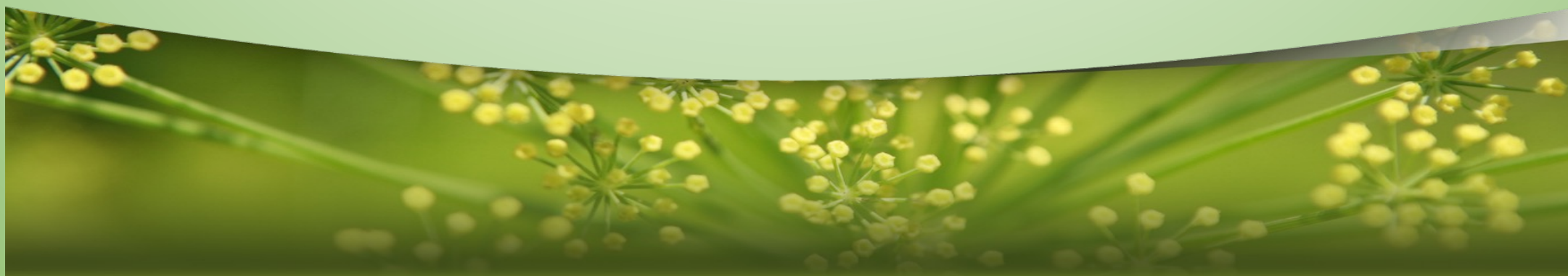


Ett hållbart arbetsliv

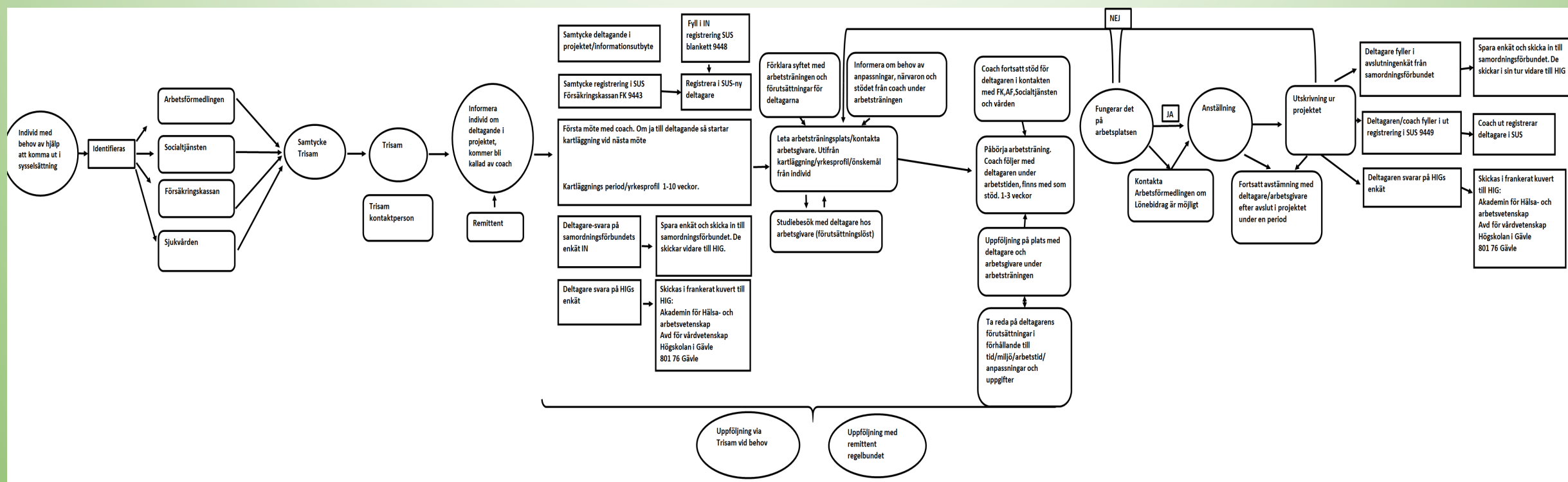
Ockelbo



Ett Hållbart Arbetsliv Ockelbo

- Bakgrund och syftet med projektet
- Målbilden

Processkarta



Lärdomar



IPS metoden

Vad har vi tagit med oss av metoden...

