

Utvärdering av implementeringen av Supported employment i Jönköpings län

Johanna Gustafsson april 2014



www.smalandsbilder.se



Innehåll

Bakgrund	3
Supported employment	3
Synsätt i Supported employment.....	4
Forskning om SE.....	7
SE i Sverige	7
Implementering av SE i Sverige.....	7
Utvärderingen.....	9
Implementering	9
Material	9
Utförare och tidsperiod.....	9
Resultat.....	10
Hur ser det ut i de olika kommunerna?	10
Verksamhet.....	14
Målgrupp	14
Samverkan.....	14
Implementering - Inledande fas.....	15
Framgångsfaktorer i implementeringen – inledande fas	17
Hinder i implementeringen – inledande fas	19
Implementering – operationell fas.....	20
Synsätt och arbetssätt i det praktiska arbetet.....	30
Framgångsfaktorer praktik	34
Hinder praktik	35
Reflektioner.....	37
Ett trevande försök	37
Mot organisatoriska barriärer	37
Att verkställa någon annans beslut.....	37
I ensamhet	38
= pragmatisk användning av SE.....	38
Fortsatt utveckling av SE	39
Referenser.....	39

Bakgrund

Under 2008 startade den första större satsningen kring Supported employment, SE i Jönköpings län. Jönköpings kommun i samverkan med dåvarande Samordningsförbundet Jönköping genomförde en bred utbildningssatsning. Denna satsning utvecklades ytterligare när kommunen genom Socialstyrelsen fick projektmedel i en nationell satsning att implementera IPS i ordinarie verksamhet.

När kommunernas utvecklingspartnerskap FoUrum, Regionförbundet Jönköpings län startade identifierades att fler kommuner i länet var intresserade av metoden och under 2010 inleddes en satsning i Höglandskommunerna i samverkan mellan FoUrum och Höglandet Samordningsförbund. Under 2012 genomfördes en liknande utbildningsinsats i den södra länsdelen i samverkan med Finnvedens Samordningsförbund. Höglandet och Finnvedens Samordningsförbund finansierar inom ramen för projekt en 50% tjänst i vardera kommun som ingår i respektive Samordningsförbund. Detta som ett extra stöd till kommunerna utifrån målet att implementera arbetssättet Supported employment, SE i ordinarie verksamhet. I var kommun finns en metodansvarig för SE utsedd. Beslut om finansiering av del av tjänst i medlemskommunerna i Höglandets och Finnvedens Samordningsförbund finns fram till dec 2014.

FoUrum, Regionförbundet Jönköpings län samordnar utbildningsinstanser både gällande metoden SE men även gällande verktyg att fylla SE med så som t.ex. MI och återhämtningsinriktat arbetssätt. Vid fyra tillfällen per år samlas det länsövergripande nätverket med metodansvariga för att dela erfarenheter och arbete med metodutveckling. Bland annat har gruppen arbetat fram en checklista för sitt arbete som ett sätt att söka säkerställa programtrogenhet. FoUrum samordnar dessa träffar.

Totalt har ett 70-tal personer utbildats i metoden i länet inom ramen för ovan nämnda initiativ.

Hur har det då gått med att implementera SE i kommunerna i Jönköpings län? En tidig utvärdering av SE-verksamheterna på Höglandet visar att förutsättningarna för en god implementering har funnits genom ekonomiskt stöd och positiv förväntan hos personalen. I alla kommunerna fanns vid det utvärderingstillfället SE-team i vilka metodansvariga i kommunala verksamheten var sammankallande. Utifrån det sågs SE att betraktas som etablerat i kommunerna.

Den här utvärderingen tar vid och följer upp vad som har hänt efter förra utvärderingen gjordes och omfattar nu även kommunerna de södra länsdelarna samt Jönköping; vad har SE-coacher och deras chefer sett för framgångsfaktorer och hinder i implementering och praktik?

Supported employment

SE är en metod som syftar till att stödja personer med funktionsnedsättning att nå framgång i en anställning på den öppna arbetsmarknaden som de själva valt att arbeta i (Wehman et al., 2007). SE började under tidigt 1980-tal användas i USA som ett alternativ till traditionella sysselsättningsalternativ för personer med intellektuella funktionsnedsättningar. Det var ett arbetssätt som utvecklades främst av praktiker som såg arbetssätten i den traditionella rehabiliteringen och habiliteringen, och synsättet som styrde de arbetssätten, som ineffektiva

när det gällde möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att nå anställning och social integrering i samhället.

Synsätt i Supported employment

Över tid har SE utvecklats och börjat användas även för andra målgrupper, exempelvis personer med psykiska funktionsnedsättningar. Denna utveckling av metoden har medfört att det idag finns olika modeller av SE. Modellerna kan dock sägas dela en gemensam grund i synsätt på människan och hur arbetsrehabilitering ska bedrivas. Arbetsmetoden SE har byggts upp utifrån ett grundläggande synsätt på personen med funktionsnedsättning som kapabel till såväl egna beslut som till att kunna arbeta i anställningar på den öppna arbetsmarknaden. En viktig princip i metoden är därför självbestämmande; att individen ska ha valmöjligheter och kunna utöva kontroll över sin situation. Det är inom arbetsrehabilitering vanligt att professionella ses som ansvariga för att bedöma individens funktionsförmåga och behov av insatser. Utifrån ett maktperspektiv är det således de professionella som tar makten över individen och dennes behov. En viktig utgångspunkt för SE är att individen själv ska ha makten över sin egen process och det är den enskilde som själv ska bestämma om han eller hon vill delta i SE och hur stödet ska utformas. De professionella i SE ska utforma insatsen för att förstärka individens egenmakt (*empowerment*).

Utgångspunkt för arbetet i SE är att den enskildes arbetsförmåga är relativ i förhållande till den miljö där arbetet ska utföras. Arbetsförmåga går därför inte att bedöma på förhand utifrån individuella förutsättningar som exempelvis diagnos eller tidigare erfarenheter utan att ta omgivningsfaktorer med i bedömningen. Det ska därför inte göras någon bedömning av arbetsförmåga på förhand, som kvalificerar eller diskvalificerar till arbetet. Den enskildes vilja att arbeta är därför det enda kravet för att få tillgång till stödet.

Eftersom målsättning i SE är att säkra en anställning och att arbetsförmågan är miljörelativ ska stödet i SE ges i en arbetssituation på den reguljära arbetsmarknaden och inte i särskil(j)da verksamheter eller träningsverksamheter. Utifrån ett pedagogiskt synsätt kan SE ses som en lärande process, där den mest fördelaktiga lärsituationen är på arbetsplatsen. Utifrån att SE från början skapades för personer med kognitiva nedsättningar, som bland annat kan innebära svårigheter att generalisera från en situation till en annan, var det viktigt att lärmiljön var den miljö där de skulle arbeta. Marc Gold visade att man med en systematisk instruktion (Gold 1978) kunde få människor med mycket omfattande funktionsnedsättningar att arbeta produktivt på en reguljär arbetsplats. Han utgick från tankesättet att ”alla kan lära sig om jag kan förstå hur jag ska lära ut” och vände därmed synsättet från att vara inriktat på individens (o)förmåga till att fokusera på de pedagogiska förutsättningarna i omgivningen som hindrande eller underlättande.

Utifrån tankar om normalisering och integration, som var centrala utgångspunkter för SE (Hernes, 1996) är det viktigt att personer med funktionsnedsättning äger tillträde till samma arenor som personer utan funktionsnedsättning. Samhällets strukturer styr att vissa grupper har större tillgång till de sociala arenorna medan andra systematiskt utesluts från dem (Wolfensberger, W. & Thomas, S, 1994). Exempelvis har personer med vissa former av funktionsnedsättningar, av andra, tilldelats roller som inte är självvalda och kanske av dem själva och av andra betraktas som mindre åtråvärda. Det kan exempelvis vara rollen som bidragstagare eller omsorgstagare. För många är det en viktig roll att ha ett arbete. Att vara delaktig på samma arenor som andra i samhället innebär en social integrering. Den sociala

integreringen kan ge ökade förutsättningar till att skapa sociala band till andra vilket i sin tur kan ge möjligheter till ett ökat socialt kapital.

Utifrån dessa filosofiska grunder har olika stödmodeller utvecklats. Wehman et al., (2003) har identifierat 10 kvalitetsindikatorer som de menar bör genomsyra arbetssättet i SE:

1. Personen som får stödet når en, utifrån sin egen definition, meningsfull anställning på den öppna arbetsmarknaden. I anställningen har han eller hon samma villkor som andra anställda på arbetsplatsen.
2. Personen får möjligheter att göra sina egna informerade val och upplever att han eller hon har kontroll över såväl stöd som arbetsförhållanden. Målsättningen är att personen själv känner tillfredsställelse med sina val och sin arbetssituation.
3. De professionella som arbetar med metoden är kunniga i att identifiera och utveckla olika stödformer, såväl fysiska som psykosociala, på arbetsplatsen.
4. Stödet ges till de personer som behöver det på grund av att funktionshinder för dem har utgjort en barriär till arbetslivet.
5. Genom metoden nås anställningar på minst 30 timmar i veckan. Den anställde som får stöd upplever sig nöjd med den arbetstid som han eller hon har.
6. Stödorganisationen har de flesta av de personer som de stödjer i anställningar på den öppna arbetsmarknaden. Personen som får stöd av organisationen känner sig nöjd med den service som erbjuds dem från stödorganisationen.
7. Stödorganisationen behåller en reguljär kontakt med de anställda som får stöd från dem för att övervaka stabilitet i anställningen. Kontakten medför att de kan ge stöd när det behövs. Om inte anställningen kan fortgå ges stöd till en ny anställning.
8. Stödorganisationen övervakar sin egen kvalitet och kan ge information till intresserade om anställningsgrad, anställningstid, löner, förmåner samt anställningsförhållanden.
9. De anställda som stödorganisationen stödjer arbetar i arbetssituationer som underlättar fysisk och social interaktion med arbetskamrater. Den anställde känner sig nöjd med kvaliteten i integreringen.
10. Stödorganisationen ser sig som en aktör på arbetsmarknaden snarare än som en aktör inom social omsorg. Arbetsgivare ses som kunder och stödorganisationen är lyhörd för arbetsmarknadens behov.

Individual placement and support (IPS) är en modell av SE. Det är en standardiserad och manualbaserad form av SE som har utvecklats för personer med allvarliga psykiska störningar (Bond et al., 2008). Det finns även en programtrohetsskala utformad för modellen som utgör en manual för hur arbetssättet ska utformas (Drake, 2012). IPS utgår från följande grundprinciper:

1. Målet med IPS är en anställning på den reguljära arbetsmarknaden.

2. Sökande efter arbete påbörjas snabbt i processen.
3. Deltagande i IPS ska vara utifrån individens val och ingen ska exkluderas från att delta i IPS på grund av personliga förutsättningar.
4. Arbetsrehabiliteringen ses som en integrerad del av den psykiatriska vården.
5. Stödet ges utifrån individens behov och är inte tidsbegränsat.
6. Individens preferenser och val, snarare än professionella bedömningar, styr utformningen av stödet.
7. För att individen ska kunna göra informerade val erbjuds rådgivning kring försörjning och sociala förmåner.
8. Stödorganisationen arbetar systematiskt med att involvera och bygga nätverk med lokala arbetsgivare. (Drake et al., 2012)

SE utvecklades som en reaktion mot ett etablerat sätt att tänka kring traditionell rehabilitering och habilitering för personer med funktionsnedsättning. SE bedrivs således på ett motsatt sätt gentemot arbetssätt i den traditionella rehabiliteringen och habiliteringen.

Traditionell verksamhet

- utgår från en medicinsk syn på funktionsnedsättning, som en *individuell oförmåga*
- rehabilitering utgår ofta från en stegvis modell där individen går från *sjuk till frisk* i en linjär riktning
- i habiliteringen ses *inte lönearbete som målsättning* utan att individen ska hållas sysselsatt, t.ex. i daglig verksamhet.
- för att kunna delta i sysselsättningar ska de professionella göra en *bedömning* av individens funktionsnedsättning och/eller arbetsförmåga för att kunna avgöra individens lämplighet och/eller behov av anpassningar och stöd
- *organisationen styr* verksamheter efter vad den/de anser vara lämpligt för personer med funktionsnedsättning att sysselsätta sig med
- sysselsättningar som erbjuds är i stort sett alltid exkluderande för andra utanför målgruppen och betraktas som *särskil(j)da* verksamheter för personer med funktionsnedsättning

SE

- förutsättningen är att den enskilde *själv uttrycker önskan* om anställning
- *individen ska vara styrande* i sin rehabiliterings- eller habiliteringsprocess
- *inga bedömningar* av funktionsnedsättning eller förmåga för att få tillgång till insatsen utan synen på funktionshinder är *miljörelativ*, att barriärer i omgivningen kan leda till att en funktionsnedsättning blir ett funktionshinder.
- *funktionsnedsättning ses inte som ett hinder* för att kunna arbeta och den enskilde behöver därför varken botas eller bättras för att kunna arbeta i ett lönearbete

- arbetet ska utföras på den *öppna arbetsmarknaden* och eventuella funktionsnedsättningar reduceras genom anpassningar på arbetsplatsen
- den enskildes ges stöd att säkra en *anställning*
- den enskilde ges stöd att nå en god *inklusion* på arbetsplatsen
- den enskilde ges *kontinuerligt* stöd för att behålla anställningen

Forskning om SE

Begreppet SE används numera ofta synonymt med IPS (se exempelvis <http://www.dartmouth.edu/~ips/page19/page21/files/se-fidelity-scale002c-2008.pdf>) och en stor del av forskningen om effektivitet av SE/IPS har trohets-skalan i IPS/SE som trohetsmått. Det innebär att mycket av den evidens som presenteras endast är giltig för målgruppen i IPS. Systematiska kunskapsöversikter om IPS visar att metoden i vissa utfallsmått är effektivare än arbetsförberedande modeller för personer med allvarlig psykisk störning (Crowther et al., 2001; Twamley et al., 2003; Bond et al., 2008; Kinoshita et al., 2013). Studier om effektivitet på andra målgrupper visar på liknande resultat. Exempelvis fann Morgan McInnes et al., (2013) i en registerstudie i USA att 56 % av de personer som fick stöd av SE arbetade under efterföljande år i jämförelse med 9 % av dem som inte fick SE. De flesta studierna i dessa översikter har gjorts i västerländska samhällen vilket begränsar generaliserbarhet till den typ av samhälle där metoden har undersökts. Exempelvis skiljer sig arbetsmarknadens funktionssätt sig åt mellan olika länder. En europeisk multicenterstudie visar dock att IPS är mer effektiv än annan arbetsrehabilitering, men att anställningsgrad skiljer sig mellan de olika länderna beroende på den lokala arbetsmarknaden (Burns et al., 2007).

