

Slutrapport: Förstudie kring Arbetsgivare och Unga

Insatsägare: Försäkringskassan

Samverkansparter: Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Malmö stad, Region Skåne

Målgrupp: Ungdomar med funktionshinder och arbetsgivare

Insatsperiod: Oktober – december 2013.

1. Sammanfattning

En förstudie har under sista kvartalet 2013 genomförts i syfte att öka kunskaperna om hur stödet till funktionshindrade ungdomar och arbetsgivare ser ut och fungerar idag, samt synliggöra konkreta utvecklingsområden i Malmö för att förbättra möjligheterna för ungdomar ur målgruppen att finna, få och behålla ett arbete.

Försäkringskassan har varit processägare och ansvarat för genomförandet genom en samordnare på heltid. Därutöver har två representanter på vardera 25 procent från Arbetsförmedlingen deltagit i studien tillsammans med en representant från målgruppen som anställdes under två månader på 25 procent.

Vi har i förstudien intervjuat 8 ungdomar ur målgruppen, 7 handläggare som arbetar med målgruppen från olika myndigheter/utförare, 14 arbetsgivare och genomfört en fokusgrupp med 4 ungdomar.

Sammanfattningsvis har vi identifierat några **utvecklingsområden** som vi bedömer är relevanta för arbetsgruppen *Unga med funktionsnedsättning* att arbeta vidare med och några som överlämnas till Försäkringskassan respektive Arbetsförmedlingen för ställningstagande. Utöver dessa utvecklingsområden har intervjuerna också resulterat i ett antal synpunkter som uttrycks i termer av **rekommendationer** till handläggare och som har relevans för deras arbete i det skede när det blir aktuellt med praktik eller anställning.

Med utgångspunkt från de utvecklingsområden som vi har identifierat vill vi lämna följande förslag till arbetsgruppen Unga med funktionshinder:

- Utarbeta en mall för överenskommelse, planering och uppföljning med arbetsgivare inklusive en checklista med utgångspunkt från de i rapporten lämnade rekommendationerna
- Utarbeta och implementera ett stödpaket för arbetsgivare där arbetsgivaren själv får välja vilka delar av paketet som man vill ta del av.
- Analysera förutsättningarna och skapa möjligheter för att öka stödet till arbetsgivare och unga efter att anställning påbörjats.

2. Presentation av insatsen

FINSAM:s styrelse gav under våren 2013 en arbetsgrupp i uppdrag att, inom ramen för målgruppen ”Unga med funktionsnedsättning”, 1) definiera och beskriva målgruppen samt, om behov finns, föreslå en prioritering, 2) kartlägga pågående insatser i Malmö för målgruppen samt utifrån ovanstående identifiera utvecklingsområden och ta initiativ för att starta nya eller samordna pågående insatser.

Arbetsgruppen har gemensamt identifierat två områden som centrala för att stärka målgruppens möjligheter på arbetsmarknaden: ungdomarnas koppling till arbetslivet och förutsättningarna för arbetsgivare att anställa personer ur målgruppen. Dessa båda områden bedömdes som de viktigaste områdena att vidareutveckla. Arbetsgruppen enades om att fokusera på området stöd, avseende såväl stöd till arbetsgivare som till de unga:

- Unga funktionsnedsatta: Finna, Få och Behålla ett arbete.
- Arbetsgivare: Finna, Få och Behålla en ungdom med funktionsnedsättning.

För att kunna förbättra, förnya eller öka stödet till ungdomar och arbetsgivare bedömde arbetsgruppen att en förstudie behövde genomföras för att få ökad kunskap om hur det ser ut idag, vad respektive målgrupp behöver för ytterligare stöd, vad som har provats tidigare och vilka framgångsfaktorerna är för att göra arbetsmarknaden mer tillgänglig för ungdomar med funktionshinder. Ansökan om medel för förstudien beviljades av styrelsen och förstudien har genomförts under tiden september – december 2013. Resultatet av förstudien presenteras i denna rapport.

2.1. Målsättning

Förstudien ska genom att intervjua arbetsgivare, ungdomar ur målgruppen, och handläggare som arbetar med målgruppen, bidra till en fördjupad kunskap om hur stödet till ungdomar och arbetsgivare ser ut och fungerar idag, samt synliggöra konkreta utvecklingsområden i Malmö för att förbättra möjligheterna för ungdomar ur målgruppen att finna, få och behålla ett arbete. Förstudien ska också identifiera framgångsfaktorer i tidigare satsningar på ungdomar och arbetsgivare samt ökad kunskap om vad som visat sig fungera i arbetet med målgruppen. Effektmålet är att fler kvinnor och män i målgruppen får och behåller ett arbete.

2.2. Organisering

En person från Försäkringskassan har samordnat förstudien och ansvarat för arbetet (på heltid) och två personer (vardera på 25 procent) från Arbetsförmedlingen har varit resurspersoner i förstudien. För att tydliggöra brukarperspektivet har en person från målgruppen anställts på 25 % i förstudien. I den fortsatta texten benämns denna grupp på 4 personer för projektgruppen. Malmö Stad har via Stadskontoret ansvarat för att genomföra

fokusgruppen.

Samordnaren har deltagit i FINSAM:s arbetsgrupp FINSAM unga med funktionsnedsättningar och avrapporterat löpande. Brukarrepresentantens arbete har syftat till att vara kunskapsstöd kring planering och genomförande av intervjuer, fokusgrupper och analys.

Försäkringskassan har varit processägare för förstudien. Som förstudiens styr- och referensgrupp har ovannämnda arbetsgrupp fungerat.

Målgruppen för förstudien är:

- ungdomar (16-29år) med funktionsnedsättning (arbetsgruppen har ytterligare definierat denna till att det handlar om de som "har, eller som skulle kunna få, funktionshinderkod 61 (Psykiskt funktionshinder), 71 (Generella inlärningssvårigheter) samt 92 (Specifika inlärningssvårigheter) hos Arbetsförmedlingen.").
- arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer i Malmö-området.

2.3. *Genomförandet*

Nedan redovisas i tabellform de aktiviteter som planerades enligt ansökan och de som faktiskt genomfördes. Skälen till avvikelserna kommenteras efter tabellen.

Aktivitet enligt ansökan	Faktiskt genomförd aktivitet
Intervjuer med kvinnor och män ur målgruppen och deras nätverk (6-10 intervjuer)	8 ungdomar har intervjuats enskilt
Fokusgrupper med kvinnor och män ur målgruppen (3 grupper á 5-10 personer)	1 fokusgrupp har genomförts med totalt 4 deltagare
Intervjuer med arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer (minst 10 arbetsgivare från olika branscher och storlekar)	14 arbetsgivare har intervjuats enskilt
Intervjuer med handläggare hos samverkansparterna	7 handläggare från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan respektive Malmö stad har intervjuats enskilt

Totalt bjöds 17 ungdomar in till att delta i fokusgrupper vid tre olika tillfällen, en för varje delgrupp enligt ovan angiven kategorisering. Endast en fokusgrupp med ungdomar ur målgruppen (representerade gruppen med generella inlärningssvårigheter) kunde genomföras

och då med 4 deltagare. Till de övriga två fokusgrupperna infann sig endast vardera en deltagare. Dessa intervjuades istället och ingår i den grupp om 8 personer som intervjuats enskilt. Stora ansträngningar har gjorts att identifiera ungdomar ur målgruppen för deltagande men det har visat sig att det var svårt att hitta ungdomar som ville ställa upp i fokusgrupp eller intervju och av de som accepterat så infann många sig inte alls. Av de ungdomar vi träffade var 5 män och 7 kvinnor.

