

SE-Högländet

Verksamhetsbeskrivning

2023-01-10



Innehåll

Verksamhetsbeskrivning SE- Höglandet.....	2
1. Bakgrund.....	2
1.1 Långsiktig integrerad verksamhet – LIV	2
2. Syfte och mål.....	2
Syfte.....	2
Mål	2
3. Juridik.....	3
4. Målgrupp.....	4
4.1 Kriterier för deltagande i insats finansierad av samordningsförbundet.....	4
4.2 Förarbete	4
4.3 Exempel.....	4
5. Samverkansparter och arbetsmetod	5
6. Organisation	5
6.1 Finansiering.....	5
6.2 Styrgrupp.....	5
6.3 Chefer på kommunnivå	6
6.4 Coacher.....	6
6.5 Remittentgrupp	6
6.6 Sekretess och samtycke.....	7
6.7 Utbildning.....	7
6.8 Nätverksträff.....	7
6.9 Metodnätverk	7
7. Jämställdhet och jämlikhet.....	8
8. Uppföljning.....	8
8.1 Indikatormätning.....	8
9. Bilagor	9
9.1 Supported Employment	9
9.2 Efterstöd – arbetsmodell	11
9.3 Indikatormätning.....	12

Verksamhetsbeskrivning SE- Höglandet

1. Bakgrund

Höglandets samordningsförbund har, med start 2011, finansierat projekt som har arbetat enligt metoden Supported Employment (SE). 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 där grundprincipen är att personer som på grund av funktionsnedsättning har nedsatt förmåga att arbeta på den reguljära arbetsmarknaden. Det gäller att hitta rätt arbetsplats och rätt arbetsuppgifter. Projektet *Supported Employment – fortsättning* avslutades 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. I januari 2021 inkluderades SE-Höglandet som en långsiktig integrerad verksamhet.

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. Syfte och mål

Syfte

Supported employment (SE) är en metod för att ge ett personligt utformat stöd till arbete för personer med funktionsnedsättning eller andra svårigheter på arbetsmarknaden. Syftet med metoden är att deltagare ska återfå eller höja sin arbetsförmåga för att etablera sig och upprätthålla en anställning på den öppna arbetsmarknaden. Fokus i SE-höglandet är att unga vuxna ska få stöd att gå från aktivitetsersättning till egen försörjning.

Mål

Målsättningen är att 35 % av deltagarna i SE-Höglandet ska finna, få och behålla ett arbete på den öppna arbetsmarknaden eller gå vidare till studier i samband med utskrivning eller avslut.

3. Juridik

Juridiken för insatser finansierade av samordningsförbund är komplex.

Syftet med Lag (2003:1210) om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser (Finsamlagen) är att insatserna inom den finansiella samordningen skall avse individer som är i behov av samordnade rehabiliteringsinsatser inom de samverkande parternas samlade ansvarsområde och skall syfta till att återställa eller öka den enskildes funktions- och arbetsförmåga. Förbundet ska stödja samverkan mellan berörda parter men "får inte besluta i frågor om förmåner eller rättigheter för enskilda eller vidta åtgärder i övrigt som innefattar myndighetsutövning eller som avser tillhandahållande av tjänster avsedda för enskilda" 7 § 2 st lag 2003:1210. I lagförarbetena anges att "det bör påpekas att samordningsorganet inte skall fatta beslut om att finansiera insatser i det enskilda fallet. Samordningsorganet kan utifrån den analys man gör av målgruppen och dess stödbehov göra en behovsprioritering och på grundval av denna besluta om finansiering av tjänster och rehabiliteringsinsatser, som skall erbjudas målgruppen".

I praktiken innebär det att även insatser som finansieras av samordningsförbundet lyder under respektive parts lagstiftning. Coacherna inom SE-Höglandet verkar inom kommunal verksamhet och lyder därmed under Socialtjänstlagen (SFS 2001:453) och Kommunallagen (SFS 2017:725). Utifrån Kommunallagen 2 kap. 3 § gäller likställighetsprincipen som slår fast att individuellt anpassad insats till enskild kräver särskilt lagstöd, exempelvis socialtjänstlagen eller lag (SFS 1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), och måste föregås av en behovsprövning. Behovsbedömda insatser omfattas av dokumentationsskyldighet (11 kap. 5 § SoL och SOSFS 2014:5).

