

# Europeiska Unionen för Supported Employment Toolkit för Mångfald





The page is decorated with several yellow, five-pointed stars of varying sizes and orientations. One large star is in the top right, another large one is in the upper middle, a smaller one is in the lower middle, and two more are in the bottom right corner.

Detta projekt har finansierats med stöd från den  
Europeiska Kommissionen.

Publikationen återspeglar endast författarens åsikter och  
Europeiska kommissionen kan inte hållas ansvarig för  
eventuell användning av informationen i den.



*Introduktion*

1

*Partners*

4

*EUSE Ståndpunktsdokument*

Supported Employment för personer i missgynnade situationer 6

Värderingar, standarder och principer för Supported Employment 9

Överenskommelse med klient 13

Betalda och obetalda jobb 17

Yrkesprofil 20

Arbetserfarenhet av placeringar 23

Jobbsökande 27

Att arbeta med arbetsgivare/arbetsgivarengagemang 31

Stöd på och utanför arbetsplatsen 35

Karriärplanering och utveckling 40

Supported Employment för lagstiftare 44

Supported Employment för arbetsgivare 50

*Manualer*

Överenskommelse med klient 54

Yrkesprofil 66

Jobbsökande 87

Stöd på och utanför arbetet 106

Bra kvalitéer hos en arbetscoach 121

Annex 1 – EUSE Toolkit 2008 -2010 131

Annex 2 – Ordlista 136



# Europeiska Unionen för Supported Employment Toolkit för Mångfald

## Introduktion

Den Europeiska unionen för "Supported Employment" (EUSE) etablerades för att etablera "Supported Employment" i hela Europa. Detta arbete pågår fortfarande efter 20 år av projekt och studier. Studier och forskning fortsätter att lyfta fram erfarenheter av konsekventa tillvägagångssätt, riktlinjer och utbildningsmaterial för yrkesverksamma och tjänsteleverantörer som är anställda inom Supported Employment för personer med funktionshinder och personer från socialt missgynnade situationer.

Detta betonades i EU Supported Employment Study 2011 (<http://ec.europa.eu/>) som en av de viktigaste rekommendationerna, "formell utbildning av SE arbetscoacher".

Ett tidigare "Leonardo de Vinci Partnership Project" (2008 - 2010), som består av chefer och specialister som representerar nationella, regionala och lokala "Supported Employment" sysselsättningsleverantörer i hela Europa, kopplade till EUSE, utvecklade den hyllade och brett använda "EUSE Supported Employment Toolkit" ([www.euse.com](http://www.euse.com)). Se hemsidan för listan över partners för EUSE Supported Employment Toolkit.

Supported Employment Toolkit har använts framgångsrikt i Europa och dess spridning till andra klientgrupper har ökat. Det blev uppenbart att ytterligare utveckling av detta Toolkit för specifika kundgrupper krävdes och en bredare översättning av det till fler språk för ännu mer följdriktighet och essentiell användning.

Ett nytt "Leonardo Da Vinci Partnership Project" (2012-2014) kopplat till EUSE startades för att se över och anpassa det ursprungliga Toolkit:et där det behövdes. Samarbetet består av 12 partners som representerar nationella Supported Employment föreningar och Supported Employment organisationer. Målet är:-

"Att överföra och anpassa EUSE Supported Employment Toolkit för fyra kluster region grupper i Europa för personer som lever i en ogynnsam situation utöver folk som lever med funktionsnedsättningar"

Kluster	Partners	Målgrupp
Central	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dabei-austria</li><li>• Rytmus</li><li>• Supported Employment Schweiz</li></ul>	Ungdomar som inte är i Utbildning, har anställning eller praktiserar
Norra	<ul style="list-style-type: none"><li>• Activa</li><li>• Kiipula</li><li>• Misa Kompetens</li></ul>	Ungdomar som inte är i Utbildning, har anställning eller praktiserar
Södra	<ul style="list-style-type: none"><li>• Asociacion Espanola de Empleo con Apoyo</li><li>• Associacai Portuguesa de Emprego Apoiado</li><li>• Skinner</li><li>• Theotokos Foundaton</li></ul>	Före detta missbrukare
UK/Ireland	<ul style="list-style-type: none"><li>• Irish Association of Supported Employment</li><li>• Northern Ireland Union of Supported Employment</li><li>• Status Employment Ltd</li></ul>	Tidigare dömda

EUSE Toolkit:et för mångfald identifierade behovet av nytt material vilket innebär 12 ”positions papers” och särskilda tillägg under guiderna

Partnerskapet insåg det utmärkta arbete som det ursprungliga Toolkit:et gav upphov till men förstod också behovet av att uppnå de ursprungliga målen angående konsekvens i Europa. Trots förändringar har det nya Toolkit:et bibehållit sin stil och presentation, men med ett inkluderande av den nya läran.

Under de senaste 20 åren har det rapporterats om att Supported Employment är överförbar från funktionshindrade (den ursprungliga klientgruppen denna modell var skapad för) till andra i missgynnade situationer. Toolkit:et för mångfald bekräftar detta och tar upp de särskilda behoven hos de tidigare nämnda klientgrupperna inom modellen utan att förminska eller ändra värderingarna och principerna för Supported Employment.



Det är viktigt att konstatera att genom produktionen av Toolkit:et för mångfald har den Europeiska unionen för Supported Employment nu formellt erkänt användning av denna modell hos andra delar av befolkningen. Det fortsätter att vara allmänt känt att det finns människor i vårt samhälle som förblir ekonomiskt inaktiva på grund av särskilda hinder när de försöker komma in på arbetsmarknaden. Syftet med detta partnerskap har varit att bredda kunskapsbasen för de yrkesverksamma som arbetar inom sektorn för Supported Employment för möjligheten att framföra modellen för en bredare publik. Detta Toolkit för mångfald har som mål att EUSE kan säkerställa att folk kommer in och stannar kvar på arbetsmarknaden, utan även för att hjälpa den bredare europeiska gemenskapen att arbeta emot och uppnå dem mål som fastställts i EU 2020 ([www.ec.europa.eu/europe2020](http://www.ec.europa.eu/europe2020)), EUs långsiktiga strategi för en smart och hållbar tillväxt.



Margaret Haddock

Margaret Haddock

Ordförande, Europeiska unionen av Supported Employment

Vice VD - The Orchardville Society

**Nyckel partners :**

**Nord Irland**

Northern Ireland Union of Supported  
Employment

-[www.niuse.org.uk](http://www.niuse.org.uk)

**Partners :**

**Österrike**

Dabei-Austria

- [www.dabei-austria.at](http://www.dabei-austria.at)

**Tjeckien**

Rytmus

- [www.rytmus.org](http://www.rytmus.org)

**Finland**

Kiipulasaatio/Kiipulan ammattiopisto

- [www.kiipula.fi](http://www.kiipula.fi)

**Grekland**

Theotokos Foundation

-[www.theotokos.gr](http://www.theotokos.gr)

**Irland**

Irish Association of Supported Employment

- [www.iase.ie](http://www.iase.ie)

**Italien**

Skinner Cooperativa Sociale

- [www.skinner.it](http://www.skinner.it)

**Portugal**

Associação Portuguesa de Emprego Apoiado

(APEA) -[www.empregoapoiado.org](http://www.empregoapoiado.org)

**Spanien**

Asociación Española de Empleo con Apoyo

-[www.empleoconapoyo.org](http://www.empleoconapoyo.org)

**Sweden**

Misa Kompetens -[www.misakompetens.se](http://www.misakompetens.se)

Activa -[www.s-activa.se](http://www.s-activa.se)

**Switzerland**

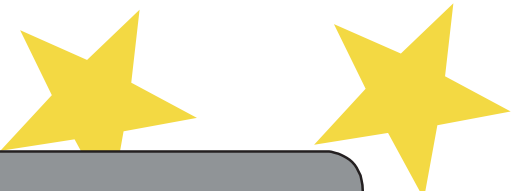
Supported Employment Schweiz

-[www.supportedemployment-schweiz.ch](http://www.supportedemployment-schweiz.ch)

**Storbritanien**

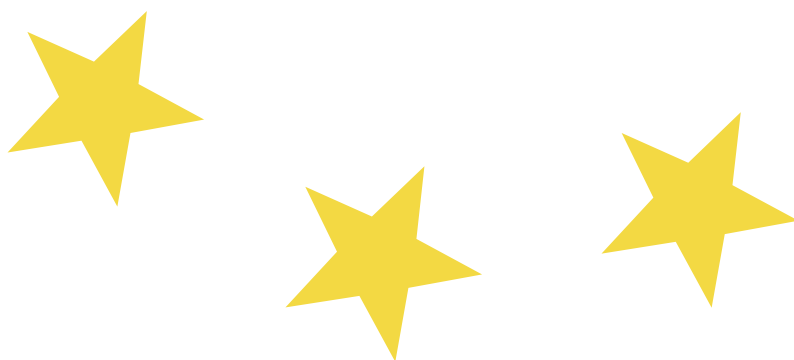
Status Employment Ltd

-[www.statusemployment.org.uk](http://www.statusemployment.org.uk)



Detta Ståndpunktsdokument är utformat för att ge viktig och relevant information inte bara för Supported Employment tjänsteleverantörerna utan även för personer med funktionshinder, människor i missgynnade situationer (dvs: målgrupperna - ungdomar som inte är i utbildning, sysselsättning eller praktik, tidigare dömda och även före detta missbrukare), föräldrar/vårdnadshavare, arbetsgivare och beslutsfattare på lokal, nationell och internationell nivå.

Detta Ståndpunktsdokument klargör synpunkter från EU för Supported Employment på många olika områden inom Supported Employment ämnen och uppmuntrar oss alla till att hålla fast vid de styrkor och värderingar som hela Supported Employment modellen står för.



## Supported Employment för personer från missgynnade situationer

### Introduktion

Supported Employment är en modell av interventionistisk typ som ursprungligen var avsedd för människor med svåra funktionshinder. Denna modell har använts i Europa under de senaste tjugo åren. Modellen av interventionen har fem steg (se nedan). Under de senaste tjugo åren har organisationer som arbetar med människor i utsatta situationer insett värdet av Supported Employment modellens interventionistiska egenskaper för personer utöver den ursprungliga klientgruppen och hur den hjälper sina klienter att få tillgång till och förbli anställda på den öppna arbetsmarknaden

### Bakgrund

När modellen för Supported Employment togs och användes för människor i utsatta situationer blev det uppenbart att organisationer kände att de kunde "anpassa" modellen genom att inte använda sig av vissa stadier av interventionen. Den Europeiska Unionen för Supported Employment (EUSE) har tittat på denna fråga under ett antal år och man kan se i vissa Position Papers att det är uppenbart vad som är och vad som inte är Supported Employment (Ståndpunktsdokument; Betalt och obetalt arbete, Arbetserfarenhet, Stöd på och utanför arbetet). Den växande användningen av termen "Supported Employment" för människor i utsatta situationer har utmanat EUSE att definiera användning av modellen.

### Problemen

Det har funnits ett antagande om att den modell för agerande enligt nedan kan ändras och fortfarande kallas Supported Employment.

## Supported Employment 5 Steps Process



I detta material understryker EUSE vikten av att social delaktighet, värdighet och respekt för individer förblir konstant med den extra dimensionen av tillgänglighet för att inkludera människor i utsatta situationer och inte bara funktionshindrade. Det har uppstått spänningar i förhållandet till det språk som används för att hjälpa människor i utsatta situationer. "Nya" modeller som inkluderar t.e.x anställning med stöd, individuell placering, och ett överflöd av regeringsprogram i Europa. Inom de senaste antal åren har många "skyddade verkstäder" använt Supported Employment språket men ignorerar sedan den "öppna anställningen".

Den Europeiska Unionen för Supported Employment menar att "Supported Employments" modell är ett lämpligt redskap för människor i en missgynnad situation. Den Europeiska Unionen för Supported Employment måste se till att alla de fem stegen i modellen måste aktiveras och användas. Beroende på den enskildes takt eller tempo genom de olika stadierna i Supported Employment så varierar det oerhört pga. bedömning och behov. Detta lämpar sig till det faktum att Supported Employment är en person centrerad metod och att varje persons resa genom de fem stegen kommer att vara annorlunda.

Dessutom är det viktigt att lägga betoning vid att såvida arbetet inte är på den "öppna arbetsmarknaden" så levererar vi inte Supported Employment.

De "nya modeller" och program som finns i överflöd i hela Europa måste granskas för att man ska kunna ta reda på vad som egentligen är annorlunda och/eller för att medge att de nya interventionerna och programmen är en ny eller uppdaterad version av Supported Employment och ett nytt sätt att leverera ett visst steg i Supported Employment modellen på, och detta bör förtydligas för att uppfylla de värderingar och principer som Supported Employment står för.

Den Europeiska Unionen för Supported Employment har tydligt definierade värderingar och principer med en tydlig definition av Supported Employment. Andra program eller modeller som använder sig av samma terminologi bör valideras av den Europeiska unionen för Supported Employment.

Ytterligare läsning:

- EUSE Ståndpunktsdokument "Klient engagemang"
- EUSE Ståndpunktsdokument "Yrkesprofil"
- EUSE Ståndpunktsdokument "Jobbsökande"
- EUSE Ståndpunktsdokument "Arbeta med arbetsgivare"
- EUSE Ståndpunktsdokument "Uppföljande stöd"
- EU Supported Employment Study 2011 (<http://ec.europa.eu/>)

## Värderingar, Standarder och Principer för Supported Employment

### Introduktion

Supported Employment är en metod för att arbeta med personer med funktionsnedsättning och personer som befinner sig i en utsatt eller missgynnad situation, så att de kan få och behålla en anställning på den öppna arbetsmarknaden. Detta arbetssätt är en aktiv politik i enlighet med FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

Detta material kommer att definiera skillnaderna mellan denna metod och andra stödmekanismer som för närvarande används runt om i Europa, och det kommer att beskriva de ståndpunkter som EUSE hyser angående värderingar, normer och processer för Supported Employment.

### Bakgrund

Konceptet, principerna och värderingarna inom Supported Employment är baserade på tidigare erfarenheter från Nordamerika där det visade sig att personer med betydande inlärningssvårigheter var kapabla till att utföra olika komplexa uppgifter. Det bevisade att människor med dessa svårigheter har potential för avlönat arbete på den öppna arbetsmarknaden. Med hänsyn till de framgångar Supported Employment haft historiskt, för att hjälpa människor med inlärningssvårigheter till att få och behålla en anställning, utvecklades och utökades modellen för att omfatta fler områden och typer av funktionsnedsättningar och svårigheter.

I slutet av 1980-talet fördes modellen över till Europa och ett antal handikapporganisationer i olika europeiska länder lotsade framgångsrikt fram projekt inom Supported Employment, projekt som huvudsakligen finansierades av Europeiska unionens program (Till exempel Helios och Horizon). Europeiska Unionen för Supported Employment (EUSE) bildades 1993 och har utvecklat sin struktur sedan dess. Definitionen för Supported Employment i Europa är:

"Ge stöd till personer med funktionsnedsättningar eller personer inom andra missgynnade grupper för att säkra och bevara anställning på den öppna arbetsmarknaden"

*European Union för Supported Employment 2005.*

## Principer

Supported Employment är helt förenlig med begreppen ”empowerment”, social integration, värdighet och respekt för individen. Inom Europa har enighet uppnåtts angående de värderingar och principer som bör gälla för alla steg och aktiviteter inom Supported Employment, så att individens fullvärdiga medborgerliga rättigheter följs:

*Individualitet* – Inom Supported Employment betraktas varje individ som unik, med sina egna intressen, resurser, villkor och livshistoria

*Respekt* – Aktiviteter inom Supported Employment ska alltid vara åldersanpassade, värdiga och bygga på individens förutsättningar.

*Självbestämmande* – Supported Employment hjälper personer att bygga på sina intressen och resurser, uttrycka sina val och definiera deras sysselsättning/livsplan i enlighet med personliga och kontextuella förutsättningar. Den främjar principerna om att personen själv äger sin process.

*Informerade val* – Supported Employment hjälper individer att förstå deras möjligheter fullt ut så att de kan välja i enlighet med deras resurser och med en förståelse för konsekvenserna av sina val.

*Empowerment* – Supported Employment hjälper personer att fatta beslut om sin livsstil och delaktighet i samhället. Individens eget engagemang är centralt i planeringen, utvärderingen och utvecklingen av tjänsterna

*Sekretess* – Supported Employment aktörer behandlar uppgifter från individer till dem själva som konfidentiella. Klienten/användaren har tillgång till sin egen personliga information som samlats in av aktörerna inom Supported Employment och om uppgifterna ska offentliggöras så skall detta alltid avgöras av, och med samtycke från, den enskildes information som samlats in av aktörerna inom Supported Employment och om uppgifterna ska offentliggöras så skall detta alltid avgöras av och med samtycke från den enskilde.

*Flexibilitet* – Personal och organisations strukturer kan ändras beroende på användarnas behov. Tjänsterna är flexibla och lyhörda för de enskildas behov, och kan anpassas för att uppfylla specifika krav

*Tillgänglighet* – All information från, och alla lokaler för, Supported Employment är fullt tillgängliga för alla människor med funktionsnedsättning.

<sup>1</sup> European Union of Supported Employment – Informationsbroschyr och kvalitetsstandard(2005)



Värderingar och principer i Supported Employment stöds av en 5-steps process/ metod som har identifierats och bekräftats som en europeisk modell för god praxis som kan användas inom ramverket för Supported Employment<sup>1</sup>.

*Överenskommelse med klient:* Ge all information för att möjliggöra för den enskilde att fatta ett välgrundat beslut om huruvida de vill använda Supported Employment

*Yrkesprofil* – Stödja individer att upptäcka sina färdigheter och resurser för arbete

*Jobbsökande* – Sökandet efter ett jobb, samtidigt som man tar hänsyn till behoven hos alla inblandade parter

*Arbetsgivarens engagemang* – Arbeta med arbetsgivare och klient för att diskutera flera områden, däribland arbets- och anställningsvillkor, nödvändiga färdigheter, det stöd som behövs från aktören inom Supported Employment och/eller finns tillgängligt på arbetsplatsen, etc.

*Stöd på och utanför arbete* – Stöd till klienten och arbetsgivaren, alltefter deras behov och tillhandahålls av en specialist inom Supported Employment/arbetscoach.

<sup>1</sup> European Union of Supported Employment – Informationsbroschyr och kvalitetsstandard(2005)

## Ståndpunkt tagen av Europeiska Unionen för Supported Employment

EUSE främjar begreppet Supported Employment som en metod för att hjälpa personer med funktionsnedsättning och andra utsatta grupper för deras rätt till arbete.

Även om det finns små variationer i definitionen över hela världen, finns det fortfarande tre återkommande element som är grundläggande för den europeiska modellen av Supported Employment:

1. *Förvärvsarbete* - Individer ska få rimlig lön för utfört arbete - om ett land har en lagstadgad nationell minimilön måste den enskilde betalas minst detta belopp, eller marknadsmässig lön för jobbet ifråga
2. *Öppen arbetsmarknad* - Människor med funktionsnedsättning skall vara anställda med samma lön och villkor som andra anställda i företag/ organisationer inom den offentliga, privata eller frivilliga sektorn.
3. *Fortlöpande Stöd* - Detta avser stöd på arbetsplats i dess vidaste begrepp då den person som är föremål för stödet förvärvsarbetar. Stödet är individuellt utformat, utifrån behoven av både den anställde och arbetsgivaren

<sup>2</sup> European Union of Supported Employment – Information Booklet and Quality Standards (2005)

EUSE främjar att yrkesverksamma inom området för Supported Employment bör kunna visa yrkesmässig kompetens, kunskap och medvetenhet om de värderingar som kännetecknar den process som Supported Employment innefattar.

### Slutsats

Supported Employment är en interventionsmetod som genom sin insats bistår personer med funktionsnedsättning eller andra svårigheter så att de kan få tillgång till betalda jobb på den öppna arbetsmarknaden. EUSE har klart uttalade värderingar och principer med etiska riktlinjer för personalen inom området för att se till att individens behov är avgörande för alla beslut som rör den process som Supported Employment innebär.

*Vidare läsning:*

- *EUSE Ståndpunktsdokument "Kund engagemang"*
- *EUSE Ståndpunktsdokument "Yrkesprofil"*
- *EUSE Ståndpunktsdokument "Jobbsökande"*
- *EUSE Ståndpunktsdokument "Arbeta med arbetsgivare"*
- *EUSE Ståndpunktsdokument "Uppföljande stöd"*

## Överenskommelse med klient

### Introduktion

Liksom många typer av anställningsförfaranden menar Supported Employment att den initiala processen med en överenskommelse är nödvändig för att garantera alla parter förståelse (dvs. klienten som här är den jobbsökande och organisationen för Supported Employment) innan man går vidare till nästa steg i Supported Employment-modellen. Detta dokument beskriver de ståndpunkter som EUSE har med avseende på frågor hörande till etappen överenskommelse med klient i Supported Employment

### Bakgrund

Överenskommelse med klient är det första avgörande steget i en 5-steps process för Supported Employment<sup>1</sup>. Det är viktigt att de centrala principerna om respekt, självbestämmande, välinformerade val, empowerment, sekretess, flexibilitet, tillgänglighet och individualitet är inbäddade i detta första skede<sup>2</sup>.

Produkten av överenskommelse med klienten är att säkerställa att den enskilde har möjlighet att välja om han eller hon vill använda Supported Employment-modellen för att hitta ett jobb, och om en organisation för Supported Employment kan hjälpa dem att uppnå anställning.

Aktiviteter under denna fas är breda och varierande och måste utformas så att de garanterar att den enskilde har korrekt information och kunskap innan ett informerat beslut om att flytta till ett Supported Employment-program kan tas. Aktiviteterna ska också vara relevanta och person-centrerade om ett positivt resultat skall kunna uppnås. Dessutom finns det inbäddat i värdegrunden i Supported Employment en nollvision enligt ett etos ”*alla som vill arbeta kan arbeta, förutsatt att korrekt stödnivå är tillgänglig*”.

<sup>1</sup> För mer information om de 5 stegen Supported Employment processen, se EUSE (2005): Europeiska Unionen för Supported Employment - informationsbroschyr och kvalitetsnormer

<sup>2</sup> För ytterligare detaljer se även EUSE ståndpunktsdokument ”Värderingar, Normer och Principer för Supported Employment

## Problemställning

Principen om en nollvision är fortfarande en omtvistad fråga i hela Europa. Många vanliga kommunalt och statligt finansierade program kallas "Supported Employment" och uppfyller det enskilda landets kriterier för, eller förståelse av, ekonomisk sysselsättning snarare än värdegrunden för Supported Employment som beskrivs ovan. Detta kan resultera i att klienten blir tvungen att uppfylla vissa kriterier för att vara berättigade till att få delta i projektet; till exempel kan en klient tvingas acceptera att arbeta ett minsta antal timmar. Detta avvisar och begränsar många potentiella klienter med komplexa behov. Modellen för Supported Employment utvecklades ursprungligen för att hjälpa människor med omfattande funktionsnedsättning att erhålla och behålla förvärvsarbete. Detta måste alltid vara centralt i all utveckling av Supported Employment.

"Förberedelse för arbete" är en annan faktor som många länder involverar i statliga program för närvarande. Detta går emot principen inom Supported Employment att sätta individen i arbete – därefter utbilda dem under arbetet - och se till att utvecklingen sker därifrån. Terminologin "förberedelse för arbete" har resulterat i att många personer med funktionsnedsättning har deltagit i utbildning för att bli redo för arbete under en stor del av, eller hela sina liv. Yrkesverksamma inom området måste se ut personer som söker ibland arbete till andra alternativa program för utbildning och/eller arbetsträning när det i själva verket är ett arbete de söker. Även detta går emot de grundläggande principerna för Supported Employment.

SE - programmen har ofta begränsningar baserade på den terminologi som handlar om ekonomisk sysselsättning. Det förhindrar och omöjliggör ofta att de som mest behöver modellen för Supported Employment får ta del av den. Det är dock viktigt att upprätthålla de värderingar och principer som hör till modellen och organisationerna bör sträva efter att uppnå detta.

På grund av nämnda begränsningar, som många yrkesverksamma inom Supported Employment upplever, har viktiga områden för alliansens arbete utvecklats. Kommunikation för att fastställa en förståelse för Supported Employment i Europa fortsätter.

Bortsett från dessa två grundläggande frågor (nollvision och förberedelse för arbetet) är det främsta syftet med steget att göra en överenskommelse med klienten och att se till att den enskilde är välinformerad om Supported Employment-processen och att finna en lämplig stödorganisation.

Organisationer för Supported Employment måste, när de interagerar med en enskild, se till att den information som de ger är tydlig, korrekt, lättförståelig och tillgänglig i lämplig form (exempelvis extra stor text, blindskrift, ljudinspelning, enkelt språk etc.)

Organisationer för Supported Employment måste undersöka alternativa metoder för att få kontakt med människor med funktionsnedsättning och människor från andra missgynnade och marginaliserade grupper. Det är inte tillräckligt att enbart producera information om tjänster (såsom informationsblad). Organisationerna måste också följa upp detta med personliga möten, möten med andra intressenter som har föreslagits av de aktuella personerna (t.ex. en familjemedlem, hälso- och sjukvårdspersonal, lärare, karriärrådgivare etc.) liksom att ny teknik används. Tanken med överenskommelse bör behållas över tid.

Det finns dock ofta restriktioner för hur länge en kollega inom en organisation för Supported Employment kan spendera i detta stadium av processen. Organisationer för Supported Employment behöver investera tid och energi i den första etappen då klientens engagemang är väsentligt. Vilket kommer att gynna framtida skeden i processen för Supported Employment.

En personlig strategi bör antas av organisationen för Supported Employment för att uppnå detta. Denna strategi kommer att säkerställa att den enskilde är delaktig och har kontroll över det initiala skedet, och att individerna får möjlighet att göra medvetna val och fatta egna beslut.

Då de enskilda personerna bestämmer vilken organisation för Supported Employment som de vill använda, bör de ha ett val av ett antal leverantörer. I vissa geografiska områden, särskilt på landsbygden, kan det bara finnas en möjlig leverantör. Även om detta är fallet, bör organisationen för Supported Employment säkerställa att god praxis upprätthålls genom att utforma en personlig strategi, och säkerställa att den information och kommunikation som tillhandahålls är tillgänglig.

Samtidigt som man erkänner och välkomnar integreringen (regeringsfinansierade programmen) av Supported Employment inom olika länder i Europa, hyser EUSE oro över att det inte finns en enhetlig europeisk strategi för modellens genomförande. EUSE hävdar att modellen för Supported Employment har fem steg; Överenskommelse med klient, Yrkesprofil, Jobsökande, Arbetsgivareengagemang och Stöd på och utanför arbetet. Program som inte har alla dessa komponenter, eller faktiskt har ytterligare komponenter, är inte program för Supported Employment.

Det faktum att många program har benämnts som Supported Employment leder till förvirring bland alla viktiga intressenter, från myndigheter till personer med funktionsnedsättning. EUSE kommer att sträva efter att säkerställa att de grundvärderingar som finns i Supported Employment bibehålls. Aktivering är det första steget i en viktig process för en enskild som skall till en anställning.

EUSE rekommenderar att en personligt utformad planering skall antas genom alla 5 stegen av Supported Employment-modellen, och att det är särskilt viktigt under överenskommelse fasen. Dessutom måste organisationer för Supported Employment se till att information och metoder för kommunikation är fullt tillgängliga och lämpliga för alla individer.

EUSE rekommenderar att en personligt utformad planering skall antas genom alla 5 stegen av Supported Employment-modellen, och att det är särskilt viktigt under överenskommelsefasen. Dessutom måste organisationer för Supported Employment se till att information och metoder för kommunikation är fullt tillgängliga och lämpliga för alla individer.

EUSE förespråkar att man bör ha ett val av organisationer för Supported Employment att välja emellan, men inser att detta inte alltid är möjligt eller genomförbart i vissa områden. EUSE rekommenderar dock att alla organisationer för Supported Employment, oavsett om de är de enda lokala aktörerna eller inte, skall sträva att arbeta i enlighet med bästa praxis. Stöd på och utanför arbetet. Program som inte har alla dessa komponenter, eller faktiskt har ytterligare komponenter, är inte program för Supported Employment. Det faktum att många program har benämnts som Supported Employment leder till förvirring bland alla viktiga intressenter, från myndigheter till personer med funktionsnedsättning.

EUSE kommer att sträva efter att säkerställa att de grundvärderingar som finns i Supported Employment bibehålls. Aktivering är det första steget i en viktig process för en enskild som skall till en anställning.

EUSE rekommenderar att en personligt utformad planering skall antas genom alla 5 stegen av Supported Employment-modellen, och att det är särskilt viktigt under överenskommelsefasen. Dessutom måste organisationer för Supported Employment se till att information och metoder för kommunikation är fullt tillgängliga och lämpliga för alla individer.

EUSE förespråkar att man bör ha ett val av organisationer för Supported Employment att välja emellan, men inser att detta inte alltid är möjligt eller genomförbart i vissa områden. EUSE rekommenderar dock att alla organisationer för Supported Employment, oavsett om de är de enda lokala aktörerna eller inte, skall sträva att arbeta i enlighet med bästa praxis.

### Slutsats

EUSE anser att det finns svårigheter med de nuvarande ”modellerna” för Supported Employment i hela Europa, och som ett resultat av detta kommer EUSE att fortsätta att uppvakta och informera centrala politiska beslutsfattare om ”modellen”. Samtidigt som EUSE intar denna ståndpunkt, ser EUSE även behovet av ekonomisk sysselsättning som en central del av många länders handlingsplaner för sysselsättning. Inom överskådlig framtid ligger det på EUSE att agera i debatten i hela Europa för att se till att behovet av både ekonomisk sysselsättning och rättigheterna för de personer som vill arbeta, som kan arbeta med rätt stöd balanseras.

### Ytterligare läsning

- *EUSE Ståndpunktsdokument ”Värderingar, Normer och Principer för Supported Employment”*

# Betalda och obetalda arbeten

## Introduktion

Rätten för anställda att erhålla betalning för arbete anses vara en grundläggande princip inom den europeiska modellen för Supported Employment. Detta dokument ger den ståndpunkt som EUSE bestämt i frågor relaterade till betalt och obetalt arbete inom Supported Employment i Europa.

## Bakgrund

Europeiska Unionen för Supported Employment (EUSE) bildades 1993, och har en gemensam definition för Supported Employment som lyder:

*”Ge stöd till personer med funktionsnedsättning eller andra missgynnade grupper för att säkra och bevara avlönat arbete på den öppna arbetsmarknaden”* Europeiska Unionen för Supported Employment 2005

Även om det finns små variationer i definitionen över hela världen, finns det en allmän enighet om att klienterna i Supported Employment bör betalas i enlighet med vad som är normalt för ett jobb. Trots ett allmänt erkännande av avlönat arbete som en grundläggande princip, finns det fortfarande oro för att klienter inom Supported Employment inte alltid får normal lön för jobbet, den minimilön som finns i respektive länder (där det finns en sådan) eller någon lön alls.

Modellen för Supported Employment kretsar kring stödåtgärder för individer när de är i betalt arbete. Med betalt arbete menar vi att:

- Man ska få lön som står i rimlig relation till utfört arbete - om ett land har En lagstadgad nationell minimilön är detta det minsta som man ska betalas.
- Villkor och förutsättningar för anställning (dvs. semester, pensionsystem, och utgifter) ska vara detsamma som för andra anställda<sup>1</sup>

EUSE erkänner behovet och värdet av en rad olika insatser för att stödja personer med funktionsnedsättning och andra missgynnade och marginaliserade grupper på arbetsmarknaden. Dock är avlönat arbete en rätt för varje individ och detta är en grundläggande aspekt av den europeiska modellen för Supported Employment, som bör antas som slutmål av alla Supported Employment aktörer.

Oavlönat arbete som att pröva arbete, praktik och frivilligt arbete är i sig inte Supported Employment. Det skall dock erkännas att de kan användas som en övergångsverksamhet på väg till att få betalt arbete på den öppna arbetsmarknaden. Dessa verksamheter skall vara strikt tidsbegränsade och bör endast anordnas när det finns ett verkligt behov och är ett överenskommet krav på den enskilde jobbsökanden.

---

<sup>1</sup> För mer information se även "arbetserfarenheter och anställning"



## Slutsats

EUSE stödjer entydigt rätten för att varje person som söker anställning inom Supported Employment-modellen att få en betald anställning. EUSE erkänner andra "obetalda" arbetsalternativ som används "för en väg till" betalt arbete för en enskild person. EUSE anser dock att dessa bör vara av tillfällig natur och tjäna ett specifikt syfte. Detta skall vara att förbättra kompetensen hos den enskilde så att de utgör framsteg för vägen till avlönat arbete.

*Ytterligare läsning:*

- *EUSE Ståndpunktsdokument "Praktikplatser"*
- *EUSE Ståndpunktsdokument "Värderingar, normer och principer"*
- *EUSE Ståndpunktsdokument "Arbeta med arbetsgivare"*

# Yrkesprofil

## Introduktion

För att hjälpa personer med funktionsnedsättning eller andra missgynnade och marginaliserade grupper att säkra och upprätthålla avlönat arbete, används en personligt utformad plan inom Supported Employment för att samla in relevant information om den enskildes önskemål, intressen och förmågor för arbete.

I Supported Employment-processen används en yrkesprofil för att sammanställa denna information.

Detta dokument beskriver den ståndpunkt som EUSE har på olika aspekter av yrkesprofiler inom Supported Employment.

## Bakgrund

Supported Employment utvecklades på 70- och 80-talen för att hjälpa människor med funktionsnedsättning att göra sina egna val om arbete och att fastställa vilket stöd de behöver för att kunna arbeta. Yrkesprofil fastställdes som ett personcentrerat verktyg för att hjälpa klienter att göra välinformerade val om sina jobbomöjligheter och för att skapa nödvändiga utbildningsstrategier för det stöd som skall ges på eller utanför jobbet. Detta skilde sig från den traditionella bedömningsprocessen inom rehabiliteringsprogram där individer testades i skyddade miljöer och erbjöds olika alternativa stödbehov av rehabiliteringsspecialister. I den nuvarande processen för yrkesprofil, får jobsökande stöd att göra välgrundade och realistiska val om arbete och framtida karriärplanering.

## Problemställning

Yrkesprofilen görs vid den andra etappen av den 5-stepsprocess som hör till Supported Employment<sup>1</sup>. Det är ett verktyg som ger ett strukturerat och målinriktat förhållningssätt med en personlig strategi, för att uppnå och vidmakthålla anställning på den öppna arbetsmarknaden. Målet är att uppnå bästa möjliga matchning mellan klientens färdigheter och stödbehov å ena sidan och kraven som ställs av arbetsgivaren å andra sidan - vilket kallas jobbmatchning.

<sup>1</sup> För en beskrivning av de 5 stegen se också EUSE (2005): Europeiska Unionen för Supported Employment - Informationshäfte och kvalitetsnormer

Yrkesprofil inom Supported Employment handlar inte om att olika aktörer skall samla information om klienten, och sedan fatta beslut på deras vägnar. Yrkesprofil är istället ett verktyg som aktörerna kan använda för att underlätta processen så att den jobbsökande har möjlighet att fatta personliga och välgrundade beslut om jobb och karriär.

