



FLER I ARBETE

**ETT SÄTT ATT ARBETA
MED PERSONER SOM
STÅR LÅNGT FRÅN
ARBETSMARKNADEN**

METODHANDBOK



OSBY
KOMMUN



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning	7
Bakgrund.....	8
Problem- och målanalys	8
Utlandsfödda.....	10
Personer med funktionsnedsättning	11
Supported Employment	11
Humankapital	12
SASSAM.....	12
Arbetsmarknadsenhetens uppbyggnad	13
Samverkan och samarbete med Arbetsförmedlingen	17
Överenskommelse mellan myndigheterna	18
Metod	20
Arbete med individen	20
Inskrivningssamtal	21
Kartläggning.....	21
Kartläggning—individ.....	22
Exempel kartläggning individ	24
Kartläggning—omgivning.....	26
Exempel kartläggning omgivning.....	29
Sammanställning av kartläggningen.....	30
Matchning	31
Arbetsträning	33
Uppföljning	35
Slutdokumentation	35
Arbete	36
Aktiviteter riktade till målgruppen.....	37
Språk.....	37
Utbildningspaket	38
Jobbsök.....	38
Arbetet med arbetsmarknaden	39
Resursanställning	40
Källförteckning	44
Bilagor	45

INLEDNING

Under åren 2012-2014 genomfördes Esf-projekt Fler i Arbete med syfte att göra arbetsmarknaden mer tillgänglig för målgrupper i ett befäst utanförskap. En arbetsmetod inspirerad av Supported Employment arbetades fram bestående av kartläggning – matchning – arbetsträning – arbete, samverkansformer utvecklades och arbete med att påverka attityder på arbetsmarknaden inleddes. Projektet nådde goda resultat och arbetet i projektet genomfördes med stort engagemang av både projektpersonal och deltagare. För implementering och hållbarhet skrevs denna metodhandbok. Tanken är att metodhandboken kan användas av medarbetare som arbetar efter metoden, samt som inspiration och spridning till andra intresserade.

Metodhandboken möjliggjordes genom Esf-finansierade implementeringsprojektet Implementera FiA hösten 2014. En arbetsgrupp bestående av projektledare och medarbetare från Fler i Arbete har arbetat med att ta fram boken. Arbetsmarknadshandläggarna Emma Frostensson och Anna Johansson är de som har författat metodhandboken.

Pål Cederqvist

Projektledare och enhetschef på Arbetsmarknadsenheten

BAKGRUND

I Osby kommun gjordes under hösten 2011 en inventering av de personer som uppbar försörjningsstöd. Flertalet av de aktuella hushållen bedömdes ha ett långvarigt behov. Det handlade om människor med stora svårigheter att komma ut på arbetsmarknaden och försörja sig själva. De befann sig i ett utanförskap som var svårt att bryta. Utifrån de behov som uppmärksammades i Osby kommun söktes medel från Europeiska socialfonden till ett projekt, vilket resulterade i ett beviljande av medel och projekt Fler i Arbete. Målgrupperna för projektet var personer med funktionsnedsättning och utlandsfödda.

Problem- och målanalys

Fler i Arbete startade med en mobiliseringsfas i januari 2012. Genomförandeprocessen drog igång i juni samma år och avslutades i juni 2014. Inom projekt Fler i Arbete arbetades en problem- och målanalys fram. Den visualiserades genom nedan beskrivna problemträd. I problemträdet symboliserar stammen huvudproblemet, rötterna orsakerna till problemet och kronan symboliserar effekterna. Mål, delmål och övergripande mål kommer naturligt ur problemanalysen.

Effekter

*Bidragsberoende
Utanförskap
Sociala problem
Ohälsa
Barnfattigdom
Inläsningseffekter*



Övergripande mål

*Minskat bidragsberoende
Minskat utanförskap
Minskade sociala problem
Minskad ohälsa
Minskad barnfattigdom
Minskade inläsningseffekter*

Huvudproblem

Arbetsmarknaden är ej tillgänglig

Mål

*Arbetsmarknaden ska bli
mer tillgänglig*

Orsaker

*Ej motiverade-arbetsmarknaden avlägsen
Förändringar i sjukförsäkringen
Saknar formell kompetens
Ingen studiemotivation
Felriktade insatser
Negativa attityder på arbetsmarknaden*

Delmål

*Känna sig närmre
arbetsmarknaden och
därmed mer motiverade
till arbete eller studier
Att förändra arbets-
givares attityder*

Huvudproblemet var att arbetsmarknaden inte var tillgänglig och tillgången på lämpliga anpassade arbeten för personer ur målgrupperna var liten. Orsakerna till detta var både individuella, såsom låg motivation och avsaknad av formell kompetens, och strukturella, såsom förändringar i sjukförsäkringen och felriktade insatser. Dessutom fanns negativa attityder till målgrupperna ute på arbetsmarknaden. Effekterna av att arbetsmarknaden inte var tillgänglig var ett befäst utanförskap, ökat bidragsberoende, ökad ohälsa och ökade sociala problem. Målet var att göra arbetsmarknaden

mer tillgänglig för de personer som hade svårt att nå dit. Individen behövde stöd i att finna en framkomlig väg mot avlönat arbete och genom det finna motivation och kraft. Samtidigt var målet att förändra attityder på arbetsmarknaden och skapa möjligheter till fler lämpliga anpassade arbetstillfällen.

Utlandsfödda

Utlandsfödda personer är en grupp som har en svag ställning på arbetsmarknaden och inte ens 25 år efter att de har invandrat kommer de upp i samma sysselsättningsnivå som inrikesfödda. Särskilt hög är arbetslösheten bland personer födda i ett land utanför Europa. Forskning lyfter fram olika anledningar till den höga arbetslösheten inom målgruppen; bristande språkkunskaper, brist i kunskap om Sverige och svensk arbetsmarknad, lägre eller svårbedömbart utbildning, brist på arbetslivserfarenhet och kontaktnät samt diskriminering. Arbetslösheten ses ofta som grunden till utlandsföddas utanförskap, men här spelar även försörjningssystemet en stor roll. Att uppbära försörjningsstöd för att klara sitt uppehälle ses ofta som stigmatiserande och nivåerna på bidragen är låga. Det gör att möjligheten att bli en del av samhället begränsas på grund av att individen inte har råd att till exempel vara med i föreningslivet (Eriksson, 2011).

När det gäller utlandsföddas möjligheter att få ett arbete bör arbetsmarknadspolitiken använda sig av de insatser som enligt erfarenhet visat sig ge bäst resultat och enligt forskning på området är det förstärkta förmedlingsinsatser och anställningsstöd (Eriksson, 2011).

Personer med funktionsnedsättning

Personer med olika former av funktionsnedsättningar har dålig förankring på arbetsmarknaden, det gäller särskilt de som har psykiska funktionsnedsättningar. I en rapport från Socialstyrelsen ”Alltjämt ojämligt” (2010) fastslås bland annat att personer med en funktionsnedsättning har mycket sämre ekonomi, väsentligt lägre utbildningsnivå, en större del uppbär försörjningsstöd och de har betydligt sämre förankring på arbetsmarknaden än totalbefolkningen. I rapporten uttrycks att arbetsmarknaden är segregerad där inte alla har jämlika möjligheter att få en anställning. I promemorian ”Arbete för alla” (Arbetsmarknadsdepartementet, 2011) skrivs det om att alla som vill och kan arbeta kommer att vara behövda på arbetsmarknaden framöver. Vidare skrivs det om att myndigheter, kommuner, landsting och företag måste bli bättre på att anställa personer med någon form av funktionsnedsättning. Det krävs ett förändringsarbete för att påverka negativa attityder gentemot målgruppen, det kan ske genom att bland annat lyfta fram goda exempel för att inspirera och visa på möjligheter.

Supported Employment

Supported Employment är en metod som bygger på att ge individuellt stöd till personer som tillhör utsatta grupper för att de ska komma ut i arbetslivet. Metoden är även ett stöd till den arbetsgivare som tar emot på sin arbetsplats. För att passa svenska förhållanden skapades ISA, Individuellt stöd i arbete, som är en vidareutveckling av Supported Employment. Grundtanken i ISA är att med rätt stöd kan alla delta i samhället och i arbetslivet (Misa, 2014). ISA-modellen består av tre steg. I ett första skede görs en kartläggning för att ta reda på vad personen är intresserad av och vill arbeta med. Efter kartläggningen får

individen en praktik där hen får de erfarenheter och färdigheter som behövs för att kunna få ett arbete. Perioden av praktik kan gärna kombineras med studier eller andra aktiviteter. Det tredje och sista steget är arbete. Personen har under hela resans gång stöd av en arbetsmarknadskonsulent. Stödet fortsätter även under anställningstiden och finns kvar så länge personen bedöms ha ett behov av särskilt stöd. Mycket handlar om att stötta för att kunna behålla ett arbete. Tyngdpunkten i ISA ligger på att se varje individs förmåga och viljekraft för att sedan matcha det mot arbetsmarknaden (Misa, 2014).

