

Handbok Sökande lots

Teoretisk bakgrund

I denna första del kommer termer och förkortningar att gås igenom. Detta så att det ska bli lättare att förstå texten i sin helhet. Därefter kommer en kort men nödvändig teoretisk bakgrund till projektet och delmomentet Sökandelots att redogöras. Som huvuddel i denna skrift hoppas vi att kunna ge en enkel och tydlig bild över de viktiga moment som framkommit i upparbetandet av Sökandelots inom projektet Samverkan leder till arbete (SLA). Detta koncentrerar vi oss på i den andra delen av denna skrift.

Termer och förkortningar

ESF	Europeiska socialfonden
SLA	Samverkan leder till arbete (projektets namn)
Verkstadsledare	Personer kopplade till projektet som har ansvar för projektets utveckling i de lokala AME verksamheterna
SIUS-program	Särskilt introduktions och uppföljningsstöd - Programinsats inom arbetsförmedlingen riktad till personer med funktionsnedsättningskod
SIUS-metoden	Metoden har sin grund i Supported employment
SE - Supported employment	En metod hämtad från USA som innebär arbetsinriktad rehabilitering
Sökandelots	Den person som arbetar med inspiration från SIUS metodiken inom projektet SLA
AF	Arbetsförmedlingen
FK	Försäkringskassan

Projektet Samverkan leder till arbete

Samverkan leder till arbete (SLA) är ett ESF-projekt som har arbetat för att fler kvinnor och män ska komma ut i sysselsättning. Detta har inneburit att de ska komma närmare arbetsmarknaden och/eller ut i studier. Projektet har också inneburit att skapa långsiktig strategisk samverkan mellan aktörer som ansvarar för arbetsmarknadsfrågor, utbildning och kompetensförsörjning i Kalmar län. Projektets arbete har bedrivits lokalt i så kallade verkstäder

som finns etablerade under medverkande kommuners arbetsmarknadsenheter. Av länets 12 kommuner har åtta funnits med i projektet tillsammans med Arbetsförmedlingen (AF), Försäkringskassan (FK), Företagarna och Samordningsförbundet. De medverkande kommunerna är: Västervik, Högsby, Oskarshamn, Mönsterås, Emmaboda, Nybro, Torsås och Mörbylånga.

Delprojektet Sökandelots

Delprojektet Sökandelots är en utveckling av Arbetsförmedlingens framgångskoncept Särskilt introduktions och uppföljningsstöd (SIUS). Detta stöd vänder sig idag enbart till arbetssökande personer med någon form av funktionsnedsättning.

SIUS-metoden bygger på fem steg:

1. Sökandeanalys – man lär känna personen ordentligt. Det innefattar intressen, förmågor, resurser, svagheter, hur hen fungerar i olika situationer och vilket stöd som behövs. Tillsammans skapas en bild av hur ett lämpligt jobb/arbetsplats bör se ut, arbetsuppgifter, ansvar, arbetsmiljö, med mera.
2. Rekvirera jobb/plats. Leta efter en arbetsplats som matchar sökandes profil.
3. Arbetsanalys görs innan praktik/jobbar börjar. Detta innefattar arbetsorganisation, psykosociala, fysiska och kunskapsfaktorer med mera. Med utgångspunkt från sökandeanalysen bedöms vilket stöd som behövs under introduktionen.
4. Arbetsintroduktion – SIUS personen lär sig arbetsuppgifterna och hur det fungerar på arbetsplatsen. Denne är med under introduktion tills personen känner sig trygg och har lärt sig arbetsuppgifterna. SIUS personen glesar ut sin närvaro i den takt som är lämplig.
5. Uppföljning – SIUS personen har fortsatt kontakt och uppföljning på arbetsplatsen under minst ett år från det att anställningen påbörjades.

