

HANS NORDÉN

STUDIEHANDLEDNING

STEGET UT

Arbete och ESL-inspirerad pedagogik
vid schizofreni och liknande psykoser



STEG FÖR STEG
Andra reviderade upplagan

STEG FÖR STEG



IFS Centrala Stockholm
Intresseföreningen för personer med
schizofreni och liknande psykoser
i Centrala Stockholm



Steg för Steg

Arbete, studier och sysselsättning för personer
med schizofreni och liknande psykoser

Steg för Steg/IFS Centrala Stockholm

S:t Eriksgatan 33

112 39 Stockholm

Tfn 08-653 10 04

www.stegforsteg.nu

© Steg för Steg/IFS Centrala Stockholm och Hans Nordén 2021

TEXT OCH REDAKTÖR: Hans Nordén

FORMGIVARE/ILLUSTRATÖR: Helena Lunding Hultqvist

INLEDNING

BAKGRUND

UTGÅNGSPUNKT FÖR DENNA STUDIEHANDLEDNING är boken *Steg ut – arbete och ESL-pedagogik vid schizofreni och liknande psykoser*.

2018 fick journalisten och författaren Hans Nordén i uppdrag av IFS (Intresseföreningen För Schizofreni) Centrala Stockholm att skriva en handbok för den speciella, ESL-inspirerade, metodik som utvecklats på det sociala företaget *Steg för Steg*, som föreningen drivit på Kungsholmen sedan slutet av 1990-talet. Till sin hjälp hade han en arbetsgrupp bestående av Karina Axe, Ulla Elfving Ekström, Lars Erdner, Siv Ericsson och Ullabritt Zoannos.

Den färdiga skriften presenterades på våren 2019, och 2021 i en ny, delvis omarbetad, upplaga.

Där skildras förutom de rent teoretiska avsnitten, även företagets historia och människor som satt sin prägel på det. Utan det mänskliga korrektivet förblir den briljantaste av teorier en död ordmassa.

Först i det sällan rosenskimrande vardagsarbetet, i spannet mellan misslyckande och framgång, vet vi vad som inte håller måttet och vad som kan byggas vidare på. Detta gäller i högsta grad för ett arbetsintegrerande, återhämtningsinriktat, socialt företag som *Steg för Steg*, som i rikliga mått upplevt både metodiska, pedagogiska och ekonomiska utmaningar. Grundinställningen är att personer med schizofreni och liknande psykoser har samma rätt till arbete och en meningsfull vardag som alla andra, och att de med pedagogiskt utformade stödinsatser kan utföra även avancerade arbetsuppgifter. I den andan har *Steg för Steg* i mer än 25 år utvecklat arbetsformer som för många i målgruppen inneburit en vändpunkt i livet.

Steg för Steg startades av några föräldrar till personer med psykosproblematik. I botten fanns ett missnöje med det offentliga oförmåga att leva upp till psykiatireformens ”fagra” löften om – anpassad – daglig sysselsättning för deras sjuka anhöriga. Istället för

att passivt se på medan social isolering, utanförskap och självstigma bara ökade beslöt de att ta saken i egna händer. Tack vare ideella krafter och ett, enligt dåtidens mått mätt, generöst bidrag från Stockholms stad kunde verksamheten ta sina första stapplande steg i en källarlokal på Inedalsgatan. Numera bedrivs en omfattande studieverksamhet i betydligt större lokaler på Sankt Eriksgatan. Därifrån serverar även *Ekonomibyran* ett 10-tal föreningar, stiftelser och företag inom främst den sociala ekonomin med bokföring, deklARATIONER, fakturering och andra administrativa göromål. Från Café Steget sprider sig doften av nybryggt kaffe och färska bakverk.

* * *

Idag står målgruppen längre bort från såväl den öppna som den ”slutna” arbetsmarknaden än någonsin. I ett hårdnande klimat av besparingar och nerdragningar som inte sällan direkt drabbar dem som är i störst behov av insatser framstår *Steg för Steg* alltmer som en solitär.

