Supported employment i Jönköpings län

En utvärdering av utvecklingen och användningen av metoderna Supported employment och Individual placement and support

Samordningsförbundet Södra Vätterbygden · Höglandets samordningsförbund · Finnvedens samordningsförbund · Region Jönköpings län

Innehållsförteckning

Inledning 4
Supported employment 5
SE-den ideologiska bakgrunden 5
SE – det praktiska arbetet 7
SE som 5-stegs process 7
Kvalitetsindikatorer 8
SE i Sverige 10
Implementeringen av SE/IPS i Sverige 10
Utvärderingen 13
Syfte och frågeställningar 13
Metod 13
Utvärderare 5
SE/IPS-verksamheterna i Jönköpings län 14
Antal deltagare 2012–2017 15
Övergripande bilder av SE-projekten i de olika kommunerna 16
Höglandets Samordningsförbund 16
SE i Aneby kommun 17
SE i Eksjö 19
SE i Nässjö 21
SE i Sävsjö 23
SE i Vetlanda 25
Finnvedens Samordningsförbund 27
SE i Gislaved 28
SE i Gnosjö 30
SE i Värnamo 31
Samordningsförbundet Södra Vätterbygden 33
SE i Habo 33
SE i Jönköping 35
Funktionshinderomsorgen i Jönköping ..... **Fel! Bokmärket är inte definierat.**
SE i Vaggeryd 38
IPS-mätning 40
SE ur deltagares perspektiv 43
SE från arbetsgivares perspektiv 50
Vad kan vi lära från utvärderingen av SE/IPS? 55
En bild av där de tre perspektiven möts 56

Reflektioner 58
Reguljärt arbete 60
Antal deltagare i verksamheten 61
Målgruppen 61
Utformning av SE/IPS 62
Arbetsgivarkontakter 63
Samverkan 64
Utvecklingsmöjligheter 64
Slutord 65

Inledning

Samordningsförbunden i Sverige (ca 80 stycken) ska stödja samverkan och ge stöd till insatser som utförs av huvudmännen. Dessa insatser ska syfta till att hjälpa personer i yrkesverksam ålder att få eller förbättra förmågan att arbeta. Förbundet driver ingen egen verksamhet utan bedriver en finansiell samordning inom rehabiliteringsområdet. Lagstiftningen förkortas ibland Finsam.

I förbunden ska ingå Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, berörd region/landsting och en eller flera kommuner. I Jönköpings län finns sedan 2011 tre förbund: Höglandets Samordningsförbund, Finnvedens Samordningsförbund och Samordningsförbundet Södra Vätterbygden. Mer information om förbunden finns på deras hemsida www.finsamjonkopingslan.se.

Redan under 2008 startade Samordningsförbundet Jönköping en utbildningssatsning i metoden Supported employment (SE). Det fanns då ett spirande intresse för SE hos flera kommuner i länet. 2010 startade en utbildningsinsats i Höglandskommunerna, i samverkan med Höglandets Samordningsförbund och FoU-rum. Två år senare beviljade Finnvedens Samordningsförbund medel till ett SE-projekt i kommunerna i den södra delen av regionen. Även Samordningsförbundet Södra Vätterbygden erbjöd utbildning i SE till sina kommuner. Utbildningssatsningen byggdes på när Socialstyrelsen gav projektmedel till kommunerna Jönköping och Gnosjö för att implementera metoden Individual Placement and Support (IPS) i flera verksamheter i länet.

FoU-rum, kommunernas partnerskap för utveckling på Region Jönköping, har samordnat de länsövergripande utbildningsinsatserna i SE och även erbjudit utbildning i andra metoder som kan vara till nytta i SE-arbetet. Tillsammans med de tre samordningsförbunden har FoU-rum anordnat metodutveckling genom exempelvis ett metodnätverk, kunskapsdagar och handledning för de som arbetar med metoden (i fortsättningen kallade SE-coacher). SE-coacherna har även erbjudits metodhandledning i samordningsförbundens regi.

De tre samordningsförbundet har alla var sitt SE-projekt (som beskrivs längre fram i utvärderingen). Höglandets Samordningsförbund finansierar projektet Jobb istället för aktivitetsersättning och Finnvedens Samordningsförbund finansierar projektet Stöd till arbete – SE. Samordningsförbundet Södra Vätterbygden finansierade 2014–2015 projektet ”200 i praktiken” och finansierar från 1 juni 2017 ett nytt projekt ”IPS i psykosvården”.

SE-projekten har tidigare utvärderats vid två tillfällen. De utvärderingarna visade på att förutsättningar i form av ekonomiskt stöd från samordningsförbunden tillsammans med engagemang i kommunerna har möjliggjort en etablering av SE i kommunerna. Den senaste utvärdering som gjordes 2014[1] visade på att likväl som det fanns framgångsfaktorer hade det också funnits hinder under implementeringen

[1] Utvärdering av implementeringen av Supported employment i Jönköpings län

av SE. De största hindren var en osäkerhet på metoden; vad den innebar och hur den skulle tillämpas samt att kunna tillämpa metoden i befintliga verksamheter som ibland hade en annan organisatorisk målsättning än vad som är målsättning i SE.

Nu, tre år senare, är det dags för ännu en utvärdering av hur det ser ut kring Supported employment i Jönköpings län. Denna utvärdering tar vid där den förra slutade med syftet att undersöka hur utvecklingen av SE ser ut i länet. Utvärderingen av SE vidgas också till att omfatta arbetsgivares och deltagares perspektiv på stödet från SE-verksamheterna.

Utvärderare

Utvärderingen har utförts av Emelie Andersson, Fil Kand och Johanna Gustafsson, Med Dr, båda verksamma vid Stiftelsen Activa i Örebro. Uppdragsgivare är Finnvedens samordningsförbund, Höglandets samordningsförbund och Samordningsförbundet Södra Vätterbygden i samarbete med FoU-rum.

Supported employment

SE är en evidensbaserad metod som syftar till att stödja personer med funktionsnedsättning att etablera sig i och upprätthålla en anställning på den öppna arbetsmarknaden. Metoden tar sin utgångspunkt i att personer med funktionsnedsättningar vill och kan arbeta. Utifrån den utgångspunkten har ett arbetssätt att stödja personer med funktionsnedsättning utvecklats som på väsentligt sätt skiljer sig från de metoder som används inom traditionell arbetslivsinriktad rehabilitering.

SE-den ideologiska bakgrunden

Personer med funktionsnedsättning har under lång tid varit föremål för segregering inom flera viktiga livsområden såsom skola och arbetsliv. Under mitten av 1900-talet började denna segregering ifrågasättas och under 1960-talet antogs normalisering och integrering som viktiga principer inom politiken. När arbetet med SE startade i USA och Kanada under slutet av 1970-talet var det med normalisering och integrering som utgångspunkt. Inom rehabiliterings- och habiliteringsområdet har personer med funktionsnedsättning setts mer som mottagare av omsorg, speciellt gällande dem med mer omfattande funktionsnedsättningar, än som självständiga individer med potentiell arbetsförmåga. SE-metoden utvecklades främst av intresseorganisationer och praktiker som såg arbetssätten i den traditionella rehabiliteringen och habiliteringen, och det synsättet som styrde de arbetssätten, som ineffektiva när det gällde möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att nå ett normalt liv gällande arbete och social inkludering i samhället. I enlighet med normaliseringsideologin gick förespråkarna för SE-metoden emot det traditionella synsättet; att människor med

funktionsnedsättning hade särskilda behov och behövde få behandling och omsorg av specialutbildade på särskil(j)da platser. Istället såg företrädarna en människa med samma behov som andra av arbete och social inkludering i samhället. Därför inriktas SE är på att erbjuda stöd så att personer med funktionsnedsättning kan arbeta i en anställning på samma villkor som andra i samhället.

Med tiden har SE utvecklats och börjat användas även för andra målgrupper, exempelvis personer med psykiska funktionsnedsättningar. Idag används SE som ett paraplybegrepp för flera olika modeller som utgår från förhållnings- och arbetssättet i SE och delar en gemensam grund i synsätt på människan och på hur arbetsrehabilitering ska bedrivas.

Arbetsmetoden i SE utgår från ett grundläggande synsätt på personen med funktionsnedsättning som kapabel till såväl att fatta egna beslut som till att kunna arbeta i anställningar på den öppna arbetsmarknaden. En viktig princip i metoden är självbestämmande; att individen ska ha valmöjligheter och kunna utöva kontroll över sin situation. Det är därför centralt i SE att individen själv ska ha makten över sin egen process och bestämma om han eller hon vill delta i SE och hur stödet ska utformas.

Funktionshinder betraktas ofta inom traditionell rehabilitering och habilitering ur en medicinsk synvinkel och ses primärt som en nedsättning eller oförmåga hos den enskilde individen. SE tar en annan utgångspunkt; att funktionshinder inte är en individuell egenskap utan något som skapas i förhållande till barriärer i omgivningen. Funktionshinder ses som miljörelativt vilket innebär att den enskildes förmåga är relativ i förhållande till miljö där arbetet ska utföras. Det finns i ett miljörelativt synsätt inget behov att bedöma arbetsförmåga på förhand utifrån individuella förutsättningar som exempelvis diagnos eller tidigare erfarenheter eftersom de inte innehåller någon information om barriärer i miljön. Därför ska inte en person som vill ha stöd till arbete kvalificeras eller diskvalificeras på grund av tidigare erfarenheter eller diagnos utan den enskildes vilja att arbeta ska vara det enda kravet för att få tillgång till SE- stöd.

Eftersom arbetsförmågan ses som miljörelativ och att målet i SE är att etablera personen i och upprätthålla en anställning ska stödet i SE ges i en arbetssituation på den reguljära arbetsmarknaden och inte i särskil(j)da verksamheter eller träningsverksamheter.

Stödet i SE ska heller inte vara tidsbestämt utan ska ge så länge som personen behöver det eftersom målet är att kunna upprätthålla ett arbete.

Som beskrivningen ovan av det ideologiska synsättet i SE visar är SE ett annat sätt förhålla sig till arbetslivsinriktad rehabilitering än traditionell rehabilitering och habilitering för personer med funktionsnedsättning och i flera aspekter innebär SE ett motsatt tanke- och arbetssätt:

Traditionell funktionshinderomsorg och arbetslivsinriktad rehabilitering	**Supported employment**
utgår från en medicinsk syn på funktionsnedsättning, som en individuell oförmåga	utgår från en miljörelativ syn på funktionshinder
rehabilitering utgår ofta från en stegvis modell där individen går från sjuk till frisk i en linjär riktning	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
i habiliteringen ses inte lönearbete som målsättning utan att individen ska hållas sysselsatt, t.ex. i daglig verksamhet.	den enskildes ges stöd att säkra en anställning
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	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.
organisationen styr verksamheter efter vad den/de anser vara lämpligt för personer med funktionsnedsättning att sysselsätta sig med	individen ska vara styrande i sin rehabiliterings- eller habiliteringsprocess
sysselsättningar som erbjuds är i stort sett alltid exkluderande för andra utanför målgruppen och betraktas som särskil(j)da verksamheter för personer med funktionsnedsättning	arbetet ska utföras på den öppna arbetsmarknaden och eventuella funktionshinder reduceras genom anpassningar på arbetsplatsen

SE – det praktiska arbetet

SE brukar ofta beskrivas som en place-train-modell där den enskilde snabbt ska komma ut på den öppna arbetsmarknaden och ges stöd att etablera sig i och upprätthålla en anställning. I det praktiska arbetet i SE/IPS innebär detta ofta att en SE/IPS-coach (som kan kallas något annat, i USA är exempelvis begreppet ”employment specialist” vanligt förekommande) ger stöd till en person med funktionsnedsättning i en process där information/kartläggning – jobbmatchning – arbetsintroduktion – anställning med uppföljande stöd är vanligt förekommande komponenter.

SE som 5-stegs process

Den europeiska unionen för Supported employment, EUSE, som är en intresseorganisation för SE i Europa har lanserat en metodbeskrivning[2] som beskriver SE utifrån fem steg: (1) Engagement

[2] http://www.eusetoolkit.eu/index.php/supported-employment

(personen ska göra ett informerat val om hur stödet till arbete ska se ut), (2) Vocational profiling (yrkeskartläggning och plan för arbetsetableringen), (3) Job finding (finna och säkra en anställning), (4) Employer engagement (gemensamt med arbetsgivare och person planera för hur arbetssituation ska se ut och vilket stöd som behövs) samt (5) On and off the job support (ge det stöd som behövs för att personen ska säkra och utvecklas i en anställning). EUSE har utvecklat kvalitetsindikatorer som beskriver minimumnivåer för god SE-praktik och som kan användas som riktlinjer i 5-stegsprocessen. Viktiga ledord för kvalitetsindikatorerna är individualitet, respekt, självbestämmande, informerade val, empowerment, konfidentialitet, flexibilitet och tillgänglighet

Kvalitetsindikatorer

I utvecklingen av SE och IPS har kvalitetsindikatorer utvecklats av olika forskargrupper. Eftersom synsättet i SE, i enlighet med normaliserings- och integrerings-principer, är att personer med funktionsnedsättningar ska kunna leva på samma sätt som andra i samhället ställer det krav på hur metoden ska utföras och vilket kvalitativt innehåll den bör ha. I utvecklingen av SE har forskare och förespråkare för SE identifierat 10 kvalitetsindikatorer som de menar bör genomsyra arbetssättet:

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.

Som synes i kvalitetsindikatorerna innehåller de riktlinjer för såväl bemötande som organiseringen av stödet i SE-verksamheten. Den typen av riktlinjer är något som har utvecklats i ännu högre grad i IPS.

Individual placement and support

IPS är en standardiserad och manualbaserad form av SE som har utvecklats för personer med allvarliga psykiska störningar. I IPS finns en programtrohetsskala utformad för modellen, vilken utgör riktlinjer för hur arbetssättet ska utformas i IPS- verksamheten. IPS utgår från liknande kvalitetsindikatorer som SE men innehåller även några som är specifika för IPS-modellen:

1. Målet med IPS är en anställning på den öppna 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.

IPS-manualen är ett relativt omfattande dokument som innehåller beskrivningar av vad som utgör modellen IPS och hur arbetet med IPS ska bedrivas inom områdena personal, organisation och tjänster. Med hjälp av manualen kan IPS-verksamheter skatta sitt arbetssätt för att mäta i vilken utsträckning de arbetar med programtrogen IPS.

Mycket av den forskning och utvärdering som görs av SE använder IPS-skalan som utgångspunkt för att beskriva och undersöka SE-modeller. Förutom IPS-modellen finns det idag inte något lika entydig beskriven SE-modell.

SE i Sverige

SE började användas i Sverige i början av 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. Studier av SE och IPS i Sverige[3] visar på att metoden är effektivare än andra insatser för målgrupperna när det gäller etableringen på arbetsmarknaden och anställning. Studierna visar även på andra effekter såsom positiva förändringar av psykiatriska symtom och psykosocialt fungerande samt ökad upplevelse av egenmakt och livskvalitet[4]. Effekten av SE har dock visat skilja beroende på kön. I den effektutvärdering[5] som gjordes av SE jämfört med arbetssätten Case management och Förstärkt samarbete var SE den metod som fungerade bäst för att målgruppen unga med aktivitetsersättning skulle nå anställning under en uppföljningstid på 15 månader. Under uppföljningstiden fick 26 % av de som fick SE anställning medan motsvarande procentsats var 20,5 % för dem som fick Case Management och 18 % för dem som fick Förstärkt samarbete. Men effekten av SE gällde i stort sett enbart för män. För kvinnor var det ingen signifikant skillnad mellan de tre olika arbetssätten under uppföljningstiden. Varför könsskillnader uppstår inom SE är inte beforskat ännu, forskningen visar bara att de förekommer. Studier av könsskillnader inom andra närliggande områden såsom arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsliv visar att förklaringarna är komplexa. Det är många olika samtida faktorer som påverkar i interaktionen mellan den enskilde och dennes omvärld och som påverkas av föreställningar om manligt och kvinnligt i, exempelvis olika fördelningsprocesser inom rehabilitering och på arbetsmarknaden.

Implementeringen av SE/IPS i Sverige

Redan 1993 började en försöksverksamhet på Arbetsförmedlingen, Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd, som sedan 1996 har varit ett permanent program på Arbetsförmedlingen. Samtidigt startade också en del privata och kommunala verksamheter arbeta enligt SE-metoden. Användningen av SE har under 2000-talet ökat i omfattning i Sverige och idag är det ett relativt vanligt arbetssätt inom kommunala arbetsmarknadsenheter, funktionshinderomsorg och i olika projektverksamheter. IPS

[3] Socialförsäkringsrapport 2017:5; Germundsson, P., Gustafsson, J. Lind, M. & Danermark, B. (2012). Disability and supported employment: impact on employment, income and allowances. International journal of rehabilitation research 2012; 35:5:263-269; 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

[4] 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

[5] Socialförsäkringsrapport 2017:5

introducerades senare i Sverige. Spridningen av IPS satte fart då Socialstyrelsen under 2011 kom med nationella riktlinjer om att arbeta med IPS i psykosociala insatser vid schizofreni och schizofreniliknande tillstånd och även finansierade försöksverksamheter som skulle använda sig av IPS-metoden (där funktionshinderomsorgen i Jönköping och arbetsmarknadsenheten i Gnosjö fick ta del av dessa medel för att utveckla IPS i sina verksamheter).

Implementeringen av SE/IPS i Sverige har studerats i olika utvärderingar. Vad gäller IPS visar en utvärdering[6] att IPS går att implementera med acceptabel programtrohet i Sverige. Betydelsefulla faktorer för implementeringen av IPS var att det fanns kunnig och engagerad personal och chefer, att metoden svarade upp mot ett lokalt behov, att det fanns en strategi för var IPS skulle placeras i verksamheten och en realistisk finansieringsplan samt att det fanns ett ledningsteam som bestod av olika parter med expertis i både IPS och gällande de lokala förhållandena. Utvärderingen visade också på att för kvaliteten i det arbete som utfördes var det viktigt med fortsatt metodutveckling i form av handledning och diskussioner om metoden för att uppnå hög programtrohet. Det skapade en sårbarhet för verksamheter med få anställda eftersom de inte hade samma förutsättningar för detta.

Den utvärdering som gjordes av implementeringen av SE/IPS i Jönköpings län under 2013/2014 ger en relativt samstämmig bild av framgångsfaktorer för implementering. Det som var betydelsefullt för i den inledande fasen av implementeringen var att det fanns en positiv ledning och en strategisk rekrytering av SE-coacher samt att det gavs ett kunskapsstöd från FoU-rum och i SE-nätverk. Det ekonomiska stödet från samordningsförbunden var också betydelsefullt eftersom det gav utrymme att fördjupa sig i metoden i verksamheten. I det praktiska arbetet var professionell relevans; att SE-coacherna tyckte metoden var ett bra sätt att arbeta på, viktigt för att nå framgång i implementeringen likväl som att de upplevde SE som en relevant metod för deltagarna. Att SE/IPS upplevdes vara tydlig som metod var också betydelsefullt liksom att metoden upplevdes passa in i verksamheten.

De hinder som SE-coacherna såg för att implementera SE var främst att det fanns en låg kunskap och förankring av SE i den egna organisationen och hos samarbetspartners samt att det för de flesta SE-coacher var en ensam position eftersom de var den enda som arbetade med SE i verksamheten. I det praktiska arbetet såg några av SE-coacher också en svårighet i att deltagares hälsa, motivation och utbildningsnivå upplevdes vara för låg för att kunna nå ett arbete liksom att det var svårt att hitta arbetsplatser på grund av den lågkonjunktur som då rådde. SE var i flera av verksamheterna ett beslut ovanifrån och några av cheferna upplevde att implementeringen gick för fort för att hinna göra en konsekvensanalys och att det inte fanns någon naturlig plats i verksamheten att implementera SE. De upplevde också att det tog lång tid att bygga upp en SE-verksamhet som fungerade och att det ibland krockade med målsättningar och besparingskrav i verksamheten. Den övergripande bild slutsats som

[6] Markström et al., 2015. Implementeringen av nationella riktlinjer för psykosociala insatser vid schizofreni – exemplem IPS och ACT

kan ges av framgångsfaktorer och hinder för implementeringen av SE i Jönköpings län är att de SE/IPS-coacher som arbetade i verksamheter som byggdes upp i enlighet med principerna i SE/IPS upplevde SE-arbete som enklare att utföra än de som försökte passa in SE i en verksamhet som var uppbyggd efter andra, mer traditionella, principer för hur arbetslivsinriktad rehabilitering ska bedrivas.