Yrkesprofil syftar till att utveckla personernas egen medvetenhet och förståelse för möjligheter och hinder på arbetsmarknaden. Det finns bevis för att yrkesprofil är en av de viktigaste framgångsfaktorerna för en hållbar integration på arbetsmarknaden<sup>2</sup>.

Praktikplats och ”job taster” är möjliga verktyg som kan utnyttjas i processen med yrkesprofil. Syftet med placeringarna skall alltid vara klart definierat som en del av den individuella planeringen och bör vara strikt begränsade i tid. Placeringar bör alltid vara ett sätt att utveckla kompetenser och möjligheter till arbete och bör inte ses som mål i sig. Processen bör alltid leda till en strategi och planering som förstås av personerna, oavsett funktionsnedsättning och svårighet.

Det finns tillfällen där endast litet och begränsat stöd ges för att stödja klienten att bestämma sitt yrkesval, omedelbara lösningar och eget sökande efter jobb. Detta anses ofta som de bästa verktygen för att hitta anställning och att garantera en jobbmatchning. Erfarenheten visar dock att underlåtenhet att planera och samarbeta med jobbsökande fullt ut vanligtvis leder till misslyckad jobbmatchning och misslyckat resultat på jobbet.

## Ståndpunkt tagen av Europeiska Unionen för Supported Employment

I det individcentrerade förhållningssättet är yrkesprofilen individuell, flexibel och en levande plan med detaljerad information om de jobbsökandes färdigheter, motivation, färdigheter och kunskaper. Planen bör även tydligt definiera vilket stöd och vilka resurser som krävs för att möta den enskildes stödbehov.

Yrkesprofil är en gemensam process mellan den jobbsökande och aktören inom Supported Employment. Det är viktigt att klienten kontrollerar hela processen (empowerment). I yrkesprofilen måste klienten få insikt och förståelse för att den egna karriären baseras på intressen och förmågor. Det är lika viktigt att klienten har möjlighet att identifiera vilka de individuella stödbehoven är och att han eller hon kan avgöra vilka stödstrategier som kommer att vara effektiva och lämpliga. Den arbetscoach som arbetar med klienten inom Supported Employment har huvudansvaret för att skapa goda relationer med klienten i yrkesprofilprocessen och samtidigt hålla den nödvändiga professionella distansen. Det är viktigt att definiera vem som är ansvarig för olika uppgifter i processen, och även att identifiera viktiga aktörer i de jobbsökandes yrkesmässiga och privata nätverk. Ansvaret för att dokumentera och slutföra yrkesprofilen ligger hos arbetscoachen inom Supported Employment-organisationen. Yrkesprofilen bör utmytna i en fungerande handlingsplan som anger överenskommen verksamhet, resultat, mål och syften och vem som är ansvarig

<sup>2</sup> Doose, Stefan (2007): Unterstützte Beschäftigung - Berufliche Integration auf lange Sicht, s.329-334. Lebenshilfe-Verlag, Marburg.

Ansvar för att dokumentera och slutföra yrkesprofilen ligger hos arbetscoachen inom Supported Employment-organisationen. Yrkesprofilen bör utmynna i en fungerande handlingsplan som anger överenskommen verksamhet, resultat, mål och syften och vem som är ansvarig.

### Slutsats

Yrkesprofilen skiljer sig från traditionella bedömningsprocedurer, i och med att den är en personcentrerad process som ägs av den sökande och bör bidra till dennes val av anställning och stödstrategier i termer av att få och behålla arbetstillfällen på den öppna arbetsmarknaden. Yrkesprofilen är en ytterst viktig fas i processen inom Supported Employment.

Ytterligare läsning:

- *EUSE Ståndpunktsdokument "Värden, normer och principer för Supported Employment"*
- *EUSE Ståndpunktsdokument "Praktikplatser"*

## Arbetserfarenhet/ Praktik

### Introduktion

Begreppet arbetspraktik för personer med funktionsnedsättning som ett verktyg för att hjälpa individer att hitta och behålla anställning på den öppna arbetsmarknaden, är en fråga som väckt mycket diskussion inom Supported Employment. Detta dokument beskriver den ståndpunkt som EUSE intar med avseende på frågor som rör praktikplatser inom Supported Employment.

### Bakgrund

Supported Employment har delvis utvecklats för att förhindra att människor med inlärningssvårigheter stannar kvar i skyddade verkstäder eller i oavlönade arbeten. Ursprunget till Supported Employment började med insikten om att metoder av typen ”träna först, sedan placera” knappast hade bidragit till att integrera personer med funktionsnedsättning i det ordinarie arbetslivet. Utvecklingen av den nya strategin ”placera-träna-behålla” har fungerat väl och dess egenskaper - naturligt stöd, ökad brukarmedverkan och allians med viktiga intressenter - är nu vanligt förekommande i Supported Employment.

EUSE-definitionen av Supported Employment innehåller uttrycket ”för att trygga anställning på den öppna arbetsmarknaden”. Detta underströk att Supported Employment innebar riktiga jobb med riktiga löner.

Organiserandet av en praktik kan därför förefalla motsäga EUSE-definitionen, eftersom en sådan placering oftast sker utan lön. Med denna utgångspunkt under denna ”placera-träna-behålla” verksamhet så skulle man kunna tro att utfallet leder till anställning med lön för den jobbsökande, men erfarenheten har visat att detta sällan är fallet.

Definitionen av, och delarna som utgör, en praktik är ett område som inte ännu har tagits upp, trots att användningen av arbetspraktik är vanligt förekommande. Detta har lett till stora skillnader i vilka tjänster som tillhandahålls och en rad olika åsikter om tillhandahållande av praktikplatser inom Supported Employment.

## Problemställningar

Majoriteten av klienter som söker hjälp via Supported Employment har inte haft sysselsättning under långa perioder, eller har inte haft någon sysselsättning sedan de lämnade skolan/utbildningen. Personerna är osäkra på sina egna arbetsresurser, styrkor och svagheter. Supported Employment aktörer har funnit att en praktik är ett utmärkt verktyg för att identifiera klientens stödbehov, samt att pröva på ett riktigt jobb. Det skapas också en möjlighet för klienten att öka sina valmöjligheter genom att uppleva olika miljöer och situationer.

Forskning visar att majoriteten av Supported Employment aktörer använder arbetspraktik som en metod för att uppnå ett betalt arbete på den öppna arbetsmarknaden. Det finns dock tecken på att praktikplats placeringar blir allt längre, ibland överstigande sex månader. Detta kan tolkas som att dessa placeringar i själva verket är frivilligt arbete och inte används som en språngbräda till förvärvsarbete. Det finns också en brist på tydlighet i skillnaden mellan att pröva ett jobb och en praktik. Detta kan bero på att olika aktörer använder olika terminologier. Att begreppet pröva ett arbete, kan vara en verksamhet som pågår från några timmar till några dagar, för att möjliggöra för klienten att pröva på ett visst jobb.

Allteftersom Supported Employment-modellen har expanderat till andra målgrupper upplevs "placera-träna-behålla" konceptet att vara ett effektivt verktyg. Det kan inte betraktas som det enda verktyget för att stödja jobbsökande med funktionsnedsättning eller andra svårigheter fram till ett förvärvsarbete. Supported Employment har utvecklats avsevärt i Europa under de senaste tio åren och tonvikten ligger inte längre enbart på personer med inlärningssvårigheter.

Det finns åsikter som går ut på att praktikplatser inte har plats i Supported Employment eftersom människor med funktionsnedsättning bör utbildas på arbetsplatsen som en betald anställd. Det finns också de som hävdar att personer med funktionsnedsättning blir utnyttjade i sin arbetspraktik eftersom de "arbetar" men inte får betalt. Dessa argument är naturligtvis giltiga, men bara till en viss gräns.

Det råder ingen tvekan om att praktikplatser är en användbar och effektiv aktivitet i Supported Employment-processen. Praktiken har både en direkt och indirekt roll i att hjälpa klienten att säkra betalt arbete på den öppna arbetsmarknaden. Om en person har varit utan arbete under en lång tid, eller aldrig har varit i arbetslivet, behövs praktiken för att personen ska få syn på sin anställningsbarhet i form av egna styrkor och svagheter. Det är inte nödvändigt för människor att genomgå långa utbildningar för att upptäcka detta, och en praktik kommer att hjälpa en individ att identifiera vad han eller hon gillar och ogillar inom en viss arbetsplatsmiljö.

En praktik kan ge den enskilde något att lägga till sin ansökan, CV och något att diskutera på en anställningsintervju. Därmed förbättrar klienten sina möjligheter till anställning samt stärker självförtroendet och självkänslan. Det kan ge en inblick i vad verklig anställning är och hjälpa personen att bedöma sina egna färdigheter och uthållighet. En praktik kan utveckla nya färdigheter och bygga vidare på de befintliga, och det kan också ge aktuella referenser till anställningar. I en arbetspraktik kan det finnas möjlighet för arbetsgivaren att överväga att anställa den enskilde på mer permanent basis särskilt som den jobbsökande kan visa sina egna kunskaper, förmågor och motivation.

Den viktigaste frågan tycks ha förskjutits till en punkt där det inte längre handlar om vi skall organisera arbetspraktikplatser utan i stället har frågan gått vidare till hur vi skall definiera och organisera arbetspraktikplatser. Det finns ingen anledning att upprätthålla den traditionella linjen att det inte finns någon plats för arbetspraktik i Supported Employment när en så stor majoritet av aktörer i hela Europa använder dem för att bistå och stödja klienter på deras väg mot arbetsmarknaden. Vi måste dock akta oss för att tillhandahålla arbetspraktik som systematisk och obligatoriskform. I synnerhet om de inte leder till att den jobbsökande erhåller förvärvsarbete.

## Ståndpunkt tagen av Europeiska unionen för Supported Employment

EUSE tillstår att praktikplatser är en integrerad del av 5-stepsprocessen, och att de troligen äger rum i etapp 2 (yrkesprofil) eller steg 3 (jobbsökande)<sup>2</sup>. Men för att vara i linje med de värderingar och principer som gäller för Supported Employment, måste ett individuellt angreppssätt användas. En praktik skall endast anordnas när det finns ett äkta behov. En praktik är en verksamhet som skall bistå Supported Employment-processen, och den bör betraktas som ett sätt att hjälpa jobbsökande att identifiera sin anställningsbarhet i form av styrkor, svagheter och stödbehov.

En praktik bör vara tidsbegränsad för att undvika exploatering av klienten och EUSE rekommenderar att 8-12 veckor är tillräckligt lång tid för att uppnå målen för placeringen. En placering kan vara på valfritt antal veckotimmar, men det bör i första hand övervägas att den är på deltid för att den jobbsökande skall kunna fortsätta med andra delar av Supported Employment-processen. Varje placering bör riskbedömas och vara organiserad på en arbetsplats (helst på den öppna arbetsmarknaden) eller i en organisation eller i en anställningssektor vald av klienten själv.

<sup>2</sup> För mer information om processen med 5 steg i Supported Employment, se EUSE (2005): Europeiska Unionen för Supported Employments informationsbroschyr och kvalite.

Det måste finnas en överenskommelse mellan klienten och arbetsgivaren om villkoren för praktiken. Detta avtal bör omfatta frågor som mål med placeringen, vilket stöd som skall ges, vilka uppgifter som skall utföras, begränsningar, försäkringar, rapporteringsförfaranden, och utvärderingsprocessen. Placeringen bör övervakas och stödjas på samma sätt som ett arbete med uppföljande stöd.

Att ”pröva på” ett arbete bör anordnas i mångt och mycket på samma sätt som en praktik. Den största skillnaden är att när klienten ”prövar på” ett arbete skall det inte förväntas pågå mer än en vecka, och främst användas för att klienten skall kunna prova på olika typer av arbete för en kort tid.

De färdigheter och kunskaper som uppnåtts bör användas för att förbättra processen för att söka arbete. Kommunikation som sker mellan arbetsgivaren, klienten och aktören för Supported Employment, bör genomföras på ett professionellt sätt som respekterar värdigheten såväl för klienten som för arbetsgivaren. Den skall också verka med de kvalitetsstandarder som förväntas inom processen för Supported Employment.

## Slutsats

Praktikplatser bör ses som medel, inte som slutresultat. De bör organiseras, utvecklas och följas upp i enlighet med de värderingar och principer som traditionellt gäller för Supported Employment, och de bör endast arrangeras när det finns ett verkligt behov av att göra det.

Ytterligare läsning:

- *EUSE Ståndpunktsdokument ”Värderingar, Normer och Principer för Supported Employment”*
- *EUSE Ståndpunktsdokument ”Avlönat och Oavlönat Arbete”*



# Jobsökande

## Introduktion

Inom processen Supported Employment, är jobsökandet det skede då klienten får kontakt med potentiella arbetsgivare<sup>1</sup>. Den jobsökandes färdigheter och förmågor ses i termer av deras relevans och krav på den öppna arbetsmarknaden, och det blir därför en matchning mellan klientens sysselsättningsbehov och arbetsgivarnas behov. Detta dokument beskriver den ståndpunkt som Europeiska unionens Supported Employment har på den kritiska och utmanande jobsökarfasen

## Bakgrund

Sedan sitt ursprung har Supported Employment fokuserat främst på de krav som de jobsökande ställer på jobben. På senare tid har man insett att en medvetenhet om anställningen och rekryteringsbehoven som arbetsgivarna har är avgörande för att säkra positiva anställningsresultat.

I och med att Supported Employment har utvecklats och utvidgats till att omfatta ett brett spektrum av jobsökande, måste jobsökarfasen utvecklas för att fortsätta att uppfylla behoven av anställning i de aktuella grupperna av jobsökande.

Supported Employment aktörer inser att de måste fortsätta att utveckla sina färdigheter och metoder i kontakten med arbetsgivare så att de skall kunna identifiera lämpliga lediga platser och stödja klienter i alla aspekter av jobb sökandet.

## Problemställning

I Supported Employment-processen har den sökande sin första kontakt med arbetsgivarna i etapp 3 (jobsökandet), med fokus på behoven hos den jobsökande. Det finns dock en växande opinion av Supported Employment aktörer där man menar att man parallellt måste ta itu med arbetsgivarnas behov. För att Supported Employment-processen ska fungera, måste den vara fördelaktig för både den jobsökande och arbetsgivaren.

<sup>1</sup> För ytterligare information om de 5 stegen i Supported Employment processen se även EUSE (2005): Europeiska unionens för Supported Employment - informationsbroschyr och kvalitetsnormer

I Supported Employment-processen har den sökande sin första kontakt med arbetsgivarna i etapp 3 (jobsökandet), med fokus på behoven hos den jobsökande. Det finns dock en växande opinion av Supported Employment aktörer där man menar att man parallellt måste ta itu med arbetsgivarnas behov. För att Supported Employment-processen ska fungera, måste den vara fördelaktig för både den jobsökande och arbetsgivaren.

En metod som har utvecklats för Supported Employment-leverantörer genom åren är ”job carving”. Där skapas ett jobb genom att man identifierar delar av ett arbete eller uppgifter som arbetsgivaren behöver få gjorda och som den jobsökande kan utföra. Det kan krävas fantasi och kreativitet både av arbetsgivaren och den som ger stöd inom Supported Employment-organisationen och ofta leder detta till ett framgångsrikt anställningsresultat.

Även om det finns uppenbara fördelar med denna strategi kan det finnas en risk att sådana speciellt skapade arbetstillfällen kan vara kortsiktiga, och att de inte leder till möjlighet för karriärplanering för den anställde. Dessutom kan denna metod, även om den är mycket användbar för vissa klientgrupper som till exempel personer med inlärningssvårigheter. Är den kanske mindre lämplig för andra klientgrupper som inte har några intellektuella funktionsnedsättningar. Det finns uppenbara fördelar med detta tillvägagångssätt, men det är viktigt att alltid tänka på att det finns möjligheter till karriärplanering. Man bör överväga faktumet att många jobsökande/anställda har yrkesskickligheter eller utbildningar som ger möjlighet att utföra mer komplicerade jobb.

Det sägs ofta att en av styrkorna med Supported Employment är tron på en individuell lösning. Det är därför viktigt att denna uppfattning också råder inom jobsökande processen. Det är vanligt inom Supported Employment att arbetstillfällen säkras med informella metoder såsom skapande av arbetsuppgifter som passar individen. Det kan ske i form av skraddarsydda arbetsuppgifter vid introduktionen till en arbetsplats, eller att ordinarie arbetsuppgifter anpassas genom planering av ordningen i hur arbetet utförs. Detta kräver ett samarbete med kollegorna på arbetsplatsen. Det händer också att informella kontakter tas, att ryktet sprids och att förlängning av en arbetspraktik sker informellt.

Om dessa metoder fungerar för klienten är självklart allt gott och väl. Dock, finns det en allmän oro bland aktörerna, allteftersom fenomenet Supported Employment blir vanligare att en ökad kunskap om formella metoder för klienten måste utvecklas. Den formella metoden bör omfatta jobbansökningsblanketter, att klienten har tillgång till egen meritförteckning/CV och utbildning i teknik i att bli intervjuad. Medvetenhet bland Supported Employment aktörer om både formella och informella strategier för att söka jobb kan leda till bättre underbyggda val och självbestämmande för klienten, samt ökad kompetens för aktörerna med att möta arbetsgivarnas behov.

<sup>2</sup> Also often referred to as Job Creation

<sup>3</sup> Spjelkavik/Evans (2007): Impressions of Supported Employment – A study of some European Supported Employment Services and their activities; p. 34f. Work Research Institute, Oslo.

Det finns frågor om vem som ska genomföra processen att söka arbete. Vissa verksamheter anställer en speciell arbetsökare. Andra menar att arbetscoachen inom Supported Employment-organisationen bör utföra jobb sökandet, och vissa möjlig gör för klienten att själv hitta potentiella arbeten. Alla Supported Employment- organisationer hävdar att man till fullo inkluderar klientens önskemål om anställning. Däremot finns belägg för att arbetscoachens egen inställning till möjliga anställningar begränsar klientens förväntningar. Beslutet om vem som genomför jobb sökandet kan påverkas av såväl ekonomiska som organisatoriska ramar. Det finns förtjänster med alla metoderna, det förefaller som om framgången är beroende av den kompetens som personalen/jobbsökanden har, oavsett vilken metod som väljs<sup>2</sup>.

När man tillämpar Supported Employment-metoden för att hitta ett jobb till en viss person, använder man en annan strategi än om man försöker hitta en person för ett visst givet arbete. Det är ett accepterat faktum att nyckeln är att hitta en korrekt jobbmatchning och att den kompetens och utbildning som krävs för att säkerställa denna matchning är utomordentligt viktig.

Man har observerat att arbetsökningsfasen är ett område där Supported Employment-processen behöver förbättras och göra större framsteg i många europeiska länder. Det är svårt att hitta utbildningar inom området som skulle kunna ökar effektiviteten.

## Ståndpunkt tagen av Europeiska Unionen för Supported Employment

EUSE är medveten om den avgörande roll som jobb sökandet spelar i en Supported Employment-process. Av den anledningen är det därför viktigt att man tar sig an jobb sökandet på ett professionellt och effektivt sätt. För att lyckas med ”jobbmatchningen” måste man i första hand lägga fokus på processen att söka jobb. Detta kan endast genomföras om arbetscoachen inom Supported Employment har samlat omfattande och detaljerad information om arbetsmarknaden inom sitt område, tillsammans med sina kunskaper om de arbetsgivare som är aktiva på orten.

Under etapp 2 (arbetsprofil) skall arbetscoachen inom Supported Employment åta sig att ta reda på så mycket information som möjligt om klienten<sup>3</sup>. Lika viktigt är arbetet med att hitta och utforska potentiella arbetsgivare. Om arbetsgivaren inte visar sig lämplig för klienten efter arbetsplatsanalys kan analysen vara till nytta för andra klienter.

Bristen på systematisk och effektiv utbildning oroar EUSE. Utbildning av detta slag skulle vara både utmanande för den som tar sig an den och avgörande för slutresultatet. Om problemet skulle lösas skulle sysselsättningsresultatet för Supported Employment höjas. EUSE har under senare år genomfört konferenser vartannat år och har där strävat efter att ha workshops och talare inom området jobbsökande och tekniker för marknadsföring.

<sup>2</sup> Se även EUSE Ståndpunktsdokument "Yrkesprofil"

<sup>3</sup> Spjelkavik/Evans (2007): Intryck av Supported Employment - En studie av några Europeiska aktörer inom Supported Employment och deras verksamhet, s. 34f. Work Research Institute, Oslo.

EUSE menar att klienten måste spela en roll i processen för att söka arbete. Aktörer inom Supported Employment-organisationer kan öka klientens förmåga att identifiera sina egna jobbresurser och detta i sin tur bör öka chanserna för att jobbmatchningen lyckas. Genom att spela en aktiv roll i processen, bör klienten uppmuntras att se sig själva som någon som kan vara till nytta för en lämplig arbetsgivare. Att personens kompetens och förmåga är behövd och uppskattad, och att rollen i samhället kan förbättras avsevärt genom att man deltar i den öppna arbetsmarknaden.

### Jobsökande klient

När listor över potentiella arbetsgivare sammanställs skall både klient och den berörda arbetscoachen delta. Klienten skall uppmuntras till att identifiera eventuella kontakter som man kan ha etablerat. När man fattar beslut om vilka arbetsgivare som man ska bearbetas ytterligare bör detaljerna om de initiala kontakterna fastställas och efter det genomföras i enlighet med överenskommelse och tillstånd från klienten.

De material som används för att kommunicera fördelarna med Supported Employment måste återspegla det faktum att vi har att göra med två olika målgrupper - både den jobsökande klienten och arbetsgivare. Marknadsförings- och reklammaterial bör vara av hög kvalitet som visar den professionalism som finns i den tjänst som tillhandahålls.

Användningen av informella och formella metoder för att söka arbete rekommenderas starkt av EUSE, eftersom detta gör det möjligt för aktören att välja den mest lämpliga metoden i varje situation.

### Slutsats

Tidigare har tonvikten främst varit fokuserad på att hitta behoven och kompetenserna hos klient. Man skall ha i åtanke att Supported Employment aktörer bör genomföra mer forskning om arbetsgivarnas behov. Aktörer måste också utveckla kontakter och bättre sätt att närma sig. Kreativitet och flexibilitet behövs när man beslutar hur man skall söka arbete, och det är genom utbildning av hög kvalitet som man kan förbättra tekniken vad gäller aktivering av den sökande.

Ytterligare läsning:

- EUSE Ståndpunktsdokument "Arbeta med arbetsgivare"
- EUSE Ståndpunktsdokument "Anställningsstöd för arbetsgivare"
- EUSE Ståndpunktsdokument "Karriärplanering och utveckling"

## Att arbeta med Arbetsgivare

### Introduktion

För att Supported Employment som metod skall vara effektiv är det viktigt att Supported Employment aktörer arbetar med både jobbsökande (klienter) och arbetsgivare. Aktörerna fokuserar på att identifiera klientens kunskaper och färdigheter och matchar med arbetsgivarnas behov. Detta dokument beskriver den ståndpunkt som EUSE har på de olika aspekterna av att arbeta med arbetsgivare.

### Bakgrund

Supported Employment utvecklades på 70- och 80-talen för att hjälpa människor med inlärningssvårigheter att få tillgång till betalda jobb på den öppna arbetsmarknaden. Efter upprättandet av EUSE år 1993 har sektorn Supported Employment vuxit snabbt i hela Europa. Målgruppen har utvidgats till att omfatta klienter med alla former av funktionsnedsättning, och andra marginaliserade grupper, och därför måste medvetenheten om att samarbeta med arbetsgivare öka i motsvarande mån. Från början har Supported Employment främst inriktats på klientens stödbehov, men på senare tid har man konstaterat en medvetenhet om att arbetsgivarnas stödbehov är avgörande för att säkra anställningsresultaten. Det är uppenbart för aktörer inom Supported Employment-organisationer att de måste fortsätta att utveckla och förbättra sina kunskaper och metoder vad gäller kontakten med arbetsgivare

### Problemställning

Processen Supported Employment interagerar med arbetsgivarna huvudsakligen i etapp 3 (jobbsökande), etapp 4 (Arbetsgivarengagemang) och steg 5 (stöd på och utanför jobbet)<sup>1</sup>. Det finns tecken som tyder på att Supported Employment aktörer spenderar mycket tid på yrkesprofil(etapp 2) med att identifiera den jobbsökandes behov, men det finns för lite bevis som tyder på att samma energi och tid används för att förstå och tillgodose behoven hos arbetsgivaren.

<sup>1</sup> För ytterligare information om de 5 stegen i Supported Employment processen se även EUSE (2005): Europeiska unionens för Supported Employment - informationsbroschyr och kvalitetsnormer

Med tanke på att arbetsgivaren har rätt att besluta om rekrytering och urval, är det motiverat att erkänna arbetsgivaren som en likvärdig part. Dessutom finns det ett behov hos Supported Employment aktörer och även hos klient, att utveckla sin medvetenhet om arbetsmarknadens behov, både nu och i förhållande till att förutsäga framtida trender.

Supported Employment aktörer kontakter arbetsgivare främst i syfte att söka arbeten och identifiera lämpliga praktikplatser. Dock bör dessa aktörer vara medvetna om att arbetsgivarna kan ha ytterligare andra behov än bara rekrytering av arbetskraft. Sett utifrån Supported Employment synvinkel, skulle dessa behov kunna innefatta utbildning och kunskap om funktionsnedsättning, kunskap om statligt stöd och finansiering samt praktiska lösningar på frågor inom hälsa, säkerhet och olika möjliga anställningar med bidrag.

Dessutom kräver ofta arbetsgivare hjälp med att utveckla och införa god praxis och sysselsättnings-policy rörande anställda och sökande med funktionsnedsättning. Genom att involvera sig i Supported Employment-metoden, kan arbetsgivare ta sitt sociala ansvar och detta i sin tur kan leda till ett mer integrerat samhälle.

Det finns tecken som tyder på att det finns en stor skillnad, länderna emellan i hela Europa, vad gäller nivån på den utbildning som ges till personalen som arbetar med "Supported Employment"<sup>2</sup>. Vissa europeiska länder har utbildning och utbildningsbevis för personal inom Supported Employment, medan andra länder har mycket lite att erbjuda ny och befintlig personal inom Supported Employment organisationer. Framför allt finns det en splittrad inställning till utbildning i förhållande till jobbsökande, sysselsättning och handikaplagstiftning och allmän skicklighet i att engagera arbetsgivare. Bristen på tillgänglig utbildning inom dessa områden kommer sannolikt att ha en negativ effekt vid kontakt med arbetsgivare inom både den offentliga och privata sektorn. En mycket viktig aspekt av Supported Employment och nyckeln till ett lyckat resultat, är möjligheten att matcha arbetsgivarens behov med kompetensen hos den potentiella kollegan - klienten. När matchningen görs på rätt sätt leder det till en "vinn-vinn" situation där både arbetsgivaren och klienten uppnår sina mål.

Arbete tillsammans med arbetsgivarna handlar inte alltid om möten ansikte mot ansikte. Marknadsföringsmaterial kan spela en inflytelserik roll i främjandet av Supported Employment på ett professionellt sätt. Erfarenheten har visat att det finns ett brett utbud av material som för närvarande används, och att standarden på detta material varierar avsevärt. Marknadsföring och PR material kan vara dyrt att producera, men det kan också skapa en positiv effekt på potentiella arbetsgivare, om de är professionellt producerade.

---

<sup>2</sup> Evans, M. / Spjelkavik, O. (2007): Intryck för Supported Employment - En studie av vissa Europeiska aktörer inom Supported Employment och deras verksamhet. Work Research Institute, Oslo.

EUSE är helt på det klara med att arbetsgivarna spelar en avgörande roll i Supported Employment. Det är därför viktigt att arbetsgivare behandlas på ett professionellt och effektivt sätt genom hela Supported Employment-processen. Ett strukturerat tillvägagångssätt kan leda till mer framgång när det gäller matchning mellan förmågan hos människor med funktionsnedsättning och arbetsgivarnas behov.

Personalen hos Supported Employment aktörer måste ha god kännedom om den lokala arbetsmarknaden och de sysselsättningsrelaterade frågor som angår arbetsgivare. Kunskapen är bra att visa som en indikation på den expertis som finns tillgänglig för arbetsgivare. Dessutom måste personalen ha ett intresse för arbetsgivarnas bransch, och förstå det ibland unika behov som finns i fråga om personal och utbildning. Detta kan leda till att starka relationer bildas med ömsesidigt förtroende och respekt. Arbetsgivaren kan på så sätt se de många fördelarna som finns när man blir involverade i Supported Employment.

När man har att göra med privata arbetsgivare måste man inse att deras främsta mål är att generera vinst. Vi bör alltid visa att vi kan hjälpa dem att uppnå detta mål genom rekrytering av personer från våra tjänster. Det är inte tillräckligt för Supported Employment aktörer att åberopa den omständigheten att "det är rätt sak att göra" ur social synvinkel. Aktörerna bör därför också kunna visa att det är rätt sak att göra från ett rent ekonomiskt perspektiv.

De informationsmaterial som används för att berätta om fördelarna med supported Employment måste återspegla det faktum att man har två olika målgrupper – klienter och arbetsgivare. Marknadsförings- och PR-material ska ha en så hög standard att tjänstens professionalism blir uppenbar.

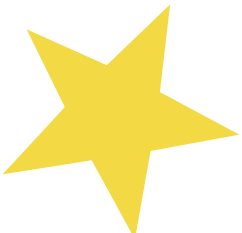
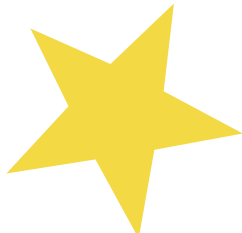
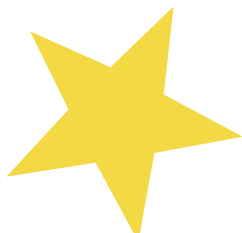
Användandet av informella och formella metoder att söka arbete rekommenderas mycket varmt av EUSE, då detta ger aktören de bästa möjligheterna att välja de mest lämpliga metoderna i varje situation.

## Slutsats

Det finns ett allmänt erkännande inom Supported Employment i Europa för att aktörerna måste göra mer för att lära känna arbetsgivarnas behov och utveckla ett närmare samarbete med arbetsgivare. Utan arbetsgivare blir det inga anställningar och vi måste vara medvetna om att strategier bör skraddarsys för att passa varje enskild situation och dess omständigheterna (en storlek passar inte alla). Det är genom "case", utbildning, forskning och kontinuerlig utveckling som framgång kan uppnås för alla intressenter genom att arbeta effektivt med arbetsgivarna.

*Ytterligare läsning*

- *EUSE Ståndpunktsdokument "Anställningsstöd för arbetsgivare"*
  - *EUSE Ståndpunktsdokument "Jobbsökande"*
  - *EUSE Ståndpunktsdokument "Stöd på och utanför arbetet"*
- 





## Stöd på och utanför arbetsplatsen

### Introduktion

Att få bra stöd på och utanför jobbet är avgörande för många personer med funktionsnedsättning och andra missgynnade grupper för att få och behålla en anställning på den öppna arbetsmarknaden. Stöd på och utanför arbetet är steg 5 i den femstegsprocess som hör till Supported Employment<sup>1</sup>. Effektivt stöd på, och/ eller utanför jobbet är det centrala i Supported Employment som skiljer den från traditionella arbetsförmedlingstjänster.

Detta dokument beskriver den ståndpunkt som EUSE har om den viktiga rollen som spelas av stöd i arbetet.

### Bakgrund

Supported Employment började med insikten om att metoder av typen ”utbilda först, placera sedan” knappast bidragit till integrationen av personer med inlärningssvårigheter i det ordinarie arbetslivet. Utvecklingen av strategin ”placera- träna-bibehålla” innebar ett nytt fokus, i och med att den anställde/klienten utbildades inom ramen för ett verkligt företag med en arbetscoach, i stället för att det skedde på en rehabiliteringsanläggning. I början var praxis att placera och träna den enskilde genom systematiska utbildningsinsatser, med ibland endast liten uppmärksamhet på företagskulturen och det naturliga stödet från kollegorna som finns på arbetsplatsen.

Allt eftersom Supported Employment har utvecklats och utvidgats till att omfatta ett brett spektrum av jobsökande, måste stödet på och utanför arbetet också utvecklas för att fortsätta att uppfylla de behov som finns bland de relevanta grupperna av klienter.

Den nuvarande Supported Employment-processen bör ge en mängd olika typer av stöd på och utanför arbetet som kan skraddarsys till de enskilda anställda med funktionsnedsättning, deras kollegor, och företaget. Den anställde skall uppmuntras till att delta i alla ordinarie funktioner på företaget som anställningsintroduktion, utvärdering och utveckling. Stöd på arbetsplats är numera mer än en direkt utbildning på arbetsplatsen.

Stöd på arbetsplatsen stödjer klientens kollegor till att utbilda och stödja den nyanställda så mycket som möjligt, det stödjer bolaget i att göra bolagets rutiner tillgängliga för personer med funktionsnedsättning, och den anställde i att ta över en ny professionell roll och att utveckla sin potential.

<sup>1</sup> För mer information om 5-stegs processen Supported Employment, se även EUSE (2005): Europeiska unionen för Supported Employment - informationsbroschyr och kvalitetsnormer

## Problemställning

Trots att individualiserat arbetsplatsstöd är nyckeln för många personer med funktionsnedsättning att lära sig och behålla ett arbete på den öppna arbetsmarknaden, är finansieringen av arbetsplatsstöd ofta mycket begränsat. I många länder är det inte möjligt att få ett arbetsplatsstöd i någon större utsträckning och oftast är arbetsplatsstödet tidsbegränsat. Det behövs ofta mer arbetsplatsstöd i början av ett nytt arbete och det kan sedan fasas ut med tiden, men fortsatt stöd bör finnas tillgängligt när klienten eller arbetsgivaren behöver det, då det har bevisats att detta är en framgångsfaktor i hela processen utan vilken klienten är i riskzonen för att förlora jobbet igen<sup>2</sup>. Ofta är det mycket svårt att få finansiering för det nödvändiga långsiktiga arbetsplatsstödet på den öppna arbetsmarknaden, men å andra sidan kan livslång vistelse i en skyddad verkstad finansieras utan problem. Det pågående stödet på arbetsplatsen är ofta begränsat till krisinsatser och är inte avsett att stödja den anställde i att delta i utbildning och karriärplaneringsmöjligheter.<sup>3</sup>

Den typ av arbetsplatsstöd som anställda med funktionsnedsättning, deras kollegor och företagen behöver för att nå framgång i arbetet varierar med avseende på individer, målgrupp och företagskultur. Allteftersom Supported Employment har expanderat till att omfatta ett brett spektrum av klienter med funktionsnedsättning, måste tillhandahållandet av arbetsplatsstöd också utvecklas för att fortsätta att uppfylla anställningsbehoven hos både den enskilde och arbetsgivaren.