SE-coachens arbetssätt har betydelse för effekterna av SE. Studier pekar på att SE-coachernas individuella resultat skiljer sig mycket åt och avspeglar hur de utför sitt arbete. SE-coacher som har mycket kontakt med dem som de ger stöd till och är utåtriktade i sitt stödarbete har bättre resultat (Taylor & Bond, 2014). Glover & Frounfelker (2013) har funnit att framgångsfaktorer för effektiva SE-coacher var att de utvecklade jämlika relationer med de personer som de gav stöd och samarbetade bra med andra i processen.

SE i Sverige

SE började användas i Sverige under 1990-talet och metoden har sedan dess fått en ökad betydelse inom arbetslivsinriktad rehabilitering. Speciellt under senare delen av 2000-talet då SE kommit att användas allt mer inom välfärdsstatens olika aktörer. 2008 kom Socialstyrelsen med nationella riktlinjer för psykosociala insatser vid schizofreni och schizofreniliknande tillstånd där bland annat IPS-modellen rekommenderas vid arbetslivsinriktad rehabilitering och sysselsättning. Det senaste politiska initiativet kom i slutet av 2013. Regeringen uppdrar åt Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen (2013) att initiera projekt där rehabiliteringsinsatsen sker i enlighet med SE med personer som har daglig verksamhet enligt LSS som prioriterad grupp.

Implementering av SE i Sverige

Skillnaderna mellan olika länder gör att det har varit svårt att uttala sig om metodens effektivitet i Sverige enbart utifrån studier i andra länder. Sverige har en

rättighetslagstiftning som söker kompensera funktionsnedsättningen i det att arbetsgivaren erbjuder ett lönebidrag som kompensation för produktionsbortfallet. I USA och många andra länder används olika kvoteringsystem för att utjämna skillnaderna på arbetsmarknaden. Många länder har annorlunda lönssystem än Sverige där ingångslönerna är lägre. Det kan ännu sägas finnas relativt lite svensk forskning om metoden. Redan 2002 presenterades en kvalitativ studie av unga med funktionsnedsättningar som fick ett SE-stöd och de avgörande händelser som ledde till förankring respektive utestängning under etableringen i arbetslivet (Antonson, 2002). Studien visade på att SE kunde underlätta komplexiteten i att nå, få och behålla ett arbete. Senare år har det gjorts fler studier av SE och IPS i Sverige. Effektstudier indikerar att IPS i Sverige ger en relativt liten effekt på anställningsgrad (Nygren, 2012). Däremot ger den en relativt god effekt på sysselsättningsgrad. En anledning till att det är svårt att nå anställning är de undersöktas psykiatriska symptom. Areberg (2013) visar i sina studier av IPS att 46 % av IPS deltagarna fick anställning jämfört med 11 % av de som erhöll traditionell rehabilitering vid en uppföljning efter 18 månader. Precis som Nygren (2012) visar Areberg (2013) på goda sysselsättningseffekter bland deltagarna i IPS. 80 % var i arbete eller praktik vid 18-månadersuppföljningen jämfört med 20 % bland dem som fick traditionell rehabilitering.

IPS-processen fick också andra effekter för deltagarna. Det ledde till positiva förändringar av deltagarnas psykiatriska symptom och psykosocialt fungerande (Nygren, 2012) liksom en ökad upplevelse av egenmakt och livskvalitet (Areberg, 2013; Bejerholm & Björkman, 2010; Hillborg 2010). En viktig del i rehabiliteringen var att vara på en arbetsplats (Hillborg, 2010) och att upprätta en roll som arbetare (Lexen et al., 2013). Viktigt var också stödpersonens bemötande och arbetssätt; att få kontinuerligt stöd av en person som var flexibel och kunde agera utifrån en likvärdig relation, med såväl givande som tagande, i informella diskussioner och i normala miljöer. Även Lexen et al., (2013) pekar på bemötande som en viktig del i rehabiliteringsprocessen och då inte minst från arbetsgivare och arbetskamrater. Att uppleva socialt stöd och goda relationer på arbetsplatsen kunde underlätta möjligheterna att utföra ett arbete.

Studier lyfter fram hur det svenska välfärdssystemets organisering utgör barriär för implementeringen av arbetssättet IPS/SE (Hillborg, 2010; Nygren, 2012). Detta främst för att många av verksamheterna är uppbyggda i enlighet med traditionell rehabilitering. Tillgången till de svenska SE-insatserna styrdes, enligt studierna, av bedömningar av funktionsnedsättning där diagnos och funktionshinderkod ofta utgjorde ”inträdesbiljetten” till SE och där ”individkorrigerande” insatser och aktiviteter ingår, såsom kartläggning och mätningar av arbetsförmåga. Ytterligare en barriär för tillgången till SE-insatser var bristande samverkan mellan olika rehabiliteringsaktörer (Hillborg, 2010; Nygren, 2012).

Utvärderingen

Syftet med denna utvärdering är att undersöka hur implementeringen av Supported employment, SE har fungerat i den lokala praktiken i de kommuner som deltar i pågående projekt inom Högländets och Finnvedens Samordningsförbund. Även Jönköping och Vaggeryd har deltagit i utvärderingen.

Frågeställningarna som utvärderingen inriktas på är:

Implementering

- Var har SE implementerats, i vilken verksamhet?
- Vilka framgångsfaktorer och hinder har identifierats i implementeringen?

Organisation

- Vilka målgrupper jobbar SE-coachen med?
- Vilka samarbetar SE-coachen med i processen och hur fungerar samverkan?

Praktik

- Fungerar det att arbeta metodtroget SE?
- Vilka framgångsfaktorer och hinder kan identifieras i den lokala praktiken?

Implementering

”Implementering avser de procedurer som används för att införa nya metoder i en ordinarie verksamhet och som säkerställer att metoderna används så som det var avsett och med varaktighet” (Om implementering, Socialstyrelsen, 2012)

Implementeringen kan beskrivas som en process i flera steg: utforskning, programinstallation, inledande, operationell, innovation och bevarande. Inriktningen i denna utvärdering är att undersöka den inledande och operationella fasen.

Material

Data har samlats in från 11 av de kommuner som har medverkat i SE-utbildningen och från FoUrum, Regionförbundet Jönköpings län, Södra Vätterbygdens Samordningsförbund, Högländets Samordningsförbund samt Finnvedens Samordningsförbund. Datan består av en enkät som skickats till samtliga personer som gick SE-utbildningarna samt intervjuer med SE-coacher (11 st), chefer (10 st), samverkanspartner (4 st) och ledningsgrupp för projektet (3 st). Data har även samlats in i form av skriftligt material rörande pågående projekt inom Högländets Samordningsförbund och Finnvedens Samordningsförbund.

Utförare och tidsperiod

Utvärderingen har utförts av Johanna Gustafsson, FoU-ledare 25 % vid FoUrum, Regionförbundet Jönköpings län under perioden september 2013 till och med februari 2014.

Resultat

Hur ser det ut i de olika kommunerna?

Kommun	Implementering	Målgrupp	Samverkan	Anställningar genom SE
Aneby	1 SE-coach på 50 % inom funktionshinderomsorgen. Organisationen är inte byggd efter SE utan SE har plockats in i organisationen som en del.	Främst personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.	Samverkansgrupp med andra aktörer (Arena- eller SE-grupp) SE-nätverk med andra SE-coacher/metodansvariga Informellt SE-nätverk med andra SE-coacher	Ingen ännu
Eksjö	AME. 1 SE-coach på minst 50 %. Först ensam SE-coach, sedan delat uppdrag, sedan ensam SE-coach igen. Byte av personal flera gånger. Organisationen är inte byggd efter SE utan SE har plockats in i organisationen som en del. Personal inom LSS gick utbildning samtidigt och arbetar med SE men inte strikt.	Personer som har eller riskerar att få aktivitetsersättning, upp till 29 år, funktionsnedsättning.	Samverkansgrupp med andra aktörer (Arena- eller SE-grupp) SE-nätverk med andra SE-coacher/metodansvariga Informellt SE-nätverk med andra SE-coacher	2013: 1 st 2014: 2 st på gång

Gislaved	AMO, en metodansvarig 10 % och SE-coach 100%. Organisationen är inte byggd efter SE utan SE har plockats in i organisationen som en del.	Personer som har behov av SE, från verksamheten och samarbetspartners	Samverkansgrupp med andra aktörer (Arena- eller SE-grupp) SE-nätverk med andra SE-coacher/metodansvariga Informellt SE-nätverk med andra SE-coacher	2013: 2 st 2014: 1 st
Gnosjö	AME – övergick från projekt till kommunal verksamhet och då implementerades SE/IPS. Personal arbetar med både SE/IPS och andra insatser, bara en i personalen som inte har gått utbildningen. 1 SE-coach på 50 %.	SE kan erbjudas alla personer med funktionsnedsättning i verksamheten.	Samverkansgrupp med andra aktörer (Arena- eller SE-grupp) SE-nätverk med andra SE-coacher/metodansvariga Informellt SE-nätverk med andra SE-coacher	(2012; 3 st) 2013: 7 st
Jönköping	SE/IPS är en målgruppsstyrd insats inom funktionshinderomsorg/ psykiatri. Hela arbetsgruppen ska jobba IPS för att metoden ska fungera väl för målgruppen. Har byggt upp verksamheten efter riktlinjerna i IPS.	Målgruppen är personer som har stadigvarande aktivitets- eller sjukersättning. Får jobba med IPS på de som vill av verksamhetens målgrupp.	Finns med i strategigrupp psykiatri och har förankrat SE/IPS i denna grupp. SE-nätverk med andra SE-coacher/metodansvariga Informellt IPS-nätverk med andra IPS-coacher	2013: 3 st (samt 5 till studier)

Nässjö	SE-coach på minst 50 %. Inledningsvis inom funktionshinderomsorgen. Nu ett något breddat uppdrag. Organisationen är inte byggd efter SE utan SE har plockats in i organisationen som en del.	Unga som kommer till verksamheten.	Samverkansgrupp med andra aktörer (Arena- eller SE-grupp) SE-nätverk med andra SE-coacher/metodansvariga Informellt SE-nätverk med andra SE-coacher	2013: 1 st (+ 3 till studier) 2014 på gång
Sävsjö	AME. SE-coach på minst 50 %. Från början delat på två personer som jobbade 25 % var men sedan blev det en person som jobbade 50 %. Organisationen är inte byggd efter SE utan SE har plockats in i organisationen som en del.	De som finns inom AME:s verksamhet.	Samverkansgrupp med andra aktörer (Arena- eller SE-grupp) SE-nätverk med andra SE-coacher/metodansvariga Informellt SE-nätverk med andra SE-coacher	2013: 1 st 2014: 1 + på gång
Tranås	Funktionshinderomsorgen; LSS/DV. SE-coach på 50 %. Organisationen är inte byggd efter SE utan SE har plockats in i organisationen som en del.	Målgruppen är de som är i behov av stödet.	Samverkansgrupp med andra aktörer (Arena- eller SE-grupp) SE-nätverk med andra SE-coacher/metodansvariga Informellt SE-nätverk med andra SE-coacher	2012-2014: 7 st

Vaggeryd	<p>AME. SE-coacher som jobbar med SE på del av tjänst, försöker utöka SE-arbete i organisationen. Organisationen är inte byggd efter SE utan SE har plockats in i organisationen som en del. Får stöd till 50 % SE-coach genom Samordningsförbundet Södra Vätterbygden från 2014.</p>	Inskrivna på AME som har ARB-beslut på AF.	<p>Samverkansgrupp med andra aktörer (Arena- eller SE-grupp) SE-nätverk med andra SE-coacher/metodansvariga Informellt SE-nätverk med andra SE-coacher</p>	<p>2013: 1 st 2014 4 st</p>
Vetlanda	<p>AME. SE-coach 50 % SE, tidigare 25 % + 25 %. ½ tjänst mot särskolan ska jobba med SE. Organisationen är inte byggd efter SE utan SE har plockats in i organisationen som en del.</p>	Unga i AME	<p>Samverkansgrupp med andra aktörer (Arena- eller SE-grupp) SE-nätverk med andra SE-coacher/metodansvariga Informellt SE-nätverk med andra SE-coacher</p>	2014: 1 på gång
Värnamo	<p>AME. 1 SE-coach på minst 50 %. Flera personer i verksamheten har gått utbildningen. Organisationen är inte byggd efter SE utan SE har plockats in i organisationen som en del.</p>	Jobbar SE med dem som kommer till AME	<p>Samverkansgrupp med andra aktörer (Arena- eller SE-grupp) SE-nätverk med andra SE-coacher/metodansvariga Informellt SE-nätverk med andra SE-coacher. Intern arbetsgrupp (AME).</p>	2013: 6 st

Verksamhet

Det finns i huvudsak tre olika typer av organisationer där SE har implementerats i medverkande kommuner; funktionshinderomsorg-psykiatri, funktionshinderomsorg-daglig verksamhet och AME/AMO. Det finns inga uppenbara skillnader mellan upplevda framgångsfaktorer och hinder beroende på i vilken organisation SE implementerades i. Detta kan bero på att de tre verksamheterna är relativt lika i sin utformning kring det som ”krockar” med grundprinciperna i SE (se översikt om SE). De organisationer som beskriver färre ”krockar” mellan organisationen och SE är de som byggs upp efter riktlinjer i SE. Samtliga kommuner har en SE-tjänst på minst 50 %. I de flesta kommuner är SE-coach och metodansvarig samma person. SE-coachen arbetar oftast ensam med sitt uppdrag i organisationen. Undantag utgör Jönköping och Gnosjö där hela eller större delen av personalgruppen arbetar med SE. Det är också dessa kommuner som har byggt upp sin organisation i linje med SE som pilotkommuner i Socialstyrelsens satsning kring utvärdering av IPS i en Svensk kontext.

