

## **Information om BOS skalan**

BOS-skalan är framtagen för att kartlägga sådant som kan vara avgörande för en person som t.ex. varit långtidssjukskriven, bytt jobb ofta av oklara anledningar, eller som aldrig kommit ut på arbetsmarknaden.

BOS har tagits fram för att åstadkomma bästa matchning i arbetslivet, eller om så är fallet, undersöka om det är rimligt att tro att ett arbete på den öppna arbetsmarknaden överhuvudtaget är möjligt. Det främsta syftet med BOS är att hitta ett arbete eller annan verksamhet lämplig för personen, som inte leder till ett misslyckande, och som inte uppfattas som integritetskränkande. BOS hjälper till att belysa områden som man tidigare kanske inte tänkt på skulle kunna utgöra ett hinder eller omvänt en styrka för personen i arbetslivet. Det andra syftet med BOS är att klient och förmedlare förstår att omgivningens motiv kan skilja sig från klientens och ha respekt för det, eller försöka överbygga olikheterna där emellan. Det tredje motivet är att skapa ett underlag för samtal med klienten för att bygga upp tillit och uppnå ett fruktbart samarbete.

BOS är ett kvalitativt instrument, dvs. det är inga summor som skall beräknas, och inget tvång att besvara alla frågor eller att ange exakt siffra på svårighetsgrad. Det är inte heller meningen att BOS ska användas för att frågeställaren ska agera ”psykolog” eller ställa psykiatriska diagnoser på klienten, även om skalan kan ge en hint om att klienten är i behov av vårdinsatser, och då kunna hänvisas dit.

Man kan använda BOS-skalan på olika sätt, t.ex. kan formuläret lämnas ut i förväg till klienten som kan fylla i det som känns relevant. Svaren kan sedan användas som diskussionsunderlag mellan klient och t.ex. en arbetsförmedlare. BOS kan också användas i en intervju där frågeställaren ska känna sig fri att ställa frågorna i önskad ordning. Skalan kan också utgöra ett hjälpmedel att komma ihåg värdefulla områden som bör belysas, eller andra relevanta frågor som man har i bakhuvudet. Klienten kan även använda BOS för att tydliggöra vad andra i omgivningen, t.ex. närstående eller arbetskamrater, uppfattar som problemområden eller styrkor. Klient och arbetsförmedlare kan också välja att gå in på djupet med någon eller några frågor för att öka insikten inom något avgränsat område. Vissa individer kan emellertid sakna förutsättningar för att nå insikt, och uppgiften är då att detta till trots åstadkomma värdiga insatser som ger klienten en känsla av delaktighet.