

BalanssiAkademia



Valtakunnallinen
Työpajayhdistys

oikeus tekemällä oppimiseen

Grunderna i arbetsträning och individuell träning

- tjänster och metoder i verkstäder på 2000-talet

Terho Pekkala (red.)

GRUNDERNA I ARBETSTRÄNING OCH INDIVIDUELL TRÄNING

Grunderna i arbetsträning och individuell träning

Redigerad av: Terho Pekkala

VALU-projektets innehållsgrupp:

Tuomas Leinonen Kumppaniksi ry
Hannu Mattila Tekevä-säätiö
Helena Salo Parik-säätiö
Markku Hassinen Tekevä-säätiö
Jukka Hakola Romotke

Utgivare: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry
Med stöd från RAY (Peningautomatföreningen)

Ombrytning: Multigraphic, Linus Lindholm

Översättning: Eva Berg, LingArt

Tryckeri:

ISBN: 951-98935-6-3

© Valtakunnallinen työpajayhdistys ry

GRUNDERNA I ARBETSTRÄNING OCH INDIVIDUELL TRÄNING

Terho Pekkala (red.)

Förord

Den sociala sysselsättningen i Finland befinner sig i ett brytningskede. I stället för att tala om verkstadsverksamhet för ungdomar talas det om verkstadsverksamhet i allmänhet, mångservicecenter eller handledningsorganisationer. Verkstäder som lever på projektfinansiering börjar vara historia. Serviceproduktion har börjat ses som en positiv möjlighet att ordna stödjande åtgärder för dem som behöver. På det hela taget börjar tiden vara mogen för ett landsomfattande utvecklingsarbete.

Den sociala sysselsättning som grundar sig på arbetsträning och individuell träning – utbildning, träning i arbetslivsfärdighet, rehabilitering och ett helhetsbetonat stöd i vardagen – har blivit väldigt välkända metoder bland olika aktörer. Nu behövs ett gemensamt språk och gemensam verksamhet med samhällets övriga aktörer. Detta för att försäkra de bästa möjliga resultaten – både för organisationernas, finansiärernas och för deltagarnas del.

Denna handbok är grundad på praktiskt arbete. Som resultat av många års utveckling har yrkesmänniskor inom verkstadsverksamheten utgående från sina vardagserfarenheter utarbetat grunderna för träningsverksamheten. Här presenteras dessa grunder i bokform, som ett samarbete mellan yrkesmänniskor från olika branscher. För första gången har man nu för landsomfattande bruk kunnat producera en omfattande översikt av verkstadsverksamhet – för handledare, finansiärer och upprätthållare av verksamheten lika väl som för dem som beställer tjänsterna.

De grunder som presenteras här avhjälpes inte eventuella konflikter eller lokala skillnader i tillämpning. Det är också i fortsättningen möjligt att indela deltagare och åtgärder på olika sätt; variationer i fråga om innehåll kommer även i fortsättningen att förekomma. Arbetet för en bättre förståelse och kontroll av helheten fortsätter.

Ett stort tack riktas till arbetsteamet på Valtakunnallinen työpajayhdistys: Saila Aho-Mantila, Marja Hautaluoma och Janne Marniemi för ”bränsle” och för alla gemensamma ansträngningar!

Arbetsgruppen för VALU-projektet – Tuomas Leinonen från Kumppaniksi ry, Hannu Mattila från stiftelsen Tekevä, Helena Salo från stiftelsen Parik – har fungerat som expertgrupp under arbetet med boken och som responsgivare för utvecklingsarbetet. Markku Hassinen från Tekevä och Jukka Hakola från Romotke har verkat som gruppens utomstående expertstöd. Pekka Sivander från Tekevä har svarat för produktionen av materialet och för dess slutliga form. Utan er hade det här projektet inte lyckats!

Handboken har testats och kommenterats av specialister med praktisk erfarenhet på området, dvs. arbetstränare och individuella handledare från olika handledningsorganisationer. Ett stort tack till er för tid och intresse!

För processtyrning av VALU-projektet har Olli Oosi och Petri Virtanen från Net Effect Oy svarat. Tack.

Jag vill också tacka – alla tillsammans och var för sig – utbildarna på Balansakademin® för material och gemensam utveckling av arbets träning och individuell träning: Arto Mononen, Marjatta Rummukainen och Outi Tammi från Honkalampi-stiftelsen, Anu Lattunen från Akseli, Jukka Hakola, Minna Ylinampa och Harri Laakso från Romotke, Erkki Sipilä och Maija Laukkanen från föreningen Siltavalmennus och Ilkka Sirén från Jupiter-stiftelsen. Tack!

I Kajana, i väntan på snön, *Terho Pekkala*

GRUNDERNA I ARBETSTRÄNING OCH INDIVIDUELL TRÄNING

Sammanfattning

I handboken presenteras målen och funktionerna gällande arbetsträning och individuell träning, samt deras utveckling och möjligheter att fungera som stöd för och komplettering till samhällets servicesystem. Syftet med handboken är att klargöra och förenhetliga begrepp och servicekoncept inom området, samt samverka mellan serviceproducenter och beställare.

Social sysselsättning är ett allmänbegrepp för processer som har syftet att ge individen ett helhetsbetonat stöd i vardagen och i anpassningen till arbetslivet. Verkstäderna är enheter för social sysselsättning och producerar mångsidiga stödtjänster med hjälp av konkret arbete. Metoderna varierar enligt deltagarnas behov. Det kan handla om arbetsträning, som genom att stödja individens arbetsförmåga och arbetsberedskap främjar inträde på eller återgång till arbetsmarknaden. Det kan också handla om individuell träning, som främjar individens vardagshantering och funktionsförmåga.

Träningen i verkstäderna är en planlagd och målinriktad process. I arbetsträningen koncentreras på att ge dagligt stöd till deltagarna. Centrala områden är inläring av olika krav inom arbetet, inläring av konkreta färdigheter och samverka i en arbetsgemenskap. Den individuella träningen stöder arbetsträningen. Dess uppgift är att stödja deltagarens funktionsförmåga. I den individuella träningen görs en iakttagelse av deltagarens livssituation; detta sker genom samarbete, förutom mellan deltagaren och arbetstränaren, också med yrkesmäniskor inom andra branscher. Den individuella träningen kan innebära utredning av ärenden i verkstaden, genom diskussioner och mänskligt stöd. Den kan också handla om att ge stöd med hjälp av ett mera omfattande servicesystem. Den kan således också definieras som personlig handledning.

Arbetsträning och individuell träning indelas i olika nivåer enligt de olika behoven inom olika deltagargrupper. Indelningen i nivåer är flexibel, men varje nivå har sina egna särdrag:

- sysselsättning; sysselsättning genom anställning för arbetslösa med arbets- och funktionsförmåga och för personer med funktionshinder
- handledande arbetsträning; stöder bristfällig arbetsfärdighet och arbetsberedskap
- rehabiliterande arbetsträning; rehabilitering inför deltagande i arbetsträning (träning i arbetslivet för personer som har problem med sin mentala hälsa, lagen om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte osv.)
- startträning; stöder arbetsfärdigheter och sociala färdigheter, kartlägger arbetsprestationer och ger gradvis rehabilitering inför övriga verksamhetsformer

Utvecklingen av träningens innehåll och av träningskunnandet är till omedelbar nytta för deltagarna. Klargörandet av strukturen för den sociala sysselsättningens serviceproduktion underlättar producentorganisationernas verksamhet, liksom även servicebeställarnas möjligheter att hitta de tjänster som deras deltagare behöver. Målet är att skapa en enhetlig terminologi och allmänna instruktioner som är till nytta för alla parter inom arbetsträning och individuell träning.

GRUNDERNA I ARBETSTRÄNING OCH INDIVIDUELL TRÄNING

INNEHÅLL:

1.	DEN SOCIALA SYSSELSÄTTNINGENS HELHET UTGÅENDE FRÅN ARBETSTRÄNING OCH INDIVIDUELL TRÄNING.....	10
1.1	Grundläggande begrepp	10
1.2	Utvecklingshistoria	12
1.3	Verkstadsverksamhetens nuläge	17
2.	UTVECKLINGEN AV VERKSTADSMETODERNA	21
2.1	Från planering av arbete till handledning	21
2.2	Från handledning mot träning	22
3.	METODER I ARBETSTRÄNING OCH INDIVIDUELL TRÄNING	24
3.1	Grunderna i arbetsträning	26
3.2	Arbetstränarens uppgifter	27
3.3	Grunderna i individuell träning	30
3.4	Den individuella handledarens uppgifter	32
4.	TRÄNINGENS PROCESS OCH STILAR	35
4.1	Träningens helhet och täckning	35
4.2	Träningsstilar.....	37
4.3	Arbetstränarnas och de individuella handledarnas gemensamma uppgifter	46
5.	OLIKA ÅTGÄRDER INOM TRÄNINGEN OCH SEGMENTERING AV DELTAGARNA.....	47
5.1	Fastställande av servicebehov och segmentering av deltagarna	48
5.2	Träningens olika nivåer.....	51
6.	SAMMANFATTNING.....	55
	Källor och referenslitteratur:.....	60

1. DEN SOCIALA SYSSELSÄTTNINGENS HELHET UTGÅENDE FRÅN ARBETSTRÄNING OCH INDIVIDUELL TRÄNING

1.1 Grundläggande begrepp

Redan i inledningen förekommer flera termer som inte är självklara begrepp för läsaren. Innan vi går närmare in på utvecklingen är det skäl att presentera och definiera centrala begrepp inom området. Detta bör ses som den naturliga inledningen i en grundläggande bok, där ett gemensamt språk skapas. Det finns ingenting som tvingar till användning av denna gemensamma terminologi. I praktiken är det emellertid väldigt besvärligt att sköta ärenden på riksnivå, om varje aktör öppnar diskussionen med sina egna definitioner och begrepp.

Vad ger då denna bok rätten att förenhetliga och definiera områdets begrepp? Valtakunnallinen työpajayhdistys ry (TPY) är en riksomfattande organisation som innefattar 135 finländska medlemsorganisationer för social sysselsättning. Föreningens uppgift är att utveckla branschen och fungera som informatör och opinionsbildare, både för sina medlemmar och för beslutsfattarna. År 2002 godkände TPY:s höstmöte grundbegreppen för arbetsträning och individuell träning, samt handledarnas yrkesbenämningar för gemensamt bruk. Efter detta beslut har terminologin tagits i allmänt bruk inom branschen. Detta har medfört en större klarhet och även nya utvecklingsbehov. I början av år 2004 inleddes den 1,5 åriga utbildningen av arbetstränare och individuella handledare. Den är godkänd som påbyggnadsutbildning genom läroavtal på olika håll i landet. I specialutbildningen för arbetstränare och individuella handledare förenas arbetsträningen och den individuella träningen så att den bildar en helhet där de olika delarna stöder varandra. TPY startade i början av året också VALU-projektet som finansieras av RAY. Syftet med projektet är att förenhetliga och stärka termerna inom verksamhetsområdet.

Utgångsläget har varit ett slags utvecklingstväng inom branschen. Det har gjort det nödvändigt att sätta i gång med definitionsarbetet och de utvecklingssteg som följer. Från det här utgångsläget vill vi för vår del främja utvecklingen av den sociala sysselsättningen i Finland.

Vi presenterar här allmänna definitioner av de begrepp som används i handboken. För att få en helhetsbild av social sysselsättning och innehållet i arbetsträning och individuell träning, är det viktigt att tillägna sig dessa begrepp (se Virtanen 2003).

Processer och verktyg:

Social sysselsättning	Allmänbegrepp för de sysselsättningsprocesser som sker med hjälp av arbete och nätverkssamarbete. Syftet med social sysselsättning är att stödja individerna i inträde i arbetsliv och utbildning eller i utvecklingen av deras vardagshantering.
Arbetsträning	Arbetsträning är främjande av deltagarens arbetsförmåga med hjälp av målinriktat arbete som är planerat utgående från deltagarens individuella behov och färdigheter.
Individuell träning	Individuell träning är verksamhet som stöder arbetsträningen och på ett helhetsbetonande sätt främjar deltagarens vardagshantering och funktionsförmåga.
Gruppträning	Utveckling i referensgrupp av vardags-, arbets- och interaktionsfärdigheter med hjälp av funktionella metoder.
Rehabilitering	Handledningsprocessens inledande skede (<i>eller - vid överenskommelse med de myndigheter som ordnar rehabiliteringen - i anslutning till arbetsträningen</i>), där förutsättningar för arbetsträningen skapas genom att personens funktionsförmåga förbättras.
Personlig handledning	Ett målinriktat och ansvarsfullt arbets sätt som säkrar stödets tillgänglighet och inriktning genom att beakta deltagarens individuella behov och främja deltagande.
Handledningsdagbok	Ett elektroniskt eller manuellt system för dokumentering, uppföljning och rapportering av handledarens dagliga träningsuppgifter.

Organisationer:

Socialt samfund	En sysselsättande organisation, som möjliggör interaktion, stöd och personlig utveckling för dem som arbetar där.
Socialt företag	En affärsorganisation, där en betydande del av de anställda är personer med funktionshinder eller på annat sätt i svag ställning på arbetsmarknaden.
Verkstad	En enhet för social sysselsättning, som erbjuder möjligheten att få stöd med hjälp av arbetsträning och individuell träning.

