

Hur går det för mig?

– kartläggning för den som deltar i handledningen

Anvisningar för handledaren

into

ETSIVÄ NUORISOTYÖ JA
TYÖPAJATOIMINTA RY

Hur går det för mig? – kartläggning för den som deltar i handledningen

Anvisningar för handledaren

De första gångerna du möter den som deltar i handledningen är viktiga tillfällen att påverka. Då står den unga eller vuxna inför något nytt och de har en förändring i livssituationen framför sig. Det här är ett ypperligt tillfälle att börja bygga en förtrolig relation, att göra det lättare att komma till verkstaden och att förbättra chanserna att lyckas med verkstadsperioden. I det här skedet är det allra viktigaste att få den som deltar i handledningen att känna att hen framöver vågar lita på och stödja sig på den mottagande personen och lyfta fram sina tankar. Senast nu börjar den som deltar också bygga upp förtroendet för de andra som deltar och för hela verkstadsverksamheten.

I det här skedet är det allra viktigaste att få den som deltar i handledningen att känna att hen framöver vågar lita på och stödja sig på den mottagande personen och lyfta fram sina tankar.

Blanketten **Hur går det för mig är ett verktyg som kan fungera som en grund för det gemensamma arbetet** och för att den som deltar i handledningen ska lyckas med verkstadsperioden. Blanketten är resursorienterad, fokuserar på starka sidor och är inriktad på framtiden. Blanketten är uppbyggd så att den ska stödja målen för verkstadsverksamheten. Blanketten omfattar teman inom socialt förstärkande som också behandlas i Sovari-enkäten och på så sätt fungerar blanketten som ett stöd när Sovari-enkäten besvaras i slutet av verkstadsperioden. På blanketten beaktas innehåll som tangerar det förebyggande rusmedelsarbetet och verksamhet som främjar den psykiska hälsan.

När verkstadsperioden framskrider är det bra att följa upp hur den som deltar i handledningen upplever sina resurser och mål. Det är vanligt att den som deltar i handledningen under verkstadsverksamhetens gång får en tydligare bild av sina starka sidor och utvecklingsområden. Deltagaren kan börja se sina mål i livet på ett nytt sätt och också de mål personen har för verkstadsperioden kan förändras. **Blanketten kan användas vid den inledande intervjun, men också vid mellan- och slututvärderingarna under verkstadsperioden.**

Första gången kan blanketten *Hur går det för mig* fyllas i vid det möte där man kommer överens om att inleda verkstadsperioden för den unga eller vuxna, eller i det skedet när man redan har avtalat om saken och börjar arbeta mer målinriktat. Om det behövs kan blanketten för den som deltar i handledningen användas också innan man har beslutat om att inleda verkstadsperioden. Då är målet att använda blanketten att bedöma funktionsförmågan hos den som deltar i handledningen och hurdana förutsättningar personen har att förbinda sig till verkstadsverksamheten.

Följande gång kan blanketten fyllas i när det har gått några veckor sedan verkstadsperioden inleddes. Vid behov kan den som deltar i handledningen fylla i blanketten flera gånger under verkstadsperioden om man vill följa med situationen med hjälp av blanketten.

Den som deltar i handledningen fyller i blanketten sista gången när verkstadsperioden avslutas. I det skedet är det bra att spegla svaren mot hur personen svarade tidigare. Var särskilt uppmärksam på sådant som enligt svaren har förbättrats under verkstadsperioden. Tala med den som deltar i handledningen om hurdana förändringar personen tycker

det har skett, även om svaren inte tyder på att saker har gått mot det bättre. Som arbetstagare kan du också ta upp positiva förändringar som du har lagt märke till hos den som deltar i handledningen. Ni kan tala om hur den som deltar i handledningen ska gå vidare och hurdana mål hen har efter verkstadsperioden.

När verkstadsperioden tar slut hänvisas den som deltar i handledningen att besvara Sovari-enkäten efter *Hur går det för mig*-samtalet. I Sovari ingår frågor om hur verkstadsverksamheten genomförs och hur den som deltar upplever att de egna livsfärdigheterna har förändrats under verkstadsperioden. De teman och frågor kring socialt förstärkande som ingår i Sovari är i ganska stor utsträckning samma som på blanketten *Hur går det för mig*. Det är bra att betona för den som deltar i handledningen att alla svar i Sovari är rätt. Personen kan också ta upp sådant som inte har förändrats eller som har försämrats. **Med hjälp av Sovari produceras information som är verkstads- och gruppsspecifik samt regional och riksomfattande information om hur de som deltar i handledningen utvecklas i verkstadsverksamheten.**