Samordningsförbundet är en överenskommelse om lokal finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser och när lagstiftning kolliderar är det viktigt att samtliga parter bidrar till bästa förutsättningar för att skapa möjligheter i stället för hinder i samverkan. Samordningsförbunden ska finansiera insatser på individnivå men verksamheten befrias inte från individuell behovsprövning. När en deltagare skrivs in i SE-Höglandets verksamhet ska insatsen dokumenteras i kommunens verksamhetssystem och därmed omfattas deltagare i kommunala sysselsättningsåtgärder av kommunens grupp försäkring för olycksfall under verksamhetstid utifrån den så kallade praoklausulen.

Till SE-Höglandet kan samtliga parter anvisa deltagare som tillhör målgruppen för insatsen. Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen gör individuella bedömningar som ligger till grund för beslut och berättigar deltagaren till insatsen och även ger försäkringsskydd. För deltagare som anvisas av Region Jönköpings län bör processen liknas vid samordnad vårdplanering i samband med utskrivning från slutenvård där hälso- och sjukvården uppmärksammar ett behov som kommunens handläggare bedömer utifrån lag (2017:612) om samverkan vid utskrivning från sluten hälso- och sjukvård.

Deltagare i SE-Höglandet bör ha sin försörjning och inkomst säkrad från någon av parterna som ett första steg i att skapa förutsättningar för att personen uppnår eller ökar sin arbetsförmåga. Inför mottagande i SE-Höglandet kan det därför vara aktuellt med samordnad individuell plan (SIP) med berörda parter. För ökad förståelse och möjlighet till individanpassade insatser är det också viktigt att representant från kommunens biståndsenhet är part i remittentgruppen för att kunna följa upp ärenden inom kommunens ansvarsområde.

4. Målgrupp

Personer i arbetsför ålder som är motiverade, har behov av insatser hos minst två av förbundets parter och har en vilja att nå arbete men som har aktivitetsbegränsning på grund av

- Funktionsnedsättning
- Psykisk ohälsa
- Tidigare missbruksproblematik

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

4.1 Kriterier för deltagande i insats finansierad av samordningsförbundet

- Individens vilja och motivation att arbeta
- Har behov av insatser hos minst två av förbundets parter
- Individuell bedömning och beslut om insats
- Tillhör målgruppen
- Följa femstegsmodellen i Supported Employment, metodtrohet (bilaga 9.1)
- Samtycke för att möjliggöra samverkan

4.2 Förarbete

En del i förarbetet för individer som aktualiserats för deltagande i SE-Höglandet är att

- trygga individens försörjning
- säkerställa individens vilja och motivation
- inhämta samtycke inför aktualisering i remittentgruppen.

Individen kan få stöd av coachen i förarbetet för att skapa förutsättningar att ta del av SE-Höglandet och därmed öka eller återfå arbetsförmåga.

4.3 Exempel

En ung vuxen med flerårig kontakt inom psykiatri på grund av psykisk ohälsa och autism. Individen har flyttat hem och försörjs av sina föräldrar. Psykiatri aktualiserar individen till SE-Höglandet utifrån att personen är i behov av samordnade rehabiliteringsinsatser för att öka sin arbetsförmåga och närma sig arbetsmarknaden och egen försörjning. Individen vill gärna jobba men har dåliga erfarenheter med konflikter från tidigare arbeten. Personen skulle ha behov av försörjningsstöd från kommunen, alternativt aktivitetsersättning från Försäkringskassan, om inte föräldrarna stod för boende, mat och levnadskostnader. Psykiatri har fortsatt kontakt med personen utifrån psykisk ohälsa.