Inte desto mindre tror vi att både offentliga och privata aktörer har något väsentligt att lära av *Steg för Steg*. Den pedagogik som utvecklats där är egentligen gångbar överallt i samhället, och skulle i den bästa av världar kunna vara ett effektivt motmedel mot utslagning och utbrändhet på den reguljära arbetsmarknaden. Vilket i ett nationalekonomiskt perspektiv också skulle innebära betydande kostnadsminskningar.

I hopp om att inspirera till nya tankar och initiativ har vi sammanställt denna studiehandledning, som i första hand vänder sig till personal på olika nivåer inom socialtjänst, psykiatri, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Materialet kan givetvis vara till nytta och glädje även för anhörig- och brukarorganisationer och angränsande sammanhang. Ett önskescenario är givetvis att andra arbetsintegrerande företag inom den ideella sektorn, oavsett målgrupp, får upp ögonen för metoden; att studierna till och med kan resultera i nyetableringar på området.

Hur används handledningen?

Studiehandledningen vill medverka till ett öppnare och generösare förhållningssätt till den potential för arbete, återhämtning och integrering i samhället som finns hos personer med schizofreni och liknande psykoser. I den bemärkelsen kan den även stimulera till ytterligare utveckling och innovationer på området.

Grundtanken är att studierna ska bedrivas i cirkelform – vilket inte utesluter att handledningen även kan användas för självstudier. Fördelen med cirkelmodellen är att den i en anda av social gemenskap genererar ett fortlöpande utbyte av åsikter och erfarenheter.

En studiecirkel bör bestå av minst fem och högst tolv personer. Sammankomsterna kan vara två-tre timmar inklusive fikapaus – men helst inte längre. Idealet är att mötena får ske på arbetstid, gärna i en lokal utanför arbetsplatsen. Viktigt är att det varken är för tätt eller glest mellan studietillfällena. Deltagarna bör få gott om tid för reflektion, eventuell hemuppgift och inläsning av text till nästa träff.

En annan möjlighet är att materialet studeras koncentrerat under förslagsvis ett veckoslut. I det fallet utgår hemuppgiften.

Vem leder cirkeln?

Cirkelledaren kan vara en person inom gruppen. Denne bör ha förmågan att leda och hålla ihop samtalen, men även vara någorlunda införstådd med ämnet. Därmed inte sagt att hon eller han ska vara en ”lärare” som pedagogiskt och kunskapsmässigt höjer sig högt över de andra.

För att inte ett fåtal pratglada personer ska förvandla mötena till en evig monolog bör ordet fördelas jämnt mellan deltagarna.

På cirkelledarens lott faller vidare att förbereda och introducera dagens tema, liksom att summera diskussionerna och förmedla praktiska detaljer – läsning och eventuell hemuppgift – inför nästa sammankomst.

Cirkelledarskapet kan med fördel alternera mellan två eller flera deltagare. En annan möjlighet är att cirkeln leds av en utomstående, från till exempel IFC/CS eller ett studieförbund.

En god idé är att någon får i uppgift att dokumentera det viktigaste – idéer, förslag, problem, o s v – som framkommer i samtalen.

Hur många träffar?

Studiehandledningen ger underlag för fem sammankomster:

En introduktionsträff och fyra möten med teman knutna till innehållet i boken *Steg ut – arbete och ESL-inspirerad pedagogik vid schizofreni och liknande psykoser*. Inför varje studietillfälle får deltagarna en hemuppgift.

Naturligtvis står det grupperna fritt att frångå den ordningen och skapa egna varianter. Kanske känner deltagarna varandra så väl och är så mötestekniskt samkörda att introduktionsträffen känns överflödig. Andra väljer kanske av olika skäl att avstå från något tema eller behandla flera teman på samma möte. Ett rakt motsatt alternativ är att temata, som till exempel det omfattande avsnittet om den ESL-inspirerade pedagogiken, förslagsvis i kombination med fördjupningsmaterialet, blir föremål för ytterligare studietillfällen. För grupper som står i begrepp att starta liknande verksamheter som *Steg för Steg* kan det vara befogat att även ge utrymme för att fördjupa sig i yttre förutsättningar som organisation, arbetsformer, ekonomi, tillgängliga resurser, socialt kapital och kompetensbehov.

