



PROSJEKT SE-NORDEN

Konferanserapport:

Nordisk dialog om supported employment

Dialogkonferanse Sigtuna 6. mai 2010

Innhold

Om prosjektet og konferansen	2
Program.....	3
Deltakere.....	4
Språkhjelp.....	5
Innledning.....	6
FØRSTE GRUPPEARBEID.....	15
GRUPPE 1: ARBEIDSTAKERE	15
GRUPPE 2: ARBEIDSGIVERE I	17
GRUPPE 3: ARBEIDSGIVERE II	18
GRUPPE 4: JOB COACHES I	22
GRUPPE 5: JOB COACHES II	23
GRUPPE 6: CASEWORKERS	25
ANDRE GRUPPEARBEID.....	27
Gruppe 1: Danmark	28
Gruppe 2: Finland	29
Gruppe 3: Island	31
Gruppe 4: Norge	32
Gruppe 5: Sverige	34



Om prosjektet og konferansen

Prosjektet SE-Norden (2008 – 2010) er finansiert av det norske NAV og ledet av Arbeidsforskningsinstituttet i Oslo. Prosjektets mål er å få bedre kunnskap om – og utvikle bedre kvalitet i – den type service i våre nordiske land, som gjennom tett individuell oppfølging hjelper personer med nedsatt funksjonsevne å få og beholde en vanlig jobb. Disse tilbudene omtales internasjonalt som Supported Employment (SE-tilbud).

Følgende informasjon ble sendt ut til aktuelle konferansedeltakere via det enkelte lands nasjonale koordinatører:

”På denne konferansen er det dialogen mellom de som bruker eller samarbeider med slike SE-tilbud, som står i sentrum. Her skal arbeidsgivere, brukere, saksbehandlere, ansatte i SE-tilbud og forskere, tilsammen ca 40 personer, fra samtlige nordiske land delta og dele sine praktiske erfaringer med hverandre.

Vi håper du vil være med, slik at vi kan lære hverandre mer om:

- *Nordiske arbeidsgiveres erfaringer fra samarbeid med slike SE-tilbud*
- *Erfaringer som de ansatte i slike SE-tilbud har, altså de som skal hjelpe arbeidssøker og arbeidsgiver i denne inkluderingsprosessen*
- *Hvilke erfaringer nordiske borgere med funksjonsnedsettelse har fra jobbsituasjoner og med den støtte de har mottatt fra sitt SE-tilbud*
- *Hvilke erfaringer saksbehandlere ved NAV, Jobcenter, Arbetsförmedlingen osv. har fra samarbeid med slike SE-tilbud.*

Erfaringsutvekslingen vil foregå i grupper med ”likesinnede” (arbeidsgivere, borgere, SE-tilbud, saksbehandlere). Erfaringene som kommer frem i de enkelte gruppene, vil bli presentert for de andre.”

Det er et klart inntrykk at deltakerne ved konferansen opplevde både et hyggeig sosialt samvær og spennende faglig dialog. Med dette sendes momenter og refleksjoner fra gruppearbeidene ut til deltakerne, med håp om at den viktige diskusjonen om supported employments utforming og rolle i Norden fortsetter. Jeg gjør oppmerksom på at noen av referatene er lettere modifisert og at uforståelige momenter på lappene fra gruppearbeidet er utelatt.

Oslo 27. mai 2010
Øystein Spjelkavik
Arbeidsforskningsinstituttet.



Program

Onsdag 5. mai:

Kl. 19.30 Velkomst: Kort orientering om prosjektet, felles middag, og sosialt samvær

Torsdag 6. mai:



Program

- 09.00-10.00: Innledning**
- 10.00-10.15: Kaffe**
- 10.15-11.30: Gruppe 1**
- 11.30-12.30: Lunsj**
- 12.30-13.30: - Gruppe 1 fortsetter**
- 13.30-14.00: Presentasjon i plenum**
- 14.00-15.00: Gruppe 2**
- 15.00-15.15: Kaffe**
- 15.15-16.30: - Gruppe 2 fortsetter**
- 16.30-17.00: Presentasjon og avslutning i plenum**





Deltakere

Danmark

1. Johanne Bengtsson, **national koordinator**
2. Steen Bengtsson, forsker
3. Kelvin Nielsen, medforsker
4. Lars Hilberg, arbeidsgiver
5. Carsten Larsen, arbeidsgiver
6. Carsten Andersen, arbeidstaker
7. Jette Høeg Christensen, jobcoach
8. Johanne Louise Pedersen, sagsbehandler

Finland

1. Ann-Kristin Sundqvist, **national koordinator**
2. Magnus Pettersson, arbeidsgiver
3. Christel Harjanne, arbeidsgiver
4. Emma Martelin, arbeidstaker
5. Melanie Shametaj, jobcoach
6. Carola Ahlgren, sagsbehandler/ arbeidskraftsvägledare

Island

1. Árni Már Björnsson, **nasjonal koordinator**
2. Ingibjörg Margrét Ísaksdóttir, jobcoach
3. Aileen Svendsdóttir, arbeidstaker
4. Kristján Valdimarsson, saksbehandler
5. Guðrún Jónsdóttir, jobcoach
6. María Jónsdóttir, arbeidsgiver

Norge

1. Tonje Solstad, **nasjonal koordinator**
2. Angelika Schafft, forsker
3. Grete Wangen, undervisning
4. Torill Brox, arbeidsgiver
5. Tommy Østli, arbeidsgiver
6. Kristin Elisabet Floer, arbeidstaker
7. Øystein Sørmark, arbeidstaker
8. Kai Ringelien, policy-representant
9. Per Brannsten, policy -representant
10. Liv-Anne Lunde, jobcoach
11. Gry Ingebrigtsen, saksbehandler, NAV veileder
12. Øystein Spjelkavik, forsker, prosjektleder

Sverige

1. Gun-Britt Nyholm, **nasjonal koordinator**
2. Johanna Gustafsson, forskare
3. Jeanette Johansson, arbetsgivare
4. Margareta Rosengren, arbetsgivare
5. George Erdinc, arbeidstaker
6. Bertil Johansson, jobbkonsulent
7. Åsa Bergelin, jobcoach
8. Elin Norberg, saksbehandler



Språkhjelp

Arbeidsformidling – arbeidsförmedling

NAV – Jobcenter

Tilrettelegger - veileder – jobkonsulent – job coach- utförare

Saksbehandler - caseworker – handledare

Etat – styrelse – värk

Fylke – region – län

Attføring – revalidering – rehabilitering – habilitering

Arbeid med bistand (norsk SE-liknende tilbud)

Fleksjob – jobb med tidsbegrenset lønnskudd og særlige vilkår

Job med tidsbegrenset lønnskudd for mennesker med førtidspension (tidligere skånejob)

Skjermet sysselsætning – beskyttet beskæftigelse

Hospitering – udplacering i praktikk – praksisplass

Aktivitets- og samværstilbud – daglig verksamhet

Arbeid – job(b) – sysselsetning. NB! Dette er ikke det samme

Trygd – pension

Uføretrygd – førtidspension

Sosialhjelp – kontanthjælp – socialbidrag

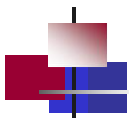
Arbeidsevne - arbeidsförmåga

Sindslidelse – mental sykdom



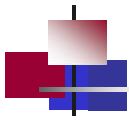
Innledning

ved Øystein Spjelkavik (prosjektleder)



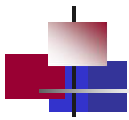
Hva er supported employment?

- **Mål:**
 - Inkludering i ordinært arbeid, redusere usikkerhet, øke mestring i normal jobb
- **Hvordan:**
 - Individuell oppfølging for å få en normal jobb
 - jobbfastholdelse gjennom tilrettelegging, støtte til ansatt og arbeidsgiver



Arbeidsplassbasert opplæring

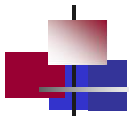
- Læring og utvikling skjer best på arbeidsplassen og i det miljøet hvor jobben skal utføres
- **Supported Employment: *rask jobbplassering (først jobb, deretter trening)***
 - Øker ansettelsesgraden mer enn gradvise tilnærminger til arbeidslivet
 - Særlig for de med behov for parallell og langvarig støtte



Hva er ikke supported employment?

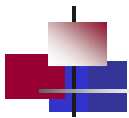
- Skjermet sysselsetting, beskyttet aktivitet utenfor det normale arbeidslivet
- Klargjøring for arbeid, opprusting, kvalifisering
- Avklaring, vurdering, testing
- Praksisplass, lønnstilskudd uten tett individuell oppfølging
- Men noe kan være verktøy/metoder man bruker i SE for å få og beholde en jobb.





