



Extra kraft

En presentation av SIUS
– särskild stödperson
för introduktions-
och uppföljningsstöd

 **ARBETSFÖRMEDLINGEN**
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE

Ibland behövs det stöd för att rätt person och rätt arbetsgivare ska hitta varandra och komma igång med en anställning på bästa sätt. Därför erbjuder Arbetsförmedlingen arbetsgivare och arbetssökande en särskild stödperson för introduktions- och uppföljningsstöd, SIUS.

Erbjudandet innebär att en arbetsförmedlare med kompetens inom introduktionsmetodik hjälper personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga att hitta ett jobb. Jobbet anpassas efter den arbetssökande och han eller hon får ett skräddarsytt stöd på arbetsplatsen.

Sedan Arbetsförmedlingen började med SIUS har vi bidragit till att arbetsgivare i hela Sverige kunnat ta vara på kraften hos kompetenta medarbetare, och till att tiotusentals personer fått anställning.

Vill du som arbetsgivare veta mer om hur du tillsammans med Arbetsförmedlingen kan bidra till att öka mångfalden på din arbetsplats? Eller är du en arbetssökande som vill ta steget till ett arbete? Här kan du läsa mer om hur SIUS fungerar, varför det är så framgångsrikt och vad vi kan göra för dig.



Konsultchefen Patrik Olsson på it-konsultbolaget HiQ gick på personlighet och kompetens när han rekryterade Oskar Palmgren som är blind.

Det finns egentligen inga hinder

Alla kan göra nytta på arbetsmarknaden. Det är tanken bakom SIUS, som bygger på världens mest spridda metod för att personer med funktionsnedsättning ska komma ut i arbetslivet. Genom att skapa goda förutsättningar för både den arbetssökande och arbetsgivaren ser Arbetsförmedlingen till att anställningen fungerar.

Mångfald berikar

Arbetsgivare som ser kraften hos personer med funktionsnedsättning har mycket att vinna. Studier visar att mångfald berikar och ökar både kreativitet och innovationskraft hos företag. När man anställer en person med en funktionsnedsättning gör man inte bara en insats för sitt företag utan också för personen man anställer och samhället i stort.

HiQ

Konsultchefen Patrik Olsson på it-konsultbolaget HiQ gick på personlighet och kompetens när han rekryterade Oskar Palmgren som är blind. Med stöd från Arbetsförmedlingen behövde funktionsnedsättningen inte vara något hinder.

– Vi rekryterar inte en blind person, vi har kunnat rekrytera en kollega som har den kompetens vi behöver och mycket mer än så, säger han.

Patrik Olsson menar att rekrytering av personer med funktionsnedsättning eller till exempel annan etnisk bakgrund är en del av det moderna företagsklimatet.

– Det ger mångfald och berikar arbetsmiljön och vi behöver ju även de här personernas kompetens. Och detta bevisar ju att många fler med funktionsnedsättningar med rätt kompetens borde kunna få jobb, säger han.



Företaget PA Support

PA Support har på några år byggt upp en stor kundstock och har skapat ett rykte om sig att vara effektiva, lojala och leveranssäkra.

– Det är roligt att våra tjänster blivit så uppskattade. Särskilt som samtliga anställda har nedsatt arbetsförmåga, säger grundaren och vd:n Henrik Svensson.

Henrik Svensson utvecklar sina tankar om att vända svaghet till styrka:

– Någon i personalen kanske har svårt att gå men är extremt noggrann när det gäller sorteringsarbete som är ett viktigt uppdrag för oss. En annan kanske har en diagnos som kan innebära en del svårigheter men som också inbegriper analytisk förmåga eller uthållighet när det gäller rutinmässiga arbetsuppgifter. Det är värdefulla egenskaper vid det kontrollarbete och de tester vi utför. Det finns många exempel på att personer med funktionsnedsättning gör ett utmärkt jobb. En människa är ju inte sin inlärnings-svårighet, sin asperger eller sin psykiska diagnos. Ingen är heller sin synnedsättning, adhd eller depression. I arbetslivet är man sin kompetens, drivkraft och möjlighet.



Ida och företaget Polfärskt

Ida Falk var 35 år när hon fick sin adhd-diagnos. När den kom förstod äntligen Ida varför hon som högpresterande person haft svårt för vissa saker genom livet, exempelvis förändringar.

– I arbetslivet förväntas man vara flexibel, men jag gillar inte förändringar. Eftersom jag inte känt till min diagnos har jag känt mig dålig och haft dålig självkänsla, berättar Ida. För Ida blev stödet SIUS i kombination med psykolog.

– Jag kände att de verkligen lyssnade på mig. De tog reda på hur jag fungerar för att se vilka jobb jag passar för och för min del är det ett jobb som ser likadant ut varje dag. Adam Anehamn är vd på Polfärskt och jättenöjd både med rekryteringen och stödet från Arbetsförmedlingen.

– Jag fick ett otroligt bra stöd från Arbetsförmedlingen med täta avstämningar. Både med dem och Ida vilket hjälpte mig att förstå hur Ida fungerar och hur vi kunde anpassa arbetsuppgifterna och arbetsplatsen efter hennes behov, säger Adam Anehamn.



Stödpersonen är ett stöd för både den arbetssökande och arbetsgivaren.