Men inget är rätt eller fel. Huvudsaken är att gruppen har en ordning utifrån rådande förutsättningar och som den känner sig bekväm med.

Så här ser vårt förslag till upplägg ut:

FÖRSTA TRÄFFEN: Introduktion (av kursen och det sociala företaget *Steg för Steg*).

ANDRA TRÄFFEN: Schizofreni, kognition, arbete.

TREDJE TRÄFFEN: ESL-inspirerad pedagogik.

FJÄRDE TRÄFFEN: ESL-inspirerad pedagogik i praktiken.

FEMTE TRÄFFEN: Manualen är verksamhetens ryggrad.

FÖRSTA TRÄFFEN

- *Introduktion*

LÄSNING

Steg ut: En genomläsning av hela boken.
(Under följande träffar "fördjupar" sig deltagarna i de enskilda avsnitten.)

HÄR FÅR DELTAGARNA BEKANTA SIG med varandra, diskutera syfte och mål med studierna, och enas om en passande arbetsordning. Om detta inte skett dessförinnan – det rekommenderade förfaringssättet – utses en cirkelledare.

Arbetsmaterial i form av boken *Steg ut – arbete och ESL-inspirerad pedagogik vid schizofreni och liknande psykoser*, denna studiehandledning, och kompletterande material delas ut och introduceras. Önskvärt är att alla tillsammans går igenom handledningen.

Presentationen

Omfattning och tillvägagångssätt avgörs av hur väl deltagarna känner varandra sedan tidigare. Om det handlar om en redan etablerad grupp kan punkten utgå helt, eller "lättas upp" genom att personerna uppmanas berätta något om sig själva som de tror att de andra inte känner till.

Om deltagarna ses för första gången eller känner varandra flyktigt bör var och en presentera sig helt kort: Befattning och något personligt – ingen "Mitt livs historia", och varför man går cirkeln och vad man förväntar sig av den.

Praktiska detaljer

Exempel på praktikaliteter och regler som deltagarna bör komma överens om på detta första möte är:

- Tid och plats för träffarna.
- Tidsintervall mellan studietillfällena.
- Praktiskt kring "fikapausen".
- Rollfördelning cirkelledare-deltagare.
- Hur samtal och diskussioner ska föras.
- Hur öppenhjärtiga deltagarna kan tillåta sig att vara mot varandra – vad som ska stanna i rummet.
- Eventuella avvikelser från studieplan och arbetsmaterial.
- Eventuell dokumentation och återkoppling.

Besök av medarbetare

Om det är praktiskt genomförbart kan en medarbetare på *Steg för Steg* eller en styrelsemedlem från IFS/CS gästa cirkeln och berätta om företaget. Kortfattade fakta kan annars hämtas från sidorna 37–39 i huvudboken och från IFS/CS hemsida. En annan möjlighet att bekanta sig med företaget är att under kurstiden planera in ett guidat studiebesök på *Steg för Steg*.

ATT DISKUTERA

Sannolikt kommer utrymmet för meningsutbyten kring specifika frågor att vara begränsat under denna första träff. Om tiden medger kan deltagarna diskutera följande:

- ✓ I boken slås fast att *Steg för Steg* är en arbetsplats och inte en verksamhet för rehabilitering eller daglig sysselsättning typ kommunal socialpsykiatri. Hur skiljer sig förstnämnda modell från mer omsorgsbetingade arbetsverksamheter? Var går gränserna för att vara det ena eller det andra? Kan en verksamhet vara allt samtidigt?
- ✓ Hur kan ett "riktigt" arbete med fasta tider och lön ge livet ny mening och därmed även främja återhämtning från psykisk sjukdom?
- ✓ När riskerar "anpassningsfaktorn" bli så påtaglig att den får motsatt effekt än den tänkta, det vill säga triggas känslor av stigma, självförakt och utanförskap istället för ökad självkänsla, delaktighet och social återhämtning.