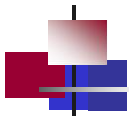
Eksempler på SE i Norden:

- SIUS
- Arbeid med bistand
- Arbete med stöd
- Atvinna med studning
- Tett oppfølging i fleksjobb/skånejobb
- Job coach services



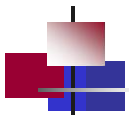
Nordisk SE-prosjekt 2008 - 2010

- Nasjonal og nordisk dialog om SE
 - Diskutere styrker og svakheter ved SE åpent og fordomsfritt
- Refleksjon over egen praksis, forskningsstøttet fagutvikling
 - Workshops, dialogkonferanse, intervju, analyse, rapporter



Nasjonal utvikling og nordisk dialog

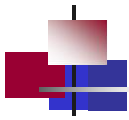
- Nasjonale utviklingsorganisasjoner med aktører fra:
 - SE-service: job coaches, klienter, arbeidsgivere
 - Relevant administrasjon/policy
 - Utdanning, kompetanse
 - Forskning
- Nordisk erfaringsutveksling:
 - Metoder for å få jobb
 - Metoder for å beholde jobb



Prosjektets mål

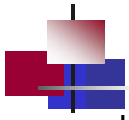
- Diskutere styrker og svakheter ved SE
- Gjøre SE kjent – sammenlikne erfaringer og resultater i Norden
- Utvikle felles begreper og forståelsesrammer, referere til samme fenomen
 - Grunnlag for praktisk utvikling av kvalitetsbasert SE
 - Tydeligere policy og retningslinjer
 - Fagutvikling, kompetanstilbud for dem som jobber med SE





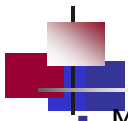
Våre nordiske velferdssystemer

- Økning av brukere med sammensatte støttebehov, de som trenger parallell støtte og langvarig oppfølging, unge med pensjon eller sosialhjelp
- Man får mange i "aktivitet", men ikke i arbeid
- De som kommer i jobb, faller fort ut igjen
- De svakeste får ofte ikke tilbud
- Svake allianser mellom det offentlige hjelpeapparat og arbeidslivet



Nordiske klienter i SE

- Kommer til SE fra arbeidsformidling eller skjermet
- Mange typer funksjonshindre, mer utviklingshemming
- Mange har pensjon
- Har hatt flere tilbud tidligere uten å få jobb
- Ønsker ordinær jobb: Økonomi & sosialt
- Trenger tett oppfølging for å få og beholde jobb
- Periode før jobb med gruppeaktivitet, kartlegging, aktivitet, utprøving



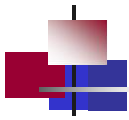
Nordiske SE-klienter i jobb

- Mest i privat sektor
- Faste ansettelser, lønnstilskudd
- Fornøyd med jobbene, men ønsker utvikling, noen resignerte, ser ikke alternativer
- Uklare stillingsbetegnelser, svak jobbidentitet, unntak er de med høyere utdanning
- Mange har kontakt med SE selv om de har vært lenge i jobb: Usikkerhet, tilpasning, lønn, arbeidsvilkår, videre utvikling, jobbskifte
- Noen ønsker mer støtte på arbeidsplassen, andre mer sosial støtte utenom jobben



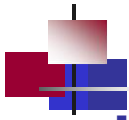
Nordiske arbeidsgivere i samarbeid med SE-tilbud

- Private, små og store; service og lager dominerer
- Har hatt kontakt med SE tidligere, SE oppsøker, kjenner ofte noen
- Mer enn 6 mnd gir fast stilling
- Liten nytte, mindre jobbsjans
- Mye deltid, men også en del heltid
- Normal lønn, de fleste med lønnstilskudd



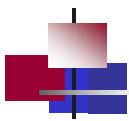
Arbeidet

- Enkle, ufaglært + noen avanserte
- De fleste har egen ansvarsperson internt
- Over 50% av arbeidsgiverne gir ikke full score på nytte (lav produktivitet, uselvstendig, ekstra tid/ressurser)
- Klientene har stor nytte - trivsel, livsglede, utvikling
- Kollegers reaksjoner er stort sett positive.
- Negative reaksjoner: Det sosiale og dårlig utført arbeid



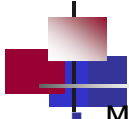
Arbeidsgivere: Utfordringer for SE-service

- Mange problem, men god SE er: Fast kontaktperson, proaktiv oppfølging, ser brukerens og arbeidsplassens behov ("inkluderings ekspertise")
 - Prøveperiode, SE er med og tar felles ansvar
 - Informasjon
 - Opplæring, sosiale aspekter, jobbutførelse, stabilitet
 - Administrasjon mot offentlig etat
 - Mulighet til å utbetale som lønn det brukeren ev mottar fra det offentlige



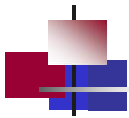
Brukere: Utfordringer for SE-service

- Behov for støtte på arbeidsplass
- Ufaglærte jobber
- Lønn
- Stabilitet



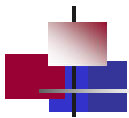
Saksbehandlere, policy: Utfordringer for SE-service

- Mange "good practices", men likevel liten tro på SE, liten tro på klientens muligheter i vanlig jobb
 - Usikker på hvilke metoder som fungerer best overfor de med sterkt redusert arbeidsevne
- Behov for SE = mer oppfølging, som kan gi effekt på jobb og jobbfastholdelse
- Tendens: SE er allmenn støtte i hverdagen, også for de i beskyttede tilbud, mens JOB COACH er jobborientert støtte til (sterkere) klient og arbeidsgiver
 - Suksesskriterium: Proaktiv oppfølging til klient og arbeidsgiver



SE på den politiske dagsorden

- Bli en mer sentral del av arbeidsmarkedspolitikken, kunnskap om SE blant saksbehandlere
- Økonomiske rammer og utbredelse
- Overbevise gjennom innretting mot det ordinære arbeidslivet
- Dokumentere resultater, langtidseffekt
- Utvikle breddekompetanse (sosialfaglig og arbeidsmarkedsfaglig) - inkluderingseksperter



Utvikling i SE-tilbud

- Metoder for:
 - interesser & jobmatch, ulike målgrupper, jobbutvikling, allianser med arbeidsgivere
 - oppfølging i jobb, jobbfastholdelse, tilrettelegging, stabilitet, karriere, samarbeid med arbeidsgivere
 - håndtering av varierende motivasjon og funksjonsgrad i jobb heller enn før jobb





FØRSTE GRUPPEARBEID

JOBFASTHOLDELSE VED HJELP AV SUPPORTED EMPLOYMENT

Gruppe (antall)	Gruppeleder	Tema
GRUPPE 1 Arbeidstakere (6)	Kelvin + Bertil	a) Hva slags bistand/stød er av betydning for at <u>du</u> beholder/kan beholde jobben? b) Hva mangler?
GRUPPE 2: Arbeidsgivere I (5)	Steen	a) Hva slags støtte er ut fra din erfaring av betydning for at arbeidstakeren fra SE får/holder en ordinær lønnet jobb <u>hos deg</u> ? b) Hva mangler eventuelt så langt?
GRUPPE 3: Arbeidsgivere II (5)	Johanna	
GRUPPE 4: Job coaches I (5)	Árni Már	a) Hva er viktigst ved <u>Job coach</u> sin innsats for at arbeidstakeren skal få/beholde en ordinær lønnet jobb? b) Hva mangler/er eventuelt vanskelig å få til?
GRUPPE 5: Job coaches II (6)	Grete	
GRUPPE 6: Caseworkers/ Policy-kontakter (7)	Angelika	a) Hva er styrker ved SE når det gjelder å sikre jobbfastholdelse i en ordinær lønnet jobb? b) Hva er svakheter ved SE når det gjelder å sikre jobbfastholdelse i en ordinær lønnet jobb?

GRUPPE 1: ARBEIDSTAKERE


GRUPPELEDERE: Bertil Johansson & Kelvin Nielsen

GRUPPEDELTAKERE: Carsten Andersen, Aileen Svendsdóttir, Emma Martelin, Kristin Elisabet Floer, Øystein Sørmark, George Erdinc

A) Hva slags bistand/stød er av betydning for at du beholder/kan beholde jobben?

B) Hva mangler?