Utvärderingen

Syfte och frågeställningar

Syftet med denna utvärdering är att undersöka hur arbetet med Supported Employment har utvecklats i Jönköpings län, bland annat i de projekt som samordningsförbunden finansieras. De frågeställningar som har legat till grund för utvärderingen är:

Hur ser SE-arbetet ut i den enskilda kommunen; vilka verksamheter använder sig av metoden?

Vilken är målgruppen för SE-verksamheten?

Hur är SE-arbetet utformat; hur arbetar SE-coacherna med deltagare, arbetsgivarkontakter och samverkan?

Hur upplever deltagare stödet i SE?

Hur upplever arbetsgivare stödet i SE?

Metod

Utvärderingen bygger främst på kvalitativa data. Företrädare för SE-verksamheterna har intervjuats i semi-strukturerade intervjuer under våren 2017. I samtliga kommuner har flera eller samtliga av de SE/IPS-coacher som arbetar med metoden intervjuas på sina arbetsplatser. I de flesta kommunerna har även deras chefer intervjuats samt chefer för andra verksamheter som arbetar med SE eller SE-inspirerat. Dessa intervjuer var nästan uteslutande i form av telefonintervjuer. Bortfallet beror på att några få av de chefer som kontaktades via mail inte besvarade mailet. I sju av kommunerna har arbetsgivare som tagit emot deltagare från SE-verksamheten intervjuats. I nio av kommunerna har deltagare från SE-verksamheten intervjuats. Bortfallet av deltagare och arbetsgivare i vissa av kommunerna berodde på att SE-coacherna inte fann några deltagare eller arbetsgivare som ville medverka i en intervju.

Intervjuerna varade mellan 30–120 minuter. Samtliga intervjuer med SE/IPS-coacher spelades in likväl som några av intervjuerna med deltagare och arbetsgivare. Vid vissa intervjuer var det två som intervjuade och vid andra intervjuer var det en av dessa två som intervjuade. Vid samtliga intervjuer fördes omfattande anteckningar av en av intervjuarna. Citaten som används är inte ordagrant återgivna i de fall som anteckningar var den enda datakällan, utan de är återgivna så nära ursprungsuttalandet som det är möjligt att komma med anteckningar som datakälla.

SE/IPS-verksamheterna i Jönköpings län

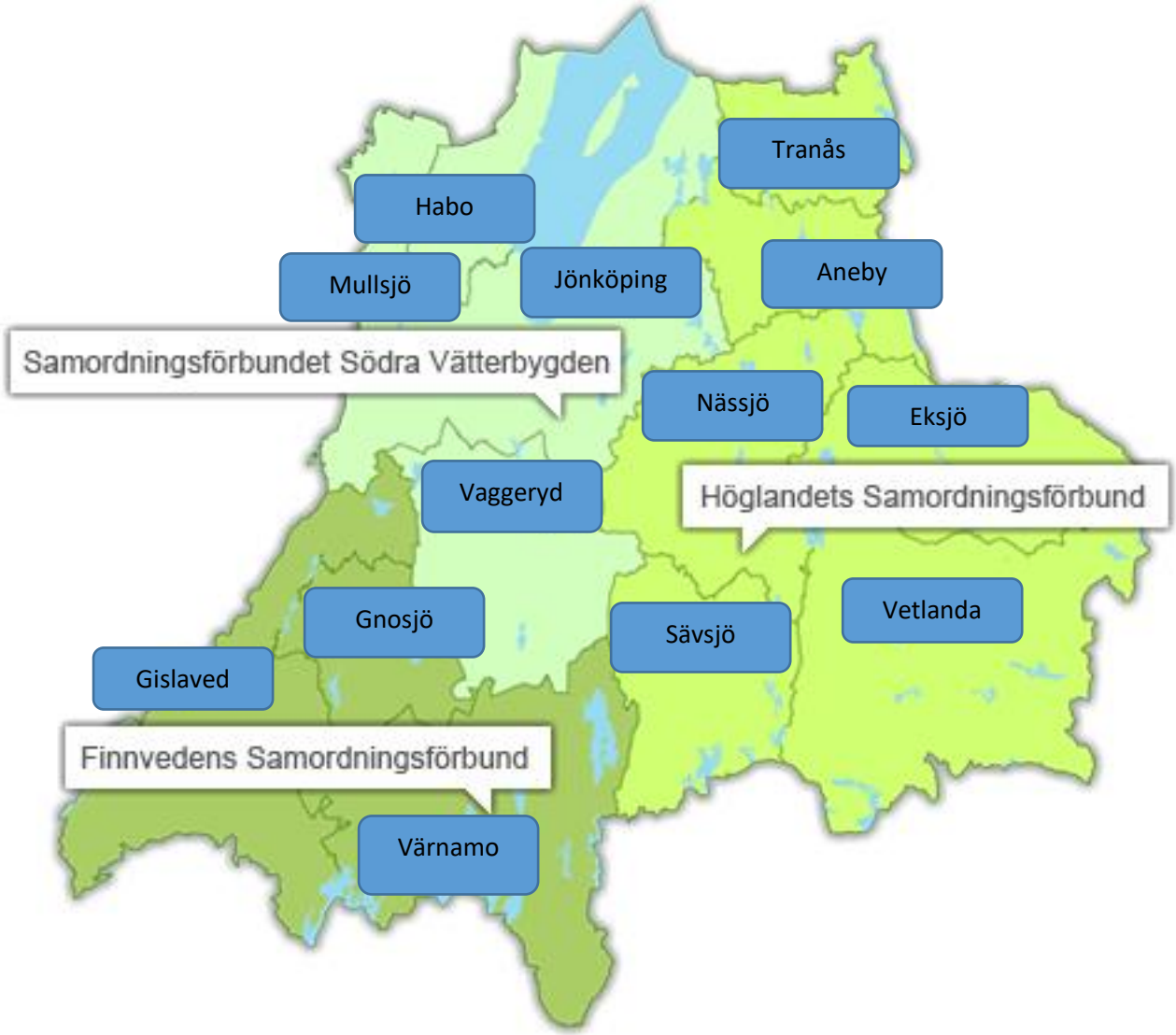


Bild från http://www.finsamjonkopingslan.se/

SE-verksamheterna bedrivs i kommunerna Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö, Tranås[7] och Vetlanda (Höglandets Samordningsförbund), Gislaved, Gnosjö, Värnamo (Finnvedens Samordningsförbund) samt Habo, Jönköping och Vaggeryd (Samordningsförbundet Södra Vätterbygden[8]). Från 2017 pågår ett gemensamt projekt – IPS i psykosvården i Samordningsförbundet Södra Vätterbygden som berör Mullsjö, Habo, Jönköping och Vaggeryd.

De tidigaste SE-projektet i länet startade redan 2012 men projektens syfte och mål har förändrats något under åren. De SE-coacher som arbetar har i de flesta kommuner varit med från då utbildningarna

[7] Tranås bedrev SE-verksamhet som finansierades av Höglandets Samordningsförbund fram till 2016
[8] SE/IPS-verksamheterna i Habo, Jönköping och Vaggeryd finansieras av egna medel

startade och börjar därför ha stor erfarenhet av att arbeta med metoden. Några nya har tillkommit på grund av att SE-arbetet har utökats i kommunen eller att tidigare SE-coacher har bytt tjänst.

Alla deltagare i projekten som finansierats av samordningsförbunden som gett sitt tillstånd, har registrerats i Försäkringskassans statistiksystem SUS, System för Uppföljning av Samverkan. Där har deltagarnas bakgrund och förändringar vad gäller sysselsättning och försörjning följts. Antal deltagare som har registrerats i SUS genom projekten från 2012 fram till juni 2017 är 335 stycken. Dessutom har några deltagare fått stöd utan att ge tillstånd till registrering. Flera kommuner har också gett SE-stöd till deltagare utöver projekten, vilka inte registrerats i SUS, främst Habo, Jönköping och Vaggeryd. Den statistiken presenteras i avsnitten om respektive kommun. Här följer statistik från SUS:

Antal deltagare 2012–2017[9]

		Deltagare totalt	Anställning totalt	Nu pågående
Finnvedens Samordningsförbund	Gislaved- SE	47	17	14
	Gnosjö- SE	46	31	8
	Värnamo- SE	53	26	15
Höglandets Samordningsförbund	Aneby-Jobb…	13	4	7
	Eksjö-Jobb …	36	14	8
	Nässjö-Jobb …	62	22	23
	Sävsjö-Jobb …	44	7	13
	Tranås[10] – Jobb…			0
	Vetlanda-Jobb…	23	11	11
Samordningsförbundet Södra Vätterbygden	200 i praktiken – SE	11	5	0
Totalt		**335**	**137 (41 %)**	**99**

[9] Statistiken är hämtad från SUS, Samordningsförbundens statistik, för Höglandskommunerna är statistiken från 2012-maj 2017

[10] Tranås var med i projektet fram till juni 2016

Övergripande bilder av SE-projekten i de olika kommunerna

SE-projekten har utformats olika i de olika kommunerna som får stöd från samordningsförbunden. Det beror på organisatoriska och omgivningsrelaterade förutsättningar och hur SE/IPS-coacher och deras chefer har tolkat och valt att praktisera SE/IPS-metoden.

De övergripande bilder som presenteras under denna rubrik utgår från de intervjuer med företrädare för SE/IPS-verksamheter som gjordes under våren 2017. De är en kortfattad beskrivning av SE/IPS-verksamheten i varje kommun.

Den övergripande bilden av SE-projekten är uppdelad i tre delar, en för varje Samordningsförbund som bedriver SE-projekten. Varje del börjar med en kort projektbeskrivning och sedan följer en övergripande bild av SE-verksamheten i de kommuner som ingår i projektet.

Höglandets Samordningsförbund

Projektet Jobb i stället för aktivitetsersättning startade 2011. Höglandets Samordningsförbund finansierade sex coacher på vardera 50 % som arbetade utifrån metoden Supported Employment (SE) i samtliga SVANTE-kommuner[11] tillsammans med övriga myndigheter och organisationer i en SE-grupp. Under 2014 dubblerades projektets omfattning till 6 tjänster på vardera 100 % som fördelas på kommunerna.

Den primära målgruppen för projektets verksamhet är personer mellan 19–29 år som uppbär aktivitetsersättning eller riskerar att få aktivitetsersättning och som behöver stöd att etablera sig på arbetsmarknaden.

I varje kommun ska en SE-grupp bestående av SE-coachen/erna samt representanterna för Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och landstingets psykiatri träffas varje månad för att aktualisera och följa upp deltagare i projektet. Försäkringskassan föreslår till SE-gruppen de personer med aktivitetsersättning som de anser ska ingå i projektet. Urvalet sker sen i samråd med övriga som ingår i SE-gruppen.

SE-coacherna ska, när utökningen av projektet är etablerad, arbeta med minst 20 personer (på en heltidstjänst). I arbetet ingår att finna lämpliga arbetsplatser för personer som ingår i målgruppen och att sedan, tillsammans med arbetsgivare och arbetskamrater och myndigheter, ge det stöd som fordras för att den enskilde individen ska bli anställd. Stödet ska ges även kunna ges efter en anställning till dess att personen och hens arbetsgivare bedömer ytterligare kontakt som obehövlig.

[11] SVANTE-kommunerna är Sävsjö, Vetlanda, Aneby, Nässjö, Tranås och Eksjö

Projektets målsättning är att 120 deltagare ska vara inskrivna från mitten av 2015 och framåt. Av dem som avslutar projektet är målsättningen att 35 % av de individer med aktivitetsersättning som skrivs ut ur projektet ska ha erhållit arbete, vara arbetssökande eller studera.

I dagsläget ingår kommunerna Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda i projektet.

SE i Aneby kommun

SE-projektet i Aneby har en SE-coach som har arbetar på 50 % i SE-verksamheten och på 50 % som praktiksamordnare. SE-coachen byter uppdrag nu, han ska jobba enbart med praktiksamordning och ersätts av två nya SE-coacher som ska arbeta på 25 % vardera i SE-verksamheten.

SE-verksamheten finns lokaliserad i en arbetsmarknadsenhet. På arbetsmarknadsenheten har tre i personalen gått SE-utbildning och de nya som anställs kommer att få gå utbildning i SE. Personalen arbetar på ett SE- liknande sätt med alla som har beslut om daglig verksamhet.

Under våren 2017 har det varit sex deltagare inskrivna i SE-projektet i Aneby. Det är deltagare som har hälsomässiga hinder till arbete och som kan sakna sociala färdigheter. Målgruppen aktualiseras av samverkansparterna i SE-samverkan. En stor del av SE-coachens arbete i början av SE-processen handlar om att skapa relationer med deltagarna och samordna stöd. Deltagarna startar ofta i arbetsmarknadsenhetens egna verksamheter under kartläggningsfasen. SE-coachen jobbar aktivt med arbetsgivarkontakter i syfte att kunna göra en bra jobbmatchning för deltagare. SE-coachen känner många arbetsgivare i Aneby vilket underlättar kontaktsökande och tillit och han upplever att det är ett bra arbetsgivarklimat där arbetsgivare ta ett socialt ansvar. I det uppföljande stödet till deltagare och arbetsgivare ser SE-coachen det som viktigt att deltagaren får utveckling i arbetet.

I förhållande till projektbeskrivningen uppnår SE-verksamheten i Aneby målsättningen som beskrivs angående målgrupp, det är främst unga personer som uppbär aktivitetsersättning som är inskrivna i projektet. Deltagarna har olika funktionsnedsättningar men gemensamt är en komplex situation där de behöver ett nära och kontinuerligt stöd till arbete.

Målsättningen att varje jobb-coach ska arbeta med minst 20 personer (per heltidstjänst) når inte SE-coachen upp till i dagsläget. Detta beror på ett lågt inflöde av nya deltagare i verksamheten.

Målsättningen om de individer som skrivs ut ur projektet ska ha erhållit arbete, vara arbetssökande eller studera är svår att mäta eftersom statistiken i SUS inte innehåller några uppgifter om ifall den person som avslutats är arbetssökande eller inte. Om vi enbart ser till de variabler som anges i SUS-statistiken, arbete och studier uppnådde SE-verksamheten under 2014 målsättningen om att 35 % av de individer som skrivs ut ur projektet ska ha erhållit arbete, vara arbetssökande eller studera då 75 %

av de inskrivna gick till arbete. Under följande år når inte SE-verksamheten upp till målsättningen på 35 % i arbete eller studier.

En övergripande bild av SE-verksamheten är att det finns en inriktning på att prova individerna i de egna verksamheterna på arbetsmarknadsenheten, som inte är i linje med SE där en av grundpelarna är att individen snabbt ska ut i konkurrensutsatt arbete. Behovet av att prova individen drivs dels av en osäkerhet på deltagarens förmåga och dels av en rädsla för att arbetsgivare inte kommer att acceptera deltagare som inte kan uppnå en viss nivå av grundläggande krav. Att ha kvar deltagare i de egna verksamheterna leder till att antalet deltagare som får anställning blir lågt. En fråga som kan ställas är, om det är en osäkerhet och rädsla som bygger på en erfarenhetsbaserad iakttagelse; det vill säga att flera av deltagarna tidigt kommit ut på en arbetsplats och denna problematik har uppstått eller om det är en ogrundad farhåga. Om osäkerhet och rädsla bygger på erfarenhet blir följdfrågorna om SE-verksamheten, som ska vara inriktad på att hitta arbeten och ge stöd till deltagare i arbeten på den öppna arbetsmarknaden arbetar på rätt sätt, eller om det inte finns förutsättningar hitta arbetsplatser där det fungerar att arbeta med SE? SE-arbetet handlar både om att hitta arbeten på den öppna arbetsmarknaden och att ge ett nära och kontinuerligt stöd tillsammans med arbetsgivare och arbetskamrater till individen att klara av ett arbete på den öppna arbetsmarknaden. Det är således inte nödvändigt att individen ska vara ”självgående” när hen startar på en arbetsplats men arbetsgivaren måste vara villigt att acceptera att inlärning av vissa färdigheter sker under arbetsintroduktionstiden, vilket inte alla arbetsgivare är av olika skäl.

Följden av att arbetsträna i egna verksamheter är att SE-processen då stannar till vid kartläggningsfasen. Det blir då svårt att nå resultatmålen om arbete eller studier.

När deltagarna kommer ut på en arbetsplats på den öppna arbetsmarknaden ger SE-coachen ett uppföljande stöd med inriktning på att deltagaren ska nå utveckling i arbetet. Detta är i linje med SE eftersom stödet på arbetsplatsen ska syfta till att deltagaren kan upprätthålla en anställning vilket kan underlättas av att deltagaren får möjlighet att utvecklas i takt med såväl sina egna som företagets behov.

SE i Eksjö

I SE-projektet i Eksjö arbetar två SE-coacher. En av coacherna har arbetat 50 % sedan projektets startade till mitten av 2015 då hon gick upp till 75 % i projektet. Samtidigt anställdes ytterligare en SE-coach och de arbetar idag vardera 75 % respektive 25 % i SE-verksamheten. SE-verksamheten i Eksjö finns organisatoriskt i arbetsmarknadsenheten. Utifrån att Eksjö inte är så stort har kommunen valt att ha daglig verksamhet, funktionshinderomsorg, missbruksenhet och sysselsättningsverksamhet (förutom integration) inom arbetsmarknadsenhetens ram och idag finns cirka 120 personer inskrivna på arbetsmarknadsenheten.

SE som metod används bara inom SE-verksamheten. Det finns några personer som jobbar inom funktionshinderomsorgen som har gått SE-utbildningen och som jobbar SE-inspirerat med deltagare inom daglig verksamhet men det är bara SE-coacherna som arbetar strikt med SE.

Målgruppen för SE-projektet i Eksjö är unga personer som har en psykisk ohälsa och vill komma till självförsörjning. Målgruppen aktualiseras främst av Försäkringskassan. Många deltagare är motiverade att börja arbeta men saknar tidigare erfarenhet av arbetsmarknaden.

När deltagarna skrivs in i SE-verksamheten startas en kartläggning med syfte att etablera en relation mellan deltagare och SE-coach och göra en yrkesprofilering som ska ligga till grund för jobbmatchningen. I kartläggningsfasen kan en deltagare avslutas i SE-verksamheten om det kommer fram att hen inte är motiverad att arbeta. SE-coacherna börjar sedan sökandet efter en arbetsgivare som har passande arbetsuppgifter till deltagaren och som vill ta emot en deltagare på arbetsplatsen. Båda SE-coacherna är noga med att påtala för arbetsgivare att målet för deltagaren är en anställning. Arbetet ska vara på den öppna arbetsmarknaden och de använder sig inte av AME´s egna verksamheter för sina SE-deltagare. När deltagaren startar på en arbetsplats kan SE-coacherna ge ett uppföljande stöd till arbetsgivare och deltagare så länge som det behövs.

I förhållande till projektbeskrivningen uppnår SE-verksamheten i Eksjö målsättningen angående målgrupp, det är unga personer som uppbär aktivitetsersättning som är inskrivna i projektet. Deltagarna har främst psykisk ohälsa och befinner sig i en komplex situation med behov av ett nära och kontinuerligt stöd till arbete.

Målsättningen att varje jobb-coach ska arbeta med minst 20 personer (per heltidstjänst) når SE-coacherna knappt upp till i dagsläget, det är 16 personer som är inskrivna. Det är ett antal som SE-coacherna tycker är lagom att arbeta med just nu men beroende på i vilken fas deltagarna är i. Det finns ingen brist på potentiella deltagare utan SE-coachernas arbetsbörda bestämmer intaget.

Målsättningen om de individer som skrivs ut ur projektet ska ha erhållit arbete, vara arbetssökande eller studera är svår att mäta eftersom statistiken i SUS inte innehåller några uppgifter om ifall den

person som avslutats är arbetssökande eller inte. Om vi enbart ser till de variabler som anges i SUS-statistiken, arbete och studier uppnådde SE-verksamheten under 2014 målsättningen då 62,5 % av de inskrivna gick till arbete. Under följande år, 2015, nådde inte SE-verksamheten upp till målsättningen på 35 % i arbete eller studier då enbart 25 % av de inskrivna gick till arbete eller studier. Under 2016 nådde verksamheten målsättningen då 50 % gick till arbete eller studier. Totalt har 13 personer fått arbete och fyra personer börjat studera under de tre åren projektet pågått.

