

Läroplan
Igma
femina

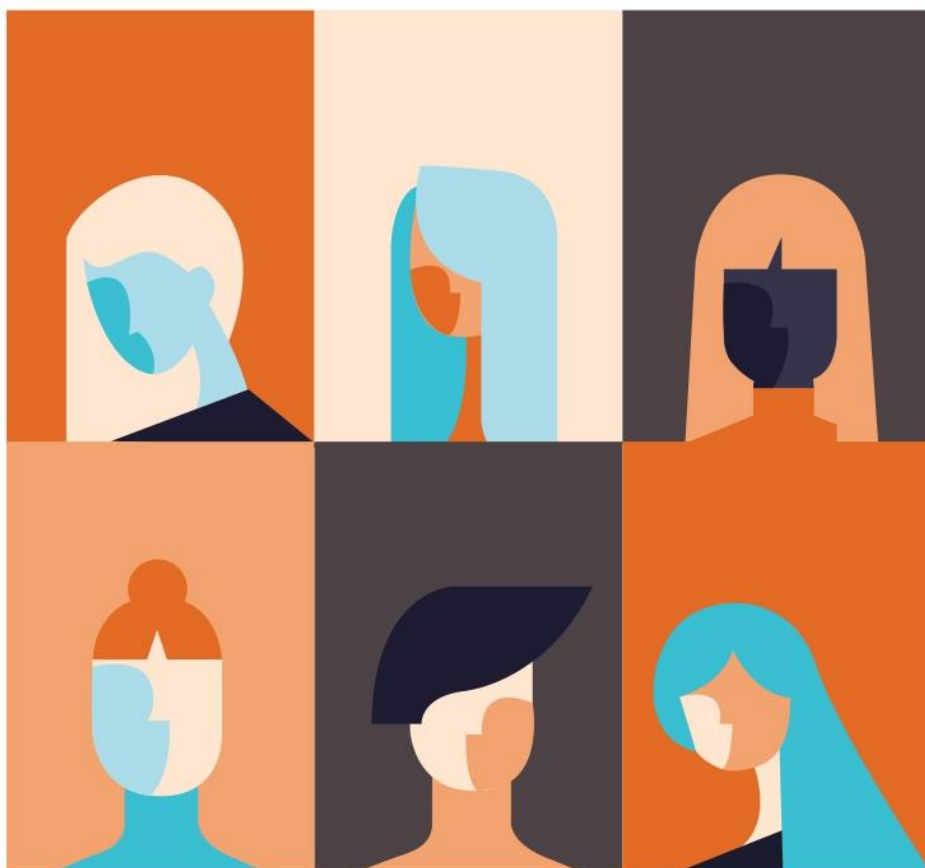
igma femina

**“IGMA med
genusmedvetet
perspektiv”**

Närmare till utbildning och arbetsmarknad
för migrant - och flyktingkvinnor genom
genusmedveten rådgivning och lokala
strategier för samarbete

igmafemina.dimitra.gr

Maj
2019



Innehåll

IGMA FEMINA-projektets bakgrund	6
Allmän introduktion till IGMA Feminas utbildningskurs	7
Innehållet i korthet	11
Beskrivning av utbildningens målgrupp	16
0. Introduktion till utbildningen	18
Lärandemål och resultat	18
O.A: Introduktion till IGMA FEMINA-projektet	19
O.A.2 Introduktion till utmaningen för könsstereotyper	20
0.B. IGMA-metoden	20
O.B.1. Introduktion till IGMA-metoden.....	20
O.B.2. Reflektion över IGMA-metoden.....	21
0.C. Introduktion till utbildningen	21
O.C.1. Introduktion till utbildningen.....	21
O.C.2. SWOT för IGMA-kriterier	22
Modul 1: IGMA-metoden	23
Kort introduktion till modul 1.....	23
Lärandemål och resultat för modul 1.....	25
1.A. IGMA-metoden.....	25
1.A.1. Yrkesprofil NIVÅ 1	25
INTRODUKTION.....	25
ÖVNINGAR	26
1.A.2. Yrkesprofil NIVÅ 2	27
INTRODUKTION.....	27
ÖVNINGAR	27
1.B. Intressentsamarbete.....	29
1.B.1. Intressentsamarbete NIVÅ 1.....	29
INTRODUKTION.....	29
ÖVNINGAR.....	29
1.B.2. Intressentsamarbete NIVÅ 2.....	31
ÖVNINGAR.....	31
1.C. Gradvisa framsteg.....	33
1.C.1. Gradvisa framsteg NIVÅ 1.....	33

INTRODUKTION.....	33
ÖVNINGAR.....	33
1.C.2. Gradvisa framsteg NIVÅ 2.....	35
INTRODUKTION.....	35
ÖVNINGAR.....	35
1.D. Case management.....	37
1.D.1. Case Management NIVÅ 1.....	37
INTRODUKTION.....	37
ÖVNINGAR.....	37
1.D.2. Case Management NIVÅ 2.....	40
INTRODUKTION.....	40
ÖVNINGAR.....	40
Modul 2: Yrkesrådgivning och coachning enligt IGMA-metoden.....	43
Kort introduktion av modul 2.....	43
Lärandemål och resultat för modul 2.....	44
2.A.1. Vägledning och motivation NIVÅ 1.....	45
INTRODUKTION.....	45
ÖVNINGAR.....	46
2.A.2. Vägledning och motivation NIVÅ 2.....	48
INTRODUKTION.....	48
ÖVNINGAR.....	49
2.B.1. Vägledning och kommunikation NIVÅ 1.....	51
INTRODUKTION.....	51
ÖVNINGAR.....	52
2.B.2. Vägledning och kommunikation NIVÅ 2.....	54
ÖVNINGAR.....	54
2.C. Vägledning och gradvisa framsteg.....	57
2.C.1. Vägledning och gradvisa framsteg NIVÅ 1.....	57
INTRODUKTION.....	57
ÖVNINGAR.....	58
2.C.2. Vägledning och gradvisa framsteg NIVÅ 2.....	59
INTRODUKTION.....	59
ÖVNINGAR.....	60
2.D.1. Vägledning och handlingsplanering NIVÅ 1.....	61

INTRODUKTION.....	61
ÖVNINGAR.....	62
2.D.2. Vägledning och handlingsplanering NIVÅ 2.....	64
INTRODUKTION.....	64
ÖVNINGAR.....	64
Modul 3: IGMA:s individuella profilering och utvärdering mot arbetsmarknaden och AVET.....	67
Introduktion.....	67
Lärandemål och resultat för modul 3.....	68
3.A. Nyckelkompetenser för sysselsättning och utbildning.....	69
3.A.1. Nyckelkompetenser för inträde till sysselsättning och utbildning NIVÅ 1.....	69
INTRODUKTION.....	69
ÖVNINGAR.....	69
3.A.2. Nyckelkompetenser för inträde till sysselsättning och utbildning NIVÅ 2.....	71
ÖVNINGAR.....	71
3.B. Nyckelkompetenser för aktivt medborgarskap.....	73
3.B.1. Nyckelkompetenser för aktivt medborgarskap NIVÅ 1.....	73
INTRODUKTION.....	73
ÖVNINGAR.....	74
3.B.2. Nyckelkompetenser för aktivt medborgarskap NIVÅ 2.....	76
INTRODUKTION.....	76
ÖVNINGAR.....	77
3.C. Utvärdera hårda och mjuka färdigheter.....	78
3.C.1. Utvärdera hårda och mjuka färdigheter NIVÅ 1.....	78
INTRODUKTION.....	78
ÖVNINGAR.....	79
3.C.2. Utvärdera hårda och mjuka färdigheter NIVÅ 2.....	80
INTRODUKTION.....	81
ÖVNINGAR.....	81
3.D. Genuskänslig profilering och utvärdering.....	84
3.D.1. Genuskänslig profilering och utvärdering NIVÅ 1.....	84
INTRODUKTION.....	84
ÖVNINGAR.....	84
3.D.1.1.....	84
Använda genusperspektiv.....	84

3.D.1.2	85
Utvärdering ur ett genusperspektiv.....	85
3.D.2. Utvärdering ur ett genusperspektiv NIVÅ 2	87
INTRODUKTION.....	87
ÖVNINGAR	87
Modul 4: IGMAs arbetsgivarengagemang.....	88
Introduktion.....	88
Lärandemål för och resultat av modul 4	89
4.A. Nätverkande	90
4.A.1. Nätverkande NIVÅ 1.....	90
INTRODUKTION.....	90
ÖVNINGAR	91
4.A.2. Nätverkande NIVÅ 2	94
INTRODUKTION.....	94
ÖVNINGAR	95
4.B. Samla in information om arbetsmarknaden	96
4.B.1. Samla in information om arbetsmarknaden NIVÅ 1	96
INTRODUKTION.....	96
ÖVNINGAR	97
4.B.2. Samla in information om arbetsmarknaden NIVÅ 2	98
ÖVNINGAR	98
4.C.1. Socialt ansvar och social innovation NIVÅ 1	100
INTRODUKTION.....	100
ÖVNINGAR	100
4.C.2. Socialt ansvar och social innovation NIVÅ 2	102
INTRODUKTION.....	102
ÖVNINGAR	102
4.D. Praktik och mentorskap	104
4.D.1. Praktik och mentorskap NIVÅ 1	104
INTRODUKTION.....	104
ÖVNINGAR	105
4.D.2. Praktik och mentorskap NIVÅ 2	106
INTRODUKTION.....	106
ÖVNINGAR	107

IGMA FEMINA-projektets bakgrund

IGMA Femina är ett transnationellt projekt inom Erasmus+ KA2-program, som riktar sig mot samarbete för innovation och utbyte av god praxis och strategiska partnerskap för vuxenutbildning. Projektets partnerskap består av 7 partners som representerar tillhandahållare av vuxenutbildning, yrkesutbildning, civilsamhälle och teknologi. Projektet varar i 36 månader med start 1 oktober 2016.

IGMA Femina står för Shortening Distance to Labour Market and Education for migrant and refugee women through gender-sensitive counselling and local cooperation strategies. Syftet med det här projektet är att ta fram rådgivning till arbetslösa kvinnor med flyktingstatus, eller asylsökande invandrarkvinnor som är i, för dem, ett nytt land. Utvecklingen av professionell rådgivningspraxis skulle innebära att bekämpa implicit så väl som explicit ojämlikhet genom att antingen lägga till eller ta fram ett genusperspektiv i den ordinarie rådgivningen, med mål att förkorta avståndet till arbetsmarknaden eller utbildning. I IGMA Femina föreslår man att insatsen för att bekämpa ojämlikhet och att förkorta avståndet till utbildning och arbetsmarknaden ska genomföras med hjälp av en kombinerad process i att väcka medvetenhet om genusbias, och detta genom att använda sig av genuskänsliga strategier för rådgivning och lokalt samarbete.

Det behövs tre utvecklingsåtgärder för att hantera ojämlikhet och för att förbättra invandrar-/flyktingkvinnors tillgång till arbetsmarknaden genom utbildning:

Tillräcklig yrkesrådgivning med hjälp av utbildning av yrkesverksamma och att täcka punkterna genusmedvetenhet och genuskänslig rådgivning;

En effektiv genuskänslig strategi för samarbete inom lokala intressentnätverk, som har hand om validering/utbildning/jobbplacering för att tillhandahålla tjänster som grundar sig i varje kvinnas individuella behov och hinder;

Ett aktivt arbetsgivarengagemang som en del av den genuskänsliga strategin i de lokala intressentnätverken verkar som en nyckel till utbildning mot övergång till arbete.

Dessa mål stöttar projektet IGMA Feminas huvudsyfte, att "förbättra tillgängligheten för invandrar-/flyktingkvinnor angående vuxenutbildning och genuskänslig rådgivning för att kunna inträda på arbetsmarknaden".

En dialog bland tillhandahållarna av utbildning samt en tydlig uppdelning av roller och ansvarsområden främjar transparens och kvalitet på tillhandahållna tjänster, och medför att man sparar pengar genom att undvika dubbel finansiering och repetitiva åtgärder. Dessutom förväntas implementeringen av IGMA Femina-metoden för förbättring och förlängning av högkvalitativa utbildningsmöjligheter – som är skräddarsydda för individuella vuxenstuderande, med hjälp av innovativa sätt att nå ut på samt undervisning - leda till att främja självbemyndigande och aktivt medborgarskap hos vuxenstuderande under ett långtidsperspektiv. Den långvariga arbetslösheten bland invandrarkvinnor orsakar inte bara ekonomiska förluster i partnerländerna. Det leder även till bristande motivation, brist på självkänsla, social isolering och fysiska och psykiska åkommor.

Allmän introduktion till IGMA Feminas utbildningskurs

Det här dokumentet är en del av den totala uppsättningen dokument och online-material som tillsammans utgör material för att utbildarna ska kunna utbilda deltagarna i IGMA-metoden. Hela uppsättningen material består först och främst av en metodisk handbok som beskriver IGMA 3-nivåerna i detalj, coachernas och case managers yrkesroller samt lite bakgrundsteori och praktiska exempel på hur modellen kan användas.

För det andra har materialet en kursbeskrivning. Den här beskrivningen presenteras på ett väldigt flexibelt sätt genom att erbjuda många utbildningsövningar för att hjälpa deltagarna att utveckla medvetenhet, kunskap och färdigheter om den professionella profilen. Den här utformningen kommer att möjliggöra för utbildarna att göra ett lämpligt urval av övningar som på bästa sätt uppfyller deras deltagares utbildningsbehov.

Det här dokumentet innehåller kursbeskrivningen, dvs. uppsättningen av övningar som täcker de yrkesmässiga områden hos de deltagare som är intresserade av att arbeta enligt IGMA. Kursbeskrivningen är uppdelad i en introduktionsdel (modul 0) och 4 moduler. Varje modul innehåller en uppsättning lärandemål och övningar som alla varje gång berör modulens huvudämne. Introduktionsdelen fokuserar på att väcka medvetenhet om skraddarsytt tillhandahållande, närmare samarbete mellan intressenter, och på behovet av mer genuskänsliga strategier. Den förbereder för introduktionen av (delar av) själva IGMA-metoden. Den första modulen täcker utbildningsövningar för själva IGMA-metoden. Den handlar om det övergripande sättet att tänka enligt IGMA och vad allt detta betyder för den yrkesverksamma samt nätverket i vilket denne verkar. Det förbereder för genuskänslig rådgivning. Den andra modulen täcker området yrkesvägledning och coachning med speciell uppmärksamhet på att öka motivation och yrkesmedvetenhet och att bemöta coachning och vägledning på ett genuskänsligt sätt. Den tredje modulen täcker området utvärdering: kartläggning av färdigheter och kompetenser samt kunskap baserad på tidigare erfarenheter. Den fokuserar även på genuskänsliga aspekter inom den här delen av processen. Den uppmärksammar också utvärdering av mer allmänna färdigheter och kompetenser som är viktiga för arbete och inträde i utbildning. Den fjärde modulen bemöter området samarbete, mer specifikt samarbetet med arbetsgivarna, för att underlätta för arbetslösa kvinnor att komma in på arbetsmarknaden. Vad gäller potentiell genusbias ger den en insikt i hur man kan stötta och bygga upp arbetsgivarstöd och relationer med arbetsgivarna, som kan övervinna genushinder.

Varje modul beskrivs på liknande sätt: det börjar med en introduktion av själva modulen och de ämnen som kommer att presenteras i den delen av utbildningen. Den här introduktionen kan användas av utbildaren i förberedelsen av sessionen. Varje introduktion avslutas med en kort lista av stödmaterial som kan användas.

Efter introduktionen presenteras en kort översikt av alla lärandemål, varje gång på två åtskilda nivåer. Den första nivån är nivån på vilken man blir medveten och mer kunnig om ett visst ämne. Den andra nivån handlar om att tillämpa den medvetenheten och kunskapen på arbetet hos den yrkesverksamma som arbetar med arbetslösa kvinnor/med arbetsgivare.

Sedan följer en lista över ämnena och en beskrivning av två eller tre övningar som kan användas för att utveckla medvetenhet, kunskap, färdigheter och kompetenser i enlighet med de två olika expertisnivåerna som nämndes i delen om lärandemål. Varje ämne har övningar på två olika "expert"-nivåer och en nivå riktar sig huvudsakligen mot kunskap. Den andra nivån handlar om att tillämpa denna kunskap. Varje övning har en standardlayout: titel, lärandemål, varaktighet, procedur, feedback och stödmaterial. Under rubriken stödmaterial kan man hitta hänvisningar till stöttande introduktionstexter, mallar för enkäter etc., som finns tillgängliga i ett separat bilagsdokument. Utbildningskursen avslutas med en översikt av alla inlärningsmetoder som används i de olika övningarna.

Fig.1: Kursbeskrivningens layout

0. Allmän introduktion till metod och utbildning Medvetenhet om behov av samarbete och genuskänsliga strategier			
1. IGMA Femina-metoden	2. Yrkesvägledning och coachning	3. Individuell profilering och utvärdering	4. Arbetsgivarengagemang och involvering
A. Professionell profil B. Intressentsamarbete C. Gradvisa framsteg D. Case management E. Genuskänslig rådgivning	A. Vägledning och motivation B. Vägledning och kommunikation C. Vägledning och gradvisa framsteg D. Vägledning och åtgärdsplanering E. Vägledning ur ett genusperspektiv	A. Nyckelkompetenser för inträde till arbete/VET B. Nyckelkompetenser för medborgarskap C. Utvärdering av hårda och mjuka färdigheter D. Utvärdering ur ett genusperspektiv	A. Kontakta arbetsgivare B. Information om arbetsmarknaden C. Socialt ansvar och social innovation D. Adeptskap och mentorskap E. Genusmedvetenhet och arbetsgivarens roll

Innehållet i korthet

Tabellen nedan ger en allmän översikt av ämnena, lärandemålen och övningarna i IGMA Feminas kursbeskrivning:

Ämnen	Lärandemål	Övningar
0. Allmän introduktion		
a. Introduktion till projektet	Allmänt • Ha allmän förståelse för IGMA-metoden och dess tre nivåer • Kunna tillämpa metodens allmänna principer på den egna yrkeskontexten • Förstå klientens aktiverings- och deltagarprocess • Vara medveten om genusbias i samhället och behovet av genuskänsliga strategier	• Introduktion till IGMA-utmaningen • Introduktion till IGMA-metoden • Reflektion över IGMA-metoden • Introduktion till utbildningen • SWOT för den egna organisationen enligt IGMA-kriterierna
b. Introduktion till IGMA Femina-metoden		
c. Introduktion till utbildningen		
Modul 1: IGMA-metoden		
	Allmänt	• Aktuell status för att arbeta med arbetslösa invandrar- och flyktingkvinnor • Diskussion om coachens roll och ansvarsområden • Övning i Coveys '7 goda vanor' • Inventering av (viktiga) inlärningsbehov/mål • Övning i effektivt nätverk • SWOT för det regionala nätverkets kamp mot arbetslöshet • Nätverkskommunikation och delning av information • Regionalt nätverk och coachens ansvarsområden • Gradvisa framsteg nivåer 1-4 • Gradvisa framsteg och det regionala nätverkets roll och alternativ • Introduktionsövning i case management • Använda konceptet case management • Ingripa eller inte: Spåra och leta • Case management • Genusfrågor. Genuskänslighet i arbete med målgruppen.
a. Professionell profil	1. Ha allmän förståelse för IGMA-metoden och dess tre nivåer	
b. Intressentsamarbete	2. Kunna tillämpa metodens allmänna principer på den egna yrkeskontexten	
c. Gradvisa framsteg	3. Förstå klientens aktiverings- och deltagarprocess	
d. Case Management	4. Förstå konsekvenserna av genusbias i den egna yrkeskontexten	
e. Genuskänslig rådgivning		
	Nivå 1	
	5. Kunna skilja på olika yrkesroller hos IA;	
	6. Förstå hur IGMA:s tre nivåer hänger samman;	
	7. Förstå klientens aktiverings- och deltagarprocess	
	8. Förstå principerna för case management och vad de betyder inom IGMA	
	9. Förstå genusfrågor i kontexten i en yrkesrådgivares arbete	
	10. Kunna definiera egna alternativ för professionell förbättring och effektivitet	
	Nivå 2:	

Ämnen	Lärandemål	Övningar
	1. Kunna förbättra den egna yrkesrollen och ansvarsområden i relation till nätverket 2. Kunna övervaka och kontrollera klientprocessen med hjälp av case management 3. Kunna förbättra regionalt samarbete baserat på användning av IGMA-metoden 4. Förstå genuskänslig rådgivning 5. Kunna tillämpa åtgärder för att säkerställa en mer genusneutral strategi i rådgivarens yrkesmässiga kontext	• Relevans och egenheter hos genuskänslig rådgivning • Relevans och egenheter hos genuskänslig rådgivning

Modul 2: Yrkesrådgivning och coachning enligt IGMA-metoden

Allmänt

a. Vägledning och motivation	1. Ha allmän förståelse för yrkesvägledning, coachning och kommunikation enligt IGMA-metoden	• Vägledning och motivation
b. Vägledning och kommunikation	2. Kunna tillämpa yrkescoachningens allmänna principer på den egna yrkeskontexten	• Vägledning och motivation och yrkesdialog
c. Vägledning och gradvisa framsteg	3. Förstå klientens motivationsprocess	• Yrkesdialogen (5 viktiga punkter)
d. Vägledning och åtgärdsplanering	4. Kunna använda sig av kunskap relevant för klientmotivation för att stärka effektiva klientframsteg	• Yrkesdialogen (från erfarenhet till medvetenhet)
e. Vägledning ur ett genusperspektiv	5. Kunna ge vägledning på ett genuskänsligt sätt	• Övning i motiverande samtal (rollspel)
		• Övning i olika typer av samtal
		• Övning i att tala med klienter
		• Övning i att hantera olika typer av klienter
		• Övning i Hoffmans modell
		• Övning i interkulturella dimensioner

Nivå 1:

1. Kunskap om allmänna principer för yrkesvägledning och coachning enligt IGMA	• Utforma en framstegssteg
2. Kunskap om rollen hos klientmotivationen i yrkesvägledning	• Kort- och långsiktiga mål för framstegsstegen
3. Kunskap om de grundläggande principerna för kommunikation och interkulturell kommunikation	• Vägledning och gradvisa framsteg: H-modellen
4. Förstå och beskriva jämställdhetsintegrering och hur det kan påverka karriärvägarna	• Vägledning och gradvisa framsteg
	• SMART åtgärdsplanering
	• Övning i att sätta upp mål
	• Övning i resurser och åtgärdsplanering
	• Övning i att dela information

Ämnen	Lärandemål	Övningar
	5. Förstå skillnader och likheter mellan jämställdhet och likvärdighet och diskutera varför det är viktigt för yrkesvägledning 6. Kunna definiera egna alternativ för yrkesmässig förbättring och effektivitet	• Vägledning ur ett genusperspektiv • Övning i likvärdighet och jämställdhet • Övning i jämställdhetsintegrering • Övning i genushinder • Genusbias
	Nivå 2: 1. Kunna tillämpa IGMA-principerna för yrkescoachning i den egna yrkeskontexten 2. Kunna tillämpa interventioner för att öka klientmotivationen i den egna yrkeskontexten 3. Kunna tillämpa allmänna principer för klientkommunikationer och i olika miljöer och med olika klienter 4. Kunna använda sig av nätverket för att öka effektiviteten av yrkesvägledning och coachning 5. Kunna tillämpa könsneutral rådgivningspraxis i direktkontakt med klienter och nätverk	

Modul 3: IGMAs individuella profilering och utvärdering mot arbetsmarknaden och AVET

	Allmänt	
a. Nyckelkompetenser för inträde i arbete/AVET	1. Ha allmän förståelse för IGMAs profilering och användningen av nyckelkompetenser för klienternas framsteg	• ERFs nyckelkompetenser • Övning i utvecklingen av nyckelkompetenser
b. Nyckelkompetenser för aktivt medborgarskap (inneslutning)	2. Kunna tillämpa IGMAs allmänna principer i den egna yrkeskontexten 3. Ha allmän förståelse för aktivt medborgarskap och	• Övning i användning av det regionala nätverket för utveckling av nyckelkompetenser • Yrkesinläring och coachning

Ämnen	Lärandemål	Övningar
c. Utvärdering av hårda och mjuka färdigheter	dess tillhörande kompetenser	• ACS som en skala för att utvärdera aktivt medborgarskap och motivationen hos klienterna
d. Utvärdering ur ett genusperspektiv	4. Kunna tillämpa utveckling av aktivt medborgarskap på den egna yrkeskontexten och nätverket	• Motiverande verktyg för att utforska motivation
	5. Kunna tillämpa kunskap om genusbias hos en yrkesverksam och klient i en utvärdering	• Motiverande verktyg för att utforska kvinnornas motivation och främja framsteg (1 och 2)
	Nivå 1	• Utvärdera hårda och mjuka kompetenser: enkel portfolio
	1. Kunskap om att skilja på olika färdigheter och kompetenser hos klienter och hur de ska utvärderas	• Utvärdera hårda och mjuka kompetenser och framstegsstegen
	2. Kunskap om att definiera och skilja på olika utvecklingsmöjligheter för individuella klienters framsteg	• Utvärdera hårda och mjuka kompetenser: STARR-metoden
	3. Kunskap om användningen av klientmotivationen i utvärderingen av utvecklingsmöjligheter	• Utvärdera hårda och mjuka kompetenser: använda nätverket
	4. Kunskap om genusbias i en utvärdering och kunskap om förebyggande åtgärder	• Utvärdera hårda och mjuka kompetenser: portfolioskapande
	5. Kunna definiera egna alternativ för professionell förbättring och effektivitet	• Utvärdera hårda och mjuka kompetenser: mot egen mall och rutin
	Nivå 2	• Genuskänslig profilering och utvärdering NIVÅ 1
	1. Kunna tillämpa kunskap på olika färdigheter och kompetenser hos klienter inom coachning	• Använda genusperspektiv
	2. Kunna använda regionala möjligheter för enskilda klienters framsteg	• Utvärdering ur ett genusperspektiv
	3. Kunna tillämpa kunskap på förebyggande av genusbias i utvärderingen och utvärderingens kontext	• Utvärdering av ytterligare stödtjänster
	4. Kunna definiera egna alternativ för professionell förbättring och effektivitet	• Utvärdering för en jobbsökarstrategi

Modul 4: IGMAs arbetsgivareengagemang

Ämnen	Lärandemål	Övningar
-------	------------	----------

	Allmänt	
a. Nätverkande	1. Ha allmän förståelse för arbetsgivarens roll i klienternas framsteg enligt IGMA-metoden	• Arbete i din region
b. Samla in information om arbetsmarknaden	2. Ha allmän förståelse för krav för effektivt adeptskap och mentorskap och kommunikation med arbetsgivare	• Hur kontakta arbetsgivare?
c. Socialt ansvar och social innovation	3. Ha allmän förståelse för principer för social innovation och socialt ansvar	• Argument för arbetsgivarengagemang
d. Adeptskap och mentorskap	4. Kunna engagera arbetsgivare i regionala aktiviteter enligt metodens allmänna principer (skapa nätverk)	• Skapa långsiktiga relationer med arbetsgivare
e. Genusmedvetenhet och arbetsgivarens roll	5. Kunna tillämpa principer för social innovation i arbetsgivarnätverk för att stärka klienternas framsteg	• Övning i arbetsgivarstrategier som integrationsagenter använder sig av
	6. Kunna planera och följa upp åtgärder för att främja arbetsgivarnas rekryterings- och HR-processer på ett genuskänsligt sätt	• Övning i arbetsgivarbehov
		• Övning i fördelar med arbetsgivarnätverk
		• Övning i arbetsengagemang
		• Corporate Social Responsibility (CSR) och arbete
		• Förstå social innovation
		• Fallstudie om CRS: bekämpa kvinnoarbetslöshet
		• Kartlägga social innovation på lokal nivå
		• Adeptskap och mentorskap nivå 1
		• Adeptskap och mentorskap nivå 2: skapa win-win
		• Adeptskap och mentorskap nivå 2: arrangemang
		• Vad är stereotyper och missuppfattningar?
		• Faran med en ensam berättelse
		• Hur kan vi bekämpa hindren för att kvinnor ska få jobb?
		• Hur kan vi reducera hindren för att stötta kvinnorna i arbete?
	Nivå 1:	
	1. Kunna skilja på de olika insatser som arbetsgivarna kan göra samt de berörda kraven	
	2. Kunskap om krav för effektivt adeptskap och vägledning	
	3. Kunskap om effektiv arbetsgivarkommunikation	
	4. Kunskap om principer för social innovation och socialt ansvar och om dess relation till IGMAs tre nivåer	
	5. Kunskap om åtgärder för genuskänslig rekrytering och HR	
	6. Kunna definiera egna alternativ för professionell förbättring och effektivitet	
	Nivå 2	

Ämnen	Lärandemål	Övningar
	1. Kunna utveckla ett arbetsgivarnätverk 2. Kunna utforma och utföra åtgärder för att engagera arbetsgivare i olika aktiviteter för att stärka effektiviteten för inträde på arbetsmarknaden 3. Kunna anordna effektiva adepts-kaps- och mentorskapsförhållanden i nätverket 4. Kunna utforma och utföra aktiviteter som baseras på social innovation och socialt ansvar 5. Kunna utforma och tillämpa aktiviteter för att främja arbetsgivarnas mer genuskänsliga rekrytering och HR	

Beskrivning av utbildningens målgrupp

Utbildningen passar för yrkesverksamma som arbetar med flyktingkvinnor i åldrarna 18 – 60 vilka hotas av uteslutning:

- a. Yrkesverksamma som försöker stötta dessa kvinnor i att göra behövliga rätta yrkesval och att stötta dem antingen att direkt komma in på arbetsmarknaden eller i att hitta en väg genom (yrkes-)utbildning och arbetslivserfarenhet.
- b. Yrkesverksamma som är en del av nätverken av institut som har specifika ansvarsområden i att uppnå mål för just den här målgruppen: arbetsförmedlingar, lokala myndigheter, icke-statliga organisationer som arbetar med den här målgruppen, vuxenutbildning, yrkesutbildning, arbetsgivarorganisationer etc.