Det är viktigt att notera att effektivt arbetsplatsstöd är mer än bara besök på arbetsplatsen, och inkluderar instrumentellt, informativt, emotionellt och reflekterande stöd. Några anställda behöver mer stöd för att lära sig en ny uppgift i företaget och föredrar närvaro av en arbetscoach regelbundet på arbetsplatsen, medan åter andra är högt kvalificerade men behöver stöd för att ta över en ny yrkesroll och för att hantera problem med kollegor och dessa föredrar att få arbetsplatsstöd utanför arbetsplatsen.

Dessutom varierar mängden stöd som finns på arbetsplatsen från bolag till bolag. Arbetsplatsstöd svarar mot arbetsgivarens behov samt behoven hos den anställde med en funktionsnedsättning, vilket ibland resulterar i målkonflikter<sup>4</sup>. Det är en balansgång att å ena sidan erkänna bolagens krav, och å andra sidan ge vägledning för anpassningar och förändringar som underlättar en framgångsrik anställning av personer med olika förmågor.

<sup>2</sup> Doose, S. (2007): *Unterstützte Beschäftigung - Berufliche Integration auf Lange Sicht*. Le- benshilfe Verlag, Marburg und Corden, A. / Thornton, P. (2002): *Sysselsättning Program för funktionshindrade - Lärdomar från forskning utvärderingar*. Institutionen för arbete och pensioner Egen rapport, Social Research Branch, Institutionen för arbete och pensioner, London.

<sup>3</sup> Se även EUSE Ståndpunktsdokument "Karriärplanering och utveckling"

<sup>4</sup> Se även EUSE Ståndpunktsdokument "Att arbeta med arbetsgivare"

Närvaron av en arbetscoach inom Supported Employment på arbetsplatsen kan vara förvirrande för kollegor och stigmatiserande för den anställde med funktionsnedsättning. Vissa anställda, t.ex. med psykiska problem eller tidigare drogmissbruk vill inte avslöja sina problem för arbetsgivaren och sina kollegor. Möjligheter till naturligt stöd från kollegor och familjemedlemmar används ofta inte systematiskt.

Det är svårt att enbart förlita sig på detta naturliga stöd och ibland kan det förväntas för mycket av kollegorna.

Det stöd som finns är ofta strikt begränsat till arbetsrelaterade frågor. Det är dock så att den anställdes stabilitet på arbetsplatsen påverkas av en rad faktorer som också kan behöva åtgärdas av arbetscoachen inom Supported Employment i samarbete med andra partners.

## Ståndpunkt tagen av Europeiska unionen för Supported Employment

Kärnan i Supported Employment är att tillhandahålla och underlätta alla de olika stöden på och utanför jobbet för att hjälpa den anställde att bli och förbli värdefull på arbetet. Arbetsträning och anställningsstöd är en professionell strategi riktad till klient, kollegorna och arbetsgivaren. Det är viktigt att arbetscoach inom Supported Employment har en mycket tydlig och transparent roll för alla inblandade parter. Arbetsplatsstöd är en interaktiv process som stöder den anställde att framgångsrikt ta över nya roller, och för att främja hans eller hennes professionella och personliga utveckling. Arbetsplatsstöd bör hjälpa företaget att hantera mångfald på arbetsplatsen, och att framgångsrikt inkludera människor med olika förmågor och behov av stöd. Arbetsplatsstöd och hjälpmedel som används bör vara diskreta och passa in i företagskulturen, och naturligt stöd från kollegorna skall uppmuntras och underlättas.

En personcentrerad plan bör få de olika stöden på och utanför arbetet att samverka. En tillgänglig handlingsplan som bygger på den personliga yrkesinriktade profilen och på den analys av arbetsplats och företagskultur, vilken skall ha upp rättats i de tidigare etapperna av Supported Employment-processen, bör vara vägledande för utbildning och stödbehov. Klientens utbildning och stöd måste vara lämpliga och uppmuntra till självständighet och en utvecklingsprocess.

Aktören inom Supported Employment bör arbeta med den anställde och med arbetsgivaren för att avgöra vilka utbildningar, anpassningar och stödinsatser som uppfyller individuella behov och passar in i företagskulturen. Kollegor och arbetsgivare bör aktivt delta i denna process och få den nödvändiga vägledningen för att framgångsrikt inkludera den nya kollegan (klienten). En kollega kan fungera som mentor för den nyanställda (klienten) i att stödja honom eller henne i företaget, och fungera som kontaktperson för arbetscoachen inom Supported Employment.

Klienten bör få personligt och systematiskt stöd för att lära sig att utföra arbetsuppgifter och för att integreras väl i arbetslaget. Klienten bör få stöd i att delta i alla "typiska" procedurer på arbetet som introduktion, utvärdering, och karriärplanering. Anpassningar och hjälpmedel kan vara effektiva verktyg för att vid behov förändra arbetsplatsen och för att göra den så tillgänglig som möjligt för klienten. Arbetscoachen inom Supported Employment bör därför ha en allmän kunskap och medvetenhet om hjälpmedel och finansieringsmöjlighet för anpassning eller specialutrustningar.

Stödet och utbildningen bör vara flexibelt och tillgängligt för att utveckla relationer både i och utanför arbetsplatsen, inbegripet deltagande i arbetslivets sociala evenemang och aktiviteter med kollegor i och utanför arbetet. Det är viktigt att både söka och ge regelbunden feedback mellan alla inblandade parter. Arbetscoachen inom Supported Employment bör kunna erbjuda medling mellan den anställde, kollegorna och arbetsgivaren. Arbetscoachen inom Supported Employment måste reagera snabbt när någon svårighet dyker upp och bör stödja alla inblandade parter för att lösa problemen så tidigt som möjligt. Regelbunden kontakt och en pålitlig personlig relation med den anställde, dennes kollegor och arbetsgivaren är grunden för ett framgångsrikt stöd från en arbetscoach inom Supported Employment.

Anställda bör stödjas att förhandla om villkor och anställningsvillkor enligt sina individuella behov, ett vanligt anställningsavtal, och möjligheter till vidareutbildning och avancemang i sin karriär. Den anställde ska därför erbjudas stöd att delta i interna och externa utbildningsprogram samt i karriärplanering. Stöd och hjälp bör också vara tillgänglig för den anställde om de skulle vilja lytta till en bättre position i företaget eller byta arbete.

Stöd för den anställde och företaget bör ges både i tillräcklig grad och så länge som det är nödvändigt. Det stödbehov som kollegor med funktionsnedsättning har försvinner inte alltid för att de ingår i ett företag. Efter att intensivt stöd på eller utanför jobbet inte längre behövs, ska arbetscoachen inom Supported Employment upprätta ett uppföljningssystem med arbetsgivaren och den anställde. Arbetscoachen inom Supported Employment bör hålla kontakt med klienten och arbetsgivaren eftersom detta är en effektiv krisförebyggande metod, och det ger möjlighet att utveckla nya arbeten baserat på god kommunikation och en välfungerande allians. Klienten och arbetsgivaren skall kunna kontakta aktören inom Supported Employment närhelst det behövs.

## Slutsats

Bra stöd på och utanför jobbet är kärnan i Supported Employment, vilket gör den till en framgångsrik metod för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning får och behåller anställning på den öppna arbetsmarknaden. Forskning har visat att arbetsplatser med stöd är mer stabila än arbetsplatser utan stöd för personer med funktionsnedsättning. Trots detta är den nödvändiga finansieringen för långsiktigt och samhällsbaserat stöd mycket begränsad eller obefintlig i många länder i Europa och måste förbättras för att dra full nytta av de positiva effekterna av stöd på och utanför arbetet

*Ytterligare läsning:*

- *EUSE Ståndpunktsdokument "Arbeta med arbetsgivare"*
- *EUSE Ståndpunktsdokument "Värderingar, normer och principer för Supported Employment"*
- *EUSE Ståndpunktsdokument "Karriärplanering och utveckling"*

## Karriärplanering & Utveckling

### Introduktion

Aktörerna inom Supported Employment är av den åsikten att anskaffandet av ett jobb inte är ett mål i en individs utveckling, utan ett steg i en pågående process. Få av oss att få ett jobb och räknar med att stanna kvar i det jobbet under hela livet. Den föränderliga arbetsmarknaden kräver flexibilitet och fortsatt kompetensutveckling, vilket kan ge en klient en förmån i en föränderlig ekonomi. De flesta vill utveckla sina kunskaper och erfarenheter därför att det öppnar nya karriärmöjligheter och bidrar till att bygga självförtroende, status och självständighet.

### Bakgrund

Den europeiska modellen för Supported Employment förser personer med funktionsnedsättning med möjligheter att få tillgång till avlönat arbete på arbetsmarknaden. Steg 5 i processen för Supported Employment (stöd på och utanför arbetet) tar hänsyn till behovet av att tillhandahålla pågående stöd till alla anställda. Inte bara för att underlätta övergången till arbetslivet, utan också för att identifiera möjligheter till personlig karriärplanering<sup>1</sup>. Syftet med individuell karriärplanering och utveckling är därför inte bara att konsolidera ett befintligt jobb, utan att dessutom öppna upp för nya karriärmöjligheter inom en dynamisk arbetsmarknad.

Dessutom bör Supported Employment-modellen säkerställa att klienten blir mindre beroende av servicen genom att utveckla funktionellt-, socialt- och arbetsplatsmässigt oberoende. Stöd ges även för att hjälpa den anställda klienten att få erkännande för sin utveckling av mjuka färdigheter och för att formulera ny erfarenhet och yrkeskompetens.

### Problemställning

Ekonomi och arbetsmarknaderna är i ständig förändring. Förändringarna påverkar även den lokala arbetsgivarens möjligheter. Det finns en växande insikt om att kompetenser och sysselsättning oupplösligt hänger samman, och policys antagna av regeringarna återspeglar detta alltmer. Inget jobb kan nu betraktas som tryggt för hela arbetslivet, och kollegor som ständigt utvecklar sina färdigheter, kunskaper och expertis är i en mycket starkare ställning för att behålla sina jobb.

<sup>1</sup> För ytterligare information om de 5 stegen i Supported Employment processen se även EUSE (2005): Europeiska Unionen för Supported Employment - informationsbroschyr och kvalitetsnormer.

Man behöver också ha den nödvändiga flexibiliteten för att kunna byta karriär till följd av personliga ambitioner eller en ekonomi i förändring. Man tror sig veta att det finns en ökad sårbarhet hos personer med funktionsnedsättning att i större utsträckning än genomsnittsbefolkningen påverkas av ekonomiska förändringar.

De är överrepresenterade i arbeten på introduktionsnivå och upplever ofta svårigheter att utvecklas för mer kvalificerade arbeten som skapas inom en kunskapsbaserad ekonomi<sup>2</sup>. Det är ofta så att den enskildes karriärväg innebär en sidoförflyttning, snarare än till ett mer kompetent jobb.

Det är ganska vanligt inom Supported Employment att anställda med funktionsnedsättning inte längre tillhör de som arbetscoachen inom Supported Employment arbetar med när de väl har funnit sig i sina jobb.

Det kan hävdas att det finns en motsägelse i processen i den bemärkelsen att å ena sidan handlar Supported Employment om att stödja en person till ett jobb, för att sedan fasa ut stödet så att klienten den anställde ska bli en integrerad medlem i företaget. Medan å andra sidan anses det att stödet skall vara livslångt och att det finns ett behov av ytterligare insatser för att den anställde skall utvecklas eller kunna planera sin karriär. Det finns naturligtvis fördelar med båda betraktelsesätten, men det är klart att aktörerna inom Supported Employment-tjänster är begränsade, och de kämpar för att klara av den nuvarande efterfrågan, även förutan det extra tryck som det innebär att ge stöd till en enskild som skall byta arbete som en del av sin karriärprocess.

Många människor med funktionsnedsättning har ingen yrkeserfarenhet och har svårt att stanna på ett arbete. Därför har de stora svårigheter att uppdatera kunskap och kvalifikationer.

Förutom kvalifikationer, har arbetsgivare konsekvent betonat att det finns behov av "mjukare" färdigheter såsom lagarbete, sociala och kommunikativa färdigheter, pålitlighet och problemlösningsförmågor. Traditionellt har tjänster inom Supported Employment haft fokus på att säkra sysselsättningen och stödja utbildningen av en person för att genomföra de uppgifter och skyldigheter som krävs i en roll. Stödet har ofta fasats ut när klienten har visat förmågan att fullgöra uppgifterna, och kontinuerlig kompetensutveckling kan då ses som arbetsgivarens ansvar. Alla arbetsgivare är inte proaktiva i att identifiera och möta behoven hos deras anställda så det kan bli den anställdes ansvar att söka möjligheter till lärande inom eller utanför arbetsplatsen.

---

<sup>2</sup> Shima / Zólyomi / Zaidi (2008): Arbetsmarknadsstyrelsen situationen för människor med funktionsnedsättning i EU-25, Europeiska centrumet för Socialpolitik och forskning, Wien.

Utvecklingen av mjukare kompetenser stöds ibland med hjälp av en bedömningsprocess, men försummas ofta av arbetsgivaren.

Utveckling av ”mjuka” färdigheter eller nya erfarenheter och yrkeskunskap kan hjälpa till att bygga en känsla av självuppskattning och stödja klienten att arbeta på lång sikt för samma arbetsgivare. Det kan öppna upp möjligheter till befordran och kan leda till mindre beroende av stöd utifrån och därmed minskad stigmatisering. Stödets art skulle kunna avgöras utifrån ett pedagogiskt perspektiv, snarare än socialt omsorgsperspektiv.

Ofta kommer utvecklingen av mjukare färdigheter att ha den extra fördelen att den stödjer klientens sociala självständighet och skapar större möjligheter till ett självständigt liv. Ett eget ansvarstagande kan utveckla personliga ambitioner. Potentialen för utveckling och karriärplanering kan också påverkas av den lokala arbetsmarknaden och tillgången på lämpliga jobb som matchar den enskilda klientens/arbetsgivarens intressen av och förväntningar på anställning.

## Ståndpunkt tagen av Europeiska Unionen för Supported Employment

Karriärplanering bör spela en viktig roll inom Supported Employment under och efter processen<sup>3</sup>. Under processen bör stöd på arbetsplatsen identifiera möjligheter till karriärplanering och möjligheter till förbättring bör undersökas. Klienten måste få stöd för att överväga intern och extern karriärplanering och för att göra ett välinformerat val om vad som är tillgängligt och möjligt. Aktiviteter inom karriärplanering bör också återspegla de lokala och regionala sysselsättningstrenderna och arbetsmarknadens behov<sup>4</sup>.

Oftast är resurserna begränsade och aspekter av personlig karriärplanering försummas under Supported Employment-processen. Innebörden av detta gör att målet lönearbete ligger i fokus. EUSE inser att pågående karriärstöd under och efter Supported Employment-processen är en finansieringsfråga. EUSE ser karriärplanering och utveckling som en viktig del av Supported Employment-processen som måste få tillräckliga resurser.

Det finns också ett behov för aktören inom Supported Employment att hitta en balans mellan att anskaffa arbeten för ny klient, och att ge långsiktigt stöd för de redan anställda. Aktörerna inom Supported Employment måste också inse att inte alla anställda vill ha förändring och att många är nöjda med sina nuvarande jobb och villkoren för dessa. Detta gäller särskilt när aktören för Supported Employment har hittat en lämplig arbetsplatsmatchning för klienten, och har säkerställt att personen gjort medvetna val när det gäller sina anställningsmöjligheter.

<sup>3</sup> Se även EUSE Ståndpunktsdokument "Stöd på och utanför arbetet"

<sup>4</sup> Se även EUSE kvalitet inom EUSE (2005): Europeiska unionens Supported Employment – informationsbroschyr och kvalitetsnormer



Det finns ett ökat fokus från regeringarna på att höja den lägsta nivån på grundläggande färdigheter och yrkesmässiga kvalifikationer.

Finansiering finns ofta tillgänglig för att stödja lärande på arbetsplatsen. Supported Employment kan spela en viktig roll i denna process genom att se till att klienten med funktionsnedsättning får stöd för att få tillgång till och underhålla dessa möjligheter till lärande. Detta bör kopplas till en föreställning om långsiktig personlig planering genom individuella utvecklingsplaner och stöd i att få tillgång till lämpliga råd och utbildningsmöjligheter.

System för arbetsplatsbedömning kan användas som fokus för utveckling av personliga handlingsplaner, och individer kan få stöd för att få tillgång till statligt finansierad utbildning, men en central uppgift för Supported Employment aktörer kommer vara att stödja personlig motivation och ambitioner.

### Slutsats

Supported Employment aktörer bör se karriärplanering och utveckling som en integrerad del av Supported Employment-processen och bör försöka se till att denna verksamhet får resurser på lämpligt sätt. Samarbete mellan intressenter, arbetsgivare och utbildare kan skapa möjlighet till ett lärande som bidrar till personers ökade självkänsla som i sin tur höjer personens personliga ambitioner. EUSE inser att det är extremt svårt att skapa en balans mellan att använda begränsade resurser på att säkra möjligheterna till sysselsättning för klient å ena sidan, och att använda samma begränsade resurser till att fokusera på de redan anställdas möjligheter att avancera eller att byta arbete för att främja sin karriär.

### Ytterligare läsning

- *EUSE Ståndpunktsdokument "värderingar, normer och principer för Supported Employment"*
- *EUSE Ståndpunktsdokument "Stöd på och utanför arbetet"*

## Supported Employment för beslutsfattare

### Introduktion

De viktigaste utmaningarna inom nationell och europeisk politik som rör människor med funktionsnedsättning är låg sysselsättningsgrad, hög arbetslöshet och ett ganska högt beroende av bistånd. För personer med funktionsnedsättning är det ofta svårt att komma in på arbetsmarknaden, och de som kommer in löper en hög risk att tvingas lämna den. Utmaningen i framtiden är att främja en politik som kan uppmuntra människor med funktionsnedsättning till att komma in i och stanna kvar på den öppna arbetsmarknaden.

Detta dokument beskriver den ståndpunkt som EUSE har på de viktigaste aspekterna inom Supported Employment, en metod som har visat sig framgångsrik i att främja och öka deltagandet på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. Detta dokument förklarar tillvägagångssätt och metoder inom Supported Employment samt hur effekter av en proaktiv politik för att främja sysselsättning och social integration av personer med funktionsnedsättning kan genomföras enligt Supported Employment

### Bakgrund

Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, som antogs av FN:s generalförsamling den 13 december 2006, är ett juridiskt bindande avtal och nationell lagstiftning måste därför hänvisa till den. Länder måste säkerställa rättslig överensstämmelse med principerna i konventionen, såsom skyldigheten att säkerställa deltagande av personer med funktionsnedsättning i det sociala, politiska och kulturella livet och deras lika rätt till arbete och att förtjäna sitt uppehälle.

Arbetsmarknadsdeltagande bland personer med funktionsnedsättning är också en viktig fråga i handlingsplanen för handikappfrågor för 2008 och 2009 från EU-kommissionen, och EU-direktiv samt den europeiska handikappstrategin har vidare uttryckligen hänvisat till ökad sysselsättning bland personer med funktionsnedsättning och undanröjande av diskriminering. Dessutom utgör de gemensamma principer för flexicurity som Europeiska rådet godkände den 14 december 2007 en gemensam ram för integration av flexicuritystrategier bland EU medlemsstater<sup>1</sup>. Därför är utmaningen för de centrala politiska beslutsfattarna mer än någonsin att anta lagstiftning och arbetsmarknadspolitik som speglar denna utveckling.

<sup>1</sup> Europeiska kommissionen (2007): COM (2007) 359 slutlig - Gemensamma principer för "flexicurity": Fler och bättre arbetstillfällen genom flexibilitet och trygghet. Europeiska kommissionen, Bryssel

## Problemställning

Supported Employment är en metod som skapar förutsättningar för personer med funktionsnedsättning och andra missgynnade grupper att få tillgång till och stanna i anställning genom att tillhandahålla lämpligt och pågående stöd.

Det är en individriktad metod för att främja deltagande på arbetsmarknaden. Supported Employment riktar sig till alla människor med funktionsnedsättning, oavsett handikapp. Konceptet utvecklades på 1970-talet i Nordamerika och fann sin väg till Europa på 1980-talet. Denna individbaserade metod definieras av en 5-steps process enligt principen om ”placera-träna-behålla” som har ansetts som en modell för god praxis under de senaste två årtiondena<sup>2</sup>.

1. *Överenskommelse med klient:* Ge all information för att möjliggöra för den enskilde att fatta ett välgrundat beslut om huruvida de vill använda Supported Employment
2. *Yrkesprofil:* Stödja individer att upptäcka sina färdigheter och resurser för arbete
3. *Jobbsökande:* Sökandet efter ett jobb, samtidigt som man tar hänsyn till behoven hos alla inblandade parter
4. *Arbetsgivarengagemang:* Arbeta med arbetsgivare och klient för att diskutera flera områden, däribland arbets- och anställningsvillkor, nödvändiga färdigheter, det stöd som behövs från aktören inom Supported Employment och/eller finns tillgängligt på arbetsplatsen, etc.
5. *Stöd på och utanför arbetet*<sup>3</sup>: Stöd till klienten och arbetsgivaren, utifrån deras behov

Metoder och aktiviteter som, per definition, inte ses som en del av Supported Employment omfattar skyddade verkstäder, frivilligt arbete och yrkesinriktad träning<sup>4</sup>. De angreppssätt, och i vilken utsträckning, Supported Employment aktörer kan följa idealen inom Supported Employment i praktiken, varierar i Europa, men alla förbinder sig till de följande tre huvudprinciperna gällande Supported Employment:

1. **Förvärvsarbete** - Lön skall fås i relation till utfört arbete - om ett land har en nationell minimilön måste den enskilde betalas minst detta belopp, eller marknadsmässig lön för jobbet ifråga.
2. **Öppen Arbetsmarknad** - Människor med funktionsnedsättning skall vara ordinarie anställda med samma lön och villkor som andra anställda i företag/organisationer inom den offentliga, privata eller frivilliga sektorn
3. **Pågående Stöd** - Detta avser Stöd på arbetsplats i dess vidaste begrepp under förvärvsarbete. Stödet är individuellt, och baserat utifrån behov för både den anställde och arbetsgivaren.

<sup>2</sup> Europeiska Unionen för Supported Employment - informationsbroschyr och kvalitetsnormer (2005) Se även

<sup>3</sup> respektive EUSE Ståndpunktsdokument gällande alla fem steg för ytterligare detaljer

<sup>4</sup> Se även EUSE Ståndpunktsdokument om värderingar och normer Supported Employment.

När det gäller handikappolitiken i samband med deltagande på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning och tjänster inom Supported Employment, kan följande diskussionsområden identifieras:

- Trots tillväxten under de senaste två decennierna av den mängd Supported Employment som tillhandahålls levererar den inte sin fulla potential i många länder. Arbetsmarknadsdeltagandet bland personer med funktionsnedsättning är fortfarande otillfredsställande, vilket visas av en högt antal personer som inte har sysselsättning och lägre arbetsinkomster inom denna grupp. Enligt den senaste forskningen är skyddad anställning fortfarande det första valet i många länder där vissa metoder av ”särskild och separat sysselsättning” finns kvar även om fördelarna med Supported Employment för klient, arbetsgivare och samhället är uppenbara. Statistiken visar att antalet personer med funktionsnedsättning som deltar i skyddat arbete har ökat i många länder över hela Europa sedan år 2000. Främjande för verksamhet enligt principerna för Supported Employment i dessa länder innebär ett paradigmskifte mot en ”integrerande handikapp modell”, vilket innebär inte bara särskilda arbetspolicies utan även särskilda sysselsättningsåtgärder för personer med funktionsnedsättning inom alla politikområden (sektorsövergripande policies)<sup>6</sup>.
- Frågan om incitament för jobbsökande att delta i aktiva arbetsmarknadsåtgärder är ett område som kräver noggrant övervägande. Rädslan för att förlora sociala förmåner (vilket kan vara resultatet av åtgärderna i många länder) lockar kanske inte folk med funktionsnedsättning att betrakta anställning som ett hållbart alternativ, och som utvärderingen visar, kan lagstiftning göra det svårt för ersättningstagare att försöka arbeta/komma in på arbetsmarknaden utan att möta ekonomiska förluster. Det finns dockbevis för att detta kan reduceras när sektorsövergripande politik främjas i ett land (t.ex. samarbete mellan ministerier)<sup>7</sup>.
- Handikappolitiken har normalt en stor och heterogen målgrupp. Mångfalden i denna grupp är en utmaning när mål inom handikappolitiken relaterat till arbetsför ålder ska genomföras framgångsrikt. En effektiv politik måste därför inkludera alla personer med funktionsnedsättning, också samtidigt se till att individuella behov åtgärdas för att öka sannolikheten för integration på arbetsmarknaden för så många personer med funktionsnedsättning som möjligt.

<sup>5</sup> OECD (2003): Omvandlandet av hinder till förmågor - Policies för att främja arbete och säkrad inkomst för funktionshindrade. OECD, Paris.

<sup>6</sup> Europeiska centrumet för socialpolitik och forskning (2008): Arbetsmarknadsstyrelsen situationen för personer med Funktionsnedsättning i EU-25. Europeiska centrumet i Wien.

<sup>7</sup> OECD (2003): Omvandlandet av hinder till förmågor - Policies för att främja arbete och säkrad inkomst för funktionshindrade. OECD, Paris.

- Som den senaste forskningen visar, ses aktiva arbetsmarknadsåtgärder allt mer som en strategi för att hantera de negativa effekterna av den demografiska förändringen som till exempel en väntad brist på arbetskraft på medellång sikt. Att öka arbetsmarknadsdeltagandet för funktionsnedsatta verkar vara en lämplig strategi för att bättre utnyttja hittills outnyttjade mänskliga resurser

De gemensamma principerna för flexicurity har godkänts av Europeiska rådet, och den Europeiska kommissionen är fast besluten att utforska möjligheter för funktionshindrade inom ramen för flexicurity. Flexicurity ses av Europeiska kommissionen som ett medel för att stärka genomförandet av Lissabonstrategin, skapa fler och bättre arbetstillfällen, modernisera arbetsmarknader, och främja goda arbeten genom nya former av flexibilitet och trygghet som ger ökad anpassningsförmåga, sysselsättning och social sammanhållning. Flexicurity innebär en medveten kombination av:

- Flexibla och tillförlitliga anställningsavtal från både arbetsgivarens och klientens perspektiv, "insiders" och "outsiders" genom modern arbetsrätt, kollektivavtal och arbetsorganisation
- Omfattande strategier för livslångt lärande för att säkerställa en kontinuerlig anpassningsförmåga och anställningsbarhet hos arbetstagarna, särskilt de mest utsatta
- Effektiva och aktiva arbetsmarknadsåtgärder som hjälper människor att hantera snabba förändringar, minskar perioder av arbetslöshet, och underlättar omställningar till nya jobb
- Moderna sociala trygghetssystem som ger tillräckligt inkomststöd, främjar sysselsättningen, och underlättar rörlighet på arbetsmarknaden

Även om flexicurity är definierat så att det uttryckligen stödjer jämställdhet, så måste Europeiska kommissionen utveckla kopplingen för att se till att lika rättigheter för personer med funktionsnedsättning är mer explicit inom flexicurity.

*Ståndpunkt tagen av Europeiska Unionen för Supported Employment*

EUSE främjar Supported Employment som en proaktiv, individorienterad metod för att människor med funktionsnedsättning skall få tillgång till deras rätt att arbeta. Supported Employment har visat sig vara en framgångsrik strategi för att öka deltagandet på arbetsmarknaden på grund av:

- Supported Employment är baserad på och respekterar den enskildes behov, önskemål och ambitioner vad gäller arbete, enligt principerna om individualitet, respekt, sekretess självbestämmande, välinformerade val, empowerment, flexibilitet och tillgänglighet

- Supported Employment avser att åtgärda några av de sociala, attitydmässiga, politiska och praktiska barriärer som utesluter människor med funktionsnedsättning från arbetsmarknaden och betalt arbete.

- Supported Employment handlar om att säkerställa och upprätthålla "riktiga jobb" på den öppna arbetsmarknaden, att säkerställa en hållbar integration och en trygg inkomst och därigenom minska beroendet av bistånd<sup>8</sup>

Den personliga inkomsten och ekonomisk tryggheten för personer med funktionsnedsättning beror främst på deras arbetsmarknadsstatus och de är en förutsättning för full delaktighet i socialt och ekonomiskt liv. Därför är Supported Employment en policy som har positiva konsekvenser för social integration och full delaktighet i samhället, som båda är kopplade till betald anställning på den öppna arbetsmarknaden. Därför anses detta synsätt överensstämma helt med Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

Dessutom behandlar den europeiska modellen för Supported Employment de gemensamma principerna för flexicurity, och den är en utmärkt metod för att leverera många komponenter inom ramen för flexicurity.

Rättsliga ramar, statliga välfärdssystem, och finansieringsstrukturer skiljer sig länderna emellan i hela Europa, men det finns starka bevis för att endast långsiktiga finansieringsstrukturer säkerställer kvaliteten på tjänsterna, innovation och sektorns utveckling<sup>9</sup>. Olämpliga finansieringsstrukturer får sannolikt negativa effekter: antingen när finansieringskällor som är avsedda för andra åtgärder, såsom yrkesutbildning eller examinering, måste användas eller när finansieringsstrukturer domineras av orealistiska resultat. Båda resulterar i kortfristig finansiering, till och med finansiering från år till år i vissa länder<sup>10</sup> vilket är helt olämpligt för att leverera Supported Employment.

Centrala politiska beslutsfattare bör, om möjligt, vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa en rättslig ram, struktur, och regler, som konsekvent passar ihop med Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, Europeiska kommissionens strategi för flexicurity, och med en vilja att främja tillväxt och innovation inom sektorn för Supported Employment. Nationella strategier för integrering av Supported Employment är nödvändiga och måste ta hänsyn till de värderingar, principer och processer som hör till Supported Employmentmodellen. Lagstiftning, strukturer och finansieringssystem bör spegla effekterna av aktiva arbetsmarknadsåtgärder i allmänhet, och Supported Employment i synnerhet.

<sup>8</sup> Europeiska Unionen för Supported Employment - informationsbroschyr och kvalitetsnormer (2005)

<sup>9</sup> Corden, A. / Thornton, P. (2002): Sysselsättning Program för funktionshindrade - Lärdomar från forskning utvärderingar institutionen för arbete och pensioner Egen rapport, Social Research Bransch, Institutionen för arbete och pensioner, London..

<sup>10</sup> Spjelkavik / Evans (2007): Intryck av Supported Employment - En studie av några europeiska Supported Employment Tjänster och deras verksamhet, s. 16. Arbeta Research Institute, Oslo

## Slutsats

Inkomsttrygghet och individuell autonomi, jämlikhet och full integration av människor med funktionsnedsättning i samhället kan endast uppnås genom deltagande på arbetsmarknaden eftersom sysselsättning är avgörande för att säkra inkomstresurser. Nationell och europeisk politik bör säkerställa både utvecklingen av Supported Employment som en proaktiv strategi för att anställnings- och inkomsttrygghet för personer med funktionsnedsättning, och ge en lämplig rättslig och strukturell ram för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning kan utöva deras rätt att arbeta.

## Supported Employment för arbetsgivare

### Introduktion

För att Supported Employment som metod skall vara effektiv är det viktigt att Supported Employment aktörer arbetar med både jobbsökande (klienter) och arbetsgivare. Aktörerna fokuserar på att identifiera klientens kunskaper och färdigheter samt matcha arbetsgivarnas behov.

Detta dokument beskriver den ståndpunkt som EUSE har på de olika aspekterna av att arbeta med arbetsgivare.

### Bakgrund

Supported Employment utvecklades på 70- och 80-talen för att hjälpa människor med inlärningssvårigheter att få tillgång till betalda jobb på den öppna arbetsmarknaden. Efter upprättandet av EUSE år 1993 har sektorn Supported Employment vuxit snabbt i hela Europa.

Målgruppen har utvidgats till att omfatta klienter med alla former av funktionsnedsättning, och andra marginaliserade grupper, och därför måste medvetenheten om att samarbeta med arbetsgivare öka i motsvarande mån.

Från början har Supported Employment främst inriktats på klientens stödbehov, men på senare tid har man konstaterat en medvetenhet om att arbetsgivarnas stödbehov är avgörande för att säkra anställningsresultaten.

Det är uppenbart för aktörer inom Supported Employment-organisationer att de måste fortsätta att utveckla och förbättra sina kunskaper och metoder vad gäller kontakten med arbetsgivare.



### Framgång genom Matchning

Genom detaljerad yrkesprofil matchas de kunskaper och de intressen som klienten har med kraven i jobbet. Den framgångsrika arbetsmatchningen kommer att resultera i framgång för både klient och arbetsgivare.

### Framgång genom Support

Inom konceptet Supported Employment, kommer lämpligt stöd att ges till klienten, arbetsgivaren och kollegor. Stödet utformas utifrån det behov som finns hos klient, arbetsgivare och kollegor. Besök av arbetscoach genomförs i den frekvens berörda anser sig ha behov av.

### Ekonomiska fördelar

Tjänsten Supported Employment är en professionell kvalitetservice som tillhandahålls gratis. Du kommer att spara pengar, eftersom du inte kommer att ha några kostnader för reklam eller rekrytering, och du kommer inte att behöva gå igenom ditt CV och jobbansökningar. Utbildning för blivande anställda ska tillgodoses på jobbet vid behov och utan kostnad.

### Effekter

Erfarenheten visar att arbetskollegor välkomnar och uppmuntrar människor rekryterade genom en Supported Employment processen och att goda arbetsrelationer utvecklas. Många uppskattar den sociala synen och andelen återkommande intresserade ökar. Arbetscoachen inom Supported Employment kan hjälpa ditt företag att utveckla rutiner för systematisk introduktion och utveckling av anställda med funktionsnedsättning, som kan leda till förbättringar i produktivitet och effektivitet.

**För ytterligare information om Supported Employment vänligen kontakta:  
[www.sfse.se](http://www.sfse.se)**

"How to guide" manualerna är förenliga med ståndpunktsdokumenten och tillhanda håller en uppsättning både grundläggande och specifik information samt användbara råd och tips om metoder och aktiviteter man kan genomföra inom processen för Supported Employment. De är inte slutgiltiga, utan skall illustrera processen och metoder som skall beaktas vid implementering av tjänster inom Supported Employment.

Manualerna producerades av utövare, för utövare, och har utformats för att uppmuntra läsaren att arbeta enligt bästa praxis vid implementering av Supported Employment. Medan majoriteten av manualerna är inriktade på aktiviteterna som erbjuds inom de 5 stegen som utgör Supported Employment, har vi även inkluderat en manual för att utforska de kunskaper och färdigheter som finns hos potentiell arbetscoach inom Supported Employment.

Manualerna förser dig med både grundläggande och specifik information och användbara råd och tips angående metoderna i hur man utför en specifik aktivitet inom Supported Employment processen. De är inte definitiva men ändå illustrativa i processen och metodologin som ingår i leveransen av Supported Employment tjänster. EUSE toolkit för mångfald projektet har anpassat manualerna för specifika målgrupper.