En övergripande bild av SE-verksamheten är att inriktningen på de aktiviteter som görs i projektet är i linje med vad som både beskrivs i projektbeskrivningen och i beskrivningar av vad som är metodtrogen SE. En av anledningarna till att SE-verksamheten kan arbeta fullt ut med SE-metoden är att ingen av deltagarna är tvingade in i verksamheten utan att alla är där för att de är motiverade till att få arbete. Det behövs inget motivationsarbete under kartläggningen vilket gör att jobbmatchningen kan påbörjas omgående. SE-coacherna ser heller inte en komplex problematik hos deltagaren som ett hinder för att komma ut i arbete direkt. Det gör att arbetsinriktningen i SE-verksamheten blir påtaglig från första dagen, vilket är ett förhållningssätt som bör vara rådande i SE. En tredje faktor som kan påverka SE-coachernas möjlighet att arbeta med SE-metoden fullt ut är att deltagare som inte är motiverade till arbete avslutas i SE-verksamheten för att få stöd i andra insatser istället. Det ger SE-coacherna utrymme att arbeta utifrån SE med de som behöver det.

Antalet deltagare som SE-coacherna arbetar med är något lågt i förhållande till projektbeskrivningen. Det verkar dock inte saknas målgrupp för SE-verksamheten utan tvärtom. Det är som utomstående svårt att ge rekommendationer om hur många deltagare som SE-coacherna ska arbeta med utifrån att upplevelsen av arbetsbörda är individuell och 20 personer är det maximala antalet deltagare enligt SE-principerna. Att ha färre deltagare är följaktligen i linje med SE men för lågt i förhållande till projektbeskrivningen.

SE i Nässjö

I Nässjö arbetar två personer med SE med totalt 150 % omfattning. Första åren arbetade en SE-coach själv på en 50 % tjänst men sedan våren 2016 har de varit två SE-coacher som arbetar 80 respektive 70 % i projektet. De delar lokaler med Arbetsmarknadsenheten, där arbetar ca 10 personer totalt. Alla medarbetare i huset har gått SE-utbildning och chefens vilja är att alla ska arbeta utifrån metoden.

Målgruppen för SE-projektet i Nässjö är personer mellan 19–29 år som har eller riskerar att få aktivitetsersättning. Målgruppen aktualiseras av samverkansparterna i SE-samverkan. SE-coacherna arbetar utifrån en processbeskrivning med sex olika steg. Processen startar med information om vad SE är. Sedan startar en kartläggningsprocess där SE-coacherna etablerar en relation med deltagaren och på olika sätt (exempelvis motiverande samtal och yrkeskortlek) tar reda på vad deltagaren vill arbeta med eller studera. För de som vill och behöver studera förekommer ett samarbete med Nässjö lärcenter. I jobbmatchningsfasen tar SE-coacherna arbetsgivarkontakter för att finna en arbetsplats till deltagaren. De pratar om att målet är anställning redan vid första kontakten med arbetsgivaren. Deltagaren startar sedan med en praktik på arbetsplatsen men målet är att sträva mot en anställning. SE-coacherna kan ge fortsatt stöd till deltagare och arbetsgivare under anställningen.

I förhållande till projektbeskrivningen uppnår SE-verksamheten i Nässjö målsättningen angående målgrupp, det är unga personer som uppbär eller riskerar att få aktivitetsersättning som är inskrivna i projektet. Deltagarna har behov av ett nära och kontinuerligt stöd till arbete.

Målsättningen att varje jobb-coach ska arbeta med minst 20 personer (per heltidstjänst) når SE-coacherna i stort sett upp till i dagsläget, det är 27 personer som är inskrivna. För tillfället har SE-coacherna kapacitet att ta emot fler deltagare än vad de har inskrivna. Att antalet inskrivna är litet lågt för tillfället kan påverkas av att samverkansgruppen inte har hunnit träffats efter julledigheterna ännu.

Om vi enbart ser till de variabler som anges i SUS-statistiken, arbete och studier uppnådde SE-verksamheten under 2016 i stort sett målsättningen då 33,3 % av de inskrivna gick till arbete. Under förra året, 2015, nådde inte SE-verksamheten upp till målsättningen på 35 % i arbete eller studier då 20 % av de inskrivna gick till arbete eller studier. Under 2014 nådde verksamheten inte heller målsättningen då 21 % gick till arbete eller studier. Antalet till anställning har dock ökat betydligt under det senaste året och det kan ha sin förklaring både i att projektet har förstärkts med ytterligare SE-coach och att SE-processerna ofta är långa; att personer når anställning efter ett eller ett par år i SE-verksamhet är vanligt. Totalt har 16 personer fått arbete och en person börjat studera under de tre åren projektet pågått.

En övergripande bild av SE-projektet i Nässjö är att SE-coacherna i det stora hela arbetar i linje med det arbetssätt som beskrivs i projektbeskrivningen och i SE-metodiken. SE-coacherna har en tydlig inriktning på arbete på den öppna arbetsmarknaden och på att deltagarna ska bli anställda.

SE-coacherna upplever dock att deltagarna inte alltid är motiverade när de startar i SE-verksamheten. Detta är inte i linje med vad som beskrivs för SE-metoden där en av utgångspunkterna för erbjuda SE-metoden är att personen ska vara motiverad till lönearbete. Bristen på motivation påverkar SE-coachernas förutsättningar att kunna arbeta med SE fullt ut och kan följaktligen också påverka de resultat som uppnås i SE-arbetet.

SE-coacherna arbetar mycket med relationsbyggande, som de bedömer som nödvändigt för att kunna arbeta effektivt med deltagarna. Relationsbyggande i SE-samverkansgruppen har varit effektivt för att skapa ett bra samverkansklimat som underlättar för SE-coacherna i deras praktiska arbete med deltagarna. Kontaktvägarna är korta och samverkansparterna hjälper varandra för att deltagarna ska komma framåt i sin process mot arbete. Det relationsbyggande har således lett till ett tidseffektivt arbetssätt.

Relationsbyggandet med deltagaren går inte att mäta på samma sätt. SE-coacherna tycker dock att tiden det tar att bygga en relation med deltagaren är väl investerad tid, även om det inte uppnås några resultat under den tiden, utan att de kommer först senare.

SE i Sävsjö

I Sävsjö arbetar två SE-coacher på 50 % vardera i SE-uppdraget. De är de enda i kommunen som arbetar med detta. SE-verksamheten är en del av Jobbhuset (arbetsmarknadsenheten) där det arbetar 3 personer totalt. SE är ett en metod som alla känner till inom kommunen, dock är arbetssättet inom metoden inte lika känt av alla. Den tredje som är anställd i Jobbhuset arbetar inte enligt SE men däremot har kollegan influerats av tankesättet.

Målgruppen för SE-projektet i Sävsjö är unga som står långt ifrån att kunna nå ett arbete och som aldrig får chansen i andra insatser. Syftet med SE är att ge en individ möjligheter att skapa en bättre tillvaro. Målgruppen aktualiseras av samverkansparterna i SE-samverkan men även studie- och yrkesvägledare på skolan. SE-coacherna söker även själva upp ungdomar som de fått reda på har det svårt.

Den första tiden i SE handlar ofta om att skapa en relation och tillit mellan deltagare och SE-coach. I relationen försöker SE-coachen hitta deltagarens vilja och motivation för att kunna arbeta utifrån deltagarens önskemål. SE-coacherna arbetar mycket med att bygga upp deltagarens sociala nätverk. I detta kan det ingå att finna en arbetsgivare. När deltagare är redo att börja jobba så startar de i en praktik. SE-coacherna använder sig ofta av kommunala praktikplatser. När det blir anställning kan SE-coacherna ge stöd så länge som det behövs.

I förhållande till projektbeskrivningen uppnår SE-verksamheten i Sävsjö målsättningen angående målgrupp, det är unga personer som uppbär eller riskerar att få aktivitetsersättning som är inskrivna i projektet. Deltagarna har en komplex problematik och står långt ifrån arbetsmarknaden. De har behov av ett nära stöd och det finns idag ingen annan insats i kommunen som kan erbjuda ett sådant stöd till målgruppen.

Målsättningen att varje jobb-coach ska arbeta med minst 20 personer (per heltidstjänst) har SE-coacherna stundtals överskridit och stundtals inte nått upp till. I dagsläget är antalet inskrivna lite lågt i förhållande till projektbeskrivningen. Det kommer dock att skrivas in fler deltagare inom en snar framtid.

Om vi enbart ser till de variabler som anges i SUS-statistiken, arbete och studier uppnådde inte SE-verksamheten målsättningen som anges i projektbeskrivningen, att 35 % av de som avslutas i insatser ska gå till arbete eller studier under något av åren 2014–2016. År 2014 gick 7 % av de inskrivna gick till arbete. Under förra året, 2015 gick 25 % av de inskrivna gick till arbete eller studier. Under 2016 har 28,5 % av de inskriva gått till arbete eller studier. Antalet till anställning och studier har ökat under de senaste åren vilket kan ha påverkats av resursförstärkningen i form av ytterligare en SE-coach på 50 % och att det arbete som påbörjades tidigare har börjat ge resultat, det är vanligt att SE-processen från

kartläggning till anställning tar ett eller ett par år. Totalt har 5 personer fått arbete och 6 personer börjat studera under de tre åren projektet har pågått.

En övergripande bild av SE-projektet i Sävsjö är att SE-coacherna arbetar mycket med motiveringsarbete och social träning för deltagare i verksamheten. Det är ett arbete som de beskriver tar lång tid vilket påverkar hur snabbt en deltagare kan komma ut i arbete. Tiden det tar för deltagare att komma ut i arbete påverkas även av att SE-coacherna inte prioriterar arbetsgivarkontakter och att leta arbetsplatser för deltagarna. I projektbeskrivningen uttrycks att ”coachens roll är att hitta lämpliga arbetsplatser för individerna och sedan tillsammans med denna arbetsplats och övriga inblandade myndigheter göra de anpassningar av arbetet som fordras för individen”, vilket innebär att SE-coacherna inte riktigt arbetar är i linje med vad projektbeskrivningen avser vara SE-coachens roll.

Det omfattande motiveringsarbetet drivs fram av att målgruppen inte alltid är motiverad att komma ut i arbete. SE-coacherna gör ett urval på andra grunder än att deltagarna ska vara motiverade till arbete vilket gör att de stöter på andra problem än arbetslöshet. Det är en målgrupp som skiljer sig från den målgrupp som beskrivs i SE-litteraturen där individens egen motivation till arbete ses som starten för SE-arbetet. Utifrån att deltagarna i SE-verksamheten ofta hittar en motivation efter en tid så kan den första tiden i SE-verksamheten ses som ett försteg till SE och att det egentliga SE-arbete startar först när deltagaren är motiverad att komma ut i jobb. Det leder till att SE-processen i Sävsjö har en lång startsträcka som beror på att målgruppen är en annan än den förväntade i SE.

I första hand är syftet i Sävsjös SE-arbete att förbättra deltagarens tillvaro, att nå arbete är därför inte alltid det primära. Deltagarna kan avslutas när deras nätverk är uppbyggt. Det sociala arbetet drivs fram av SE-coachernas vilja att göra gott för deltagarna; att de ska få en bättre livskvalitet genom SE-insatsen och att det inte bedöms finnas någon annan insats som kan fånga upp dessa unga.

SE-coacherna planerar att frångå SE-metoden i att de vill ha förberedande verksamheter där deras deltagare kan få start en praktik eller social träning i en lugn miljö. Förberedande verksamheter är något som inte förespråkas i SE-metoden i vilken det är en stark betoning på att arbetssökande ska starta direkt i konkurrensutsatt arbete. Behovet av förberedande verksamheter kan förstås utifrån att SE-coacherna bedömning av att deltagarna står långt ifrån arbetsmarknaden och att många av deltagarna har behov av social träning. Det bedöms som svårt att få det behovet tillgodosett hos de arbetsgivare som de idag har kontakt med.

En del av de unga som kommer till SE-verksamheten vill inte komma ut i jobb eller studier men SE-coacherna vill inte avsluta dem innan de har ett stabilt nätverk runt omkring sig. En del av SE-insatsen kan således ses som ett socialt arbete snarare än arbetsinriktat. Det påverkar antalet personer som kommer i anställning eftersom SE-coacherna arbetar med andra frågor än de direkt arbetsinriktade.

SE i Vetlanda

I SE-projektet i Vetlanda arbetar två SE-coacher på vardera 50 %. De arbetar på en arbetsmarknadsenhet i ”Gröna huset”. Målet i ”Gröna huset” är att deltagaren ska få ett jobb. Det sker inga bedömningar av arbetsförmåga vilket gör att SE-metoden passar väldigt bra in i verksamheten.

På arbetsmarknadsenheten har alla i personalen gått SE-utbildning och verksamhetschefen har som målsättning att SE ska utgöra grundstommen i arbetssättet med deltagare. Personal som arbetar inom funktionshinderomsorgen har också utbildats i SE och det finns en tydlig inriktning mot att implementera SE i stora delar av kommunens verksamhet kring personer med funktionsnedsättning.

Målgruppen är unga vuxna, upp till 30 år, som har eller riskerar att få aktivitetsersättning. Deltagarna kommer ofta när andra myndigheter har uttömt alla andra möjligheter för individen. De saknar ofta stöd som de borde ha haft likväl som utbildning och tidigare erfarenhet av arbetslivet. Deltagarna har nästan uteslutande psykisk ohälsa och många har dessutom problem i sin sociala situation. Målgruppen aktualiseras främst av samverkansparterna i SE-samverkan.

SE-arbetet börjar med att skapa en god relation mellan SE-coach och deltagare. I relationen kommer det fram vad deltagaren vill. Ibland är det inte arbete som deltagaren önskar initialt och då behöver SE-coacherna arbeta med att finna deltagarens motivation. Den första tiden i SE handlar ofta om att stödja till att ordna upp problem i deltagarens livssituation för att hen sak kunna etablera sig i arbetslivet så småningom. Målet är att hitta ett arbete för de deltagare som vill och kan arbeta. I jobbmatchningen söker SE-coacherna en arbetsgivare som kan ta emot deltagaren. De upplever det som svårt att hitta arbetsplatser, speciellt inom kommunens egna förvaltningar. När deltagare börjar på en arbetsplats kan SE-coacherna ha täta uppföljningar och se vad deltagare och arbetsgivare behöver stöd i. SE-coacherna kan ge uppföljande stöd så länge som det behövs.

I förhållande till projektbeskrivningen uppnår SE-verksamheten i Vetlanda målsättningen som beskrivs angående målgrupp, det är främst unga personer som har, eller riskerar att få, aktivitetsersättning och har psykisk ohälsa som är inskrivna i projektet. I projektbeskrivningen beskrivs att varje jobb-coach ska när utökningen av projektet är etablerat arbeta med minst 20 personer. I riktlinjer för SE-metoden anges detta antal för en heltidstjänst vilket kan antas gälla även för SE-projektet. Målsättningen om 20 deltagare när inte SE-coacherna riktigt upp till i dagsläget. Detta beror på ett lågt inflöde av nya deltagare i verksamheten.

Målsättningen om de individer som skrivs ut ur projektet ska ha erhållit arbete, vara arbetssökande eller studera är svår att mäta eftersom statistiken i SUS inte innehåller några uppgifter om ifall den person som avslutats är arbetssökande eller inte. Om vi enbart ser till de variabler som anges i SUS-statistiken, arbete och studier uppnådde SE-verksamheten under 2016 målsättningen om att 35 % av de individer som skrivs ut ur projektet ska ha erhållit arbete, vara arbetssökande eller studera. Under

2014 nådde verksamheten nästan målsättningen på 35 % men under 2015 nådde inte SE-verksamheten upp till denna målsättning då 22 % gick till arbete eller studier.

En övergripande bild av SE-verksamheten i Vetlanda är att SE-coacherna arbetar mycket med socialt arbete – att ordna för och stödja deltagaren att få ett fungerande vardagsliv med syfte att deltagaren ska få en ökad arbetsförmåga. Detta kan drivas fram av målgruppen för SE-verksamheten, att det är en målgrupp med komplex problematik och att myndigheterna aktualiserar personer som inte fungerar i andra verksamheter – frågan som kan ställas är om det finns en felaktig bild hos remittenterna om vad SE-verksamhetens syfte är?

I projektbeskrivningen uttrycks att ”coachens roll är att hitta lämpliga arbetsplatser för individerna och sedan tillsammans med denna arbetsplats och övriga inblandade myndigheter göra de anpassningar av arbetet som fordras för individen” men det beskrivs inget om att de ska arbeta med socialt arbete trots att det anas i beskrivningen av den sekundära målgruppen: ” ofta har de någon form av ”psykiatriska problem” som kan vara mer eller mindre väl diagnostiserade, ofta ”bollas” de mellan olika myndigheter utan att den enskilde får den hjälp/stöd som kan behövas för att kunna etablera sig t ex på arbetsmarknaden”. Samverkanspartners i projektet verkar ha tagit fasta på denna beskrivning av målgruppen när de väljer vilka som ska aktualisera i SE-verksamheten (eller så upplever även merparten av dem som uppbär aktivitetsersättning dessa svårigheter) vilket påverkar möjligheterna för SE-coacherna att arbeta med vad som uttrycks som coachens roll i projektbeskrivningen.

Det sociala arbetet som SE-coacherna upplever att de behöver göra för att deltagaren ska få arbetsförmåga fördröjer processen till arbete. Deltagarnas behov av stöd i andra delar av livet minskar inriktningen på arbete och den tid som skulle kunna ägnas matchning och jobbsökning ägnas istället åt socialt arbete. Arbetet med arbetsgivarkontakter kan även påverkas av att SE-coacherna upplever sig lite osäkra på det arbetet och att de har en känsla av att de inte riktigt lyckas med arbetsgivarkontakterna.

Följden blir att SE-verksamheten är lite ”baktung”. Om man ser SE som en process: kartläggning – jobbmatchning – arbetsintroduktion – stöd på arbetsplats – anställning med fortsatt stöd så fastnar processen något på det första steget; kartläggning eftersom det i kartläggningen framträder en mängd problem som deltagaren har och som SE-coacherna upplever att de behöver lösa innan deltagaren är redo för att påbörja något på arbetsmarknaden.

Finnvedens Samordningsförbund

I Finnvedens samordningsförbund bedrivs sedan 2012 projektet Stöd till arbete – Supported employment i de tre kommunerna Gislaved, Gnosjö och Värnamo.

Projektet syftar till att förstärka användningen av Supported Employment. I projektbeskrivningen uttrycks att metoden utgår från att den enskilde snabbt ska komma ut på en arbetsplats istället för en praktikplats.

Målgruppen för projektet var från början personer med fysisk eller psykisk funktionsnedsättning. 2015–2016 vidgades målgruppen till alla som är i behov av samordnade rehabiliteringsinsatser och som är motiverade till arbete. Projektet riktar sig till alla personer i arbetsför ålder men unga vuxna i åldern 18 - 29 år är prioriterade. 2017–2018 har en utvidgning av satsningen skett till flera funktionshinderverksamheter i de tre kommunerna. Samtidigt förtydligades att fler deltagare ska ha funktionsnedsättning och arbetssättet ska bli mer metodtroget IPS.

Det praktiska arbetet i projektet utförs av SE-coacher med spetskompetens i metoden Supported Employment. Samordningsförbundet finansierade 2012–2016 en halvtidstjänst per kommun. 2017 2018 finansierar förbundet 3 x 40 % IPS-coach i Värnamo, 40 % SE-coach och 40 % IPS-coach i Gislaved samt 50 % SE-coach och 30% IPS-coach i Gnosjö. Coacherna arbetar självständigt och anpassar arbetet efter sina lokala förhållanden men en gemensam styrgrupp samordnar projektet.

Projektets mål har 2012–2016 varit att fem deltagare per år per kommun ska nå anställning. Andra målsättningar är att de deltagare som inte når anställning ska ges stöd i att komma till rätt försörjning samt att 80 % av deltagarna i projektet ska uppleva att den egna hälsan och/eller livskvalitén har förbättrats.

SE i Gislaved

SE i arbetsmarknadsorganisationen AMO

SE finns implementerat i verksamheten på AMO och i dagsläget har de ingen finansiering för SE från samordningsförbundet, vilket de tidigare har haft. Alla praktiksamordnare har fått utbildning i SE och SE används regelbundet i verksamheten utifrån att det finns behov av det för att deltagarna ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden och få anställning.

IPS inom Enheten psykisk ohälsa, Socialförvaltningen

Enheten psykisk ohälsa har från 2017 fått medel till en IPS-coach på 50 % varav 40 % finansieras av samordningsförbundet. IPS-coachen har precis startat sitt arbete och kommer att vara placerad på AMO några dagar i veckan.

SE inom Försörjningsstöd, Socialtjänsten

Det finns en SE-coach på socialtjänsten på en 50 % -tjänst sedan 2015 varav 40 % finansieras av samordningsförbundet under 2017. SE-coachen arbetar med 7-8 personer på sin deltidstjänst. Det finns en ambition från chefen om att SE-coachen ska öka sin arbetstid i SE.