Programmet skiljer på två nivåer av kunskap och expertis:

Nivå 1 fokuserar på allmän kunskap för det specifika ämnet i relation till IGMA-metoden och den yrkesverksammas kontext.

Nivå 2 fokuserar på en djupare förståelse för metoden samt dess praktiska tillämpning. Den här nivån handlar om att kunna använda/tillämpa medvetenhet och kunskap i yrkeskontexten genom att fokusera på beteendeförändringar och förhållningssätt, vägen framåt och fallstudier där teori och kunskap har omsatts i praktik.

Den här uppdelningen finns i var och en av de fyra modulerna och i varje ämne som tas upp i modulerna.

0. Introduktion till utbildningen

Introduktionens övningar och material avser förbereda utbildningen och skapa en allmän förståelse för projektet IGMA Femina och en generell medvetenhet om genusfrågan: vad handlar IGMA-metoden om, vad är det faktiska genusproblemet, hur uppfattar vi de aktiviteter som finns i det aktuella nätverket som ansvarar för kvinnornas integration på arbetsmarknaden, hur kan de yrkesverksamma förbättra sitt dagliga arbete?

Introduktionssessionen fokuserar på den yrkesverksamma och dennes aktuella roll och ansvarsområden i att bekämpa arbetslöshet/brist på integration samt väcka medvetenhet om att "göra genus" i vårt samhälle. Det är dennes första bekantskap med IGMA Feminas ramverk för deltagare, och den här bekantskapen avser att ge utbildaren en uppsättning övningar för att hjälpa deltagarna formulera sina utbildnings- och utvecklingsbehov. Det är ett sätt att finjustera utbildningens fortsatta innehåll.

De erbjudna materialen hjälper deltagarna att kritiskt se på:

- Den egna aktuella professionalismen som coach och i ett samarbete,
- Den egna organisationens effektivitet,
- Det regionala nätverket av samarbetande organisationers effektivitet,
- Uppmärksamhet och medvetenhet i genuskänsliga strategier,
- Nivån av genuskänslig rådgivning inom yrket/organisationen/organisationens kontext.

Lärandemål och resultat

Introduktion

Allmänna mål:

Ha allmän förståelse för IGMA-metoden och dess tre nivåer

Kunna tillämpa metodens allmänna principer i den egna yrkeskontexten

Förstå klientens aktiverings- och deltagarprocess

Vara medveten om genusbias i samhället och behovet av genuskänsliga förhållningssätt

Mål per nivå:

Ingen åtskillnad på nivåerna

O.A: Introduktion till IGMA FEMINA-projektet

O.A.1

Introduktion till IGMA Femina-projektet

Lärandemål:

Allmän förståelse för IGMA Femina-metoden

Varaktighet:

60 minuter

Procedur:

1. Välkomna
2. Personliga presentationer av utbildaren och deltagarna
3. Utbildaren presenterar kontexten för IGMA Femina
 - a. Arbetslöshet hos europeiska invandrarkvinnor, ett recept på en förlorad generation (Resultat från de nationella undersökningarna)
 - b. Social utmaning för flera intressentnätverk i kampen mot kvinnoarbetslöshet
 - c. Dåliga resultat i många projekt och en ännu större förlust av pengar
 - d. Behov av mer effektivitet i projekt/aktiviteter
4. Utbildaren presenterar ingredienserna i IGMA Femina-projektet
 - a. Metod/strategi
 - b. Utbildning
 - c. (implementerings-) pilottester

Feedback:

- Utbildaren ber om kommentarer och frågor

Stödmaterial:

PowerPoint- presentation som introducerar IGMA Femina

0.A.2 Introduktion till utmaningen för könsstereotyper

0.A.2 Introduktion till utmaningen för könsstereotyper

Lärandemål: Kunskap om IGMA Femina-metoden och stereotyputmaningar

Varaktighet: 60 minuter

- Procedur:
1. Välkomna
 2. Diskussion om vanliga könsstereotyper, vilka utmaningar det medför
 3. Utbildaren presenterar kontexten för utmaningen för könsstereotyper i ramverket för IGMA Femina
 - a. Kvinnoarbetslöshet (Resultat från nationella intervjuer, information från den transnationella forskningsrapporten)
 - b. Utmaning för könsstereotyper för yrkesrådgivare
 - c. Vägar mot effektiv genuskänslig kommunikation inom yrkesrådgivning för effektiva resultat
 4. Utbildaren presenterar utmaningen för könsstereotyper inom IGMA Femina-projektet och sätt att bekämpa dem på
 - a. Metod/strategi
 - b. Utbildning
 - c. (implementerings-) pilottester

Feedback: Utbildaren ber om kommentarer och frågor

Stödmaterial: PowerPoint- O.A.1. Bilaga 1
presentation som
introducerar IGMA
Feminas utmaning
för könsstereotyper

0.B. IGMA-metoden

0.B.1. Introduktion till IGMA-metoden

0.B.1 Introduktion till IGMA-metoden

Lärandemål:	Allmän förståelse för IGMA-metoden		
Varaktighet:	30 minuter		
Procedur:	- Utbildaren presenterar IGMA-metodens historia (föregångarna 1 och 2) och IGMA-approachens idéer samt ger en översikt över dess beståndsdelar		
Feedback:	- Utbildaren ber om kommentarer och frågor		
Stödmaterial:	Diagram för IGMA-approachen och IGMA:s beståndsdelar: viktiga framgångsfaktorer	O.B.1 bilaga 1	O.B.1 bilaga 2

0.B.2. Reflektion över IGMA-metoden

0.B.2	Reflektionsövning för metoden	
Lärandemål:	Allmän förståelse för IGMA-metoden	
Varaktighet:	1 timme	
Procedur:	Utbildaren ber deltagarna att reflektera över IGMA:s beståndsdelar som presenteras i handout 2, genom att ställa sig själva två frågor: 1. Förstår jag syftet och värdet med den här aspekten? 2. (Hur) kan jag använda den här aspekten i mitt dagliga arbete? Utbildaren följer listan som presenteras i bilagan och går runt för att samla in resultat om de på varandra följande aspekterna i de 3 orienteringsdomänerna för metoden.	
Feedback:	Utbildaren sammanfattar resultaten och refererar till det som ska betonas, vilket kommer att behandlas i utbildningen.	
Stödmaterial:	IGMA:s beståndsdelar	O.B.1 bilaga 2

0.C. Introduktion till utbildningen

0.C.1. Introduktion till utbildningen

0.C.1.	Introduktion till utbildningen	
Lärandemål:	Kunna tillämpa metodens allmänna principer i den egna yrkeskontexten.	
Varaktighet:	1 timme	
Procedur:	- Utbildaren presenterar layout och innehåll i utbildningsprogrammet	

	- Målgrupp för utbildningen: coacher som arbetar med ungdomar med risk för uteslutning - Betoning på de mest relevanta elementen i att bekämpa ungdomsarbetslöshet och uteslutning - Utbildaren kopplar programmet till projektet och metoden - Utbildaren skiljer mellan mål för en utbildning och mål för en implementering - Utbildaren ber om deltagarnas personliga förväntningar och mål - Utbildaren sammanfattar gruppens gemensamma förväntningar och behov och kopplar sammanfattningen till utbildningens layout.	
Feedback:	- Utbildaren ber om kommentarer och frågor	
Stödmaterial:	Översikt av utbildningen	0.C.1 bilaga 1

0.C.2. SWOT för IGMA-kriterier

0.C.2. SWOT för den egna organisationen beträffande IGMA-kriterierna

- Lärandemål:
- Förmåga att tillämpa de allmänna principerna för metoden på den egna yrkeskontexten
 - Kunna identifiera egna och organisationens viktiga punkter för utveckling

Varaktighet: 1 timme

- Procedur:
- Förberedelse: deltagarna skriver en kort och skarp (individuell) beskrivning om den egna organisationen och dess roll i att bekämpa/förebygga ungdomsarbetslöshet. (uppgifter/ansvarsområden, nuvarande approach, erbjudna tjänster, klienternas intag/produktion/output);
 - Deltagarna diskuterar de kritiska faktorerna/kriterierna för framgång och misslyckande som IGMA-approachen ger, och tillämpar dem på den egna organisationen;
 - Deltagarna fyller i SWOT-analysens fyra rutor i små grupper (med hänsyn till IGMAs beståndsdelar);
 - Grupperna presenterar och jämför sina resultat;
 - Deltagarna skiljer på sina förbättringsmöjligheter och lärandemål;
- Feedback:
- Utbildaren belyser de likheter och skillnader som uppstår i SWOT-resultaten för de olika deltagarna;
 - Utbildaren sammanfattar de viktiga punkterna i läroplanen följt av resultaten av SWOT-analysen

Stödmaterial: SWOT-analys

0.C.2. bilaga 1

Modul 1: IGMA-metoden

Kort introduktion till modul 1

I den här modulen kommer huvudfokus att ligga på att förklara IGMA-metoden i kontexten av att bekämpa arbetslöshet bland migrant- och flyktingkvinnor. En grundläggande förståelse för tre nivå-approachen är nödvändig eftersom den kunskap och de färdigheter som man lär sig i den här modulen kommer att användas i innehållet och övningarna i de tre andra modulerna. Modulen utarbetar den första bekantskapen med metoden, som presenterades i introduktionssessionen.

De viktigaste anledningarna till att utveckla IGMA-metoden är baserade på analysen att förbättring av arbetsmöjligheter för arbetslösa migrant- och flyktingkvinnor är möjlig genom att öka medvetenheten och fokus för individuella behov, genom att tänka på karriärinriktning och vägledning samt genom ökat och mer effektivt samarbete mellan coacher och aktörer, speciellt arbetsgivare. Det är specifikt viktigt för migrant- och flyktingkvinnor att de har fler möjligheter att få arbetslivserfarenhet, fler möjligheter att omvandla färdigheter och kunskap i praktik och att kunna visa arbetsgivarna sina yrkesmässiga intressen och motivation. På det sättet kan de öka sina chanser att komma in på arbetsmarknaden även i perioder där ekonomin inte är till stor hjälp.

Därför omfattar hela IGMA FEMINA-läroplanen, förutom den här första modulen om metoden, tre andra moduler som täcker yrkesrådgivning och coachning; utvärdering och profilering av målgruppen samt arbetsgivarengagemang.

IGMA-metoden består av en tre nivåer-approach:

Första nivån handlar om den yrkesverksamma. Vad är egentligen profilen för en yrkesverksam som arbetar med? Övningarna erbjuds för att hjälpa deltagarna att få insikt i de olika roller som en yrkesverksam behöver fylla för att kunna arbeta med migrant- och flyktingkvinnor samt för att arbeta närmare andra organisationer och yrkesverksamma. Teori och övningar syftar även till att utveckla deltagarnas kunskap om kärnan för yrkesvägledning samt klientens valprocesser. Begreppet gradvisa framsteg förklaras som ett sätt att fokusera på coachningens syfte och effekt, samt att kunna demonstrera effekter för det arbete som gjorts.

Den andra nivån för metoden handlar om den organisation som den yrkesverksamma arbetar för. Hur kan organisationen lära av den yrkesverksammas vardagserfarenheter för att kunna förbättra sina tjänster? Material och övningar handlar om hur man genomför en SWOT-analys för den egna organisationen, om hur man kan mäta effekten av de egna tjänsterna och om hur man kan skapa egna tjänster med hjälp av begreppet gradvisa framsteg. Gradvisa framsteg används också som ett sätt att visa resultaten för de egna insatserna.

Den tredje nivån handlar om det regionala nätverket som en enad stomme ansvarar för att reducera arbetslöshet bland migrant- och flyktingkvinnor. Bakgrundsinformation och övningar kommer att ta upp effektivitetsanalys för det nuvarande nätverket samt rollen för gradvisa framsteg för en bättre uppdelning av uppgifter och ansvarsområden.

Alla tre nivåer hänger samman med hjälp av begreppet case management: introduktionen av tydliga ansvarsområden för den person som har översikt över vad som pågår och som är ansvarig för att anordna rätt tjänster vid rätt tidpunkt. Information och övningar ges om begreppet case management och dess användning.

Metoden har utvecklats som evidensbaserad: en lång historia av testande och vidareutveckling av metoden å olika målgruppers vägnar, speciellt i Storbritannien, Nederländerna och Sverige. Den här modulen erbjuder även exempelmaterial för att hjälpa deltagarna förstå hur metoden omvandlas till praktik och vad dess fördelar är.

Det material som erbjuds i den här modulen grupperas i fyra ämneskategorier:

1. Yrkesprofil
2. Intressentsamarbete
3. Gradvisa framsteg
4. Case management

Stödmaterial för en allmän introduktion: *Methodological handbook and introduction on DLM*.

Lärandemål och resultat för modul 1

Modul 1. IGMA-metoden

Allmänna mål:

Allmän förståelse för den
trenivåiga IGMA-metoden

Kunna tillämpa allmänna
principer på metoden i den egna
yrkeskontexten

Förståelse för klientprocessen
för aktivering, deltagande

Mål per nivå:

Nivå 1:

Kunna skilja på olika yrkesroller för IA (integrationsagent)

Förstå sammanhanget för IGMA:s tre nivåer

Förstå klientprocessen för aktivering, deltagande

Förstå principerna för case management och deras
betydelse inom IGMA-approachen

Kunna definiera egna alternativ för yrkesmässig förbättring
och effektivitet

Nivå 2:

Kunna förbättra den egna yrkesrollen och ansvarsområden i
relation till nätverket

Kunna övervaka och kontrollera klientprocessen med hjälp
av case management

Kunna förbättra regionalt samarbete baserat på
användning av IGMA-metoden

1.A. IGMA-metoden

1.A.1. Yrkesprofil NIVÅ 1

INTRODUKTION

Det här ämnet tar specifikt upp de olika roller som en coach måste vara kompetent i när det gäller att försöka att reducera risken för arbetslöshet bland migrant- och flyktingkvinnor eller att bekämpa verklig arbetslöshet bland målgruppen. Övningarna syftar till att ge insikt inte bara i den (komplexa) uppgift som ligger till hands, utan även i de olika relationstyperna som en coach måste etablera och underhålla för att kunna göra sitt arbete på ett effektivt sätt: relation till klienten, till olika tillhandahållare av tjänster samt arbetsgivare.

Övningarna kan användas för att väcka uppmärksamhet om coachens olika roller och attityder, samt för att väcka uppmärksamhet om vilka roller som deltagarna mer specifikt vill utveckla. En standardhandout om DLM/IGMA finns tillgänglig för deltagarna.

IGMA-coachens profil beskrivs i form av den internationellt erkända europeiska standarden för yrkesrådgivning. För vidare utveckling av coachning- och vägledningskompetenser och -färdigheter finns mer specifika övningar i modul 2.

ÖVNINGAR

För det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

1.A.1.1 Nuvarande status i arbetet med arbetslösa migrant- och flyktingkvinnor

Lärandemål: Kunna särskilja IAs olika yrkesroller;

Förstå sammanhanget för IGMAs tre nivåer

Varaktighet: 1 timme

- Procedur:
- Deltagarna inbjuds till att presentera sin nuvarande arbetsposition samt roll och ansvar för sin organisation i att reducera (risken för) arbetslöshet bland migrant- och flyktingkvinnor.
 - Utbildaren ställer korta frågor till deltagarna om aspekter i deras arbeten som går bra och om sådana som inte går bra.
 - Utbildaren frågar deltagarna om deras uppfattningar om ansvarsområden för att lösa dessa problem.
 - Utbildaren frågar deltagarna om vem som är ansvarig för att uppnå ett verkligt gott resultat: det vill säga reducering av (risken för) arbetslöshet bland migrant- och flyktingkvinnor.
 - Utbildaren gör en förteckning av ämnen som nämnts och ordnar dem.
 - Utbildaren startar en diskussion om vad deltagarna själva kan göra.

Frågorna mixas med gruppdiskussion om de olika ämnena som alternativ för individuella frågor.

Feedback (om tillämpligt): Utbildaren sammanfattar kort de huvudproblem som nämnts och:

- Förbinder problem med olika delar av utbildningen som deltagarna har.
- Förbinder diskussion med begreppet case management.
- Förbinder diskussion om problem med IAs 6 roller

Stödmaterial: Sammanfattning av integrationsagentens (IA) yrkesprofil 1.A.1.1 bilaga 1

1.A.1.2 Diskussion om coachens roller och ansvarsområden

Lärandemål: Kunna särskilja IAs olika yrkesroller;

Kunna förbättra egna yrkesroller och ansvarsområden

Varaktighet: 1 timme

Procedur: Övning i mindre grupper om 4 – 5 personer från olika organisationer.

Instruktion:

Deltagarna beskriver sin nuvarande roll och ansvarsområde i arbetet med arbetslösa migrant- och flyktingkvinnor och dem i målgruppen som är i riskzonen för arbetslöshet.

Deltagarna diskuterar vilken av de 6 rollerna de huvudsakligen spelar och varför.

Deltagarna diskuterar om och hur deras arbete kan förbättras genom att vara mer uppmärksamma på en eller fler av de 6 rollerna (med tanke på tjänstarrangemang, övergång från en tjänst till en annan etc.).

Varje grupp presenterar resultaten.

Feedback (om
tillämpligt): Utbildaren ordnar diskussion och feedback om de 6 rollerna i relation till nuvarande utmaningar i arbetet;

Utbildaren ger feedback om hur de nuvarande problemen hanteras i IGMA-metoden.

Stödmaterial: IGMA-principerna som mall för feedback för IA-profilen

1.A.1.2 bilaga 1

1.A.2. Yrkesprofil NIVÅ 2

INTRODUKTION

I den andra delen av yrkesprofilen guidas deltagarna genom en rad reflektioner om den egna professionaliteten och om behov av förbättring. Kontexten för den här reflektionen är IGMA:s yrkesprofil samt deltagarnas huvuduppgift. Begreppet progressionsstegen används som instrument för att demonstrera relevansen för en av Coveys principer om professionell effektivitet samt grunden för IGMA:s tänkesätt.

ÖVNINGAR

För vidare utarbetning om det här ämnet finns följande övningar tillgängliga:

1.A.2.1 Övning i Coveys 7 goda vanor

Lärandemål: Kunna förbättra egna yrkesroller och ansvarsområden

Varaktighet: 1 timme

Procedur: Förberedelse: Läs sammanfattningen av Coveys vanor.

- Introduktion om självförvaltning och personlig effektivitet, baserat på Covey och dess relevans för IA
- Kort förklaring om varje vana.

Grupparbete

- Deltagarna reflekterar individuellt över sina egna vanor:
Hur hanterar de Coveys vanor?
Vad får de enskilda klienterna för poäng för de olika vanorna?
Vad kan de specifikt lära sig av vana 2: som yrkesverksamma; som effektiva nätverk?
Vad betyder detta för IA-yrkesverksamma i deras arbetsrelation med klienterna?
- Presentationer och diskussioner i plenum; eller utbyte av information och diskussion i mindre grupper.

Feedback (om tillämpligt):

- Hur är begreppet progressionsstege relaterat till Coveys vanor?

Stödmaterial: Sammanfattning av Coveys 7 vanor

1.A.2.1 bilaga 1

1.A.2.2	Förteckning över (de viktigaste) lärandebehoven/-målen
Lärandemål:	Kunna förbättra de egna yrkesrollerna och ansvarsområdena
Varaktighet:	1 timme
Procedur:	Förberedelse: Deltagarna studerar profilen med 6 roller och Coveys vanor Antingen individuellt eller i små grupper: - Det första steget i övningen är att koppla Coveys vanor till de 6 IA-rollerna i par, för att beskriva rätt och fel saker att göra beträffande professionellt beteende. - Det andra steget är att jämföra dem individuellt med deltagarnas egna viktigaste roller och ansvarsområden för att definiera deras mest relevanta aspekter så att de kan förbättra sina egna prestationer.

	- Det tredje steget är individuell feedback och tillväxt: ge varandra 3 förslag för utveckling/utbildning av de mest relevanta aspekterna i det professionella arbetet samt i den aktuella utbildningen. Deltagarna presenterar antingen sina resultat individuellt och utbildaren uppmuntrar utarbetande av dem, eller så presenteras resultaten per grupp, och andra grupper samt utbildaren ger feedback.	
Feedback:	- Utbildaren sammanfattar resultaten och avslutar genom att sammanställa viktiga punkter inom gruppen och områden att uppmärksamma i utbildningen.	
Stödmaterial:	IA yrkesprofil	I.A.1.2 bilaga 1
	Sammanfattning av Coveys vanor	I.A.2.1 bilaga 1

1.B. Intressentsamarbete

1.B.1. Intressentsamarbete NIVÅ 1

INTRODUKTION

Den här sektionen tar upp behovet av ett intressentsamarbete som krav för att kunna tillhandahålla:

- Ett sätt att skapa ett gemensamt och liknande fokus på mål och resultat;
- Mer effektiva och integrerade tjänster genom att kombinera olika intressenters tjänster;
- Ett ytterligare sätt att kunna tillhandahålla individualiserade tjänster och tillgodose individernas behov;
- Ett sätt att kunna öka nätverkets effektivitet och göra mer med samma antal resurser.

Övningarna syftar till att väcka medvetenhet om sammanhanget av IGMA-approachens tre nivåer, om hur det nuvarande nätverket verkar och om att tillsammans upptäcka sätt att förbättra sig på. Den gemensamma upptäckten är ett första steg till att börja samarbeta på ett närmare sätt.

ÖVNINGAR

För det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

1.B.1.1	Övning i effektivt nätverk
Lärandemål:	Förstå sammanhanget för IGMA:s tre nivåer (och kunna förklara det för andra)
Varaktighet:	1 timme

Procedur:	Förberedelse: Deltagarna gör en lista över organisationer och människor de känner är involverade med att arbeta med arbetslös migrant- och flyktingkvinnor. Grupparbete med deltagare från olika organisationer: - Deltagarna ber deltagarna att skapa en regional "karta" över organisationer och personer som är involverade i deras kärnaktivitet, inklusive de roller de spelar och relationer de har till varandra och målgruppen. - Grupperna presenterar sina resultat ett i taget med kort förklaring. - Deltagarna i andra grupper ställer frågor, helst ur klienternas synvinkel för att skärpa bilden och upptäcka vad som kan saknas, etc. (Gruppen avslutar med en idé om hur man kan täcka klienternas behov, upprepningar och luckor i de levererade tjänsterna).	
Feedback:	- Utbildaren reflekterar över variationen i kontexten, potentiella luckor och avskildhet	
Stödmaterial:	Social karta	I.B.1.1. bilaga 1

1.B.1.2	SWOT för regionala nätverk som bekämpa arbetslöshet bland migrant- och flyktingkvinnor	
Lärandemål:	Förstå sammanhanget för IGMAs tre nivåer (och kunna förklara det för andra)	
Varaktighet:	1 timme	
Procedur:	• Deltagarna studerar sina partners i de regionala nätverken vad gäller styrkor och svagheter med hjälp av SWOT-handouten. Utgångspunkt: social karta eller förteckning av nätverk som första steg för övningen • Korta presentationer av resultaten • Diskussion om resultaten med fokus på: a. vad fångade deltagarnas uppmärksamhet? b. vad har redan kraftigt utvecklats och vad behöver utvecklas och förbättras i det nuvarande nätverket? c. vilka steg/beståndsdelar saknas? d. vilka ytterligare åtgärder/aktiviteter krävs för att göra integrationsprocessen smidigare? e. hur kan detta uppnås? f. hur kan IA-yrkesverksamma optimera användningen av progressionsstegen för att stötta de enskilda klienterna (om det inte	

	förklarats innan, förklara först användningen och rollen hos en progressionsstege)? • Sammanfattning av gemensamma nämnare i styrkor och svagheter samt sätt att förbättra på. Övningen kan förberedas individuellt, följt av diskussion om varandras resultat i mindre grupper. De största slutsatserna diskuteras i plenum.	
Feedback:	Utbildaren fokuserar på att använda och stärka styrkor och undvika svagheter på ett pragmatiskt sätt (du måste veta din plats; gå inte in i slag du inte kan vinna, etc.).	
Stödmaterial:	Handout SWOT	O.A.2 bilaga 1

1.B.2. Intressentsamarbete NIVÅ 2

ÖVNINGAR

För det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

1.B.2.1. Nätverkskommunikation och delande av information

- Lärandemål:
- Kunna förbättra den egna yrkesrollen och ansvarsområdena i relation till nätverket
 - Kunna förbättra det regionala samarbetet baserat på användning av IGMA-metoden

Varaktighet: 2 timmar

- Procedur:
- Utbildaren presenterar mallen för kommunikations- och informationsdelning i nätverket.
 - Deltagarna bjuds in att fylla i tabellen som baseras på fallstudien i små grupper av 4-5 personer.
 - Deltagarna presenterar sina tabeller för hela gruppen.
 - Utbildaren leder diskussionen rörande förutsättningarna för att kunna anpassa en sådan tabell till behoven för det lokala nätverket (praktiska, juridiska och andra aspekter för informationsdelning). Andra rekommenderade diskussionspunkter är lösningar och bästa praxis för informationsdelning och kommunikation i nätverket.
 - Deltagarna anpassar informationsmallen för informationsdelning till sin lokala kontext. En alternativ uppgift är att välja ut ett gemensamt verktyg för informationsdelning bland de som redan tillämpats i nätverket.