Hemuppgift

Försök erinra dig exempel ur ditt eget liv när du övervunnit problem och svårigheter genom att förändra tänkande och livsmönster.

ANDRA TRÄFFEN

- Schizofreni, kognition, arbete

LÄSNING

Steget Ut, sidorna 9–27.

Förslag till extraläsning:

Lundin/Mellgren, *Psykiska funktionshinder*, kapitlen 4–5 samt sidorna 38–40.

Gunilla Gerland, *Förstå funktionsnedsättningen*, avsnitt 2.

STUDIETILLFÄLLET ÄGNAS I HUVUDSAK åt de psykiska och kognitiva svårigheter som ofta utestänger personer med schizofreni och liknande psykoser från arbetsmarknaden. Få arbetsgivare är villiga – eller har kunskapen – att göra de anpassningar och avsteg från arbetsplatsens konformism som krävs för att överbrygga dessa hinder. Därmed stängs även en väg till återhämtning, social gemenskap, utveckling och aktivt medborgarskap för en stor grupp människor.

I huvudboken (s 22) berättas om hur patienter fått lära sig laga mat i arbetsterapin på sjukhuset. Då de sedan skrevs ut togs för givet att de skulle ta kunskapen med sig hem. Så var inte fallet. När spisen såg annorlunda ut och kylskåpet inte stod på samma ställe som de var vana vid var lärdomarna som bortblåsta. Exemplet illustrerar träffande problemets kärna.

I kapitlet *Arbete är inte hindret* behandlas ett antal exekutiva och kognitiva funktioner som målgruppen i ofta har svårt för. Som:

- Förmåga att ta initiativ.
- Tidsuppfattning. Förstå orsak/verkan.
- Planerings- och organisationsförmåga.
- Förmåga att skapa struktur i vardagen.
- Förmåga att motivera sig själv.
- Förmåga att skjuta upp tillfredsställelse.
- Förmåga till automatiskt agerande.
- Förmåga att fokusera uppmärksamheten.
- Förmåga att hålla kvar uppmärksamheten, med eller utan distraktioner.
- Kunna fördela uppmärksamheten.
- Kunna värdera sina egna prestationer.

Efter att cirkelledaren sammanfattat föregående träff avsätts maximalt 15–20 minuter åt redovisning av hemuppgiften. Här räcker det med att var och en berättar kort vad hon/han kommit fram till.

En god metod är att via högläsning rekapitulera hela eller delar av dagens textavsnitt. Nedan finns förslag på frågeställningar för samtal och diskussioner. Givetvis står det gruppen fritt att även formulera egna frågor – som exempelvis anknyter specifikt till deltagarnas vardagssituation.

Träffen avslutas med att deltagarna indelas i tre-fyra mindre grupper för en särskild arbetsuppgift. Resultatet ska redovisas skriftligt eller muntligt inför stora gruppen för att sedermera ingå i en eventuell dokumentation av kursen.

ATT DISKUTERA

- ✓ I texten konstaterar psykologen Lars Erdner att det inte handlar om att personerna är "lata" (som det ligger nära till hands att tro), utan om att de helt enkelt inte hittar startknappen till maskineriet. Hur kan sökandet efter denna underlättas i det aktuella exemplet i boken?
- ✓ Vilken betydelse tror du att fördomar och stigmatisering har för att personer med diagnoser som schizofreni hamnat längst ner på arbetskraftsstegen?
- ✓ Varför tror du att arbetsgivare kan vara negativa till att anställa personer som till exempel hör röster?
- ✓ Vad hindrar att alla får arbeta i sin takt med skräddarsydda rutiner på en arbetsplats?
- ✓ Varför är det viktigt att myndigheter inte – som ofta är fallet – låter fysiska funktionsnedsättningar vara riktpunkten vid arbetsfrämjande åtgärder?
- ✓ Varför kan man säga att en person byter identitet från patient till medborgare när denne får ett arbete?
- ✓ Vilka faktorer finns att ta hänsyn till i relationsbyggandet mellan till exempel en stödperson och en person med psykossjukdom i etableringsfasen på en arbetsplats?