Vi i projektgruppen (hela eller delar av den) har träffat sammanlagt 14 arbetsgivare av varierande storlek och branschtillhörighet – de kommer från industri, handel respektive service. Såväl privat som offentlig verksamhet är representerad. De flesta har erfarenhet av att erbjuda praktikplats eller anställning av ungdomar ur målgruppen. Av arbetsgivarrepresentanterna är 6 kvinnor och 8 män. Urvalet är arbetsgivare som redan har etablerad kontakt med. Skälet till detta urval har främst varit praktiskt, det har underlättat för oss att få en tid för intervju eftersom det redan finns en upparbetad relation.

Vi har pratat med sammanlagt 7 (2 män och 5 kvinnor) handläggare från Arbetsförmedlingen (2), Försäkringskassan (2) och Malmö Stad (3). Det har uteslutande varit personer som direkt arbetar med personer ur målgruppen och med syftet att personerna ska närma sig arbetslivet.

Intervjuer har genomförts i form av semistrukturerade intervjuer som dokumenterats genom anteckningar vid intervjuerna. Intervjuguider har tagits fram, se bilaga II. Intervjuerna har genomförts av hela projektgruppen (i något fall) eller delar av projektgruppen. Brukarrepresentanten har deltagit i fokusgruppen, intervjuerna med ungdomarna och med vissa av arbetsgivarna.

Fokusgruppen har genomförts av handledare från Malmö Stad med deltagande från projektgruppen. Dokumentation från fokusgruppen har gjorts av representant från projektgruppen.

Arbetet med brukarrepresentant

I förstudien har en brukarrepresentant från målgruppen varit anställd på 25% under två månader. Arbetsuppgifterna har varit att delta i planering och förberedelser inför fokusgrupper och intervjuer, närvara vid en del av dessa samt att vara med i analysarbetet.

För alla inblandade är det en ny erfarenhet att arbeta på detta sätt, och det har varit värdefullt, dels för oss som individer, men har också påverkat själva genomförandet av intervjuerna. För brukarens del har det varit utvecklande att vara med och arbeta med intervjuer och träffa nya människor på nya platser och i nya sammanhang. Detta har gett brukaren nya perspektiv. För övriga medarbetare har det inneburit en ökad förståelse för målgruppen, men också förändrade arbetssätt eftersom det varit viktigt med planering och struktur på en annan nivå än vad som brukar vara fallet i liknande arbete.

Vi tror att planering och genomförande av framförallt fokusgruppen har kommit att påverkas av brukaren. Aspekter kring de medverkandes trivsel och trygghet och frågor som pauser, fika, lokalens placering i förhållande till kommunikationer och miljön i lokalen fick ett större utrymme än vad som annars troligen hade varit fallet. Detta ledde sannolikt till att deltagarna

kände större trygghet och vågade prata mer. Även under själva fokusgruppen tror vi att brukarrepresentantens närvaro också ledde till ökad trygghet för deltagarna.

När det gäller intervjuerna med arbetsgivare så har sannolikt effekten varit en annan. Eftersom vi genomförde intervjuer både med och utan brukarrepresentanten kan vi skönja en liten skillnad i hur arbetsgivarna uttrycker sig. I de intervjuer där brukarrepresentanten deltog så använde arbetsgivarna sig av ett försiktigare språk, och vi upplevde dem som generellt mer positiva till att ta emot målgruppen. Om detta beror på själva närvaron av brukare i sig, eller om vi som intervjuare också förändrar vårt beteende när brukaren deltar vet vi inte.

Beskrivning av analysarbetet

Analysarbetet har gått till så att projektgruppen, efter att intervjuerna var genomförda, träffades och gick igenom samtliga intervjuer. De som deltagit i respektive intervju redogjorde för innehållet i den utifrån sina anteckningar och väsentliga utsagor och påståenden noterades på en white board. Detta var en kreativ process där hela projektgruppen deltog aktivt och där vi genensamt strävade efter att förstå och formulera essensen i intervjuerna. Under denna process utkristalliserades ett antal teman som placerades in under respektive fas (finna, få eller behålla) och där vi också markerade hur många av respektive informantgrupp som hade uttryckt något kring respektive tema. I den fortsatta analysen kunde vi klassificera och formulera dessa teman som antingen synpunkter på handläggningen eller utvecklingsområden av strukturell karaktär. Det är naturligtvis ofrånkomligt att analysen har präglats av våra egna erfarenheter från ledningsarbete respektive handläggning av ärenden från målgruppen, men vi har varit medvetna om detta och strävat efter att låta uppfattningarna från de intervjuade komma fram.

2.4. **Ekonomi**

Typ av resurs	Budget	Utfall
<i>Samordnare FK 100%</i>	174.000 kr	150.990 kr
<i>Resursperson AF 50%</i>	66.600 kr	63.093 kr
<i>Brukare Fk 25%</i>	22.200 kr	11.021 kr
<i>Omkostnader för resor och arrangerande av fokusgrupp/seminarier</i>	30.000 kr	1.050 kr
Totalt	292.800 kr	226.154 kr

3. Resultat och analys

Vi har valt att redovisa resultaten och analyserna från förstudien samlat och på ett beskrivande och resonerande sätt under de tre rubrikerna Finna, Få respektive Behålla (jobbet respektive den unge). Dessa tre begrepp myntades av arbetsgruppen *Unga med funktionsnedsättning* som de viktigaste områdena att vidareutveckla för att öka ungdomars möjligheter på arbetsmarknaden. Vi har i förstudien landat i slutsatsen att dessa begrepp väl sammanfattar viktiga moment som är vitala för ungdomars möjligheter på arbetsmarknaden såväl på kort som på lång sikt och därför också lämpar sig som övergripande struktur vid redovisning av förstudiens resultat.

Med Finna-fasen menar vi den fas där arbetsplatser söks och arbetsgivare kontaktas för att få till stånd en arbetsprövning, praktik eller anställning, och själva introduktionen på arbetsplatsen. Få-fasen utgörs av den första tiden på en arbetsplats. Ofta som praktik inför en eventuell anställning. Behålla-fasen är tiden efter att en anställning har påbörjats.

Under var och en av de tre faserna redovisas de olika intervjuerna med utgångspunkt från de teman som har utkristalliserats som väsentliga för att uppnå målsättningen med förstudien – att öka kunskapsunderlaget och peka på några viktiga utvecklingsområden utifrån de olika perspektiv som vi låtit komma till tals i förstudien. De teman vi identifierat kan kategoriseras som

- beskrivningar om hur processen bör gå till – dessa teman kan ses **rekommendationer** till handläggare som arbetar inom aktuellt område
- beskrivningar av möjliga **utvecklingsområden** av strukturell karaktär

Slutligen redovisar vi resultatet av den övergripande inventering som gjorts av framgångsfaktorer i projekt med inriktning mot målgruppen.