Målgrupp

De deltagare som blir aktuella för SE i undersökta verksamheter aktualiseras antingen från den egna verksamheten eller från samverkansgrupper (Arena- eller SE-grupp) där olika aktörer finns med. Urvalskriterier är att de betraktas vara i behov av ett mer nära och kontinuerligt stöd för att etablera sig i arbetslivet än vad som kan ges i annan verksamhet. Projekten inom Höglandets och Finnvedens Samordningsförbund vänder sig till personer som har eller riskerar aktivitetsersättning. På Höglandet är målgruppen fokuserad till de upp till 29 år medan man inom projektet i Finnveden inte satt någon övre åldersgräns för insatserna.

Samverkan

SE ställer krav på samverkan mellan olika aktörer kring den enskilde. Samarbete kring SE har upprättats mellan olika berörda organisationer i samtliga undersökta kommuner. SE-coacherna pekar dock på att det inte har varit enkelt att föra in SE i en redan etablerad samverkan eller att starta samverkan kring SE. Detta upplever coacherna främst beror på de andra parternas okunskap om, och ointresse för, SE. Flera av de för samverkan viktiga parterna har varit svåra att få engagerade i samverkan, de har varit med ”på pappret” men inte i realiteten vilket har försvårat implementeringen. Vem av aktörerna som uteblir har varit olika mellan kommunerna, det har varit såväl AF som FK och Landstingspsykiatri. Det som upplevs vara viktigt för att upprätta en fungerande samverkan har varit personliga kontakter; att SE-coach och partners har arbetat tillsammans förut, känner varandra och att de har blivit ”handplockade” till samverkan.

SE-nätverk med andra SE-coacher/metodansvariga regionalt uppger SE-coacherna har varit viktiga för att utveckla kunskap och ett fungerande arbetssätt. Det har vid dessa tillfällen funnits möjligheter att ta del av andras erfarenheter och lära av dem. Vikten av kunskap hos representanterna från var organisation lyfts fram. Ett annat viktigt forum för kunskap och erfarenhetsutbyte upplevs vara mer informella SE-nätverk och direkt kontakt med andra SE-coacher. Fördelen med dessa mindre samverkansforum uppges vara att det blir mer lokalt förankrat och konkreta utmaningar kan hanteras lättare.

Implementering - Inledande fas

Kommun	Framgångsfaktorer	Hinder
Aneby	<p>Ekonomiskt stöd från Samordningsförbund</p> <p>Kunskapsstöd från FoUrum</p> <p>Stöd i SE-nätverk</p>	<p>Implementeringen gick för snabbt</p> <p>Lång startsträcka i implementeringen</p> <p>Ensam position som SE-coach</p> <p>Okunskap från ledning/samordningsförbund</p> <p>Låg förankring av SE i omgivningen</p> <p>Låg uppslutning i samverkan</p>
Eksjö	<p>Ekonomiskt stöd från Samordningsförbund</p> <p>Kunskapsstöd från FoUrum</p> <p>Stöd i SE-nätverk</p> <p>Gemensamt initiativ</p> <p>Samverkan med andra aktörer</p> <p>Positiv ledning/chef</p>	<p>Besparingskrav i organisationen</p> <p>Låg förankring av SE i omgivningen</p> <p>Låg uppslutning i samverkan</p>
Gislaved	<p>Ekonomiskt stöd från Samordningsförbund</p> <p>Positiv ledning/chef</p> <p>Strategisk rekrytering SE-coach</p> <p>Positiv personal i verksamheten</p>	<p>Implementeringen gick för snabbt</p> <p>Ensam position som SE-coach</p> <p>SE är resurskrävande</p> <p>SE-coachernas splittrade arbetssituation</p> <p>Låg förankring av SE i omgivningen</p> <p>Otydlig rollfördelning mellan samverkanspartners</p> <p>Okunskap bland övrig personal</p>
Gnosjö	<p>Verksamhet byggts upp efter SE</p> <p>Sammanhållen verksamhet</p> <p>Ekonomiskt stöd från Samordningsförbund</p> <p>Positiv ledning/chef</p> <p>Strategisk rekrytering SE-coach</p> <p>Positiv personal i verksamheten</p> <p>Kunskapsstöd från FoUrum</p> <p>Stöd i SE-nätverk</p>	<p>Implementeringen gick för snabbt</p> <p>SE är resurskrävande</p> <p>Låg förankring av SE i omgivningen</p> <p>Låg uppslutning i samverkan</p>

Jönköping	<p>Stöd i IPS-nätverk</p> <p>Utbildning</p> <p>Positiv ledning/chef</p> <p>Chef medveten om IPS krav på organisation</p> <p>Ekonomiskt stöd i form av projektpengar.</p> <p>Positiv personal i verksamheten</p> <p>Tydlig metod</p> <p>Personalgrupp som jobbar SE</p>	Organisering hos samverkanspartners
Nässjö	<p>Stöd i SE-nätverk</p> <p>Samverkan med andra aktörer</p> <p>Strategisk rekrytering SE-coach</p> <p>SE-coachens erfarenhet av välfärdsystem</p> <p>Positiv ledning/chef</p> <p>Tydlig metod</p>	<p>Lång startsträcka i implementeringen</p> <p>Ensam position som SE-coach</p> <p>Okunskap bland övrig personal</p> <p>SUS-rapportering svårt</p> <p>Motstridiga verksamhetsmål</p> <p>Geografisk placering</p> <p>Låg förankring av SE i omgivningen</p> <p>Organisering hos samverkanspartners</p>
Sävsjö	<p>Positiv ledning/chef</p> <p>Strategisk rekrytering SE-coach</p> <p>Ekonomiskt stöd från Samordningsförbund</p> <p>Kunskapsstöd från FoUrum</p> <p>Stöd i SE-nätverk</p> <p>Utbildning</p>	SUS-rapportering svårt
Tranås	<p>Tidigare intresse i organisationen</p> <p>Ekonomiskt stöd från Samordningsförbund</p> <p>Kunskapsstöd från FoUrum</p> <p>Stöd i SE-nätverk</p> <p>Samverkan med andra aktörer</p> <p>Tydlig metod</p> <p>Lång projekttid</p>	<p>Implementeringen gick för snabbt</p> <p>Ensam position som SE-coach</p> <p>Okunskap i organisationen/verksamheten</p> <p>SE-coachernas splittrade arbetssituation</p> <p>Otydligt uppdrag i SE</p> <p>Brist på styrning</p> <p>Låg förankring av SE i omgivningen</p> <p>Otydlig rollfördelning mellan samverkanspartners</p>
Vaggeryd	<p>Kunskapsstöd från FoUrum</p> <p>Stöd i SE-nätverk</p> <p>Positiv ledning/chef</p>	<p>Lång startsträcka i implementeringen</p> <p>Okunskap i organisationen/verksamheten</p> <p>Motstridiga verksamhetsmål</p>

Vetlanda	<p>Ekonomiskt stöd från Samordningsförbund</p> <p>Strategisk rekrytering SE-coach</p> <p>SE-coachens erfarenhet av välfärdsystem</p> <p>Tidigare intresse i organisationen</p> <p>Positiv personal i verksamheten</p> <p>Arbetsättet är i linje med verksamhetsmål</p>	<p>Besparingskrav i organisationen</p> <p>SE är resurskrävande</p> <p>SUS-rapportering svårt</p> <p>Otydligt uppdrag i SE</p> <p>Saknar ekonomi för relaterade kostnader</p> <p>Målsättning i projektet upplevs orimlig</p> <p>Okunskap från ledning/samordningsförbund</p> <p>Otydlig rollfördelning mellan samverkanspartners</p>
Värnamo	<p>Ekonomiskt stöd från Samordningsförbund</p> <p>Stöd i SE-nätverk</p> <p>Samverkan med andra aktörer</p> <p>Strategisk rekrytering SE-coach</p> <p>Arbetsättet är i linje med verksamhetsmål</p>	<p>Låg förankring av SE i omgivningen</p>

SE-coacher och deras chefer ser till viss del samma och till viss del olika framgångsfaktorer i den inledande fasen i implementeringen. Det finns en tendens till att cheferna beskriver mer av organisatoriska och ekonomiska framgångsfaktorer och hinder medan SE-coacherna beskriver det mer verksamhetsnära. Men skillnaderna är inte stora vilket kan förklaras av att SE-coach och dennes chef har haft ett nära samarbete i arbetet.

Framgångsfaktorer i implementeringen – inledande fas

I de kommuner som genom Samordningsförbunden fått ekonomiskt stöd motsvarande en 50%-tjänst menar cheferna att detta varit en betydande framgångsfaktor för att kunna implementera SE i den inledande fasen. Utan detta stöd beskriver cheferna att planerna på SE förmodligen hade förblivit planer. De flesta av cheferna beskriver ett dåligt ekonomiskt läge i organisationerna med besparingskrav på verksamheterna.

En annan betydelsefull framgångsfaktor är kunskapsstödet från FoUrum med de SE-utbildningar som erbjudits, tilläggsutbildningar som har samordnats i andra närliggande områden samt handlednings- och fördjupningstillfällen. Några av de intervjuade menar dock att den grundläggande SE-utbildning som erbjöds initialt inte höll förväntad kvalitet. Coacherna på Högländet fick inte heller den handbok så kallad ”verktyglåda” som utlovats av utbildningsaktören i samband med utbildningen då den inte var tryckt vid tidpunkten. Detta sammantaget medförde att utbildningen till viss del upplevdes som otydlig och att inte rätt förutsättningar gavs för att ta till sig utbildningen fullt ut. Det är en synpunkt som coacherna framförde till utbildningsaktören genom FoUrum men som man inte upplevde få något gehör för. Andra utbildningar som samordnats inom FoUrum, inom närliggande ämnen, menar coacherna har varit bra. Kunskapen har varit användbar i det dagliga arbetet exempelvis i fråga om återhämtning. I Jönköping pekar man på att den IPS-utbildning som

de fick möjlighet att gå i samband med utvecklingsmedel från Socialstyrelsen var mycket bra. Det var också en stor fördel att alla i arbetsgruppen har fått möjlighet att gå samma utbildning eftersom det underlättar implementeringen. Det pekar också flera av SE-coacherna på som en betydelsefull faktor för samverkan; att samverkanspartners får utbildning och information om SE. Kunskap har även utvecklats genom deltagande i olika SE-nätverk. Där har SE-coacherna fått möjlighet till få kollegial handledning och kunskap genom erfarenhetsutbyte. Det har varit viktigt i implementeringen främst eftersom SE-coachen ofta är ensam på arbetsplatsen och inte känner samma kollegiala stöd där. Flera av cheferna menar att detta gemensamma initiativ kring utvecklingsarbete gällande SE har underlättat implementeringen eftersom det har möjliggjort satsningar på exempelvis utbildning som en ensam kommun inte hade haft samma möjligheter till.

En redan uppbyggd samverkan med andra aktörer har varit en betydelsefull faktor som har underlättat implementeringen. Detta eftersom samverkan bygger på såväl professionella som personliga relationer och dessa tar tid att bygga upp. I de fall då samverkan redan funnits har SE-coacherna kunnat föra in SE i samverkan. Om SE-coachen redan haft en förankring och legitimitet i denna samverkan har SE, genom SE-coachen, fått större möjligheter att nå förankring och legitimitet som arbetssätt.

En positiv ledning/chef lyfter de flesta av SE-coacherna upp som en nödvändighet i implementeringen. Det finns några chefer som sticker ut i deras positiva syn på SE och det som är gemensamt för dessa chefer är att de har kommit i kontakt med arbetssättet i SE tidigare och tyckt att det är ett bra arbetssätt. De har varit drivande i att implementera detta arbetssätt i verksamheten och i deras fall kan man prata om ett ”bottom-up”-initiativ i implementeringen. Andra chefer har inte varit bekanta med arbetssättet i SE sedan tidigare och dessa chefer beskriver en längre startsträcka till att bli positiva. Det kan bero på att i deras fall upplevs initiativet kring SE komma från ett ”top-down”-initiativ som inte har varit helt och fullt förankrat hos cheferna. Vissa av dessa chefer har med tiden fått en positiv syn på SE medan andra har en mer delad uppfattning om nyttan och tillämpbarheten av SE.

I de fall då chefen har en tidigare kunskap om SE har denne i något större omfattning varit medveten om vilka krav SE ställer på organisation och kunnat förändra eller bygga en organisation efter dessa krav. För andra chefer har dessa krav dykt upp efter hand vilket har påverkat implementeringstiden. Medvetenheten om att SE ställer andra krav och innebär ett annorlunda arbetssätt, än vad som tidigare tillämpats i organisationerna, har lett till en strategisk rekrytering av SE-coach. Cheferna beskriver att de har rekryterat just denne SE-coach för att han eller hon tycker om att jobba på det här sättet, är duktig på att ta företagskontakter och ser främst möjligheter istället för problem. SE-coachens erfarenhet av att arbeta inom olika delar av välfärdsystemet lyfts också fram som en viktig faktor i rekryteringen eftersom SE syftar till samverkan.