Humankapital

Humankapital är det som bidrar till en individs produktivitet. Det kan handla om utbildningar, yrkeserfarenheter och språkkunskaper. Humankapital innefattar även färdigheter och kunskaper som individen har förvärvat sig utanför formell utbildning (Olli Segendorf & Teljosuo, 2011). För att öka en individs möjligheter att komma ut på arbetsmarknaden och etablera sig krävs en tydlig bild över individens humankapital. För att kunna få det krävs en grundlig kartläggning av individens bakgrund och önskemål. Det krävs att olika aktörer samarbetar för att hitta den bästa vägen ut till arbete där individen kan bidra med just sitt humankapital (Eriksson, 2011).

SASSAM - ”Strukturerad arbetsmetod för sjukfallsutredning och samordnad rehabilitering.”

Kartläggningen som görs på Arbetsmarknadsenheten utgår ifrån SASSAM. SASSAM är en förkortning och står för ”Strukturerad arbetsmetod för sjukfallsutredning och samordnad rehabilitering.” Metoden utvecklades inom Försäkringskassan för att utreda och besluta om rätt till ersättning från sjukförsäkringen samt för att utreda behov av rehabilitering med syftet att individen ska kunna försörja sig

själv genom arbete. Trots att metoden är utvecklad av Försäkringskassan kan den med fördel även tillämpas av andra aktörer i samhället. Användandet av SASSAM-metoden förutsätter, förutom en grundutbildning i själva metoden, medicinska och/eller beteendevetenskapliga grundkunskaper (Försäkringskassan, 2014).

Nyckelorden för SASSAM-metoden är delaktighet och struktur. För att en rehabilitering ska lyckas förutsätts en delaktighet av individen. Med tanke på detta ska kartläggningen göras vid personliga möten med individen.

Delaktighet och förståelse för processen är en förutsättning för att individen ska kunna ta kontroll över sin egen situation. För att upprätthålla en struktur används en kartläggningsmall. Genom denna skapas en gemensam förståelse av individens hinder och resurser. Målet är att resurserna ska tas tillvara och att hindren ska övervinnas. I SASSAM förutsätts en helhetssyn på människan, vilken uppnås genom att så många perspektiv som möjligt av individens liv belyses. Genom denna inställning visas en ödmjukhet inför individen och att livssituationen är komplex (Försäkringskassan, 2014).

Arbetsmarknadsenhetens uppbyggnad

Utgångspunkten för behovet av en Arbetsmarknadsenhet är att det finns individer som har stora svårigheter att komma ut på arbetsmarknaden. Vissa målgrupper har det extra svårt och det är individer som har en funktionsnedsättning och/eller är utlandsfödda, vilket framgår ovan. Dessa individer kan ha ett behov av ett ”lågtröskelalternativ” innan de är redo för att komma ut på en arbetsplats i det privata näringslivet eller inom offentlig sektor. Med anledning av detta togs ett beslut i kommunfullmäktige hösten 2012 om att dåvarande arbetsmarknadsverksamhet skulle utökas och en Arbetsmarknadsenhet

skulle byggas upp. Arbetsmarknadsenheten har sedan dess successivt utvecklat två egna verksamheter för arbetsträning och arbete.

Arbetsmarknadsenhetens verksamheter har byggts upp genom att ordinarie kommunala arbetsuppgifter, som bedömts lämpliga för målgrupperna, har samlats och lagts på Arbetsmarknadsenheten. De verksamheter som har utvecklats är ett Växthus och en Servicegrupp. På Växthuset drivs plantor upp som används till planteringar runt om i kommunen. Dessutom odlas det grönsaker som används i kommunens kök. Tanken är att Växthuset finns till för de personer som har behov av en något lugnare arbetsmiljö, vilket framförallt kan handla om personer med någon form av psykisk ohälsa.

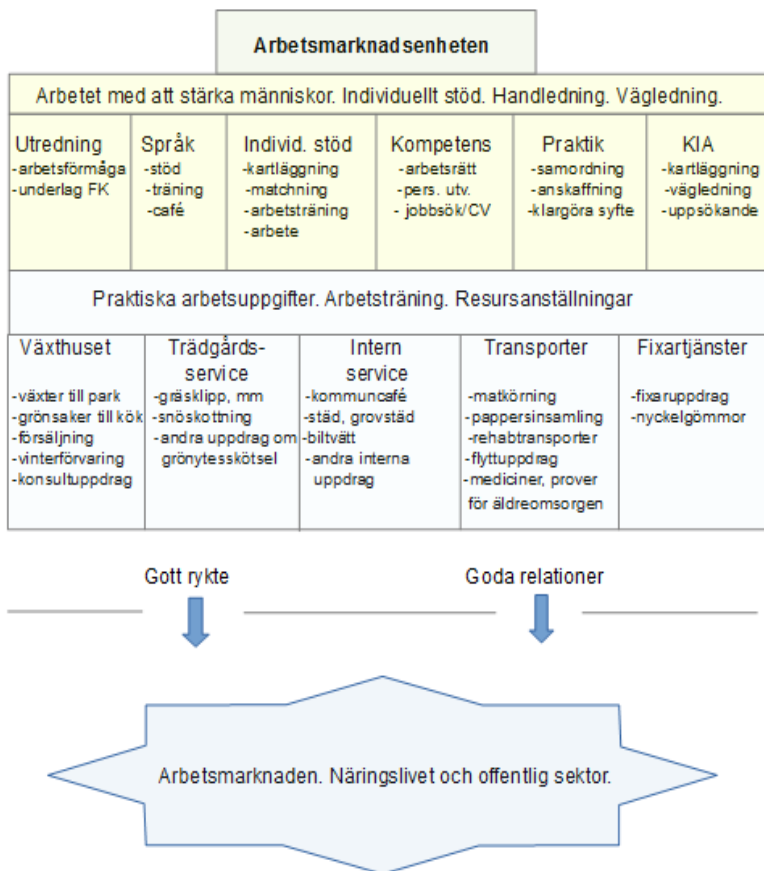
Servicegruppen är uppdelad i tre olika områden, trädgårdsservice, intern service och transporter. Inom området trädgårdsservice utförs tjänster till ålderspensionärer i form av trädgårdsskötsel och snöskottning. Inom intern service driver Servicegruppen ett café i kommunhuset, sköter renhållning av stationsområdet, ansvarar för städning av socialtjänstens jourlägenheter samt sköter städning och tvättning av kommunala tjänstebilar och Postens bilar i Servicegruppens egna biltvätt. Inom området transport ligger bland annat pappersinsamling i kommunala verksamheter och matkörning mellan kommunala kök och äldreboenden.



Arbetsmarknadsenhetens Växthus



Arbete pågår i Servicegruppens egna biltvätt



Arbetsmarknadsenhetens operativa arbetsgrupp består i dagsläget av en enhetschef, två arbetsmarknadshandläggare, fyra handledare (varav en arbetar deltid som Fixar Malte) samt tre praktiska handledare. Arbetsmarknadshandläggarna kartlägger, matchar och ger individuellt stöd till individer som har behov av extra stöd för att nå arbetsmarknaden. Arbetsmarknadshandläggarna har det operativa ansvaret för handläggning av insatser inom arbetsmetoden kartläggning – matchning – arbetsträning – arbete.