Finna

Sammanfattning – Finna

Rekommendationer:

- *Utgå från individens intressen*
- *Fråga den unge – vad tycker du är en bra arbetsplats.*
- *Det är handläggaren som ska ta den första kontakten med arbetsgivaren*
- *Relationen handläggare och arbetsgivare är viktig – handläggaren måste jobba aktivt med denna*
- *Hur mycket behöver arbetsgivaren få veta om den unges problem? Åtminstone stödbehovet behöver klargöras.*
- *Betona den unges styrkor och det som är positivt för arbetsgivaren.*
- *Det ska vara riktiga arbetsuppgifter – var som handläggare aktiv och fråga hur de gör med posten, köket och lagret*

Utvecklingsområden

- *Förbättra förutsättningarna för handläggare att utöka kontakten med arbetsgivare*
- *Överenskommelser mellan Försäkringskassan och arbetsgivare – inkludera frågan om praktikplatser*
- *Tydliggör förutsättningarna för och planeringen av praktiken i en överenskommelse*

Rekommendationer – Finna

Utgå från individens intressen

Det finns en överensstämmelse bland de flesta intervjuade om att letandet av arbetsplats bör utgå från individens intressen och att detta ökar motivationen hos ungdomarna och därmed sannolikheten att det blir ett bra utfall av praktiken/anställningen. Vår uppfattning är att det är så man idag i huvudsak arbetar på myndigheterna. Ungdomarna bekräftar detta.

Fråga den unge – vad tycker du är en bra arbetsplats.

Förutom att utgå från ungdomens egna intresse framhålls arbetsmiljön och möjlighet till stöd på arbetsplatsen som viktiga komponenter vid val av praktikplats. Men uppfattningarna bland ungdomarna går isär när det gäller vad som är viktigast. Därför brukar några av handläggarna på AF och FK ställa frågan direkt till den unge – vad tycker du är en bra arbetsplats. Detta ter sig som ett bra sätt att få fram en konkret bild av vilken arbetsplats som kan vara lämplig. Detta omdöme kan naturligtvis ändras under resans gång allt eftersom ungdomarna utvecklas och skaffar sig nya erfarenheter, och frågan har relevans under hela vägen mot arbete och självförsörjning.

Det är handläggaren som ska ta den första kontakten med arbetsgivaren

Finna-fasen handlar också mycket om första intryck och hur det går till när första kontakten med en arbetsgivare tas. De vi pratat med i denna förstudie är de flesta helt överens om att det

första intrycket är oerhört viktigt. Både arbetsgivare och ungdomar säger att de tycker att det fungerar bäst när handläggaren tar kontakt med arbetsgivaren för att prata kort och bestämma tid för möte. Arbetsgivarna lyssnar mer när en handläggare ringer, och den aktuella målgruppen riskerar inte att hamna i "högen" med andra som söker jobb eller praktikplats. Arbetsgivarna upplever att det är mer seriöst när en handläggare ringer. Telefonkontakten ska dock bara innebära en kort presentation om vem man är och vad man vill och sedan bestämmer man en tid för möte.

Relationen handläggare och arbetsgivare är viktig – handläggaren måste jobba aktivt med denna

Det är viktigt för arbetsgivarna att träffas och skapa en relation till handläggaren. Det är i de första kontakterna som grunden läggs. Det man vill se är en påläst, tillgänglig och förtroendeingivande handläggare som håller det man lovar. Upplevelsen hos arbetsgivarna om hur det ser ut idag går isär men nästan alla har mött handläggare som uppfyller kraven, men också handläggare som inte gör det.

Hur mycket behöver arbetsgivaren få veta om den unges problem? Åtminstone stödbehovet behöver klargöras.

Hur mycket ska man berätta för en arbetsgivare när man introducerar sig eller sin kund? Åsikterna skiljer sig åt bland ungdomarna, bl a med utgångspunkt i vilka erfarenheter man har. En gemensam uppfattning är dock att den enskildes stödbehov måste klargöras vid introduktionen. Både ungdomarna och handläggarna tycker att nuvarande ordning med att man pratar om detta innan man träffar arbetsgivaren fungerar bra.

Betona den unges styrkor och det som är positivt för arbetsgivaren.

Alla intervjuade tycker att det är viktigt att prata om vilka styrkor som finns hos ungdomen. Att se funktionsnedsättningen som en styrka lyfts av flera av handläggarna och ungdomarna. De arbetsgivare som har erfarenhet av att anställa ungdomar ur målgruppen håller med och tycker att det är viktigt att framhäva de fördelar som finns med att anställa en ung person med funktionsnedsättning; lojalitet, tacksamhet, uthållighet (även i enformiga arbetsuppgifter) och mångfald på arbetsplatsen. Vi bedömer att det är en viktig framgångsfaktor att vid de tidiga kontakterna med arbetsgivare att lyfta dessa aspekter för att marknadsföra målgruppen.

Något som både handläggare och arbetsgivare vittnar om är att det också är avgörande att man ser det som ett erbjudande till företagen. "För en ganska liten kostnad får du en möjlighet att göra stor skillnad för en person och också ta ett samhällsansvar" är ett argument som fungerar. "Att företaget på köpet dessutom skapar förutsättningar för mångfald på arbetsplatsen och får nödvändiga arbetsuppgifter utförda är en ren bonus!" som en handläggare uttryckte det. Att tydliggöra detta genom att berätta historier och exempel ur sin egen erfarenhet är en sak som både handläggare och arbetsgivare förordar. Det kan konkretisera hur bra det blir när det fungerar och detta tilltalar arbetsgivarna. Att inblandade handläggare från aktuella myndigheter (i vår studie oftast AF och FK) är med vid möten med arbetsgivare tycker ungdomarna är väldigt bra. Det ger dem trygghet i samtalet med arbetsgivaren och det gör också att man får en gemensam bild eftersom alla är med vid samtalet och hör samma saker.

Det ska vara riktiga arbetsuppgifter – var som handläggare aktiv och fråga hur de gör med posten, köket och lagret

Många av de intervjuade ungdomarna och handläggarna betonar vikten av att det erbjuds riktiga arbetsuppgifter på arbetsplatsen. Det kan, utöver de som betraktas som ordinarie arbetsuppgifter, också vara sådana som ska utföras men som av olika anledningar inte fungerar så bra eller inte alls utförs. Handläggarna har en viktig roll att utifrån sin erfarenhet kunna se möjliga arbetsuppgifter som kanske inte arbetsgivarna alltid ser. En handläggare säger att ”Jag brukar fråga hur de gör med posten, köket och lagret”. Vår bedömning är att ett aktivt förhållningssätt hos handläggarna kan bidra till att öka intresset hos arbetsgivarna att ta emot en ungdom ur målgruppen.

Utvecklingsområden - Finna

Förbättra förutsättningarna för handläggare att utöka kontakten med arbetsgivare

För att på bästa sätt kunna hjälpa sina kunder att hitta rätt plats behöver handläggare ha ett brett kontaktnät bland arbetsgivare. Detta upplevs av de intervjuade handläggarna som ett eftersatt område på grund av arbetsbelastning. Ett undantag är särskilda handläggare på Arbetsförmedlingen som enbart arbetar med att skaffa företagskontakter och få ut ungdomar i arbete. De beskriver arbetet som med att skaffa kontakter och etablera relationer som helt avgörande i arbetet med målgruppen, även om det är tidskrävande och kräver kontinuitet. För dem handlar det om att vara fokuserad i sitt kontaktskapande. En av handläggarna berättar att man håller ögonen öppna även under sin fritid för att hitta nya arbetsplatser och potentiella samarbeten. Och om man till exempel besöker en företagsmässa så sätter man upp mål för hur många man ska ha pratat med och hur många möten man ska ha inbokade efter mässan, och går inte därifrån förrän man uppnått sitt mål..

