

Verksamhetsbeskrivning Supported Employment (SE) på Höglandet (SE-Höglandet – LIV)

1.0 Bakgrund

Höglandets samordningsförbund har, med start 2011, finansierat projekt som har arbetat enligt metoden Supported Employment. Det har varit ett gemensamt projekt för alla kommunerna på Höglandet. Alla sex kommuner har, under projekttiden, haft möjlighet att anställa SE-coacher med finansiering från förbundet, samt tillgång till ett organiserat samarbete med psykiatriska kliniken vid Region Jönköpings län, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. SE-coacherna har arbetat enligt metoden Supported Employment (SE) där grundprincipen är att personer med funktionshinder har förmåga att arbeta på den reguljära arbetsmarknaden. Det gäller att hitta rätt arbetsplats och rätt arbetsuppgifter. Det nu pågående projektet *Supported Employment – fortsättning* avslutas 31 december 2020.

1.1 Långsiktig integrerad verksamhet – LIV

Sedan starten 2011 har Höglandets samordningsförbund fördelat budgeten i olika projekt. En gemensam önskan från förbundets parter finns om att ersätta projektformen med en mer långsiktig finansiering av välfungerande partsöverskridande verksamheter.

1.1.2 Kriterier för att ingå i LIV

För att en verksamhet ska ingå i LIV krävs en verksamhetsbeskrivning som anger följande:

- Mål
- Målgrupp
- Innehåll
- Hur uppföljning sker

Så länge verksamheten är välfungerande och uppfyller de resultatkrav som finns medges finansieringen årligen utifrån den ekonomi som parterna ger förutsättning för i förbundets budget. De ekonomiska ramarna för varje ingående verksamhet regleras i uppdragsavtal.

2.0 Mål

Syfte

Verksamheten har som huvudmål att stödja personer som har svårigheter att etablera sig och upprätthålla en anställning på den öppna arbetsmarknaden på grund av funktionshinder, psykisk ohälsa eller missbruksproblem.

Mål

Målsättningen är att 35 % av de deltagande personerna som skrivs ut ur projektet ska finna, få och behålla ett arbete på den öppna arbetsmarknaden eller gå vidare till studier.

3.0 Målgrupp

Personer i arbetsför ålder (18 – 64 år) som är motiverade och har en vilja att nå arbete men som har något eller alla av följande problem:

- Funktionshinder
- Psykisk ohälsa
- Tidigare missbruksproblematik

Om det uppstår kö till verksamheten läggs i första hand fokus på unga individer (18 – 29 år).

4.0 Samverkanspartners och arbetsmetod

Samverkanspartners är kommunerna på Höglandet (Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö, Tranås och Vetlanda) Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och psykiatriska kliniken vid Region Jönköpings län.

Arbetsmetoden är Supported Employment (se bilaga 8.1) och målet för varje coach är att arbeta med cirka 20 personer/heltid. Personerna bör befinna sig i olika stadier av processen att finna ett arbete. Metoden är inte tidsbegränsad och ger stöd både till den enskilde, som är inskriven i verksamheten, och till arbetsgivaren. Detta stöd finns tillgängligt även efter anställning enligt särskild planering (Efterstöd, se bilaga 8.2) och/eller vid behov.

Stödet i *SE – Höglandet* ska ges i en arbetssituation på den öppna arbetsmarknaden eller studier. Stödet ska inte ges i särskilda verksamheter eller träningsverksamheter.

En person som remitteras till SE-Höglandet kan inte samtidigt vara inne i en gemensam kartläggning (GK). Däremot är det möjligt att personen i ett senare skede kan vara aktuell för GK.

Den enskildes vilja/motivation att arbeta är det enda kravet för att få tillgång till stödet.

5.0 Organisation

Styrelsen

Styrelsen för Höglandets samordningsförbund är beslutande kring finansiering.

Finansiering

Bidraget från Höglandets samordningsförbund ska bara användas för lönekostnader för jobbcoachen. Kommunerna står för kostnader för kontorsrum, utrustning m.m.

Från 2021-01-01 beräknas förbundet bidra med cirka 3 750 000 SEK/år för jobbcoachernas lönekostnader. Utöver detta kan förbundet, vid behov, bidra med ca 50 000 SEK/år i samband med handledning, inspirationsföreläsningar och/eller utbildning.

Ersättningen till kommunerna är baserad på ett schablonbelopp. Schablonbeloppet är 465 000 SEK/100 % tjänst/år. Tjänsterna fördelas mellan de deltagande kommunerna utifrån förslag från beredningsgruppen och godkänns av styrelsen.