Beskrivningen av SE i Gislaved är av den SE som bedrivs på försörjningsstöd eftersom IPS-coachen på Enheten psykisk ohälsa är nyanställd och inte hunnit med att arbeta som coach under någon längre tid.

SE-projektet i Gislaved

Målgruppen för SE-projektet i Gislaved är deltagare som uppbär ekonomiskt bistånd från socialtjänsten och som behöver extra stöd för att etablera sig på arbetsmarknaden. SE-coachen arbetar med cirka 8 deltagare på sin tjänst som SE-coach, som för närvarande är på 50 %. SE-coachen upplever antalet deltagare som mer än tillräckligt eftersom flera är nya i SE-verksamheten och därför behöver mycket stöd från SE-verksamheten

SE-coachen arbetar enligt det arbetssätt som beskrivs i SE. Först informeras deltagaren om vad SE är, sedan görs en kartläggning av deltagarens önskemål och behov och sedan påbörjas matchningen mot en lämplig arbetsplats. SE-coachen upplever att det är en utmaning att arbeta med arbetsgivarkontakter men att det samtidigt är en mycket viktig del av metoden. I dagsläget åker SE-coachen till arbetsgivare och gör studiebesök utan att ha en specifik deltagare i åtanke vilket kan bli ett tidsödande arbete som kanske först återbetalar sig långt senare, om SE-verksamheten får in en deltagare som kan matchas mot just den arbetsplatsen. SE-coachen ser också att det är svårt att förklara för arbetsgivare vad hennes uppdrag är.

SE-coachens placering på försörjningsstöd skapar ett samarbete med handläggarna på försörjningsstöd vilket skapar enkla vägar in i SE för målgruppen. Det är bestämt att SE-coachen ska vara ett par dagar i veckan på AMO och utveckla ett samarbete med den SE-coach som arbetar där. SE-arbetet kräver även samarbete med andra aktörer såsom Arbetsförmedlingen. Det är ett samarbete som SE-coachen behöver utveckla eftersom det idag finns en osäkerhet hos handläggarna om hur SE-coachen arbetar samt tendenser till ett revirtänk som försvårar samarbetet.

Målsättningen för SE-arbetet är att fem deltagare ska komma i anställning årligen. Under 2015 fick fyra deltagare anställning och under 2016 fick sju deltagare anställning. Under 2017 har två deltagare fått anställning hitintills. SE-coachen uppnår målsättningen under 2016 men inte riktigt under 2015.

En övergripande bild är att det SE-arbete som SE-coachen utför överensstämmer med metodtrogen SE. SE-coachen har en tydlig inriktning på arbete för deltagarna, något som underlättas av att de flesta deltagare är motiverade att arbeta. Det behövs följaktligen inget motivationsarbete utan de deltagare som inte är motiverade avslutas i SE och erbjuds andra aktiviteter. Att det är ”rätt” deltagare som kommer till SE-verksamheten underlättas av ett nära samarbete med handläggarna på ekonomiskt bistånd, där diskussioner har föregått inskrivningen i SE. De motiverade deltagarna skapar möjligheter att tidigt i SE-arbetet inrikta arbetet på att finna en arbetsplats, något som är en central princip i SE-metoden.

De utmaningar som SE-coachen ser i arbetet handlar främst om information och kommunikation. SE-coachen påtalar att hon har svårt att tydliggöra sin roll och sitt uppdrag för både arbetsgivare och samverkanspartners. Det beror dels på SE-coachens organisatoriska tillhörighet som inte är självklar i ett SE-perspektiv. De flesta andra SE-coacher finns inom kommunens verksamheter som är inriktade mot arbete, som exempelvis arbetsmarknadsenheter, på Arbetsförmedlingen eller hos privata aktörer. Det kan därför bli en rollförvirring vilket gör det svårare att nå legitimitet för SE-coachen.

En annan utmaning för verksamheten är finansiering. Det finns en ambition hos ledningen att fortsätta arbeta med SE och helst utöka SE-coachens uppdrag. Men det är avhängigt om det finns finansiering, antingen från den egna verksamheten eller med externa medel.

SE i Gnosjö

I Gnosjö erbjuder arbetsmarknadsenheten, AME både SE och IPS. IPS är för de deltagare som har kontakt med psykiatrin och SE är för de personer som står långt ifrån arbetsmarknaden (och inte har kontakt med psykiatrin). Målgruppen för SE-projektet i Gnosjö är arbetssökande som har behov av utredning eller extra stöd för att etablera sig på arbetsmarknaden. De flesta kommer på remiss från Arbetsförmedlingen och är motiverade till arbete. De tre jobb-coacher som finns på AME arbetar med SE för alla deltagare men i SE-projektet finns drygt ett 20-tal deltagare inskrivna. För dessa personer använder sig jobb-coacherna av metodtrogen SE. Gnosjö är en relativt liten kommun vilket påverkar utbudet av arbetsplatser. Jobb-coacherna arbetar aktivt med marknadsföring av sin verksamhet vilket, tillsammans med ett gott rykte, underlättar kontakter med arbetsgivare.

Det är många deltagare som får arbete inom kommunala verksamheter, ofta i form av extratjänster (anställningsform där Arbetsförmedlingen betalar lönekostnaden för arbetsgivaren och som inte är LAS-berättigad). En av förklaringarna till samarbetet med kommunen kring anställningar är att såväl jobb-coacher som chef har arbetat länge inom kommunen och känner många vilket underlättar samarbetet. Totalt sett får dock jobb-coacherna ut fler deltagare i anställning inom den privata sektorn.

SE-verksamhetens främsta samverkanspartner är Arbetsförmedlingen och jobb-coacherna beskriver samarbetet dem emellan som gott även om det under senaste året har varit en del omorganisationer vilket påverkar både inflöde i verksamheten och samarbetet.

I dagsläget finns resurser att bedriva SE-arbete men det vilar ett sparbeting på AME vilket kan komma att påverka om det går att bedriva verksamhet i samma utsträckning som nu.

En övergripande bild av SE-arbetet i Gnosjö är att den verksamhet som bedrivs är utarbetad efter riktlinjerna för SE. Eftersom hela verksamheten använder sig av SE-metoden blir det ett självklart arbetssätt i verksamheten. Målgruppen är arbetssökande och motiverade till arbete vilket gör att sökandet efter jobb kan påbörjas omgående. Det som kan ifrågasättas är användningen av extratjänster som är tjänster specifikt riktade till personer i långtidsarbetslöshet. Målet i SE är att säkra en anställning i konkurrensutsatt arbete men extratjänster kan inte bedömas vara konkurrensutsatt arbete eftersom inte alla kan söka en sådan tjänst. Det är dock det enda avsteget från SE-principerna som verksamheten gör.

Det är svårt att bedöma resultatet för SE-projektet eftersom den halvtidstjänst som samordningsförbundet finansierar borde innefatta cirka 10 deltagare. I dagsläget finns det dubbla antalet inskrivna i SE-projektet och det är ju ett resultat i sig, att fler deltagare får stöd, än vad som kan förväntas inom ramen för den finansierade tjänsten.

SE i Värnamo

SE på Jobbcenter unga (JCU)

På JCU arbetar tre personer som har gått SE-utbildning samt en fjärde person är utbildad inom Supported education. Arbete genomsyras av ett SE-tänk men coacherna bedriver inget stödjande arbete som i sin helhet utgår från principerna för SE. Det finns en företagsrekryterare som arbetar mer SE-inriktat, han arbetar med att anordna arbetsplatser för deltagarna i verksamheten.

IPS i Värnamo

IPS/SE-arbetet som beskrivs i texten nedan är den IPS-verksamhet som finansieras av samordningsförbundet från 2017. Det är en relativt nystartad verksamhet vilket innebär att en del frågor kring SE har varit svåra att besvara eftersom arbetssättet är i uppstartsfas. De tre IPS-coacher arbetar 40 % vardera i projektet, två dagar per vecka. Alla IPS-coacher har gått utbildning i SE/IPS. Coacherna har inte arbetat med IPS innan men med tangerande verksamhet. Målgruppen är personer med psykiska, neuropsykiatriska samt intellektuella funktionsnedsättningar. Det arbete som bedrivits hitintills i projektet har främst varit inriktat på att informera om och marknadsföra verksamheten.

I dagsläget är åtta deltagare inskrivna i projektet men målet är att coacherna ska ha åtta deltagare var på sin deltidstjänst i projektet. Coacherna ska arbeta utifrån IPS-principerna men de har ännu inte kommit så lång i deltagarnas processer mot anställning att de har fått möjlighet att praktisera alla principer.

Deltagande i IPS-projektet ska utgå från deltagarens egen motivation, annars kommer deltagaren att avslutas i IPS-verksamheten. Syftet med IPS-verksamheten är att stödja deltagare till arbete eller studier men även att uppnå en större självständighet och minska beroendet av olika myndigheter. Coacherna ska också stödja deltagaren i att hitta hållbara mönster och en balans mellan arbete och privatliv.

Coacherna ingår inte för tillfället i ett psykiatriskt rehabiliteringsteam kring deltagaren men planeringen är att de ska göra det inom en nära framtid. De har format ett samarbete med en lokal styrgrupp där alla berörda myndigheter ingår, vilket coacherna ser positivt på eftersom det kan underlätta samordning av insatser för deltagaren.

Uppstarten av projektet har fungerat förhållandevis bra. Tidigt i uppstarten upplevde coacherna att inte alla i projektets närhet hade en omedelbar tilltro till IPS-metoden vilket troligtvis berodde på kunskapsbrist. Det är något som förändras i och med att olika intressenter får mer kunskap om och förståelse för vad IPS är och hur det fungerar. Coacherna har i starten av projektet också blivit varse om att de skulle behöva en bättre samverkan med försörjningsstöd så att de gemensamt kan göra en hållbar planering för deltagaren.

En övergripande bild av IPS-verksamheten är att de verkar vara på god väg med att skapa en bra IPS-verksamhet. Det är svårt att uttala sig om verksamheten eftersom den är nystartad och deltagarna inte har varit inskrivna så länge i verksamheten. Samarbetet med ett psykiatriskt rehabiliteringsteam verkar lovande och verksamheten har möjlighet att utveckla ett IPS-arbete som är av god kvalitet.

Samordningsförbundet Södra Vätterbygden

Kommunerna Habo, Jönköping, Mullsjö och Vaggeryd ingår i Samordningsförbundet Södra Vätterbygden. Förbundet har främst finansierat utbildningsinsatser för anställda hos parterna i förbundets område. Under perioden februari 2013 – januari 2016 finansierade förbundet en del av ungdomsprojektet ”200 i praktiken” i Vaggeryd. 2014–2015 gällde finansieringen en utvidgning med en SE-coach på halvtid, placerad på AME i Vaggeryd.

Projektet 200 i praktiken – SE bedrevs under 2015–2016 i Vaggeryds kommun. Målsättningen med projektet var att skapa kontaktytor mellan arbetsgivare och ungdomar. De ungdomar som hade behov av ett mer omfattande stöd skulle erbjudas ett SE-stöd för att komma ut på arbetsmarknaden.

Målgruppen var ungdomar mellan 18–24 år inskrivna på Arbetsförmedlingen samt personer med behov av stöd på grund av såväl fysiska som psykiska funktionsnedsättningar, där särskilda insatser krävs för att personen ska kunna bli självförsörjande genom arbete eller studier.

Målet var att ungdomarna skulle få jobb eller praktikplats vid en kommunal förvaltning eller på ett företag alternativt leda till studier.

SE-coachen skulle under projekttiden arbeta med 20 deltagare varav deltagare ska ha ett lönearbete.

Habo och Jönköping, som också omfattas av Södra Vätterbygdens Samordningsförbund, ingick inte i detta projekt utan SE/IPS-verksamheten som bedrivs i dessa kommuner har på andra sätt blivit finansierade av samordningsförbundet, främst genom utbildningsinsatser i SE/IPS.

Förbundets styrelse har beslutat bevilja medel till ett nytt projekt ”IPS i psykosvården” med start i juni 2017. Syftet är att pröva ett mer metodtroget IPS-samarbete mellan kommun och psykiatriska öppenvården. Coacher anställs av Funktionshinderomsorgen i Jönköpings kommun för att arbeta med deltagare från Habo, Jönköping, Mullsjö och Vaggeryd i nära samarbete med psykosvården.

Mullsjö bedriver inget eget SE-arbete ännu.

SE i Habo

Inom socialpsykiatrin finns en sysselsättningsgrupp som arbetar med IPS-inriktning. I den gruppen jobbar en arbetsledare med IPS på cirka 40 % av sin arbetstid. Inom kommunens funktionshinderomsorg finns det en SE-coach som arbetar på 50 % med SE. Det är den SE-verksamheten som kommer att beskrivas i följande stycke, men de båda coacherna arbetar på ett likartat sätt.

SE i Habo kommun bedrivs inom funktionshinderomsorgen, utan stöd från Samordningsförbundet. Där finns två coacher anställda som arbetar med SE/IPS på del av sin tjänst. Målgruppen är personer

som har beslut om daglig verksamhet. För en del av deltagarna är det inte aktuellt med anställning utan de vill ha praktik på en arbetsplats. Anledningen till detta är ofta att anställning ställer andra krav än praktik. Målsättningen om praktik medför att coacherna inte beskriver sitt arbete som ”renlärig” SE.

I SE-arbetet finns en tydlig inriktning på arbete. Deltagarna är utredda innan de startar i SE och har en idé om var de vill arbeta vilket gör att jobbsökning och matchning kan starta relativt omgående. Det finns inga egna verksamheter att placera deltagare i så arbetet i SE blir alltid inriktat på företag på den öppna arbetsmarknaden.

Det är låg arbetslöshet i Habo vilket förenklar arbetet med att hitta arbetsplatser till deltagarna. Varje år får cirka 4–5 deltagare anställning. Ofta har deltagaren då haft praktik under några år.

Coacherna kan ge ett omfattande stöd till deltagare och arbetsgivare. SE-coachen gör täta uppföljningar och besöker deltagarnas arbetsplatser varje vecka, även om de har varit på arbetet under en tid. Coacherna stödjer även deltagaren i annat, som exempelvis att ordna med andra stödinsatser i kommunen.

Samverkan med andra aktörer kring deltagaren fungerar bra men coacherna upplever att få har kunskap om vad SE/IPS är.

En övergripande bild av SE-verksamheten i Habo är att det är en modifierad form av SE. Arbetet med arbetsgivarkontakter och stöd på arbete är helt i enlighet med SE principerna och den tydliga inriktningen på att snabbt hitta ett arbete är föredömlig SE. Det som drar ned bedömningen är att det inte är ett fokus på anställning utan att praktik är ett lika betydelsefullt resultat vilket inte överensstämmer med målsättningen i SE. Praktikens längd innan anställning skulle kunna ifrågasättas från ett SE-perspektiv, eftersom processen till anställning ska hållas så kort som möjligt.

SE i Jönköping

Jobbtorg resurs

Jobbtorg resurs, som finns inom Resursenheten på Arbetsmarknadsenheten i Jönköpings kommun har arbetat med SE sedan 2015. Verksamheten arbetar med ca 75 personer/ år av vilka flertalet erbjuds SE. Verksamheten har 5 personal anställda som arbetar med metoden. Målgruppen för Jobbtorg resurs är arbetssökande personer med försörjningsstöd som har en arbetsförmåga på minst 25 % och som behöver individuellt stöd och arbetsanpassningar. I dagsläget arbetar Jobbtorg resurs med cirka 11 personer som får stöd enligt SE-metoden och på årsbasis handlar det om ca 30 personer som väljer SE-stöd.

När det gäller utvecklingen framåt så handlar det om att implementera ett stabilt efterstöd för de personer som tar del av SE. Samordningsförbundet Södra Vätterbygden genomför just nu en förstudie för att undersöka behoven och möjligheter till långsiktigt efterstöd i Jönköping, Habo, Mullsjö och Vaggeryds kommuner.

Funktionshinderomsorgen

Funktionshinderomsorgen har arbetat med IPS sedan 2013 och verksamheten är idag till stora delar inriktad på att arbeta enligt IPS-metoden. I juni startade ett nytt projekt ”IPS i psykosvården” där syftet är att pröva ett mer metodtroget IPS-samarbete mellan kommun och psykiatriska öppenvården. IPS-coacherna är anställda av Funktionshinderomsorgen i Jönköpings kommun men kommer även att arbeta med deltagare från Habo, Mullsjö och Vaggeryd.

Det är verksamheten som bedrivs vid funktionshinderomsorgen som beskrivs i följande text.

Funktionshinderomsorgen i Jönköping[12]

Funktionshinderomsorgen i Jönköping är uppdelad i två interna verksamheter; en som är inriktad på IPS och en som är inriktad på sysselsättning. IPS-verksamheten erbjuder stöd till arbete, studier eller individuell plats. I IPS-verksamheten finns ett fokus på konkurrensutsatt arbete vilket skapar tydlighet både för deltagare, personal och samverkansparter. Det finns även en tydlighet från ledning med att verksamheten ska vara inriktad på IPS. Personalen i IPS-verksamheten utför dock inte alla moment i IPS-processen utan är uppdelade på två yrkesroller, där rollen som näringslivskonsulent är inriktad på arbetsgivarkontakterna och rollen som arbetskonsulent är inriktad på stödet till deltagaren. Det är ett avsteg från IPS-principen men det är en arbetsuppdelning som personalen tycker är funktionell.

[12] IPS-verksamheten i Jönköping har bett om att få bli utvärderade i förhållande till trohetsskalan i IPS. Den övergripande bilden av verksamheten har därför en annorlunda form än de övergripande bilderna av andra kommuner

Arbetskonsulenterna har en gruppledare och får intern handledning i grupp varannan vecka, vilket är i linje med vad som föreskrivs i IPS-principerna.

Arbetskonsulenterna arbetar med det antal deltagare som IPS-principerna anger som maxantal för god IPS. Begränsningar innebär organisatoriska svårigheter eftersom det är kö till verksamheten och stödet ska erbjudas så länge deltagaren vill. Verksamheten diskuterar olika lösningar för detta men ser det som svårt att lösa ifall verksamheten ska kunna arbeta efter IPS-principerna.

De tjänster som erbjuds deltagare i IPS-verksamheten är vad som anges i IPS-principerna. Det som kan vara en grannlaga avvägning är vad som ska räknas som arbetslivsinriktat stöd och vad som faller utanför detta, det vill säga vad arbetskonsulenterna inte ska göra. I dagsläget fungerar ibland stödet dåligt i andra livsområden för deltagare vilket gör att arbetskonsulenterna tar ett större ansvar för deltagarens livssituation än vad som beskrivs i IPS-modellen.

Samverkan är ett område där i IPS-verksamheten skiljer sig från principerna eftersom arbetskonsulenterna inte ingår i ett psykiatriskt rehabiliteringsteam. De saknar dock inte samverkan med vare sig psykiatrin eller andra i deltagarens nätverk, men det är ingen formaliserat samverkan såsom IPS-principerna föreskriver. Det kommer att starta upp ett projekt där IPS-verksamheten ska samverka med psykosvården. Projektet ska löpa under tre år och är en möjlighet för verksamheten att arbeta med metodtroget med IPS.

Deltagare kan idag inte söka IPS-stöd utan ett biståndsbeslut enligt LSS- eller SOL. Förutsättning för ett beslut om IPS är att deltagaren har beslut om hel sjuk-eller aktivitetsersättning. Det är något som arbetskonsulenterna skulle vilja se en ändring på, så att alla som har behov skulle kunna söka till verksamheten. Men det görs ingen bedömning av arbetsförmåga i IPS-verksamheten utan förantagandet är att alla som kommer till verksamheten är redo för arbete, även om det sedan kan visa sig inte vara fallet.

IPS-verksamheten bedriver ett klientcentrerat arbete. Arbetskonsulenterna kan möta deltagaren i dennes naturliga miljö, även om deltagare ofta väljer att träffas på IPS-verksamheten. Arbetskonsulenterna lägger stor vikt vid att stödja individen till att göra informerade val och diskuterar vad en etablering på arbetsmarknaden skulle kunna innebära för deltagaren. Samarbetet mellan arbetskonsulent och deltagare kännetecknas av respekt för deltagarens önskemål men ibland kan arbetskonsulenterna behöva vara lite styrande i processen eftersom inte alla typer av arbeten är möjliga att få.