Inom ramen för projektet SLA har denna metod breddats så att den omfattar alla arbetssökande personer som är i behov av särskilt stöd för att kunna ta sig ut på den öppna arbetsmarknaden. Verkstadsledaren i projektet kopplad till arbetsmarknadsenheten i Västervik och en person från AF:s kontor i Kalmar har varit de som haft ansvaret för att arbeta fram den breddade och förenklade versionen av SIUS. Uppdelningen mellan dessa har varit att verkstadsledaren i Västervik fokuserade på det direkt praktiska arbetet med arbetssökande personer och redan tidigare upparbetade kontakter med arbetsgivare i kommunen. Personen från AF har haft ett övergripande ansvar för att arbeta upp vidare kontakter med Företagarna i länet och informera dem om projektets arbete med Sökandelots och vad detta skulle betyda för dem när det gäller stöd vid anställning av personer i behov av särskilt stöd vid arbetsintroduktion. Personen från AF har även skrivit en rapport med rubriken "Delprojektet Sökandelots: En utveckling av SIUS-metoden, inom ramen för projektet Samverkan Leder till Arbete". Här finns mer fördjupade beskrivningar av metoderna SIUS och SE, samt beskrivningar av de tankar som väckts under studiens gång kopplat till projektet SLA.

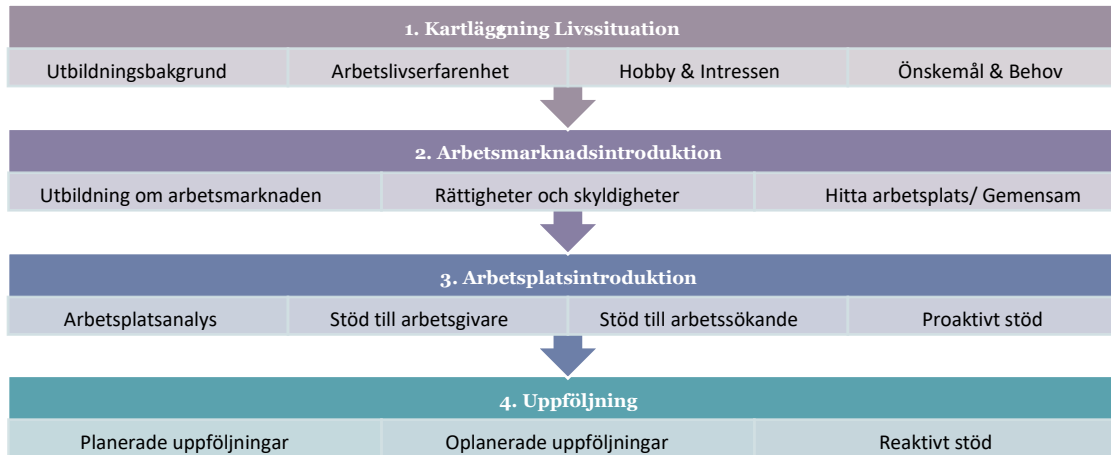
Slutsatser

Kontakterna med arbetsgivare i medverkande kommuner har inte utvecklats på det sätt som var tänkt. Detta har delvis berott på att det har varit svårt att få till möten där information om projektet och möjligheterna med Sökandelots inte kunnat förmedlas eller förts i dialog.

Detta omfattar inte det arbete som genomförts i Västervik, där man redan hade upparbetade kontakter med arbetsgivare. Dessa har utvecklats ytterligare under projektets gång. Detta bekräftar att Sökandelotsen behöver ha lokal förankring i kommunen och/eller länet för att på bästa sätt nå ut till aktuella arbetsgivare.

Kontakten med deltagare (målgrupp 1) på arbetsmarknadsenheterna har visat på att det finns en uppgivenhet över sin egen situation och tappat förtroende för de insatser som erbjuds (påtvingas). Insatserna/aktiviteterna uppfattas som att de inte är på riktigt och att de inte leder till några arbeten i framtiden. Detta innebär att Sökandelotsen behöver arbeta upp ett förtroende hos deltagarna och att de tillsammans ser över deltagarens livssituation så att de aktiviteter och/eller arbeten som erbjuds kan genomföras. Som exempel kan här nämnas att det finns en fungerande barnomsorg när så behövs.