Handledarnas arbetsuppgifter består i att dagligen ge deltagarna

individuellt stöd i arbetsträning/arbete. Meningen är även att de ska stärka individer i att bli mer redo för den öppna arbetsmarknaden. Handledarna ser till individernas resurser och arbetar med att motivera dem till att utveckla sina färdigheter och att förändra ett beteende till något önskvärt för individen. De tre praktiska handledarna som finns inom Arbetsmarknadsenhetens verksamheter i dagsläget är individer som har "gått igenom" Arbetsmarknadsenhetens arbetsmetod från början till slut. Dessa personer bedömdes ha kvalifikationer som gjorde dem lämpliga att ta ett större ansvar. Detta ansvar innebär att de dagligen strukturerar upp det praktiska arbetet som ska göras, dock alltid i samråd med handledarna som i slutändan har det övergripande ansvaret. Varje morgon träffas handledare och praktiska handledare för att gå igenom dagens arbetsuppgifter och hur de ska fördelas. De praktiska handledarna har tidsbegränsade anställningar och tanken är att de så småningom ska ta steget ut på den öppna arbetsmarknaden. På så sätt får andra individer möjligheten att utvecklas och ta klivet upp som praktiska handledare. På Arbetsmarknadsenheten finns även en praktiksamordnare stationerad vars arbete handlar om anskaffning av praktikplatser på uppdrag av Arbetsförmedlingen. Praktiksamordnaren arbetar inte enligt den arbetsmetod som beskrivs i denna metodhandbok.

Samverkan och samarbete med Arbetsförmedlingen

Samverkan och samarbete är två viktiga begrepp inom Arbetsmarknadsenheten. Kommunförbundets definition av samverkan lyder "Med samverkan menar vi att två eller flera organisationer systematiskt utformar sin besluts- eller arbetsprocess så att personer i organisationerna samarbetar för att uppnå gemensamma mål." (Vahlne Westerhäll mfl, 2010, sid 131).

Syftet med samverkan är att uppnå ett så bra resultat som möjligt för individen, helhetssyn i arbetet, effektivare resursanvändning och förhindra rundgång. När det kommer till rehabiliteringsområdet är det relativt vanligt att myndigheter inte har den helhetssyn som individen själv har. Denna uppdelning leder allt som oftast till att den ena myndigheten inte vet vad den andre gör och därmed finns det en risk att individen blir överbehandlad eller faller mellan stolarna. Det i sin tur kan leda till att handläggningen över individens behov av stöd och åtgärder blir lång och komplicerad.

Till skillnad från samverkan handlar samarbete mer om mötet mellan människor (Vahlne Westerhäll mfl, 2010), vilket i vårt fall blir mellan arbetsförmedlare och arbetsmarknadshandläggare. Detta samarbete är av stor vikt och Arbetsmarknadshandläggare tar i ett så tidigt skede som möjligt kontakt med en arbetsförmedlare för vidare planering. Ambitionen är att Arbetsförmedlingen ska vara involverade under hela individens tid inom Arbetsmarknadsenheten.

Överenskommelse mellan myndigheterna

Det intensifierade samarbetet mellan Osby kommun och Arbetsförmedlingen i Osby som kom ur projekt Fler i Arbete resulterade i augusti 2014 i en överenskommelse mellan parterna. I dagsläget finns det en överenskommelse som reglerar förstärkt arbetsträning inom Jobb- och utvecklingsgarantin. Överenskommelsen reglerar dels samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och Osby kommun och dels innehållet i den förstärkta arbetsträningen. Samarbetet mellan parterna har som syfte att erbjuda individer som varit utan arbete en längre tid en period av förstärkt arbetsträning för bedömning av arbetsförmågan. Detta ska leda till att individens ställning på arbetsmarknaden stärks och möjligheten att få ett arbete ökar. Enligt överenskommelsen åtar

sig Arbetsmarknadsenheten bland annat att tillhandahålla lämpliga arbetsuppgifter och handledare, meddela Arbetsförmedlingen om individen avbryter eller missköter sin arbetsträning och lämna skriftlig redogörelse över iakttagelser under arbetsträningen om detta begärs av Arbetsförmedlingen. Inom denna överenskommelse regleras även förstärkt arbetsträning med fördjupad bedömning.

METOD

I den problem- och målanalys som gjordes inför projekt Fler i Arbete framkom att orsakerna till att individer ur projektets målgrupper inte kommer ut på arbetsmarknaden finns både hos individen och på arbetsmarknaden. För att komma åt orsakerna till problemet skapades en arbetsmetod som består av två delar; arbetet med individen och arbetet med arbetsmarknaden.

Arbetet med individen

Inspirerade av Supported employment ges individuellt anpassat stöd ”hela vägen” i en strukturerad arbetsmetod i fyra steg, kartläggning – matchning – arbetsträning – arbete. Målet är att individen ska hitta en framkomlig väg mot arbete och därigenom finna motivation och kraft.

Individer ur målgrupperna blir aktuella på Arbetsmarknadsenheten antingen via Socialtjänsten eller via Arbetsförmedlingen. För Arbetsförmedlingen finns en blankett att använda när de vill aktualisera en sökande på Arbetsmarknadsenheten, se bilaga 1. Denna blankett skickas till enhetschef på Arbetsmarknadsenheten som fördelar ärendet till den arbetsmarknadshandläggare som utifrån kompetens och personliga egenskaper bedöms vara mest lämplig utifrån individens bakgrund och behov.

I de fall Arbetsförmedlingen inte kan erbjuda någon lämplig åtgärd har kommunens försörjningsstödshandläggare möjlighet att fatta ett beslut om kompetenshöjande insats enligt 4 kap 4§ Socialtjänstlagen.

Uppdraget skickas till enhetschef på Arbetsmarknadsenheten som i sin tur fördelar ärendet enligt samma princip som ovan. I de fall ett uppdrag kommer från Socialtjänsten tar arbetsmarknadshandläggare i ett så tidigt skede som möjligt kontakt med Arbetsförmedlingen för

samarbete. Ambitionen är alltid att beslut om insats tas av Arbetsförmedlingen. Det är viktigt för möjligheten till rätt stöd från Arbetsförmedlingen, till exempel i form av eventuella arbetshjälpmedel eller subventionerad anställning.

Inskrivningssamtal

Efter erhållet uppdrag ansvarar arbetsmarknadshandläggare för att kontakta individen för ett inskrivningssamtal. Vid detta inskrivningssamtal får individen information om Arbetsmarknadsenheten och dess verksamhet. Individen ombeds vid detta möte att underteckna blanketten Medgivande om informationsutbyte. I och med undertecknandet av denna blankett godkänner individen att information får lämnas mellan Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, hälso- och sjukvården, socialtjänsten och Arbetsmarknadsenheten. Informationen som lämnas ska vara relevant för kartläggning av arbetsförmåga och eventuella rehabiliteringsbehov. Vid inskrivningssamtalet bokas individen in för ett första kartläggningssamtal.

Kartläggning

SASSAM-metoden inventerar, som tidigare nämnts, individens hinder och resurser och kräver delaktighet av individen. Till hjälp för detta finns SASSAM-kartan. I den ursprungliga SASSAM-kartan har vissa justeringar gjorts på sista sidan som berör motivation. I Arbetsmarknadsenhetens version illustreras avsnittet rörande motivation med ett motivationskors vilket inte är fallet i den ursprungliga kartan.

För Arbetsmarknadsenhetens kartläggningssmall se bilaga 2.

Kartläggningen inleds med varmprat och vilken tidsram som gäller för dagen. Tidsramen är individuell utifrån individens förutsättningar, men ett kartläggningssamtal varar aldrig längre än en timme. Anledningen är att det blir svårt för både individen och arbetsmarknadshandläggare

att hålla fokus längre tid. Någon förutbestämd plan kring hur många kartläggningssamtal som ska ske finns inte, vanligtvis brukar det landa på någonstans mellan tre till fem samtal.

Vid kartläggningssamtal med individer som har begränsade språkkunskaper i svenska används tolk. Öppna frågor är att rekommendera under kartläggningssamtalen för att få så uttömmande svar som möjligt.

Det kändes bra. Det var öppet. Jag ville detta så gärna, det var starten. /.../ Man fick berätta allt utan att bli dömd. Man, 26 år

Kartläggningssmallen består av fyra sidor. Vi kommer nedan att mer ingående beskriva kartläggningssmallen och den information vi uppger kommer från Försäkringskassans metodhäftet om SASSAM (Försäkringskassan, 2014).