- **Kriminella och tidigare dömda**
- **Personer som återhämtar sig från missbruk**
- **Unga som inte arbetar, är anställda eller praktiserar**

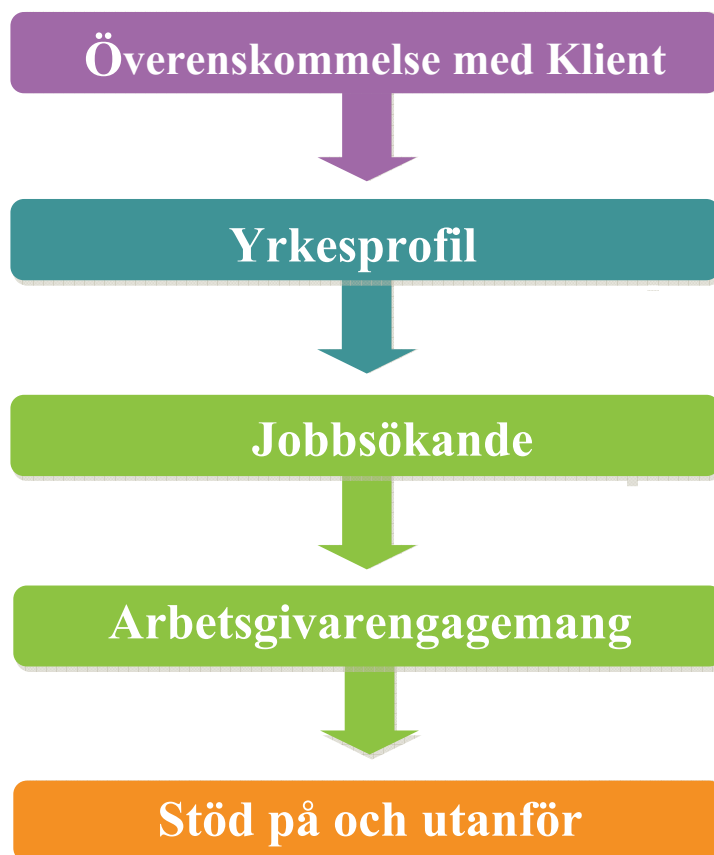
Anpassningen har inkluderats i slutet av varje relevant sektion. Manualerna är gjorda av arbetscoacher för arbetscoacher och har designats för att uppmuntra läsaren till att utföra den bästa praxis när hen utför Supported Employment tjänster. Majoriteten av manualerna är riktade mot att leverera tjänster inom Supported Employments 5-steps process, men vi har även inkluderat en manual i hur man letar efter färdigheter och förmågor hos potentiella Employment Support arbetare.

# Manual Överenskommelse med klient

## Introduktion

Överenskommelse med klient är det första steget av fem i processen för Supported Employment, som Europeiska Unionens för Supported Employment kvalitetsstandard beskriver på följande sätt:

"Detta steg ger förmodligen det bredaste utbudet av aktiviteter, varav merparten kommer att vara unika inte bara för särskilda grupper av funktionsnedsatta, utan också unika för enskilda individer gentemot andra missgynnade grupper".



Klient engagemang baseras på:

Individualitet

Respekt

Tillgänglighet

Flexibilitet

Sekretess

Självbestämmande

Informerande val

Empowerment

Grundläggande i detta skede är att tillhandahålla lättillgänglig information på lämpligt sätt och att stödja den enskilde till att använda informationen och upplevelsebaserat lärande, för att kunna göra informerade val. Aktiviteterna i detta skede måste vara relevanta, personcentrerade och delar av en överkommen plan för att till slut kunna stödja individen till förvärvsarbete. I slutet av detta steg förväntas personen fatta välgrundade beslut om huruvida de vill använda Supported Employment för att finna arbete, och om de vill göra det med hjälp av en viss aktör. I detta skede är begreppen "klient" och "potentiella jobbsökande" utbytbara.

Aktiviteterna inom överenskommelse med klient varierar mellan olika målgrupper (ungdomar som lämnar skolan, anställda vid skyddade verkstäder, klienter inom dagverksamhet, arbetslösa etc.) och beroende på vilka erfarenheter den funktionshindrade har. Det finns ändå några generella aspekter av god praxis inom överenskommelse med klient som beskrivs i denna manual.

### **Varför behöver vi en bra överenskommelse med klienten?**

En bra överenskommelse med klienten krävs för att säkerställa att en blivande klient har möjlighet att göra informerade val och att de kan lita på att de får den service de behöver, samt klarhet i vad processen kommer att innebära. Därför är det viktigt att ge tydlig, korrekt och enhetlig information och att skapa en bekväm miljö för den potentiella klienten som bygger på respekt och sekretess.

Aktiviteterna inom överenskommelse med klient bör ligga i nivå med det stöd eller den service inom Supported Employment som klienter ser sig ha behov av.

Bra överenskommelse med klient kommer att vara annorlunda än den traditionella övergången genom att erbjuda anställning på den öppna arbetsmarknaden som ett alternativ till skyddade verkstäder, dagverksamhet eller att stanna hemma.

### **Processen inom steget att göra en överenskommelse med klienten**

Detta skulle kunna beskrivas som en övergång, därför att vi beskriver övergångarna från skola till arbete, från sjukhus till arbete, från arbetslöshet till arbete, eller från skyddade verkstäder eller dagverksamhet till den allmänna arbetsmarknaden.

Processen i integrationen av yrke ska alltid vara individuell; från kunskap eller önskan hos individen att finna anställning på den öppna arbetsmarknaden, till förverkligandet av detta. Resan från den första tanken till det konkreta samarbetet mellan arbetscoachen inom Supported Employment aktören bör spegla klientens individualitet och respekten för klientens önskemål. Denna process kommer att variera från person till person beroende på deras behov och erfarenheter; deras funktionsnedsättning och svårigheter, samt på deras personliga förhållanden.

### Tidigare dömda

Den inledande fasen av överenskommelsen med en klient som har ett kriminellt förflutet är viktig för att utveckla en god relation mellan klienterna och Supported Employment organisationerna.

Överenskommelsen med klienten som har ett kriminellt förflutet eller är straffad kan vara vägen från fängelsestraffet eller vägen från åtal till anställning. Båda processerna är från arbetslöshet till sysselsättning.

Om processen är från ett fängelsestraff till anställning, rekommenderas att Supported Employment processen bör inledas redan innan den dömda frigges. Detta är för att säkerställa en smidig övergång från att vara i fängelse till anställning. Med den här metoden finns det en garanti för att en lämplig anställnings intervention är på plats och att förhållandet har börjat byggas med organisationens' lämpliga Supported Employment proffs.

Supported Employment organisationer bör upprätta kontakter med lämpliga myndigheter (såsom Frivård, rehabilitering eller Skyddstillsyns tjänster) och informera om deras tjänster så att de kan informera om det stöd de kan erbjuda för att hjälpa till att hitta arbetsplatser och ge stöd för att stanna kvar på arbetsmarknaden. Denna kontakt måste uppdateras regelbundet

### Före detta missbrukare

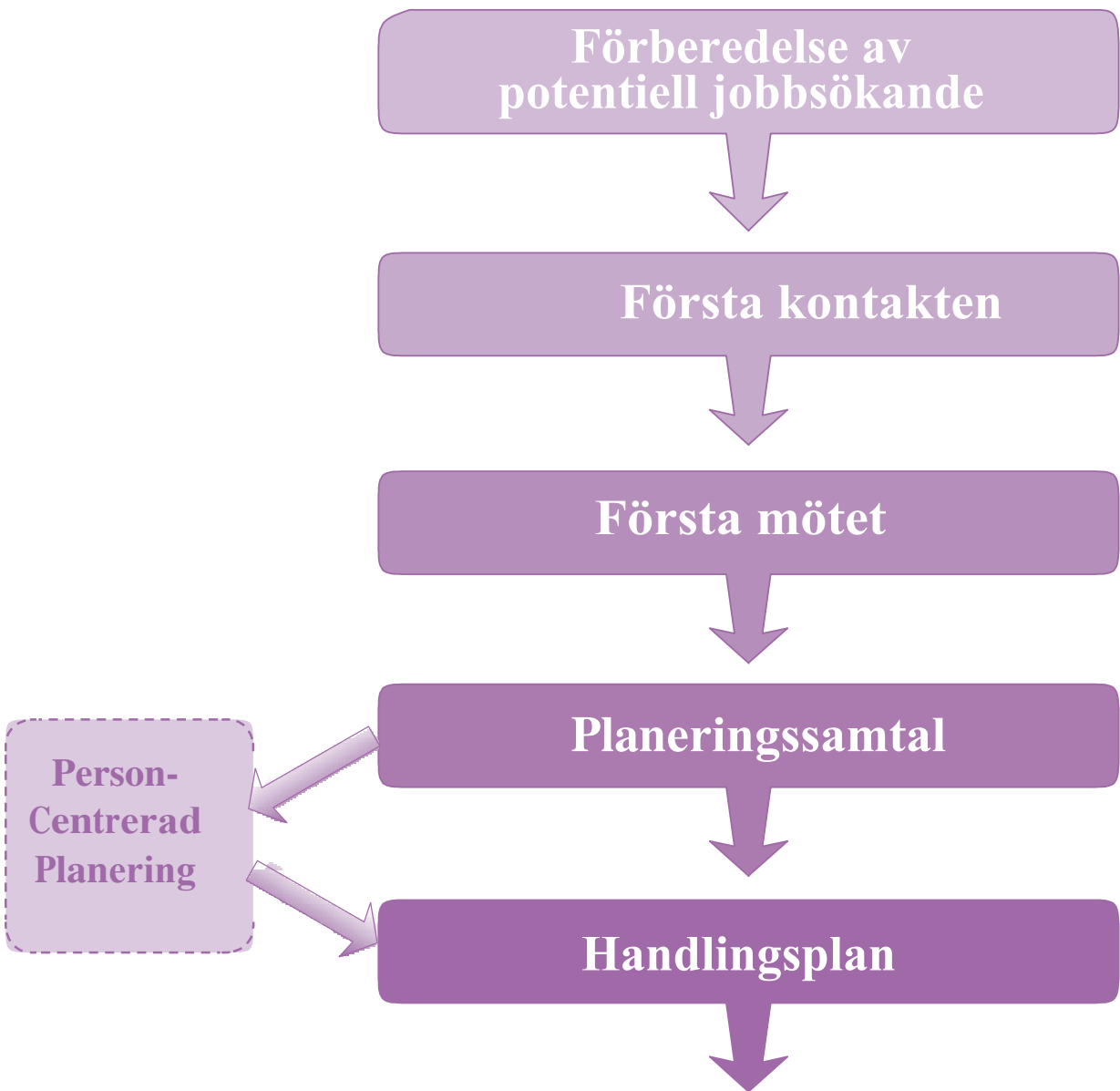
Den första delen av processen vilket är överenskommelsen med klienten är viktigt för denna grupp människor och kan betraktas som den mest avgörande delen av processen. Individens situation kommer sannolikt ha skapat en förlust av ett personligt och socialt nätverk för stöd, samt förlust av arbete, vänner, självförtroende och självkänsla. Många individer i denna situation har förlorat delaktigheten till den "verkliga miljön" och i vissa situationer t.o.m. upplevt förlust av frihet. I den inledande överenskommelsens del är det därför viktigt att den enskilde är medveten om sina problem och att situationen kräver parallella insatser

### Ungdomar som inte är i utbildning, på praktik eller i anställning (N.E.E.T.S)

På grund av denna klientgrupps historiska utveckling av att hoppa av program tidigt, är det viktigt att Supported Employments 5-stepsprocessen är flexibel och inte tidsbegränsad. Det finns risk att denna grupp inte kan uppfylla alla fem stadier av Supported Employment vid samma tillfälle. Möjlighet måste ges för återinträde när individen är mogen fortsätta.

De 5 stegen i processen om överenskommelse med klient, som beskrivs nedan, behöver inte nödvändigtvis hanteras i den nämnda ordningen. Beroende på behoven hos den potentielle klienten, kan ordningen ändras, eller så kan vissa steg hoppas över. Det kan även vara nödvändigt att ge information till andra aktörer i något steg beroende på behoven hos, och önskemål från, den jobbsökande.

STEG 1: PROCESS FÖR ÖVERENSKOMMELSE MED KLIENT



STEG 2: YRKESPROFIL

## METODIK

### Förberedelse av klient

Potentiella klienter har var och en sin egen unika historia, erfarenheter och resurser när de tar kontakt med Supported Employment aktörer. Aktörerna har oftast inte haft inflytande eller varit engagerade i en persons utbildning eller tidigare arbetserfarenheter. Aktören inom Supported Employment ska ha ett nära samarbete för att underlätta en positiv syn på anställning. Det är välkänt att personer som uppmuntras och får befogenhet fattar välgrundade beslut när det gäller sina anställningsmöjligheter. Kvaliteten av erfarenheten kommer att avgöra samarbetet mellan klienten och aktören inom Supported Employment. För att korrekt hantera förväntningar, bör Supported Employment aktörer ge information till utbildare, sjukhus, skyddade verkstäder, aktörer inom rehabilitering, och finansiärer. Detta kan uppnås genom broschyrer och att gå på, eller anordna, informationsträffar med viktiga intressenter. Formella och informella kontakter bör utvecklas lokalt av Supported Employment aktörer med lärare, föräldrar, arbetsförmedling, försäkringskassa, medicinsk och social omsorg, experter på funktionsnedsättning och organisationer för funktionshindrade personer.<sup>1</sup>

#### Tidigare dömda

Det är viktigt i detta skede av processen att klienten berättar om deras fällande dom eftersom detta kan påverka val av karriär och vilken typ av stöd som de kan behöva. I varje land finns lagstiftning och föreskrifter om offentliggörande av domar. Detta kan påverka ansökan om jobb och andra områden, som ansökan om banklån, försäkringar, hypotekslån mm.

Beroende på lagar och förordningar behöver inte allt avslöjas. Dessa är ibland benämnda "förbrukade domar".

"Förbrukade domar" betyder att på grund av typen av brott, den dömda personens ålder vid tidpunkten för brottet, domen och tiden som gått sedan domen, så måste inte längre domen avslöjas.

Det finns fällande domar som är obligatoriska att avslöja och kommer aldrig att klassas som "förbrukade". Det skulle vara olagligt att inte berätta om dessa typer av domar. Det finns vissa yrkes områden, såsom att arbeta med barn, vårdsektorn, utbildning osv där domar aldrig kommer att betraktas som "förbrukade" och måste avslöjas. Det finns andra lagar och förordningar, som kan gälla såsom skydd av barn, vård och omsorg för sårbara vuxna och specifika anställningsområden såsom säkerhetsbranschen, bank- och finansiella tjänster. I varje land finns en mekanism för kontroller av brottsregister. Det finns vissa områden av anställning där utdrag av brottsregister är obligatoriska att visa, d.v.s. att arbeta med barn och ungdomar, vård och omsorg av utsatta vuxna.

<sup>1</sup> Leach, S. (2002): A Supported Employment Workbook - Individual Profiling and Job Matching. Jessica Kingsley Publishers, London and Philadelphia, p. 35ff



Det finns vissa områden av anställning där utdrag av brottsregister är obligatoriska att visa, d.v.s. att arbeta med barn och ungdomar, vård och omsorg av utsatta vuxna.

Lämpliga systematiska remisser måste vara på plats för att se till att korrekt information om klientens område av fällande domar ges. Supported Employments leverantörer måste se till att de har korrekta utdrag och detaljer, eftersom detta kommer att påverka utvecklingen av det stöd, ledning och riktning mot anställning som sker. Goda relationer bör utvecklas mellan Supported Employment organisationen och straffrättsliga organ.

### Före detta missbrukare

Det är viktigt att komma ihåg att det finns en massa olika livs situationer inom denna klientgrupp och en rad olika personliga omständigheter som har påverkat livet för klienten, och därför skall tjänsteleverantören alltid betona ett individuellt tillvägagångssätt för stöd.

### Ungdomar som inte är i utbildning, på praktik eller i anställning (N.E.E.T.S)

Det är viktigt att inledningsvis lägga tid på att göra ungdomen delaktig i metodarbetet. Den unge måste få hjälp att inse behovet av att skapa en bra och öppen relation. Supported Employment organisationen måste känna till de problem och strategier ungdomar använder sig av, även när små problem uppstår t.ex. att klienten hoppar av. Arbetscoachen måste engagera sig på innovativa sätt som att hjälpa den unga personen att lära sig bygga upp meningsfulla relationer, så att när problem eller konflikter uppstår finns det en väg igenom svårigheten i stället för att den unge klienten ska "försvinna" ur systemet igen. Att bygga förtroende för den enskilde och se till att de är medvetna om deras behov av hjälp från arbetscoachen är en viktig del för framgång i detta skede av processen.

Ett nätverk av andra professionella engagerade i detta skede av processen kan vara nödvändigt för att säkerställa ett multiprofessionellt person centrerat, holistisk syn på klienten. Detta multiprofessionella team behöver se till att det inte bara är en anställningsagenda. Att övriga påverkade områden i livet även ges plats i processen t.ex. bostad, rekreation, ekonomi och relationer. Arbetscoachen bör vara i en position att hjälpa klienten med en karta över tjänster som kan vara nödvändiga för dem. Redan i detta tidiga skede är det viktigt att den unge kan förstå att deras drömmar och visioner för deras liv kommer att tas på allvar. Arbetscoachen kommer alltid att behöva denna information för att skapa bra förutsättningar för yrkesprofilen i senare del av arbetsprocessen. Den professionella och social kompetens hos arbetscoachen behöver vara högt utvecklat för att kunna hantera engagemanget som krävs i metodarbetets process med denna klientgrupp.

### Den första kontakten:

Den första kontakten kan ske via ett telefonsamtal, brev eller ett besök av klienten. I vart fall skall den genomföras på det lämpligaste sättet för den enskilde. Syftet med den första kontakten är att skapa en situation så att den potentiella jobbsökande känner sig välkommen och uppskattad. Tanken är också att både klienten och arbetsgivaren skall känna sig trygga i metodarbetet där det ingår att anpassa stödet utifrån uppkommen situation. Den potentiella jobbsökanden, eller den person som skriver en remiss, bör tillfrågas om det finns särskilda behov eller krav för en första intervju. Det är viktigt att komma ihåg att det första intrycket är viktigt. Detta omfattar beteendet, attityden och den sociala miljön hos aktören inom Supported Employment

### Första mötet:

Det första mötet bör helst ske ansikte mot ansikte, eller utifrån klientens behov – för att skapa förutsättningar till att bygga upp tillräckligt förtroende, tillit och respekt mellan individen och aktören inom Supported Employment.

- *Förberedande av ett möte*

Social miljö: När det första mötet äger rum bör det vara bekvämt och lämpligt för den potentiella jobbsökandens behov. Helst bör klienten besluta om platsen, men rummet ska vara tillgängligt, privat och i en lugn miljö. Stödets utformning bör diskuteras och beslutas beroende på behoven hos den potentiella jobbsökande

- *Innehållet av det första mötet*

Mötet bör ge allmän information om tjänsten Supported Employment. Vilken nivå av stöd som kan erbjudas och i vilka former stödet tillhandahålls. Den potentiella jobbsökande bör uppmuntras att berätta för dig om sina önskemål, resurser, förväntningar och farhågor. Arbetscoachen i Supported Employment bör redogöra för processen inom Supported Employment och säkerställa att den potentiella jobbsökande är införstådd med verksamheten och de olika rollerna. Mötet bör fastställa om individen vill arbeta, eller ta reda på vad arbete innebär. Vid behov kan en person hänvisas till andra, mer relevanta tjänster eller få information om alternativa stödjande tjänster.

Mängden information och längden på mötet kommer att bero på behoven hos den potentiella jobbsökande. Den enskilde skall få befogenhet att besluta om Supported Employment är en lämplig tjänst för denne. Arbetscoachen inom Supported Employment bör samla tillräckligt med information för att avgöra om de kan ge det stöd som de potentiella jobbsökande behöver för att uppnå sina mål.

<sup>1</sup> Leach, S. (2002): En Supported Employment arbetsbok - individuell profilering och jobbmatchning. Jessica Kingsley Förlag, London och Philadelphia, s. 35ff

Samtycke måste inhämtas av arbetscoachen inom Supported Employment för att kontakta andra intressenter, till exempel medicinsk personal, handläggare inom socialtjänsten etc.

Resultatet av mötet kan vara begränsat till att samla ett minimum av information, eller kan det rentav innebära en överenskommelse om att utveckla en konkret handlingsplan. När en handlingsplan har överenskommit, fortskrider processen till nästa steg i processen för Supported Employment - Yrkesprofil.

### Planeringssamtal:

Planeringssamtal är en interaktion i båda riktningarna, så att båda parter ger och får information från varandra. Aktören inom Supported Employment ansvarar för att tydlighet och förståelse sker.

Den jobbsökande bör känna sig bekväm och säker för att kunna inhämta och lämna så mycket information som hen önskar. Önskemålen och intressena hos den jobbsökande är av största vikt.

Vid mötets avslutande skall den jobbsökande vara klar över vilka potentiella sysselsättningsalternativ denne har, vad gäller råd om sociala förmåner och alla aspekter av anställningsstöd. Det åligger arbetscoachen inom Supported Employment att tydligt förklara om de typer av stöd de kan ge.

En metod för en personcentrerad strategi är "Personlig framtidsplanering". Genom att använda denna metod får individer planera och själv bestämma deras arbetsmässiga integration med stöd av arbetscoach och nätverk. Det rekommenderas att strategin "Personlig framtidsplanering" används. Med denna metod kan en potentiell jobbsökande:

- *Söka efter sina individuella resurspersoner*
- *Samla nätverk*
- *Reflektera och utvecklas med sina supportrar i vad som är deras individuella intressen och önskemål, styrkor och resurser*
- *Göra konkreta handlingsplaner med åtgärder och uppgifter för de inblandade personerna*
- *Se till att överenskomna åtgärder kommer att realiseras.*

Deltagandet av andra berörda parter bör nämnas i det första dialogmötet. Inblandade aktörer kan omfatta föräldrar, lärare, vänner, administrativ personal på försäkringskassor och socialkontor, kamratstödjare, och egna lobbyorganisationer etc.

Det kan finnas aktörer som finns på plats från början, medan andra kan bli inblandade senare. Ytterligare intressenter kan vara nödvändiga, t.ex. personer som den jobbsökande eller de professionella aktörerna tycker är nödvändiga. Detta är beroende på vad det handlar om, t.ex. självständigt boende, pengahantering etc

Arbetscoachen inom Supported Employment bör informera klienten om möjligheterna att involvera andra intressenter, den jobbsökande bestämmer vem som kommer att tas med.

Ett samförståndsdocument som rör medverkan av intressenter kan i förekommande fall undertecknas av klienten och arbetscoachen inom Supported Employment.

Resultatet av den inledande dialogen bör dokumenteras och undertecknas av både klienten och arbetscoachen inom Supported Employment.

### Tidigare dömda

Den inledande fasen av överenskommelsen med en klient som har ett kriminellt förflutet är viktig för att utveckla en god relation mellan klienterna och Supported Employment organisationerna.

Överenskommelsen med klienten som har ett kriminellt förflutet eller är straffad kan vara vägen från fängelsestraffet eller vägen från åtal till anställning. Båda processerna är från arbetslöshet till sysselsättning.

Om processen är från ett fängelsestraff till anställning, rekommenderas att Supported Employment processen bör inledas redan innan den dömda frigges. Detta är för att säkerställa en smidig övergång från att vara i fängelse till anställning. Med den här metoden finns det en garanti för att en lämplig anställnings intervention är på plats och att förhållandet har börjat byggas med organisationens' lämpliga Supported Employment proffs.

Supported Employment organisationer bör upprätta kontakter med lämpliga myndigheter (såsom Frivård, rehabilitering eller Skyddstillsyns tjänster) och informera om deras tjänster så att de kan informera om det stöd de kan erbjuda för att hjälpa till att hitta arbetsplatser och ge stöd för att stanna kvar på arbetsmarknaden. Denna kontakt måste uppdateras regelbundet.

### Före detta missbrukare

Den första delen av processen vilket är överenskommelsen med klienten är viktigt för denna grupp människor och kan betraktas som den mest avgörande delen av processen. Individens situation kommer sannolikt ha skapat en förlust av ett personligt och socialt nätverk för stöd, samt förlust av arbete, vänner, självförtroende och självkänsla. Många individer i denna situation har förlorat delaktigheten till den "verkliga miljön" och i vissa situationer t.o.m. upplevt förlust av frihet. I den inledande överenskommelsens del är det därför viktigt att den enskilde är medveten om sina problem och att situationen kräver parallella insatser.

### Ungdomar som inte är i utbildning, på praktik eller i anställning (N.E.E.T.S)

På grund av denna klientgrupps historiska utveckling av att hoppa av program tidigt, är det viktigt att Supported Employments 5-stepsprocessen är flexibel och inte tidsbegränsad. Det finns risk att denna grupp inte kan uppfylla alla fem stadier av Supported Employment vid samma tillfälle. Möjlighet måste ges för återinträde när individen är mogen fortsätta

### Handlingsplan:

Syftet är att etablera en överenskommen handlingsplan som tydligt beskriver och definierar tidsbundna mål för båda parter med utvärderingstider på plats från början. Om det vid denna tidpunkt beslutas att man inte skall söka arbete vid den här tidpunkten, bör den potentiella jobbsökande anvisas en alternativ tjänst. Klienten bör försäkras om att de kan återvända för att söka arbete när de känner sig redo.

Handlingsplanen, blir i praktiken nästa steg i processen för Supported Employment yrkesinriktad profil (etapp 2)<sup>2</sup>.

Handlingsplanen kommer att omfatta följande:

- Vad ska göras?
- Vem är ansvarig för genomförandet av åtgärderna?
- När kommer åtgärderna att genomföras?
- Vem ska kontrollera att åtgärderna genomfördes?

### Tips för effektiv överenskommelse med klient

Denna manual utvecklades av praktiker för praktiker. Därför bör de nedan angivna ”Användbara tips” och ”Saker som bör undvikas” hjälpa läsaren att dra nytta av författarnas erfarenhet och kunskap.

2 Griffin, C./Hamis, D./Geary, T. (2007): The job Developer's Handbook. Paul H. Brookes Publishing Co, Baltimore.

## Användbara tips:

- Kontrollera att klienten har förstått den information du ger
- Kontrollera att du har förstått den information som du fått från klienten
- Erbjud både skriftlig och muntlig information
- Använd enkelt språk
- Ta tid på dig att ta reda på vilken typ av miljö som passar bäst i mötet med klienten
- Var uppmärksam på hur tecken eller symboler kan påverka det första mötet med klienten
- Efter ett möte, sammanfatta alltid vad som sagts eller överenskommits. Om det behövs, skriv ner det och ge det till klienten.

## Saker som bör undvikas:

- Om du möter klienten tillsammans med en uppdragsgivare, tala inte som om klienten inte var där. Kom ihåg att det är klienten som skall vara i centrum av processen
- Prata inte med andra berörda parter om klienten utan att inkludera hen
- Ignorera aldrig önskemål och intressen från klienten
- Undvik att applicera dina egna värderingar eller fördomar på önskemål och intressen från klienten

## Frågor att reflektera över

Följande frågor är avsedda att initiera ytterligare diskussioner och bör hjälpa utövare inom Supported Employment att reflektera över sina metoder och synsätt:

- *På vilket sätt kan du förbereda den information som ges till den jobbsökande för att se till att den blir förstådd?*
  - *Kom ihåg att sätta dig in i klientens situation. Om du var i dennes position, vad skulle du vilja hände?*
  - *Hur bygger man upp förtroende och respekt?*
  - *Hur kan ni garantera sekretess?*
  - *Till vem ska du ge information för att göra det möjligt för jobbsökande att hitta dina tjänster?*
  - *Vilka är fördelarna och nackdelarna med att en potentiell jobbsökande åtföljs vid det första mötet?*
-

## Relevanta EUSE Ståndpunktsdokument

- Värderingar, normer och principer för Supported Employment Client
- Överenskommelse med klient
- Yrkesprofil

## Relevanta EUSE Manualer:

- Yrkesprofil



## Manual: Yrkesprofil

### Introduktion

För att hjälpa personer med funktionsnedsättning eller personer från missgynnade grupper att säkra och upprätthålla förvärvsarbete, används en personcentrerad metod inom Supported Employment. Detta för att samla in relevant information om den enskildes önskemål, intressen, färdigheter och förmågor för arbete. I processen för Supported Employment används en yrkesinriktad profil för att sammanställa denna information. Process för yrkesprofil sker i det andra av 5 steg. Det föregående steget är steget att göra en överenskommelse med klienten. Detta steg bör klargöra om klienten vill arbeta, och vill fortsätta med de senare stegen i processen för Supported Employment. Processen för Supported Employment illustreras i följande flödes schema.





### Varför behöver vi en yrkesprofil?

Supported Employment utvecklades under 1970- och 80-talen för att hjälpa människor med funktionsnedsättning att göra sina egna val om arbete och att definiera vad de behöver för att kunna få anställning. Yrkesprofil definierades därför som ett personcentrerat verktyg för att hjälpa jobbsökande att göra informerade val om arbetsresurser, skaffa nödvändig utbildning och finna strategier för stöd på eller utanför arbetet (placera -träna-behålla). Detta skilde sig från den traditionella bedömningsprocessen inom rehabiliteringsprogram där individer testades i skyddade miljöer, och olika stödalternativ presenterades för dem av rehabiliteringsspecialister (träna-placera)<sup>1</sup>.

### Varför behöver vi göra en yrkesprofil?

Huvudsyftet är att samla och bedöma information om jobbsökande som är relevant för ett framtida jobb och för den enskildes karriärambitioner. Syftet är att identifiera klientens motivation, intressen, attityder till arbete, resurser och stöd behov och att fastställa realistiska mål för karriärplanering.

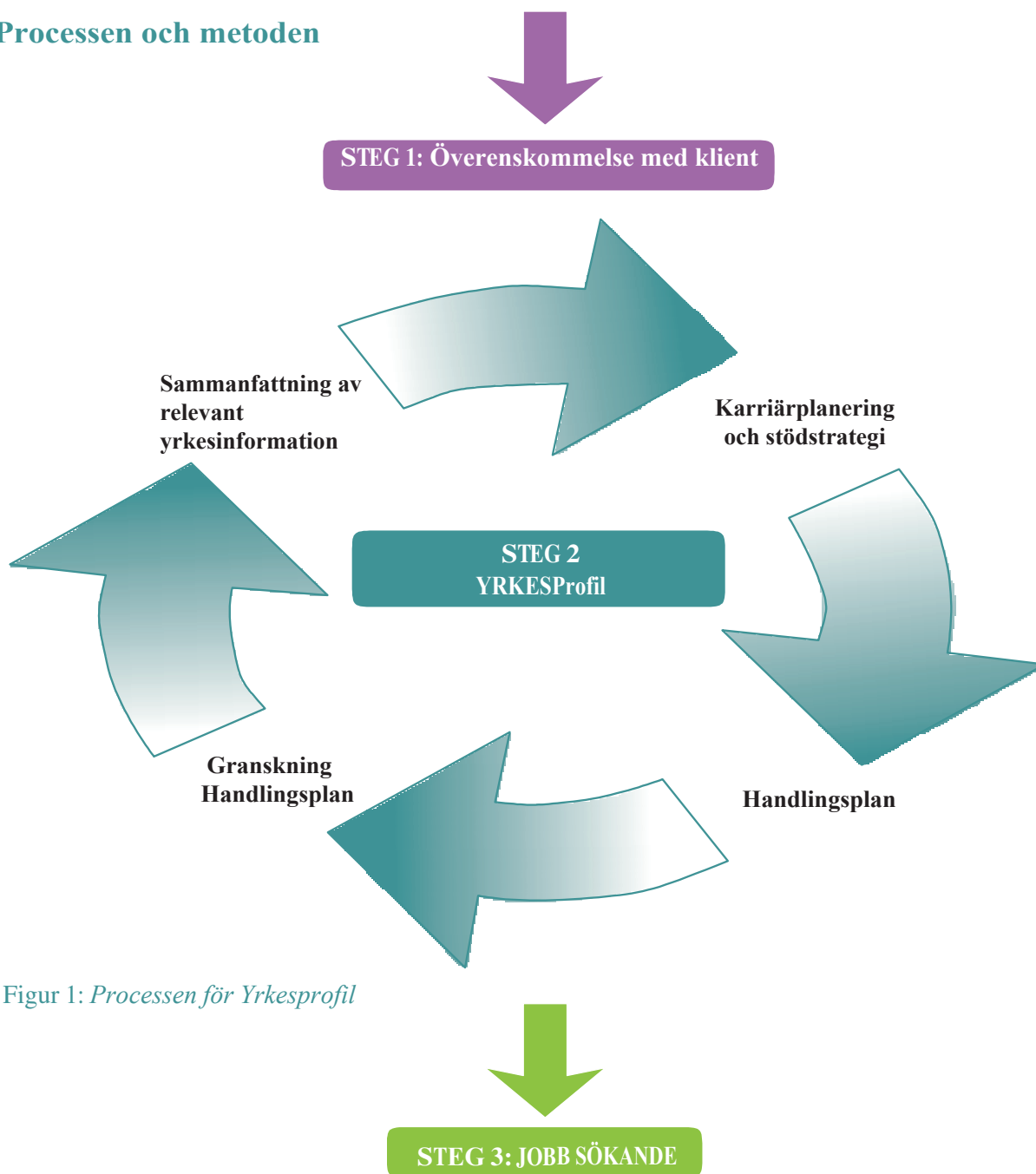
Den insamlade informationen skall vara framtidsinriktad. Detta innebär att arbetscoachen inom Supported Employment tillsammans med den jobbsökande strävar efter att tänka framåt snarare än att se tillbaka när det gäller att identifiera resurser, erfarenheter och anställningsmål för klienten. Att samla information om tidigare arbetslivserfarenhet/ anställning, rehabiliteringsprogram och utbildning är en nödvändig del av profileringsprocessen. Det är dock inte tillräckligt att bara fokusera på denna typ av information för att få kunskap om klientens möjligheter till anställning och karriär. Anställnings- och karriärmål hos klienten utgör värdefull information som gör processen för yrkesprofil personlig, nyskapande och öppnar upp en mängd olika alternativ och möjligheter för framtiden.

#### *Processen bör vara personcentrerad, vilket innebär att:*

- Den jobbsökandes önskemål och behov styr processen. Rollen för arbetscoachen inom Supported Employment är att stödja och vägleda jobbsökande genom den yrkesinriktade profilen.
- Den jobbsökande och arbetscoach inom Supported Employment samarbetar när det gäller att avgöra vilken typ av information som är relevant.
- Den jobbsökande spelar en aktiv roll i att avgöra vem som kommer att ge information. Till exempel kan detta innefatta familj, vänner, experter inom olika områden, tidigare arbetsgivare etc. Det är viktigt att endast inkludera personer som kan ge relevant information. Detta innebär information som är konstruktiv och arbetsrelaterad.
- Slutligen så bestäms vilken typ av information som skall lämnas ut av den jobbsökande. Observera att personlig information om hälsa, boende, inkomstfrågor och personliga omständigheter kan ha samlats in redan under steget att göra en överenskommelse med klienten (steg 1).