Coachers

- Ensam är inte stark
- Bred kompetens

Näringslivet

- Lokalkännedom och kontaktnät
- Handledare
- Gått utanför kommunen

Hinder och utmaningar

- Avsaknad av självinsikt
- Tidigare misslyckanden
- Motivation/Eget ansvar
- Covid-19

Framgångsfaktorer

- Samverkan
- Bred kompetens
- Brett kontaktnät
- Genuin tro på deltagaren
- Förtroende A och O
- Det får ta tid!
- Tätt samarbete deltagare – arbetsgivare/handledare/lärare – coach

Resultat av insatsen

26 st. deltagare som är mätbara i SUS

-16 kvinnor

-10 män

11 st. Anonyma deltagare

-8 kvinnor

-3 män

Utskrivningsorsak

-Arbete och studier

-Fortsatt rehabilitering/sjukdom

-Flytt

-Övrigt

Resultat från SUS 220601

Sysselsättningsgrupp	Före insats	Efter insats	Förändring	Förändring i procent
Förvärvsarbete	1	4	3	300%
Studier	0	5	5	
Arbete och studier	0	1	1	
Aktivt arbetssökande	4	4	0	0%
Deltagare i arbete och/eller studier	1	8	7	700%

SUS - Deltagarrapport matris

Exekvering: 2022-06-01 16:07:21

Totalt antal deltagare (ej anonyma) som uppfyller urvalsvillkoren och som deltagit under urvalsperioden: 20 Varav unika deltagare: 20

Avslutsanledning	Utskrivning	Utskrivning pga flytt	Utskrivning pga sjukdom	Utskrivning-Fortsatt rehabilitering	Övrigt	Slutsumma
Kön						
Kvinna	4	1	3	2	1	11
Man	5	1		2	1	9
Slutsumma	9	2	3	4	2	20

Deltagarnas försörjning efter insats

Exekvering: 2022-06-01 15:23:57

Tänk på att en deltagare kan ha flera försörjningskällor både vid inskrivnings- och vid utskrivningstillfället.

Totalsumman av antalet försörjningar nedan kommer därför vanligtvis vara högre än antalet deltagare.

Totalt antal deltagare (ej anonyma) som uppfyller urvalsvillkoren och som avslutat insats (registrerats ut): 20 Varav unika deltagare: 20

Försörjningskälla	Antal deltagare före insats	Andel före	Antal deltagare efter insats	Andel efter	Förändring	Förändring i %
Aktivitetsersättning	1	5%	1	5%	0	0%
Aktivitetsstöd	5	25%	2	10%	-3	-60%
Försörjningsstöd	14	70%	10	50%	-4	-28%
Ingen offentlig försörjning	0	0%	4	20%	4	
Sjukpenning/Rehabpenning	3	15%	2	10%	-1	-33%
Studiestöd/Studiemedel	0	0%	2	10%	2	

Implementering inom kommunen

- Ordinarie verksamhet
- Trisam
- Försäkringskassan, socialtjänsten och vården
- LSS