Ett ESF-projekt (Jobbfokus E18) i Karlskoga, Kristinehamn och Degerfors har nått goda resultat genom att tydligt fokusera på kontakter med näringslivet. Genom särskilda företagscoacher har man prioriterat arbetet att bygga upp kontaktnät med företag. Detta tillsammans med ett gott samarbete mellan myndigheterna har lett till att projektet når upp till nästan 50 % av deltagarna i arbete efter projektet. Detta är en toppnotering vad gäller ESF-projekt i landet.

Överenskommelser mellan arbetsgivare och Fk – inkludera frågan om praktikplatser

I Malmö ser vi ett utvecklingsområde i de överenskommelser som Försäkringskassan träffar med arbetsgivare kring sjukfrånvaro. I dessa samarbeten skulle frågan om praktikplatser/anställningar av unga med funktionsnedsättningar kunna lyftas och på så sätt få kontakt med fler arbetsgivare som kan vara aktuella för målgruppen.

Tydliggör förutsättningarna för och planeringen av praktiken i en överenskommelse

När man bestämt att en anställning eller praktik ska påbörjas är det viktigt att klargöra förutsättningarna som gäller för anställningen eller praktiken. En gemensam uppfattning hos de intervjuade är att det idag finns tydliga brister i detta avseende. Arbetsgivarna upplever många gånger att syftet med praktiken inte är klarlagd. Är anställning på denna plats målet, eller är det bara att få komma ut och testa? Några arbetsgivare uppfattar det som om man har blivit ”lurad” - man har tagit sig an en praktikant utan att det förekommit någon diskussion

om anställning och att frågan om anställning smugits in senare under praktiken. Denna bild bekräftas av handläggarna som är överens om att man nog hade tjänat på att vara mer tydliga och konkreta redan från början. Ungdomarna ger också uttryck för att praktik ofta upplevs som planlös och med oklara mål och syften. Vissa ungdomar menar dessutom att praktiken ofta är för lång, ibland flera år utan att det kommer till stånd en anställning. Vår bedömning är att man med hjälp av skriftliga överenskommelser kan öka tydligheten om såväl de förutsättningar som gäller som den planering man är överens om. En tydlig och konkret överenskommelse med målsättning, arbetsuppgifter, tider, ansvar och uppföljning kommer sannolikt att hjälpa både ungdomarna på arbetsplatserna, handläggarna och arbetsgivarna att skapa goda förutsättningar för ett lyckat resultat. I Norge används skriftliga överenskommelser (se bilaga III) på ett sätt som vi tror kan anpassas till ett Malmö-perspektiv.

Få

Få-fasen är den första tiden på en arbetsplats. Ofta som praktik inför en eventuell anställning. I vår studie är en ungdom i Få-fasen när man har introducerats på en arbetsplats, och påbörjat sin praktik men ännu inte blivit anställd.

Sammanfattning - Få

Rekommendationer

- *Ärlig återkoppling efterfrågas – tydliga spelregler kan underlätta*
- *Planera utifrån individens behov – inte allt nytt på en gång*
- *Ungdomarna behöver förberedas bättre på arbetslivets villkor*
- *Handläggarens uppföljning – fråga den unge och arbetsgivaren hur ofta det behövs och i vilken form*
- *Både Af och Fk vid möten och uppföljningar – men också övrigt nätverk eller alternativt stöd kan engageras*
- *Uppföljningarna behöver bli stringentare och tydligare.*

Utvecklingsområden

- *Arbetsgivarens / handledarens engagemang är centralt – stödpaket behövs*

Rekommendationer - Få

Ärlig återkoppling efterfrågas – tydliga spelregler kan underlätta

En viktig aspekt som framhålls av ungdomarna är att man önskar omedelbar och ärlig återkoppling. Detta håller arbetsgivarna med om, men trots detta så beskriver nästan alla att man inte alltid varit helt ärlig i sin återkoppling och ibland angett en oriktig anledning till att

en anställning inte blir av. Bristande ekonomiska möjligheter är en sådan anledning som kan åberopas när det egentligen handlar om att ungdomen inte har klarat av vissa arbetsuppgifter eller inte lärt sig tillräckligt snabbt. Vår bedömning är att handläggarna som följer upp arbetet kan underlätta ärligheten genom att systematiskt arbeta med dessa frågor vid planering och uppföljning och att "spelregler" för återkoppling tas med i den överenskommelse som görs vid praktikstart och som sedan finns med vid varje möte för att stämmas av och vid behov uppdateras.

Planera utifrån individens behov – inte allt nytt på en gång

Förutom återkoppling nämner ungdomarna att det är viktigt att arbetet läggs upp på ett sätt som passar individen, och för de flesta innebär detta att man får en arbetsuppgift i taget, att man succesivt ökar arbetsbördan och ges möjlighet att lära sig nya saker och att det ges tydliga instruktioner för hur arbetet ska utföras.

Ungdomarna behöver förberedas bättre på arbetslivets villkor

Arbetsgivarna anger samstämt att ungdomarna generellt kunde vara bättre förberedda när de kommer ut i arbetslivet. Det handlar om förståelse för hur en arbetsplats fungerar. En arbetsgivare menade att vissa ungdomar är så vana vid att stå i centrum i olika sammanhang att man också förväntar sig att det ska vara så på en arbetsplats. Handläggarna hade kanske kunnat förbereda bättre genom att prata med ungdomarna kring att även om man planerar och gör scheman så händer det saker ibland som gör att detta inte kan följas, och då måste den unge förstå och acceptera detta. En arbetsgivare uttryckte att "Om stödet har fungerat i 5,5 timmar av totalt 6 under en dag så är det ju bra, men ibland hamnar fokus på den halvtimmen när inte handledaren eller chefen hade möjlighet att stödja på samma sätt". Vår bedömning är att handläggarna kan utveckla arbetet att förbereda ungdomarna för villkoren i arbetslivet.

Handläggarens uppföljning – fråga den unge och arbetsgivaren hur ofta det behövs och i vilken form

Myndigheterna gör som regel uppföljningar var sjätte vecka för ungdomar som är ute i praktik. Några ungdomar tycker det är för sällan, andra tycker det är för ofta. Det beror helt på hur det fungerar på arbetsplatsen. Vår tolkning är att ungdomarna anser att handläggarna kan bli bättre på att behovsanpassa frekvensen av uppföljningar, men också sättet det sker på i form av möte, telefonsamtal, mail eller sms. Detta gör helt enkelt genom att handläggarna frågar ungdomarna och arbetsgivaren hur man vill ha det och anpassar frekvens och typ av uppföljning efter deras behov. Det man kommer överens om kan dessutom tecknas ner i överenskommelsen.