Feedback (om tillämpligt):	Utbildaren summerar kort övningens huvudslutsatser genom att: - Förbinda diskussionen med begreppet case management. - Förbinda diskussionen med ansvarsområden för varje yrkesverksam i nätverket för fungerande kommunikation och informationsdelning.
Stödmaterial:	Mall för kommunikations- och informationsdelning 1.B.2.1 bilaga 1 Fallstudie 1.B.2.1 bilaga 2
1.B.2.2. Regionalt nätverk och coachens ansvarsområden	
Lärandemål:	- Kunna förbättra den egna yrkesrollen och ansvarsområdena i relation till nätverket - Kunna förbättra det regionala samarbetet baserat på användningen av IGMA-metoden
Varaktighet:	2 timmar
Procedur:	• Utbildaren förklarar Luleåstegen för de samarbetande intressenterna och förklarar rollen hos varje organisation och coach för effektiva individuella framsteg. • Deltagarna utvecklar stegen för sin egen kommuni/region. • Utbildaren leder diskussionen om tillämpligheten av IGMA-stegen i det sociala nätverket för att utveckla en gemensam transparent bild baserad på klienternas individuella behov. Diskussionens huvudpunkter är: a) kortsiktiga mål som aktivitet för varje organisation, b) långsiktiga individuella mål för klienterna som delas av nätverket, c) "varm överföring" mellan aktiviteter mot ett långsiktigt individuellt mål för klienten, d) varje coach ska stötta klienten i att ta ett steg uppåt i IGMA-stegen. • Deltagarna diskuterar möjligheterna och utmaningarna med att introducera IGMA-stegen i det lokala nätverket för samarbete.
Feedback (om tillämpligt):	Utbildaren sammanfattar kort övningens huvudslutsatser genom att: - Förbinda IGMA-stegen med diskussionen om kommunikation och informationsdelning baserat på en gemensam vision. - Förbinda diskussionen med individuella coach-ansvarsområden som del av nätverkssamarbetet.
Stödmaterial:	Luleåstegen 1.B.2.2. bilaga 1

1.C. Gradvisa framsteg

1.C.1. Gradvisa framsteg NIVÅ 1

INTRODUKTION

Övningarna förklarar hur begreppet gradvisa framsteg kan användas i arbetet med migrant- och flyktingkvinnor samt att upprätta och bibehålla relationer. Att arbeta klientcentrerat betyder: att lära känna din klient. Vissa behöver mer tid och andra mindre. Rådgivaren måste hitta ett sätt att bli mer effektiv och resultatinriktad.

ÖVNINGAR

För det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

1.C.1.1. Gradvisa framsteg (1)

Lärandemål: • Förstå klientprocessen för aktivering, deltagande

Varaktighet: 1 timme

Procedur:

- Deltagarna brainstormar om betydelsen av gradvisa framsteg baserat på individuella klients behov. Vilken är den ideala bilden av gradvisa framsteg i yrkesrådgivning och hur de yrkesverksamma arbetar i verkligheten? Finns det en lucka?
- Utbildaren förklarar begreppet gradvisa framsteg som individuell klientaktivering.
- Deltagarna diskuterar vilka delar i teorin om gradvisa framsteg som kan implementeras i deras dagliga interaktion med individuella klienter, och hur.

Feedback (om tillämpligt): Utbildaren sammanfattar kort övningens huvudslutsatser genom att:
- Fokusera på förståelse för klientaktivering i relation till IGMA-stegen.

Stödmaterial: Vision av gradvisa framsteg inom yrkesrådgivning 1.C.1.1. bilaga 1

1.C.1.2. Gradvisa framsteg (2)

Lärandemål: • Förstå klientprocessen för aktivering, deltagande

Varaktighet: 1 timme

Procedur: • Utbildaren presenterar begreppet skalan för aktivt medborgarskap för deltagarna.

- I grupper av 4-5 personer väljer deltagarna korrekt nivå för de enskilda klienternas framsteg på skalan baserat på fallstudier.
- Utbildaren leder diskussionen om hur mycket man måste investera i tid och personliga resurser för att kunna guida den individuella klienten till nästa nivå på skalan för aktivt medborgarskap. Klienterna på första stegen i skalan utan många sociala kontakter behöver mycket mer stöd för att stärka självkänsla och motivation, medan de på de sista stegen är mer självgående.
- Deltagarna väljer ut en av övningarna för att bygga upp självförtroendet och motivation hos de enskilda klienterna i fallstudierna. EM-kit online tool rekommenderas som inspirationskälla. Deltagarna motiverar sina val. Målet med övningen är att understryka individuell motivation hos klienten och ansvaret hos individen för egna framsteg.

Feedback (om tillämpligt): Utbildaren sammanfattar kort övningens huvudslutsatser genom att:

- Fokusera på personlig och social integration hos en enskild klient som förutsättning för integration på arbetsmarknaden. Fokus för diskussionen ligger på individuell motivation och ansvar för klientens egna framsteg.
- Diskutera sammanhanget mellan IGMA-stegen och aktivt medborgarskap.

Stödmaterial: Vision av skalan för aktivt medborgarskap för yrkesrådgivning 1.C.1.2. Annex 1

Fallstudie (Hamode), lista med frågor och övning för personligt CV 1.C.1.2. Annex 2

1.C.1.3. Gradvisa framsteg (3)

Lärandemål: • Förstå klientprocessen för aktivering, deltagande

Varaktighet: 1 timme

- Procedur:
- Utbildaren ber deltagarna att lista generella förutsättningar för att migrant- och flyktingkvinnor ska kunna komma in på arbetsmarknaden.
 - Utbildaren leder diskussionen om följande grupp av förutsättningar för klienten:
 - Kunskap om arbetsmarknaden/branschen
 - Motivation och övertygelse för att arbeta i en viss bransch
 - Förmågor och hinder
 - Informella sociala nätverk och arbetsmarknadskontakter
 - Diskussionsfrågorna är:

- Vad betyder varje förutsättning i praktiken?
 - Vilken förutsättning är den viktigaste?
 - Exempel för varje förutsättning.
 - Läs bilagan för den här uppgiften och reflektera över vikten av informellt nätverkande för sysselsättning hos migrant- och flyktingkvinnor. Hur kan yrkesverksamma stötta dessa isitt inträde på arbetsmarknaden med hjälp av formella kanaler och informellt nätverkande? Skriv en lista med tips.
- Feedback (om tillämpligt): Utbildaren sammanfattar kort övningens huvudslutsatser genom att:
- Fokusera på arbetsmarknadsintegration av individuella klienter med hjälp av formella (arbetsförmedlingar) och informella kanaler (sociala nätverk).
- Stödmaterial: Några fakta om informella nätverk som nyckelelement i jobbmatchningsprocessen 1.C.1.3. bilaga 1

1.C.2. Gradvisa framsteg NIVÅ 2

INTRODUKTION

Den här delen fokuserar på praktisk implementering av begreppet gradvisa framsteg i de individuella coachernas arbete och lokala nätverk, som arbetar med migrant- och flyktingkvinnor. Övningarna introducerar vägen mot att arbeta klientcentrerat och målinriktat, och ta upp individuella behov när det är relevant samt använda nätverkskapaciteten på ett mer optimalt sätt.

ÖVNINGAR

För det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

1.C.2.1 Gradvisa framsteg (4)

Lärandemål: • Förstå klientprocessen för aktivering, deltagande

Varaktighet: 2 timmar

Procedur: • Utbildaren presenterar teorin om SMART handlingsplanering för att förbättra individuell coachning i relation till nätverket samt till behoven och ansvarsområdena hos den individuella klienten.

• Deltagarna tar fram SMARTa handlingsplaner i par där en deltagare är en coach och den andra en enskild klient. Fokus med de SMARTa handlingsplanerna ska ligga på de slutliga klientmålen och nästa aktivitet baserad på individuella behov, vilket gör utvecklingen mot målet möjlig.

• Deltagarna presenterar sina handlingsplaner för gruppen för att få feedback på två saker: a) handlingsplanernas relevans för de enskilda

klienternas val, b) användbarheten för den individuella handlingsplanen för informationsdelning och gemensamt framförande av nätverket.

- Utbildaren sammanfattar feedbacken och kopplar det till teorin för SMART handlingsplanering och delande av ansvarsområden för planering inom nätverket.
- Deltagarna anpassar mallen för SMART handlingsplanering till sina lokala behov. En alternativ uppgift är att välja ut ett gemensamt verktyg för SMART handlingsplanering bland de som redan tillämpats i nätverket.

Feedback (om tillämpligt):	Utbildaren sammanfattar kort övningens huvudslutsatser genom att:	
	- Förbinda punkterna i den SMARTa handlingsplaneringen med gradvisa framsteg hos klienten för att kunna demonstrera klientens framsteg ur både coachens och klientens perspektiv. - Förbinda diskussionen om den SMARTa handlingsplaneringen med begreppet kommunikation och informationsdelning i nätverket för att få en delad bild över individuella behov.	
Stödmaterial:	Introduktion om SMART handlingsplanering	1.C.2.1 Annex 1
	Mall för SMART handlingsplanering enligt IGMA-metoden	1.C.2.1 Annex 2

1.C.2.2 Gradvisa framsteg och det regionala nätverkets roll och alternativ

- Lärandemål:
- Kunna förbättra regionalt samarbete baserat på användningen av IGMA-metoden
 - Kunna koordinera och optimisera interventioner i nätverket, baserat på gradvisa framsteg

Varaktighet: 1 timme

Procedur: Förberedelse:

Utbildaren ber deltagarna att komma på exemplariska "olyckor" hos konkurrerande partners/åtgärder eller konkurrerande utvecklingar/åtgärder som stod i vägen för varandra och därmed hämmade klientens framsteg och målprestation.

Utbildaren ber två eller tre deltagare att presentera fakta i sina exempel: situationen, involverade parter och deras perspektiv, de åtgärder som de involverade parterna vidtog och de (oavsiktliga) konsekvenser som påverkade klientens utveckling.

Gruppen analyserar situationen(/erna) genom att:

- Ställa frågor för att få situationen tydlig för sig
- Påpeka de intressen, normer och värderingar som står på spel (exempelvis överenskommelser)
- Påpeka alternativ för de olika parternas beteenden
- Ge förslag om hur dessa typer av olyckor kan undvikas

Utbildaren ber den/de som presenterat exemplet att utvärdera analysen och välja de mest föredragna alternativen.

Övningen kan också göras i smågrupper och resultaten kan diskuteras i plenum senare.

- Feedback:
- Utbildaren “zoomar ut” från exemplen som diskuterats för att visa hur de olika parterna måste hålla ett öga på helheten, med tanke på deras egen roll i relation till resten av nätverket samt klienternas intressen och mål som det dominerande kriteriet för att kunna tillhandahålla gemensamma och bättre integrerade åtgärder.
 - Utbildaren “bygger en bro” till nästa ämne: case management.

Stödmaterial:

1.D. Case management

1.D.1. Case Management NIVÅ 1

INTRODUKTION

“Case management” är ett begrepp som ursprungligen kommer från psykiatri (rådgivning inom rehabiliteringen efter klinisk intagning) för att få mer/ett bättre grepp om processer som rör personer i komplexa situationer, med flera problem. Ett sådant ‘case’ involverar sannolikt flera personer/parter, både innanför och utanför organisationen. Dessa har olika roller, ansvar, resurser och relationer. Det är inte bara att hantera en process, det är också mycket information att hantera och ofta många kostnader som ska försvaras (helst med tydligt gagn för klienter och samhälle).

ÖVNINGAR

För det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

1.D.1.1 Introduktionsövning i case management

- Lärandemål:
- Kunna definiera egna alternativ för professionell förbättring och effektivitet

- Förstå principerna för case management och deras betydelse inom IGMA-approachen (och kunna förklara dem för andra)

Varaktighet: 30 minuter

Procedur: Gruppen tittar på en video av en arkitekt eller en konstruktör som ansvarar för att bygga ett hus, och diskuterar önskemål och möjligheter med klienter/underkonstruktörer.

Utbildaren introducerar arkitekten som en metafor för en “case manager”: genom att bygga ett hus enligt klientens önskemål/behov.

Uppgift: Diskutera i grupper:

- Vad anser ni vara de viktigaste uppgifterna och ansvarsområdena hos en case manager som bekämpaarbetslöshet bland migrant- och flyktingkvinnor?
- Vad är den största skillnaden mellan en case manager i byggbranschen och en case manager på området aktivitet och integration?

Varje grupp presenterar kort resultaten för uppgifter, roller och ansvarsområden;

Under presentationen undersöker utbildaren skillnader mellan en case manager som verkar inom en och samma organisation och en som också fungerar på det sättet mot externa relationer.

Utbildaren noterar alla resultat på blädderblock.

Deltagaren ber om att få höra den största skillnaden mellan arkitekt/konstruktör och case manager.

*(Arkitekten har detaljerad och **godkänd design av slutprodukten**. IA har ett mer **allmänt** mål och bara en **godkänd process**)*

Feedback: Utbildaren summerar en case managers roll:

Den person som är ansvarig för det önskade klientresultatet, som övervakar och kontrollerar klientprocessen samt coachar och guidar klienten under den här processen. Han/hon:

- Utvecklar och stakar ut klientens utvecklingsrutt; agerar å klientens vägnar; justerar ruten baserat på feedback/klientkunskap; sätter upp (kortsiktiga) mål och syfte (definition av vad som är framgångsrikt);
- Övervakar utvecklingsruten tills (hållbar) framgång uppnåtts och bibehålls;
- Upprätthåller kontakt med klienten vid behov;

- Anordnar erforderade tjänster/utbildning: vad som behövs, varför det behövs: det vill säga "göra upp och förhandla";
- Sätter upp möjliga (interna) remitteringar; informerar erforderade (interna) tillhandahållare;
- Kontrollerar att tjänsterna levereras; och arrangerar utvecklingsrutten därefter;
- Har kontroll över budgeten för erforderade tjänster/utbildning

Stödmaterial: Case management 1.D.1.1 bilaga 1

How does an architect determine what their client wants? www.youtube.com/watch?v=KzgAscjXL4o 1.D.1.1. bilaga 2

I.D.1.2 Använda begreppet case management

- Lärandemål:
- Kunna definiera egna alternativ för professionell förbättring och effektivitet
 - Vara medveten om den egna rollen och ansvarsområdena inom case management

Varaktighet: 20 + 30 minuter

Procedur: Grupparbete (varje grupp en mix av organisationer/avdelningar)

Uppgiftsbeskrivning:

- Agerar vi enligt begreppet case management i den lokala organisationen/det lokala området?
- Vem är/bör vara case manager?
- Vilket är förbättringsområdet i vår egen organisation/avdelning; inom vårt lokala nätverk? Vad behöver egentligen förbättras för att gå i riktning mot att arbeta enligt case management?
- Hur kan vi göra detta: vems roll ska ta ledningen; vad kan **du** göra, inte nödvändigtvis som case manager som agerar enligt begreppet case management?

Diskussion i plenum om grupparbetets resultat

Grupperna presenterar i korthet:

- Den utsträckning i vilken begreppet för tillfället används;
- Vem agerar, eller bör agera case manager;
- Viktiga hinder;
- Potentiella lösningar; framsteg mot en approach där case management blir det viktigaste och allmänna begreppet i nätverket

(Utbildaren tittar efter interna samt nätverkshinder)

Feedback: De viktigaste resultaten:

- Case managerns tydliga roll
- Striktare krav på erbjudna program: från allmänna mål till tydliga resultat och därmed förbättra programmets/projektets effekt och resultat
- Förbättrad effekt för klienterna
- Nya sätt för bättre samarbete i nätverket

Stödmaterial: Case management

1.D.1.1 bilaga 1

1.D.2. Case Management NIVÅ 2

INTRODUKTION

Case management är en systematisk process som används av klienter vars krav för omsorg överskrider den ordinarie omsorgen och där klientens kontrollförmåga är för låg med tanke på omständigheterna.

Case management är unikt sett till det faktum att det samordnar allt stöd baserat på klientens behov och möjligheter. En case manager kan endast arbeta effektivt när detta baseras på en nära relation med klienten samt dennes sociala nätverk.

Case management tillhandahåller koordinerade och skräddarsydda åtgärder i en stadig central kontakt och härleder sitt värde från information och råd kombinerat med personligt stöd och vägledning för klienten och dennes medmänniska.

Case management är nödvändigt ur ett organisatoriskt perspektiv när klientens behov av stöd överskrider det ordinarie stödet som erbjuds. Ett skräddarsytt individuellt program är del (början) av den integrala approachen och agerar verktyg för att övervaka även case management.

ÖVNINGAR

För vidare utarbetning av det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

1.D.2.1 Ingripa eller inte ingripa? Sök och spåra!

Lärandemål: - Kunna övervaka och kontrollera klientprocessen med hjälp av case management

Varaktighet: 45 minuter

Förberedelse: 1.D.1.2

Procedur: Grupparbete: Utbildaren skapar små grupper med deltagare från olika organisationer/avdelningar.

Uppgiftsbeskrivning:

Signaler för systemrevision/förbättring sker ofta på grund av stora (offentliga) misslyckanden särskilt när enskilda klienter är involverade. Varje grupp undersöker sitt eget ansvarsområde och tar upp ett eller två fall där systemet uppvisat brister. Diskutera nu:

- Hur upptäcktes detta?
- Upptäcktes det i tid? Eller när saker tydligt gick fel?
- Vad gick fel? Konsekvenser?
- Vem upptäckte det? (och är detta den person/organisation som skulle ha upptäckt det?)
- Vad hände efter att detta kom ut/upptäcktes?
- Vem vidtog åtgärder/var del av det naturliga ansvaret?

Diskutera nu:

- När vi ser på ovanstående fall, hur kan vi förbättra övervakningen av klienter? (Undersök organisationens roll, söka och spåra klienter, ömsesidig kontakt, ansvarsområden...)
- Vad krävs för att kunna arbeta på det sättet i ditt nätverk? (samarbete om informationsdelning, gemensam avstämning av tjänster etc.)
- Vad skulle kunna vara en början?

Utbildaren samlar in resultaten från de olika grupperna och diskuterar viktiga tankar och lösningar som presenteras, med tydligt fokus på att övervaka framsteg och uppnådda resultat.

Feedback: Utbildaren reflekterar över processaspekter, signaler och relaterar dessa till case management, gradvisa framsteg och en tydlig och transparent övervakningsfunktion av IGMA-metoden;

Utbildaren ger exempel på IGMA2 där processen övervakas med hjälp av stegvis processbeskrivning och rapportmetodik.

Stödmaterial: Luleåstegen

1.B.2.2. Annex 1

1.D.2.2	Case management
---------	-----------------

Lärandemål:	Kunna övervaka och kontrollera klientprocessen med hjälp av case management	
Varaktighet:	3 timmar	
Procedur:	- Varje deltagare gör en lista över egna ansvarsområden enligt Luleåstegen. Alla listor struktureras i kronologisk ordning. - Deltagarna identifierar en case manager-organisation i guppen, vilket betyder den organisation som är ansvarig för de övergripande individuella framstegen och finansiering av olika aktiviteter. - Utbildaren leder diskussionen om ansvarsområden, case managerns nätverksansvar gentemot individen och nätverket samt uppföljande strategi för nätverksresultaten. - Deltagarna utvecklar en uppsättning kvalitetsindikatorer för var och en av Luleåstegens aktiviteter för att kunna följa upp nätverksresultaten. Deltagarna diskuterar de möjliga metoderna för att rapportera om nätverket till case managern vad gäller individuella klientframsteg som de ansvarar för. - Deltagarna diskuterar möjligheter och utmaningar med att introducera case management-teorin samt kvalitetsindikatorer i deras lokala nätverk.	
Feedback (om tillämpligt):	Utbildaren sammanfattar kort övningens huvudslutsatser genom att: - Förbinda case management-frågor med en ansvarig organisation i nätverket och andra intressenter som är ansvariga för olika steg i Luleåstegen. - Förbinda diskussionen med tillämpningen av case management för att säkerställa att klientens behov står i centrum för leveransen för de olika intressenterna i nätverket.	
Stödmaterial:	Luleåstegen	1.B.2.2. bilaga 1

Modul 2: Yrkesrådgivning och coachning enligt IGMA-metoden

Kort introduktion av modul 2

I den här modulen kommer huvudfokus att ligga på rådgivnings- och coachningskompetenser och -färdigheter som kommer att hjälpa till att stötta migrant- och flyktingkvinnors karriärväg. Enligt IGMA-metoden är en karriärväg aldrig en rak linje från A till B. Karriärerna är mindre enkla och mindre tydliga. En karriärväg har faktiskt redan börjat innan de flesta av oss är medvetna om det. Inte bara kommer utbildningsvalet att påverka en migrant- och flyktingkvinnas karriärväg, utan ännu viktigare är att dennes omgivning (familj, vänner, omständigheter samt personlig övertygelse och motivation) har stort inflytande på vilka val man gör och därför på ens karriärväg. Migrant- och flyktingkvinnan kommer även i sitt arbetsliv att möta situationer där denne tvingas göra nya val: som en del av livet samt en del av att vara anställd. Om coachen och rådgivaren som yrkesverksam vill göra ett riktigt bra jobb måste vi förstå att målet med coachning är att lära dem att göra sina egna val och att främja deras utveckling mot självständighet. Begreppet gradvisa framsteg som del av IGMA-metoden kommer att hjälpa coachen att fokusera på coachningsmålen och att uppnå de önskade resultaten för en specifik klient. Som coach betyder detta att den yrkesverksamme kan spela, och växla mellan, de 6 olika rollerna som yrkesverksam (se modul 1) för att främja migrant- och flyktingkvinnors framsteg mot att klargöra och uppnå deras karriärmål.

I den här modulen kommer uppmärksamheten att ligga på att hjälpa migrant- och flyktingkvinnor hitta sin egen kraft: att ta reda på vad de verkligen vill bli eller uppnå och vad de verkligen är motiverade att göra. Som en början kommer modulen att utforska några teorier om yrkesvägledning och processen i att göra ett karriärval. Den kommer att klargöra hur den här valprocessen är relaterad till den yrkesverksammas 6 roller. Tillsammans utarbetar vi hur dessa roller uppfylls nu i vårt vardagliga arbete.

I de ytterligare lektionerna kommer fokus att ligga på att hitta migrant- och flyktingkvinnors motivationskraft i processen av att göra ett karriärval, om hur man kan känna igen möjligheterna till ett samtal om yrkesvägledning samt de aspekter som man måste ta hand om vid ett samtal om yrkesvägledning. Ytterligare information kommer att presenteras om

motiverande samtal och den typ av klientinformation som behövs för att underlätta karriärvalsprocessen. Ett andra uppmärksamhetsområde kommer att vara kommunikationen mellan coach och klient. Kommunikationen kan göras på olika sätt och med olika syften. Kommunikationen måste även beakta olika potentiella fördomar som kan orsakas av den kulturella bakgrunden, samt olika personligheter som en coach måste kunna arbeta med. Material och övningar kommer att presenteras för att väcka medvetenhet och presentera förslag för att hantera dessa.

Ett tredje uppmärksamhetsområde för den här modulen är att förena yrkesvägledning och -coachning med gradvisa framsteg. Begreppet gradvisa framsteg kommer att utarbetas i detalj för att indikera att det finns olika nivåer i processen för att göra ett karriärval och att dessa nivåer direkt är relaterade till de steg som individen redan har tagit i sin karriärväg. Övningar om coachning och att hantera karriärhinder på en klients progressionsstege kommer att göras. Det sista uppmärksamhetsområdet är handlingsplanering. För att en aspekt i coachens yrke är att vara medveten om klientens erfordrade steg för att nå ett karriärmål. Den andra aspekten är dock hur man kan underlätta för klienten att ta nästa steg och hur man kan utarbeta klientens och coachens uppgifter och ansvarsområden. Handlingsplanering är ett sätt att hantera den här frågan och för att arbeta mot det utsedda målet.

Materialet som erbjuds i den här modulen grupperas i fyra kategorier:

- Vägledning och motivation
- Vägledning och kommunikation
- Vägledning och gradvisa framsteg
- Vägledning och handlingsplanering

Ytterligare stöddokument för den här introduktionen: *Introduktion om att göra val, Introduktion om populära teorier för yrkesvägledning*

Lärandemål och resultat för modul 2

Allmänna mål:

Mål per nivå:

Nivå 1:

Allmän förståelse för yrkesvägledning, coachning och kommunikation enligt IGMA-metoden

Kunna tillämpa karriärcoachningens allmänna principer på den egna yrkeskontexten

Förståelse för klientprocessen för motivation

Kunna använda kunskap om klientmotivation för att kunna stärka effektiva klientframsteg

Kunskap om allmänna principer för yrkesvägledning och coachning enligt IGMA

Kunskap om klientmotivationens roll i yrkesvägledningen

Kunskap om de grundläggande principerna för kommunikation och interkulturell kommunikation

Kunna definiera egna alternativ för professionell förbättring och effektivitet

Kunskap om begreppet SMART handlingsplanering

Kunskap om de huvudkriterier som en SMART handlingsplan måste rätta sig efter

Kunna skapa en SMART handlingsplan

Kunna förena en handlingsplan med progressionsstegen

Kunskap om de 7 goda vanorna

Förstå hur de 7 vanorna förbättrar uppsättningen och uppnåendet av mål

Nivå 2:

Kunna tillämpa IGMA:s principer för karriärcoachning på den egna yrkeskontexten

Kunna applicera insatser för att öka klientmotivationen på den egna yrkeskontexten

Kunna tillämpa allmänna principer för klientkommunikation på olika miljöer och med olika klienter

Kunna använda nätverket för att öka effektiviteten för yrkesvägledningen och coachningen

2.A.1. Vägledning och motivation NIVÅ 1

INTRODUKTION

Det här ämnet tar specifikt upp motivationens roll i att skapa karriärval. För att förstå motivationsrollen kommer det att förklaras hur processen att göra ett karriärval går till. Övningar kommer att ge insikt i de olika stegen av att göra ett karriärval. Ytterligare

information kommer att ges om de fem pelarna som är viktiga för att möjliggöra för migrant- och flyktingkvinnor att göra ett val när de stöter på ett vägska eller hinder på sin karriärväg.

Valprocesserna är en del av varje migrant- och flyktingkvinnas karriärväg och deras vardagsliv. Övningarna syftar också till att göra deltagarna medvetna om hur de kan använda ett valrelaterat problem för att underlätta för dem i deras tankar om karriär och hur de ska hantera dem.

En annan del i det här ämnet är begreppet motiverande samtal, en coachnings- och vägledningsstil som hjälper målgruppen att undersöka och utveckla den egna motivationen för att hitta, utforska och uppnå sina karriärmål. Information om vad motiverande samtal är kommer att presenteras.

ÖVNINGAR

För det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

2.A.1.1. Vägledning och motivation (1)

- Lärandemål:
- Kunskap om allmänna principer för yrkesvägledning enligt IGMA
 - Kunskap om klientmotivationens roll i yrkesvägledning

Varaktighet: 1 timme

- Procedur:
- Deltagarna demonstrerar hur de arbetar med vägledning och klientmotivation i det dagliga arbetet med ett rollspel, där en av klienterna kommer för information och den andra har ett problem att lösa. Deltagarna arbetar i par.
 - Utbildaren och de andra deltagarna ger feedback för varje rollspel.
 - Utbildaren introducerar teorin om Kolbs cykel för karriärval och yrkesrådgivning.
 - Utbildaren leder diskussionen om att hitta klientens motivation för effektiv yrkesrådgivning baserat på individuella behov. Diskussionens utgångspunkt är hur vi talar med klienterna, snarare än till klienterna.

Feedback (om tillämpligt): Utbildaren sammanfattar kort övningens huvudslutsatser genom att:

- Förbinda problem i yrkesrådgivning med personlig motivation.