<sup>1</sup> Corden, A. / Thornton, P. (2002): Sysselsättning Program för funktionshindrade - Lärdomar från forskning utvärderingar. Institutionen för arbete och pensioner Egen rapport, Social Research Branch, Institutionen för arbete och pensioner, London

## Processen och metoden



Figur 1: *Processen för Yrkesprofil*

## Frågor som ska behandlas av arbetscoachen inom Supported Employment

Den viktigaste rollen för arbetscoachen inom Supported Employment är att skapa ett gott samarbetsklimat och att se till att den jobbsökande tar ledningen i sin egen karriärplanering. I processen för den yrkesinriktade profilen innebär detta att arbetscoachen inom Supported Employment skapar flera mål för processen tillsammans med den jobbsökande. Målen kommer att omfatta:

- Att ta reda på vad som är den jobbsökandes övergripande mål med arbetet
- Att ta reda på vad för slags arbete och arbetsmiljöer som önskas och är realistiska
- Att ta reda på vilka typer av stödstrategier som behövs för att hitta, säkra och stanna kvar på arbetet

Den yrkesinriktade profilen bygger på en ömsesidig och pågående diskussion mellan den jobbsökande och arbetscoachen inom Supported Employment, och i förekommande fall andra viktiga parter. Som stöd för denna process används ett dokument för yrkesprofil<sup>2</sup>. Detta dokument innehåller all arbetsrelevant information om den jobbsökande. Profilen är ett levande dokument som behöver ses över regelbundet. Dessutom är den ett personligt dokument som hör till den jobbsökande. Användningen av ett enda dokument kommer också att säkerställa att all relevant information om klientens yrkeserfarenhet finns på ett ställe, och lätt kan överföras mellan olika arbetscoacher inom Supported Employment. Det är viktigt att en jobbsökandes yrkesinriktade profil uppdateras regelbundet för att säkerställa att all relevant information är aktuell (såsom förändrade omständigheter t.ex. bostad, inkomster) eftersom detta kan ha en inverkan på en jobbsökandes sysselsättning.

### Yrkesprofilsprocess del 1 – insamlandet av relevant information:

Detta innebär att ett antal möten mellan den jobbsökande, arbetscoachen inom Supported Employment, och andra relevanta personer engagerade är att samla in anställningsrelaterad information<sup>3</sup>. För att undvika att samla in information för dess egen skull behöver arbetscoachen inom Supported Employment kontinuerligt reflektera över de viktiga frågorna nedan:

- Varför behöver jag just denna information?
- Vilka är konsekvenserna av att veta och avslöja viss information?
- Vad blir konsekvenserna av att inte veta om vissa aspekter av klientens liv?
- Hur relevanta för arbetet är information om symtom, hälsotillstånd och personligt liv?
- Hur mycket information är det nödvändigt att hålla i registret?
- Vilken typ av information kommer en framtida arbetsgivare att behöva veta och hur är det bästa sättet att presentera information på en anställningsintervju?

#### Före detta missbrukare och tidigare dömda

Yrkesprofilen ger en möjlighet för individer att beskriva sin utbildning och tidigare anställningar. Många individer kanske inte har uppnått gymnasiekompetens eller haft en anställning. Detta kan bero på ett antal faktorer som påverkat deras karriär. Även om yrkesprofilen kommer att undersöka dessa områden är det inte huvudfokus i toolkit:et eftersom det undersöker en individs kompetens, förmåga, kapacitet och arbetspreferenser. Därför är det viktigt att individen är öppen och ärlig om sina karriärmål och drömmar. Yrkesprofilen för personer som återhämtar sig från missbruk är ett mycket viktigt steg i Supported Employment processen. Begreppet "personcentrerad process" bör belysas. Behovet av att få korrekt information i förhållande till den aktuella situationen för klienten är en integrerad del av en framgångsrik profils sammanställning. Ofta kan det finnas en brist på ärlighet och/eller information om den "verkliga" situationen klienten har kommit från. Det är därför viktigt att matcha arbetsplats med klients information och motivation, intresse och förståelse för arbetsmiljön.

<sup>2</sup> Se bilaga - Yrkesprofilmall

<sup>3</sup> Leach, S. (2002): En Supported Employment arbetsbok - individuell profil och jobbmatchning. Jessica Kingsley Förlag, London och Philadelphia, s. 68ff

## **Ungdomar som inte är i utbildning, på praktik eller i anställning (N.E.E.T.S)**

Den traditionella informationen för en yrkesprofil är en viktig del av processen, där sammanställningen av informationen kräver övervägande. Det är även viktigt att denna klientgrupp får utrymme att uttrycka sig själva, sina visioner och drömmar för att behålla engagemanget. Att utforska drömmar och ambitioner är också viktig. Det kan dock vara svårt och att hålla sig realistisk, för den väg som klienten måste resa innan man når målet, kan möta på hinder.

Yrkesprofilen ses oftast som ett levande dokument och för denna klientgrupp stämmer det ganska bra eftersom deras idéer och ambitioner tenderar att förändras snabbare när de upplever praktik, studiebesök och volontärarbete etc.

På grund av karaktären av tonårsbeteende och problemet med de radikala förändringar av åsikter under korta perioder kan det vara till hjälp att regelbundet använda verktyg som visar på klientens idéer och planer och när en förändring sker kan arbetscoachen gemensamt med klienten utforska resonemanget bakom förändringen.

## **Utlämnande av information**

Rörande att lämna ut uppgifter skall arbetscoachen inom Supported Employment ta i beaktande principen om den sökandes eget val. Även om det i vissa länder är så att att lämna ut uppgifter är obligatoriskt, behöver bara relevant information lämnas ut till arbetsgivaren. Den enskilde måste ge sitt samtycke till att uppgifterna lämnas ut och det är viktigt att lämna ut uppgifter avser endast information som är relevant för arbetssituationen. För vissa jobbsökande är det viktigt att förbereda vilken typ av information som måste lämnas innan vi kontaktar arbetsgivaren. All information bör sättas i sitt sammanhang, och vara framtidsinriktad mot de önskade jobben för de enskilda jobbsökande

### Tidigare dömda

Frågan om att lämna ut uppgifter av information för tidigare dömda kan vara ett stort bekymmer för människor. Detta kan vara ett stort hinder för många att bestämma sig för att ta sig in på arbetsmarknaden. De är bekymrade över den negativa inverkan de kan få på arbetsgivaren. Denna oro kan hindra dem från att söka jobb eller så kan de välja att inte lämna ut någon information om deras dom och hoppas att arbetsgivaren inte får reda på det. Det finns lagar och regler i varje land om offentliggörande av brottmålsdomar. Arbetscoachen måste se till att de har korrekt och aktuell information om lagar och regler så att de kan informera klienten och stödja sin klient genom denna process.

Samtycke måste ges av den arbetssökande. Om den arbetssökande inte samtycker till offentliggörande av dennes brottmålsdom när det är nödvändigt för Supported Employment organisationen, så kommer inte Supported Employment kunna stödja den arbetssökande längs vägen till arbete. Om det har varit en ”remiss byrå” är det väsentligt att Supported Employment byrån informerar dem om klientens vägran om offentliggörande.

### Före detta Missbrukare

För denna grupp gäller de vanliga offentliggörande reglerna endast för information som är relevant för jobbets omständigheter, informationen måste lämnas ut med tillstånd från klienten. Det finns tillfällen då personer från denna klientgrupp kan behöva lämna ut information automatiskt om de har varit inblandade med rättsväsendet. Om det är fallet så ska det nationella systemets regler om utlämnande gälla (se ovan).

## Relevant information

Relevant information är information som kan ha en positiv eller negativ effekt på arbetssituationen. Relevant information samlas in genom att överväga den jobbsökandes nuvarande situation. Det finns juridiska och etiska frågor i relation till insamling av information som alltid bör övervägas. Arbetscoachen inom Supported Employment bör vägledas av en etisk kod som ska vara väl känd och användas som ett verktyg inom aktören för Supported Employment. Det är viktigt att undvika fördömande information om jobbsökande och/eller den jobbsökandes familj och hälsotillstånd. Fördömande information kan leda till stereotyper om den jobbsökande, och kan också försvåra samarbetet mellan arbetscoachen inom Supported Employment och den jobbsökande. Information bör vara öppen, men på samma gång konkret, tydlig, och koncis - undvik jargong.

Förteckning över relevant information, se även exemplet i mallen<sup>4</sup>:

- Arbetshistoria, formell och informell. Arbetstlivserfarenhet kan omfatta frivilligt arbete, arbete inom organisationer, hushållsarbete, barn/familjeomsorg, arbetspraktik genom utbildning etc.

<sup>4</sup> Se bilaga 1 – Mall för Yrkesinriktad profil

- Utbildning och kvalifikationer (utbildning, kurser och yrkesträning) ger en bild av vilken typ av arbetsområden som skall fokuseras på och är viktig att ta med i profilen.
- Dock är denna typ av information inte alltid tillräcklig för att ge en samlad bild. Det är därför viktigt att även ta hänsyn till följande information:
- Fysiska förmågor - finns det några fysiska handikapp som begränsar valen?

### Tidigare dömda

Yrkesprofilen bör innehålla uppgifter om brottmålsdomen. Det vore också lämpligt att inkludera information om specifika problem eller beteenden som kan leda till återfall, t.ex. stressfaktorer, relationer etc. Denna information bör ingå i överenskommelsen. Arbetscoachen bör också ta hänsyn till hur information om brottmålsdomar lagras och delas med arbetsgivare och andra aktörer. Klienten måste godkänna och samtycka till vilken information och till vem den delas för att det ska kunna delas.

Endast relevant personal bör få information om klientens brottmålsdomar. Arbetscoachen bör se till att detta är i linje med dataskyddslagstiftningen och bestämmelser i sitt land.

### Före detta missbrukare

Den yrkesinriktade profilens olika delar gäller fullt ut för denna klientgrupp. Det är viktigt att skapa ett personligt utformat stöd i relation till personens tillstånd.

### Ungdomar som inte är i utbildning, på praktik eller i anställning (N.E.E.T.S)

Dokumenterad information från denna klientgrupps praktik rekommenderas att integreras eftersom det hjälper den unge att förstå sin kapacitet etc. Det är lättare att dra slutsatser från den informationen än information som dokumenterats under en teoretisk diskussion.

## Yrkesprofilsprocess del 2 - Karriärplanering och stödstrategier:

Baserat på insamlad informationen, enas den jobbsökande och arbetscoachen inom Supported Employment om de kommande åtgärderna. Tillsammans har de att bestämma om vad som är realistiska arbeten och karriärambitioner för den jobbsökande. Om det behövs kan testande av arbete eller arbetspraktik användas som verktyg i detta skede av processen.

Efter att ha beslutat vilken typ av arbete som den jobbsökande skulle vilja skaffa sig, är nästa steg att bestämma vilken typ av stöd den jobbsökande och/eller den potentiella arbetsgivaren behöver på eller utanför arbetsplatsen. Processen för yrkesprofil bör vara avsedd att underlätta övergången till ett arbete och att säkra en bra jobbmatchning. Detta innebär att matcha den jobbsökandes färdigheter, förmågor och resurser till de arbetsuppgifter, sociala färdigheter uppgifter och den övergripande kultur som hör till arbetsplatsen. I processen för den yrkesinriktade profileringen behöver arbetscoachen inom Supported Employment och den jobbsökande besluta vilket stöd som är nödvändigt för att komma från den nuvarande situationen till en anställning. Det kan bli nödvändigt för arbetscoachen inom Supported Employment att överväga behov av stöd i viktiga områden, såsom:

- *Social kompetens*
- *Självständigt resande*
- *Praktikplatser*
- *Stärkande av kvalifikationer*
- *Stöd i hemmet / nätverk*

Det stöd som ges i detta skede bör vara framåtsyftande, vilket innebär att man planerar i förväg och har en strategisk syn på möjliga utmaningar i den framtida arbetsituationen; man hittar alternativa lösningar på problem, bygger på erfarenheter som kommer i processen, och tänker på positiva sätt att ge information för framtida arbetsgivare.

### Tidigare dömda

För denna kundgrupp är ”jobbtasting”, praktik och volontärarbete ofta ett framgångsrikt sätt att få en anställning. Dessa upplevelser ger individen en chans att testa de olika möjligheter till anställning som finns. För att identifiera om det är den typ av anställning som de eftersträvar och se vilka färdigheter som måste läras. Vad som krävs för arbetsituationen, såsom tidtagning, kommunikation, och att kunna hantera krav mm. Detta skapar också en möjlighet för arbetsgivare att se hur individen kan klara av arbetsuppgifterna och integreras på arbetsplatsen med de andra arbetskamraterna.

Arbetscoachen måste genomföra en riskbedömning innan klienten kan börja någon typ av ”jobb sampling”, praktik och/eller volontärarbete. En risk bedömningen görs alltid innan en klient placeras med en arbetsgivare, det kan finnas särskilda problem som måste tas i beaktande när en person med en fällande dom placeras eftersom klienten kan ha vissa restriktioner på grund av deras kriminalregister.

### **Före detta missbrukare**

I denna klientgrupp är det väldigt värdefullt att låta jobb sökarna komma tillbaka in på arbetsmarknaden genom en praktikplats innan de skriver på ett arbetskонтракт. I andra fall när yrkes sektorn är riskfylld bör Arbetscoachen vägleda personen ur denna yrkesssektor till en annan. Ibland är det ännu en lång och svår process eftersom det innebär ytterligare ansträngningar för att lära sig nya färdigheter och uppgifter samt att följa kurser trots ålder och andra omständigheter.

### **Ungdomar som inte är i utbildning, på praktik eller i anställning (N.E.E.T.S)**

Med hjälp av ytterligare verktyg som är relevanta för denna klientgrupp öppnar upp möjligheter till nya upptäckter och även diskussion. Förslag på verktyg: "Livets hjul" - [www.yourcoaching.co.uk/wheeloflife.web.pdf](http://www.yourcoaching.co.uk/wheeloflife.web.pdf)  
View from the Veranda" - [www.mareld.se/samtalstart/views-from-the-veranda/](http://www.mareld.se/samtalstart/views-from-the-veranda/)

## **Yrkesprofilsprocess del 3 - handlingsplan:**

Efter fullbordandet av den initiala yrkesprofilen\*-dokumentet hålls ett möte för att diskutera och komma överens om en handlingsplan. En yrkesprofils handlingsplan är ett verktyg som används inom processen för yrkesprofil för att notera de olika steg som är nödvändiga för att uppnå målen (dvs. att hitta anställning) och för att gå vidare till nästa steg i processen för Supported Employment (etapp 3 - jobbsökande).

I samarbete med den jobbsökande bör arbetscoachen inom Supported Employment ordna mötet. Den jobbsökande kommer att avgöra vem som också bör bjudas in till mötet för att få hjälp i framtagandet av en handlingsplan som en familjemedlem och andra yrkesutövare, vänner etc.



Handlingsplanen måste tydligt ange de långsiktiga målen (dvs. att hitta sysselsättning) och de omedelbara målen för att uppnå detta. För varje mål, måste beslut tas rörande:

### **Vad -**

Vad vill den jobbsökande uppnå? T.e.x. pröva olika yrken ("jobb-tasting"). Detta baseras på resultaten i den yrkesinriktade profilen.

### **Hur -**

Hur skall den jobbsökande uppnå detta? Vilka åtgärder/aktiviteter måste den jobbsökande vidta? Till exempel, identifiera olika typer av yrkesmiljöer som de skulle vilja prova.

### **Vem -**

Vem är ansvarig för genomförandet av åtgärden? Den jobbsökande, arbetscoachen inom Supported Employment, någon familjemedlem, en annan professionell aktör, etc.

### **När -**

Sätt upp realistiska tidsramar för att slutföra åtgärden/aktiviteten. Förutom att sätta upp en tidsram för varje åtgärd, bör ett datum för översyns beslutas mellan den jobbsökande och arbetscoachen inom Supported Employment

### **Resultat -**

Notera åtgärder/aktiviteter när de är färdiga. Detta bör diskuteras vid granskningsstadiet . Som för hela processen för en yrkesprofil, kommer den jobbsökande att vara avgörande för att utveckla handlingsplanen i samarbete med arbetscoachen inom Supported Employment. Handlingsplanen ska godkännas av den jobbsökande.

### **Vid utarbetandet av handlingsplanen är det viktigt att komma ihåg:**

- Alla inblandade ska förstå exakt vad som kommer att hända
- Alla berörda ska vara klara över deras särskilda ansvar
- Planen ska vara realistisk när det gäller tidsplan
- Planen bör ses över regelbundet

### Tidigare dömda

En individs brottmålsdom(mar) kan ha en inverkan på deras jobbpreferenser. Varje land har sina egna föreskrifter om att deklarerat brottmålsdomar och begränsningar för vilken typ av anställning som tidigare dömda kan få. Detta är beroende av vilken typ av dom, när domen ägde rum, lagöverträdarens ålder och när den tidigare dömdes. Det finns särskilda områden för sysselsättning när alla domar måste deklarerat

### Före detta missbrukare

Handlingsplanen bör ta hänsyn till samordning med andra sociala och terapeutiska aktörer som deltar i rehabiliteringsprocessen. Det är viktigt att personen har en Supported Employment arbetscoach som en huvudansvarig i det här skedet. En väsentlig aspekt är samordning, mycket uppmärksamhet måste ges till den enskilde för att se till att alla andra professionella handlingsplaner/rehabiliteringsplaner är samordnade och fokuserat på att hjälpa och inte förvirra den enskilde. Det måste finnas förståelse för att all inblandning från andra professionella måste få ta sin tid.

## Yrkesprofil del 4 – Uppföljning av handlingsplan<sup>5</sup>:

Slutligen är handlingsplanen avgörande för att kontrollera att vi arbetar mot rätt mål. Uppföljningen kommer att se till att vi är på väg i rätt riktning, och den hjälper också till att välja alternativa strategier vid behov. En handlingsplan bör innehålla övergripande mål/vad du vill uppnå, strategier/hur du ska uppnå detta, vem som är ansvarig för delarna av processen, tidsramar och resultat/kommentarer.

Den jobbsökande kommer överens med arbetscoachen om ett datum för att se över handlingsplanen. Det kommer att vara arbetscoachen inom Supported Employment ansvar att ordna uppföljningsmöte och att se till att den jobbsökande samt andra relevanta intressenter bjuds in. Vid Uppföljningsmötet ska framsteg och åtgärder presenteras, registreras och alternativa strategier skall rekommenderas vid behov.

### Före detta missbrukare

Den arbetssökande ska alltid följa handlingsplanen. Med hänsyn till anställningsmålet bör handlingsplanen bara involvera den arbetssökande och arbetscoachen.

Mer tid kan komma att krävas för denna klientgrupp eftersom det ofta är den första handlingsplanen de har varit involverade i när det gäller att planera för framtiden.

<sup>5</sup> Se bilaga 2: Handlingsplan mall

### Sammanfattning av en yrkesprofil

I många traditionella tjänster för personer med funktionsnedsättning och personer från missgynnade grupper, hålls möten på ett kontor som inte alltid är användarvänligt och som kan vara avskräckande för den jobbsökande. I Supported Employment används en annan strategi. Skälen till detta är antagandet att traditionella möten inte underlättar användarnas medverkan och att man inte får relevant information enbart genom att tala på möten – Processen för den yrkesinriktade profilen är en mycket mer levande, dynamisk och kreativ process som innehåller flera verktyg. Samtidigt som arbetscoachen klargör den jobbsökandes behov, stöder hon/han jobbsökande i att delta i olika relevanta verksamheter. Aktiviteter används som ett verktyg i processen för den yrkesinriktade profilen för att göra det lättare för jobbsökande att fatta beslut om framtida jobb och karriär. Aktiviteterna bör vara jobbspecifika och kan omfatta besök på arbetsplatser, att tala med arbetsgivare, att gå till arbetsförmedlingar, att pröva på jobb, att läsa tidningar, jobbsökande på Internet, intervjuträning etc. Det kan också innebära att arbeta sida vid sida för att prova arbetsuppgifter inför arbete och arbetspraktik. Jobbrelaterade aktiviteter är också ett effektivt verktyg i jobbsöknings processen.

Engagemang i olika aktiviteter under processen för den yrkesinriktade profilen underlättar en reflekterande, tolkande och återkopplande process mellan arbetscoachen inom Supported Employment och den jobbsökande. Processerna kan innebära övningar en och en eller i grupp, eller en kombination av dessa t.ex. att utbyta erfarenheter med jämnåriga. Feedback på rollspel från andra personer i samma situation kan ge värdefull information till jobbsökande som är relevant för ett framtida arbete. Processen bör vara anpassad till individens ambitioner, behov, erfarenheter och förmågor.

#### Tidigare dömda

Under sammanställningen av yrkesprofilen måste både möten en till en och gruppaktiviteter riskbedömas av arbetscoachen. Riskbedömning måste garantera både säkerhet för arbetscoachen och alla andra som kan delta i gruppkonstellationen.

#### Före detta missbrukare

Att arbeta i små grupper/workshops med andra från samma klientgrupp rekommenderas för denna grupp. Att få höra hur andra med liknande problematik, berättar om vägen in på arbetsmarknaden, kan föra med sig något väldigt värdefullt för denna klientgrupp.

## Användbara tips för yrkesprofil:

Denna manual utvecklades av praktiker för praktiker. Därför bör ”Användbara tips” och ”Saker som bör undvikas”, som beskrivs nedan, hjälpa läsaren att dra nytta av författarnas erfarenhet och kunskap:

### Användbara tips:

- *En personcentrerad strategi bör användas för att samla in relevant arbetsrelaterad information*
- *Ge den jobbsökande möjlighet att självständigt delta aktivt i hela processen*
- *Låt den jobbsökande ta beslut*
- *Se över den yrkesinriktade profilen ofta*
- *Arbetscoachen inom Supported Employment måste styras av en etisk kod*
- *Sammanfatta och kom överens om vad som har beslutats*
- *Sekretess är nödvändigt*
- *Gör en handlingsplan, och se över denna ofta*

### Saker som bör undvikas

- *Avslöja inte information som den jobbsökande inte har kommit överens skall berättas*
- *Yrkesprofilen bör inte vara en bedömning*
- *Undvik kommunikation som inte är lämplig för den jobbsökande*
- *Undvik en kontorsbaserad process för yrkesprofilering. Den bör ske i den miljö där den jobbsökande lever och interagerar med andra människor*
- *Undvik att samla in irrelevant information under processen*

## Frågor att reflektera över

Följande frågor är avsedda att initiera ytterligare diskussioner och bör hjälpa utövare och arbetscoach inom Supported Employment att reflektera över sina metoder och synsätt:

- *Under vilka omständigheter kan en sjukdomshistoria vara relevant för ett arbetstillfälle? I vilken situation kan en sjukdomshistoria vara olämplig?*
- *Vem bestämmer vilken information som är relevant under vilka omständigheter?*
- *Vilken typ av information kan du samla från testande av arbete/arbetspraktik?*
- *Om du skulle söka jobb, vilken typ av information om dig själv skulle du ge på en anställningsintervju?*
- *Vad kan konsekvenserna vara av att utelämna information till en arbetsgivare?*

## Relevanta EUSE Ståndpunktsdokument:

- Överenskommelse med klient
- Yrkesprofil
- Jobbsökande
- Stöd på och utanför arbetet
- Arbetspraktikplatser

## Relevanta EUSE manualer

- Överenskommelse med klient
- Jobbsökande
- Stöd på och utanför arbetsplatsen

Bilaga 1: Mall för yrkesprofil

Bilaga 2: Mall för Handlingsplan



## Mall för yrkesprofil

### Personuppgifter

Titel: Herr  Fru  Fröken

Förnamn: \_\_\_\_\_

Efternamn: \_\_\_\_\_

Adress: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Postnummer: \_\_\_\_\_

Födelsedatum \_\_\_\_\_ Personnummer \_\_\_\_\_

Hemtelefon nr \_\_\_\_\_ Mobilnummer \_\_\_\_\_

Email: \_\_\_\_\_

Närstående \_\_\_\_\_

Relation \_\_\_\_\_

Name: \_\_\_\_\_

Adress: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Postnummer \_\_\_\_\_

Kontaktuppgifter vid nödsituationer \_\_\_\_\_

Socialarbetare/kontaktperson (om \_\_\_\_\_

tillämplig ): \_\_\_\_\_

Adress: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Tel: \_\_\_\_\_

Religion/Kultur: (övertväganden som du kan vilja skall beaktas, t.ex. muslim, kristen etc )

\_\_\_\_\_

## Människor som deltagit i nätverket

Namn	Relation till klienten	Organisation (om tillämplig)	Tel nr

## Hälsinformation

<b>Beskriv i korta ordalag individens hälsotillstånd eller funktionsnedsättning</b>
<b>Beskriv inverkan på sysselsättningen, om tillämpligt</b> ( <i>kommunikationsstöd, hjälpmedel, möten, medicinering, etc</i> )
<b>Ytterligare information</b> ( <i>stöd från familj och andra yrkesverksamma, ange kontaktuppgifter</i> )

## SOCIAL OMSORG

Bidrag/Pension	Belopp	Frekvens (per vecka/månad)

## Utbildningshistoria

Datum	Skola/Högskola/Universitet	Kvalifikation er/ Certifikat	Betyg

## Utbildning

Datum	Anordnare av utbildning	Kurs	Kvalifikationer/Certifikat & Betyg

Andra relevanta kvalifikationer och utbildning (körkort, licens för gaffeltruck etc.)



### Yrkeserfarenhet (inklusive arbetspraktik)

Datum	Arbetsgivarens namn och kontaktuppgifter	Yrkestitel	Huvudsakliga arbetsuppgifter	Anledning till att arbetet avslutades

### SOCIALA Intressen

Var vänlig ange några intressen

## Arbetserfarenhet

### Förväntningar på arbete

### Önskad karriär

### Önskan om erfarenhet av att arbeta med (*detaljhandel, catering, IT, data, finanser, lager, sjukhus osv*)

### Föredrar dessa arbetsförhållanden (*heltid/deltid, alla dagar, helger, skift*)

### Arbetsmiljö (*arbeta utomhus/ inomhus, stor/liten arbetsplats, tyst, mycket ljud*)

### Annat (*nära, långt borta, kan resa*)

## PERSONLIGA FÄRDIGHETER OCH FÖRMÅGOR

**ADL-färdigheter** *(ekonomi, tidsplanering, hemmaaktiviteter, användandet av kollektivtrafik etc.)*

**Kommunikationsfärdigheter** *(verbala, lyssnande och skriftliga, förmåga att följa instruktioner mm)*

**Sociala färdigheter** *(socialt samspel, konversationsförmåga, förmåga att hantera sociala situationer)*

**Veckorutiner** *(gå till högskolan, andra aktiviteter etc.)*

**Annat** *(t.ex. avstånd från hemmet, föredraget transportsätt till arbetet etc.)*

**Ytterligare information**

Jobbsökande \_\_\_\_\_ Arbetscoach inom Supported Employment \_\_\_\_\_

Datum \_\_\_\_\_ Datum för utvärdering \_\_\_\_\_

Vad	Hur	Vem (ansvarig)	När	Resultat med kommentar

Jag har tagit del och accepterad denna plan

Jobbsökandes namnteckning \_\_\_\_\_ Arbetscoach inom Supported Employment namnteckning \_\_\_\_\_

# Manual: Jobsökande och arbetsgivarengagemang

## Introduktion

Inom processen för Supported Employment, är jobsökande och arbetsgivarengagemang steg 3 och 4 i denna process som kopplar ihop den jobsökande med potentiella arbetsgivare. En jobsökandes färdigheter och förmågor ses i termer av deras relevans och kraven på den öppna arbetsmarknaden och därför finns det en matchning av jobsökande anställningsbehov med arbetsgivarens behov.



## Varför engagera arbetsgivare?

Om man inte använde bästa praxis i jobsökandesstadierna och stadierna där kontakten och förbindelsen med arbetsgivaren knyts, skulle inte modellen för Supported Employment fungera effektivt. Arbetsgivarna spelar en central roll i möjliggörandet att den jobsökande kan komma in på arbetsmarknaden.

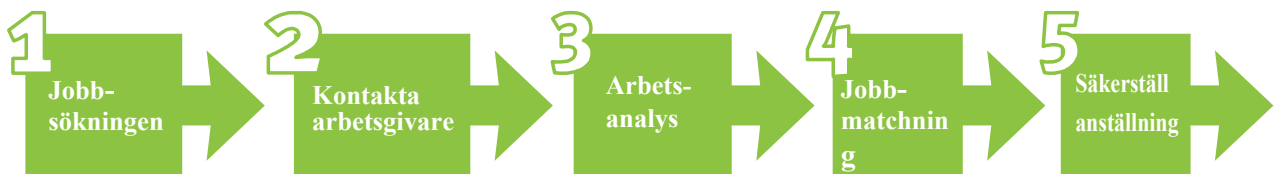
Arbetsgivare bör därför ses som en kund till arbetscoachen för Supported Employment, och som sådan måste deras behov, problem och frågor hanteras på ett effektivt sätt. Processen för arbetsgivarengagemanget kräver att aktören inom Supported Employment är professionell, och alltid uppmärksam på arbetsgivarens behov att genomföra sin affärsdagordning, och att driva sin verksamhet på ett effektivt sätt.

## Process och Metod

Inom processen för jobsökande/arbetsgivarengagemang är följande några av de viktigaste aktörerna och intressenterna.

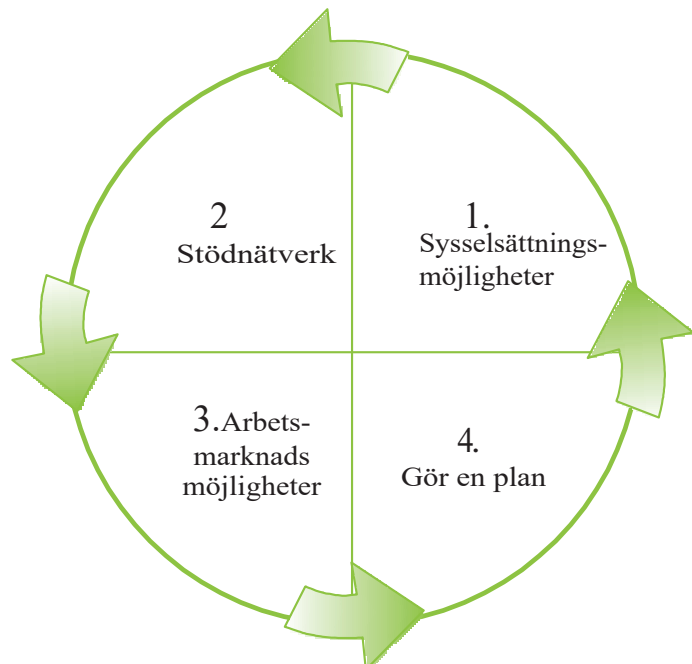
- Jobsökande
- Arbetsgivare
- Arbetscoach
- Andra arbetscoacher inom Supported Employment
- Kollegor
- Finansiärer
- Familjemedlemmar och socialt nätverk
- Supported Employment aktörer

Dessa viktiga aktörer spelar alla roller inom följande flödesschema som beskriver aktiviteterna inom jobsökande och arbetsgivarengagemang:



### 1. Jobsökning

I detta skede har processen för yrkesprofil avslutats. Den jobsökandes meritförteckning är sammanställd, eller är i slutskedet av modifieringarna. Den jobsökandes kompetenser och ambitioner är nu uppenbara, och denna information måste användas för att hitta lämpligt arbete. Realistiska mål beträffande sysselsättning bör upprätthållas av alla berörda parter, samtidigt som man har kvar fokus på individuella jobsökandes önskemål.



Figur 1: Jobsökande process

## Steg I: Sysselsättningsmöjligheter

Tillsammans skall den jobsökande och arbetscoachen inom Supported Employment utforska och bedöma möjligheter till sysselsättning och utsikterna för den jobsökande. Denna del av processen handlar om att analysera informationen från yrkesprofil, och att koppla denna till den jobsökandes potential för anställning. Detta uppnås genom diskussioner med den jobsökande och andra viktiga aktörer, däribland tidigare arbetsgivare och personliga nätverk.

## Steg II: Stödnätverk

Genom diskussioner med de jobsökande och viktiga aktörer, kan det potentiellt tillgängliga stödet undersökas, och ytterligare nödvändigt stödbehov identifieras.

## Steg III Arbetsmarknadens möjligheter

Utforska de befintliga alternativen i den lokala arbetsmarknaden, och även potentialen att skapa och utveckla ytterligare möjligheter. Följande är några förslag att betrakta som potentiella källor för jobb:

- Jobsökandes nätverk
- Nätverk för arbetscoach inom Supported Employment
- Andra organ som sysslar med Supported Employment
- Rekryteringsmässor
- Yrkesverksamma inom rekrytering för privat sektor/yrkesverksamma inom den privata rekryteringssektorn
- Tryckt media - lokalt och nationellt
- TV- och radioreklam
- Företagskataloger
- Handelskataloger
- Spontankontakt via telefon och mail
- Företagsinformation
- Lokala eller nationella myndigheter

### Tidigare dömda

En klients målbrottsdom kan komma att påverka vilken slags anställning hon/han kan få. Om detta händer ska arbetscoachen hjälpa klienten att utforska andra alternativ till anställning där klientens egenskaper passar in. Arbetscoachen och klienten ska komma överens om en plan om hur klientens dom(ar) ska redovisas för en potentiell framtida arbetsgivare.

### Före detta missbrukare

Supported Employment modellen för att arbeta med arbetsgivare är viktig för denna del av processen. Detta kommer att hjälpa planeringen av tillvägagångssättet och avdramatiseringen av de förutfattade idéerna om arbetsgivarna och denna klientgrupp.

### Ungdomar som inte är i utbildning, på praktik eller i anställning

**(N.E.E.T.S)** För denna klientgrupp är det viktigt att en process om informations utlämnande avtalas.

## Steg 1 Gör en plan

Arbetscoachen inom Supported Employment och den jobbsökande ska utveckla, och enas om, en plan för hur man bäst tar kontakt med arbetsgivare och hittar det mest lämpliga jobbet. Detta är en kontinuerlig del i en dynamisk process

### Före detta missbrukare

Som med alla andra klientgrupper kommer endast information som är relevant för arbetsgivaren att utlämnas. Om individers beteende inom denna klientgrupp göra så att det är nödvändigt att utlämna information om deras förflutna missbruk ska det redovisas på ett positivt sätt. Arbetscoachen måste komma ihåg att arbetsgivaren också är deras kunder och att ärlighet är väldigt viktigt. Information från andra professionella som arbetar med denna klientgrupp visar att positiva resultat uppnås om informationen om tidigare narkotikamissbruk deklarerar, då lämpliga stöd finns på plats.