En annan möjliggörare i implementeringen har varit att det hos såväl chefer som personal redan har funnits ett intresse för SE i organisationen. Att personalen är positiv har underlättat samarbete mellan SE-coach och övrig personal och medverkat till att hinder inte behövt uppstå. Det är också av vikt att arbetssättet är i linje med verksamhetsmål för att det ska kännas möjligt att arbeta med SE i organisationen. Jönköping kan här lyftas fram som ett gott exempel. De har skapat en verksamhet efter SE och hela personalgruppen jobbar efter metoden. Några av cheferna lyfter också upp organiseringen av verksamheterna som en framgångsfaktor i implementeringen. Med detta menar de främst att socialpsykiatri och

daglig verksamhet finns under ”samma tak” eller under samma chef. Det har underlättat för fler deltagare att få möjligheter till SE eftersom det finns samarbete mellan verksamhetsgrenarna.

Andra framgångsfaktorer som SE-coacher och chefer har sett i implementeringen är att SE är en relativt tydlig metod att jobba efter och att det finns riktlinjer att utgå från. Några pekar, angående detta, på att SE ses som evidensbaserad och att de vill ha in mer evidensbaserade metoder för att kunna kvalitetssäkra det arbete som bedrivs i organisationen. Några menar också att det är bra att målgruppen har varit tydlig. Att det är en relativt lång projekttid för samtliga projekt i länet har också varit en framgångsfaktor för implementering eftersom det tar tid att bygga upp eller implementera ett nytt arbetssätt i organisationen.

Hinder i implementeringen – inledande fas

De flesta av cheferna i de kommuner som ingår i SE-projektet inom Höglandets- och Finnvedens Samordningsförbund menar att implementeringen gick för snabbt. Det gavs inte tillräckligt med tid att fundera över vad implementeringen skulle leda till i ett långsiktigt perspektiv. Detta ledde till att det sällan gjordes någon mer ingående konsekvensanalys inom kommunen av i vilken verksamhet SE skulle implementeras eller vilka som skulle gå SE-utbildningen. Det har därför sett mycket olika ut med hur många från de enskilda kommunerna som har gått utbildningen. I vissa kommuner har endast en eller några få personer gått utbildningen medan det i andra kommuner är relativt många som har gått utbildningen. De intervjuade från de kommuner där endast ett fåtal personer gått utbildning menar att detta kan vara en nackdel eftersom det leder till låg kunskap om SE i övrigt i den egna organisationen och hos samverkanspartners.

Låg kunskap och i vissa fall ointresse för SE i den egna organisationen har lett till en ensam position som SE-coach. Det menar de flesta SE-coacher har varit ett hinder för dem i implementeringen. De har saknat någon att bolla med i det dagliga arbetet och de har till stor del fått bygga upp en verksamhet efter ”eget huvud” utan riktlinjer. Några av SE-coacherna beskriver uppdraget som otydligt eftersom de inte fått tydliga riktlinjer att följa. Uppdraget att arbeta som SE-coach upplevs också som otydligt på grund av den splittrade arbetssituationen. De flesta av SE-coacherna arbetar endast med SE på del av tjänst och det kan vara svårt att hålla sär de olika rollerna både i förhållande till deltagare och till andra såsom arbetskamrater och samarbetspartners. Det kan också vara svårt att hålla isär de olika rollerna för sig själv och veta var gränsen går.

Flera chefer och SE-coacher pekar på att det har varit en lång startsträcka i implementeringen. I vissa fall beror det på att personalen har bytts ut och nya har behövts sättas in i arbete. Det har också funnits besparingskrav på verksamheterna vilket gjort att SE har nedprioriterats eftersom SE-arbetet bedöms, i förhållande till mer traditionell verksamhet, som resurskrävande. I andra fall beror det på att det inte har funnits något ”naturligt” ställe att implementera SE i och det har medfört ”krockar” mellan organisationens rådande kultur och arbetssättet i SE. Flera av SE-coacherna pekar på att de finns i en organisation som har verksamhetsmål som går på kollisionskurs med målsättningar i SE. Ytterligare en anledning till lång startsträcka har varit att det tagit tid att bygga upp samverkan med andra, för SE-arbetet, viktiga aktörer, exempelvis Arbetsförmedlingen. Den långa startsträckan medför att målsättningen i projektet om antalet personer som ska komma i anställning, känns orimlig. Några av de intervjuade menar att detta, i sin tur, leder till en

viss avoghet mot Samordningsförbunden eftersom de upplevs sakna förståelse för svårigheterna i verksamheten.

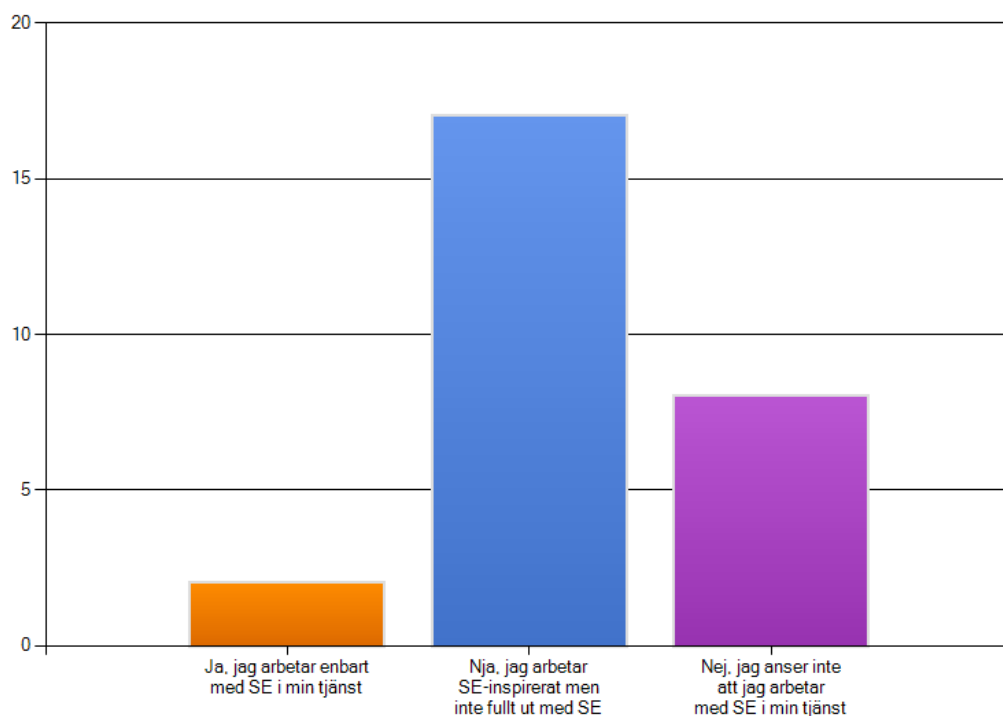
Det system som ska användas för uppföljning av verksamheten, SUS, upplevs som svårt att hantera av SE-coacherna. Detta har lett till frustration och att mycket tid i exempelvis nätverksträffar med Samordningsförbundet har behövts ägnas åt att "tjafsas" om detta. Tid, som kunde ha lagts på mer väsentliga saker. Materialet som tagits fram av Samordningsförbunden och som ska fungera som underlag till uppföljning upplevs också som endera irrelevant eller svårt att använda i förhållande till deltagarna. Exempelvis menar ett par av SE-coacherna att "temperaturmätaren" egentligen inte mäter annat än dagsform och att den utifrån detta inte mäter den förändring i livskvalitet som den säger sig ska mäta. Om uppföljning ska ske bör det kunna göras på ett effektivt och hanterbart sätt.

Bristande samverkan lyfts av SE-coacherna fram som ett annat hinder i implementeringen. Flera av SE-coacherna pekar på en låg förankring och legitimitet för SE hos samarbetspartners och övriga aktörer i välfärdssystemet. Det har också i vissa kommuner varit en låg uppslutning i SE-samverkan. Det gäller främst de kommuner där det inte fanns någon uppbyggd samverkan innan men även i de kommuner där exempelvis Arena-grupper finns (kommun, landsting, Försöringskassa och Arbetsförmedling) är det vissa myndigheter som sällan är representerade i samverkan. Den låga uppslutningen har lett till svårigheter att få SE-verksamheten i rörelse och att kunna uppnå projektets mål. Några SE-coacher beskriver också otydlig rollfördelning mellan samverkanspartners. Detta menar de beror främst på en låg kunskap om SE och vad arbetssättet ska syfta till. Detta har exempelvis lett till att samarbetspartners har remitterat "fel" deltagare till SE, deltagare som främst ska sysselsättas eller aktiveras, och de har sedan blivit besvikna när deltagarna inte har placerats i en träningsverksamhet. För andra samverkanspartners har anställningsmålet i SE varit tydligt och de har blivit besvikna om inte SE-verksamheten har kunnat leda till anställning för de deltagare som de har remitterat till SE-verksamheten. Detta har i sin tur lett till att de slutat remittera deltagare till SE vilket påverkat det antal personer som SE-coachen har haft att stödja. Implementering – operationell fas

Implementering – operationell fas

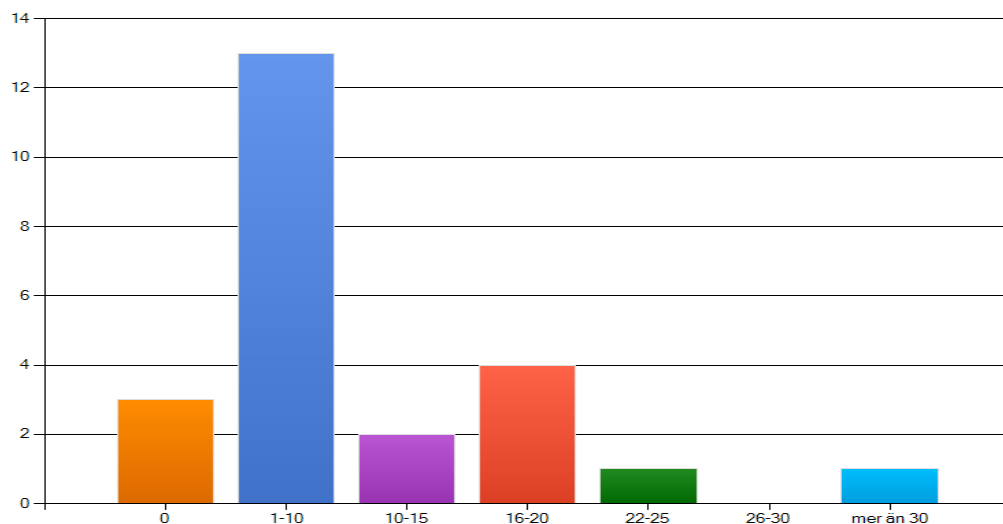
Under hösten 2013 skickades en enkät ut till samtliga som gått SE-utbildningen. Frågorna berörde organisation och arbetssätt. Nedan redovisas ett urval av svar som berör arbetssätt i SE. Frågor om organisation besvaras mer utförligt i intervjuerna och därför baseras avsnittet om implementering – inledande fas enbart på intervjuerna. I fråga om arbetssätt så illustrerar svaren från enkäten på ett tydligare sätt hur arbetssättet i SE-projekten har utformats.

Anser du att du arbetar med SE?

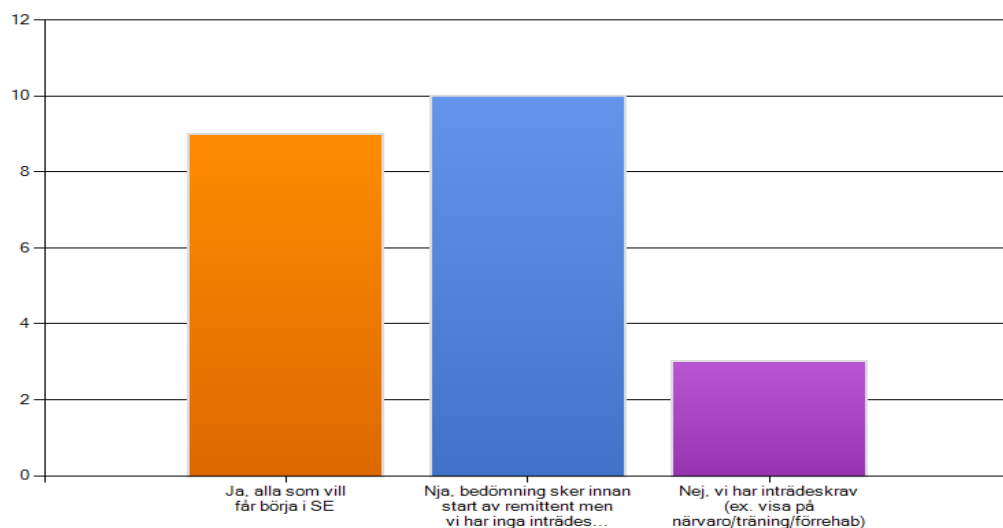


Det är få av SE-coacherna som uppger att de arbetar helt och fullt utifrån SE-principerna i sin tjänst, de flesta arbetar SE-inspirerat. Frågan är vad denna ”inspiration” består av? Om det är de grundläggande komponenterna i SE som arbetssättet är utformat efter eller om det bara är någon enstaka komponent. Det är därför tveksamt om det är SE som utgör arbetssättet i de olika undersökta verksamheterna som säger sig arbeta SE-inspirerat. Osäkerheten om det är SE eller inte gör det svårt att uttala sig om effekter av SE på exempelvis anställningar.

I din SE-tjänst, hur många personer arbetar du med just nu?