Kartläggning – individ

Kartläggning – individfaktorer		
Hinder	Område	Resurser
	Kroppsfunktioner	
	Psykiska funktioner	
	Stressreaktioner/Psykosomatik	
	Substansintag	
	Historik	
	Övrigt	

- Kroppsfunktioner
- Psykiska funktioner
- Stressreaktioner/
psykosomatik
- Substansintag
- Historik
- Övrigt

Individområdet i kartläggningssmallen redovisar faktorer av betydelse hos individen. I mittenkolumnen ska fakta redovisas. Det kan vara

saker som redan finns dokumenterade, men framförallt sådan information som framkommer under kartläggningssamtalen. Sidokolumnerna fokuserar på hinder och resurser i förhållande till den fakta som har framkommit. Hinder och resurser ses alltid i relation till möjligheten att arbeta. Individsidan berör följande områden;

- Kroppsfunktioner

Den fysiska hälsan avser somatiska besvär och sjukdomar som drabbar organ eller kroppsdelar. Dessa funktionsnedsättningar kan på olika sätt utgöra hinder för rehabilitering och arbete. Individen får under denna punkt även beskriva hur hen tar hand om sin kropp, till exempel genom träning.

- Psykiska funktioner

Här diskuteras eventuella psykiska sjukdomar, men även det allmänna psykiska måendet. Hinder i psykiska funktioner handlar i huvudsak om kriser, krisreaktioner, psykisk sjukdom och personlighetsstörningar. Utifrån detta ska individen sedan beskriva vilka begränsningar och hinder hen upplever i förhållande till att ta ett arbete. Att uppge vad som kan ses som en psykisk resurs kan vara lite svårare. Det skulle kunna ses som en resurs att individen upplever att hen mår psykiskt bra, klarar av de belastningar som kommer i livet och känner sig harmonisk. Individen har även möjlighet att värdera sin personlighet och dess betydelse i förhållande till att klara arbete.

- Stressreaktioner/psykosomatik

Individen får beskriva i vilka situationer hen upplever stress, vad i situationen som utlöser stressen samt hur stressen visar sig. Stressreaktioner är helt normala och de hjälper oss att klara olika påfrestningar vi ställs inför. Det är inte förrän stressen blir långvarig som den kan orsaka skada. I stort sett alla organ i kroppen reagerar på stress

Exempel kartläggning individ

Kroppsfunktioner

- Hur upplever du din fysiska hälsa?
 - Jag har ont i ryggen. Jag har ett diskbråck.
 - På vilket sätt skulle detta kunna bli ett hinder för dig i ett arbete?
 - Jag kan inte lyfta tungt och jag har svårt för att böja mig (hinder).
 - Har du någon kontakt med sjukvården på grund av dina besvär?
 - Ja, jag går hos sjukgymnast två gånger/vecka och det hjälper mig mycket.
- Att duscha varmt hjälper mig också (resurs).

Psykiska funktioner

- Hur upplever du din psykiska hälsa?
- Jag känner mig alltid ledsen och känner ofta att jag inte orkar göra någonting.
- Hur kan din omgivning märka att du inte mår bra?
- Jag drar mig undan och vill inte umgås med andra (hinder)
- Vad brukar du göra för att må bättre?
- Jag brukar gå ut och gå en runda och då känns de bättre (resurs)

Stressreaktioner/psykosomatik

- Under vilka omständigheter kan du uppleva stress?
- När jag måste prata inför folk. Jag skulle tycka det var mycket jobbigt att arbeta i grupp, jag blir nervös inför vad andra ska tycka om mitt arbete (hinder).
- Hur ser det ut när du arbetar ensam?
- Då känner jag mig lugn, jag kan fokusera på min uppgift och att göra ett bra jobb (resurs).

Substansintag

- Röker du?
- Ja, cirka ett paket om dagen. Så fort jag känner att jag blir lite stressad måste jag gå ut och röka.
- På vilket sätt skulle detta kunna vara ett hinder när du får ett arbete?
- Chefen skulle nog inte tycka om att jag tog en paus och rökte så ofta (hinder).
- På vilket sätt hjälper cigaretten dig när du blir stressad?
- Jag känner mig genast mycket lugnare och när jag kommer tillbaka kan jag åter fokusera (resurs).

Historik

- Vilken eller vilka händelser anser du vara av betydelse för att din livssituation ser ut som den gör idag?
- Jag började använda droger när jag var 14 år och när jag var 15 år hoppade jag av skolan.
- Vad innebär detta?
- Det är svårt för mig att få ett arbete då jag inte har någon utbildning (hinder).
- Finns det något du har gjort sedan denna tid som du känner att du kan ha nytta av?
- Ja, jag har deltagit i olika behandlingar och under dessa har jag lärt mig mycket om mig själv och vad jag är bra på (resurs).

och långvarig stress kan orsaka skador både på fysiska och psykiska funktioner och på så sätt påverka en individs förmåga att arbeta.

- Substansintag

Här ombeds individen berätta om allt som hen tillför kroppen. Det handlar om matvanor, mediciner, alkohol, tobak och droger.

Begreppet substansintag omfattar både bruk och missbruk. När det gäller mediciner kan de i vissa fall vara avgörande för individens förmåga att kunna arbeta och ses då som en resurs. Det kan dock även vara så att mediciner utgör hinder och begränsar individen i vissa avseende, till exempel när det gäller bilkörning eller att de orsakar trötthet.

- Historik

Under området historik uppges händelser eller situationer som har betydelse för dagens mående. En individ kan resa sig från en eller två svåra livshändelser, men kanske inte från en tredje. Genom att be individen redogöra för sin livssituation kan ofta ett sammanhang ses mellan det som hänt tidigare i en individs liv, hur individen har det idag och det nuvarande hälsotillståndet. Det är viktigt att ha med sig att det är individen som avgör huruvida en händelse har betydelse eller inte och även på vilket sätt händelsen kan ses som ett hinder eller en resurs.

Kartläggning - omgivning

Kartläggning - omgivningsfaktorer		
Hinder	Område	Resurser
	Sociala förhållanden	
	Arbetsförhållanden	
	Utbildning - kompetens	
	Fritidsintressen	
	Professionellt nätverk	
	Övrigt	

- Sociala förhållanden
- Arbetslivserfarenhet
- Utbildning – Kompetens
- Fritidsintressen
- Professionellt nätverk
- Övrigt

Omgivningssidan i kartläggningssmallen redovisar faktorer av betydelse i individens omgivning. Upplägget på tredje sidan är detsamma som på den andra. Det vill säga att i mittenkolumnen ska faktiska omständigheter i individens omgivning redovisas. Sidokolumnerna fokuserar på hinder och resurser i förhållande till den fakta som framkommit. Hinder och resurser ses även här alltid i relation till möjligheten att arbeta. Omgivningssidan berör följande områden;

- Sociala förhållanden

Sociala förhållanden berör saker såsom uppväxtförhållanden, familj, vänner, boende, ekonomi, språk och religion.

Det är viktigt att få information om individens familj och nätverk, sammansättning och relationer. Det kan finnas hinder eller resurser i individens familjeförhållanden och/eller nätverk som påverkar möjligheterna att arbeta. Det kan till exempel vara viktigt att veta om det finns anhöriga som har sjukdomar som kan påverka individens möjligheter att arbeta.

Vilken uppfattning individen har om vad som anses vara ohälsa och sjukdom är väsentligt att ta reda på. Denna hälsoupfattning kan utgöra ett hinder eller vara en resurs inför möjligheten att rehabiliteras och arbeta.

Att leva i en hemmiljö där svenska inte är huvudspråket kan bli begränsande. Brister i det svenska språket kan utgöra ett stort hinder för möjligheten att rehabiliteras och för att få ett arbete.

Familjens ekonomiska förutsättningar är relevanta i kartläggningen. Till exempel kan ekonomiska problem vara en bidragande orsak till upplevd ohälsa. Det är också relevant att diskutera hur familjens ekonomi skulle påverkas om individen skulle få ett arbete.

- Arbetsförhållanden

Under denna rubrik ombeds individen redogöra för eventuell arbetslivserfarenhet. Hen får ta ställning till vilka erfarenheter som kan komma till användning framöver, det vill säga vilka resurser erfarenheten medför. Individen får även fundera kring vad som eventuellt saknas, det vill säga vilka hinder finns för att ta sig vidare mot arbete. Individen ges även möjlighet att prata om framtida möjliga arbetsområden.

- Utbildning/kompetens

Individen får berätta om tidigare och eventuell pågående utbildning. Utöver utbildning ombeds individen även redogöra för eventuella andra kompetenser som hen skaffat sig genom erfarenhet. Även under detta område får individen fundera kring vilka resurser dessa kompetenser medför, men även om det finns några hinder kopplade till dessa kompetenser i förhållande till att ta ett arbete.

