

Supported Employment i Norden

av
Øystein Spjelkavik

Med bidrag av Branko Hagen og Kristiina Härkäpää

AFI-rapport 3/2011

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

© Arbeidsforskningsinstituttet 2011
© Work Research Institute
© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighets-
havernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the
written permission from the publisher.

ISBN 978-82-7609-288-2

ISSN 0807-0865

Arbeidsforskningsinstituttet AS
Pb. 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Work Research Institute
P.O.Box 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00
Telefax: +47 22 56 89 18
E-post: afi@afi-wri.no
Webadresse: www.afi.no

Publikasjonen kan bestilles eller lastes ned fra <http://www.afi.no>

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

Temaområde

Medvirkning, inkludering og organisering

Rapport nr.:

3/2011

Tittel:

Supported Employment i Norge

Dato:

Mars 2011

Forfattere:

Øystein Spjelkavik,
med bidrag av Branko Hagen og Kristiina Härkäpää

Antall sider:

63

Resymé:

Prosjektet er finansiert av NAV gjennom programmet FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd. *De nordiske lands nasjonale organisasjoner innen European Union of Supported Employment (EUSE) tok initiativ for å få utformet prosjektet.* De nordiske organisasjonene i EUSE ønsket en mer fellesnordisk utvikling av Supported Employment basert på erfaringsutveksling omkring praksis, metoder, resultater i form av hvor mange som får en ordinær jobb og jobbfastholdelse. Hensikten er ikke standardisering i seg selv, men fagutvikling gjennom dialog som fremmer kvalitet i Supported Employment og dermed forbedrer adgangen til ordinært arbeid for personer med nedsatt funksjonsevne. Prosjektet har vist at både praksis og terminologi i Supported Employment-liknende tilbud er ulik og har ulike betydninger i og innen de nordiske land. Man mangler en felles profesjonell standard. Internasjonale kvalitetskriterier for vellykket inkludering av mennesker med nedsatt arbeidsevne i ordinært arbeidsliv blir i liten grad lagt til grunn for praksis i eksisterende tilbud. Rapporten oppsummerer flere forslag for videre utvikling for å utvikle nordisk Supported Employment mer i tråd med internasjonale kvalitetsstandarder. Rapporten inneholder vedlegg med en nederlandsk kommentar på nordisk Supported Employment og en oversikt over de viktigste komponentene i evidensbasert Supported Employment.

Emneord:

supported employment
arbeidsliv i norden
inkludering
inkluderende arbeidsliv
oppfølging
job coach
tilrettelegging

Innhold

Forord

Sammendrag/English summary

1	Innledning	1
	Supported Employment	1
	Tradisjonell yrkesrettet rehabilitering	2
	Kunnskapsbasert Supported Employment	3
	Uklarheter og kritikk av praksis i Supported Employment	5
2	Vilkår for Supported Employment i Norden	8
	Danmark	8
	Finland	16
	Island	22
	Norge	26
	Sverige	34
3	Praksis i Supported Employment i Norden	41
	Job Coach-erfaringer	41
	Brukeres erfaringer	46
	Arbeidsgiveres erfaringer	48
	Saksbehandleres erfaringer	50
4	Utfordringer og tiltak for Supported Employment i Norden	53
	Nasjonal og nordisk forankring	53
	Byråkrati og forvaltning	53
	Inngangskriterier	54
	Tidsperspektiv og kontinuitet	55
	Kompetanse, faglighet og kvalitet	56
	Litteratur	59

Vedlegg 1: Øystein Spjelkavik: Summary from the researchers' meeting in Oslo 22.01.2010

Vedlegg 2: Branko Hagen: Nordic Supported Employment from Dutch Perspective

Vedlegg 3: Kristiina Härkäpää: Critical Components of Supported Employment - What makes it work?

Forord

De nordiske lands nasjonale organisasjoner innen European Union of Supported Employment (EUSE) tok i 2007 initiativ overfor Arbeidsforskningsinstituttet for å få utformet det prosjektet som internt ble hetende "SE-Norden". Prosjektet er finansiert av NAV gjennom programmet FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd.

Bakgrunnen var, at til tross for en generell enighet om at målene i Supported Employment er sosial inkludering gjennom deltakelse på det ordinære arbeidsmarkedet, opplever man ofte misforståelser og uklarheter når man forsøker å dokumentere og sammenlikne Supported Employment i forskjellige land. Også i våre nordiske land er det ulike finansieringsformer og organisering, ulike incentiver og resultatmål, og ulike adgangskriterier for brukere med tanke på deres motivasjon, funksjonsgrad og arbeidsevne. Dette er forhold som gjør sammenlikning av praksis og resultater vanskelig.

De nordiske landene i EUSE ønsket med prosjektet en mer fellesnordisk utvikling av Supported Employment basert på nordisk erfaringsutveksling omkring praksis, metoder, resultater i form av hvor mange som får en ordinær jobb og jobbfastholdelse (langtidseffekter). Det var ønske om å få etablert en bedre fellesnordisk enighet om hva Supported Employment er, slik at man refererer til det samme fenomenet, og slik at alle involverte vet hva praksis og produkt av Supported Employment er:

- Brukere (arbeidssøkere og arbeidsgivere) vet hva de får og kan forvente seg
- Myndigheter vet hva de finansierer og får sammenlikningsgrunnlag
- Praktikere vet hva de skal tilby og hvordan de skal arbeide
- Utdanningsinstitusjoner vet hvilke kompetansetilbud som må utvikles.

Felles begreper er nødvendig for å kunne diskutere svakheter og styrker i Supported Employment åpent og fordomsfritt, for å gjøre Supported Employment mer kjent – og ikke minst for å kunne dokumentere og sammenlikne erfaringer og resultater av Supported Employment i Norden. Hensikten er ikke standardisering i seg selv, men fagutvikling gjennom dialog som fremmer kvalitet i Supported Employment og dermed forbedrer adgangen til ordinært arbeid for personer med nedsatt funksjonsevne.

Prosjektets mål og konklusjon

Hensikten med dette prosjektet har vært å belyse styrker og svakheter ved Supported Employment i Norden. Metoden har primært vært dialog om praksis og praktiske erfaringer. Prosjektet hadde også et mål om å utvikle kvalitetsstandarder for nordisk Supported Employment:

Når vi ser alle erfaringer fra prosjektet samlet, er prosjektets konklusjon at både administrativt nivå (bestiller), saksbehandlernivå, praktisknivå (utfører) og de nasjonale EUSE-organisasjonene i nordisk Supported Employment i langt større grad bør forholde seg til - og øke kompetansen i - de internasjonale standardene for Supported Employment, slik disse blir definert i Evidence-Based Supported Employment, Supported Employment Fidelity Scale og operasjonalisert i EUSEs 5-Stage Process og EUSEs Toolikit for Supported Employment.

Organisering og metode

”SE-Norden” var i utgangspunktet ment som et praksisnært utviklingsprosjekt i hvert nordisk land, understøttet av forskning, og basert på at hvert land organiserte sin egen utviklingsorganisasjon med følgende aktører:

- en nasjonal koordinator
- Supported Employment-tilbud med Job Coach, brukere, arbeidsgivere og samarbeidende saksbehandlere
- representanter fra relevant administrativt nivå
- relevant utdanningsinstitusjon som kan utvikle kompetansetilbud for Job Coach i Supported Employment
- forskning

De nasjonale utviklingsorganisasjonene skulle selv finansiere og definerte sitt eget nasjonale utviklingsprosjekt innen Supported Employment og legge det inn i det nordiske prosjektet.

Hvert land skulle selv dekke nasjonale kostnader, som nasjonale workshops og utgifter til forskningsinnsats. NAV FARVE har finansiert Arbeidsforskningsinstituttet for ledelse og koordinering av prosjektet, både nasjonalt og nordisk, men ingen av de andre nordiske landene klarte å skaffe økonomiske midler til eget nasjonalt prosjekt. Nordisk Ministerråd avsto søknad om økonomisk støtte til å gjennomføre fellesnordisk erfaringsutveksling, men NAV FARVE bevilget ekstra midler til prosjektet for gjennomføring av fellesnordiske arrangement. Prosjektet er derfor som helhet gjennomført med midler fra NAV FARVE og gratis arbeidsinnsats av involverte nordiske aktører.

Manglende nasjonal finansiering har medført en kraftig reduksjon på planlagt innsats i de enkelte land og de nasjonale utviklingsorganisasjonene er i mindre grad enn planlagt blitt realisert. Likevel er det i samtlige nordiske land blitt arrangert flere workshops. Den fellesnordiske erfaringsutvekslingen har vært gjennomført med en rekke nordiske workshops og en større dialogkonferanse i Sigtuna med Job Coacher, brukere, arbeidsgivere, saksbehandlere fra samtlige nordiske land. På konferansen, som i de ulike workshops, ble det lagt vekt på å få fram praktiske erfaringer blant de nevnte involverte aktørgruppene. Prosjektet har produsert flere underveirapporter og oppsummerende presentasjoner, som ikke har vært beregnet eller utformet for videre publisering, men som innspill til prosjektet. Dette materialet har fortløpende oppsummert det som har kommet fram i prosjektets ulike erfaringsutvekslinger og delstudier basert på intervjuer med Job Coacher, brukere, arbeidsgivere og saksbehandlere i de nordiske landene.

Prosjektet hadde med personer i forskergruppa som formelt ikke er forskere, men praktikere innefor det aktuelle fagfeltet. På den måten fikk prosjektet også et klart innslag av å ”forske med”, i stedet for kun å ”forske på”. Forskergruppa har planlagt og gjennomført datainnsamling (dokumentasjon og intervjuer) og har deltatt på egne forskermøter. Midlene fra NAV FARVE har dekket forskeres og kommentatorers utgifter til reise og opphold. Forskningsinnsatsen har bestått i å forberede og lede de ulike erfaringsutvekslingene og oppsummere disse, forberede og gjennomføre intervjuundersøkelser på gruppene Job Coach, bruker, arbeidsgiver og saksbehandler, og oppsummere disse.

Prosjektet er gjennomført i perioden juni 2008 til mars 2011.

Om rapporten

Kapittel 1 er en kortfattet presentasjon av internasjonal Supported Employment.

Det enkelte lands policy og vilkår for Supported Employment er presentert i kapittel 2. Dette kapitlet ble utviklet på bakgrunn av behov i prosjektet for å forstå hverandres vilkår for Supported Employment. Det var viktig for prosjektet å få denne type beskrivelse på plass, selv om den kan virke noe oppramsende. Kapitlet er utviklet i nært samarbeid med involverte i hvert enkelt land. Gjennom dette arbeidet ble det klart at det er mulig å gjennomføre evedensbasert Supported Employment innenfor rammene av eksisterende lov- og regelverk i alle nordiske land.

Prosjektets underveisrapporter og oppsummerende presentasjoner involverte ligger til grunn for framstillingen av "Supported Employment i Norden" i kapittel 3.

De viktigste lærdommene i prosjektet er samlet i kapittel 4, som oppsummerer prosjektets anbefalinger for videre utvikling av Supported Employment i Norden. Kapitlet er primært rettet mot administrasjon og "policy makers" i Norden, det enkelte nordiske land og de nasjonale EUSE-organisasjonene.

Rapporten har med 3 vedlegg på engelsk, som alle er blitt utviklet i løpet av prosjektet. Vedlegg 1 er en oppsummering av en større workshop med involverte forskere og medforskere. Vedlegg 2 er en nederlandsk kommentar på nordisk Supported Employment, som er basert på den samme workshopen. Vedlegg 3 er en presentasjon som er blitt brukt i prosjektet og som oppsummerer ulike bidrag og de viktigste komponentene innen kvalitetsstandarder i internasjonal Supported Employment.

Språket i rapporten er gjennomført på norsk, men enkelte ord, begreper og uttrykk er beholdt på nasjonalt språk. Vi mangler felles nordiske begreper for en rekke roller og funksjoner, slik at vi også har brukt en del engelske begreper. Vi bestemte oss for å bruke benevnelsen "Job Coach" om den personen som arbeider individuelt med deltakere i Supported Employment-tilbud. Vi mener ikke dermed at dette er det beste begrepet! Vi har i prosjektet brukt benevnelsen "klient" om brukeren, mens vi i rapporten har brukt flere begreper, som borger, deltaker, arbeidssøker. Vi har dessuten sjonglert med benevnelser for det som i den engelskspråklige litteraturen enkelt blir referert til som "disability": Mennesker med nedsatt/reduert arbeidsevne/arbetsförmåga/funksjonsevne/handikap, mennesker med store/sammensatte bistandsbehov, utsatte grupper...

Der det i rapporten forekommer norske begreper som kan være uklare også på svensk og dansk, er et engelsk begrep av og til tilføyd i parentes, som "saksbehandler" (case worker), "tiltaksarrangør" (service provider) og "yrkesrettet attføring" (vocational rehabilitation).

I rapporten er alle Supported Employment-tilbud omtalt som "Supported Employment-liknende tilbud" - dette fordi det i praksis viser seg at det finnes svært få tilbud i Norden som kan forstås som Supported Employment-tilbud i tråd med de ovenfor nevnte kvalitetsstandarder.

Vi har forsøkt å styre unna hele mylderet av forkortelser og særnasjonale uttrykk, men mange er direkte og indirekte forklart i kapitlet om det enkelte nordiske lands policy og vilkår for Supported Employment (kapittel 2).

Involverte i prosjektet

Forskergruppa ved Arbeidsforskningsinstituttet har bestått av Kristin Elisabeth Floer, Angelika Schafft og Øystein Spjelkavik (prosjektleder).

Prosjektets nasjonale og nordiske samlinger har involvert et stort antall mennesker som mer og mindre er involvert i Supported Employment-liknende tilbud, enten som Job Coach, tiltaksarrangør (service provider), bruker, arbeidsgiver, saksbehandler eller politisk administrasjon. Noen har deltatt på kun én eller noen få av samlingene, mens andre har bidratt mer permanent i prosjektet.

De som har vært med i hele prosjektforløpet er:

Fra Danmark:

- **Johanne-Louise Bengtsson (dansk koordinator)**, jobbkonsulent, Nextjob
- Kelvin Nielsen (dansk koordinator fra september 2010), virksomhedsleder, Job- og Aktivitetscentret
- Steen Bengtsson, seniorforsker, Det Nationale Forskningscenter for Velfærd/SFI

Fra Finland:

- **Pauliina Lampinen (finsk koordinator)**, development manager, VATES Foundation
- Anki Sundqvist, Optima, yrkesinriktad specialundervisning
- Kristiina Härkäpää, Professor (Rehabilitation Science), University of Lapland

Fra Island:

- **Árni Már Björnsson (islandsk koordinator)**, Verkefnastjóri atvinnumála fatlaðra, Reykjavik
- Ingibjörg Margrét Ísaksdóttir, Atvinnu með stuðningi, Reykjanes

Fra Norge:

- **Tonje Solstad (norsk koordinator)**, veileder, Løxa Utvikling AS
- Bente Lise Moe, faglig leder, Norasonde AS
- Einar Madsen, jobbkonsulent, Norasonde AS
- Tom Arild Valaker, jobbkonsulent, Norasonde AS
- Berit Iversen, Rådgiver prosjekt "Mestringsveier til arbeid", NAV Sandefjord
- Hildegun Pedersen, personal- og attføringsfaglig leder, Eiker vekst AS
- Liv Bryntesen, avdelingsleder, Eiker vekst AS
- Grete Wangen, leder for fag og utvikling Mølla kompetansesenter
- Ketil Engeland, rådgiver/prosjektleder, Mølla kompetansesenter
- Ragnhild Aarnseth, rådgiver, Mølla kompetansesenter
- Turid Johanne Nondal, høgskolelektor, Avdeling for atferdsvitenskap, Høgskolen i Akershus
- Per Brannsten, Arbeids og velferdsdirektoratet
- Kai Ringelien, NAV Drift og utvikling

Fra Sverige:

- **Gun-Britt Nyholm (svensk koordinator)**, Daglig verksamhet, Knivsta kommun
- Johanna Gustafsson, doktorand, Institutet för handikappvetenskap för handikappvetenskap (IHV), Örebro universitet, Sverige

- Bertil Johansson, enhetschef, Stiftelsen Activa

Inviterte kommentatorer:

- Branko Hagen, Project Manager, Vilans, Nederland
- Linda Myrset, Job coach, Sallcon Werktalent, Nederland
- Stig Larsson, Professor, HAREC – Centrum för handikapp- och rehabiliteringsforskning, Lunds universitet, Sverige
- Berth Danemark, Professor, Institutet för handikappvetenskap (IHV), Örebro universitet, Sverige
- Gina Krogsvold, Fagleder Strategiplan for arbeid og psykisk helse NAV, NAV Drift og utvikling, Norge
- Øyvind Haara, Forum for Arbeid med bistand (FAB), Norge
- Mimmi Darbo, Svenska Föreningen för Supported Employment (SFSE), Sverige
- Bengt Eklund, Strategienheten Rehabilitering till arbete, Arbetsförmedlingen, Sverige
- Henning Jahn, EUSE Danmark

Noen har vært spesielt aktive, både underveis i prosjektførløpet og i den avsluttende skrivefasen. Dere takkes spesielt!

På vegne av oss involverte ved Arbeidsforskningsinstituttet takker jeg alle for et særdeles nyttig, spennende og morsomt samarbeid.

Oslo 14. mars 2011

Øystein Spjelkavik

Prosjektleder

Sammendrag

De nordiske lands nasjonale organisasjoner innen European Union of Supported Employment (EUSE) tok i 2007 initiativ overfor Arbeidsforskningsinstituttet for å få utformet det prosjektet som internt ble hetende "SE-Norden". Prosjektet er finansiert av NAV gjennom programmet FARVE – forskningsmidler arbeid og velferd. En rekke nordiske aktører har bidratt med gratis arbeidsinnsats. Prosjektet er gjennomført i perioden juni 2008 til mars 2011.

De nordiske organisasjonene i EUSE ønsket med prosjektet en mer fellesnordisk utvikling av Supported Employment basert på nordisk erfaringsutveksling omkring praksis og resultater. Det var ønske om å få etablert en fellesnordisk enighet om hva Supported Employment innebærer, slik at man refererer til det samme fenomenet, og slik at alle involverte vet hva som kan forventes av metode og mål i Supported Employment. Felles forståelse av begreper er nødvendig – ikke minst for å kunne dokumentere og sammenlikne erfaringer og resultater av Supported Employment i Norden. Hensikten er ikke standardisering, men fagutvikling gjennom dialog og erfaringsutveksling mellom aktører som er opptatt av å fremme kvalitet i Supported Employment og forbedre adgangen til ordinært arbeid for personer som har behov for individuell bistand for å kunne få seg en jobb.

Supported Employment er et begrep som ikke er vanlig i våre nordiske land. Supported Employment er en inkluderingsprosess som blir koordinert og understøttet av en Job Coach, som har til oppgave å hjelpe mennesker med nedsatt arbeidsevne til å få og beholde en lønnet jobb på det ordinære arbeidsmarkedet. I denne prosessen medvirker arbeidssøkeren aktivt i å identifisere egne ferdigheter og jobbønsker for å finne en passende jobb. Job Coach sørger for at arbeidssøkeren får en vellykket inkludering på arbeidsplassen, gir støtte i jobben som også omfatter oppfølging av brukerens arbeidsgiver og kolleger.

Internasjonal forskning har påvist at når målet er en lønnet jobb, så gir Supported Employment og "place – train" bedre resultater enn skjermet kvalifisering (train – place) og gradvise tilnærminger til ordinært arbeidsliv. Supported Employment har spredd seg raskt, men utgjør likevel ingen stor andel av alle arbeidsrettede tiltak; i de nordiske land dominerer fortsatt tradisjonelle skjermete tilbud med gradvise tilnærminger til arbeidslivet.

Det er kommet fram i prosjektet at Supported Employment i de nordiske landene er definert og implementert på mange forskjellige måter, avhengig av både arbeidsmarkedsmyndighetenes kunnskap og finansiering og tjenesteleverandørers interesser, incentiver og kompetanse. Mens evidensbasert Supported Employment er forholdsvis strengt definert, forbindes Supported Employment i de nordiske landene med alt fra skjermede sosiale aktiviseringstilbud og ulike kvalifiserings- og avklaringstilbud til arbeidsplassbaserte opplæringstilbud og sykefraværsoppfølging. I motsetning til evidensbasert Supported Employment, inneholder ofte nordiske tilbud som omtales som Supported Employment flere elementer av tradisjonell "train-place", mens den direkte koblingen til det ordinære arbeidsmarkedet basert på "place-train" er svakere.

Mange Job Coacher innen Supported Employment-liknende tilbud er ansatt i organisasjoner der målet om en lønnet jobb på det ordinære arbeidsmarkedet ikke står sentralt.

Prosjektet har vist at både praksis og terminologi i Supported Employment-liknende tilbud er ulik og har ulike betydninger i og innen de nordiske land. Man mangler en felles profesjonell standard. Internasjonale kvalitetskriterier for vellykket inkludering i ordinært arbeidsliv blir i liten grad lagt til grunn for praksis i eksisterende tilbud.

Konklusjonen er at Supported Employment ikke framstår som en systematisk tilnærming eller modell for inkludering av mennesker med nedsatt arbeidsevne i Norden. Både administrativt nivå (bestiller), saksbehandlernivå, praktikkernivå (utfører) og de nasjonale EUSE-organisasjonene i nordisk Supported Employment bør i langt større grad forholde seg til - og øke kompetansen i - internasjonale standarder for Supported Employment, slik disse blir definert i evidensbasert Supported Employment, Supported Employment Fidelity Scale og operasjonalisert i EUSEs 5-Stage Process og EUSEs Toolkit for Supported Employment.

I alle nordiske land tillater lovverket at samtlige trinn i Supported Employment-prosessen kan gjennomføres, fra innledende kontakt og planlegging via det å finne (eventuelt utvikle) en passende jobb, og å gi oppfølging, tilrettelegging og trening i jobben. I praksis blir likevel inkluderingsprosessen ofte blir splittet opp mellom ulike instansers ansvarsområder, og ulike byråkratiske prosedyrer og formaliteter skaper problemer for både arbeidssøkere, Job Coacher og arbeidsgivere.

Det å utvikle en felles nordisk faglig forståelse og en kvalitetsbasert praksis i Supported Employment handler om implementering, det vil si å legge til rette for evidensbasert Supported Employment gjennom både nasjonal og nordisk policy for inkludering i ordinært arbeidsliv for mennesker med nedsatt arbeidsevne. Rapporten oppsummerer blant annet følgende forslag for videre utvikling:

- Det må legges til rette for internasjonal evidensbasert Supported Employment innen arbeidsmarkeds- og inkluderingspolitikken i hvert enkelt land og på nordisk nivå.
- De nordiske avdelingene av EUSE må markedsføre en profesjonell praksis som er i tråd med internasjonal evidensbasert Supported Employment. De må være pådrivere for en utvikling fra Supported Employment-liknende tilbud til evidensbasert Supported Employment. Annen praksis enn evidensbasert Supported Employment kan være både riktig og hensiktsmessig, men bør ikke omtales som Supported Employment.
- Det trengs en Job Coach-utdanning som er i tråd med kvalitetsstandarder og etablert kunnskap innen evidensbasert Supported Employment, og karriereveiledning og arbeidslivskompetanse må vektlegges.
- Det må etableres incentiver som sikrer videreutvikling og styrket innsats i Supported Employment-tilbud. Det er ofte mer lønnsomt for tjenesteleverandører å ha brukere i avklaring, trening eller kurs i skjermet virksomhet enn på ordinære arbeidsplasser.
- Supported Employment bør bygges ut og bli et allment tilgjengelig tilbud for *alle* arbeidssøkere som har behov og motivasjon for et slikt tilbud, uavhengig av arbeidsevne og funksjonsnedsettelse.
- Det må sikres at Supported Employment-prosessen omfatter kompetent støtte til arbeidsplass og arbeidsgiver.

English Summary

In 2007 the Nordic national associations in the European Union of Supported Employment (EUSE) approached the Work Research Institute about designing the project that internally came to be known as "SE-Norden". The project was carried out with financing from NAV through the programme "FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd" and with free work hours from a number of Nordic partners. The project was carried out in the period from June 2008 to March 2011.

Through the project the Nordic associations in the EUSE wanted to promote a joint Nordic approach to Supported Employment based on a Nordic exchange of experiences of practices and results. There was a desire to establish a joint Nordic understanding of what Supported Employment entails, so that it refers to the same phenomenon and so that all parties involved know what is expected with regard to methods and goals in Supported Employment. A joint understanding of terms and concepts is necessary – not least in order to document and compare experiences and results of Supported Employment in the Nordic countries. The purpose is not standardization, but professional development through dialogue and exchange of experiences between actors who are interested in promoting quality in Supported Employment and improving access to regular jobs for persons who need individual assistance in order to get a job.

The term 'Supported Employment' is not widely used in the Nordic countries. Supported Employment is an inclusion process that is coordinated and supported by a Job Coach, whose task it is to help people with disabilities or other disadvantaged groups to secure and maintain a paid job in the open labour market. The job seeker participates actively in identifying his or her own skills and job interests in order to find a suitable job. The Job Coach ensures that the job seeker is successfully included in the work place and provides on the job support, which also includes follow-up of the users' employer and colleagues.

International research has shown that when the goal is paid work, Supported Employment and "place – train" has better results than sheltered qualification (train – place) and gradual approaches to ordinary working life. Supported Employment has spread rapidly, but still makes up a small share of all labour oriented measures; in the Nordic countries sheltered measures with gradual approaches to working life still dominate.

During the project it became clear that Supported Employment is defined and implemented in a number of different ways in the Nordic countries depending on the knowledge and financing of the labour market authorities as well as on the interests, incentives and competence of service providers. While evidence based Supported Employment is fairly strictly defined, Supported Employment in the Nordic countries is associated with everything from sheltered social activation services and different qualification or work clarification schemes to on the job training and sick leave follow-up. As opposed to evidence based Supported Employment, the services that are described as Supported Employment in the Nordic countries contain several elements of traditional "train-place", whereas the direct connection to the open labour market based on "place-train" is weaker.

Many Job Coaches in Supported Employment-like services are employed by organizations where the goal of a paid job in the open labour market is not central.

The project has shown that both practice and terminology in Supported Employment-like services are different and have different meanings between and within the Nordic countries. There is a lack of a common professional standard. International quality standards for successful inclusion in the open labour market are only to a limited extent used as a basis for practice in existing services.

The conclusion is that Supported Employment does not emerge as a systematic approach or model for inclusion of people with disabilities or other disadvantaged groups in the Nordic countries. Both the administrative level (purchaser), the caseworker level, the practitioner level (provider) and the national EUSE organizations in Nordic Supported Employment should to a much larger degree relate to - and increase their competence in – international standards for Supported Employment, as defined in evidence based Supported Employment, the Supported Employment Fidelity Scale and operationalized in EUSE's 5-Stage Process and EUSE's Toolkit for Supported Employment.

In all the Nordic countries the legal framework allows all stages of the Supported Employment process to be carried out, from the initial contact and planning, through finding (or possibly creating) a suitable job to providing support, adaptation and on the job training. However, in practice responsibility for the inclusion process is frequently divided between different agencies, and different bureaucratic procedures create problems for both job seekers, Job Coaches and employers.

Developing a joint Nordic professional perspective and quality based practices in Supported Employment must focus on implementation, i.e. facilitating evidence based Supported Employment through both national and Nordic policy to promote the inclusion of people with reduced capacity to work in the open labour market. Among other things the report sums up the following proposals for further development:

- International evidence based Supported Employment should be promoted in labour market and inclusion policies in the individual countries and on the Nordic level
- The Nordic partners in EUSE should promote professional practices that are in line with international evidence based Supported Employment. They should advocate a shift from Supported Employment-like services to evidence based Supported Employment. Practices other than evidence based Supported Employment can be both appropriate and useful, but should not be described as Supported Employment
- There is a need for a Job Coach education in line with quality standards and established knowledge in evidence based Supported Employment. Career guidance and labour market competence should be emphasized.
- Incentives to ensure the development and strengthening of Supported Employment services should be established. It is frequently more profitable for service providers to keep users in work clarification, courses or training in sheltered employment than in ordinary work places.
- Supported Employment services should be expanded and become available for *all* job seekers who have a need and motivation for this type of service, irrespective of their capacity to work or disability.
- Competent support for work places and employers in the Supported Employment process must be ensured.

1 Innledning

Supported Employment

Supported Employment er et begrep som ikke er vanlig i våre nordiske land. Olsen forklarer Supported Employment slik: "Kort fortalt innebærer supported employment utplassering og trening av til dels alvorlig funksjonshemmede (...) på ordinære arbeidsplasser, finne passende oppgaver og lære dem i konkrete oppgaver på den aktuelle arbeidsplassen" (2006:51).

I en kartlegging av Supported Employment i Europa¹ ble følgende definisjon lagt til grunn:

- Supported Employment blir utført av en Job Coach² som har til oppgave å hjelpe mennesker med nedsatt arbeidsevne å få og beholde en lønnet jobb på det ordinære arbeidsmarkedet.
- Arbeidssøkeren i Supported Employment er aktiv i sin egen prosess og medvirker i å identifisere egne ferdigheter og jobbnønsker for å finne en passende jobb.
- Supported Employment-utføreren sørger for at brukeren får en vellykket inkludering på arbeidsplassen og gir oppfølging som også omfatter støtte til arbeidsgiver og kolleger.

For å avgrense Supported Employment mot andre tilnærminger, ble det slått fast at Supported Employment ikke er ulønnet praksis eller frivillig arbeid, arbeidsforberedende trening, skjermet eller segregert sysselsetting eller ansettelse med lønnstilskudd uten individuell oppfølging, selv om elementer av disse kan inngå i det som gjerne omtales som Supported Employment-prosessen.

Supported Employment ble først utviklet i USA og Canada og ble vanlig i stadig flere land utover 1990-tallet, også i Europa. Norge var tidlig ute med et landsomfattende pilotprosjekt som ble implementert som et nasjonalt arbeidsmarkedstiltak, Arbeid med bistand (AB), fra 1996.³ Etter hvert har alle de nordiske landene fått Supported Employment-liknende tilbud for å fremme inkludering i ordinært arbeidsliv for personer med redusert arbeidsevne, riktignok uten at begrepet "Supported Employment" nødvendigvis brukes. Eksempler er Atvinna Med Stuðningi på Island, Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS) i Sverige og Arbete genom samarbete i noen finsk-svenske kommuner.

Supported Employment har spredd seg forholdsvis raskt, men utgjør likevel ingen stor andel av alle arbeidsrettede tiltak; i de nordiske land dominerer fortsatt tradisjonelle skjermete tilbud. Valdimarsson (2003) påpekte at det islandske Atvinna med Stuðningi begynte som et pilot-program og at det fortsetter å være kategorisert som det til tross for mange års drift.

Selv om Supported Employment i Norden ikke har fått noen stor utbredelse, viser en rekke evalueringer og ulike rapporteringer at Supported Employment representerer et svært verdifullt alternativ til de dominerende tilbudene som finnes for å bistå mennesker med nedsatt arbeidsevne å

¹ Kartleggingen er gjennomført av Cowi, Danmark, i samarbeid med Arbeidsforskningsinstituttet, Norge og European Union Of Supported Employment på oppdrag av EU/DG Employment. Rapport er under utgivelse våren 2011.

² Betegnelsen "Job Coach" er vanlig i angloamerikansk litteratur om Supported Employment. Det finnes ikke noe felles nordisk begrep som kan brukes synonymt (jf kap 2).

³ Blystad & Spjelkavik (1996, 1997), Hernes m. fl. (red) (1996).

få en jobb på det ordinære arbeidsmarkedet.⁴ Gustafsson mener at Supported Employment kan "beskrivas som en framgångsrik metodik för att stödja personer med nedsatt arbetsförmåga till en långvarig etablering på arbetsmarknaden" (2010:7).