Grupparbete

Smågrupperna (3–4) delar upp de förmågor och färdigheter som behandlas i inledningstexten mellan sig och funderar över följande:

Vad innebär färdigheterna i praktiken, och vilken konkret betydelse har de för verksamheten på din arbetsplats?

Vad skulle hända om medarbetarna en dag vaknade upp utan dessa färdigheter?

Hemuppgift

Fundera över vad begreppet ”Ett självständigt liv” betyder för dig personligen och den sociala situation som du befinner dig i?

TREDJE TRÄFFEN

- (ESL) Ett självständigt liv

LÄSNING

Steget Ut, sidorna 17–20, 28–35, 86–91, 101–102 (bilaga 2).

Förslag till extraläsning:

Lundin/Mellgren, *Psykiska funktionshinder*, kapitel 7.

Antonovsky, *Hälsans mysterium*.

VID FÖRRA STUDIETILLFÄLLET konstaterades att personer med schizofreni och liknande psykoser ofta har funktionsstörningar på viktiga områden som tidsuppfattning, initiativförmåga, uppmärksamhet, förmåga att skapa struktur, motivera sig, planera och organisera. Dessa kognitiva svårigheter, som kan bero på både sjukdom och medicinering, medför att personen inte förmår tillägna sig det erfarenhets- och handlingsmönster som krävs för ett fungerande socialt liv och de flesta arbeten. En oförstående omgivning som många gånger förväxlar den ofrivilliga passiviteten med slöhet, nonchalans och oföretagsamhet gör inte saken bättre.

På det sociala företaget *Steg för Steg* insåg man tidigt nödvändigheten av att utveckla ett strukturerat arbetssätt med så fasta rutiner och så få stressmoment som möjligt. Och som harmonierar emotionellt, kognitivt, kroppsligt och koherensmässigt (förmågan att se sammanhang) för personer med schizofreni.

Resultatet blev den speciella ESL-inspirerade pedagogik som dagens träff ägnas åt. I praktiken handlar det om att forma strategier för att bemöta vardagssvårigheter, lösa problem och bemöta problem i det dagliga livet.

MÖTESRUTINER: Se Inledning och föregående träffar.

ATT DISKUTERA

- ✓ En av grundpelarna i ESL-pedagogiken är att acceptera sina funktionssvårigheter och lära sig leva med dem. Varför är det så viktigt?
- ✓ I ESL-sfären är (icke direkt berömande) kritik, hur välment och konstruktiv den än må vara, bannlyst medan personliga kommentarer från personal kring exempelvis vanliga sociala beteenden kan ha en välgörande effekt. Var ska enligt din uppfattning gränsen dras mellan det ena och det andra? Vad hjälper och vad stjälper?
- ✓ Hur kan ett "sokratiskt" förhållningssätt (aktivt lyssnande och tydliggörande frågor) fungera vid utvärdering av arbetsprestationer på ett företag som *Steg för Steg*?
- ✓ (Se bilaga 2, sid 101–102) På vilka sätt kan ESL-metoden för problemlösning gagna allas vår arbetsgärning och livskvalitet?
- ✓ I ESL-sammanhang varnas stödpersoner för att falla i "tjatfällan", men uppmanas samtidigt att dra i handbromsen om brukaren blir "alltför entusiastisk i sin förändringsiver". Försök hitta exempel från din egen vardag som illustrerar resonemanget?
- ✓ I ESL-pedagogiken manas till vaksamhet angående tidiga varningstecken. Ett sådant kan vara att en medarbetare konsekvent går hem från arbetsdagen med en eskalerande och tärande oro över att inte ha gjort tillräckligt, men som samtidigt inte vågar ta upp frågan med ledningen. Hur hanteras problemet?
- ✓ Hur kan personal via ett empatiskt och humanistiskt förhållningssätt åstadkomma "normalisering" av sjukdomssymtom som rösthörning, hallucinationer och tankestörningar?