- Samme lønn som de andre (likeverd)
- Lønn for det jeg gjør
- Bli behandlet som de andre arbeidstakerne – være en del av fellesskapet
- Rett til å være der - bli akseptert på jobben (inkludering)
- Ha både rettigheter og plikter
- Offentlige arbeidsplasser

- 
- Politisk problem + arbeidsmarkedet
 - Holdninger i samfunnet
 - Åpenhet i forhold til psykiske handikap
 - Fordommer
 - Karriereutvikling, utvikling i jobben, matching
 - Dersom arbeidsplassen har gode erfaringer åpner det opp for flere jobber
 - Hjelp med administrasjon, papir og regler, off job support
 - Jobcoacher løser oppgaven, kjenner den rette vei gjennom systemet
 - Papirarbeidet trætter (også for arbeidsgiver), reglene/lov gir problemer
 - Jobcoacher strukturerer arbeidet:

At det er en jobcoach til å organisere og hjelpe

Jobcoachen er for hele arbeidsplassen, ikke kun for arbeidstakeren

Jobcoach informerer slik at fordommer og lignende forsvinner/minimeres

Individuell instruksjon til arbeidsoppgavene

Rett til å løse oppgavene på sin egen måte

Å "skjøta" sine arbeidsoppgaver

Støttepersonen støtter i ulike spørsmål som oppstår på arbeidsplassen

Støtten fra JC skal være en naturlig ting – skal ikke være noe særlig

Støtte fra arbeidskolleger (løse problemene på stedet) (organisatorisk)

Støtte på raster (pauser)/inkludering

Vite at støtten fins når sosiale behov oppstår

Kristins refleksjon:

Min opplevelse av gruppearbeidet var at dette var ei gruppe hvor det var ivrig gruppearbeid og mange kloke tanker. Det var en ubetinget glede å delta i ei gruppe hvor alle viste respekt for andres argumenter og deltagelse. Jeg lot meg også røre av det at det var mange som hadde hatt tøffe møter med arbeidslivet, som så sin egen annerledeshet og hadde kloke refleksjoner over hvordan også de kunne passe inn på en arbeidsplass. Jeg registrerte også en overraskende stor evne til å se seg selv utenfra samt å være løsningsorientert. Det var også et godt samhold i gruppen; dette kom til uttrykk da jeg var litt sent ute til plenumssamlingen. Karsten fra Danmark passet på at jeg som går med en krykke klarte å passere bordhjørnet mens Aileen fra Island hadde passet på at ingen tok stolen min. Når det gjelder erfaringer fra utdanning og arbeidsliv var det stor spredning i gruppen. De fleste i gruppen representerte yrker som stilte ingen/få krav til utdanning mens to av deltakerne hadde yrker som krevde mer formell skoleing.

Samtidig som arbeidet var godt og læringskurven min var stigende lå det også en tristhet i det å vite at dette var mennesker som hadde opplevd det å bli utstøtt fra fellesskapet. Til tross for at de var lite ønsket inn i fellesskapet, arbeidet alle aktivt for å finne sin plass. Det var konsensus i gruppen om at det å være i jobb var noe som var svært viktig og noe som ga stor glede. Å få mulighet til å arbeide er noe som gir kvalitet i et liv.

Bertils refleksjon:

Jag fick förmånen att delta i denna grupp av arbetstagare/brukare.

Gruppen bestod av personer från alla de olika Nordiska länderna och vissa hade fått anställning och andra hade någon form av pensionsersättning med bibehållen sysselsättning/arbete. Trots de språkliga barriärer jag var rädd skulle hindra oss i vår kommunikation lyckades gruppen föra ett mycket intressant samtal.



Opplevelsen av nuvarande stødbehov/support varierende ganske kraftigt mellom att man ansåg sig inte behöva något stöd alls till ett stöd som beskrevs som "möjligheten att kunna kontakta en JobCoach" eller närhet till en JobCoach vid behov.

Vad som på ett väldigt bra sätt beskrevs var också att man ville bli bemött av arbetsgivare och arbetskamrater med både rättigheter och skyldigheter. Ibland ställdes inte samma krav på arbetstagaren som på andra vilket exkluderade denne från den sociala gemenskapen.

Det fanns också en tendens som mera talade om hur viktig den s.k Coworkern var. Något som pekar på att en JobCoach kanske ska inrikta sitt stöd mer mot Coworkern/handledaren än mot personen när arbetet mer går över i en "behållarfas".

För övrigt anser jag att den här formen av samtal med arbetstagare i grupp borde befrämjas då den ger väldigt mycket om den genomförs på ett demokratiskt och bra sätt.

GRUPPE 2: ARBEIDSGIVERE I


GRUPPELEDER: Steen Bengtsson

GRUPPEDELTAKERE: Lars Hilberg, Torill Brox, Jeanette Johansson, Magnus Pettersson

A) Hva slags støtte er utfra din erfaring av betydning for at arbeidstakeren fra SE får/holder en ordinær lønnet jobb hos deg ?

B) Hva mangler eventuelt så langt?

- Personalpolitikk hos arbeidsgiveren som omfatter begrenset arbeidsevne
- Fortsatt økonomisk tilskudd (stabilt)
- Beslutningskraft hos kontaktperson/myndighet som skal gi støtte
- Manglene sees når det skjer noe
- Problem; opplæring til den ene jobb etter hverandre
- Praktisk problem hvis en person skal arbeide flere steder også skifte arbeid hver gang
- Finland: serier av 1-års ansettelse, ellers intet lønnstilskudd
- Viktig for virksomheten at der er en bestemt leverandør av arbeidskraft
- Hurtigere saksbehandling hos myndighetene
- Pålitelig beskrivelse av hva medarbeideren kan
- Sosial coaching etter arbeidstid (fritid)
- Tett oppfølging av tilrettelegger
- Job Coach bør også undervise kollegene i starten
- Fast kontaktperson
- Startstøtte – mentorstøtte
- Faglig dyktighet
- Omskolering innen bedriften
- Tilbud: utdanning av arbeidsgivere
- Selvtillit
- Hjelp med arbeidere til å uttrykke sine problemer
- Vi vil ha nem og hurtig administration
- Vi vil ha politisk attention

- 
- Vi vil ha muligheter for etterutdanning av personer i SE (økonomi)
 - Vi vil ha belyst den samfunnmessige verdi av SE (all inclusive)
 - Vi vil ha mulighet for starthjelp (hvis nødvendig)
 - Vi vil ha motiverende støtteordninger – også utdanning av arbeidsgiver
 - Vi vil ha fagforeningen på banen (kollegaansvar)
 - Vi vil ha lange økonomiske bestillinger (med oppfølging)
 - Vi vil ha enkel og kjapp administrasjon og lokal beslutningskompetanse
 - Vi vil ha fast kontaktperson hos arbeidsformidling
 - Vi vil ha troverdige cv (?) på arbeidstaker (troverdige samarbeidspartnere)
 - Vi vil ha dyktige Job Coacher: 1) faglige 2) sociale (tilpasning) fritid
 - Kun søke forlengelse en gang årlig, alternativt uten tidsbegrensning
 - Vi vil ha Job Coacher som har mulighet for hurtig utrykning
 - Tilpasning, assistanse
 - Mangler troverdig leverandør avborgere, ærlig cv
 - Mangler adgang til profesjonelle Job coacher
 - Evnen til å selge inn fordelene for bedriftene. Balansen mellom hva de får og hva de gir

Steens refleksjon:

Her var deltagernes situation meget forskjellig. BRF personalechefen fra Danmark har stor erfaring med beskæftigelse på mange måder, og er meget aktiv og iderig. Han var den der skrev de fleste sedler. Den finske foretager var ejer af et ret lille foretagende, og tilbragte selv en del tid hjemme, hvorfor han skulle have folk der ikke var afhængige af at han var der hele tiden. Den norske var fra et mand-og-kone foretagende med enkelte ansatte, og her betød klimaet rigtig meget. Fra Sverige var der endelig en kommunal ansat, som på eget initiativ, og uden opbakning fra sin organisation, havde taget en i praktik med meget fint resultat.

GRUPPE 3: ARBEIDSGIVERE II

GRUPPELEDER: Johanna Gustafsson


GRUPPEDELTAKERE: Carsten Larsen, Tommy Østli, Christel Harjanne Margareta Rosengren, María Jónsdóttir

TA JOBB :

- God kartlegging
- God/bra jobbmatching
- Kunne markedsføre jobcoachrollen
- Ha kunnskap til arbeidsmarkedet
- Ha gode relasjoner til arbeidsgiverne
- Informasjon til alle på arbeidsplassen om jobcoaching
- God relasjon til/med NAV/arbeidsgivere

BEHOLDE JOBB:

- Ordinær jobb
- Tydelige avtaler
- Individuell arbeidsavtale
- Faglig utvikling


- 
- God relasjon til arbeidsgiver
 - Tjengselighet
 - Langvarig støtte
 - Kjenne til arbeidsmarkedet og ulike støttesystemer som klient og arbeidsgiver har rett til
 - Troverdighet
 - Forståelse av både arbeidsgivers og arbeidstakers støttebehov og perspektiv

Vad behövs för stöd?