## Steg 2. Kontakta arbetsgivare<sup>1</sup>

När man tar kontakt med arbetsgivare, finns det 5 viktiga delar att förbereda sig inför:

- Informationsinsamling
- Kontakten
- Möte med arbetsgivaren
- Hanterandet av invändningar
- Avtal

### Informationsinsamling

Detta är den grund på vilken alla vidare förhandlingar mellan arbetsgivare och jobbsökande är baserad på. Det är därför viktigt att denna fas av processen genomförs grundligt.

Det är viktigt att den som tar kontakt med arbetsgivaren har samlat all relevant och nödvändig information om arbetsgivaren och dennes verksamhet. Exempel på detta kan vara storleken och strukturen på företaget, vilka som är de centrala beslutsfattarna gällande rekrytering, och vilka typer av jobb de kan erbjuda.

Information om arbetsgivaren kan samlas in på ett antal sätt, däribland internetsökningar, företagsregister, tidningsartiklar, och genom lokala kontakter.

<sup>1</sup> Leach, S. (2002): En Supported Employment arbetsbok - individuell profiloch jobbmactning. Jessica Kingsley Förlag, London och Philadelphia, s. 68ff



**Jobsökande**- Information som är relevant för jobsökarprocessen är till exempel den yrkesinriktade profilen och CV-dokumentet som måste vara tillgänglig både för arbetscoachen inom Supported Employment och den jobsökande. Den jobsökande och dennes arbetscoach inom Supported Employment bör fungera som ett lag och båda bör vara på det klara med vad som gäller beträffande önskemål, färdigheter, ambitioner och behov av stöd för den jobsökande. Denna information kommer att ha samlats in under processen för yrkesprofil, och ha använts för att sammanställa meritförteckningen. Denna information kommer också vara mycket användbar om den jobsökande är skyldig att fylla i ett formulär för arbetsansökan.

### Tidigare dömda

Arbetscoachen kommer att hjälpa klienten att närma sig arbetsgivare för att få praktik, jobb, "jobb tasting" eller volontärarbete. Under individens praktik, arbetslivserfarenhet och/eller volontär arbete så kommer arbetscoachen att övervaka och granska individens utveckling igenom en konsekvent kontakt med arbetsgivaren. Stödet från arbetscoachen kan hjälpa tidigare dömda att få en anställning. Detta kommer att avtalas med klienten.

### Före detta missbrukare

Det är viktigt att arbetscoachen fungerar som en "sponsor", någon som kan garantera klientens beteende snarare än yrkesskicklighet. För att göra detta måste det finnas en hög tillit till den arbetssökande. Förnekelse måste oftast hanteras med stöd av andra professionellt inblandade.

### Ungdomar som inte är i utbildning, på praktik eller i anställning (N.E.E.T.S)

Ungdomarna kan "säljas in" till företag, trots brist på arbetserfarenhet. Detta sker genom att hela Supported Employment konceptet säljs in som en produkt. Informera arbetsgivaren om finansieringsalternativ och regelverk.

SE arbetscoachen måste vara säker på sin sak när hon/han presenterar ungdomens kapacitet. I vissa fall är det viktigt att påpeka att bristen på arbetslivserfarenhet t.o.m. kan verka som en fördel eftersom det kan göra det enklare för individen att integrera sig på arbetsplatsen hos det potentiella företaget.

Praktikplatser kan bidra till att "sälja in" den unge individen till företaget och är en viktig framgångsfaktor för att få denna klientgrupp in i arbetet. Denna grupp måste konkurrera med många andra unga människor, flesta av dem välutbildade, mer erfarna, mer motiverade och utan medföljande bakgrundsproblem. I likhet med den klassiska SE målgruppen är en hel del jobb resultatet av en praktikplats.

## Kontakten

Det är viktigt att målet har identifierats för kontakten/tillvägagångssättet, till exempel att introducera Supported Employment som ett begrepp och att säkra tillfällena till arbete.

Arbetsgivaren kan kontaktas antingen av den jobbsökande, arbetscoachen inom Supported Employment, eller av båda tillsammans. Det är dock viktigt att kontakten alltid sker med den jobbsökandes samtycke.

Potentiella arbetsgivare kan inledningsvis kontaktas med olika metoder:

- *Per brev eller e-post*
- *Per telefon*
- *Oannonserade besök (ibland kallat "spontan-besök")*
- *Genom referens av en person eller en organisation som är känd för arbetsgivaren*
- *Genom att hålla en presentation för en arbetsgivarorganisation eller grupp*

Det finns ett antal möjliga typer av material för PR/marknadsföring som är användbara när man kontaktar arbetsgivarna:

- *Visitkort*
- *Broschyrer – det är viktigt att ha en separat broschyr för arbetsgivare*
- *Vitsord från arbetsgivare*
- *Relevanta artiklar i media*
- *DVD, eller en länk på din hemsida till en video*

De mer formella metoderna för att hitta arbeten bör också beaktas, och jobbsökande bör uppmuntras att ta kontakt med arbetsgivare direkt. De formella metoderna för jobbsökande inkluderar att fylla i formulär för arbetsansökan, brevskrivande till arbetsgivare som svar på platsannonser, skriva brev i form av spontanansökningar, samt skicka in meritförteckningar till arbetsgivare.

## Tidigare dömda

Arbetscoachen kan hjälpa och stödja den enskilde att följa de vanligare metoderna att hitta jobb på, till exempel att hitta lediga arbetsplatser, hitta ansökningshandlingar, fylla i blanketter, förbereda sig för arbetsintervjuer, intervjuteknik etc. När arbetscoachen ger stöd till individen utvecklas individens jobbansöknings färdigheter så att de får tillräckligt med självförtroende så att de kan gå vidare med flera jobb i framtiden.

Om de formella metoderna för rekrytering och urval inte lyckas kan klienten och arbetscoachen undersöka praktik och volontärarbete som en alternativ metod för att få värdefull arbetslivserfarenhet och yrkeskompetens samt att visa arbetsgivare sina färdigheter och förmågor så att när lediga arbetsplatser uppstår så är arbetsgivaren medveten om klientens kompetens. Arbetsgivarna kommer också att kunna ge en referens för den enskilde för andra arbetstillfällen

### **Före detta missbrukare**

Jobb Coachen deltar inte direkt i jobbintervju med denna klientgrupp. Dock bör hon/han vända sig till företagen i syfte att redogöra för arbetsgivarna om den specifika situationen och undvika förnekelse på grund av fördomar.

### **Ungdomar som inte är i utbildning, på praktik eller i anställning (N.E.E.T.S)**

Arbeta mer noggrant med jobbanalysen. Arbetsgivarna måste ges möjligheter att klargöra krav och förutsättningar för att nå anställning. Detta kommer att utvecklas ytterligare i handlingsplaner.

### **Att slutföra ifyllandet av ett formulär för att söka arbete**

Det är viktigt att läsa instruktionerna noga, och att träna på en kopia av formuläret eftersom det är viktigt att inte göra några misstag på originalansökan. Att läsa arbetsbeskrivningen och arbetsannonsen kommer också att ge den jobbsökande, och arbetscoachen inom Supported Employment, en insikt om vilka kompetenser och kvaliteter som arbetsgivaren är ute efter, och vad jobbet handlar om. Det är också viktigt att se till att stavningen och grammatiken är korrekt, samt att den jobbsökandes handstil är tydlig och lättläst; maskinskrivna kopior är också särskilt välkomna av arbetsgivare. Om den jobbsökande har erfarenheter som är relevanta för jobbet så skall detta nämnas, och upprepas om så skulle behövas. Dessutom skall erfarenheter som har erhållits av arbete och överförbara kunskaper också nämnas. Alla frågor skall besvaras fullständigt, och det är olämpligt att skriva ”se bifogad meritförteckning” i något avsnitt.

Genom att behålla en kopia av det ifyllda formuläret, kan den jobbsökande förbereda sig för intervjun med kunskap om de svar som redan lämnats till arbetsgivaren. Det är också viktigt att behålla en kopia av arbetsplatsannonsen och arbetsbeskrivningen.

## Tidigare dömda

Beroende på varje lands brottmålsdom lagar och föreskrifter kanske arbetsgivaren får ställa en fråga om domar eller så får de inte det. Detta betyder inte att de inte kan ställa frågor eller utföra kriminella kontroller innan personen erbjuds en anställning.

Om en arbetsgivare inkluderar en fråga om brottmålsdomar i ansökan ska klienterna svara på frågan om det är obligatoriskt enligt straffrättsliga regler. Varje stat har sina egna regler och Supported Employment organisationen bör vara medvetna om de regler och informera individen om dem.

“Northern Ireland Association for Care and Resettlement of Offenders” (NIACRO), en volontär organisation som har över 35 års erfarenhet med att jobba inom detta område rekommenderar att individen i fråga deklarerar deras brottmålsdom och även lämnar ett separat uttalande om deklARATIONEN av brottmålsdomen. Detta kan ge individen en chans att deklarerar sin brottmålsdom på det bästa sättet som är möjligt och även berätta för den potentiella arbetsgivaren om vad den lärt sig av erfarenheten. Vägledningen som ges av NIACRO i deras ”Engaging the Employer – A Best Practice Guide” ([www.niacro.co.uk](http://www.niacro.co.uk)) säger att uttalandet bör placeras i ett separat kuvert och märkas med ”PRIVAT OCH KONFIDENTIELLT” och bör adresseras till den HR ansvariga eller annan passande person. NIACRO rekommenderar att uttalandet om deklARATIONEN bör innehålla information om:

- *Varför individen blev dömd och vilket straff hon/han fick*
- *De speciella omständigheterna kring domen*
- *Hur omständigheterna har förändrats*
- *Om någon lärdom kan hämtas ur erfarenheten*
- *Positiva följder och ansvar som är en följd av domen*
- *Individens ärlighet vad det gäller att deklarerar domen*

Om en arbetsgivare inte inkluderar en fråga om brottmålsdomar i ansökningsblanketten betyder det inte att de inte kommer att ställa ytterligare frågor om fällande domar, de kanske bara har en annan process i ett senare skede.

## Brev

Brev skickas vanligtvis som en introduktion till CV eller arbetsansökningsblanketten. De kan lyfta fram den aspekt av CV/jobbsökningen som är mest relevant till arbetsgivaren, oavsett om det är tidigare anställningar eller utbildning. Brevet skall innehålla referensnumret till det sökta arbetet eller arbetstiteln (om tillämpligt) och struktureras enligt följande:

- *Första stycket - Introduktion och anledningen till att brevet skrivs*
- *Andra stycket - ange kort det innehåll i CV eller ansökan som belyser den sökandes lämplighet för arbetet och nämn att CV eller arbetsansökningsblankett bifogas*
- *Sista stycket - Den jobbsökande skall ange att han eller hon är tillgänglig för intervju*

Brev kan också sändas spekulativt när ett jobb inte har annonserats, och strukturen bör vara ungefär densamma som beskrivs ovan. Viktigast är det första intrycket som bör fånga läsarens uppmärksamhet, och uppmuntra denne att vilja träffa den jobbsökande.

### Före detta missbrukare

Man måste ta hänsyn till den bredare miljö bakgrunden som denna klientgrupp kommer ifrån när de placeras till vissa jobb för att undvika att placera dem i det som skulle kunna uppfattas som en risksituation, t.ex. uppenbara platser där droger och/eller alkohol är lätt tillgängliga d.v.s. pubar/klubbar.

## Att sätta ihop ett Curriculum Vitale – CV

Syftet med en CV är att få arbetsgivaren att vilja träffa den jobbsökande för att diskutera dennes lämplighet att bli anställd. Ett CV bör presenteras på ett tydligt och relevant sätt; det ska vara snyggt maskinskrivet och skall inte vara längre än 2 sidor. Den bör innehålla information inom följande områden:

- Personuppgifter
- Anställningar med tidsuppgifter
- Utbildningsmeriter & praktiska erfarenheter
- Viktiga färdigheter
- Intressen
- Referenser

Både anställningshistorien och utbildningarna bör ställas upp i omvänd kronologisk ordning, och det område som har det starkaste försäljningsargumentet för den jobbsökande skall presenteras efter ”Personuppgifter”, oavsett om det är anställningshistorien eller utbildningar.

Det kan vara fördelaktigt att skraddarsy ett CV för att anpassa det till det sökta arbetet, och frågan om huruvida man skall ta upp handikappfrågor med arbetsgivaren bör övervägas. För att visa upp en professionell image bör följande undvikas på ett CV:

- Onödiga personliga detaljer
- Negativ information
- Ovidkommande detaljer
- Tiden när man inte gjort något
- Osanningar

### **Möte med arbetsgivaren**

Den etapp då mötet med arbetsgivaren sannolikt kommer att inträffa, antingen genom att en arbetscoach inom Supported Employment besöker en arbetsgivare för att diskutera en jobbsökande eller sin egen aktör inom Supported Employment; eller genom en jobbsökande beviljas en anställningsintervju eventuellt efter inlämnandet av endera ett CV, ett arbetsansökansformulär, eller ett brev till arbetsgivaren.

Under hela diskussionen med arbetsgivaren skall man alltid framhäva hur funktionerna inom Supported Employment kan gynna deras företag. Detta innebär att visa de affärsmässiga argumenten för att välja Supported Employment vid rekrytering av personal, speciellt att man sparar tid och pengar i rekryterings- processen.

Presentationen kan ta sig olika uttryck, från ett personligt möte med nyckelperson i företaget eller en formell presentation inför en grupp intresserade i ett företag. Oavsett formen, skall man alltid förbereda, presentera och förhålla sig på ett professionellt sätt.

Under hela kommunikationsprocessen skall man vara medveten om behovet av att diskutera med arbetsgivaren om hur tjänsten Supported Employment kan uppfylla arbetsgivarens behov, med tanke på förmågan hos den potentiella jobbsökande och alla farhågor som någondera parten kan ha.

Under all kommunikation med arbetsgivaren, skall man komma ihåg att använda affärsspråk och inte jargongen man använder inom Supported Employment. Till exempel bör uttryck som ”profilering”, ”naturligt stöd”, ”jobbmatchning” och ”skapande av arbetsuppgifter som passar individen” etc. undvikas.

**Planeringen** bör ta hänsyn till arbetsbeskrivningen, annonsen och personspecifikationen (om sådan finns). Analysera de viktigaste arbetsaktiviteterna och gör anteckningar rörande de relevanta erfarenheterna och bakgrunden som den jobsökande har. Fundera på om det finns några aktiviteter eller uppgifter som kan räknas som överförbara färdigheter. Man skall bekanta sig med företagets bakgrund, kultur och vilka tjänster eller produkter som de interagerar med. Planera hur den jobsökande ska komma till platsen för intervjun, och planera för att anlända runt 10 -15 minuter innan intervjun.

**Förbered** dig för intervjun genom att ta reda på vilken typ av kandidat de letar efter och vilka frågor som kommer att ställas. Det är inte alltför svårt att avgöra vilken typ av intervjufrågor som kan uppstå och även om det inte är möjligt att vara 100 procent korrekt, kan jobsökande/arbetscoachen inom Supported Employment bli förvånad över hur mycket de kan förutsäga eventuella frågor. Gå igenom ansökan/CV och se till att den jobsökande är trygg med informationen om sina anställningsförhållanden, datum, arbetshistoria och erfarenheter. Öva på några frågor och svar och kom på en eller två frågor som kan ställas till intervjuaren. Det kommer alltid att finnas ett fåtal diskussionsämnen som den jobsökande kan vilja nämna. Förbered därför den jobsökande att se till att dessa positiva aspekter nämns under intervjun. De kommer att sätta den jobsökande i ett bra ljus eller de kan visa dennes förmåga eller iver att göra jobbet. Utarbeta olika strategier för att garantera att du nämner dem alla.

**Presentationen** kommer att bli så mycket enklare om den jobsökande har planerat och förberett sig. Det första intrycket räknas, säkerställ därför att den jobsökande klär sig väl, och är ordentlig, ren och välvårdad. Var medveten om att alla som den jobsökande kommer i kontakt med - exempelvis receptionist, sekreterare, administrativ personal - kan ha inflytande på urvalsprocessen. Uppmuntra den jobsökande att le, att sitta ordentligt, och presentera en positiv hållning. Håll ögonkontakt och svara på frågorna samtidigt som man fortsätter att ge ett positivt, vänligt och entusiastiskt intryck.

### Tidigare dömda

I denna grupp kan en brist på förtroende/för stort förtroende vara ett stort problem, speciellt i intervju situationer. De har ofta den kompetens som krävs, men övermannas av rädslan för avisande, deras tidigare historia måste behandlas för att säkerställa fortsatt deltagande i processen. Arbetscoachen kan hjälpa till med förberedelser inför arbetsintervjun eller mötet med arbetsgivaren.

### Före detta missbrukare

Självförtroende är extremt viktigt i intervju situationer, många i denna klientgrupp måste ha extra stöd för att bygga upp deras självförtroende då många i denna grupp har väldigt dålig självkänsla. Att förbereda denna klientgrupp för hur man hanterar förnekelse är väldigt viktigt i detta kritiska läge.

### Ungdomar som inte är i utbildning, på praktik eller i anställning (N.E.E.T.S)

Arbetscoachen måste se till så att varje klient inte bara har rätt klädsel för att möta arbetsgivaren utan också kunskapsbasen om alla anställningsrelaterade frågor, till exempel kunskap om fackföreningarna, hur man fyller i blanketter, information om försäkringskassan och arbetsförmedlingens lagstiftning.

## Handikappfrågor på en anställningsintervju

Alla har inte förmågan att planera, förbereda och presentera sig inför intervjuer. Den jobbsökandes förmåga/funktionsnedsättning kommer att ha en direkt inverkan på hur långt arbetscoachen inom Supported Employment kan stödja den jobbsökande med sina färdigheter inom jobbsökande/arbetsintervjuer. Det är viktigt att en jobbsökande har en medvetenhet om problemen med sitt handikapp och en förståelse för sina möjligheter och begränsningar. Jobbsökande bör också vara medvetna om vilka stöd som finns tillgängliga för dem och hur detta stöd kan fås. Dessutom måste arbetscoachen inom Supported Employment vara medveten om behoven av stöd, vägledning och utbildning för den jobbsökande.

Viktiga områden som arbetscoachen ska vara trygg i är hur de olika delarna i informationen om Supported Employment kan hjälpa den jobbsökande att förbereda sig inför en anställningsintervju:

- Har den jobbsökande de kompetenser som krävs för att fullt ut förbereda sig för intervjun? Är det något den jobbsökande behöver lära sig?
- Är byggnaden tillgänglig för handikappade?
- Kan personen resa självständigt till platsen för intervjun?
- Vilka frågor är det troligt att en arbetsgivare kan ställa om handikappfrågor, och vilka frågor kan ge anledning till oro?

För de flesta människor kan en anställningsintervju vara en skrämmande upplevelse, särskilt när självförtroendet är lågt och erfarenheten av arbete är begränsad. Att öva på intervjuteknik och rollspel kan hjälpa, och stora mängder stöd och uppmuntran kan öka självförtroendet. På grund av funktionsnedsättning kanske inte personen ifråga har god kommunikationsförmåga, och kanske inte kan styra sin hand/ benrörelser. Kontakt med arbetsgivaren före eller efter intervjun kan vara användbart, eller till och med nödvändigt.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> För mer användbara tips hur du kan hjälpa den jobbsökande att förbereda sig för intervjun Se även Ryan, DJ (2004): Sök jobb Handbok för personer med funktionsnedsättning, 2: a upplagan. Jist Works, Indianapolis, s. 161-194



### Tidigare dömda

En intervju kan vara en skrämmande upplevelse för en person, men för en tidigare dömd kan rädslan och osäkerheten för att berätta om en fällande dom kännas ännu värre. Förberedelse är viktigt och Jobb Coachen kan hjälpa sin klient genom att hjälpa dem att:

- *Gå igenom arbetsbeskrivning och persons kunskap för att säkerställa att de har de färdigheter och kvalifikationer som krävs*
- *Identifiera frågor som kan ställas och förbereda svar*
- *Öva intervjuteknik med hjälp av rollspel*
- *Självförtroende och avkopplings tekniker i förberedande syfte*
- *Praktiska frågor - det vill säga hur klienten kan ta sig till intervjun, transport, restid och utseende.*

Arbetscoachen kan kontakta arbetsgivaren i förväg för att berätta om individens fällande dom, med tillåtelse från klienten.

Under intervjun bör arbetsgivaren fokusera på kompetensen och kraven för jobbet men de kan komma att ställa frågor om klientens fällande dom(ar). Klienten bör förbereda sig för detta och bör ta sitt dokument om domen med till intervjun och ge detta till den/de som utför intervjun att öppna efter att de har valt den person som får tjänsten. I detta skede kan de kräva ytterligare information innan ett beslut fattas.

### Före detta missbrukare

När man jobbar med denna klientgrupp så finns det goda förutsättningar av tidigare skapat arbetet med Mångfalds Arbetsprogrammet som kan ge stöd i att krossa barriärer och motbevisa förutfattade meningar som kan komma att finnas mot dessa individer. Ett systematiskt sätt att arbeta med både offentliga och privata organisationer bör utformas på ett geografiskt sätt i ett förberedande syfte för att hitta jobb till denna klientgrupp.

### Att hantera invändningar

Var beredd på invändningar från arbetsgivaren eftersom det är möjligt att bli avvisad. Ta aldrig ett avvisande personligt. I verkligheten kan en arbetsgivares bristande kunskap och bristande medvetenhet om jobsökande som är föremål för Supported Employment göra arbetsgivaren orolig för att engagera sig i Supported Employment. Genom att beskriva den jobsökandes problem och hantera dem på ett professionellt sätt, kan de flesta invändningar hanteras. En bra aktör inom Supported Employment kan erbjuda utbildning till personalen på arbetsplatsen, ge råd och vägledning i frågor som rör sysselsättning och handikapp.

### Tidigare dömda

SE jobb coachen bör uppmuntra klienter att be om feedback från arbetsgivaren om de misslyckas på intervjun. Detta är en konstruktiv och användbar metod för att hjälpa till att förbereda för kommande intervjuer. Dessutom kan det vara en möjlighet för Supported Employment organisationen att diskutera med arbetsgivaren om sina rekryterings- och urvalsmetoder för att anställa tidigare dömda. SE arbetscoachen kan också erbjuda utbildning för att anställa tidigare dömda samt främja positiv praxis att anställa tidigare dömda.

### Före detta missbrukare

Det är viktigt att SE Arbetscoachen identifierar sina egna fördomar om specifika företags syn på denna klientgrupp som kan influera klienten, som kan komma att göra det svårt att närma sig företagen. Det måste också beaktas att de arbetsgivande organisationerna består av människor som ofta kan vara inblandade i ett innovativt projekt som agerar i ett socialt sammanhang, med syfte att bekämpa diskriminering och utestängning från samhället och arbetsplatsen för många medlemmar av samhället. Genom att etablera kontakt med ett företag utvecklas en relation med dem. Då kan man ge information och råd för att hjälpa till med rekrytering och urval, introduktion, karriärutveckling och utbildning av kunder.

### Avtal

Se till att målet för mötet uppnås, och om det finns åtgärder som skall vidtas - görs det en överenskommelse med den potentiella arbetsgivaren. Exempel på detta kan vara:

- *Arbetsgivare kommer att informera om lediga platser i framtiden, då de uppkommer*
- *Arbetsgivaren kommer att möta dig för att utforska och granska utbudet av arbetstillfällen i deras företag för att se vilka möjligheter som kan vara lämpliga*
- *Att komma överens om kontakt i framtiden när det gäller ömsesidigt fördelaktiga möjligheter*
- *Att komma överens om nästa steg i matchandet av en jobbsökande med ett befintligt arbetstillfälle.*

### Arbetsplatsanalys

När ett lämpligt arbete har identifierats, genomförs en arbetsplatsanalys för att avgöra den kompetens som behövs. Arbetsplatsanalysen bör omfatta:

- Arbetsuppgifter
- Uppgiftsanalys
- Viktiga egenskaper hos jobbet - fysiska, kognitiva, emotionella, miljömässiga, etc.
- Nödvändig produktivitet
- Kvalitetsstandarder som måste uppfyllas
- Tillgänglig lön
- Arbetstid i timmar / dagar

- Arbetets handikapptillgänglighet
- Hälsa- och säkerhetsaspekter
- Arbetsplatsens miljö
- Sociala aspekter för arbetsplatsen
- Möjligheter att ge stöd på jobbet
- Potential för att organisera ett naturligt stöd
- Transport till och från arbete

Arbetsplatsanalysblanketten används sedan som en grund för att matcha en jobsökande till jobbet. Detta är ett "levande dokument" och det kan vara öppet för förändringar beroende på kraven från arbetsgivaren.

### Tidigare dömda

En del av den information som krävs för Jobb analysen såsom arbetsuppgifter, uppgiftsanalys och arbetsplatsanalys kan vara områden som inte har tänkts över för denna klientgrupp. Hursomhelst så kan det hjälpa en del klienter med detaljer av skyldigheter och uppgifter som krävs och i vilka typer av miljöer som de arbetar i. Det finns inga arbetsplatser som har likadana uppgifter, exempelvis de uppgifter och skyldigheter man har i en stor mataffär jämfört med de som man har i en liten butik. Ju mer informerade klienten är om sina arbetsuppgifter innan de börjar desto bättre blir deras jobb, praktik eller volontärarbete.

## 4. Jobbmatching

För att avgöra om det är en god matchning mellan den jobsökande och det faktiska jobbet bör följande beaktas:

- Kan den jobsökande fullgöra uppgifterna, eller finns det ett behov av att anpassa arbetet eller ge utbildning?
- Återspeglar jobbet den jobsökandes ambitioner?
- Kommer hjälpmedel och/eller anpassningar att behövas, kan de organiseras/finansieras?
- Är den jobsökande tillgänglig för den tid som krävs av arbetsgivaren?
- "Passar" den jobsökande på arbetsplatsen?
- Har den jobsökande accepterat konsekvenserna vad gäller ersättning?

- Vad är den förväntade framtiden för jobbet, är det tillfälligt, långsiktigt eller permanent?
- Kan den jobbsökande uppfylla förväntningarna från arbetsgivaren, och behövs det en period av yrkespraktik för att klargöra detta? I vissa fall kan arbetsprovning eller en praktik vara användbara och givande aktiviteter för både den jobbsökande och arbetsgivaren.
- Är stöd tillgängligt när det behövs av både jobbsökanden och arbetsgivaren?
- Finns det behov gällande transporter och tillgänglighet som måste åtgärdas?

En period av praktik kan pågå under ett antal veckor, medan en period av arbetsprovning eller arbetsskuggning skall vara mellan en dag och en vecka. Tidsperioden och ansvarsfördelningen mellan jobbsökande, arbetsgivare och arbetscoach måste godkännas i förhand.

### Tidigare dömda

Se till att individen är realistisk när hon/han bestämmer sig för en arbetsplats. Att utelämna domar och riskbedömning är dumt redan under praktikstadiet.

Praktikplats och arbetserfarenhet rekommenderas för denna klientgrupp.

SE arbetscoachsens jobb är att hjälpa sina klienter att göra realistisk karriärs val för att säkerställa att det finns ett jobb som överensstämmer med klientens mål. Klientens fällande dom(mar) kan komma att påverka och begränsa yrkesvalen och kan t.o.m. komma att påverka praktiken. Jobb Matchningen är viktig del i att försäkra en bra arbets placering och arbetstillfälle eftersom det möter kraven för både arbetsgivaren och klienterna.

Provjobb, praktik och volontärarbete är ofta en säker väg till anställning för denna klientgrupp. Dessa metoder kommer att visa för arbetsgivaren om klienten kan utföra uppgiften och hur de passar in i en organisation.

## 5. Säkerställandet av anställningen

När man lyckats i jobbmatchningen bör man komma överens om och förtydliga ansvar och förväntningar:

- Arbetstider och lön
- Utformningen av stöd, och vem som kommer att ge stödet
- Produktiviteten som förväntas
- Kvaliteten som förväntas
- Ansvarsområdena för arbetsgivaren, kollegor, den jobbsökande och arbetscoachen inom Supported Employment i förhållande till de stödbehov som krävs
- Ett prövningsförfarande kan identifieras för att säkerställa fortsatt framgång i jobbmatchningen

- När detta avtal har slutförts upprättas ett anställningsavtal, som undertecknas av både den jobsökande och arbetsgivaren. Det kan också vara bra att ha en informell överenskommelse mellan arbetsgivaren/klienten och aktören inom Supported Employment i förhållande till vilket stöd som ska ges.

### Tidsskalor

Det är mycket svårt att tillämpa en tidsskala på någon aspekt inom processen för Supported Employment. Det är dock viktigt att ha planerade kontrollpunkter för att säkerställa att framsteg görs. Varje process är individuell, och den första utvärderingen bör äga rum senast en månad efter arbetets startdatum, och då kan man komma överens om datum för ytterligare kontroller. Även om man skall acceptera det faktum att det inte finns några definierade tidsramar, är det viktigt att hitta ett jobb så snabbt som möjligt, men detta beror mycket på följande faktorer:

- Tillgången på lämpliga arbeten
- Antalet andra människor som letar efter liknande jobb
- Huruvida den jobsökande vet vilken typ av jobb som han eller hon vill ha
- Arbetsbördan för arbetscoachen inom Supported Employment
- Det sociala välfärdssystemet
- Frågor som rör tillgänglighet
- Den sociala medvetenheten hos arbetsgivare
- Det stöd som finns tillgängligt för den jobsökande, utanför nätverket för Supported Employment
- Transportmöjligheterna

### Tips för effektivt jobsökande och arbetsgivarengagemang

Denna manual utvecklades av praktiker för praktiker. Därför bör de nedan angivna ”Användbara tips” och ”Saker som bör undvikas” hjälpa läsaren att dra nytta av författarnas erfarenheter och kunskaper

#### Användbara tips:

- Lär känna och engagera den jobsökande
- Se alltid till att få den jobsökandes samtycke till att låta dig fortsätta processen
- Ha alltid den jobsökande i centrum av processen
- Se till att du känner den potentiella arbetsgivaren
- Uppmuntra arbetsgivare med erfarenhet av Supported Employment att prata med andra arbetsgivare
- Se till att varje person som deltar har en klar bild av sin roll
- Om den jobsökande samtycker till det, involvera familjen
- Skaffa dig kunskap om alla incitament och stödsystem som finns tillgängliga för arbetsgivare, och var medveten om hur de påverkar både jobsökande och arbetsgivare

- Var ärlig mot den jobsökande och arbetsgivaren vad gäller det stöd som behövs och vad som kan ges
- Gör alltid vad du lovar och håll tidsgränser
- Se till att stöd alltid finns tillgängligt när det behövs
- Visa en professionell inställning i alla lägen, och håll en bra standard på PR-material, visitkort, broschyrer etc.
- Håll dig uppdaterad med information om de jobb som annonseras
- Om möjligt, stöd den jobsökande att utföra sitt jobsökande självständigt

### Saker som bör undvikas:

- Hårdsälj inte den jobsökande, arbetsgivaren eller tjänsten
- Lämna inte den jobsökande, arbetsgivaren eller kollegorna utan stöd
- Anta inte något om vare sig den jobsökande eller arbetsgivaren
- Överbeskydda inte den jobsökande
- Samarbeta inte med arbetsgivare som inte kan erbjuda lämpliga arbetsplatser eller lämpliga arbeten
- Låt inte processen vara viktigare än den jobsökande

### Frågor att fundera över

Följande frågor är avsedda att initiera ytterligare diskussioner, och bör hjälpa utövare och arbetscoach inom Supported Employment att reflektera över sina metoder och synsätt:

- Är det bättre att ha en särskild ”Arbetsökare” som specifikt arbetar med att hitta jobb, och ha annan personal för att stödja den jobsökande - eller borde arbetscoachen utföra båda rollerna?
- Vilka är begränsningarna i arbetscoachens roll i olika skeenden av jobb sökandet, arbetsgivarengagemang och vad är faran i att begränsa sig?
- Vilka frågor skall beaktas när man beslutar om att följa med en jobsökande till en anställningsintervju hos en blivande arbetsgivare?
- Vilka är de färdigheter som krävs för att en ”arbetsökare” skall vara effektiv i att hitta arbeten?
- Hur ser en bra arbetsgivare för Supported Employment ut?
- Vilka är fördelarna och nackdelarna med att utveckla ett arbetsgivarnätverk?
- Vilka är de möjliga inlärningsaspekterna för den jobsökande, och hur säkerställer man dem?

## Relevanta EUSE Ståndpunktsdokument

- Jobsökande
- Stöd på och utanför arbetsplatsen
- Att arbeta med arbetsgivare
- Stöd för arbetsgivare
- Praktikplatser

## Relevanta EUSE Manualer:

- Yrkesprofil

## Manual

### Stöd på och utanför arbetet

#### Introduktion

Alla behöver stöd vid start av ett nytt jobb. Tillhandahållandet av bra stöd på och utanför jobbet är avgörande för att många personer med funktionsnedsättning eller andra missgynnade och marginaliserade grupper skall kunna få och behålla en anställning på den öppna arbetsmarknaden.

Stöd på och utanför arbetet är det femte av 5 steg i Supported Employment. Effektivt stöd på och utanför jobbet är en av de centrala delarna för Supported Employment som gör att den skiljer sig från traditionella arbetsförmedlingsupplägg. Forskning har visat att arbetsplatser med stöd är mer stabila än arbetsplatser utan stöd för personer med funktionsnedsättning<sup>1</sup>.



<sup>1</sup> Doose, S. (2007): Unterstützte Beschäftigung - Berufliche Integration auf Lange Sicht. Le- benshilfe Verlag, Marburg 1



Stöd på och utanför arbetet gäller vid introduktionen på ett nytt jobb och för att behålla en anställning. Stödet utformas beroende på klientens behov. Vissa människor behöver stöd för att lära sig en ny uppgift på företaget och föredrar att ha en arbetscoach regelbundet på arbetsplatsen. Andra behöver stöd för att ta över en ny yrkesroll eller att ta itu med problem gentemot kollegor och föredrar att få stöd i arbetet utanför arbetsplatsen.

Arbetscoachen bör i samråd med klient, arbetsgivare, kollegor och andra berörda i klientens närhet definiera lämplig typ och nivå av stöd. Detta bör göras regelbundet för att säkerställa att stödet är effektivt och positivt. Det är viktigt att arbetscoachens roll är tydlig och öppen för alla inblandade personer.