IPS-verksamheten leder till att ungefär 10–12 deltagare per år får anställning och att mer än hälften av de inskrivna deltagarna är ute i praktik. De är främst inom den privata sektorn som deltagarna får arbete och verksamheten använder sig inte av kommunala anställningslösningar för personer som ingår i vad som betraktas som ”svaga grupper” på arbetsmarknaden. Detta är mycket positivt från en IPS-synvinkel eftersom de arbeten som söks ska vara konkurrensutsatt arbete. Av cirka 120 deltagare i verksamheten

kommer runt 10 % ut i anställning årligen. Det är dock svårt att beräkna andel som går till anställning utifrån att deltagarna har olika målsättning (arbete, studier eller individuell plats). IPS-verksamheten når permanenta jobb i första hand men en tredjedel av de anställda befinner sig i tillfälliga anställning eller timvikariat, något som inte är i linje med som föreskrivs i IPS-principerna. Sålunda kan anställningens permanens beskrivas som en svag punkt för IPS-verksamheten och något som verksamheten kan arbeta med att förbättra. Det handlar mycket om val; vilka och hur många arbetsgivare näringslivskonsulenten väljer att kontakta, vilka anställningsformer som arbetsgivaren väljer att erbjuda och vilka arbetsformer som deltagare väljer att tacka ja till. I övrigt så följer verksamheten IPS-principerna för arbetsgivarkontakter.

IPS-verksamheten kan erbjuda ett intensivt och frekvent stöd på arbetsplatsen till deltagare och arbetsgivare, vilket stämmer med IPS-principerna. Stödet till deltagaren är inte tidsbestämt utan kan ges så länge som deltagaren behöver, men i praktiken behöver deltagaren ha ett LSS- eller SOL-beslut för att ha rätt till insatser från funktionshinderomsorgen. Det finns en överenskommelse med Socialtjänsten om att deltagare får behålla sitt beslut om daglig verksamhet oavsett om försörjningen förändras vilket ger möjlighet till deltagare att få stöd även under anställning. IPS-insatsen avslutas när deltagaren inte längre vill ha stöd och målet är då att det ska vara ett informerat val för deltagaren, vilket är i överensstämmelse med IPS-principerna.

SE i Vaggeryd

SE-arbetet i Vaggeryd bedrivs i huvudsak på arbetsmarknadsenheten, AME. Där finns två coacher som arbetar med SE. En av dem arbetar ca 80 % i SE och har 20 deltagare för tillfället. Han har också andra arbetsuppgifter, bland annat haft fastighetsansvar. Gällande den andra SE-coachen finns ingen angiven procentsats på hur stor del hon ska arbeta SE utan hon får själv avgöra i vilken utsträckning hon ska använda sig av metoden i sitt arbete. För tillfället är det 5 personer som hon arbetar SE med men hennes målsättning är att arbeta SE med alla deltagare. Hennes tjänst är en del av ett projekt; DUA-uppdraget. Förutom SE jobbar hon även med metoden Supported education. Alla på AME har gått SE, förutom två nyanställda arbetsledare. Personalen på den dagliga verksamheten och på försörjningsstöd har också gått SE-utbildningen. SE-verksamheten har tidigare delvis finansierats av Samordningsförbundet i projektet 200 i jobb – SE men finansieras från och med 2016 i ordinarie verksamhet.

Målgruppen är personer som är långvarigt arbetssökande och som ofta har någon form av hinder i etableringen på arbetsmarknaden, exempelvis psykisk ohälsa. Totalt är det cirka 25 personer som får stöd i SE-projektet. Oftast är deltagarna motiverade till arbete. Deltagarna finns i AME´s verksamhet när de startar i SE vilket innebär att SE-coach och deltagare känner (till) varandra redan innan SE startar och har hunnit upparbeta en relation till varandra. Deltagaren har ofta fått testa sin arbetsförmåga i de egna verksamheterna och SE-arbetet tar vid när deltagaren bedöms kunna klara av ett arbete på den öppna arbetsmarknaden.

SE-coacherna arbetar med att ge stöd i hela deltagarens livssituation men inriktningen är på att deltagaren ska få och klara av ett arbete. SE-coacherna har som ambition att korta ner tiden som deltagaren är i AME´s egna verksamheter så att de snabbare ska komma ut på en arbetsplats på den öppna arbetsmarknaden.

SE-coacherna har ofta återkommande samarbeten med privata arbetsgivare där deltagare får tillsvidareanställningar, ofta i form av nystartsjobb men även i form av utvecklingsanställningar eller anställningar med lönesubventioner. De använder sig inte av kommunala anställningar i någon högre grad eftersom de har svårt att få till den typen av samarbeten.

SE-coacherna kan ge ett långvarigt uppföljande stöd på arbetsplatsen och ofta är deltagare inskrivna i verksamheten under cirka 2 år. Efter det är deltagaren alltid välkommen att höra av sig igen, om hen behöver stöd. SE avslutas när deltagaren själv vill avsluta insatsen.

En övergripande bild är att den SE-verksamhet som bedrivs i Vaggeryd till stora delar följer SE-metodens principer. Det som kan vara en svårighet för SE-coacherna är att de har en blandad tjänst där de inte arbetar SE på hela tjänsten. Detta kan leda till rollförvirring för både deltagare och

arbetsgivare; att coachen ibland stödjer deltagare i AME´s egna verksamheter och ibland i SE likväl som att coachen ibland hör av sig till arbetsgivaren om praktik och ibland om anställning. Det har tidigare funnits en tydligare inriktning på att arbeta SE i AME med fyra tjänster som var inriktade på SE men nu är det bara en tjänst kvar. Neddragningen medför att SE-arbetet har minskat och det utgör nu endast en mindre del av AME´s verksamhet.

IPS-mätning

Under våren 2017 har FoU-rum och samordningsförbunden uppmuntrat alla verksamheter i länet att genomföra en mätning av hur metodtroget de arbetar. Företrädare för SE-verksamheterna har fått bedöma sitt SE-arbete i förhållande till IPS programtrohetsskala. Av utrymmesskäl kommer inte denna mätning att redovisas i denna utvärdering. Det kan också ifrågasättas om IPS-skalan i nuvarande utformning är en relevant mätmetod i en svensk kontext eftersom skalan är utvecklad i andra kulturella, juridiska och ekonomiska förhållanden. I mätningar av IPS i Sverige får ofta SE/IPS-verksamheter genomgående relativt låga betyg på organiseringen av samverkan (få ingår i ett psykiatriskt team) och snabbt sökande efter reguljärt arbete (arbetet startar ofta med en praktik eller annan arbetsmarknadspolitisk åtgärd). Det får även SE/IPS-verksamheterna i denna utvärdering. Att inte dessa mätpunkter nås i Sverige behöver inte vara att det arbete som utförs är dåligt utan att mätpunkterna skulle behöva anpassas till svenska förhållanden.

Det är sällsynt att SE/IPS-coacher i Sverige deltar på kontinuerlig basis i ett psykiatriskt rehabiliteringsteam eftersom vård- och stöd-organisationen kring personer med funktionsnedsättning inte är organiserad på detta sätt. Att sitta med i ett psykiatriskt team kan skapa förutsättningar för den struktur, styrning och samsyn som kännetecknar en god samverkan[13] och underlätta tidig identifiering av nya deltagare. Men denna typ av samverkan kan även skapas i andra konstellationer vilket är något som en del av SE-coacherna i denna utvärdering beskriver. De poäng som SE-verksamheterna får i en IPS-mätning behöver således inte karakterisera den samverkan som de har, utan bara det faktum att de inte finns med i denna typ av psykiatriska team. Det ska bli spännande att se hur samverkan utvecklas i det nya projektet – IPS i psykosvården – där IPS-coacherna ska vara en del av det psykiatriska teamet. Den typen av samverkan är i linje med den samverkan som beskrivs i programtrohetsskalan och borde således ha potential att utvecklas till en samverkan med hög kvalitet.

En annan sak som bör betänkas när man ska använda programtrohetsskalan är att skalan är framforskad och utvecklad för målgruppen personer med allvarlig psykisk störning/sjukdom (severe mental illness). Den effekt som forskningen visar på gäller endast för den målgrupp som undersökts. Målgruppen för SE-verksamheterna i Jönköpings län skiljer sig från målgruppen för IPS utifrån att endast ett fåtal har en allvarlig psykisk störning/sjukdom. Det är därför osäkert om IPS är en effektiv metod för de målgrupper som SE-coacherna arbetar med, och om det är det arbetssätt som man ska arbeta efter och mäta sig mot. Effektstudier av SE, som är mycket lik IPS, visar dock att metoden är effektiv för personer med olika typer av diagnoser[14] vilket gör att det finns anledning att tro det att

[13] För beskrivning av vad som kännetecknar en god samverkan, se exempelvis Ulrika Englunds avhandling Samverkansprojekt och sen då? En uppföljande studie av samverkansprocessen kring barn och unga som far illa eller riskerar att fara illa.
[14] Studier av SE beskrivs i stycket Supported employment.

IPS-modellen kan vara effektiv för olika typer av målgrupper. Det som är fördelen med att använda programtrohetsskalan är att den är validerad och reliabel, det vill säga den mäter det som den avser att mäta på ett tillförlitligt sätt.

Tiden från start i verksamheten till anställning är ofta förhållandevis lång i Sverige. Det kan bero på den utbredda praktikkultur som finns inom svensk arbetsmarknadspolitik. Det finns en förväntan om att praktik ska användas för de som inom arbetsmarknadspolitiken benämns som ”svaga grupper” där personer med funktionsnedsättningar ingår. Användandet av praktik ger en relativt lång tid av SE/IPS-stöd innan anställningen börjar. I väl utförd SE/IPS kan denna period användas för att skapa goda förhållanden för praktikanten med funktionsnedsättning på arbetsplatsen som sedan underlättar förutsättningar att såväl bli anställd som att behålla anställning. Det finns dock en risk för att praktik kan utnyttjas av såväl arbetsgivare, för att få gratis arbetskraft, som av praktiksamordnare, för att nå organisationens sysselsättningsmål, och inte gynnar den enskilde individens etablering på arbetsmarknaden. Den typen av utnyttjande är SE-metoden en strävan efter att komma bort ifrån och därför är en kort tid från start till anställning en viktig princip. Men eftersom arbetsgivare i Sverige upplever det tryggt med en prövotid innan anställning av personer med funktionsnedsättning[15] är praktik innan anställning en realitet som SE-coacherna ofta får förhålla sig till. Utifrån svenska förhållande vore det kanske mer relevant att mäta kvalitet, det vill säga praktikens syfte och målsättning och kvalitativa innehåll istället för enbart kvantitet i form av det antal dagar mellan start och anställning, som används i skalan.

I SE/IPS är en viktig princip att det arbete som eftersträvas ska vara reguljärt arbete på den öppna arbetsmarknaden. Det är en princip som har sina rötter i normaliseringsprincipen och kan ses som en reaktion mot det systematiska användandet av särskil(j)da lösningar gällande arbete för personer med funktionsnedsättning. Vad som ska ses som reguljärt arbete är något som diskuteras av såväl forskare som praktiker i SE. Både subventionerade och kvoterade anställningar kan ses som särskil(j)da lösningar eftersom de uteslutande vänder sig till personer med funktionsnedsättning. De kan också ses ge möjlighet till reguljärt arbete eftersom det arbete som utförs i dessa typer av anställningar är arbete som arbetsgivare på den öppna arbetsmarknaden är villiga att betala för att få utfört. Arbetsgivare (vilket kommer att beskrivas närmare i stycket om arbetsgivarens perspektiv) menar att det är viktigt att arbetet som deltagare från SE-verksamheten ska utföra på arbetsplatsen är riktigt arbete; att det är arbete som behöver utföras. Det är med andra ord är konkurrensutsatt arbete, eftersom någon annan

[15] Gustafsson, J. (2014). Supported employment i en svensk kontext- förutsättningar när personer med funktionsnedsättning når, får och behåller ett arbete. [Supported employment in a Swedish context – conditions within that context, when a person with disabilities reaches, procures and retains employment] (Doctoral dissertation). Örebro: Örebro universitet

skulle behöva utföra arbetsuppgifterna om inte den som är anställd i en subventionerad anställning gjorde dem.

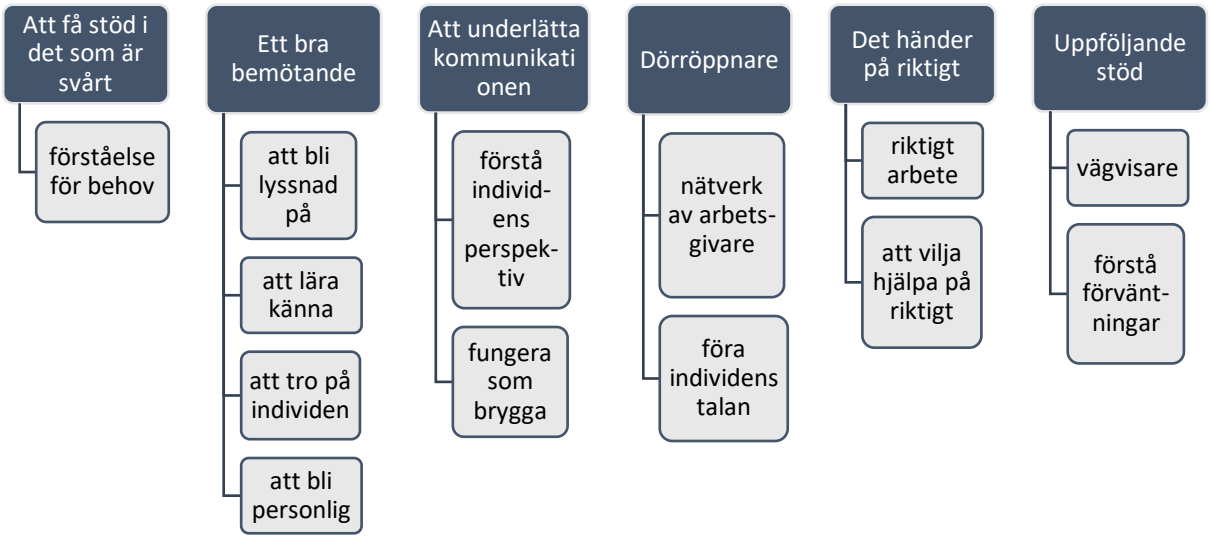
IPS trohetsskala är, utifrån vad som beskrivs ovan, inte enkel att använda som mätmetod för att kunna uttala sig om hög eller lågkvalitativ SE/IPS i Sverige. För att kunna mäta kvalitet i metoden bör man vara medveten om den forskning som ligger till grund för principernas utveckling och vad som utgör essensen i varje princip; varför just denna princip ger högkvalitativ IPS. Exempelvis kan delaktighet i ett psykiatriskt rehabiliteringsteam vara viktig för att (a) bygga upp ett multikompetent team kring klienter, som genom (b) god samverkan, (c) tidigt kan identifiera klienter i verksamheten som är motiverade till arbete, och (d) samordna stöd till enskilda klienter, samt (e) tillsammans i teamet skapa en cirkulär rehabilitering där var profession kan stödja klienten parallellt och (f) när specifika behov uppstår. Den typen av samverkan kan vara möjligt på andra sätt än att delta i ett psykiatriskt rehabiliteringsteam (även om samverkan kan underlättas mycket av att delta) och kan byggas upp för andra deltagare med andra typer av funktionsnedsättningar, som inte har kontakt med psykiatrin.

I utvärderingen har vi valt förhålla oss till SE/IPS-principer i den övergripande bild av de SE-verksamheter som ingår i SE-projekten, istället för att använda oss av IPS-skalan. IPS-skalan är enligt oss utvärderare svår att använda dels eftersom de flesta SE-verksamheterna i denna utvärdering inte strävar efter att använda sig av IPS-metoden och dels för att den systematiskt ger låga poäng på de principer som beskrivits ovan, trots att arbetet som utförs i SE-verksamheten kan vara av hög kvalitet.

SE ur deltagares perspektiv

I utvärderingen har nio deltagare intervjuats. Samtliga deltagare är idag i arbete efter en period av SE-stöd. Det är på så sätt ett selektivt urval och det är möjligt att dessa deltagare skiljer sig från andra deltagare som ännu inte har fått arbete genom SE. Anledningen till det selektiva urvalet var ett intresse för hur stödet har sett ut i hela processen till arbete, från start i SE-verksamheten till under anställning.

Deltagarna har alla sin egen unika berättelse som skiljer sig från de andras men som också har många likheter. I analysen av materialet har vi valt att fokusera på det som är gemensamt för deltagarna, det som de pekar på som betydelsefullt i deras SE-process och som har gett förutsättningar för deras förändrade livssituation. De viktigaste faktorerna för deltagarna visas i figuren nedan.



Att få stöd i det som är svårt

De flesta deltagare var inte etablerade på arbetsmarknaden innan de startade i SE. Den arbetsmarknadserfarenhet de hade var främst i form av praktik genom någon typ av arbetsmarknadspolitiskt program. Praktiken hade inte fungerat vilket flera av deltagarna menade berodde dels på att de var osäkra på sin förmåga och dels på att de inte hade fått något stöd.

Några av deltagarna har inte fått något stöd till arbete tidigare utan fått beskedet att de myndigheter[16] som ska ge stöd till arbete inte har kunnat ge stöd:

[16] Det är alltid känsligt att peka ut enskilda händelser som individer varit med om och på så sätt låta de bli representativa för myndigheters beteende. Det är dock flera av deltagarna som har liknande erfarenheter varav det inte kan sägas vara en isolerad händelse utan ett mönster som behöver lyftas upp och diskuteras i berörda myndigheter.

”Jag har inte fått stöd till arbete tidigare, jag har bara varit på AF men det funkade inte, jag gick på samtal där men de kom fram till att de inte kunde ge det stöd som jag behövde.”

Andra deltagare har tidigare fått stöd från olika aktörer för att etablera sig på arbetsmarknaden men av olika skäl har det inte fungerat bra. Ett skäl till att inte stödet har fungerat har varit att det inte har utgått från individens behov och mål utan från organisationens behov och mål. Flera av deltagarna berättar om praktikperioder som de skickas ut på främst för att organisationen trodde att det skulle vara bra för dem, men som de själva inte trivdes med:

”Jag har varit arbetslös länge och haft flera olika kontakter, jag har mått dåligt och det har inte funkat, de andra som jag träffat har ju inte varit så drivande/ … /tidigare fick jag ångest när jag visste att det bara skulle bli något som man skulle skickas ut på för att få något att göra, man måste ju trivas med det man ska göra”

Deltagare berättar även att handläggare kunde sakna förståelse för deras behov. En av deltagaren har tidigare haft en jobbcoach på Arbetsförmedlingen. Hans upplevelse är att jobbcoachen frågade vad honom vad han ville göra och sedan bollade tillbaka allt ansvar på honom själv. Deltagaren upplevde att han själv var ansvarig för att ta alla kontakter vilket är det som han hade behövt stöd i eftersom han tycker det är svårt att ta kontakter på egen hand. Detta resulterade i att inga kontakter togs och att han sa ifrån att han inte ville ha någon jobbcoach längre. Deltagaren ser stora skillnader mellan stödet han fått ifrån jobbcoachen på Arbetsförmedlingen och SE-coachen. Några exempel som deltagaren nämner är att han har fått vägledning kring vem man ska vända sig till vad gäller myndighetskontakter och att SE-coachen har hjälpt honom att få boendestöd och god man.

Behovet av stöd kommer igen i flera deltagares berättelser. Flera är medvetna om att de har andra behov än vad jämnåriga har beroende på funktionsnedsättningen:

”jag är inte som andra i min ålder, ibland behöver jag mycket stöd och hjälp, det är min diagnos som krockar med världen”

Funktionsnedsättningar ser deltagare som en av orsakerna till att de har haft svårt att få arbete och att inte veta om man ska kunna få arbete är något som har varit en källa till oro länge. Det är därför som flera deltagare ser med tacksamhet på tiden med SE-stöd eftersom det har medfört en förändring av såväl tro på vad de kan klara av som en förändrad vardagssituation:

”jag är så tacksam, jag var jätteorolig i skolan för att jag inte skulle kunna få ett jobb, det snurrade i huvudet hela tiden, jag är så tacksam mot dem, om jag inte hade mött dem så hade jag nog suttit hemma”

Ett bra bemötande

Ett bra bemötande är centralt i deltagarnas berättelser om tiden med SE-stöd. I ett bra bemötande finns flera olika beståndsdelar som var och en har varit av betydelse. Det handlar om att bli lyssnad på och bli betrodd. Det handlar också om att utveckla en personlig relation. En annan viktig beståndsdel är att underlätta kommunikationen mellan dels deltagare och SE-coach och dels mellan deltagaren och dennes arbetsplats.

Att bli lyssnad på beskriver deltagare som grundläggande för ett gott bemötande och något som många upplever sig ha blivit av sin SE-coach. Att bli lyssnad på handlar såväl om att det finns tid att lyssna som att SE-coachen agerar utifrån det som deltagaren faktiskt säger.