Tradisjonell yrkesrettet rehabilitering

Formålet med den arbeidsrettede innsatsen overfor personer med redusert arbeidsevne er å få flest mulig i yrkesaktivitet. Norske benevnelser som arbeidsrettede og arbeidsforberedende tiltak, kvalifisering og tiltakskjedning dekker mye av det som i den engelskspråklige litteraturen omtales som flow-through, pre-work training, train-place innen Vocational Rehabilitation. Hovedtanken i tradisjonell Vocational Rehabilitation er at om det skal bli aktuelt med en vanlig jobb, må brukeren først trenes og rustes opp, slik at individets forutsetninger justeres i takt med arbeidslivets krav: *"After completing vocational preparation services, the client is ready for appropriate job placement assistance"* (Rubin & Roessler 1987:251).⁵

Selv om arbeidsforberedende "train - place"-tilbud utgjør den klart dominerende tilnærmingen i Vocational Rehabilitation også i de nordiske landene, foreligger det lite forskningsbasert litteratur og effektevaluering omkring den innsatsen som gjøres. Det finnes mange prosjektevalueringer og best case-beskrivelser, men disse vurderer sjelden effekten av tilbudene med kontrollgrupper som måler effekten av tilbudet på de resultatene man oppnår. Det mange av disse evalueringene viser, er imidlertid grad av brukertilfredshet, økt aktivitet og forbedret livskvalitet, og der man antar at tilbudets effekt på arbeidsdeltakelse er god på sikt.⁶

Effekten med tanke på jobb på det ordinære arbeidsmarkedet er imidlertid svært usikker, delvis fordi mange av prosjektene og tilbudene har en uklar innretning mot arbeid som mål, for eksempel at arbeid er et mål som ligger langt fram i tid. Tan (2009) rapporterer et prosjekt med 26 brukere som fikk god atferdsmessig effekt av arbeidsforberedende trening i skjermet kafédrift før de gikk videre til annet tilbud og til ordinært arbeid. Samtidig vet man svært lite om hvor stor betydningen den arbeidsforberedende innsatsen egentlig hadde for det endelige resultatet.

Hyde (1996) viser til at det i USA med "The 1944 Disabled Persons (Employment) Act" ble introdusert en rekke programmer og tiltak med sikte på å hjelpe mennesker med nedsatt arbeidsevne å finne og beholde lønnet arbeid, men at effekten av disse er lite kjent. Etter en gjennomgang av studier som blant annet påviser effekter som segregering, innelåsing og stigma, konkluderte forfatteren med at det var nødvendig å forbedre tilbudene i mer integrerende retning.

Generelle svakheter i ulike skjermete og arbeidsforberedende tilbud synes å være at de ansatte ofte mangler arbeidslivskunnskap og nettverk med ordinære arbeidsgivere og at den individuelle oppfølgingen i overgangen til og i ordinært arbeidsliv er svakt definert og uklart finansiert. Tjenesteytere (service providers) som opererer med skjermete arenaer har en tilbøyelighet til å holde fast på tilbud

⁴ Jf f. eks Antonson (2003), Bengtsson et al. (2004), Blystad & Spjelkavik (1996, 1997), ECON (2004, 2005), Gustafsson (2010), Härkäpää (2005, 2010), Larsson (2006), Hernes et al. (red) (1996), Hernes et al. (2010), Møller & Sannes (2009), Nygren m. fl (2009), Ólafsson (2005), Olsen (2006), Saloviita(2000), Saloviita & Pirttimaa (2007), Schafft et al. (1999), Schafft & Spjelkavik (2001), Spjelkavik et al. (2003, 2004), Sørensen (2000, 2003), Wangen (red) (2010).

⁵ Jf Burns et al. (2008), Børing (2002), Wehman & Moon (1988), Williams (1997).

⁶ Jf f eks. Gahnstrom-Strandqvist et al. (2003); Møller & Sannes (2009), Olsson & Vikström (2007), Spjelkavik (2008).

de selv har kompetanse på og de kan ha økonomisk interesse av å holde brukeren lenge i et skjermet tilbud.⁷

Kunnskapsbasert Supported Employment

I utgangspunktet var Supported Employment en reaksjon på det at mennesker med funksjonshemninger nesten utelukkende ble tilbudt sysselsetting utenfor det ordinære arbeidsmarkedet og opprinnelsen kan knyttes til bevegelser som kjempet for borgerrettigheter og likestilling. Supported Employment har som utgangspunkt at de fleste, uavhengig av hvor alvorlig deres funksjonshemming er, kan delta i det ordinære arbeidslivet. Ansvar for å få og beholde en jobb som matcher den enkeltes forutsetninger (interesser og ferdigheter) ligger hos den profesjonelle Job Coachen. I dette perspektivet forsvinner begrunnelsen for det å fastsette den enkeltes arbeidsevne eller gjennomføringsevne *før* man får den støtten man trenger (Rogan & Murphy 1991). Avklaring og tester som ikke reflekterer atferd i reelle arbeidssituasjoner er lite hensiktsmessig for en framtidig arbeidsintegrering og finansiering av tiltaksarrangører må være rettet mot jobbfastholdelse og karriereutvikling for brukerne, med muligheter for trening på ordinær arbeidsplass med kompetente jobbtrenere (Williams 1997). Oldman et al. (2005), som fulgte et skjermet tiltak i Canada som gjennomførte endringer for å øke overgangen til jobb ved hjelp av arbeidsforberedende trening, viser at det ikke blir noen jobbeffekt før tiltaksarrangører går over til en systematisk "place-train" i tråd med såkalt Evidence-Based Supported Employment.

Den grunnleggende kunnskapen i Supported Employment er at individuell læring og utvikling er en relasjonell prosess, som i en arbeidsinkluderende sammenheng best foregår i normal samhandling på en arbeidsplass, ikke på forberedende kurs eller skjermete arenaer. Integrerte tilnærminger (integrated approaches) betyr at innsatsen for at personer med nedsatt arbeidsevne skal få en ordinær jobb flyttes fra skjermede treningsarenaer til støtte, trening og opplæring på ordinære arbeidsplasser. Innenfor Supported Employment finnes ulike typer integrerte innsatser og metoder, for eksempel legger "Natural Support" stor vekt på forholdet til arbeidskolleger og deltakelse i det sosiale miljøet på arbeidsplassen gjennom "Co-Worker"⁸, "Systematisk instruksjon" vektlegger opplæring i detaljerte prosedyrer i prosessen med å etablere et arbeidsforhold og er særlig utviklet for mennesker med utviklingshemning⁹, mens "Choose-Get-Keep"-modellen¹⁰ og Individual Placement and Support (IPS) er utviklet spesielt for mennesker med psykiske lidelser og hvor behandlingsinstanser involveres slik at Job Coach-funksjonen og oppfølging i ordinært arbeid er en integrert del av behandlingen.¹¹ I et noe bredere perspektiv kan Virksomhetsintern oppfølging og Disability Management, "mangfold i arbeidslivet" og virkemidler og ordninger av typen lønnstilskudd og Tilretteleggingsgaranti også høre med her, fordi oppmerksomhet og innsats rettes mot bruken av den vanlige arbeidsplassen og jobbfastholdelse for mennesker med redusert arbeidsevne.

Det som er felles for de noe ulike retningene innen Supported Employment-tilbud er vektleggingen av "place – train", i motsetning til "train – place". Med "place - train" er siktemålet å etablere et alternativ til den tradisjonelle, medisinske og dominerende forståelsen av Vocational Rehabilitation

⁷ Jf Draiby et al. (red) (2009), Rambøll Management (2010), Saloviita (2000), Spjelkavik & Evans (2007).

⁸ Jf Antonson (2002), Gustafsson (2010), Hagner (1992).

⁹ Jf Callahan (1994), Condon et al. (2000), Ellingsen (1996), Gold (1980).

¹⁰ Jf Rogers et al. (2006).

¹¹ Jf Schafft (2009), Tse & Porteous (2010).

– det at en person med redusert arbeidsevne først må justere sine forutsetninger (bli frisk, kvalifisert eller jobbklar) for å kunne matche arbeidsklivets krav¹²:

“Supported employment is now defined as integrated jobs in community settings where persons with disabilities have the opportunity to work alongside with people without disabilities and are provided with individualized supports to facilitate long-term success. It emphasizes the aim of a real job and regular salary, and it implies a shift away from the ‘train-place’ model of traditional vocational rehabilitation, in which individuals in day centres and sheltered workshops were trained to ‘get ready’ for competitive employment, to an approach that can be characterized as ‘place-train’ in supported employment” (Jenaro et al. 2002:6).

I en rapport fra OECD blir Supported Employment definert som “any form of personal assistance given at a job (on-the-jobcoaching or training) granted to the employer or the employee”, mens skjermet sysselsetting (sheltered employment) defineres som “employment in a segregated environment, be it in a special workshop or a social firm or in a protected job or segment in the open labour market” (OECD 2003:13). Dette innebærer at motsatsen til Supported Employment ikke er Sheltered Workshops som sådan, men Sheltered Employment - enten skjermingen er utenfor eller i det ordinære arbeidslivet. Derimot er det opplagt at en normal jobb gjennom Supported Employment nettopp er en “støttet jobb”, eller tilrettelagt jobb i vid betydning, med en individuell jobbkontrakt på det ordinære arbeidsmarkedet.

I løpet av de siste årene er det kommet til mellomløsninger som på ulike måter har utvannet “den rene Supported Employment”, som ulike overgangstiltak, gjennomstrømningsforløp, ulike varianter av gruppeutplasseringer og diverse versjoner av “Supported Employment light”. Dette kan skyldes at Supported Employment ofte er en kjøpt tjeneste, som utføres av tiltaksarrangører (service providers) som ikke nødvendigvis har den nødvendige kompetansen eller de rette incentivene. Det kan også skyldes at bestiller ikke har den nødvendige bestillingskompetansen. Endelig kan det skyldes, som flere påpeker, at det har skjedd en målgruppeskyvning, sånn at målgruppen i for eksempel flere nordiske Supported Employment-tilbud ikke lenger omfatter de med mest redusert arbeidsevne.¹³

Det er mye internasjonal litteratur om Supported Employment og mye av den handler om kvalitetskriterier¹⁴ og den er både kunnskapsbasert¹⁵ og til en viss grad komparativ.¹⁶ I denne litteraturen finnes en rekke eksempler som slår fast at man oppnår bedre effekter av integrerte tilnærminger under paraplyen Supported Employment framfor mer skjermete “train-place”-tilnærminger innen tradisjonell Vocational Rehabilitation når målet er en ordinær jobb.¹⁷ Dreher et al. (2010) presenterer et sett av praktiske kvalitetsindikatorer for tjenesteleverandører for evaluering av graden av faktisk utført kunnskapsbasert Supported Employment. I tillegg foreligger det en rekke prosjektevalueringer og sammenfatninger av disse.

¹² Jf Corrigan & McCracken (2005).

¹³ For eksempel Olsen (2006), Saloviita & Pirttimaa (2007), Spjelkavik m.fl (2003).

¹⁴ For eksempel Supported Employment Fidelity Scale, EUSEs 5-Stage Process og Supported Employment Toolkit, Quality In Practice In Supported Employment (QUIP).

¹⁵ “Evidence Based”, jf for eksempel Carlson & Rapp (2007), Bond et al (2008).

¹⁶ For eksempel Beyer et al. (2010), Spjelkavik & Evans (2007).

¹⁷ For eksempel Bond (1997, 2004), Bond et al. (1995), Bond et al. (2007), Burns et al. (2007), Cimera (2008), Dreher et al. (2010), Storey (2000).

Uklarheter og kritikk av praksis i Supported Employment

Bond et al. (2007) har sett på individuelle langtidsforløp (mellom 7 og 12 år), og konkluderer med god effekt på jobbfastholdelse i den type Supported Employment-tilbud som scorer høyt på den såkalte "Supported Employment Fidelity Scale".¹⁸ Likevel er langtidseffekten av Supported Employment uklar, både fordi mange tilbud ikke følger "oppskriften" innen Fidelity Scale og fordi det er vanskelig å finne pålitelige resultatregistre. I det nordiske prosjektet var vi av den grunn nødt til å omtale tilbudene som Supported Employment-liknende tilbud.

Jobbmatch står sentralt i kunnskapsbasert Supported Employment, noe som har fått mange til å mene at enhver kan jobbe ut fra sin arbeidsevne, uavhengig av motivasjon eller hvor klar vedkommende er for å få seg en jobb. Roberts & Pratt (2007) hevder imidlertid at "readiness" er et viktig kriterium for å mestre det å starte opp i en jobb, og oppfordrer til utvikling av enkle avklarings- og interessekartlegginger i Supported Employment. Man skal imidlertid merke seg at hensikten da er å avklare motivasjon og interesser, ikke å vurdere om arbeidsevnen er god nok for deltakelse i arbeidslivet. Man kommer imidlertid ingen vei dersom den enkelte ikke er motivert for å få en jobb, eller er tvunget inn i et Supported Employment-tilbud. I det nordiske prosjektet forteller flere om brukere som ikke er kommet til Supported Employment-tilbud av egen vilje og om brukere med lav motivasjon for å få en jobb.

I praksis er ikke Supported Employment i de nordiske landene noe entydig fenomen, og mye av det som foregår i praksis stemmer ikke overens med den forskningsbaserte kunnskapen. Dette kan skyldes ulike finansieringsformer og organisering, ulike incentiver og resultatmål, ulike adgangskriterier for brukere, brukere med svært ulik motivasjon, funksjonsgrad og arbeidsevne. Job Coacher i ulike land definerer så mye ulikt inn i Supported Employment at det blir uklart hva som menes med en ordinær jobb og lønn, og det er uklart hvor mye arbeidsplassbasert opplæring og oppfølging som er påkrevd for å sikre jobbfastholdelse over tid faktisk blir vektlagt i Supported Employment-tilbud. Til tross for "Evidence-Based Supported Employment" finnes det lite pålitelig dokumentasjon i de nordiske landene av hva man faktisk gjør og oppnår gjennom Supported Employment-liknende tilbud.¹⁹

Det nordiske prosjektet gir klare indikatorer på at både økonomiske incentiver og kompetanse påvirker tiltaksarrangørers motivasjon til å vektlegge Supported Employment og samarbeidet med ordinære virksomheter. Den noe ensidige vektleggingen av sosialfaglig kompetanse, og mangelen på arbeidsmarkedsfaglig kompetanse, bidrar til at Supported Employment i Norden til en viss grad er preget av kompetanse og tilnærminger som minner mer om tradisjonell "train - place" enn "place - train". I en studie fra Storbritannia slår Campbell et al. (2007) at organisasjonstype påvirker resultatene av Supported Employment. Det samme gjør Gowdy et al. (2004) og understreker, i likhet med Oldman et al. (2005) at ledelsesnivået hos tiltaksarrangører har stor betydning for å planlegge for og gjennomføre kunnskapsbasert Supported Employment. Det handler om både evne, kompetanse, vilje og økonomiske incentiver til å utvikle og gjennomføre Supported Employment.

¹⁸ Jf Vedlegg 3.

¹⁹ Jf Spjelkavik & Evans (2007). I en undersøkelse hovedsakelig basert på Finland, Spania og Storbritannia fant Beyer et al. (2010) omtrent det samme. Jf også Saloviita (2000) og Saloviita & Pirrtimaa (2007), basert på undersøkelser av Supported Employment i Finland.

Marshall et al. (2008) understreker at både ledelsen av tiltaksarrangør av Supported Employment og Job Coach må ha kompetanse og opplæring i Supported Employment.

Erfaringene fra det Nordiske prosjektet gir grunn til å stille spørsmål ved kompetansen innen Supported Employment innenfor arbeidsmarkedspolitikken utformere, særlig fordi mye av det som tiltaksarrangører tilbyr er bestilt av det offentlige støtteapparatet. Når oppfatningen blant bestillere av tilbud for mennesker med nedsatt arbeidsevne er preget av tenking knyttet til "train - place"-modeller, vil det nødvendigvis bli lagt mindre vekt på praksis knyttet til kunnskapsbasert Supported Employment blant tiltaksarrangører. Andersson (2010) peker dessuten på at man støter på systemutfordringer når man forsøker å følge prinsippet "train - place":

"Det bekymmer som identifiseres under 2009 og som også återkommer oftest i utvärderingsmaterialet är svårigheten att kombinera SE/IPS med den traditionella rehabiliteringen. Detta har blivit som tydligast då individer med tidsbegränsad sjukersättning eller sjukpenning skall ut på en arbetsplats och då är i behov av en försäkring. Den traditionella rehabiliteringen förutsätter att personen av professionella bedöms ha en arbetsförmåga om minst 10h i veckan. Om så är fallet skrivs personen in i Handlingsplanssamverkan och en stegvis rehabilitering sätter i gång. Men för vissa av deltagarna i SE/IPS så är denna väg inte möjlig då deras arbetsförmåga inte bedöms vara tillräcklig och/eller där personens diagnos kräver en matchning med ett specifikt arbete eller en specifik arbetsplats på grund av exempelvis social fobi och ångestproblematik. SE/IPS behöver tillgång till en försäkring för individen men skall en sådan till måste också individen hanteras av ansvarig myndighet. Här uppstår en krock då individerna inte matchar systemet (vill ut i arbete men bedöms inte kunna) samtidigt som vägen som erbjuds omöjliggör ett modelltroget arbetssätt för projektet (snabbt ut i arbete). Detta är ett exempel på hur svårt det kan vara att samverka. Samverkan verkar fungera alldeles utmärkt där de organisatoriska pusselbitarna redan passar. Men när krockar uppstår mellan olika aktörer, och system inte verkar vara kompatibla eller flexibla nog och en förändring måste till hos en eller flera parter så uppstår ett motstånd" (Andersson 2010:2).

Gustafsson påpeker liknende strukturelle hindringer for realisering av Supported Employment: "Tillgängligheten till stödet är inte utifrån motivation hos den enskilde utan styrs av handläggares bedömning av vilken insats den enskilde behöver" (2010:20). Sjöberg (2007) observerer at steget fra daglige aktiviteter til et arbeid i det åpne arbeidsmarkedet er langt og at det mangler en bro for folk i den daglige virksomheten ut til det ordinære arbeidsmarkedet. Sørensen (2000, 2003) viser at støttepersonell med sosialfaglig bakgrunn lett kan komme til å innta en posisjon der man vil beskytte brukeren mot å gå for raskt ut i jobb for å verne dem mot mulige nye nederlag. Likeledes finner Rambøll Management (2010) en utbredt skepsis blant personalet i danske beskyttede verksteder mot å la borgerne få prøve seg i det ordinære arbeidslivet. Man kan spørre om det er brukeren eller borgeren man beskytter, eller seg selv og sin egen måte å tenke og jobbe på?

Peck & Kirkbride (2001) peker på at årsaken til at arbeidsgivere unngår å ansette personer med nedsatt arbeidsevne er forbundet med risikovurderinger knyttet til ekstra kostnader og produksjonstap. I Supported Employment er Job Coach nettopp den mekanismen som skal motvirke denne frykten for risiko eller redselen for å være alene med ansvaret for inkludering. Derfor påpekes det også at en Job Coach bør komme fra og finansieres av det offentlige, sånn at Job Coach både representerer offentlig ønsket politikk og samtidig markerer det offentliges ansvarsvilje. I så fall må også det offentlige ta ansvar for at Job Coach-kompetansen faktisk er tilstede. En australsk studie argumenter for at det er behov for utdanning som gir Job Coach i Supported Employment en særegen inkluderingskompetanse (Waterhouse et al. 2010). Mennesker med nedsatt arbeidsevne vurderer ikke utelukkende det å få hjelp til å få en jobb som suksess, det handler vel så mye om å

beholde en jobb over tid og det å få til "life changes" i form av normalisering og inkludering.²⁰ Dette medfører store utfordringer for karriereveiledning, ikke bare fram til jobb, men kanskje vel så mye for videre jobb- og kompetanseutvikling.

Det er reist kritikk mot praksis innen Supported Employment også når det gjelder langtidseffekt og kompetanse knyttet til diagnosespesifikke utfordringer og jobbmatch. En undersøkelse av det norske Arbeid med bistand viste at mange av de som får jobb faller ut av arbeidslivet igjen når oppfølgingen avsluttes (ECON 2002). I et tradisjonelt Vocational Rehabilitation-perspektiv kan dette skyldes mangler ved den enkeltes forutsetninger eller arbeidsevne, altså at den arbeidsforberedende og avklarende innsatsen ikke har vært bra nok før utplassering. I et Supported Employment-perspektiv kan forklaringen være dårlig Job Coach-håndverk knyttet til kartlegging av ferdigheter og interesser, jobbmatch og tilrettelegging på arbeidsplassen. Med utgangspunkt i tre casestudier med personer med lærevansker som fikk jobb gjennom Supported Employment, påpeker Wilson (2003) at man ikke fikk til hensiktsmessig jobbmatch i forhold til den enkeltes funksjonsnedsettelse. Ifølge Wilson skyldes dette at normaliseringsideologien bidro til at selve funksjonshemmingen ble underkommunisert overfor arbeidsgiver. Arbeidsoppgavene og ansvaret ble ikke tilpasset funksjonsnedsettelsen, noe som ble tydelig når støtten fra Job Coach ble avsluttet.

En observasjon i det nordiske prosjektet, er at Supported Employment i de nordiske landene er definert og implementert på mange forskjellige måter avhengig av arbeidsmarkedsmyndighetenes kunnskap og tjenesteleverandørers interesser, incentiver og kompetanse.

Mens evidensbasert Supported Employment er forholdsvis strengt definert, forbindes Supported Employment i de nordiske landene med alt fra skjermede sosiale aktiviseringsstilbud og ulike kvalifiserings- og avklaringstilbud til arbeidsplassbaserte opplæringstilbud og sykefraværsoppfølging. I motsetning til evidensbasert Supported Employment, inneholder ofte nordiske tilbud som omtales som Supported Employment flere elementer av tradisjonell "train-place", mens den direkte koblingen til det ordinære arbeidsmarkedet basert på "place-train" er svakere.

Videre kommer det tydelig fram i det nordiske prosjektet at mange Job Coacher innen Supported Employment-liknende tilbud er ansatt i organisasjoner der målet om en betalt jobb på det ordinære arbeidsmarkedet i virkeligheten ikke står særlig sentralt. I tillegg mener mange Job Coacher selv at det er lite realistisk å finne en lønnet jobb for sine brukere på det åpne arbeidsmarkedet. Dermed virker det som at mye av innsatsen i det som i de nordiske landene ofte refereres til som Supported Employment i praksis kan forstås som en del av generell statlig eller kommunal aktiveringspolitikk, og i mindre grad som fortløpende støtte og langvarige resultater i det åpne arbeidsmarkedet.

²⁰ Salyers et al. (2004), Salyers et al. (2008). Schafft et al. (1999) og Schafft (2009) peker i samme retning.

2 Vilkår for Supported Employment i Norden

Danmark

Utbredelse og tilgjengelighet av Supported Employment i Danmark

Den danske lovgivningen inneholder mulighet for at prosessen med å inkludere og fastholde borgere med funksjonsnedsettelse på arbeidsmarkedet kan foregå i et samlet Supported Employment-basert tilbud. I praksis finnes det likevel ulike tilbud som i varierende grad bruker elementer av Supported Employment. Det finnes ikke noen samlet oversikt over slike tilbud, da de er spredt under forskjellige forvaltninger og lovgivninger, avhengig av målgruppe. Arbejdsmarkedsstyrelsens hjemmeside²¹ har linker til regjeringens overordnede "beskæftigelsespolitiske strategi for mennesker med handicap" og det finnes et formidlingssenter for beskæftigelse af personer med særlige behov", "Center for aktiv beskæftigelsesindsats – CABI".²²

Det finnes altså alment tilgjengelige tilbud i dansk beskæftigelsespolitikk og organisasjoner innen den arbeidsmarkedsrettede innsatsen for mennesker med funksjonsnedsettelse, som tilsvarer internasjonal Supported Employment, og det er store lokale variasjoner i tilgjengeligheten til danske Supported Employment-liknende tilbud.

Danske begreper for en som jobber som Job Coach er jobkonsulent, jobcoach, mentor, personlig assistent og rådgiver.

Begrepet Supported Employment anvendes ikke i dansk lovgivning, forskning eller praksis. Flere større undersøkelser som omhandler organisering av beskæftigelsesindsatsen for mennesker med funksjonsnedsettelse, framhever betydningen av en mindre administrativt tung organisering og betydningen av tett individuell oppfølging uten å referere til den internasjonale litteraturen om Supported Employment.²³

Terminologien omkring Supported Employment assosieres i Danmark ofte med beskæftigelsesindsatsen overfor mennesker med utviklingshemning. Dette kan bl.a. skyldes den språklig nærliggende assosiasjonen til "beskyttet beskæftigelse". Den direkte oversettelsen fra Supported Employment - "Støttet Beskæftigelse" – anvendes bl.a. i Danmarks Statistik som en samlebetegnelse for lønntilskuddsordninger uten at det innbefatter tett, individuell oppfølging.²⁴

Antall klienter (borgere) per Job Coach bestemmes lokalt og varierer mellom 1 – 20 pr. fulltidsansatt Job Coach. Antallet varierer og vurderes i forhold til klientens oppfølgingsbehov. Jo sterkere behov den enkelte klient har for assistanse, dess færre klienter for hver Job Coach. En mentor har mellom 2 – 10 timer pr. uke til en enkelt borger, mens en personlig assistent kan ha fra 1 til 20 timer pr. uke.

Det finnes ingen samlet oversikt som omfatter alle tilbud og prosjekter som anvender Supported Employment-liknende metodikk. Det eksisterer heller ingen oversikt over hvor mange som arbeider

²¹ www.bmhandicap.dk – "Specialfunktionen Job & Handicap".

²² www.cabi.dk

²³ Eksempler er Henriksen (2009) og Draiby et al. (red) (2009).

²⁴ "Nyt fra Danmarks statistik", nr.584, 21. december 2010 : "Beskæftigelse i offentlig forvaltning og service (tema) 3. kv. 2010".

som Job Coach, mentor, personlig assistance mv. For de enkelte ordninger er det som regel definert formål, suksesskriterier og resultatkrav, som kan være mer og mindre i tråd med Supported Employment.

Ifølge Bengtsson & Mateu (2009) er det en tendens at stadig flere borgere tilknyttes det ordinære arbeidsmarkedet framfor et beskyttet værksted. Ifølge den samme undersøkelsen har ca. 12 % av samtlige borgere i beskyttet beskæftigelse en tilknytning til det ordinære arbeidsmarkedet med støtte av en Job Coach. I 2005 hadde ca. 5 % av samtlige beskyttede værksteder i Danmark tilbud rettet mot det ordinære arbeidsmarked, mens tilsvarende tall i 2009 var ca. 50 %. Det går ikke fram av undersøkelsen om man med disse tilbudene tar sikte på overganger til det ordinære arbeidsmarkedet. I et modellutviklingsprosjekt for beskyttet beskæftigelse som omfatter flere danske kommuner er det et sterkt fokus på "kompetencegivende uddannelsesforløb", men også "prøveansættelser og praktikforløb" i ordinært arbeidsliv. Mens man tidligere har vært skeptisk til å la deltakere i beskyttede værksteder få prøve seg i ordinært arbeidsliv, viser evalueringen av prosjektet til at en suksessfaktor er at man har klart å "ændre holdningen til ekstern beskyttet beskæftigelse blandt værkstedspersonalet" og at det nå er "en større opbakning til målet om at utvikle borgerne i retning af ekstern beskyttet beskæftigelse på værkstederne" (Rambøll Management 2010:5). Dette er utplassering, gjerne i grupper, der den enkelte fortsatt er innskrevet i beskyttet værksted, altså ikke egen jobb i tråd med Supported Employment. Erfaringene i prosjektet er ifølge evalueringen "at borgerne kan meget mere, når de kommer ud i virksomhederne, end de kunne på værkstederne. Mange borgere vokser og blomstrer i virksomhederne, hvilket gør fastholdelsen nemmere. I alle projekterne har de gode erfaringer med at arbejde med løbende opfølgninger" (ibid:7).

Eksempler på Supported Employment-liknende tilbud i Danmark

Nextjob²⁵ i Gentofte Kommune arbeider målrettet med å understøtte inkludering av personer med funksjonsnedsettelse på arbeidsmarkedet. Målgruppene er voksne personer med varig nedsatt funksjonsevne, herunder unge og voksne med psykiske lidelser og/eller utviklingshæmning og andre mennesker med særlige behov. Nextjob arbeider både med individuelle arbeidsforløp (place – train), gruppevisse forberedelsesforløp (train – place) og Social Firms. Nextjobs tilbud omfatter: To flerårige utviklingsforløp i grupper med sikte på det ordinære arbeidsmarkedet for henholdsvis mennesker med utviklingshemming og umodne unge, et 3-årig Særligt Tilrettelagt Ungdomsuddannelsesforløb, to Social Firms (hhv gartner og kafé) og to individuelt tilrettelagte forløp på det ordinære arbeidsmarkedet. Det ene av disse individuelle forløpene, **Jobmind**, retter seg mot mennesker med psykiske vanskeligheter som er blitt tilkjent førtidspensjon, men som ønsker å komme inn i eller tilbake til det ordinære arbeidsmarkedet. Via målrettede eksterne praksisplasser med ansettelsesmuligheter er oppgaven å skaffe borgeren "job med løntilskud for førtidspensionister". Videre oppfølging i jobb er ikke en integrert del av tilbudet, men må pga lovgivningen søkes særskilt hos kommunen. Det andre forløpet, **Afklaring og Job**, er også et individuelt forløp, hvor oppgaven er å avklare arbeidsevnen hos mennesker med særlige behov som ikke har førtidspensjon (vanligvis fra matchgruppe 2, i sjeldne tilfeller 3). Dette foregår i ordinære virksomheter via praksisplasser med tett oppfølging. Etter endt avklaring konkluderes det med anbefaling/innstilling til enten ordinær jobb, fleksjobb eller førtidspensjon. Dersom forløpet ender med en ansettelse (som ikke alltid er en

²⁵ www.nextjob.dk

del av bestillingen), søkes det om oppfølging hos kommunen. Nextjob har eksistert i 10 år og ca. 300 personer har vært gjennom ett av de 4 programmene som er rettet mot det ordinære arbeidsmarked. Det er usikkert hvor mange av deltakerne som får en "støttet job" på det ordinære arbeidsmarkedet.

Job og aktivitetscenterets (JAC)²⁶ målgrupper er de samme som Nextjobs, men bærer mer preg av å være et "Social Firm"-liknende tilbud. JAC arbeider også med gruppevis utplassering av klienter på det ordinære arbeidsmarkedet. I 2010 er det ca. 20 borgere tilknyttet den eksterne utplasseringen, som foregår i et større boligvarerhus og ved et realkreditinstitutt. Også **Center for beskyttet beskæftigelse (CFBB)**²⁷ i Vejle fokuserer mye på gruppevise utplasseringer. Senteret har bl.a. som en del av et EU-prosjekt utarbeidet "Jobmatch" som metode i forbindelse med jobbutplassering på det ordinære arbeidsmarkedet for personer med redusert funksjonsevne.

VASAC²⁸ i Slagelse er et "Socialt arbeidsmarkedscenter" som gjennom organisatoriske endringer samt sosial og pedagogisk støtte forsøker å skape rammer og vilkår for inkludering på det ordinære arbeidsmarkedet. Tilbudet er primært for grupper av borgere med førtidspensjon som blir støttet av en Job Coach i en ekstern gruppeutplassering.

Tilbudene ovenfor har alle utspring i den beskyttede beskæftigelse, og har mere eller mindre innarbeidet elementer av Supported Employment og er utvidet til også å omfatte andre målgrupper. Andre eksempler på tilbud som har tydelige elementer av Supported Employment er:

Gallojob²⁹ i Århus er et tilbud til mennesker som har fått tilkjent førtidspensjon pga psykiske lidelser. Tilbudet har individuelle forløp som bl.a. fokuserer på støtte og oppfølging i jobb til både arbeidstaker og arbeidsgiver.

High:Five³⁰ er et landsdekkende prosjekt som arbeider med å skaffe unge kriminelle jobb eller utdanning umiddelbart etter avsluttet soning. High:Five er etablert i et tett samarbeid med Netværket af danske Virksomhedsledere, og er dermed godt forankret på arbeidsmarkedet. Dette betyr at High:Five kan matche den enkelte unge allerede innen løslatelse, og at arbeidsplassen er forberedt og innstilt på å yte ekstra støtte til den unge – f.eks. i form av intern mentor.

Hans Knudsen Instituttet³¹ i København henvender seg med en "Mentorpakke" til alle målgrupper som har bruk for særlig støtte til å få og beholde en jobb. De yter støtte i konkrete sammenhenger, koordinerer samarbeidet mellom arbeidsgiver og kommune, avdekker behov for særlig tilrettelegging og støtte m.m.