Fördelningen ersättning utifrån schablonbeloppet är från 2021-01-01:

- Aneby 75 %
- Eksjö 150 %
- Nässjö 180%
- Sävsjö 150 %
- Tranås 100 %
- Vetlanda 150 %

Denna fördelning kan ändras på förslag från beredningsgruppen och beslut i styrelsen.

Beredningsgruppen

Beredningsgruppen är styrgrupp för verksamheten och ansvarar för den löpande utvecklingen av arbetet och för att arbetet utförs enligt metoden Supported Employment.

Beredningsgruppens medlemmar ska på kommunnivå följa de olika jobbcoachernas deltagarantal över tid och utifrån detta ta initiativ till eventuell omfördelning av resurserna.

Chefer på kommunnivå

Coacherna anställs av respektive kommun i enlighet med de regler som varje kommun har. Kommunen har arbetsgivaransvar för coacherna. Kommunen ansvarar för att coacherna har adekvat utbildning/erfarenhet av Supported Employment för att kunna utföra arbetet. Coachens chef ansvarar för att verksamheten följer de direktiv som styrelsen och beredningsgruppen beslutar om.

Varje halvår intygar chefen, skriftligt, att verksamheten bedrivs enligt verksamhetsbeskrivningen, att den är utöver ordinarie verksamhet samt att coacherna har arbetat med *SE – Höglandet* på den procentsats som beredningsgruppen har angivit/kommun. Därefter rekviderar kommunen ersättning för kostnaderna.

Coacher

SE-coacherna ska använda SE-metoden och målet är att arbeta med cirka 20 personer/heltid. Personerna kan befinna sig i olika faser i arbetet att gå från "utanförskap" till att få en anställning. Efter anställning ges efterstöd till arbetstagare och arbetsgivare i minst sex månader enligt dokument "*Efterstöd - arbetsmodell*" (bilaga 8.2) eller längre om någon part önskar det.

Personer som aktualiseras men, av olika skäl, inte är motiverade för arbete skrivs in i projektet när motivation finns.

Motivationsarbete kan bedrivas inom annan verksamhet i kommunen/annan part eller på arbetstid som inte bekostas av SE-projektet.

SE-coacherna kan även lotsa mot studier, men när en individ skrivs in på en utbildning skrivs de ut ur SE-Höglandet och ut ur SUS enligt punkt 7.

SE-coacherna registrerar kontinuerligt i SUS (Försäkringskassans uppföljningssystem för registrering av resultaten av samverkan och finansiell samordning inom rehabiliteringsområdet) hur många individer som är inskrivna i projektet, hur många som skrivs

ut och avslutsorsak. Inför förbundets halv- och helårsrapporter rapporterar SE-coacherna även till förbundschefen.

Samverkansgrupp/remittentgrupp

SE-coacher och representanter för Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och psykiatriska kliniken vid Region Jönköpings län utgör kommunvisa SE-grupper som träffas varje månad.

Vid dessa möten hanteras bland annat följande frågeställningar:

- Vilka som avslutas för att de har fått arbete och hur efterstödet ser ut.
- Vilka som behöver skrivas ut på grund av bristande motivation, återfall i missbruk, sämre hälsa eller behov av annat stöd.
- Hur det går för de som är aktuella i verksamheten och vilka eventuella nya/andra åtgärder som behöver genomföras och av vem.
- Åttermittering av person som behöver utredas/motiveras ytterligare innan hen är redo att arbeta.

Remittentgruppen fattar beslut kring vilka personer som ska inkluderas i/skrivas ut ur verksamheten och när. Om inte gruppen kan enas går denna fråga vidare till respektive chef som fattar beslut.

Representanternas chefer ska ge förutsättningar för att representanterna kan närvara vid SE-möten.

Nätverket för SE-coacher på Höglandet träffas cirka två gånger/termin och innebär erfarenhetsutbyte mellan kommunerna. Cirka en gång/år genomförs en träff med alla remittentgruppens deltagare.

Utbildning

De tre samordningsförbunden i länet anordnar olika utbildningar utifrån de behov som finns. Delar av kostnaden för vissa utbildningar kan betalas av respektive deltagares arbetsgivare.

Metodnätverk

I de tre samordningsförbunden i länet används metoderna Supported Employment (SE) och/eller Individual Placement and Support (IPS) för att hjälpa deltagare att hitta och behålla ett arbete på den öppna arbetsmarknaden. Gemensamt i länet genomförs mätningar kring hur metodtroget arbetet sker.