Att lära känna deltagaren utgör en förutsättning i att lyssna på. För att lära känna behöver SE-coachen se individen och inte bara någon som de ska ge stöd. Nyfikenhet kan vara en förutsättning liksom att brinna för det som man arbetar med; att ha passion:

”Jag tycker att det går snabbt att få en bild av om någon passar mig, alla ser ju inte individen utan ser bara någon som den som jag ska ge stöd, inte hur jag fungerar. Min SE-coach var ny, hon hade inte jobbar länge men hade nyfikenhet och passion. Det är viktigt att lära känna.”

Att tro på individen ser deltagare som en annan viktig del i ett bra bemötande. Det är något som flera av deltagarna nämner specifikt, att SE-coachen har trott på dem och deras möjligheter att få ett arbete. Några av deltagarna har tidigare varit med om att de blir bedömda som att vara sin funktionsnedsättning eller mående och inte som en person med funktionsnedsättning eller dåligt mående. Att tro på individen innebär att man kan ställa krav men det som varit skillnad mellan andra personer som ställt krav är att SE-coacherna även erbjuder stöd för att deltagaren ska klara av att uppfylla kraven:

”NN var verkligen annorlunda, hon pratade på ett annat sätt och hon trodde verkligen på mig, jag har dålig självkänsla och de andra trodde att hela jag var så dålig men hon såg något annat i mig och trodde på mig och fick mig att utmana mig själv/ .../hon ser igenom vad som är dåligt mående och vad som är min osäkerhet, hon har varit lite tuffare och det har varit bra för mig/ .../hon erbjuder sig att följa med och då vågar man, hon accepterar inte att jag bara struntar i det men hon gör det på ett bra sätt, genom att erbjuda sin stöttning. Då ger man inte upp, jag känner att hon tror på mig och det gör jättestor skillnad, det ändrar hela grejen”

Att tro på individen betyder inte att SE-coachen behöver vara odelat positivt till allt som deltagaren föreslår eller gör utan deltagare beskriver att de uppskattar en kritisk dialog. Att vrida och vända på olika alternativ och lyfta fram infallsvinklar som deltagaren själv inte tänkt på.

Att bli personlig är ytterligare en del som deltagarna lyfter fram som viktig i ett bra bemötande. Utifrån att de träffar SE-coachen relativt ofta finns det möjligheter att lära känna varandra på ett mer personligt plan, om SE-coachen bjuder in till att det ska vara på det sättet:

”jag har ganska svårt att bli bekväm i någons närhet men om man känner att den som gör jobbet verkligen gillar det, det gör skillnad, man blir ju stundtals som vänner, på ett bra sätt, man kan prata om andra saker än jobb och mående, att lära känna och veta något om den andre, det blir ju inte lätt att känna sig bekväm med någon som man inte vet något om”

Att underlätta kommunikationen

I deltagarnas berättelser kommer det fram att SE-coacherna på olika sätt försöker underlätta i kommunikationen dels mellan dem och deltagaren och dels mellan deltagaren och dennes arbetsplats. Det handlar ofta om att SE-coachen har lärt känna deltagaren så bra att hen vet om eventuella kommunikationssvårigheter som deltagaren har och anpassar samtalet eller mötet så att de inte ska uppstå. Det handlar också om att SE-coachen lärt känna deltagaren så bra att **SE-coachen förstår och kan ta deltagarens perspektiv**, speciellt i det som är otydligt och svårt att förstå. Då kan SE-coachen fungera som en tolk av det som andra säger och få det begripligt för deltagaren. SE-coachen fungerar ofta som en ”brygga” till arbetsgivaren, speciellt under den första tiden. Behovet av att ha en brygga kan dels bero på kommunikationssvårigheter men också på rädsla för auktoriteter:

”*Jag har svårt att ta upp saker med chefen själv, jag har respekt för och är lite rädd för chefen, det är alltid lättare att ta upp det med någon annan. Men chefen vill gärna att jag ska ta upp det med honom och jag har en kontaktperson på jobbet som jag kan prata med men jag vill fortsätta ha kontakt med min SE-coach så länge som jag känner att det behövs och jag tycker att det är lättast att sitta ner och prata och att inte bara ha kontakt via telefon och sms.”*

Ett annat forum där SE-coachen **fungerar som en brygga** är i deltagarens myndighetskontakter. Flera av deltagarna berättar om svårhanterliga myndighetskontakter som dels beror på bemötande från olika handläggare och dels på den typ av möten som är brukliga vid myndigheterna. Många deltagare har svårt att ta in den information som ges under mötena och då kan SE-coachen finnas med och skriva ner informationen för att förmedla den till deltagaren senare. Det finns överlag en skepsis mot myndigheter hos deltagarna utifrån att flera känner sig illa behandlade och det kan därför vara en stressfull situation att behöva ha kontakt, vilket SE-coachen kan vara med och överbrygga:

”har varit mycket i kontakt med FK och det har hon hjälpt mig med jättemycket, jag blir så förbannad och stressad av att ha kontakt med dem och det har hon hjälpt mig med”

Dörröppnare

SE-coacherna har fungerat som dörröppnare till arbetsmarknaden för deltagarna och erbjudit dem att ta del av SE-verksamhetens **nätverk av arbetsgivare**. De flesta deltagarna saknar kontakter på arbetsmarknaden vilket försvårar möjligheterna att få jobb. Det kan också vara svårt att veta vilka typer av jobb som finns att söka om deltagaren inte har varit ute i arbetslivet tidigare, då kan SE-coachen bidra med sin erfarenhet och komma med förslag på jobb som skulle kunna vara intressanta. Deltagare tycker också att det är bra att SE-coachen kan **föra deras talan** och på så sätt göra arbetsgivare intresserade av att träffa dem:

”De har varit till stor hjälp. Det har ett visst sätt att prata för en och mycket kontakter, jag kommer utifrån och då är det inte så stor chans att få jobb, om de inte vet vem jag är.”

Det händer på riktigt

Ett lika centralt tema som bemötande är upplevelsen av att det händer på riktigt i deltagarnas berättelser. Det handlar om riktiga arbetsplatser och att vilja hjälpa på riktigt.

Att SE-coacherna **vill hjälpa på riktigt**, och inte bara låtsas vilja, har varit en upplevelse som flera av deltagarna delar. Det är inte något som de är vana vid, men som har varit viktigt för att de ska vilja ta emot stöd:

”det var jobbigt att komma hit, jag är emot myndigheter för de förstår mig inte och jag trodde att det här var en myndighet, jag trodde inte att de ville hjälpa mig men sedan märkte jag att de verkligen ville hjälpa mig, det är viktigt att folk vill hjälpa mig på riktigt, att de inte bara låtsas vilja det, och när jag märkte att de ville hjälpa mig på riktigt, då lossnade det.”

Att SE-coacherna på riktigt vill hjälpa deltagaren är viktigt men det är lika viktigt att det är till riktiga jobb. Deltagarna har erfarenhet av vad de kallar ”värdelösa” eller ”meningslösa” praktiker, just för att praktiken inte har bidragit med något av värde och därför saknat mening. SE har bidragit till att stoppa ekorrhjulet av praktiker och lett till ett riktigt jobb:

”om jag inte hade träffat NN så hade jag nog inte gjort någonting, i bästa fall någon sådan där praktik/ …/men att hamna på ett ställe där de behöver hitta på arbetsuppgifter känns värdelöst/ …/då var jag ledsen när jag gick därifrån/ …/NN har hjälpt mig med ”riktig” arbetsplats

Betydelsen av ett riktigt arbete

Att ha ett arbete betyder mycket för deltagarna. Det handlar om att få en trygghet i tillvaron och att ha något viktigt att göra på dagarna som man trivs med, speciellt när resten av livet inte är så bra:

”jag har jobbet men inte mycket mer/…/viktigt att jobbet är bra för alla dagar är inte bra (när man mår dåligt)”

Det handlar också om att få en bättre ekonomi och bli självförsörjande. Deltagarna har planer för framtiden som kräver en bättre ekonomi än de haft tidigare, de vill ta körkort, köpa bil och flytta till egen lägenhet. Tack vare jobbet så finns nu möjligheterna. Men för flera av deltagarna är framtiden ännu ganska oviss eftersom de inte vet hur länge som de får behålla arbetet. Det finns deltagare som är anställda på olika arbetsmarknadspolitiska anställningar[17] där framtiden på arbetsplatsen till stor del beror på om arbetsgivaren vill fortsätta att ha deltagaren anställd efter det att lönesubventionerna minskar eller försvinner:

”nu är jag anställd till september men sedan vet jag inte, jag vet inte var jag skulle vara annars skulle vilja vara så jag skulle bli jätteledsen om jag inte fick vara kvar där, men det ska ha råd att ha mig och det hänger på ekonomin”

Uppföljande stöd

En viktig princip i SE-metoden är det uppföljande stödet på arbetsplatsen. Deltagarna beskriver hur det på olika sätt har skapat trygghet för dem. Stödet som deltagarna beskriver har varit av specifik betydelse är att SE-coachen har fungerat som en vägvisare och kunnat vara med och göra arbetslivet begripligt och hanterbart.

Det är flera av deltagarna som beskriver tryggheten som SE-coachen har gett dem under den första tiden i arbetet. Det kan vara jobbigt att starta i ett nytt jobb och att någon finns med kan vara skillnaden mellan att våga börja eller inte:

”NN var med första dagen på jobbet, det var jobbigt att börja ett nytt jobb och om jag inte hade fått hjälp av NN hade jag nog inte velat komma den första dagen”

SE-coachen har fungerat som en **vägvisare** genom att visa på väg genom det som är svårt eller oklart för deltagaren. En av deltagarna berättar att hon inte visste hur hon skulle vara i förhållande till dem som hon mötte på arbetsplatsen. Då var SE-coachen med henne på jobbet och visade hur hon pratade med de andra på arbetsplatsen och introducerade på så sätt deltagaren i en jargong som hon kunde fortsätta med:

”först var jag lite rädd för alla här men nu är jag kompis med alla. NN visade hur jag kunde prata med alla, hur jag kunde vara med dem”

Att vara vägvisare kan också vara att stödja deltagaren i att tydliggöra och **förstå förväntningar** som ställs på eller av deltagaren. Det kan bli särskilt tydligt i övergången mellan praktik och anställning då kraven, eller förväntningar om krav, kan förändras. En av deltagarna berättar att för hen så var

[17] Exempelvis anställningsformer där beslut om anställning tas på max ett år eller där ändrade direktiv hos Arbetsförmedlingen kan stoppa anställningen.

samtalen med SE-coachen viktiga för att tydliggöra vad som var hennes egna krav på sig själv och vad som var de egentliga kraven som ställdes på arbetsplatsen:

”Det var en omställningsperiod att bli anställd, jag trodde att jag var tvungen att producera 200 % och mådde dåligt, jag pratade med min SE-coach om det och hon förde det vidare till chefen. ”

Det är också viktigt för deltagarna att stödet finns kvar under anställningen eftersom det fortfarande kan uppstå situationer där de behöver ha stöd. Stödbehovet minskar ofta efter en tid i anställning men även om det till synes verkar vara få problem, kan det finnas saker som deltagaren behöver få stöd av SE-coachen för att reda ut:

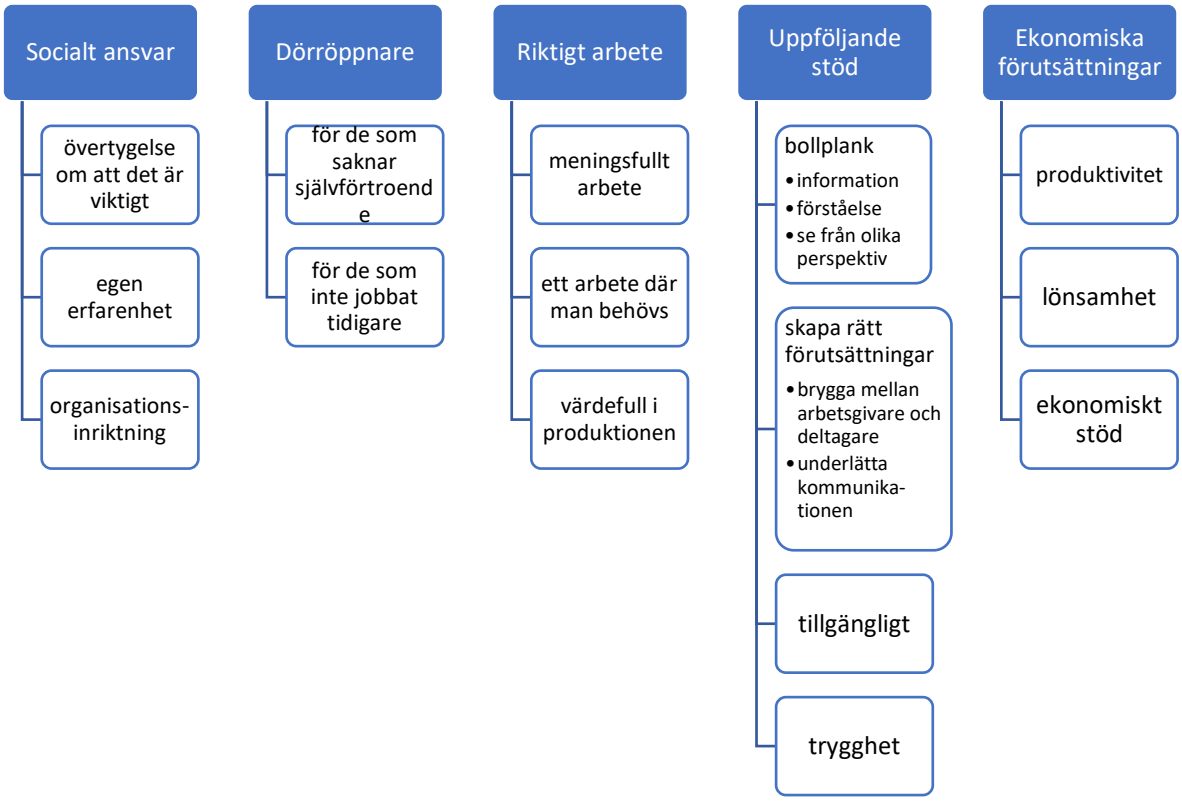
”Jag träffar NN regelbundet, jag har inte så uppenbara problem men jag kontaktar henne då jag har saker som jag behöver reda ut, det är mycket som pågår i mitt huvud. Vi har kanske kontakt var tredje vecka och pratar om sådant som är kopplat till arbete, vi träffas lika regelbundet nu som vi gjorde när jag var på praktik”.

Deltagarna har inte haft ett sådant tydligt uppföljande stöd i sina tidigare erfarenheter i arbetslivet men säger att det har gjort stor skillnad för dem. Tillsammans med SE-coachens stöd till att öppna dörrarna till riktiga jobb har det uppföljande stödet lett till att deltagarna har kunnat få och behålla en anställning.

SE från arbetsgivares perspektiv

Sju arbetsgivare har intervjuats i utvärderingen. De har alla tagit emot eller anställt deltagare från SE-verksamheterna. Det är följaktligen arbetsgivare som är positivt inställda till att ta emot eller anställa personer med funktionsnedsättning och kan bara sägas vara representativa för arbetsgivare som delar denna inställning. Anledningen till urvalet är ett intresse för hur arbetsgivare har upplevt stödet från SE-coacherna och vad de har sett som viktigt, dels i stödet och dels för att vilja anställa deltagare från SE-verksamheterna.

Arbetsgivarna är ifrån olika företag och sektorer och har således olika förutsättningar för att ta emot och anställda deltagare från SE. I analysen av intervjuerna har vi valt att fokusera på det som är gemensamt för arbetsgivarna och vad de pekar på som betydelsefullt för dem för att ta emot eller anställa en deltagare från SE-verksamheten. De mest betydelsefulla faktorerna visas i figuren nedan:



Socialt ansvar

Det sociala ansvaret är något som de arbetsgivare som intervjuats nämner som en central faktor bakom varför de var intresserade av att ta emot en person med funktionsnedsättning på arbetsplatsen. De ser det som viktigt för att alla ska få chansen och finner också en glädje i att se människor växa:

”Som person tror jag på människor och att det aldrig är för sent. Jag känner chefen på SE-verksamheten sedan tidigare och hon har fört fram att vi måste hjälpas åt och det har lockat mig, det är roligt att se människor växa.”

Flera av arbetsgivarna har egen erfarenhet av att ha någon i familjen eller nära umgänget som har funktionsnedsättning vilket har påverkat deras beslut att ta emot. För större företag är det också en organisationsinriktning; att arbetsgivare eller verksamhetsledare har uttryckt en tydlig inriktning på att stödja de som har det svårt att etablera sig i arbetslivet:

”Chefen är tydlig i sin uppfattning om att vi ska stödja de som har det tufft”

Dörröppnare

Även om arbetsgivarna har valt att ta ett socialt ansvar är det på SE-coachens initiativ som samarbetet dem emellan har startat. SE-coachen har på så sätt fungerat som en dörröppnare till deras verksamhet för deltagarna. Arbetsgivarna lyfter fram två olika faktorer för varför denna dörröppning behövs; deltagarnas brist på självförtroende och deltagarnas brist på arbetserfarenhet. Att ett bristande självförtroende är ett hinder för att våga söka jobb själv är det flera arbetsgivare som tar upp under intervjuerna. Deltagare som har kommit till arbetsplatserna har varit väldigt osäkra till att börja med och inte vågat ta för sig på arbetsplatsen men det är något som förändras i positiv riktning över tid. Att deltagarna växer i självförtroende under tiden på arbetsplatsen är något som de ser med stolthet på, eftersom de har kunnat vara med och bidra till detta:

”NN skulle aldrig ha kommit själv, nu har hon varit här så länge att hon har byggt upp sitt självförtroende”

Arbetsgivarna ser också brist på arbetserfarenhet som en faktor som kan försvåra inträdet på arbetsmarknaden för deltagarna och menar att det kan vara viktigt för både arbetsgivare och deltagare att en SE-coach kan finnas med för att förbereda deltagarens inträde på arbetsmarknaden på bästa sätt.

Riktigt arbete

En annan viktig faktor som arbetsgivarna tar upp för att vilja ta emot en deltagare är att de kan erbjuda riktiga arbetsuppgifter att utföra. Riktiga arbetsuppgifter är arbetsuppgifter som behöver bli utförda på arbetsplatsen. Det är arbetsuppgifter skapar ett meningsfullt arbete och bidrar till produktionen:

”Det behöver vara meningsfulla arbetsuppgifter och fylla en funktion för både arbetsgivare och den som jobbar, personen måste göra nytta, både för sin egen skull och för företaget.”

Riktiga arbetsuppgifter medför att personen blir behövd i arbetsgemenskapen och därmed också saknad när denne inte är där. Det kan vara ett hinder ifall deltagaren har ett mående som sviktar periodvis och det kan då, tyvärr menar arbetsgivare, bli ett skäl att avsluta arbetet för deltagaren. Men de flesta arbetsgivare har försökt lösa sådana situationer så länge som det är möjligt för att deltagaren

ska kunna vara kvar i arbetet, just för att hen är behövd när hen är där och för att hen har blivit en del av arbetsgemenskapen:

" Andra bryr sig mycket om henne och är bekymrade när hon inte är där, för både arbetet och för hennes mående."

Arbetsgivare beskriver att riktiga arbetsuppgifter skapar förutsättningar för att personen ska känna sig värdefull för företaget. Att vara behövd är en del i att vara värdefull, liksom att arbetsuppgifterna är meningsfulla för deltagare.

"Jag har jobbat länge som personalchef, och har bara positiva erfarenheter att ta emot personer med funktionsnedsättningar, om man kan ta emot rätt för det är viktigt att styra upp. Den man tar emot måste känna sig värdefull, att det inte är något konstgjort arbete, och det är viktigt att snabbt komma in i gemenskapen. Det är viktigt att det finns riktiga arbetsuppgifter som vi kan lägga över på personen"

Uppföljande stöd

Det uppföljande stödet beskriver arbetsgivare som en betydelsefullt för valet att samarbeta med SE-verksamheten. Stödet fyller flera viktiga funktioner för arbetsgivaren. SE-coachen fungerar dels som ett bollplank till arbetsgivaren frågor som rör deltagaren och dennes behov och dels som en brygga till deltagare. Det uppföljande stödet bidrar genom dessa funktioner till att skapa rätt förutsättningar på arbetsplatsen. Arbetsgivarna pekar också på betydelsen av att stödet är tillgängligt när de behöver det och hur det på så sätt skapar en trygghet för arbetsgivaren.