Stödmaterial: Kolbs cykel med fyra steg för karriärval 2.A.1.1. bilaga 1 och yrkesrådgivning

2.A.1.2. Vägledning och motivation (2)

Lärandemål:	• Kunskap om allmänna principer för yrkesvägledning enligt IGMA • Kunskap om klientmotivationens roll i yrkesvägledning
Varaktighet:	1 timme
Procedur:	• Deltagarna arbetar i grupper om 4-5 personer där minst två organisationer finns representerade. En person i varje grupp beskriver sitt drömjobb. Målet med övningen är att få reda på vad som är realistiskt och inte med det här drömjobbet, och ge individen ett råd baserat på självkännedom och motivation. Gruppen leder den enskilda klienten genom följande element för karriärdialog: Affektiva element och självkännedom: bygga goda relationer och tillit. Informativa element: ge korrekt och tydlig information för att kunna ge ett par alternativ baserade på den här informationen. Reflexiva element: bygga upp förståelse för situationen och de individuella motiven/hindren för att ta jobbet. Aktiverande element: vidta en åtgärd. Nätverkande element: att bredda kontaktnätet och öppna nya dörrar.
Feedback (om tillämpligt):	• Deltagarna sammanfattar diskussionsresultaten och ger klienten ett gemensamt råd. Utbildaren sammanfattar kort övningens huvudslutsatser genom att: • Förbinda de fem elementen för karriärdialog med individuell motivation för att göra ett karriärval.
Stödmaterial:	Fem element för karriärdialog 2.A.1.2 bilaga 1

2.A.1.3 Vägledning, motivation och karriärdialog

Lärandemål:	- Kunskap om allmänna principer för yrkesvägledning enligt IGMA - Kunskap om klientmotivationens roll i yrkesvägledning
Varaktighet:	1 timme
Procedur:	• Deltagarna arbetar i grupper om 4-5 personer. I varje grupp finns minst två olika organisationer representerade. En person i varje grupp beskriver sitt drömjobb. Målet med övningen är att få reda på vad som

är realistiskt och inte med det här drömjobbet, och ge individen ett råd baserat på självkännedom och motivation.

Gruppen leder den enskilde klienten genom följande element för karriärdialog: (utbildaren introducerar vart och ett av dem kort)

Affektiva element och självkännedom: bygga goda relationer och tillit.

Informativa element: ge korrekt och tydlig information för att kunna ge ett par alternativ baserade på den här informationen.

Reflexiva element: bygga upp förståelse för situationen och de individuella motiven/hindren för att ta jobbet.

Aktiverande element: genomföra en handling.

Nätverkande element: bredda kontaktnätet och öppna nya dörrar.

- | | |
|----------------------------------|---|
| Feedback
(om
tillämpligt): | <ul style="list-style-type: none"> • Deltagarna sammanfattar diskussionsresultaten och ger klienten ett gemensamt råd. <p>Utbildaren sammanfattar kort övningens huvudslutsatser genom att:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Förklara relevansen för de fem elementen för karriärdialog och individuell motivation för att göra ett karriärval. |
|----------------------------------|---|

Stödmaterial: Fem element för karriärdialog

2.A.1.2 bilaga 1

2.A.2. Vägledning och motivation NIVÅ 2

INTRODUKTION

När man har förståelse för de grundläggande elementen i att göra ett karriärval och att ha en karriärdialog kommer fokus nu att ligga på att använda denna kunskap för att utvärdera och förbättra de egna professionella färdigheterna och kompetenserna. Övningar kommer att ge insikt i de olika stegen av att göra ett karriärval. Ytterligare information kommer att ges om de fem pelarna som är viktiga för att möjliggöra för migrant- och flyktingkvinnor att göra ett val när de stöter på ett vägskäl eller hinder på sin karriärväg.

Valprocesserna är en del av stegpinnarna på ungdomarnas steg för gradvisa framsteg. Feedback för övningarna syftar även till att göra deltagarna medvetna om hur de kan använda de olika yrkesrollerna i att vara en interaktionsagent för att främja migrant- och

flyktingkvinnor i den här valprocessen och för att hjälpa dem att bli mer självmedvetna och självstyrande.

En annan del i det här ämnet är begreppet motiverande samtal, en coachnings- och vägledningsstil som hjälper målgruppen att undersöka och utveckla den egna motivationen för att hitta, utforska och uppnå sina karriärmål. Övningar kommer att ge information om hur man kan förbättra sig själv när det gäller de olika särdragen i motiverande samtal.

ÖVNINGAR

För vidare utarbetning av det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

2.A.2.1 Karriärdialog (5 huvudpunkter)

Lärandemål:	- Kunna applicera IGMA:s principer för karriärcoachning i den egna yrkeskontexten - Kunna applicera interventioner för att öka klientmotivationen - Känna till de fem viktigaste aspekterna för effektiv karriärdialog
Varaktighet:	1,5 timme
Procedur:	• Utbildaren introducerar de fem aspekterna för karriärdialog • Deltagarna ombeds att reflektera över sina egna nuvarande karriärval • Utbildaren ber deltagarna att reflektera över var och en av de fem aspekterna i en karriärdialog och att kontrollera huruvida dessa steg har uppfyllts på ett lämpligt sätt, eller inte • Utbildaren väljer ut ett av de presenterade exemplen • Deltagarna ombeds att diskutera om hur de skulle råda den personen att förbättra vart och ett av de 4 stegen för att göra ett val (se 2.A.1.1) • Förslagen diskuteras och utbildaren ger feedback • Deltagarna ombeds att kontrollera om valet har baserats på en karriärdialog • Utbildaren frågar deltagarna vilka förslag som kan ges för att stärka kvaliteten för var och en av de 5 aspekterna för karriärdialogen
Feedback (om tillämpligt):	• Förteckning av förslag för att öka olika typer av kunskaper • Förteckning av förslag för att utforska aktiviteter som den yrkesverksamma kan anordna med hjälp av det regionala nätverket • Förteckning av förslag hur den yrkesverksamma kan använda det regionala nätverket för utvecklingsaktiviteter relaterade till att göra val • Förteckning av de handlingsalternativ som den yrkesverksamma har
Stödmaterial:	Checklista över karriärdialogens huvudpunkter 2.A.2.1 bilaga 1

2.A.2.2	Karriärdialogen (från erfarenhet till medvetenhet)	
Lärandemål:	- Kunna tillämpa IGMAs principer för karriärcoachning på den egna yrkeskontexten - Kunna tillämpa interventioner för att öka klientens motivation	
Varaktighet:	75 minuter	
Procedur:	Innan ni börjar: besluta er för att fokusera antingen på den nuvarande jobbefattningen eller på nästa karriäridé/ambition. Förberedelse: Utbildaren ber deltagarna att reflektera över sina egna arbetslivs- och studieerfarenheter: Vad vill/ville du bli? Varför vill/ville du ha det specifika jobbet/yrket? Vilka är (de) avgörande kriterierna (i relation till din egna person) eller avgörande aspekter/föreställningar som lockar? • Vilka relevanta arbetslivserfarenheter reflekterar du över? (t.ex. nuvarande jobbet) • Vad tycker/tyckte du var väldigt trevligt, väldigt intressant och väldigt viktigt att GÖRA? • Vad tycker/tyckte du var väldigt trevligt, väldigt intressant och väldigt viktigt att LÄRA DIG? Grupparbete: Utbildaren ber deltagarna att intervjua varandra i par • Varför valde du just det jobb du nyss reflekterade över? • Hur relaterar dessa anledningar till dina nuvarande tankar om vad du gillar, tycker är intressant och viktigt? (Vilka är förändringarna, hur och varför förändras/förändrades de?) • Enhetlighet över tid? Utbildaren ber deltagarna att marknadsföra sitt nuvarande jobb i en reklam eller annons och betona de värderingar det representerar, passar in i förhållanden/omständigheter, och den glädje det ger.	
Feedback:	• Vad motiverar dig att göra vad du gör och lära dig vad du lär dig? • Vad försvårar och hjälper dig att vara medveten om den motivationen och uttrycka den? • Vilka är dina erfarenheter hittills med den typen av motivation och medvetenhet för målgruppen/dina klienter?	
Stödmaterial:	-	-

2.A.2.3 Övning i motiverande samtal (rollspel)

Lärandemål:	Kunna tillämpa IGMA:s principer för karriärcoachning på den egna yrkeskontexten	
	Kunna tillämpa interventioner för att öka klientens motivation	
Varaktighet:	60 minuter	
Procedur:	1. Om nödvändigt delar IGMA-utbildaren ut kopior av handouten om de grundläggande principerna för motiverande samtal, och går igenom texten i plenum. Klargör oklarheter vid behov. (15 min) 2. Utbildaren förklarar rollspelsövningen som beskrivs i <i>Rollspel: Övning i motiverande samtal</i>. Klargör oklarheter. (5 min) 3. Deltagarna delar upp sig i grupper om tre där en deltagare spelar coach, en är klient och en är observatör. Grupperna genomför övningen och byter roller i gruppen när de är klara. (30 min) 4. Diskussion: Utbildaren ber om feedback för gruppernas upplevelser av övningen. Hur gick det? Var det lätt att motivera? Hur upplevde rådgivaren den här typen av samtal? Kommentarer från observatören, samt klienten och rådgivaren.	
Feedback (om tillämpligt):	• Övning är mycket viktig. MS är svårt och tar tid att lära sig i din yrkesmiljö. • Kan användas för olika typer av teman och situationer. • Det finns många bra onlinekällor med videor och material om MS samt att offentliga och privata tillhandahållare håller kurser i MS.	
Stödmaterial:	Grundläggande principer för motiverande samtal	2.A.2.3 bilaga 1
	Rollspel: Övning i motiverande samtal	2.A.2.3 bilaga 2
	Video: Exempel på förändringssamtal och sysselsättning	2.A.2.3. bilaga 3

2.B.1. Vägledning och kommunikation NIVÅ 1

INTRODUKTION

Hur vi kommunicerar med andra, den samtalsstil vi har, vad vi pratar om och när vi gör det, kan variera stort. Beträffande vår konversation har vi ofta olika mål (medvetet eller omedvetet) så som sättet vi vill förändra den andras åsikt (eller till och med vår egen) på. I alla dessa konversationer är relationerna mellan de inblandade parterna mycket olika, t.ex. från

hög respekt och öppenhet till det motsatta. Aspekter så som makt, status, bakgrund, kroppsspråk, kultur etc. kan även påverka det.

Som coach eller utbildare är det mycket viktigt att vara medveten om kulturklyftor. De kommer i många former och de kan påverka konversationerna och sättet vi relaterar till varandra på både gömda och uppenbara sätt. Det är av stor betydelse att man vet hur man hanterar sina egna fördomar (vi alla har dem!) och även hur man kan kommunicera över hinder. I *interkulturell kommunikation* är målet att kartlägga faktorer som kan förenkla kommunikation och interpersonell interaktion och den baseras på goda intentioner, öppet sinne och flexibilitet som utgångspunkt. För att kunna uppnå en konstruktiv dialog mellan människor från olika bakgrunder är två principer grundläggande:

- Att signalera ömsesidig respekt och förståelse för varandras bakgrund, d.v.s. empati.
- Förmåga att se saker ur olika perspektiv, d.v.s. "multiperspektivitet".

En bra dialog är baserad på ömsesidigt erkännande av varandras bakgrunder, inte nödvändigtvis att de är överens om hur allt ska göras (Bøhn & Dypedahl, 2009).

Den här sektionen av modul 2 kommer att fokusera på de grundläggande principerna för kommunikation och interkulturell kommunikation, och introducera aspekter om hur medvetenhet för olika kommunikationstyper och olika "typer" av folk kan hjälpa coacherna och utbildarna i att kommunicera med klienter.

ÖVNINGAR

För det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

2.B.1.1 Övning i olika typer av konversationer

Lärandemål: - Kunskap om de grundläggande principerna för kommunikation och interkulturell kommunikation.

Varaktighet: 1 timme

Procedur: 1. **Gruppdiskussioner:** IGMA-utbildaren främjar två gruppdiskussioner i plenum (10-15 min. var):

Diskussion 1, konversationer: Vilken sorts konversation vi har med våra klienter.

Diskussion 2, om interkulturell kommunikation: Hur kan kulturella skillnader/likheter påverka våra samtal och sätten vi genomför dem på? Vad är exemplen på typiska situationer när kulturella skillnader uppstår? Vad kan vi göra för att arbeta bortom dessa?

2. **Rollspel:** baserat på diskussionerna instruerar utbildaren deltagarna att genomföra två rollspel om hur deltagarna (som coacher) skulle hantera klienter som kommer för att träffa dem:
 - Scenario 1: för att få information
 - Scenario 2: för att diskutera ett problem
 I grupper om tre (coach, klient, observatör) spela igenom båda scenarierna och byt roller.
3. **Diskussion** i plenum med observationer och feedback. IGMA-utbildaren kan fråga:
 - Hur hanterar deltagarna konversationer där information är målet, mot när ett problem är kärnan?
 - Hur reflekterar de över interkulturella aspekter när de träffar deltagare?

Feedback (om tillämpligt):

För reflektion: *Hur kan du veta att klienten faktiskt förstod den information eller lösning du gav?*

Är det (att hjälpa till att hitta) information eller (att hjälpa till att hitta) en lösning som klienten söker?

I båda fallen bör coachen överväga att inte helt enkelt "ge svaret" utan med hjälp av samtalet försöka få klienten att förstå hur eller var denne kan hitta den information som denne letar efter, eller hur problemet kan lösas.

Om en lösning/information helt enkelt har "givits" klienten är risken större att denne inte till fullo "tar in det" som sitt eget trots att denne verkade hålla med och förstå under samtalet. Klienten kanske inte följer upp det eftersom denne inte kom på det själv, så därför kanske klienten inte känner "ägaransvar" för det.

Coacherna bör tänka på att det kan finnas mer bakom samtalsämnet än vad som visas i samtalet. Saker kan vara mer invecklade. Genom att försöka få klienten att föreslå lösningar och ta en aktiv roll i att finna information är det mer sannolikt att klienten kommer på idéer som även täcker de dolda aspekterna för klientens behov.

Stödmaterial:	Bibliografi: Jacobs, A. Cross-cultural Communication. Groningen: Noordhoff, 2012	2.B.1.1. bilaga 1
	Översikt: olika typer av dialoger	2.B.1.1. bilaga 2

2.B.1.2 Övning i att tala med klienter

Lärandemål:	Kunskap om de grundläggande principerna för kommunikation och interkulturell kommunikation.	
Varaktighet:	45 min	
Procedur:	1. Utbildaren presenterar kort några av karriärdialogens viktigaste särdrag, som en specifik typ av samtal som coacher/utbildare har med sina klienter. ○ <i>Vad är en karriärdialog? Vad är syftet med ett sådant samtal?</i> etc. 2. Utbildaren, tillsammans med deltagaren, gör en förteckning om karriärdialogen och frågar deltagarna hur de skulle koppla samman/relatera följande aspekter till karriärdialogen: a) dialog för att identifiera problem; b) aktivt lyssnande, inklusive tekniker så som sammanfattning, omskrivning, reflektion av känslor, empati; c) intervjutekniker; d) en coachs/utbildares uppgifter och ansvarsområden i karriärdialogen; e) coachens/utbildarens roller i en karriärdialog. Gruppen diskuterar dessa aspekter i plenum, som ett sätt att reflektera över karriärdialogens komplexitet, och hur många aspekter den kan innehålla. - Om det behövs kan utbildaren ge deltagarna handouten om karriärdialog som stöd. 3. Slutligen försöker utbildaren att kortfattat sammanfatta de nyckelelement som gruppen hittat för att beskriva karriärdialogen som en konversationstyp.	
Feedback (om tillämpligt):	Karriärdialogen är en profileringsprocess, som skapas för att man ska kunna göra ett val. → <i>Vet klienterna vad de vill/kan?</i> Under processen bör coacherna/utbildarna fråga sig själva: ➤ <i>Vet vi tillräckligt om klienterna för att kunna guida och motivera dem, att utforska deras styrkor och svagheter, att utforska möjligheter och använda allt detta för att göra ett val?</i> ➤ <i>Vad vet vi egentligen och hur använder vi den kunskapen?</i>	
Stödmaterial:	Huvudpunkter för karriärdialog	2.A.2.1. bilaga 1.

2.B.2. Vägledning och kommunikation NIVÅ 2

ÖVNINGAR

För vidare utarbetning av det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

2.B.2.1 Övning i att hantera olika typer av klienter

Lärandemål: - Kunna tillämpa allmänna principer för klientkommunikation på olika miljöer och med olika klienter

Varaktighet: 1,5 timme

Procedur: I coachningen är det en ovärderlig färdighet att kunna läsa av människor och snabbt få en känsla om vem du pratar med. Det förvandlar ditt möte med en klient till en möjlighet att få en glimt av det potentiella problemet/hotet/möjligheten och hur det bör hanteras. Det är en av byggstenarna till en professionell relation. Som coach/case manager kommer du att träffa en rad klienttyper. Genom att kunna identifiera vem du pratar med kan du utveckla den rätta strategin för att maximera dina interaktioner med dem.

Utbildaren bör ge en allmän beskrivning om klientkommunikation och förklara att varje klient har olika driv, behov och möjligheter även om de hör till samma målgrupp.

Deltagarna får beskriva en situation där de var tvungna att hantera helt olika klienter och hur de hanterade situationerna. De kan använda egna erfarenheter från sina dagliga interaktioner med klienter och jämföra gemensamma och olika approacher och svar.

Efter brainstormingen delar utbildaren ut "2.B.2.1 bilaga 1" och presenterar de tre typiska klientprofilerna (verbala och ickeverbala) och de sätt vi normalt ger gensvar på som coach/case manager.

Gruppdiskussion om strategier och råd om hur man hanterar blyga klienter, dominanta klienter, behagliga klienter. Utbildaren uppmuntrar deltagarna att besvara följande frågor:

- Vilka är de viktigaste villkoren för att lära sig mer om de individuella klienterna?
- Hur kan en yrkesverksam IA ordna dessa villkor?

Utbildaren förklarar att agenterna bör arbeta klientcentrerat, i relation till specifika behov och klientmöjligheter.

Feedback (om tillämpligt): - Feedback och repetition om de olika klienttyperna

Stödmaterial: Handout: Klienttyper och coachningstrategier

2.B.2.1 bilaga 1

2.B.2.2. Övning i Hoffmans modell

Lärandemål: - Kunna tillämpa allmänna principer för klientkommunikation på olika miljöer och med olika klienter

Varaktighet: 1 timme

Procedur: Utbildaren ger en allmän introduktion till H-modellen för coachning. H-modellen används för att inventera klientens nuvarande situation: ambition, resurser och hinder. Detta hjälper till att fatta beslut om nästa relevanta och uppnåeliga åtgärd.

För att hjälpa deltagarna och förstå hur modellen fungerar delar utbildaren ut "2.B.2.2 bilaga 1" och "2.B.2.2 bilaga 2" och delar upp gruppen i mindre grupper om 4 personer.

Varje grupp får en halvtimme för att läsa igenom beskrivningen av H-modellen och fallstudien.

Grupperna diskuterar fallstudien de fått och analyserar den enligt modellen. De diskuterar hinder och hur de kan lösas med hjälp av H-modellen. Den viktiga aspekten är att brainstorma om integrationsagentens roll i den här processen. Vad krävs att integrationsagenten gör?

Utbildaren diskuterar resultat och feedback i plenum.

Utbildaren sammanfattar: Vilket är det svåraste hindret att övervinna baserat på den här analysen?

Feedback (om tillämpligt): - Kort feedback och repetition: H-modellen hjälper coachen att systematiskt analysera klientens position och alternativ: vad klienten vill, vad klienten behöver, vad klienten redan kan göra och vad som därför bör bli nästa (utvecklings-)steg.

Stödmaterial: Beskrivning av H-modellen 2.B.2.2 bilaga 1

Exempel på fallstudie (Shoriful) 2.B.2.2 bilaga 2

2.B.2.3. Övning i interkulturella dimensioner

Lärandemål: - Kunna tillämpa allmänna principer för klientkommunikation på olika miljöer och med olika klienter

Varaktighet: 1,5 timme

Procedur: Utbildaren ger en allmän introduktion om Hofstedes modell för de 5 kulturella dimensionerna. Hofstedes teori för kulturella dimensioner är en referensram för tvärkulturell kommunikation och beskriver effekterna för

ett samhälles kultur på dess medlemmar, och hur dessa värderingar relaterar till beteende.

För att kunna hjälpa deltagarna att förstå Hofstedes modell delar utbildaren ut "2.B.2.3 bilaga 1" och delar upp gruppen i mindre grupper om 4 personer.

Utbildaren ger dem 45 minuter att förbereda.

- I små grupper kartlägger deltagarna de största kulturella skillnaderna mellan en eller två enskilda klienter som kommer från ett annat land, och värdlandet.
- Diskussion i stor grupp om de känner igen de beskrivna dimensionerna i sina egna upplevelser.
- Utbildaren främjar diskussion genom att använda följande frågor:
 - Analysera de kulturella skillnaderna mellan en av dina klienter och ditt land
 - Vilka är de största skillnaderna?
 - Beträffande coaching, anser du att en specifik roll är mer relevant för den typen av kulturell bakgrund? Varför? Varför inte?
 - Sammanfatta hur du skulle kommunicera ett initiativ som din klient skulle gynnas av.

Feedback (om tillämpligt): - Feedback och repetition: Hofstedes modell ger inte sanningen i alla situationer. Integrationsagenter hanterar klienter med olika kulturella bakgrunder. Modellen demonstrerar att vi ibland inte är medvetna om vårt egna kulturella arvs påverkan på vårt beteende och kommunikation. Därför är det till hjälp att se på människor ur ett annat perspektiv och erbjuda stöd och förklaring vid behov.

Stödmaterial: Interkulturella dimensioner

2.B.2.3 bilaga 1

2.C. Vägledning och gradvisa framsteg

2.C.1. Vägledning och gradvisa framsteg NIVÅ 1

INTRODUKTION

Det här ämnet möjliggör skapandet av en progressionsstege som är anpassad till olika klienttypers specifika drag och de lokala intressenternas nätverk. Gruppövningarna låter utbildarna tillämpa IGMA-metoden på konkreta profiler som också motsvarar deras yrkesverksamma verklighet. På det sättet visas kunskapen och implementeringen om de allmänna principerna för yrkesvägledning på ett realistiskt sätt.

Den första övningen väcker medvetenhet om case managerns roll på IGMAs tre nivåer: den professionella relationen med klienten, interaktionen med de olika organisationerna i

intressentnätverket som ger stöd till samma klienter och slutligen, förvaltningsprocesserna i deras egna organisationen.

Den andra övningen möjliggör för case managern att med klienten etablera långsiktiga och kortsiktiga mål i enlighet med SMART handlingsplanering och att mäta kunskapsnivån för att stötta klienterna i deras framsteg.

ÖVNINGAR

För det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

2.C.1.1. Skapa en progressionsstege

Lärandemål:	- Kunskap om allmänna principer för yrkesvägledning för migrant- och flyktingkvinnor enligt IGMA - Kunskap om rollen för klientmotivation i yrkesvägledning
Varaktighet:	2 timmar
Procedur:	• Utbildaren välkomnar deltagarna och förklarar kortfattat syfte och lärandemål för övningen. • Coacherna bjuds in att introducera sin nuvarande arbetsposition, roll och ansvarsområden för deras organisation i att reducera (risken för) arbetslöshet bland migrant- och flyktingkvinnor. • Utbildaren startar en diskussion där deltagarna beskriver olika klientprofiler som de arbetar med och den typ av relation de har med dem som coach/case manager. Dessa profiler sammanfattas på en tavla eller ett blädderblock. • Utbildaren förklarar kortfattat progressionsstegens bakgrund och dess huvudsektioner. • Utbildaren frågar deltagarna om vilka delar i progressionsstegen som de identifierar i sitt dagliga arbete med målgruppen och vilken typ av organisation som är ansvarig för implementeringen på lokal nivå. • En kort diskussion startas om interaktion mellan IA och klienterna på stegens olika stegpinnar. • Utbildaren gör en förteckning över ämnen som nämns och ordnar dem. • Deltagarna utformar i små grupper en progressionsstege som är anpassad till en av de klientprofiler som beskrevs i början av övningen. • Slutligen gör varje grupp en presentation av sin progressionsstege och får feedback från de andra grupperna.
Feedback (om tillämpligt):	Utbildaren sammanfattar kortfattat huvudfrågorna som nämns och: • Förbinder diskussion med allmänna principer för case management och rådgivning enligt IGMA. • Förbinder diskussion med konceptet klientmotivation i yrkesvägledning.
Stödmaterial:	Luleå-exemplet på progressionsstege 1.B.2.2. bilaga 1

2.C.1.2 Kortsiktiga och långsiktiga mål för stegen

Lärandemål:	- Kunskap om allmänna principer för yrkesvägledning för migrant- och flyktingkvinnor enligt IGMA - Kunskap om rollen för klientmotivation i yrkesvägledning	
Varaktighet:	2 timmar	
Procedur:	• Utbildaren välkomnar deltagarna och förklarar kortfattat övningens syfte och lärandemål. • Utbildaren ber hela gruppen att definiera en gemensam profil för den klient de arbetar med och de typer av tekniker de använde för att få reda på klientens behov och alternativ. Den här informationen skrivs ner på ett blädderblock eller tavla enligt utkastet för en progressionsstege. • Utbildaren introducerar begreppet handlingsplanering och målsättning enligt IGMA-metoden. • Med den nya inputen föreslår hela gruppen förändringar enligt IGMA-metoden och utformar kortsiktiga och långsiktiga mål och åtgärder som följer den SMARTa metoden. • Slutligen diskuterar gruppen om hur de ska övervaka kunskapsnivån, möjliga hinder och hur de ska hantera dem inom vägledningsprocessen.	
Feedback (om tillämpligt):	Utbildaren sammanfattar kortfattat huvudfrågorna som nämnts och: - Förbinder punkterna med olika delar i utbildningen som deltagarna kommer att ha. - Förbinder diskussionen med karriärdialogen, klienttyper och klientprofilering.	
Stödmaterial:	Luleå-exemplet på progressionsstege	1.B.2.2. bilaga 1
	Sammanfattning av SMART handlingsplanering	1.C.2.1. bilaga 1
	Mall för att göra en handlingsplan enligt IGMA	1.C.2.1. bilaga 2

2.C.2. Vägledning och gradvisa framsteg NIVÅ 2

INTRODUKTION

- Karriärvalet utvecklas som ett resultat av ens omgivning, familj, vänner, omständigheter, personliga övertygelser, motivation etc. Alla dessa faktorer är element som påverkar en karriärväg. Därför är en karriär sällan en rak linje. Mål som verkar tydliga i början visar sig vara tvetydiga och nya utvecklas ständigt. Om och om igen måste individen göra val. Arbetsmarknaden tvingar människor in i den här positionen mer än tidigare. Det är inte längre vanligt med livstidssysselsättning. Detta kräver en annan approach till yrkesrådgivning och vägledning.

- Övningarna tar upp approacher för vägledning för att säkerställa gradvisa framsteg baserade på individuella behov och omständigheter. Detta bygger på teorin som ges i övningarna i "Vägledning och gradvisa framsteg NIVÅ 1" som utrustar rådgivaren med verktyg att använda i sitt dagliga arbete.

ÖVNINGAR

För vidare utarbetning av det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

2.C.2.1. Vägledning och gradvisa framsteg: H-modellen

Lärandemål:	• Kunna tillämpa interventioner för att öka klientmotivationen • Kunna använda nätverket för att öka effektiviteten för yrkesvägledning och coachning
Varaktighet:	0,5 timme
Procedur:	• Utbildaren förklarar konceptet för H-modellen. • Deltagarna arbetar med H-modellen rörande gradvisa framsteg. De arbetar i par där en av deltagarna är coach och den andra klient. Coachen leder diskussionen för att identifiera det viktigaste individuella målet enligt progressionsstegen. Coachen analyserar fem områden i H-modellen och identifierar de största hindren. Övningen avslutas med diskussion om hur hindren kan övervinnas och vilka aktiviteter/resurser som krävs för det. • Deltagarna reflekterar över tillämpligheten av H-modellen i deras dagliga arbete för planering och säkerställande av gradvisa framsteg hos klienterna.
Feedback (om tillämpligt):	Utbildaren sammanfattar kort övningens huvudslutsatser genom att: • Förbinda H-modellen med Luleåstegen för att säkerställa klienternas gradvisa framsteg.
Stödmaterial:	Teori om H-modellen 2.B.2.2 bilaga 2

2.C.2.2. Vägledning och gradvisa framsteg

Lärandemål:	• Kunna tillämpa interventioner för att öka klientmotivationen • Kunna använda nätverket för att öka effektiviteten för yrkesvägledning och coachning
Varaktighet:	1,5 timme
Procedur:	• Deltagarna tillämpar H-modellen för att samla in klientinformation för effektiv rådgivning i nätverket. De arbetar i grupper om 4-5 personer med fallstudien Shoriful. Uppgiften är att samla in information för varje "ben" i H-modellen för att analysera vad som finns tillgängligt,

vilka potentiella hinder det finns och hur de ska övervinnas.
Informationen dokumenteras i mallen för kommunikations- och informationsdelning.