Aktörer:

Kund	Deltagare En person som deltar som förmånstagare i en organisations verksamhet, dvs. får träning eller är stödsysselsatt i organisationen. Beställare En betalare (kund) = person, myndighet eller annan aktör, som köper organisationens tjänster eller produkter.
Arbetstränare	En handledare, som stöder deltagarnas arbetsförmåga och ansvarar för verkstadens/enhetens deltagarträning och arbetsverksamhet.
Individuell handledare	En handledare, som utvärderar och stöder deltagarens funktionsförmåga och ansvarar för den personliga träningen.
Personlig handledare	En yrkesaktör som ansvarar för utvärdering, planering och uppföljning av deltagarens situation. En yrkesmänniska, som koordinerar de tjänster som riktas till förmånstagaren.

I texten hänvisas dessutom ofta till följande termer (se bl.a. Ylipaavalniemi 2003):

Person med funktionshinder	En person som då det gäller sysselsättning har försvagad förmåga eller försvagat kunnande.
Arbetsförmåga	Med arbetsförmåga avses möjligheten att bli sysselsatt och klara av arbetet (tekniskt, psykiskt och socialt).
Funktionsförmåga	Funktionsförmåga avser en individs möjligheter och förmåga att klara av vardagen – bl.a. arbete, fritid, aktiviteter i anslutning till boende (tekniskt, psykiskt och socialt).

1.2 Utvecklingshistoria

Inom den sociala sysselsättningen i Finland finns olika utvecklingsgrenar, likt grenarna i ett släktträd. Till dessa kan räknas arbetscenter för personer med funktionshinder, olika försök med lönesubventioner, verkstäder för unga, arbetssökningsprogram för långtidsarbetslösa, utvärdering av arbetsförmåga och rehabiliteringsprojekt samt försök och projekt med sysselsättning av olika specialgrupper. Som ett tillägg till dessa har verkstadsverksamheten genom funktionalitet och helhetsbetonat arbete utvecklats till en flexibel om än inte enhetlig verksamhetsform.

Alla grenarna förenas av att individen stöds till att delta enligt egen förmåga, antingen på arbetsmarknaden, i utbildning eller i olika slag av verksamhetsformer. Sist och slutligen kan skillnaderna utgöras av

mycket svaga nyanser, betoningar och ändamålsenliga val, men målen är ofta samstämmiga. Många av dessa kan på goda grunder indelas i de begrepp som har presenterats här, eftersom det i allmänhet är fråga om verksamhet i anknytning till främjandet av arbetsförmåga, yrkeskunnande, individens vardagshantering och allmänna funktionsförmåga.

Eftersom vi i detta sammanhang speciellt koncentrerar oss på de verksamhetsformer som har utvecklats genom verkstadsverksamheten i Finland, ska vi presentera verkstädernas utveckling i ljuset av den allmänna historien. Utvecklingen kan indelas i de skeden som presenteras här nedan.

Uppkomst (1983–1990-talets början)

Historien berättar att den första verkstaden i Finland tillkom år 1983. Verkstadsverksamheten var till en början närmast ett verktyg för ungdomsarbete. Med dess hjälp söktes nya lösningar på problem med marginalisering i arbetsliv och utbildning av ungdomar. Målgruppen var närmast ungdomar som var arbetslösa eller saknade yrkesutbildning.

Att arbeta på riktigt i verkstäder skapade helt nya möjligheter att förena metoderna i ungdomsarbete med arbetsförvaltningens mål. I slutet av åttiotalet hade verkstäder närmast grundats i större städer och regioncentrum. Verksamhetens nyhetsvärde var att metoderna inom ungdomsarbetet och arbetsförvaltningens mål förenades till verkstadsverksamhet.

Utvidgning (1990-talets början – 1995)

Pilotverkstäderna nådde huvudsakligen sina uppsatta mål väl. Erfarenheterna resulterade i nya verkstäder för unga fram till början av nittiotalet. De lyckade pilotverkstäderna och 1990-talets lågkonjunktur med massarbetslöshet bland unga som följd, var faktorer som bidrog till utvidgningen av verkstadsverksamheten. Det att kommunernas sysselsättningsplikt vid samma tidpunkt avskaffades hindrade inte utvidgningen.

Ökningarna i organisationsantal och deltagarvolym möjliggjorde regionalt och riksomfattande nätverksbildande och därigenom utveckling av verksamheten.

Utvecklingen i början av 1990-talet bestod av föreningen av anställning med lönesubvention, läroavtalsutbildning och verkstadsstyrning till en del av verkstädernas praxis.

Rättigheter och utbredning (1995 – 1999)

Finland anslöts till EU år 1995. Samma år inleddes i Finland också Europeiska Socialfondens (ESR) första strukturfondperiod. ESR medförde en efterlängtdad lättnad i skötseln av sysselsättning för kommuner med negativt täckningsbidrag. Ungdomsarbetslösheten och den totala arbetslösheten började minska samtidigt som långtidsarbetslösheten bland vuxna ökade. Denna trend märktes i verkstäderna i form av allt större utmaningar gällande deltagarna. På grund av de problem som lågkonjunkturen medförde och tack vare projektfinansieringen startades det i Finland nya verkstadsprojekt i allt snabbare takt. Under den mest intensiva tiden talades det allmänt om cirka 350 verkstadsprojekt eller verkstadsorganisationer.

Som verkstädernas samarbetspartner fungerade allt oftare, förutom arbetsförvaltningen, också de lokala socialbyråerna. De nya deltagarmålgrupperna och samarbetspartnerna medförde också ett ökat behov av att utveckla träningsmetoderna.

Tyngdpunkten låg fortfarande på sysselsättning av unga. Under åren 1995 – 1999 fanns i verkstäderna uppskattningsvis 40 000 unga. På 1990-talet utformades verkstadsverksamheten till finländsk arbetskraftspolitikens centrala verksamhet riktad till unga.

Verkstäderna befäste sin ställning tack vare den yrkeskunskap som verkstädernas ledare – främst genom praktiskt arbete och problemlösning i samarbete med kolleger – förvärvat sig.

Betydelsefulla nyheter i verkstäderna var bl.a. arbetsprövning och sammansatt stöd samt de möjligheter som EU-samarbetet medförde. I takt med att verksamhetsstyrning och planlighet

vann terräng, utvecklades verksamheten så att den blev mera helhetsbetonad än tidigare.

Utveckling av innehåll (1997/1998 – 2000)

Då den andra strukturfondperioden inleddes år 1998, fanns det verksamhet av verkstadstyp för unga i de flesta finländska kommunerna. Ungdomsarbetslösheten hade emellertid minskat kraftigt redan i mitten av 1990-talet. Särskilt på mindre orter började det bli svårt att hitta unga som fyllde arbetsförvaltningens kriterier för verkstäder. I samma kommuner fanns det emellertid ofta ett ökat antal vuxna långtidsarbetslösa och allt flera personer med avbrutna studier. Dessa målgrupper ökade märkbart i verkstäderna fram till år 2000.

Man började då allt oftare, i stället för verkstadsverksamhet för unga, tala om enbart verkstadsverksamhet. Vid sidan av arbetsförvaltningens mätare som följde upp inledande av studier och sysselsättning, utvecklades nya och mera heltäckande mätare som till exempel beskrev vardagshantering.

Det blev vanligare att vid sidan av handledning använda ordet träning. Med handledning avsågs huvudsakligen den process som betjänade deltagarnas personliga mål. Deltagaren behövde mera tid för att hitta sina egna starka sidor och intressen. Det ökade antalet verkstadsskolor liksom inriktningen på träning kan ses som tydliga tecken vid tiden för millenniumskiftet, även om de ännu inte utgjorde markanta trender.

Verksamhetens professionalisering (2000 - -)

På 2000-talet står verkstadsverksamheten inför nya utmaningar. De ungas sysselsättning har förbättrats, men arbetslösheten är ett hot för de unga som av olika orsaker har svårigheter att utbilda och sysselsätta sig. De vuxnas problem är framför allt långtidsarbetslöshetens multiplikativa effekt och föråldrad yrkeskunskap. Nya och växande deltagargrupper har varit sådana grupper som behöver särskilt stöd, till exempel personer som har problem med sin mentala hälsa, invandrare och personer med missbruksproblem.

2000-talets verkstadsverksamhet förutsätter att personalen har ett gediget kunnande i arbetsträning och individuell träning. Av or-

ganisationerna förutsätts förmågan att bilda nätverk med viktiga intressegrupper i den egna verksamhetsmiljön. Dessutom krävs att de klarar av att utveckla den egna verksamheten snabbt, så att den motsvarar de förändrade utmaningarna i omgivningen. Processer gällande inläring i arbetet och rehabilitering samt verkstadsorganisationernas förmåga till förändring bör utvecklas kontinuerligt. Att lära sig nya saker och ha förmåga att reagera och genomföra förändringar är förutsättningar för organisationernas fortsatta existens.

Verkstadsverksamheten håller på att finna sin plats i området mellan servicestrukturens grund- och specialnivå. Den bör kunna erbjuda service på det individuella planet för de deltagare som faller igenom grundnivåns system och som ändå inte är i behov av tjänster på specialnivå. För att svara på dessa utmaningar har man inom verkstadsområdet startat såväl lokala och regionala utvecklingsåtgärder som branschövergripande åtgärder som är förenande och klargörande för hela verksamhetsområdet.

Handledarnas yrkesskicklighet står inför nya utmaningar eftersom verkstädernas grunduppgifter har förändrats från nödhjälpsysselsättning under 1990-talets lågkonjunktur till att erbjuda deltagarna inläring i arbetet och psykosocialt stöd.

Verkstadsverksamheten har utvecklats i det finländska samhället under de senaste 20 åren, och den är här för att stanna. Nyckelord i början av 2000-talet är utformning av verksamhetsområdets helhet och lansering av begreppet social sysselsättning samt utveckling av arbetsträning och individuell träning. Dessutom hör utformningen av beställa-utföra-modellen nära ihop med utvecklingen i början av årtusendet.



Figur 1. Verkstadsverksamhetens historia i Finland

1.3 Verkstadsverksamhetens nuläge

Det centrala syftet med verkstäder är att förbättra deltagarnas arbetsberedskap och livshantering. I kommunerna erbjuder verkstaden så gott som utan undantag den enda möjligheten att förebygga marginalisering och förstärka den sociala ställningen för olika deltagargrupper. Inom det traditionella kommunala ungdomsarbetet har man försökt anpassa verksamhetsformerna enligt kraven på förändring från skola och fritid. Verkstäderna är ändå i många kommuner den enda arenan för funktionell samhällighet. Arbetet i verkstäderna kan utgöra en del av deltagarnas väg till sysselsättning. Samarbetet med utbildningssystemet betonas allt mera.

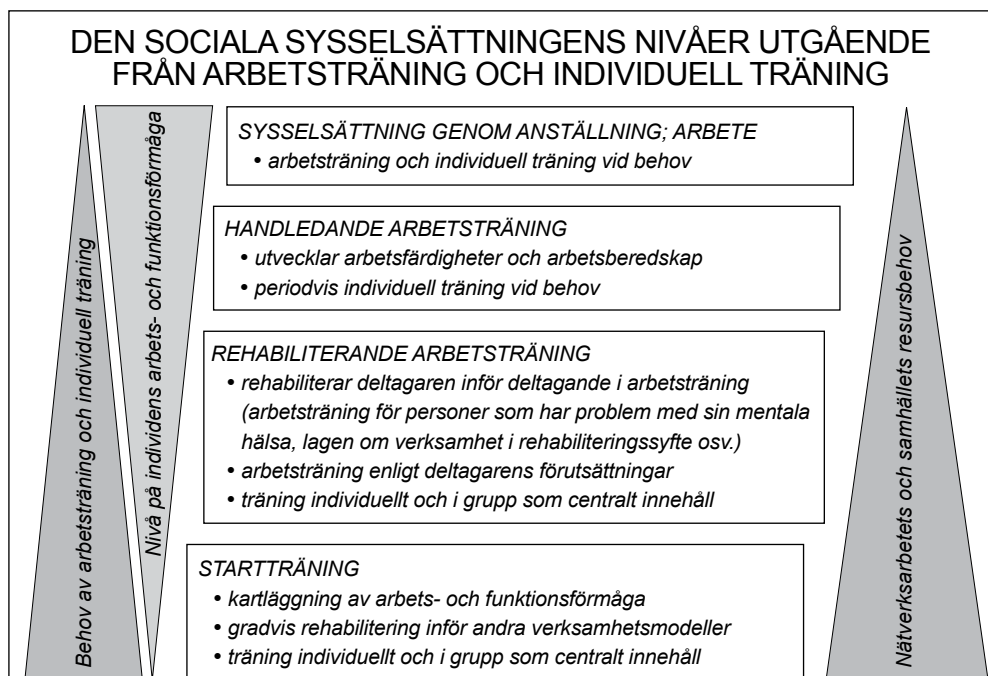
Social sysselsättning är idag ett allmänbegrepp för processer som har syftet att ge individen ett helhetsbetonat stöd och förfäste i arbetslivet. Verkstäderna är kort sagt enheter för social sysselsättning, vilka erbjuder möjligheten att få stöd i form av arbetsträning och individuell träning.

Social sysselsättning indelas ur verkstadsverksamhetens synvinkel i följande grundskeden:

- *sysselsättning*; sysselsättning genom anställning av arbetslösa med arbets- och funktionsförmåga och av personer med funktionshinder
- *det handledande skedet*; stöder bristfällig arbetsfärdighet och arbetsberedskap
- *det rehabiliterande skedet*; rehabilitering av personen inför deltagande i arbetsträningen (träning i arbetslivet för personer som har problem med sin mentala hälsa, lagen om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte osv.)
- *det inledande skedet*; stöder arbetsfärdigheter och sociala färdigheter, kartlägger arbetsprestationer och ger gradvis rehabilitering inför övriga verksamhetsformer

Metoderna i träningen används enligt deltagarens specifika behov:

- **arbetsträning**, som främjar inträdet på eller återvändandet till arbetsmarknaden genom att stödja personens arbetsförmåga och arbetsberedskap och
- **individuell träning**, som främjar individens vardagshantering och funktionsförmåga.