Arbetsgivarna beskriver flera komponenter som är centrala i SE-coachens roll som **bollplank** till arbetsgivaren. Det är dels att **ge information** om deltagarens behov och svårigheter så att arbetsgivaren kan skapa en så bra arbetssituation som möjligt för deltagare:

"Hon har sina rutiner och vi måste hjälpa henne att prioritera och att coacha personalen i hur de ska bemöta henne. SE-coachen har gett info och vi har även haft möten där NN har fått tala om vad som försiggår i hennes huvud. När någon säger något annat än vad det ska vara, då blir det kaos"

En annan viktig komponent är att SE-coachen genom att fungera som bollplank kan **skapa förståelse** för hur det kan vara för deltagaren och hur hen kan uppleva en situation. Hur funktionsnedsättning eller sjukdom påverkar deltagare kan vara svårt att förstå för andra och det är inte alltid som deltagaren själv vill berätta vad som är viktigt för att skapa en bra arbetssituation. I de fallen kan SE-coachen vara ett stöd i att föra deltagarens talan och berätta om funktionsnedsättningen för att skapa en förståelse hos arbetsgivare och arbetskamrater.

SE-coachen får genom att vara ett stöd till både arbetsgivare och deltagare ta del av bådas perspektiv. Arbetsgivare beskriver hur SE-coachen kan hjälpa dem att se deltagarens perspektiv och på så sätt

öppna upp för en större förståelse för dennes motiv och beteenden. Det kan underlätta samarbetet och minska risken för framtida missförstånd.

SE-coachen är på det sättet viktig för att **skapa rätt förutsättningar** för deltagaren på arbetsplatsen, speciellt i början. Det kan för deltagaren vara en fråga om tillit menar arbetsgivare; att det tar ett tag innan deltagarna får den tillit till arbetsgivaren som behövs för att våga ta upp saker som är svåra eller inte känns bra och under denna tid kan SE-coachen fungerar som **en brygga mellan deltagare och arbetsgivare**:

”Det är viktigt att SE-coachen kommer ut, för att deltagaren berättar mer för honom hur han mår, än vad han gör för mig. Eller om han tycker något är stressigt, tungt eller jobbigt så säger han inte det till mig utan tar det med SE-coachen /…/ Han vill väl inte klaga, han vill framstå som att det fungerar”

Att skapa rätt förutsättningar handlar mycket om kommunikation. Likt deltagarna beskriver även arbetsgivarna att SE-coachen på olika sätt **underlättar kommunikationen** mellan dem och deltagarna genom att anpassa information till deltagarna. Anpassad information ökar förutsättningarna att kunna göra ett bra jobb:

”NN har fått chansen men det har andra också fått och då har det inte funnits personer bakom dem, och om det har varit problem så har det kommit igen och igen och igen men för NN hände det aldrig för då fanns SE-coachen med och kunde förklara”

En viktig beståndsdel i att kunna fungera som bollplank och i att underlätta kommunikationen är att vara **tillgänglig** när behovet uppstår. Arbetsgivare beskriver att SE-coacherna finns bara ett telefonsamtal bort och att de ofta besöker arbetsplatsen. Det är något som de skulle vilja att fler som arbetar med att ordna praktiker eller anställningar för personer som är utanför arbetslivet skulle göra, eftersom det ställer ganska höga krav på arbetsgivaren att ta emot en sådan praktikant eller anställd. Det är tryggt att ha någon att vända sig till om det skulle behövas:

”SE-coachen finns alltid att ringa och det är en trygghet för både mig och NN”

Trygghet är något som återkommer i arbetsgivarnas berättelser om samarbetet med SE-coachen. De menar att SE-coachen har gett en trygghet till deltagaren så att denne har vågat prova på arbete och att stödet från SE-coachen har skapat trygghet för dem när de tagit emot deltagaren på sin arbetsplats.

Arbetsgivarna pekar på att det uppföljande stödet med SE-coachens funktion som bollplank och med att skapa rätt förutsättningar och trygghet ofta har varit en nödvändighet för att det ska bli en anställning så småningom för deltagaren:

”Det har varit avgörande för oss att få stöd annars hade vi inte anställt”

Det har uppstått hinder på vägen som SE-coachen tillsammans med arbetsgivare och deltagare har funnit lösningar på. Arbetsgivare menar att utan SE-coachens stöd hade dessa hinder varit svårare att lösa eftersom arbetsgivare inte alltid har tid eller möjligheter att ge det stöd som SE-coachen har haft.

Ekonomiska förutsättningar

Arbetsgivare beskriver att oavsett det sociala engagemanget så måste finnas ekonomiska förutsättningar för att det ska bli en anställning. Ekonomiska förutsättningar handlar dels om deltagarens **produktivitet** och **lönsamhet** och dels om **lönesubventioner**. Produktiviteten är viktig eftersom det är arbetsgivarens ansvar att vara produktiv:

”Vi har ett jätteansvar att vara produktiva så om hon inte hade varit produktiv så hade vi inte anställt.”

Lönsamheten är ofta beroende av produktiviteten och arbetsgivarna beskriver att de vill *”kunna räkna hem”* och få *”sista raden att gå ihop”* när de beskriver skäl till att anställa eller inte. Flera av arbetsgivarna tycker att de har fått se en större produktivitet hos deltagarna än de förväntat sig vilket har varit en positiv överraskning. De ser också att det kan bli mindre belastning hos övriga anställda på arbetsplatsen eftersom de blir avlastade med de lite enklare arbetsuppgifterna. Detta har gett ett mervärde i sig eftersom personalen får mer tid till andra arbetsuppgifter. En av arbetsgivarna är dock lite bekymrade över att den deltagare som är hos dem har fått ett försämrat mående vilket påverkar dennes produktivitet och de är tveksamma till om de kommer att kunna behålla deltagaren på arbetsplatsen.

Lönesubventioner

Lönesubventioner har betydelse för hur produktivitet och lönsamhet bedöms av arbetsgivaren. Det handlar både om deltagarnas produktivitet och om andra anställdas produktivitet:

”Det ekonomiska stödet är jätteviktigt. Det tar tid initialt att ta emot någon, och om det skulle ta för mycket tid och energi från det ordinarie skulle vi inte kunna ta emot, men nu kompensera man det ekonomiska lite. Det är en bra inkörning så att man vågar chansa.”

Lönesubventioner skapar ett utrymme för att våga prova på de som är ”lite osäkra” vilket är betydelsefullt för att arbetsgivaren ska våga ta emot. Det fungerar som en bra dörröppnare tillsammans med stödet från SE-coachen eftersom båda skapar en trygghet i rekryteringen.

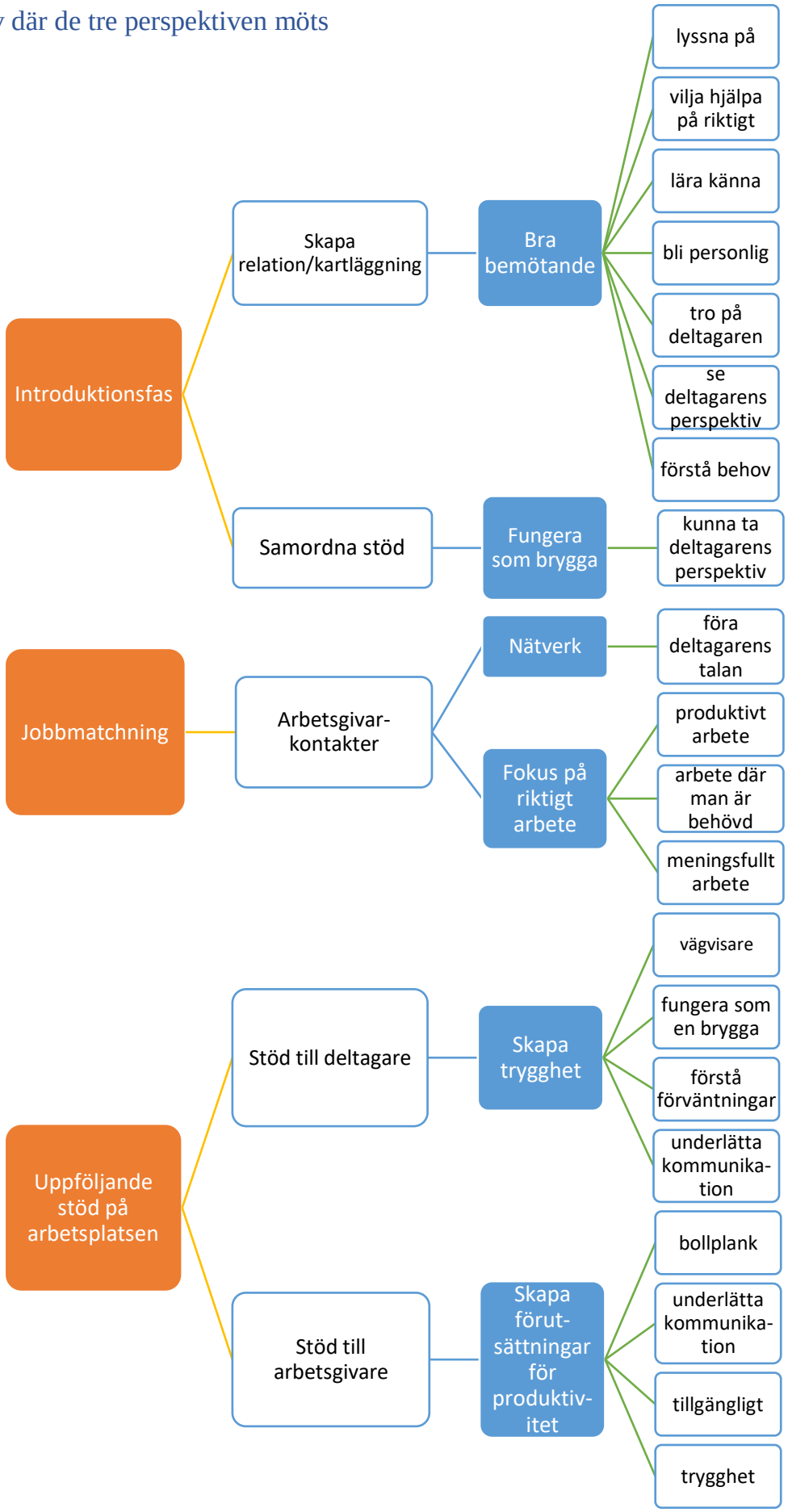
Vad kan vi lära från utvärderingen av SE/IPS?

Metoder inom socialt arbete kan utvärderas på en mängd olika sätt. I evidensprovade praktiker brukar man se på metoder från tre olika håll; vad forskningen säger om metoden, vad målgruppen säger om metoden samt vad utövarna säger om att arbeta med metoden. I SE behövs perspektiven utvidgas med arbetsgivarnas perspektiv eftersom målgruppen för SE är såväl deltagare som arbetsgivare. I utvärderingen har vi undersökt SE/IPS-metoden från tre perspektiv; arbetsgivares, deltagares och SE-verksamhetens, där både SE-coacher och chefer har fått ge sitt perspektiv.

Det finns mycket att lära om SE/IPS-metoden genom att sammanföra SE-coachernas arbetssätt med arbetsgivares och deltagares perspektiv. Vi har försökt att tydliggöra vad som är viktigt för deltagare och arbetsgivare under de olika delar som utgör SE-metoden genom att skapa en överskådlig figur (som visas på nästa sida). Det är dock svårt att namnge de olika faserna i SE-arbetet eftersom flera olika begrepp används i de olika SE/IPS-verksamheterna på det arbete som bedrivs i samma fas. Därför har vi tagit oss friheten att namnge de olika faserna efter vad som på en övergripande nivå kännetecknar dem och i nästa steg beskrivit vad som i det praktiska arbetet kännetecknar SE-arbetet i dem. På efterföljande nivåer beskrivs sedan vad som arbetsgivare och deltagare pekar på som viktigt i SE-arbetet under varje fas.

Figuren visar det som är betydelsefullt i SE från deltagares, arbetsgivares och, till viss del, SE-coachers perspektiv och skulle kunna användas som underlag för metodbeskrivning och utveckling. Den visar på det som ofta är ”finliret” i SE, det som utgör essensen i metoden men som inte är så enkelt att läsa sig till i en metodbeskrivning av vad som ska göras eftersom det också handlar om hur man ska göra det. Att arbeta med ett person-centrerat arbetssätt kan i det praktiska arbetet innebära att arbeta såsom deltagarna beskriver som viktigt för dem och som i figuren står i rutorna längst till höger. De SE/IPS-coacher som vi har träffat i denna utvärdering och i andra sammanhang har fått frågan om vad de gör i SE/IPS och ofta blir svaret; det är svårt att beskriva, jag gör ju så mycket. Vi har förstått efter åtskilliga sådana frågor att SE/IPS-arbetet är mer komplext än vad som går att fånga i enkla beskrivningar eller flödesschema. I sådana scheman ser SE/IPS-metoden ut som många andra av de metoder som används inom arbetsmarknadspolitiken och det kan göra det svårt att förstå vad som skiljer SE/IPS från andra metoder. Det behövs följaktligen ett sätt att beskriva komplexiteten i metoden och det är vad vi har försökt göra i den figur som presenteras på nästa sida.

En bild av där de tre perspektiven möts



Som figuren visar är det några komponenter i SE/IPS-stödet som kommer fram som mer centrala än andra. För deltagare är ett bra bemötande speciellt viktigt under introduktionsfasen och både SE-coacher och deltagare ser bemötande som en central komponent av SE/IPS. En annan central komponent är att samordna stöd genom att fungera som en brygga mellan deltagare och myndighetskontakter. För att kunna fungera som en brygga behöver flera av beståndsdelarna i ett bra bemötande vara uppfyllda såsom att lyssna på deltagaren och att ha en förståelse för deltagarens behov. Deltagare beskriver att de har mötts av ett kvalitativt annorlunda stöd i SE-verksamheten än de har fått tidigare, trots att merparten har varit föremål för insatser inom arbetsmarknadspolitiken.

Det som mycket tydligt kommer fram som betydelsefullt i deltagarnas berättelser om deras tid med SE-stöd är att SE-coacherna har velat hjälpa på riktigt, med vad deltagarna har behövt stöd i. Deltagarna har upplevt sig som delaktiga i vad som görs kring dem och upplevt att SE-coacherna tror på dem och deras förmåga, vilket kan vara en förutsättning för att känna delaktighet i en sådan typ av process. Värdet av ett bra bemötande blir tydligt i deltagarnas berättelser och det är något som också SE-coacherna beskriver som viktigt för att kunna stödja deltagarna. SE-coacherna innebär också en trygghet för deltagarna. Att någon som de kan lita på finns med i en osäker situation har underlättat såväl myndighetskontakter som inträdet på arbetsmarknaden.

Betydelsen av SE-coachens arbetsgivarkontakter och nätverk påtalas av flera av deltagarna. De flesta saknar ett eget arbetsrelaterat nätverk och att få ta del av SE-coachens nätverk kanske är en av de faktorer som betyder mest för inträdet på arbetsmarknaden. SE-coacherna själva beskriver ofta arbetsgivarkontakter som deras svaga punkt i SE-arbetet och flera av SE-coacherna påtalar att de behöver utvecklas i arbetet med arbetsgivarkontakter. Kontakter med arbetsgivare är en springande punkt i SE eftersom målet är anställning och utan arbetsgivare finns inga anställningar. Utifrån att arbetsgivare påtalar betydelsen av riktiga arbetsuppgifter bör SE-coacherna följaktligen inrikta sig på att söka riktiga arbetsuppgifter för deltagaren. Riktiga arbetsuppgifter är centrala för att arbetsgivaren ska anställa och för att deltagaren ska uppleva det som meningsfullt att utföra arbetsuppgifterna. De leder också till att deltagaren blir behövd på arbetsplatsen och sedd som värdefull av arbetsgivaren.

Arbetsgivaren är ofta villig att ta ett socialt ansvar genom att ta emot en deltagare med svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Men för att det ska bli bra för deltagaren och för att arbetsgivaren ska vilja anställa deltagaren måste deltagaren vara produktiv. Jobbmatchningen och det uppföljandet stödet blir två centrala komponenter för att nå deltagarens maximala produktivitet eftersom SE-coachens behöver hitta en arbetsplats där det finns möjligheter för deltagaren att vara produktiv och sedan ge ett uppföljande stöd för att stödja deltagare och arbetsgivare i deltagarens fortsatta produktivitet.

Det som arbetsgivare nämner som viktigt för att nå produktivitet är att SE-coachen är med och skapar trygghet och förutsättningar för produktivitet genom att fungera som bollplank för dem och genom att

underlätta kommunikation mellan dem och deltagaren. På så sätt skapas rätt förutsättningar för deltagaren på arbetsplatsen och missförstånd kan undvikas vilket kan påverkan deltagarens möjligheter att behålla anställningen.

Reflektioner

Under utvärderingens gång har vi som utvärderare reflekterat över hur SE/IPS-verksamheterna är utformade och SE/IPS-coachernas arbetssätt. Det finns mycket bra i arbetssätt som utvecklats i de olika SE-verksamheterna och något som är värt att lyfta fram är att SE/IPS-coacherna arbetar mycket personcentrerat där deltagarens preferenser och behov är styrande i arbetet. För deltagarna har detta bemötande inneburit en skillnad från deras tidigare erfarenheter av stöd till arbete vilket talar för att arbetssättet inom SE/IPS i Jönköpings län som skiljer sig från andra arbetssätt som används inom arbetslivsinriktad rehabilitering, precis som SE/IPS ska göra. Bemötandet från SE/IPS-coacherna har gett skillnad och påverkat deltagarnas etablering på arbetsmarknaden.

Något annat som är värt att lyfta fram är engagemang hos SE/IPS-coacher och chefer. I denna utvärdering har vi inte specifikt inriktat oss på vad SE/IPS-coacherna och deras chefer tycker om metoden. Det var en fråga i den tidigare utvärderingen som gjordes och den visade att SE/IPS-coacherna tyckte att arbetssättet var i linje med deras synsätt på hur arbetslivsinriktad rehabilitering bör bedrivas. Det är en inställning som även beskrivs i denna utvärdering. SE/IPS-coacherna och deras chefer tycker metoden fungerar bra att arbeta med, de trivs med att jobba på det här sättet och de är stolta över det arbete som de utför eftersom de ser att det ger resultat.

Resultat, i SE/IPS-coachernas ögon, handlar ofta om så mycket mer än att bara få ett jobb genom SE/IPS. Det kan vara att någon som hittills bara suttit hemma nu börjar komma till deras verksamhet eller att någon som misstror alla myndigheter börjar lita på dem och anförtror sig så att de kan hjälpa hen. Det kan också vara att någon får ordning på sin livssituation eller att någon börjar tro på sig själv och att hen kan klara av ett arbete. I SE/IPS-coachernas beskrivningar av det SE/IPS-arbete som de bedriver pekar de på en mängd sådana resultat och många av SE/IPS-coacherna menar att det kan vara ett lika viktigt resultat för dem som att deltagaren når anställning, åtminstone i ett första läge. De ser SE/IPS som en process där saker och ting måste falla på plats för deltagaren eftersom det kommer att underlätta etableringen på arbetsmarknaden. På det sättet, menar de, blir det lite tokigt att bara se på siffror för att mäta effekter av SE/IPS, eftersom att enbart se på utfall till anställning eller studier blir en ensidig bild av vad SE/IPS förändrar för deltagaren. Vad det gäller siffrorna så visar resultaten från statistiken i SUS (som redovisas på sidan 14) att 41 % av de inskrivna deltagarna hittills har nått anställning. Det är en siffra som står sig bra både i ett svenskt och internationellt perspektiv. Det är dock svårt att jämföra resultat från SE/IPS-verksamheter eftersom både målgrupp och mättid kan

skilja sig åt. SE/IPS-insatser är långsiktiga vilket gör det svårt att beräkna procentsatser till anställning på årsbasis eftersom SE-processen ofta sträcker sig över flera år. Målgruppen för SE/IPS-insatsen kan också skilja sig mellan verksamheter där de personer som verksamheterna ger stöd till har olika behov av stöd och möter olika möjligheter och hinder i processen till anställning vilket försvårar jämförelser mellan verksamheter.

Det som visar sig i de övergripande bilderna av SE-arbetet i de enskilda kommunerna är att SE har anpassats efter de lokala förutsättningarna. Flera av SE/IPS-coacherna beskriver att de arbetar med dem som ”ingen annan arbetar med” vilket kan tolkas som SE/IPS-verksamheten fyller en viktig funktion i den organisation där metoden implementerats. I flera av organisationerna har SE spritt sig till andra delar av organisationen där andra medarbetare är medvetna om SE och arbetar inspirerat av eller fullt ut med SE. Det är också en ambition hos flera av cheferna att ytterligare öka användningen av SE/IPS i organisationen.