Kontaktuppgifter



Anders Roth/Enhetschef Arbetsmarknadsenheten Ockelbo kommun

E-mail: anders.roth@ockelbo.se

Mobil: 070-1604199

Mikaela Forsberg/Projektledare Arbetsmarknadsenheten Ockelbo kommun

E-mail: mikaela.forsberg@ockelbo.se

Mobil: 070-1605605

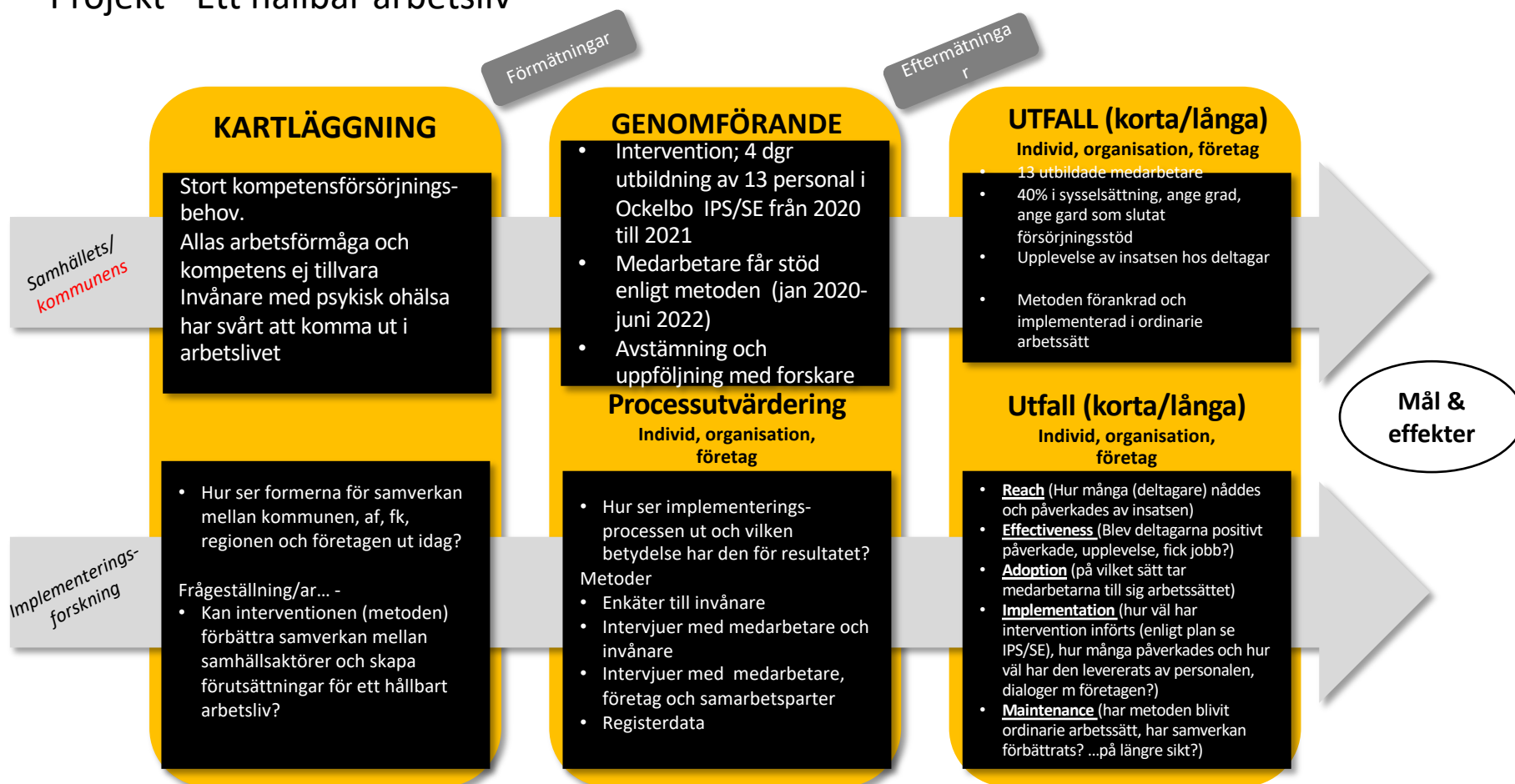
”Ett hållbart arbetsliv” process och resultat

MYSAM konferens 13 juni 2022

Eva Bergsten & Lisbeth Porskrog Kristiansen

Följeforskare Högskolan i Gävle

Projekt - Ett hållbar arbetsliv



Syftet med projektet

- 13 medarbetare inom arbetsmarknadsenheten och socialförvaltningen utbildas i metoderna Supported Employment (SE) och Individual Placement and Support (IPS)
- Metoderna skall implementeras som det sedvanliga arbetssättet i det vardagliga arbetet med målgruppen
- 40% av målgruppen (invånarna) kommer i arbete eller annan sysselsättning, studier eller anställning i angiven utsträckning
- Samverkan förbättras och utvecklas mellan myndigheter inom arbetslivsinriktad rehabilitering (kommun, arbetsförmedling, försäkringskassa, primärvården (TRISAM)).

Övergripande undersöks

Hur har implementeringsprocessen av metoden sett ut?

På vilket sätt har insatsen bidragit till de förväntade effekterna?



Metod



Fokusgruppintervjuer med medarbetare före och under insatser med invånare.



Enkät till invånare efter påbörjad och avslutad insats och intervjuer under eller efter insats.