Figur 2. Den sociala sysselsättningens nivåer utgående från arbetsträning och individuell träning

Organisering av verksamheten enligt beställa-utföra-modellen

Den största delen av verkstäderna i Finland ägs av kommunerna. Enligt tradition har verkstäderna fått sin verksamhetsfinansiering som allmänt bidrag till huvudman för löne-, drifts- och övriga verksamhetskostnader. Huvuddelen av verkstäderna för unga har finansierats med bidrag från undervisningsministeriet. Dessutom har åtminstone fram till år 2006 också Europeiska Socialfondens projektstöd finansierat verkstädernas utvecklingsverksamhet.

En del av enheterna har utkontrakterats utanför kommunernas verksamhet som separata juridiska enheter som upprätthålls av föreningar och stiftelser. Den ekonomiska och administrativa självständighet som på detta sätt uppnås har medfört ett positivt utvecklingstväg för organisationerna. Detta har oftast lett till kvalitetsutveckling, produktifiering av tjänsterna och ökad marknadsföring. Samarbetet med övrig lokal eller regional servicestruktur har också ökat.

I bästa fall har detta lett till att man lokalt har förstått att granska behoven av social sysselsättning som helhet, och utgående från s.k. deltagargruppsanalys utarbeta planer för produktionen av de olika tjänsterna. Härifrån är det inte lång väg till ramavtal. Avsikten med dem är att hitta producenter till behövliga tjänster och behövt stöd till varje deltagare. På detta vis har organisationen för social sysselsättning klarat av att med egen verksamhet och egna produkter skapa goda grunder för sin egen existens.

Skillnaden jämfört med tidigare nämnda modell med allmänt bidrag är klar: betalaren (dvs. beställaren av tjänsterna, den instans som sänder deltagarna) vet vad den får för sina pengar, dvs. i stället för allmänt bidrag har insatsen klart preciserats till att skapa förändring i deltagarnas liv. Med detta ska inte förstås att behovet av till exempel kommunernas allmänna bidrag helt skulle försvinna. Projektmedel som är avsedda för utvecklandet av funktionerna går nu till rätt ändamål och inte till upprätthållandet av funktionerna, vilket i praktiken har varit fallet.

Utvecklingen av olika produktlösningar gör det möjligt att genomföra många olika åtgärder. De deltagare som erbjuds stödåtgärder av arbetsförvaltningen, Folkpensionsanstalten och socialförvaltningen samt av andra aktörer, får lokalt den bästa möjliga individuella betjäningen med finansiering från olika finansieringskällor.

Man kan helt enkelt säga att den person som kom till verkstaden tidigare anställdes med bidrag från arbetsförvaltningen, för att göra "någonting" i verkstaden. De övriga åtgärder som hade behövts för att stödja deltagaren kunde inte finansieras, eftersom verkstaden inte fick ersättning för dessa från något håll. Med projektstöden har man kunnat utveckla olika stödmodeller, individuell träning och andra slag av verksamhetsformer. Någon hållbar grundläggande lösning har man emellertid inte funnit. Nu har deltagaren "pengarna med sig". Den sändande instansen känner till kostnaderna för de åtgärder som deltagaren är i behov av och förbinder sig genom köpeavtal till en viss träningsersättning.

Om framtiden

Verkstädernas anpassningsförmåga sätts nu på allt hårdare prov. Vi står oundvikligen inför en marknadsinriktad verksamhetsform, då samhället lägger ut sina tjänster på entreprenad och förutsätter kvalitetsmedvetenhet och kostnadseffektivitet av sina producenter. En verksamhetsenhet som producerar någonting odefinierbart gott för samhällets medlemmar, utan pris och resultat, hittar ingen allmän finansiär.

En verkstad har i fortsättningen möjlighet att nå framgång som en allmänt erkänd organisation med permanent verksamhet, förutsatt att dess verksamhets kvalitet och funktionsförmåga utvecklas. Med enbart allmänna bidrag eller utvecklingsbidrag är det inte möjligt att uppnå bestående kvalitet. Verkstädernas centrala utmaningar i framtiden är att utveckla arbetsträningen och den individuella träningen samt effektivisera samarbetet med övriga aktörer, eftersom syftet är att stödja deltagarna enligt deras behov.

Kraven på arbetstagarna har kontinuerligt ökat i arbetslivet. Det finns inte längre någon efterfrågan på arbetstagare som är flitiga men som saknar yrkeskunskap. Samtidigt som arbetskraftsreserven ökar bland lågt utbildade unga och arbetslösa äldre personer, uppkommer flaskhalsar som orsakas av det minskade utbudet på arbetskraft, då de stora årsklasserna går i pension och kraven på yrkeskunskap ökar.

Den sociala sysselsättningens uppgift i detta sammanhang är att garantera samhällets medlemmar möjligheten till sysselsättning och utbildning enligt varje persons individuella förmåga. Man bör med hjälp av rehabilitering och träning höja flera faktorer för arbetskraftspotential, samtidigt som man bör ta hand om de personer vars kapacitet inte är tillräcklig för arbetslivet.

2. UTVECKLINGEN AV VERKSTADSMETODERNA

2.1 Från planering av arbete till handledning

Förutom helheten har också de förändringar som skett i deltagarverksamheten spelat en viktig roll i utvecklingen av den sociala sysselsättningen. Detta märks speciellt i personalens uppgifter och i beskrivningarna av dessa.

Termen handledning blev allmän i verkstadsverksamheten i mitten av 1990-talet¹. Verkstadspersonalen bestod av arbetsplanerare som var anställda, särskilt enligt kommunal praxis, för perioder på högst två år. Detta är mycket karakteristiskt då man kommer ihåg de sysselsättningsbehov som massarbetslösheten medförde. Det väsentliga var att hitta på sysselsättning för deltagarna, vilket resulterade i att arbetstagarnas uppgifter koncentrerades till *arbetsplanering*, dvs. att hitta på någon trevlig sysselsättning för dem som vistades i verkstaden. Man kunde tro att språket skapade verkligheten. Ansvarspersonernas uppgifter fastslogs snarare enligt benämningen i anställningsavtalet än enligt deltagarnas behov.

Begreppet handledning är ett bra allmänbegrepp, som beskriver den stödgivande aktörens verksamhet på ett allmänt plan. Det är lätt att dra slutsatsen att målet med verkstadshandledning är "att handleda någonting någonstans". Deltagaren behöver handledning för att klara av verksamheten i verkstaden eller i vardagslivet. Begreppet handledning kan förstås som att någon utomstående styr en annan persons liv. Det här orsakar oftast inte något problem, särskilt eftersom aktivt deltagande och respekt för deltagarens åsikter är starka traditioner inom branschen.

Ett centralt och märkbart drag som befattningsbenämningen handledare har medfört har varit "multipersonlighet", dvs. handledaren har ofta varit flera arbetstagare i en och samma person. Denna tradition har varit både en styrka och ett hinder i verkstadsverksamheten. Till handledarens uppgifter, särskilt i små verkstäder, har hört arbetsplanering, handledning av deltagare i deras arbetsuppgifter, stöd i vardagshantering, rapportering av kontakter, ansvar för deltagarservice och i värsta fall också projektadministration eller ekonomiskt ansvar.

¹ Beskrivningen i kapitel 2.1 och 2.2 gäller utvecklingen av finskspråkigt termbruk. Övers.anm.

Det har funnits hundratals av dessa verkliga arbetshjältar, till och med tusentals, i den finländska verkstadsverksamhetens historia. Trots att man på det här viset eventuellt har uppnått äkta möten med unga och övriga deltagare, och en intim atmosfär som förmedlar omsorg, har det inte organisatoriskt eller på något annat vis varit särskilt rationellt ur ett längre tidsperspektiv. Det förefaller snarare som en nödhjälpslösning med nödhjälpsmedel. Dessutom är det väldigt ont om superkompetenta förmågor av det här slaget.

2.2 Från handledning mot träning

Utvecklingen av träningsbegreppen inleddes i slutet av 1990-talet. Då startade Taitovire Oy TOVA-utbildningar för verkstadstränare. Jussi Rautalampi, som är en utbildare med lång erfarenhet, införde termen verkstadsträning i allmänt bruk i TOVA-processen "från verkstadshandledare till ansvarshandledare". De förändringar som utbildningen har fått till stånd har varit av avgörande betydelse för begreppet social sysselsättning och för utformningen av verksamheten.

Vilka är skillnaderna mellan handledning och träning? Träning är först och främst en planlagd och målinriktad process. Handledning kunde också vara det, men i träning är den medvetna målinriktningen och deltagarens egna insatser av mera central betydelse. I träning är deltagaren delaktig i uppsättandet av mål och i utvärderingen. I handledning handleddes den handledda utifrån. Vi kan se på följande begreppspar:

Handledning: Handledare – handledd (aktiv – objekt)

Träning: Handledare – deltagare (båda är aktiva, inte objekt för handling)

Varför är termen inte den tränade? Eftersom språket möjliggör en mera aktiv roll, dvs. valet av termen deltagare. Begreppet handledning erbjuder inte denna möjlighet.

Det verkar på det hela taget som att träning är ett mera övergripande begrepp, som ger en mera aktiv och målinriktad bild än handledning. Dessutom definierar begreppet träning på ett utomordentligt sätt två grunddimensioner, dvs. stöd av utveckling i anslutning till arbete och kunnande (arbetsträning) samt stöd av den enskilda individens var-

dagshantering och behov i anslutning till livet som helhet (individuell träning).

Till träningens element hör också den respons som deltagaren ger, handledarens respons, utvärdering av processen och dokumentering. I handledning dokumenteras i allmänhet ingenting, och den handledda har i detta avseende inte en aktiv roll.

Träning skiljer sig från handledning också i fråga om specialisering. Kraven på att handledaren ska vara en "multipersonlighet med superbegåvning" avskaffas genom att klart avskilja arbetsträning och individuell träning som separata uppgifter. Detta har medfört möjligheter att koncentrera sig på den verkliga träningsverksamheten.

3. METODER I ARBETSTRÄNING OCH INDIVIDUELL TRÄNING

Då träningstermerna togs i allmänt bruk inom verkstadsbranschen, innebar det samtidigt ett behov av att definiera termernas innebörd. Tidigare har det inte varit möjligt att definiera begreppen systematiskt, eftersom bristen på samförstånd och praktisk erfarenhet har hindrat en närmare analys och registrering av träningens olika dimensioner. Nu, då det finns en längre erfarenhet av träning i verkstäder, kan man börja gå närmare in på metoder och praxis.

I följande kapitel presenterar vi det grundläggande innehållet i arbets- träning och individuell träning. Vi behandlar också olika funktionella dimensioner, träningsstilar och skillnaderna mellan olika metoder.

Allmänna grunder i träningen

Träning grundar sig på målinriktad verksamhet. Generellt kan man säga att det inte finns någon träning utan gemensamt uppsatta mål, uppföljning, dokumentering och utvärdering. Vi måste ha målet klart för oss för att kunna sträva efter det.

Den andra grunden, som är en följd av det ovan nämnda, är faststäl- landet av mål, m.a.o. verksamhet som grundar sig på utvärdering. Klarläggandet av målet utgår från deltagarens ur träningsverksamhe- tens synvinkel väsentliga behov samt från utredning och utvärdering av information i anslutning till personens situation. Som tredje grund kan nämnas – trots att det förefaller självklart – att det inte kan förekomma träning om det inte finns ett samarbetsförhållande mellan handledare och deltagare.

Den fjärde grundläggande faktorn är att inse verkstadspersonalens begränsade möjligheter att (genom en person) förverkliga professionell arbetsträning, allmänt stöd av livshantering och personlig handledning. Dagens praxis inom verkstadsträning utgår från antagandet att man uppnår effektivare arbete genom att dela uppgifterna, men ändå bevara verksamhetens helhetsbetoning och äkta interaktion. Tanken är att ge utrymme för varje enskild process och koncentrera uppgifter som kräver olika slag av kunnande till professionell och högklassig skötsel.

INDIVIDUELL TRÄNING	ARBETSTRÄNING
• Helhetsbetonad människobild	• Deltagarens val av yrkesbransch
• Inledande kartläggning, situationsskattläggning	• Utbildade arbetstränare
• Mångprofessionellt team och nätverkssamarbete	• Daglig träning
• Utvärdering av hur deltagaren klarar sig i arbetet	• Lagom krävande arbetsuppgifter
• Personlig handledning och träningsplan	• Förbättrat kunnande
• Stöd, träning och rådgivning av individuella handledare	• Arbetslokaler och arbetsredskap
• Företagshälsovård, hälsokontroll och hälsorådgivning	• Arbete i grupp
• Regelbundna uppföljningsmöten	• Externa praktikförsök
• Grupptjänster	• Arbetsplatsmåltider
• Målinriktat uppbyggande av servicekedjor och fortsatta planer	• Utvärdering av yrkesskicklighet

Figur 3. Innehåll i arbetsträning och individuell träning

3.1 Grunderna i arbetsträning

Att lära ut arbetsutförande och uppgifter som kräver yrkeskunskap har alltid varit en viktig – om inte den viktigaste – delen inom finländsk verkstadstradition. Det är viktigt att komma ihåg att det ändå är själva arbetet som har varit det redskap inom verkstadsverksamheten, med vilket man har eftersträvat att stödja individens liv, förstärka självförtroendet, vardagsdispositionen, erbjuda socialt förstärkande eller endast ett tillfälligt avbrott i arbetslösheten. Trots sin egenskap av redskap har arbetet som central faktor fastställt verkstädernas arbetsformer så mycket att det inte går att behandla ämnet utan detta.