De danske klubbhusene for mennesker med psykiske helseproblem som arbeider etter **Fountain House** modellen har tydelige innslag av Supported Employment. En av retningslinjene (nr. 19) slår fast at "Klubhuset gjør det mulig for sine medlemmer at vende tilbake til normal beskæftigelse gjennom overgangsarbejde og varigt arbejde. Derfor skaffer klubhuset ikke arbejde til medlemmerne ved at etablere erhvervsarbejde i klubhuset, særskilte klubhusentrepriser uten for klubhuset eller

²⁶ www.jacinfo.dk

²⁷ www.cfb.veje.dk

²⁸ www.vasac.dk

²⁹ www.gallojob.dk

³⁰ www.highfive.net

³¹ <http://www.hki.dk/mentorpakke/>

beskyttede værksteder."³² Fontænegården Enggården tilbyr sine medlemmer jobbrådgivning og jobbtrening: "I samarbejde med en sagsbehandler findes en egnet arbejdsplads (halvtids eller mindre) til den interesserede. Der er en tæt opfølgning af den enkelte på arbejdspladsen og en tilknytning til Enggården efter behov."³³ Endel av aktivitetene ved Fontæne Huset i Århus er "at knytte kontakt til arbeidsgivere, hjelpe medlemmerne med at komme i arbejde og støtte op omkring dem i jobsituationen."³⁴

Organisering og finansiering av Supported Employment i Danmark

En lang rekke private og offentlige aktører i Danmark tilbyr hjelp for borgere med varig eller midlertidig nedsatt funksjonsevne til å få en ordinær lønnet jobb.

Det finnes 91 Jobcentre som blant annet har som mål å formidle kontakt mellom arbeidssøkere og arbeidsgivere, samt utvikle og iverksette den lokale beskæftigelsespolitiske innsats, med utgangspunkt i både de generelle regler som er gitt av Beskæftigelsesministeriet og Arbejdsmarkedsstyrelsen og lokale politiske myndigheter i samspill med partene i arbeidslivet.

Jobcenteret er et kommunalt arbeidsformidlingstilbud uavhengig av den enkelte borgers forsørgelsesgrunnlag, dvs. at Jobcentret alltid er inngangen til et arbejdsmarkedsrettet tilbud. Jobcentrene har ikke alltid egne tilbud når det gjelder arbeid til personer med funksjonsnedsettelse, men kjøper tjenester av eksterne aktører som formidler arbeid/aktivitet til personer med funksjonsnedsettelse.

Beskæftigelsesministeriet og Arbejdsmarkedsstyrelsen er ansvarlig for den overordnede arbeidsmarkedspolitikken for personer med nedsatt funksjonsevne. Mens Beskæftigelsesministeriet er ansvarlig for lovgivningen og de beskæftigelsesmessige strategier i forhold til et rommelig arbeidsmarked³⁵, er Arbejdsmarkedsstyrelsen øverste ansvarlig for å iverksette og kontrollere beskæftigelsesinnsatsen.

Det arbeidet som gjøres i forhold til konkrete personer med funksjonsnedsettelse, ivaretas av kommunene, via Jobcentrene og de sosialfaglige og behandlingmessige tilbud som finnes lokalt, jf. såvel beskæftigelses- som socialpolitikken. Mange kommuner har bygget opp en organisasjon som driver både arbeidsformidling og kvalifisering, oppfølging og iverksetting av tilbud for personer med særlige behov, uten at man kan si at disse nødvendigvis bygger på - eller er i overensstemmelse med - prinsippene for tett individuell og langvarig oppfølging til og i jobb i Supported Employment. Den mest alminnelige modellen i Danmark er train-place og forholdsvis lite oppfølging i både praksisperiode og etter ansettelse.

Finansiering og målgrupper

Supported Employment finansieres primært av offentlige midler, for eksempel med mulighet for å søke midler gjennom Det lokale Beskæftigelsesråd og regionale offentlige fond. Midler til individuell oppfølging blir gitt fra Jobcenteret og er dermed 100 % offentlig finansiert.

³² <http://www.Enggarden.dk/retningslinier.htm>

³³ <http://www.Enggarden.dk/jobraadgivningen.htm>

³⁴ <http://www.fontaenehuset.dk/index-filer/Page472.htm>

³⁵ www.ams.dk , www.bm.dk

De vanligste målgruppene for tilbud med Supported Employment-liknende tilnæringer er utviklingshemmede, hjerneskadete, autister, samt personer med psykiske eller fysiske funksjonsnedsettelse, herunder personer med psykiske lidelser. Brukerne henvises fra Job- eller Socialcenter i den enkelte kommune. For å få et Supported Employment-liknende tilbud må det foreligge en kommunal bevilgning.

Der utarbeides tidsbegrensede avtaler for den enkelte, avhengig av hvilket tilbud som benyttes. Tidsperspektivet i de ulike tilbudene varierer mye. I forhold til opfølging er det ingen tidsbegrensning for ordningen med Personlig Assistance, mens Mentor-ordningen er tidsbegrenset.

Job Coach kompetanse

Det finnes ingen offisiell utdanning/kurs for Job Coach-innsats i tråd med Supported Employment. Det finnes etterutdanningsmuligheter som er målrettet Job Coacher, mentorer og personlige assistenter, bl.a. i form av godkjente Diplomuuddannelser og som er godkjent av Undervisningsministeriet. Kurstilbudene er allmenne, og ikke spesifikt målrettet mot Job Coacher som arbeider innen Supported Employment.

Mange som arbeider som Job Coach har sosialpedagogisk bakgrunn. I denne type utdanning inngår det ikke noen spesifikk undervisning som omfatter opplæring i Job Coach-funksjonen i Supported Employment.

Policy for Supported Employment i Danmark

*Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats*³⁶ omhandler Beskæftigelsesministeriets lovverk som bl.a. skal "støtte personer, der på grund af begrænsninger i arbejdsevnen har særlige behov for hjælp til at få arbejde"(Kap.1, §1).³⁷

*Lov om kompensation til handicappede i erhverv*³⁸ er en lovordning fra Beskæftigelsesministeriet, som "har til formål at styrke og stimulere handicappede personers muligheder for beskæftigelse med det formål at give disse de samme muligheder for erhvervsudøvelse som personer uden handicap" (kap. 1, §1).³⁹

I 2009 kom en strategiplan fra den danske regjering for å få flere personer med funksjonsnedsettelse inn i arbeid. Planen heter "*Handicap og job - det kan lade sig gøre*" og er gitt av beskæftigelsesministeriet.⁴⁰

Nedfor følger en skisse over det danske systemet omkring Supported Employment-liknende tilbud.

I. For borgere uten førtidspensjon

Relevant lovgivning: Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats (LAB), Lov om Kompensation for Handicappede i Erhverv.

³⁶LBK nr. 938 af 25/09/2009

³⁷<https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=128679>

³⁸LBK nr.71 af 08/02/2008

³⁹<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=125905>

⁴⁰http://www.ams.dk/Reformer-og-indsatser/Indsatser/~media/AMS/Dokumenter/Handicap/handicap_og_job_20091.pdf.ashx

Inngangen til arbeidsmarkedet foregår gjennom de kommunale Jobcentre. Her matches borgeren i forhold til vedkommendes utsikter til å komme tilbake/inn på arbeidsmarkedet. Jobcentret kategoriserer brukeren i forhold til 3 såkalte matchgrupper⁴¹:

Matchgruppe 1: Jobklar. Dette er borgere, der , etter Jobcenetrets vurdering, kan ta et ordinært arbeid, så de kan være ute av systemet innen for de neste tre måneder.

Matchgruppe 2: Innsatsklar. Dette er borgere, der ikke vurderes at kunne ta et ordinært arbeid, så de er ute av systemet innen for de neste tre måneder, men som kandeltage i en beskæftigelsesrettet innsats med aktive tilbud.

Matchgruppe 3: Midlertidig passiv. Dette er borgere, der vurderes at ha så alvorlige problemer, at de pt. hverken kan arbeide eller delta i en beskæftigelsesrettet innsats.

Det er ingen tidsbegrensning på hvor lenge en person kan være i de enkelte matchgrupper, men det er Jobcentrets oppgave å sikre en så rask bevegelse som mulig mot arbeidsmarkedet. Personer i matchgrupperne 1 og 2 er pålagt å delta i arbeidsmarkedsrettede tilbud. Arbeidsmarkedsrettede tilbud er tilgjengelig både i offentlig og privat regi. De fleste tilbud til borgere i matchgruppe 2 og 3 er anslått å være i offentlige regi.

Supported Employment-liknende tilbud kan etableres og finansieres i forhold til LAB-loven, og det skal fortløpende rapporteres tilbake til Jobcentret. Supported Employment-liknende tilbud bevilges oftest til den svakeste del av matchgruppe 2, hvor det er stort behov for støtte og oppfølging. Supported Employment-forløpene er ofte bevilget med et begrenset tidsperspektiv og sikrer hovedsakelig mot etablering av jobb uten garanti for oppfølging etter ansettelse.

Etablering av jobb kan foregå som ordinær ansettelse, jobb med lønnstilskud eller fleksjobb. Forskjellen er overordnet følgende:

- Ordinær ansettelse: Ansettelse uten lønnskompensasjon til arbeidsgiver.
- Jobb med lønnstilskudd: Ansettelse med tidsbegrenset lønnskompensasjon til arbeidsgiver (maks 12 måneder).
- Fleksjobb: Ansettelse på særlige vilkår (ofte nedsatt tid eller fysiske skånehensyn) med tidsbegrenset lønnstilskudd til arbeidsgiver. Fleksjobb er et tidsbestemt lønnstilskudd, som personens arbeidsgiver får fra Jobcenteret i kommunen. Lønnstilskuddet kan enten være på 1/2 eller 2/3 av den avtalebestemte minstelønnen. Alle danske borgere som er under 65 år og som får en kronisk sykdom eller har en varig nedsatt arbeidsevne kan innstilles til å motta dette tilbudet. En person i et Supported Employment-liknende tilbud kan ha fleksjobb som forsørgelsesgrunnlag, eller en person med fleksjobb kan få individuell oppfølging i arbeid. I praksis foregår oppfølging i fleksjobb imidlertid i hovedsak etter administrative rutiner.⁴²

Fastholdelse i jobb/oppfølging.

I **alle** ansettelsesformene er det mulig å få hjelp til arbeidsfastholdelse. Der er to muligheter for bevilgning til slik hjelp:

⁴¹ "Ny matchmodel – sådan og derfor", Arbejdsmarkedsstyrelsen, oktober 2009

⁴² <https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=126443>

a) **Personlig assistance:** Det er mulighet for personlig bistand dersom borgeren trenger spesiell personlig assistanse på grunn av en varig og betydelig fysisk eller psykisk redusert funksjonsevne. Bistanden kan ha et omfang på inntil 20 timer ukentlig, men blir vurdert ut fra den enkeltes behov. Bistand er ikke tidsbegrenset, men vurderes på nytt ved eventuelt jobbskifte. Bistanden forutsetter at den enkelte borger selv ikke er i stand til å håndtere den tekniske delen av jobben, men kan også brukes ved opplæring i nye arbeidsoppgaver. Den personlige assistenten er ansatt i den virksomheten som mottar lønnskompensasjon fra kommunen, og kan eventuelt ansettes spesifikt til oppgaven.

b) **Mentorordning:** En mentor er personlig og/eller faglig støtte, som først og fremst brukes i arbeidslivet.⁴³ Ved bevilgning av mentorordningen er det ingen krav om funksjonsnedsettelse og ordningen er i prinsippet åpent for alle som trenger støtte for arbeidsfastholdelse utover det man kan forvente av en arbeidsplass. Tilskudd gis ut fra en individuell vurdering av borgerens behov og det kan ytes mentortimer for hjelp både på og utenfor arbeidsplassen. Mentorstøtten har et begrenset tidsperspektiv, og brukes først og fremst i en opplæringsfase. Mentorfunksjonen utføres vanligvis av en kollega, men mentoren kan også være ekstern. Arbeidsplassen mottar lønnskompensasjon for de timer som brukes. Mentorordningen blir i økende grad brukt i den beskæftigelsesrettede innsatsen.⁴⁴

II. For borgere med førtidspensjon

Relevant lovgiving: Lov om Social Service, Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats, Lov om Kompensation for Handicappede i Erhverv.

Inngangen til arbeidsmarkedet for alle borgere er de lokale Jobcentre. Kommunen er forpliktet til å gi borgere med førtidspensjon tilbud om "beskæftigelse" etter Lov om Social Service⁴⁵. Disse tilbudene etableres typisk under Social- og Handicapforvaltningen, og har mer indirekte et arbeidsmarkedsrettet formål.

§ 103 i Lov om Social Service omfatter alle persongrupper som er tilkjent førtidspensjon. Den typiske arbeidsplass som tilbys etter denne paragrafen er beskyttede værksteder, som hovedsakelig ansetter mennesker med utviklingshemning. Jobcentrene er til vanlig ikke innrettet for å hjelpe borgere med førtidspensjon tilbake/inn i arbeidsmarkedet. Borgerne kan eventuelt henvises til eksisterende tilbud.

Arbeidsmarkedsrettede tilbud til borgere med førtidspensjon finnes ikke i alle kommuner. Supported Employment-liknende tilbud til borgere med førtidspensjon etableres oftest etter Lov om Social Service, ikke etter arbeidsmarkedslovgivningen. Disse tilbudene er ofte forankret i beskæftigelsestilbudene etter §103, og vil typisk finnes i regi av et beskyttet værksted.

⁴³ I 2009 ble ordningen "social mentor" innført, som ivaretar oppgaver som ligger utenfor arbeidstida, f.eks. opplæring i å komme til/fra jobb, betale regninger til rett tid, osv.

⁴⁴ Lyngsøe (2009).

⁴⁵ Lov om Social Service, Kap. 5, §103

Etablering av jobb

Det kan iflg Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats⁴⁶ etableres ansettelse i **job på særlige vilkår og med løntilskud for førtidspensionister** (tidligere "skånejob").⁴⁷ Dette er et tilbud til personer under 65 år med betydelig og varig funksjonsnedsettelse, som har fått tilkjent førtidspensjon. Tilbudet innebærer at arbeidsgiver betaler redusert lønn i forhold til den enkeltes arbeidsevne, men får et tilskudd pr. time personen er ansatt. De øvrige overenskomstforhold skal følge de samme regler som de andre ansatte i virksomheten.

Dette innebærer bl.a.:

- en person i "skånejob" kan ikke erstatte en annen medarbeider (merbeskæftigelse)
- borgeren opprettholder som utgangspunkt full pensjon, med mindre lønnen overskrider en gitt beløpsgrense (en prosentvis tilsvarende reduksjon i pensjonsutbetalingen)
- det avtales særlige vilkår for den enkelte med hensyn til borgerens skånebehov (nedsatt tid, begrensede arbeidsoppgaver mv.)
- lønnen avtales individuelt, og arbeidsgiver mottar en fastsatt lønnsrefusjon pr. time fra kommunen

Det kan som supplement til lønnstilskuddet, iverksettes støtte til opplæring, Mentorordning samt Personlig Assistanse.

Oppfølging

For oppfølging/fastholdelse av personer ansatt i jobb med lønnstilskudd for førtidspensionister gjelder de samme regler som for borgere uten førtidspensjon.

Det er viktig å legge merke til at:

- Det finnes lovgivningsmessige muligheter til å gjennomføre et "rent" Supported Employment-forløp.
- Det er imidlertid administrativt sett svært tungt og byråkratisk å få det til, fordi hver enkelt fase i forløpet må bevilges for seg, og man kan derfor ikke planlegge langsiktig i tråd med et Supported Employment-forløp.
- Borgerens mulighet for å oppnå bistand og oppfølging etter ansettelse varierer fra kommune til kommune – og avhenger ofte bevilgning av den enkelte saksbehandlers skjønn.

Både fleksjob-ordningen og førtidspensjonen skal reformeres i 2011, uten at det så langt er nevnt noe om behovet for en sammenhengende inkluderingsstøttende innsats av typen Supported Employment, det vil si innsats som strekker seg utover de oppsplittede tilbudene og den rent administrative oppfølgingen som allerede ligger i eksisterende ordninger.

Utfordringer knyttet til policy for Supported Employment i Danmark

- De sentrale prinsippene i Supported Employment finnes i dansk lovgivning, men ikke som en tydelig sammenhengende innsats eller program. Dette gjør det vanskelig å etablere oversikt over de ulike tilbudene, og det finnes ingen felles kvalitetssikring av innsatsen.

⁴⁶ Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats, §2, nr. 6

⁴⁷ <http://vidensnetvaerket.dk/ordninger/job-med-lontilskud-til-fortidspensionister>

- Det at prinsippene i Supported Employment allerede finnes i dansk lovgivning vanskeliggjør argumentasjonen for behovet for en tett individuell oppfølging til og i jobb. I prinsippet finnes oppfølgingen både i fleksjob og job med løntilskud for førtidspensionister, men i praksis blir det ikke gjennomført på en måte som kan forstås som individuell oppfølging i tråd med "place-train" i Supported Employment.
- Det er vanskelig å sikre et sammenhengende inkluderingsforløp når det må "strikkes sammen" av ulike lover og fordeles i flere etapper. Dette skaper usikkerhet for borgeren så vel som for arbeidsgivere og gjør det vanskelig for Job Coach å planlegge og sikre langsiktighet. Systemet virker byråkratisk og administrativt tungt.
- Man mangler en lovgivning som klart definerer oppfølging som en rettighet for den enkelte med funksjonsnedsettelse og ikke som nå, en ren kommunal avgjørelse i Jobcentrene.
- Det fokuseres lite på oppfølging til arbeidsgivere, og den oppfølgingen som gis i praksis bygger i for liten grad på inngående kjennskap til den enkelte arbeidsplassen.
- "Supported Employment" oppfattes av mange som et begrep tilknyttet den beskyttede beskæftigelse, dvs. beskæftigelse på de beskyttede værksteder – fortrinnsvis utviklingshemmede førtidspensionister. Det er derfor vanskelig å få løftet Supported Employment inn i en mer generell kontekst som omfatter deltakelse i det ordinære arbeidslivet for alle mennesker med nedsatt funksjonsevne og/eller særlige behov.
- Terminologien omkring Supported Employment støter på vanskeligheter fordi den framstår som en amerikansk "vidundermetode".
- Selv om det finnes prosjekter med klare elementer av Supported Employment, og hvor man i prinsippet burde kunne dokumentere effekten, inneholder den danske litteraturen, forskningen og dokumentasjonen på inkluderingsområdet og det rommelige arbeidsmarked svært få referanser til og sammenlikninger med internasjonal Supported Employment.
- Ved de eksisterende utdanningstilbudene i arbeidsmarkedsindsats blir det ikke undervist i Supported Employment – og det finnes som sådan ingen formell eller kompetansegivende utdanning som kan høyne fagligheten og fagbevisstheten innen jobbcoaching i tråd med internasjonal Supported Employment.
- Mulighetene for å kombinere førtidspensjon og inntekt fra arbeid er uklare for både arbeidsgiver og arbeidstaker.
- Fleksjob-systemet har i praksis i liten grad hatt plass til de som trenger mest støtte og oppfølging til å finne og beholde en jobb (dette revideres pt).

Finland

Utbredelse og tilgjengelighet av Supported Employment i Finland

Det finnes ikke noe enhetlig nasjonalt tilbud som kan forstås som Supported Employment i Finland. Mange organisasjoner tilbyr tjenester med ulike benevnelser, og som i større og mindre grad har elementer av Supported Employment. Det finnes ingen enhetlig definisjon av tilbud innen finsk arbeidsformidling og yrkesrettet rehabilitering som tilsvarer internasjonal Supported Employment.

Involverte aktører som tilbyr tjenester med elementer av Supported Employment i Finland er Arbets- och näringsbyrået, ulike tjenesteleverandører (NGO) og kommunale dagsentra.

Benevnelser som brukes for Job Coach i Finland er job coach, handledare, arbeidskonsulent. På finsk brukes begrepene työvalmentaja eller työhönvalmentaja.

Eksempler på Supported Employment-liknende tilbud i Finland

Arbets- og næringsbyrået tilbyr yrkesrettet rehabilitering for arbeidsløse. Dette tilbudet kan omfatte arbeidstrening og jobbutplassering med jobcoaching, som kjøpes av eksterne leverandører. Deltakelse i **Job Coach-tilbud** ved Arbets- og næringsbyrået har en tidsbegrensning på 60 dager. De 60 dagene trenger ikke brukes sammenhengende, men kan fordeles over lang tid. Målgruppen er primært arbeidsledige med funksjonsnedsettelse og/eller spesielle behov, men som ikke har førtidspensjon.

Servicecenter för arbetskraften (LAFOS). LAFOS er en multi-profesjonell tjeneste for de som skal inn på - eller tilbake til - arbeidsmarkedet og er et samarbeid mellom den statlige arbeidsmarkeds-tjenesten og sosialtjenesten i kommunene. Ettersom samarbeidet i utgangspunktet er frivillig, altså ikke lovpålagt, framstår tilbudet som ulikt fra kommune til kommune, og det finnes ikke i alle kommuner.

Arbetspensionsförsäkringsbolaget tilbyr arbeidspensionsrehabilitering for å støtte ansatte og entreprenører, slik at de kan fortsette å arbeide til tross for sykdom. Tjenester med elementer av Supported Employment vil her ofte være som en del av arbeidsträning og arbetsprövning.⁴⁸

Folkpensionsanstalten. Gjennom "Yrkesinriktad rehabilitering för funktionshindrade" tilbyr Folkpensionsanstalten arbeidsrettet rehabilitering for funksjonshemmede personer som på grunn av sykdom eller skade har betydelig nedsatt evne til å arbeide og forverrede jobbmuligheter. Hensikten er at brukeren skal klare seg i arbeidslivet enten vedkommende er i ferd med å gå inn eller gå tilbake til arbeid.⁴⁹

Sosialtjenesten i kommunen har også en viktig rolle i tilbud med elementer av Supported Employment. Kommunene er ansvarlige for organisering av virksomheter for sysselsettingsformål eller arbeidsvirksomhet for funksjonshemmede, samt organisering av arbeidstrening eller arbeidsterapi for utviklingshemmede.

Frivillige organisasjoner (NGOs). Organisasjoner som skaffer klienter arbeid er først og fremst frivillig sektor. Organisasjoner i frivillig sektor kan også søke om lønnstilskudd og ansette klienter selv. For eksempel kan funksjonshemmedes organisasjoner ha Job Coach-tilbud for sine medlemmer. NGOs selger også tjenester til Arbets- og næringsbyrået og LAFOS som offentlig sysselsettingstilbud eller til Folkpensionsanstalten som yrkesrettet rehabilitering. Frivillige organisasjoner kan også drive skjermet tilbud (Sheltered Workshop) og bruke Job Coacher for å hjelpe deltakere til det åpne arbeidsmarkedet.

Utdanningsinstituttet finansierer Job Coach og karriereveiledning ved de fleste av de spesielle yrkesutdanningsinstitusjonene. Disse guider og hjelper eleven videre til arbeid etter studiene.

Helsinki City Job Coach Service er et prosjekt som først og fremst hjelper unge mennesker til ordinært arbeid. Prosjektet har 10 Job Coacher. Servicen er forbeholdt mennesker med utviklingshemming som behøver støtte for å oppnå sysselsetting på det åpne arbeidsmarkedet. Målet er at

⁴⁸ <https://www.varma.fi/sv/henkiloasiakkaat/tyoelamassa/tyossajaksaminen/kuntoutus/Pages/Default.aspx>

⁴⁹ <http://www.kela.fi/in/internet/svenska.nsf/NET/261001133511EH?OpenDocument>

servicetagaren skal bli sysselsatt. Servicen omfatter det å lete etter en arbeidsplass, arbetstrening og avtalte støttebesøk.⁵⁰

Det finlandsvenske prosjektet **Arbete genom samarbete** drives av Förbundet De Utvecklingsstördas Vål (FDUV) og er finansiert av innsamlingen Gemensamt Ansvar 2008. Arbete genom samarbete understøtter lønnsarbeid for personer med utviklingshemming ved hjelp av egne arbeidskonsulenter. Det er imidlertid kun et fåtall kommuner som har ansatt egne arbeidskonsulenter.⁵¹

Det finnes også flere prosjekter organisert av ulike organisasjoner, som LAFOS, NGO og skoler, for de som har de største problemene med å komme inn på arbeidsmarkedet.

Det er totalt ca 45 arrangører som driver 135 Supported Employment-liknende prosjekter, hvorav de fleste er finansiert av EU-midler (European Social Fund).

Årlig får 1000 - 1500 brukere tilbud som likner på Supported Employment og jobb coaching gjennom Arbets- og næringsbyrået. Ca 1000 av disse har mentale helseproblemer mens de resterende er personer med andre spesielle behov. FPA kjøper årlig Job Coach-tjenester til omlag 1000 personer med mentale problemer og unge med et medisinsk problem. Ca 1000 personer med funksjonsnedsettelse har ansettelse med kommunal kontrakt under sosialtjenesteloven, mens ca 13 000 er ansatt i kommunen under samme lovgivning, men uten kontrakt.

Veiledende antall klienter per Job Coach er 8. Det finnes ingen oversikt over hvor mange som arbeider som Job Coach.

Organisering og finansiering av Supported Employment i Finland

Finland har finansiering av sysselsettingstjenester, finansiering av rehabilitering og finansiering for "disability services". Alle disse inkluderer elementer av Supported Employment. I tillegg Finland flere frivillige organisasjoner og pedagogiske institusjoner som kan jobcoaching og der tilbyder bruker elementer av Supported Employment-metodikk.

Supported Employment i Finland er mest utbredt som en del av tradisjonell yrkesrettet rehabilitering (Vocational Rehabilitation). Det nasjonale Arbets- og næringsbyrået tilbyr maks 60 dager jobcoaching primært for arbeidsledige med funksjonsnedsettelse og/eller spesielle behov, men som ikke har førtidspensjon. Det finnes også en rekke tilbud under LAFOS som inneholder Supported Employment metodikk.

Et handlingsprogram er under utarbeiding der man skal se på utviklingen av finsk politikk for mennesker med funksjonsnedsettelse. Arbeid, utdanning og inkludering utgjør viktige deler av programmets innhold.⁵²

⁵⁰ http://www.hel.fi/wps/portal/Sosiaalivirasto_sv/Artikkeli?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/Sosv/sv/Service+A-/Service+f_r+utvecklingsst_rda/s_stodd_sysselsattning

⁵¹ <http://www.fduv.fi/verksamhet/arbete>

⁵² http://www.vane.to/vampo_yleis_eng.html

Finansiering og målgrupper

Job Coach-tilbudet ved Arbets- og næringsbyrået programmet finansieres av nasjonale offentlige midler. Finansiering av Supported Employment-liknende tilbud skjer også gjennom lokale og regionale fond. Noen av de Supported Employment-liknende prosjektene mottar støtte fra European Social Funding. Ansvarlige for finansiering av yrkesmessig rehabilitering, eksempelvis forsikringsselskap, bidrar også med økonomisk støtte til Supported Employment-liknende tilbud.

Målgruppen for Supported Employment-liknende tilbud varierer med hvilket prosjekt den enkelte deltar i. Arbets- og næringsbyrået er ansvarlige for å hjelpe arbeidsløse personer med funksjonsnedsettelse og/eller spesielle behov, men som ikke har pensjonsrettigheter. Arbets- og næringsbyrået er særlig opptatt av å hjelpe personer som har noe tidligere arbeidserfaring. LAFOS kan kjøpe Supported Employment-liknende tjenester til langtids arbeidsledige og andre grupper med spesielle behov. Eksempler på slike grupper kan være mennesker med funksjonsnedsettelse, mennesker med utviklingshemming, mennesker med lave kvalifikasjoner og ferdigheter for arbeid, immigranter, langtids arbeidsledige, mennesker med rusproblemer, mentalt syke, eller andre som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet.

Mennesker med psykisk utviklingshemming mottar Supported Employment-liknende tjenester i regi av Departementet for sosiale tjenester.

Personer som allerede mottar full eller delvis pensjon grunnet funksjonsnedsettelse eller langvarig sykdom, kan motta Supported Employment-liknende tjenester. Tjenesten leveres da fra forsikringsselskap eller fra det Kommunale departementet for sosiale tjenester.

Personer som mottar trygd eller tilsvarende ytelser har ikke rettigheter til å motta Supported Employment-liknende tjenester. Denne gruppen kan bare motta Supported Employment-liknende tjenester dersom forsikringsselskapet betaler for tjenesten.

Klientene henvises til Supported Employment-liknende tilbud fra Arbets- og næringsbyrået. Klienter kan også bli henvist av sosialarbeider eller en kommunal rådgiver. Arbeidsledige henvises fra LAFOS. LAFOS er også ansvarlige for prosjekter for utviklingshemmede.

Hvor lenge støtten gis varierer. Deltakelse i Job Coach-tilbud ved Arbets- og næringsbyrået har en tidsbegrensning på 60 dager. De 60 dagene trenger ikke brukes sammenhengende, men kan fordeles over lang tid. Lønnstilskudd gis for to år. Dersom det er lite endring i situasjonen vil man med bekreftelse fra lege kunne forlenge lønnstilskuddet. Dersom en Supported Employment-liknende tjeneste gis av sosialforsikringen, begrenses tiden for støtte til ett år. Prosjekter som er finansiert av LAFOS har ingen begrensninger i tid. Det er først og fremst i starten av en arbeidssituasjon at det blir gitt støtte.

Job Coach kompetanse

De som arbeider som Job Coach har gjerne sosialfaglig eller pedagogisk bakgrunn. Det finnes et kurs som heter TRADES Diploma, som blir tilbudt de som er eller skal arbeide som Job Coach i tråd med internasjonal Supported Employment. I 2012 -2013 startes formell undervisning i jobcoaching som er i tråd med internasjonal Supported Employment..

Policy for Supported Employment i Finland

De viktigste lovene som berører mulighetene for Supported Employment er:

- *Lag om offentlig arbeidskraftsservice.*
- *Lag angående specialomsorger om utvecklingsstörda.*
- *Lag om handikappförmåner.* §1 slår fast at dette er en lov som skal støtte en person som er langvarig syk eller har nedsatt funksjonsevne. Lovens målsetning er å gi disse personer støtte til å klare sitt daglige liv, deltagelse i arbeidsliv eller studier.
- *Lag om arbeidsinriktad rehabilitering og Socialvårdslag* omfatter støttende tiltak for at personer med funksjonsnedsettelse skal få seg arbeid.

Det finnes tre organisasjoner/myndigheter som er ansvarlige for arbeidsrettet rehabilitering i Finland, Arbets- og næringsbyrået, Folkpensionsanstalten, og arbeidspensionsforsikringsbolag. Alle har eller kan kjøpe tjenester som likner Supported Employment. I tillegg finnes det generelle arbeidsmarkedstilbud og sosiale tjenester for mennesker med funksjonsnedsettelse som likner Supported Employment og som anvendes under *Lag om offentlig arbeidskraftsservice* og *Socialvårdslag*, samt en egen lovgivning for utviklingshemmede, *Lag angående specialomsorger om utvecklingsstörda*.

Finland har ingen spesiell lovgivning for tilbydere som utelukkende skal fremme ordinær arbeidstilknytning for mennesker med funksjonsnedsettelse. Det eksisterende loverket fremmer ulike arbeids- og rehabiliteringstilbud for mennesker med og uten tidligere arbeidserfaring eller som er arbeidsledige, uavhengig av om de har funksjonsnedsettelse. Det er mange lover som sier noe om hvordan arbeid for personer med funksjonsnedsettelse skal ivaretas, men ingen som sier at personer med funksjonsnedsettelse skal arbeide.

Spørsmålet om å gi mennesker med funksjonsnedsettelse arbeid blir først og fremst behandlet under sosiallovgivningen og ikke under arbeidslovgivningen. Supported Employment i Finland ivaretas primært av sosiallovgivningen.

Ordninger som brukes i kombinasjon med Supported Employment

Arbeidsgiver i bedrifter som har flere enn 15 ansatte har **rehabiliteringsansvar** for arbeidstakere som har hatt langvarig sykefravær.

Individuell veiledning for arbeidssøker som får ansettelse, maksimalt 12 eller 24 måneder.

Ofta benyttes **lønnstilskudd** for å hjelpe utsatte grupper inn i arbeidslivet. Eksempler på slike grupper kan være unge som står utenfor arbeidslivet eller eldre arbeidstakere som opplever å bli "overflødige". Reglene for lønnstilskudd er komplekse, men generelt gis det fra 6 måneder til 3 år.

Om man har full folkepensjon og får en stilling, kan man gjøre sin pensjon hvilende i 6 - 24 måneder. I løpet av den tiden utbetales ikke pensjon, men den inndras ikke heller. Man kan tjene opptil 687 Euro/mnd uten å bli trukket. Tjener man mer, kan pensjonen gjøres hvilende. Man kan da tjene opp til 40 % av tidligere inntekt uten å miste pensjon. Tjener man opp til 60 % av tidligere inntekt, beholder man en gradert pensjon.