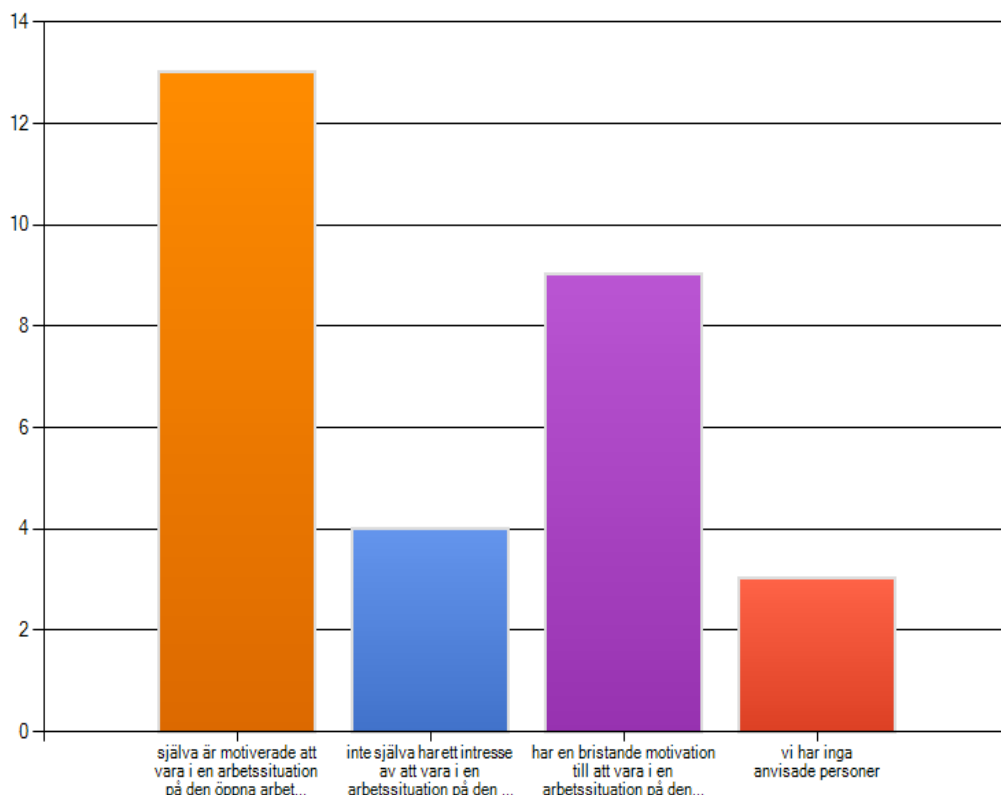


Får alla som du arbetar med tillgång till SE-insatser?



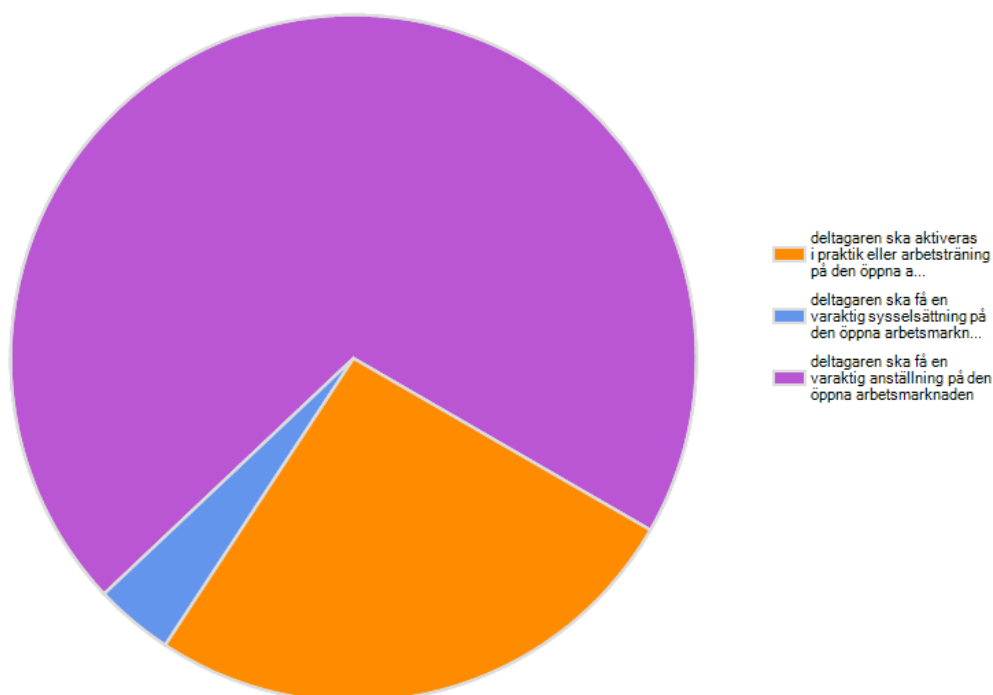
De flesta SE-coacher stödjer relativt få personer i SE, mellan 1-10 personer, vilket är i linje med riktlinjer för hur SE/IPS-arbete bör organiseras. Det finns i de flesta fall inga inträdeskrav för de personer som vill få ett SE-stöd vilket också är i linje med riktlinjer om organisering. Det som kan ifrågasättas är vilka bedömningar som görs av remittenter innan personer får tillgång till SE-insatser och på vilken grund som dessa vilar. I SE/IPS är en viktig princip att alla ska få tillgång till insatsen utan krav på prestation eller personliga förutsättningar. Det är tydligt att denna princip inte tillämpas oavkortat inom den större delen av SE-verksamheterna i länet.

Om anvisade personer kommer till er SE-verksamhet anser du att de då vanligtvis har...?



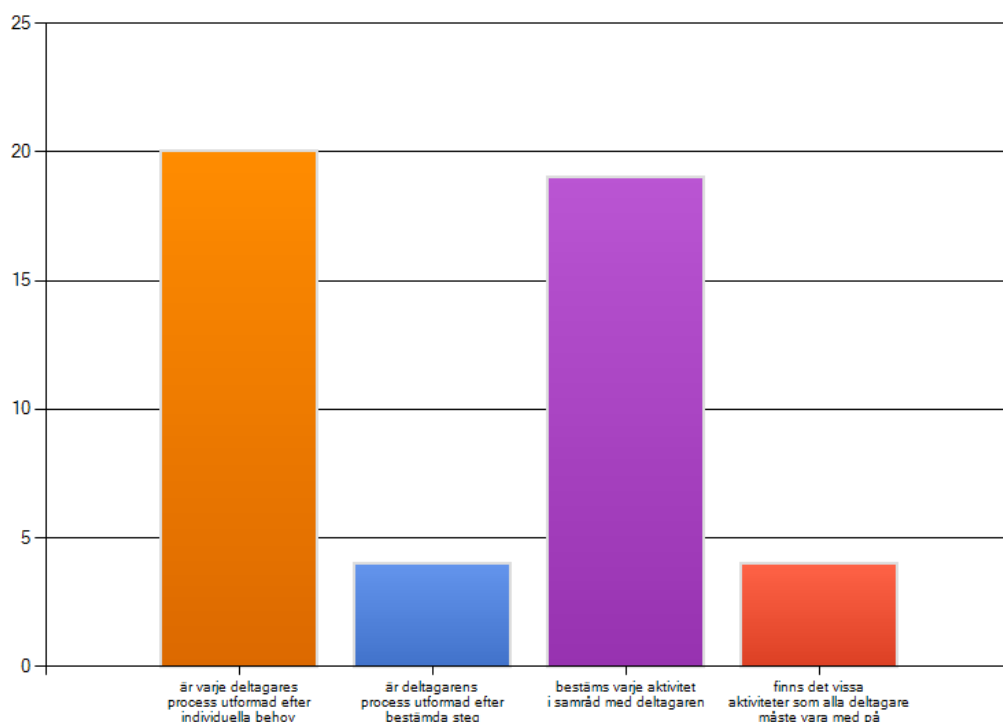
Utifrån att insatser i SE/IPS ska bygga på att den enskilde själv är motiverad att börja arbeta kan anvisning av personer till SE-verksamheten ifrågasättas. Det tyder på att SE/IPS har implementerats inom aktiveringspolitik där det främsta målet är att aktivera personer, inte att stödja dem ut i en meningsfull anställning. Det ena behöver inte utesluta det andra men om den enskilde själv inte upplever sig vara villig och intresserad av att börja arbeta är inte SE alltid en lämplig insats. Om det är så att SE-coacherna arbetar med att hitta lösningar för personer som inte vill arbeta påverkar detta effekter av SE på exempelvis anställningsgrad och det finns en risk för att detta i sin tur påverkat metodens tillförlitlighet i detta avseende. Det finns också en risk för att de anvisade personerna inte får det stöd som de är i behov av eftersom SE/IPS syftar till att säkra en anställning och ge stöd i en arbetssituation, inte till att ge vård och behandling.

I SE-verksamheten i vår kommun är den övergripande målsättningen att



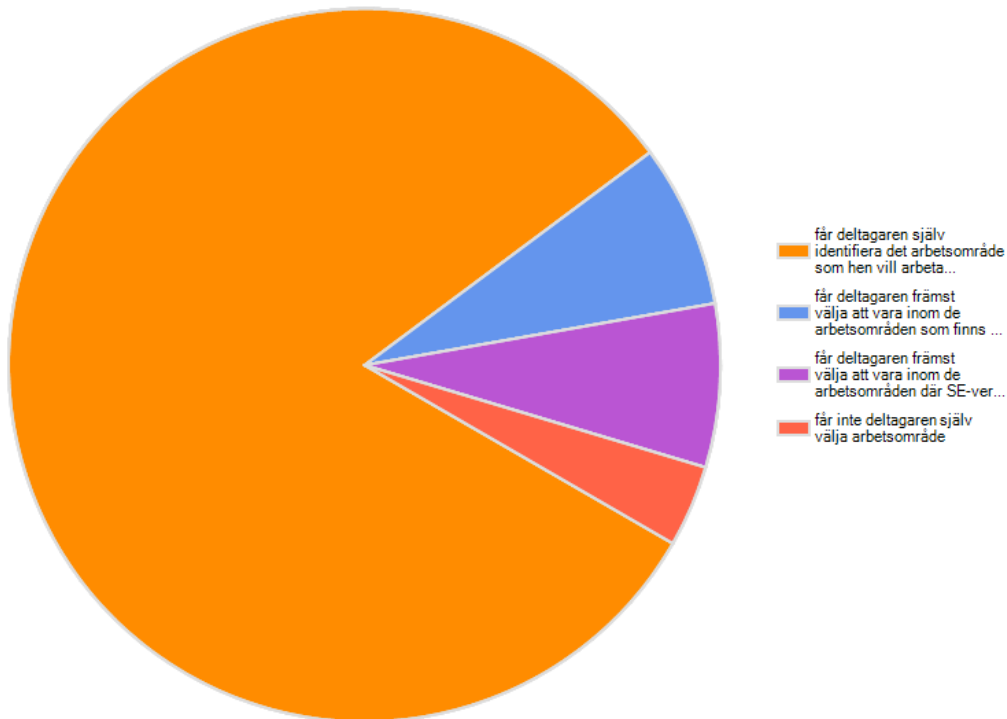
I SE är den övergripande målsättningen att säkra en meningsfull anställning på den öppna arbetsmarknaden. I dryga två tredjedelar av SE-verksamheterna i Jönköpings län är detta den övergripande målsättningen. En knapp tredjedel av verksamheterna har dock inte denna målsättning utan istället är sysselsättning eller aktivering den övergripande målsättningen. En övergripande målsättning om aktivering eller sysselsättning är inte SE utifrån de kvalitetsindikatorer som Wehman et al. (2003) ställer för SE. Det kan därför ifrågasättas om dessa verksamheter arbetar utifrån SE.

I SE-verksamheten där jag jobbar



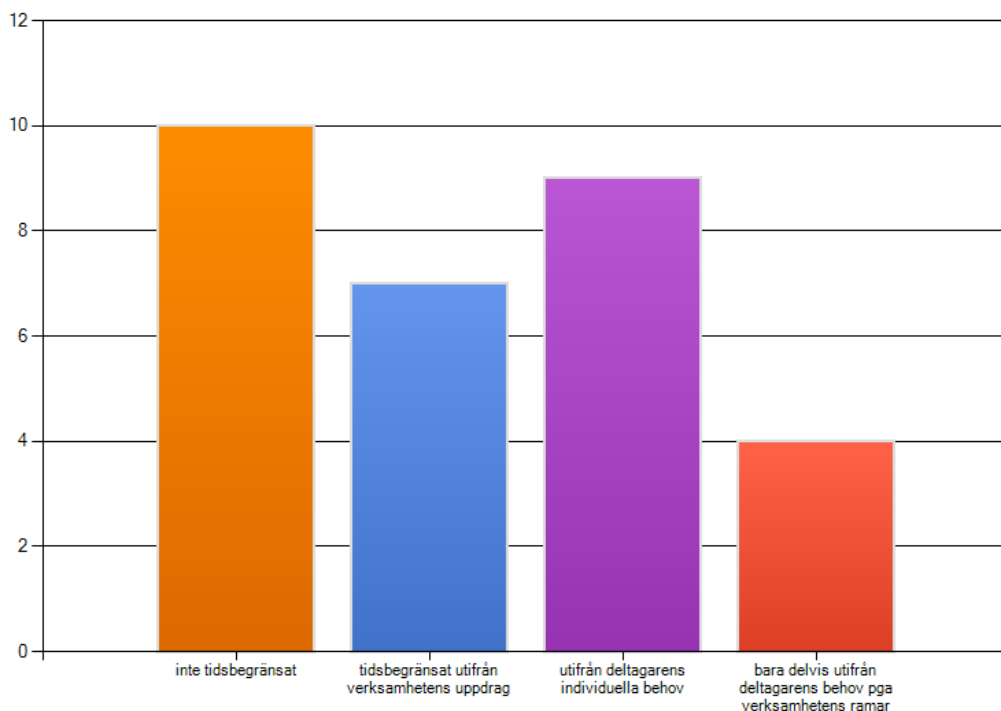
De flesta SE-verksamheter arbetar med att utforma deltagarnas processer utifrån deltagarnas individuella behov och att deltagaren själv får vara med och bestämma över aktiviteter i processen. Detta är i linje med vad som förespråkas i fråga om självbestämmande i kvalitetsindikatorerna i SE. Det finns dock några få exempel på SE-verksamheter som har ”tvingade” aktiviteter för deras deltagare vilket inte förespråkas inom SE. Enkäten berättar inte vilka sorts aktiviteter det rör sig om men en viktig fråga att ställa sig, om man ska arbeta SE, är om och varför dessa aktiviteter behöver vara ett måste för dessa deltagare. Om aktiviteterna är bra och nödvändiga kanske de skulle kunna erbjudas deltagarna vilka i så fall, om aktiviteterna upplevs som bra och nödvändiga från deras sida, skulle välja att delta i dessa aktiviteter frivilligt.