Riktigt arbete eller konkret görande är inte träning i sig. Det har tagit årtal att inse detta, och tillägnandet av tanken är fortfarande delvis ofullbordat.

Syftet och målet med arbetsträningen är att förhöja individens arbetsförmåga och kunnande.

Arbetsträning är att ge ett dagligt stöd i inläringen av arbeten med varierande svårighetsgrad, inläring av konkreta färdigheter, samverkan med övriga medlemmar i arbetsgemenskapen samt bl.a. inläring av regelbundenhet, omsorgsfullhet och prydighet.

En av arbetsträningens funktioner är att genom utvärdering av deltagarens framsteg producera information till stöd för den individuella träningen. Detta sker i interaktion med deltagaren genom att göra observationer, diskutera och lyssna. Också registreringen av deltagarens dagliga prestationer, närvaro, uppförande och verksamhet grundar sig på observationer som görs i samspel med deltagaren. Det är viktigt att arbetstränaren delger den individuella handledaren sina observationer. Arbetsträning och individuell träning arbetar i samma riktning och stöder varandra.

Ett centralt element för handledningsprocessen, vilket grundar sig på interaktion, är att deltagaren blir medveten om sin egen utvecklingsprocess. Träning ger inget resultat om deltagaren inte ser något resultat, dvs. sin egen utveckling. Den synliggörs endast med hjälp av dokumentering och delgivning av erfarenheter.

Eftersom arbetsträning framför allt främjar individens arbetsförmåga, är det utförda arbetet inte i första hand produktivt, utan ägnat att förbättra deltagarens kunnande. Det här är den andra separerande faktorn mellan arbetsträning och arbete som grundar sig på egentligt sysselsättande. En del av deltagarens tid och energi går åt till att lära sig saker, vilket gör att det inte går att ställa höga krav på produktion i arbetet.

Av samma anledning går det inte täcka träningens kostnader (handledarens lönekostnader) med det arbete som deltagaren producerar. Träningen bör därför produktifieras som en separat tjänst, för vilken man bör finna en betalare. Tidigare – och till stor del fortfarande – var problemet med verkstadsarbete hur man skulle täcka verksamhetens kostnader, eftersom deltagarna som var anställda med sysselsättningsstöd inte hade producerat tillräckligt.

3.2 Arbetstränarens uppgifter

Eftersom arbetsträning till sitt innehåll är mycket mera omfattande än planering eller handledning av arbete, är det skäl att definiera arbetstränarens befattningsbeskrivning. Den allmänna presentationen kan innefatta flera eller färre uppgifter, utgående från lokala behov.

Huvuduppgift

Ansvarar för verkstadens/enhetens deltagarträning och arbetsverksamhet.

Arbetstränarens centrala uppgifter

1. Verkar i samarbete med den individuella handledaren
2. Introducerar deltagarna i verkstadens/enhetens arbetsuppgifter
3. Hittar tillsammans med deltagaren sådana arbetsuppgifter som motsvarar hans eller hennes förmåga/kunnande samt utarbetar en individuell arbetsträningsplan
4. Använder olika arbetsträningsstilar (motiverande, deltagande, vägledande och delegerande)
5. Utvärderar deltagarens arbetsprestationer regelbundet/dagligen med hjälp av en handledningsdagbok
6. Utvärderar regelbundet/dagligen med hjälp av en handledningsdagbok kvaliteten på den egna träningen

7. Behandlar den egna verkstadsenhetens erbjudanden, sköter deltagarförhandlingar och sköter materialanskaffningar
8. Svarar för verkstadsenhetens arbetsuppgifter och mottagande/anskaffande av tjänster samt för planeringen av dessa
9. Ansvarar för prissättning och försäljning av verkstadsenhetens produkter
10. Ansvarar för hjälpmedel och lokaler för produktionen samt för säkerhet i arbetet
11. Försäkrar för egen del verkstadsenhetens produktionskvalitet
12. Ansvarar för verkstadsenhetens ekonomiska resultat enligt uppställda mål
13. Utvecklar den egna verksamheten och enhetens verksamhet

Centralt kunnande som uppgiften förutsätter

Kraven på arbetstränarens kunnande utgörs av tränings-, produktions- och nätverksarbete. Skötseln av uppgiften förutsätter förutom yrkeskunskap inom produktionsområdet även:

1. Förmåga att anpassa deltagarens introduktionsprogram till verksamheten i den egna enheten

Mål: att leda och motivera deltagaren i handledningsprocessen

2. Förmåga att med hjälp av dagligt arbete utvärdera deltagarens funktionsförmåga och utgående från detta göra en målinriktad och mätbar veckoplan för träningen enligt trepartsprincipen (arbetstränaren, den individuella handledaren samt deltagaren själv)

Mål:

- att disponera olika tillvägagångssätt och träningsmetoder (träningsstilar som utgår från situation och uppgift)
- att förbättra handledarens förmåga att välja sådana träningsmetoder som passar deltagaren utgående från deltagarnas olika nivåer (kontrollera gruppindelning av deltagare)
- att förbättra träningsplanernas målsättningar, utvärderingsmöjlighet och mätbarhet

3. Förmåga att identifiera eget och arbetsgemenskapens kunnande och organisationens grunduppgifter och kärnprocesser

Mål:

- att uppfatta organisationens grunduppgift och ställa den egna befattningsbeskrivningen i relation till denna
- att uppfatta gränzonerna och de centrala metoderna för arbetsträning och individuell träning (arbetstränarens och den individuella handledarens befattningsbeskrivningar och samarbete)
- att behärska teamarbete – färdigheter i teamarbete

4. Förmåga att inse kvalitetens betydelse i deltagarträning och arbetsverksamhet, både i det egna arbetet och i arbetsgemenskapen

Mål:

- att uppfatta produktions- och handledningsprocessernas helheter som verksamheter som stöder varandra
- att planera den egna arbetstiden för de aktuella processerna – grundläggande uppföljning av arbetstiden
- att fakturera för utfört tränings- och produktionsarbete

ARBETSTRÄNING

- **en process**, där man arbetar tillsammans för att uppnå på förhand fastställda **mål**
- en relation i en **arbetsgemenskap** och **mellan två personer**, vilken erbjuder långsiktigt stöd, träning, deltagande, motivering = **träning**
- en **del** i den sammanlänkade **servicehelhet/process** som sker i nätverksarbete
- ett arbetssätt, där handledaren **delar med sig** av kunnande och erfarenhet för att stödja deltagaren i hans eller hennes strävan efter att uppnå sina mål
- träning med hjälp av arbete, som **ger** deltagaren möjlighet att uppnå **kunskaper, färdigheter och kunnande** som behövs i arbetslivet samt erfarenheter av att lyckas
- ett sätt att få deltagaren att **ta ansvar** för sin egen utveckling

Figur 4. Arbetsträningens grundläggande innehåll

3.3 Grunderna i individuell träning

Arbetsträningens uppgift är att koncentrera sig på de ärenden som berör den dagliga och konkret funktionella träningen och arbetsuppgifterna.

Förutom utförande och inläring av arbete och yrkesskicklighet har verkstadsverksamhetens andra grundpelare alltid varit att erbjuda stöd i deltagarnas vardagsliv. Kärnan i verkstädernas effektivitet är att möta deltagarna på ett jämlikt sätt. Arbetet och stödet varierar under verkstadsperioden med olika betoning utgående från varje deltagares individuella behov.

Som framgår av utvecklingshistorien och analysen av nuläget, har verkstädernas deltagargrupper utvidgats och blivit allt mera utmanande. Detta har samtidigt inneburit en försvagning av deltagarnas arbetsberedskap, dvs. ett ökat behov av att utveckla arbetsträningen, men också allt större behov av en mera professionell individuell träning. Eftersom deltagarnas situationer förutsätter stöd och nätverkssamarbete på ett omfattande område, är det väldigt svårt att genomföra som en del av arbetsträningen. Därför har det under senare år funnits ett ökat behov av särskilda individuella handledare.

Syftet och målet med den individuella träningen är att stödja individens funktionsförmåga och vardagshantering.

Förutom att arbetsfördelningen mellan arbetsträning och individuell träning förtydligar organisationens verksamhet, ger den också möjlighet att koncentrera sig på det väsentliga. En annan viktig fördel är samma effekt som i produktifieringen av arbetsträningen, dvs. att den individuella träningen görs till en synlig verksamhet, för vilken det går att fastställa ett pris. På så vis går det även här att tillsammans med beställaren göra ett sådant avtal enligt vilket kostnaderna täcks för det allmänna stöd som organisationen tidigare inte fick ersättning för.

Individuell träning strävar efter en helhetskontroll som grundar sig på utvärdering av deltagarens utgångsläge. Utarbetandet och uppföljningen av träningsplanen ingår i den individuella handledarens arbete. Detta

görs i samarbete förutom med arbetstränaren också med yrkesmän-
niskor inom andra områden. På så vis blir den individuella träningen ett
mångprofessionellt arbete, som görs i samarbete med experter inom
social- och hälsovård samt inom utbildning, sysselsättning och övriga
aktuella områden.

Individuell träning kan innebära att utreda olika ärenden i verkstaden,
genom diskussioner och medmänskligt stöd. Det kan också handla om
att ge stöd med hjälp av ett mera omfattande servicesystem. Här kom-
mer vi till den centrala definitionen av dagens individuella träning, dvs.
personlig handledning. Den individuella handledaren är en länk mellan
den egna organisationen, arbetstränarna, deltagarna och samhällets
övriga aktörer. Den individuella handledarens uppgift är att hålla olika
parter uppdaterade genom att producera och sammanfatta väsentliga
uppgifter om utvecklingen av deltagarens situation.

INDIVIDUELL TRÄNING

- ett helhetsbetonat stöd för individen
- utvärdering och uppföljning av deltagarens situation
- utarbetande av träningsplan
- en **del** i den sammanlänkade **servicehelhet/process** som sker i nätverksarbetet
- diskussioner, utredning av ärenden
- förbättring av deltagarens kunskande och färdigheter som stöd i vardagen

Figur 5. Den individuella träningens grundläggande innehåll

3.4 Den individuella handledarens uppgifter

Den individuella handledarens befattningsbeskrivning fastställer framför allt deltagarens centrala ställning. Uppgiften är att stödja deltagaren på ett helhetsbetonat sätt. En detaljerad komplettering av befattningsbeskrivningen utgår från lokala förhållanden och arbetsfördelningen i gränsszonen mellan arbetstränare och individuell handledare.

Den individuella handledarens centrala uppgifter anknyter till både individuell träning och träning i grupp samt till nätverksarbete.

Den individuella handledarens huvuduppgift

Att stödja deltagarens funktionsförmåga

Den individuella handledarens centrala uppgifter

1. Verkar i samarbete med arbetstränaren
2. Rekryterar deltagare (tillsammans med arbetstränaren) och utvärderar funktionsförmåga
3. Introducerar deltagaren i arbetsgemenskapen och dess verksamhetskultur
4. Utarbetar tillsammans med deltagaren en plan för den individuella träningen och för dagbok över den
5. Följer med och utvärderar genomförandet av deltagarens individuella träningsplan med hjälp av handledningsdagbok
6. Använder olika stilar för individuell träning (motiverande, deltagande, vägledande och delegerande)
7. Identifierar och utvärderar deltagarens behov av personlig handledning och styr vidare till behövliga stödtjänster
8. Samarbetar i nätverk med serviceköpare, myndigheter, andra serviceproducenter eller övriga väsentliga aktörer samt med deltagarens nätkrets
9. Planerar och genomför gruppträning
10. Utvärderar kvaliteten på det egna arbetet med hjälp av handledningsdagbok
11. Utarbetar träningsutvärderingar och rapporter om deltagarna samt rekommendationer för fortsatta planer
12. Utvecklar det egna arbetet

Centralt kunnande som uppgiften förutsätter

Till de grundläggande kraven på den individuella handledarens kunnande hör både tränings- och nätverksarbete. Dessa förutsätter en gedigen mångprofessionell erfarenhet och lämplig utbildning, bland annat:

1. Förmåga att utarbeta introduktionsprogram för organisationen, vilket innefattar en introduktionshandbok

Mål:

- att förmedla arbetsgemenskapens grundläggande fakta till deltagaren
- att leda och motivera deltagaren till träning

2. Förmåga att utvärdera deltagarens funktionsförmåga och utgående från utvärderingen utarbeta en målinriktad och mätbar träningsplan enligt trepartsprincipen (arbetstränaren, den individuella handledaren och deltagaren själv)

Mål:

- att behärska och särskilja olika betraktelsesätt och träningsmetoder (träningstilar som utgår från situation och uppgift)
- att förbättra handledarens förmåga att välja sådana träningsmetoder som passar deltagaren, utgående från deltagarnas olika nivåer (kontrollera gruppindelning av deltagare)
- att förbättra träningsplanernas måluppsättning, utvärderingsmöjlighet och mätbarhet

3. Förmåga att identifiera eget och arbetsgemenskapens kunnande och organisationens grunduppgifter och kärnprocesser

Mål:

- att uppfatta organisationens grunduppgift och ställa den egna befattningsbeskrivningen i relation till denna
- att uppfatta gränzonerna och de centrala metoderna för arbets- och individuell träning (arbetstränarens och den individuella handledarens befattningsbeskrivningar och samarbete)
- att behärska teamarbete – färdigheter i teamarbete

4. Utveckling av deltagarprocessen som helhet

Mål:

- att ansvara för deltagarens hela handledningsprocess (rekrytering, träning och fortsatt plan)
- att ansvara för deltagarens personliga handledning – identifiering av servicebehov och vägledade till rätt serviceprodukt – servicehelhet
- förmåga och mod att ingripa i kritiska ärenden
- att ansvara för samarbete med myndigheter och nätverksskunnande

5. Förmåga att identifiera kvalitetens betydelse i den individuella träningen, både i det egna arbetet och i arbetsgemenskapen

Mål:

- att uppfatta samhällsliga servicebehov och förändringar i dessa
- att behärska produktifiering och dokumentering av träningen
- att utveckla dokumentering som utgår från beställa-utföra-modellen
- att dokumentera den egna organisationens serviceprodukter inom träning samt att utarbeta kvalitetslöften för beställare och deltagare

4. TRÄNINGENS PROCESS OCH STILAR

Trots indelningen i arbetsträning och individuell träning är målet att bevara träningens helhetsbetoning och beaktande av individuella behov.