Några av stödfrågorna för H-modellen:

1. Vad är klientens övergripande individuella mål ur klientens perspektiv (baserat på den tillgängliga informationen)?
2. Vad är klientens övergripande individuella mål ur coachens perspektiv (baserat på den tillgängliga informationen)?
3. Är dessa mål lika? Vad är skillnaderna?
4. Vad skulle vara en relevant aktivitet att stötta klienten med på det här stadiet?
5. Vad behöver klienten göra för att uppnå det övergripande målet?
6. Behöver klienten skraddarsytt stöd från nätverket?
7. Har klienten och coachen lyckats formulera ett realistiskt mål som båda accepterar? Vad är skillnaden mellan det här målet och klientens övergripande mål?
8. Vilken information ska överföras till nästa organisation(er) i IGMA-stegen för att dela de kortsiktiga och långsiktiga målen med nätverket?

- Deltagarna presenterar sina resultat för helgruppen och ger varandra feedback.
- Deltagarna diskuterar tillämpligheten för H-modellen för informationsdelning i deras lokala nätverk.

Feedback (om tillämpligt): Utbildaren sammanfattar kort övningens huvudslutsatser genom att:

- Förbinda H-modellen med progressionsstegen för informationsdelning i nätverket för att säkerställa en gemensam interventionsstrategi.

Stödmaterial:	Teori om H-modellen	2.B.2.2 bilaga 1
	Fallstudie Shoriful	2.B.2.2 bilaga 2
	Mall för kommunikation och informationsdelning	1.B.2.1 bilaga 1

2.D.1. Vägledning och handlingsplanering NIVÅ 1

INTRODUKTION

Det här ämnet introducerar begreppet handlingsplanering och uppsättandet av mål.

Handlingsplanering är en mycket viktig faktor för att klienterna på ett lyckat sätt ska göra framsteg på progressionsstegen. Därför bör coacherna uppmärksamma hur de kan skapa en SMART handlingsplan för sina klienter, och tänka på de färdigheter och prioriteringar som klienterna har, samt tillgängliga alternativ, handlingar som krävs för att kunna genomföras inom specificerade tidsramar. Den första övningen i ämnet syftar till att utveckla deltagarnas kunskap, färdigheter och

attityder för att de ska kunna ta fram realistiska handlingsplaner åt sina klienter. Efter att utbildaren hållit en kort introduktion om temat arbetar deltagarna med exempel ur verkliga livet genom att ta ett klientfall (deltagarna arbetar i grupper) och tar fram en handlingsplan för den specifika klienten. Sedan presenterar grupperna handlingsplanerna och reflekterar över dem.

Utöver handlingsplanering säkerställer uppsättningen av realistiska mål att handlingsplanen förlitar sig på uppnåeliga mål. Handlingsplaneringen kommer att misslyckas om coacherna inte har förmågan att guida sina klienter att sätta upp realistiska mål. Enligt S. Coveys "7 goda vanor" är första steget för varje person att själv kunna bedöma sin egen förmåga att vara framgångsrik både i yrkeslivet och privatlivet. Vi definierar "framgångsrik" som förmågan att kunna uppfylla de mål som leder till lycka och känslan av framgång och slutförande. Den andra övningen, efter en kort introduktion om "7 goda vanor", sätter deltagarna i processen att först göra en självutvärdering om deras egen "position" i förhållande till de 7 vanorna och sedan repetera övningen för en av sina klienter och peka på hur klientens "rankning" (för de 7 vanorna) påverkar deras arbete.

ÖVNINGAR

För det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

2.D.1.1. SMART handlingsplanering

- Lärandemål:
- Kunskap om begreppet SMART handlingsplanering
 - Kunskap om de huvudkriterier som en SMART handlingsplan behöver följa
 - Kunna skapa en SMART handlingsplan
 - Kunna sammanföra en handlingsplan med progressionsstegen

Varaktighet: 2 timmar

- Procedur:
- Utbildaren gör en introduktion till handlingsplanering, SMART arbete och deras samband med progressionsstegen (30')
 - Deltagarna arbetar i små grupper och gör en kort handlingsplan (planerar nästa handling) för en av sina klienter. För det utvalda fallet diskuterar gruppen:
 - a. Den här klientens position på progressionsstegen;
 - b. Hinder som de upptäcker genom att systematiskt använda H-modellen för att beskriva diskrepanser mellan önskemål och uppnåeliga mål;
 - c. Nuvarande situation (tänka, göra, känna);
 - d. Klientens kompetenser;
 - e. De potentiella kulturella skillnaderna enligt Hofstedes modell och hur man hanterar dem;
 - f. Kombinera alla ovanstående element och utveckla nästa uppnåeliga steg;
 - g. Beskriv den här handlingen på ett SMART sätt, och dela upp klientens och coachens erforderade ansvarsområden. (60')

	• Gruppen presenterar kortfattat sina upplevelser av den här övningen: vad gick bra, vad var svårt, hur kunde de förbättra sig själva? (10') • Deltagarna diskuterar huruvida de ansvarsområden som tas upp i handlingsplanen är tydliga och uppdelade på ett sådant sätt att de verkligen stimulerar självstyrning. (20')
Feedback (om tillämpligt):	Utbildaren sammanfattar kort huvudfrågorna som nämndes. Utbildaren använder en av de handlingsplaner som en grupp tagit fram och utvärderar med deltagarna huruvida planen följer huvudkriterierna.
Stödmaterial:	PowerPoint-presentation om handlingsplanering 2.D.1.1 bilaga 1 2.D.1.1 bilaga 2 Läsmaterial: Smart handlingsplanering 2.D.1.1 bilaga 3 Handout: Mall för handlingsplan (med förklaringar av fälten i mallen)

2.D.1.2. Övning i målsättning

Lärandemål:	• Kunskap om 7 goda vanor • Förstå hur de 7 vanorna förbättrar uppsättningen och uppnåendet av mål
Varaktighet:	1 timme & 20 minuter
Procedur:	• Utbildaren gör en kort introduktion om självstyrning och personlig effektivitet baserat på viktiga punkter i S. Coveys "7 goda vanor". (40') • Deltagarna reflekterar över sina egna vanor: a) hur hanterar de dessa 7 vanor? b) vad kan de lära sig av detta? (använd bilaga 2) (15') • Deltagarna a) utvärderar individuella klienter, som diskuterats i övning 2.D.1.1, vilka resultat de får för dessa 7 vanor? b) vad betyder detta för den yrkesverksamma IA i dennes arbetsrelation med klienterna? c) vilka är de viktigaste utvecklingspunkterna för varje deltagare? (använd bilaga 3) (15') • Revidering av 7 goda vanor. Se på videon (10')
Feedback (om tillämpligt):	Utbildaren sammanfattar kortfattat de 7 vanorna och ger ett exempel på en framgångsrik person: Vilka var hans vanor och hur ledde dessa vanor till ett framgångsrikt och tillfredsställande yrkes- och privatliv?

Stödmaterial:	Sammanfattningsblad över 7 vanor	1.A.2.1. annex 1
	PowerPoint-presentation om de 7 vanorna	2.D.1.2. annex 1
	De 7 vanorna och hur jag hanterar var och en	2.D.1.2 annex 2
	Min klients 7 vanor och hur detta påverkar mitt arbete med denne	2.D.1.2 annex 3
	Video: How to be successful in Life? https://www.youtube.com/watch?v=ktITxC4QG8g	2.D.1.2 annex 4

2.D.2. Vägledning och handlingsplanering NIVÅ 2

INTRODUKTION

Det här ämnet fokuserar på yrkesvägledning och informationsdelning. Yrkesvägledningsfärdigheter är coachens förmåga att föra ett yrkesvägledningssamtal med grundläggande kommunikationsregler och -tekniker med klienten i åtanke (d.v.s. definiera tid som ska fördelas och mötets syfte, genom att använda aktivt lyssnande, skapa en vänlig miljö etc.). Dessutom fokuserar det här ämnet på det fakta att yrkesvägledning/-rådgivning handlar om att guida klienten i att fatta sina **egna** beslut om sin karriär; det handlar om att tala "med" klienten och inte "till" klienten. Information som samlats in i sessioner för yrkesvägledning bör också delas effektivt så att case managern och/eller coachen/utbildaren som ska genomföra nästa steg är väl informerad. Information och därmed tid som tillbringats med en klient bör inte slösas bort eftersom det kommer att bidra till klientens framsteg/nästa steg.

Den första övningen är praktisk och syftar till att belysa/betona "rätt och fel" genom rollspel i yrkesvägledning; reflektionen om rollspelen identifierar tekniker och grundläggande regler i yrkesvägledning. Under den här övningen diskuteras även strategier och råd om hur man hanterar blyga, dominant och behagliga klienter. Den andra övningen fokuserar på hur informationen delas. Deltagarna delas upp i grupper och skriver ner informationen de samlat in (från klientsessioner och andra källor) som sedan skickas vidare till en annan grupp. Den här övningen syftar till att betona vikten av att information som delas bör tala för sig själv och vara adekvat, så att case managern/coachen har en tydlig bild över klientens utvecklingsbehov och över vad som kan göras härnäst.

ÖVNINGAR

För vidare utarbetning av det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

2.D.2.1 Övning i resurser och handlingsplanering

Lärandemål: - Kunna tillämpa allmänna principer för klientkommunikation på olika miljöer och med olika klienter

Varaktighet: 1,75 timmar

Procedur:	• Utbildaren främjar en gruppdiskussion om de typer av konversationer som deltagarna har med sina klienter. (20') • Fokusera på karriärdialog som stöter på ett vägskäl i karriärrutten. Deltagarna anordnar ett rollspel där några deltagare spelar klienter som skickar in jobbsökningar och misslyckas. Andra deltagare spelar coacher som använder 6 element för karriärdialog (referera till bilaga 2). Rollspel och gruppobservation följt av feedback från gruppen och utbildaren. (30') • Gruppdiskussion om temat "Hur säkerställer vi att vi talar med klienterna istället för till klienterna?" (15') • Sammanfatta några viktiga villkor som relaterar till dialog för att identifiera problem samt ge råd: • * Process för att göra val → Vet klienterna vad de vill/kan? • * Om processen och aspekterna för profilering → Vet yrkesverksamma IA tillräckligt om sina klienter för att kunna guida och motivera dem, att utforska egna styrkor och svagheter, att utforska möjligheter och att använda allt detta för att göra ett val? Vad vet vi egentligen och hur använder vi den kunskapen? (referera till bilaga 2 (15')) • Diskussion om strategier och råd om hur man hanterar blyga klienter, dominanta klienter och samarbetsvilliga klienter. Vilka är de viktiga villkoren för att kunna lära sig mer om de enskilda klienterna? Hur kan en yrkesverksam IA säkerställa dessa villkor? (se bilaga 3) (10') • Låt deltagarna ägna 10 minuter åt att repetera bilaga 3. (10')	
Feedback (om tillämpligt):	• Feedback och repetition om temana: respekt, transparens, kommunikation, realism i individuella val, uppnåeliga val, välutsedda och delade ansvarsområden i tillhandahållarnätverket. (15')	
Stödmaterial:	Karriärdialog & grundläggande samtalsfärdigheter	2.B.1.2 annex 1
		2.B.2.1 annex 1
	Klienttyper och kommunikationsstrategi	2.D.2.1 annex 1
	Klientprofilering	2.D.2.1 annex 1
	Riktlinjer för insamling av klientinformation	

2.D.2.2. Övning i informationsdelning

Lärandemål:	- Kunna tillämpa allmänna principer för klientkommunikation på olika miljöer och med olika klienter	
Varaktighet:	1 timme	
Procedur:	• I grupper om 4-5 deltagare (helst representanter från minst 2 olika organisationer) ska deltagarna utforma en gemensam	

progressionsstege för en av de klienter de arbetar med, inom sina organisationer. Var och en av deras enskilda klienter ska placeras på ett konkret steg i stegen. Varje grupp ska visa varför det specifika steget valts. Sedan ska varje grupp beskriva utmaningen i att ta nästa steg för var och en av klienterna och förklara varför. Slutligen ska deltagarna i varje grupp skriva ner vilken information som officiellt samlats in av deras organisationer i enlighet med de allmänna nuvarande procedurerna. (30')

- Be deltagarna att kommunicera sina resultat med hjälp av bladet Sammanfattning kommunikation (referera till bilaga 1) och skicka bladet vidare till en annan grupp. Den andra gruppen måste presentera den information som samlats in för resten av klassen. (30' – 10' per grupp).
- Deltagarna i varje grupp ska ge feedback om huruvida informationen som samlats in är förklarande och adekvat för dem så att de kan få en tydlig bild av klientens utvecklingsbehov och om vad som kan göras härnäst.

Feedback
(om
tillämpligt):

Stödmaterial: Blad Sammanfattning kommunikation

2.D.2.2 bilaga 1

Modul 3:

IGMAs individuella profilering och utvärdering mot arbetsmarknaden och AVET

Introduktion

För att möjliggöra för migrant- och flyktingkvinnor att bli aktiva medborgare och stimulera deras inneslutning i samhället måste coacherna kunna bygga på sina klienters kompetenser och färdigheter samt på de utvecklingsmöjligheter och förmågor som de har (profilering). Det är en process i vilken coacherna måste ha god förståelse för utbildningens och arbetsmarknadens inträdeskrav, samt samhället i stort, och även för målgruppens kompetenser, färdigheter och tidigare erfarenheter. Coachens arbete är att planera för aktiviteter och uppföljning som ska kunna täppa till befintliga luckor.

I modul 2 tittade vi på området handlingsplanering. För god handlingsplanering och coachning av en klient längs progressionsstegen enligt IGMA-metoden så är en viss mängd kunskap om migrant- och flyktingkvinnor nödvändig. Detta är vad modulen handlar om. Modulens avsikt är dock inte att förvandla coacher och case managers till professionella bedömare. Om den här typen av expertis krävs för ett särskilt steg i migrant- och flyktingkvinnors framsteg bör den här expertisen assisteras av specialisttjänster på det området. Målet med den här modulen är att få coacher och case managers medvetna om hur de kan få insikt i specifika hårda och mjuka kompetenser och färdigheter, och hur den informationen kan användas för att underlätta framsteg och handlingsplanering. Ett annat mål är att få coacherna medvetna om de villkor som erfordras för att de ska få bättre förståelse för sina klienter.

I den här modulen kommer fokus först att ligga på att se på de allmänna krav som arbetsmarknaden lägger på individer för att de ska kunna komma in på utbildning eller söka ett jobb, vare sig det är betalt arbete, att starta eget företag eller att börja jobba ideellt. Den här modulen kommer även att ta upp sätt att samla in och utvärdera information på, beträffande klienternas kompetenser, färdigheter och tidigare erfarenheter. Det kommer att finnas övningar som kommer att ge insikt i vad arbetsgivarna letar efter, vad skillnaderna för att komma in på utbildning är och hur coacherna kan använda den här kunskapen för att hjälpa till att väcka medvetenhet och motivation hos migrant- och flyktingkvinnor så att de kan utveckla sig själva.

Ett andra uppmärksamhetsområde är att se på vårt samhälles krav: ett samhälle som lägger stort värde i livslångt lärande och på självförsörjande medborgare som kan hitta sin väg och kan använda de tjänster och förmåner som vårt samhälle har att erbjuda. Många av migrant- och flyktingkvinnor i vår målgrupp är dock i riskzonen för att stå i samhällets marginal. Skalan för aktivt medborgarskap kommer att introduceras som ett verktyg för att se på sättet som målgruppen är kopplade till samhället på och vad coacher och case managers kan göra för att utveckla dessa migrant- och flyktingkvinnors koppling. Att arbeta mot en mer intensiv koppling kommer också att bidra till att utveckla de färdigheter och kompetenser som behövs i arbetslivet. Övningarna kommer att användas för att man ska bli bekant med skalan för aktivt medborgarskap och hur man kan använda den i coachningen.

Det sista uppmärksamhetsområdet i den här modulen är att få bättre medvetenhet om migrant- och flyktingkvinnornas mjuka och hårda färdigheter och kompetenser för att kunna utforska

befintliga luckor och steg för steg planera för utförbara åtgärder. Speciell uppmärksamhet kommer att ägnas portfolioskapande och användningen av tidigare förvärvade kunskaper och erfarenheter, och hur den här informationen är relaterad till användningen av progressionsstegen.

Materialet som finns i den här modulen är grupperat i tre kategorier:

- Individuell profilering och utvärdering mot arbetsmarknaden/AVET
- Nyckelkompetenser för aktivt medborgarskap
- Utvärdering av hårda och mjuka färdigheter

Ytterligare stöddokument för den här introduktionen: *Övning i att skapa villkor för att lära sig mer om klienterna; Introduktion om nyckelkompetenser för arbetslivet; Exempel på progressionssteg; Övning i att skapa en progressionssteg; Råd om insamling av information.*

Lärandemål och resultat för modul 3

Allmänna mål:

Allmän förståelse för IGMA-profileringen och användningen av nyckelkompetenser för klienternas framsteg

Kunna tillämpa IGMA-profileringens allmänna principer på den egna yrkeskontexten.

Allmän förståelse för aktivt medborgarskap och dess relaterade kompetenser.

Kunna tillämpa utvecklingen av aktivt medborgarskap på den egna yrkeskontexten och nätverket.

Mål per nivå:

Nivå 1:

Kunna särskilja olika färdigheter och kompetenser hos klienterna, och kunna utvärdera dem

Kunna definiera och skilja på olika utvecklingsmöjligheter för de enskilda klienternas framsteg

Kunna skapa en handlingsplan med hjälp av tillgängliga utvecklingsmöjligheter och progressionsstegen

Kunna definiera egna alternativ för yrkesmässig förbättring och effektivitet

Nivå 2:

Kunna tillämpa kunskap på olika färdigheter och kompetenser hos klienterna inom coaching

Kunna använda sig av regionala möjligheter för de enskilda klienternas framsteg

Kunna definiera egna alternativ för yrkesmässig förbättring och effektivitet

3.A. Nyckelkompetenser för sysselsättning och utbildning

3.A.1. Nyckelkompetenser för inträde till sysselsättning och utbildning NIVÅ 1

INTRODUKTION

Det här ämnet möjliggör för coacherna att identifiera de mest relevanta färdigheter som arbetsgivarna kräver och förena dem med den europeiska referensramens nyckelkompetenser. Övningarna hjälper också coacherna att kartlägga de resurser som finns tillgängliga på lokal nivå för att klienterna ska kunna komma in i utbildningssystemet och/eller för deras ackreditering.

All denna kunskap finns i IGMA-metodens ramverk för att kunna hjälpa coacherna i att väcka uppmärksamhet och motivation hos sina klienter för att de ska kunna utvecklas och göra framsteg genom livslångt lärande.

ÖVNINGAR

För det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

3.A.1.1 Nyckelkompetenser för sysselsättning

- Lärandemål:
- Kunskap i att särskilja olika färdigheter och kompetenser hos klienter och i att utvärdera dem.
 - Kunskap i att definiera och skilja på utvecklingsmöjligheter för klienternas framsteg.

Varaktighet: 2 timmar

- Procedur:
- Utbildaren välkomnar deltagarna och förklarar kortfattat övningens mål och läranderesultat.
 - Deltagarna inbjuds till att dela med sig av sina erfarenheter rörande arbete med arbetsgivare och beträffande de färdigheter de värderar högst.
 - Utbildaren introducerar kortfattat den europeiska referensramens (ERF) 8 nyckelkompetenser.
 - Utbildaren delar ut olika jobbannonser till deltagarna. Deltagarna diskuterar i mindre grupper om de kompetenser som alla annonser har gemensamt.
 - Hela gruppen gör en förteckning över de mest relevanta kompetenserna ur arbetsgivarnas perspektiv och deras relation till ERFs nyckelkompetenser.
 - Utbildaren introducerar Luleå-portfolion som modell för att samla in arbetslivs- och volontärarbetserfarenhet på ett systematiskt sätt som visar de olika klientfärdigheterna och -kompetenserna.
 - Slutligen startar en gemensam diskussion om vilka resurser som finns tillgängliga på lokal nivå och hur klienterna kan förvärva eller få ackreditering för dessa kompetenser.

Feedback (om tillämpligt):	Utbildaren sammanfattar kortfattat huvudfrågorna som nämnts och:
	- Förbinder dessa punkter med de olika delarna i utbildningen som deltagarna kommer att få. - Förbinder frågorna med livslångt lärande och aktivt medborgarskap.
Stödmaterial:	Luleå-portfolion 3.A.1.1 bilaga 1
	Broschyr om nyckelkompetenser 3.A.1.1 bilaga 2

<https://www.erasmusplus.org.uk/file/272/download>

3.A.1.2 ERFs nyckelkompetenser

Lärandemål:	- Kunskap om ERFs kompetenser och hur case managers och coacherna kan hantera dessa för bättre integration.
Varaktighet:	1 timme
Procedur:	• Utbildaren välkomnar deltagarna och förklarar mål och läranderesultat för övningen. • För att öppna sessionen spelas en video upp där migrant- och flyktingkvinnor förklarar nyckelkompetenserna. • Beroende på antal deltagare delas de upp i grupper för att diskutera en eller två nyckelkompetenser var. Diskussionen stöds av broschyren om nyckelkompetenser. • Diskussionen i mindre grupp följs av en gemensam diskussion där en deltagare i varje grupp kommer att introducera motsvarande nyckelkompetenser och förklara hur den nyckelkompetensen kan användas i rådgivning och vägledning av klienter enligt IGMA-metoden. • Övningen avslutas med en sammanfattning av de viktigaste resultaten.

Feedback (om tillämpligt):	Utbildaren sammanfattar kort övningens huvudslutsatser och:
	- Förbinder frågorna med färdigheter och kompetenser för sysselsättning. - Förbinder frågorna med Luleå-portfolion. - Förbinder frågorna med livslångt lärande och aktivt medborgarskap.
Stödmaterial:	Luleå-portfolion 3.A.1.1 bilaga 1
	Broschyr om nyckelkompetenser 3.A.1.1 bilaga 2

<https://www.erasmusplus.org.uk/file/272/download>

Video om ERFs nyckelkompetenser	3.A.1.2 bilaga 1
---------------------------------	------------------

<https://www.youtube.com/watch?v=RD-elxXm1lw>

3.A.2. Nyckelkompetenser för inträde till sysselsättning och utbildning NIVÅ 2

ÖVNINGAR

För det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

3.A.2.1. Övning i utveckling av nyckelkompetenser

- Lärandemål:
- Kunna tillämpa kunskap om olika färdigheter och kompetenser hos klienter i coachningen
 - Kunna använda regionala möjligheter för framsteg hos enskilda klienter

Varaktighet: 1,5 timme

Procedur: Utbildaren samlar in jobbannonser eller använder en standard-handout

- Feedback (om tillämpligt):
- Utbildaren gör en allmän introduktion om de 8 europeiska nyckelkompetenserna (ERF) för livslångt lärande. Denne ger en definition för varje kompetens och deras användning för mer effektiv rådgivning och vägledning av individerna. (20')
 - Utbildaren samlar in olika jobbannonser och delar ut dem: deltagarna diskuterar i grupper vilka kompetenser dessa annonser har gemensamt. (40')
 - Utbildaren främjar diskussion genom att ställa följande frågor:
 - Är dessa verkligen de nyckelkompetenser som man behöver för att komma in på arbetsmarknaden/vuxenutbildning?
 - Vilka kompetenser är viktiga ur en arbetsgivares perspektiv för att få ett jobb?
 - Diskussion om överlappningen mellan ERF och vad arbetsgivare vill ha/letar efter. (30')

Stödmaterial Handout som beskriver de 8 europeiska nyckelkompetenserna 3.A.1.1 bilaga 2

Handout med olika jobbannonser 3.A.2.1 bilaga 1

3.A.2.2. Övning i användning av regionalt nätverk för utveckling av nyckelkompetenser

- Lärandemål:
- Kunna tillämpa kunskap på olika färdigheter och kompetenser hos klienter i coachningen
 - Kunna använda regionala möjligheter för enskilda klienters framsteg

Varaktighet: 1,5 timme

Procedur: Utbildaren påminner deltagarna om de europeiska nyckelkompetenserna; deras betydelse för personligt infriande och utveckling, aktivt medborgarskap, social integration och utbildning, och diskuterar sätt att känna igen dem i klienterna.

Utbildaren delar ut "Portfolio för nyckelkompetenser" som identifierats av arbetsgivarna i Luleåfallet. Denne leder diskussionen om vad kunskapsnivån betyder för klientens position på progressionsstegen rörande klientens resurser.

- Vad betyder detta för den IA-yrkesverksammas roll? Hur kan IA demonstrera för sina klienter vad minimikraven är? Konsekvenser för policy på regional nivå?

Deltagarna gör en förteckning över de mest relevanta nyckelkompetenserna ur arbetsgivarens och volontärarbets perspektiv.

- Hur kan de yrkesverksamma IA kontrollera att dessa verkligen är de mest relevanta? Hur kan vi hantera kunskapsnivån?

Diskussion om användningen av nätverket för klienternas framsteg.

- Vilka nyckelfärdigheter kan klienterna utveckla genom att använda nätverket (t.ex. lära sig ett nytt språk, ta kurser i entreprenörskap). Utbildaren delar ut "Fallstudie: Maria". Alla deltagarna diskuterar vilka som är de nyckelkompetenser som Maria måste arbeta på enligt de europeiska nyckelkompetenserna, och hur de kan använda det regionala nätverket för att utveckla dem.

- Gruppdiskussion om hur arbete med ERF kan hjälpa en klient att förbättra sina nyckelkompetenser som identifierats i Luleå.

Feedback
(om
tillämpligt):

Stödmaterial: Handout "Portfolio för nyckelkompetenser" 3.A.1.1 bilaga 2

Handout "Fallstudie: Maria" 3.A.2.2 bilaga 1

3.A.2.3	Karriärlärande och coachning
Lärandemål:	- Kunna tillämpa kunskap på olika färdigheter och kompetenser hos klienten i coachningen - Kunna använda regionala möjligheter för enskilda klienters framsteg
Varaktighet:	1 timme

Procedur:	Preparation: Studera handoutsen Utbildaren ber deltagarna att tänka på 3 av sina klienter: en med en dålig, en med en hyfsad och en med en resonabel idé om sin anställbarhet och utvärdera dem med hjälp av handouten. Deltagarna intervjuar varandra i par om varandras exempelklienter. Deltagarna diskuterar de möjliga coachningsåtgärderna för att få sina klienter att komma upp ett steg för varje karriärkompetens, inklusive hur man kan använda sig av det regionala nätverket. Paren presenterar sina förslag för att coacha klienterna i att utveckla en eller två av de 5 kompetenserna (antalet tillgängliga par kommer att avgöra om det går att täcka alla 5 kompetenser i handouten). Utbildaren sammanfattar resultaten.	
Feedback (om tillämpligt):	Utbildaren betonar värdet av parallell utveckling i alla 5 kompetenser	
Stödmaterial:	Karriärkompetenser och deras nivåer;	3.A.2.1 bilaga 1
	Förmågor och motivation;	3.A.2.1 bilaga 2
	Utforskande av arbete	3.A.2.3 bilaga 3

3.B. Nyckelkompetenser för aktivt medborgarskap

3.B.1. Nyckelkompetenser för aktivt medborgarskap NIVÅ 1

INTRODUKTION

Begreppet aktivt medborgarskap har en bred betydelse och den är mycket bredare än vad de flesta kan tro. Det baseras på åsikten att aktiva medborgare är människor som lever tillfredsställande och meningsfulla liv och bidrar till samhället på värdefulla och hållbara sätt, även utan att ha betalda jobb. Detta reflekteras i skalan för aktivt medborgarskap, med sex steg kan man mäta en persons involvering i sitt samhälle och sin omgivning, både privat och yrkesmässigt. De sex stegen förklaras i beteendemässiga exempel som uttrycker resultat. Stegen är följande: 1) Leva isolerat, 2) Gå ut, 3) Delta, 4) Volontärbete/praktik, 5) Erhålla yrkeskvalifikationer, 6) Aktivt medborgarskap.