En internationellt beprövad metod

SIUS – särskild stödperson för introduktions- och uppföljningsstöd är Arbetsförmedlingens tillämpning av den internationellt erkända metoden Supported Employment. Arbetsförmedlingen har arbetat med SIUS i många år och är en utav de största aktörerna i Europa.

Därför fungerar det

Anledningarna till att SIUS-metodiken är framgångsrikt är flera. Våra stödpersoner har fördjupade kunskaper om både arbetsliv och funktionsnedsättningar.

Genom att arbeta med ett begränsat antal arbetssökande kan stödpersonen ägna varje person och arbetsplats tid. Stödpersonen är ett stöd för både den arbetssökande och arbetsgivaren.

Det kan till exempel handla om att stötta personen i arbetsuppgifterna och att slussa in honom eller henne i den sociala gemenskapen på arbetsplatsen. När det anses lämpligt och möjligt trappas det individuella stödet successivt ner. Stödpersonen är dock aldrig länge bort än ett telefonsamtal och är tillgänglig under minst ett år efter att anställningen inletts.

Så här går det till

SIUS-metodiken bygger på fem steg – från analys till uppföljning och tillämpas utifrån den arbetssökande och arbetsgivarens behov av stöd. I de fall det redan finns en arbetsgivar-kontakt hoppar man över steg 2. Under hela vägen finns stödpersonen med som stöd för både den arbetssökande och arbetsgivaren. Processen är resultatnriktad och ska leda till anställning. Ofta börjar vi med en tids praktik för att arbetssökande och arbetsgivare ska få lära känna varandra i lugn och ro. Om något inte fungerar och vi inte hittar en lösning avbryter vi.

1. Sökandeanalys

För att veta vart man ska gå behöver man veta var man står. Det första steget är att gå igenom den arbetssökandes kompetens och förmågor. Här lägger vi grunden till att hitta rätt arbete. Vi tittar på meriter, kunskapsnivå och intressen. Sedan tar vi reda på vad personen vill jobba med och vad som är realistiskt. Stödpersonen analyserar även hur funktionsnedsättningen påverkar arbetsförmågan och formulerar en beskrivning av funktionsnedsättningen tillsammans med den arbetssökande. Denna beskrivning används sedan i kontakten med olika arbetsgivare.

2. Matcha och hitta arbetsplats

Detta steg blir aktuellt i de fall det inte redan finns en arbetsgivare som vill anställa eller behov av SIUS har upptäckts i inledningsskedet av en redan påbörjad anställning. Steg nummer två innebär att identifiera lämpliga arbetsgivare utifrån sökandeanalysen. Stödpersonen, som har ett brett kontaktnät, kontaktar och träffar ett antal arbetsgivare som kan passa. Den arbetssökande kommer med förslag och söker arbeten utifrån sina förutsättningar. Målet är att hitta en anställning med avtalsenlig lön. Ofta finner stödpersonen ett behov hos arbetsgivaren och föreslår en tjänst som är anpassad efter den arbetssökandes bakgrund och förmågor. Arbetsgivaren och den arbetssökande träffas sedan tillsammans med Arbetsförmedlingens stödperson.

3. Arbetsanalys

Ju mer vi vet om önskemålen desto bättre kan vi möta dem. När ett arbete är på gång går stödpersonen och arbetsgivaren igenom exakt vilka önskemål och krav som ställs på det arbete som ska utföras. Det kan till exempel handla om kunskap, erfarenhet, social färdighet och fysisk förmåga. När arbetsanalysen är klar matchar stödpersonen den med sökandeanalysen (steg 1 ovan). Ofta behöver tjänsten och kraven anpassas för att skapa rätt förutsättningar och förväntningar. I dialog med både den arbetssökande och arbetsgivaren ser stödpersonen till att man tänkt rätt och att arbetsuppgifterna fungerar.

4. Introduktion

Med stöd den första tiden är det lättare att komma igång. Planering och upplägg av introduktion i arbetsuppgifter och på arbetsplatsen görs med stöd av arbetsanalysen och i överenskommelse med arbetsgivaren och den arbetssökande. I de flesta fall inleder vi med en praktikperiod innan själva anställningen börjar. För en del arbetssökande kan stödbehovet vara störst under de första dagarna när det gäller att etablera sig på arbetsplatsen. Stödpersonens roll är ofta att finnas tillgänglig för arbetssökande och arbetsgivare, men det kan också innebära att arbeta sida vid sida med den arbetssökande under en tid. Så snart det anses lämpligt och möjligt trappas det individuella stödet successivt ner. När det finns förutsättningar för anställning bedömer stödpersonen om det finns behov av anpassningar för att kompensera eventuell nedsättning i arbetsförmåga.

5. Uppföljning

Utifrån en plan som alla är överens om minskar stödet. Målet med SIUS-insatsen är att den anställde ska arbeta självständigt och behålla anställningen över tid. Uppföljningsstödet pågår i minst tolv månader och kan vid behov förlängas. Tillsammans med den anställde och arbetsgivaren gör stödpersonen en plan över hur ofta och på vilket sätt uppföljningen ska ske. Ofta handlar det om besök på arbetsplatsen med jämna mellanrum, i början tätare, och senare mer utspritt. Skulle det behövas kan stödpersonen komma tillbaka mer intensivt under en period, till exempel vid förändringar på arbetsplatsen som påverkar den anställde.

För mer information

Ring oss på 0771-508 508
och prata med en arbetsförmedlare.



arbetsformedlingen.se/sius/ag