Coach och chef gör mätningen gemensamt och resultatet kan användas för kvalitetsutveckling av egen verksamhet. Ingen jämförelse sker mellan kommunområden.

Länets nätverk kring metodtrohet har bestämt att använda den evidensbaserade skalan som finns.

Indikatormätning

Deltagarna i *SE - Höglandet* deltar i en mätning av "nöjdhet" vid något tillfälle under tiden de är inskrivna i verksamheten. Ingen jämförelse sker mellan kommunområden.

6.0 Jämställdhet

Det är enbart motivation till arbete som är grunden för att bli antagen i verksamheten inte könstillhörighet. Samtal kring jämställdhet genomförs vid nätverksträffar på Höglandet samt i länet.

7.0 Uppföljning

Uppföljning på individnivå görs genom rapportering i SUS (Sektorsövergripande system för uppföljning av samverkan och finansiell samordning inom rehabiliteringsområdet).

Inskrivning i SUS sker när en individ skrivs in i *SE – Höglandet* och utskrivning sker tre månader efter det att individen avslutas till arbete eller studier eller direkt när någon avslutas på grund av annan orsak.

Varje kommun har ansvar för att de deltagande SE -coacherna har fungerande inloggning till SUS-systemet.

Mätning av individens upplevelse av stödet som ges i verksamheten sker vid ett tillfälle under tiden en person är inskriven i verksamheten. Detta sker genom att använda en Indikatorenkät som är framtagen av Nationella nätverket för samordningsförbund (NNS) tillsammans med Örebro universitet.

På Höglandet sker mätning under oktober varje år med en "pågåendeenkät". Redovisning sker i november. Minst 70 % ska svara "ofta", "för det mesta" eller "alltid" på frågorna i enkäten.

Resultatet av indikatormätningen redovisas till beredningsgrupp, styrelse och i årsredovisningen.

Ekonomisk uppföljning och rapportering i övrigt kring hur projektet utvecklas meddelas till och sammanställs av förbundschefen för vidare information till beredningsgrupp och styrelse. Av uppföljningen ska framgå vilken typ av ersättning som personerna har före, under och efter deltagandet och vilken sysselsättning individerna har när de inte längre deltar i verksamheten.

8.0 Bilagor

8.1 Supported Employment

Supported Employment (SE) är en metod för att arbeta med personer med funktionsnedsättning och personer som har en utsatt eller missgynnad situation, så att de kan få/ återgå till, och behålla en anställning på den öppna arbetsmarknaden. På svenska översätter man ibland SE till Individuellt stöd i arbete. Metoden bygger på den s. k "placera, träna, behålla"-modellen (utifrån engelskans "place, train and maintain"), där företrädesvis all upplärning och träning ska ske på den arbetsplats där individen ska arbeta. Detta arbetssätt har sin grund i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

SE består av en fem-stegsmodell. Här följer en beskrivning av innehållet i varje steg. De olika stegen kan ha olika rubriknamn i Sverige men innehållet ska överensstämma med beskrivningen nedan:

Överenskommelse med klient

Överenskommelse med klient² är det första avgörande steget i SE:s femstegsmodell. Den initiala processen med en överenskommelse är betydande för att kunna gå vidare till steg två. Syftet med steg ett är att säkerställa att personen har korrekt information och kunskap om SE, för att denne ska kunna göra ett informerat val utifrån om han eller hon vill använda just SE-modellen för att komma ut i arbete. Ytterligare ett syfte med steg ett är att skapa samförstånd mellan den arbetssökande och arbetscoachen, för att bygga ett lämpligt nätverk i syfte att hitta ett för individen anpassat arbetssätt.

Yrkesprofil

Yrkesprofil är det andra steget i SE. Den motsvarar i stort det många känner igen som kartläggning. Namnet Yrkesprofil ger en tydlig indikation på vad målet med kartläggningen är. Individens mål är att få en anställning och att bli en yrkesarbetande med avtalsenlig lön på den öppna arbetsmarknaden. Med olika tekniker kartlägger arbetscoachen främst personens resurser, önskemål och stödbehov för att på bästa sätt kunna hitta ett för individen anpassat arbete och sedan matcha mot en arbetsgivares behov av arbetskraft.

Jobsökande/Hitta arbetsplats

Jobsökande är det tredje steget i metoden. I detta ingår att marknadsföra SE som ett koncept gentemot arbetsgivaren.

Jobsökande kan beskrivas som en praktisk förlängning av yrkesprofilen. Med utgångspunkt från individens önskemål och stödbehov görs studiebesök och eventuellt s.k. "Job tasting" (=förlängt studiebesök) på olika arbetsplatser. Studiebesöket utvärderas, och tillsammans kommer arbetscoachen och den arbetssökande fram till lämplig arbetsplats för tidsbestämd arbetsprövning, där målet i slutändan skall vara anställning.