Folkpensionsanstalten har tilbud om **tolketjenester** til personer med hørselsskade, skade på synet eller problemer med å snakke. Hensikten med tjenesten er først og fremst at også personer med sanseforstyrrelser skal kunne delta aktivt i samfunnslivet.⁵³

Arbets- og næringsministeriet har gitt ut en **guide for arbeidsgivere** som vil ansette en person som har funksjonsnedsettelse eller en person som er partielt arbeidsfør. En del av metodene som omtales i guiden ligger nært opp til Supported Employment.⁵⁴

Utfordringer knyttet til policy for Supported Employment i Finland

- Finske politikerne må utfordres til å virkeliggjøre de nye målsettingene i Finlands nye handikapppolitiske program.
- Det er behov for en lovgivning som tydeligere fremmer Supported Employment.
- Det mangler en nasjonal enighet og forståelse over hva Supported Employment skal bety i praksis og hvilke kvalitetskriterier som skal ivaretas. Det er behov for en enhetlig definisjon av Supported Employment og tilhørende kvalitetskriterier.
- Det er en svak forbindelse mellom Supported Employment-liknende tilbud og det åpne arbeidsmarked. Supported Employment bør gjøres mer attraktiv for arbeidsgivere.
- Man må kunne vise forskjellen mellom en ordinær sysselsettingsservice og Supported Employment-tilbud.
- Det mangler oversikt over hvor mye Supported Employment-tilbud bidrar med og om hvor stor betydning Supported Employment har og kan ha. Supported Employment-tilbud bør kunne vise til resultat og bør kunne markedsføre seg. Det er behov for oppfølging og statistikk.
- Supported Employment bør tilbys personer med funksjonshemninger, innvandrere, langtids arbeidsledige og andre som ikke deltar i det ordinære arbeidsmarkedet
- Det kan være vanskelig å kombinere pensjon og lønn. Pensjon og lønn bør kunne kombineres bedre for lettere å oppnå en ansettelse.
- Personer som har pensjon bør få rettslig tilgang til Supported Employment-tilbud
- Lønntilskudd bør gjelde for alle førtidspensjonister
- Offisielle instanser (Folkpensionsanstalten, Arbets- och Näringsbyråerna og kommunenes social service centraler) bør kunne samarbeide om spørsmål som gjelder ansettelse og arbeid for personer med funksjonsnedsettelse. Satsningen fra disse instansene bør være felles, ikke sprikende.
- Kommuner, steder og organisasjoner i tredje sektor bør gå inn for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne

Island

Utbredelse og tilgjengelighet av Supported Employment på Island

Supported Employment på Island foregår i all hovedsak gjennom Atvinna Med Studningi (AMS), som finnes i 8 av Islands 76 kommuner.

⁵³ <http://www.kela.fi/in/internet/svenska.nsf>

⁵⁴ http://www.tem.fi/files/28008/WWW.RU.vammaiset_vajaakuntoiset_kuntoutujat.pdf

Begrepet som brukes for Job Coach knyttet til Supported Employment på Island er arbeidsrådgiver (atvinnuráðgjafi).

Eksempel på Supported Employment-liknende tilbud på Island

Atvinna med studningi (AMS) er et offentlig Supported Employment-program. AMS har arbeidsrådgivere som gir individuell langsiktig bistand til mennesker med funksjonshemninger for å øke deres muligheter på det ordinære arbeidsmarkedet. AMS legger vekt på å sikre en hensiktsmessig match mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og legger ekstra vekt på langsiktig støtte. Støtten kan ta form av personlig assistanse for å hjelpe den ansatte til å tilpasse seg arbeidsmiljøet, samt å bistå arbeidsgiver med å tilpasse arbeidsplassen til arbeidstakeren med funksjonshemming. AMS legger videre vekt på å sikre at mennesker med funksjonshemming som får ansettelse får de samme fordelene og plikter som sine kolleger. Viktige samarbeidspartnere for AMS er familien, helsevesenet, frivillige organisasjoner, kommunen og arbeidsformidlingen. Forskning fra programmets første periode i Reykjavik viser at i 2000 var 20 personer aktive i AMS-programmet (fra skole till arbeid) og 17 av dem fikk jobb. I 2002 deltok 73 personer i AMS i Reykjavik, mens 67 var på venteliste.³⁹

I 2010 var det totalt 16 rådgivere i AMS på Island og klientantallet var omkring 350. Antallet klienter per rådgiver varierer fra 20 – 50. Hvert enkelt AMS-team bestemmer hvor mange deltakere det skal være per rådgiver. De vanligste målgruppene er utviklingshemmede, hjerneskadede, autister samt personer med psykiske eller fysiske funksjonsnedsettelse. Det er ingen formell tidsbegrensning på hvor lenge støtten til den enkelte kan vare.

Det mangler offentlig tilgjengelig statistikk over hvilke resultater man har i AMS. Det finnes ingen regelmessig måling av resultater, eller resultatindikatorer for AMS. Andelen som får jobb etter å ha deltatt i AMS varierer. Anslagsvis får mellom 70 - 80 % en lønnet jobb med lønnstilskudd. Mange av arbeidsforholdene er ufaglærte og deltidstillinger.

Atvinna med studningi (AMS) i Reykjavik begynte som et forsøk i 1999, mens det Regionale kontoret i Reykjanes startet opp AMS i 1990. I Akureyri ble det startet AMS servise i 2006. Selv om AMS har eksistert såpass lenge har utviklingen vært langsom. Veksten av antall Job Coacher har vært sakte og ikke i tråd med behovet. Dette bidrar blant annet til treghet i spredning og faglig kvalitetssikring.

Organisering og finansiering av Supported Employment på Island

Supported Employment (AMS) er et statlig tilbud på Island. Det Regionale kontoret for funksjonsnedsettelse og tjenester er juridisk ansvarlige for tilbudet. Enkelte steder, som i Akureyri, er AMS en del av det kommunale tilbudet. Arbeid med Studningi finnes i 8 av Islands 79 kommuner.

I henhold til Lög um vinnumarkaðsaðgerðir nr. 55/2006 (Lov om arbeidsmarkedsinitiativer) vil ansvaret for saker om sysselsetting for mennesker med funksjonshemninger, som har tilhørt jurisdiksjonen til Regionalkontorene bli flyttet over til Vinnumálastofnun, det islandske Arbeidsdirektoratet. Det medfører at AMS/Supported Employment legges under Arbeidsdirektoratet og at det blir et tilbud som del av de offentlige kommunale tjenestene. Denne prosessen er i gang og forventes å bli ferdigstilt i 2011.

Finansiering og målgruppe

Supported Employment (AMS) på Island finansieres gjennom stat eller kommune. De vanligste målgruppene er utviklingshemmede, hjerneskadete, autister samt personer med psykiske eller fysiske funksjonsnedsettelse. Alle som har rettigheter gjennom Regionalkontorene kan søke AMS. Samtidig forutsetter en slik søknad at tilbudet er en del av det regionale tjenesteapparatet. Klienter med en spesifikk funksjonsanalyse fra forsikringselskapet, kan søke AMS/Supported Employment via Regionalkontoret. Klientene kan ellers søke seg inn selv, eller via kommunen eller annen offentlig instans, samt gjennom frivillige organisasjoner.

Brukere av AMS/Supported Employment kan delta i programmet så lenge de har behov for det. AMS gir oppfølging så lenge klienten og arbeidsgiveren ønsker.

Job Coach kompetanse

Det finnes ingen spesielle kurs eller utdanningstilbud for Job Coach. Mange av de som arbeider som Job Coach har sosialfaglig bakgrunn. De fleste lederne av AMS-tilbud har deltatt på internasjonale Supported Employment-konferanser og har spredt informasjon videre herfra, og de har skaffet arbeidsrådgiverne relevant litteratur. Den islandske foreningen for AMS har også invittert utenlandske kontakter med Supported Employment-kompetanse til kurs.

Policy for Supported Employment på Island

Formålet med Lög um málefni fatlaðra nr. 59/1992 (Lov om saker for mennesker med funksjonshemminger) er å sikre mennesker med nedsatt funksjonsevne likestilling og levekår som er sammenlignbare med andre borgere, og å gi dem forhold som gjør dem i stand til å leve et normalt liv.

En sammenliknende studie fra 2005 viste at en langt mindre del av befolkningen på Island er utenfor arbeidsmarkedet enn i de andre nordiske landene. Studien slo imidlertid fast at sysselsettingen av mennesker med funksjonshemming falt mellom 1995 og 2004, og at sysselsettingen var betydelig lavere enn i andre skandinaviske land. (Ólafsson 2005).⁴⁰ Ifølge tall fra 2003, fikk bare 4,4 % av funksjonshemmede i Island yrkesrettet rehabilitering.⁴¹

Sheltered Workshops utgjør et betydelig sysselsettingsalternativ for mennesker med funksjonshemming på Island, spesielt for de med intellektuelle funksjonshemminger. Mer enn 600 personer er sysselsatt i de 24 vernede bedrifter som er spredt over hele landet.⁴²

Det er i hovedsak sosiallovgivningen som omhandler forhold som angår personer med funksjonsnedsettelse. Forvaltningen i forhold til personer med funksjonsnedsettelse skjer i Sosialdepartementet (Félags- og tryggingamálráðuneytið).⁴³

Sosialdepartementet har det overordnede ansvaret for funksjonshemmede i Island og utøver sin myndighet gjennom Fellesorganisasjonen for funksjonshemmede (Málefni fatlaðra), som videre delegerer den utøvende myndigheten til de regionale kontorene.

Act. no. 59/1992 (Lög um málefni fatlaðra) skal sikre mennesker med funksjonsnedsettelse like rettigheter som de uten funksjonsnedsettelse. Seksjon XI og XII angår forhold som har med arbeid

å gjøre. Seksjon XI sier blant annet at mennesker med funksjonsnedsetting skal få en "selektiv plasseringstjeneste" som skal sikre den enkelte en jobb.

Regionalkontorene har ikke lov til å gi tilbud til andre enn de som trenger særskilte tilbud. Der hvor AMS arrangeres i regi av kommunen, som i Akureyri, er det færre restriksjoner knyttet til hvem som får delta.

Supported Employment skal i 2011 overføres fra Regionalkontorene til Arbeidsdirektoratet (Vinnu-
málastofnun) og tilbys som del av de offentlige kommunale tjenestene.

Ordninger som brukes i kombinasjon med Supported Employment:

Prioritering av mennesker med funksjonsnedsettelse i offentlig sektor: Act. 32 under XII (Lög um málefni fatlaðra) sier at mennesker med funksjonsnedsetting skal prioriteres til arbeid i kommunal eller statlig sektor når søkere har like kvalifikasjoner.

Personlig assistent: Art. 29 under XII (Lög um málefni fatlaðra) dreier seg om at mennesker med funksjonsnedsettelser skal, om nødvendig, få en personlig assistent for å beholde jobben.

Lønnstilskudd: En arbeidsgiver/bedrift har også mulighet til å få tilbakebetalt inntil 75 % av lønnen de først to årene. Deretter reduseres tilbakebetalingen med 10 % årlig. Beløpet blir aldri lavere enn 25 % av lønnen. Det er også en mulighet til å forhandle seg frem til 50 % lønnstilskudd i 4 – 5 år, for senere å ende opp på 25 %.

Fleksibel pensjonsordning: På Island beholder man pensjonen om man begynner å arbeide, men fra et visst beløp avtar pensjonen i takt med at lønnen øker. Selv om pensjonen minker, vil den øke om man eventuelt reduserer arbeidet, eller gå til 100 % om man slutter i jobben.

Det er også mulig å få bistand til fleksibilitet i arbeidssituasjonen og tilpasninger på arbeidsplassen ved behov.

Utfordringer knyttet til policy for Supported Employment på Island

- Supported Employment er generelt lite kjent, og kunnskap om Supported Employment blant beslutningstakere er begrenset
- Det er lite forskning og statistikk over situasjonen til personer med funksjonsnedsettelser og deres plass i arbeidsmarkedet på Island. Dette rammer også Supported Employment.
- Kvaliteten i Supported Employment-tilbud er ofte for dårlig fordi det er for mange klienter per Job Coach, tilbudet er tidsbegrenset og det er dermed ikke tid nok til å kunne tilby den enkelte kvalitativt god Supported Employment.
- Det mangler opplæring i Supported Employment for Job Coacher.
- Det fins ingen retningslinjer for hvordan Supported Employment-tilbudet skal utføres. Dette fører til store variasjoner i kvaliteten i Supported Employment-tilbudene i kommunene. Årsaken kan være variasjon i tildelte ressurser for å drive Supported Employment, men variasjon i kvalitet kan også skyldes fravær av reglement og retningslinjer for arbeidsmetoder.
- Mangel på ressurser gjør at enkelte Supported Employment-tilbud ser seg tvunget til å samarbeide med skjermtektoren. Dette bidrar til at Supported Employment-metoder ikke

praktiseres riktig. Eksempelvis har skjermet sektor tradisjon for å starte med arbeidstrening, train-place, mens Supported Employment metoden er place-train.

- Førtdispensjon er/har vært en forutsetning for å få tilgang på Supported Employment. Når Supported Employment flyttes til Arbeidsformidlingen får alle samme rett å søke arbeid. Dette vil kreve flere Job Coacher og tydeligere Supported Employment-baserte arbeidsmetoder.
- Dette bidrar til at enkelte arbeidsgivere foretrekker å ansette en ny person med funksjonsnedsettelse som gir tilgang på nytt lønnstilskudd med høyere sats. Den enkelte klient har lite økonomisk insentiv for å jobbe og jobbmuligheten forsvinner ofte når lønnstilskuddet reduseres. Klienter får insentiv til å søke ny jobb for å få fornyet lønnstilskudd. Lønnstilskuddet gis i starten av en ansettelse og fases ut (avtar) etter hvert.
- Mennesker med funksjonsnedsettelser på Island har liten tilknytning til Supported Employment og arbeidsmarkedet - tradisjonelt benyttes skjermet sektor for de med de største funksjonsnedsettelsene.

Norge

Utbredelse og tilgjengelighet av Supported Employment i Norge

I Norge vises det som oftest til det statlige arbeidsmarkedstiltaket **Arbeid med bistand (AB)**⁵⁵ når det gjelder Supported Employment. Arbeid med bistand er et landsomfattende arbeidsmarkedstiltak i Arbeids- og velferdsetaten (NAV), og som vanligvis arrangeres av NAV-eksterne leverandører (tiltaksarrangører). Arbeid med bistand skal gi hensiktsmessig og nødvendig bistand med sikte på å integrere personer med nedsatt arbeidsevne i ordinært arbeidsliv. Tiltaket gir brukeren en personlig tilrettelegger som tar utgangspunkt i den enkeltes behov, interesser og evner for å hjelpe med å finne en jobb vedkommende mestrer og trives i. Tiltaket tilbyr:

- Kartlegging av kompetanse og karriereveiledning
- Bistand til å finne egnet arbeidsplass
- Oppfølging i startfasen av et nytt arbeidsforhold
- Forhandlinger med arbeidsgiver om lønns- og tilsettingsforhold
- Oppfølging for å beholde jobben
- Tilrettelegging og oppfølging på arbeidsplassen
- Legge til rette for bruk av tekniske hjelpemidler på arbeidsplassen

De som kan få Arbeid med bistand er personer med nedsatt arbeidsevne som har behov for tilrettelegging og oppfølging for å få eller beholde arbeid. Maksimal varighet er tre år. Dersom tiltaket brukes ved overgang fra skole eller soning i institusjon kan varigheten forlenges med inntil 6 måneder. De typiske organisasjonene som arrangerer Arbeid med bistand er Attføringsbedrifter⁵⁶ og Vekstbedrifter⁵⁷. Disse organisasjonene ("tiltaksarrangører") arrangerer også skjermete tilbud, og Arbeid med bistand er aldri noen hovedbeskjefteigelse. Det finnes cirka 150 arrangører av Arbeid med bistand. Antall deltakere per tilrettelegger er minst 12, men antall deltakere vurderes i forhold til deltakernes oppfølgingsbehov. I 2010 benyttet NAV om lag kr 404 616 000 til Arbeid med bistand. Tilskudd

⁵⁵ <http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidss%C3%B8ker/Arbeidsrettede+tiltak/Arbeid+med+bistand>

⁵⁶ <http://www.attforingsbedriftene.no>

⁵⁷ <http://www.vekstbedriftene.no>

pr måned pr tilrettelegger utgjorde kr 50 080. I tillegg foregår det et forsøkt med alternative finansieringsformer for Arbeid med bistand. Arbeids- og velferdsdirektoratet anslår at det totalt var om lag 700 tilretteleggere i Arbeid med bistand i snitt pr måned i 2010.⁵⁸

Det finnes også et statlig arbeidsmarkedstiltak som heter **Oppfølging**, som er en kortvarig variant av Arbeid med bistand (opptil 6 måneder).⁵⁹ "Oppfølging" hadde i 2010 rundt 2 500 deltakere.

Norske begreper som brukes for Job Coach er tilrettelegger, veileder, rådgiver, jobbkonsulent og mentor. Eksempler på norske begreper for job coaching er "oppfølging i jobb", "bistand i jobb", "tilrettelegging i jobb" og "tett oppfølging på arbeidsplassen".

Selv om Arbeid med bistand i utgangspunktet bygger på internasjonal Supported Employment, er det stor variasjon i arbeidsmetoder mellom de ulike tilbudene, og det er generelt en svak kompetanse om internasjonal evidensbasert Supported Employment blant de som jobber i tilbudet.

Eksempler på Supported Employment-liknende tilbud i Norge

Arbeid med Bistand ved Løxa Utvikling AS⁶⁰ ligger på Rud i Bærum kommune, i Akershus fylke. Løxa Utvikling AS er en Vekstbedrift, og er Bærum kommunes største bedrift for de med en restarbeidsevne som ikke kan nyttegjøres i det ordinære arbeidsmarkedet. I tillegg til Arbeid med bistand har bedriften 10 plasser i Arbeidspraksis i skjermet virksomhet (APS) og 68 plasser i Varig Tilrettelagt Arbeid (VTA). I bedriften er det totalt 21 faste ansatte, inkludert administrasjonen. Arbeid med bistand har 2 hele stillinger, hvorav den ene for øyeblikket er delt i to 50 % stillinger, slik at det er 3 veiledere ansatt i Arbeid med bistand-teamet. Disse jobber med 24 plasser. I 2010 fikk 3 deltakere ordinær jobb, 1 gikk til utdanning, 1 gikk til annet kurs arrangert av NAV og 1 startet egen bedrift.

Arbeid med Bistand ved Norasonde AS⁶¹ ligger på Skedsmokorset i Skedsmo kommune, i Akershus fylke. Norasonde AS er en attføringsbedrift. Bedriften har ca.100 ansatte fordelt på Skedsmokorset (hovedkontor), Bjørkelangen kommune og Sørums kommuner. Bedriften har totalt ca.450 deltakere som er tilknyttet ulike tiltak og kurs. Totalt ble 138 personer avsluttet til jobb, utdanning, ekstern VTA, Tilrettelagt Arbeid (TIA), og andre aktive løsninger i 2010. Norasonde tilbyr også produkter og tjenester til forskjellige bransjer. Arbeid med Bistand har 8,33 jobbkonsulentstillinger. Disse jobber med 100 Arbeid med bistand -plasser. 185 personer var aktive i tiltaket i 2010. Av disse ble 88 personer avsluttet i 2010. 35 av disse fikk ordinær jobb, 10 begynte i utdanning, 10 fikk jobb i en ordinær bedrift med uføretrygd kombinert med en bonuslønn (ekstern VTA), 1 fikk tilrettelagt jobb i en attføringsbedrift, 7 gikk til annet NAV-tiltak, 1 flyttet, 1 til avtalefestet pensjon, 3 gikk til andre aktive løsninger. 20 personer gikk til ikke aktive løsninger.

Arbeid med Bistand Eiker Vekst⁶² ligger i Mjøndalen Nedre Eiker kommune, i Buskerud fylke. Eiker Vekst er en vekstbedrift og er medlem av ASVL. Eiker Vekst har 36 ordinært ansatte og har følgende arbeidsmarkedstiltak: Arbeid med bistand (48 plasser), APS (24 plasser), Avklaringskurs (20 plasser), Kvalifiseringsprogram (KVP) (6 plasser) , Vilje Viser Vei Arbeid & psykisk helse (6 plasser), VTA (49

⁵⁸ Opplysninger fra Arbeids- og velferdsdirektoratet mars 2011.

⁵⁹ <http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidss%C3%B8ker/Arbeidsrettede+tiltak/Oppf%C3%B8lging>

⁶⁰ <http://www.loxa.no/ut%20i%20arbeid/ab.html>

⁶¹ <http://www.norasonde.no/Default.aspx?ID=493>

⁶² <http://www.eikervekst.no/tiltak/arbeid-med-bistand>

plasser). Videre har bedriften et kurstilbud innen data for klienter som er knyttet opp mot NAV. I Arbeid med bistand er det 4 tilrettstillinger. I 2010 fikk 14 personer som deltok i Arbeid med bistand lønnet arbeid, i hel og deltidsstillinger. 4 personer gikk til utdanning og 2 til VTA i ordinært arbeidsliv. 16 personer ble tilbakeført NAV og overført til andre tiltak i bedriften.

Arbeid med Bistand Mølla kompetansesenter AS⁶³ ligger på Vøyenenga i Bærum kommune. Mølla er en attføringsbedrift og aksjeselskap heleid av Bærum kommune. Mølla kompetansesenter har ca 70 ansatte og har følgende arbeidsmarkedstiltak: Arbeid med bistand (108 plasser), APS (40 plasser), Arbeidsmarkedsopplæring (AMO) med varierende deltakerantall (opptil ca 100 per 2011). I 2010 avsluttet 94 deltakere i Arbeid med bistand og 36 % fikk jobb. En deltaker gikk over til VTA i ordinær virksomhet, 8 til utdanning, 11 til andre aktive løsninger.

I forbindelse med NAVs satsing på psykisk helse har det de siste årene vært igangsatt kompetanseheving i blant annet Supported Employment/Individual Placement and Support (IPS) gjennom **Nasjonal strategiplan for psykisk helse**.⁶⁴ Ved flere lokalkontor i NAV ble det i 2009 opprettet Veilednings- og oppfølgingsloser som skal jobbe med personer med psykiske vansker og som har fått opplæring i Supported Employment/IPS.⁶⁵

Basen Ressursformidling i Sandefjord i Vestfold fylke er et tilbud for mennesker som har en bakgrunn med rus og psykiske lidelser. Prosjektet er finansiert med midler fra Nasjonal strategiplan for psykisk helse og tiltaksarrangør er Fretex AS. Basen Ressursformidling skal ha inntil 20 deltakere. Målgruppen anses å ha behov for bistand på flere områder. Det er ansatt 4 jobbkonsulenter ved Basen, to i 100 % stilling og 2 i 50 %. Jobbkonsulentene får ekstern veiledning for å jobbe i tråd med Supported Employment/IPS. Det var tidligere i prosjektet mye fokus på at Basen måtte ha interne arbeidsoppgaver for arbeidstrening for deltakerne, og at man måtte beregne god tid på det å komme ut i ordinært arbeid. Nå skal det fokuseres mer på at deltakerne skal raskt ut etter prinsippet place – train. Deltagerne gjennomgår en grundig avklaring den første måneden, som innebærer blant annet karriereveiledning og kvalitetssikring av CV. Deretter skal søkelyset rettes mot det å finne aktuelle arbeidsgivere. Det kan være aktuelt med arbeidspraksis i en kortere periode i oppstart hos arbeidsgiver. I begynnelsen av 2011 var det 11 deltagere ved Basen. Fire personer var i arbeid og fikk oppfølging. To personer var en periode ute av tiltaket grunnet behandling for rusmisbruk, men kom tilbake og fikk bistand til arbeid. En person sluttet på grunn av behov for utredning og behandling. I 2010 sluttet 1 person for å ta et høyskolestudium. En person flyttet tilbake til hjemstedet sitt. To personer startet opp i Basen, men avsluttet etter kort tid.

Det finnes også andre instanser som anvender Supported Employment. **JobbResept** innen psykisk helsevern i Rogaland⁶⁶ legger vekt på å matche person og jobb. Motivasjon er viktig, og jobbhjelperne tar utgangspunkt i deltakernes ønsker når de leter etter aktuelle praksisplasser for den enkelte. Arbeidsgiver følges opp, og etter en måneds prøvetid gjøres en evaluering.

Prosjektet "**Mestringsveier til arbeid**" i NAV finnes i flere fylker og arbeider med inkludering i ordinært arbeidsliv for mennesker med rusmiddelavhengighet og psykiske lidelser. Særlig fokus

⁶³ http://www.moella.no/arbeidogoppfolging/tiltak_ab.htm

⁶⁴ <http://www.nav.no/187410.cms>

⁶⁵ <http://www.nav.no/Helse/Arbeid+og+psykisk+helse/Aktuelt/188577.cms>

⁶⁶ <http://www.nav.no/Lokalt/Rogaland/229583.cms>

ligger på å se helse og arbeid i sammenheng, å integrere behandling og arbeidsrettede tiltak som samvirkende aktiviteter.⁶⁷

De 8 klubbhusene i Norge som er basert på **Fountain House-modellen** tilbyr sine medlemmer Supported Employment-liknede støtte til å komme ut i jobb: " Fontenehuset vil yte støtte til medlemmer i hele prosessen mens man søker jobb, eller er i jobb. Støtten kan bestå av å lete etter aktuelle jobber, skrive søknader og cv og trening på jobbintervju. Etter at medlemmet har fått seg jobb, består støtten i opprettholde kontakten med medlemmet. Fontenehuset tilbyr også støtte til arbeidsgivere som i begynnelsen kan være usikre på om de vil ansette medlemmet i en vanlig stilling."⁶⁸

Senter for jobbmestring⁶⁹ finnes i noen fylker, og er et forsknings- og utviklingsprosjekt for å få bedre kunnskap om hva som kan hjelpe folk med angst eller depresjon som står utenfor arbeid, er sykmeldt, eller i fare for å falle ut av arbeidslivet. Ved Senteret jobber fagpersoner med kompetanse innen arbeid, psykisk helse og kognitiv terapi. Ved behov kan brukeren få tilbud om bistand fra en jobbkonsulent til å skaffe arbeid eller hjelp til å tilrettelegge arbeidsplassen.

Telenor Open Mind⁷⁰ er et Supported Employment-liknende program for mennesker med fysisk funksjonshindring, historikk innenfor psykisk helse, samt hørsels- og synshindrede som skal gi deltakerne muligheter til å jobbe seg inn i arbeidslivet gjennom relevant arbeidstrening og erfaring.

Det finnes ingen samlet oversikt som omfatter alle tilbud og prosjekter som anvender elementer av Supported Employment. I det statlige arbeidsmarkedstiltaket Arbeid med bistand deltok ca 6 000 personer per august 2010, mens tiltaket Oppfølging hadde rundt 2 500 deltakere.⁷¹ I tillegg finnes andre mer og mindre Supported Employment-liknende tilbud og prosjekter, der deltakerne ikke nødvendigvis er registrert i NAV.

I arbeidsrettede tiltak med elementer av Supported Employment forstås "resultat" som at brukeren kommer i lønnet jobb på det ordinære arbeidsmarked. Men det er også vanlig å vise til at resultatet også kan være "avklaring". Det hender også at noen får ansettelse med kun en "bonuslønn" fra arbeidsgiver og 100 % uføretrygd/førtidspensjon, noe som i statistikken ikke regnes som jobb. Jobb med lønn kan kombineres med uføretrygd eller med lønnstilskudd.

Det finnes ingen samlet oversikt som viser hvor mange som får jobb gjennom Supported Employment-liknende tilbud og heller ingen effektevalueringer. Opplysninger fra tiltaksarrangører indikerer at rundt 30-40 prosent av deltakerne i Arbeid med bistand får jobb i det ordinære arbeidslivet. Noen opererer med høyere, andre med lavere tall. Spjelkavik mfl. (2003) fant at 35 % kom i lønnet jobb. ECON (2004) fant at kun 13 % av de som deltok i Arbeid med bistand i 2004 var i ordinært arbeid 2 år etter at tiltaket opphørte. Videre viste analysene at 4 år etter deltakelse i Arbeid med bistand mottok halvparten av deltakerne 100 % uførepensjon. Møller & Sannes (2009) fant at 37 % av de som deltok i Arbeid med bistand arrangert av Attføringsbedrifter fikk heltids- (21,9

⁶⁷ <http://www.nav.no/187379.cms>

⁶⁸ <http://www.fontenehuset.no/oslo/indexCont.php?recordID=6>

⁶⁹ <http://www.nav.no/Lokalt/Akershus/Aktuelt/96245.cms>

⁷⁰ <http://www.telenor.no/openmind/sokere/modellen/>

⁷¹ <http://www.nav.no/Om+NAV/Tall+og+analyse/Arbeidsmarked/DDtstidtikk/209626.cms>

%) eller deltidsjobb (16,1 %). Disse tallene var basert på opplysninger fra tiltaksarrangører (Attføringsbedriftene), altså ikke offentlig statistikk.

Organisering og finansiering av Supported Employment i Norge

Arbeid med bistand er et statlig arbeidsmarkedstiltak som forvaltes av NAV. Etter arbeidsevnevurdering (som fortrinnsvis gjennomføres hos NAV) henvises klienten til Arbeid med bistand. Arrangører av Arbeid med bistand er bedrifter i skjermet sektor ("vekstbedrifter" eller "atføringsbedrifter"). Som hovedregel er dette aksjeselskap med kommunal/fylkeskommunal aksjemajoritet; noen virksomheter eies av frivillige organisasjoner (NGOs). De fleste arrangørene organiserer også andre tilbud, som Varig tilrettelagt arbeid (VTA) og arbeidspraksis. Arbeid med bistand er i all hovedsak en svært liten del av den totale virksomheten hos en tiltaksarrangør.

Finansiering og målgruppe

Arbeid med bistand finansieres over statsbudsjettets midler til arbeidsmarkedstiltak. Arrangører av Arbeid med bistand får tilskudd fra NAV som dekker tilretteleggerens lønnsutgifter og driftsutgifter. Tilskuddet gis etter fast sats.

Målgruppen for Arbeid med bistand er personer som har fylt 16 år og som har funksjonsnedsettelse og bistandsbehov som gjør at tilbudet vurderes av NAV å være nødvendig og hensiktsmessig for at vedkommende skal kunne skaffe seg eller beholde inntektsgivende arbeid. Personer med psykiske lidelser eller rusproblemer utgjør den største diagnosegruppen i Arbeid med bistand. En annen stor diagnosegruppe er personer med muskel- og skjelettlidelser. Det er svært få deltakere med diagnosen lærevansker og psykisk utviklingshemning eller fysisk funksjonshemning..

Brukere blir henvist til Arbeid med bistand fra NAV. NAV foretar arbeidsevnevurderinger og vurderer hvilke tilbud som er hensiktsmessig, eventuelt hva som er tilgjengelig. Dersom utfallet av denne vurderingen er at tett individuell oppfølging er et hensiktsmessig og nødvendig, blir personen henvist videre til for eksempel Arbeid med bistand. Mange som kommer inn i Arbeid med bistand kommer fra andre arbeidsmarkedstiltak, som Avklaring eller Arbeidspraksis i skjermet virksomhet (APS). Dette omtales som "tiltakskjeding". NAV må likevel gjøre det formelle vedtaket og det kan ofte være lang ventetid mellom tiltakene.

Maksimal varighet av Arbeid med bistand er 3 år. Dersom tiltaket brukes i en overgang fra skole eller soning i institusjon kan varigheten forlenges med inntil 6 måneder. Varigheten av tiltaket "Oppfølging" tilpasses deltakerens individuelle behov ut fra dennes muligheter på arbeidsmarkedet. Oppfølging kan ha en varighet på inntil seks måneder. Tiltaket kan forlenges med ytterligere seks måneder, og ved særlige behov i inntil tre år.

I prinsippet kan deltakere få bistand også etter at de har fått en jobb, så lenge man ikke har deltatt lenger enn 3 år. Ofte avsluttes imidlertid tiltaket og dermed oppfølgingen ca 3 - 6 måneder etter at deltakeren har fått en jobb. Tilretteleggere i Arbeid med bistand viser til at det da er saksbehandler i NAV som presser på for å få avsluttet tiltaket fordi flere står på venteliste.