Både Af och Fk vid möten och uppföljningar – men också övrigt nätverk eller alternativt stöd kan engageras

Både ungdomarna och arbetsgivarna tycker att det är bra när både AF och FK finns med vid möten eftersom det ger en bättre helhetsbild, och minskar risken för dubbla planeringar. Några arbetsgivare och handläggare tyckte dessutom att ungdomens övriga nätverk gärna kunde involveras i samband med uppföljning. Det kan vara en vårdkontakt, en nära anhörig, en kontaktperson från boende eller liknande. När detta sker upplever handläggarna och arbetsgivarna att det fungerar bättre för ungdomarna eftersom de har flera personer att prata med kring sina tankar eller om det inte fungerar på arbetsplatsen. Det sociala stödet i samband

med både praktik och anställning är viktigt för alla, men kanske särskilt för målgruppen som saknar erfarenhet av arbetslivet. För dem är det bra att ha någon som inte är arbetsgivare eller handledare att prata med, och om sådana personer saknas så tror vi att det är extra viktigt för handledare att uppmärksamma detta och om det är möjligt erbjuda detta stöd via exempelvis kommunens LSS-insatser eller liknande. En annan aspekt av detta är att man också fångar hela ungdomens situation i samband med att livet förändras och man närmar sig arbetslivet. För de flesta i målgruppen innebär det en stor förändring att börja på en praktik och att de måste börja fundera på hur de även ska hinna med fritiden med intressen och vänner.

Uppföljningarna behöver bli stringentare och tydligare.

De flesta av arbetsgivarna beskriver att uppföljningar ibland kan bli otydliga och ”daltande”. Man upplever att det är mycket fokus på vad som inte fungerar och för lite på det som går bra. Arbetsgivarna tycker också att handledarna ibland har en för försiktig hållning till utökning av arbetstid eller arbetsuppgifter för ungdomen. Här tror vi att handledarna vid uppföljningar hade kunnat undvika detta genom att tydliggöra om det finns skäl för sådan försiktighet. På så sätt kan man minska risken för missförstånd och ouppfyllda förväntningar.

Utvecklingsområden - Få

Arbetsgivarens / handledarens engagemang är centralt – stödpaket till arbetsgivaren behövs

Vid en praktik är en utsedd handledare en nödvändighet. Som regel är handledaren kontaktperson på arbetsplatsen och också den som delar ut arbetsuppgifter och stödjer ungdomen i utförandet av dessa. Enligt ungdomarna har detta fungerat väl. Det har alltid funnits en handledare och ungdomarna följer ofta dennes schema. Hur stödet från denna person har fungerat kan dock variera. Upplevelserna skiljer mellan ungdomarna, men också hos samma ungdom på olika arbetsplatser. Den faktor som ungdomarna framhåller som viktigast är om handledaren uppfattas som engagerad. Handledaren ska vara tillgänglig för frågor, ha tid och kunskap att stödja ungdomen i arbetet och man ska som handledare ”bry sig om”. Att engagemanget är viktigt understryker alla vi träffat, såväl ungdomar som arbetsgivare och handledare. En handledare beskriver det dessutom som att ”engagerad är inget man kan vara lite eller mycket. Det är som att vara gravid, antingen är man det eller så är man det inte”.

Hur kan vi då i arbetet med ungdomarna få engagerade handledare och arbetsgivare? Precis som med överenskommelsen innan man påbörjar en praktik tror vi att man med hjälp av strukturerad information och utbildning till handledare och arbetsgivare kan stödja ett bra handledarskap. Denna information och utbildning måste anpassas till respektive arbetsgivare och handledare. Behovet kan se mycket olika ut, något som också bekräftas av intervjuerna med arbetsgivare. Vissa arbetsgivare skulle gärna vilja ta del av en handledarutbildning i flera steg som leder fram till någon form av certifiering, medan andra bara behöver en enkel informationsskrift om vad man ska tänka på som handledare och arbetsgivare åt en person ur målgruppen. Det har också kommit fram ett antal andra förslag: skapa nätverksträffar mellan handledare/arbetsgivare från olika företag, föreläsningsserier kring funktionshinder samt också olika typer av seminarier med olika teman för handledare och arbetsgivare som är

intresserade. Från myndigheternas sida skulle vi kunna erbjuda arbetsgivarna ett behovsanpassat paket som ett stöd i deras arbete att handleda och på sikt anställa en ungdom med funktionsnedsättning. Ett sådant stödpaket skulle behöva utvecklas.

Arbetsgivarnas bild av att ha personer ur målgruppen på praktik eller anställning är samstämmig. De beskriver det som jobbigt och tidskrävande, men att det ger mycket tillbaka. Att det blir jobbigt och tidskrävande beror oftast på att arbetet måste planeras på ett annat sätt, och att ungdomarna oftast har behov av ständiga instruktioner och återkoppling på det de gjort. Det gör ofta situationen för den enskilda handledaren på arbetsplatsen till arbetsam eftersom man sällan avlastas för att man är handledare, utan måste nästan utföra två jobb. Det som gör att många handledare och arbetsgivare trots detta tycker att det ger ”plus” att ta emot en ungdom är att det ger mycket tillbaka - dels en känsla av att man gör en insats och tar ett samhällsansvar, dels i en ökad mångfald på arbetsplatsen. Någon som tänker annorlunda och som ser andra saker än många av de andra anställda. Dessutom så sker det i de flesta fall en utveckling hos ungdomen som gör den alltmer självgående efterhand.

Behålla

Mycket av det som tagits upp under Få-fasen som avgörande för att det ska fungera gäller naturligtvis även under behålla-fasen. Alla intervjuade har, på olika sätt, uttryckt att det är viktigt att stöd finns tillgängligt även efter anställningen. Stödbehovet förändras inte bara för att ungdomen blivit anställd, och i många fall är behovet av stöd mycket långvarigt, ibland kanske hela arbetslivet. Vid en anställning minskar dock möjligheterna till stöd från myndigheterna.

Sammanfattning – Behålla

Utvecklingsområden

- *Förbättra förutsättningarna för fortsatt stöd från myndigheterna efter anställning*
 - *Handläggare i standby-läge*
 - *Utvecklingsplanerna vid utvecklingsanställning förtydligas*

Utvecklingsområden - Behålla

Förbättra förutsättningarna för fortsatt stöd från myndigheterna efter anställning

Från Försäkringskassans sida så har man inte längre någon handläggare kvar eftersom man inte längre har aktivitetsersättning (man kan i de flesta fall dock ha vilande aktivitetsersättning en period efter anställning och då har man kvar en handläggare) och för de personer som har rätt till daglig verksamhet försvinner denna rätt om man anställs på heltid. På

arbetsförmedlingen finns handläggaren kvar under i ca ett halvår under förutsättning att det har beviljats ett lönestöd, vilket oftast är fallet för denna målgrupp. Sedan överlämnas ärendet formellt till särskilda handläggare som omförhandlar lönestöden framöver. Dessa handläggare har oftast väldigt många ärenden att hantera vilket minskar möjligheten till att ge det individuella stöd som efterfrågas.

Det både ungdomar, arbetsgivare och handläggare vittnar om är att det upplevs som om alla försvinner så fort anställningen är klar. Kvar står arbetsgivaren med en nyanställd ungdom med fortsatt stödbehov. Självklart gäller denna bild inte alla och alltid, men det är oftast så det beskrivs av de vi intervjuat. Några av handläggarna pratar om att man naturligtvis behåller kontakten i de fall det behövs, men man gör det utan att det räknas som en arbetsuppgift i ens vanliga arbete. Risken är att om man som handläggare har arbetat lyckosamt med att få ut ungdomar på arbetsmarknaden så har man också efter en tid ganska många ungdomar som man arbetar med ”vid sidan av”.