Anvisningar för att använda blanketten Hur går det för

I början av verkstadsperioden och under den är målet med blanketten Hur går det för mig att kartlägga nuläget för den som deltar i handledningen i förhållande till både verkstadsverksamhetens och personens egna mål:

- » Hur upplever den som deltar i handledningen sin funktionsförmåga och livssituation just nu?
- » Finns det i deltagarens liv sådana starka sidor, resurser samt saker eller människorelationer som stöder dem att engagera sig i verksamheten och uppnå sina mål?
- » Vilka saker i deltagarens liv förbrukar resurser eller gör det svårare att engagera sig i verksamheten, fungera i den eller uppnå målen?
- » Hurdana förhoppningar och förväntningar har den som deltar i handledningen på sin framtid och på verkstadsverksamheten?

I slutet av verkstadsperioden kartlägger blanketten den aktuella situationen för den som deltar i handledningen och hur situationen har förändrats. Svaren kan speglas mot de tidigare svaren. Uppföljningsperioden för fram det sociala förstärkandet hos den som deltar i handledningen, det vill säga hur livsfärdigheterna har förändrats under verkstadsperioden.

- » Hurdana starka sidor, resurser och mål har den som deltar i handledningen uppnått under verkstadsperioden?
- » Vilka saker har stött framstegen och vilka saker har bromsat dem i verkstaden eller i det övriga livet?

Blanketten används varje gång i två skeden:

Tabellen för självutvärdering som den unga fyller i själv och öppna frågor som handledaren och den som deltar i handledningen går igenom tillsammans.

Målet med självutvärderingen är att stödja den som deltar i handledningen att själv reflektera över sitt utgångsläge och att se över personens möjlighet att förbinda sig till verkstadsverksamheten.

De öppna frågorna och diskussionen hjälper till att öka den ömsesidiga förståelsen mellan den som deltar i handledningen och handledaren. Beroende på tidpunkten ställer man upp gemensamma mål för verkstadsperioden eller granskar de erfarenheter som den som deltar i handledningen har fått och de förändringar som har skett under verkstadsperioden.

SKEDE 1

Självutvärdering gjord av den som deltar i handledningen

Vad:

Självutvärderingsdelen är uppbyggd i en tabell som granskar hur den som deltar i handledningen förhåller sig till olika påståenden samt förändringsbehov och hur mycket stöd som behövs. Den som deltar i handledningen utvärderar själv i tabellen sin situation när det gäller fritid, hantering av vardagen, hälsa, självkänedom, sociala färdigheter, livshantering och framtidsdrömmar samt studie- och arbetslivsfärdigheter.

Varför:

Med hjälp av självutvärderingsdelen kan den som deltar i handledningen stanna upp för att fundera över sitt liv utan att känna press av handledarens närvaro. Det är ofta lättare att först fundera på saker på egen hand och först därefter behandla dem med handledaren. Frågorna täcker olika delområden av socialt förstärkande och att fundera över dem utgör därför en god grund för att granska hur målen för verkstadsverksamheten har nåtts.

Hur:

Den som deltar i handledningen fyller i självutvärderingen på egen hand i början av mötet och sedan går man igenom svaren tillsammans med handledaren (se skede 2). Berätta innan den som deltar i handledningen fyller i tabellen att ni kommer att gå igenom tabellen tillsammans och att verkstaden kommer att spara en kopia av tabellen så att ni kan se på frågorna tillsammans på nytt. Reservera gärna en lugn plats och cirka 20–30 minuter för att fylla i tabellen.

OBS! Den som deltar i handledningen kan också fylla i blanketten hemma om hen vill och om det passar för verksamheten.

EXEMPEL (HANTERING AV VARDAGEN)

	Hur mycket är du av samma åsikt på skalan 1–10? 1 = helt av annan åsikt, 10 = helt av samma åsikt	Jag vill att det här ska förändras (X)	Jag önskar få stöd i förändringen (X)	Mer information och vad jag tänker	Målet är förändring under verkstaden (x)
Jag är nöjd med min boendesituation	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X	X	Jag har ingen egen bostad just nu	X
Jag är nöjd med hur min ekonomi sköts	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X		Mina inkomster är små, men jag klarar mig på dem	

SKEDE 2

Gemensam diskussion

Vad:

I det andra skedet av arbetet granskar handledaren och den som deltar i handledningen tillsammans den ungas svar genom de öppna frågorna.