Job Coach kompetanse

De fleste som jobber i Arbeid med bistand har lært Supported Employment gjennom praksis og ved at kolleger har lært dem opp. Mange har en sosialfaglig bakgrunn hvor jobcoaching i tråd med

Supported Employment ikke er med. I samarbeid med Mølla Kompetansesenter arrangerer Høgskolen i Akershus (University College) Videreutdanning i Supported Employment.⁷² Bransjeorganisasjonen Attføringsbedriftene arrangerer kurset "Arbeid med bistand og oppfølging" i samarbeid med Høgskolen i Østfold.⁷³ Attføringsbedriftene arrangerer også kurs innen karriereveiledning og endringsfokustert rådgivning.⁷⁴ Ingen av disse kurs- og utdanningstilbudene er obligatoriske for norske Job Coacher.

Policy for Supported Employment i Norge

Det er arbeidsmarkedslovgivningen som regulerer Supported Employment-liknende arbeidsmarkedstiltak av typen Arbeid med bistand (arbeidsmarkedsloven og arbeidsmiljøloven). Det finnes en egen Forskrift om arbeidsrettede tiltak⁷⁵, der kapittel 5 handler om tiltaket Oppfølging og kapittel 6 om Arbeid med bistand. I tillegg finnes det utfyllende regler⁷⁶ og NAVs kravspesifikasjon. Kravspesifikasjonene er et virkemiddel for å sette fokus på den servicen bedriften yter ovenfor brukerne. Spesifikasjonene innebærer kvalitetssikring på systemnivå av tiltaksarrangører. Det dreier seg om et verktøy som møter og dokumenterer de krav som stilles til samhandling mellom NAV og tiltaksarrangør. Bransjeorganisasjonen Attføringsbedriftene har utviklet en egen bransjestandard for Arbeid med bistand.⁷⁷

Ordninger som brukes i kombinasjon med Supported Employment

Det er en rekke støtte- og stønadsordninger som NAV kan gi i kombinasjon med Supported Employment:

Tilretteleggingsgaranti er en skriftlig servicegaranti som forplikter NAV til å gi rask saksbehandling og tilpasset oppfølging til deltakere og arbeidsgivere. Garantien skal gi trygghet for at brukeren og arbeidsgiver får nødvendig bistand fra NAV. Bruker og arbeidsgiver skal medvirke ved utforming av garantien og NAVs bistand til arbeidsforholdet skal angis. Målgruppen for tilretteleggingsgarantien er arbeidstakere og arbeidssøkere med redusert funksjonsevne og arbeidsgivere som ansetter en fra disse gruppene.

Tilretteleggingstilskudd skal bidra til å stimulere virksomheter i privat og offentlig sektor til å legge til rette for at arbeidstakere som på grunn av sykdom, skade eller lyte har redusert arbeidsevne, kan opprettholde arbeidsforholdet. Tilskuddet skal gi en tidsbegrenset kompensasjon for virksomhetens merutgifter/merinnsats i forbindelse med et konkret tilretteleggingstiltak.

Tidsubestemt og tidsbegrenset lønnstilskudd: Lønnstilskudd gis til arbeidsgiveren i form av en prosentvis lønnsrefusjon. Tidsbegrenset lønnstilskudd kan maksimalt utgjøre 60 % av lønnen i inntil tre år. Ved tidsubestemt lønnstilskudd (TULT) er det ingen maksimal tidsbegrensning og tilskuddet er ment å føre til reduksjon i tilgang til uførepensjon. Tilskuddets størrelse fastsettes etter en arbeidsevnevurdering og dekker lønn for den nedsatte arbeidsevne. Tilskuddet kan maksimalt være

⁷² <http://www.hiak.no/jobcoach>

⁷³ <http://www.hiof.no/index.php?ID=18013&lang=nor&displayitem=757&module=studieinfo&type=katalog>

⁷⁴ <http://www.attforingsbedriftene.no/Default.aspx?ID=707&CalendarEventID=310>

⁷⁵ <http://www.lovdato.no/cgi-wift/ldles?doc=/sf/sf/sf-20081211-1320.html>

⁷⁶ Utfyllende regler, oppdatert 1. juni 2010: http://www.nav.no/_binary?download=true&id=469552

⁷⁷ http://www.attforingsbedriftene.no/Files/Files/Bransjestandard/bransjestandard_AB.pdf

75 % av lønn i første år og maksimum 66 % videre. Det har vært stor etterspørsel etter tidsubestemt lønnstilskudd, men antall plasser som NAV kan bruke er ikke økt siden 2010. Det medfører at det nå er svært begrensede muligheter for å bruke dette lønnstilskuddet fordi støtten vanligvis blir varig for denne målgruppen, dvs mindre gjennomstrømning. Nye tilfeller av tidsubegrenset lønnstilskudd (TULT) forekommer derfor relativt sjelden primo 2011, mens tidsbegrenset lønnstilskudd brukes mer.

Faddertilskudd: I forbindelse med tiltaket Oppfølging kan det gis tilskudd til å dekke utgifter til "fadder". En fadder er en bedriftsintern mentor som skal bistå brukeren i det å bli kjent med arbeidsoppgaver samt bli en del av arbeidsmiljøet. En fadder kan også være bedriftsekstern.

Funksjonsassistent i arbeidslivet er et tilbud til personer med sterke fysiske funksjonsnedsettelse. Arbeidstakeren utfører selv arbeidsoppgavene men funksjonsassistenten avlaster ved behov. Et eksempel på slik assistanse kan være hjelp til forflytning.

Andre ordninger for mer og mindre samme målgruppe

Jobbklubb er et arbeidsrettet tiltak av kortere varighet som skal bidra til at formidlingsklare arbeidssøkere får seg ordinært arbeid. Deltakelse i jobbklubb skal kvalifisere arbeidssøkere til å kunne orientere seg på arbeidsmarkedet og til å være aktive jobbsøkere.

Opplæring (AMO) tilbys både ordinære arbeidssøkere og personer som har fått sin arbeidsevne nedsatt. Hensikten er deltakerne skal kvalifiseres for ledige jobber. Opplæring foregår enten i form av et arbeidsmarkedskurs eller innenfor det ordinære utdanningssystemet. Opplæring skal bidra til at arbeidssøkere kvalifiseres til ledige jobber og hindre utstøting av personer som står i fare for å falle ut av arbeidslivet eller er i en usikker sysselsettingssituasjon og har behov for kvalifisering. Opplæring i form av arbeidsmarkedskurs kan gis for inntil ti måneder.

Arbeidspraksis i skjermet virksomhet (APS) er rettet mot de som trenger litt lengre tid til å prøve ut egen helse, og som ønsker tett oppfølging for å avklare sitt eget ståsted i forhold til arbeid. Det gis tilrettelagt arbeidstrening med oppfølging og det utarbeides en plan for hver enkelt deltaker. Dette skal bidra til å prøve ut deltakerens muligheter på arbeidsmarkedet og bidra til å styrke mulighetene til å komme i arbeid eller utdanning. Tidsrammen er ett år, med mulighet for ett års forlengelse.

Arbeidspraksis i ordinære virksomheter (APO)⁷⁸ er et arbeidsrettet tiltak i NAV for de som trenger å prøve ut sine muligheter på arbeidsmarkedet, få arbeidserfaring og dermed styrke muligheten til å komme i arbeid. Deltaker får tilrettelagt arbeidstrening med oppfølging. I samarbeid med arbeidsgiver utarbeides en opplæringsplan som inneholder målsettingen med praksisperioden, beskrivelse av arbeidsoppgavene som skal utføres, og hvordan opplæringen er tenkt gjennomført. Arbeidsgiver skal utpeke en kontaktperson som har hovedansvaret for oppfølging av deltakeren i tiltaksperioden. Varigheten på tiltaket er inntil ett år. For personer med nedsatt arbeidsevne, kan tiltaket forlenges med inntil to år.

Arbeidsavklaring kartlegger deltakerens arbeidsevne, behov for bistand og individuell tilrettelegging for å gjennomføre tiltak, eller være i arbeid. Avklaringen består ofte av en kartleggingsdel, etterfulgt av en periode med utprøving av arbeidsevne. Kartleggingsdelen er primært gruppebasert, men det

⁷⁸ <http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidss%C3%B8ker/Arbeidsrettede+tiltak/Arbeidspraksis+ordin%C3%A6r>

vil også være individuelle samtaler og oppfølging. I løpet av denne delen utarbeides en plan for aktivitetene som skal gjennomføres i løpet av arbeidsavklaringen. Tidsrammen er inntil 12 uker.

Kvalifisering er for de som trenger å tilegne seg høyere reell og formell kompetanse gjennom tilrettelagt opplæring og arbeidstrening. Tidsrammen er to år, men mulighet til forlengelse dersom dette er nødvendig for å oppnå fagbrev. Det utbetales lønn og deltakeren opptjener feriepenger og pensjonspoeng. Jobbkonsulenter kan bidra i prosessen med å søke jobber.

Varig tilrettelagt arbeid (VTA) er for de som har en varig trygdeytelse. VTA har ingen tidsbegrensning, og de ansatte får utbetalt bonuslønn. VTA tilbyr tilrettelagte arbeidsoppgaver, arrangementer og sosial trening. Det skal jevnlig vurderes om overgang til andre tiltak, skole eller utdanning er hensiktsmessig. Deltakere i VTA kan også få tilrettelagte arbeidsoppgaver i ordinære virksomheter ("**ekstern VTA**"). Disse er ofte gruppebaserte, med støtte/oppfølging av en arbeidsleder fra tiltaksarrangøren og der den enkelte fortsatt er ansatt i VTA.

Tilrettelagt arbeid (TIA) er for de som har liten mulighet for å få arbeid i det ordinære arbeidslivet. Det er vanlig at deltakere i TIA har vært tilknyttet et annet arbeidsmarkedstilbud, og at det har vært forsøkt ansettelse hos annen arbeidsgiver. Deltakerne (ansatte) får utbetalt lønn, opptjener feriepenger og pensjonspoeng. Det er ingen tidsbegrensning, men formidling til ordinært arbeid skal vurderes jevnlig.

Utfordringer knyttet til policy for Supported Employment i Norge

- De ulike organisasjonene som arbeider på dette feltet, fortrinnsvis NAV (bestiller) og tiltaksarrangører (utførere), mangler Supported Employment som felles plattform.
- Det mangler felles opplæring/kompetanse i Supported Employment. Job Coach har gjerne sosialfaglig bakgrunn og mangler kunnskap/kompetanse om arbeidsgiverkontakt og samarbeid med arbeidsgiver (arbeidslivet/arbeidsmarkedet/etterspørsel/rekrutteringsbehov). Det er behov for et utdanningstilbud som gir en sertifisering som garanterer opplæring i Supported Employment, salgskompetanse, arbeidsmarkedskunnskap og Supported Employment som en rekrutteringsbase av arbeidskraft for arbeidsgivere.
- Arbeidsgiverperspektivet ivaretas i altfor liten grad, både metodisk og i bevisstheten hos bestiller og utfører. Det er mye å tjene på et tettere og mer omfattende samarbeid med arbeidsgivere
- Tiltaksarrangører har få incentiver til å videreutvikle og styrke innsatsen med Supported Employment. Dette skyldes at de tjener mer på å arrangere "train – place"-tiltak, altså tiltak som ikke er "place -train".
- Det er dårlige vilkår for å følge sentrale prinsipper i Supported Employment, som tidsbegrenset oppfølging, deltakerkriterier basert på motivasjon (ikke arbeidsevne) og brukermedvirkning. Job Coacher blir ofte presset til å skrive ut deltakere etter ansettelse for å fylle krav til gjennomstrømming i tiltak, selv om målet for deltakeren er å få og beholde jobb. Dermed blir også langtidseffekten av Supported Employment-liknende tilbud svak. Det er som oftest innsøkende instans (NAV) som tar beslutninger om arbeidsevne og -kapasitet på vegne av arbeidssøker. Det er derfor behov for økt kunnskap hos NAV og større medvirknings-/samarbeidsmulighet vedrørende avgjørelser knyttet til deltakerarbeid og prosessen til jobb.

- Det kan være vanskelig å kombinere lønn og trygd. Reglene sier at man må være minst 50 % ufør ved innvilgelsestidspunktet for å kombinere arbeidsinntekt med trygd. Det tar lang tid fra en person blir sykmeldt eller er utenfor arbeidslivet første gang til vedkommende får konkret hjelp til å få og beholde jobb. Det er mange regler som hindrer brukerne fra aktivitet, noe som skaper passive og lite motiverte deltakere i Supported Employment-liknende tilbud. Det er stort behov for at Supported Employment-tilnærmingen tas inn IA-avtalens "delmål 2" og at fokus vris over fra tiltak (avklaring, APS, AB) til metoder for å bistå en arbeidssøker til og i jobb.
- Deltakere som er motivert må stå lenge på venteliste, og sliter dermed ofte med å opprettholde sin motivasjon til å komme seg videre.
- Det tar for lang tid å fremskaffe nødvendige hjelpemidler og virkemidler som understøtter Supported Employment-prosessen.
- Stønad/ytelse bør følge arbeidssøkeren, for eksempel ved at pensjon og arbeidsavklaringspenger (AAP) organiseres slik at de utbetales som "ordinær" lønn på lik linje med de andre ansatte.

Sverige

Utbredelse og tilgjengelighet av Supported Employment i Sverige

Supported Employment i Sverige brukes på forskjellige måter av staten, kommunene, stiftelser, sosiale- og private foretak, avhengig av personell og oppdrag. Myndigheter, oftest Arbetsförmedlingen, har også som oppdrag å anskaffe og kjøpe oppdrag av andre aktører, hvorav flere bruker elementer av Supported Employment.

Arbetsförmedlingen organiserer og driver et eget nasjonalt tilbud som bygger på internasjonal Supported Employment, SIUS (Særskilt Introduksjons og Oppfølgingsstøtte). Elementer av Supported Employment brukes mye i kommunale virksomheter, ofte tilknyttet "daglig verksamhet" eller "sysselsättning", som er en lovfestet rett for mennesker med nedsatt funksjonsevne (LSS). "Daglig verksamhet" er "skyddad anställning" uten ordinær lønn (sysselsättning"), oftest i en kommunal virksomhet men også i private foretak, men uten lønn. Noen organisasjoner anvender innsats i "daglig verksamhet" eller "sysselsättning" for å gjøre det mulig for personen å gå fra "skyddad arbete" til lønnsarbeid på det ordinære arbeidsmarkedet. Denne typen bistand kan man få fra virksomheter som drives i form av stiftelse, prosjekt eller privat foretak.

Benevnelsen for Job Coach som brukes er Arbetskonsulent, Arbetshandledare, SIUS konsulent og arbeidscoach.

Eksempler på Supported Employment-liknende tilbud i Sverige

Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS) ⁷⁹ er et statlig arbeidsmarkedsprogram som leveres av Arbetsförmedlingen. SIUS er et tilbud til personer med funksjonsnedsettelse som medfører nedsatt arbeidsevne og som drives av Arbetsförmedlingen.⁸⁰ Arbeidstakeren får støtte til å finne jobb, få jobb og beholde jobb. Det gis også hjelp til å trene i arbeidsoppgaver. SIUS

⁷⁹ <http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.ac8ae161269996840f80002121/arsredovisning2009.pdf>

⁸⁰ <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Stod-och-service/Fa-extra-stod/Nedsatt-arbetsformaga.html>

konsulentene tillemper Supported Employment i tråd med det arbeidsmarkedspolitiske oppdraget som Arbetsförmedlingen har.⁸¹ Støtte fra en SIUS konsulent på en arbeidsplass gis maksimalt i seks måneder innen klienten får arbeidskontrakt. Etter at klienten har fått kontrakt, gis det støtte fra en SIUS konsulent i minst 12 måneder. Tiden fram til en arbeidsplassing varierer fra noen uker til flere måneder. Det finnes ingen tidsbestemt tidsbegrensning for SIUS, men de fleste deltakerne får støtte i ca 2 år. SIUS-konsulenten skal hvert år skrive inn 15 nye deltakere i programmet. Av disse skal minst 9 (60 %) få lønnet jobb på det ordinære arbeidsmarkedet. I 2009 fikk 3 204 personer støtte gjennom SIUS programmet (ifølge Arbetsförmedlingens årsrapport). Av disse fikk 51 % jobb på det ordinære arbeidsmarkedet. Ytterligere 3 300 personer fikk oppfølgingsstøtte av SIUS-konsulent etter ansettelse. Antallet SIUS konsulenter var 325 i 2009.

Knivsta kommun Daglig verksamhet⁸² er en virksomhet som gir støtte til mennesker med ervervet hjerneskade, utviklingshemming, autisme eller autismeliknende tilstand: "Daglig verksamhet i Knivsta kommun har en tydelig arbeidsinriktning utifrån metoden Supported Employment.". For å få "daglig verksamhet/sysselsättning" kreves vedtak av Biståndshandläggare (socialtjänsten). Deretter gjennomføres en kartlegging av personens støttebehov og sysselsettingsønsker av en arbetshandledare ved virksomheten. Virksomheten kan tilby sysselsetting i interne eksisterende grupper og/eller på det eksterne arbeidsmarkedet. Når en person er i ekstern sysselsetting på det ordinære arbeidsmarkedet, og dette fungerer bra, kan ansettelse i noen tilfeller diskuteres med arbeidsgiver og Arbetsförmedlingen. Når Arbetsförmedlingen kobles inn, har virksomheten allerede gjort klart med den aktuelle arbeidsgiveren om den aktuelle ansettelsen. Det er alltid Arbetsförmedlingen som har ansvar når det gjelder ansettelse med lønnstilskudd. Den kommunale innstasen finansieres med basis i Socialtjänstlagen (SOL), lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) og lagen om assistansersättning (LASS). Daliglig Verksamhet får normalt inn 1 - 3 nye personer per år, og 1 person får normalt ordinær jobb med lønnstilskudd.

Activa⁸³ gir hjelp og støtte til arbeidsledige med dokumentert eller antatt funksjonsnedsettelse. Støtten består av hjelp til å komme inn i arbeidslivet og finne seg en permanent jobb. Dersom en person skal motta hjelp gjennom Activa kreves det et vedtak fra försäkringskassan, socialtjänsten eller arbetsförmedlingen. Det uttalte formålet til Activa er å støtte mennesker med funksjonsnedsettelser som ufrivillig står utenfor arbeidsmarkedet til arbeid eller utdanning. I tillegg til at man forsøker å finne arbeidsoppgaver som er passende gis det oppfølging av en arbeidskonsulent. Oppfølging og støtte gis til både arbeidsgiver og arbeidstaker i en overgangsperiode. Den formelle oppfølgingen avsluttes når arbeidstakeren får fast ansettelse. Støtte gjennom Activa kan gis fram til ansettelse på arbeidsplassen. Om ansettelsen er med lønnstilskudd overtar Arbetsförmedlingen ansvaret for den videre formelle støtten. Om ansettelsen er uten lønnstilskudd gis det ingen bistand, heller ikke fra Arbetsförmedlingen. Ansettelse uten lønnstilskudd forekommer sjelden, og i den grad det forekommer, fungerer den ansatte gjerne så godt at arbeidsgiveren ikke trenger noe tilskudd. Arbeidsgiveren kan innvilges "personligt biträde" av Arbetsförmedlingen og engasjere Activa for å gi denne bistanden. Dette er imidlertid en forholdsvis ny ordning, og ikke særlig mye brukt. Man har dessuten støtt på problemer med å få godkjent ordningen i Arbetsförmedlingens system. Det kan også være at den ansatte ønsker å stå på egne ben og avslutte kontakten med Activa. Ved Activa er

⁸¹ http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.46ccfec5127ddccec778000574/sius_as.pdf

⁸² <http://www.knivsta.se/Omsorg-och-hjalp/Funktionsnedsatta/Arbete-och-sysselsattning.aspx>

⁸³ <http://www.s-activa.se/>

Job Coach-funksjonen delt i to, arbeidskonsulenten og de som arbeider direkte mot virksomheter, og med vekt på god kommunikasjon mellom funksjonene. Activas virksomhet finansieres av statlig støtte og økonomisk støtte fra landsting, kommuner og EU. Activa har 15 arbeidskonsulenter og hadde i 2009 totalt 486 klienter. Alle disse klienter er ikke i Supported Employment-program, men kan være i Activas virksomhet for å få gjort en arbeidsfremågebedømming eller for å delta på kurs som er gitt Activa i oppdrag av Arbetsförmedlingen eller Socialtjänsten. I 2009 fikk 45 personer ansettelse med lønn på det åpne arbeidsmarkedet (altså reguljært arbete).

MISA⁸⁴ er et privat foretak som har sin hovedinntektskilde fra det å gi støtte til personer med dokumentert eller antatt funksjonsnedsettelse innenfor rammene av "Sysselsättning inom LSS, daglig verksamhet" eller "Sysselsättning enligt Sol". En økende gruppe klienter kommer fra Arbetsförmedlingen fordi de trenger intensiv støtte for å komme i ordinær jobb. Alle klienter ved MISA har klart mål om å delta i det ordinære arbeidslivet. Ved MISA blir klienten først kartlagt. Deretter lærer klienten arbeidsoppgaver og man forsøker å finne ordinært arbeid som matcher klientens interesser og kompetanse. Det blir også gitt støtte når klienten er i praksis på ordinær arbeidsplass. Når en klient får ansettelse med støtte av MISA ser man på mulighetene til å kunne gi fortsatt støtte innen rammene av lovverket SOL eller LSS, gjerne i kombinasjon med "arbetsmarknadsåtgärde", eller overlater det videre ansvaret for oppfølgingen til Arbetsförmedlingen. MISA finansieres ved formidling av tjenester i form av "sysselsättning" innen SOL eller "LSS-daglig verksamhet". MISA får også oppdrag fra Arbetsförmedlingen. MISA driver også egne forsknings- og utviklingsprosjekter og er medfinansierer i andre. MISA har 140 ansatte og gir støtte till 400 klienter fordelt på 13 spesialenheter. MISA har fått 80 personer i ordinær jobb. I 2009 fikk 7 personer fra MISA ansettelse med lønn i ordinær virksomhet.

Det finnes også tilbud og prosjekter spesielt for personer med psykiske helseproblemer som bruker Supported Employment.

Et eksempel er Sveriges **Fontänhus**, som det finnes 10 av, og som i retningslinjene viser til Supported Employment og slår fast at "Klubbhuset bistår och stöder medlemmar med att skaffa, upprätthålla och efterhand förbättra deras anställningar".⁸⁵

Et annet eksempel er **Supported Employment (SE-projektet)**⁸⁶, som er et samarbeidsprosjekt mellom Finsam og Vårdalinstitutet. Samarbeidsprosjektet finansieres av Finsam i Malmø og Vårdalinstitutet. Arbeidscoachen, som har bakgrunn fra psykiatrien, arbeider ut fra 7 prinsipper:

1. Vanligt arbete är målet
2. Lämpligheten baseras på klientens vilja att arbeta
3. Arbetssökandet inleds tidigt, inom 1 månad
4. Integrerat i det kliniska psykiatriska teamet arbete
5. Klientens preferenser, intresse och val, är viktiga
6. Tillgång till kontinuerligt stöd som ej är tidsbegränsat
7. Bidragsrådgivning och ställningstagande till ekonomi i ett tidigt skede.

⁸⁴ <http://www.misa.se>

⁸⁵ <http://www.sverigesfontanhus.se> (Riktlinjer)

⁸⁶ <http://www.finsamimalmo.se/index.php?id=43>

Samhall⁸⁷ er skjermet sektor med overordnet mål at 5 % av deltagerne skal ut i ordinært arbeid. I dette anvendes i noen grad metoder fra Supported Employment.

I Sverige er veiledende antall deltakere per Arbetskonsulent/Arbetshandledare 10-20 og for en SIUS konsulent ca 30. Antallet kan variere og vurderes i forhold til deltakernes oppfølgingsbehov. Innen de private og kommunale virksomhetene varierer antallet mye.

Ettersom tilbydere av Supported Employment er alt fra myndigheter till private foretak, finnes ingen samlet statistikk over Supported Employment i Sverige. Arbetsförmedlingen som driver det nasjonale programmet SIUS har statistikk over sine innsatser, mens øvrige organisasjoner fører egen statistikk.

Organisering og finansiering av Supported Employment i Sverige

SIUS, som organiseres av den offentlige Arbetsförmedlingen, er finansiert gjennom arbeidsmarkedslovgivningen. Arbetsförmedlingen kjøper også Supported Employment-tjenester av andre aktører. Andre organisasjoner og virksomheter kombinerer Supported Employment-innsats med midler hjemlet i kommunallovgevingen og Arbetsförmedlingens virkemidler.

Finansiering og målgrupper

SIUS er et offentlig finansiert program som drives av den offentlige Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen kjøper også Supported Employment-tjenester av andre aktører. Supported Employment-virksomhet som utføres av andre aktører finansieres også gjennom nasjonale og regionale fond. Man søker også støtte fra europeiske fond, legater og frivillige organisasjoner.

Målgruppen for SIUS er personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga som var registrert som arbeidssøkende ved arbeidskontoret. Deltakerne er døve eller har hørselsproblemer, er blinde eller har problemer med synet, er innvandrere, har rusmiddelproblemer, har fysisk funksjonshemning, nevropsykiatriske helseproblemer, psykisk utviklingshemning eller andre intellektuelle funksjonshindringer. Klientene har som oftest et lavt utdanningsnivå. Ungdom er en prioritert gruppe.

Målgruppen for Activa er den samme som for SIUS, mens målgruppen for kommunale virksomheter er de som innvilges "Daglig verksamhet og sysselsättning" innen LSS. Målgruppen for MISA er den samme som for SIUS og ACTIVA samt de som innvilges "Daglig verksamhet" innen LSS eller "sysselsättning" i tråd med SOL. Målgruppen for Fontenehus og samarbeidsprosjektet mellom Finsam og Vårdalinstitutet er personer med tilknytning til psykiatrisk behandling.

Klientene henvises til kommunala verksamheter som kan erbjuda stöd enligt Supported Employment. Til SIUS, MISA og Activa kommer klientene fra Arbetsförmedlingen. Øvrige organisasjoner kan få klienter fra ulike steder. I tillegg til Arbetsförmedlingen kan det være forsäkringskassan, skolen, kommunen, socialtjenesten eller psykiatrisk institusjon.

⁸⁷ <http://www.samhall.se>

Job Coach kompetanse

Arbetsförmedlingen gir eget kurs i Supported Employment og systematisk instruksjon for sine egne SIUS konsulenter. Mange SIUS konsulenter og andre Job Coacher har en sosialfaglig bakgrunn. De som arbeider som arbeidscoacher innen psykiatrien har grunnutdanning fra psykiatrien.

I Activa får man praktisk opplæring i de første månedene som arbeidskonsulent og en spesielt tildelt mentor står for introduksjon og oppfølging. Mange arbeidskonsulenter har en sosialvitenskapelig utdanning og/eller erfaring fra det private næringslivet. For de som arbeider med rekruttering av foretak gis det videreutdanning innen salgsteknikk og markedsføring.

Ved MISA gjennomføres en egen intern introduksjonsutdanning, med oppfølgingsdager. Alt personell utdannes fortløpende. Som nyansatt får man praktisk opplæring i de første månedene som arbeidskonsulent og blir tildelt en mentor som står for introduksjon og oppfølging. Mange arbeidskonsulenter har en sosialvitenskapelig utdanning og/eller erfaring fra det private næringslivet.

Policy for Supported Employment i Sverige

Den viktigste lovgivningen, som angår mennesker med funksjonsnedsettelse og arbeidsliv i Sverige, finner man lovverk som i hovedsak er administrert av Arbetsförmedlingen, som förordning 2000:630 og förordning 2000:628. Under förordning 2000:630 finner man også förordninger som har til hensikt å hjelpe unge personer (16 – 30 år) med funksjonsnedsettelse inn i arbeid.⁸⁸

LSS er lov om sosial støtte og service til mennesker med funksjonshemninger. I henhold til LSS skal svenske kommuner arbeide for likhet i levekår og full delaktighet i samfunnet for personer med funksjonsnedsettelse.⁸⁹

Socialtjänstlag (SOL): "Sysselsättning enligt SoL" er for de som har behov for "en meningsfull sysselsättning", men som har problem med å klare "ett arbete på den öppna arbetsmarknaden". Mennesker med psykisk funksjonsnedsettelse kan søke. Socialtjänstlagen 5 kap. 7 § SOL slår fast at den kommunale Socialnämnden "skall medverka till att den enskilde får en meningsfull sysselsättning".

LASS gjelder personlig assistanse til personer med nedsatt funksjonsevne. Begge lovene er lover under helse og sosiallovgivningen.⁹⁰

Ordninger som brukes i kombinasjon med Supported Employment

Arbetsförmedlingen kan anvisa lønebidrag/anstallningsstöd som kompensasjon til arbeidsgivere som ansetter personer som har funksjonsnedsettelse som medfører nedsatt arbeidsevne. Lønebidrag/anstallningsstöd gis til arbeidsgiveren og er fleksibelt. Størrelsen på tilskuddet bygger på den enkeltes arbeidsevne i den bestemte arbeidsoppgaven. Arbeidstakeren kan etter utredning av Arbetsförmedlingens spesialister også etter behov få arbeidsplassen tilpasset med hjelpemidler.

Innsats fra SIUS-konsulent kan også kombineres med støtte til personlig bitræde.

⁸⁸ <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20000630.htm>

<http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20000628.htm>

⁸⁹ http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/9539/2006-114-16_200611417.pdf

⁹⁰ <http://www.independentliving.org/docs6/berg20030520.html>

SIUS har også tilgang på en rekke spesialister og spesialistfunksjoner. Eksempler på slike spesialister kan være sjukgymnaster, sosialkonsulenter, arbeidsterapeuter, psykologer, og syns- og hørselspedagoger. Andre tilbud som gis gjennom SIUS er kartlegging, veiledning, arbeidstrening eller utdanning.

Arbeidsgiver har et rehabiliteringsansvar for arbeidstakere som har hatt langtids sykefravær.

Andre organisasjoner og virksomheter kombinerer innsats fra kommunallovgivningen og Arbetsförmedlingens virkemidler.

Utfordringer knyttet til policy for Supported Employment i Sverige

- Samlet har tilbud som bygger på Supported Employment for få ressurser i forhold til behovet.
- Det er en svakhet at Supported Employment generelt er for dårlig kjent. Når politikere og tjenestemenn ikke kjenner til muligheten i Supported Employment, medfører det at mange mennesker står uten arbeid selv om de ville være i stand til det med støtte fra jobb coaching i tråd med Supported Employment.
- Dersom det blir tydeligere at ansettelse i ordinært arbeidsliv er målet for den enkelte og at alle etater og organisasjoner skal jobbe for å nå det målet, vil man skape muligheter for bedre samarbeid omkring hver person.
- Det brukes for få ressurser på å utvikle Supported Employment -virksomheter eller til å styrke de Supported Employment-virksomheter som finnes.
- Supported Employment er ikke klart definert, sånn at hver organisasjon/virksomhet arbeider ut fra sin egen modell, modifisert ut fra klient-/målgruppe eller gjeldende lovgivning på det området som organisasjonen arbeider i. Dette fører til at det blir vanskelig å vurdere kvaliteten i Supported Employment.
- I forvaltningen er det høye skott mellom de ulike avdelingene. Dette kan gjøre samarbeidet vanskelig. Eksempelvis har ikke Supported Employment i kommunene noe eget mandat til å ta beslutninger og må derfor ha støtte fra Arbetsförmedlingen for å kunne gi en klient ansettelse. Supported Employment forstås primært som en metode, hvilket innebærer at Job Coach ikke har beslutningsrett om støtte til ansettelse. Det må gjøres av en arbeidsförmedlare. I praksis gjør Arbetsförmedlaren som oftest vedtak i tråd med de fakta som Job Coach gir. Beslutninger er imidlertid også ofte avhengig av kortsiktige politiske beslutninger innen arbeidsmarkedspolitikken, noe som enkelte ganger står i motsetning til kravet om langsiktighet og kontinuitet i Supported Employment.
- De som har rett til "daglig virksomhet" har ingen rett til støtte for ansettelse i ordinært arbeidsliv. Det har nå skjedd en endring for personer i "daglig verksamhet" som tilsier at man ser nå skal vurdere deres arbeidskapasitet og mulighet til å få en ansettelse ved hjelp av lønnstilskudd.
- I kommunen har man ikke noe mandat til å forhandle om lønnstilskudd, men må kontakte Arbetsförmedlingen dersom det er aktuelt med ansettelse med lønnstilskudd. Dette kan være vanskelig ettersom man innen "daglig verksamhet" ofte ikke har noe nettverk med Arbetsförmedlingen.
- Det er vanskelig å kombinere Supported Employment med tradisjonell rehabilitering. Den tradisjonelle rehabiliteringsmodellen kan stille høyere krav til arbeidsevne enn det enkelte

av Supported Employments klienter kan klare. Tradisjonell rehabilitering er ofte innrettet på å "få igång" en person på en arbeidsplass og kravet om ansettelse er gjerne nedtonet. I Supported Employment skaffer man en plass ut fra arbeidssøkerens forutsetninger, i tråd med "place - train", og Job Coach må være veldig tydelig i sin kontakt med arbeidsgiveren og arbeider alltid med ansettelse som mål. I arbeidsmarknadsinsatser vurderes ofte arbeidsevnen før klienten/den arbeidsløse får tilgang til noe tilbud av typen Supported Employment. Dette medfører at de som ikke tilfredsstiller kravene for bestemte tilbud/en viss innsats, blir sortert bort. Dette står i motsetning til Supported Employment-prinsippet om at det er motivasjonen for arbeid som skal være styrende, ikke den enkeltes arbeidsevne. Det er en utbredt oppfatning at Arbetsförmedlingen krever minst 50 % arbeidsförmåga (arbeidsevne) for at en person skal få tilbud. Arbetsförmedlingens virksomhet styres imidlertid av förordningar som ikke har noen regel om 50 % arbeidsförmåga.