Arbetsgivarna har olika förutsättningar att klara av att tillgodose det stödbehov som finns, oftast beroende på organisationens storlek. Av de arbetsgivare vi intervjuat så upplever vi att stora arbetsgivare oftare klarar av att möta detta eftersom man har välutvecklade rutiner och ett strukturerat personalarbete som ju också gäller anställda ur målgruppen. Mindre företag har svårare att lösa detta.

Vi bedömer att myndigheterna behöver utveckla stödet till både arbetsgivare och ungdomar med funktionsnedsättning efter anställning för att ytterligare öka möjligheterna för ungdomar att kunna behålla en anställning över tid. Här nedan följer några förslag på utvecklingsområden:

Handläggare i ”stand-by-läge”

Både arbetsgivarna och ungdomarna skulle önska att handläggarna från myndigheterna fanns kvar för både uppföljning och om det händer något. En handläggare beskriver det som att vi måste ha en beredskap att kunna träda in om något händer, man måste kunna vara ”stand-by” och kunna samla ihop nätverket för ett möte snabbt, men att nuvarande strukturer och organisering försvårar detta arbete. Vi tror att det kanske kan vara möjligt att åtminstone börja se detta arbete som något naturligt i handläggarnas roller och också räkna med att det finns när man beräknar resurser osv.

Utvecklingsplanerna vid utvecklingsanställning förtydligas

Ett annat förslag är att arbetet med utvecklingsplanerna i samband med utvecklingsanställning förbättras och görs mer stringent. Vår uppfattning är att dessa planer ofta inte tillräckligt beskriver vad som ska ske under utvecklingsanställningen och på så sätt innebär ett svagt stöd till arbetsgivaren och ungdomen.

Resultat av genomgång av olika projekt och verksamheter med inriktning mot unga med funktionsnedsättning.

Projektgruppen har konstaterat att det finns ett stort antal projekt i landet som vänder sig till målgruppen. Vid en sökning i ESF:s projektbank hittar man över 600 pågående och avslutade projekt inom området unga. Läger man till alla projekt och verksamheter som riktar sig till målgruppen så blir siffran mångfalt större. Inom ramen för denna studie inte haft möjlighet att göra på annat sätt än att lyfta fram några exempel. Information insamlats framförallt genom rapporter och övrigt skrivet material från respektive verksamhet, och i några fall genom telefonsamtal.

Vi har vid genomgång av rapporter försökt identifiera framgångsfaktorer men det har visat sig svårt att dra generella slutsatser. Redovisningarna är av mycket skiftande kvalitet. Det som är kännetecknande för många projekt är att de utgår från lokala förhållanden och metoden består av att man lägger mer tid och engagemang till målgruppen vilket ofta tycks vara förklaringen till beskriven framgång. Många av de projekt som vi har kommit i kontakt med har hänvisat till att man arbetar enligt metoden Supported Employment. En av metodens huvudinriktningar är att utgå från ett befintligt arbete och utifrån detta rikta in åtgärderna på att anpassa insatserna för att den unge ska klara av att behålla jobbet.

Vad gäller denna metod har regeringen i beslut 2013-09-26 gett Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen i uppdrag att vetenskapligt effektutvärdera hur denna metod påverkar möjligheten till arbetsmarknadsetablering. Särskilt fokus ska ligga på effekterna på arbetsförmågan. Slutredovisning ska ske till regeringen senast 2 april 2016 och delrapporter ska lämnas 1 augusti 2014 och 2015. Även när det gäller IPS-metoden finns det behov av att närmare studera vilken eller vilka av de åtta grundprinciperna i denna metod som är mest betydelsefull. Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen arbetar på nationell nivå för att få till stånd liknande vetenskapliga effektutvärderingar även av IPS-metoden (Försäkringskassans rapport ”10 år med Aktivitetsersättning”).

Vi har alltså i förstudien inte kunnat dra några mer specifika slutsatser om vilka metoder som är framgångsrika eller inte, däremot finns det indikationer på att en framgångsfaktor kan vara att man fokuserar på att utveckla kontakter med arbetsgivare. Det tidigare refererade projekt Jobbfokus E 18 är ett sådant exempel.

Kommentarer och förslag

Projektgruppen har i arbetet med denna förstudie fångat erfarenheter och åsikter om hur handläggningen idag fungerar och vad som behöver förbättras. Vi hade en ursprunglig föreställning om att certifiering och utbildningsinsatser skulle vara av värde för arbetsgivaren men inte fått något samlat stöd för detta. Istället har vi förstått att stödbehovet varierar hos olika arbetsgivare. Därför drar vi slutsatsen att ett stödpaket i form av ett smörgåsbord med olika inslag skulle vara värdefullt att kunna erbjuda olika arbetsgivare för att ge dem bättre förutsättningar i arbetet med unga praktikanter.

Ett genomgående tema i intervjuerna har varit att det idag finns en otydlighet i såväl förutsättningarna för praktik som planeringen av denna. Visserligen finns handlingsplaner som stödjer planeringen men de tycks inte användas på ett enhetligt sätt. För att öka tydligheten och transparensen i kontakten mellan de olika parterna bedömer vi att en modell för överenskommelse och planering i enlighet med den som används i Norge behöver tas fram och implementeras. En sådan modell kan kombineras med en checklista med bl a de rekommendationer som intervjuerna påvisat som viktiga kriterier för en god handläggning och även att beakta när överenskommelser tecknas och planering görs.

Sammanfattningsvis har vi identifierat tre utvecklingsområden som vi bedömer är relevanta för arbetsgruppen *Unga med funktionsnedsättning* att arbeta vidare med:

- Former och innehåll för överenskommelser med arbetsgivare i samband med praktik och anställning
- Stöd till arbetsgivare och ungdom efter anställning
- Stödpaket till arbetsgivare som tar emot ungdomar för praktik och/eller anställning

Därutöver har vi identifierat några områden som överlämnas till Försäkringskassan respektive Arbetsförmedlingen för ställningstagande.

- Försäkringskassans överenskommelser med arbetsgivare om samarbete – komplettera med en dialog kring förutsättningarna att ta emot unga med funktionshinder
- Förbättra förutsättningarna för Af-handläggare att utöka kontakten med arbetsgivare

Utöver nämnda utvecklingsområden har intervjuerna också resulterat i ett antal synpunkter som uttrycks i termer av rekommendationer till handläggare och som har relevans för deras arbete i det skede när det blir aktuellt med praktik eller anställning. Dessa återfinns samlat i bilaga.

Med utgångspunkt från de tre utvecklingsområden som vi har identifierat vill vi lämna följande förslag till arbetsgruppen *Unga med funktionshinder*:

- Utarbeta en mall för överenskommelse, planering och uppföljning med arbetsgivare inklusive en checklista med utgångspunkt från de i rapporten lämnade rekommendationerna
- Utarbeta och implementera ett stödpaket för arbetsgivare där arbetsgivaren själv får välja vilka delar av paketet som man vill ta del av.
- Analysera förutsättningarna och skapa möjligheter för att öka stödet till arbetsgivare och unga efter att anställning påbörjats.