I SE-verksamheten i vår kommun

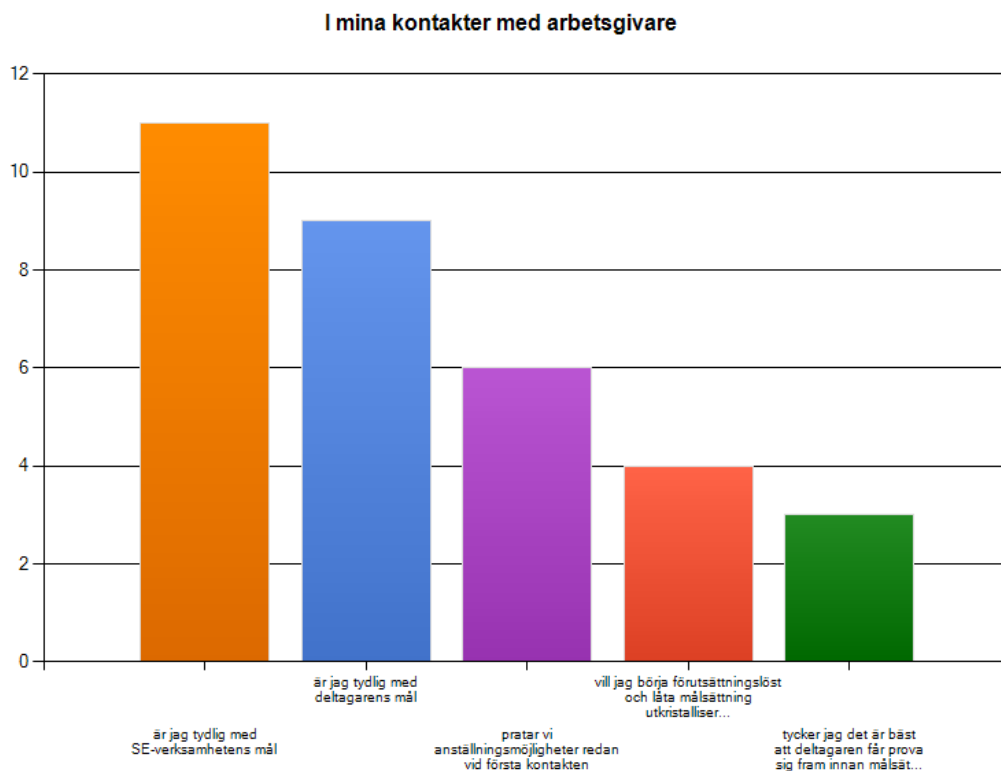


I cirka tre fjärdedelar av SE-verksamheterna får deltagaren själv identifiera det arbetsområde som hen vill arbeta inom. Detta är i linje med principer om självbestämmande i SE. I cirka en fjärdedel av SE-verksamheterna erbjuds dock inte denna möjlighet till att själv identifiera ett arbetsområde utan deltagaren får främst välja att vara i arbetsområden som är bestämda av någon annan. Detta är inte i linje med SE vilket betyder att dessa verksamheter inte arbetar med SE.

I SE-verksamheten där jag arbetar är stöd till deltagaren

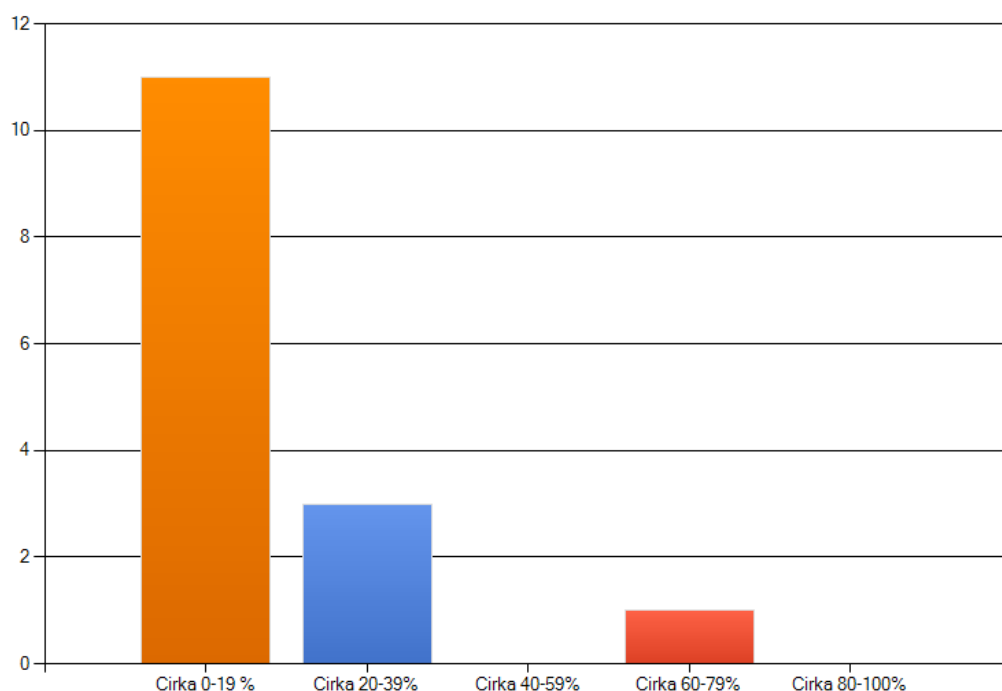


I SE är en kvalitetsindikator att stödet ska vara kontinuerligt tills deltagaren/den anställda själv bestämmer att hen inte vill ha ett fortsatt stöd. I de flesta av SE-verksamheterna är inte stödet tidsbestämt vilket följer kvalitetsindikatorerna. I flera av verksamheterna är dock stödet tidsbegränsat utifrån verksamhetens uppdrag. Verksamhetens uppdrag och ramar kan på olika sätt påverka möjligheterna att arbeta med SE. I de flesta av verksamheterna upplever dock personalen att det går att arbeta utifrån deltagarnas individuella behov vilket är vad som förespråkas i SE.



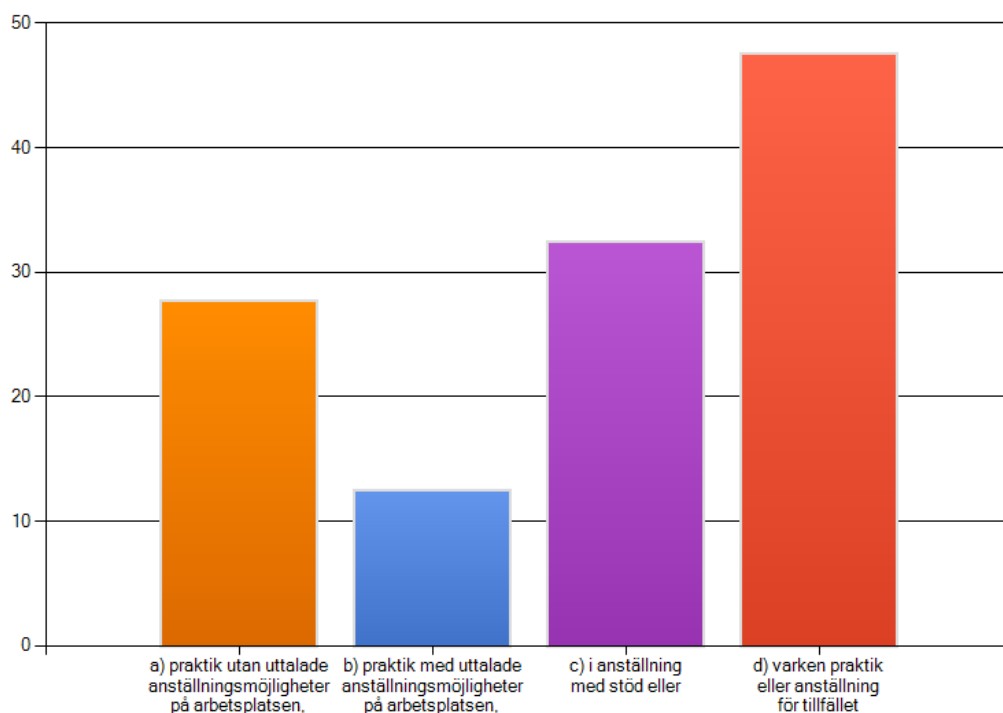
I kontakter med arbetsgivare är personalen i SE-verksamheten tydliga med såväl SE-verksamhetens mål som med deltagarens mål. Vad detta innebär; om det är anställning som diskuteras, är dock inte säkert. Då flera av SE-verksamheterna har andra insatser än anställning som övergripande mål för sin SE-verksamhet kan det vara det som diskuteras med arbetsgivare som SE-organisationens mål. Deltagarens mål behöver inte heller vara anställning eftersom ett antal av de deltagare som finns i SE-verksamheten inte befinner sig där av egen fri vilja utan är anvisade till verksamheten. Det är inte säkert att dessa deltagare har anställning som mål med insatsen. Det är bara en mindre del av SE-verksamheterna som diskuterar anställningsmöjligheter med arbetsgivare redan vid första mötet. Ett något större antal föredrar att låta målsättningen utkristallisera sig efter hand. I kvalitetsindikatorerna för SE och IPS är det ett grundantagande att det är anställning som är i fokus för arbetsgivarkontakterna och det bör därför vara en viktig utgångspunkt i kontakterna med arbetsgivare redan från första stund. Det finns annars en risk för att vare sig deltagaren eller arbetsgivare ges de rätta förutsättningarna i processen.

Hur mycket av din veckoarbetstid i SE ägnar du i genomsnitt åt kontakter med arbetsgivare?



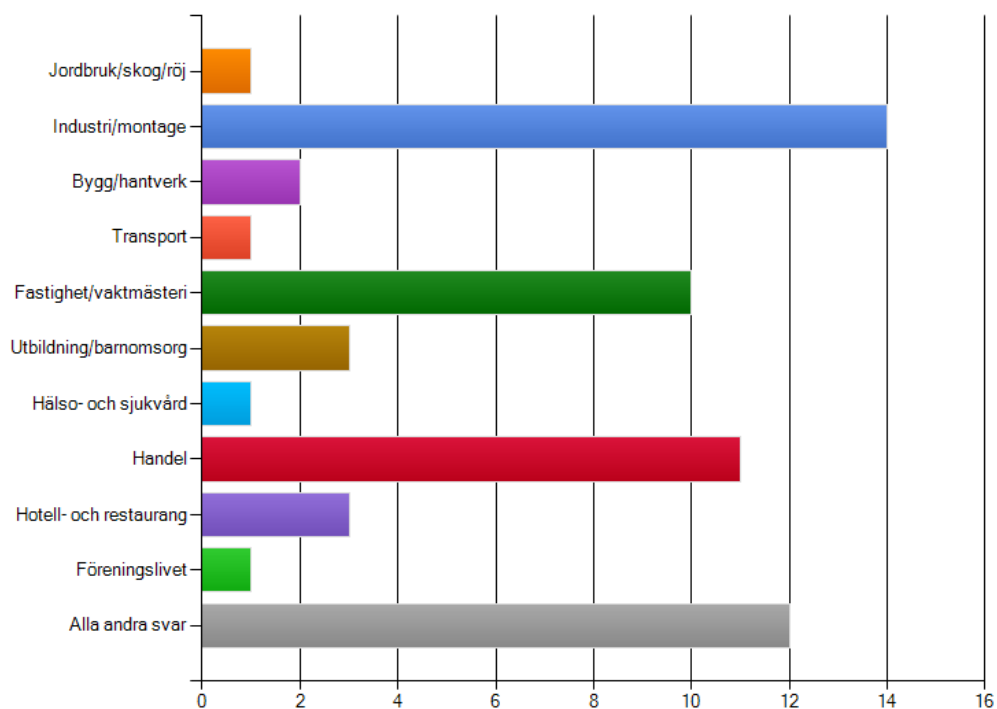
SE-verksamheterna ägnar endast en liten del av sin veckoarbetstid åt kontakter med arbetsgivare. Inom SE brukar man tala om en 50/50-fördelning eftersom både deltagare och arbetsgivare ses vara i behov av matchning och stöd. I intervjuerna kommer det fram flera skäl till varför inte SE-verksamheterna ägnar mer tid åt arbetsgivarkontakter. En betydande orsak som SE-coacherna lyfter är att de personer som skrivs in i SE-verksamheten inte är redo för arbete utan att det behövs andra insatser för dem, vilket medför att de inte finner någon anledning att ta kontakt med arbetsgivare. Ett annat skäl som nämns är att det upplevs svårt att få arbetsgivare intresserade på grund av lågkonjunktur.

Ange procentfördelningen på hur många av dina SE-deltagare som är i...



De flesta av deltagarna befinner sig antingen i varken praktik eller anställning eller i praktik utan uttalade anställningsmöjligheter på arbetsplatsen. Det går inte att säga om de som varken är i praktik eller anställning nyligen är inskrivna i SE-verksamheten och därför ännu inte har kommit ut på en arbetsplats eller om det beror på andra orsaker.

