
Svenska Röda Korset som praktikanordnare



© Svenska Röda Korset, Human Resources/ Idé och lärande, 2016-12-01

Barbro Byström

Innehåll

Svenska Röda Korsets syn på praktik	4
Samarbetspartner och praktikant	4
Arbetsförmedlingen	4
Kriminalvården/Frivården	4
Migrationsverket	5
Överenskommelse.....	5
Praktikant	6
Olika typer av praktik	6
Styrelse och verksamhetsansvarig	7
Frågor att tänka igenom/besvara i Styrelsen	7
Ansvar och rollen som handledare.....	7
Arbetsuppgifter	8
Ekonomi - vad får handledning och praktik kosta	10
Arbetsmiljö	10
Arbetsgivaransvar/Introduktion.....	10
Metod – vägledning för framgång	12
Meningsfullhet	12
Begriplighet.....	13
Hanterbarhet	13
Handledare	14
Steg för steg - träff med samarbetspartnern	16
Första arbetsdagen för praktikanten.....	17

Svenska Röda Korsets syn på praktik

Syftet med att erbjuda praktikplatser är att skapa lokal och social nytta genom att stärka individer som av någon anledning står utanför arbetsmarknaden eller behöver få finnas med i ett sammanhang.

Röda Korset arbetar för allas lika värde, att alla individer har olika förmågor och att vi alla har rätt att vara den unika människa vi är.

Ibland förändras ork och inriktning i livet och stöd och engagemang kan behövas från omgivningen för att ”komma på banan igen”.

Hos Röda Korset får man lugn, trygghet och social samvaro i kombination med stöd och utveckling för att återta makten över sitt liv. Där finns möjlighet att se individen och skapa meningsfull vardag genom att låta alla bidra efter sin förmåga.

Samarbetspartner och praktikant

De stora samarbetsparterna som Röda Korset har, när det gäller praktik, är myndigheterna Arbetsförmedlingen inklusive deras utförare, Frivården och framöver även Migrationsverket som går in i en ny roll för att hitta praktikplatser till asylsökanden.

Till det kommer kommunförvaltningens socialtjänst, integrationservice, grund- och gymnasieskola samt kommunens eventuella arbetsmarknadsenhet.

Det finns även fler samarbetsparter och det kan se mycket olika ut runt om i Sverige. Lokala samarbeten där flera partners finns med är ett exempel.

För våra samarbetspartners är vi och alla andra som tar emot praktikanter mycket viktiga. Utan praktikplatser skulle de inte kunna fullgöra sitt uppdrag. För Röda Korset är det också en tillgång då vi får fler människor som involverar sig i vår verksamhet, lär om organisationen, tillför stor kunskap och även arbetsinsats.

Våra samarbetspartners har alltså ett behov av Röda Korset som arbetsplats men har samtidigt tydliga regler att följa när det görs en placering.

På många orter har Röda Korset varit en given samarbetsaktör under många år och kontaktpersoner och rutiner har byggts upp. För andra lokala föreningar har det inte varit så och en bra start börjar alltid med att träffas och sedan tydliggöra krav och förutsättningar för varandra.

Regler och program kan fort förändras inom myndigheterna och det som gällde för några år sedan kan/har idag en annan utformning och tappning. Så kommer det att se ut även framåt då samarbetsparterna är politikerstyrda organisationer.

Arbetsförmedlingen

För att få göra en praktik på Röda Korset ska det vara tydligt att sträckan till att få egen försörjning är lång, detta enligt Arbetsförmedlingen. Det ska finnas mer än normala utmaningar i att få ett arbete. De som är nära arbetsmarknaden kan möjligtvis göra praktik hos en arbetsgivare som har som mål att anställa personen vilket inte är vanligt hos Röda Korset.

Inga praktikplatser eller nya sysselsättningsplatser har idag med sig någon form av ekonomisk ersättning. Så ser huvudregeln ut. Rester av det gamla kan finnas kvar under en övergångstid. Det kan finnas lokala specialkoncept/ projekt där det ser annorlunda ut.

Kriminalvården/Frivården

Kriminalvården/Frivården är kriminalvård som äger rum ute i samhället. Samhällstjänst innebär att en person på sin fritid gör oavlönat samhällsnyttigt arbete, detta upp till max 240 timmar. Ett straff i frivård innebär både kontroll och stöd för de dömda.

För att det ska fungera bra krävs här tydligt nedtecknad arbetsplan och hur många timmar personen ska arbeta per vecka. Handläggare på frivården gör det här tillsammans med handledaren och den som ska göra samhällstjänst. Handledarens roll blir här även att se till fullt ut att praktikanten är på plats de timmar och dagar som är bestämt.

Praktikanten får inte vara påverkad av alkohol eller droger men det gäller lika för alla praktikanter. Frånvaro, misskötsamhet ska direkt meddelas till handläggaren på Frivården

Migrationsverket

Samarbetet är ett resultat av arbete med att skapa en meningsfull väntan för asylsökande. Praktik är ett av områdena där syftet är att ta tillvara på asylsökandes kompetens och samtidigt göra väntan på beslut mer meningsfull. Speciellt avtal ska tecknas innan praktiken börjar. Avtalet finns att hämta på Migrationsverkets hemsida. Avtalstiden gäller för max sex månader. Om avtal ska sägs upp ska det göras skriftligen.