Grupparbete

Gå (med samma gruppindelning som vid förra träffen) igenom och diskutera ESL-metodikens åtta steg (sid 19–20) som de tillämpas på det sociala företaget *Steg för Steg*. Ta följande frågor som stödpunkter:

- A. Hur kan rollspel användas för att förändra en negativ självbild och lära in nya beteenden vid kommunikation hos personer med psykosproblematik?
- B. Vilka fler sätt finns det att alstra och sprida kunskap än de som nämns i boken?
- C. Vilka vinster både på det arbetsmässiga och det personliga planet kan uppnås genom förbättrad problem- och konfliktlösning?
- D. Vad bör vi tänka på när vi formulerar mål för framtiden?
- E. Försök lösa ett eget problem – privat eller arbetsrelaterat – med hjälp av 6-punktsmodellen (se bilaga 2 i huvudboken).

Hemuppgift

Försök att med hjälp av egna erfarenheter och tillgänglig teoretisk kunskap föreställa dig en arbetsplats där antalet stressorer (orsaker till stress) i såväl den fysiska arbetsmiljön som i arbetssituationen i övrigt reducerats till ett minimum. Det är bra men inte nödvändigt att den egna arbetsplatsen får vara utgångspunkt för detta.

FJÄRDE TRÄFFEN

- ESL-inspirerad pedagogik i praktiken

LÄSNING

Steget Ut, sidorna 41–73, 80–84,
95–100 (bilaga 1), 112–113 (bilaga 5).

Förslag till extraläsning:

Gunilla Gerland, *Dyklektioner i ishavet*,
kapitel 15

IDAG FÖRFLYTTAR VI FOKUS från teori till praktik. Vi tittar närmare på hur det sociala företaget *Steg för Steg* tillämpar ESL-inspirerad pedagogik i kombination med andra pedagogiska redskap på området i det vardagliga arbetet. Tack vare individuellt anpassade dagliga rutiner kan personer med schizofreni och liknande psykoser utföra kvalificerade arbetsuppgifter utan att behöva känna sig särbehandlade av samhället eller sysselsatta på konstgjord väg. Detta förutsätter inte bara ett annorlunda rekryterings- och anställningsförfarande, utan även en finkänslig balansgång från stödpersonernas sida: För finmaskiga skyddsnet kan förta känslan av ”riktigt arbete” medan för grovmaskiga nät kan få negativa ”affärsmässiga” konsekvenser.

Eftersom personerna i målgruppen i regel är överkänsliga för stress och kan ha svårt för abstrakt tänkande och ibland tolkar verkligheten på ett annorlunda sätt än det avsedda bör arbetsdagen vara så tydlig, välstrukturerad, kontinuerlig, förutsägbar och ”stressbefriad” som möjligt.

I den yttre arbetsmiljön gäller det att i görligaste mån begränsa förekomsten av starka ljud, störande röster, distraherande inslag i inredningen, och så vidare. Liksom att det finns en garanterat ”lugn vrå” för återhämtning.

MÖTESRUTINER: Se Inledning och de två första träffarna.

ATT DISKUTERA

- ✓ I huvudboken (sid 83) berättas om hur *Steg för Steg*s ambition att vara ett företag med "öppna dörrar" kolliderar med medarbetares behov av stängda dörrar för att överhuvudtaget kunna arbeta. Försök komma på fler situationer där sådant som uppfattas positivt på andra arbetsplatser kan bli kontraproduktivt för målgruppen?
- ✓ En framgångsfaktor för *Steg för Steg* är att det är en "riktig arbetsplats" och ingen "pysselsättning". Var anser du att gränsen går för att vara det ena eller det andra?
- ✓ I boken talas om att det kan ta lång tid innan en metod "sätter sig" och blir allas egendom. Samtidigt varnas för att "bygga teoretiska luftslott". Vad kan det sistnämnda betyda i detta sammanhang?
- ✓ Hur kan identiteten som socialt företag gå förlorad om *Steg för Steg* inför myndighetsliknande rutiner som bedömning av arbetsförmåga?
- ✓ Vilka krav på stödpersonerna ställer företagets uttalade föresats att den som får en uppgift helst ska kunna klara av den direkt på egen hand?
- ✓ Vilka för- respektive nackdelar kan du se med att de stödpersoner som anställs måste ha erfarenhet av psykisk sjukdom som anhörig eller närstående?
- ✓ Vad kan samhället i stort lära sig av *Steg för Steg*s sätt att arbeta?