- Fritidsintressen

Att få en överblick över individens fritidsintressen är en mycket viktig del i kartläggningen. Fritidsintressen är många gånger sammankopplade med en viss form av kompetens inom ett specifikt område. Individen skulle med hjälp av denna kompetens kunna förvandla sitt fritidsintresse till en arbetsinsats. Fritidsintressen kan på detta sätt vara en ingång till arbetsmarknaden. Det finns dock i vissa fall tillfällen då fritidsintresse konkurrerar med arbete, till exempel om intresset tar upp väldigt mycket tid och individen känner att det inte finns tid att arbeta.

- Professionellt nätverk

Med detta avses de personer av professionell karaktär som finns för att stötta individen i sin rehabilitering mot arbete. Här önskas information om hur det professionella nätverket ser ut och om individen känner att nätverket är tillräckligt för att skapa de förutsättningar som behövs för att lyckas med rehabiliteringen och för att få ett arbete. Individen får även tycka till om hen anser att nätverket arbetar mot samma mål och om det målet stämmer överens med individens egna mål.

Exempel kartläggning omgivning

Sociala förhållanden

- Hur ser din familjesituation ut?
- Jag har en man och två barn. Min man är mycket sjuk och behöver min hjälp om dagarna, jag kan inte lämna hemmet för långa stunder (hinder).
- Hur upplever du denna situation?
- Jag tycker det är mycket jobbigt och därför har vi nu ansökt om hemtjänst, hoppas bara att han får det beviljat och att det kommer igång snabbt (resurs).

Arbetsförhållanden

- Beskriv din arbetslivserfarenhet.
- Jag har endast haft ett arbete och det var i en butik när jag var 20 år.
- Hur ser du på dina möjligheter att få ett arbete idag?
- Jag tror att det är svårt då jag har så lite arbetslivserfarenhet. Arbetsgivare vill att man ska ha lång erfarenhet av många olika arbeten (hinder).
- Vad tar du med dig från ditt arbete i butiken som du kan ha nytta av i ditt arbetsliv framöver?
- Jag lärde mig att sitta i kassan och att vara serviceinriktad (resurs).

Utbildning/kompetens

- Vad finns det utöver det du har lärt dig i skolan som du skulle säga att du är bra på?
- Jag tycker att jag är händig, jag har till exempel hjälpt min vän att renovera sitt hus (resurs).
- Är detta något du kan ha nytta av i ditt framtida yrkesliv?
- Jag vet inte. Jag har ju ingen utbildning på området och inga papper som visar vad jag kan (hinder).

Fritidsintressen





- Vad tycker du om att göra på din fritid?
- Jag tycker om att cykla, gärna lite längre rundor.
- Vad finner du vara positivt med att cykla?
- Jag får bra kondition och jag får tid att samla mina tankar (resurs). Ibland kan jag dock märka att jag har cyklat lite för mycket för då har jag ont i mina axlar (hinder).

Professionellt nätverk

- Vilka professionella personer finns runt dig?
- Socialsekreterare, arbetsförmedlare, sjukgymnast och läkare.
- Hur känner du inför ditt professionella nätverk?
- Jag är nöjd, jag känner att de hjälper mig på det sätt jag önskar (resurs). Jag har vänt mig till psykiatrin för att jag väldigt gärna skulle vilja ha en samtalskontakt, men jag har inte fått någon respons på det (hinder).

På fjärde sidan behandlas begreppet motivation.

Motivation till förändring. Vad är ditt mål?

Mindre bra med förändring för mig 	Bra med förändring för mig 
Mindre bra för min omgivning med förändring för mig 	Bra för min omgivning med förändring för mig 

- Mindre bra med förändring för mig
- Mindre bra för min omgivning med förändring för mig
- Bra för min omgivning med förändring för mig
- Bra med förändring för mig

Motivation till förändring är av avgörande betydelse och här behandlas individens vilja till att det faktiskt ska ske en förändring. Individen får således utifrån den kartläggning och den beskrivning som är gjord ange hur hen ställer sig till en förändring och var i förändringsprocessen hen befinner sig. Individen får i samband med detta reflektera över vilka konsekvenser en förändring får både för sig själv och för sin omgivning. Det handlar om både vad som blir bättre vid en förändring men även saker som kan bli sämre.

Sammanställning av kartläggning

När alla områden i kartläggningen har gått igenom sammanställs den i löpande text. Sammanställningen avslutas med en sammanfattning/bedömning där arbetsmarknadshandläggare reflekterar över hinder och resurser kopplade till arbete utifrån all den information som har kommit fram i kartläggningen. I samband med detta kommer arbetsmarknadshandläggare även med rehabiliteringsförslag och förslag på övriga åtgärder som bedöms relevanta. Rehabiliteringsförslag och övriga åtgärder kan bland annat vara rekommendation om sjukvårdskontakt på grund av fysisk eller psykisk ohälsa. Det kan även bedömas finnas ett

behov av vägledningsinsatser för diskussion kring framtida utbildning eller yrkesval. Sammanställningen går alltid igenom med individen som då kan komma med synpunkter. Individen ska även underteckna sammanställningen för att bekräfta och godkänna det som är skrivet.

Utifrån vad som kommer fram under kartläggningen kan det bli aktuellt för arbetsmarknadshandläggare att arbeta för att en funktionshinderkod ska komma till stånd på Arbetsförmedlingen (om detta inte redan finns). I vissa fall kan det handla om att påtala för arbetsförmedlare att ett Läkarutlåtande om hälsotillstånd bör begäras in. I vissa fall har kartläggningen kunnat användas som underlag för en socialmedicinsk kodning.

Det var bra att få prata ut med någon även om det var jobbiga ämnen. Jag visste att jag kunde lita på personalen. Kvinna, 40 år

Matchning

Med stöd av kartläggningen är det dags för matchning. Här tas hänsyn till de hinder som kommit fram, men det viktigaste av allt är att individens resurser används för att göra en så bra matchning som möjligt. Det är viktigt att de individer som är aktuella inom Arbetsmarknadsenheten hamnar rätt, där det ställs rimliga och adekvata krav. Detta för att minimera risken att hela tiden misslyckas, vilket händer när individer utsätts för alltför höga krav.

Jag fick vara delaktig i planeringen av vad jag trodde jag skulle klara av. Jag hade mycket ont i kroppen och behövde hjälpmedel. Man, 48 år

Genom en kartläggning kan det visa sig att en individ är i behov av andra insatser än arbetsträning via Arbetsmarknadsenheten. Det kan till exempel handla om behov av vård för missbruk eller ohälsa.

Det finns även individer som kan bedömas vara mer i behov av daglig verksamhet eller sysselsättning för att må bra än av en arbetsträning med fokus på arbete. Efter kartläggningen kan det även bli aktuellt med matchning mot utbildning. Inom Arbetsmarknadsenheten förespråkas utbildning då det finns en medvetenhet om att individer med utbildning har större chanser att få ett arbete på den öppna arbetsmarknaden. Dock har det bland individer inom Arbetsmarknadsenheten inte varit vanligt att matchas mot utbildning i detta tidiga skede. Ofta har individerna själva inte ansett sig vara redo för utbildning eller inte haft motivation till att utbilda sig. De flesta individer som kommer till Arbetsmarknadsenheten går vidare enligt den beskrivna arbetsmetoden och matchas mot en lämplig arbetsträningsplats.

För de individer som går vidare till en arbetsträning kommer en Individuell plan mot arbete att upprättas, se bilaga 3. Denna plan görs alltid upp vid ett flerpartersmöte mellan individen, arbetsmarknadshandläggare och arbetsförmedlare. Individen får beskriva sitt mål, som ofta endast handlar om att hen vill ha ett arbete för att nå egen försörjning. De flesta har ingen klar bild över vad de vill arbeta med, vilket delvis kan bero på att flertalet av de som är aktuella inom Arbetsmarknadsenheten inte har någon arbetslivserfarenhet att falla tillbaka på.

De saknar i många fall även kunskap om den svenska arbetsmarknaden och vilka olika yrken som finns i Sverige. Individen får, efter att ha formulerat sitt/sina mål, reflektera över delmål. Det vill säga, vad individen tror sig behöva på vägen för att öka sina chanser att nå sitt eller sina mål. Det kan handla om saker som att ta körkort, utveckla det svenska språket, arbetsträning och/eller utbildning. Ett viktigt avsnitt i den Individuella planen mot arbete är det som handlar om ansvarsfördelning. Under denna rubrik är tanken att det ska framgå vilka åtgärder som behöver göras, vem som ansvarar för åtgärden och

när den ska vara gjord. Planen skrivs sedan under av alla parter som förbinder sig att göra sitt bästa för att uppnå planens intentioner.