Praktikanten är försäkrad för olycksfall på praktikplatsen genom en försäkring som Migrationsverket har genom Kammarkollegiet.

Praktikanten kan under praktiken bli kallad till Migrationsverket för utredningar och liknande eller behöva besöka sitt offentliga biträde. Det är då viktigt att praktikanten ges möjlighet till det.

<http://www.migrationsverket.se/Andra-aktorer/Arbetsgivare/Praktik-for-asylsokande.html>

Frågor: sysselsattning@migrationsverket.se

Överenskommelse

När överenskommelser ska göras ska ett skriftligt dokument skapas. De stora samarbetsparterna har redan framtagna dokument som ska användas vid samarbeten.

Det ska tydligt framgå vilka som är samarbetspartners, kontaktpersoner, telefonnummer samt underskrifter. Om det är möjligt, forma ned redan från början hur uppföljningar ska ske, t ex en gång i månaden. En viktig del är att det också är tydligt att personen är försäkrad via samarbetspartnern ex Arbetsförmedlingen.

Det ska finnas namn samt kontaktuppgifter på deltagaren. Vilken tidsperiod det gäller och antal timmar, detta till exempel timmar per vecka. Det kan även krävas att lokalföreningen lämnar sitt organisationsnummer och att det görs en sökning för att se att föreningen inte har skulder i form av obetalda skatter. För Röda Korset är det mycket viktigt att vi följer de regler som samarbetspartners ställer.

Under tiden praktikanten är hos Röda Korset kan inte vi bevilja ledigheter utan all planerad frånvaro ska ske i samarbete med kontaktpersonen hos samarbetspartnern

Uppstår oklarheter, ta kontakt med kontaktpersonen för att få korrekt svar. Se till att ni har kontinuerlig kontakt då det gynnar samarbetet på alla sätt. Samarbetspartnern och Röda Korset har ett gemensamt ansvar för praktikanten.

Det är handledaren eller annan utsedd representant för föreningen som avgör om de kan ta emot personen i praktik. För att praktiken ska bli bra ska det vara genomtänkt och planerat för att utrymme finns för praktik. Det ska finnas utrymme för handledning samt ekonomi för eventuell extra utrustning som ett exempel.

Röda Korset tar emot praktikanter utan ersättning från samarbetspartnern. Det kan finnas projekt/koncept där viss handledarersättning utgår men generellt är att det inte är så.

Röda Korset ska inte på något sätt ersätta praktikanten ekonomiskt. Se även upp med alla typer av resebidrag. Det kan vara mot de regler som finns och kan göra att praktikanten får avdrag på sin ersättning via myndigheten.

Praktikant

Är en person hos Röda Korset och fungerar som ”praktikant” då kan det handla om olika saker/aktiviteter.

Det som utmärker att personen är praktikant är att den;

- inte är anställd, dvs. får lön eller annan ersättning från Röda Korset,
- inte är på plats för att utföra frivilligarbete, dvs. är frivillig
- inte är förtroendevald och är där i egenskap av detta

Den som är praktikant ersätter aldrig den som fungerar som frivillig, anställd eller den som är förtroendevald. Viktigt att särskilja rollerna, att det blir tydligt med ansvar och krav.

Det ska vara frivilligt att vara på Röda Korset men samtidigt är det oftast till viss del ofrivilligt. Det finns ofta inga val då samhällssystemet via Arbetsförmedling, Socialtjänst, Frivård med flera ställer som krav att för att utnyttja systemet måste man delta i en aktivitet.

Valet av aktivitet görs i samråd med deltagaren men det kan bli så att personen går in i en arbetsprövning med en känsla av påtryckning.

När det gäller Frivården är det en tvingande aktivitet som måste göras om personen inte väljer att frihetsberövas.

Olika typer av praktik

Sysselsättning.

- Via kommunens olika enheter kan Röda Korset få en förfrågan om en sysselsättningsplats kan erbjudas.
- Behovet kan vara för en person som behöver bryta sitt vardagsmönster, komma hemifrån för att få stimulans eller för träffa andra människor.
- Ensamhet, isolering, sjukdom kan ligga till grund för att få en annan miljö att vistas i. Personen behöver handledning och är inte självgående som en frivilligmedarbetare.
- Det kan även finnas andra aktörer som en förfrågan kommer ifrån.

Arbetspröva eller arbetsträna, att helt enkelt testa hur det är att vara ute på arbetsmarknaden, pröva aktivitetsnivå, testa ett helt nytt arbetsområde som kan vara aktuellt.

- Det kan även vara att träna social samvaro då det är en svaghet som behöver förbättras för att klara av att gå ut på arbetsmarknaden.
- För ytterligare en person kan det vara att pröva hur många timmar personen orkar vara aktiv efter en lång sjukskrivning.
- Kraven ska vara låga och tydligt anpassade för personens behov.
- En extra dag hemma för att vila upp sig ska inte störa verksamheten.
- Personerna har en längre sträcka att förbereda sig på innan de kan gå ut i anställning.

Praktisera inom ett område, dvs. lära sig olika arbetsuppgifter kallas då också av samarbetspartnern för praktik.