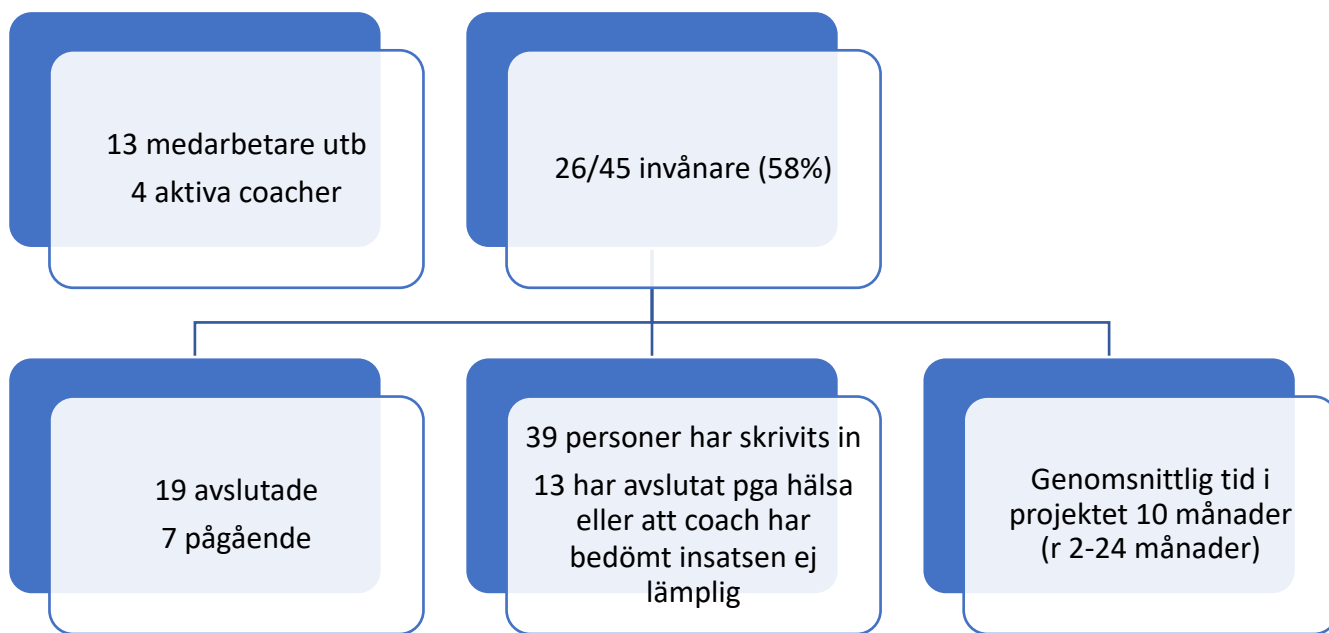
Fokusgrupp intervjuer med samverkansparter (FK, Af, LSS, vården) före och under påbörjade insatser