3.1. **Måluppfyllelse**

Effektmålet för förstudien är att fler kvinnor och män i målgruppen får och behåller ett arbete.

Förstudien ska bidra till en fördjupad kunskap om hur stödet till ungdomar och arbetsgivare

ser ut och fungerar idag.

Förstudien levererar med denna rapport ett kunskapsunderlag med utgångspunkt från intervjuer med ungdomar ur målgruppen, handläggare och arbetsgivare. Det har tyvärr varit svårare att få ungdomarna att ställa upp på intervjuerna än vad vi räknade med varför deras representation är mindre än planerat.

Förstudien ska synliggöra konkreta utvecklingsområden i Malmö för att förbättra möjligheterna för ungdomar ur målgruppen att finna, få och behålla ett arbete.

Ett antal utvecklingsområden har utkristalliserats och beskrivs i rapporten. För att närma oss effektmålet med förstudien överlämnas denna förstudie åt Finsam och arbetsgruppen unga med funktionshinder för ställningstagande till fortsatta utvecklingsarbete i enlighet med de förslag som projektgruppen lämnar.

Förstudien ska också identifiera framgångsfaktorer i tidigare satsningar på ungdomar och arbetsgivare samt ökad kunskap om vad som visat sig fungera i arbetet med målgruppen.

Det har visat sig svårt att dra slutsatser om de olika projekt som har studerats. Dels finns det ett stort antal projekt som vänder sig till målgruppen, dels är redovisningarna av dessa av mycket skiftande kvalitet. Det som är kännetecknande för många projekt är att de utgår från lokala förhållanden och metoden består av att man lägger mer tid och engagemang till målgruppen vilket ofta tycks vara förklaringen till ev framgång. Det finns som regel inga nya metoder framtagna som är generaliserbara.

3.2. **Samverkansprocessen**

Ej relevant

3.3. **Ev. utvärdering**

Ej relevant

3.4. **Prognos**

Ej relevant

4. **Bilagor**

Se nedan

Bilaga I - Funktionshinderkod Arbetsförmedlingen

Här ges en sammanfattande översikt över de aktuella grupperna av Arbetsförmedlingens totalt fjorton olika grupperingar och kraven på underlag som skall föreligga för att respektive funktionsnedsättning ska kunna fastställas. Siffrorna anger de koder som sätts i AIS för respektive gruppering.

61 Psykiskt funktionshinder

Beskrivning: Funktionsnedsättning orsakad av omfattande och varaktiga psykiska besvär.

Krav: Läkarutlåtande med beskrivning av funktionsnedsättningens omfattning och inverkan på arbetsförmågan. Utlåtande av psykolog inom Arbetsförmedlingen kan ersätta läkarutlåtande när sådant underlag inte kan erhållas från hälso- och sjukvård. Utlåtandet ska beskriva de begränsningar i arbetsförmåga som funktionsnedsättningen leder till. Arbetsförmedlingens utredning ska innehålla beskrivning av arbetsförutsättningarna - möjligheter och begränsningar med hänsyn till funktionsnedsättningen.

71 Generella inlärningssvårigheter

Beskrivning: Funktionsnedsättning orsakad av begränsade begåvningsresurser

Krav: Dokumentation från särskola. För övriga psykologutredning som beskriver funktionsnedsättningens omfattning och inverkan på arbetsförmågan. Arbetsförmedlingens utredning ska innehålla beskrivning av arbetsförutsättningarna - möjligheter och begränsningar med hänsyn till funktionsnedsättningen.

92 Specifika inlärningssvårigheter

Beskrivning: Funktionsnedsättning orsakad av dyslexi eller andra specifika inlärningssvårigheter. Avser ej begränsade begåvningsresurser. Jämför kod 71.

Krav: Utredning genomförd av läkare, psykolog eller logoped som genom utlåtande fastställer specifika inlärningssvårigheter. Utlåtandet ska beskriva funktionsnedsättningens omfattning och inverkan på arbetsförmågan. Arbetsförmedlingens utredning ska innehålla beskrivning av arbetsförutsättningarna - möjligheter och begränsningar med hänsyn till funktionsnedsättningen.

Bilaga II - Samtalsmallar Handläggare, arbetsgivare samt Fokusgrupper

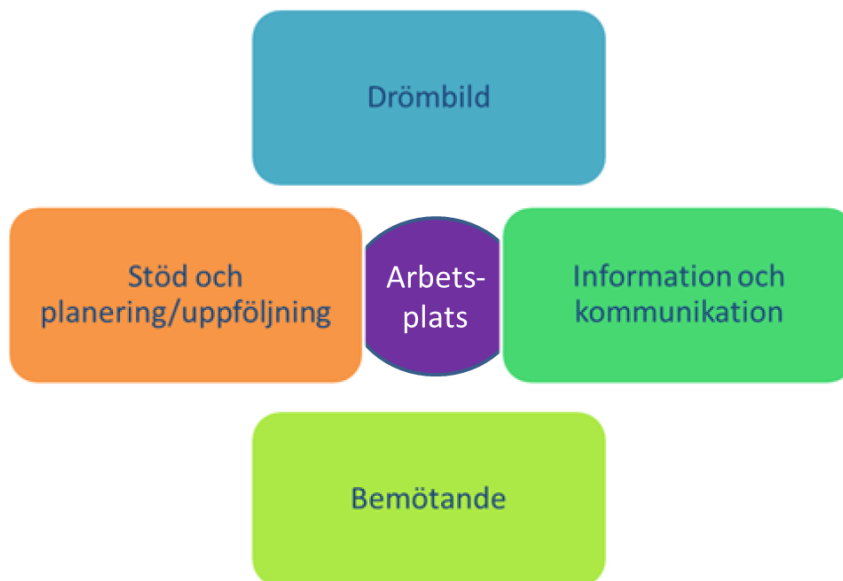
Info om förstudien

- Bakgrund
- Vad ska vi göra?
- Vilka är vi som arbetar med detta?

Unga och anställningar

- Hur ser din erfarenhet av målgruppen ut?
- Hur fungerar det idag?
- Vilket stöd finns som du känner till?
- Hur faller det ut?
- Hur ser samarbetet ut?
- Vad skulle kunna bli bättre?
- Vad, konkret, skulle behövas för att anställa fler?
- Omvärld? Känner du till något annat ställe/projekt som arbetar bra med detta?
- Andra tankar – fritt

Fokusgrupp Ungdomar



Arbetsplatsen - Har du haft handledare? Hur har det fungerat?

Arbetsplatsen - Har du haft tid att utföra arbetet? Har du hunnit med?

Arbetsplatsen - Hur har arbetsmiljön varit?

Arbetsplatsen - Hur har samarbetet med handledaren varit?

Arbetsplatsen - Vad tycker du att en arbetsgivare och kollegor behöver veta om dig? Vem ska berätta och hur?

Arbetsplatsen - Vad vill du veta om kollegor och arbetsgivare?

Bemötande - Har du någon gång känt dig kränkt pga din funktionsnedsättning? I vilket sammanhang?

Bemötande - Hur har du blivit bemött på arbetsplatser vid praktik/arbete?

Drömbild - Vad kan bli bättre i ovanstående?

Info/Kommunikation - Hur har kommunikationen fungerat?