Unga vuxna som haft anpassad skolgång via gymnasiesärskola (eller IM-programmet). Personer som saknar erfarenhet av arbete mer än praktik under skolgången. Kan ha pågående kontakt med vården, men inte alltid. Personer som behöver pröva sin arbetsförmåga och som har sjukpenning eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan. Arbetsförmedlingen bedömer att deras insatser inte är anpassade efter individernas förutsättningar utan remitterar till SE-Höglandet. Individerna har behov av försörjning från någon av parterna, samt arbetslivsinriktade insatser som är anpassade utifrån funktionsförmåga. Rehabiliteringsinsatserna behöver samordnas för att ge målgruppen bästa möjliga stöd att få och behålla ett arbete och bli självförsörjande.

5. Samverkansparter och arbetsmetod

Samverkanspartners är kommunerna på Höglandet (Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö, Tranås och Vetlanda) Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och 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) eller vid behov.

Stödet i SE – Höglandet ska ges i en arbetssituation på den öppna arbetsmarknaden. 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) hos Försäkringskassan. Däremot är det möjligt att personen i ett senare skede kan vara aktuell för GK.

6. Organisation

6.1 Finansiering

Styrelsen för Höglandets samordningsförbund är beslutande kring finansiering.

Bidraget från Höglandets samordningsförbund ska bara användas för lönekostnader för jobbcoachen. Kommunerna står för kostnader för kontorsrum, utrustning m.m. Från 2023-01-01 beräknas förbundet bidra med cirka 3 860 000 SEK/år för jobbcoachernas lönekostnader. Ersättningen till kommunerna är baserad på ett schablonbelopp motsvarande 465 000 SEK per heltidstjänst och år. Tjänsterna fördelas mellan de deltagande kommunerna utifrån förslag från beredningsgruppen och godkänns av styrelsen.

Fördelningen av ersättning utifrån schablonbeloppet är från 2023-01-01:

- Aneby 75 %
- Eksjö 150 %
- Nässjö 180%
- Sävsjö 150 %
- Tranås 125 %
- Vetlanda 150 %

Från och med 2024 får Tranås kommun ytterligare 25% av schablonbeloppet för utökning av tjänst. Fördelningen kan ändras på förslag från beredningsgruppen och beslut i styrelsen.

6.2 Styrgrupp

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.

6.3 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 per kommun. Därefter rekviderar kommunen ersättning för kostnaderna.

6.4 Coacher

SE-coacherna ska använda SE-metoden och målet är att arbeta med cirka 20 personer per heltid. Personerna kan befinna sig i olika faser i arbetet att gå från offentlig försörjning till att få en anställning. SE-coacherna kan även lotsa mot studier. 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 verksamheten när motivation finns.

SE-coacherna registrerar kontinuerligt i det uppföljningssystem som tillhandahålls nationellt för registrering av resultaten av samverkan och finansiell samordning inom rehabiliteringsområdet. I uppföljningen registreras antal individer som är inskrivna i verksamheten, hur många som skrivs ut och avslutsorsak. Inför förbundets halv- och helårsrapporter rapporterar SE-coacherna även till förbundschefen.

6.5 Remittentgrupp

SE-coacher sammankallar varje månad remittentgruppen för samverkan mellan parterna. I remittentgruppen ingår representanter från kommunens biståndsenhet, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och psykiatriska kliniken Höglandet i Region Jönköpings län. Medlemmarna i remittentgruppen ska vara uppdaterade kring vilka insatser som individer kan vara berättigade till, vilka insatser individen tidigare har deltagit i och vad som är målet för individens deltagande i SE-Höglandet. Deltagare i remittentgruppen deltar på lika villkor och representanternas chefer ska ge förutsättningar för att deltagarna kan närvara vid remittentgruppens möten. Det är viktigt att alla parter är representerade och om möjligt utser ersättare eller vid planerad frånvaro försöker boka om.

Gruppen ska utarbeta och säkerställa effektiva kommunikationsvägar mellan parter utifrån

- samordnad planering
- ingen part ska tala om vad någon annan ska göra
- var part tar ansvar för sina insatser
- var part inhämtar nödvändiga samtycken.