Individuella intervjuer med företagsledare under/efter insats

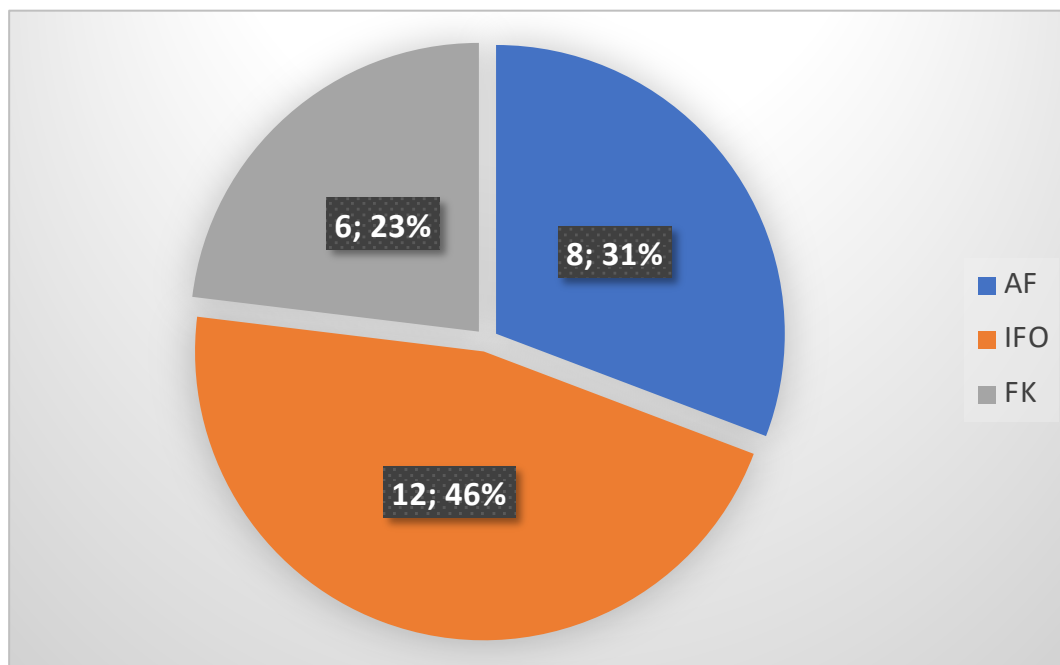
Preliminära resultat

I vilken utsträckning har målgruppen deltagit i insatsen?



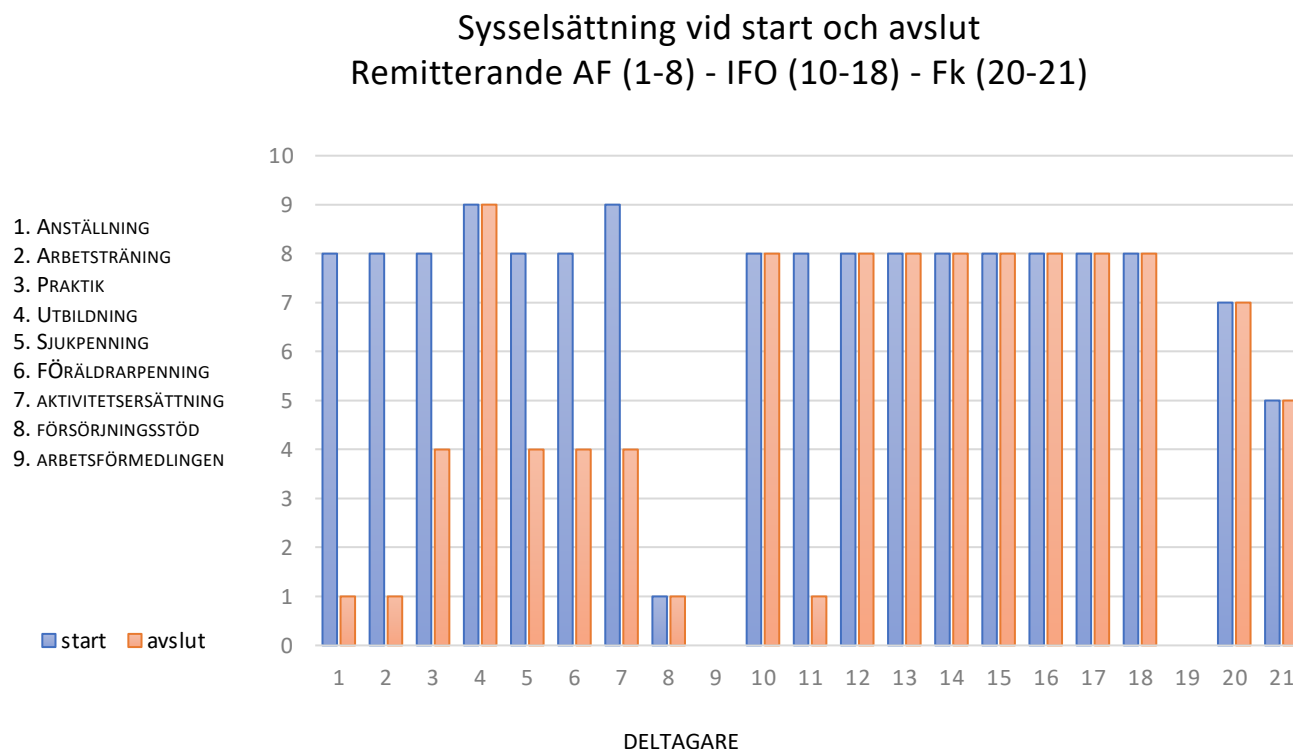
Resultat

Remitterande; Arbetsförmedling (AF), Individ- och familjeomsorg (IFO), försäkringskassan (FK)



Resultat

I vilken utsträckning har målgruppen gått vidare i sysselsättning, studier eller anställning?