- Det ska vara ett samarbeide mellom jobcoach (JC), arbeidsgivare (AG) og arbeidstageren (AT).
- AG vill ha mer informasjon om funksjonshindret og muligheter og hinder for personen. AG vill veta hur de ska hantera de hinder som eventuelt oppstår.
- JC ska vara en kontinuerlig stødperson som har mulighet att agera og har mandat for att ta beslut.
- JC ska forstå arbeidsmarknaden og AG's villkor.
- JC ska ha tid for arbeidstageren og for att ge stöd. Stødet kan eksempelvis vara handledning og råd om rettigheter og skyldigheter. Det er viktig att åstadkomme en diskussion om hur viktig SE og arbeid er for arbeidstageren.
- AT behøver utbildning både om og i arbeidet. Ett større utbud av utbildning for AT som er inriktet på arbeid bør finnes. AT måste får mulighet att utveklas i sitt arbeid og gå på arbeidsrelateret utbildning.
- Pengar, snabbt og effektivt økonomisk stöd, baseret på arbeidstagerens produktion og effektivitet. Arbeidsgivaren ska stå for lønen till arbeidstageren men det økonomisk stødet som ges kan vara opp till 100 %. Det ska vara en riktig anstalling og ansvaret ska vara arbeidsgivarens.
- Arbeidstagerens ska prestere mer än han/hon kostar og det økonomisk stødet ska beräknas utifrån det.

Vad saknas för stöd?

- JC saknar kunnskap om det privata næringslivet og om kraven som foretagere har på sig.
- JC behøver bli "seljare" og bli professionella på att selja og inte bara ge omsorg.
- JC måste jobba mer på AG's villkor og visa AT att om han/hon ska vara i arbeidslivet er det på AG's villkor og dette ska gälla från første dagen.
- JC måste skifte fokus från AT's rettigheter og skyldigheter og krav i rehabilitering till vad AT kan bidra med på arbeidsmarknaden. Det er viktig vad AT ønsker sig og vill utvekle sig mot. Kort sagt: AT måste vilja sjålv og det ska inte vara något som han eller hon tvingas in i.
- AG opplever att det stilles mycket krav på dem når de tar emot någon från SE men inga krav på AT. Det behøvs en større diskussion kring rettigheter og skyldigheter i arbeidslivet.
- Det behøvs skapas AHA-oplevelser for AT så han/hon inser att det er opp till AT sjålv om man ska få ett arbeid og kunne behålle ett arbeid.
- Det behøvs mer fokus på hjelp till sjålvhjålp. AT har ofta dålig sjålvtilitt (AG opplever dette som ett av de største hindrene for AT) og behøver hjelp med dette. Hjålpene kan vara av fysisk eller psykisk slag (eksempelvis KBT) og pågå parallellt med arbeidet.
- Det behøvs en båttere sårkerstållelse av informasjon mellom AT -AG – JC.

- 
- AT behöver stöd till karriärutveckling på den arbetsplats han/hon är på eller till annan arbetsplats. Stödet kan också vara till att AT själv ska kunna klargöra vad han/hon vill göra i sitt arbetsliv, att kunna sätta ord på detta.
 - Det behövs mer marknadsföring av SE för att visa hur viktigt stödet är.
 - AG vill ha hjälp med pappersarbete runt anställning, det administrativa tar mycket tid.

Diskussion:

Lönebidrag är viktigt, när lönebidraget minskar mister många arbetet, det är en "evig" inlärningstid för många med funktionshinder, behöver ständigt ett stöd på arbetsplatsen. Det tar tid att ta emot någon på arbetsplatsen och AG behöver ersättning för andra medarbetares minskade produktion i det att de ger ett handledarstöd till AT.

Att ha en arbetstagare med funktionshinder ger en positiv förebild på arbetsplatsen. Det behövs förebilder för funktionshindrade i arbetslivet. Det är besvärligt ibland med attityder och fördomar.


Det tar tid i anspråk när JC kommer på besök och när problem uppstår. Det saknas information till AG och arbetskamrater om vilka problem som kan uppstå. Ett problem är hur detta ställs mot AT rätt till privatliv. Hur mycket ska man ha rätt att få veta och vad och när går det över gränsen? För lite information ger sämre förutsättningar men för mycket blir en stämpling. AT kanske inte heller alltid vet, ibland är självuppfattningen vag (speciellt hos de "bomullsinpackade") och ibland kan det vara svårt att beskriva. Men när inte information ges, eller när felaktig information ges, blir det svårare att ge ett stöd.

Men det är svårt att veta vad som gäller funktionsnedsättningen som kommer att bli problem på arbetsplatsen, ofta är sociala problem minst lika svåra att hantera. Många av AT saknar ramar i tillvaron och behöver stöd på fler sätt än i arbetslivet.

Det är ofta problematiskt att AT saknar självtillit. Positivt ställda förväntningar ger självtillit och självförtroende och krav gör att man växer. Där detta lyckas blir det en succé för både AT och för företaget.

För dem som är i praktik brukas resurser på inlärning och inkludering i arbetsgruppen. Under tiden ställs förväntningar på att man ska utföra arbete och vara som andra på arbetsplatsen. Ett problem är att många AT är "bomullsinpackade" och ges alldeles för mycket omsorg. Kraven på dem är låga. Istället för att ge omsorg bör man inrikta resurserna på att lära omsorgstagarna ett arbete och göra dem till arbetstagare. På arbetet ska resurserna ägnas åt att göra AT duktig på att utföra arbete. Det finns exempel på när JC ger en lista till AG på vad denne ska göra för AT men inte ställer motsvarande krav på AT.

JC måste berätta för AT att AG har förväntningar och krav. AT måste själv vilja utföra ett arbete och matchningen måste vara rätt man till rätt plats. Behövs en dialog med AG för att JC ska kunna göra detta. JC måste förbereda AT på att motgångar uppstår i arbetslivet och att pengar inte bara kommer utan att man måste utföra något för att få dem.



AG får inte nog med verktyg från JC för att hantera de personer som kommer till arbetsplatsen. Det saknas en dialog mellan JC och AG. AG vill kunna ställa krav på AT men behöver en dialog om hur stora krav man kan ställa på någon som har funktionshinder.

Arbetsmarknadens krav är väsensskilda från kraven på JC, som har andra krav på sitt arbete, och på kraven som ställs på AT. Dessa krav måste synkroniseras. JC förstår inte de krav som ställs på en arbetsgivare och vilka villkor de lever under. "Det handlar om arbete, och inte ett coctailparty". För att AT ska vara på arbetsplatsen måste han/hon utföra ett produktivt arbete, att vara där för att AT ska få en social tillvaro stämmer dåligt med den realitet som råder i arbetslivet. JC har kanske krav på sig att få ut AT i arbetslivet men för att detta ska funka måste det vara på AG's villkor. Produktivitet är viktigast.

Svårt att ta emot personer som inte presterar 100 % i kundorienterad verksamhet eftersom kunder har förväntningar på bemötande och kompetens. Ett alternativ är att berätta för kunderna att alla som arbetar på företaget inte kan prestera till 100 % men hur berättar man detta utan att det ska kännas stigmatiserande?

Arbetsmarknaden har förändrats. Det har blivit svårare i dagens samhälle. Förr var det accepterat att komma in i arbetslivet och få stöd av en kollega för att lära sig arbetet (och om man behövde: få en moder- eller fadersfigur som kunde ge stöd i flera av livets frågor) och man behövde inte ha så mycket förkunskaper. Idag kommer man inte ens in och får möjlighet att lära sig.

Men samtidigt brukar vi mycket tid och resurser på att få in människor som inte kan eller vill. Alla har inte förmåga i arbetslivet eftersom det styrs av arbetsmarknadens villkor där produktivitet är viktigare än omsorg.

Det viktigaste:

- För att anställa måste arbetstagare prestera, man betalar inte en lön av snällhet.
- Problem att inte skola eller omsorg vågar ställa krav, de flesta växer av att få krav på sig.
- Det är svårt med utveckling i arbetslivet för arbetstagare som har funktionshinder.
- För dem som inte anställningen fungerar för borde det finnas ett stöd till att komma vidare.
- AT måste kunna klagöra vad som är viktigt för honom eller henne i arbetslivet, vad hon/han vill och kan. AG kan då tala om vad som krävs för att nå dit och stötta för att hon/han ska kunna nå sitt mål. Men för att lyckas med detta behövs en realism som uppstår i en dialog. Det är viktigt att inte ge falska förhoppningar.
- AG måste få hjälp att läsa av AT och sedan anpassa arbetet utifrån det. Det är också viktigt att ett ekonomiskt stöd ges så man bara behöver betala för det som man får ut i produktivitet.
- För AT's självkänsla är det bättre att få en lön än bidrag, för AG är det lättare att ställa upp villkor för en anställd än någon som inte är det. När någon annan betalar ut lön/bidrag är det svårt för AG att veta vilka krav man kan ställa.
- Det måste vara ett långsiktigt förhållande för att våga/orka engagera sig i personen och för att planera och anpassa arbetet.
- Stödverksamheterna måste sätta sig in i vad AG behöver och matcha mot dessa behov. JC behöver bli mer säljare och kunna upplysa om fördelar för arbetsgivare.