- Det er få muligheter for å gi fortsatt støtte fra Supported Employment om klienten får en anställning på den reguljära arbetsmarknaden.
- Om ansettelsen er uten lønnstilskudd faller alt ansvar på arbeidsgiveren, noe som kan få arbeidsgiveren til å nøle med å ansette personer med funktionsnedsättningar om man er engstelig for at det kan oppstå problem på arbeidsplassen.
- Om ansettelsen er med lønnstilskudd gis det fortsatt støtte fra Arbetsförmedlingen. I praksis innebærer likevel denne støtten kun årlig kontakt mellom saksbehandler og arbeidsgiver for forhandling om størrelsen på lønnstilskuddet. Om det oppstår problem på arbeidsplassen gis det ikke automatisk noen støtte fra Arbetsförmedlingen. I visse tilfeller kan det tas beslutning om bevilgning til personlig biträde av Arbetsförmedlingen slik at arbeidsgiveren kan kjøpe fortsatt støtte fra Supported Employment-organisasjonen, men dette har vist seg å være vanskelig å gjennomføre for organisasjoner som ikke tilhører Arbetsförmedlingen.
- Det er vanskelig å arbeide etter prinsippet "först arbete – sedan träning" fordi få arbeidsgivere er villige til å gi en ansette før de har fått iaktta klientens anställningsbarhet, dvs arbeidsevne og produktivitet. I denne iakttagelsesperioden brukes ofte arbeidstrening eller praktik, men hvor lang denne perioden kan være og hvilken kompensasjon klienten får i den perioden er avhengig av hvilken lovgivning som gjelder. Tilhører klienten LSS kan perioden fortsette så lenge vedkommende har rett til LSS og daglig verksamhet. For klienter i Arbetsförmedlingens regi bestemmes mulighetene for arbeidstrening av mer kortsiktige politiske beslutninger som kan få store konsekvenser for lengden på iakttagelsesperioden. Det finnes mange eksempler der klienter har måttet avslutte arbetstreeningen på arbeidsplassen fordi Arbetsförmedlingen ikke har bevilget støtte til mer enn noen uker, noe som for arbeidsgivere er for kort tid for på troverdig vis å vurdere arbeidssøkerens anställningsbarhet.

3 Praksis i Supported Employment i Norden

Job Coach-erfaringer

Generelle erfaringer

Dette kapitlet baserer seg på intervju med 25 Job Coacher, samt på erfaringer som er blitt formidlet av Job Coacher som har deltatt på prosjektets Workshops. Blant alle disse er det tydelig at en Job Coach som er ansatt i Supported Employment-liknende tilbud skal arbeide for inkludering av utsatte grupper i det ordinære arbeidslivet.

Målet med innsatsen (bestillingen), slik det gjerne blir beskrevet av innsøkende instans, trenger imidlertid ikke alltid å være at brukeren skal få jobb på det åpne arbeidsmarkedet. Bestillingen kan også være aktivitet, motivering, eller avklaring/utredning, av for eksempel av arbeidsevne. Mange av brukerne har lite eller ingen arbeidserfaring og lite utdanning og er ikke alltid motivert for å få en jobb.

I den grad innsatsen fører til jobb i en ordinær virksomhet dreier det seg ofte om ansettelser med en eller annen form for lønnstilskudd til arbeidsgiver og/eller en jobb som kombineres med pensjon.

En Job Coach er en som kontakter arbeidsgivere og forsøker å bidra til at brukeren får arbeid. Job Coach er også en person som kan gå inn i det sosiale miljøet på arbeidsplassen. Om brukeren har problemer med det sosiale miljøet på arbeidsplassen, for eksempel i forhold til kolleger, kan Job Coach tre støttende til.

Det er store variasjoner, både innenfor hvert land og mellom de nordiske landene, med tanke på hvor mye tid som brukes før brukeren utplasseres på en ordinær arbeidsplass og på hvor mye tid som brukes til oppfølging totalt.

De aller fleste Job Coacher er ansatt i organisasjoner hvor jobbcoaching kun er en liten del av virksomheten, og der man i de andre delene av organisasjonen ikke oppfatter jobbcoaching som spesielt viktig.

Job Coach-arbeidet berører mange involverte aktører. I samtlige nordiske land samarbeider Job Coacher med familie, hjemmetjeneste, helsetjeneste, sosialtjeneste, rehabiliteringstjeneste, samt med innsøkende instans. En del Job Coacher opplever å bli motarbeidet av andre profesjoner som ikke har samme jobbfokus.

De aller fleste Job Coacher i Norden er autodidakter med en eller annen form for helse-, sosial-, pedagogisk fagbakgrunn. Noen har tatt noen kurs, men de aller fleste har likevel ingen spesifikk opplæring i det å jobbe som Job Coach i tråd med Supported Employment. Mange mener selv at de burde ha bedre kompetanse om arbeidsmarkedsforhold, om samhandling med arbeidsgivere og om det å "markedsføre" Supported Employment og sine arbeidssøkere overfor arbeidsgivere i det ordinære arbeidslivet. Mange ønsker seg også mer diagnosespesifikk kunnskap.

Det å kontakte arbeidsgivere oppleves av mange som det vanskeligste i jobben som Job Coach. Mange etterlyser også brukere med en tydeligere motivasjon for å få seg en ordinær jobb. Deres

bekymring er at de som Job Coach lett kan havne i en "sosialarbeiderfelle" der sosiale aspekter og aspekter utenom jobb overskygger fokuset på arbeidsmarkedet.

Nasjonale erfaringer

I Norge er de fleste Job Coacher generalister med ulike typer brukere. Noen jobber med spesielle målgrupper som mennesker med psykiske lidelser eller rusproblemer. De fleste har rundt 13 brukere, men det finnes dem som har opptil 30 brukere. Brukerne henvises fra NAV. Resultatene med tanke på hvor mange av brukerne som får jobb på det åpne arbeidsmarkedet varierer fra 30 % til 90 %. Noen går over i 100 % fast ordinær jobb med vanlig lønn, noen ender med kombinasjon av trygd og lønn, og flere har ordinært arbeid med lønnstilskudd. Job Coach hjelper til med veiledning, kartlegging, jobbsøk, kontakt med arbeidsgiver, evaluering, jobbmatch etc. Arbeidsgiver får hjelp av Job Coach til å administrere arbeidsforholdet i forhold til offentlige myndigheter og til fysisk og sosial tilrettelegging. På brukerens første arbeidsdag er Job Coach gjerne med og snakker med bruker og arbeidskolleger. Job Coach er lett tilgjengelig og besøker arbeidsplassen regelmessig, særlig i starten av en praksisperiode. Vanligvis er Job Coach hyppig på arbeidsplassen inntil brukeren føler seg trygg. Flere Job Coacher opplever at brukeren skrives for raskt ut av tiltaket når arbeidsforholdet er etablert, slik at oppfølging videre i jobb ikke er mulig.

- Det de norske Job Coachene i prosjektet oppfatter som vanskeligst i jobben er i all hovedsak det arbeidsgiverrettede arbeidet. Man ønsker bedre metoder for å jobbe arbeidslivsrettet og generelt mer arbeidslivsrettet kompetanse.

I Danmark er vanlige målgrupper utviklingshemmede, hjerneskadede, autister samt personer med psykiske og fysiske funksjonsnedsettelse. Veiledende antall deltakere per Job Coach er 10. Resultatene mht hvor mange av borgerne som får jobb er uklare og varierer, fra 30 % til 100 %. Det dreier seg ofte om jobb kombinert med pensjon og med lønnstilskudd. Job Coach bidrar med veiledning og rådgivning i inkluderingsprosessen. Job Coach er ansvarlig for å sette opp individuelle mål for den enkelte borger og hjelper til med å finne egnet arbeidsplass. Job Coach informerer om personens handicap, om relevante hjelpemidler. Job Coach gir råd til borger og arbeidsgiver, veileder i bidragssystemet, bidrar i opplæring ved oppstart og er tilgjengelig dersom problemer oppstår. Job Coach er til rådighet for den bedriften hvor borgeren arbeider og er ansvarlig for å se til at borgeren fungerer sosialt på arbeidsplassen. Om det blir problemer, er Job Coach en som ordner opp. Job Coach kan gå direkte inn i situasjoner hvor det sosiale samspeillet fungerer dårlig og hjelpe både borgeren og medarbeideren(e). Job Coach hjelper til med å tilrettelegge arbeidsoppgaver og gir borgeren instruksjoner ved behov. Job Coach følger borgeren opp etter behov. Job Coach har også ansvar for å skaffe borgeren en kontaktperson på arbeidsplassen.

- Danske Job Coacher i prosjektet uttrykker behov for bedre formidlingskompetanse, samt metoder for å forstå mekanismene som utspiller seg på arbeidsmarkedet. Jobbfastholdelse og kunnskap om arbeidsmarkedet oppfattes som en utfordring. De synes det er vanskelig å kontakte arbeidsgivere fordi ikke alle arbeidsgivere er interessert i å ta et sosialt ansvar. Kompetanse som de ønsker mer av er salgskompetanse overfor arbeidsgiver samt kompetanse på jobbcoaching.

På Island er de vanligste målgruppene utviklingshemmede, hjerneskadede, autister samt personer med psykiske og fysiske funksjonsnedsettelse. De fleste er psykisk utviklingshemmede. Antall brukere per veileder varierer fra 20 – 50. Ifølge Job Coacher får mellom 50 og 100 % av deltakerne ordinær jobb. Deltakerne har i utgangspunktet førtidspensjon og bedriftene mottar lønnstilskudd. Deltakerne beholder pensjonen når de begynner å arbeide, men den avtar når lønnen øker. Job Coach er ansvarlig for arbeidsevnevurdering og for å finne en jobb som er forenlig med brukerens evner, interesser og ønsker. Job Coach hjelper også til med CV, trening på jobbintervju og assistanse ved intervju om det er behov for det. Støtten som blir gitt til arbeidsgiver og kolleger av Job Coach er råd og veiledning. Job Coach er delegert ansvaret for å administrere lønnstilskuddet. Støtten til arbeidsgiver dreier seg om råd, veiledning og arbeidstilpasning. Job Coach kommer til arbeidsplassen og hjelper brukeren til å klare sine arbeidsoppgaver, spesielt ved behov for tilpasning. Dersom det dukker opp problemer på arbeidsplassen, er Job Coach en viktig samarbeidspartner.

- Islandske Job Coacher i prosjektet ser det arbeidslivsrettede arbeidet som en utfordring, særlig det å finne jobber og å bli kjent på arbeidsplassene. Det vanskeligste er å finne passende jobber eller jobbmatch. Man ønsker først og fremst mer spesifikk Supported Employment-kompetanse og bedre kompetanse i hvordan man skal møte arbeidsgivere.

I Sverige har Job Coachene brukere med ulike diagnoser: Psykiske helseproblemer, ulike grader av hørsels- eller synshemming, personer med rusproblemer, fysisk funksjonshemming, nevropsykiatriske helseproblemer, utviklingshemming eller andre intellektuelle funksjonshindringer. Det kan også være innvandrere med særlig bistandsbehov for å få jobb. Antall deltakere per Job Coach varierer, fra 5 til 30. Veiledende antall deltakere per SIUS-konsulent er 30. Det finnes ingen oversikt over hvor mange som får en ordinær jobb gjennom Supported Employment-liknende tilbud. Blant SIUS-konsulentene skal minst 60 % av brukerne få en lønnet jobb. SIUS-konsulentens oppgaver består i å finne passende arbeidsoppgaver og vurdere hjelpebehov for å kunne utføre oppgavene. Som regel får brukerne jobb med lønnstilskudd. SIUS-konsulenter gjennomfører besøk på arbeidsplassen, samtaler om arbeidet, tilrettelegging, informerer arbeidsgiver om klientens handikap og arbeidsforutsetninger og gir bistand til planlegging. Job Coach er tilgjengelig for arbeidsgiver ved behov og hjelper deltakeren å bli en del av det sosiale miljøet på arbeidsplassen. Job Coach har et helhetsansvar og følger brukeren opp både i hjemmeliv, skoleliv og i arbeidsliv. Job Coach skal hjelpe til med mulige tilpasninger samt være tilgjengelig ved behov.

- Det vanskeligste i jobben for svenske Job Coacher i prosjektet er å få til oppfølging på arbeidsplass, samt at samarbeidet med arbeidsmarkedsmyndighetene kan være for regelstyrt. Man ønsker bedre vilkår for å kunne jobbe bedre - og over lengre tid - med brukerne. Man ønsker tydeligere kriterier for Job Coach-funksjonen og mer kunnskap i markedsføring, diagnosespesifikke forhold og jobbcoaching.

I Supported Employment-liknende tilbud i Finland er deltakerne mennesker med utviklingshemming, fysisk funksjonshemming, innvandrere, personer med "B-statement" fra legen og personer med rusmiddelproblemer. Veiledende antall deltakere per Job Coach er 8. Det finnes ingen oversikt over hvor mange som har fått seg arbeid gjennom Supported Employment i Finland. Det normale er at det brukes lønnstilskudd i de jobbene deltakere i Supported Employment får. Job Coach er ansvarlig for å finne arbeid til klienten samt motivere klienten for arbeid. Job Coach skal også ta hånd om jobbmatching. Enkelte Supported Employment-tilbud har en egen "Job Finder", slik at Job Coach tar

ansvaret for forarbeid og oppfølgingen på arbeidsplassen. Job Coach kan hjelpe til på arbeidsplassen, men skal ikke ta over arbeidet for klienten. Job Coach støtter både arbeidsgiver og klient. Klienten får oppfølging i 3 måneder på jobben.

- Finske Job Coacher i prosjektet uttrykker behov for klarere instruksjoner for hva en Job Coach skal gjøre. Mye av innsatsen er sosial støtte; det arbeidslivsrettede arbeidet synes de er vanskelig, likeså det å få til jobbmatch. Man opplever å ha for svake relasjoner med arbeidslivet. Dessuten framstår det byråkratiske systemet som problematisk for arbeidsgivere, noe som også gjør det vanskelig for Job Coach å selge inn Supported Employment til arbeidsgivere.

Et dansk Job Coach eksempel

Med denne kursist har vi har haft et rigtig godt forløb, og der var udsigt til fastansættelse med løntilskud og mentortimer til opfølgning.

Men forløbet er lige blevet bombet tilbage til udgangspunktet og skal starte i et kommunalt aktiveringsforløb, fordi kommunen ikke vil gå ind og yde den støtte, som de havde lovet i første omgang!

Arbejdsgiver var indstillet på at fastansætte med et længerevarende løntilskud, som skulle gå over i ordinær ansættelse. Kravet var, at der skulle en forlængelse af aftalen med Supported Employment til for at rette op på de fejl og vanskeligheder, som har vist sig over sommeren, og at der i løntilskudsperioden skulle være tæt opfølgning fra SE. I øvrigt er kursisten vel integreret på arbejdspladsen, stabil og vellidt. Et super match i en virksomhed, som kan rumme hende.

Jeg er noget så rasende og arbejdsgiver er dybt frustreret. Og det er en fuldkommen tåbelig beslutning set i et længere tidsperspektiv. Arbejdsgiver siger, at de problematikker, vedkommende har, vil vise sig uanset hvilket job, hun kommer i, fordi det er nogle grundlæggende vanskeligheder, hun slider med. Disse vanskeligheder viser sig først over tid, og det er derfor nødvendigt at støtten er fortløbende. Fuldstændig som min vurdering også er.

Dette vil kommunen imidlertid ikke gå med til – og sagsbehandler har desuden fået besked fra sin chef om, at denne sag er for kostbar – hun skal over i kommunens eget regi (hvor hun har været de sidste 6 år uden at så meget som nærme sig et job).

Men hvad kan man stille op? Og hvem tror du kommer til at overbringe nyheden?

Sagsbehandleren kan ikke bevilge:

- *Skånejob fordi det kræver, at vedkommende har fået tilkendt en pension, hvilket denne kursist ikke har. Hun er på kontanthjælp.*
- *Flexjob fordi han ikke har bevillingsmyndighed til det. Det kræver en lang proces med ansøgning til udvalg osv, som så skal bedømme, om vedkommende er berettiget. Denne kursist har tidligere fået afslag på flexjob, og sagsbehandleren vurderer ikke, at der er mulighed for, at denne beslutning bliver omstødt, hvis man søger igen.*

Desuden er der jo i dette tilfælde udsigt til, at hun kunne blive fastansat på ordinære vilkår til ordinær løn – så de permanente økonomiske støtteordninger er sådan set slet ikke i spil.

Hvilket jo bare gør beslutningen endnu mere tåbelig – også set i et samfundsøkonomisk perspektiv.

Hvis sagsbehandler gik ind på arbejdsgivers og SEs oplæg om løntilskud i en længere periode med aftale om efterfølgende fastansættelse på ordinære vilkår, ville kommunen være forpligtet til at have opfølgning.

Denne opfølgning er imidlertid meget overfladisk og sporadisk og ikke tæt på hverken klient eller arbejdsgiver, ligesom man ikke går ind og støtter på den måde, vi i SE ville gøre med f.eks. problemløsninger, støttestrategier osv.

Imidlertid er de fleste kommuner uvillige til at købe denne ydelse andre steder (f.eks. hos Nextjob), selv om den kan lægges ind under flere andre ordninger som f.eks. mentor-ordningen eller ordningen om personlig assistance til mennesker med nedsat funktionsevne. Og her er det, som jeg forstår det, den enkelte sagsbehandler, som ikke vil gå ind og bevilge. Uvist af hvilken årsag.

Hvis der ligger en aftale med arbejdsgiver om, at en borger på sigt kan blive fastansat på ordinære vilkår, men at vedkommende har brug for en "optræningsperiode", kan kommunen bevilge et løntilskud på pt ca 65 kroner i timen til arbejdsgiver i denne periode. Tilskudet bevilges for tre måneder ad gangen, og det indebærer, at arbejdsgiver altså betaler den resterende del af en ordinær løn, feriepenge, evt pensionsordning osv. i denne overgangsperiode.

Forudsætningen er altså, at der ligger en aftale om ordinær ansættelse på sigt – dvs en mulighed for, at borgeren kan blive selvforsørgende. Løntilskudet blokerer ikke for andre støttemuligheder som f.eks. mentor-ordning eller personlig assistance for mennesker med funktionsnedsættelse.

Det er ganske rigtigt sagsbehandler som træffer beslutningen om bevilling af løntilskud, men skal selvfølgelig kunne forsvare dette længere op i systemet.

I det konkrete tilfælde er det omkostningerne til SE, som er hindringen. Arbejdsgiver ønsker, at vi skal være tæt inde over i løntilskudsperioden – og det er denne støtte, som sagsbehandler ikke vil bevilge.

Et norsk Job Coach eksempel

De aller fleste av mine deltakere som går ut i jobb, går ut i jobb uten lønntilskudd eller liknende fra NAV. Dvs. at arbeidsgiverne tar "hele regningen" når de først bestemmer seg for å ansette noen.

De aller fleste av mine samarbeidende arbeidsgivere ønsker å gjøre opplæringen og tilretteleggingen for deltakeren selv. De argumenterer for at de ønsker å gjøre arbeidspraksisplassen så ordinær som mulig. Dette er jo bra, men jeg synes også av og til at jeg kanskje ser "kommende problemer" raskere enn det de gjør selv og kanskje kunne ha avverget noen ting tidligere enn det de klarer selv. Jeg klarer ikke helt å involvere meg mer/være mer tilstede enn det jeg gjør heller, fordi jeg føler at arbeidsgiverne synes jeg er mest i veien. Dette i motsetning til tidligere (da vi hadde 6 deltakere) hvor deltakerne var svakere og arbeidsgiverne så på dette som mere "ekstraordinært".

Jeg har opplevd to ganger allerede i år at arbeidssøkere som har blitt skrevet ut blir søkt inn igjen under et halvt år etterpå. Den ene av sakene ønsket vi ikke å avslutte, men ble bedt om å avslutte

fordi hun hadde fått et vikariat. Den andre deltakeren mistet jobben som sist ansatt under finanskrisen og er kanskje således mer ordinær. Begge er sårbare og har sine utfordringer. Det er frustrerende å vite at NAV måler meg på hvordan arbeidstakerne mine fungerer i jobb etter at de er skrevet ut - når jeg ikke har så stor innflytelse på når de skal inn/ut av tiltaket.

Flere av mine deltakere tror jeg hadde fått et bra, langvarig, arbeidsforhold hvis de kunne få Tidsubestemt lønnstilskudd (TULT). Dessverre så har vi lenge fått tilbakemelding om at det ikke er noen midler igjen der. Løsningen for disse er da gradert arbeidsforhold og et langvarig forhold til sosialtjenesten i stedet. Det synes jeg er veldig trist.

Jeg har flere deltakere som ved hjelp av relativt billige hjelpemidler (under kr 3-4000) hadde fått en mye lettere arbeidshverdag og muligens klart å stå i jobb. Disse hjelpemidlene tar det enten veldig lang tid å få, eller de kan ikke fås gjennom hjelpemiddelsentralen i det hele tatt og vedkommende har ikke råd til å kjøpe dem selv. Det er veldig vanskelig å presse en allerede positiv arbeidsgiver som allerede gjør mye for deltakeren til å investere i dette. Det hadde vært fint om det var muligheter for å få til bedre løsninger vedrørende dette enn det som finnes i dag.

Nordiske Job Coach-utfordringer

- Job Coach er ofte ansatt i organisasjoner der Supported Employment kun utgjør en mindre del av tilbudet.
- Ikke alle brukere som henvises til Supported Employment-liknende tilbud er motivert for å få en jobb. Bestillingen fra innsøkende instans kan også være avklaring og motivering. Flere Job Coacher etterlyser brukere med en tydeligere avklart motivasjon for å få seg en ordinær jobb og ser det som en forutsetning for å kunne levere Supported Employment.
- Tid til oppfølging på arbeidsplass er en utfordring: Det varierer hvor mye tid Job Coach *kan* bruke til oppfølging på arbeidsplass.
- Job Coacher har vansker med å være både kontaktperson og jobbkonsulent. Det framstår som uklart hvor mye Job Coach skal involvere seg i andre områder av brukerens liv enn det jobbrelaterte og Job Coach-rollens plass i forhold til det øvrige støtteapparatet er uklar. Det hender at Job Coacher opplever å bli motarbeidet av andre profesjoner som ikke har samme jobbfokus.
- Det å kontakte arbeidsgivere oppleves av mange som det vanskeligste i jobben som Job Coach. Det å skaffe jobber og jobbing mot arbeidsgivere generelt oppleves som en utfordring og vilkår for oppfølging i bedriftene virker uklare.
- Mange Job Coacher uttrykker behov for spesialkompetanse knyttet til arbeidsmarkedsforhold, samhandling med arbeidsgivere, det å "markedsføre" Supported Employment og noen ønsker seg også mer diagnosespesifikk kunnskap.
- Job Coacher har ofte sosial- og helsefaglig utdanning, de er autodidakter i rollen som Job Coach og etterlyser tilbud om kompetanseutvikling som er spesifikk for Job Coach-funksjonen i Supported Employment.

Brukeres erfaringer

Totalt er 18 brukere (12 kvinner og 6 menn) av Supported Employment-liknende tilbud i Danmark, Island, Norge og Sverige blitt intervjuet. I tillegg har brukere fra samtlige nordiske land også deltatt i en av prosjektets workshop.

Aldersspennet i dette utvalget strekker seg fra 20 år til 62 år. Utviklingshemning er gjennomgående for deltakerne fra Island og Danmark. Det er også deltakerne fra disse landene som har det laveste utdanningsnivået. De norske deltakerne har først og fremst hatt psykiske helseproblemer. Det er disse som har den høyeste utdanningen i utvalget. Samtlige deltakere fra Island og Danmark mottar førtidspensjon, mens en av svenskene mottar sjukpensjon. Tre av de norske er 50 % uføretrygdet mens to mottar attføringspenger. De aller fleste som ble intervjuet har fått jobb, men noen få var i praksis, det vil si hadde ikke jobbkontrakt.

Disse brukerne kom med i Supported Employment-liknende tilbud fordi de ønsket seg en vanlig jobb. Det er særlig de sosiale aspektene ved det å jobbe som vektlegges, men også behovet for å "være normal" spiller inn.

Stillingene de har dreier seg gjerne om hjelper eller assistent. De er fast ansatt og de fleste mottar lønn for arbeidet de gjør. De fleste arbeider redusert arbeidstid. Det er få som har behov for fysiske hjelpemidler for å klare jobben, men noen trenger fortløpende støtte fra Job Coach for å klare å beholde jobben. De er veldig fornøyd med sin Job Coach og med jobben.

Hvor lenge kontakten med Job Coach har vart varierer fra noen måneder opptil 8 år. Når det gjelder hvor ofte man har kontakt, så er hyppigheten størst i begynnelsen. Det starter gjerne med ukentlige møter og ender opp med møter hver eller annenhver måned. Etter at arbeidsforholdet er etablert foregår kontakten med Job Coach oftest på arbeidsplass eller per telefon, noen møtes også på kontoret til Job Coach. Disse deltakerne mener at de lett kommer i kontakt med sin Job Coach. Støtten består i samtaler og rådgivning, og Job Coach karakteriseres som sparringspartner og en som gir opplæring i arbeidsoppgaver.

De fleste i vårt utvalg opplevde at første møtet med Job Coach gikk greit, men et par brukere med psykiske helseproblemer syntes at møtet var krevende da det ble rippet opp i gamle sår. De fleste opplever at de har fått tilstrekkelig støtte for å komme inn i arbeidslivet. Mange har eller har hatt støtte også fra andre enn Job Coach, for eksempel fra kolleger, familie, psykiatrisk sykepleier, psykolog og selvhjelpsgrupper.

Brukerernes mål med å delta i Supported Employment

- Bli respektert og inkludert på en arbeidsplass, og ha både rettigheter og plikter, som andre ansatte.
- Få lønn og bli behandlet som andre arbeidstakere og være del av et fellesskap.

Brukerens oppfatning av Job Coach

- En som kjenner den rette veien gjennom systemet og som løser vanskeligheter for å nå målet,
- En som gir hjelp og muligheter til karriereutvikling,
- En som hjelper til med papirarbeid og det administrative som er vanskelig for både arbeidstaker og arbeidsgiver,
- En som støtter i situasjonen på arbeidsplassen, gir individuell hjelp til å løse arbeidsoppgaver og bidrar til å strukturere arbeidet.

Arbeidsgiveres erfaringer

Det er intervjuet 16 arbeidsgivere (alternativt personalansvarlige eller avdelingsledere) i ordinære bedrifter i Norge, Danmark og Island som har ansatt brukere fra Supported Employment-liknende tilbud. Informantene ble rekruttert gjennom de Job Coachene de har hatt kontakt med. Intervjuene er i all hovedsak gjort over telefon. I tillegg har flere arbeidsgivere deltatt i prosjektets workshops. Hensikten med intervjuene og workshops var å få kunnskap om arbeidsgivernes erfaringer med Supported Employment. Mange av bedriftene har hatt kontakt med Supported Employment-liknende tilbud tidligere, noe som tyder på at arbeidsgiverne har hatt gode erfaringer med den servicen de har mottatt.

Bedriftene i utvalget representerer ulike bransjer med en tydelig dominans av bransjer som service, lager og servering. Kun én av virksomhetene er i offentlig sektor, mens én kan karakteriseres som halvoffentlig. Dette gjenspeiler den gjengse erfaring, at offentlig sektor gjerne stiller praksisplasser til disposisjon, men at det er vanskelig å få til ordinær ansettelse for tiltaksbrukerne.

Det er blitt brukt lønnstilskudd i forbindelse med de fleste ansettelsene. Det er noen av de norske arbeidsgivere som opplyser å ha ansatt en person gjennom Supported Employment uten lønnstilskudd. Både norske og danske arbeidsgivere har ansatt brukere fra Supported Employment uten lønn. I de to danske tilfellene er det snakk om midlertidig stilling/praksisplass, mens den ansatte i det norske tilfellet har full pensjon og mottar kun "bonuslønn" fra bedriften. I disse tre tilfellene oppgir arbeidsgiverne også at bedriften har liten nytte av den aktuelle brukeren fra Supported Employment.

Både Norge og Danmark har ansatte via Supported Employment som jobber hel stilling, mens Island kun har deltidsstillinger.

Kontakt mellom Supported Employment og bedrift ble i all hovedsak etablert ved at Job Coach henvendte seg til bedriften. Ofte er bedriften blitt kontaktet fordi bruker eller Job Coach kjente noen i bedriften fra tidligere.

De fleste brukerne som har vært i jobb i mer enn 6 måneder, har fått fast stilling/kontrakt.

Arbeidsoppgavene som ansatte fra Supported Employment utfører, blir av disse arbeidsgiverne ofte omtalt som "påfyllsoppgaver", "forefallende arbeid" og "trivselsoppgaver". Men i flere tilfeller er det også mer avanserte service- og kunderettede oppgaver og datatekniske oppgaver. Island og Danmark har mer innslag av arbeidsoppgaver som utføres alene av brukeren, og i Danmark har vi også tilfeller hvor brukerne jobber i ordinær bedrift i en gruppe med andre brukere.

De fleste arbeidsgiverne i utvalget opplever at den personen de ansatte gjennom Supported Employment ikke er til full nytte for bedriften. De er ikke helt fornøyd med at vedkommende ikke produserer bra nok, jobber for sakte eller er uselvtendig, og at bedriften må bruke ekstra tid på tilsyn og oppfølging. De vurderer likevel nytten som såpass stor at de vil beholde vedkommende. De aller fleste arbeidsgiverne gir imidlertid uttrykk for at den ansatte selv har stor nytte av å være i bedriften. De viser til trivsel, livsglede og personlig utvikling. Kun noen få av arbeidsgiverne tviler på at den ansatte fortsatt er i bedriften om to år. Disse gir klart uttrykk for at vedkommende ikke er til særlig nytte for bedriften. Mens de som ifølge arbeidsgiver er til stor nytte for bedriften, antas å være der også om to år. Men både i Danmark og Island er det arbeidsgivere som opplever at

brukeren er til lav nytte for bedriften, men regner likevel med at vedkommende fortsatt vil være i bedriften om to år. Dette kan henge sammen med at de islandske og danske arbeidsgiverne i større grad enn de norske viser til "sosialt ansvar" som begrunnelse for å ta dem inn i bedriften.

Kun én av de 16 arbeidsgiverne som er blitt intervjuet har ingen spesielle personer internt som har et særskilt oppfølgingsansvar for den ansatte. I denne ene bedriften opplyser arbeidsgiveren også at nytten bedriften har av vedkommende er lav og at det ikke er sannsynlig at vedkommende er der om to år. Arbeidsgiverne legger vekt på at de bør få relevant informasjon om brukeren, slik at eventuelle forhold de bør ha visst om ikke kommer som en overraskelse. De mener også at det bør gjennomføres jobbintervju. Etter at en bruker er i gang med en praksis eller jobb, bør servicen fra Supported Employment omfatte hyppige besøk på arbeidsplassen for å sikre at Job Coach har oversikt og kontroll med hva som foregår og hvordan ting utvikler seg gjennom. Job Coach bør fortløpende sjekke status på arbeidsplassen og i det aktuelle arbeidsforholdet. Dette er nødvendig for å forstå den ansatte og bedriften, for derigjennom å finne ut hva som trengs å gjøres, bidra til å løse praktiske problem og gi relevant rådgivning.