Bilden här nedanför är hämtad från den tidigare nämnda rapporten och i vissa delar redigerad för ett mer förståeligt språk (**Referens in**). Bilden beskriver de fyra steg som författaren anser behöver finnas och uppfyllas i uppdraget som Sökandelots för att en arbetsinriktad rehabilitering ska bli verklighet. Denna bild tillsammans med de praktiska erfarenheter som gjorts i projektet SLA kommer ligga till grund för det kommande avsnittet, som ska kunna fungera som en handbok för andra kommuner som vill arbeta med Sökandelots som metod.



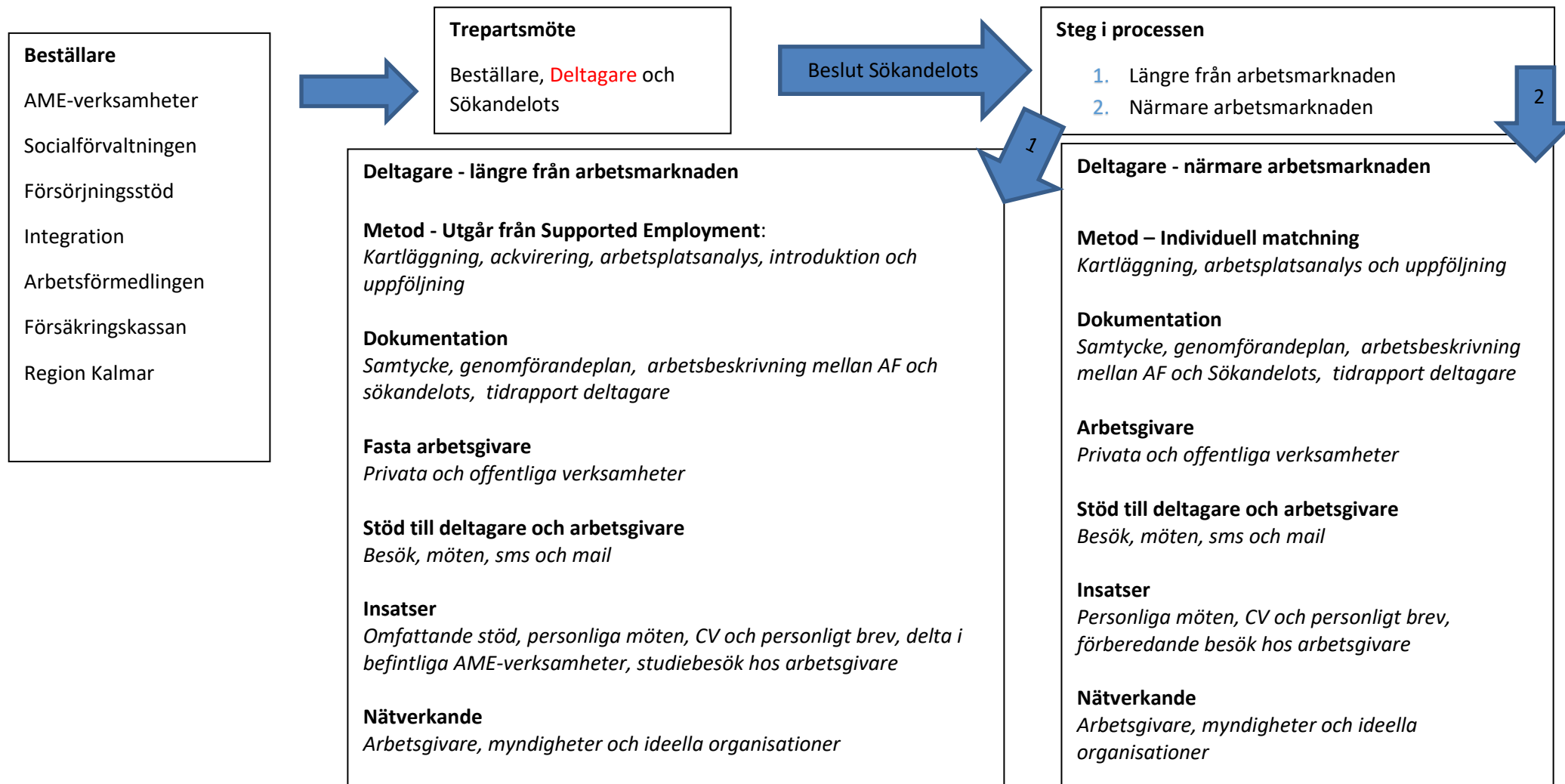
(Bild 3.2.1)