I kontexten för IGMA-metoden kan skalan för aktivt medborgarskap användas för att bemyndiga arbetslösa personer som ett sätt att säkerställa att de på ett betydelsefullt sätt deltar i det krävande samhälle vi lever i. Med hjälp av skalan kan man utvärdera vilket steg i

aktivt medborgarskap som en person befinner sig på. Även om vägen till aktivt medborgarskap inte på något sätt står fast eller kräver förutbestämd mängd tid eller åtgärder så kan skalan beskriva olika steg för aktivitet och involvering i samhället.

Följande kapitel kommer att ta en närmare titt på begreppet aktivt medborgarskap och hur det kan användas som verktyg för att mäta framsteg och integration i samhället. Som verktyg är det även värdefullt för case managerns eller coachens perspektiv och tolkning av IGMAs progressionsstege. Skalan ger kunskap om hur man kan skilja mellan olika utvecklingsmöjligheter för enskilda klienter, och den föreslår aktiviteter för handlingsplanering och hur man kan använda tillgängliga utvecklingsmöjligheter.

ÖVNINGAR

3.B.1.1 Skalan som en skala för utvärdering av aktivt medborgarskap och klienternas motivation

Lärandemål:

- Kunskap om skalan för aktivt medborgarskap och hur coachen kan använda den för bättre integration
- Kunskap om hur man särskiljer olika färdigheter och kompetenser och hur man utvärderar dem

Varaktighet: 45 min

Procedur:

1. Utbildaren introducerar skalan för aktivt medborgarskap och förklarar hur den kan användas. (20')
2. Utbildaren ger deltagarna handouten "Digitalt historieberättande för självbemyndigande och lärdomar om IKT". Utbildaren går igenom handoutbladet tillsammans med deltagarna och förklarar att det är ett exempel på en metod de kan använda för att motivera och utmana sina klienter på ett kreativt och annorlunda sätt.
3. Utbildaren ber om feedback från deltagarna för övningen.
 - Skulle det kunna vara ett användbart sätt att coacha klienterna på ett annat sätt?
 - Andra förslag på aktiviteter och övningar som kan vara lönsamma på det specifika steget [3] på skalan för aktivt medborgarskap?

Utbildaren delar ut handouten *Skalan för aktivt medborgarskap* som stödmaterial, om nödvändigt.

Feedback (om tillämpligt):

Övningens poäng är att bredda deltagarnas perspektiv om integration och nivåer och sätt att interagera och vara "aktiva" i samhället på:

- Skalan för aktivt medborgarskap är ett sätt att systematisera att det finns olika nivåer av integration vilket man måste tänka på när man arbetar med olika typer av klienter. Coacherna utbildar inte nödvändigtvis alltid klienterna för att de ska få jobb, utan för att de ska kunna relatera till samhället.

Ref: till IGMA-stegen: ett verktyg som kartlägger den väg varje enskild klient ska gå. Skalan för aktivt medborgarskap är ett sätt att mäta deltagande och

integration och personligt nätverk för att kunna upprätthålla vårt samhälle på. Det är en aspekt av en individs färdigheter och kompetenser.

- T.ex. även om en klient kanske inte når hela vägen till att komma in på arbetsmarknaden kan skalan hjälpa oss att se att deltagaren har tagit många steg framåt på väg, t.ex. gått kurser, volontärarbetat i det lokala samhället, förvärvat ett nätverk etc. Steg som krävs för att utvecklas i riktning mot att bli en aktiv medborgare.

Skalan för aktivt medborgarskap kan användas i olika syften:

1. För att planera nya åtgärder för att öka nivån av aktivt medborgarskap

Varje nivå på skalan ger exempel på åtgärder och beteendeindikatorer som hjälper coachen att utvärdera nivån av aktivt medborgarskap. Dessutom ger varje nivå information och vägledning för att planera aktiviteter som syftar till att öka nivån av aktivt medborgarskap. Vidare ger de sex nivåerna också detaljerad information om metoder och verktyg som kan hjälpa till att lösa de största utmaningarna på varje nivå.

2. Övervaka/följa upp framsteg

Genom att fastställa nivån av aktivt medborgarskap vid en given tidpunkt kan coachen också enkelt mäta effekten för de vidtagna åtgärderna genom att igen fastställa klientens nivå av aktivt medborgarskap efter en given tidsperiod. Skalan kan därmed också bli ett enkelt rapporteringssätt för coachen/utbildaren.

Skalan för aktivt medborgarskap ska ses som ett mer allmänt vägledningsverktyg. Det är inte ett verktyg många coacher kommer att jobba direkt med, utan det kan ses som ett alternativt sätt att se på resultatet och planera för åtgärder.

Stödmaterial:	Handout: Skalan för aktivt medborgarskap	1.C.1.2. bilaga 1
		3.B.1.1, bilaga 1
	Bibliografi: Steg 3 – Delta	3.B.1.1, bilaga 2
	Handout: Digitalt historieberättande för självbemyndigande och lärdomar om IKT	

3.B.1.2 Motiverande verktyg för att utforska motivationen

Lärandemål:	- Kunskap om att definiera och skilja på utvecklingsmöjligheter för klienternas framsteg.
Varaktighet:	60 min

- Procedur:
1. **Repetition:** IGMA-utbildaren repeterar/ber deltagarna att repetera de viktigaste dragen i motiverande samtal, med fokus speciellt på samtalsstruktur och typiska exempelfrågor.
 2. **Repetition:** Utbildaren ber om en liknande repetition om de viktigaste elementen för skalan för aktivt medborgarskap.
Om nödvändigt, använd handoutsen för vägledning/påminnelse.
 3. **Rollspel:** Deltagarna går in i grupper om två (eller tre): coach, klient (och observatör), och agerar i rollspel, som beskrivet i handouten *Motivationsverktyg för att utforska motivation*.
 4. **Feedback:** Efter rollspelen kommenterar och diskuterar gruppen hur det gick (i grupper eller i plenum).

Feedback (om -
tillämpligt):

Stödmaterial:	Handout: Skalan för aktivt medborgarskap	1.C.1.2. Annex 1
	Handout: Motiverande samtal	2.A.2.3. Annex 1
	Rollspel: Motivationsverktyg för att utforska motivation	3.B.1.2. Annex 1
	Handout: Övning i motiverande samtal	2.A.2.3 Annex 2

3.B.2. Nyckelkompetenser för aktivt medborgarskap NIVÅ 2

INTRODUKTION

Motivation är drivkraften bakom varje åtgärd. Brist på motivation leder till överksamhet. Klienterna misslyckas i många fall att lägga ihop två och två; vilket betyder att de misslyckas med att se att deras "viljor" kan förverkligas om de vidtar lämpliga åtgärder, vilket kan leda till aktivt medborgarskap.

Det här ämnet fokuserar på att ge deltagarna exempel på motivationsverktyg som kan användas för att aktivera deras klienter, som kommer att ställa sig mer positiva till aktivt medborgarskap.

Deltagarna utför två motiverande aktiviteter för att a) kunna förstå och testa hur motivationsverktygen ska användas och b) utveckla färdigheter för att skapa deras eget motivationsverktyg för deras klienter.

Inom det här ämnet presenteras två motivationsverktyg kallade "Förebilder" och "Mitt drömjobb". Det första refererar till att involvera medlemmar i samhället – som uppnått något/är riktiga förebilder – i möten med migrant- och flyktingkvinnor på steg 4 eller 5 på stegen för aktivt medborgarskap. Den här aktiviteten kan vara mycket kraftfull för unga som har bestämt sig för att börja studera eller jobba och får träffa någon som redan är framgångsrik. Den här aktiviteten kan skapa känslan och tillförsikten att "Det är möjligt!". Det andra motivationsverktyget "Mitt drömjobb" sätter klienterna i processen av att välja ut och skriva ner deras drömjobb på en bit papper utan att tänka på hinder som kan stå i vägen. Klassen försöker sedan att gissa vem som valt ett specifikt jobb

genom att nämna en persons positiva egenskaper. Med hjälp av den processen förstår klienterna sina egna "styrkor", hittar nya starka sidor hos sig själva och får nya idéer.

ÖVNINGAR

För vidare utarbetning av det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

Lärandemål:	Motivationsverktyg för att utforska migrant- och flyktingkvinnors motivation och främja framsteg (1)	
Procedur:	- Kunna tillämpa kunskap på olika färdigheter och kompetenser hos klienterna i coachning - Kunna använda regionala möjligheter för att de enskilda klienterna ska göra framsteg	
Varaktighet:	1 timme	
Feedback (om tillämpligt):	1. Diskussion om hur deltagarna kan utforska sina klienters motivationsnivå. Brainstorming (15'). 2. Utbildaren presenterar verktyget "Motivation med hjälp av förebilder och kontakt med arbetsmarknaden" (Se bilaga 1) (15'). 3. Deltagarna delar upp sig i grupper om 3-4 personer och testar verktyget. De tar rollen som migrant- och flyktingkvinnor och brainstormar för att hitta förebilder i sina egna samhällen. (10'). 4. Varje grupp presenterar 3 möjliga förebilder från sitt samhälle. Detta följs av en diskussion i klassen för att besluta: a) vem som är den bästa de kan bjuda in till deltagande och varför (vad är förebildens berättelse, hur inspirerande kan berättelsen vara för målgruppen;) b) hur de kan arrangera för förebildens deltagande; c) vilken sorts marknadsföring ska göras för att locka flera migrant- och flyktingkvinnor till att presentera sin förebild; d) om förebilden inte är egenföretagare, vad blir mervärdet av att bjuda in dennes arbetsgivare för att delta; e) hur kan workshopen berikas? (30')	
Stödmaterial:	Motivation från förebilderna och kontakt med arbetsmarknaden.	Ref: 3.B.2.1 bilaga 1

3.B.2.2. **Motivationsverktyg för att utforska migrant- och flyktingkvinnors motivation och främja framsteg (2)**

Lärandemål:	- Kunna tillämpa kunskap på olika färdigheter och kompetenser hos klienterna i coachning - Kunna använda regionala möjligheter för att de enskilda klienterna ska göra framsteg	
Varaktighet:	2 timmar	

Procedur:	1. Utbildaren presenterar verktyget "Motivationsövning: mitt drömjobb" (se bilaga 1) (15') 2. Nu ska deltagarna genomföra övningen själva. Varje deltagare skriver ner sitt drömjobb på en bit papper. Påminn deltagarna om att det är viktigt att "glömma" existerande hinder som exempelvis brist på nödvändig utbildning eller erfarenhet. Alla pappersbitar samlas i en skål och blandas. Den första deltagaren tar en pappersbit. Om det är deltagarens egen bit måste denne ta en ny. Annars ska deltagaren gissa vems drömjobb som står skrivet på papperet. Deltagaren ska förklara varför denne valt den personen genom att lista personens egenskaper och särdrag. Alla deltagare ska ge sina åsikter: om de håller med eller inte och varför. Efter diskussionen frågar utbildaren personen i fråga om detta är dennes drömjobb. Fram till dess måste personen ha ett "pokeransikte". Om personen i fråga svarar nej måste deltagarna fortsätta leta efter rätt person. Du kan upprepa detta för 2-3 deltagare. (30') 3. Deltagaren främjar en diskussion för att utvärdera om övningen hjälpte deltagarna att få nya idéer, hitta nya starka sidor hos sig själva, om övningen gav inspiration etc. (15 ') 4. Deltagarna delar upp sig i grupper om 3 och varje grupp ska skapa ett motivationsverktyg. (20') 5. Varje grupp presenterar sitt verktyg i klassen. (30')
Feedback (om tillämpligt):	Utbildaren och resten av deltagarna ger feedback på de presenterade verktygen. (10')
Stödmaterial:	Motivationsövning: mitt drömjobb 3.B.2.2 bilaga 1

3.C. Utvärdera hårda och mjuka färdigheter

3.C.1. Utvärdera hårda och mjuka färdigheter NIVÅ 1

INTRODUKTION

Under jobsöksnings- och intervjuprocessen söker arbetsgivare för sökande med två uppsättningar färdigheter: hårda och mjuka färdigheter. Hårda färdigheter är de som migrant- och flyktingkvinnan behöver för att kunna utföra ett särskilt jobb. Dessa varierar ofta beroende på typen av roll de ska anta eller vilken bransch de ska jobba i. Mjuka färdigheter är å andra sidan självlärd och självutvecklade. Till skillnad från hårda färdigheter är de inte specifika för en bransch eller jobb. Därför blir de allt mer värdefulla för arbetsgivare, oavsett vilken bransch de verkar i, eftersom det hjälper dem att förstå hur en migrant- och flyktingkvinna kan passa in i deras arbetsmiljö och hur denne kommer att prestera som en anställd. Övningarna tar upp utvärderingstekniker för att identifiera hårda och mjuka kompetenser för att skapa en individuell portfolio.

ÖVNINGAR

För det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

3.C.1.1 Utvärdera hårda och mjuka färdigheter

- Lärandemål:
- Kunskap om att skilja på olika färdigheter och kompetenser och om hur de kan utvärderas
 - Kunskap om att skapa och använda en portfolio

Varaktighet: 0,5 timme

- Procedur:
- Deltagarna brainstormar om skillnader mellan hårda och mjuka kompetenser och listar exempel för båda typerna på tavlan.
 - Utbildaren introducerar "Portfolio för nyckelkompetenser" som identifierats av arbetsgivarna i Luleå.
 - Utbildaren leder diskussionen om Luleå-portfolion om kompetensers relevans för deras arbete med klienterna. Vilka kompetenser krävs för att få ett särskilt jobb enligt klientens behov? Vilken är luckan mellan klientens kompetenser och erforderade kompetenser? Hur kan coachen använda portfolion för att täppa till luckan?

Feedback (om tillämpligt): Utbildaren summerar kortfattat övningens huvudslutsatser genom att:

- Förbinda teorin i "Portfolio för nyckelkompetenser" med teorin om klientprofilering.

Stödmaterial: Teori om klientprofilering 2.D.2.1. bilaga 1

Luleå-portfolion 3.A.1.1. bilaga 1

3.C.1.2. Utvärdera hårda och mjuka färdigheter (1)

- Lärandemål:
- Kunskap om att skilja på olika färdigheter och kompetenser och om hur de kan utvärderas

Varaktighet: 1 timme

- Procedur:
- Deltagarna tillämpar "Portfolio för nyckelkompetenser" för att samla in klientinformation. De arbetar i par där en av deltagarna är en coach och den andra en klient. Coachen samlar in klientens uppgifter enligt mallen. Coachen sammanfattar vilka kompetenser och färdigheter som klienten visar för varje aktivitet. Nästa steg är att sammanfatta alla identifierade kompetenser i relation till klientens övergripande mål och nästa mål på IGMA-stegen.
 - Utbildaren leder diskussionen om hur man kan introducera portfolion för nyckelkompetenser (hårda och mjuka) i nätverket. Hur kan man

rapportera resultaten till case managern och nätverket för att säkerställa att individernas förmågor beaktas?

- Utbildaren sammanfattar diskussionen genom att betona skillnaden mellan mjuka och hårda kompetenser. Varför är båda typerna av kompetenser viktiga för att ungdomar ska komma in på arbetsmarknaden?

Feedback (om tillämpligt): Utbildaren summerar kortfattat övningens huvudslutsatser genom att:

- Förbinda teorin i "Portfolio för nyckelkompetenser" med teorin om klientprofilering och case management.

Stödmaterial: Luleå-portfolion

3.A.1.1. bilaga 1

3.C.1.3. Utvärdera hårda och mjuka färdigheter (2)

Lärandemål:

- Kunskap om att skilja på olika färdigheter och kompetenser och om hur de kan utvärderas
- Kunskap om att skapa och använda en portfolio

Varaktighet: 0,5 timme

Procedur:

- Utbildaren presenterar STARR-metoden som arbetsprocedur för att skapa en portfolio.
- Utbildaren leder diskussionen om de nuvarande metoder som deltagarna tillämpar på sitt dagliga arbete med klienter vad gäller likheter och skillnader med STARR-metoden.
- Deltagarna diskuterar tillämpbarheten för STARR-metoden i deras dagliga arbete med klienterna.

Feedback (om tillämpligt): Utbildaren sammanfattar kort övningens huvudslutsatser genom att:

- Förbinda teorin i "Portfolio för nyckelkompetenser" med STARR-metoden för att skapa en portfolio.

Stödmaterial: Exempel på arbetsprocedur för att skapa en portfolio

3.C.1.3. bilaga
1

3.C.2. Utvärdera hårda och mjuka färdigheter NIVÅ 2

INTRODUKTION

Dessa övningar bygger på den förra teoretiska delen om identifiering och utvärdering av migrant- och flyktingkvinnors mjuka och hårda kompetenser. Huvudsyftet är att tillämpa den individuella portfolion på kompetenser för framgångsrik coachning av målgruppen av den enskilda rådgivaren och nätverket.

ÖVNINGAR

För vidare utarbetning av det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

3.C.2.1. Utvärdera hårda och mjuka färdigheter (3)

- Lärandemål:**
- Kunna tillämpa kunskap om olika färdigheter och kompetenser hos klienterna i coachning
 - Kunna använda regionala möjligheter för enskilda klienters framsteg
- Varaktighet:** 1 timme
- Procedur:**
- Deltagarna diskuterar befintliga metoder för portfolioutveckling för migrant- och flyktingkvinnor, som applicerats i deras nätverk. Hur samlas information från olika organisationer in och delas i nätverket? Vilken information lagras officiellt i varje organisation och hur används den för att sörja för individernas behov i centrum för rådgivningsprocessen?
 - Deltagarna tillämpar STARR-metoden för insamling och lagring av information för en av sina klienter (verkligt fall utan att namnge personen). Hur kan varje organisation bidra till den här portfolion från dess specifika perspektiv? Hur kan informationen lagras och delas i nätverket?
 - Deltagarna diskuterar tillämpbarheten av STARR-metoden för nätverkssamarbete i att skapa portfolio för deras klienter. Alternativet är utveckling av en strategi för att introducera den här metoden i den dagliga rutinen för samarbete i nätverket. En sådan rutin bör "ankras fast" på beslutsfattarnivå i deltagarorganisationerna.
- Feedback (om tillämpligt):** Utbildaren sammanfattar kort övningens huvudslutsatser genom att:
- Förbinda teorin i "Portfolio för nyckelkompetenser" med STARR-metoden för att skapa en portfolio med hjälp av olika intressenter i det lokala nätverket.
- Stödmaterial:** Exempel på arbetsprocedur för att skapa en portfolio 3.C.1.3. bilaga 1

3.C.2.2. Utvärdera hårda och mjuka färdigheter (4)

- Lärandemål:**
- Kunna tillämpa kunskap om olika färdigheter och kompetenser hos klienterna i coachning
 - Kunna använda regionala möjligheter för enskilda klienters framsteg

Varaktighet: 1 timme

- Procedur:
- Utbildaren sammanfattar de viktigaste slutsatserna i teorin för skapande av klientportfolio och informationsinsamling ur nätverkets och case managerns synvinkel. Nätverket ger case managern information ur olika perspektiv.
 - Deltagarna diskuterar betydelsen av "hela bilden" för case managern, vilket betyder all relevant information om klienten för att kunna besvara 2 viktiga frågor:
 - Förstår jag vad som driver min klient framåt?
 - Varför planerar jag det här nästa steget (aktiviteten) för klienten? Är det en realistisk aktivitet? Hur relaterar den till min klients övergripande individuella mål?
 - Deltagarna går igenom nedanstående områden för att skapa en realistisk bild av den enskilda klienten:
 - Allmän information
 - Mål och ambition med sysselsättning
 - Tidigare arbete och erfarenheter
 - Relevanta kompetenser, färdigheter och attityder
 - Läs- och skrivförmåga
 - Aktiviteter på fritid och hobbyer
 - Engagemang för andra
 - Inflytande över sitt egna liv
 - Hälsa
 - Egenomsorg
 - Självbild
 - Ovanstående områden ger komplett information för att fastställa klientens realistiska mål och handlingsplan.
- Feedback (om tillämpligt): Utbildaren sammanfattar kort övningens huvudslutsatser genom att:
- Förbinda teorin i "Portfolio för nyckelkompetenser" med klientens gradvisa framsteg och coachens roll.

Stödmaterial: ATT GÖRA-lista för insamling av klientinformation 3.C.2.2. bilaga 1

Teori om klientprofilering 2.D.2.1. bilaga 1

Exempel på arbetsprocedur för att skapa en portfolio 3.C.1.3. bilaga 1

3.C.2.3. Utvärdera hårda och mjuka färdigheter (5)

- Lärandemål:
- Kunna tillämpa kunskap om olika färdigheter och kompetenser hos klienterna i coachning
 - Kunna använda regionala möjligheter för enskilda klienters framsteg
- Varaktighet: 1 timme

- Procedur:
- Deltagarna utvecklar en strategi för sitt nätverk (på kommunal nivå) om hur de ska få klientens handlingsplan att fungera genom att underlätta klientens framsteg. Rekommenderat fokus för diskussionen är:
 - Att kartlägga och dokumentera klientens hårda och mjuka kompetenser för klientprofilen och klientens sysselsättningsmål.
 - Intressentnätverkets roll i att underlätta klientens framsteg genom att bidra med relevant information om klientens kompetenser och mål.
 - Intressentnätverkets roll i att identifiera obalansen i profilen och klyftan mellan klientens mål och arbetsmarknadens mål.
 - Deltagarna utvecklar en gemensam mall och rutin för klientprofilering baserat på de tidigare övningarna. Mallen ska presenteras på beslutsfattarnivå i de deltagande organisationerna för feedback och "förankring" i deltagarnas dagliga rutiner.

De rekommenderade diskussionsfrågorna för den här övningen är:

- Vilka metoder för IGMA-metoden är relevanta att ha med i strategin?
- Hur säkerställer intressentnätverken att planeringen ligger i linje med klienternas förmågor och arbetsmarknadens behov?
- Hur kan de lokala intressenternas resurser maximeras med hjälp av samarbete?

Feedback (om

Utbildaren sammanfattar kort övningens huvudslutsatser genom att:

tillämpligt):

- Förbinda teorin i "Portfolio för nyckelkompetenser" med klientens gradvisa framsteg och intressentnätverkens roll.

Stödmaterial:

3.D. Genuskänslig profilering och utvärdering

3.D.1. Genuskänslig profilering och utvärdering NIVÅ 1

INTRODUKTION

Den här delen förklarar hur kvinnor på många olika sätt påverkas av sin könsstatus i världen. Den stöttar coacherna i att utvärdera kompetenser, färdigheter, motivation och mål hos invandrar- och flyktingkvinnor i relation till att få tillgång till utbildning och arbete. Den ser också på sätt som coacherna kan identifiera och tydliggöra hinder som kan stoppa dessa kvinnor från att nå sina mål och hur de kan använda den informationen för att stötta klienterna på bästa sätt.

ÖVNINGAR

För det här ämnet finns följande övningar tillgängliga:

3.D.1.1 Använda genusperspektiv

- Lärandemål:
- Förståelse för utvärdering med genusspecifikt fokus
 - Förståelse för hur genus påverkar en arbetssökande med invandrar- eller flyktingbakgrund
 - Kunna förstå hur genus påverkar arbetssökande invandrar- och flyktingkvinnor på EU- och landnivå

Varaktighet: 1,5 timme

Procedur: Isbrytare som tittar på genus och identitet:

I par, turas om att prata om:

- Vilken inverkan tror du ditt kön har haft på de beslut du tagit om utbildning och arbete?
- Vilka budskap har du fått i ditt liv om ditt kön, utbildning och arbete och från vem?

Feedback och diskussion i storgrupp:

Fokusområden kan vara: yrkesutövarens självkännedom inklusive fördomar, att se klienten som en individ och inte en stereotyp

Utbildaren pratar om viktiga genuskänsliga scenarier, och fokuserar särskilt på information om hur kön kan påverka en arbetssökande med flykting- eller invandrarbakgrund. Detta omfattar:

- Könroller och könets inverkan på den arbetssökandes ekonomiska makt

- Könroller och effekterna på arbetssökande invandrar- och flyktingkvinnor på EU- och landnivå
- De hinder som arbetssökande kvinnor möter, som är unika för deras kön.

Utbildaren och gruppen identifierar viktiga rubriker som förklarar genusspecifika hinder för invandrar- och flyktingkvinnor.

Förslagen omfattar:

- Socio-ekonomiskt ansvar
- Mjuka och hårda färdigheter
- Kulturella trosbekännelser och normer i hemlandet och värdlandet
- Språk- och kommunikationsbarriärer

Deltagarna kommer sedan i små grupper att utvärdera varje identifierat genusspecifikt hinder och reflektera över:

- Vad tror du det här hindret kan innebära, ge exempel?
- Fundera över olika sätt att få reda på den här informationen i en arbetsförmedlar- eller IAG (information, advice, guidance)-miljö, dvs. hur man kan utvärdera
- Fundera på utmaningar/känsliga saker som du kan stöta på när du försöker få informationen

Deltagarna går som helgrupp igenom ovan tillsammans med utbildaren. Gruppen diskuterar olika sätt att utvärdera och involverade utmaningar samt identifierar viktiga metoder/utvärderingssätt som kan mobiliseras för att stötta genusutvärdering

Feedback
(om
tillämpbart):

Utbildaren sammanfattar kort övningens viktigaste slutsatser

Stödmaterial: Scenarier ur genusperspektiv,
blädderblock och pennor

3.D.1.2 Utvärdering ur ett genusperspektiv

- Lärandemål:
- Kunskap om IGMA Feminas genuskänsliga utvärderingsverktyg och metoder
 - Förståelse för hur och när man kan använda dessa metoder och verktyg
 - Kunskap om hur genus är hinder när man söker jobb

Varaktighet: 1 timme

Isbrytare

I par: använd det förberedda scenariot, en person spelar yrkesutövare. I 2-3 minuter använder de sig av de olika intervju- och samtalsteknikerna för att samla in information från sin partner. Scenariot kommer omfatta information som de egentligen inte vill dela med yrkesutövaren. Byt sedan roller och gör detsamma igen. Diskutera i par.

Gruppfeedback och diskussion. Kan fokusera på vikten av hur och när du ber om information, inte bara vilken information.

Procedur: Utbildaren introducerar deltagarna till IGMA Feminas genuskänsliga utvärderingsverktyg och metoder:

- Stöttar dem i att tillämpa genuskänslig kunskap som sammanfattades i 3.D.1.1 för att utvärdera färdigheter och kompetenser.
- Kan användas tillsammans med andra utvärderingsverktyg inom arbetsförmedling, yrkesrådgivning och vidare information, råd och vägledning för att stötta invandrar- och flyktingkvinnors bedömning och stöd.
- Utvärderingen är holistisk och bred och ser till hela personen, dvs. deras ansvarsområden, värderingar, kunskap, långsiktiga drömmar, tabun och rädslor.
- Utbildaren ger information om IGMA Feminas utvärderingsverktyg.