Samarbetet mellan träningens olika delområden är viktigt för att träningen ska vara framgångsrik. Samarbetet granskas bäst genom handledningsprocessen. Först bör den egentliga handledningsprocessens tidsmässiga framskridande separeras från de situations- och uppgiftsvisa träningsstilarna. Till alla dessa hör övervägande av deltagarens situation, kunskaper och funktionsförmåga samt en arbetsfördelning mellan träningsmetoderna.

I ett senare skede bör uppmärksamhet fästas vid förhållandet mellan olika träningsmetoder vid olika åtgärder.

4.1 Träningens helhet och täckning

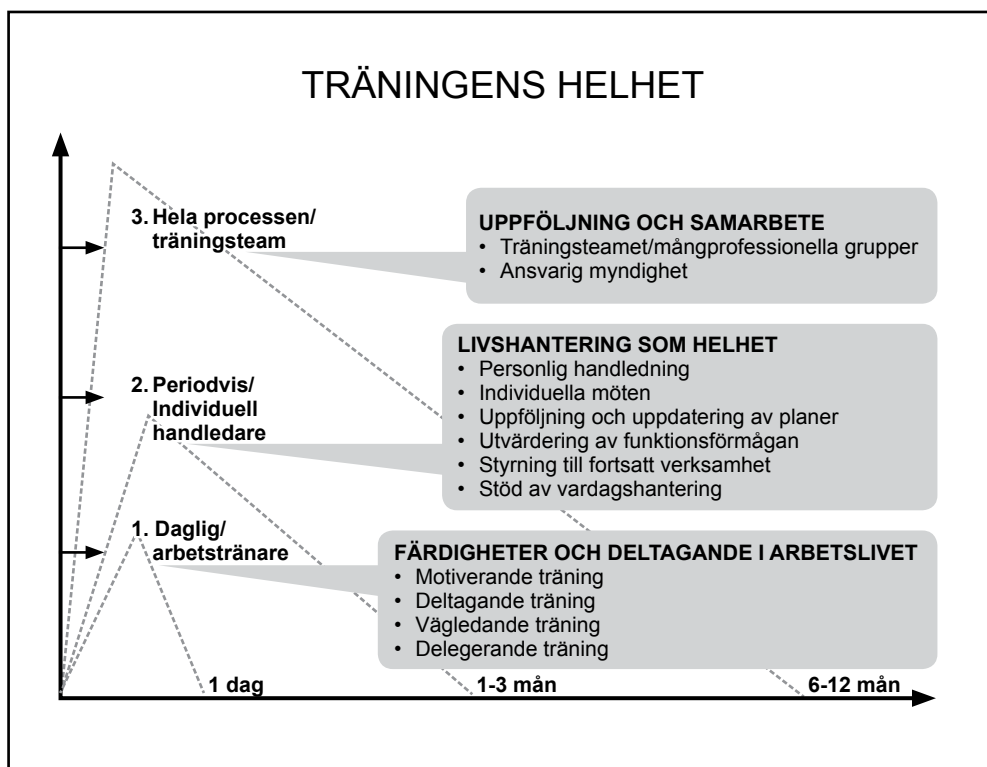
Träningsperioden innefattar inledning, det själva deltagande skedet samt styrning till fortsatta åtgärder. Ur träningens synvinkel är indelningen inte särskilt meningsfull, eftersom den inte berättar vem som arbetar med deltagaren i de olika skedena. Genom att granska verksamheten tidsmässigt kommer vi närmare den ansvariga arbetstagarer vid varje enskilt skede.

På praktisk nivå indelas träningsverksamheten i nivåer utgående från daglig, periodvis och hela handledningsprocessens verksamhet. Med denna indelning kan vi specificera indelningen i träningsmetoder (arbetstränarens och den individuella handledarens insatser).

På den dagliga nivån ansvarar arbetstränaren tillsammans med deltagaren för arbetet.

För den periodvisa personliga handledningen samt för övrigt stöd i vardagslivet ansvarar den individuella handledaren (enligt deltagarens behov t.ex. dagligen, varje vecka eller månadsvis). Den individuella träningens mängd varierar enligt deltagargrupp och åtgärder.

På nivån för hela handledningsprocessen (under hela processen) sker uppföljningen och utvärderingen av deltagaren i mångprofessionellt samarbete. Ansvarspersonen utses på lokal nivå.



Figur 6. Handledningsprocessens helhet

Varför är en indelning viktig? För det första därför att arbetsfördelningen klarnar. Handledaren kan i lugn och ro koncentrera sig på det dagliga arbetet tillsammans med deltagaren. För det andra har inte varje deltagare ett dagligt behov av individuell träning, utan enbart periodvis behov av att få stöd i skötseln av olika ärenden. För det tredje förutsätter mångprofessionellt arbete interaktion på gruppnivå och upprätthållande av relationer.

I samband med behandlingen av grunderna i arbetsträning och individuell träning nämndes produktifiering och prissättning som en av grunderna för särskiljandet av metoderna. Samma grunder gäller också här. Olika åtgärder innefattar olika mängd av individuell träning, som har ett annat pris än arbetsträning. Här är det väsentligt att deltagarna indelas enligt sina behov av tjänster. På så vis är det möjligt att täcka de olika kostnaderna för träningen.

Hur inleds träningen?

Deltagarna styrs via olika myndigheter (s.k. sändande instans eller beställare) till att delta i en träningsperiod. Personen deltar då i träningen enligt sina egna behov, utgående från träningens inledande utvärdering. Till exempel en ung arbetslös utan yrkesfärdighet kan delta i det inledande skedets åtgärder, som innefattar en viss mängd individuell träning samt arbetsträning för att utveckla sin arbetsförmåga och sitt kunnande. Den individuella träningens uppgift är att se till att deltagaren får stöd och personlig handledning enligt sina egna behov. Där ingår således att ordna övriga behövliga åtgärder i samarbete med bl.a. stödnätverket i samhället.

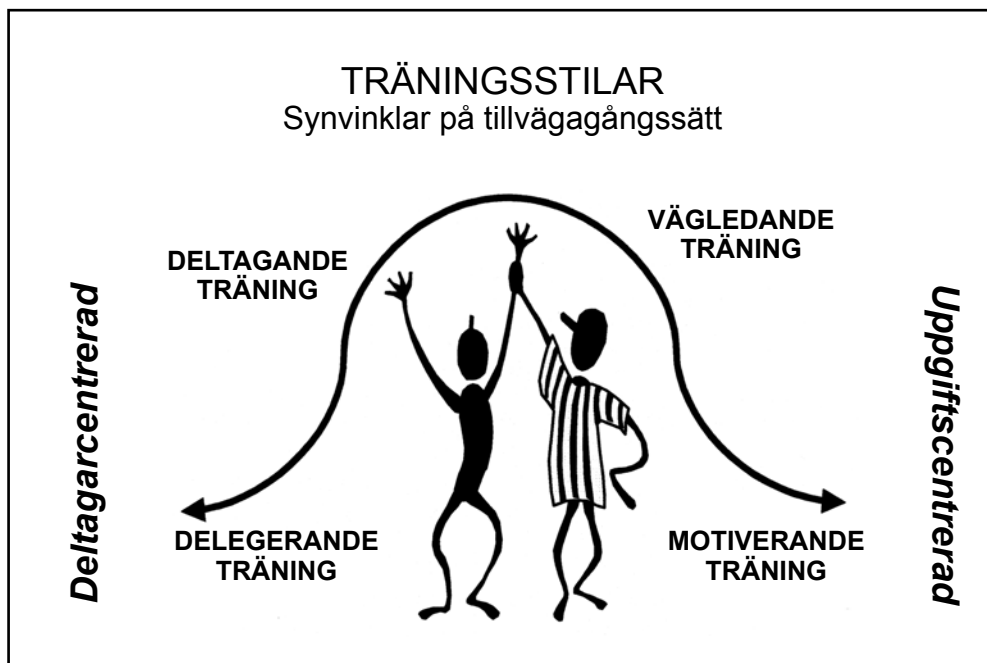
Den individuella handledarens uppgift är att inrikta de nödvändiga tjänsterna enligt varje deltagares behov, dvs. att gruppera deltagarna enligt de bäst lämpade åtgärderna. Deltagaren fastställer tillsammans med den individuella handledaren målen för den individuella träningen. Deltagaren, arbetstränaren och den individuella handledaren går tillsammans igenom målen för arbetsträningen.

4.2 Träningsstilar

Arbetstränaren och den individuella handledaren väljer den rätta träningsmetoden utgående från deltagarens kunskapsnivå, arbetsförmåga och motivation. Till exempel en deltagare som har ringa färdigheter kan inte klara av att utföra arbetsuppgifter självständigt. Likaså kan en deltagare med låg motivation knappast bli aktiv om man inte lyckas hitta ett lämpligt motiv för just honom eller henne.

Tidigare försökte man inom sysselsättningssektorn få deltagare utan motivation eller yrkesfärdigheter att gå rakt in i produktivt arbete. Nu medger man att detta inte nödvändigtvis lyckas. Deltagaren måste handledas i arbetet, gällande både motivation och färdigheter. Den centrala tanken är att avancera från motiverande träning, via gemensam aktivitet och vägledning, till självständigt utförande av uppgifter. Likaså är syftet att med hjälp av den individuella träningen, enligt förmåga, avancera mot en mera självständig verksamhet.

Om personen har förutsättningar (vilja, förmåga, kompetens) för produktivt arbete behövs inte någon egentlig arbetsträning, eftersom deltagaren redan har möjligheter att bli sysselsatt. Av denna orsak innefattar sysselsättning genom anställning inte nödvändigtvis träning. Om träning inte är nödvändig, vore det en undervärdering av en arbetsförmögen person att hålla honom eller henne i träningsstadiet.



Figur 7. Träningsstilar

Användning av motiverande träning lämpar sig i sådana situationer där förutsättningarna för att klara av uppgiften finns, men deltagaren av en eller annan anledning inte är motiverad. Träningens tyngdpunkt läggs klart och tydligt på deltagaren, inte på uppgifterna. Träningens uppgift är att väcka intresse och åskådliggöra möjligheten till och fördelarna med att lyckas. Metoden används väldigt ofta bl.a. i verkstädernas elevträning samt i det inledande skedet. Den lämpar sig speciellt för underpresterande deltagare och för deltagare som har en lång eller svår upplevelse av utslagning och förväntar sig att misslyckas.

I DAGLIG TRÄNING PÅ DEN INDIVIDUELLA NIVÅN...

MOTIVERANDE TRÄNING

Tillvägagångssätt:

Hög deltagarecentrering – låg uppgiftscentrering

Deltagarperspektiv:

- Deltagarens kunskaper och färdigheter räcker till för att klara av uppgiften, men deltagaren är inte intresserad...
- Handledaren "säljer" uppgiften till deltagaren – strävar efter att VÄCKA intresse
- Då deltagaren har blivit intresserad UPPMUNTRAR handledaren och ger positiv RESPONS på prestationens olika skeden/uppgiftens fortskridande

Figur 8. Grundläggande innehåll i den motiverande träningen

Deltagande träning används främst i träningens inledande skede samt i nya uppgifter, där deltagarens kunskaper och färdigheter inte räcker till för självständigt utförande. Träningen koncentreras på både deltagaren och utförandet av uppgiften med betoning på stöd av deltagaren. Då handledaren deltar i verksamheten tillsammans med deltagaren utvecklas förutom själva utförandet också interaktionen mellan handledaren och deltagaren. Detta är av stor betydelse för deltagarens framsteg. Trots att deltagaren har motivation att arbeta, så räcker den inte till för försök och misslyckande i oändlighet. Nyckeln till framgångsrik träning ligger i insikten av den deltagande träningens betydelse.

**I DAGLIG TRÄNING PÅ DEN
INDIVIDUELLA NIVÅN...**

DELTAGANDE TRÄNING

Tillvägagångssätt:
Likvärdig deltagarecentrering - likvärdig uppgiftscentrering
(*deltagarecentreringen betonas*)

Deltagarperspektiv:

- Deltagarens kunskaper och färdigheter räcker inte till för arbetsprestationen
- Handledaren DELTAR LIKVÄRDIGT i genomförandet av arbetsprestationen
- Arbetet UTFÖRS delvis TILLSAMMANS – inläring och framgång uppnås genom gemensamt arbete
- Arbetsfaserna genomgås slutligen TILLSAMMANS och deltagaren får i så stor utsträckning som möjligt SJÄLV beskriva arbetsprestationens olika skeden

Figur 9. Grundläggande innehåll i den deltagande träningen

Den vägledande träningen kan användas som metod särskilt då deltagaren håller på att öva på något nyligen inlärt. Träningen koncentreras på både deltagaren och utförandet av uppgiften med betoning utförandet. Deltagarens kunskaper utvecklas genom verksamheten, men handledarens råd och instruktioner behövs ännu. Övning enligt färdighetsnivå utvecklar säkerhet och framgång ger självförtroende. Utvärdering av utförandet och saklig respons är därför centrala nycklar till inläring.