- Där är nivån högre än vad det är vid arbetsprövning eller arbetsträning. Här kan det handla om arbetsförmåga, ej bara aktivitetsförmåga.
- Ofta står personen till arbetsmarknadens förfogande men har inte hittat en anställning. Arbetslösheten kan ha varit lång.
- Att få mer erfarenhet av arbetsmarknaden, bygga större nätverk samt att få referenser att hänvisa till, kan vara viktiga delar.

- En person är mer anställningsbar om den varit aktiv under arbetslösheten. Arbetsgivaren väljer aktivitet före en tid med passivitet.
- Det kan även vara en person som har en funktionsnedsättning som innan en eventuell anställning behöver känna av en arbetsplats och vissa arbetsuppgifter innan den går vidare alternativt övergår till anställning

Som ny i Sverige behövs praktikplatser där svenska språket kan övas upp.

- Att samtidigt delta aktivt i verksamhet blir för många ett sätt att lära det nya språket och få en meningsfull vardag. Det ger också en möjlighet att på ett bra sätt hitta in i svenska samhället.
- Här är det viktigt att få stöd i att bygga nätverk och skapa bra referenser inför att söka jobb den dagen det är aktuellt.

Utbildningspraktik – personen går en utbildning där det ingår att pröva olika moment, ex vaktmästeri, kassatjänstgöring, socialt arbete som ex integrationsarbete eller för att lära mer om Röda Korset som organisation mm

Samhällstjänst är ytterligare en aktivitet som Röda Korset kallar för att göra praktik. Då kommer en person för att utföra oavlönat arbete för att på så sätt avtjäna de timmar han/hon blivit tilldömd att utföra.

- Här skapar handledaren och Frivårdens medarbetare en plan för hur timmarna ska förläggas och vilka arbetsuppgifter som ska utföras. För handledare blir det extra viktigt att följa upp att deltagaren kommer och går på de tider som är bestämda.

Det finns flera varianter av att vara praktikant men de som beskrivits ovan är de vanligaste förekommande.

Styrelse och verksamhetsansvarig

Det är styrelsens samtliga ledamöter som är ytterst ansvarig för all verksamhet föreningen bedriver. Styrelsen är också ansvarig för all arbetsmiljö och kan inte delegera bort ansvaret för detta. Det som styrelsen kan det är att fördela ut arbetsuppgifter till anställda eller frivilliga.

Det är styrelsen som ska tydliggöra syftet med att ta emot praktikanter. Vad är det som gör att föreningen vill ta emot människor i t ex arbetsträning eller språkträning. Likaså besluta kring vilken ekonomi som är kopplad till detta.

Många rödakorsföreningar har idag ett organisationsnummer. Om det inte finns så fråga tidigt samarbetspartnern om det behövs för samarbetet, alternativt skaffa ett organisationsnummer på Skatteverket.

Därefter kan det se lite olika ut utifrån hur föreningen organiserat sig. Finns det chef/ verksamhetsansvarig så kan det vara den personens uppgifter att ta vid efter de första besluten. Är det inte så får styrelsen arbeta vidare med att utse handledare osv.

Organisationens upplägg/struktur går inte att beskriva för att passa alla rödakorskretsar. Det som är angeläget är att det blir genomtänkt och gärna nedtecknat hur kretsen praktiskt ska arbeta med praktikanter och handledning. Styrelsen har redan beslutat kring syfte för verksamheten så nu gäller det bara att skapa struktur kring det hela.

Frågor att tänka igenom/besvara i Styrelsen

Ansvar och rollen som handledare

Vem har i kretsen det praktiska ansvaret för praktikanter och vem har kontakter med samarbetspartners?

- Namn:

Vem/ vilka deltar i första träffen med samarbetspartner och intresserad praktikant?

- Handledaren och eventuellt den som har ansvaret för praktikanter i föreningen. Bättre färre än många då det kan kännas stressande för praktikanten om många är med.

Vilka kvalifikationer ska en handledare ha och vem utser handledaren?

- Det som är det viktigaste är att den som ska fungera som handledare själv vill det. Som handledare måste man känna sig bekväm med uppdraget. Tycka om och vara lämplig i att möta nya människor. Men även ha en känsla och en förståelse för att vi människor är olika, har olika behov och har olika bakgrunder.
- Handledare kan den vara som är anställd eller frivillig. Praktikant kan inte vara handledare åt andra praktikanter.
- Viktigt att handledaren sätter sig in i handledarrollen och förbereder sig. Även sätter sig in i hur ett salutogent förhållningssätt fungerar, vad som krävs för att det ska bli en positiv och utvecklande tid för praktikanten.
- Handledaren ska vara villig att följa de krav som samarbetspartnern ställer. Delta i gemensamma träffar.
- Handledaren ska vara intresserad av att gå en handledarutbildning alternativt delta i nätverksträffar.
- Det är verksamhetschefen/- ansvarig som utser handledare om inte föreningen beslutat på annat sätt.

Finns det utrymme för den tilltänka handledaren att även vara handledare vid sidan av ordinarie uppgifter?

- Bra att tänka igenom om den som handleder kan göra det utan att det ordinarie uppdraget blir lidande i för stor utsträckning. Det ska finnas tidsmässigt utrymme för handledarskapet.

Handledare som har lönebidrag eller trygghetsanställning, dvs. med egna utmanande behov? Hur förhåller vi oss som ansvariga till detta?