I små grupper granskar deltagarna utvärderingsverktygen och diskuterar scenarier om hur de kan användas i att ge anställningsstöd och ytterligare integrationstjänster genom att:

- Utbildaren sätter upp 4-5 sidor av blädderblockspapper på väggen och skriver följande rubriker:
 - Information, råd och vägledning
 - Integration
 - Anställningsstöd
 - Hållbar anställning

Feedback (om tillämbart): Utbildaren sammanfattar kort övningens viktigaste slutsatser genom att: granska varje rubrik och svaren på postit-lapparna och uppmuntra diskussion. Temana kan vara möjliga hinder för att få rätt information, när man ska fråga vissa saker, utvärdering som en pågående process

Stödmaterial: IGMA Femina-utvärdering,
bladderblockspapper, postits

3.D.2. Utvärdering ur ett genusperspektiv NIVÅ 2

INTRODUKTION

Dessa övningar bygger på de tidigare teoretiska delarna om identifiering och utvärdering av anställningsstöd och bredare integrationsbehov hos invandrar- och flyktingkvinnor, och mobiliserar en genuskänslig strategi.

ÖVNINGAR

För vidare utveckling av det här ämnet finns följande övningar tillgängliga:

3.D.2.1 Utvärdering för ytterligare stödtjänster

Lärandemål: • Kunna tillämpa genuskänslig kunskap på utvärdering av invandrar- och flyktingkvinnors behov, färdigheter och kompetenser

Varaktighet: 1 timme

Procedur: • Utbildaren parar ihop alla deltagare och delar ut en fallstudie om en IGMA Femina-klient. Fallstudien handlar om en verklig kvinnlig klient med invandrar- eller flyktingbakgrund som söker jobb.
• Deltagarna får roller: en är arbetsrådgivare (jobbcoach) och den andra är IGMA Femina-klienten. Arbetsrådgivaren utför en första utvärdering med hjälp av IGMA Feminas utvärderingsmetoder och kriterier.
• I slutet av den första utvärderingen diskuterar paren interaktionen: vad fungerade, vad gjorde inte det, behövs det ytterligare utvärdering?
• Sedan diskuterar paren om vilka stödtjänster klienten bör få.
Efter aktiviteten leder utbildaren en feedbacksession där deltagarna ska identifiera stödtjänsterna. Diskussionen kan omfatta:
• Vilka metoder i IGMA Femina-metoden är relevanta i stödet av den här klienten?
• Vad tyckte deltagarna om utvärderingsprocessen?
• Vilka viktiga stödtjänster bör IGMA Femina-klienten få?
• Finns det några andra stödområden som bör beaktas?

Feedback (om tillämpbart): Utbildaren sammanfattar kort övningens viktigaste slutsatser genom att:
Granska resultaten och den genuskänsliga IGMA Femina-handlingsplan som skapats

Stödmaterial: En fallstudie om en IGMA Femina-klient

Modul 4: IGMAs arbetsgivareengagemang

Introduktion

Den här modulen fokuserar på att engagera arbetsgivarna i vägledningsprocessen av migrant- och flyktingkvinnor för att de ska kunna förbättra sina utbildnings-/sysselsättningsmöjligheter och på intressentnätverkets samarbete, som ska göra det möjligt.

För effektiv integration av migrant- och flyktingkvinnor på arbetsmarknaden måste rådgivarna inte bara ha de färdigheter som marknaden kräver, utan också ha förstahandsinformation om arbetsgivarens krav. Något som även kommer att tillåta matchning av målgruppens utbildning och professional utveckling med arbetsmarknadens verkliga behov.

Arbetsgivaren måste vara en aktiv deltagare i det lokala intressentnätverket och därför måste en "bro" mellan rådgivare och anställd byggas. Båda måste tala samma språk eller åtminstone interagera på ett gemensamt område där migrant- och flyktingkvinnan (dennes tillträde på arbetsmarknaden) står i händelsernas centrum. Den här modulen hjälper coacherna att göra detta.

Att skilja mellan de olika bidrag som arbetsgivarna kan ge, vilka sätt och verktyg som behövs för att engagera dem för att kunna stärka effektiviteten för målgruppens inträde på arbetsmarknaden är några av de steg som kommer att hjälpa rådgivaren att utveckla en lång och stabil relation med arbetsgivaren.

Den här modulen kommer att hjälpa coacherna att förvärva de nödvändiga färdigheterna för att samla in relevant information om sysselsättning i deras lokala omgivning, för att söka efter och kunna kontakta arbetsgivarna på ett framgångsrikt sätt. Dessa färdigheter kompletteras med utvecklingen av kompetenser för att designa och implementera åtgärder som involverar arbetsgivare i migrant- och flyktingkvinnors framsteg mot sysselsättning.

För att kunna fördjupa relationen med arbetsgivare som kan leda till jobbskapande erbjuder modulen även grundläggande begrepp om företagets sociala ansvar och social innovation.

Att skapa lokal sysselsättningsutveckling med hjälp av att integrera företagets sociala ansvarskänsla är en av de nya typerna av lokala utvecklingsstrategier med en olåst potential i hela EU. Företagens sociala ansvar anses vara ett vinnande scenario, varmed företagen ökar sin lönsamhet och samhället gynnas samtidigt.

Den här sektionen kommer att introducera de grundläggande begreppen för företagets sociala ansvar och visa god praxis och exempel som kan hjälpa till att föreslå nya sorters samarbete med arbetsgivare, vilket är mycket givande för både företag och migrant- och flyktingkvinnor som söker integration på arbetsmarknaden.

Å andra sidan presenteras social innovation som ett verktyg som ska identifiera nya sysselsättningsmöjligheter för målgruppen och nya affärsmöjligheter för arbetsgivare som står inför

samhälleliga utmaningar. Mer specifikt analyseras fallet sociala företag som ett verktyg för att stötta sysselsättning för migrant- och flyktingkvinnor.

Dessutom ger arbetsgivarens engagemang, företagens sociala ansvar och social innovation en ny konceptuell referensram för att projicera deras arbetsplaner både med arbetsgivaren och resten av intressentnätverket i linje med IGMA-metoden (tredje nivån).

Alla ovanstående nämnda kompletteras med specifika aktiviteter för att förstärka och förbättra åtgärderna för mentorskapets åtgärder och praktikåtgärder, vilket ger rådgivaren en hel översikt av olika sätt och möjligheter att interagera och skapa samarbetsmöjligheter med arbetsgivaren.

Det material som erbjuds i den här modulen grupperas i följande kategorier:

- a. Nätverkande
- b. Information om arbetsmarknaden
- c. Socialt ansvar och social innovation
- d. Praktik och mentorskap

Lärandemål för och resultat av modul 4

Modul Arbetsgivareengagemang, arbetsgivarinvolvering IGMA

Allmänna mål:

Mål per nivå:

Nivå 1:

Allmän förståelse för arbetsgivarens roll i att se till att klienterna gör framsteg enligt IGMA-metoden

Kunna skilja på de olika saker som arbetsgivarna kan bidra med, samt relaterade krav

Allmän förståelse för krav för effektiv praktik och mentorskap och kommunikation med anställda

Kunskap om kraven för effektiv praktik och vägledning

Kunskap om effektiv kommunikation från arbetsgivaren

Allmän förståelse för principer för social innovation och socialt ansvar

Kunskap om principer för social innovation och socialt ansvar och dess relation till IGMA:s tre nivåer

Kunna definiera egna alternativ för yrkesmässig förbättring och effektivitet

Nivå 2:

Kunna engagera arbetsgivarna i regionala aktiviteter i enlighet med metodens allmänna principer (skapa nätverk)

Kunna tillämpa principer för social innovation på arbetsgivarnätverken för att stärka klienternas framsteg

Kunna utveckla ett arbetsgivarnätverk

Kunna utforma och genomföra åtgärder för att engagera arbetsgivarna i olika aktiviteter för att stärka effektiviteten för inträdet på arbetsmarknaden

Kunna anordna effektiva villkor för praktik och mentorskap i nätverket

Kunna utforma och genomföra aktiviteter baserade på social innovation och socialt ansvar inom arbetsgivarnätverket för att sörja för klienternas framsteg

4.A. Nätverkande

4.A.1. Nätverkande NIVÅ 1

INTRODUKTION

En gemensam utmaning för case managers, coacher, utbildare och andra tillhandahållare av tjänster för arbetslösa personer är att skaffa och behålla ett nätverk med potentiella arbetsgivare och arbetsplatser de kan matcha med sina klienter. Vissa regioner kan ha sina egna organ som håller reda på det senaste för struktur och utveckling hos den regionala arbetsmarknaden, medan andra kanske inte har det. Men även om den här typen av information är tillgänglig på exempelvis den regionala arbetsförmedlingen måste tillhandahållarna av tjänster fortfarande kunna "översätta" den informationen för eget bruk, på ett sätt som också kan gynna och hjälpa till att utveckla hela nätverket av tillhandahållare för tjänster.

Det kan vara svårt att hitta uppdaterad och relevant information om kraven på arbetsmarknaden, eftersom många branscher snabbt förändras i enlighet med sysselsättningspolicyer, teknisk utveckling och uppskalande och nedskärning av företag och organisationer. Tillhandahållarna av tjänster måste ha mycket information till hands för att kunna använda kunskapen och informationen för att utveckla en individuell handlingsplan för sina klienter. Man bör överväga vilka positioner arbetsgivarna kan erbjuda migrant- och flyktingkvinnor för att hjälpa dem att göra framsteg, och även basera detta på coachens kunskap om klientens kompetens- och färdighetsnivå.

Ett sätt att få förstahandsinformation är genom att ha direkta relationer med arbetsmarknaden; på samma sätt som tillhandahållarna av tjänster måste känna sina klienter kommer de också att gynnas stort om de vet hur de ska få information om arbetsmarknaden och hur de kan kommunicera effektivt med arbetsgivarna. Följande section kommer att

tillhandahålla en uppsättning övningar som kan hjälpa case managers, coacher och utbildare att bli mer medvetna om vilken information de faktiskt har, och utmana dem i att vara kreativa rörande andra sätt att hitta information på.

ÖVNINGAR

4.A.1.1 Sysselsättning i din region

- Lärandemål:
- Kunna skilja på de olika saker som arbetsgivarna kan bidra med, samt relaterade krav
 - Kunskap om effektiv kommunikation med arbetsgivarna

Varaktighet: 1,5 - 2 timmar

- Procedur:
1. **Introduktion:** Utbildaren delar upp grupparbetsbladet till alla deltagare. I plenum går utbildaren igenom introduktionen till intressentanalysen och de tre övningar som följer på handouten (övningarna 1-3). Se till att alla i gruppen förstår vad en intressentanalys är. (15')
 2. **Grupparbete:** Deltagarna arbetar i grupper om fyra och representerar minst två olika organisationer. Utbildaren går igenom en övning i taget, enligt arbetsbladet, och ger grupperna tid att skriva ner sina svar på arbetsbladet. En kort diskussion i plenum om gruppens svar efter varje övning. (45')
 - Övning 1: Kartlägg de viktigaste områdena med arbetsgivare i din region.
 - Övning 2: Intressenternas verktyg för intresse, påverkan och betydelse
 - Övning 3: Sammanfattning av matrisverktyget för intressentdeltagandet

Utbildaren noterar de viktigaste punkterna på ett blädderblock.
 3. **Möjliga diskussionspunkter i plenum** efter övningarna:
 - Hur kan de olika deltagarna (och deras organisationer) få kunskap och information om dessa arbetsplatser?
 - Bör en organisation vara ansvarig för att identifiera och ta hänsyn till arbetsgivare (-nätverk) bland de olika organisationerna? Kan case managern vara ansvarig för detta/hur kan man göra kunskapen användbar/tillgänglig?
 - Vilka är den viktigaste källan/källorna för att hitta information om jobbmöjligheter för klienterna i de nämnda områdena? Vilka är gruppens erfarenheter i att använda de olika källorna? För- och nackdelar?
 - Vilken typ av sysselsättning/lokala möjligheter (typiska branscher, företag etc.) är de som du oftast presenterar för klienterna?
 - Hur mycket direktkontakt har de med arbetsgivarna?
 - Hur kan de enskilda deltagarna koppla sin kunskap om arbetsmarknaden till vad arbetslösa klienter kan gynnas av, antingen som ett sätt att få kunskap om deras egna ambitioner eller som ett sätt att låta dem ta ett första steg och utveckla grundläggande färdigheter?
- Utbildaren noterar de viktigaste diskussionspunkterna och resultaten på ett lämpligt sätt.

Tips: Använd tankekartor, listor, tabeller eller andra passande sätt att strukturera upp arbetsgivarkontextens hela bild i din region.

Feedback (om tillämpligt):

- Kom ihåg att arbetsgivarna inte bara är där för att ge arbete, utan de kan även vara användbara för klienterna när det gäller utveckling av färdigheter och kompetens.
 - Lära klienterna vad/hur det är att ha ett jobb
 - Vilka färdigheter de behöver för vissa typer av jobb
 - Hur man interagerar på en arbetsplats
 - Vilka är de hårda och mjuka färdigheter de behöver?
- > T.ex. kanske lågutbildade personer inte riktigt förstår hur man arbetar och betar sig, att gå upp på morgonen och stanna på arbetsplatsen i 8 timmar, eller hur de ska besvara auktoriteter eller medarbetare. Arbetsgivarna spelar en roll i att lära ut dessa praktiska yrkesmässiga, personliga och sociala kompetenser.

-Detta kan också vara arbetsgivarens roll i ett praktikprogram.

Annat som utbildaren kan tänka på/frågor, om det finns tid:

Beakta de olika synpunkterna i gruppen, har de olika organisationerna samma syn på:

- Den regionala arbetsmarknaden och dess möjligheter,
- Källorna för hur man kan hitta information om den,
- Hur de kan använda informationen för sina klienter,
- Om det finns några andra källor eller sätt som coacherna/utbildarna skulle gynnas av att använda mer?

Stödmaterial: Intressentanalys: Kartläggning av regionala jobbmöjligheter 4.A.1.1. bilaga 1

4.A.1.2 Hur kontakta arbetsgivarna?

- Lärandemål:
- Kunna skilja på de olika saker som arbetsgivarna kan bidra med, samt relaterade krav
 - Kunskap om effektiv kommunikation med arbetsgivarna

Varaktighet: 45 min.

- Procedur:
1. Utbildaren ger en diskussionsfråga om ämnet att ta kontakt med, och närma sig, arbetsgivare som är önskvärda att ha i ett arbetsgivarnätverk:
 - *På vilka sätt närmar sig de olika deltagarna och/eller deras organisationer arbetsgivarna för att skapa kontakt å klienternas vägnar?* - - - - -För-och nackdelar med dessa strategier?

Gruppen diskuterar och kommer på en "procedur"/strategi som de tror kommer att funka bra. Utbildaren skriver ner detta på blädderblock. (15')
 2. Rollspel i grupper om tre (case manager/coach, arbetsgivare och observatör), eller som övning i plenum:
 - Kom överens om scenario: arbetsgivaren representerar en typisk arbetsgivare i regionen, medan case managern/coachen/utbildaren försöker att hitta en

praktikplats/jobbs för en typisk klient, eller att (på längre sikt) gå med i ett praktikprogram.

- Gör ett rollspel där gruppen testar den procedur/approach som man kom överens om i diskussionen, där coachen försöker att komma på om arbetsgivaren är intresserad i att ta emot en eller flera klienter, samt vad arbetsgivaren kan erbjuda.
- 3. Observatören/erna betraktar hur coachen närmar sig och kommunicerar med arbetsgivaren och gruppen/erna diskuterar sina erfarenheter från övningen.
T.ex.:
 - Hur presenterar coachen klienten/programmet?
 - Hur ställer coachen frågor om arbetsgivarens behov?
 - Vad frågade coachen om och hur fick denne reda på vad arbetsgivaren verkligen behöver?
 - Hur upprätthåller coachen "IGMA"-tänket, med hänsyn till både den enskilda klientens behov och arbetsmarknadens/arbetsgivarens behov?

Tips: tänk på de typiska IGMA-verktygen (metoder och strategier) så som MS, kommunikation med olika typer av individer etc.

Feedback
(om
tillämpligt):

- 4. Visa videon och diskutera potentialen i att tänka som en "försäljare".
Strategier för att kontakta arbetsgivare innehåller både:

- Vilka sätt man kontaktar dem på: telefonsamtal, direkt möte, intervju eller liknande?
- Hur man pratar med dem: vilka är säljargumenten och -aspekterna för att få dem involverade?

Argumentation är nyckeln. Ta hänsyn till hur du presenterar klienten men ta även reda på vad arbetsgivaren behöver.

- Tänk på: arbetsgivarna är inte bara värdefulla när det gäller att ge sysselsättning, utan de kan även vara användbara rörande utveckling av färdigheter och kompetenser.
- Lär klienterna vad det handlar om att ha ett jobb/vilka färdigheter de behöver för ett visst jobb/hur man interagerar på arbetsplatsen etc.

Coachen kan gynnas av att tänka som en försäljare genom att sälja en "produkt" [klient] till en arbetsgivare. Skulle det vara möjligt att lära klienterna själva hur man närmar sig en arbetsgivare?

Hur är det med ansvarsområden?

- Hur börjar man bygga ett nätverk? Vem ansvarar för arbetsgivarnätverkets expansion? Bör det lokala intressentnätverket dela ansvaret för det eller ska det vara en organisations ansvar (case manager)?

Stödmaterial: Video: Starting a sales conversation

4.A.1.2 bilaga 1

<https://www.youtube.com/watch?v=gXW6BYWtUfw>

(0:20 - 4:58)

4.A.2. Nätverkande NIVÅ 2

INTRODUKTION

Hur säkerställer man att arbetsgivarna är involverade när man har tagit kontakt med dem? I hur stor utsträckning kan man förvänta sig att de säkerställer att de uppfyller klienternas behov? Hur övertygar man arbetsgivarna att involvera sig i praktikprogram eller att engagera sig i att bekämpa arbetslöshet? Vad kan vara goda argument? Finns det incitament på regeringsnivå som kan motivera arbetsgivaren?

Om ni tar fram ett nätverk med engagerade arbetsgivare kommer detta att hjälpa det lokala intressentnätverket att skapa kreativa lösningar för att utveckla arbetslivserfarenhet, utbildning, jobb- och karriärinriktning, volontärarbete etc. för klienterna och därmed hjälpa dem att ta sig fram längs karriärvägen. Den här delen kommer att ge några exempel och verktyg om hur man kan identifiera de rätta intressenterna för ert nätverk och hur man kan bibehålla sådana relationer.

En viktig del i att skapa långvariga relationer i nätverken är att man ser till att relevant och nödvändig information är lättillgänglig för alla samt uppdaterad, och att kommunikationen underlättas mellan de som behövde. Alla parter bör ha lika möjligheter till att väcka frågor och göra sig hörda. Dessutom, beroende på arbetsgivarens motivation för att vara i nätverket med arbetsgivarkontakter, kan de ha olika behov för vad de vill ha ut av ett sådant nätverk. Några kan ha kapacitet att vara "aktivt" involverade, medan andra inte har det alls. Det är därför viktigt att de lokala intressentorganisationerna upprätthåller goda relationer med arbetsgivarnätverket och ser till att de kan hitta samverkan där alla kan gynnas. En typisk motivering för en arbetsgivare att bli medlem i ett arbetsgivarnätverk för ett praktikplatsprogram är "socialt ansvar". Detta är idén att företagen bör balansera lönsamma aktiviteter med aktiviteter som gynnar samhället; det involverar att utveckla företag med en positiv relation till det samhälle de verkar i¹.

Hur kan man hålla kontakt med arbetsgivarna i nätverket? Hur upprätthåller man kontakten för att få en hållbar relation? Beroende på arbetsgivarnätverkets natur kan arbetsgivarna (individuellt och i större nätverk) vara involverade på flera sätt. T.ex. med hjälp av "Memorandums of Understanding"², nyhetsbrev med informationer om aktiviteter/uppdateringar/historier om bästa praxis etc, eller med hjälp av möten (varje eller vartannat år) där arbetsgivare och andra intresserade intressenter kan uppdatera varandra (t.ex. om policyförändringar, uppnådda resultat, etc.) samt skapa ett forum där de kan nätverka, se vad de andra gör och dela med sig av erfarenheter.

Det här arbetet reflekterar flera integrationsagenter roller (reflexiv yrkesverksam, ingripare och utvecklare av sociala system, manager för program och service) och det erfordrar att coachen/utbildaren/case managern både lyssnar noggrant och förstår behoven hos de arbetsgivare som denne träffar, samt att denne måste vara tydlig med vad klienten behöver. På ett sätt antar coachen/case managern rollen som "försäljare".

¹ Källa: <http://www.investopedia.com/terms/s/socialresponsibility.asp>

² MoU är en skriftlig överenskommelse mellan två organisationer som hjälper till att fastställa grundreglerna för alla partnerskapsaktiviteter ni väljer att utforska.

ÖVNINGAR

4.A.2.1 Argument för att involvera arbetsgivare

Lärandemål:

- Kunna utveckla ett arbetsgivarnätverk
- Kunna utforma och verkställa åtgärder för att engagera arbetsgivare i olika aktiviteter för att stärka effektiviteten i att komma in på arbetsmarknaden

Varaktighet: 50 min

Procedur: Diskussion i plenum (15 min)

1. Utbildaren ber deltagarna att identifiera vad de anser vara de viktigaste säljande punkterna för att få arbetsgivare involverade i ett nätverk som åtagit sig att hjälpa klienterna ut på arbetsmarknaden. Lista förslagen. Argumenten kan vara:
 - a. Regeringsincitament,
 - b. Personlig övertygelse eller åtagande,
 - c. Starka kvalifikationer och erfarenheter av de klienter som coachen representerar,
 - d. Tidigare erfarenhet och goda exempel på praktikplats,
 - e. Socialt ansvar, etc.
2. Utbildaren visar exempelvideon på en "hisspresentation" och förklarar konceptet. Målet är att öva i hur man snabbt kan övertyga någon genom att vara koncis och fokuserad.
3. I grupper om två, agera: en coach/case manager träffar en potentiell arbetsgivare. Coachen gör en "hisspresentation" på 70 sekunder för att övertyga arbetsgivaren att involvera sig i ett praktikprogram eller att överväga att ta sig an en av coachens klienter. Öva i att argumentera genom att bygga på ett eller två av argumenten som listades i plenumdiskussionen. (15')
Byt roller och ge varandra feedback efteråt.
4. I plenum, dela erfarenheter om konversationerna i de små grupperna (15'). Reflektera över:
 - Om coachen lyssnade på arbetsgivarens behov och villkor
 - Om coachen representerade och "sålde" klienten/klienterna med hänsyn till deras behov/erfarenheter/kvalifikationer etc.

Feedback
(om
tillämpligt):

Stödmaterial: Video: Elevator pitch
<https://www.youtube.com/watch?v=JH0Thez9gvA>

4.A.2.1 bilaga 1

4.A.2.2 Skapa långvariga relationer med arbetsgivare

Lärandemål:

- Kunna utveckla ett arbetsgivarnätverk

- Kunna utforma och verkställa åtgärder för att engagera arbetsgivare i olika aktiviteter för att stärka effektiviteten i att komma in på arbetsmarknaden.

Varaktighet: 45 min.

Förberedelse: Den här övningen baseras på resultaten av en tidigare övning: 4.A.1.1 Intressentanalys.

- Procedur:
1. Utbildaren ber deltagarna att repetera den förra övningen och att använda den som utgångspunkt. Utbildaren delar ut övning 4.A.1.2 och förklarar kort vad verktyget för nätverksgranskning och planering är.
 2. I grupper med minst 2 olika organisationer eller individuellt: Genom att använda verktyget för nätverksgranskning och planering, gör en relationsrevision och utvärdera vilka intressenter ni redan har relationer till och vilka ni inte har relationer till (baserat på den tidigare intressentanalysen).
 - För de intressanter ni inte har relationer till, ta fram strategier för att nära dessa relationer.
 - För de ni har relationer till, skissa på en handlingsplan för hur ni kan stärka/underhålla dem.

I plenum, gå igenom arbetet och diskutera gruppernas resultat. Kombinera huvudresultaten till en gemensam "plan".

Feedback (om tillämplig):

Stödmaterial:	Handout: Intressentanalys	4.A.1.1. bilaga 1
	Handout: Verktyget för nätverksgranskning och planering	4.A.2.2. bilaga 1

4.B. Samla in information om arbetsmarknaden

4.B.1. Samla in information om arbetsmarknaden NIVÅ 1

INTRODUKTION

Höga arbetslöshetssiffror i vissa EU-länder, med nedskärningar i offentliga utgifter i andra, har flyttat fokus för integration av integrationsagenternas prestationsåtgärder. Detta betyder att integrationsagenterna på området aktiva policyåtgärder för arbetsmarknaden måste fokusera inte bara på de tjänster de tillhandahåller (t.ex. utbildning, rådgivning, praktikplats) utan snarare på de resultat för dessa tjänster rörande hållbar sysselsättning. Integrationsagenterna ser arbetsgivarna allt mer som kunder, och därigenom är arbetsgivarnas engagemang nödvändigt, och att deras behov uppfylls är mycket viktigt. För att kunna göra detta måste integrationsagenterna förstå deras målarbetsgivares affärsbransch och även den

företagsmiljö de verkar i, och samla in arbetsmarknadsinformation med sikte på att engagera arbetsgivarna i hela integrationsproceduren.

ÖVNINGAR

För det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

4.B.1.1. Övning i arbetsgivarstrategier som används av integrationsagenterna

- Lärandemål:
- Kunna skilja på de olika saker som arbetsgivarna kan bidra med, samt relaterade krav
 - Kunskap om effektiv kommunikation med arbetsgivarna

Varaktighet: 1,5 timme

Procedur: En av integrationsagentens roller är att identifiera och säkra sysselsättningsmöjligheter för sina klienter. Utbildaren introducerar därför deltagarna till arbetsgivarnas önskemål och om de strategier de följer är förenliga med vad arbetsgivarna vill ha. På den utmanande jobbmärknaden under de senaste åren är det nu viktigare än någonsin att integrationsagenterna är medvetna om och tillämpar de mest effektiva strategierna i sina ansträngningar i att assistera jobbsökare att säkra och behålla jobb. (10')

Utbildaren startar en gruppdiskussion med hjälp av brainstorming för att låta deltagarna dela de strategier de använder för att nå ut till arbetsgivare och vad de anser vara framgångsrikt hittills i deras karriär. (15')

Utbildaren delar sedan upp deltagarna i 3 mindre grupper om 3-4 personer (beroende på storleken på gruppen) där varje grupp ska identifiera en uppsättning strategier innan sysselsättning, under praktiken och efter praktiken. (20')

Utbildaren främjar alla grupper diskussioner. Innan diskussion om resultaten i plenum äger rum delar utbildaren ut bilaga 1.

Sedan diskuterar man i plenum om varje grupps resultat och de skillnader och likheter med listan de fick. (30')

- Feedback (om tillämpligt):
- Den indikativa listan som deltagarna får förlängs med hjälp av varje grupps tillägg.