Tycker det gick jättebra. Jag fick ett mål i livet./.../Kom fram till mål gemensamt.
Man, 26 år

Jag blev glad över att någon gjorde en riktig planering med ansvarsfördelning. Fick vara med och bestämma var jag ville arbetsträna. Kvinna, 40 år

Arbetsträning

Som tidigare nämnts kommer de flesta individer inom Arbetsmarknadsenheten vidare i en arbetsträning efter matchningsfasen. Platsen för arbetsträning ska bestämmas i samråd och vara anpassad efter individens behov och önskemål. För att en arbetsträning ska kunna bli aktuell krävs ett beslut från Arbetsförmedlingen. I samband med att ett beslut om arbetsträning fattas får individen även rätt till ersättning i form av aktivitetsstöd. I många fall påbörjar individen arbetsträning inom Arbetsmarknadsenhetens egna verksamheter, beroende på att individen inte känner sig redo för att ta klivet ut på den öppna arbetsmarknaden.

Innan arbetsträning påbörjas görs ett individuellt arbetstränings-schema. Tillsammans med individen diskuterar arbetsmarknadshandläggare omfattning på arbetsträningen i ett inledningsskede och sedan även rimlig ökning av tid.

Tiderna gjordes upp tillsammans, jättebra. Kvinna, 40 år

I samband med att en arbetsträning startar är det viktigt att en diskussion tagits kring om det finns behov av anpassningar. En del anpassningar sköter individen själv genom att bland annat undvika vissa typer av arbetsuppgifter, så som tunga lyft. I några fall kan det

bli aktuellt att Arbetsförmedlingens arbetsterapeut kopplas in. Arbetsterapeut besöker, tillsammans med arbetsmarknadshandläggare, den aktuella arbets-platsen för att se över vilka anpassningar som kan vara aktuella. En anpassning kan till exempel vara ett höj- och sänkbart skrivbord eller en arbetsstol. För vissa individer har det varit nödvändigt att diskutera med behandlande läkare innan en arbetsträning påbörjats för att få en beskrivning av en medicinskt kunnig person kring vad som kan vara viktigt att tänka på i en arbetsträning. Oftast är det dock inte nödvändigt att ta en personlig kontakt med läkare då de uppgifter arbetsförmedlare och arbetsmarknadshandläggare behöver framgår av det

Läkarutlåtande om hälsotillstånd som Arbetsförmedlingen begär in när det är fråga om en individ med en psykisk eller fysisk ohälsa.

Började arbeta halvtid, kände mig bättre och bättre i kroppen för varje dag som gick. Gick upp på heltid när jag kände mig redo efter en månad./.../Jag behöver inte göra tunga lyft på grund av ryggsproblem och det accepterades bra. Jag fick en stol eftersom jag fick ont av att sitta på de vanliga stolarna. Man, 48 år

Tiden i arbetsträning är individuell utifrån individens förmåga. För de flesta handlar det om att nå upp till en arbetstid motsvarande heltid. När individen har haft en väl fungerande arbetsträning på heltid i cirka en månad börjar arbetsmarknadshandläggare se över möjligheterna till anställning. I de fall individen bedöms ha en väldigt lång väg, eller om det är osäkert om det finns en full arbetsförmåga, kan arbetsmarknadshandläggare se över möjligheterna till deltidsanställning. I dessa fall fortsätter individen, utöver sin anställning, i arbetsträning för att om möjligt komma upp i en arbetsförmåga motsvarande heltid.

När det gäller arbetstiden, där låg jag på själv, jag ville upp i heltid så snabbt som möjligt för jag ville ha en resursanställning. Kvinna, 37 år

Uppföljning

Arbetsmarknadshandläggare ansvarar för uppföljning av alla individer som är inskrivna på Arbetsmarknadsenheten. Uppföljningarna, som sker varje månad, sker tillsammans med individen och med en handledare från arbetsplatsen. Under dessa uppföljningar fokuseras det på hur det går i dagsläget, till exempel om ytterligare anpassningar behövs. Det är också viktigt att det på uppföljningarna lyfts fram hur individen ser på det individuella stödet och om ändringar i detta behöver komma till stånd. Stort fokus läggs även på framtiden och hur individen ska nå den öppna arbetsmarknaden.

Vid uppföljningarna används en blankett som kallas Utvecklingsplan, se bilaga 4. Syftet med denna är att tydliggöra utvecklingsområden hos individen. Grundtanken är att individen själv ska komma med förslag på vad hen vill utveckla och vilket stöd som behövs från Arbetsmarknadsenheten för att kunna nå målet. En viktig del är också att individen måste tänka på sitt eget ansvar för att utveckling ska kunna ske.

Varje månad kommer arbetsförmedlare till Arbetsmarknadsenheten för att följa upp individers planering och utveckling, avsatt tid är 3 ½ timme. Vid dessa träffar inleder arbetsförmedlare och arbetsmarknadshandläggare med en allmän diskussion gällande allt från rutiner, specifika beslutsunderlag till allmän information. Därefter träffas arbetsmarknadshandläggare, arbetsförmedlare och individ i kortare uppföljningsmöten på cirka 20 minuter. Fokus på dessa uppföljningar ligger på den aktuella situationen, men även på framtiden och vart hen vill nå.

Slutdokumentation

Efter fullföljd arbetsträning erhåller individen en slutdokumentation som författats av arbetsmarknadshandläggare. Slutdokumentationen

inleds med en kort bakgrundsbeskrivning innehållande uppgifter kring sjukdomshistorik, utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet. Därefter kommer en beskrivning av nuvarande situation innehållande information kring aktuellt hälsotillstånd, eventuella skulder och individens sociala situation. Största delen av slutdokumentet beskriver tiden i arbetsträning. Viktiga delar att lyfta fram under detta avsnitt är arbetsplats, arbetsuppgifter, anpassningar och utfallet av dessa, närvaro, motivation, samarbetsförmåga, behov av handledning, individens starka sidor, utvecklingsområden samt övriga iakttagelser som har betydelse för att få ett reguljärt arbete. Under detta avsnitt ges även utrymme till handledarens och individens beskrivningar av arbetsträningen. Slutdokumentet avslutas med en sammanfattning/bedömning.

Utöver ovan beskrivna slutdokumentation erhåller individen även ett Kompetenskort, se bilaga 5. Kompetenskortet används för att validera individers generella kompetenser.

I slutet av varje arbetsträningsperiod bokar arbetsmarknadshandläggare in ett trepartsmöte med arbetsförmedlare. Syftet är att öka förutsättningarna för att en aktiv planering kommer igång så fort som möjligt efter det att individen lämnat Arbetsmarknadsenheten, om det nu är så att individen inte har fått ett arbete. Det ska bidra till att individen känner en ökad trygghet i vad som ska ske vid eventuell arbetslöshet.

Arbete

När det väl är dags för individen att ta steget från arbetsträning till arbete hittar vi tillsammans med chefer och personal på den aktuella arbetsplatsen de arbetsuppgifter där individen bäst kan bidra med sitt humankapital.

Följande mervärden infaller för de individer som erhåller en anställning;

- högre livskvalité för hela familjen
- bättre ekonomiska villkor för hela familjen
- kommer åt sociala trygghetssystem med A-kassa och SGI
- större möjligheter att etablera sig på den öppna arbetsmarknaden

Jag fick mer pengar, mina egna. Kände mig väldigt stolt, över att för första gången ha egna pengar. Jag har börjat spara pengar till min son. Kvinna, 40 år

Vi blev självförsörjande, slapp socialen. Vi hade råd med barnens aktiviteter. För första gången kunde vi resa utomlands. Det var en befrielse. Kvinna, 37 år



Gräsklippning hos kund

Aktiviteter riktade till målgrupperna

Utifrån behov som har uppmärksammats hos Arbetsmarknadsenhetens målgrupper har följande aktivitet utformats:

Språk

Det har visat sig att enbart SFI inte alltid är tillräckligt för att en person ska lära sig svenska på en nivå som behövs för att kunna klara ett arbete (Eriksson, 2011). Många av individerna på Arbetsmarknads-

enheten har ett annat modersmål än svenska och är mycket begränsade i sina svenskkunskaper. Med bakgrund av detta skapades språkcafé som är ett forum där en mindre grupp individer med annat modersmål än svenska ges tillfälle att prata svenska. Det väsentliga vid dessa träffar är inte vad som diskuteras utan att möjlighet ges till att träna tal och hörförståelse. För att ytterligare utveckla individernas språkkunskaper finns det planer på att införa språkstöd. Tanken är att en person som arbetar med språkutveckling, besöker arbetsplatsen för att stötta individen och övriga på arbetsplatsen, såsom handledare och kollegor. Språkstödet ska kunna fånga upp problem som uppstår på arbetsplatsen som är av språklig karaktär och förhoppningsvis undanröja dessa.