Hur upplever invånare
med psykisk ohälsa
stödet utifrån den nya
metoden och i vilken
utsträckning har de
kommit i
arbete/sysselsättning?

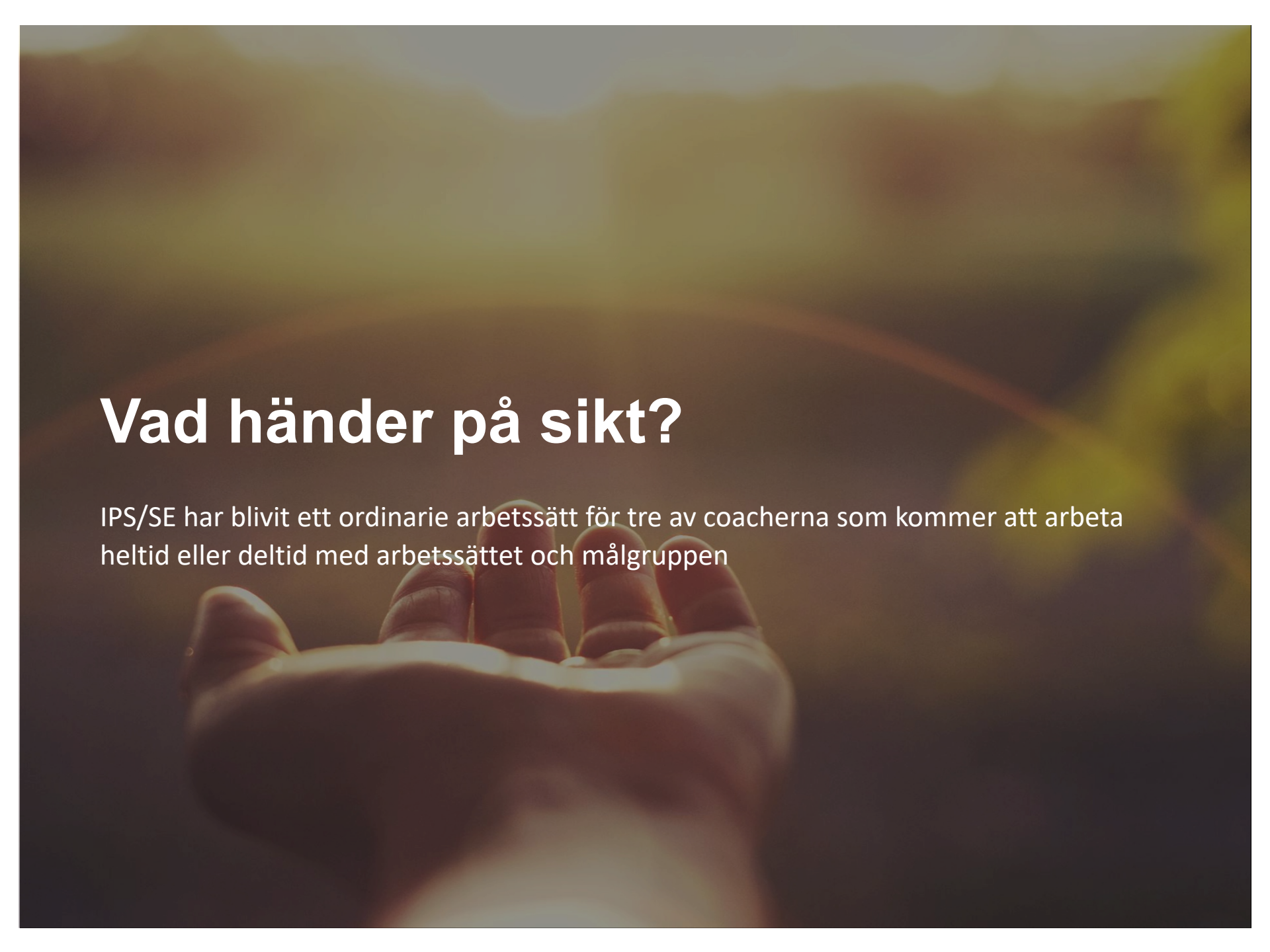
- **Mycket positive till att insatsen kunde anpassas efter invånaren och att fick ta tid**
- **Lyfter fram coachernas betydelse var stöttande och förstående**



Resultat

På vilket sätt uppfattar medarbetarna metoderna som ett naturligt stöd i det professionella arbetet?