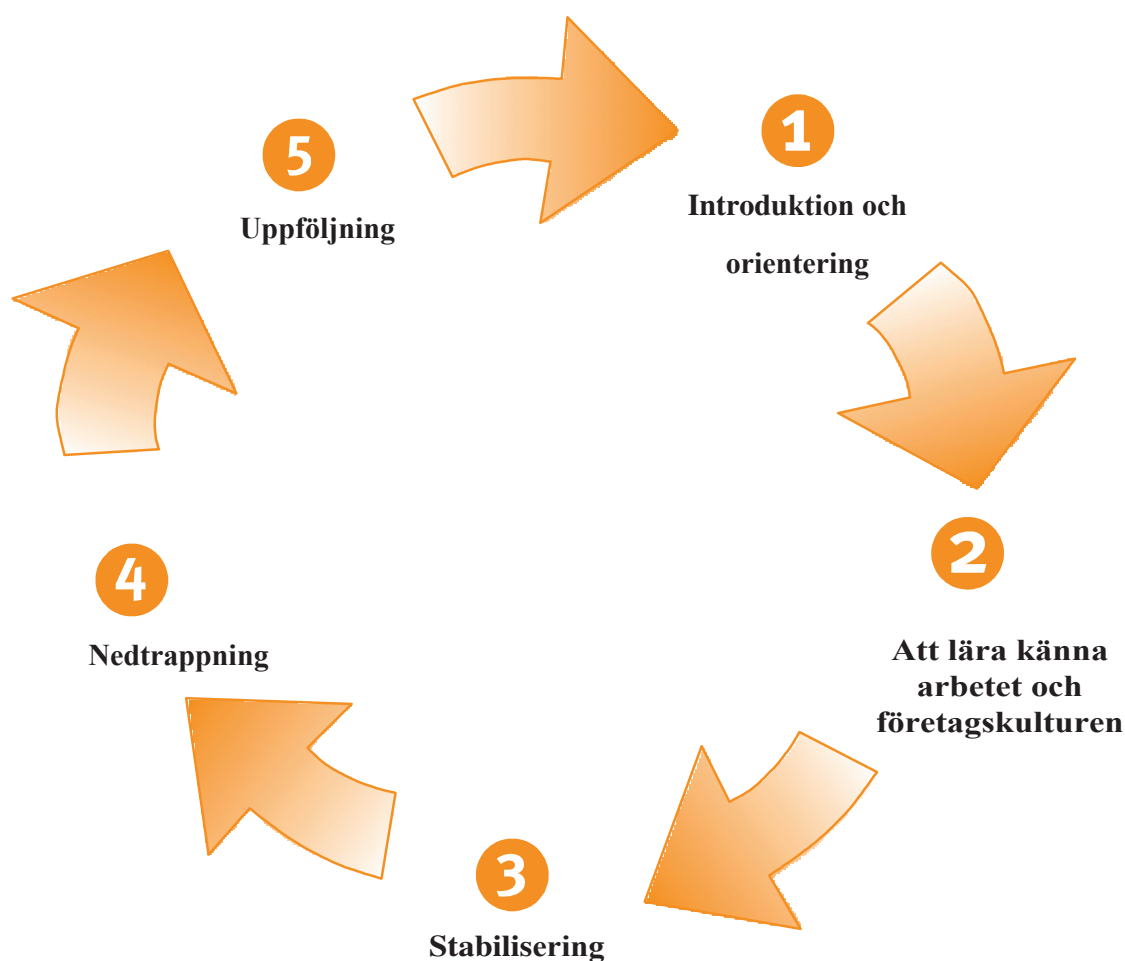
Var och när stöd bör ges, och av vem, är beroende av de anställdas behov och arbetsgivarnas resurser. Det naturliga stödet som kan ges av arbetsgivaren varierar. Arbetscoachen bör endast ge stöd på jobbet när det naturliga stöd som finns inom företaget är otillräckligt för att tillgodose behoven hos klienten. Detta gäller även stöd som ges utanför arbetsplatsen. Arbetscoachen ansvarar för att berätta om andra professionella som kan hjälpa till med ekonomiska, familje, språkproblem, mental hälsa etc.

Förutom att stödja Klienten ska arbetscoachen ge stöd till kollegor och chefer på företaget. Denna form av stöd kan hjälpa kollegorna att utbilda och stödja den nya kollegan och arbetsgivaren att göra företagets rutiner tillgängliga för personer med funktionsnedsättning eller andra missgynnade och marginaliserade grupper. Effektiv Supported Employment tar hänsyn till företagets behov av vägledning gällande anpassningar och förändringar som underlättar att framgångsrikt anställa personer med olika förmågor.

När man har bestämt sig för hur stödet skall utformas bör det dokumenteras i en individuell handlingsplan där det är tydligt vem som ansvarar för vad och när det ska vara gjort. Planen ska godkännas av alla inblandade parter. Planen bör ses över och uppdateras regelbundet enligt den anställdes utveckling och nuvarande behov.

## Process och metod

Följande modell visar åtgärder som föreslås för att ge bra stöd till en anställd med funktionsnedsättning eller andra missgynnade och marginaliserade grupper. Under hela arbetsprocessen måste arbetscoachen inom Supported Employment vara medveten om att hela utformningen av stöd är beroende av klient, kollegor och arbetsgivares behov.



Figur 1: *Processen för stöd i arbetet*

### **Tidigare dömda**

Att erbjuda jobbsupport på och utanför arbete kan vara ett nytt koncept för denna klientgrupp. Vanligt stöd från organisationer slutar oftast när klienten uppnått anställning. Det kan vara en väldigt kritisk tid för klient och arbetsgivare/kollegor. Därför är mycket ”naturligt” stöd från kollegor, familj, stödperson och vänner utanför arbetsplatsen viktigt. SE arbetscoachen bör också fortsätta att ge stöd både under och, om nödvändigt, efter jobbet. Om klienten vill att stödet ska fortsätta så ska stödet diskuteras med klienten. Hur stödet ska utformas och under vilka förutsättningar. Om det ska finnas stöd under arbetstiden eller efter är beroende på vad som passar bäst. Arbetsgivarna kräver också fortgående stöd, och SE arbetscoachen bör fortsätta erbjuda stöd till arbetsgivaren men ska inte ta över arbetsgivarens roll.

### **Före detta missbrukare**

Med denna klientgrupp är det inte nödvändigt för SE arbetscoachen att gå till företaget för att utbilda den nyanställde. Naturligt stöd från arbetsplatsen och omgivningen rekommenderas istället. Denna metod har visat sig vara effektivt för social integration på arbetsplatsen och för att förebygga återfall.

### **Ungdomar som inte är i utbildning, på praktik eller i anställning (N.E.E.T.S)**

Den holistiska inställningen är viktig. Tydliga parametrar för ansvar inom områden av stöd mellan arbetsgivaren och SE arbetscoachen måste identifieras mycket tidigt.

Alla aktörers del i handlingsplanen är särskilt viktig för denna klientgrupp. Detta gör det möjligt för ungdomar att inse och förstå de åtgärder som vidtagits.

## 1. Introduktion och orientering

Introduktions- och orienteringsfasen börjar när den anställde börjar arbeta på företaget. Målet med denna fas är att klienten skall introduceras för kollegor och handledare på arbetsplatsen. Klienten blir informerad om sina förväntade arbetsuppgifter och om viktiga aspekter på arbetsplatsen. I slutet av denna fas skall det formuleras en individuell handlingsplan där det synliggörs om det behövs utbildning och hur stödet skall utformas.

Stödet till arbetsplatsen kan ses i sammanhanget av mångfald. Den viktiga frågan är; hur kan företaget göra anpassningar för att personer med olika förutsättningar och behov ska kunna lyckas i arbetsutförandet och få känna att man är en uppskattad del av organisationen. Den nyanställde klienten uppmuntras till att delta i arbetsplatsens vanliga anställningsintroduktion, skyddstillsyn, utföranden och utvecklingsprocedurer. Arbetsstöd hjälper kollegorna att utbilda och stödja den nyanställde så mycket som möjligt, arbetsgivaren att göra företagets rutiner tillgängliga för personer med funktionsnedsättning, och den anställde att ta till sig en ny yrkesroll och att utveckla sin potential.

Från processens början bör arbetscoachen inom Supported Employment främja det naturliga stödet som finns på arbetsplatsen. Till exempel kan en kollega i företaget uppmanas till att vara mentor för att underlätta introduktionen av nya kollegan. Mentorn bör ta på sig uppgiften frivilligt och ha den nödvändiga sociala och yrkesmässiga kompetensen. Ett system för mentorskap skulle kunna bli ett värdefullt verktyg för företaget att använda för att omfatta alla nya kollegor i företaget. Detta är det naturliga stödet.

Arbetscoachen inom Supported Employment behöver involvera klient, arbetsgivare, kollegor och utvalda personer i den anställdes närhet för att definiera vilket stöd de kommer att behöva. Om det finns problem i de anställdas personliga liv (dvs. när det gäller hälsa, boende, ekonomiska frågor, familjefrågor eller andra hinder) bör arbetscoachen hänvisa till specialister för professionell hjälp med dessa problem. För att kunna göra en detaljerad handlingsplan bör arbetscoachen definiera skillnaden mellan klientens nuvarande kompetenser och arbetets krav. När klienten vet sina arbetsuppgifter och arbetsgivaren har beskrivit det stöd och den utbildning som normalt ges, bör arbetscoachen och den anställde undersöka och diskutera uppgifterna. Klienten bör så detaljerat som möjligt förklara hur mycket hjälp han/hon behöver utöver det vanliga stödet som ges av företaget. Klienten bör berätta hur och av vem hon/han skulle vilja ha det extra stödet/introduktionen av. Arbetscoachen och klienten ska då ha ett möte med arbetsgivaren för att diskutera hur och av vem det extra stödet på arbetsplatsen bör ges av; dessa diskussioner skall leda till en individuell handlingsplan.

Den individuella handlingsplanen bör vara detaljerad, och bör ange vem som ansvarar för vilka åtgärder och vara planerad över tid. Planen skall beakta både arbetsmässiga och personliga frågor som kan påverka klientens prestation i arbetet. Alla inblandade parter roller och uppgifter bör noteras, och meddelas till alla. Om det finns några problemområden eller möjligheter till förbättringar, bör dessa också noteras och de som ansvarar för dessa områden bör informeras. Arbetscoachen kan använda positiva exempel från tidigare situationer för att åtgärda eventuella problem.

Det skall kontinuerligt ske reflektioner under arbetsprocessen. Denna viktiga del kräver att arbetscoachen kommunicerar med berörda parter för att säkerställa att stödet är effektivt och fungerar. Under denna period bör arbetscoachen bygga förtroendefulla och professionella relationer med alla intressenter. Därigenom garanteras att alla är nöjda och att de känner stöd.

Försiktighet måste vidtas för att säkerställa att alla de stödstrategier och anpassningar som arbetscoachen skapar passar till företagskulturen.

### **Tidigare dömda**

För denna klientgrupp finns det en risk att arbetsplaceringen eller jobbet kan påverkas av privata faktorer såsom hemmaliv, risk för kriminellt återfall eller antisocialt beteende. Genom att erbjuda löpande support på eller utanför arbetsplatsen ökar man möjligheten för klienten att behålla sitt jobb.

Arbetscoachen kan erbjuda support till klientelen så väl som att uppmuntra och stödja arbetsgivarens rätt att ta upp problem när de uppkommer. Detta är en viktig del i Supported Employments arbetsprocess. Tiden som läggs ned på varje klient avgörs av arbetscoachens uppfattning om behov.

### **Före detta missbrukare**

På grund av den skrämmande statistiken och höga risken för återfall är det viktigt att förbereda och uppmana arbetsgivaren, arbetscoach och övriga runt klienten, att uppmärksamma klientens återhämtning. Ett tidigt ingripande kan förhindra individens potentiella återfall.

### **Ungdomar som inte är i utbildning, på praktik eller i anställning (N.E.E.T.S)**

Fortsatt kontakt med arbetscoachen är alltid positivt för Supported Employment processen. När man jobbar med denna klientgrupp ska man tänka på att varje problem bör lösas så snabbt som möjligt då denna klientgrupp ofta är otålig. Det är viktigt att påpeka vikten av mentorers inflytande på arbetsplatsen där ungdomen befinner sig. De har störst chans till att bygga stadiga förhållanden med ungdomarna.

## 2. Att lära känna arbetet och företagskulturen

I denna fas ligger tonvikten på att lära sig arbetsuppgiften, att bygga relationer med kollegor, och få en större förståelse för företagets kultur. Ett mål för denna fas är att klienten kan utföra uppgiften i enlighet med företagets normer och hans/hennes förmågor. Ett annat mål är att klienten accepteras som en uppskattad kollega och ingår i arbetslaget.

Arbetscoachen kan göra en inledande arbetsplatsanalys som bland annat innebär att hitta vem som är den mest lämpade personen att informera och utbilda den anställde för att kunna utföra en viss uppgift. Ibland kommer arbetscoachen att arbeta på plats med klienten och i andra situationer kommer mentorer/kollegor eller andra på arbetsplatsen att vara den mest lämpade. Följande frågor är viktiga i slutförandet av arbetsplatsanalysen:

- *Vilka är stegen som ingår i uppgiften?*
- *Vilken är ordningen på dessa steg?*
- *Vad innehåller uppgifterna i arbetsprocessen?*
- *Var finns kontaktpunkter med andra kollegor?*
- *Vilken är den vanliga tidsåtgången för uppgiften?*
- *Vilka material behövs för uppgiften?*
- *Finns det ett perfekt (eller individualiserat) sätt att göra uppgiften inom företaget?*
- *Vilka är de potentiella problemen?*
- *Hur vet man att uppgiften är väl genomförd?*

För utbildning inom nya uppgifter bör den ordinarie proceduren på arbetsplatsen användas så mycket som möjligt och göras tillgängliga för klienten. Arbetscoachen hjälper kollegorna att utbilda och stödja klienten så mycket som möjligt. Mentorn kan ta en viktig roll i denna fas som expert på uppgifterna, företagsrutinerna och möjligheter till anpassningar. Arbetscoachen samordnar processen med utgångspunkt utifrån den individuella handlingsplanen. Organiserar möten med alla berörda parter och ser till att klienten får det stöd som behövs.

Det är också viktigt att hjälpa till med att underlätta den sociala integrationen. Detta bör göras på ett subtilt sätt, som beror på klienten och kulturen i företaget. Mentorn spelar en viktig roll i denna process. Om möjligt bör den anställde få utbildning och coaching i sociala koder och social kompetens som är viktiga för jobbet. Detta kan göras genom rollspel eller kamrattstöd. Det är viktigt att alla aspekter av företaget görs tillgängliga. Att uppmuntra den anställde till att engagera sig på arbetsplatsen. Detta innebär att klienten skall närvara vid möten som är naturliga och nödvändiga för arbetet. Även om det innebär att ha en tolk närvarande eller att det någon tar anteckningar etc. Detta kommer att säkerställa att klienten får en bättre förståelse av vad som händer inom företaget.

Arbetscoachen använder sina iakttagelser på arbetsplatsen som en grund för återkoppling och möjlighet till utveckling. Detta kan även användas för problemlösning.

Vid en bra yrkesinriktad profil förväntas det att rätt person kommer att matchas med rätt uppgift. Det är dock ibland nödvändigt att anpassa uppgifter utifrån klientens förutsättningar och behov under denna fas. Det är en fördel för arbetscoachen att vara på företaget och att ha ett nära samarbete med mentorn, kollegorna och arbetsgivaren för att detta ska ske effektivt. Strategier för arbetsmodifiering av arbetsuppgifter innefattar: skraddarsydda arbetsuppgifter som passar individen, anpassning av arbetsuppgifter och eventuellt skapande av ny tjänst:

***Skraddarsydda arbetsuppgifter som passar individen*** är när klientens uppgifter kommer från redan befintliga arbetsuppgifter i företaget. På så sätt har ett nytt jobb skapats som passar till de färdigheter som klienten inom Supported Employment har. De övriga anställda i företaget har mer tid att göra andra uppgifter som de är kvalificerade för eller bättre lämpade att utföra.

***Anpassade arbetsuppgifter*** innebär att vissa uppgifter tas bort från den ordinarie befattningsbeskrivningen på grund av att de är svåra att göra för klienten på grund av hans funktionsnedsättning, t.ex. läsande eller att bära tunga föremål. I utbyte kan klienten ta över andra uppgifter från hans/hennes kollegor.

***Skapande av ny tjänst*** innebär att man skapar nya uppgifter utifrån en arbetsbeskrivning med utgångsläge från klientens förmågor eller för att främja integration i företaget. T.e.x. ett jobb med lite kontakt med kollegor under dagen, tillkommer uppgiften att samla in post i företaget för att klienten skall få mer kontakt med kollegor.

Om jobbmatchningen inte är korrekt eller att arbetsrollen inte kan ändras eller utvecklas ska arbetscoachen i samråd med klienten försöka byta. Till andra uppgifter, till en annan avdelning eller i sista hand byta arbetsplats.

Arbetscoachens roll kommer också att vara medlare mellan klient, arbetsgivare och kollegor. De frågor som uppkommer kan variera. Det är viktigt att arbetscoachen bevarar sin professionalism i alla lägen.

---

<sup>2</sup> Griffin, C./Hamis, D./Geary, T. (2007): The Job Developer's Handbook. Paul H. Brookes Publishing Co., Baltimore.

## Olika former av stöd

Stöd på och utanför jobbet kan ske i många former. Det åligger arbetscoachen att se till att stödet är utformat för att möta behoven hos klienten, och att det kan godtas av arbetsgivaren. Arbetscoachen bör hjälpa klienten till att göra välgrundade och realistiska beslut om hur, när, var och av vem stödet skall tillhandahållas.





**Konsultation** används ofta för att ge stöd till klienten och arbetsgivaren. Arbetscoachen har en större kompetens inom vissa områden än klienten och arbetsgivaren. Genom att göra kunskap och information tillgänglig för både klienten och arbetsgivaren, kommer arbetscoachen att hjälpa dem att göra bra val.

**Vägledning** är en mer intensiv och längre varaktig form av stöd än rådgivning. Rådgivning är en interaktiv process som har till syfte att hjälpa klienten att gå mot problemlösning. Vägledning erbjuds ofta till människor som har emotionella eller psykiska hälsoproblem. Då vägledning ges stödjer arbetscoachen personen att fokusera på framgångar, och att omdefiniera ”misslyckanden” som möjligheter till lärande och förbättring.

**Råd** om var ytterligare information kan erhållas är en form av stöd som arbetscoachen bör erbjuda på områden där de inte innehar sakkunskap. Stöd ges genom att ge kontaktnamn, adresser och telefonnummer till experterna, och ibland hjälpa klienten till att ta den första kontakten.

**Lärande** Att lära den anställde nya kompetenser kan göras på flera sätt. Vissa människor kommer att gynnas av de traditionella inlärningsmetoder som erbjuds av arbetsgivaren. Personer med måttlig eller svår inlärningsproblematik behöver ofta individuell och systematisk stöd för att lära sig färdigheter som behövs inom jobbet.

**Träning** hänvisar till den upprepade övning som krävs för att förbättra en kompetens. Förbättring kan vara nödvändig i fråga om kvaliteten på arbetsprestation eller arbetets tempo. Träningen leder till förbättring genom kontinuerlig utvärdering av utförande, återkoppling och anpassning. Vissa människor har dålig förmåga till självutvärdering och kan inte själva tillhandahålla den återkoppling som behövs för förbättringar. I dessa situationer kan stöd från en handledare på arbetsplatsen vara ovärderligt för att bedöma den färdiga produkten, ge återkoppling om vad som fungerade bra och vilka förändringar som behöver göras.

**Stöd** på jobbet kan vara nödvändigt på lång sikt för att utföra vissa uppgifter, t.ex. stöd med läsning och resor för en blind person, teckentolkning för döva vid möten, eller en personlig assistent för en person med allvarlig fysisk funktionsnedsättning.

**Anpassningar och systematik** krävs ibland för att den jobsökande skall kunna prestera bra på jobbet. Arbetscoach bör kunna identifiera lämpliga verktyg, hjälpmedelsteknik och anpassningar för den anställde utifrån funktionsnedsättning. Vissa anpassningar kan omfatta särskild teknisk utrustning för människor som är hörsel- eller synskadade, en del verktyg kan vara ganska enkla men ändå effektiva. Anpassningar kan innefatta:

- *Visuell hjälp (symboler, bilder, färger istället för i skrift)*
- *Strukturerat stöd (flödesscheman för uppgifter, planer, uppgiftskort, att göra- lista)*
- *Tekniska hjälpmedel (t.ex. en miniräknare, talande klocka, diktafon, etc.)*
- *Mminnes hjälpmedel*
- *Verktyg för självutvärdering (t.ex. verktyg för självkontroll, checklistor och kompetensmatriser, arbetsdagbok)*

Strukturerat stöd till arbetet kan vara nödvändigt för klienter som inte kan utföra uppgifterna självständigt och använder samma metod som andra anställda. Personer med fysisk funktionsnedsättning kan få stöd med anpassningar av arbetsuppgifter. Detta kan göras genom att ändra metoden. Genom att göra arbetet i en annan ordning eller lägga in nya steg. Eller att introducera hjälpmedel. Exempelvis specialiserade verktyg och utrustning.

### Tidigare dömda

Att observera klientens framgång och utveckling är avgörande då man kan uppmärksamma problem som kan uppstå. Det är viktigt att arbetscoachen, klienten och arbetsgivaren träffas regelbundet och diskuterar framgång och belyser problem som kan uppstå. Som tidigare påpekats så har klienten egenskaper att klara av de uppgifter som arbetet kräver. Det kan finnas hinder som behöver uppmärksammas såsom t.ex. inkludering på arbetsplatsen och socialisering med övriga kollegor. Om stöd erbjuds och om dess problem/hinder blir belysta behöver det inte nå den punkten då klientens arbete riskeras.

Det måste finnas ett avtal mellan klienten och arbetsgivaren om det stöd som ska erbjudas.

### Före detta missbrukare

Det är viktigt att alla samarbetar. Klienten, arbetsgivaren och arbetscoachen.

För att uppnå framgång på en arbetsplats är det viktigt för den anställde att känna samhörighet. Denna samhörighet erbjuds av arbetscoachen och förlitar sig på samarbetet med de andra involverade aktörerna.

Det är viktigt att företaget och arbetscoachen använder sig av korrekta metoder när de framför individens framgång.

### Ungdomar som inte är i utbildning, på praktik eller i anställning (N.E.E.T.S)

Att identifiera behov av att omvärdera delar av processen är nyckeln till framgång för denna klientgrupp. Arbetsgivaren och klienten behöver samarbeta med arbetscoachen under denna process.

### 3. Stabilisering

Denna fas startar efter att klienten lärt sig att utföra alla uppgifter korrekt. Målet med denna fas är att vidareutveckla klientens kompetenser och relationer med kollegorna. Det är viktigt att rätta till eventuella problem så snart som möjligt<sup>2</sup>

Det bör finnas regelbundna möten eller samtal med den anställde och arbetsgivaren. Diskussionerna kan omfatta utvärdering av nuvarande resultat och upprättande av nya mål, med en kontinuerlig granskning och utvärdering av handlingsplanen från arbetscoachens sida.

Under denna period kan det vara till hjälp för arbetscoachen att genomföra en arbetsutvärdering som kan omfatta följande frågor:

- *Har stödstrategierna varit till hjälp för den anställde (klient) och dennes kollegor?*
- *Har målen för stödet uppnåtts?*
- *Vad ska ändras?*
- *Vilket stöd behövs fortfarande*

### 4. Nedtrappning

Syftet med denna fas är att minska nivån på stöd. Erfarenheten visar att anställda med funktionsnedsättning och andra missgynnade och marginaliserade grupper har mycket olika behov av stöd på jobbet. Vissa anställda kan behöva det under många år, medan andra bara behöver stöd för att komma igång med sitt arbete. I vissa länder begränsas stödets varaktighet av den finansierande myndigheten, men i begreppet Supported Employment avses det att stöd bör finnas tillgängligt så länge som nödvändigt<sup>3</sup>

#### Tidigare dömda

På grund av klientens livssituation så finns det en stor chans att hon/ han inte har stöd från familj eller vänner. Arbetscoachen bör ge klienten stöd för att utveckla ett socialt nätverk och övriga aktiviteter. Arbetscoachen bör kommunicera med andra professionella om vilka klienten umgås med vid skyddstillsyn eller rehabilitering. Övervakaren bör uppmuntra utvecklandet av de sociala nätverken och övriga aktiviteter. Man bör undersöka arbetsplatsens möjligheter till sportsliga aktiviteter, rehabiliteringsklubbar, gym eller personalutflykter etc. Klienten bör bli uppmuntrad till att delta i dessa aktiviteter då det är ett sätt att lära känna arbetskollegor. Att sakta men säkert avsluta supporten är ett beslut som ska tas mellan klient, arbetsgivare och arbetscoachen.

<sup>2</sup> Corden, A. / Thornton, P. (2002): Sysselsättning Program för funktionshindrade - Lärdomar från forskning utvärderingar. Institutionen för arbete och pensioner Egen rapport, Social Research Bransch, Institutionen för arbete och pensioner, London.

<sup>3</sup> Beyer, S. / Goodere, L. / Kilsby, M. (1996): Kostnader och intäkter av stöds organen. Resultaten från en nationell undersökning. Arbetsförmedlingen Research Series R37. Stationery Of- fice, London.

### Före detta missbrukare

De flesta av dessa klienter har inget privat stöd. Före detta missbrukare har inget professionellt stöd därför bör arbetscoachen vara hjälpsam som en medspelare och erbjuda stöd. Även om arbetscoachen tar en stor roll i klientens utveckling bör individen ha det främsta ansvaret.

Arbetscoachen ska vara hjälpsam för att återskapa och upprätthålla det sociala nätverket för denna klientgrupp. Stödet bör också innehålla återintegrering tillbaka till familjen.

Det är viktigt att planera för att tona ut stödet så mycket som möjligt. Detta kan göras genom att uppmuntra självständighet i alla lägen och att involvera kollegor, t.ex. som mentorer. Den bästa typen av stöd är ett osynligt stöd, där arbetscoachen finns tillgänglig men inte i frontlinjen. Den anställde måste kunna utvecklas och bör ses och värderas för sin kompetens från början. I slutet av denna fas bör klienten, arbetsgivaren och arbetscoachen komma överens om formen och nivån på det stöd som krävs i framtiden och vilka åtgärder som skall vidtas vid eventuella problem eller kriser.

## 5. Uppföljning

I denna fas bör arbetscoachen finnas tillgänglig vid behov, men det är också viktigt att aktivt hålla kontakten och följa upp eventuella problem med klienten och arbetsplatsen på det sätt som överenskommits tidigare. Detta gör det möjligt för arbetscoachen att identifiera potentiella problem eller förändringar innan de blir en kris. Även om jobbet måste avslutas, kan en tidig kontakt med arbetscoachen ge möjligheten att söka ett nytt jobb direkt.

Arbetscoachen kan också hjälpa klienten att planera för livslångt lärande och karriärplanering. Klienten ska erbjudas stöd att delta i interna och externa möjligheter till utbildning och karriärplanering. Stöd och hjälp bör också vara tillgängligt för klienten om denne vill flytta till en bättre position i företaget, eller för att byta jobb. Supported Employments aktörer bör se karriärplanering och jobbutveckling som en integrerad del av processen för Supported Employment, och bör se till att denna verksamhet får lämpliga resurser. Det är viktigt att arbeta i samverkan med arbetsgivare och utbildare för att kunna förmedla möjligheter till lärande som främjar klienten att höja sina personliga ambitioner för att kunna ta del av bredare yrkesmässiga och sociala möjligheter.

Dessutom är det god praxis inom Supported Employment att upprätthålla ett positivt samarbete och en god kontakt med arbetsgivarna. Det finns olika kreativa sätt för aktören inom Supported Employment att involvera arbetsgivare regelbundet på ett positivt sätt. Nöjda arbetsgivare är en värdefull källa för nya jobb eller referenser.

### Tips för stöd på och utanför arbetet

Denna manual utvecklades av praktiker för praktiker. Därför bör de nedan angivna ”Användbara tips” och ”Saker som bör undvikas” hjälpa läsaren att dra nytta av författarnas erfarenheter och kunskaper.

#### Användbara tips:

- *Se till att alla förstår vad deras roll är och att du tydligt förstår vad din egen roll är*
- *Se till att arbetsgivaren och klienten vet hur, när och var de skall kontakta dig*
- *Var noga med hur du ger råd - ställ frågor och låt klienten hitta svaren själv*
- *Respektera arbetsgivarens arbetsplats och boka tider för alla besök*
- *Visa intresse för arbetsplatsen och de som arbetar där*
- *Stöd på och utanför arbetet är inte terapi. Försök att se till att klienten har andra stödfunktioner för olika aspekter av deras liv*

#### Saker att undvika:

- *Undvik att överföra dina värderingar på klienten*
- *Undvik att göra det klienten kan göra själv*
- *Undvik att besöka klienter utan goda skäl. Håll stödet relevant och strukturerat, i enlighet med klienten och arbetsgivaren*

## Frågor att reflektera över

Följande frågor är avsedda att initiera ytterligare diskussioner och bör hjälpa utövare och arbetscoacher att reflektera över deras metoder och tillvägagångssätt.

- Vilken roll har arbetscoachen inom Supported Employment under denna process?
- När man ger stöd, är det viktigt att fråga sig själv: Hur skulle jag vilja få stöd på jobbet?
- När man stödjer en klient: Hur kan man garantera att man inte framför sina värderingar som om de vore klientens? Har man respekterat arbetsplatsens värderingar under hela processen?
- I rollen som arbetscoach: Hur skall man ge stöd till klienten och arbetsgivaren?
- Hur handskas man med intressekonflikter? Om klienten inte längre vill ha stöd eller om man inte längre kan ge stöd på grund av finansiering och personen behöver stöd.
- Vilka är de frågor som man måste ta itu med för att försöka underlätta karriärplanering eller arbetsplatsens utveckling?

## Relevanta EUSE Ståndpunktsdokument

- Stöd på och utanför arbetet
- Karriärplanering och utveckling

## Manual: Egenskaperna hos en god arbetscoach inom Supported Employment

### 1. Introduktion

Inom de verksamheter som ingår i Supported Employment finns det ett brett spektrum av arbetsuppgifter och roller som förväntas av arbetsstyrkan. Det traditionella angreppssättet inom Supported Employment metoden är att ge konsekvent stöd från och med att man fått uppdraget att arbeta med klienten till en självständig placering på en arbetsplats. Att hålla detta konsekvent är viktigt för att utveckla och upprätthålla relationer, och för att maximera kompetensutveckling och social integration på arbetsplatsen.

Vissa arbetsförmedlingar delar upp de olika uppgifterna i specialiserade roller som utförs av olika personer, alla med sin egen arbetsbeskrivning. Detta dokument täcker stöd som erbjuds kunden under hela resan, och är avsett att ge vägledning till uppdragsgivare och chefer rörande rekrytering av arbetscoacher inom Supported Employment.

I detta dokument används termen arbetscoach inom Supported Employment för att beteckna rollen att stödja en jobbsökande från det att han kommer till arbetscoachen tills det att han arbetar oberoende av stöd på den öppna arbetsmarknaden. Begreppet ”arbetscoach” (används ofta i sammanhanget, men EUSE definierar denna roll som specifik för att ge stöd i en arbetssituation och är därför endast tillämplig på en del av den totala resan som kunden gör.).

Arbetscoachen inom Supported Employment måste ha förmåga och kompetens att göra kundbedömningar, ge information och vägledning om olika yrken. Vidare ska arbetscoachen utveckla personliga handlingsplaner, engagera och värva arbetsgivare på olika chefsnivåer. Ha en medvetenhet om riskbedömning gällande hälsa och säkerhet på arbetsplatser, ge inledande och fortgående utbildning avseende personliga och yrkesmässiga färdigheter och ha goda kunskaper om stödjande tjänster för att kunna få tillgång till detta där så krävs.



Figur1: Processen för stöd i arbetet

Personalen kan komma in i yrket från en mängd olika bakgrunder och har nödvändigtvis inte relevanta kvalifikationer från början. Arbetscoach inom Supported Employment bör kunna få specialiserade kvalifikationer enligt det nationella ramverket, men en examen bör inte nödvändigtvis vara en förutsättning för att få komma in i yrket. I själva verket är innehavet av den rätta attityden den viktigaste egenskapen för arbetscoachen inom Supported Employment. Vissa aktörer rekryterar vanligtvis inom sociala omsorgsmiljön, men det finns obekräftade uppgifter om att kunskap om handikappfrågor kan förvärfvas medan attityder inte alltid är lätta att lära ut<sup>1</sup>. Listan över arbetsroller som beskrivs i figur 1 inkluderar inte rollen att vara en expert på funktionsnedsättning. Det kan vara bra att fokusera på grundläggande attityder under rekryteringsfasen. Detta kan leda till att det väljs ut personal som tillägnar sig kunskaper och färdigheter, men som redan i grunden har en stark övertygelse och sociala värderingar.

<sup>1</sup> Conley, R.W. (2003): Supported employment in Maryland - successes and issues. Mental Retardation, 41



Detta antagande öppnar upp för en större grupp av potentiellt effektiva arbetscoacher inom Supported Employment. Många myndigheter har rapporterat en framgångsrik rekrytering av personal från kommersiella eller försäljningsinriktade bakgrunder. Det är ett argument som tyder på att människor som inte har arbetat med att leverera stödjande tjänster till personer med funktionsnedsättning är mer öppna för idéer och har högre förväntningar på den jobbsökande.

En rad yrkesmässiga kvalifikationer/certifieringar erbjuds i hela Europa, men det har inte varit mycket diskussion om kraven på detta yrke i Europa. Detta dokument är avsett att stimulera diskussion kring innehållet i den anställdes kvalifikationer, och exakt vad som gör en bra arbetscoach inom Supported Employment.

Detta dokument diskuterar personliga kvaliteter och egenskaper, färdigheter och kunskaper som arbetscoachen inom Supported Employment förväntas tillföra sin yrkesroll. Dokumentet tar också upp frågor om organisationens roll i att anställa och stödja sin personal. Det måste tas hänsyn till att varje land har sin egen lagstiftning och sitt eget kulturella sammanhang, och det kan finnas olika förväntningar vad gäller rollerna och ansvarsområdena för arbetscoachen inom Supported Employment. Bifogat till denna guide finns ett exempel på en mall för en arbetsbeskrivning<sup>2</sup> av en arbetscoach inom Supported Employment, som kan vara till nytta för chefer inom Supported Employment när de överväger att rekrytera ny personal .

## 2. Personliga egenskaper och kännetecken

Det arbete som arbetscoachen inom Supported Employment gör innebär ett brett spektrum av roller. Arbetscoachen kan behöva vara en bedömare, säljare, tränare, samordnare, kurator, mentor och förhandlare, allt i en person. Eftersom det är ovanligt att hitta någon som har tidigare erfarenhet av alla dessa roller, måste det finnas en diskussion om vilken typ av tidigare erfarenhet som är potentiellt värdefull för Supported Employment sektorn. Det kan vara så att personliga egenskaper eller attityder är mer relevanta och lika viktiga som, tidigare arbetslivserfarenhet.

Klienter som är mest missgynnade på arbetsmarknaden kan ha vuxit upp med låga förväntningar på att arbeta. Ibland kan deras vårdnadshavare, lärare och vänner inte fullt stötta deras arbetsambitioner. Arbetscoachen inom Supported Employment måste kanske ta itu med dessa låga förväntningar. Det är viktigt att de har ett tydlig fokus på att uppnå ett lämpligt och hållbart anställningsresultat för den jobbsökande. Arbetscoachen inom Supported Employment måste tro på att den jobbsökande kan få arbete.