Supported Employment-service overfor arbeidsgivere

Basert på erfaringer og synspunkter blant intervjuede arbeidsgivere og de arbeidsgiverne som har deltatt i workshops kan den viktigste servicen fra Supported Employment overfor arbeidsgivere oppsummeres slik:

- En fast kontaktperson som:
 - følger tett opp,
 - forbereder bruker og arbeidsplass,
 - gir god informasjon i forkant om brukerens begrensninger i arbeidssituasjonen,
 - sørger for forutsigbarhet,
 - gjør tydelige avtaler om roller, ansvarsforhold og kontaktform
- Prøveperiode før en eventuell ansettelse som gir muligheter til å vurdere:
 - om vedkommende er egnet for relevante arbeidsoppgaver,
 - om bedriften kan tilby relevante arbeidsoppgaver
- Proaktiv oppfølging som innebærer at Job Coach:
 - er i forkant av eventuelle problemer som kan oppstå i arbeidssituasjonen før de oppstår og bidrar til å løse problemer som oppstår,
 - forstår både bedriften og den ansatte og reagerer på de riktige tingene, gir støtte, råd og veiledning til både arbeidsgiver og den ansatte,
 - har kunnskap om forhold ved den ansattes liv som kan påvirke jobben,
 - kunnskap om arbeidsoppgaver, arbeidsprosessen og virksomhetskultur og derigjennom legger til rette for at den ansatte og bedriften har vilje og evne til justering
- Job Coach representerer en inkluderingseksperise som:
 - har kunnskap om hvordan man skal få til inkludering
 - tar ansvar for den prosessen som settes i gang
 - i fellesskap med arbeidsgiver viser og utvikler et sosialt ansvar

- støtter bruker og arbeidsplass på en slik måte at bruker får en sjanse i arbeidslivet
- gir tett oppfølging i jobben
- har situasjonsspesifikk kunnskap, som også innebærer å redusere støtten når behovet minsker.

Når det gjelder mangler ved den servicen arbeidsgiverne har fått fra de Supported Employment-liknende tilbudene som de har samarbeidet med, er det særlig tre forhold som dras fram.

- Manglende forståelse for at brukeren har større behov for støtte enn det Job Coach er klar over, både i jobb og utenom jobb.
- Mangelfull innsats av Job Coach i arbeidssituasjonen: For lite kontakt, kommunikasjon og fleksibilitet i begynnelsen, Job Coach kommer ikke til bedriften av seg selv og for lite praktisk hjelp til opplæring, introduksjon, planlegging.
- Mangler i det offentlige engasjement i saken, inkludert mye papirarbeid og administrasjon og også det at man mangler mulighet for å utbetale den ytelsen personen får som lønn i praksisperioden.

Saksbehandleres erfaringer

Et utvalg på 15 saksbehandlere (case workers) i de nordiske landene som arbeider med personer med nedsatt funksjonsevne er blitt intervjuet. Flere har også deltatt i prosjektets workshops. Disse offentlig ansatte er danske saksbehandlere og handikapkonsulenter, finske rehabiliteringsrådgivere, islandske spesialister i arbeidsspørsmål for funksjonshemmede, norske saksbehandler ved NAV og svenske saksbehandlere i kommunen. Deres arbeidsområder handler om alle aspekter vedrørende prosessen fram mot ordinært arbeid for brukerne. Arbeidet beskrives som å kartlegge brukere, visitere/søke inn brukere, koordinere innsats omkring den enkeltes hjemme- og arbeidsliv, sykepenger, arbeidsavklaringspenger, avklaring og oppfølging, utredning, vurdere behov for bistand, saksbehandling av bistandsbehov, finne jobbmuligheter og kontakte utførere. De aller fleste av saksbehandlerne har jobbet lenge, fra vel to til 25 år, på dette feltet.

Saksbehandlerne ble bedt om å beskrive hvilken målgruppe som er mest relevant for de Supported Employment-liknende tilbudene de samarbeider med:

- Danmark: Personer med utviklingshemming, senmodne og med psykiske problemer. De som ikke får de aktuelle tilbudene er de som ikke oppfyller kriteriene eller ikke er tilkjent pensjon
- Finland: Middelaldrende kvinner med muskel- og skjelettlidelser samt personer som har en legeerklæring på at de har redusert arbeidskapasitet. Brukere med svært lite arbeidserfaring eller svært lite utdanning får ikke de aktuelle tilbudene, heller ikke de som evner å gå fra en jobb til en ny jobb.
- Island: Mennesker med utviklingshemming, autisme, psykiske problem og de som har en definert invaliditet. De som har sterke handikap eller som har behov for rehabiliteringstjeneste får ikke det aktuelle tilbudet.
- Norge: Personer med nedsatt arbeidsevne som er forårsaket av sykdom skade eller lyte, ofte psykiske helseproblemer. Sterke brukerne som klarer å skaffe seg arbeid selv får ikke det aktuelle tilbudet.
- Sverige: Personer med funksjonsnedsettelse som søker LSS. Tilbudet gis ikke til de som er for unge, for gamle eller som ikke selv ønsker tjenesten.

I alle landene er ordinært arbeid gjerne målet for arbeidet med den aktuelle målgruppen, men det varierer hvor viktig man mener dette målet er. Andre mål som anses for å være vel så viktige, er utredning, avklaring, daglig virksomhet og aktivitet. Flere saksbehandlere sier de har liten tro på at alle brukerne de henviser til Supported Employment-liknende tilbud vil kunne få jobb på det ordinære arbeidsmarkedet.

Nesten alle saksbehandlerne som ble intervjuet, med unntak av de danske, har et visst kjennskap til begrepet Supported Employment og hvilke tiltak som forbindes med dette begrepet. En dansk saksbehandler sier: "Man har begyndt at blive mer opmærksom på den måde at arbejde på. Det er flere kompensierende ordninger, som skaber mulighed for det. Fleksjob er vel ikke egentlig Supported Employment – men hvis man kombinerer med andre ordninger, kan det komme til at ligne". En norsk saksbehandler sier: "Job Coach i Supported Employment er en som hjelper til i prosessen med å skaffe arbeid. Arbeid med bistand er det norske begrepet for Supported Employment." Svenske saksbehandlere viser til SIUS-konsulentene i Arbetsförmedlingen og Supported Employment i kommunene. En svensk saksbehandler sier om Supported Employment at det er "en arbeidsriktad, mycket individualiserad tjänst som kan leda till anställning". En islandsk saksbehandler viser til "Atvinna med studningi".

Ifølge saksbehandlerne i utvalget har alle nordiske land tilbud som gir tett individuell oppfølging for at personer med funksjonsnedsettelse skal få jobb på det ordinære arbeidsmarkedet. Det dreier seg om ulike tilbud med ulik organisering. Hva slags type støtte mener så saksbehandlerne at deres brukere behøver for å få en vanlig jobb på det ordinære arbeidsmarkedet?

- Danmark: Job Coach som tilrettelegger både for borger og arbeidsgiver, individuell innsats med tilpasning og oppfølging.
- Finland: Lønnstilskudd og en Job Coach som har nok tid til klienten.
- Norge: Mulighet for brukeren å vise seg frem, for eksempel på praksisplass, med tett oppfølging. Det er viktig med noen å ringe til, å ha en medspiller på arbeidsplass, en som følger opp, støtter og hjelper.
- Island: Jobcoaching er det som skal til for at klienten skal få seg jobb.
- Sverige: SIUS gjennom Arbetsförmedlingen er det som skal til, men for de som har en arbeidsevne.

Alle de nordiske saksbehandlerne poengterer at Supported Employment-tilbudets kontakt med næringslivet er viktig for at brukerne skal lykkes i å få en ordinær jobb. De fleste saksbehandlerne vektlegger også betydningen av kvalifiserings- og treningsmuligheter og praksisplass.

Det er ifølge saksbehandlerne vanlig at brukeren følges opp også i arbeid, men hvordan og hvor ofte dette skjer, varierer. En dansk saksbehandler viser til at oppfølgingen er individuelt tilpasset og skjer to ganger i året, mens en annen dansk saksbehandler forteller at oppfølgingen kan skje opptil flere ganger i uken. En norsk saksbehandler viser til at både bruker og arbeidsgiver følges opp. En svensk saksbehandler forteller at oppfølgingen formelt skjer en gang i året, men at det uformelt gjerne gis oppfølging oftere. En finsk saksbehandler forteller at det er oppfølging i jobb under ulike ordninger, for eksempel lønnstilskudd, men at det samtidig vanligvis er slik at tilbudet om oppfølging opphører når brukeren slutter å være jobbsøker.

Det føres til en viss grad resultatmålinger og statistikk med de statlige ordningene Atvinna med studningi, SIUS og Arbeid med bistand. Saksbehandlerne kjenner ikke til eksakte resultater for tilbudene, og de kjenner heller ikke til eventuell langtidseffekt av tilbudene. Flere av saksbehandlerne har imidlertid inntrykk av at brukere som får jobb gjennom Supported Employment-liknende tilbud lett kan falle ut av jobbene igjen.

En dansk saksbehandler sier: "Ja, de som ønsker det får jobb. Men de ryger også først ut". En norsk saksbehandler sier: "Andelen som kommer i jobb er veldig avhengig av den enkelte bruker, de som er dårlige ved innsøkning har man dårlige resultater med." En islandsk saksbehandler sier: "De fleste får vanlig eller tilrettelagt arbeid i ordinære virksomheter." En svensk saksbehandler sier at brukerne får en vanlig jobb - og iblant også vanlig lønn. En finsk saksbehandler sier: "Det virker som om det dreier seg mye om å få prøve seg ute i arbeidslivet uten lønn."

Utfordringer for økt arbeidsdeltakelse

De nordiske saksbehandlerne i utvalget som har erfaring fra samarbeid med Supported Employment-liknende tilbud mener at det fortsatt er store mangler i det offentlige tilbud og i arbeidsmarkedet for at flere mennesker med nedsatt arbeidsevne skal få en ordinær jobb. Oppsummert peker de på at det som mangler er følgende:

- Danmark: Interesserte arbeidsgivere, et tydeligere individuelt fokus, mer satsing på Supported Employment.
- Finland: Flere Job Coacher som jobber etter Supported Employment.
- Island: Tydelige kvalitetskrav i Supported Employment, flere Job Coacher og Job Coach-utdanning, bedre organisering av Supported Employment, mer informasjon om Supported Employment til allmennheten, større vilje og kunnskap om Supported Employment blant politikerne,
- Norge: Flere deltidsstillinger i arbeidslivet, bedre jobbmuligheter i offentlig sektor, bedre oppfølging og tilrettelegging på arbeidsplasser av Job Coach, flere tilbud med fokus på språkopplæring og arbeidspraksis, arbeidsgivere som er villige til å satse.
- Sverige: Flere ressurser og bedre samordning av ressursene.

4 utfordringer og tiltak for Supported Employment i Norden

Nasjonal og nordisk forankring

Supported Employment er en inkluderingsprosess. Den grunnleggende erkjennelsen i Supported Employment er at læring og kunnskapsutvikling er et relasjonelt fenomen, som best foregår i normal samhandling med andre på en arbeidsplass, ikke på forberedende kurs eller skjermete arenaer. Inkluderingsprosessen i Supported Employment blir koordinert av en Job Coach som har til oppgave å hjelpe mennesker med nedsatt arbeidsevne/bistandsbehov til å få og beholde en lønnet jobb på det ordinære arbeidsmarkedet. I denne prosessen medvirker arbeidssøkeren aktivt i å identifisere egne ferdigheter og jobbønsker for å finne en passende jobb. Job Coach sørger for at arbeidssøkeren får en vellykket inkludering på arbeidsplassen, gir støtte i jobben som også omfatter oppfølging av brukerens arbeidsgiver og kolleger.

Prosjektet "Supported Employment i Norden" har vist at både terminologi og praksis i Supported Employment-liknende tilbud er ulik og har ulike betydninger i og innen de nordiske land. Man mangler en felles profesjonell standard, og internasjonale kvalitetskriterier⁹¹ for vellykket inkludering av mennesker med nedsatt arbeidsevne i ordinært arbeidsliv blir i liten grad lagt til grunn for praksis i eksisterende tilbud.

Konklusjonen er at Supported Employment ikke framstår som en systematisk tilnærming eller modell for inkludering av mennesker med nedsatt arbeidsevne i Norden.

Det å utvikle en felles nordisk faglig forståelse og en kvalitetsbasert praksis i Supported Employment handler om implementering, dvs å legge til rette for Supported Employment gjennom både nasjonal og nordisk policy for inkludering i ordinært arbeidsliv for mennesker med nedsatt arbeidsevne.

- Det må legges til rette for internasjonal evidensbasert Supported Employment innen arbeidsmarkeds- og inkluderingspolitikken i hvert enkelt land og på nordisk nivå, gjennom nordiske organer som Nordisk ministerråd og Nordisk velferdssenter.
- De nordiske avdelingene av European Union of Supported Employment (EUSE) må i langt større grad markedsføre en profesjonell praksis som er i tråd med internasjonal evidensbasert Supported Employment.

Byråkrati og forvaltning

I alle nordiske land tillater lovverket at samtlige trinn i Supported Employment-prosessen kan gjennomføres, fra innledende kontakt og planlegging via det å finne (eventuelt utvikle) en passende jobb, og å gi oppfølging, tilrettelegging og trening i jobben.

I praksis er det likevel sånn at Supported Employment-prosessen ofte blir splittet opp mellom ulike instansers ansvarsområder, ulike byråkratiske prosedyrer og formaliteter skaper problemer for både

⁹¹ Se for eksempel Substance Abuse and Mental Health Services Administration. Supported Employment: The Evidence: <http://store.samhsa.gov/shin/content//SMA08-4365/SMA08-4365-05-TheEvidence-SE.pdf> og Ohio Supported Employment Coordinating Center of Excellence: <http://www.ohiosecco.case.edu/library/media/seoverview.pdf>

arbeidssøkere, Job Coacher og arbeidsgivere, og ulike forvaltningsenheter er i utakt med hverandre. For eksempel har helse-/sosialpolitisk og arbeidsmarkedspolitisk innsats ikke den samme innretningen og mål, noe som lett bidrar til at aktører som skal iverksette politikken på disse feltene samarbeider dårlig. Et annet eksempel er at mulighetene for å kunne kombinere lønnsinntekt med pensjon er forskjellige i de nordiske landene.

Selv om "inkluderende arbeidsliv" og "et rummelig arbeidsmarked" er felles nordiske overordnede politiske mål, er strategier, operasjonaliserte delmål og praksis forskjellig, ikke bare mellom land i Norden, men også innen et land. Mennesker med nedsatt arbeidsevne blir sett som personer med behov for sosiale tjenester og rehabiliteringstjenester, men de blir ikke nødvendigvis sett som personer som er en del av den potensielle arbeidsstyrken og som har behov for arbeidsmarkedstjenester. Ofte må ulike faser i et Supported Employment-forløp bevilges hver for seg fordi de er hjemlet i ulike lovforskrifter og blir fordelt over flere etapper, noe som gjør det vanskelig å få på plass et sammenhengende og målrettet inkluderingsforløp. Ventelister og gjennomstrømningskrav går ofte på bekostning av oppfølging på arbeidsplassen og langtidseffekten av tilbudet blir svak. Mange mister jobbene sine etter at oppfølgingen opphører. Også seleksjon av de sterkeste brukerne ("creaming") kan være en ikke-tilsiktet konsekvens av rammevilkår som legger press på gjennomstrømming.

Et mangfold av offentlige og private aktører er på banen for å levere tilbud til arbeidssøkere med bistandsbehov. De nordiske velferdssystemene er rause, men strukturen på arbeidsmarkedstilbud kan utgjøre et hinder for arbeidsintegrering. Finansieringsordninger for tilbud som skal hjelpe mennesker med nedsatt arbeidsevne til en ordinær jobb kan ha den paradoksale effekten at det kan være mer lønnsomt for en tiltaksarrangør (service provider) å tilby skjermet arbeidstrening/aktivitet enn å tilby kvalitetsbasert Supported Employment i samarbeid med ordinære arbeidsgivere. Enkelte brukere av tilbud har problemer med å komme seg ut av skjermet/beskyttet virksomhet/daglig verksamhet.

- Det er viktig å legge til rette for *kontinuitet* i Supported Employment-prosessen slik at samme Job Coach følger opp en arbeidssøker gjennom hele inkluderingsprosessen, også etter inngått arbeidskontrakt.
- Det er behov for fleksibilitet som gir raskere bruk av midler der det er nødvendig for å oppnå best mulig arbeidsplass-basert resultat.
- Det må etableres incentiver som sikrer videreutvikling og styrket innsats i Supported Employment-tilbud. Det bør ikke være mer lønnsomt for tjenesteleverandører å ha brukere i avklaring, trening eller kurs i skjermet virksomhet enn på ordinære arbeidsplasser.

Inngangskriterier

Inngangsvilkårene for å delta i tilbud av typen Supported Employment i de nordiske land er både forskjellige og til dels lite hensiktsmessige. Ofte blir vedkommendes arbeidsevne og bistandsbehov vektlagt, samt hvilken forsørgelse/rettigheter vedkommende har, mens for eksempel den enkeltes motivasjon for å få seg en jobb ser ut til å spille en langt mindre rolle.

Supported Employment tilbys ofte de brukere med mest nedsatt arbeidsevne, men da gjerne mer som et velferdstilbud enn som et arbeidsmarkedstilbud. Andre ganger kan Job Coach-oppfølging først tilbys når man ansettes på en ordinær arbeidsplass. Oppfølging er ikke en rettighet ut fra klart

definerte vilkår, men ut fra saksbehandleres vurderinger, og gjerne med byråkratisk tungvinte prosesser og med tolkninger av den enkeltes rettigheter som varierer fra kommune til kommune. Mens brukere med førtidspensjon i ett land ikke kan få tilbud om Supported Employment, er det i et annet land først og fremst de med førtidspensjon som får tilbud om Supported Employment

Tradisjonelt benyttes skjermet sektor nærmest automatisk for brukere med de største funksjonshindrene. Dette er imidlertid i ferd med å endre seg i de fleste nordiske landene. På Island planlegges det at Supported Employment-tilbud skal tilbys gjennom Arbeidsformidlingen, noe som vil gi alle den samme retten til å søke om bistand for å få jobb, uavhengig av funksjonshindring. I Sverige foregår det endringer i lovverket som vil øke mulighetene for at personer med rett til daglig verksamhet også kan få støtte for ansettelse i ordinært arbeid. I Norge er det innført en standardisert arbeidsevnevurdering for alle som ønsker å delta i arbeidsmarkedstilbud uten hensyn til hva slags ytelse/forsørgelse vedkommende måtte ha. I Danmark og Finland er det økt fokus på overgang fra skjermete tilbud til ordinært arbeidsliv. I alle nordiske land er det en økt erkjennelse av oppfølgings betydning ved bruk av lønnstilskudd.

Tilgang på støtte og tilbudstype er i stor grad basert på kategorier av diagnoser og arbeidsevne som fastsettes før en person har vært i kontakt med arbeidslivet. Dette bryter med Supported Employment-tilnærmingen, hvor bistandsbehov og arbeidsevne ses på som dynamiske størrelser, som varierer med ulike typer jobber og fysisk og psykososialt arbeidsmiljø (jobb match), og som kan vurderes først når den enkelte befinner seg på en konkret arbeidsplass og innenfor et bestemt arbeidsmiljø. Et system som baserer tilgang til ulike arbeidsrettede tilbud ut fra kategorier på arbeidsevne og diagnoser – etablert utenfor arbeidslivet - kan bidra til at individer blir utestengt fra Supported Employment.

- Man bør fjerne seleksjonskriterier (inngangsvilkår) til Supported Employment som er knyttet til diagnoser, arbeidsevne og pensjonsrettigheter
- Det trengs enklere systemer for finansiering av hele inkluderingsprosessen og større fleksibilitet for inntektssikring (kombinasjoner pensjon, lønnstilskudd, lønn)
- Det bør utredes hvorvidt pensjon til arbeidstaker kan utbetales via arbeidsgiver som del av personens samlede inntekt.
- Pengestrømmen som inngår i tilbudsstrukturen må kontrolleres bedre, med krav om kvalitetskriterier i tråd med internasjonal evidensbasert Supported Employment.

Tidsperspektiv og kontinuitet

Varigheten av Supported Employment varierer fra land til land. Mens noen brukere trenger kun kort tids oppfølging, har noen personer behov for oppfølging over svært lang tid. En streng og lite fleksibel tidsbegrensning kan ødelegge for arbeidsfastholdelse og kan gjøre arbeidsgiver mer skeptiske til å ansette personer gjennom Supported Employment. Ulike støtteordninger og metodiske opplegg for "natural support" kan ivareta bistandsbehovet over tid og gi arbeidsgivere større trygghet, selv om Job Coach trekker seg ut. Det er imidlertid Job Coach som er inkluderings-eksperten, og forutsetningen for naturlig bistand er at Job Coach har kompetanse til å lære andre aktører opp i hva slags bistand som er nødvendig. Det er svært få offentlige virkemidler som sikrer Job Coach-støtte til arbeidsgivere, men den norske forsøksordningen med Arbeidsgiverlos og Tilretteleggingsgarantien er interessant i denne sammenheng.

Noen steder må søkere vente på å komme i gang med Supported Employment, noe som kan ha negativ virkning på helse og motivasjon.

- Supported Employment bør bygges ut og være et alment tilgjengelig tilbud for *alle* arbeidssøkere som har behov og motivasjon for en slik tjeneste, uavhengig av arbeidsevne og funksjonsnedsettelse.
- Oppfølging av arbeidstaker bør være en del av arbeidskontrakten.
- Brukeren skal fortrinnsvis ha én Job Coach i hele perioden fram til ekstern støtte avsluttes.
- Det må sikres at Supported Employment-prosessen omfatter støtte til arbeidsplass og arbeidsgiver.
- Man bør vurdere ordninger med fleksibel tidsbegrensning i Supported Employment-tilbud, slik at man sikrer tilbudet til de som trenger langvarig støtte.

Kompetanse, faglighet og kvalitet

Det er en forutsetning for vellykket inkludering gjennom Supported Employment at Job Coach har tilegnet seg den nødvendige "inkluderingskompetansen". Prosjektet har avdekket at Job Coach i Supported Employment-liknende tilbud i Norden ofte har en sosial- og helsereelatert bakgrunn som gjør dem til eksperter å jobbe med klienter, men at de i stor grad ikke er trent til å samarbeide med arbeidsgivere, å følge opp klienter på ordinære arbeidsplasser, til å finne og utvikle jobber og til å finne fram til god jobbmatch for klientene. Videre har prosjektet avdekket at Job Coach i Norden ofte er ansatt i organisasjoner som ikke har noen spesiell interesse i Supported Employment, fordi det ikke er inkluderingsprosessen organisasjonene blir betalt for. Prosjektet har også vist at det først og fremst er "samtalet" som framheves som den sentrale metoden av praktikere i nordisk Supported Employment, mens mange mangler kunnskap om arbeidslivet generelt og kompetanse til å utvikle nettverk med arbeidsgivere og å samarbeide effektivt med dem om jobbutvikling og jobbfastholdelse for arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne.

For å utvikle kvaliteten i den nordiske fagutviklingen innen Supported Employment må terminologien forbedres gjennom presiseringer og operasjonaliseringer. Begrepene må kunne formidle hvordan Supported Employment praktiseres. Praksisen må operasjonaliseres og beskrives ved hjelp av begrep som gjør det mulig å evaluere den ut fra standarder innen internasjonal evidensbasert Supported Employment.

Felles definisjoner av begrepene som brukes i de Nordiske landene, basert på felles forståelse av praksis og teoribakgrunn innen Supported Employment kan synliggjøre utfordringer i hvert land og stimulere fagdebatten og dermed bidra til å utvikle en bedre praksis. Denne felles forståelsen kan best formidles til både bestillere og utøvere av Supported Employment-tjenester ved at det etableres hensiktsmessige utdanningstilbud innen Supported Employment, med mulighet til å utvikle fagfeltet gjennom forskning og utvikling i dialog med internasjonale fagmiljøer, som har spesialisert seg på feltet.

Når hovedinntektskilden er skjermet virksomhet, har tiltaksarrangører (service providers) få incentiver til å gå i bresjen for å videreutvikle innsats og metodikk i Supported Employment. Det bør likevel være mulig å stille krav til kompetanse og kvalitet i tråd med Supported Employment fra bestillernes side. Spørsmålet er hvor denne kompetansen skal hentes fra. Med unntak av høgskoletilbud i Norge, opplæring innen SIUS-ordningen i Sverige og kurset TRADES Diploma i

Finland, mangler det et spesifikt utdannings- og opplæringsprogram innen Supported Employment. Det finnes ingen formell eller kompetansegivende utdanning som kan høyne fagligheten og fagbevisstheten i tråd med evidensbaserte kvalitetsstandarder som er utviklet innen internasjonal Supported Employment. Utdanningen må gi kunnskap innen karriereveiledning, jobbutvikling, oppfølgingsmetodikk, tilrettelegging og trening på arbeidsplass, arbeidsmarkedskunnskap, nettverksbygging, samarbeid med arbeidsgivere og markedsføring.

Til tross for at Supported Employment har stått på dagsorden i Norden siden begynnelsen av 1990-tallet, er perspektiv og metoder fortsatt dårlig kjent både blant tjenesteleverandører, bestillere av tjenester (NAV, Jobcenter, arbeidsförmedling) og blant arbeidsgivere. Etablering av fagmiljøer innen nasjonale høyere utdanningsinstitusjoner vil kunne bidra til at Supported Employment får en større utbredelse, bli bedre kjent og dermed også mer tilgjengelig for arbeidssøkere/-takere og arbeidsgivere som kan dra nytte av tilbudet.

Det er behov for en formalisering av Supported Employment i Norden. For å få en felles nordisk forståelse for hva Supported Employment er, trenger man et felles språk. Terminologien må forbedres. De engelske begrepene bør erstattes med nordiske benevnelser som tydelig formidler hva Supported Employment er.

- Prinsipper og metodikk i Supported Employment må synliggjøres og forskjellen mellom Supported Employment andre arbeidsmarkeds- og velferdstilbud må tydeliggjøres.
- De nordiske avdelingene av European Union of Supported Employment (EUSE) må være pådrivere for en utvikling fra Supported Employment-liknende tilbud til evidensbasert Supported Employment. Annen praksis enn evidensbasert Supported Employment kan være både riktig og hensiktsmessig, men bør ikke omtales som Supported Employment.

Prosjektet har tydeliggjort at det er behov for kvalitetssikring, standardisering/sertifisering innen Supported Employment.

- De som bestiller Supported Employment-tjenester må være kvalitetsvoktere, det vil si å ha bestillerkompetanse innen Supported Employment. Kvalitetskravene bør være forankret i internasjonale standarder innen evidensbasert Supported Employment, som Supported Employment Fidelity Scale⁹², EUSEs 5-Stage Process⁹³ og EUSEs Supported Employment Toolkit⁹⁴.
- Det trengs en Job Coach-utdanning som er i tråd med kvalitetsstandarder og etablert kunnskap innen evidensbasert Supported Employment/Supported Employment Fidelity Scale. Det bør finnes tilbud om kompetanseheving på praktisk kursnivå og innen høyere utdanning.
- Bruk av EUSEs 5-Stage Process og Supported Employment Toolkit må aktivt implementeres.

⁹² Tidligere kjent som "IPS Model Fidelity Scale": <http://www.dartmouth.edu/~ips/page19/page21/files/se-fidelity-scale002c-2008.pdf>

⁹³ En 5-trinns prosess har blitt identifisert og anerkjent av EUSE som en europeisk modell for god praksis og en som kan brukes som et rammeverk innen Supported Employment: <http://www.euse.org/process>

⁹⁴ EUSEs Supported Employment Toolkit består av en rekke Position Papers og How to Guides og er blitt utformet for å øke kunnskap og ferdigheter blant fagfolk som er ansvarlige for levering av Supported Employment-tilbud: <http://www.euse.org/supported-employment-toolkit-2>

- Det trengs en bedre markedsføring av prinsipper og metodikk innen evidensbasert Supported Employment.
- Karriereveiledning og arbeidslivskompetanse må vektlegges som kompetanse i Supported Employment-tilbud.

Mangel på pålitelig dokumentasjon av resultater og metode gjør kvalitetssikring og utvikling av faglighet vanskelig. I samtlige nordiske land finnes det prosjekter og tilbud som mer eller mindre anvender prinsipper innen Supported Employment, men det finnes lite forskning og uavhengige evalueringer som dokumenterer metoder og effekter. Dermed er det også vanskelig å sammenligne erfaringene fra disse tilbudene med internasjonale erfaringer. For å vise hvorvidt Supported Employment-tilbud fungerer etter hensikten er det viktig å ha god dokumentasjon å vise til. Det finnes lite pålitelig kunnskap om langtidseffekter og det er behov for bedre dokumentasjon på hva som virker og ikke virker innen Supported Employment-tilbud:

- Det bør til enhver tid finnes oversikt over hvor mange som er i jobb etter bestemte tidsrom.
- Kortsiktige og langsiktige resultat bør kunne dokumenteres.
- Økonomiske kostnader og gevinster bør kunne dokumenteres.
- Det bør gjennomføres systematiske forsøk med randomiserte kontrollgrupper og gjennomføres analyser over økonomiske langtidsvirkninger.

Litteratur

- Andersson (2010). Utvärdering Supported Employment (SE). Delrapport. Malmø: Malmö Högskola.
- Antonson (2003). Stödets betydelse. Supported employment – i kampen för arbete og att bryta utsatthet. Örebro: Örebro Universitet.
- Becker & Drake (1994). "Individual placement and support: A community mental health center approach to vocational rehabilitation." Community Mental Health Journal, 30, 193–206.
- Bengtsson, Clausen, Pedersen, Olsen (2004). Handicap og beskæftigelse. Et forhindringsløb. København: Socialforskningsinstituttet.
- Bengtsson & Mateu (2009). Beskyttet beskæftigelse. En kortlægning. København: SFI.
- Beyer, Borja, de Urries, Verdugo (2010). "A Comparative Study of the Situation of Supported Employment in Europe." Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities Volume 7, Issue 2, pages 130–136, June 2010
- Blystad & Spjelkavik (1996). Integrering av yrkeshemmede i arbeidslivet. Evaluering av Arbeid med Bistand. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Blystad & Spjelkavik (1997). A Norwegian Approach To Supported Employment. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Bond, Dietzen, McGrew, Miller (1995). "Accelerating entry into Supported Employment for persons with severe psychiatric disabilities." Rehabilitation Psychology, 40(2), 75-94.
- Bond, Drake, Mueser, Becker (1997). "An Update on Supported Employment for People With Severe Mental Illness". Psychiatric Services, March 1997 Vol 48 No 3, s 335-346.
- Bond, Becker, Drake, Rapp, Meisler, Lehman, Bell, Blyler (2001). "Implementing Supported Employment as an evidence-based practice." Psychiatric Services, 52, 313-322.
- Bond (2004). "Supported employment. Evidence for an evidence-based practice." Psychiatric Rehabilitation Journal, 27, 345-359.
- Bond, McHugo, Becker, Rapp, Whitley (2008). "Fidelity of Supported Employment: Lessons Learned from the National Evidence-Based Practice Project." Psychiatric Rehabilitation Journal 2008, Volume 31, No. 4, 300–305.
- Bond, Drake & Becker (2008). "An update on randomized controlled trials of evidence-based supported employment." Psychiatric Rehabilitation Journal, 31, 280-289, 2008.
- Burns, Catty, Becker, Drake, Fioritti, Knapp, Lauber, Rössler, Tomov, van Busschbach, White, Wiersma (2007). "The effectiveness of Supported Employment for people with severe mental illness: a randomised controlled trial." The Lancet Volume 370, Issue 9593, 29 September 2007-5 October 2007, Pages 1146-1152.

Burns, Catty, White, Becker, Koletsi, Fioritti, Rössler, Tomov, van Busschbach, Wiersma, Lauber (2008). "The Impact of Supported Employment and Working on Clinical and Social Functioning: Results of an International Study of Individual Placement and Support." Schizophrenia Bulletin Advance Access. Oxford University Press.

Børing (2002). Norsk og internasjonal forskning om yrkesrettet attføring. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Callahan (1994). Systematic Instruction for Supported Employment. Marc Gold & Associates, Gautier.

Campbell, Bond, et al. (2007). "Does type of provider organization affect fidelity to evidence-based supported employment?" Journal of Vocational Rehabilitation 27(1): 3-11.

Carlson & Rapp (2007). "Consumer Preference and Individualized Job Search." American Journal of Psychiatric Rehabilitation, 10(2), 123 – 130.