- Den person som har ett lönebidrag, en trygghetsanställning eller ett stöd kopplat till sin anställning har någon form av funktionsnedsättning som gör att särskild hänsyn ska tas till personens arbetsförmåga/-villkor. Arbetsförmedlingen ersätter ekonomiskt arbetsgivaren för detta. I allt detta behöver det inte finnas något som säger att personen är olämplig som handledare. Men det gäller att vara extra observant så inte personen hamnar i en för tuff/olämplig arbetssituation.

Vem stöttar handledaren när den står inför mer komplicerade beslut?

- Det kan vara verksamhetschefen, det kan var någon ur styrelsen i de fall anställda saknas.

Behöver handledaren ha eget professionellt handledarstöd?

- Det kan vara så. Frågan måste diskuteras från uppdrag till uppdrag.

I de fall handledaren blir sjuk, vem tar vid?

- Ett namn:

Arbetsuppgifter

Finns arbetsuppgifter att utföra för en praktikant?

- Att komma till en praktik och det inte är genomtänkt vilka arbetsuppgifter som kan erbjudas, kan upplevas negativt. Tänk igenom innan och gör tydligt vad som finns att erbjuda. Resonera kring arbetsuppgifterna redan vid första träffen med samarbetspartnern, detta för att

säkerställa att de kan passa praktikanten. Se även till att eventuella frivilliga blir informerade så att igen upplever att de ”förlorar sitt uppdrag”.

Vad har kretsen för arbetsuppgifter att erbjuda?

- Som steg 1 är att gå igenom vilka arbetsuppgifter som kan vara lämpliga som praktikplatser och där verksamheten i stort inte blir störd.
- En idé kan vara att skapa mindre ”praktikuppdrag” med olika innehåll. Det kan vara inom vaktmästeri, klädhantering, försäljning etc. Att skriva ned vilka uppgifter som kan ingå i de olika delarna. Det kan vara ett bra sätt då det blir tydligt för praktikanten, för frivilliga och anställda. Praktikuppdragen kan finnas kvar över tid och när frågan om en placering blir aktuell går det enkelt att se vad som är ledigt.
- Ibland kan uppdragen bli för avancerade då en praktikant kan behöva som steg ett att ta sig till arbetsplatsen och göra något riktigt krävligt och enkelt. Efter till exempel en utmattningsdepression kan steget att lämna hemmet för en stund vara en stor prövning men samtidigt ett välbehövligt avbrott och en väg att komma vidare.
- När det gäller mindre arbetstid kan praktikperioden behöva bli specialutformad och där finns samarbetspartnern som en given resurs.
- Praktikanten kommer också med kvalifikationer och erfarenheter som kan vara värdefulla att ta tillvara. Fråga om intressen, vad som varit roligt att göra, vad personen kan och har erfarenhet av mm.
- Idag står för många utanför arbetsmarknaden på grund av att det finns svårigheter att vara bland andra eller att man på grund av olika neuropsykologiska funktionsnedsättningar har svårt att hitta lämpliga arbetsplatser. För den gruppen är det oerhört viktigt att långsamt få pröva arbetsmarknaden.

Finns det områden där inga praktikanter får/kan delta eller uppgifter som är helt olämpliga?

- Tänk igenom! Det kan vara riktigt tunga lyft utan hjälpmedel, det kan vara i fronten i en stressig försäljningssituation m.m.
- Områden som inte är populära för frivilliga eller anställda att göra kan också vara olämpliga för praktikanten att utföra.

Hur många praktikanter kan vi ta emot åt gången för att kvalitén ska hållas hög på både verksamhet och handledning?

- Röda Korsets arbete ska utföras av frivilliga i första hand. Anställda ger stöd och ger strukturer men utför även verksamhet. Praktikanten ska inte ersätta varken frivilliga eller anställda.
- Det måste finnas i förväg genomtänkta uppgifter att göra som känns meningsfulla.
- Att det bli för många praktikanter blir ofta inte bra utan det måste finnas ett visst förhållande till hur många som arbetar i verksamheten och hur många som kan handleda.

Vad ska ligga till grund för att vi ska säga ja till en placering och vad ska ligga till grund när vi säger nej?

- När positiv handledare finns, när lämpliga uppgifter går att presentera, när verksamheten är stabil och när handledaren känner att det här samarbetet tror jag på, då passar det bra att tacka ja till en placering.

- När otydliga signaler ges från samarbetspartnern. När handledare känner stor tveksamhet. När det redan finns de praktikanter föreningen bestämt ni ska ta emot samt när det finns andra faktorer som skapar tveksamhet. Då passar det bra att tacka nej till en placering.

Finns det vissa saker vi måste ta särskilt hänsyn till för att inte rubba ordinarie verksamhet?

- Viktigt att frivilliga och anställda i verksamheten är informerade om att en praktikant ska finnas med och vilka uppgifter den kan ägna sig åt. Låt befintliga medarbetare känna sig delaktiga i att det blir ett bra mottagande. Låt inte praktikanten hamna i fronten för verksamheten utan låt allt växa till sig allt eftersom.
- Känns tveksamhet eller oro för att det ska bli negativt för verksamheten välj då om möjligt annan verksamhet, avvakta eller välj bort praktik i den verksamheten

Ekonomi - vad får handledning och praktik kosta

- Det är fel att tänka att en praktikant är gratis arbetskraft. Den tid som handledaren lägger ned är en kostnad, likaså den utrustning som praktikanten använder. Praktikanten bjuds på pauskaffe, personen använder/får lämpliga rödakorskläder för verksamheten om det behövs. Ibland skapas en helt ny arbetsmiljö/nya lokaler för praktikaktiviteter.
- Kretsen kan välja att lägga små eller större resurser på stöd till de som finns i utanförskap. Praktikaktiviteter når personer som är i utsatta situationer i sina liv. Röda Korset ger stöd i att nå arbete, stöd i att hitta in i nya svenska samhälle, stöd i att träna upp vardagsrutiner etc.
- Praktikanten får aldrig erbjudas ekonomisk ersättning i form av resebidrag, matbidrag osv. Praktikanten kan då mista delar av sitt aktivitetsstöd som exempel.