Grupparbete

I huvudboken (sid 83) beskrivs en trafikljusmodell där medarbetaren vid arbetsdagens början delger ledningen om hon/han är grön (full kapacitet), röd (motsatsen) eller gul (mitt emellan). Diskutera (med samma gruppindelning som vid förra träffen) vilka följder det skulle få om systemet infördes på era arbetsplatser?

Hemuppgift

Lek med tanken att en person med stora kognitiva – både kroppsliga och koherensmässiga – svårigheter för en dag ska vikariera för dig på jobbet. För att underlätta för vederbörande sammanställer du en manual. Vid presentationen ska du även redogöra helt kort för hur du resonerat och gått vill väga.

FEMTE TRÄFFEN

- *Manualen är verksamhetens ryggrad*

LÄSNING

Steg ut: Sidorna 74–78,
103–111 (bilagorna 3 och 4).
Personliga berättelser i boken.

Förslag till extraläsning:

Miller-Rollnick, *Motiverande samtal*:
Att hjälpa människor till förändring.

DAGENS TRÄFF ÄGNAS till större delen åt manualen, som med visst fog kan kallas det ESL-inspirerade arbetet på *Steg för Stegs* ryggrad.

Huvudregeln är att en manual aldrig kan bli för tydlig eller heltäckande; inget får någonsin ses för självklart när det gäller att på pedagogisk väg överbrygga kognitiva svårigheter. Ofta är det nödvändigt att bryta ner en huvudmanual i ett antal delmoment, vilka i sin tur blir föremål för ytterligare manualer, och så vidare.

På *Steg för Steg* har – i takt med digitalteknikens utveckling – under *årens lopp utvecklats en flora av manualer och checklistor*. Ur boken *Steg ut*:

”En manual kan aldrig bli för tydlig eller heltäckande. När den ’perfekta’ manualen tycks vara inom räckhåll finns alltid något nytt att förbättra och utveckla. Och något nytt. Och något nytt...”

Studietillfället innefattar även internutbildning, som är något av manualens förlängda arm. Eftersom detta är sista träffen bör vidare tid avsättas för sammanfattning, utvärdering och reflektion kring framtida utvecklingsmöjligheter.

MÖTESRUTINER: Idag sammanfaller grupparbetet med hemuppgiften, och därför kan det vara klokt att inleda med denna. I övrigt gäller samma rutiner som vid tidigare träffar.

ATT DISKUTERA

- ✓ Hur kan den grafiska formen få betydelse för hur en manual tas emot av personen som den är avsedd för?
- ✓ Vid vilka arbetsuppgifter kommer manualer baserade på "HUR-VAD-VAR"-modellen till korta?
- ✓ Varför kan det – som ofta är fallet vid olika former av arbetsrehabilitering – vara direkt kontraproduktivt att i manualarbetet betrakta målgruppen med generella ögon?
- ✓ Vissa personer med psykisk funktionsnedsättning "glömmer att komma ihåg", som psykologen Per Borell (som anpassat ESL-metodiken till svenska förhållanden) uttryckt. Hur kan den kunskapen förvaltas i manualer?
- ✓ I huvudboken slås fast att tidsgränser ofta hämmar produktionsförmågan hos personer med schizofreni och liknande psykoser. Hur ska tidsaspekten beaktas i manualarbetet?
- ✓ Vilka för- respektive nackdelar kan du se med att alla medarbetare ska vara så välutbildade att de inte är främmande för någon funktion i ett företag som *Steg för Steg*?

Grupparbete

Gå (med samma gruppindelning som tidigare) tillsammans igenom de manualer ni fått som hemuppgift att sammanställa. Försök utskilja så många delmoment som möjligt i dem.