Johannas refleksjon:

Jag antog att det här är ett gäng väldigt engagerade arbetsgivare eftersom de har tackat ja till att resa hit och medverka och det visade sig stämma. Diskussionen gick hög och jag upplevde att alla var ärliga i det som sades. Det skilde inte så mycket mellan länderna i AG's förhållanden och vilka villkor som fanns anställning av personer med funktionshinder. Lönebidragsnivån verkade skilja något samt på vilka grunder som det beviljades. Det som skilde mest var om man arbetade inom det offentliga eller det privata näringslivet där de som arbetade inom det privata påtalade produktivitet och ekonomi som viktigt för att anställa medan de som arbetade inom offentlig verksamhet inte ville ta för mycket tid till att ge AT stöd från de andra anställda eftersom det minskade deras produktivitet. Det största problemet med SE som jag uppfattade det var att JC och AG hade så olika mål för ögonen och AG's intryck av de JC som de hade mött var inte helt positivt. De tyckte att JC var mer på AT's sida och in förte förstod deras situation. Efter diskussionen, när vi gjorde sammanfattningar i den större gruppen, blev detta än mer tydligt. JC hade en helt annan agenda än både AG och AT, det kändes lite som om de alla levde i var sitt universum och inte hade samma målsättningar för att engagera sig i SE. Det tror jag beror till viss del på att många som arbetar som JC kommer från omsorgsyrken eller har en social utbildning och inte kommer från näringslivet vilket givetvis kan påverka vilka prioriteringar man gör.

GRUPPE 4: JOB COACHES I

GRUPPELEDER: Árni Már Björnsson

GRUPPEDELTAKERE: Jette Høeg Christensen, Guðrún Jónsdóttir, Melanie Shametaj Tonje Solstad, Åsa Bergelin


Spørsmål a) Hva er viktigst ved job coach insats for att arbetstakaren skall få/behålla en ordinær lønnet jobb?

För att behålla jobb är följande punktar viktiga:

- Regelbunden och kontinuerlig kontakt fra jobbcoach till arbetsgivare och deltagare.
- Stöd och Infomation till arbetsgivaren
- Samsvar / tilpasning av arbeidsevne og arbeidsoppgave.
- Rask / snabb tilbakemeldning / feedback.
- Trivsel og arbeidsgledje
- Klare avtaler
- „Jobbeskrivelse“ på tilsvarane språk
- Jobbmatch tilgjengelig.
- Utbildning for job coach

För att få jobb är följande punktar viktiga:

- Rask ut i jobb / praktik
- Jobbmatch
- Bra kontakter med arbetsgivare / relationer

- 
- Arbetsgivarer kontrakt / stort nettverk
 - Face to face kontakt
 - God informasjon om SE
 - God forberedelse / ingen overraskelse
 - Vara redo på arbeidsmarknaden
 - Realitiska jobb og krav
 - Positive arbeidsgivere (Marketing)

Spørsmål b) Hva mangler vi / hva er vanskelig å få til?

- Bättre økonomisk fleksibilitet (Lønn/pantion)
- Oppfølging etter behov
- Bättre samarbeid mellom ulike myndigheter
- Mindre antal deltagere (max 15-20)
- Avstemning mellom arbeidsgivere og arbeidstager
- Tid for f.ex. avklaring vad brukaren kan/ikke kan , kartlegging. Tid for oppfølging av deltagere etter „utskrivning“
- Gode klare avtaler om „hvord vi vil hen“ med arbeidet.

GRUPPE 5: JOB COACHES II

GRUPPELEDER: Grete Wangen

GRUPPEDELTAERE: Liv-Anne Lunde, Johanne Bengtsson, Ann-Kristin Sundqvist, Ingibjörg Margrét Ísaksdóttir, Gun-Britt Nyholm

HVA ER VANSKELIG/MANGLER ?

- Flere jobcoaches
- Bedre markedsføring
- Rett utdanning
- Ressurs i form av tid
- Forståelse for SE hos personer som ikke berøres direkte
- Arbeidsmarkedspolitik som støtter SE metoden
- Kjennskap om SE ute på det ordinære arbeidsmarkedet
- Få fast jobb
- Overgang praksis - jobb
- Få ordinære jobber i det offentlige (kommune/stat)
- Få støtte og forståelse fra våre arbeidsgivere
- Mangler tydelig lovgivning ift oppfølging
- Gode nasjonale undersøkelser om SE som kan påvirke policynivået
- Vanskelig å finne økonomi til langvarig oppfølging



Gretes refleksjon:

Vi tok for oss hvert av spørsmålene for seg. Brukte nominell gruppeprosess; først refleksjon enkeltvis/skrive lapper med de viktigste momentene. Deretter beskrive sine lapper for de andre uten diskusjon. Avslutningsvis diskusjon i gruppa om hvilke lapper man i fellesskap ville prioritere. Gruppa fikk bedre tid på første enn på andre spørsmål.

Gruppedeltakerne er erfarne folk med meningers mot. Gode refleksjoner kom frem i gruppearbeidet. Organisering og rammer rundt den jobben den enkelte gjør er veldig forskjellig; skole/utdanningssammenheng, kommune, sosialkontor, arbeidsmarkedsbedrift, kvalifisering/utdanning. Noen jobber alene, andre i tospann og noen tilhører større team. Noen følger opp sine arbeidssøkere "hele livet", mens andre slipper taket etter noen måneder – opptil tre år. Noen "siler" de som tilbys tjenester, mens andre jobber med de som til enhver tid er i systemet deres. Det brukes forskjellige begreper på "faget" eller oppdraget og det er ofte vanskelig å vite om man diskuterer samme fenomen.

Gruppa brukte mye tid på å diskutere begrepet "kartlegging". Spjelkaviks innledning om at kartlegging i forkant ikke er SE, ble diskutert og kommentert mye. Gruppa brukte derfor mye tid på å diskutere hva som er prosess/metode og hva som er SE strengt definert i det nordiske prosjektet. Hovedinntrykket fra diskusjonen er at god kartlegging både i forkant og på arbeidsplassen er et viktig suksesskriterium for å få/beholde jobb. Gruppeleder oppfattet at man til dels blander begrepene "avklaring" og "kartlegging". Den norske problematikken handler om at arbeidssøkere henvises for eksempel til AB for avklaring i fht uføretrygd eller andre ytelser. Etter avklaringen henvises vedkommende tilbake til NAV med en anbefaling. Dette er ikke SE. Mens en arbeidssøker som får tilbud om AB naturligvis gjennomgår en "kartlegging" som handler om å finne rett jobbmatch. Deler av denne kartleggingen (kan/bør...) foregår på arbeidsplassen. Dette skillet bør kanskje tydeliggjøres i definisjonen av SE i prosjektet.

Det som videre ble drøftet som viktig var innsalg av jobbcoach som ressurs overfor arbeidsgiver og dette ble vel også listet opp som et forbedringsområde. Likeledes overgangen fra arbeidspraksis til jobb.

Organisering av tiltaket/tjenesten/oppgaven ble også løftet fram som en vesentlig faktor, muligheter for kunnskapsdeling og refleksjon jobbcoacher i mellom, samt at det er viktig å spre informasjon om SE til myndigheter.

Inntrykket videre fra gruppearbeidet ellers er at det er vanskelig å finne spor etter den "rendyrkede SE"



GRUPPE 6: CASEWORKERS

GRUPPELEDER: Angelika Schafft, forsker

GRUPPEDELTAKERE: Johanne Luise Pedersen, Carola Ahlgren, Kristján Valdimarsson, Gry Ingebrigtsen, Kai Ringelien, Per Brannsten, Elin Norberg

a) Hva er styrker ved SE når det gjelder å sikre jobbfastholdelse i en ordinær lønnet jobb?

ARBEIDSGIVEREN FÅR INFORMASJON OG BISTAND VED ANSETTELSE

- Viktig at det gis konsulenthjelp til å få avtale/kontrakt om varig ansettelse. Arbeidsgiver får informasjon om funksjonsnedsettelse. JC avdekker kompetansebehov og fungerer som egen "personlig trener", som hjelper til og med arbeidsgiveren gjennom "arbetslistor och inskolning" (jobbinstruksjoner, opplæring). JC fungerer som sparringspartner.