Arbetsmiljö

Hur ser arbetsmiljön ut? Görs skyddsronder och är den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön bra? Finns risker som bör åtgärdas?

- Det ska finnas rutiner för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till på arbetsplatsen. Årliga skyddsronder ska enligt arbetsmiljölagen göras och risker ska åtgärdas. Rutinerna ska beskriva hur du som arbetsgivare följer upp och kontrollerar arbetsmiljöarbetet under ett arbetsår, när det sker och vad. Det ska också finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena ska vara för att arbetsmiljön skall vara god.
- Detta är styrelsens ansvar men uppgifterna kan utföras av den som får en delegation. Men det är fortfarande styrelsen som har ansvaret för arbetsmiljön.

Arbetsgivaransvar/Introduktion

Fungerar den introduktionsplan föreningen har även för nya praktikanter?

- Med all säkerhet om de frågor som har med en anställning att göra plockas bort.

Vad gäller vid eventuella personaldagar, ska praktikanter delta eller ej?

- Föreningen tar ett beslut kring detta som gäller generellt och inte för varje tillfälle. Bra om den informationen kan ingå i introduktionen.

Ska föreningens praktikanter erbjudas olika rödakorsutbildningar, om ja vilka?

- Varje individ som kommer har olika förmåga att orka med och ta in ny information. För att arbetet ska fungera och praktikanten ska kunna fungera som representant för Röda Korset bör en grundinformation ges av handledaren. Vill deltagaren veta mer så se det som positivt och erbjud det som finns att tillgå. Vi vill att alla ska bli bra rödakorsambassadörer!

Hur, när och på vilket sätt följer vi upp verksamheten?

- Som handledare träffar man praktikanten ibland dagligen och vardagliga frågor lyfts.

Viktigt att ändå sätta sig ned till exempel en gång i månaden och följa upp hur praktiken fungerar, gärna med samarbetspartnern. Uppföljningsformulär är bra att använda så helheten fångas. Välj att sitta ostört.

- Hur förvaras papper/avtal kopplade till praktikanten?
- Se till att avtal och information om praktikanter finns i stängda lådor eller skåp, gärna också låsta. Det är bara handledaren och praktikansvarig för föreningen som ska ha tillgång till dessa.

Metod – vägledning för framgång

För Röda Korset är ett salutogent ledarskap ett passande förhållningssätt när det gäller handledning. Att låta människor bli sedda utifrån det friska, det som fungerar bra och där lust och engagemang finns. Handledarens roll bli att bekräfta positivt beteende, uppmuntra och inspirera. Ur det skapas en tillåtande atmosfär där initiativ vågas tas och där stressnivån sjunker och självkänslan växer.

I handledarskapet utgår vi ifrån att den vi möter har värdefulla erfarenheter som går att bygga vidare på, att se de tillgångar och värden som varje individ har men som ser olika ut för alla. Det innebär att ta tillvara allt det som fungerar bra. Att se personen som bärare av sin egen historia men också sin egen framtid.

Ledarskapet ska bidra till att den du handleder mår bra och fungerar bra med sin praktik. Handledarskapets uppgift bli då att fundera över vad som gör situationen begriplig, hanterbar och meningsfull för varje deltagare.

Alla tar vi in information olika, sorterar det nya, reagerar olika på nya kontakter, har lättare eller svårare att se sin plats etc. Om då handledaren ser deltagarens förmågor och kan bygga vidare på det som redan är positivt finns alla förutsättningar för att praktikperioden kommer att fungera bra.

Fråga, lyssna, berätta, ge tid till introduktioner är också framgångsfaktorer. Om du som handledare har ditt huvud fullt av den andres brister eller misslyckanden når du förmodligen inte fram. Istället skapar du avstånd och rädsla hos den du ska ge stöd till som handledare. Det blir också svårt att nå fram om du har ditt eget huvud fullt av egen osäkerhet om du ska lyckas eller ej.

Vi vill alla vara i en arbetsmiljö med mycket glädje och skratt.

I det moderna samhälle vi lever i kräver den egna självbilden att man presterar och har uppmärksamheten på det man ännu inte uppnått. Ambitionen och kravet från omgivningen kan bli övermäktiga. Detta är något som leder till stress och trötthet som många idag fått svåra konsekvenser av. Brist på tron att vara tillräcklig, kapabel och attraktiv har gått förlorad för många.

Ett förändrat förhållningssätt kan vara att ge fokus mer på det man redan har, tänka mer på vem man redan är. Genom att bry sig om sitt eget sammanhang och mer fokuserar på allt det som fungerar bra och är positivt så påverkas självbilden till det bättre. Det kan behövas tränas då vi kan vara hårt styra av samhällets jantelag, men det är inte omöjligt om allt börjar i det lilla.