Handbok

Det grundläggande i arbetet med de som erbjuds Sökandelots är att det görs en överenskommelse med individen. Det innebär att när en förfrågan om stöd i form av Sökandelots har kommit genomförs ett trepartsmöte med beställare, individ och Sökandelots. I samtalet är det viktigt att tydliggöra mål och syfte med uppdraget. Detta för att skapa rätt förutsättningar för Sökandelotsen att arbeta vidare med individen. För de som står längre från arbetsmarknaden är processen längre och fodrar en djupare form av professionell relation både med individen själv som med kommande arbetsgivare. Vad är det för specifika stöd som behövs?

De som står närmare arbetsmarknaden kan ofta matchas direkt ut mot den aktuella arbetsmarknaden. Detta visas i kommande bild av de olika processtegen i Sökandelots.

Metod/process Sökandelots



Processen genomförs efter metoden **Supported Employment** och de fem stegen;

- Överenskommelse med individ
- Yrkesprofil
- Jobbsökande
- Arbetsgivarengagemang
- Stöd på arbetsplatsen

1. **Överenskommelse med individ**

När en förfrågan är ställd till sökandelots så genomförs ett trepartsmöte mellan beställare, individ och sökandelots. I samtalet är det viktigt att tydliggöra vad målet och syftet är med sökandelotsens uppdrag för att kunna skapa rätt förutsättningar att arbeta vidare med individen.

Praktiska handlingar stäms av som samtycke, tystnadsplikt, regler och policy. Individen skrivs därefter in i projektet. I samarbetet med Arbetsförmedlingen har Arbetsmarknadsenheten i Västervik tagit fram en speciell arbetsbeskrivning, **se bilaga 1**

2. **Yrkesprofil och kartläggning av personens livssituation**

Efter överenskommelsen genomförs ett antal möten med individen för att bygga relation och skapa ett förtroende. Detta är tillfällen att påbörja en bärande relation mellan deltagaren och dig som sökandelots. Visa respekt och lyhördhet för deltagaren. Vad har deltagaren själv för tankar om sitt kommande arbetsliv? Vad vill hen arbeta med? Krävs det kompletterande studier för att nå målet? Kom ihåg att sätta delmål på vägen fram till slutmål.

Sökandelots går tillsammans med deltagaren igenom hur dennes livssituation ser ut. Undersöker vilken form av kartläggning som har gjorts tidigare och gör kompletteringar till denna om det behövs. Dessa möten kan ske i kontorsmiljö, via promenader eller på en offentlig plats, vilket kan upplevas mer avslappnat. Klargör vad som förväntas av varandra.

Faktorer som kan spela roll för hur deltagaren kan arbeta är exempelvis om det finns barn. Då är det viktigt att det finns en fungerande barnomsorg. Hur denna är organiserad kan påverka hur och när personen kan arbeta. Är deltagaren ensamstående eller sammanboende? Hur bor deltagaren, finns det allmänna kommunikationer, körkort, bil?

Vid behov kompletteras CV och övriga nödvändiga dokument.