I DAGLIG TRÄNING PÅ DEN INDIVIDUELLA NIVÅN...

VÄGLEDANDE TRÄNING

Tillvägagångssätt:

Likvärdig deltagarecentrering - likvärdig uppgiftscentrering
(med betoning på uppgiftscentreringen)

Deltagarperspektiv:

- Deltagarens kunskaper räcker till för arbetsprestationen, men färdigheterna är fortfarande bristfälliga
- Det behövs vägledande RÅDGIVNING och STÖD i bakgrunden för slutförande av arbetsprestationen
- Stärkande av SJÄLVFÖRTROENDE och SÄKERHET, med betoning av respons på framgångsrika prestationer

Figur 10. Grundläggande innehåll i den vägledande träningen

Då deltagaren är förmögen att självständigt utföra arbetsuppgifterna, minskar andelen egentlig träning till ett minimum.Handledarens uppgift är att planera och leda arbetet så att uppgifterna kan utföras. Då en yrkeskunnig handledare kan åtskilja de tidigare träningsstilarna från den delegerande träningen och inse skillnadernas betydelse för deltagarens utveckling, har vi avancerat från ett enbart arbetsledande eller styrande grepp till riktningen för verklig träning.

**I DAGLIG TRÄNING PÅ DEN
INDIVIDUELLA NIVÅN...**

DELEGERANDE TRÄNING
Teknisk arbetsplanering och arbetsledning

Tillvägagångssätt:
Hög uppgiftscentrering – låg deltagarecentrering
(betoning på produktiv effektivitet)

Deltagarperspektiv:

- Deltagarens kunskap och färdighet räcker till för att utföra arbetet
- Deltagaren får arbetsbeskrivning/arbetsbeställning/redskap anvisas
- "UTFÖRANDE" av PRODUKTIV produkt/tjänst
- Utvärdering av och respons på arbetet

Figur 11. Grundläggande innehåll i den delegerande träningen

Det centrala i träningen är vetskapen om användningen av de olika stilarna utgående från deltagarens kunnande, förmåga och motivation.

Användningen av de olika träningsstilarna är lätt att iakttä då det gäller arbetsträningen, men också i den individuella träningen är de olika stilarna en viktig del. Den individuella handledaren möter på samma sätt deltagare, som inte har motivation eller tillräckliga skäl att självständigt sköta sina ärenden. Likaså kan man med hjälp av deltagande främja deltagarens färdigheter och möjligheter till en mera aktiv vardagshandling. Med hjälp av vägledning avancerar man mot självständig aktivitet även då det gäller stöd av livshandling och skötsel av ärenden med samhällets övriga servicenätverk.

Organisering av arbete i träningsenheten

Hur borde man ordna arbetet i enlighet med träningstänkandet? Eftersom arbetstränarens uppgift är att stödja deltagarna, kan han eller hon inte vara den person som primärt utför arbetet. Vilka organisationens arbetsuppgifter än må vara, bör således deltagarna i arbetsträningen delta i dessa tillsammans med den övriga arbetsgemenskapen. I samma enhet borde arbeta kunnigare personer och personer med bättre funktionsförmåga, med vilkas hjälp arbetet framskrider, och deltagarna är med och tränar sig i arbetet enligt sina individuella förutsättningar.

Utvecklingslogiken är klar: handledarens uppgift är att förändra träningsstilen enligt deltagarens kunnande och motivation. Deltagarna för sin del har möjlighet att avancera såväl från det inledande stadiet som från det rehabiliterande stadiet fram till en anställning, förutsatt att träningens betalare beställer verksamheten. För vissa deltagare kan detta ta flera år, för andra framskrider utvecklingen aldrig längre än till det rehabiliterande stadiet. Det handlar nämligen om deltagande enligt egen förmåga.

För tydlighetens skull: Träning betalas alltid av beställaren och anordnas alltid av serviceproducenten. Sysselsättning i sig är inte träning, utan arbete som grundar sig på anställning. Till exempel är personer som arbetar i ett socialt företag anställda på sociala grunder, men organisationen tränar inte utan sysselsätter i första hand.

Vad händer under träningens gång?

Under träningen följer handledarna dagligen med deltagarens verksamhet och framsteg genom att regelbundet använda handledningsdagboken, som är en del av träningens administrativa system. Systemet kan vara elektroniskt eller manuellt. Det viktigaste är att rapportering och uppföljning är lätta att genomföra.

Uppföljning och utvärdering av träningen är ingen extern process, utan ett samarbete som respekterar och inkluderar deltagaren. Utgående från utvärderingsdialogen mellan deltagaren och den individuella handledaren, vilken sker i verksamhetens inledning, under dess gång och i slutet av verksamheten, formas utvärderingen av deltagarresultaten.

Den kontinuerliga registreringen av dagliga uppgifter medför ökad information om deltagaren. Utgående från den utvärdering och målsättning som gjordes i inledningen jämförs framstegen med de uppsatta målen. Med hjälp av de dagliga uppgifter som arbetstränaren samlar in kan den individuella handledaren genomföra den periodvisa träningen samt skötsel av ärenden. Därför är utbyte av information och interaktion mellan arbetstränaren och den individuella handledaren av största vikt för att helhetsmålen ska uppnås. Det är också viktigt för beställarens del att informationen är tillgänglig under processens gång, ifall detta förutsätts.

Kartläggning av deltagarens behov och målinriktning förbättrar verksamhetens effekt och möjliggör en jämförelse av deltagarens mål och genomförande. Med hjälp av uppföljningssystemet är det möjligt att utvärdera deltagarens situation och vid behov ändra planer eller åtgärder. Det är inte alls ovanligt att det trots omsorgsfull utvärdering under processens gång framkommer väsentliga förändringar i eller nya uppgifter om deltagarens situation. Vid sådana tillfällen är det fullt möjligt att serviceprodukten måste ändras. I praktiken kan detta innebära att deltagaren fortsätter med samma arbete, men med annan betoning och andra träningsstilar.

Om arbetsträningens och den individuella träningens centrala tyngdpunkter (serviceprodukt) förändras, kan också priset på träningsdagen ändras. Förflyttningen av en deltagare till ett annat slag av tjänst kräver således också beställarens godkännande. Om ramavtalet är utarbetat

på ett fungerande sätt, är det möjligt att träningsenheten i dessa situationer kan fungera självständigt inom vissa gränser och enligt viss rapporteringsskyldighet. Det är skäl att komma ihåg att handlingar som kan leda till misstankar om att "dra hemåt" i hopp om inkomster från träning är väldigt kortsiktig verksamhet, som förstör det förtroende som samarbete baserat på partnerskap grundar sig på.

Hur avslutas träningen?

I slutet av den träningshelhet (antingen planenligt eller vid avbrott) som har beställts av träningsenheten utförs en slutlig utvärdering av deltagarens framsteg. Den innehåller en helhetsbedömning av deltagarens utgångsläge, verksamhet och framsteg samt en sammanfattning av processerna och de åtgärder som har vidtagits under träningens gång (bl.a. kontakter med och åtgärder av andra aktörer). För den slutliga utvärderingen ansvarar den individuella handledaren i samarbete med arbetstränaren och deltagaren.

Den individuella handledaren levererar överenskomna rapporter till beställaren och säkerställer de fortsatta åtgärderna för deltagarens del. Dessa kan innefatta "eskorterad övergång" till en annan åtgärd, dvs. deltagande i andra serviceformer. Principen är att det inte ska förekomma okontrollerade avslutningar på träning. Det ska säkerställas antingen att deltagaren klarar av en självständig fortsättning eller att en annan ansvarsperson förbinder sig att stödja deltagaren.

4.3 Arbetstränarnas och de individuella handledarnas gemensamma uppgifter

Vi har här beskrivit arbetstränarens och den individuella handledarens uppgifter var för sig, och vid flera tillfällen har vi betonat betydelsen av deras samarbete. För att träningen ska vara framgångsrik är interaktionen mellan handledarna av central betydelse. Arbetet i gränssonen, utbyte av information och gemensamma funderingar är uppgifter som hör till handledarnas regelbundna arbete. I vissa enheter beskrivs samarbetet som parhandledning, vilket mycket väl beskriver hur tätt samarbete det rör sig om.

Till handledarnas gemensamma uppgifter hör också fokusering på deltagarens synvinkel. Till informationsutbyte och målinriktning hör att hålla kontakt med deltagaren och hans eller hennes nätverk.

Huvuduppgifter:

Ansvarar för träningen som helhet

Centrala uppgifter:

1. Ansvarar för fastställandet av deltagarens uppgifter och mål
2. Utbyter deltagarinformation regelbundet
3. Sköter om uppdateringen av träningsuppföljningen
4. Ansvarar för att träningsplanerna är uppdaterade
5. Behandlar utvärderingsuppgifter tillsammans med deltagaren
6. Ansvarar för deltagarrapportering

5. OLIKA ÅTGÄRDER INOM TRÄNINGEN OCH SEGMENTERING AV DELTAGARNA

Vi har hittills behandlat träningens grunder och processens fortskridande. Vi har emellertid inte ännu klargjort olika deltagares behov eller metoderna som används för att uppfylla behoven.

I verkstadsverksamhetens begynnelse var deltagargrupperna ofta ganska enhetliga. Till exempel deltagarna i målgruppen unga utan yrkesfärdighet var i stort sett i samma situation och hade likartade behov. Då var det lätt att ordna en viss slags verksamhet som inte krävde specialarrangemang. I takt med att deltagargrupperna blev mera omfattande och allt mera krävande blev det allt tydligare att en enda verksamhet inte längre kunde uppfylla de förändrade behoven.

Speciellt i slutet av 1990-talet märkte man att deltagare av allt mera varierande slag började söka sig till verkstäderna. Ofta togs de också med i verksamheten – ur mänsklig synvinkel välment – trots att det på grund av bristande yrkeskunskap och resurser ofta blev problem. Problemet var att det blev ett slags tvång att pressa alla deltagare genom samma process. Kostnader utanför den verksamhet som grundar sig på sysselsättning (dvs. det övergripande stödet) blev obetalda, och det gick inte att täcka kostnaderna för verksamheten med det som arbetet producerade.

Enligt konceptet "allt åt alla" försöker man sysselsätta alla (genom anställning) – även de deltagare som saknar arbetsförmåga. Där betalar ingen för träningen. Som svar på detta har produktifieringen av tjänsterna utvecklats, dvs. olika träningsåtgärder har riktats till deltagarnas behov för att erbjuda bästa möjliga service. Samtidigt bör ett grundpris fastställas för varje enskild åtgärd, så att träningen inte blir förlustbringande för organisationen. På det här viset fås tillräckliga resurser för träningen. Samtidigt effektiveras stödsysselsättningen, genom att den främst koncentreras på arbetsförmögna deltagare.

Grunden för en framgångsrik träning är att rikta rätt åtgärdshelhet till varje deltagare, enligt dennas individuella behov. Det är emellertid klart att en organisation inte kan börja specificera en lång lista av olika tjänster, som den försöker sälja till olika beställare. Om det finns en stor mängd be-

nämningar på olika tjänster, kan beställaren inte alltid se de väsentliga skillnaderna mellan dessa.

Då är det lätt hänt att det blir för svårt att sälja och köpa tjänsterna. Av denna orsak är det viktigt att förstå skillnaderna mellan nivåerna på olika åtgärdshelheter och de olika individuella åtgärder som dessa innefattar.

Då en organisation har utvecklat sina tränings tjänster framgångsrikt, riktar de till olika deltagargrupper enligt deras behov. Vi presenterar här en allmän struktur för serviceprodukter, som lämpar sig för verkstäder och innehåller de flesta verksamhetsformer som förekommer i praktiken.

I det här skedet är det skäl att påpeka att en gruppindelning av deltagarna naturligtvis görs för att kunna erbjuda den bästa möjliga tjänsten. Där ingår ingen klassificering av människor i negativ bemärkelse.

Rätt åtgärder för varje deltagares individuella behov

5.1 Fastställande av servicebehov och segmentering av deltagarna

Den sändande instansen – till exempel socialväsendet – har grundinformation om deltagarens situation, då denna vägleds till träningen. Träningsperiodens mål är fastställda utgående från de specifika bris-terna i livshanteringen. Deltagaren kan till exempel behöva stöd i sin dagliga verksamhet samt funktionellt rehabiliterande arbete. Den sändande instansen måste också ha grundinformation om de tjänster inom social sysselsättning som finns i regionen. Då kan den hitta det stöd som deltagaren behöver.

Den sändande instansen har ofta inte kunnat identifiera deltagarens verkliga hinder för utbildning och sysselsättning. Detta borde ske i en funktionell miljö under tillräckligt lång tid. Tiden hos myndigheten kan vara en timme en gång i månaden. I verkstaden däremot tillbringar deltagaren flera timmar varje vardag. Arbetstränaren och den individuella handledaren gör observationer i den dagliga verksamheten. Till exempel iakttas om deltagaren följer arbetstiderna, om han eller hon arbetar långsiktigt och hurdan träning som behövs.