- Medarbetarna/coacherna uppfattar metoden som helt adekvat och bra för ändamålet
- Finns en gräns på hur många deltagare en enskilt coach kan vara engagerad i för att bibehålla kvaliteten
- Tidskrävande och inspirerande
- Behöver vara fler coacher för att minska sårbarheten och utbyta kunskap och erfarenheter
- Behov av ökad kunskap om metoden hos kollegor som inte arbetar med individer
- Behov av en projekt-/handledare med helikopterperspektiv

A hand is shown from the bottom, reaching upwards with fingers slightly spread. In the background, a faint rainbow arches across a hazy, sunlit sky. The overall tone is warm and hopeful, with soft light filtering through the haze.

Vad händer på sikt?

IPS/SE har blivit ett ordinarie arbetssätt för tre av coacherna som kommer att arbeta heltid eller deltid med arbetssättet och målgruppen



Resultat

Hur uppfattar samverkansparterna involverade i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen samverkansprocessen före och efter införandet av SE/IPS som standardmetod?

-uppfattade att det blivit
ett ännu mer tydligt
innehåll och inriktning i
samverkan

-mycket uppskattat och
kom till nytta

Resultat

På vilket sätt uppfattar företag/arbetsgivare skillnader efter insatsen?

- Mycket positivt – särskilt närheten till kommunens coacher
- Tar tid mycket tid- måste vara beredd att det få gå lite upp och ner

Hur uppfattar samverkansparterna samverkansprocessen?

Samverkan

- + Har någonstans att skicka målgruppen,
"det är guld värt att vi har det här i Ockelbo" (LSS)
- + Samverkan har ökat när även sjukvård, fk och af är involverade, ansvarstagandet upplevs gemensamt,
"ger ett lugn i arbetet att vi har den här vägen (EHA) att gå" (LSS)
- + Reko kommit på plats i primärvården och ökat samarbetet med AME, FK, AF gm Trisam
- + Reko har fångat individer för att provas för projektet
- + Trisam, med tid avsatt för samverkan, är nyckeln till samarbetet med fokus kring enskilda ärenden
"det är ju där vi lägger pusslet"
- + Personliga relationer underlättar samverkan
"jag kan lyfta luren bara, en stor fördel, känner... på AME...så det blir otroligt mycket enklare och man kommer snabbt framåt...ingen som behöver känna att man ställer fel frågor"
- Alla fick inte utbildningen i IPS/SE, hade haft lättare att diskutera ett problem/stötta individ med kollega som gått utbildningen om hon också hade haft den
"första gången jag tänkt att jag saknar en utbildning"

Hur uppfattar samverkansparterna samverkansprocessen?

Rekrytera och matcha (*individ-coach och individ-företag*)

+ En del i metoden handlar om att individerna snabbt skall ut på arbetsplats, skulle kunna stressa och upplevas hotfullt men medarbetarna menar att individerna upplever det som meningsfullt,

"jag upplever att det är en av de stora poängerna att det finns en väg ut i verkligheten" (AME)

+ Viktigt med goda relationer och förtroende mellan coach och individ, försöka matcha coach och individ vid remittering genom att rekommendera vilka de kan passa ihop med (AME)