Cimera (2008). "The cost-trends of supported employment versus sheltered employment." Journal of Vocational Rehabilitation 28(1): 15-20.

Condon, Hammis, Griffin (2000). Supported Employment & Systematic Instruction, A Guide for Employment Consultants. The Rural Institute & Griffin-Hammis Associates, LLC

Corrigan & McCracken (2005). "Place first, then train: An alternative to the medical model of psychiatric rehabilitation." Social Work 50(1): 31-39.

Drake, Becker, Biesanz, Torrey, McHugo, Wyzik (1994). "Rehabilitative day treatment vs. supported employment: I. Vocational outcomes. Community & Mental Health Journal, Oct; 30(5):519-32.

Draiby, Puk & Pedersen (red) (2009). Fra beskyttet til støttet beskæftigelse – et arbeidsliv i utvikling. København: SUS.

Dreher, Bond, Becker (2010). "Creation of a measure to assess knowledge of the individual placement and support model." Psychiatric Rehabilitation Journal 33(3): 181-189.

ECON (2005). Arbeidsmarkedstiltak i motbakke. En kvalitativ undersøkelse av Arbeid med bistand. Oslo: ECON.

ECON (2004). Arbeid med bistand – hva skjer når bistanden opphører? Oslo: ECON.

Ellingsen (1996). "Sekvenser i syv faser fra systematisk instruksjon". I: Hernes, Stiles og Bollingmo (red.) (1996).

Gahnstrom-Strandqvist, Liukko, Tham (2003). "The meaning of the working cooperative for persons with long-term mental illness: A phenomenological study." American Journal of Occupational Therapy 57(3): 262-272.

Gold (1980). "Did I Say That?" Articles and Commentary on the Try Another Way System. Champaign, Ill: Research Press Company.

Gowdy, Carlson, et al. (2004). "Organizational factors differentiating high performing from low performing supported employment programs." Psychiatric Rehabilitation Journal 28(2): 150-156.

Gustafsson (2010). Hållbart arbete. Arbetsliv för personer med nedsatt arbetsförmåga. Örebro: Örebro universitet.

Härkäpää (2005). "Developing Supported Employment in Finland". 6th Conference of the European Union of Supported Employment, Barcelona 16. –17.6. 2005.

Härkäpää (2010). "Clubhouse model and Supported Employment—examples of community based (mental health) services." International Journal of Integrated Care.

Henriksen (2009). Veje til beskæftigelse. København: SFI.

Hernes, Stiles, Bollingmo (red) (1996). Veien til en vanlig jobb. Nytt perspektiv på attføring. Oslo: Ad Notam Gyldendal. (Svensk utgave: Vägen till arbete. Nytt perspektiv på rehabilitering. Stockholm: Johansson & Skyttmo Förlag.)

Hernes, Heum, Haavorsen (2010). Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds- Norge. Oslo: Gyldendal akademisk.

Hyde (1996). "Fifty Years of Failure: Employment Services for Disabled People in the UK." Work, Employment and Society, 10 (4), 683-700.

Jenaro, Mank, Bottomley, Doose, Tuckerman (2002). "Supported employment in the international context: An analysis of processes and outcomes." Journal of Vocational Rehabilitation 17(1): 5.

Joner (2007). "Nye koster i ny etat." Tidsskrift for Den norske legeforening 2007; 127:1957-8.

Larsson (2006). "Disability Management and Entrepreneurship: Results From a Nationwide Study in Sweden." International Journal of Disability Management Research. Volume 1 Number 1 2006 pp. 159-169.

Lyngsøe (2009). Fra udsat til ansat – et styringsperspektiv på mentorfunktionens stigende udbredelse i den aktive beskæftigelsesindsats. Kandidatspeciale, Københavns universitet.

Marshall, Rapp, Becker, Bond (2008). "Key Factors for Implementing Supported Employment." Psychiatric Services 59:886–892, 2008.

Møller & Sannes (2009). Evaluering av arbeidsmarkedstiltak i skjermede virksomheter. Bø:Telemarksforskning.

Nygren, Markström, Sandlund (2009). Rehabilitering till arbete för personer med psykiskt funktionshinder. Ettårsuppföljning av en verksamhet enligt Supported Employment-metodik i Umeå. Umeå: Socialpsykiatriskt Kunskapscentrum i Västerbotten, Umeå.

OECD (2003). Transforming Disability into Ability. Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People. Paris Cedex: OECD Publications Service.

Ólafsson (2005). Disability and Welfare in Iceland in an International Comparison. Reykjavik: Social Science Research Institute, University of Iceland.

Oldman, Thomson, et al. (2005). "A case report of the conversion of sheltered employment to evidence-based supported employment in Canada." Psychiatric Services 56(11): 1436-1440.

Olsen (2006). En helt vanlig jobb? En studie av utviklingshemmede i arbeidslivet. Bodø: Nordlandsforskning

Olsson & Vikström (2007). Meningsfull sysselsætning i två typer av dagliga verksamheter - en jämförelse mellan en brukarstyrd och en kommunalt driven daglig verksamhet för människor med psykiska funktionshinder. Institutionen för hälsa och samhälle, Högskolan Dalarna.

Peck & Kirkbride (2001). "Why businesses don't employ people with disabilities." Journal of Vocational Rehabilitation 16(2): 71-75.

Rambøll Management (2010). Modelprosjekt om beskyttet beskæftigelse. Delrapport 2.

Roberts & Pratt (2007). Putative evidence of employment readiness. Psychiatric Rehabilitation Journal, 30, 175-181.

Rogan & Murphy (1991). Supported employment and vocational rehabilitation: merger or misadventure? Journal of Rehabilitation, April-June, 1991.

Rogers, Anthony, et al. (2006). "The Choose-Get-Keep Model of Psychiatric Rehabilitation: A Synopsis of Recent Studies." Rehabilitation Psychology 51(3): 247-256. Rusch (1990): Supported employment: Models, methods, and issues. Sycamore, IL: Sycamore Publishing.

Saloviita (2000). Supported Employment as a Paradigm Shift and a Cause of Legitimation Crisis. Disability & Society, 15: 1, 87 — 98.

Saloviita & Pirttimaa (2007). Surveying Supported Employment in Finland: A Follow-up. Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities Vol 4 No 4 (229-234).

Salyers, Becker, Drake, Torrey, Wyzik (2004). "A ten-year follow-up of a supported employment program." Psychiatric Services 55(3): 302-308.

Salyers, McGuire, Bond, Hardin, Rollins, Harding, Haines (2008). "What makes the difference? Practitioner views of success and failure in two effective psychiatric rehabilitation approaches." Journal of Vocational Rehabilitation 28(2): 105-114.

Schafft, Helle, Seierstad (1999). Arbeidsmarkedsetatens tilbud til personer med psykiske lidelser. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Schafft (2009). Å få seg en job. Arbeidsrettet rehabilitering ved psykiske helseproblemer. Oslo: Kommuneforlaget.

Schafft & Spjelkavik (2001). "New Start for Ex-offenders in the Open Labour Market: A Cognitive Training Programme and Supported Employment". 5th European Union for Supported Conference, Edinburgh 28-30 March 2001.

Sjöberg (2007). Hindren till ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden: vuxna personer med en utvecklingsstörning. Örebro: Örebro universitet.

Spjelkavik, Frøyland, Skardhamar (2003). Yrkeshemmede i det ordinære arbeidslivet. Inkludering gjennom Arbeid med bistand. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Spjelkavik, Frøyland, Evans (2004). Supported Employment in Norway: a national mainstream programme. Oslo, Work Research Institute.

Spjelkavik & Evans (2007). Impressions of supported employment in Europe. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Spjelkavik (2008). Fokus på nye muligheter. Evaluering av et kurs ved Mølla Kompetansesenter. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Storey (2000). "Why employment in integrated settings for people with disabilities." *International Journal of Rehabilitation Research*. June 2000 - Volume 23 - Issue 11 pp: 61-144

Sørensen (2003). En evaluering av Spydspidsens indslusning af særlig udsatte unge på arbejdsmarkedet. Rapport 2003:2. København: Center for forskning og socialt arbejde.

Tan (2009). "Hybrid transitional-supported employment using social enterprise: a retrospective study." *Psychiatric Rehabilitation Journal* 33(1): 53-55.

Tse, S. and N. Porteous (2010). The Successes and Challenges of Integrating Mental Health and Employment Services, I: C. Lloyd (ed.) *Vocational Rehabilitation and Mental Health*. Blackwell Publishing Ltd.

Valdimarsson (2003). Atvinnumál fatladra: Málaflakkur í vanda (Disability and employment: A field in trouble). MPA thesis. Reykjavík: Faculty of Social Sciences, University of Iceland.

Wangen (red) (2010). *Døråpner til arbeidslivet*. Oslo: Universitetsforlaget.

Waterhouse, Kimberley, Jonas, Glover (2010). What Would It Take? Employer Perspectives on Employing People with a Disability. A National Vocational Education and Training Research and Evaluation Program Report, National Centre for Vocational Education Research (NCVER).

Wehman & Moon (1988). *Vocational rehabilitation and Supported Employment*. Baltimore: Paul Brookes.

Williams (1997). "Work Personality Profile: validation within the Supported Employment environment." *Journal of Rehabilitation* April-June.

Wilson (2003). "'Real Jobs', 'Learning Difficulties' and Supported Employment." *Disability & Society* 18(2): 99.

Vedlegg 1:

Summary from the researchers' meeting in Oslo 22.01.10

By Øystein Spjelkavik, Senior Researcher, Work Research Institute, Oslo, Norway¹

The concept of "Supported Employment"

There is a big difference between what is said in Supported Employment and what is done in Supported Employment. Are we talking about the same thing? The organisation and functioning of Supported Employment differ. There is little statistics on Supported Employment available that is suitable for comparison. The way Supported Employment is applied differs between countries as well as within countries, e.g. the SIUS-service of the Employment office and other Supported Employment-services in Sweden, and the service provider system of Arbeid med bistand and others in Norway. There are big geographical differences between Supported Employment-services in Iceland in terms of caseloads. In Finland, Supported Employment is often seen as any kind of service that aims to give disabled people work in the open labour market. In Denmark Supported Employment is found as projects, e.g. in sheltered workshops, and as a Job Coach Service provided by the Job centers.

An important question is: How can we know when Supported Employment works? It was said that there is great interest in Supported Employment from policy makers in Norway, Iceland, Finland and Sweden, but less in Denmark, probably due to the fact that wage subsidies without time limitations (fleksjobb) have been such a huge success.

The concept of "job"

It was agreed that the goal of Supported Employment must be a real job, whereas everything before the paid job as well as continued follow up is the process of Supported Employment. However, "a job" can be defined in different ways. As a minimum there must be a job contract between the employer and the employee. It was said that in Denmark it is understood as a job if the employees get paid in accordance with their working capacity. Work experience placement is not a job, even if the employee receives payment.

Is the goal of Supported Employment to increase the quality of life or is it to help people get a job? How do we know that a job increases the quality of life? Supported Employment focuses on work ability, and the "philosophy of Supported Employment" says that everybody can work. It was argued that everybody cannot enter the labour market, and we were warned that if we narrow the

¹ Participants were Steen Bengtsson, Johanna Gustafsson, Angelika Schafft, Bert Danermark, Kristin Elisabeth Floer, Kristiina Härkäpää, Kelvin Nielsen, Branko Hagen, Arni Már Björnsson and Øystein Spjelkavik. The summary is based on Spjelkavik's presentation and the discussion. See also Branco Hagen's comments (Appendix 2) and Kristiina Härkäpää's presentation (Appendix 3).

definition of employment too much, we will exclude quite a few people who get “sort of jobs” as a result of Supported Employment, people in “job-like” situations.

Reference was made to the fact that a lot of people are placed in the third sector, in “job-like” situations. In Germany we find third sector subsidized jobs, jobs that do not compete with ordinary paid jobs. In Sweden, the system is that if you have been on sick leave for more than 100 days you must accept a job in the third sector.

Job Coaches – competence, identity, professionalism, role

The concept of Job Coach is vague, and most of them appear to be autodidacts. Even in Finland, where many Job Coaches have participated in special education for the Job Coach-services, there is a lack of a clear-cut Job Coach competence. It is a weakness that the practice of Job Coaches is not in accordance with the principles of Evidence Based Supported Employment. When asked, the Job Coaches have no particular tools or methods to perform Supported Employment other than the slogan that “everything I do varies with the individual client”. Even if there are some Job Coach related courses in Finland, Sweden and Norway, most education in this field tends to be vocational rehabilitation in a broad sense, not specifically related to raising the practical competence to perform in accordance with Supported Employment principles or methods.

There is hardly any identity of Supported Employment in the Nordic countries, probably with the exception of Iceland and the SIUS-agents in Sweden. For the most part, Job Coaches seldom think about themselves as belonging to Supported Employment services. In Norway Supported Employment services are usually linked together with other vocational rehabilitation services and companies that provide sheltered work training and sheltered employment. One problematic aspect of organising Supported Employment is that these service providers often have to focus on their own production or on labour market measures that are more financially rewarding than Supported Employment.

Job coaches (and their national EUSE organisations) have not been particularly interested in improving methods within Supported Employment. They have been more preoccupied with national policy rules and regulations, and probably also limited by their own employers (service providers), than with developing Supported Employment. As it is, the national EUSE organisations seem to be weak organisations in the sense that they do not function as an important agency for developing Supported Employment. Supported Employment should be given more status and higher priority. The status of the Job Coach is too low in the Nordic countries, and it was said that there has been tendencies that the national organisation in Norway, FAB, has been more devoted to increasing the status of the Job Coaches than to developing Supported Employment.

Nordic Job Coaches are very client centered. One reason is that Job Coaches often have a social- or healthcare educational background and therefore have competence in supporting the clients. But that also means that Job Coaches in general do not have a specific business-life, work-life or work-environment related competence, and it follows that they therefore do not have a specific competence in supporting employers or to perform job adjustments. We therefore often see that Job Coaches are suited to helping clients to cope with everyday situations, but to a lesser degree to

help them get a job, stay in a job, or develop a job career. It was also argued that clients of Supported Employment typically need multi-support, and that job orientation often is postponed for the sake of solving other problems in a client's life. A Job Coach with a social- or health related education will find it easier to help solve matters that are not job related. Typically there are many actors involved when a client has problems, and it is not always clear who will take care of all the client's other relations (leisure, insurance, medical etc.). It is a problem if the Job Coach must concentrate on much more than finding a job. Somebody should have responsibility for "the whole picture" of the client, and the Job Coach should concentrate on the job aspects. It was argued that the Job Coach should insist that a case manager is present, but it was also said that even when there actually is a case manager, the Job Coach often finds it easier to find quick solutions themselves instead of waiting for others. It was argued that at least 80 % of Job Coach's time should be spent on job related matters, but we have seen that Job Coaches often spent the least of their time on employers/work places.

Possibilities for case management vary between our countries, but maybe more within countries. There is a case management system in Norway (Individual Plan)², but we have seen that this often does not function as intended. In Denmark everybody has got at least one case manager and some clients even have three: One for economic issues, one for work issues, and a third for everything else. One problem that was pointed out is that these case managers often push the problem between each other without anyone taking responsibility. It is also a problem that the case managers belong to different public offices. Many Job Coaches say that there are so many agencies that it would be easier to do everything themselves, otherwise they will have to spend too much time within the case management team. It was argued that the Job Coach has to support the system, to see the overall picture and take care that what is happening supports the work system.

Methods

The versions of Supported Employment depend on factors such as the target group, the referring agency and the funding situation. It seems that none of the Nordic countries tie funding specifically to job outcome, as in the Dutch system. It was said that in the Nordic system, it doesn't pay for the service to do the job as it is intended in Supported Employment. To do long term individual follow up does not pay, and in many cases it is more rewarding to keep the client.

There is little systematic knowledge of what a Job Coach really does, e.g. during a work experience placement, in the transition to a job contract, in job development or job carving, in the support of a career development or in supporting the employer.

In Denmark it is quite common that the employer insists on taking responsibility for the employee to such a degree that it is difficult for a Job Coach to provide support in job situations. In both Denmark and Finland it is argued that both the employer and the employee prefer financial benefits to human support services. Still it was argued that this might be because the Supported Employment service is

² "One service provider, often called a coordinator, will have the main responsibility for following up your plan. The coordinator's most important task is to ensure that the planning work progresses properly, that you receive the information you require and that you, in accordance with the principle of user participation, have a say in the planning work." http://www.helsedirektoratet.no/habilitering_rehabilitering/individuell_plan/

more client-centered than production or workplace centered. It was argued that the most important task of a Job Coach is to be “a risk reducer” for an employer, but that implies that the Job Coach qualifies to be proactive and innovative at the workplace and in contact with the employee.

It was argued that job match and job development/job carving are important features of Supported Employment that are not well described methodologically in the Nordic Supported Employment. The same goes for job adjustments, rearranging the job and advising the employee, colleagues and employer. NAV in Norway is now developing an “Employer’s Coach” (Arbeidsgiverlos)³ and a Facilitation Guaranty (Tilretteleggingsgaranti)⁴, which are a new and promising functions that may be valuable supplements to a Job Coach to support employers.

Job Coaches have difficulties with clients who have many problems; to such an extent that Job Coaches often cannot concentrate on finding or developing a job. It was also argued that there are cases when clients themselves are not sufficiently motivated for the job seeking process. Discussions were raised about the concept of “job readiness”. Individual motivation to get a job is obviously important, but how can you know about job readiness before a person has had the opportunity to try a placement?

What does support and follow up mean? It was argued that in Supported Employment, meeting with a client once a week may not be enough. In many cases clients of Supported Employment are too used to waiting; the client spends too much time passively at home and nothing happens. It was argued that clients need to get experience outside the service. That is one of the reasons why the concept of “rapid job placement” is so important. Little attention has been paid to this aspect in Nordic Supported Employment, instead opposite slogans have been created, such as “it takes time” and “we hurry slowly”. Job outcome depends very much on the client’s own motivation, if the person really wants to get a job or feels ready for a job. But that should not prevent a more methodical approach to the “rapid job placement” principle or to securing the active involvement of the client.

Context, regulatory framework

In the project we need to collect more information and documentation in each country so that we better understand the context of the versions of Supported Employment, the limitations and possibilities.

It is difficult to know what effects Supported Employment has on Nordic active labour market efforts or on the general employment rate for disabled people. The statistics are very poor.

The context and legislation for Supported Employment differs between the countries. What is the role of Supported Employment in the “landscape” of service providers or labour market measures? What are the possibilities for an active job development approach in the Nordic countries?

³ The function is designed especially to support employers that have employees with mental health problems: <http://www.nav.no/Helse/Arbeid+og+psykisk+helse/Tiltak+og+tilbud/187371.cms>

⁴ <http://www.nav.no/805375336.cms>

Supported Employment was applied to some specific target groups in the beginning. Now it is applied to a wide range of target groups. It is important to know whether we are talking about the same target groups.

The policies and attitudes of employers might be different in different countries, e.g. in Norway employers are mostly preoccupied with the clients' productive abilities, whereas in Denmark social responsibility has been on the employers' agenda. In Denmark employers are also much more used to time-unlimited wage subsidies.

In Denmark the job centers do not know about Supported Employment, but there are still possibilities for Job Coach Services to carry out the Supported Employment process. While Sweden, Iceland and Norway have a national Supported Employment program, in Finland Supported Employment is not part of the public system, but is arranged in projects and by private Vocational Rehabilitation providers, and are therefore dependent on who is funding.

Even if many in the political administration do not know about Supported Employment, everybody agreed that there is a growing awareness about the strengths of Supported Employment in the political system in the Nordic countries.

Case workers are important "gatekeepers" as the clients in most cases of Nordic Supported Employment have to go through them to enter the Supported Employment service. Therefore it is important to get their points of view about Supported Employment, how they see the Supported Employment services, the strengths and pitfalls, and what experiences they have.

Vedlegg 2:

Branko Hagen: Nordic Supported Employment from a Dutch Perspective

By Branko Hagen, Project Manager, Vilans, Nederland.

Introduction

On 22nd January a meeting on the Nordic Supported Employment-project took place in Oslo, Norway. I was invited as an expert on Supported Employment to join this meeting. Researchers within the project and 'outsiders' discussed the information presented by Øystein Spjelkavik. I was asked to reflect on the Nordic Supported Employment project from a Dutch perspective.

The Nordic Supported Employment-project, a good initiative

In my opinion we are not improving the Supported Employment-services enough and the results of Supported Employment (participation of people with disabilities) should be much better. Comparing can be an effective method to improve the quality of working and the results of those services.

In the Nordic project countries compare their Supported Employment-practices. Looking at the sheets presented at the meeting, I can see some differences in the state of the art of Supported Employment in the co-operating countries. But what is behind those differences? And have these differences any impact on the outcomes of Supported Employment? Maybe I'm too curious: Which country sticks most to the principles of Supported Employment? Do they have better results? Are there any other factors contributing to a better result? Although answering these questions was not the ambition of the project, they are intriguing.

In the Netherlands we do not compare enough in order to learn. Job coaches, especially their organisations, prefer to keep their way of working in the 'black box'. Some of the Job Coaches participate in inter-collegial sessions together with Job Coaches from other companies. But on the level of organisations the exchange of practice based knowledge, is poor. As an exception, I participate as a chair in a small group of five Job Coach organisations. The trade organisation is mainly focused on the financial interests of the re-integration sector. This is one of the major disadvantages of the liberalisation of services like job coaching (we count over 300 suppliers of Supported Employment-providers).

The Dutch organisation responsible for financing most of the Supported Employment services, UWV, benchmarks the providers (especially on how many have been placed on the labour market), but this information is not used as input for a national debate on quality or results. Vilans offers an improvement program based on the quality-model EUSE. Six Job Coach organisations participate in this program.

What has an impact on the actual Supported Employment-practice?

We discussed what factors that may have an impact on the practice in Supported Employment. We agreed that there are a number of factors why Supported Employment services don't bring the results that we hope for. The list of these factors seems to be universal, although the impact of these factors might be differing between countries.

- Professionals don't work according to what the Evidence Based Supported Employment prescribes. The biggest concern is that they are putting less effort on finding jobs and on keeping their clients in jobs. Is it lack of competence or guts to secure placements for clients faster on the labour market? Job coaches often tell me that they cannot place their clients yet due to lack of job readiness. Is this an excuse? This is not different in the Netherlands. Because most Supported Employment organisations are not related to sheltered work companies, conflicting interests are excluded. Most Job Coaches in the Netherlands have had at least a Supported Employment training program on and are therefore aware of the method referred to as "place – train".
- Job coaches are not well informed on the evidence based ingredients of Supported Employment, so they don't always act according to them. In the Netherlands Job Coaches are more concerned about knowledge on various sorts of handicaps and legislation.
- The professionalism of the Job Coaches is sometimes questioned. This doesn't apply to all Job Coaches but to the average Job Coach. Øystein made several remarks on the quality of the Job Coach in his presentation, and pointed out that good quality Job Coach support is highly valued by employers. Also research in the Netherlands shows that in general the contribution of Job Coaches is highly appreciated by both employers and employees. But we see a lot of failures too. We see for instance that the jobmatch is not always sufficient or we see that Job Coaches do not have enough knowledge on the handicap of the client. This is the reason that a professional association of Job Coaches has been founded in the Netherlands. The profession is defined, a minimum level of education is prescribed and the aim is to certify the Job Coach in the near future. Is this perhaps an interesting perspective for the Nordic countries?
- Job coaches don't stick to their mission, which is to find work for their clients and to make sure that they keep the job. The reason is often that they pay too much attention to the other problems of their client instead of initiating others to take their role. In the Netherlands a Job Coach has not much time and budget to spent time on social-economical problems. In our point of view a good Job Coach intervenes when other problems appear. If necessary the Job Coach finds the right support because this is too complicated for most clients, but then retrieves.
- Nowadays we have to deal with economical factors. Nevertheless, in the Netherlands data and experiences show that the target group survives reasonably well on the labour market. I wonder how this is in Norway (low employment rate) and Sweden (rather high employment rate).

- Legislation, policy and incentives. I don't have a good picture of all the Nordic countries on this subject, but I have the impression that the Netherlands provides much more incentives to Job Coach organisations to place clients in the labour market. Placements on the labour market (a placement contract of a minimum period of six months) is a condition to get the coaching hours paid. I cannot argue that our incentives lead to better results. Besides, some critics say that Job Coach organisations with this system can have an incentive to provide placements instead of permanent job contracts.

There is a debate going on in the Netherlands: how much does Supported Employment cost, especially the training on the job. Furthermore, in the new contracts, Supported Employment organisations will have to keep their clients on the labour market for a longer period of time. Unfortunately, quality in terms of Evidence Based Supported Employment is not discussed.

I am interested in getting to know how Norway is able to finish job coaching after three years. In the Netherlands this depends on the need of ongoing support.

Definition Supported Employment

The definition and the 'what is Supported Employment criteria' of the project is suitable. One remark: I miss the aspect of career development.

About the challenges

In the Netherlands, finding work is not only the concern of the Supported Employment organisations at the moment. The Dutch NAV is offering extra services to employers who want to hire people with severe disabilities. The Dutch government is starting an experiment to stimulate employers to assess their organisation in order to create new jobs in the company, based on the idea of job carving. This assessment is without charge.

About the improvements according to Job Coaches.

It is interesting that the challenges don't fit with the improvements. I'm not sure what Job Coaches in the Netherlands would say about these matters.

The observations

These observations are not different from mine about the situation in the Netherlands. But I would say: Be more employer-centered since they have the jobs. In my opinion a good Job Coach advises and guides an employer intensively in order to build a support system for a longer period of time.

Nordic Supported Employment today

The third point made suggests that Evidence-based Supported Employment actually leads to better results and the financiers are too stupid to take these success factors as conditions for payment. This is very interesting, why don't they put their money on the right place? Like Kristiina Härkäpää argued: In the field of research on reintegration programs, Supported Employment is unique. I also blame the Job Coach organisations for giving so little attention to the Evidence-based Supported Employment . It should be in their interest, or not?

Vedlegg 3:

Kristiina Härkäpää: Critical Components of Supported Employment - What makes it work?

By Kristiina Härkäpää, Professor (Rehabilitation Science), University of Lapland, Finland.

Opening the "black box"

- one of the most important questions in vocational rehabilitation, employment and social services is why does the service reach or not reach its ultimate goals?
- do we know what is inside the "black box"?
- do we (as practitioners) know what we are doing?
- do we know what is effective in what we are doing?
- if we know what we are doing, do/can we do it in a way that ensures that a good result can be reached?

Implementation and Evidence-Based Practice

- evaluation research indicates that poor outcome results may be the consequence of failures in implementing the service model (quite common reason)
- within vocational rehabilitation services, however, well-defined and tested service models are rare
- one exception is supported employment
- is SE an evidence-based practice (EBP)?
- EBP: practice based on evidence from rigorous research and practical experience (practitioners & clients)

Critical Components, Fidelity & Quality Outcome

- research and practical evidence can be used to build program/service models and define their critical components
- critical components: those elements/practices of the service that have been shown to ensure quality outcomes
- fidelity: how accurately the program/service model has been implemented, conformity with prescribed elements or critical components (fidelity scale measures the degree of fidelity)
- SE quality outcome: paid job in the open labour market with normal work contract; corresponds with the choices and preferences of the client

Fidelity Scales and Quality Standards for SE

- Fidelity scale for the Individual Placement and Support (IPS) model, Gary Bond et al. 1997, 2001, 2008
- Service standard for SE, Finnish Network of Supported Employment (FINSE), 2000
- QUIP - Quality in Practice: Stakeholders' View of SE Initiatives, 2003
- Quality standards framework for SE providers, EUSE, 2005

IPS Fidelity Scale

Bond et al., Rehab Couns Bull 1997, 40, 4; J Mental Health 2001, 10, 4, 383-393

- Staffing, e.g.
 - caseload size
 - vocational services staff
- Organization, e.g.
 - vocational unit
 - zero exclusion criteria
- Services, e.g.
 - ongoing, work-based vocational assessment
 - rapid search for competitive job
 - individualized job search
 - diversity of jobs developed
 - follow-along supports

Service Standard (based on ISO-2000) – FINSE, 2000

- Staff (5 quality criteria), e.g.
 - number of job coaches
 - training of job coaches
 - caseload size
- Organisation (7 qc), e.g.
 - inclusion criteria
 - follow-up of results
 - service contract
- Planning of SE (8 qc), e.g.
 - timeline for job search
 - written plan including division of duties
- Preparation for employment (7 qc), e.g.
 - support plan
 - joint feedback meeting between client, job coach and employer
- Employment (7 qc), e.g.
 - written work contract
 - agreement on support
 - employee satisfaction

Quality in Practice – QUIP, 2003

- Outcomes of SE, e.g.
 - paid job in the open labour market
 - job matches preferences, skills and abilities
- SE Process, e.g.
 - vocational profiling
 - job search, support and cooperation at the workplace
- SE Structure, e.g.
 - job coaches' qualifications
 - networking

A Quality Standards Framework for SE Providers, EUSE, 2005

- Organisation, e.g.
 - stakeholder involvement in planning and decision-making
 - service delivered by a range of professional and competent staff
 - Process – stages
 - engagement
 - vocational profile
 - job development
 - employer engagement
 - on/off job support
 - person-centred approach
- Outcomes, e.g.
 - paid job in the ordinary labour market

Evidence for an Evidence-Based Practice

Bond, Psych Rehab J 2004, 27, 4, 345-359 (cf. also Bond et al. 2008)

- Key principles (critical components) of IPS/SE and quality outcome:
- services focus on competitive employment +++
- eligibility based on consumer choice +++
- rapid job search +++
- integration with (mental) health service ++
- attention to consumer preferences +
- time-unlimited and individualized support (+)
- benefits counseling (+)

Several studies prove the IPS model is successful

Focus on competitive employment, eligibility

- sheltered or semi-sheltered work etc. seem to serve as barriers to employment in the open labour market (Drake et al. 1994, 1996, Bailey et al. 1998, Becker et al. 2001)
- case management without clear vocational focus does not lead to employment (Bond et al. 2001, Mueser et al. 2004)
- IPS vs. DPA (diversified placement approach, requires job readiness) (Bond et al. 2007):
- open labour market jobs: 75 % (IPS) vs. 34 % (DPA)
- other forms of jobs: 80 % vs 75 %

Rapid job search and consumer preferences

- rapid job search vs. prevocational training (Bond et al. 1995)
- open labour market jobs (4-year follow-up) 60 % vs. 6 %
- job tenure dependent on how well the job corresponds with the customer's vocational choices (Becker et al. 1998, Mueser et al. 2004)

Effectiveness of SE for people with SMI – Burns et al. 2007, Lancet 370,1146-1152

- 312 clients randomly assigned in six European centers in UK, Germany, Italy, Switzerland, the Netherlands and Bulgaria to receive IPS (n=156) or vocational services (n=156)
- month follow-up
- 18- outcome criteria and results:

	IPS	VS
competitive employment	55 %	28 %
job tenure	130 days	30 days
readmission rate	20 %	31 %
service drop-outs	13 %	45 %

Burns et al. 2007, Lancet 370,1146-1152

- differences between countries: IPS results better in UK, Italy, Switzerland and Bulgaria, NOT in Germany and the Netherlands
- due to differences in local unemployment rates
- predictors for getting a job: rise in GDP, number of long-term unemployed, benefit trap

What have we seen in the Nordic SE-project so far?

- SE is performed by job coaches that have varied professional backgrounds (mostly social and health services) that make them experts in working with their clients.
- In general, job coaches have not been trained to work with employers/work places, find jobs/job development and job match.
- Job coaches often work in organisations that have no particular interest in EBSE because that is not what is paid for by the funders that send clients to SE
- The conclusion already made is that SE is NOT a systematically unified approach or service model in the Nordic countries.

How to develop SE in the Nordic countries into Evidence Based Supported Employment (EBSE)?

- Consensus on critical components of EBSE
- Improved opportunities for training and higher level of competence on critical components of EBSE among job coaches
- More practical guidelines how to carry out EBSE – general standards not enough
- Improved knowledge of EBSE among different stakeholders and stronger incentives to perform EBSE
- Improved funding that actually pays and demands EBSE
- Improved policy and policy guidelines on EBSE



Arbeidsforskningsinstituttet

AFI er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt. Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konflikthåndtering og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Publikasjoner kan lastes ned fra AFIs hjemmeside eller bestilles direkte fra instituttet.

Abonnement på nyheter kan bestilles via hjemmesiden: www.afi.no

Pt 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO
Besøksadresse:
Stensberggt. 25

Telefon: 23 36 92 00
Fax: 22 56 89 18
E-post: afi@afi-wri.no
www.afi.no