PROBLEMLØSNING, FOREBYGGING


- Det gis støtte til arbeidsgiveren når problemer oppstår, man har delt ansvar og dette skaper trygghet for arbeidsgiveren. Denne støtten kan (bør) også være proaktiv, dvs problemforebyggende. SE gir mulighet for hurtig kontakt til saksbehandlere ved problem – saksbehandlere har kjennskap til kommunens/velferdsetatens muligheter ift. fastholdelse og andre tiltak – dette kan virke forebyggende. JC fungerer som en "los", "tovholder". Men JC skal ikke gjøre sosionomjobben selv, ansvaret for sosiale og helsemessige forhold er det andre som har, I Norge kan det være psykososiale team, ansvarsgrupper og tverretattlig bistand organisert gjennom arbeidstakerens Individuelle Plan.

KOMPENSASJON, LANGSIKTIGHET

- Denne bistanden fins til og med når arbeidet har pågått en tid. Langsiktighet, tidsbegrenset støtte er en styrke som kan sikre jobbfastholdelse. Løpende støtte minsker risikoen for å vende tilbake til isolering og trygdeavhengighet (bidragsberoende).
- En styrke er å ha mulighet for å kompensere økonomisk tap og redusert produksjonsevne, gi veiledning om økonomiske kompensasjonsordninger. Dette forutsetter at JC selv har kjennskap til ordninger og har samarbeid med caseworker/saksbehandler/handledeare.

VIRKSOMHETERS INKLUDERINGSEVNE/MEDVIRKNING

- Gjennom SE får virksomheter anledning til å utvikle inkluderingskompetanse (IA-perspektiv), og ta sosialt ansvar (CSR). SE er meningsfullt for arbeidsgiver.
- SE bygger på medvirkning og bidrar til myndiggjøring (empowerment)



b) Hva er svakheter ved SE når det gjelder å sikre jobbfastholdelse i en ordinær lønnet jobb?

BYRÅKRATI

- Danmark: lovgivning – hvem betaler (ift SE ved skånejobb)? Man vet ofte ikke hvilke muligheter som finnes.

ORGANISERING/FOKUS I FORVALTNING

- Norge: I NAV har fokus lenge vært på problemet trygd, det at mange er på uføretrygd, mens arbeidsvisjon har vært nedprioritert – det trengs endringer i kultur. Man tenker ikke langsiktig.
- Systemet er lagt opp slik at det gir svake incentiver til tjenesteleverandør og lite økonomiske fordeler for deltagere. Det mangler incentiver i form av resultatbelønning og belønning for oppfølging.
- Dilemma: Økt fokus på resultatkrav hos tiltaksarrangører innebærer en fare for at denne velger å ta inn de "sterkeste", (creaming).
- Det trengs flere job coaches, så man kan hindre "creaming", gi trening på jobben og gi støtte livet ut (Island).

MANGLENDE FAGLIGHET/DÅRLIG BESTILLERKOMPETANSE

- Norge: Det er dårlig bestillerkompetanse. Både blant saksbehandlere i NAV og hos JC i SE. Det er manglende kompetanse om tilgjengelige virkemidler (som er uoversiktlig og stadig skiftende). Det trengs mer faglighet, og dette krever ressurser.
- For å bedre bestillerkompetansen bør NAV ha en viss egen produksjon av det man kjøper og stille klare krav til tiltaksarrangør.

MANGLENDE KOMPETANSE BLANT JC

- Det trengs bedre trening/utdanning for Job coaches. Det å være Job coach er også en salgsjobb. Mer forretningsmessig oppfatning i forhold til arbeidsgivere (Island).
- Mangel på arbeidsgivere som vil ansette klientene – grunnet uvitenhet/fordommer overfor psykisk syke (Danmark).
- Deltakere bruker AB(SE) som personlig veileder i forbindelse med sosiale/behandling terapi – Det er ikke nok jobbfokus blant JC. Lite arbeidsmarkedskunnskap. Det trengs mer forretningsmessig oppfølging i forhold til arbeidsgivere.

MANGEL PÅ LANGSIKTIGHET

- Norge: Det er behov for SE også etter ansettelse. Nå avsluttes oppfølgingen etter 3.mnd fast ansettelse (Norge). Det er behov for gradert oppfølging også utover 3 år (Norge).
- Sverige: Kortvarige prosjekt, avhengig av politiske beslutninger og bristende økonomi er en svakhet.

- Underbemanning: En job coach per 35 klienter gjør det vanskelig å gi den ekstra støtten som trengs.
- Deltakeren kommer i praksis- men ofte ikke til fast ansettelse. Gir ingen varig jobbtilhørighet.

ANDRE GRUPPEARBEID

JOBFASTHOLDELSE VED HJELP AV SUPPORTED EMPLOYMENT

Gruppe (antall)	Gruppeleder	Tema
GRUPPE 1 Danmark	Steen	Ta utgangspunkt i forrige erfaringsutveksling: a) Hva er de viktigste forutsetningene for at arbeidssøkere med særlige bistandsbehov skal få og beholde – og arbeidsgiveren tilby – en <u>stabil</u> , lønnet jobb? b) Hva er ditt lands største utfordringer for implementering av SE?
GRUPPE 2: Finland	Ann-Kristin	
GRUPPE 3: Island	Árni Már	
GRUPPE 4: Norge	Angelika	
GRUPPE 5: Sverige	Johanna	

Gruppe 1: Danmark

Gruppenleder: Steen Bengtsson

Spørgsmål 1.

Mangler mulighed for hurtigere opfølgning (JC) til unge mennesker som så ville kunne klare fleksjob	Kommunerne er meget forskellige med papirarbejde. Nogle: for hver sygedag Andre: nok hver 3. md.	Organisering – lovgivning Ansvaret skal være entydigt og ikke som nu delt op på tre.
Opfølgning 1-2 gange om året er for lidt	Papirarbejdet ½ time hver 3 md. eller et helvede	Klare aftaler mellem de involverede parter. Økonomi – behov – forventninger
De der er på fleksydelsen = de der har brug for JC.	Et problem at vi bruger kan lovgivning	Godt afklaringsarbejde → "varedeklaration", troværdighed.
Fleks job og SE er 2 forskellige dimensioner	Kan og skal problematikken i forhold til opfølgning (lovgivningsmæssigt)	En kontaktperson med beslutningskompetence, så der kun er én myndighedsperson, som arbejdsgiver skal forholde sig til.
En social mentor kan løse mange problemer – fx også hente folk om morgenen	At arbejdsgiverne fik tilbudt hjælp med det omfattende, administrative arbejde, der er forbundet med at have ansatte i forskellige ordninger.	Jobcoachen må meget gerne være synlig i virksomheden. Uformelle besøg og samtaler fremmer forståelsen.
Vigtigt for arbejdsgiver at der er en man kan ringe til om hjælp	Vigtigt for arbejdsgiver, at kontaktpersonen kender "sin" borger	Vigtigt at kontaktperson også ser arb.givers perspektiv.
Vigtigt for arbejdsgiver, at kontaktpersonen er faglig, troværdig og tilgængelig .	Arb.giver ønsker et lettere administrativt system	At arbejdstager er ordentligt udredt, så arbejdsgiver ved, hvad han "får"
Ikke udelukkende den gruppe som er på fleksjob og har brug for JC, men den er helt oplagt som SE-målgruppe		

Spørgsmål 2.

En sagsbehandler for 70 borgere – men man kan kun følge 5 af dem tæt	Langsigtet økonomisk tænkning i det politiske system	At der ikke er en entydig definition af begrebet SE
Der mangler kvalitetsstandarder for JC	Kommune økonomien burde afspejle samfunds økonomien	Klar lovgivning i forbindelse med job coaching over tid.
Intentionen er god nok – men omsætningen fungerer ikke (altid) + (viljen)	Politisk lobbyarbejde	Kendskab til SE – vi behøver et andet navn og en bedre markedsføring.
		Find et sexy navn – fx § 32 stk. 1.4 – beskæftigelse
		ISA – individuelt støttet arbejde

Steens refleksjon:

Det var en gruppe med stor lyst til at tale om emnet, men jeg blev nødt til selv at skrive de fleste af de gule og grønne lapper. Her var alle aktive bortset fra på de områder, som vedrørte det rent tekniske/lovgivningsmæssige, hvor de kommunalt ansatte (sagsbehandler og JC) førte ordet. Man diskuterede meget disciplineret og målrettet om de punkter der kom op, og fik dem grundigt behandlet.

I øvrigt foreslo gruppelederen en definition på ordinær beskæftigelse: et job som du ville synes var passende for en ung mand, din datter kom hjem med.