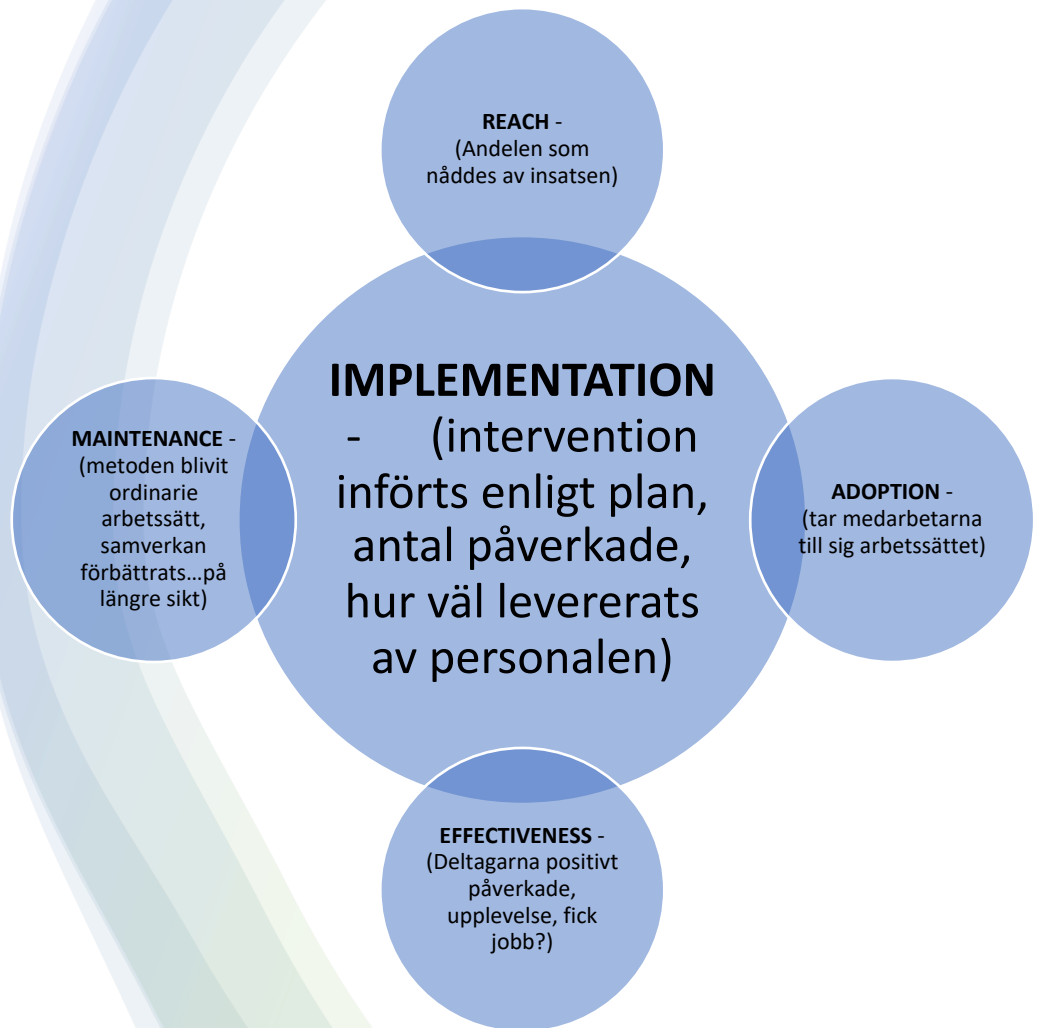
+ Arbetssättet där handledaren följer med ut på arbetsplatsen kan ge en trygghet till företagen så att de vågar ta emot,

"så att det blir de här perfekta matchningarna" (AME).

+ Upptäckt nya tänkbara ställen för individer att arbeta på och en vilja att ta emot hos företagen (AME).

- AF får inte längre remittera till projektet (AME)
- Samarbete med psykiatri fortsatt dålig (PV)
- Brist på tolk (AME)

Hur har
processen
sett ut och
vad kan ha
påverkat
resultat av
insatserna?



Processen

IMPLEMENTATION

4 coacher har arbetat *aktivt* med individer

Andelen som var nöjd med utbildningen i **hög el mycket hög grad** (skattat på 5-gradig skala):

- Relevans 57%
- Engagerad 57%
- Motsvarade förväntningarna 86%
- Nöjd med utb som helhet m=7

Invånare i **mycket hög grad nöjda** enligt intervjuer

Processen

REACH (andelen som påverkats)

13 medarbetare i utbildning, 4 arbetar *aktivt* med metoden

26 (mål 45) invånare i projektet (58%)

EFFECTIVENESS

7 har rört sig i positiv riktning (42%) (8/45-18%)

- 3 försörjningsstöd till anställning
- 3 försörjningsstöd till studier
- 1 lönebidrag till anställning

Processen

ADOPTION (anamma arbetssättet)

Medarbetarna använder metoden – finns utmaningar

Samverkan har blivit bättre

MAINTENANCE (ordinarie verksamhet)

Metoden skall användas i ordinarie verksamhet (med modifieringar)



- ✓ Remittering (kännedom om metoden)
- ✓ Remittering af?
- ✓ Samarbete med psykiatrin?
- ✓ Samarbete med företag upparbetas
- ✓ Covid?