---

<sup>2</sup> Se Bilaga - Mall - Arbetsbeskrivning - Arbetscoach

En arbetscoach inom Supported Employment ska samarbeta med en rad intressenter. Bland annat den jobbsökande, arbetsgivare, kollegor och olika stödjande insatser. Arbetscoachen måste bygga relationer och andra måste ha ett förtroende för arbetscoachen för att man ska uppnå positiva resultat. Arbetet är ofta beroende av kvaliteten på relationerna som byggs och underhålls. Det är viktigt att få alla inblandade att våga berätta om vad man ser och känner för att arbetet skall fungera. Så arbetscoachens förmåga att få andra att våga kommunicera är nödvändig.

Personalen måste kunna arbeta inom ramen för tjänstens mål och måste ta ansvar för sin del i att uppnå dessa mål. Många anställda med en kommersiell bakgrund gillar detta.

Supported Employment aktörer bör ha någon form av kvalitetssäkring och arbetscoachen inom Supported Employment måste kunna förstå hur deras agerande bidrar till kvaliteten på tjänsten. De skall ha insikt i sin roll i att skapa och upprätthålla tjänster av hög kvalitet. De ska kunna bidra till den övergripande kvaliteten på tjänsterna genom att föregå med gott exempel inför kollegor.

Uthållighet och envishet är användbara egenskaper för arbetscoachen inom Supported Employment. Det kan vara mycket nedslående när arbetscoachen inom Supported Employment kontinuerligt får negativa svar från arbetsgivare när de söker efter lediga jobb. Det är viktigt att arbetscoachernas chefer inser den potentiella effekten av detta och tillhandahåller lämpligt stöd.

Arbetscoachen inom Supported Employment behöver regelbundet få tillfälle att diskutera sitt arbete med kollegor och chefer. Detta kan uppnås genom formella system för tillsyn och systematisk bedömning. Detta stöd är viktigt för att upprätthålla motivationen och viljan hos enskilda anställda. I vissa länder finns det intern och extern rådgivning som förstärker detta stöd.

Slutligen måste arbetscoachen inom Supported Employment också vara flexibel. Samhället går alltmer mot en 24-timmars ekonomi och stöd kan behövas under helger och utanför det som är normal arbetstid på många kontorsjobb. Detta har konsekvenser för de avtalsvillkor som gäller för personalen inom Supported Employment.

### 3. Kompetens

Som tidigare diskuterats, är kvaliteten på relationer en viktig indikator på framgång, och det är viktigt att arbetscoachen inom Supported Employment har de kommunikativa och interpersonella färdigheter som behövs för att initiera och upprätthålla relationer med ett brett utbud av människor från företagsledare till arbetare på verkstadsgolvet, från jobbsökande till deras familjemedlemmar eller vårdare.

Personalen måste vara beredd att nätverka brett, och att inleda diskussioner med arbetsgivare, myndigheter, och andra intressenter för att skapa den innovation och de möjligheter som behövs för att erbjuda tjänster av hög kvalitet till intressenterna.

En framgångsrik arbetscoach inom Supported Employment måste kunna inge förtroende och ha förmågan att förhandla om arbetstillfällen. De kan endast göra detta om de har en stark tro på att framgång bara är en fråga om att höja förväntningar, övervinna hinder och att identifiera lösningar. De måste kunna uppmuntra, inspirera, lirka och genomdriva förändringar. De personliga egenskaper som krävs för kunna detta bör inte underskattas. I själva verket bör förmågan att visa dessa färdigheter testas aktivt under rekrytering och urval av personalen.

Det är omöjligt att vara expert på varje yrkesområde, och trots det placerar Supported Employment aktörer jobbsökande i jobb inom alla fackområden. Arbetscoachen inom Supported Employment måste snabbt kunna identifiera de väsentliga och kritiska komponenterna i varje yrkesroll så att de kan erbjuda diskret utbildning eller komplement till den utbildning som erbjuds av arbetsgivarna, till klienten.

En bra förmåga till iakttagelse och analys kan hjälpa till med en tidig lösning av eventuella problem inom arbetsplatsen. Dessa färdigheter är avgörande för en framgångsrik integration av en funktionshindrad klient. De kan förbättras avsevärt genom att ha detaljerad kunskap om uppgiftsanalys, systematisk undervisning och en förståelse för de relevanta praktiska frågorna.

Arbetscoach inom Supported Employment kan behöva stödja förändringsarbete inom de företag som sysselsätter deras klienter. De måste få företagsledningen att lita på dem, och bör kunna samla in samt analysera data, och förbereda högkvalitativa skriftliga rapporter.

Arbetscoach inom Supported Employment kan behöva förhandla med befattningshavare på olika nivåer på företaget. För att ordna praktikplatser, säkra anställningar, se till att rimliga anpassningar av arbetsuppgifter vidtas, hantera situationer som handlar om trakasserier, skaffa fram stöd för att ta itu med utvecklingsplaner, stödja arbetskamrater och så vidare.

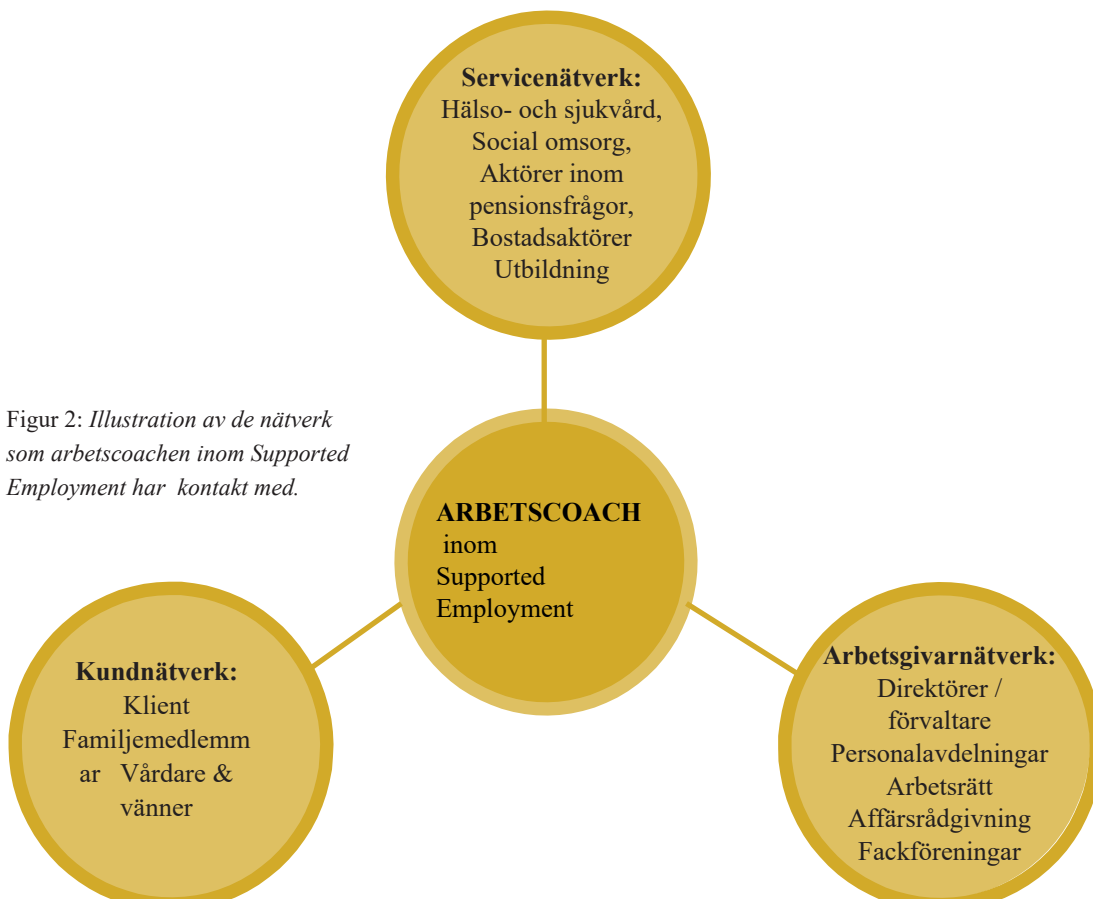
En arbetscoach inom Supported Employment kan behöva hantera olika perspektiv och förväntningar från klient, arbetsgivare och familjemedlemmar och måste därför kunna förhandla och lösa konflikter till allas tillfredsställelse<sup>3</sup>. Den sociala integrationen av klienten är avgörande för framgångsrika resultat. En bra arbetscoach inom Supported Employment ska ha de nödvändiga färdigheterna för att främja denna utan att sätta sig i centrum för uppmärksamheten.

Dessutom måste arbetscoach inom Supported Employment kunna hantera känsliga frågor som disciplinära förfaranden, brister i sättet på hur hälso- och säkerhetsfrågor hanteras, personliga hygienfrågor, samt utlämnandet av konfidentiell information på ett sätt som är respektfullt men bestämt.

Arbetscoacher arbetar ofta ensamma under lång tid och måste kunna strukturera och hantera sin tid effektivt. Förmågan att kunna organisera och prioritera är viktiga färdigheter för en arbetscoach inom Supported Employment.

## 4. Kunskap

För att kunna lyckas måste arbetscoachen inom Supported Employment kunna nätverka i en komplex arbetsmiljö. Arbetscoachen måste ta hänsyn till den jobbsökandes och arbetsgivarens intressen. Detta görs genom att hitta nödvändigt stöd från exempelvis nätverken



Figur 2: Illustration av de nätverk som arbetscoachen inom Supported Employment har kontakt med.

Arbetscoachen måste tillgodose behoven hos både den jobsökande och arbetsgivaren, som båda är viktiga intressenter för aktören inom Supported Employment.

Det är inte nödvändigt att nyanställd personal har djupa kunskaper om funktionsnedsättning eller personlig erfarenhet av att arbeta inom serviceorgan för funktionshindrade. Detta är kunskaper som kan förvärfvas genom introduktion och fortlöpande utveckling på jobbet. Det är avgörande för framgången hos en god arbetscoach inom Supported Employment.

I allt högre grad är det viktigt att personalen har en överblick över komplexiteten och detaljerna som gäller i välfärdens olika ersättningssystem. Man behöver kunskap om de olika finansiella stöden så att man kan samtala om exempelvis förändrade ekonomiska förutsättningar. Personal måste veta hur man får tillgång till specialiserad rådgivning kring de ekonomiska följderna av att arbeta.

Man måste vara medveten om arbetsrätt och lagstiftning mot diskriminering i sina respektive länder, eftersom man kommer att behöva vara uppmärksam på frågor om exploatering, trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen.

Aktörerna inom Supported Employment har en skyldighet att ta tillvara sina jobsökandes intressen när de placeras på en arbetsplats. Hälsa och säkerhet i första hand är arbetsgivarens ansvar, men arbetscoachen inom Supported Employment bör se till att arbetsgivarna uppfyller sina åtaganden inom hälsa, säkerhet och försäkring. Samt att eventuella risker har bedömts så att klienten kan arbeta säkert. Det kan innebära att man stödjer arbetsgivare i att ta sitt ansvar.

Arbetsgivare kan ha begränsad erfarenhet av att framgångsrikt rekrytera funktionshindrade klienter. De kan ha påverkats av stereotyper som media sprider som myter kring hälsa och säkerhet, sjukdomsnivåer och stödbehov. Arbetscoachen inom Supported Employment måste kunna ge relevant information till arbetsgivare och arbetskamrater vid behov. De måste vara medvetna om lagstiftningen och principerna om lika möjligheter för att kunna arbeta mot dessa stereotyper och att hitta lösningar.

Det finns tekniska aspekter på rollen som arbetscoach inom Supported Employment. Personalen måste vara medveten om frågor rörande rätten till stöd, data- och rapporteringsbehov och praktiska behov som gäller finansiella åtgärder. De måste kunna sammanställa kortfattade men heltäckande rapporter, underhålla information i databasen, protokollföra möten, och kommunicera handlingsplaner till intressenter.

Ett av de viktigaste kraven är kanske medvetenheten om att jobsökanden/klienten har ett privatliv utanför arbetet. De har rätt att förvänta sig att deras privatliv respekteras. Arbetscoachen inom Supported Employment måste sätta gränser för sitt stöd och engagemang. De måste kunna respektera en individs sekretess. De är inte den jobsökande/anställdes bästa vän, passion och engagemang måste dämpas genom att förstå gränserna för yrkesrollen.

---

<sup>3</sup> Everson, JM (1991): Supported Employment Personal: En bedömning av deras självrapporterade utbildningsbehov, Utbildningsbakgrund, och tidigare erfarenheter sysselsättning. Journal of Association of Persons with Severe Handicaps, 16, 140-145.

Många anställda med funktionsnedsättning upplever en minskning i det stöd som de får från den sociala omsorgen när de börjar arbeta. De kan bli beroende av arbetscoachen inom Supported Employment för allmänna råd och vägledning. Det är viktigt att arbetscoachen inom Supported Employment förstår utbudet av specialiserat allmänt stöd som finns tillgängligt och att de kan erbjudas detta stöd när det behövs.

## Tips för chefer inom Supported Employment

Denna manual utvecklades av praktiker för praktiker. Därför bör de nedan angivna ”Användbara tips” och ”Saker som bör undvikas” hjälpa läsaren att dra nytta av författarnas erfarenheter:

### Användbara tips:

- *Implementera ett system för mentorskap med erfaren personal för att säkerställa en god kvalitet under introduktionen för nyanställda*
- *Ge möjlighet till fortsatt karriärplanering*
- *Det kan vara ett ensamt arbete – ge din personal stöd*
- *Se till att system för återkoppling och utvärdering finns på plats*
- *Följ med din personal ut på plats för att se hur livet är ur deras synvinkel*
- *Stöd arbetscoachen inom Supported Employment när de känner att motivationen sviktar*
- *Uppmuntra kamratstöd*
- *Ge återkoppling på situationer och resultat till den enskilde arbetscoachen inom Supported Employment*
- *Fira framgångar, ge beröm*

### Saker som bör undvikas

- *Undvik att betona formella krav kvalifikationer och/eller erfarenhet snarare än personlighet och mjuka färdigheter*
- *Förhindra att hög arbetsbelastning leder till minskad tid för gruppdiskussion, problemlösning och lärande*

## Frågor att reflektera över

Följande frågor är avsedda att inleda ytterligare diskussioner och bör bidra till att cheferna reflekterar över sina metoder och arbetssätt:

- Då personal rekryteras, vad ses som den viktigaste egenskapen? Erfarenhet, formella kvalifikationer eller personlighet?
- Var skall man annonsera för att locka de bästa tänkbara kandidaterna?
- Hur kan man se till att personalen har de nödvändiga mjuka färdigheterna och attityderna?
- Hur kan man garantera en god kvalitet på personalens introduktionskurser?
- Vilka är lämpliga sätt att stödja personalen så att de kan klara utmaningarna i sitt arbete?

## Mall- Arbetsbeskrivning *(enbart som exempel)*

**Befattning** - Arbetscoach inom Supported Employment

### **Arbetets syfte**

Tillhandahållandet av en service gällande Supported Employment för personer med funktionsnedsättning och annan problematik, följer den femstegsprocess som anges i modellen för Supported Employment och de värderingar och normer som gäller inom Supported Employment

Lösa arbetsuppgifter, säkerställande och upprätthålla de värderingar och principer som gäller inom Supported Employment

### **Huvudsakliga arbetsuppgifter**

Klient

- 1 Identifiera och intressera lämpliga intressenter för Supported Employment.
- 2 Arbeta med intressenter, en och en med hjälp av en personcentrerad strategi.
- 3 Sammanställ en yrkesprofil som fastställer personens kompetenser och förväntningar och identifierar hinder och behov av stöd. Utarbeta en handlingsplan för sysselsättning.
- 4 Identifiera lämpligt jobb genom diskussioner med både klient och arbetsgivare.
- 5 Organisera tidsbegränsade praktikplatser när så är lämpligt och i enlighet med personens behov. Ge stöd och synliggör framsteg.
- 6 Ge information om sociala förmåner och de ekonomiska konsekvenserna av avlönat arbete.
- 7 Erbjud lämpligt stöd och utbildning så att intressenter kan säkra och upprätthålla förvärvsarbete.
- 8 Ge fortlöpande stöd.

## Nätverket

- 1 Utveckla nätverk av kontakter och bygg relationer med vårdpersonal, sociala tjänster, Arbetsförmedlingar, experter mm. för att bistå med referenser och stöd till den jobbsökande.
- 2 Samarbeta med arbetsgivare för att utveckla möjligheter till sysselsättning genom en rad olika stödinsatser. Många arbetsgivare har dålig erfarenhet av att få kontinuerligt stöd när klient har påbörjat praktik eller anställning. Det är därför viktigt att du som arbetscoach visar intresse och kompetens för att stödja dem.
- 3 Öka medvetenheten om Supported Employment genom presentationer, delta i möten, evenemang och marknadsföring.

## Utveckla medvetenhet om:

- 1 Funktionsnedsättning och sysselsättningsfrågor.
- 2 Ämnen som rör sysselsättning, inbegripet relevanta program.
- 3 Den nuvarande lokala arbetsmarknaden och arbetsgivarnas behov.
- 4 Tekniker för rekrytering och urval
- 5 Inkomstmaximering, inklusive sociala förmåner.
- 6 Bästa sättet att hantera omställningsfrågor.



Rollen av den Europeiska unionen för Supported Employment (EUSE) etablerades för att utveckla Supported Employment i hela Europa. Studier och forskning har visat att det finns en brist på konsekvent, vägledning och utbildningsmaterial för yrkesverksamma och tjänsteleverantörer som är anställda inom Supported Employment för arbetet med funktionshindrade/missgynnade personer.

Den Europeiska Unionen för Supported Employment har utvecklat ett partnerskapsavtal som består av chefer och specialister som representerar nationella, regionala och lokala Supported Employment tjänsteleverantörer i hela Europa. Parterna var redan kopplade genom deras engagemang i EU för Supported Employment och alla parter närvarande levererar någon form av yrkesutbildning eller stöd anställnings tjänst antingen genom sin roll som en lokal eller regional organisation eller genom sin nationella organisation för Supported Employment.

Partnerskapet mål var att ta fram ett europeisk Supported Employment Toolkit. Verktyget består av en rad ställningstaganden och guider som har utformats för att öka kunskap och kompetens av yrkesverksamma som ansvarar för leveransen av Supported Employment tjänsten. Toolkitet riktar sig främst till tjänsteleverantörer för användning i sina utvecklingsprogram för personal.

Målen för partnerskapet var att:

- Designa och utveckla en rad lärande, praktisk väglednings- och instruktionsmaterial som kommer att stödja tjänsteleverantörer/deltagare i sitt arbete och användning av kunskap, kompetens och medvetenhet för att stödja funktionshindrade/missgynnade personer på den europeiska arbetsmarknaden
- Att utveckla Supported Employment modellen i Europa för att underlätta förbättringar av praxis inom yrkesutbildning som Supported Employment tjänsteleverantör organisationer
- Förbättra kvaliteten och samarbetet mellan organisationer, institutioner och yrkesgrupper som arbetar med att leverera Supported Employment till hela Europa.
- Underlätta utvecklingen av innovativa och god praxis inom området för Supported Employment/yrkesutbildning mellan de deltagande länderna/partnerna.

Partnerskapet är avsett för att förstärka en enhetlig metod för leverans av Supported Employment för personer med omfattande funktionsnedsättning som en del i en långsiktig målsättning för att öka antalet gravt funktionshindrade personer som kommer in i den varaktiga anställningen. Partnerskapet försöker tillgodose behovet av stöd och hjälp som krävs av arbetsgivare och för att möta behovet av den ökade medvetenhet som krävs av beslutsfattare och finansiärer.

Det är allmänt känt att personer med funktionshinder är en av de mest ekonomiskt inaktiva grupperna som står inför hinder när de försöker komma åt den öppna arbetsmarknaden. Det var avsikten med detta partnerskap för att öka medvetenheten och kompetensen hos den personal som ansvarar för bedömningen, finna jobb och pågående anställningsstöd för arbetssökande och anställda med funktionsnedsättningar. Dessutom syftar Toolkit:et för att förstärka de värderingar, normer, principer och processer för Supported Employment och uppmuntra oss alla att ansluta sig till den fulla modellen för Supported Employment



Michael J Evans

President, för den Europeiska Unionen för Supported Employment Manager,  
Employment Unit, Dundee City Council 2008 - 2010

-----

# Deltagande Organisationer

## Österrike

Nyckelpartner Dachverband berufliche Integration Austria

## Danmark

Nyckelpartner: Slagelse Kommune  
Associerade partners VASAC Slagelse VASAC  
Odsherred Ellehøj  
EUSE Denmark

## England

Nyckelpartner British Association of Supported Employment

## Finland

Nyckelpartner: VATES Foundation  
Associerade Partners Rehabilitation Foundation  
Kiiipula Centre of Vocational Education and Rehabilitation

## Tyskland

Nyckelpartner : Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte  
Beschäftigung e.V.

## Grekland

Nyckelpartner : Theotokos Foundation  
Associerade Partners: Hellenic Association of Supported Employment

## Irland

Nyckelpartner: Irish Association of Supported Employment Ltd  
Associerade Partners: Employment Response North West Limited

## Nord Irland

Nyckelpartner: Northern Ireland Union of Supported Employment

## Norge

Nyckelpartner Mølla Kompetansesenter  
Associerade Partners: Forum for Arbeid med Bistand

## Skottland

Nyckelpartner Dundee City Council  
Associerade Partners: Scottish Union of Supported Employment

## Spanien

Nyckelpartner: Asociación Española de Empleo con Apoyo

## Sverige

Nyckelpartner: Stiftelsen Activa | Örebro län  
Misa Kompetens Stockholms län  
Associerade Partners: Svenska Föreningen för Supported Employment

# EUSE Toolkit 2008-2010

## Kommitté och Möten

### **Partnerskaps Koordinator**

Mike Evans

Dundee City Council, Scotland

### **Partnerskaps Möten**

November 2008	Wien, Österrike
Mars 2009	Palma, Spanien
Augusti 2009	Stockholm, Sverige
November 2009	Athens, Grekland
Januari 2010	London, England
Mars 2010	Dublin, Irland
Juni 2010	Copenhagen, Danmark

### **Redaktionell Kommittee**

Mike Evans Marlene Mayrhofer Henning Jahn

EUSE Supported Employment Toolkit är designat av Dundee City Council, 2010.

# EUSE Toolkit 2008-2010

## Key Partnership Participants

AARNSETH, Kikki	Norge
BELLVER, Fernando	Spanien
*BENGTSSON, Johanne Louise	Danmark
BOYD, Neil	Skottland
*CUNNINGHAM, Dermot	Irland
*DAVIES, Huw	England
*DOOSE, Stefan	Tyskland
*DUNLOP, Edyth	Nord Irland
*EKLUND, Bengt	Sverige
*ELSTON, Robert	England
*EVANS, Mike	Skottland
FRAGNER, Ute	Österrike
HAARA, Øyvind	Norge
*HADDOCK, Margaret	Nord Irland
HARKAPAA, Kristiina	Finland
HATLEM, Cathinca	Norge
HAUGAARD, Marie	Danmark
JAHN, Henning	Danmark
*HOHN, Kirsten	Tyskland
JENSEN, Stig Bahl	Danmark
JOHANSSON, Bertil	Sverige
KATSOUDA, Kaiti	Grekland
LAMPINEN, Pauliina	Finland
MARTINEZ, Salvador	Spanien
*MAYRHOFER, Marlene	Österrike
ORA, Petteri	Finland
PIKKUSAARI, Suvi	Finland
*RYAN, David	Irland
VEITLMEIER, Sabine	Österrike
*WANGEN, Grete	Norge
WIIG, Ingunn	Norway
ZAPHIROPOULOU, Io	Grekland

\* Denotes Lead Officer for a Position Paper/How To Guide



### **Ekonomiskt stöd**

Betalning, ekonomiskt stöd som bygger på statlig och kommunal socialförsäkring och stödsystem. Dessa bidragssystem varierar runt om i Europa.

### **Klient**

Person som är kund och erbjuds stöd hos en professionell aktör inom Supported Employment. Det finns olika definitioner runt om i hela Europa på när en person definitivt blir en klient. Denna term används normalt för en person med funktionsnedsättning vilket kan vara till både för och nackdel under processen för Supported Employment. Alltmer använda termer är ”jobsökande” eller ”anställd”

I den svenska översättningen av Toolkit har vi valt att till största del använda klient.

### **Co-worker/Kollegor**

Kollega på arbetsplatsen som ger stöd genom att vara engagerade och delaktiga i Supported Employments processens olika skeden i samarbete med klient och andra kollegor. Man uppnår integration på arbetsplatsen genom stöd som leder till interaktion med arbetskamrater.

### **Anställd**

Varje person som är anställd av en arbetsgivare för att göra ett specifikt arbete. Anställda får en viss lön (minimilön i länder där så är tillämpligt) och har definierade rättigheter. Inom ramen för Supported Employment är termen tillämplig när klienten redan har ett jobb. Ibland används den för kollegan som är mentor. Jobsökare, jobbprovare eller personer i arbetspraktik är inte anställda.

### **Arbetsgivare**

En person, företag eller offentlig förvaltning som sysselsätter klient inom ramen för Supported Employment och som aktivt deltar i processen för att anställa en person med funktionsnedsättning eller för att upprätthålla denna persons arbete.

### **Arbetscoach inom Supported Employment**

Person som arbetar som guide gentemot människor med funktionsnedsättning. Anställd av en aktör inom Supported Employment och arbetar igenom alla fem stadier av Supported Employment processen. Yrkeserfarenhet och arbetsbeskrivningar kan skilja sig runt om i hela Europa, vilket även gäller termen för arbetscoach inom Supported Employment i olika länder

### **Empowerment**

En term som blivit väldigt populär men saknar en tydlig definition i sociala sammanhang. I allmänhet är det en definition av egenmakt som här kan ses som en process för att synliggöra förmågor (t.ex. inom ramen för Supported Employment, när man ger information och stöd i form av informerande val).

### **Jobbcoach/Arbetscoach**

Termen används ofta för att beteckna rollen för att stödja en jobbsökande klient från att söka jobb tills dess att den jobbsökande klienten har lyckats få ett självständigt arbete på den öppna arbetsmarknaden. EUSE Leonardo Projekt Partners valde termen ”arbetscoach inom Supported Employment” i detta sammanhang eftersom detta begrepp bättre speglar att det inom verksamheten för Supported Employment finns ett brett spektrum av arbetsuppgifter och roller som förväntas av arbetsstyrkan. EUSE definierar arbetscoach som en roll som är specifik för att ge stöd i en arbetssituation och detta begrepp är därför endast tillämpligt på en del av processen för Supported Employment.

### **Jobbsökande metoder (formella/informella)**

Olika metoder för jobbsökande används i Supported Employment för att stödja klienten att hitta ett arbete. Det beror på respektive system eller aktör hur man använder formella (t.ex. Internet databas) och informella (nätverk, kontakter) metoder och vad man lägger tonvikt på

### **Jobbmatchning**

Genom en individuell analys av den enskildes styrkor, behov och detaljerad profil matchas klientens kunskap och intressen med kraven på jobbet. Lämpligt individuellt stöd kan ges. En framgångsrik jobbmatchning möter både den jobbsökande klienten och arbetsgivarens behov.

### **Jobbsökande**

En klient inom Supported Employment som söker ett betalt arbete på den öppna arbetsmarknaden.

### **”Jobb taster”**

Klienten får en kort, systematisk och planerad strategi för att prova på olika typer av arbete. En kort period av vanligtvis obetalt arbete som används i processen för den yrkesinriktade profilen för klienter med liten eller ingen arbetslivserfarenhet. De som prövar att jobba förväntas inte göra det mer än en vecka.



### Arbetsmarknad

En informell marknad där arbetstagare hittar avlönat arbete, där arbetsgivarna hittar villiga jobbsökande och där lönenivåerna bestäms. Arbetsmarknaden kan vara lokal eller nationell. Den är baserad på utbyte av information mellan arbetsgivare och jobbsökande om lönenivåer och anställningsvillkor. Dessutom används inom ramen för Supported Employment begreppet ”öppna arbetsmarknaden” ofta för att beskriva att ”riktiga jobb för riktiga pengar” är målet för verksamheten (i motsats till skyddat arbete eller obetalt arbete).

### Mainstream program

Ett konventionellt program inom Supported Employment som är offentligt finansierat, långsiktigt, rikstäckande/ regionalt. Programmet innehåller föreskrifter och standard. Projekt och verksamheter måste omfatta alla delar av Supported Employment. Dagens europeiska länder som använder sig av dessa är: Irland, Sverige, Norge och Österrike.

### Marknadsföring

Marknadsföring av servicen i Supported Employment handlar om att hitta jobb för den jobbsökande klienten. Marknadsföring kan därför definieras som ”... den styrningsprocess som ansvarar för att identifiera, förutse och tillfredsställa konsumenternas krav på ett lönsamt sätt”. Denna del av Supported Employment har två huvudsakliga syften: ett är att marknadsföra tjänsten och den andra är att marknadsföra den enskilda individen.

*Källa: Leach, Steve (2002): En Supported Employment arbetsbok, s. 72..*

### Mentor

En mentor stödjer en ny kollega, och stödjer integrationen på arbetsplatsen. En mentor är vanligtvis en kollega. Mentorer fungerar ibland som kontaktpersoner för arbetscoachen inom Supported Employment.

### Nationell minimilön

En minimilön är den lägsta lön per timme, dag eller månad som en arbetsgivare lagligen får betala till anställda. Det är den lägsta lön som en anställd klient får sälja sin arbetskraft för.

*Källa: Wikipedia*

### Naturligt stöd

Detta stöd erbjuds av kollegor på arbetsplatsen, av arbetsgivare och andra viktiga personer i personens professionella och privata nätverk.

### Lönearbete

Lönearbeten är det arbete där inblandade parter förfogar över tydliga (skriftliga eller muntliga) anställningsavtal som ger en grundläggande ersättning som är inte direkt bundet till intäkterna på den enhet där man arbetar. Personer som är anställda betalas normalt med löner, men de kan få provision från försäljning.

*Källa: Internationella arbetsorganisationen (www.ilo.org)*

### **Personcentrerad metod**

Enligt den personcentrerade metoden är klienten den som bäst känner till sina egna erfarenheter. Klienter måste känna empowerment för att kunna utnyttja hela sin kapacitet. I ramen för Supported Employment handlar det om att hjälpa enskilda personer till att förstå sina möjligheter fullt ut, så att man kontinuerligt kan göra val med en förståelse för konsekvenserna av sina val. (Välunderbyggda val).

### **Rekrytering**

Rekrytering syftar på processen att attrahera, sortera och välja kvalificerade och lämpliga personer för ett jobb i ett företag.

### **Supported Employment**

EUSE definitionen på Supported Employment är: ”ge stöd till personer med funktionsnedsättning eller andra missgynnade grupper för att säkra och behålla anställning på den öppna arbetsmarknaden.” Även om det finns små variationer i definitionen över hela världen, finns det fortfarande tre element som konsekvent anses grundläggande till den europeiska modellen för Supported Employment:

1. Betalt arbete
2. Öppen arbetsmarknad
3. Pågående stöd

### **Skyddad verkstad**

Skyddade verkstäder skapar möjlighet till sysselsättning för personer med funktionsnedsättning eller andra missgynnade och marginaliserade grupper. Ordet skyddad hänvisar till en skyddande miljö. Klienten kan betalas eller ta emot förmåner. Skyddade verkstäder erbjuder inte möjligheter till anställning enligt strategin för Supported Employment, eftersom dessa inte är en del av den öppna arbetsmarknaden och personerna som arbetar inte alltid får betalt.

### **Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning**

Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning är ett internationellt instrument för mänskliga rättigheter i FN i syfte att skydda rättigheterna och värdigheten för personer med funktionsnedsättning. Parterna i konventionen är skyldiga att främja, skydda och säkerställa ett fullständigt åtnjutande av de mänskliga rättigheterna för personer med funktionsnedsättning och försäkra att de har full likhet inför lagen. Texten antogs av FN:s generalförsamling den 13 december 2006.

### **Obetalt arbete**

Allt arbete som man inte får betalt för. Oavlönat arbete såsom arbetspraktik och volontärverksamhet är i sig inte Supported Employment. De kan användas som en utvecklande aktivitet på vägen mot ett tryggt betalt arbete på den öppna arbetsmarknaden, så länge de är tidsbegränsade.

### **Yrkesprofil**

Den yrkesinriktade profilen sker vid den andra etappen av fem inom processen för Supported Employment. Det är ett verktyg som ger ett strukturerat och målinriktat förhållningssätt till att säkra och upprätthålla anställning på den öppna arbetsmarknaden inom en personcentrerad metod. Målet är att uppnå bästa möjliga matchning mellan den jobsökandes färdigheter samt behov av stöd och kraven från arbete/arbetsgivare (se även Jobbmatching).

### **Yrkesutbildning**

Yrkesinriktad utbildning förbereder personer för jobb baserade på manuella eller praktiska aktiviteter, traditionellt icke-akademiska, och kopplat till ett specifikt yrke.

### **Frivilligt arbete**

Personer som arbetar för andra utan att få betalt för sin tid och sina tjänster. Frivilligt arbete betraktas i allmänhet som en altruistisk verksamhet, men människor arbetar också frivilligt för sin egen utvecklings skull eller för att knyta kontakter för eventuell anställning. Frivilligt arbete betraktas inte som Supported Employment. Däremot kan det bidra till att uppnå eller behålla betalt arbete på den öppna arbetsmarknaden.

### **Lönebidrag**

Anställning med lönebidrag. Del av lönekostnad betalas av stat till arbetsgivare i syfte att uppmuntra till att anställa mer arbetskraft. Det finns en pågående diskussion om huruvida lönebidragen uppmuntrar arbetsgivaren att anställa en person med funktionsnedsättning, eller om det är till nackdel.

### **Praktik**

Möjlighet för jobsökande personer att identifiera sina arbetsresurser, styrkor, svagheter och stödbehov. Praktikplatser är oavlönade och kan avse alla tänkbara antal vecko- timmar. En praktik bör vara tidsbegränsad för att undvika exploatering av den jobsökande, och EUSE skulle rekommendera att 8 -12 veckor är tillräckligt lång tid för att uppnå målen för placeringen.











För mer information kring Supported Employment kontakta SFSE [www.sfse.se](http://www.sfse.se)

-EUSE Toolkit for Diversity – [www.eusetoolkit.eu](http://www.eusetoolkit.eu)

-European Union of Supported Employment  
- [www.euse.org](http://www.euse.org)

Design av Dundee City Council och The Orchardville Society, N. Ireland

© European Union of Supported Employment 2010

Detta är en omarbetad version 2 ; Ett nytt "Leonardo Da Vinci Partnership Project" (2012-2014) kopplat till EUSE startades för att se över och anpassa det ursprungliga Toolkit:et där det behövdes. Samarbetet består av 12 partners som representerar nationella Supported Employment föreningar och Supported Employment organisationer. Målet är att: -  
"Att överlåta och anpassa EUSE Supported Employments Toolkit till fyra kluster region grupper i Europa till folk som lever i en ogynnsam situation utöver folk som lever med funktions nedsättningar

Produced by the European Union of Support Employment/Leonardo Partnership as part of the EUSE Toolkit for Diversity.