För att få skapa och få en känsla av sammanhang är det tre områden som är särskilt viktiga, meningsfullhet - begriplighet – hanterbarhet

Meningsfullhet

”Meningsfullhet är den känsla som avslöjar i vilken utsträckning man upplever att det är värt att investera energi och engagemang i något” – detta enligt forskaren Aaron Antonovsky.

Meningsfullt kan det kännas om det finns något att sträva efter eller längta till. Den kan vara en viktig faktor för att hålla livet igång.

När det finns mening är det lätt att komma vidare, att nå sina mål och nå fram till det som känns spännande och som ger livet värt att leva fullt ut.

Naturligtvis går meningsfullhet att finna i både det lilla och det stora. Inom Röda Korset kan det kännas tillfredställande och meningsfullt att utföra arbetsuppgifter som ger människor det stöd och hjälp som behövs.

Att sälja begagnat som Röda Korset gör i secondhandbutikerna ger människor både i vårt samhälle och långt borta nödvändigt hjälp.

Att förstå hela kedjan hur Röda Korset arbetar kan ge en deltagare värdefull impuls till att känna meningsfullhet och stolthet över det arbete de deltar i. Detta som ett exempel.

Områden som har betydelse för meningsfullhet är bland annat;

- I de värderingar som finns i organisationen.
Ge möjlighet att, på olika nivåer, få lära mer om Röda Korset och vad organisationen står för. Även viktigt att berätta vad den lokala föreningen vill uppnå och uppnår. Kom ihåg att vi är olika när det gäller att ta mot information. Någon orkar läsa eller lyssna max tio minuter, den andre kan plöja information under flera timmar.
- I de mål/delmål som sätts upp.
Målen kan vara mycket varierande men viktigt att få uppleva känslan av att lyckas, att nå fram till ett delmål.
- I relationerna på arbetsplatsen.
Att arbeta för att deltagaren har möjlighet att bli ”en i gänget” eller som minimum känner trygghet med handledaren och vågar vända sig till den när frågetecken uppstår.
- I det nya deltagaren får uppleva och känner arbetsglädje för.
Fråga gärna vad deltagaren tycker är extra roligt eller bra.

Begriplighet

Begripligt blir saker och ting när det skapats förståelse för hur saker hänger ihop. Då känns tillvaron trygg och det går att vara mer delaktig i arbetet.

Begriplighet är beroende av vår kognitiva kapacitet. Vi lär oss och förstår saker på olika sätt. Någon är bra på att se detaljer, en annan ser direkt helheten och för någon behövs mer tid för att allt ska sättas på plats.

Ju mer trygghet det finns ju lättare blir det att lära nytt. Men det är först när informationen blir användbar som lugnet infinner sig. Allt mynnar ut i att ”ha koll på läget”, något som är mycket individuellt.

Områden som har betydelse för begriplighet är bland annat;

- Förstå uppdraget.
Viktigt för att deltagaren ska kunna avgöra vad som är viktigt att lägga tid på, vad som är rätt sätt att utföra arbetet på men även kunna ha idéer om hur arbetet kan förbättras.
- Kunskap för sin uppgift.
När du som handledare ger instruktioner så utgår du ifrån din egen förståelse. Deltagaren som får informationen kan tolka den på många olika sätt utifrån sin erfarenhet och förståelse.
- Veta om man lyckats.
Återkoppling både på det som går riktigt bra och det som behöver justeras.
- Om arbetsuppgifterna blir för svåra kan motivationen att försöka försvinna.

Hanterbarhet

Hanterbarhet handlar mycket om sin egen förmåga och omgivningens stöd att påverka sin den egna situationen. Små krav liksom för stora krav kan man må lika dåligt av.

Områden som har betydelse för hanterbarhet är bland annat;

- Material och verktyg.
Att det finns det som behövs för att uppgiften ska kunna lösas på ett effektivt och bra sätt.
- Inflytande.
Alla blir vi mindre stressade när vi själva får påverka arbetstakten och själv få påverka hur

arbetet ska läggas upp. Att ha inflytande kan vara mycket individuellt. En person vill ha stort inflytande, en annan person tycker bättre om det rutinmässiga och att bli styrd.

- Socialt stöd.
En viktig del när allt inte går som tänkt. Att det finns människor runt som är uppmärksamma och kan ge hjälp när det behövs.
- Ork.
När saker och ting är roliga orkar man mer. Arbete måste varvas med återhämtning. Någon behöver vila sina muskler andra behöver vila hjärnan.

Salutogent ledarskap är alltså ett ledarskap som sätter ljuset på de tillgångar och förmågor som finns i alla människor och att lita till människors förmåga att klara av saker. Det innebär också att inspirera, uppmuntra och bekräfta positiva beteenden.

Se människan. Se andra som kompetenta. Se till att det finns tid för samtal.

Lära mer om Salutogent ledarskap. Bok: ”*Salutogent ledarskap – för hälsosam framgång*”. Anders Hansson, Fortbildning AB. Går att beställa på www.adlibris.com, www.bokus.com

Handledare

Grunden för att trivas i rollen som handledare är att verkligen känna positivt för uppdraget. Att det är till största delen självvalt och absolut inte påtvingat.