Remittentgruppen har gemensamt uppdrag att vid dessa möten hantera och besluta, bland annat, följande punkter.

- Säkerställa att nödvändigt förarbete görs enligt punkt 4.2.
- Remittentgruppen fattar beslut kring vilka personer som ska inkluderas i eller skrivas ut ur verksamheten och när. Om inte gruppen kan enas går denna fråga vidare till SE-coachens chef som fattar beslut.
- Vilka som avslutas och orsaken till avslut samt hur eventuellt efterstöd ser ut.
- Med vilka personer som ett uppföljande möte ska bokas tillsammans med individen, av olika anledningar.

Remittentgruppens månatliga möten kan behöva kompletteras med regelbundna möten med fokus på enskild individ för samordnad planering. Individteam ska ses som ett komplement till remittentgruppen. Teamet bör träffas så snart som möjligt i samband med uppstart då samsynen är en viktig förutsättning i det fortsatta arbetet med deltagaren.

6.6 Sekretess och samtycke

Det är viktigt att i individärenden beakta gällande sekretesslagstiftning.

När en deltagare aktualiseras för SE-Höglandet ska samtycke alltid inhämtas av remitterande part för att kunna lyfta individärendet i remittentgruppen (se punkt 4.2 Förarbete) och utbyta information om vilka insatser som individen kan vara berättigade till hos respektive part, vilka insatser individen tidigare har deltagit i och vad som är målet för individens deltagande i SE-Höglandet (se punkt 6.5 Remittentgrupp).

All annan kommunikation mellan parter bör föregås av inhämtande av samtycke från individen om denne väljer att själv inte delta i möten och samtal.

6.7 Utbildning

De tre samordningsförbunden i länet anordnar olika utbildningar utifrån de behov som finns. Respektive arbetsgivare ansvarar för utbildningskostnad och att representanterna har rätt kompetens för arbete i SE-höglandet.

6.8 Nätverksträff

Nätverket för SE-coacher på Höglandet träffas cirka två gånger per termin och innebär erfarenhetsutbyte mellan kommunerna. Nätverket fokuserar på lokala förutsättningar och ett kollegialt lärande för coacher inom SE-höglandet. Cirka en gång per år genomförs en träff med alla remittentgruppens deltagare.

6.9 Metodnätverk

Metodnätverket i länet träffas cirka två gånger per termin tillsammans med metodstödjare på Kommunal utveckling och har fokus på metod, kvalitet och vid behov stöd och kompetensutveckling.

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 metodnätverk har bestämt att använda

den evidensbaserade skalan som finns. SEQF för metodtrohetsmätning SE.
Programtrohetsskalan gäller IPS.

7. Jämställdhet och jämlikhet

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. Remittentgruppen har tillsammans med styrgruppen ett gemensamt ansvar för att insatsen är tillgänglig med ett icke-diskriminerande förhållningssätt.

8. Uppföljning

Uppföljning på individnivå görs kontinuerligt i det uppföljningssystem som tillhandahålls nationellt för registrering av resultat av samverkan och finansiell samordning inom rehabiliteringsområdet. I uppföljningen registreras antal individer som är inskrivna i verksamheten, hur många som skrivs ut och avslutsorsak. Inför förbundets halv- och helårsrapporter rapporterar SE-coacherna även till förbundschefen.

Inskrivning i uppföljningssystemet 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 det nationella uppföljningssystemet samt kunskap om vad som ska registreras och hur.

Ekonomisk uppföljning och rapportering i övrigt kring hur verksamheten 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.

8.1 Indikatormätning

Mätning av individens upplevelse av stödet som ges i verksamheten sker vid minst 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. Ingen jämförelse sker mellan kommunområden.

9. Bilagor

9.1 Supported Employment

Supported Employment (SE) är en metod för att arbeta med personer med funktionsnedsättning och personer som har en utsatt situation, så att de kan få eller 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 klient 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 arbetsprovning, 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

Här finns ytterligare läsning kring metoden

<http://www.sfse.se/foreningen/metodarbete/supported-employment/> 2022-05-24

9.2 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.

9.3 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"/>