Det blir tydligt i beskrivningarna av SE/IPS-verksamheterna i de olika kommunerna att de allra flesta SE/IPS-coacher bedriver socialt arbete i ganska hög grad. SE/IPS-arbetet syftar till att nå social förändring för deltagare, att lösa problem som deltagaren har samt att öka deltagarens välbefinnande. Kombinationen socialt arbete och stöd i etableringen i arbetslivet är något som flera av SE/IPS-coacherna upplever saknas i samhällets stöd för personer med komplex problematik och de är glada över att kunna erbjuda den kombinationen av stöd eftersom de ser att deltagare är i stort behov av denna typ av stöd.

I förhållande till när förra utvärderingen gjordes har SE/IPS nu blivit en mer självklar del av kommunernas utbud för personer med funktionsnedsättning. De hinder för SE/IPS som SE/IPS-coacherna och deras chefer såg när den förra utvärderingen gjordes har i många fall kunnat övervinnas och de pekar nu på långt färre hinder. Att inte SE/IPS-coacherna inte alls eller inte i lika hög grad nämner hinder för SE/IPS kan tolkas som att metoden har implementerats och visat sig kunna fungera i ordinarie verksamhet. Det kan också vara ett tecken på att SE/IPS-coacherna upplever sig som mer säkra på metoden eftersom de har en större erfarenhet av att arbeta med SE/IPS.

De hinder som fortfarande kvarstår handlar främst om det praktiska arbetet med SE/IPS. Flera av SE-coacherna påtalar att de upplever deltagare som omotiverade och att de upplever svårigheter med att hitta arbetsplatser. Det tyder på att det kan saknas kunskap hos remitterande parter om vilka som ska utgöra målgruppen för SE/IPS och/eller att det på vissa orter kan saknas andra alternativ till sysselsättning/arbete för målgruppen vilket gör att personer med funktionsnedsättning remitteras till SE/IPS-verksamheten oavsett om de vill arbeta eller inte. Det sistnämnda påtalar flera av SE-verksamheterna men menar samtidigt att de vill arbeta även med de som ännu inte är motiverade eftersom de behöver stöd i att både få arbete och att förbättra sin livssituation, men att resultaten till anställning då låter vänta på sig.

Men även om arbetet med SE/IPS i stora delar fungerar bra finns det fortfarande några områden som vi som utvärderare ser att det finns anledning att fundera lite kring. Det är områden där verkligheten krockar lite med SE/IPS principer och där det finns utrymme för förändringar.

Reguljärt arbete

Många av SE-verksamheter finns i arbetsmarknadsenheterna. Det kan innebära fördelar i form av kontaktnät och dialog med andra som arbetar inom samma område. En nackdel kan dock finnas i form av att SE-coacherna kan utnyttja arbetsmarknadsverksamheternas arbetsträningsplatser för deltagarna vilket inte är i linje med som föreskrivs i SE/IPS-metoden, där inriktningen ska vara på arbetsplatser på den öppna arbetsmarknaden. I SE är det viktigt att personen inte ska vara i skyddat arbete eller på arbetsplatser som är särskil(j)da för personer med funktionsnedsättning. Det var dels som en reaktion mot det sättet att bedriva rehabilitering och habilitering för personer med funktionsnedsättning som SE startade för fyrtio år sedan och att arbetet ska vara ett konkurrensutsatt arbete på den öppna arbetsmarknaden är en central del av metoden.

Vad som avses med reguljärt arbete kan diskuteras. En definition av konkurrensutsatt reguljärt arbete är att det är arbete som vem som helts kan söka och som arbetsgivaren ser som en del i produktionen av varor eller tjänster och som hen är villig att betala för att det ska bli utfört. Arbetsuppgifterna som ingår i det arbete behövs för att produktionen ska kunna fortgå och om det inte fanns någon som utförde arbetet skulle arbetsgivare behöver rekrytera personal som kunde utföra arbetet. I ett sådant arbete kan en person vara anställd i en anställning där ett visst lönestöd ges av staten för att kompensera produktionsbortfall men där arbetsgivaren betalar en del av lönen.

Däremot är det lite tveksamt om flera av de anställningsformerna som finns att tillgå inom den aktiva arbetsmarknadspolitiken såsom exempelvis extratjänster, (d.v.s. tjänster som är vikta åt personer med funktionsnedsättning eller andra i vad som benämns svaga grupper på arbetsmarknaden och där lönen betalas av staten) kan räknas som reguljärt arbete eftersom arbetsgivaren, på den arbetsplats där personen är och utför arbetet, inte betalar någon lön i de anställningarna. Det finns även andra skäl till att vara tveksam till att använda sig av dessa typer av anställningar. Dels är det relativt osäkra anställningar eftersom regelverket kring dem kan komma att ändras utifrån arbetsmarknadspolitiska beslut och myndigheternas årsbudgetar och där möjligheterna att få stöd för en omställning till annat arbete kan vara begränsade. Dels är det anställningar som ofta inte är anställningsskyddade (enligt Lagen om anställningsskydd, LAS) vilket kan försätta deltagare i en prekär situation om förhållandena på arbetet förändras. Om den typen av anställningar ska användas bör de ses som övergångsanställningar där målet är att arbetsgivaren ska anställa personen direkt när den statligt betalda anställningen upphör, vilket skulle kunna vara ett utvecklingsmål för det uppföljande stödet i SE/IPS för dem som har denna typ av anställningar.

Antal deltagare i verksamheten

I vissa av SE-verksamheterna arbetar SE-coacherna i dagsläget med ett lägre antal deltagare än vad som beskrivs i projektbeskrivningen. Det beror i en del kommuner på att SE-gruppen/samverkansgruppen inte aktualiserar fler deltagare till SE-verksamheten. Det kan ses påverkas av att inte handläggare och andra verksamheter känner till SE-verksamheterna och vad de kan erbjuda. Kännedomen om SE/IPS är något som skulle kunna förbättras genom marknadsföringsarbete. Om SE/IPS-verksamheterna ska fortleva och få vara en naturlig del i kommunernas utbud av insatser för personer med funktionsnedsättning är marknadsföringsarbete ett viktigt drivmedel för att inte antalet deltagare ska minska ännu mer.

För andra kommuner finns ingen brist på deltagare som aktualiseras utan det är en individuell upplevelse av arbetsbörda som bestämmer antalet. De SE/IPS-coacher som arbetar mycket med socialt arbete för deltagaren vill dock arbeta med ett lägre antal då det tar mycket tid att arbeta med att ordna upp en social komplex situation. I SE/IPS-metoden ges riktlinjer om att SE/IPS-coacher ska arbeta med maximalt 20 personer i en heltidstjänst vilket innebär att ett lägre antal är på intet sätt problematiskt utan snarare tvärtom.

En annan faktor som verkar påverka antalet deltagare är i vilken grad SE-coachen arbetar med SE. De som arbetar på heltid eller nästan på heltid med SE/IPS har en högre beläggning än de som arbetar deltid med SE/IPS. Det kan vara svårt att balansera två uppdrag i arbetet och det kan vara ett skäl till att andelen deltagare som man som SE/IPS-coach känner att man klarar av att arbeta med är lägre i en deltidstjänst än en heltidstjänst. I de kvalitetsindikatorer som finns för SE/IPS förespråkas att SE/IPS-coacher ska arbeta uteslutande med SE/IPS på sin tjänst, vilket bör vara något att sträva efter i SE/IPS-verksamheterna för att kunna erbjuda både en bättre arbetssituation för SE/IPS-coacherna och ett mer effektivt utnyttjande av arbetstiden.

Målgruppen

Målgruppen beskrivs av SE-coacherna i flera av kommunerna som omotiverade till arbete. Det är en målgrupp som skiljer sig från den förväntade i SE/IPS-metoden där personens egen motivation till arbete är en utgångspunkt. Det påverkar SE/IPS-processens längd betydligt eftersom SE/IPS-coacherna behöver ägna första tiden åt att bedriva ett motivationsarbete med deltagaren. Att personer som är omotiverade kommer till SE/IPS-verksamheten verkar delvis påverkas av att SE-samverkansgrupperna kan ha en annan bild av målgruppen för SE än vad som beskrivs i såväl projektbeskrivningen som i SE/IPS-litteraturen. Att personer som är omotiverade till arbete kommer

till SE/IPS-insatsen påverkar SE/IPS-coachens möjligheter att kunna arbeta med arbetslivsinriktat från första dagen och följaktligen också vilken tid det tar för deltagaren att (eventuellt) nå arbete.

I några av SE-verksamheterna finns rutiner i att deltagare som inte är motiverade till arbete avslutas för att istället erbjudas någon annan insats som är i samklang med deltagarens nuvarande förutsättningar. De SE-coacherna bedöms i dagsläget ha störst möjligheter att arbeta med SE/IPS-metoden som den beskrivs i litteraturen och når också goda anställningsresultat. Det verkar därmed som att målgruppens motivation till arbete är en betydelsefull del för SE/IPS-metodens utförande och effektivitet. Det kan därför vara av vikt att förtydliga målgruppen för SE/IPS, om anställning är ett effektmål som SE/IPS-verksamheten vill uppnå. Om målet för verksamheten är att ordna en bättre livssituation för deltagaren, såsom beskrivs i en del av SE-verksamheterna, behöver inte deltagaren vara motiverad till arbete i ett initialt skede. Men följden av ett sådant eget verksamhetsmål blir dels att SE-verksamheten bedöms utifrån en annan målsättning än den egna målsättningen (vilket ger låga siffror i den statistik som samlas in av samordningsförbunden) och dels att SE-projektens syfte och mål (som projektägarna ger medel till SE-verksamheten för att arbeta mot) inte är vad de får utfört av SE-verksamheterna. Det är något som bör diskuteras igenom för att undvika missförstånd.

Att många av de personer med funktionsnedsättningar som finns inom välfärdssystemen behöver stöd till mer än bara ett arbete är något som har uppmärksammats i andra studier och utvärderingar av SE/IPS. I effektutvärderingen[18] av SE och Case Management[19] påtalar projektmedarbetarna att de skulle vilja se att personer inom aktivitetsersättningen fick både SE (arbetsinriktat stöd) och Case management (vård- och stöd samordning) samtidigt eftersom de behöver båda typerna av stöd. Deltagarnas behov av stöd inom flera områden är något som SE/IPS-coacherna pekar på även i denna utvärdering. Det finns därför skäl att fundera på om SE/IPS-insatsen skulle kunna kompletteras med exempelvis Case management eftersom behovet så uppenbart finns.

Utformning av SE/IPS

I och med att målgruppen inte alltid är motiverad till arbete och att SE/IPS-coacherna får arbeta mycket med socialt arbete beroende på deltagarnas komplexa problematik blir en del SE/IPS-verksamheter lite ”baktunga” då SE/IPS-coacherna stannar i en förberedelse- eller kartläggningsfas länge. Det är inte i överensstämmelse med SE/IPS-metoden som beskrivs i litteraturen där personen ska snabbt ut i jobb. En lång förberedelse- och kartläggningsfas påverkar tiden det tar att nå resultat i form av anställning i SE/IPS-verksamheterna.

[18] Socialförsäkringsrapport 2017:5

[19] I Case management ges stöd till det som personen vill förändra i sin livssituation. Det kan vara allt från att få stöd att samordna medicinsk behandling till att få stöd till att åka på rekreationsresa eller förbättra kontakten med nära och kära. I praktiken fungerar Case managern ofta som en vård- och stödkoordinator.

SE/IPS-metoden har en stark inriktning på att ge stöd till personer i etableringen på arbetsmarknaden. Vissa av SE/IPS-verksamheterna har nått längre i detta arbete än vad andra har gjort. Detta påverkas till viss del av målgruppens motivationsnivå och till viss del av vad SE/IPS-coacherna upplever som SE/IPS-verksamhetens syfte och deras prioriteringar i arbetet samt vad de själva känner sig säkra på att arbeta med. Det sistnämnda kan förändras genom kunskap och stöd i att utveckla ett systematiskt arbetssätt i verksamheten. Det är något som skulle kunna vara en inriktning i den handledning som erbjuds SE/IPS-coacherna.

Arbetsgivarkontakter

Kontakter med arbetsgivare är något som flera av SE/IPS-coacherna lyfter fram som en av de mest utmanande arbetsuppgifterna i SE/IPS-arbete. SE-coacherna har ibland svårt att finna arbetsgivare som vill ta emot deltagare och detta bidrar till en rädsla för att ”bränna” arbetsgivare. Rädslan driver fram ett behov av säkerhet på att deltagaren ska klara av arbetsgivarens krav eftersom några av SE/IPS-coacherna upplever att de ”måste gå i god” för att deltagare ska klara av förhållandena på arbetsplatsen. Det leder till att SE/IPS-coacherna vill lära känna deltagarna först och ta reda på om de har ”det grundläggande” för att kunna arbeta. Detta påverkar också SE/IPS-verksamheten så att den blir lite ”baktung” då mycket arbete behöver göras innan deltagaren kan komma ut på en arbetsplats på den öppna arbetsmarknaden.

Det finns flera SE/IPS-verksamheter som har en tidig och tydlig inriktning på att söka arbete åt deltagarna redan tidigt i SE/IPS-processen. Det som kännetecknar dessa SE/IPS-verksamheter är att SE/IPS-coacherna tror på individens förmåga att klara av ett arbete och att de inte har några egna arbetsträningsverksamheter att placera deltagarna i för att kunna bedöma deltagarnas arbetsförmåga. De blir därför tvungna att använda sig av arbetsplatser på den öppna arbetsmarknaden för att deltagarna ska kunna starta i ett arbete. Dessa SE/IPS-coacher har utvecklat olika sätt att möta ”problemet” med att inte vara säker på deltagares arbetsförmåga. En av coacherna är öppen inför arbetsgivaren med att ingen kan veta vad som kommer att hända men att de har möjlighet att testa med SE-coachens stöd. En annan coach gör mycket täta uppföljningar med både deltagare och arbetsgivare vilket ger en möjlighet att arbeta aktivt med deltagarens arbetsförmåga i ett skarpt läge och finna lösningar snabbt ifall problem uppstår. Det är något som dessa SE/IPS-coacher har upplevt fungerar bra och något som kanske vore idé att prova att utveckla som en del i ett systematiskt arbete med arbetsgivarkontakterna för att tidigare få deltagaren i arbete.

I några av SE/IPS-verksamheterna har SE/IPS-coacherna delat upp arbetsuppgifterna så att en av SE/IPS-coacherna har ett större eller ensamt ansvar för arbetsgivarkontakter. Denna typ av specialisering kan leda till att SE/IPS-coachen känner sig mer bekväm i sin yrkesroll och att arbetstiden koncentreras till en arbetsuppgift vilket kan motverka en splittrad arbetssituation. SE-arbetet är komplext och det finns en risk att man som SE-coach främst arbetar med det som man

känner sig mest bekväm i att arbeta med. För flera av SE/IPS-coacherna är arbetsgivarkontakter något som man är obekväm med och det kan, medvetet eller omedvetet, leda till att arbetet med arbetsgivarkontakter bortprioriteras till förmån till arbete som man behärskar bättre och som man känner sig bekväm med att utföra. Det finns därför skäl till att stärka SE/IPS-coachernas kompetens kring arbetsgivarkontakter och/eller fundera kring bemanning där någon av SE/IPS-coacherna kan ta ett större ansvar för arbetsgivarkontakter än de andra.

Samverkan

SE/IPS-coacherna finns med i flera olika samverkanskonstellationer. Ofta finns de med i en samverkansgrupp som aktualiserar deltagare till verksamheten. I dessa samverkansgrupper ingår i de flesta fall representanter från de myndigheter som är aktuella aktörer inom arbetslivsinriktad rehabilitering såsom Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Det kan även finnas med representanter från kommunens verksamheter och från hälso- och sjukvården. SE/IPS-coacher upplever generellt samarbetet inom dessa samverkansgrupper som mycket bra. Det är samverkan som gruppen har haft möjlighet att utveckla under flera år eftersom personalsammansättningen i samverkansgrupperna har varit relativt stabil under hela projekttiden. Det finns ett undantag där representanter har bytts och de upplever inte att samverkan är bra i samma utsträckning som de andra, som finns i mer stabila konstellationer, gör. Bra samverkan kan underlätta både det arbetsinriktade och det sociala arbetet med deltagaren eftersom samverkansparterna kan hjälpa till att bidra med sin kompetens och förmedla till andra professioners kompetens i SE/IPS-processen och underlättar på så vis SE/IPS-coachernas arbete. Det kan således sägas vara en framgångsfaktor för SE/IPS-projektet att de samverkande parterna har gett möjligheter till en relativt stabil samverkansgrupp.

Några av SE/IPS-coacherna beskriver samverkan med vissa samverkanspartners som mindre bra. Det blir tydligt i deras beskrivningar av problemen i samverkan att det ofta handlar om legitimitetsbrist; att samverkansparterna inte förstår SE/IPS-coachens roll och arbetssätt. Det är något som skulle kunna förändras genom riktade metod- och samverkansinsatser där representanter från samverkansparterna bjuds in till gemensamma informations- och dialogdagar.

Utvecklingsmöjligheter

Olika SE/IPS-verksamheter beskriver olika utvecklingsbehov i förhållande till SE/IPS. Det beror på vad de ser som möjligheter och hinder i sitt eget arbete och i kommunen. Det handlar i flera kommuner om att utöka målgruppen och att skapa samarbeten med olika företag och enheter inom kommunala verksamheter. Samtliga vill se en utveckling av SE/IPS-verksamheten eftersom de tycker att det är en bra metod att arbeta efter vilket tyder på att SE/IPS-metoden har en funktion att fylla i de insatser som kommunerna kan erbjuda personer med funktionsnedsättning.

Slutord

SE/IPS-verksamheterna i Jönköpings län har format sin SE/IPS-verksamhet utifrån vad de ser som SE-metodens syfte och utifrån kommunens behov. Detta medför att SE/IPS-verksamheterna ser ganska olika ut i de olika kommunerna. Det finns en problematik i att en relativt väl definierad metod tolkas och används så olika; vad är då SE eller IPS om alla arbetar olika med metoden? Om inte metodiken följs kan man heller inte räkna med att de effekter på exempelvis anställningsgrad som tidigare studier har visat på kommer att uppnås.

Samtidigt visar utvärderingen att SE/IPS-satsningen i Jönköpings län har lett till att 137 personer har fått arbete mellan åren 2012–2017 vilket utgör 41 % av de som har varit inskrivna i SE/IPS-verksamheterna under dessa år. Det är en procentsats som står sig bra i jämförelse med andra svenska SE/IPS-projekt och verksamheter. Det kan exempelvis jämföras med den senaste svenska forskningsstudien (Socialförsäkringsrapport 2017:5) där 26 % av dem som får SE-stöd kommer i kommer i anställning.

SE/IPS-coacherna och verksamhetscheferna upplever att metoden fungerar bra för dem i deras verksamheter. Det är en märkbar skillnad i tilltro till metoden jämfört med tidigare utvärderingar. Tillämpningen av SE/IPS har i hög grad anpassats efter de lokala förutsättningarna. Det kan tolkas som att SE/IPS-verksamheten blir en lösning på ett upplevt problem i kommunerna och den fyller således en funktion inom den organisation där den implementeras. Den positiva upplevelsen kanske inte skulle ha varit densamma om SE/IPS-projekten hade fått en striktare utformning för då skulle kommunerna behöva finna andra lösningar till de lokala behoven.

Jönköpings län kan sägas vara på frammarsch i arbetet med att implementera SE/IPS i ett större sammanhang än i en enskild verksamhet eller kommun. Genom samordningsförbunden och FOU-rum kan ett kommunöverskridande samarbete bedrivas kring exempelvis utbildning och kompetensutveckling och gemensamma projekt. Det samarbetsprojekt med psykiatrin – IPS i psykosvården – som nu har startats är ett exempel på detta, där fyra kommuner är involverade. Integrering med psykiatrin är något som förespråkas i IPS och projektet ger potential att arbeta metodtroget med IPS, vilket är något som utpekats som en av svårigheterna i implementeringen av IPS i Sverige.

Samordningsförbunden och de enskilda verksamheterna vill se en vidareutveckling av SE/IPS i länet. Det finns ambitioner om att ytterligare utveckla arbetet med SE/IPS där bland annat utveckling av en metodtrohetsskala som är utarbetad efter svenska förhållanden är något som diskuteras. En utveckling av svenska kvalitetsindikatorer och en programtrohetsskala som är anpassad till svenska förutsättningar är välkommen då det skulle kunna öka metodens användarvärdhet och således leda till att fler personer med funktionsnedsättning får stöd till arbete.

Tack

Tack till er alla som har tagit er tid att besvara frågor och visa era fina verksamheter eller företag där ni jobbar. Det har varit ett samt nöje att få träffa er och vi har lärt oss mycket.

Örebro 23 augusti 2017

Johanna & Emelie