Gruppe 2: Finland

Gruppeleder: Anki Sundqvist

Tema: a) **Hva er de vigtigste forudsætningene for at arbejdssøkere med særlig bistandsbehov skal få og beholde- og arbejdsgiveren tilby(erbjuda)- en stabil, lønnet jobb**

För att kunna erbjuda ett jobb behöver **arbetsgivarna**:

- Behov av personal! – arbetsgivare anställer ingen om det inte finns ett behov av att en uppgift ska bli gjord/något ska produceras
- Hjälp med inskolning och byråkrati !- som arbetsgivare har man inte tid att springa runt med papper. Här behövs arbetskonsulenten som en länk mellan arbets- och näringsbyrå och arbetsgivaren
- Ekonomiskt stöd !- en arbetsgivare anställer den som kan utföra en arbetsuppgift. Ett företag fungerar så att det ska inbringa vinst. Ett ekonomiskt stöd för det produktionsbortfall som kan förekomma då man anställer någon med ett funktionshinder.
- Trovärdig och tillräcklig information om de faktiska förmågorna och begränsningarna hos den arbetssökande/arbetstagaren!
- Off job-support !- det behövs oftast off - job åt arbetstagaren. Arbetsgivarens uppgift är inte att strukturera arbetstagarens fritid och se till att hans vardag utanför jobbet fungerar. Ofta borde en arbetsgivare ta sig an dessa "uppgifter" då arbetskonsulenten inte längre finns med som stöd i arbetsmanhanget, d.v.s. då jobbet fungerar men inte livet off-job!



För att få och behålla ett jobb/**Arbetsökande:**

- Intresse för arbete ! – den arbetsökande behöver ha ett intresse i det arbete han / hon söker
- Arbetsmoral ! – den arbetsökande ska veta arbetslivets spelregler och kunna följa dem. Att kunna hålla överenskommelser, tider, ta ansvar för sin del av arbetet....
- Förmåga och kapacitet hos den arbetsökande att jobba och utföra uppgifterna. Det får inte vara för svåra (eller lätta) uppgifter då försvinner motivationen för arbetet.
- En egen arbeidskonsulent som stöder och hjälper - som är inriktad på arbete med lön (inte terapi)
- För den arbetsökande och arbetsgivaren är arbeidskonsulentens individuella stöd, jobb - matchning, tydlighet och kontinuitet viktigt!
- För den arbetsökande är det viktigt med en tydlig kravnivå! Den arbetsökande vill behandlas jämlikt med alla andra, inget daltande.
- Hjälp med kartläggningen av önskemål och arbetsmarknad och hjälp med kontakten med arbetsgivare och med att sköta byråkratin – detta är svårt att greppa för den arbetsökande och man klarar det med arbeidskonsulentens stöd.
- Skyldigheter inte bara rättigheter - ingen växer som människa om inte någon vågar ställa krav!

Tema: b) Hva er ditt lands største utfordringer (utmaningar) for implementering av Supported Employment?

- Gruppen var enig om att det nationellt behövs strategier, lagar som styr vem som ska ta ansvaret för SE, vem betalar?
- För att beslut ska kunna tas på lokalpolitisk nivå behövs de nationella strategierna och förordningarna
- Någon ska ha helhetsansvaret för individen - att kunna anpassa rehabilitering, pension och lön. Allt ska ändå vara målmedvetet inriktat mot lönearbete.
- Utbildning för arbeidskonsulenter så att det blir en yrkesgrupp/yrkesexamen.
- Utveckling av samarbetet mellan olika nätverk och aktörer


Ankis refleksjon:

Den Finländska gruppens deltagare hade alla erfarenhet av SE: Lönearbete, stöd av en arbeidskonsulent och lönesubventioner.

Diskussionerna var samstämmiga. Ett långvarigt stöd av en arbeidskonsulent men också det ekonomiska stödets kontinuitet är av stor vikt då den arbetsökande ska få behålla ett jobb. Arbetstagarens rätt att bli behandlad på samma sätt som andra anställda; kraven ska anpassas till den nivå som är reellt möjligt för den arbetsökande.

Gruppen var ense om att nu behövs det beslut från riksdag och regering/nationellt för att vi Finland ska kunna utveckla både utbildningen av arbeidskonsulenter och att arbetsgivarna får de rätta stödåtgärderna för att kunna anställa människor med speciella behov.

För arbetstagarna är det viktigt att kunna få stöd i att det lönar sig att kunna arbeta på den reguljära arbetsmarknaden. Byråkratin ska vara enklare då man vill lämna sin pension på hylla och övergå till ”vanligt arbete”. Tillgången till arbeidskonsulenter borde också förbättras och informationen om servicen göras ännu mera effektiv.



För oss som varit med kring SE en längre tid så är ju inte detta några nyheter. Men det är bra att än en gång få det bekräftat.

Vi från Finland hoppas att SE Norden projektet ska ge "policy- makers" det stoff som ska aktivera beslutsprocesserna kring tillgången på servicen. Att vi gemensamt inom Norden kan påverka så att SE blir ett välkänt begrepp bland arbets sökande, arbetsgivare och beslutsfattare.

Gruppe 3: Island

Gruppelider: Árni Már Björnsson

Spørsmål a)

Hva er de viktigest forutsetningene for att arbeidssøkere med særligt bistandsbehov skal få og beholde – og arbeidsgivaren tilby – en stabil, lønnet jobb?

- Stöd – fler jobcoacher
- Bra utbildade job coacher i SE ideologi och arbetsmetoder
- Reduserad antal arbetstager för varje job coach
- Nöjaktig kartläggning , tid
- Förbereda och oplysa arbetsplatsen, samarbetare
- Känna rill arbetsmarknadens behov
- Speciella anpassande kurser för arbetstager utifra arbeidskrav. Fackföreningar behöver visa sina plikter när det gäller anpassande kurser för alla arbetstager på arbetsmarknaden.
- Marketing
- Lönebidrag – mer stabilitet

Spørsmål b)

Hva er ditt lands største utfordringer for implementering av SE?

- Lagbestiftning / regelment. Inom handikappades frågor finns det inte någon lagbestiftning om SE eller SE arbeidsmetoder.
- Att SE skall bli erkänd som kraftig metod för de som behöver hjälp med att hitta och behålla jobb. Sätta fram och säkra SE quality
- Fler SE job coacher
- Forskning omkring SE
- Marketing
- SE skall utföras för större grupp arbeidssøker med nedsatt arbeidsförmåga.



Gruppe 4: Norge

Gruppenleder: Angelika Schafft

Ta utgangspunkt i forrige erfaringsutveksling:


a) hva er de viktigste forutsetningene for at arbeidssøkere med særlige bistandsbehov skal få og beholde – og arbeidsgiveren tilby – en stabil lønnet jobb?

METODE

- God arbeidsplasskartlegging, godt salg og markedsundersøkelser er viktige forutsetninger. Det er også viktig at man gjør grundig arbeid i starten av et arbeidsforhold. Dette innebærer trepartsavtale (arbeidsgiver, arbeidstaker, SE-person) og evt tilretteleggingsgaranti. Det trengs proffe coacher som finner rett jobb til rett kandidat og som kan jobbe på arbeidsgivers vilkår. Jobbmatch for arbeidsgiver betyr at arbeidstakeren dekker et behov hos arbeidsgiver. En god job coach finner jobber hvor det er et reelt rekrutteringsbehov i bedriften. Fokus bør være på formalisert og fast ordinær ansettelse og kontrakt, arbeidspraksis bør være begrenset i tid. Jobbmatch for arbeidstaker dreier seg om helseavklaring, de rette arbeidsoppgaver, tilpasset struktur og rutiner.
- God coaching: Trygghet for arbeidsgiver gjennom coaching og økonomi, trygghet om at man er sammen om å løse mulige problemer. Legge vekt på at arbeidstaker fungerer sosialt og at det er god avklaring i prosessen. Oppfølging må gis i forhold til den ansatte og arbeidsoppgavene: arbeidsoppgaver må være tilpasset til den ansattes sterke sider. God "coaching" på arbeidsplass over lengre tid gir mestring.
- Bedre markedsorientering: Det er viktig med god markedsføring og salg av SE blant arbeidsgivere og arbeidssøkere. Job coach må ha evnen til å "selge inn" fordelene for bedriften, budskapet om økonomi, coaching, trygghet, bedriftsperspektiv, etterspørsel. Det må være balanse mellom hva arbeidsgivere får og hva de gir.
- For arbeidstaker gjelder det å ha fokus på produktivitet, det å levere forutsatt arbeid. En bør flytte fokus fra krav og rettigheter til hva arbeidstaker kan bidra med og hvilken retning han/hun ønsker å gå. For arbeidsgiver er det viktig at det tilbys reelle arbeidsforhold, god arbeidsledelse, være tydelig med hensyn til rettigheter og plikter.