Att vara handledare kan vara ett av det finaste som finns att vara, men kan också vara utmanande på en mängd olika sätt. En inneboende trygghet hos handledaren ger stadga även hos den som handleds.

Det går bra att vara handledare både som frivillig eller anställd. Praktikansvarig i kretsen avgör vem som passar till uppdragen.

Det är handledning som gäller och inga former av behandling/terapi. Handledning går att beskriva som en blandning av att vara mentor och coach, dvs. du som handledare bidrar med dina erfarenheter och din kunskap samtidigt som du lockar fram praktikantens egen kraft och vilja genom att ställa frågor kring önskeläge, behov etc. Terapi lämnas till professionella terapeuter.

Varje praktikant som börjar hos Röda Korset har sina förväntningar och sina förhoppningar men även sina farhågor. Ingen är den andra lik.

För dig som handledare är det viktigt att du sätter dig in i hur det salutogena förhållningsättet fungerar innan du går in i rollen som handledare. Läs metod.

Om handledaren väljer att arbeta utifrån det som personen uttrycker är positivt kommer starten att underlättas. Att låta praktikanten göra något som den känner är roligt. Infinner sig lustkänslorna då slappnar kropp och knopp av.

Bra introduktion som är utdragen över flera dagar/veckor kan göra att det också känns mer hanterbart för praktikanten. Att få delta i aktiviteter som ligger inom ramen för vad personen orkar med och kan utföra är en grund.

Det är handledarens roll att avväga så uppgifterna blir rimliga, att säkerställa att deltagaren mår bra med sina arbetsuppgifter och kan påverka innehåll. När deltagaren har större ohälsa eller funktionsnedsättning kan det behövas mer planering för att start och tid ska fungera. Förhoppningsvis väljer deltagaren själv eller samarbetspartners representant att berätta, stötta upp, ge råd och även ordna hjälpmedel om det behövs.

Handledaren måste ges möjlighet att få svar på de frågor som han/hon känner sig osäker inför. Det är en öppen dialog som gör framgången.

Uppföljning - olika för olika gäller. Kom överens inledningsvis om hur och när uppföljningar ska göras. Ofta kan det bli bättre med korta och återkommande möten än ett stort som kräver fokus under längre tid. Se till att samarbetspartnern blir involverad i uppföljningarna på ett eller annat sätt. Olika

program hos exempelvis Arbetsförmedlingen kräver olika typer av uppföljningar och kontakter. Klargör allt innan deltagaren börjar.

I en uppföljningssituation kan frågan komma upp om praktikperioden kan förlängas. Som handledare är det viktigt att se upp så att inte praktikanten blir kvar för länge, att praktikanten hamnar i en inlåsningsseffekt. Tanken är att en praktikperiod ska leda vidare till annat område eller annat företag. Alla behöver olika tid men när du som handledare ser att det är dags för annat, säg till.

Social samvaro på gott å ont. Så kan det vara. Någon klarar med lätthet av att vara med andra människor. En annan person har det som en stor utmaning. Än en gång, vi är olika, alla vill inte ha andra människor att prata och umgås med.

Det är inte givet att det känns lustfyllt att bli presenterad inför en grupp eller sitta ned för att fika med kollegor. Dock vill de flesta ändå ha någon att anförtro sig till, känna förtroende för. Förhoppningsvis blir det handledaren som får den rollen.

Generellt går att säga att de flesta som går in i rollen som praktikant har en förhoppning om att det ska bli en bra tid. Men när livet varit mer utmanande under lång tid före så kan tanken om att det nya ska bli bra, kännas avlägsen.

Det kan finnas många försvarsmekanismer i kroppen som reagerar för det minsta. Svårigheter att slappna av och ge det nya en chans kan också bli en utmaning. Det är tiden i en positiv, tillåtande, meningsfull miljö som kan göra att försvarsreaktionerna ebbar ut.

Vanliga negativa praktikanttankar kan vara:

- Vad klarar jag av och vad kan jag trivas med
- Hur klarar jag stressen och kraven
- Hur kommer de andra att gilla mig
- Kommer jag att förstå
- De kommer nog att tycka jag är dum i huvudet
- Undrar hur länge jag måste jag vara där
- Jag känner mig rädd, jag får ont i magen/huvudet.
- Tänk om de får veta ”vem jag är”
- Hur ska jag få pengarna att räcka till bussbiljetterna
- Jag har inga passande kläder
- Kommer jag att få gå undan om jag inte orkar
- Var äter jag? Kan jag ta med mig mat?
- Varje persons historia sätter nivån på oron inför praktikstart

När det inte fungerar; Ibland blir inte praktikperioden som den var tänkt och som den var planerad. Det kan vara så att du som handledare ser att praktikanten inte alls mår bra av att vara på Röda Korset. Det kan också vara så att praktikanten inte uppför sig på ett bra sätt. Det är du som handledare som måste ta beslutet om allt ska rulla på eller om ett avbrott ska göras.

Det kan vara bäst att avbryta när arbetet inte blir bra, detta efter att du lyft frågan med både praktikanten och handledaren. Det kan även finnas tillfällen då avbrott måste göras direkt. Exempel på detta kan vara vid stöld eller när praktikanten uppträder hotfullt eller annat opassande. Även när praktikanten är alkohol- eller drogpåverkad bör avbrott göras men först då personen nyktrat till. Steg 1 är att lämna arbetsplatsen den dagen.