I processen att hitta ett jobb ingår också att arbetscoachen, för att kunna göra rätt matchning, gör s.k. arbetsplatsanalys, d.v.s. undersöker arbetsplatsens utformning och krav i förhållande till individens önskemål, behov, kunskap och erfarenhet.

Arbetsgivarengagemang

Arbetsgivarengagemang - det fjärde steget i metoden, innefattar att arbetscoachen ger stöd inte bara till individen, utan också till arbetsgivaren. Detta innebär regelbundna uppföljningar och utvärderingar med båda parter på arbetsplatsen. Det är väsentligt att både individ och arbetsgivare "tjänar på" arrangemanget, och att det innebär en s.k. "win-win" situation.

Stöd på & utanför arbetet

Det femte och sista steget i metoden handlar om hur man ger ett personligt stöd under introduktionen och i fortsättningen på arbetsplatsen. Stödet som ges riktas både till personen som är på väg mot en anställning och till arbetsgivaren och arbetskamraterna. Stödet kan ges både på arbetsplatsen och utanför arbetet. Ett exempel på stöd utanför arbetet kan vara att hjälpa till att klara resor till och från arbetet. Stödet kan vara mycket omfattande, där en arbetscoach närvarar hela dagar på arbetet, eller relativt litet, där stödet ges genom flera regelbundna uppföljningar varje månad. Stödet ges under tiden personen tränar för att kunna bli anställd, men ska också ges vid behov även efter att man blivit anställd. Då stödet utformas utifrån personens behov, kan det även innebära en karriärplanering eller deltagande i nätverksarbete.

Källa:

Svenska föreningen för Supported Employment – nedladdad 2018-07-18
<http://www.sfse.se/foreningen/metodarbete/supported-employment/>

8.2 Efterstöd – arbetsmodell

Det är viktigt att rollerna och förväntningarna på varandra i efterarbetet är tydligt för alla parter och att återkopplingarna sker i enligt med arbetsmodellen.

- 1: a månaden: efter anställning görs personbesök 1 gång i vecka och möter arbetsgivare/klient.
- 2: a månaden: 2 gång i månaden/ samma upplägg.
- 3: e månaden: 1 gång i månaden/samma upplägg.
- 4: e – 6: e månaden: telefonsamtal/ avslutningssamtal och där vi informerar dem att vi finns tillgängliga för spontanbesök, sms/telefon samt mail och att det är klientens eget ansvar att höra av sig till oss när de själva vill.

Utöver detta så finns vi till hands om klienten själv önskar vid uppföljningsmöte med Arbetsförmedlingen (lönebidrag eller andra typer av ekonomiska stödinsatser till företaget) om ökad anställningsgrad eller andra frågor.

Övrigt:

Aktivitetsträning(praktik) är viktigt innan en anställning för då kan eventuella missförstånd snabbt redas ut. Det går snabbare att ta tag i saker som lätt kan bli stora berg för både klient och arbetsgivare. Dessutom finns tid att se över klientens arbetsmiljö för att underlätta för klienten om det krävs. Detta förarbete som görs ute på arbetsplatsen är ju det centrala SE arbetet och det minimerar efterstödsarbetet enormt.

Tanken är att stödet på arbetsplatsen är intensiv i början av aktivitetsträningen och att det fasas ut efter anställning.

8.3 Indikatormätning

Enkät deltagare

Vi vill med enkäten få veta hur du upplever att det stöd du får i verksamheten fungerar. Kryssa i den ruta som bäst beskriver i vilken utsträckning du instämmer med varje fråga. Om du inte vill svara eller inte vet svaret på en fråga kan du hoppa över den.

Om dig: Kvinna Man Vill inte svara/inget svarsalternativ passar

	Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	För det mesta	Alltid
1 Får du stöd på ett sätt som är till stor nytta för dig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Är du med och bestämmer vilket stöd du skall få?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Får stödet ta den tid du behöver?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Stödjer insatsen dig i kontakterna med myndigheterna och vården?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Inte alls	Till liten del	Delvis	Till stor del	Till mycket stor del	Helt och hållet
5 Har det stöd du fått hjälpt dig att utveckla sätt att hantera din situation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Känner du dig mer redo att kunna arbeta eller studera jämfört med innan du fick kontakt med oss?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Upplever du att personalen tar tillvara dina erfarenheter, kunskaper och synpunkter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>