NAV

- Det trengs bedre kunnskap om SE i NAV og bedre samarbeid mellom NAV og arbeidsgiver: Økonomisk støtte må være tilpasset arbeidstakers arbeidskapasitet/produktivitet, og merverdi bør kalkuleres ut fra det. Bedriften må alltid gå med overskudd. Derfor må Nav bidra med ca 10 % mer enn arbeidstakeren koster.
- Det bør være mulighet til langvarig/langsiktig oppfølging etter behov og over tid - etter at arbeidstaker er skrevet ut av tiltak.
- NAV bør ha gode kravspesifikasjoner!

- 
- Det som utgjør gode muligheter for SE er at Norge har lav ledighet, "arbeid til alle". En må se ressurser framfor problemer, dvs. være mindre problemorientert. I tillegg har vi en felles plattform for tiltaksarrangører.

b) Hva er ditt lands største utfordringer for implementering av SE?

MANGEL PÅ KUNNSKAP/KOMPETANSE

- Både NAV og job coaches mangler kunnskap om SE. Dessuten trenger job coaches kunnskap om markedsføring for å få opp volumet på bedrifter som ønsker samarbeid, og de trenger kunnskap om bedriftsøkonomi. Denne kunnskapsmangelen gjør at de er dårlige på å informere arbeidsgivere og "selge inn" SE (Hva får du – hva gir du)
- NAV har ikke god nok bestillerkompetanse, kvalitetssikring av tjenestene som bestilles hos SE. I det hele tatt bør det være større fokus på faglighet i NAV. Det bør frigjøres ressurser til å kunne utvikle bedre faglighet. Arbeidslivssentre er en viktig instans som har verdifull kunnskap om arbeidsliv som burde kunne komme NAV-lokal ansatte til nytte.
- Arbeidsgiver mangler kunnskap om tilbud fra NAV og SE
- Arbeidssøker mangler kunnskap om plikter og rettigheter

DAGENS FINANSIERINGSSYSTEM

- Tiltaksarrangører har ingen incentiver til å være innovativ
- Uføretrygdede har dårlige incentiver til å søke jobb
- Det er dårlig forutsigbarhet: tiltaksplasser tildeles og trekkes inn.
Viktig med en felles PLATTFORM

BESTILLER-UTFØRER MODELLEN ER ET PROBLEM

- Hva med en egen jobbcoachtjeneste slik som i Nederland hvor man har coachingselskaper – dvs at man løsriver SE fra tiltaksarrangører? Da kunne man jobbe mer direkte og det kan være en fordel for arbeidsgivere. Men et slikt system kan også medføre "creaming" (sortering), dvs at coachingtjenesten velger bort de svakeste blant arbeidssøkerne og rekrutterer de sterkeste.



Gruppe 5: Sverige


Gruppenleder: Johanna Gustafsson

Förutsättningar för att behålla ett arbete:

- Arbetstagare (AT): Man behöver först ha ett stöd för att lära in arbetsuppgifter (veta vilka arbetsuppgifter som ska utföras och kunna utföra dem på ett bra sätt) och sedan få ett eget arbetsområde. I arbetet ska man sedan försöka göra sig oumbärlig för arbetsgivare och arbetskamrater. Det är viktigt att trivas på arbetsplatsen och få göra det som man är bra på.
- Jobcoach (JC): Det finns ibland en rädsla på arbetsplatsen för att ställa krav, även efter flera år på samma arbetsplats vilket gör att AT aldrig får chansen att visa att han/hon kan mer. Kan detta bero på en rädsla för konkurrens från arbetskamrater?
- Arbetsgivare (AG): Vi har produktionskrav. Det tar mycket tid att ge stöd, och tiden till det ges speciellt i början.
- JC: Det viktiga är att få chansen att göra det som man är duktig på. Det gäller att kartlägga de förutsättningar som AT har och hitta AG som kan erbjuda de arbetsuppgifterna, och sedan sälja in idén till AG. Det viktiga är att se till AG's behov.
- Handläggare (HC): Det får inte vara konstruerade arbetsuppgifter, det måste finnas ett behov på arbetsplatsen, annars bryr sig inte AG om ifall personen är där eller inte.
- AG: man kan inte ha någon som hänger en över axeln, AT måste finna sin egen roll på arbetsplatsen. AT och AG och arbetskamrater ska vara på arbetsplatsen utifrån att de alla behövs och på lika villkor i fråga om rättigheter och skyldigheter.
- AG: Incitamentet för att ta emot var ekonomiskt – här kan jag få bra hjälp om jag hjälper – men det fanns inga möjligheter att ta emot med hel lön och fast anställning till en början, då skulle någon annan ha valts.
- AG: Man måste tro på personen för att ta emot någon på arbetsplatsen. Man växer sedan in i relationen och det blir ett givande och tagande. Relationen kan bli något utöver det vanliga, ett socialt engagemang ger mycket men det är inget "Florence Nightingale" över det, görs inte bara av snällhet utan det finns en förväntan om att få något tillbaka.
- AG: Firar båda jul med sina AT och ger ett stöd utöver det vanliga.
- JC: Det är så individuellt vad AG och AT behöver och vill ha men ett långsiktigt stöd är viktigt för båda.
- AG: det viktigaste är att personen själv vill och visar det.
- JC: Det är viktigt att inte tiden begränsas utan att det blir efter AT's och AG's behov, inte arbetsmarknadspolitikens.
- AG: det är klart att det måste finnas en långsiktighet eftersom man lägger ner så mycket tid i början. Man måste se långsiktigt på arrangemanget och tro på att det kommer att fungera.
- JC: Det är viktigt att tillrättalägga och kunna förhandla.

Utmaningar för SE i Sverige:

- Myndigheter som "arbetar emot" (speciellt långsiktigheten) med en fragmentarisk ansvarsfördelning med olika regelsystem som ibland motverkar varandra. Till exempel kan ersättningen minska om man visar på arbetsförmåga men det ges inte möjligheter till anställning på motsvarande utbud som bidraget minskar vilket gör att en del inte vågar prova.

- 
- Inom politiken räknas bara vissa grupper stå till arbetsmarknadens förfogande och bara dessa ges möjligheter till stöd till arbete. Till exempel ställs det inte krav på anställning eller ens arbete för dem som är i daglig verksamhet. Det ges heller inte möjlighet till stöd till arbete för dessa grupper.
 - Det saknas formell samverkan mellan SE-organisationer och myndigheter som exempelvis AF. Se har inga mandat för beslutsfattande utan måste söka stöd från AF för att få till en anställning. Det kan vara svårt när det inte finns en klar beslutsväg.
 - SE bedrivs ofta i projektform och det blir korta tider för dem som är i olika projekt eller åtgärder. Det är även ryckigt med åtgärdspengar från Arbetsförmedlingen.
 - Man känner inte till vad SE är inom politiken. Det behövs få en definition och ett erkännande.
 - Det finns många bra verksamheter som arbetar med SE men ingen samlad kompetens om vad som är effektivt i Sverige.
 - SE-begreppet blir "urvattnat" - det är svårt att implementera en amerikansk företeelse i Sverige när arbetsmarknadspolitiken ser så olika ut och även arbetsmarknadens styrsystem.
 - Det är svårt att definiera vad SE är i Sverige och när inte ens vi som arbetar med det kan definiera det, hur ska då andra kunna göra det?
 - I Sverige ska vi ha en aktiv arbetsmarknadspolitik – alla ska ut i arbete – det är svårt med generella beslut när livet kanske inte ser ut så för alla. Alla kan inte arbeta och det blir fånigt att ens tro det, man ser ibland SE som en mirakelmetod för detta, vilket ställer stora krav.

Johannas reflektion:

Jag upplevde att vi alla var lite trötta framåt eftermiddagen och diskussionen kom aldrig igång såsom den gjorde på förmiddagen. Det kändes även lite svårt att ha både AT och AG och JC i samma grupp, det var som de vaktade lite på varandra, speciellt mot AT, det var ingen som ville förringa hans möjligheter eller prestation. Diskussionen blev på detta sätt inte riktigt ärlig. Men jag tycker att det märks ganska klart att alla tre målgrupperna tänker efter sin agenda, det märks tydligast för JC. Vid ett tillfälle pratar JC om långsiktigheten i stödet vilket varken AT eller AG nämner, man kan då fundera lite på om det långsiktiga stödet kanske är viktigare för JC än för de andra, det rättfärdigar ju JC plats i arbetslivet för vad är en JC om ingen behöver stödet? För min del tycker jag att det verkar som om JC är alldeles för rädd för att lämna över ansvaret till AG, som AG själva tog upp, och jag tror att AG är beredda att ta ett mycket stort ansvar för att lotsa in AT i arbetet. Det stöd som de främst påpekar är ju det ekonomiska vilket JC inte alls nämner. Diskussionen blir därför lite skev. Att AT vill känna sig viktig och outhärlig på arbetsplatsen är inget konstigt, det vill vi ju alla!