Varför:

Med hjälp av de öppna frågorna kan handledaren och den som deltar i handledningen gå igenom de saker som har antecknats i tabellen. Genom att diskutera i början av eller under verkstadsperioden kan man nå samförstånd om vilka förhoppningar och mål den som deltar i handledningen har och om vad som är till hjälp eller utgör hinder för att nå dit. Frågorna hjälper också att granska de delområden där den som deltar i handledningen upplever sig behöva särskilt stöd. Diskussionen lägger grunden för handledningsförhållandet. I slutet av verkstadsperioden skapar diskussionen samförstånd om situationen för den som deltar i handledningen och de framsteg hen har gjort under verkstadsperioden.

Genom att diskutera tillsammans säkerställer man att det uppstår samförstånd mellan handledaren och den som deltar i handledningen. När svaren går igenom får den som deltar i handledningen också en möjlighet att precisera sådant som är viktigt för hen och reflektera över sina svar med handledaren.

Det kan vara en speciell situation för den som deltar i handledningen att komma till verkstaden och fundera över sitt liv genom att fylla i blanketten. En del unga och vuxna stannar för första gången upp för att fundera över sitt liv tillsammans med någon som genuint bryr sig!

Hur:

Handledaren och den som deltar i handledningen går tillsammans igenom vad deltagaren har antecknat i självutvärderingsdelen, ett delområde i taget. Handledaren antecknar observationer och frågar om anteckningarna motsvarar vad den unga avser. Fråga för varje punkt åtminstone till exempel "är det något du vill berätta om den här delen"?

Styr gärna diskussionen så att ni håller er till sådant som är relevant för den som deltar i handledningen. Fokusera speciellt på punkter där den unga har ringat in en låg siffra eller kryssat för att hen önskar stöd i förändringen. Handledaren kan samtidigt berätta hurdan stöd den unga kan få på verkstaden. Vid behov kan ni tillsammans kartlägga stödtjänster utanför verkstaden.

Det är bra att ta blanketten till hjälp för att ställa konkreta mål för verkstadsverksamheten: Hurdan förändring eftersträvar den som deltar i handledningen under verkstadsperioden och på vilket sätt kan handledningen fungera som stöd? Det är bra att ställa realistiska mål som kan nås under verkstadsperioden. Reservera gärna 45–60 minuter för diskussionen.

Under verkstadsperioden och när den tar slut granskar man vad som har förändrats under verkstadsperioden, på vilket sätt och i vilken riktning. Samtidigt kan man bedöma vilka saker som har utgjort ett stöd för förändringen på verkstaden och i handledningen. Det är också viktigt att diskutera hurdana önskemål den som deltar i handledningen har när verkstadsperioden fortsätter eller hur den unga tycker att verkstadsverksamheten borde utvecklas.

Observera i diskussionen:

Många unga eller vuxna som står utanför utbildning eller arbetslivet har sedan skoltiden burit med sig en negativ självbild. Det kan handla om hur man lär sig, att ha svårt att passa in eller att resurser och krav är i obalans samt att känna utanförskap. En människas bakgrund och tidigare erfarenheter påverkar hur man lär sig nya saker, när sina mål eller engagerar sig på verkstaden. Tidigare erfarenheter kan också påverka förmågan att känna tillit.

När ni går igenom blanketten är det bra att handledaren berättar vad som antecknas och varför. När man i mötet lyckas skapa förtroende och får den unga att känna sig trygg, är det i fortsättningen lättare för handledaren att ta upp sin oro kring den ungas beteende eller hur målen framskrider.

Det är viktigt att den som deltar i handledningen redan vid den inledande kartläggningen känner sig uppskattad och upplever att det på verkstaden finns tilltro till den ungas framgång, rehabilitering och individuella agerande. Det stöder också den unga att förbinda sig till verkstadsverksamheten och till att ta ansvar.

När man går igenom verkstadsregler för rusmedel faller det sig naturligt att samtidigt tala om användning av rusmedel och frågor kring det, utan att direkt fråga den unga om hens användning av rusmedel.

OBS! Det är bra att minnas att många unga eller vuxna kan ha överskridit många trösklar i det skedet när hen kommer till verkstaden. Att komma till verkstaden är också en förändring i personens nuvarande situation och innebär ett viktigt nytt skede i livet. Därför är det särskilt betydelsefullt hur mötena artar sig från första början.

Att redigera blanketten eller att använda andra blanketter

Även om utgångspunkten är att verksamheten på verkstäderna siktar mot samma övergripande mål, kan det förekomma skillnader mellan olika regioner, verkstäder eller grupper. Om den här blankettmodellen inte lämpar sig för er verksamhet, kan ni redigera blanketten och komplettera den så att den motsvarar era behov. Ni kan också använda en annan blankett. Frågorna på den här blanketten kan också fritt kopieras till andra blanketter ni använder. Om du gör ändringar i blanketten eller använder en annan blankett, kom ändå ihåg att särskilt beakta följande saker i mötet med den unga och i behandlingen av teman:

Varför frågar vi? Vad vill vi veta?