Stödmaterial: Sammanfattning av integrationsagenternas föreslagna strategier 4.B.1.1 bilaga 1

4.B.1.2. Övning i arbetsgivarens behov

- Lärandemål:
- Kunna skilja på de olika saker som arbetsgivarna kan bidra med, samt relaterade krav
 - Kunskap om effektiv kommunikation med arbetsgivarna

Varaktighet:	1 timme
Procedur:	Utbildaren startar en diskussion om arbetsgivarens behov och krav och hur deltagarna kan samla in information om arbetsmarknaden. (10') Deltagarna ombeds dela sina åsikter och erfarenheter om de metoder de använder för att samla in information om de viktigaste färdigheterna som arbetsgivarna erfordrar. (20') Utbildaren delar ut "formuläret om arbetsgivarens behov" som ett verktyg för att samla in uppdaterad information om de färdigheter som eftersöks mest på arbetsplatsen. Formuläret är neutral och kan användas inom många sektorer eftersom det inte bygger på kvalifikationer utan attityd, personlighet och erfarenhet. Deltagarna diskuterar formulärets layout och kan lägga till/redigera delar tillsammans med gruppen och utbildaren. (20')
Feedback (om tillämpligt):	Utbildaren sammanfattar kort övningens huvudslutsatser genom att: (10') - Förbinda diskussionen med begreppet IGMA Femina och intressentnätverket. - Förbinda diskussionen med frågor om integrationsagentens roll.
Stödmaterial:	Formulär om arbetsgivarens behov 4.B.1.2 bilaga 1

4.B.2. Samla in information om arbetsmarknaden NIVÅ 2

ÖVNINGAR

För vidare utarbetning av det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

4.B.2.1. Övning om arbetsgivarnätverkens fördelar

Lärandemål:	- Kunna utveckla ett arbetsgivarnätverk - Kunna utforma och verkställa åtgärder för att engagera arbetsgivarna i olika aktiviteter för att stärka effektiviteten för inträdet på arbetsmarknaden
Varaktighet:	1 timme
Procedur:	Utbildaren introducerar deltagarna till grunderna för arbetsgivarnätverken och hur de ger en mekanism för att inspirera och engagera arbetsgivarna med hjälp av peer-to-peer-lärande på ett konkret företagsfokuserat sätt. Nätverken ger en idealisk miljö för arbetsgivarna att dela med sig av idéer, erfarenheter och information, och erfarenhet antyder att de ofta går samman i syfte att få tillgång till ett speciellt kompetensbehov. (10') Deltagarna bjuds in att tala om sina egna erfarenheter i att skapa arbetsgivarnätverk som del av deras jobb. (20') Exempelvis, när integrationsagenten försöker att ta fram nätverk som sedan kommer att användas när man skapar ett praktikprogram.

Utbildaren frågar kort deltagarna om fördelarna med att skapa ett arbetsgivarnätverk och engagerar deltagarna i en diskussion och brainstorming i plenum. Efter att gruppen har avslutat sin diskussion delar utbildaren ut bilagan och ser till att alla i gruppen har full förståelse för listan av fördelar som redan inkluderats.

Tillsammans med gruppen skriver utbildaren ner ytterligare punkter på listan, som resultat av diskussionen.

Feedback (om tillämpligt): Utbildaren sammanfattar kort huvudfrågorna som nämnts.

Stödmaterial:	Fördelar med arbetsgivarnätverk	4.B.2.1 bilaga 1
	Hur engagera arbetsgivare? Ett exempel	4.B.2.1 bilaga 2
	Åtgärder för att engagera arbetsgivare	4.B.2.1 bilaga 3

4.B.2.2. Övning i engagemang för sysselsättning

Lärandemål:

- Kunna utveckla ett arbetsgivarnätverk
- Kunna utforma och verkställa åtgärder för att engagera arbetsgivarna i olika aktiviteter för att stärka effektiviteten för inträdet på arbetsmarknaden

Varaktighet: 1,5 timme

Procedur:

- Utbildaren introducerar begreppet arbetsgivarnätverk och talar om att skapa nätverk.
- Utbildaren diskuterar fördelarna med arbetsgivarnätverk och hur IA kan matcha klienternas färdigheter med arbetsgivarens behov.
- Diskussion om hur nätverken hjälper företagen att upptäcka brist på färdigheter och expandera sysselsättningen på sätt som annars inte hade ägt rum, speciellt på små företag och deras nätverks effekt på arbetsgivarnas uppfattningar.
- Utbildaren delar ut "Stegen för engagemang för sysselsättning" och diskuterar hur deltagarna kan skapa ett nätverk. Diskussion om arbetsgivarens roll, relationens stadier och de aktiviteter som kan organiseras i nätverket.
- Brainstorming om aktiviteter för att stärka effektiviteten för inträdet på arbetsmarknaden med hjälp av arbetsgivarnätverket.
- IAs roll i att erkänna arbetsgivarens och arbetstagarens behov.

Feedback (om tillämpligt):

Stödmaterial:	Steg för arbetsgivareengagemang	4.B.2.2 bilaga 1
---------------	---------------------------------	------------------

4.C.1. Socialt ansvar och social innovation NIVÅ 1

INTRODUKTION

Syftet med det här ämnet är att ge coacherna kunskap om företagens sociala ansvar (CSR) och social innovation (SI). För det andra, för att väcka medvetenhet om hur man kan koppla denna kunskap till arbetsgivarnas potentiella roll i att stötta klienternas tillgång till arbetsmarknaden och för att skapa nya jobb som står inför samhällsliga förändringar.

Som förberedelse bör coacherna på förhand läsa grundläggande information om företagens sociala ansvar (CSR, definitioner, dimensioner och omfattning). I allmänhet har länderna sina egna nationella planer om CSR, men vi föreslår att deltagarna får läsa åtminstone följande kapitel i stödmaterialet som beskrivs i bilagan:

- *Green Paper: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility Social:*

I- Introduction, s. 5.

II-What is corporate social responsibility? S. 8-9, 13-18 (Corporate Social Responsibility: the external dimension)

- *A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility:*

I-Introduction, s. 3-4.

3-A modern understanding of corporate social responsibility, s. 6-8.

ÖVNINGAR

För det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

4.C.1.1 Företagens sociala ansvar (CSR) och sysselsättning

Lärandemål: - Kunna skilja på de olika saker som arbetsgivarna kan bidra med, samt relaterade krav

- Kunskap om CSRs principer och om dess relation med IGMAs 3 nivåer

Varaktighet: 2 timmar

- Procedur:
- Utbildaren välkomnar deltagarna och förklarar övningens syfte och lärandemål.
 - Utbildaren kollar deltagarnas tidigare kunskap om CSR genom en frågerunda. Som resultat gör deltagarna en förteckning över CSRs viktigaste dimensioner. Listan skrivs ner på en tavla eller blädderblock.
 - Efteråt delas en artikel/nyhet om CSR ut (<http://www.personneltoday.com/hr/how-corporate-social-responsibility-switched-focus-towards-learning-development/>)
 - En gemensam diskussion startar, om "vad är" och "hur" CSR kan implementeras på lokal nivå. Utbildaren försöker att fokusera diskussionen på exempel som kan bestå av god praxis för CSR, hur det gynnar företagen och

hur det kan skapa möjligheter för förbättrad utbildning eller integration av klienter på arbetsmarknaden.

- Som avslutning identifierar hela gruppen lokala intressenter och deras ansvarsområden för implementeringen av CSR-strategin i relation till var och en av IGMA-metodens nivåer.

Feedback (om tillämpligt): Utbildaren sammanfattar kort huvudfrågorna som nämnts genom att:

- Förbinda frågorna med de olika delar av utbildningen som deltagarna kommer att ha.

Stödmaterial: Commission of the European Communities. (2001). 4.C.1.1 bilaga 1
Green Paper: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility Social (pdf)

European Commission. (2011). *Communication: A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility* (pdf) 4.C.1.1 bilaga 2

Hur företagens sociala ansvar skiftade fokus mot lärande och utveckling 4.C.1.1 bilaga 3

Hämtad från: <http://www.personneltoday.com/hr/how-corporate-social-responsibility-switched-focus-towards-learning-development/>

4.C.1.2 Förstå social innovation

Lärandemål:

- Kunskap om principer för social innovation och om dess relation med skapandet av sysselsättning på lokal nivå
- Kunna skilja på de olika saker som arbetsgivarna kan bidra med, samt relaterade krav
- Kunskap om social innovation och om dess relation med IGMA 3 nivåer

Varaktighet: 1 timme

Procedur:

- Deltagarna inbjuds att diskutera sin nuvarande jobbposition och deras organisations ansvarsområde och roll i att reducera (risken för) arbetslöshet för migrant- och flyktingkvinnor.
- Utbildaren introducerar social innovation, kärnegenskaper och principer.
- Gruppen reflekterar över sociala utmaningar som möjligheter för att utveckla nya sektorer. Integrationen av målgruppen på arbetsmarknaden och nya sätt att hantera dessa utmaningar analyseras i den här kontexten. Deltagarna reflekterar även över att utforska nya typer av företag från SI, på både ett privat och samskapande sätt. Utbildaren introducerar "sociala företag" som ett verktyg för social innovation, men inte som social innovation per se.
- Utbildaren fokuserar grupparbetet på hur man kan engagera arbetsgivarna i de processer som leder till social innovation (samskapande, samarbete, designtänk).
- Som avslutning utarbetar hela gruppen i detalj relationen mellan social innovation och IGMA 3 nivåer:

- Hur organisationer och nätverk kan gynnas av processer för social innovation.
- Reflektion över effekten av social innovation på lokal marknad och involverade sektorer.

För att skapa diskussion kan utbildaren underlätta genom att presentera en nyhet om eller god praxis för SI.

Feedback (om tillämpligt):	Utbildaren sammanfattar kort huvudfrågorna som nämnts genom att: - Förbinda frågorna med de olika delar av utbildningen som deltagarna kommer att ha. - Förbinda diskussion med allmänna principer för case management och IGMAs tredje nivå (intressentnätverk).
Stödmaterial:	Caulier-Grice, J. Davies, A. Patrick, R. Norman, W. (2012). 4.C.1.2 bilaga 1 <i>Defining Social Innovation. A deliverable of the project: "The theoretical, empirical and policy foundations for building social innovation in Europe"</i> (TEPSIE), European Commission – 7th Framework Programme, Brussels: European Commission, DG Research European Union, Social Innovation eXchange (SIX), The Young 4.C.1.2 bilaga 2 Foundation. (2010). <i>Study on Social Innovation</i>.

4.C.2. Socialt ansvar och social innovation NIVÅ 2

INTRODUKTION

Övningarna kommer att hjälpa case managers och coacher att överföra god praxis för företagens sociala ansvar (CSR) och social innovation (SI) till lokala företag för att öka arbetsgivarnas engagemang för klienternas inträde på arbetsmarknaden, och samtidigt, förbättra prestationen för intressenternas lokala nätverk. Den här delen av modulen går in mer detaljerat på kunskap om och förståelse för CSR och SI som förvärvades i sektionen för nivå 1.

Case managers och coacher kommer på ett praktiskt sätt kunna tillämpa grundläggande CSR och SI: genom att analysera den lokala arbetsmarknaden, upptäcka, välja ut och leta efter potentiella relevanta lokala företag för att upprätta kontakt och föreslå arbetsplaner för ett samarbete tillsammans.

ÖVNINGAR

För vidare utarbetning av det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

4.C.2.1 Fallstudie om CSR: bekämpa arbetslöshet

Lärandemål:	- Kunna designa och verkställa aktiviteter baserade på social innovation och socialt ansvar inom arbetsgivarnätverken för att klienterna ska kunna göra framsteg. - Kunna utveckla ett arbetsgivarnätverk.
Varaktighet:	2 timmar
Procedur:	• Utbildaren välkomnar coacherna och introducerar övningen. Målet är att överföra en av de praxis som givits i fallstudien till den lokala arbetsmarknaden och fastställa de resurser och nätverk som är förmögna att verka ur case managerns synvinkel. • En fallstudie delas ut bland deltagarna om Nestlé CSR report om hur företaget har bidragit till ansträngningarna att bekämpa ungdomsarbetslöshet. • Efter att ha läst handouten ombeds deltagarna att i små grupper diskutera följande frågor: • Hur skulle de överföra sådana initiativ till små och medelstora företag? • Kan ett lokalt litet eller medelstort företag med egna medel göra hela programmet? • Vilken typ av stöd skulle de behöva för att få det att fungera på lokal nivå? • Vilka typer av intressenter behövs för att utföra dessa aktiviteter? • Vad är "mitt eget ansvar" (case managerns/coachens ansvar)? • För att slutföra övningen väljer hela gruppen ett initiativ och designar motsvarande arbetsgivarnätverk för implementering på lokal nivå.
Feedback (om tillämpligt):	Utbildaren sammanfattar kort huvudfrågorna som nämnts genom att: - Förbinda frågorna med de olika delar av utbildningen som deltagarna kommer att ha. - Förbinda diskussion med allmänna principer för case management och IGMAs tredje nivå (intressentnätverk).
Stödmaterial:	Handout: Nestlé CSR report on Youth employment 2015/2016 4.C.2.1 bilaga 1

4.C.2.2 Kartlägga social innovation på lokal nivå

Lärandemål:	- Kunna designa och verkställa aktiviteter baserade på social innovation inom arbetsgivarnätverket för att klienterna ska kunna göra framsteg. - Kunna utveckla ett arbetsgivarnätverk.
Varaktighet:	2 timmar
Procedur:	• Utbildaren välkomnar coacherna och introducerar övningen. • Deltagarna genomför i små grupper en kartläggning med hjälp av lokaltidningar, webbsidor och andra sätt att hitta de företag och lokala verksamheter som kan ha en möjligt koppling till social innovation (sociala företag, samarbetande sociala företag, företag som engagerar sig i social innovation, informell sektor, samarbete mellan företag, ideella organisationer och den offentliga sektorn, etc.). • En kollektiv karta över företag och organisationer som arbetar med innovationsfrågor på lokalnivå skapas.

	• Deltagarna väljer ut ett företag eller verksamhet och utformar en arbetsplan som involverar både klientens framstegsmål och företagets CSR och personal-/jobbskapande. Arbetsplanen fokuserar på hur de kan delta och bidra till klientens framsteg (förbättra kärnfärdigheter, mjuka färdigheter, nyckelkompetenser, mentorskap, praktik, volontärarbete, främja entreprenörskap, etc.). • Deltagarna reflekterar och beskriver hur de kan använda sig av andra organisationer som stöd för arbetsplanen och hur den kan organiseras i det lokala intressentnätverket. • Diskussion om strategier för att introducera social innovation i nätverket för att underlätta samarbetet mellan företagen och resten av intressenterna.
Feedback (om tillämpligt):	Utbildaren sammanfattar kort huvudfrågorna som nämnts genom att: - Förbinda frågorna med de olika delar av utbildningen som deltagarna kommer att ha. - Förbinda diskussion med allmänna principer för case management och IGMA:s tredje nivå (intressentnätverk).
Stödmaterial:	Caulier-Grice, J. Davies, A. Patrick, R. Norman, W. (2012). 4.C.1.1 bilaga 1 <i>Defining Social Innovation. A deliverable of the project: "The theoretical, empirical and policy foundations for building social innovation in Europe"</i> (TEPSIE), European Commission – 7th Framework Programme, Brussels: European Commission, DG Research European Union, Social Innovation eXchange (SIX), The Young Foundation. (2010). <i>Study on Social Innovation</i>. 4.C.1.2 bilaga 2

4.D. Praktik och mentorskap

4.D.1. Praktik och mentorskap NIVÅ 1

INTRODUKTION

Syftet med det här ämnet är att introducera yrkesverksamma till temana praktik och mentorskap som metoder med vilka, eller sätt på vilka, klienternas karriärväg kan utvecklas individuellt och skrida framåt.

Det här temat kommer att omfatta inte bara fördelarna med varje metod utan även deras begränsningar och restriktioner. Mycket uppmärksamhet kommer att läggas på att noggrannt informera företaget om att kunna förstå och anordna de erforderade villkoren för att möjliggöra klienternas lärande och utveckling.

Särskild vikt läggs på att väcka medvetenhet om företagets verklighet för att säkerställa bättre förståelse, bättre samarbete och så småningom att kunna skapa en bättre inlärningskontext som är till nytta för såväl arbetsgivare som klient. Verkliga fall används för att förbinda ny kunskap med situationer ur verkliga livet. Deltagarna söker tillsammans objektiva möjligheter för praktik och mentorskap i det lokala området som ytterligare lärande- och utvecklingsrutiner.

Som resultat av den här utbildningen kommer de yrkesverksamma att använda sig av ämnet “praktik och mentorskap” och, viktigast av allt, känna tillräckligt med motivation för att på ett bättre sätt förvandla all kunskap och alla färdigheter till verklighet.

ÖVNINGAR

För det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

4.D.1.1. “Praktikens” och “mentorskapets” essens och egenheter

- Lärandemål:**
- Kunna skilja på de olika saker som arbetsgivarna kan bidra med, samt relaterade krav
 - Kunskap om de krav som finns för effektiv praktik och vägledning

Varaktighet: 1,5 timme

- Procedur:**
- Utbildaren fördjupar deltagarna i temats övergripande kontext och underlättar diskussionen om deras befintliga kunskap och förståelse för typer av lärande och integration av nykomplingar på arbetsplatsen (Metoden «ORID Focused Conversation Method» beskrivs i detalj i 4.D.1.1 bilaga 1)
 - Utbildaren fokuserar på en grupp av de vanligaste sätten att lära på arbetsplatsen som “praktik” och “mentorskap” och förklarar i detalj båda metodernas beskaffenhet. (Bibliografi med nyckelteori 4.D.1.1 bilaga 2 och 3)
 - Coachen expanderar idén för gruppmedlemmarna om typerna av arbetsplatsbaserat lärande och visar ett filmklipp där dessa processer täcks mycket väl.
(Klipp från filmen «Gas station Queen» finns i 4.D.1.1 bilaga 4)
 - Utbildaren främjar diskussion om fördelar och nackdelar med varje metod och arbetar med en grupp i «World Café»-format. (Metoden «World Cafe» beskrivs i detalj i 4.D.1.1 bilaga 5)
 - Baserat på de identifierade styrkorna och svagheter för varje metod delar utbildaren ut arbetet i undergrupper, och för resultaten för detta arbete skapar deltagarna en checklista med urval av den optimala metoden för arbetsplatsbaserat lärande, beroende på företagssituationen.

Feedback (om tillämpligt): Övningens process baseras på strategier för “ToP-facilitation” och omfattar feedback från deltagarna om var och en av de frågor som uppstår.

- Stödmaterial:**
- Metod «ORID Focused Conversation Method» 4.D.1.1 bilaga 1
 - Workplace Mentoring Primer 4.D.1.1 bilaga 2
<http://www.askearn.org/wp-content/uploads/docs/wmp.pdf>
 - Taking Advantage of Workplace Training 4.D.1.1 bilaga 3
<http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/43898338.pdf>
 - Delar ur “Gas station Queen” 4.D.1.1 bilaga 4
<https://www.youtube.com/watch?v=7jA15rKF2tk>
(12:15 – 28:20) (42:58 – 46:48) 4.D.1.1 bilaga 5
 - Metoden World Cafe

4.D.1.2. Instrument för att organisera praktik och mentorskap i olika företagskontexter

Lärandemål:	• Kunna skilja på de olika saker som arbetsgivarna kan bidra med, samt relaterade krav • Kunskap om de krav som finns för effektiv praktik och vägledning						
Varaktighet:	2 timmar						
Procedur:	• Utbildaren organiserar diskussion om praktik och mentorskap genom arbetsgivarnas verklighetsprisma, om vem som går med på att anställa en personalmedlem på sådana villkor. Deltagarna försöker att förutse med hjälp av det redan kända formatet för «World Café»: - Vilka bekymmer arbetsgivaren har när denne går med på praktik eller mentorskap i sitt företag? - Vilken kunskap arbetsgivaren saknar för att kunna organisera och implementera dessa processer med maximal effektivitet? - Vilka resultat arbetsgivaren förväntar sig? (Metoden «World Cafe» beskrivs i detalj i 4.D.1.1 bilaga 5) • Utbildaren organiserar arbetet i undergrupper där deltagarna utgår från idéer om arbetsgivarens verklighet och skapar en lista med problem där de kan hjälpa till som experter på sysselsättning. Genom att göra den här övningen arbetar undergrupperna i tre riktningar: 1. Hur kan arbetsgivarens oro reduceras, om denne inte har någon erfarenhet av praktik eller mentorskap i organisationer, eller har negativa erfarenheter av det? 2. Vilka informationsblock måste förberedas på förhand för att ge arbetsgivaren den viktigaste kunskapen denne kommer att behöva under förberedelserna för lärandeprocesserna i dennes organisation? 3. Hur kan man hjälpa arbetsgivaren att specificera sina förväntningar rörande implementeringsprocessen för nykomlingar som ska lära sig på arbetsplatsen, samt att radera de överdrivna förväntningarna och undvika vidare frustration över att de inte bestyrktes? • Utbildaren sammanfattar arbetet som gjorts i båda övningarna och underlättar utvecklingarna “10 budord för samarbete med arbetsgivare i kontexten praktik och mentorskap”.						
Feedback (om tillämpligt):	Övningens process är baserad på “ToP-facilitation”-strategier och omfattar feedback från deltagarna om var och en av de frågor som uppstår.						
Stödmaterial:	<table><tr><td>Fördelar med mentorskap för företag</td><td>4.D.1.2 bilaga 1</td></tr><tr><td>Effective employer mentoring; Lessons from the evidence</td><td>4.D.1.2 bilaga 2</td></tr><tr><td>Success factors of best practices in job placements</td><td>4.D.1.2 bilaga 1</td></tr></table>	Fördelar med mentorskap för företag	4.D.1.2 bilaga 1	Effective employer mentoring; Lessons from the evidence	4.D.1.2 bilaga 2	Success factors of best practices in job placements	4.D.1.2 bilaga 1
Fördelar med mentorskap för företag	4.D.1.2 bilaga 1						
Effective employer mentoring; Lessons from the evidence	4.D.1.2 bilaga 2						
Success factors of best practices in job placements	4.D.1.2 bilaga 1						

4.D.2. Praktik och mentorskap NIVÅ 2

INTRODUKTION

Arbetsgivarens engagemang är en integrerande del i framgångsrik praktik. Det här ämnet fördjupar deltagarnas kunskap om arbetsgivarens engagemang i praktik eftersom detta kommer att leda till bättre resultat för både arbetsgivare och klienter; en win-win-situation för båda parter.

Det här ämnet fokuserar på vikten av arbetsgivarnas engagemang i jobbpraktik, aktiviteter där arbetsgivaren bör/kan vara involverade och metoder/aktiviteter för att stärka deras engagemang. Ämnet analyserar de faktorer som kan göra praktikplatserna mer tilltalande för arbetsgivare och bygger på dessa faktorer genom att skapa lämpliga strategier som länkar dem till möjliga aktiviteter.

Speciell tyngd läggs också på arbetsgivarens roll under praktiken, och mer specifikt mentorsrollen från organisationen (i koordination med yrkesrådgivaren och klienten) i utvecklingen av en skraddarsydd aktivitetsplan som kommer att uppfylla målen för placering för alla intressenter (klienten, mentorn och arbetsgivaren).

ÖVNINGAR

För vidare utarbetning av det här ämnet finns följande uppsättning av övningar:

4.D.2.1. Praktik och mentorskap: skapa win-win

- | | |
|--------------|--|
| Lärandemål: | <ul style="list-style-type: none"> - Kunna utforma och verkställa åtgärder för att engagera arbetsgivare i olika aktiviteter för att stärka effektiviteten för inträde på arbetsmarknaden - Kunna organisera effektiva villkor för praktik och mentorskap i nätverket |
| Varaktighet: | 2 timmar |
| Procedur: | <ol style="list-style-type: none"> 1. Utbildaren skapar diskussion om vilka aktiviteter arbetsgivarna kan vara involverade i, som kan stärka effektiviteten för jobbpraktik. Skriv ner idéerna. (15') 2. Utbildaren skapar diskussion om hur arbetsgivarna kan luras eller övertygas till att tillbringa tid med dessa aktiviteter. Skriv ner idéerna. (15') 3. Utbildaren introducerar faktorer för framgångsrik jobbpraktik och fokuserar på vad arbetsgivarna söker i praktikanterna (win-win-situationen betonas, och "vad vinner jag på det?") (se bilaga 1) (20') 4. Utbildaren betonar vikten av dessa element och gör kopplingen till möjliga aktiviteter som arbetsgivaren kan vara involverad i för att förbättra praktikresultaten. Vad arbetsgivaren söker -> Hur aktiviteten uppfyller arbetsgivarens behov (besvarar frågan "vad vinner jag på det?") (10') 5. Utbildaren ger ett exempel på en aktivitet som IA kan organisera och förklarar hur den aktiviteten förbättrar arbetsgivarnas engagemang och hur den positivt kan bidra till praktikresultaten (direkt eller indirekt) (se bilaga 2 för exempel) (10') 6. Grupparbete: Deltagarna delar upp sig i grupper. Varje grupp presenterar en uppsättning aktiviteter som kan leda till arbetsgivarens engagemang. Varje aktivitet bör tydligt identifiera vad förbättringen kommer att medföra till praktikens effektivitet och om den uppfyller arbetsgivarens behov. Sedan länkas varje aktivitet till Progressionsstegen. (Se handout i bilaga 3) (20') 7. Resten av deltagarna utvärderar aktiviteterna. Den här aktivitetens resultat bör vara skriftliga. Klassen bör ha samlat in åtminstone en aktivitet för varje steg i progressionsstegen. (20') |

Feedback (om tillämpligt):	Utbildaren sammanfattar kort de aktiviteter som presenterats och klassen ger feedback om hur varje aktivitet kan förbättra arbetsgivarens engagemang. (10')	
Stödmaterial:	Framgångsfaktorer för bästa praxis i jobbpraktik	4.D.2.1 bilaga 1
	Hur engagera arbetsgivare? Ett exempel	4.B.2.1 bilaga 2
	Åtgärder för arbetsgivareengagemang	4.B.2.1 bilaga 3

4.D.2.2. Praktik och mentorskap: arrangemang

Lärandemål:	- Kunna utforma och verkställa åtgärder för att engagera arbetsgivare i olika aktiviteter för att stärka effektiviteten för inträde på arbetsmarknaden - Kunna organisera villkor för effektiv praktik och mentorskap i nätverket	
Varaktighet:	1 timme och 40 minuter	
Procedur:	- Utbildaren presenterar General Provisions/Considerations for Successful Job Placements (se presentation i bilaga 1) (10') - Utbildaren presenterar en profil för en ungdom som önskar arbeta på ett IT-företag. Deltagaren har gått ut skolan utan kvalifikation. Deltagaren älskar att sätta upp små hem- och kontorsnätverk och har fått kunskap över åren genom att experimentera utan att gå någon formell utbildning. (Utbildaren kan presentera olika profiler, eller så kan deltagarna välja några – totalt bör 5 profiler väljas ut) (15') - Deltagarna delar upp sig i 4-5 grupper om 3 personer. Varje grupp väljer ut en profil och måste tänka på ett antal organisationer i sin region som kan erbjuda den arbetssökande en praktikplats. Varje grupp måste förklara varför de valde just de organisationerna och beakta de viktigaste "provisions" som presenterades i steg 1. (15') - Rollspel: När organisationerna är utvalda antar en medlem i varje grupp en roll: mentorn för företaget (som vet exakt vilka företags behov är), yrkesrådgivaren (som känner den arbetssökande väl och har förmågan att få reda på mer) och den arbetssökande. Mentorn (från arbetsgivarens sida) förbereder en lista med uppgifter, aktiviteter och tjänster som ska genomföras progressivt under praktiken. De målen som ska uppnås när praktiken är över ska också listas. Samma uppgift utförs också av rådgivaren som har möjlighet att intervjua den arbetssökande och få reda på mer om dennes kunskaper och färdigheter och vilka intressen och förväntningar han har på jobbpraktiken. Mentorn och yrkesrådgivaren bör diskutera aktivitetsplanen. Det är viktigt att planen täcker både den arbetssökandes och en arbetsgivares behov. Därför bör en överenskommelse nås i samstämmighet. (20') - Aktivitetsplanen diskuteras med den arbetssökande för att göra justeringar som denne anser skulle vara mer uppnåeliga och skulle göra denne mer bekväm. (10')	

	6. Deltagaren som har rollen som arbetssökande i varje grupp presenterar sedan för klassen sin praktikaktivitetsplan och ger feedback om huruvida planen kommer att uppfylla dennes behov och förväntningar. (30')
Feedback (om tillämpligt):	Utbildaren sammanfattar kort huvudfrågorna som nämnts. Utbildaren använder en av de framtagna handlingsplanerna och går med deltagarna igenom huruvida planen rättar sig efter den arbetssökandes och arbetsgivarens behov (10') Utbildaren länkar till IGMA-metoden och hur dessa alternativ passar in.
Stödmaterial:	Presentation: General Provisions/Considerations 4.D.2.1 bilaga 1 for Successful Job Placements

igma femina