Kartläggning om det finns särskilda behov och om dessa innebär behov av anpassningar på kommande arbetsplats.

Är man anvisad från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan eller annan aktör så erbjuds deltagaren att finnas med i de insatser som finns på/i Arbetsmarknadsenhetens befintliga verksamhet.

3. Jobsökande

Inom ramen för att ackvirera platser så genomförs detta på två olika sätt och allt utgår ifrån individens behov och anpassning. Här är det bra om ni arbetar upp ett kontaktnätverk med lokala arbetsgivare som kan tänka sig att ta emot era deltagare. Där det finns möjlighet skriv någon form av avtal för hur många individer arbetsgivaren kan ta emot och vilket stöd som arbetsgivaren förväntar sig med dig som sökandelots.

3.1 Samverkande företag

Här handlar det om att hitta platser som är tillgängliga för individer som under lång tid har varit ifrån arbetsmarknaden på grund av både fysiska och psykiska hinder. Syfte och mål här är i första hand att deltagaren får se och prova förmågan och möjligheten till ett arbete. Det är med dessa samverkande företag som det är bra att skriva avtal om antal platser inom olika branscher som exempelvis detaljhandeln, hotell & restaurang, bygg, administration och industri. På dessa platser ska deltagarna ha möjlighet att arbetsträna och arbetsuppgifterna anpassas utifrån individernas behov och möjligheter.

3.2 Individuell matchning

För personer som står närmare arbetslivet är matchning det stöd som sökandelotsen kan och bör ge. När kartläggningen är genomförd söker sökandelotsen lämpliga arbetsgivare utifrån individens behov och önskemål. Sökandelotsen har kontinuerlig kontakt med arbetsgivare för att också tillgodose företagets behov för deras kompetensförsörjning. I de flesta fall kontaktas en till tre arbetsgivare och studiebesök genomförs tillsammans med individen.

4. Arbetsgivarengagemang

När platsen är accepterad så träffas deltagaren och sökandelots tillsammans med arbetsgivaren för att skriva en genomförandeplan med mål och syfte för praktiken. Dokumentet upprättas i tre exemplar, **se bilaga 2**. Genomgång av eventuella anpassningar, arbetsuppgifter, rutiner, handledarstöd, uppföljning och etcetera går igenom.

5. Stöd på arbetsplatsen

Kontinuerlig uppföljning och stöd till både individen och arbetsplatsen är nyckeln till framgång både för individens utveckling, i kontakten och samarbetet med företagen. Det skapar också ett förtroende att finnas tillgänglig för att svara på frågor, hantera situationer vare sig det gäller positiva eller negativa händelser.

Detta stöd innebär en stor flexibilitet från sökandelotsen. En del deltagare behöver mycket och tätt stöd i början, medan andra fodrar mindre. Det kan uppstå akutsituationer och då ska det finnas möjligheter för sökandelotsen att finnas till. Stödet kan se ut på många olika sätt. Det kan innebära en tät kontakt på arbetsplatsen till dess att deltagaren har acklimatiserat sig. Samtalsstöd är en annan form av stöd som har betydelse för individen. **Ge mig gärna fler exempel som är relevanta och kan skrivas in här.**

Arbetsgivare - Företagskontakter

Besök hos företag och att vistas i näringslivet är ett bra och viktigt verktyg för att knyta nya kontakter. Personliga kontakter och enskilda möten är värdefulla och gör det lättare för fortsatta enskilda möten och dialoger. Förfrågningar till företag gällande praktikplatser har individanpassats och ett första steg är oftast ett möte där vi matchar arbetsgivarens behov och möjlighet med deltagaren.

Sökandelots som stödfunktion kan presenteras i nätverket Rotary, med lokala styrelsen för organisationen Företagarna och andra nätverk för era lokala arbetsgivare. Finns med och presentera verksamheten vid eventuella nätverksdagar för kommunens näringsliv.