Utbildningspaket

Det har visat sig att flera av de inskrivna på Arbetsmarknadsenheten har ett behov av viss kompetensutveckling, främst i form av kunskaper om arbetsmarknad, arbetsrätt och jobsök, men även om personlig utveckling. För att möta detta behov utformades ett utbildningspaket utifrån ovan nämnda ämnen. En mindre grupp individer träffas tillsammans med utbildare vid cirka 10 tillfällen á tre timmar.

Jobsök

Flera individer saknar ansökningshandlingar i form av CV och personligt brev, samt har begränsade erfarenheter av att söka arbete. Med anledning av detta startades schemalagd, strukturerad jobsökningsaktivitet en gång per vecka. Under dessa träffar finns alltid personal tillgänglig för att stötta individen i sitt jobsökande och för att föra en dialog kring viktiga saker att tänka på i kontakten med arbetsgivare. Jobsök erbjuds till individer löpande under hela deras tid inom

Arbetsmarknadsenheten, då det alltid ska finnas ett fokus mot den öppna arbetsmarknaden.

Arbetet med arbetsmarknaden

Den arbetsmetod som beskrivits ovan visar hur Arbetsmarknadsenheten arbetar med att stötta och stärka individer för att få dem mer motiverade och redo för utbildning eller arbete. Det spelar dock ingen roll hur många insatser eller hur mycket stöd som ges till individen om det inte finns lämpliga anpassade arbeten. Med anledning av detta är det viktigt att även arbeta med att påverka arbetsmarknaden. Tanken är att få individen och arbetsmarknaden att börja sträva mot varandra för att mötas någonstans på mitten. Detta arbete görs på olika sätt.

Framförallt handlar påverkansarbetet om att skapa ett gott rykte kring Arbetsmarknadsenheten och den verksamhet som bedrivs. Det handlar även om att bygga goda relationer med olika arbetsgivare i näringslivet och offentliga verksamheter. Arbetsmarknadsenheten måste synas och informera om den verksamhet som bedrivs. Arbetsgivare måste veta vad som erbjuds och vilka kompetenser som finns. Dessa kompetenser handlar oftast inte om formella utbildningar utan generella kompetenser, såsom initiativförmåga, samarbetsförmåga, punktlighet, noggrannhet, ansvarsfullhet och förmågan att förstå instruktioner.

Detta är kompetenser som belyses i Kompetenskortet. Informationen till arbetsgivarna ska med fördel innehålla hur vi arbetar med att stärka individer, vilka erfarenheter de får i verksamheten och vilka kompetenser arbetsgivare kan rekrytera. Vid kontakter med arbetsgivare, till exempel vid en arbetsträning, erbjuder Arbetsmarknadsenheten strukturerat individuellt stöd och regelbunden uppföljning. Vid dessa kontakter är det viktigt att vårda relationen, att vara ärlig och att följa upp även om det går snett.

Gott rykte byggs även genom att vara noga med vilka signaler verksamheten sänder ut. Arbetsmarknadsenheten ska ses, i organisation och verksamhet, som en del av arbetsmarknaden snarare än en kommunal institution. Därför är verksamheten placerad mitt i ett industriområde och delar lokal med andra företag. Apropå att sända ut signaler är det även viktigt med enhetlig, hel och ren klädsel, välvårdade och säkra fordon och maskiner samt gott bemötande till kunder.

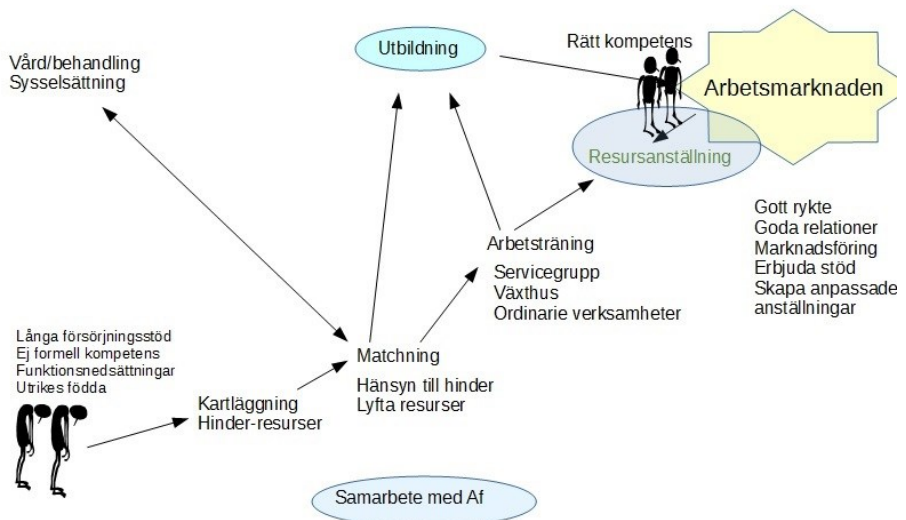
Arbetsförmedlingen har svårigheter att nå ut med information om olika lönesubventioner och andra ekonomiska stöd som finns för arbetsgivare som anställer långtidsarbetslösa eller individer med funktionsnedsättningar. Arbetsmarknadsenheten hjälper Arbetsförmedlingen med denna information i kontakter med arbetsgivare.

Resursanställning

Inom Arbetsmarknadsenheten har det uppmärksammats att det privata näringslivet är relativt duktiga på att anställa personer i anpassade arbeten, medan den offentliga sektorn är sämre. Genom det påverkansarbete som har pågått under projekt Fler i Arbete har det dock inom Osby kommun utvecklats något som kallas resursanställning. Tanken bakom resursanställning är lön istället för bidrag och innebär att personer ur målgrupperna anställs i en tidsbegränsad anställning på maximalt ett år. Kommunfullmäktige tog under hösten 2012 beslut om att införa resursanställningar och i samband med detta tilldelades Arbetsmarknadsenheten pengar i sin budget för att kunna finansiera dessa. I dagsläget rör det sig om en budget på cirka en miljon kronor vilket motsvarande cirka 20 anställningar. Förutsättningen för att en individ ska kunna erhålla en resursanställning är att det utgår någon form av anställningsstöd från Arbetsförmedlingen. De vanligaste

stöden är Lönebidrag, då ofta kopplad till en Utvecklingsanställning i kombination med Stöd till personligt biträde. Utöver detta kan det bli aktuellt med Särskilt anställningsstöd, Instegsjobb eller Nystartsjobb.

Människor motiveras inte av en rehabilitering där målen och vägen till arbete är diffusa och/eller ouppnåeliga. Genom att kunna erbjuda en resursanställning gör vi denna väg tydlig. Människor hittar kraft och motivation när de själva kan se att vägen är framkomlig och målet är nåbart.



Bilden skildrar individens väg från bidragsberoende till egen försörjning.

Individen är vid en resursanställning anställd av Arbetsmarknadsenheten och kan utföra sina arbetsuppgifter inom verksamheten. Grundtanken är dock att hen ska fungera som en extraresurs i ordinarie kommunala verksamheter. Där ska individen kunna utföra arbetsuppgifter som ordinarie personal inte hinner med. Då finns det goda förutsättningar att det blir en högre kvalitet på verksamheten. Det är viktigt

att individen som har en resursanställning inte tränger undan ordinarie personal och med anledning av detta har Arbetsmarknadsenheten ett nära samarbete med fackförbundet Kommunal. När så krävs skickas även ett samråd från Arbetsförmedlingen till fackförbundet innan anställning påbörjas.

Inför en resursanställning får individen en genomgång av diverse regler som gäller vid anställning, till exempel regler kring sjukdom, vård av barn, semester och rökfri arbetstid. I anslutning till detta ger facklig representant information om fackförbund och A-kassa.