Info/Kommunikation - Hur har samarbetet mellan handläggare och arbetsgivare fungerat?

Planering - Hur har planering och uppföljning av denna fungerat?

Planering - Hur såg första mötet ut?

Stöd - Hur har AF/FK/Kommunen arbetat med att stödja dig?

Stöd - Vilket stöd har du haft? (Innan arbetsplatsen, på arbetsplatsen, hemma och på fritiden)

Bilaga III – Norska överenskommelsen

EKSEMPEL

Tilretteleggingsgaranti

Garanti for tilrettelegging og oppfølging i arbeid eller tiltak gis

Ola Hedmark

Tilretteleggingsgarantien innebærer at NAV bidrar med tiltak for personer med utvidet bistandsbehov og at arbeidstaker/tiltaksdeltaker og arbeidsgiver får:

- **En fast kontaktperson i NAV** - som har ansvar for oppfølging av arbeidstaker/tiltaksdeltaker og arbeidsgiver, både før og etter ansettelse.
- **Bistand etter behov** - tilrettelegging i den konkrete arbeidssituasjonen, tilpasset arbeidstaker/tiltaksdeltaker og arbeidsgiver sine behov.
- **Rask og samordnet bistand** - rask saksbehandling og iverksetting av nødvendige tiltak og hjelpemidler innenfor rammen av de virkemidler NAV rår over.

Innholdet i garantien vil bli vurdert underveis og kan endres ved behov iht Lov om Folketrygd, Lov om arbeidsmiljø og Forskrift om arbeidsrettede tiltak. Dette skal sikre at arbeidstaker/tiltaksdeltaker og arbeidsgiver får den tilrettelegging og oppfølging som skal til for at arbeidstaker skal kunne få og beholde arbeid.

Det konkrete innholdet i garantien spesifiserer hvilke tiltak og virkemidler som vurderes som nødvendige og nedfelles i en oppfølgingsplan som arbeidstaker/tiltaksdeltaker, arbeidsgiver og NAV undertegner.

29-05-2013
Dato

Kari Norman
Kontaktperson

Kontaktperson i NAV: Kari Norman
Kontoradresse: Torggata 63-65, Triangelgården, 2317 HAMAR
Telefon: 323 32 323
E-post: kari.norman@nav.no

For mer informasjon om NAV sine tjenester: www.nav.no

Oppfølgingsplan - Tilretteleggingsgaranti

Arbeidstaker/tiltaksdeltaker: Ola Hedmark

Fødselsdato: 02-08-1988

Stilling/avdeling:

Telefon: 62 51 11 11

E-post: ola.hedmark@gmail.com

Arbeidsgiver:

Org.nr:

Nærmeste leder:

Telefon:

E-post:

Tilrettelegging

Aktiviteter og virkemidler:	Hvem gjør hva:	Frist
Avtale, plan og dokumentasjon av tiltaksplass	NAV - Hedmark	31-08-2013
Gjennomføring av en behovs- eller arbeidsevnevurdering	NAV - Hedmark	17-06-2013
Kontrakt og dokumentasjon av arbeidsforhold	Arbeidsgiver - Aktuell arbeidsgiver	31-12-2013
Nødvendig oppfølging	Andre - Aktuell arbeidsgiver og aktuell NAV enhet	31-08-2013
Tilrettelegging av arbeidsplass	Andre - Aktuell arbeidsgiver og NAV Hjelpemiddelsentral	31-08-2013
Tilrettelegging og tilskudd til tiltaksplass	NAV - Hedmark	31-08-2013
Utarbeiding av aktivitetsplan	Andre - Hedmark og arbeidssøker	17-06-2013

Forhold som bør tilrettelegges:

[Frammøte: Alt fravær som ikke er avtalt meldes på e-post til kontaktperson i NAV samme dag]

[Inkludering: Det er forventninger til arbeidsgiver at arbeidstaker på praksisplass opplever praksisen som reel arbeidstaker i virksomheten. Arbeidsgivers kontaktperson: Navn, mobil, e-post]

[NAV Arbeidslivssenter: Dersom ledere, tillitsvalgte og/eller verneombud i en IA-virksomhet]

opplever behov for veiledning til å finne løsninger for enkeltpersoner på arbeidsplassen, har NAV Arbeidslivssenter ansvar for å tilby slik bistand i samarbeid med virksomheten eller koordinere oppfølging fra andre enheter i NAV. IA rådgiver: Navn, mobil, e-post]

[NAV Arbeidslivsscoach: Støtte arbeidsgivere (IA og ikke IA) i krevende enkeltsaker som omfatter personer med nedsatt funksjonsevne i jobbstrategiens målgruppe. Kontaktperson, mobil, e-post]

[NAV Hjelpemiddelsentral: Hjelpemiddelsentralen har som mål å bidra til at flere med redusert funksjonsevne inkluderes i arbeidslivet. Sentralen bistår gjerne NAV-kontor, arbeidsgivere, terapeuter, attføringsbedrifter, brukere og andre aktører med å finne gode løsninger. Kontaktperson, mobil, e-post]

Virkemidler, flere aktuelle på nav.no

[Tilretteleggingstilskudd for arbeidssøkere: Tilskuddet skal gi en tidsbegrenset kompensasjon for virksomhetens merutgifter/merinnsats i forbindelse med konkrete tilretteleggingstiltak. Tilskuddet kan ytes ved igangsetting og gjennomføring av tiltak i form av utprøving, tilrettelegging, opplæring, informasjon eller arbeidstrening. Det kan ytes tilskudd til kurs og kortere opplæringstiltak, og til spesielle utgifter knyttet til arbeidsutprøving. Se mer nav.no]

[Mentor: Hvis arbeidssøker trenger praktisk bistand, veiledning eller opplæring i arbeidsrelaterte ferdigheter, kan NAV i en del tilfeller gi tilskudd til mentor. Se mer nav.no]

Tidspunkt for neste oppfølging/samtale: Avtales

..... Arbeidsgiver	 Arbeidstaker
---	---

..... Kontaktperson i NAV
--

Bilaga IV – Rekommendationer till handläggare med utgångspunkt från förstudiens resultat

Finna

- *Utgå från individens intressen*
- *Fråga den unge – vad tycker du är en bra arbetsplats.*
- *Det är handläggaren som ska ta den första kontakten med arbetsgivaren*
- *Relationen handläggare och arbetsgivare är viktig – handläggaren måste jobba aktivt med denna*
- *Hur mycket behöver arbetsgivaren få veta om den unges problem? Åtminstone stödbehovet behöver klargöras.*
- *Betona den unges styrkor och det som är positivt för arbetsgivaren.*
- *Det ska vara riktiga arbetsuppgifter – var som handläggare aktiv och fråga hur de gör med posten, köket och lagret*

Få

- *Ärlig återkoppling efterfrågas – tydliga spelregler kan underlätta*
- *Planera utifrån individens behov – inte allt nytt på en gång*
- *Ungdomarna behöver förberedas bättre på arbetslivets villkor*
- *Handläggarens uppföljning – fråga den unge och arbetsgivaren hur ofta det behövs och i vilken form*
- *Både Af och Fk vid möten och uppföljningar – men också övrigt nätverk eller alternativt stöd kan engageras*
- *Uppföljningarna behöver bli stringentare och tydligare.*