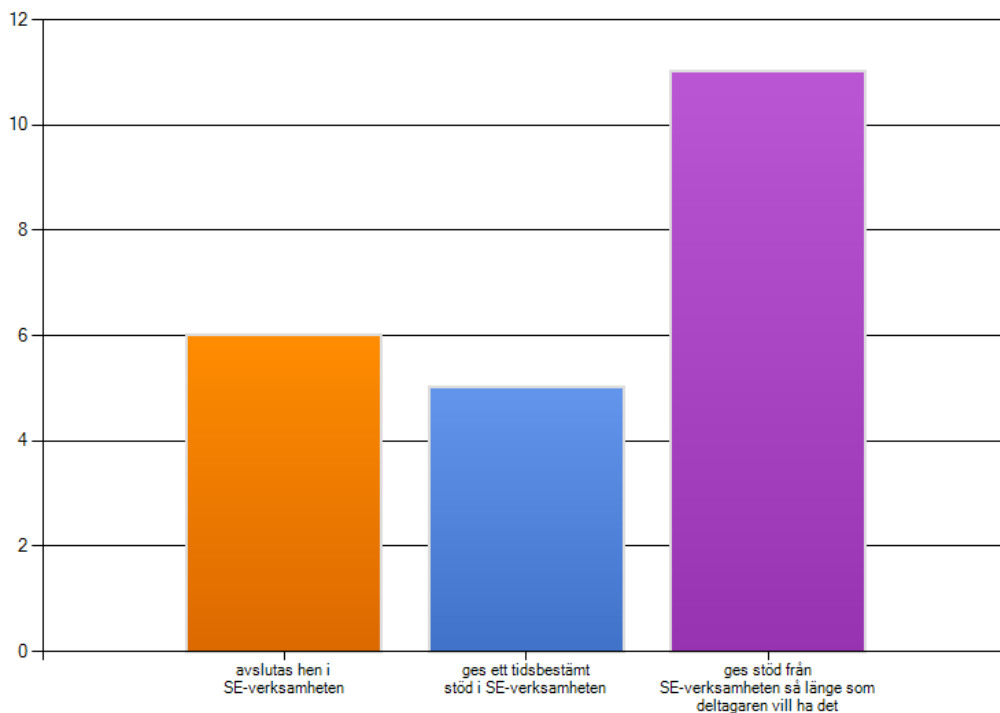
Inom vilka tre arbetsområden återfinns oftast dina SE-deltagare?



De flesta deltagare i SE-verksamheten arbetar inom industri, fastighet eller handel. I trohetskalan som mäter kvalitet i IPS handlar två av kvalitetsindikatorerna om att de jobb som förmedlas genom SE ska vara inom olika typer av branscher och hos olika arbetsgivare.

Det kan vara så att många av deltagarna önskar sig jobb inom just dessa branscher och det är därför som dessa branscher är väl representerade. Då är det i enlighet med principen om självbestämmande och således i linje med SE. Men om det är så att deltagarna blir hänvisade till dessa branscher av de professionella är det mer tveksamt från ett SE-perspektiv. Utifrån att cirka en fjärdedel av deltagarna inte själva får bestämma vilken arbetsplats de ska vara på kan det vara så att deltagarna inte befinner sig på dessa arbetsplatser för att de vill utan för att det är någon annans val vilket är emot principerna i SE.

När deltagaren har fått anställning



När deltagaren fått anställning får merparten ett fortsatt stöd från SE-verksamheten, antingen så länge som deltagaren vill eller så länge som organisationen tillåter. Det finns dock ett antal SE-verksamheter som avslutar deltagaren i verksamheten när hen får ett arbete. Detta är inte i enlighet med SE som förespråkar kontinuerligt stöd som en kvalitetsindikator för SE.

Synsätt och arbetssätt i det praktiska arbetet

Det praktiska arbetet med SE kan beskrivas som både ett synsätt och ett arbetssätt. I SE utgår synsättet från *empowerment*, funktionsförmåga som miljörelativt och arbetsrollen som en högt värderad roll. Det ställer vissa krav på arbetssättet. Men arbetssätt kan också beskrivas som det praktiska arbete som görs i processen som exempelvis kartläggning, företagsrekrytering, matchning och stöd i arbetssituationen utan att detta nödvändigtvis behöver innebära att den professionelles synsätt reflekteras över. Det blir i intervjuerna tydligt att SE-coacherna i sin praktik har olika förhållningssätt till om SE ska tolkas som både ett synsätt och ett arbetssätt eller enbart som ett arbetssätt. Flera av SE-coacherna lyfter upp tankar om *empowerment*. Att deltagaren ska styra sin process, som ett viktigt rättesnöre för sitt praktiska arbete med deltagaren. Andra SE-coacher lyfter inte denna fråga utan ser mer deltagarna som omotiverade och obenägna att följa deras planering för dem. Detta lyfts fram som ett av de största hindren i det praktiska arbetet. Funktionsförmåga och att många deltagare, av SE-coacherna, upplevs som ”svaga” eller ”för sjuka” är ett annat hinder. Endast ett par av SE-coacherna reflekterar under intervjuerna om funktionsförmåga kan vara

miljörelativ och om deltagarna kan komma att betraktas som ”starka” eller ”friska” på en annan arbetsplats. Detsamma gäller reflektioner över arbetsrollen och vad den innebär för den enskilda. För vissa av SE-coacherna finns en tydlig inriktning på anställning medan andra inte anser att anställningsmålet ska vara det enda alternativet. Det är inte målet med denna utvärdering att på något sätt sätta sig till doms över vad som är rätt eller fel i dessa frågor, de är komplicerade frågor som inte går att besvara på ett enkelt sätt. Anledningen till att skillnaden mellan synsätt och arbetssätt behöver klargöras i följande avsnitt är att det har betydelse för hur SE-coacherna ser på framgångsfaktorer och hinder i praktiken.

Kommun	Framgångsfaktorer praktik	Hinder praktik	Önskemål
Aneby	Relevans för deltagaren Långsiktigt stöd Professionell relevans Kollegial handledning i informella nätverk Kunna erbjuda insatser för målgruppen	Deltagarens individuella förutsättningar Svårt att finna arbetsplatser Svårt starta direkt i arbete Myndigheternas regelverk krockar med SE Svårt att följa metoden i helhet	Två personer på halvtid SE
Eksjö	Relevans för deltagaren Professionell relevans	Deltagarens individuella förutsättningar Svårt att finna arbetsplatser ”Fel” deltagare remitteras Svårt att sätta gränser i arbetsrollen Resurskrävande Splittrad arbetsroll	

Gislaved	<p>Professionell relevans</p> <p>Kollegial handledning i informella nätverk</p> <p>Checklista- metodbeskrivning som riktlinje ger tydlighet</p> <p>Gemensam plattform med samverkanspartner</p> <p>Nätverk med samverkanspartner</p>	<p>Deltagarens individuella förutsättningar</p> <p>Myndigheternas regelverk krockar med SE</p> <p>”Fel” deltagare remitteras</p> <p>Legitimitet och förankring i samverkan</p> <p>Omorganisationer hos samverkanspartners</p> <p>Lång väntetid till kompletterande insatser</p> <p>Kollegors negativa attityd</p> <p>Organisatoriska strukturer – inte i linje med SE</p> <p>Splittrad arbetsroll</p> <p>Svårt att följa metoden i helhet</p>	<p>Mer ekonomiskt stöd.</p> <p>Mer kunskap= mer utbildning till både nya och påbyggnad till erfarna personer. Mer personer behöver utbildas så att fler får förståelse för SE-tänk.</p>
Gnosjö	<p>Relevans för deltagaren</p> <p>Långsiktigt stöd</p> <p>Professionell relevans</p>	<p>Deltagarens individuella förutsättningar</p> <p>Svårt att finna arbetsplatser</p> <p>Lågkonjunktur</p> <p>Svårt att följa metoden i helhet</p>	<p>Pengar för att kunna jobba vidare.</p>
Jönköping	<p>Relevans för deltagaren</p> <p>Professionell relevans</p>	<p>Inga uppbyggda nätverk inom psykiatri</p> <p>Samverkan med andra organisationer svår</p> <p>Svårt att sätta gränser i arbetsrollen</p>	<p>Mer metodhandledning.</p>

Nässjö	<p>Relevans för deltagaren</p> <p>Långsiktigt stöd</p> <p>Professionell relevans</p> <p>Kollegial handledning i informella nätverk</p> <p>Olika verktyg som resurs</p> <p>Tillitsbyggande relationer</p>	<p>Deltagarens individuella förutsättningar</p> <p>Lågkonjunktur</p> <p>Myndigheternas regelverk krockar med SE</p> <p>Kortsiktiga myndighetsbeslut</p> <p>Svårt att följa metoden i helhet</p>	<p>Vill ha mer utbildning om företagskontakter.</p> <p>Önskar en kollega som arbetar SE.</p> <p>Kurser som är inriktade på det konkreta arbetet.</p>
Sävsjö	<p>Relevans för deltagaren</p> <p>Professionell relevans</p> <p>Kollegial handledning i informella nätverk</p> <p>Kunna erbjuda insatser för målgruppen</p> <p>Holistiskt arbetssätt</p>	<p>Deltagarens individuella förutsättningar</p> <p>Svårt att finna arbetsplatser</p> <p>Lågkonjunktur</p> <p>Svårt att följa metoden i helhet</p>	<p>Kunna jobba fler/mer med SE</p>
Tranås	<p>Relevans för deltagaren</p> <p>Professionell relevans</p> <p>Kollegial handledning i informella nätverk</p> <p>SE-metoden passar in i verksamheten</p> <p>Kunna erbjuda insatser för målgruppen</p> <p>Holistiskt arbetssätt</p>	<p>Deltagarens individuella förutsättningar</p> <p>Myndigheternas regelverk krockar med SE</p> <p>Legitimitet och förankring i samverkan</p> <p>Ansvarsgränser mellan myndigheter</p> <p>Organisatoriska strukturer – inte i linje med SE</p>	<p>Medel för att jobba vidare.</p>

Vaggeryd	Relevans för deltagaren Professionell relevans Checklista- metodbeskrivning som riktlinje ger tydlighet Kunna erbjuda insatser för målgruppen	Legitimitet och förankring i samverkan	Vill ha medel för SE-coach på 100 % för att jobba med unga som har aktivitetsersättning.
Vetlanda	Relevans för deltagaren Professionell relevans Tillitsbyggande relationer SE-metoden passar in i verksamheten Kunna erbjuda insatser för målgruppen Holistiskt arbetssätt	Deltagarens individuella förutsättningar Svårt att finna arbetsplatser Lågkonjunktur Svårt att hitta lösningar med facket Svårt att sätta gränser i arbetsrollen Splittrad arbetsroll	Kollega som jobbar med SE, alternativt att bara få jobba med SE.
Värnamo	Relevans för deltagaren Professionell relevans SE-metoden passar in i verksamheten Kunna erbjuda insatser för målgruppen	Deltagarens individuella förutsättningar Lågkonjunktur	Mer kunskap. Mer kvalitetsarbete kring de metoder som används i verksamheterna.

Framgångsfaktorer praktik

Den här utvärderingen undersöker inte deltagarnas syn på SE-insatsen. SE-coacherna beskriver dock under intervjuerna att deltagarna ser arbetssättet i SE som relevant för dem. Anledningen till att det betraktas som relevant för deltagarna är att deltagarna tycker att det är bra att få stöd med att hitta en arbetsplats, att de får komma ut på en arbetsplats, att de får stöd under lång tid och att de ser insatsen som individuell och flexibel. Endast en av SE-coacherna lyfter fram anställning som relevant för deltagaren.

SE-coacherna ser arbetssättet som professionellt relevant för dem; de trivs med att arbeta på detta sätt. Det beror dels på deras profession och speciellt arbetsterapeuter ser arbetssättet i SE vara i linje med deras utbildning och kompetens. Det beror också på att de har haft tidigare erfarenheter av att arbeta på detta sätt och menar att det är det enda möjliga. Med arbetssätt menas här i första hand att det är en individuell insats, långa processer och möjlighet att använda sig av ett holistiskt synsätt kring deltagaren. De långa processerna ger möjlighet att skapa tillitsfulla relationer vilket betraktas som en viktig förutsättning för att kunna stödja deltagaren under etableringen i arbetslivet. De känner det också som relevant

att kunna erbjuda insatser för denna målgrupp som annars hamnar i gränslandet mellan AME och omsorgen.

Några av SE-coacherna beskriver att de sedan länge har arbetat efter ett sådant arbetssätt i sina verksamheter. Andra beskriver att de är mer nya inför ett sådant arbetssätt. Samtliga beskriver dock behovet av kollegial handledning i informella nätverk som en framgångsfaktor i praktiken. Att få träffa kollegor och utbyta erfarenheter har varit en viktig faktor. Flera av SE-coacherna tar på egen hand kontakt med andra SE-coacher för metodhandledning och råd och stöd i SE-arbetet. Några av SE-coacherna beskriver att olika verktyg har hjälpt dem i SE-arbetet. Det är bland annat MI (motiverande samtal) och IPS-materialet.

Samverkan med andra aktörer och att kunna skapa en gemensam plattform med samverkanspartner har utgjort framgångsfaktorer för att kunna arbeta med SE. Eftersom deltagaren oftast är i behov av insatser från flera olika myndigheter är samverkan viktig för att lösa såväl strukturella som individuella hinder som uppstår i processen. Exempelvis nämns som viktigt att ha AF med som samverkanspartner tidigt i processen. Det underlättar den dag då beslut om eventuell lönebidragsanställning behöver tas eller om deltagaren behöver utredas eller få ”praktikpengar” under processen.

Hinder praktik

Det främsta hinder som de flesta SE-coacher pekar på i det praktiska arbetet med SE är deltagarens individuella förutsättningar. Det handlar dels om deltagarens hälsa och motivation och dels om deltagarens låga utbildningsnivå. Deltagarna beskrivs som ”felremitterade” eftersom de betraktas som ”för sjuka” och ”för svaga” för att kunna nå ett arbete. Det är skälet till att flera av SE-coacherna menar att de behöver utnyttja den egna verksamhetens möjlighet till träningsplatser istället för att börja insatsen direkt i arbete. Deltagarna beskrivs också som omotiverade vilket ställer till problem i det praktiska arbetet eftersom deltagarna inte infinner sig på möten eller på de arbetsplatser där de borde vara. Flera av SE-coacherna nämner deltagarnas låga utbildningsnivå som ett hinder i SE. Det upplevs vara svårt att hitta arbetsplatser där det finns de enkla arbetsuppgifter som deltagarna bedöms klara av.