Bra om du som handledare skaffar dig en plan på hur du ska hantera en knepig händelse. En plan eller att ordentligt tänkt igenom hur svåra händelser ska hanteras. Att dokumentera det som hänt är alltid

bra då det kan var svårt att komma ihåg olika detaljer under längre tid och för flera olika händelser. Lämpligtvis gör du detta ihop med ansvarig från styrelsen eller närmaste chef.

Till sist - använd dig av din personlighet men bli inte privat. Vi vet alla hur härligt det är att möta en person som känns äkta och genuin. En person som visar sina personliga sidor. När du fungerar som handledare så kan detta att vara personlig bryta barriärer och praktikanten ser inte bara en handledare utan även en människa med allt vad det innebär.

Att vara privat är något annat. Det kan bli mycket belastande för omgivningen att höra hur privatlivet fungerar och att få ta del av handledarens privata familjesituation med glädje, oro och andra bekymmer, speciellt det som kan skapa olust. Låt praktikanten vara befriad från att höra din vardagshistoria!

Vuxen möter vuxen. Försök att på allvar möta alla du pratar med som vuxna personer. Det blir stor skillnad i hur budskapet tas emot utifrån och hur du själv agerar. Om du möter den du talar med i samma ögonhöjd känns det tryggt för er båda. Ni möts som två jämlika vuxna personer.

Om du står upp och pratar med en person som sitter på en stol, d.v.s. du tittar ned på personen, då kan känslan blir att den som sitter känner sig i underläge och har svårare att fungera som vuxen fullt ut.

Steg för steg - träff med samarbetspartnern

Första mötet - samarbetspartnern, deltagaren, handledaren träffas. Förberedelse och tillräckligt avsatt tid ger en bra start. Se till att ni sitter ostörda. Låt samarbetspartnern inledningsvis beskriva vad som gäller och vad praktiken önskas innehålla.

När handledaren fått en bild presenterad går det lättare att ställa frågor och ge förslag. Låt gärna praktikanten berätta lite kort om sig själv, intressen, vad som han/hon sysslar med på dagarna mm. Visa att du är nyfiken på vem han/hon är. Se det som en miniintervju. Det är svårt att få en fullständig bild utifrån ett kort möte men med fokus å intresse går det att ändå få en bra bild.

Som handledare kan du ge förslag på vilka typer av arbetsuppgifter som kretsen kan erbjuda. Om praktikanten är i det läget att endast få timmar i veckan är aktuell, se till att det ändå blir ett innehåll i det hela.

Om osäkerhet uppstår om en praktik blir bra under de förutsättningar som finns, be att få några dagars betänketid. Viktigt att återkomma inom den tid du sagt att du ska återkomma. Den som ska bli praktikant kanske också vill fundera. Det går även att säga nej, det blir inte rätt för oss här och nu. En farlig egenskap hos en handledare är att blir mer snäll än förnuftig.

Blir beslutet att praktikanten ska börja på Röda Korset, gör en skriftlig överenskommelse där både handledare och samarbetspartner skriver på. De stora samarbetsparterna har redan framtagna dokument som ska användas vid samarbeten.

Skriv ned datum för praktikstart och praktikslut, antal timmar per vecka, hur många timmar per dag, vilka dagar som det gäller. Namn på deltagaren och dennes kontaktuppgifter ska också finnas med. Viktigt att det står att samarbetspartnern, ex Arbetsförmedlingen har försäkring som täcker uppdraget för praktikanten fullt ut. Det kan också vara särskilda omständigheter som behöver skrivas ned. Behöver en deltagare tydliga mål och delmål som ska checkas av, skriv ned detta.

Om praktiken är i "lösare former", dvs. pröva arbete, komplicera inte till det ut utan låt tiden avgöra vad som är realistiskt att nå fram till. Ett mål kan ligga i den nivån att det handlar om att gå till en arbetsplats tre gånger i veckan och vara där en kort stund.

Byt kontaktuppgifter med praktikanten. Fråga hur du på bästa sätt når fram – att ringa, sms:a eller maila. Berätta när du som handledare är lättast att nå och på vilket sätt.

Första arbetsdagen för praktikanten

Det är nu du som handledare sätter grunden för att det ska bli en bra praktikperiod. Låt praktikanten få känna sig välkommen, att du som handledare visar att du prioriterar starten av praktikperioden. Som handledare har du mycket att vinna på att ordna en bra introduktion.

Låt det finnas tid för småprat och fika. Låt gärna praktikanten fylla i svar på blanketten som heter Stödfrågor. Där kan också delar komma fram som du som handledare behöver hantera.

Ge en kort information om kretsens arbete. Titta runt och prata kring uppgifterna som är aktuella att göra. Använd kretsens introduktionsplan.

Första dagen kan det kännas tryggt att få veta vart ytterkläder och väska kan förvaras under tiden som arbete utförs. Även att veta vilka fikatiderna är och mer basala rutiner och regler.

Viktigt är också att redan tidigt få information kring brand och säkerhet.

Kom ihåg att praktikanten är där för sin egen skull men kan vara en värdefull resurs för Röda Korset. Introduktionen därefter kan spridas ut under flera dagar.

”Policy för medarbetare” - se blankettboken - är ett bra komplement till den muntliga informationen. Ett material praktikanten kan gå tillbaka till och läsa i.