- » Fundera alltid på varför du frågar något: Vilket behov tillgodoser den här informationen? Hur är informationen till hjälp för att nå målen för verksamheten?
- » Påverkar informationen du får hur du bemöter eller förhåller dig till människan? Det här kan också hända i misstag till exempel när man diskuterar rusmedel och psykisk hälsa. Är man inte medveten om sina attityder och uppfattningar, kan de påverka hur man bemöter en människa.
- » Har den som deltar i verkstadsverksamheten nytta av att svara på frågan? Främjar den här informationen den ungas rehabilitering, funktionsförmåga, engagemang i verksamheten eller välmående?
- » Stöder frågan förverkligandet av målen och förhoppningarna för den unga själv, verksamheten och handledaren? Stöder frågan kartläggningen av de svårigheter som står i vägen för saker som är viktiga för den unga eller som utgör hinder för att nå verkstadsmålen?

Är frågorna resurs- eller problemorienterade?

- » Avsikten med den gemensamma diskussionen är att föda motivation och framtidstro hos den som deltar i handledningen samt skapa en gemensam grund för arbetet. Undvik alltså att betona en auktoritets- eller maktställning eller att kartlägga fel eller brister hos den som deltar i handledningen.
- » Tänk över hurdan språk du använder och försök ställa frågor på ett resursorienterat sätt som betonar starka sidor. Undvik ett problemorienterat sätt.
- » Koncentrera dig i frågorna på framtiden, och gräv inte i onödan i det förflutna om det inte har någon stor betydelse för verksamheten. Målet är att hitta bara sådana svårigheter och händelser som kan försvåra arbetet på verkstaden eller hindra den unga från att skapa sig en god bild av framtiden.

Upprätthåller frågorna stereotyper eller möjliggör de förändring för som deltar i handledningen?

- » Undvik frågor som indelar människor i fack eller definierar dem, såsom vårdbakgrund, missbruksrehabilitering, substitutionsbehandling, kriminalitet, vapen osv.

- » Fråga inte om diagnoser, för de definierar inte entydigt en människa eller hans funktionsförmåga. I stället för att ta upp diagnoser kan du fråga: "Har du sådana hälsotillstånd som du anser att påverkar verkstadsarbetet?".
- » Sträva efter att skilja åt människan från beteendet. Undvik ord som stämplor och som gör människan till ett offer för sina handlingar (knarkare, missbrukare, beroende osv.). När du talar på ett respektfullt och uppskattande sätt till den unga eller vuxna, ingjuter det tillit och uppskattning såväl för handledaren som för hela verkstaden och samhället.

Uppfyller frågorna kriterierna för dataskydd?

- » Fundera på frågorna också med tanke på lagringen av uppgifterna. När du ställer frågor om hälsouppgifter är det alltid säkrast att fråga för lite än för mycket.
- » Kontrollera aktuella bestämmelser om att lagra uppgifter, speciellt om frågorna gäller personens hälsouppgifter. Se till att bara de personer som absolut behöver uppgifterna i sitt arbete har tillgång till dem. Berätta också för den som deltar i handledningen vem som har tillgång till hans uppgifter och varför.

OBS! Vid det första mötet har du möjlighet att lägga grunden för diskussionskulturen och börja bygga en förtroendefull och jämlik relation. Därför har det betydelse vad du frågar och hur!

Material till stöd för arbetet

EHYT rf:

- » Förändringsplan
- » Anvisning för rusmedelsarbete i ungdomsverkstäder
- » Lösningsorienterat förebyggande rusmedelsarbete i individuell handledning inom ungdomsarbetet
- » Utbildning och webbkurs: "Päihäteet ja pelaaminen alkukartoituksissa"

MIELI rf:

- » Handboken Må bra med handledning
- » Styrkokort
- » Bildkorten Mielenterveys voimaksi
- » Affischen Må bra-handen
- » Överlevaffischen
- » Affischen Känsloernas bergochdalbana
- » Affischen Mitt skyddsnet

Bakgrundsmaterial och källor:

- 3X10D-livssituationsmätaren (Diak) – kan användas också i tjänsten Zekki: <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/tmi/article/tmm00192>
- Kinnunen, R. 2016. Työpajatoiminnan ja etsivän nuorisotyönvaikuttavuus. Työkaluna sosiaalisen vahvistumisen Sovari-mittari. Webbpublikation. SOVARI-työkirja_VERKKOjulkaisu.indd (intory.fi)
- Vamos-tjänsternas självvärderingsblankett: Starttivalmennuksenmenetelmiä ja työskentelytapoja – Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry (intory.fi) (s. 15, 48–49)