Med hjälp av ett verktyg av matristyp skapas en helhetsbild av deltagarens självutvärdering och handledarens utvärdering. Samtidigt fungerar verktyget som hjälpmedel vid uppsättandet av mål och möjliggör kontinuerlig utvärdering.

Som grunddimension i utvärderingen används deltagarens arbets- och funktionsförmåga, dvs. samma indelning som i arbetsträning och individuell träning. Föremål för utvärderingen är individens förmåga och kunnande gällande självständig vardagshantering samt sysselsättning, yrkesmässigt kunnande och arbetsförmåga. Avsikten är att skapa en allmän bild av det stöd som deltagaren behöver. Utgående från den kan de erbjudna tjänsterna ges rätt resursfördelning och träningen får den bästa möjliga effekten.

I matrisen beskrivs deltagarnas placering i de olika träningsnivåerna med böjd sektor, eftersom det på grund av deltagarnas föränderliga situationer är omöjligt att göra absoluta indelningar.

Utvärderingen granskas en dimension i taget. Till en början utvärderas träningsbehovet i proportion till arbetsförmågan och personens möjlighet att delta i arbete även vad gäller tekniska färdigheter.

I matrisbilden beskriver den vågräta axeln personens arbetsförmåga med benämningen teknisk färdighet. Personens kunnande och produktiva förmåga ökar från den vänstra kanten mot den högra. Dessa ytterligheter kan beskrivas enligt följande:

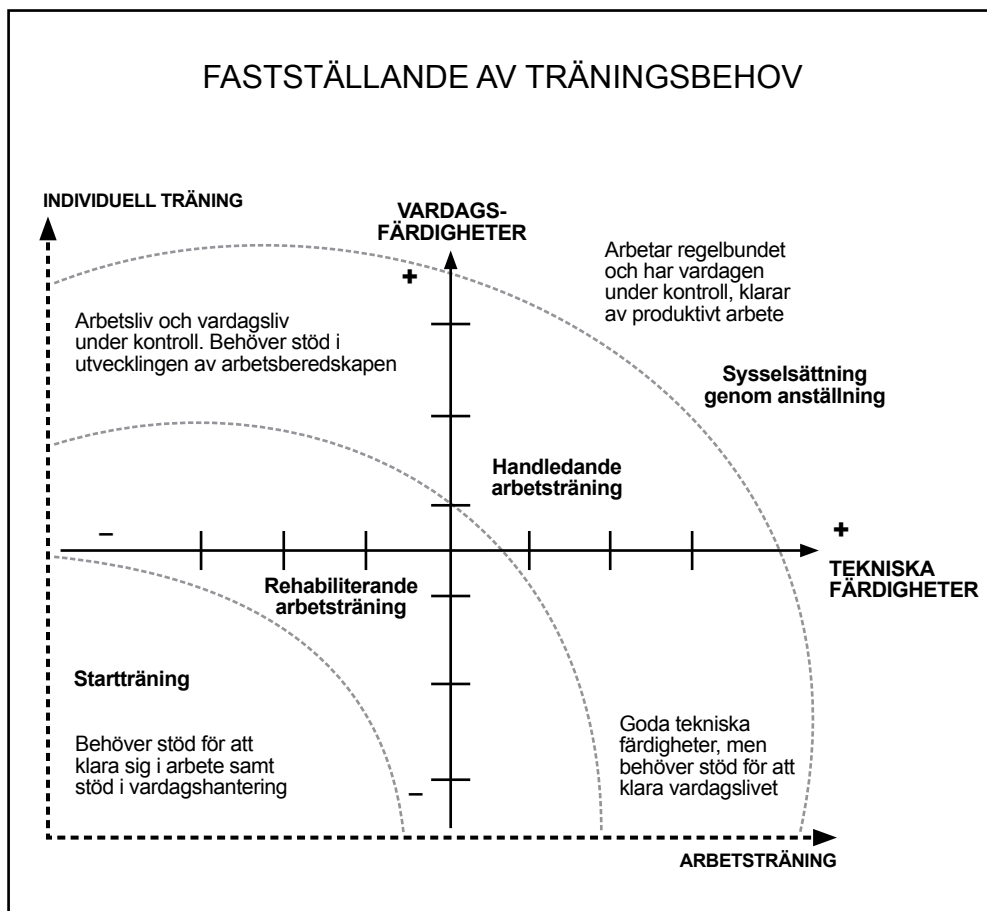
Tekniskt kunnande

- Uppdaterad yrkesskicklighet
- Nödvändiga kurser avlagda och i kraft (t.ex. hetarbetscertifikat, hygienpass, mm.)
- Produktiv person (bl.a. klarar i sitt arbete av att producera enligt beräknad normal täckning).

Bristfälligt tekniskt kunnande

- Saknar yrkesutbildning (och yrkesfärdighet) för aktuell bransch (deltagaren kan ha yrkesfärdighet inom någon annan bransch, men sakna utbildning eller arbetserfarenhet).
- Behöver kontinuerligt stöd vid utförande av arbetet

Deltagarens arbetsförmåga utvärderas i proportion till vad som presenteras ovan, vilket underlättar gestaltningen av behoven av arbetsträning.



Figur 12. Matris för träningsbehov och deltagargruppering

Den lodräta axeln visar deltagarens funktionsförmåga, dvs. nivån för vardagshantering. Behovet av individuell träning fastställs med den lodräta axelns gradering nerifrån upp. Ytterligheterna är företagsamhet och kontinuerligt behov av stöd.

Vardagsfärdigheter

- Arbetsmotivation god/fullständigt engagerad i arbetet
- Aktiv skötsel av ärenden/insikt i egen situation och egna behov
- Målinriktad verksamhet

Bristfälliga vardagsfärdigheter

- Oengagerad
- Kontinuerligt behov av samarbetsnätverk/övervakning

Deltagarens situation utvärderas gällande båda dimensionerna, varvid placeringen i figuren (skärningspunkten) visar en viss servicehelhet. Den grundläggande precisering av deltagaren som fås på detta sätt granskas på nytt då processen framskrider samt avslutas.

Syftet är att utarbeta grundbeskrivningar av deltagarna på varje nivå. Detta för att det övervägande av placering i åtgärder som segmenteringen kräver ska vara möjligt och allmänt enhetligt. Detta betyder inte att alla enheter borde agera på samma sätt, utan verktyget underlättar allmänt vid placeringen av deltagarna i olika åtgärder.

5.2 Träningens olika nivåer

De träningsåtgärder som genomförs i social sysselsättning indelas i olika nivåer enligt de olika deltagargruppernas olika slag av behov. Indelningen i nivåer är flexibel, men varje nivå har sina egna klara särdrag. Nivåerna hjälper till vid identifiering av deltagarnas behov och vid inriktningen av de olika åtgärderna. Producentorganisationernas tjänster utformas också bättre till delar av en helhet då de allmänna riktlinjerna klargörs. Samtidigt disponeras de olika administrativa områdenas officiella och normativa åtgärder bättre i arbetsträningens och den individuella träningens tjänster.

Då deltagarnas behov är klarlagda utgående från utvärderingen, placeras de som deltagare i olika åtgärder i träningsenheten. Det bör observeras att det i samma enheter ofta finns deltagare som deltar i olika åtgärder och var och en deltar i arbetsuppgifterna enligt sin individuella förmåga.

Det centrala för arbetsträning och individuell träning är den individualitet som grundar sig på deltagarens behov. Ju längre avståndet till realistiska sysselsättningsmöjligheter och den öppna arbetsmarknaden är, desto större är behovet av personlig arbetsträning och individuell träning.

Tjänsterna grupperas utgående från deltagarnas sysselsättningsförmåga eller förmåga till engagemang i utbildning samt utgående från funktionsförmåga.

Grupperingen av åtgärderna är inte absolut, utan en allmän och riktgi-

vande indelning för att placera träningstjänsterna och samordna övriga åtgärder. Nivåerna bör förstås som både självständiga träningshelheter och vid behov som delar av helhetsprocessen. Deltagaren kan således vid behov avancera från det inledande skedet mot sysselsättning eller endast delta i träning på en viss nivå. Valen är både individuella och organisationsvisa, men de är också bundna till beställarens villkor.

Sysselsättning genom anställning

Organisationen kan anställa personer utan nämnvärt träningsbehov. Sådana personer är till exempel tillfälligt arbetslösa, kanske yrkeskunliga arbetstagare med tillfredsställande funktionsförmåga. Dessa deltagare utgör ett slags ”stomme för den produktiva verksamheten”, på vilken arbetet grundar sig. Förutom dessa deltagare arbetar de som är i egentlig träning enligt förmåga.

I praktiken anställs också personer med funktionshinder, vilka i själva verket behöver och får väldigt mycket träning. Frågan är bara vem som betalar, vad man betalar för och enligt hurdant avtalsförhållande deltagaren deltar i verksamheten. Det finns ingenting som hindrar anställning av personer med nedsatt arbets- och funktionsförmåga. För betalarens del är situationen emellertid något oklar; får man i denna situation verkligt arbete och arbetsprestation för lönen? Mänskligt sett är situationen en annan, lönen och de övriga förmåner som ett arbetsförhållande medför är förstås en annan sak än de ersättningar som träningen berättigar till.

För samhällets stödsystems del är deltagarna till exempel anställda med lönesubvention eller sammansatt stöd.

Handledande och rehabiliterande arbetsträning samt startträning

Då deltagarnas utgångsläge vad gäller arbets- och funktionsförmåga har försvagats så att det inte finns förutsättningar för sysselsättning genom anställning, är det för serviceproducentens och deltagarens del fråga om ett träningsförhållande. Under träningsförhållandet har deltagarens utkomst arrangerats på det sätt som åtgärden förutsätter, med stöd från arbetsförvaltningen, FPA eller socialväsendet, utgående från varje deltagares individuella situation.

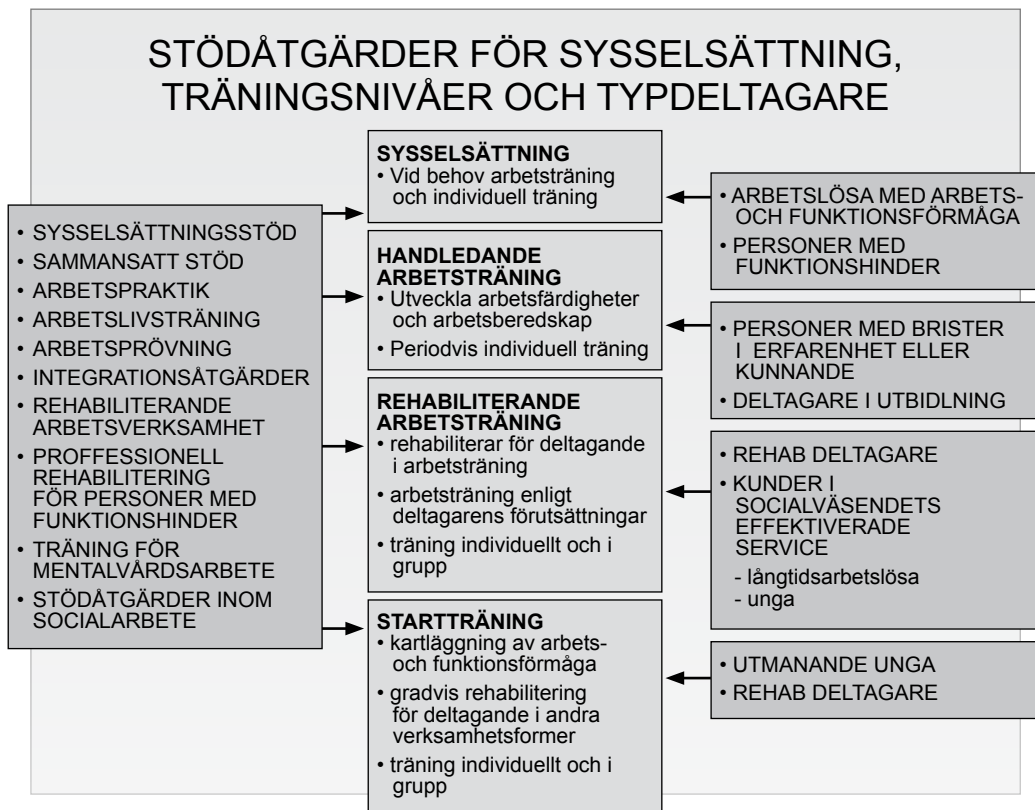
I den handledande arbetsträningens skede är typiska deltagare arbetsförmögna personer med tillfredsställande funktionsförmåga, som till exempel saknar nödvändig yrkeskompetens eller praktisk erfarenhet för att klara av uppgifterna. Målet är då förbättrad arbetsförmåga, utbildning eller inträde på arbetsmarknaden. Träningen innefattar mera vägledande arbetsträning än behovenlig och periodvis individuell träning.

Typiska deltagare i det handledande skedet är deltagare i arbetspraktik, arbetslivsträning eller olika slag av arbetsprövning.

De deltagare som deltar i ***den rehabiliterande träningens skede*** behöver mångsidigt och mångprofessionellt träningsstöd. De är personer som har hamnat utanför arbetslivet, till exempel deltagare i rehabiliterande arbetsverksamhet, personer som har problem med den mentala hälsan, unga med nedsatt funktionsförmåga eller äldre långtidsarbetslösa och personer som har frigivits från fängelse. I detta skede är målet att utvecklas förutom i yrkesskicklighet också i funktionsförmåga (på det individuella och sociala planet) så att en stegvis förflyttning till arbetslivet kan bli möjlig. Väsentligt i skedet är också en kartläggning av individernas förutsättningar gällande arbets- och funktionsförmåga.