Svårigheten att hitta arbetsplatser beror till viss del på lågkonjunktur. Flera företag har varslat anställda under det senaste året vilket hindrar dem från att ta emot personer på praktik. Om företagen ska ta emot deltagare under dessa omständigheter är det främst till jobb som inte behöver utföras, annars säger fackförbunden ifrån och den sortens jobb leder sällan till anställning. Men det behöver inte vara ett problem anser flera av SE-coacherna eftersom en arbetspraktik kan leda till erfarenhet hos deltagaren och till att SE-coachen får en möjlighet att se hur deltagaren fungerar i en arbetssituation. De problem som SE-coacherna lyfter upp i förhållande till deltagarnas individuella förutsättningar och förutsättningarna på arbetsmarknaden gör att de upplever det som svårt att följa metoden i helhet.

Ett annat hinder som SE-coacherna lyfter upp är att de samverkande myndigheternas regelverk krockar med SE. På AF tas exempelvis ofta korta beslut vilket krockar med SE som en långsiktig process. Det upplevs också finnas mycket av

”kvalificeringstänk” på myndigheterna, att deltagaren måste visa på duglighet eller problem för att få tillgång till deras insatser. Samverkanspartners upplevs också ha låg kunskap om SE vilket försvårar samarbetet kring den enskilda deltagaren. Det blir svårt med det praktiska arbetet när inte alla som är inblandade i deltagarens process arbetar i samma riktning. En annan sak som kan försvåra samverkan är att samverkanspartners omorganiserar sina organisationer vilket gör att det blir svårt att få tag på rätt personer i organisationen. Inom IPS pekar coacherna på att det egentligen inte går att arbeta så som det är tänkt i IPS-metoden eftersom det inte finns uppbyggda nätverk inom psykiatrin. De nätverken behöver då byggas upp kring deltagaren vilket är tungt utifrån de hinder som beskrivits.

Inom den egna organisationen beskriver SE-coacherna flera hinder för att de ska kunna arbeta effektivt med SE. Ett hinder är att de organisatoriska strukturerna inte är uppbyggda i enlighet med SE. Ett exempel på detta är närvarokrav som flera av organisationerna har på sina deltagare. Detta beroende på att organisationen är inriktad på aktivering av deltagare, att de ska ha sysselsättning, och närvarorapportering fungerar då som underlag till försörjning. Flera av SE-coacherna beskriver också att kollegor har en negativ attityd till deras arbete med SE och att detta kan vara ett hinder för samarbete. Det får dem också att känna sig ensamma i sin roll som SE-coach. Den nya rollen som SE-coach kan leda till svårigheter att sätta gränser i sin arbetsroll eftersom det inte finns tydliga riktlinjer om hur och vad SE-coachen ska arbeta med inom den egna organisationen. Eftersom SE-coachrollen oftast innebär en delad/splittrad arbetsroll i medverkande kommuner blir gränsdragningen ännu svårare.

Reflektioner

Det kan konstateras att implementeringen av SE har varit kringgärdad av såväl framgångsfaktorer som av svårigheter. Detta är inte oväntat utifrån litteratur om implementering. Samtidigt som material till denna utvärdering samlades in skrevs en implementeringsplan gällande IPS inom Arbete och Delaktighet, FoUrum, Regionförbundet Jönköpings län på uppdrag av länsnätverk psykiatri. Vi kunde under samarbetet i se hur resultaten i denna undersökning förklarades utifrån det som implementeringsforskning pekade på som framgångsrikt eller mindre framgångsrikt i en implementering av en ny metod. I materialet lyfts fem aspekter som har haft stor betydelse för implementeringen; ett trevande försök, mot organisatoriska barriärer, att verkställa någon annans beslut, i ensamhet, = pragmatisk användning av SE.

Ett trevande försök

SE-coachernas och chefernas beskrivningar av implementeringen och arbetssättet SE präglas i de allra flesta fall av en osäkerhet kring de betydelsefulla frågorna när, var och hur. Frågan om när handlar mest om deltagare i förhållande till arbetssättet, funderingar kring om och när personer är ”redo” för SE (snarare än på hur SE kan göra personen ”redo”). Målgruppen för insatsen är otydlig för SE-coachernas. Inte otydlig i fråga om ålder eller funktionsnedsättning, såsom målgruppen beskrivs i projektplanerna, utan ifråga om hälsa och motivation. Ur en SE-synvinkel är detta ”icke-frågor” utifrån att deltagaren ska komma till SE-verksamheten på eget önskemål. Men som syns i enkätsvaren så finns det en relativt stor andel deltagare i studerade SE-verksamheter som är anvisade, vilket inte alltid sammanfaller med deltagarens motivation och det är således en del deltagare som SE-coacherna inte betraktar som motiverade till SE. Detta har skapat bekymmer för SE-coacherna eftersom deltagarens vilja till att arbeta inte alltid finns. Detta blir svårt att hantera i SE som bygger på att den enskilde själv ska vilja komma ut i arbete.

Mot organisatoriska barriärer

En anledning till att dessa bekymmer uppstår är att man har valt att placera SE-verksamheten i organisationer som styrs av aktiveringspolitikens logik. Var man har valt att placera verksamheten har inte varit självklart utan beslut har tagits på olika grunder, oftast inte utifrån vad som skulle ge bäst förutsättningar för SE att utvecklas utan som en pragmatisk lösning; SE placerades där det fanns bäst plats i organisationen. I de organisationer där SE hamnat försöker SE-coachen att arbeta enligt SE men stöter ofta på organisatoriska hinder. De organisatoriska barriärer som SE-coacherna beskriver är exempelvis närvaroplikt eller att samverkanspartners har förväntningar på att deltagaren ska aktiveras i sysselsättning. Detta har lett till att SE-coacherna till viss del har fått anpassa SE efter organisationens behov.

Att verkställa någon annans beslut

Beslutet att implementera SE kan beskrivas som ett ”top-down” beslut. Det fanns vissa chefer som var drivande i detta men långt ifrån alla. Det har lett till att inte alla chefer har kunnat se den omedelbara nyttan med SE. SE-coacher kan inte heller alltid se nyttan med SE för alla personer som de får anvisade till sig. De menar att någon annan driver på att dessa deltagare ska ut i jobb och att det i vissa fall inte blir bra. SE-coacher beskriver att de arbetar utifrån ett mer holistiskt perspektiv på människan vilket ibland inbegriper att inte alltid ha anställning som första alternativ. De menar att deltagaren behöver ha andra insatser innan och att det kan bli kontraproduktivt att arbeta SE med dessa personer. Men eftersom

anvisningen behöver fullföljas måste de arbeta med dessa personer vilket skapar avvikelser från metoden.

I ensamhet

SE-coacherna arbetar oftast ensamma med SE i organisationen på en del av sin tjänst. Det leder till en splittrad arbetssituation som är svår att avgränsa. Ensamheten har haft stor betydelse för implementeringen. SE-coacherna har förvisso upparbetat informella kollegiala nätverk där det finns möjlighet att få råd och stöd i metodärenden men de vittnar ändå om en osäkerhet i arbetssättet. Detta kan bero på den otydlighet som råder kring målgruppen och att de har tvingats göra avsteg från SE i arbetet med de deltagare som anvisats och som saknar motivation. Osäkerheten uppges bero mindre på deras arbetssätt kring deltagare där rätt förutsättningar föreligger, det vill säga de deltagare som själva vill komma i anställning.

= pragmatisk användning av SE

Nödvändigheten att göra avsteg från arbetssättet och organisatoriska barriärer har lett till en pragmatisk användning av SE i undersökta verksamheter. Med det menas att man använder de delar som fungerar att använda med de förutsättningar som ges. Som synes i avsnittet om synsätt vs arbetssätt i praktiken så innebär de organisatoriska barriärerna i form av aktiveringspolitik att SE-coacherna inte ges möjlighet att tillämpa synsättet i SE. De har därför fått inrikta sig på arbetssättet. Arbetssättet upplevs som enklare att följa – ifall deltagaren är motiverad och inte alltför ”sjuk” – eftersom det passar in i organisationen. Arbetssättet ger en professionell relevans eftersom det upplevs ge utrymme för en mer kvalitativ insats; SE-coachen ges möjlighet att ägna mer tid åt varje deltagare. Men SE, och det hävdar jag bestämt, måste följa både synsätt och arbetssätt för att kunna kallas SE. Därför är det, utifrån vad utvärderingens resultat visar, inte SE som tillämpas i de flesta kommuner. Den SE som tillämpas kan beskrivas som en halv SE, det är ett arbetssätt som i de flesta fall inte har organiserats utifrån det synsätt som kan sägas präglade metoden. Det är inte SE-coachernas val att det ska vara på detta sätt utan de styrs till denna pragmatiska användning av SE eftersom de organisatoriska förutsättningarna inte föreligger.

Fortsatt utveckling av SE

De råd för fortsatt utveckling av SE som denna utvärdering kan ge är följande:

- SE är både ett synsätt och arbetssätt och det måste beaktas i utformningen av SE i verksamheterna. Att enbart arbeta med ett SE-inspirerat arbetssätt, utan att beakta ett synsätt som utgår från individen som självbestämmande och arbetsförmåga som miljörelativ, är att frånta metoden dess grundläggande komponenter och det är då osäkert om man kan anse arbetssättet vara SE. Målsättningen ska vara att säkra en anställning och verka för att den enskilde når social inklusion i arbetslivet.
- SE ska inte betraktas eller användas som aktiveringspolitik. De flesta problem som SE-verksamheterna upplever i inledande och operationell fas i implementeringen härrör från att SE används som ett verktyg i aktiveringspolitiken.
- SE-coacherna och deras chefer behöver få stöd i att utveckla SE-verksamheten. Det finns fortfarande en osäkerhet kring SE och hur metoden ska tillämpas.

Referenser

Antonson, S. (2002) *Stödets betydelse – supported employment – i kampen för arbete och att bryta utsatthet*. Örebro: Örebro universitet. Universitetsbiblioteket. Skriftserien 71.

Areberg C. (2013). *Individual Placement and Support (IPS) for persons with severe mental illness – Outcomes of a randomised controlled trial in Sweden*. Lunds universitet;2013.

Bejerholm, U. & Björkman, T. (2011). Empowerment in supported employment research and practice: Is it relevant? *International Journal of Social Psychiatry* 57(6) 588–595

Bond GR, Drake RE, Becker DR. (2012). Generalizability of the Individual Placement and Support (IPS) model of supported employment outside the US. *World Psychiatry*. 2012;11(1):32–9.

Burns, T., Catty, J., Becker, T., Drake, R.E., Fioritti, A., Knapp, M., et al., (2007). The effective of Supported Employment for people with severe mental illness: a randomised controlled trial. *Lancet*, 370(9593), 1146-1152.

Drake RE, Bond GR, & Becker DR. (2012). *Individual placement and support: an evidence-based approach to supported employment*. Oxford: Oxford University Press; 2012.

Glover, C.M. & Frounfelker, R.L (2011): Competencies of Employment Specialists for Effective Job Development. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 14:3, 198-211

Gold, M. (1978). *Try Another Way Training Course*. Boston, Massachusetts.

Hernes, T. (1996) *Arbete med Bistånd – ett vanligt arbete för ovanliga människor*. Ur Hernes, T., Stiles, K. & Bollingmo, G. Red. (1996) *Vägen till arbete. Nytt perspektiv på rehabilitering*. Stockholm: Johansson & Skyttmo Förlag.

Hillborg, H. (2010). *Erfarenheter av rehabiliteringsprocessen mot ett arbetsliv – brukarens och de professionellas perspektiv*. Doktorsavhandling i handikappvetenskap, Örebro universitet.

Kinoshita Y, Furukawa TA, Kinoshita K, Honyashiki M, Omori IM, Marshall M, et al., (2013) Supported employment for adults with severe mental illness. *Cochrane Database Systematic Review*. 2013;(9):CD008297.

Lexén, A., Hofgren, C. & Bejerholm, U. (2013). Reclaiming the worker role: Perceptions of people with mental illness participating in IPS. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*. 2013; 20: 54–63

Morgan McInnes, M., Demet Ozturk, D., McDermott, S & Mann, J.R. (2010). Does supported employment work? *Journal of Policy Analysis and Management*, vol. 29, Issue 3: pages 506–525

Nygren U. *Individual Placement and Support i en socialpsykiatrisk kontext. En väg till arbete för personer med psykiskt funktionshinder?* Umeå universitet; 2012.

Taylor, A.C. & Bond, G.R (2014). Employment Specialist Competencies as Predictors of Employment Outcomes. *Community Mental Health Journal*, (2014) 50:31–40

Twamley EW, Jeste D V, Lehman AF. Vocational rehabilitation in schizophrenia and other psychotic disorders: a literature review and meta-analysis of randomized controlled trials. *Journal Nervous Mental Disorders*, 2003;191(8):515–23.

Wehman, P., Inge, K. J., Revell, G.W., & Brooke, V. A. (2007). Supported employment and workplace supports: Overview and background. In P. Wehman, K. J. Inge, G. W. Revell, V. A. Brookes (Eds.), *Real work for real pay* (pp. 117-139). Baltimore, MD: Paul H Brookes.

Wehman, P., Revell, G.W & Brooke W.A (2003). Competitive Employment Has It Become the "First Choice" Yet? *Journal of Disability Policy Studies* Vol. 14/No. 3/ 2003/pp. 163-173

Wolfensberger, W. & Thomas, S. (1994) An analysis of the client role from a Social Role Valorization perspective. *SRV-VRS: The International Social Role Valorization Journal*, 1(1), 3-8.