När en individ är i en resursanställning finns möjlighet, om chansen uppstår, att under en begränsad tid prova på arbete inom det privata näringslivet. Syftet kan vara att individen ska få en bedömning på sina kunskaper inom aktuellt område eller att arbetsgivaren har behov av arbetskraft, men först vill se om individen är vad verksamheten söker. För att detta ska vara praktiskt möjligt görs en överenskommelse mellan enhetschef på Arbetsmarknadsenheten och arbetsgivaren på det aktuella företaget när det gäller arbetsmiljöansvaret. Dessutom finns det även en försäkring tecknad av kommunen som täcker vid eventuella olyckor.

Att anställa en individ i en resursanställning ger vinster för individen, men även för kommunen. Precis som vi beskrivit tidigare finns det flera mervärden som infinner sig när en individ får ett arbete med lön istället för att tvingas söka bidrag för att klara sin försörjning. Kommunen gör en ekonomisk vinst på så sätt att den slutliga lönekostnaden blir lägre än kostnaden för det försörjningsstöd som annars hade utgått till individen.

Jag trodde inte att det var sant, min första lön i Sverige. Fick arbetskläder, kände mig stolt, kändes som en fest. Jag kunde börja andas och slappna av, det var mina egna pengar som jag inte behövde redovisa för försörjningsstöd./.../Jag vågar mycket mer nu, prata, skriva CV, gå till Arbetsförmedlingen med mera. Vågar prata med folk, innan var man rädd och blyg, man kunde inte språket. Man, 48 år

Det individuella stöd som kännetecknar Arbetsmarknadsenhetens arbete följer med även in i resursanställningen. Det innebär att båda varianterna av uppföljningar, de med handledare och de med arbetsförmedlare, fortlöper. Innan en resursanställning löper ut följer arbetsmarknadshandläggare med individen till Arbetsförmedlingen för ett avslutnings- och informationsmöte.

Då en arbetsträning resulterar i en resursanställning erhåller individen sin slutdokumentation och sitt Kompetenskort efter avslutad anställning.

KÄLLFÖRTECKNING

Tryckt litteratur

Eriksson, S., (2011), *Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden*. Bilaga 4 till LU2011

Olli Segendorf, Å. & Teljosuo, T., (2011) *Sysselsättning för invandrare-en ESO-rapport om arbetsmarknadsintegration*. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2011:5

Vahlne Westerhäll, L., Bergroth, A., & Ekholm, J., (2010) *Rehabiliteringsvetenskap-Rehabilitering till arbetslivet i ett flerdisciplinärt perspektiv*. Studentlitteratur AB, Lund.

Internet

Misa <http://www.misa.se/for-handlaggare/metoder/>, hämtad 2014-11-20

Försäkringskassan http://uppsol.forsakringskassan.se/upload/SOLID/pdf/SASSAM_metodbroschyr0608.pdf, hämtad 2014-09-19

Rapporter

Arbetsmarknadsdepartementet (2011) *Arbete för alla*. Promemoria

Socialstyrelsen (2010) *Alltjämt ojämlikt!* Rapport 2010-06-21

BILAGOR

Bilaga 1: Uppgifter från Arbetsförmedlingen
till Arbetsmarknadsenheten

Bilaga 2: Kartläggningsmall

Bilaga 3: Individuell plan mot arbete

Bilaga 4: Utvecklingsplan

Bilaga 5: Kompetenskort


**UPPGIFTER FRÅN
ARBETSFÖRMEDLINGEN TILL
ARBETSMARKNADSENHETEN**

 Sida
1(1)

**Utbildning och arbete
Arbetsmarknadsenheten**

Datum

Blankettanvisning

 Fyll i nedanstående uppgifter och bifoga tillsammans
med sökandepresentationen.

Skickas till:

 Osby kommun
Utbildning och arbete
Arbetsmarknadsenheten
283 80 Osby
Sökande

Namn på sökande	
-----------------	--

Handläggare på Arbetsförmedlingen

Namn på handläggare	Telefonnummer (direkt) till handläggare
---------------------	---

Form av anvisning

- Sysselsättningsplats Arbetspraktik
 Arbetslivsinriktad rehabilitering Arbetsträning
 Förstärkt arbetsträning Förstärkt arbetsträning med fördjupad bedömning
 Kartläggning
 Annat

Anvisningstid

Från och med	Till och med	Omfattning i procent
Önskemål om yrkesområde enligt arbetsförmedlingens handlingsplan		

Ersättning till anordnaren

Ange ersättning och tidsintervall för denna

Tolkbehov

Ja Nej

Har sökande försörjningsstöd

Ja Nej



Utbildning och arbete
Arbetsmarknadsenheten

Kartläggning

Namn		Personnummer
Telefonnummer	Mobilnummer	e-post
Syfte Kartläggning av hinder och resurser för matchning mot arbetsmarknaden.		
Datum		

Kontaktpersoner

Namn, relation	Telefon

Kartläggning – individfaktorer

Hinder	Område	Resurser
	Kroppsfunktioner	
	Psykiska funktioner	
	Stressreaktioner/Psykosomatik	
	Substansintag	
	Historik	
Övrigt		

Kartläggning – omgivningsfaktorer

Hinder	Område	Resurser
	Sociala förhållanden	
	Arbetsförhållanden	
	Utbildning - kompetens	
	Fritidsintressen	
	Professionellt nätverk	
Övrigt		

Motivation till förändring. Vad är ditt mål?

Mindre bra med förändring för mig	Bra med förändring för mig
Mindre bra för min omgivning med förändring för mig	Bra för min omgivning med förändring för mig

Åtgärder innan "Individuell plan mot arbete" kan upprättas

--



Utbildning och arbete
Arbetsmarknadsenheten

Individuell plan mot arbete

Namn:	Personnummer:
Adress:	Datum för upprättande:

Kontaktlista

Arbetsmarknadshandläggare:	Handläggare försörjningsstöd:
Handläggare Arbetsförmedlingen:	Ovrig:
Studie- och yrkesvägledare:	Ovrig:

Mål

--

Delmål för att uppnå mitt mål

1.
2.
3.
4.
5.
6.

Ansvarsfördelning

Åtgärd	Ansvarig	Datum

Uppföljning

--

ÖVERENSKOMMELSE

Denna Individuella plan är en överenskommelse.

Undertecknade parter förbinder sig att, efter bästa förmåga och möjligheter, följa planens intentioner.

Den enskilde ger i och med undertecknandet samtycke till att uppgifter som rör dennes planering vid behov får lämnas mellan aktuella myndigheter.

Underskrift enskild

Handläggare Arbetsförmedlingen

Arbetsmarknadshandläggare



Utbildning och arbete
Arbetsmarknadsenheten

Utvecklingsplan för _____

Utvecklingsområden

--

Datum för uppföljning Utvecklingsområde

Datum för uppföljning	Utvecklingsområde

Datum:

Mitt ansvar

--

AME:s ansvar

--

Datum:

Avstämning

--



Utbildning och arbete
Arbetsmarknadsenheten

Kompetenskort

Namn	Personnummer
Adress	

Arbetsplats	Kontaktperson på arbetsplatsen
Telefonnummer	

Beskrivning av arbetsplatsen och arbetsuppgifter

Egenskaper

Hur bedömer du personen utifrån följande:

Närvaro/punktlighet

mycket bristfällig
 bristfällig
 varken god eller bristfällig
 god
 mycket god

Kommentarer

Motivation/intresse

mycket bristfällig
 bristfällig
 varken god eller bristfällig
 god
 mycket god

Kommentarer

Samarbetsförmåga

mycket bristfällig bristfällig varken god eller bristfällig god mycket god

Kommentarer

Noggrannhet

mycket bristfällig bristfällig varken god eller bristfällig god mycket god

Kommentarer

Ansvarsfullhet

mycket bristfällig bristfällig varken god eller bristfällig god mycket god

Kommentarer

Förstå instruktioner

mycket bristfälliga bristfälliga varken goda eller bristfälliga goda mycket goda

Kommentarer

Kompetenser individen uppvisat



Avser både tidigare inlärd som uppmärksamats samt nyförvärvade på aktuell arbetsplats

Utvecklingsområde

Datum

Kontaktperson arbetsplatsen

Södra Portgatan 35

 **Auto-Kemi** 



Vi säljer Statoil
smörjmedel





Riksbyggen



OSBY
KOMMUN

ARBETSMARKNADSENHETEN