Av träningen förutsätter detta skede kontinuerlig arbetsträning och uppföljning av denna samt veckovis eller behovenligt upprepad individuell träning och mångprofessionella experttjänster.

Deltagarna i **startträningen** har svagare arbets- och funktionsförmåga än vad man kan förutsätta av deltagarna i träningsverksamheten. I det här skedet är syftet att träna inför arbete, dvs. att utveckla deltagarens förutsättningar så att han eller hon har möjlighet att gradvis förbättra sin förmåga till regelbunden verksamhet. Det handlar om ett slags "inledande nivå", dvs. utredning av individens verksamhetsförutsättningar samt intensivt mångprofessionellt stöd. Deltagarna deltar enligt förmåga i enheternas arbetsuppgifter.



Figur 13. Stödåtgärder för sysselsättning, träningsnivåer och typdeltagare

Syftet med dessa grundnivåer är att åskådliggöra arbetsträningen och den individuella träningen samt logiken i deltagarsegmenteringen. Det är alltså frågan om träning enligt behov samt indelning av deltagarna i verksamhet utgående från individuella möjligheter. Det finns ingenting som hindrar organisationer inom social sysselsättning att använda sig av andra eller flera skeden. För att uppnå en enhetlig verksamhet följer emellertid indelningen av åtgärderna i allmänhet den som beskrivs här. I praktiken räcker dessa till för att täcka den största delen av deltagaråtgärderna samt deltagarens olika stöd- och utkomstalternativ.

6. SAMMANFATTNING

Verksamhetens organisation

Syftet med verkstädernas och den övriga sociala sysselsättningens enheter är att stödja individerna enligt deras behov i arbetsliv, utbildning eller annan meningsfull och människovärdig verksamhet. Deltagande har ansetts vara betydelsefullt ur samhällsrelig synvinkel – så viktigt att man vill stödja denna strävan. Det finns olika aktiva social- och arbetsmarknadspolitiska åtgärder för olika målgrupper. Verkstäder och enheter som erbjuder motsvarande social sysselsättning har till uppgift att producera dessa tjänster för dem som behöver.

Eftersom samhället vill stödja sina medlemmar, ordnar det på ett eller annat sätt nödvändiga stödåtgärder.

Den traditionella modellen

Myndigheterna kan ordna sysselsättningstjänster genom att grunda s.k. permanenta verksamhetsenheter, som får ekonomisk hjälp från till exempel staten och kommunerna. Detta resonemang har under gångna år varit rådande inom upprätthållandet av verksamheten.

Den nya modellen

Beställa-utföra-modellen, med vars hjälp man kartlägger varje verksamhetsområdes tjänstebestehov samt producenter. Utgående från olika ramavtal åskådliggörs möjligheterna att skaffa nödvändiga tjänster.

Samhällets stöd som grundar sig på ersättning för åtgärd garanterar en sund utveckling av organisationerna. Det leder samhällets resurser i första hand till dem som behöver stöd, och inte till upprätthållande av verksamhet som självändamål. En effektiv användning av resurser är viktig för finansierarna. För producenterna å andra sidan är det viktigt att utveckla träning-

ens innehåll enligt individernas kontinuerligt förändrade behov. För fasta utgifter och för utvecklingsarbete behövs fortfarande ofta finansiering i form av allmänna bidrag.

Metoderna

Med arbetsträningens och den individuella träningens metoder stöds utvecklingen av både arbetsförmåga och kunnande samt vardagshandling och allmän funktionsförmåga.

Arbetsträning är daglig träning av deltagarens arbetsfärdigheter med hjälp av arbete. Individuell träning är stödjande av deltagarens vardags- och livshandling. Personlig handledning som utgår från kartläggning av behoven och kontinuerlig utvärdering är en central del av träningen. Individuell träning främjar den funktionsförmåga som behövs för att delta i arbetsträningen. Å andra sidan kan individuell träning inte fungera om man inte med hjälp av arbetsträningen producerar daglig uppföljningsinformation om deltagarens situation och framsteg.

Mängden arbetsträning och individuell träning varierar enligt varje deltagares behov. För vissa deltagare är behovet av individuellt och övergripande stöd – för att överhuvudtaget kunna delta i arbetsträningen – till en början stort. Så är ofta fallet i till exempel startträningen. En person som befinner sig i skedet för den handledande arbetsträningen och som inte har brister i funktionsförmågan behöver däremot i första hand arbetsträning för att avancera på arbetsmarknaden eller komma igång med en utbildning.

Träningens mängder indelas enligt deltagarens behov. En deltagare som deltar i produktivt arbete gör uppgifter enligt sin förmåga och får behövlig träning av arbetstränaren. Andelen individuell träning varierar mellan olika deltagare från dagligt stöd till mera sällan återkommande, periodvist stöd.

Om utvecklingens riktningar

I takt med den fortsättningsvis ökande strukturella arbetslösheten har utvecklingen av speciella stödåtgärder under de senaste åren blivit ett centralt mål inom skötseln av såväl sysselsättning som arbetslöshet. Målen har emellertid inte uppnåtts på önskat vis. Då den problematiska situationen på arbetsmarknaden förenas med en social- och hälsovård som tampas med allt större utmaningar, ser det ut som att det i Finland i fortsättningen finns medborgare som – permanent eller periodvis – är involverade i olika slags stödåtgärder. Det är inte längre enbart frågan om skötsel av ett tillfälligt problem, utan om utvecklingsutmaningar som beror på systemet. Därför är det också skäl att ta utvecklingen av de sociala sysselsättningstjänsternas kvalitet på allvar.

Genom att erbjuda högklassiga tjänster enligt deltagarnas behov kan man bidra till att deltagarna deltar enligt sina förutsättningar. Detta kan genomföras förutom på ett mänskligt, även på ett för samhällets resursers del förnuftigt sätt. Utvecklingen av åtgärder som stöder det egentliga servicesystemet är ett sätt att öka möjligheterna att delta för dem som behöver stöd. Dessutom producerar utvecklingen av träningsinnehållet och handledarnas kunnande omedelbara fördelar för förmånstagar-deltagarna.

Klarläggandet av träningstjänsternas nivåer och innehåll underlättar för myndigheter och yrkesmänniskor inom verkstadsverksamheten att identifiera deltagarnas behov av arbetsträning och individuell träning. Klargörandet av grundstrukturen underlättar producentorganisationernas verksamhet och också servicebeställarnas möjligheter att hitta de tjänster som deltagarna behöver. Målet bör vara att man inom området för den sociala sysselsättningen ska ha allmänna instruktioner och gemensamma begrepp för deltagarna och åtgärdernas nivåer. Detta skulle underlätta för alla aktörer. Instruktioner och begrepp för arbetsträning och individuell träning ger en möjlighet till detta.

Teserna för ”Grunderna i arbetsträning och individuell träning” en gång till

1. ”Grunderna i arbetsträning och individuell träning” klargör verkstadsverksamhetens utveckling under de gångna 20 åren, från pilotstadiet via nödhjälpsysselsättning till professionaliseringens utmaningar. Boken visar olika träningsstilar och träningsmetoders betydelse för arbetets effektivitet. I boken beskrivs träningsmetoder på allmän nivå. Tillämpningen av dessa för olika deltagargrupper samt noggranna beskrivningar har avsiktligt utelämnats.

- *I handboksseriens del II – ”Tillämpningar av arbetsträning och individuell träning” kommer vi att koncentrera oss på en precisering av träningens innehåll. Boken utkommer i slutet av år 2005.*
- *Utvecklingen av arbetsträningens och den individuella träningens innehåll och kunnande är en del av TPY:s utvecklingsprogram OSAAMINEN (sv. kunnande) för åren 2005-2008. I programmet betonas utvecklingen av olika metoder och arbetsredskap.*

2. Användningen av arbetsträningens och den individuella träningens begrepp har under de senaste åren ökat avsevärt inom verkstadssektorn. I allt flera organisationer används de som benämningar för uppgifter eller i beskrivningar av det egna arbetet. I myndighetsspråk är de inte lika kända och erkända. Oklarhet och olika tolkningar kommer fram speciellt vid diskussioner med utbildnings-, social- och hälsovårds- eller arbetsministeriet samt med representanter för dessa instansers regionalförvaltning.

- *Förvaltningen och det offentliga servicesystemet borde förenhetliga sin uppfattning om arbetsträning och individuell träning och spegla denna med den som redan används på området.*
- *TPY arbetar för sin del för förenhetligande och är redo att förmedla sektorns synpunkter till regional- och centralförvaltningens kännedom.*

3. Ordlandet av serviceproduktion och organisationernas verksamhet inom den sociala sysselsättningens område har utvecklats långsamt och slumpmässigt. Det har inte funnits någon enhetlig kontrollmetod eller utvecklingsgrund. Utvecklingen av serviceproduktion inom arbetsträning och individuell träning och av producentorganisationerna förutsätter ett övergripande kvalitetsarbete.
 - *TPY utvecklar Sosiaalisen työllistämisen laatujärjestelmä STL (sv. kvalitetssystem för den sociala sysselsättningen) före utgången av år 2004 och upprätthåller fortsatt utveckling av kvalitetssystemet.*
 - *Utvecklingen av helhetskvaliteten för organisationer som producerar arbetsträning och individuell träning är en del av TPY:s utvecklingsprogram LAATU under åren 2005–2008. Programmet betonar organisationskunskande, ledarskapets betydelse samt samarbete i anordlandet av serviceproduktion.*

4. Det traditionella sättet att ordna sysselsättningstjänster är att grunda s.k. permanenta verksamhetsenheter, som får ekonomisk hjälp från till exempel staten och kommunerna. Denna princip av karaktären allmänt bidrag gör lätt att organisationen fastnar på stället och försvårar inriktningen av tjänsterna till nya deltagargrupper.
 - *Samhällets stöd som grundar sig på ersättning för åtgärd garanterar en sund utveckling av organisationerna. Det leder samhällets resurser i första hand till dem som behöver stöd, och inte till upprätthållande av verksamhet som självändamål. En effektiv användning av resurser borde vara viktig för finansierarna. För producenterna borde det vara viktigt att utveckla träningens innehåll. Dessa faktorer bör beaktas med allvar vid utarbetandet av permanenta modeller för verkstadsverksamheten.*

Källor och referenslitteratur:

Balanssi Akatemia® - Työ- ja yksilövalmentajien koulutusmateriaali. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry

Hassinen M. (2004). *Starttipaja Aapinen. Työpajatoiminnan, yksilövalmennuksen kehityskulku sekä nykytila Suomessa.* Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Edita. Helsinki

Hassinen J. ja Marniemi J. (toim.) (2004). *Oppiva koulu - pajakoulut muutoksen tekijöinä.* Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Edita. Helsinki

Leinonen T ja Pekkala T. (2001). *Kannattaako työpajatoiminta? - Tutkimus työpajojen taloudellisesta ja sosiaalisesta toiminnasta.* Opetusministeriön nuorisoyksikön julkaisu 12 / 2001. Edita. Helsinki

Marniemi J, Pekkala T ja Virtanen P (2004). *Kuoleman suudelma 1990-luvun työpajatoiminnalle? - PAKE - suomalaisen työpajatoiminnan kehittämishankkeen loppuraportti.* Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Edita. Helsinki

Oosi O. ja Virtanen P. (2004). *Laadun pirstaleita vai kokonaisvaltaista kehittämistä? - LAATU 2005-hankkeen perusanalyysin raportti.* Net Effect Oy. http://www.tpy.fi/tiedoston_katsominen.php?dok_id=122

Valtioneuvoston asetus julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002.

Virtanen P. (2003). *Työpajat sosiaalisessa työllistämisessä - kehittämismuistio.* Net Effect Oy. http://www.tpy.fi/tiedoston_katsominen.php?dok_id=66

Ylipaavalniemi P. (2003). *Vajaakuntoisten työllistäminen - Tuotannollista toimintaa harjoittamalla, tuetun työllistymisen menetelmällä.* VATES-säätiö. Helsinki

Källa för bilderna 3-10 Balanssi Akatemia® työ- ja yksilövalmentajien koulutus© - **Jukka Hakola, Minna Ylinampa** (2003, 2004)

Grunderna i arbetsträning och individuell träning

- tjänster och metoder i verkstäder på 2000-talet

Syftet med social sysselsättning är att stödja individer i arbetsliv, utbildning och vardagshantering. Grunderna i arbetsträning och individuell träning beskriver dagens träningsmetoder och tjänster inom social sysselsättning, som riktas till allt mera utmanande deltagargrupper.

I handboken och i broschyrer, sammandrag och undervisningsmaterial i anknytning till den presenteras social sysselsättning som grundar sig på arbetsträning och individuell träning samt mål och åtgärder, utvecklingen av dessa och framför allt möjligheter att stödja och komplettera samhällets servicesystem.

Träningsmetoder och mål

Arbetsträning

- stöder arbetsförmåga
och kunskande

Individuell träning

- stöder funktionsförmåga
och vardagshantering

Deltagande i
arbetsliv eller
utbildning
enligt förmåga

Tanken är att handboken ska klargöra och förenhetliga de begrepp och servicekoncept som används, liksom också serviceproducenternas och beställarnas gemensamma praxis. Boken har producerats i samarbete med professionella handledare på olika verkstäder och lämpar sig väl såväl för utveckling som för olika parter dagliga arbete.

Denna bok har översatts till svenska inom ramen för ESF-projektet ULA - Ungdom/Lärande/Arbete