

Introduktion till arbete 2018: Fokusområden för uppföljning

Följande områden har Arbetsförmedlingen **identifierat som särskilt viktiga** för att nå goda resultatet i tjänsten. De kommer att ligga i fokus för uppföljning regionalt och/eller nationellt under avtalstiden:

1. Anvisningstid i tjänsten

Motivering: Anvisningar sker vanligtvis i sexmånadersperioder. Om man räknar maximal tid endast i del 2 och del 3 (endast en arbetsprövning) blir det 48 veckor, dvs 2 beslutsperioder för anvisning à 6 månader. Analys av föregående tjänst visade ett behov av kartläggning (del 1). Denna kartläggning har bedömts behöva vara olika lång för olika deltagare, beroende på deras individuella behov. Behov av minst 2 och maximalt 8 veckor för kartläggning har identifierats och det innebär att maximal tid i tjänsten kan uppgå till 56 veckor totalt, om en och samma deltagare genomgår alla delar av tjänsten och nyttjar maximal tid i alla delar. Övergång från en del av tjänsten till en annan kräver dock nytt anvisningsbeslut och varje anvisningsperiod räknas separat och kan vara maximalt 6 månader lång.

2. Obligatoriska aktiviteter

Del 1-3: Veckovis hälsa och friskvårdsaktiviteter

Del 2: Vägledningsinformation om arbetsmarknad och studier, Studiebesök, Identifiera yrke och arbetsprövningsplats

Del 3: Arbetsprövning

Motivering: Dessa aktiviteter har bedömts vara nödvändiga för deltagarens progression i tjänsten och för att deltagaren ska uppnå målen med tjänsten.

3. Arbetsprövning: Kommer deltagarna till arbetsprövning inom utsatt tid?

Är valda yrken för arbetsprövning realistiska utifrån deltagarens förutsättningar och tar de hänsyn till efterfrågan av arbetskraft på arbetsmarknaden, t ex bristyrken?

Motivering: Det är viktigt att deltagaren kommer ut i arbetsprövning inom utsatt tid eftersom det annars kan antas att deltagaren inte är redo för arbetsprövning. Alternativt kan det visa på brister hos leverantören, t ex brister i personaltäthet eller annat som förhindrar måluppfyllelse. En lyckad arbetsprövning är en sådan som fungerar för deltagaren och därför inte avbryts samt tar hänsyn till realistiska individuella förutsättningar hos deltagaren samt efterfrågan av arbetskraft på arbetsmarknaden.

4. Personalens kompetens

Motivering: Personalens kompetens bedöms vara en av de viktigaste faktorerna för goda resultat i tjänsten. Dessutom har kompetensen för flera resurser i tjänsten utvärderats, där leverantörer som offererat högre kompetens erhållit mervärden som gett dem en fördel i utvärderingen.

5. Personaltäthet

Motivering: Kan vara relevant vid svårigheter att få till uppföljningssamtal, oförmåga att hitta lämpliga arbetsprövningsplatser, många avbrott, låg eller utebliven progression i tjänsten, låg kvalitet i dokumentation m.m.

6. Grundutbildning: Sker den i avtalad omfattning för leverantörens personal och ger den önskad effekt?

Motivering: I föregående tjänst skedde många avbrott för deltagare med kognitiva och psykiska funktionsnedsättningar. Genom att införa denna grundutbildning som ett krav i tjänsten är avsikten att minska avbrotten för dessa målgrupper.

7. Bearbetande insatser

För hur många deltagare har bearbetande insatser avropats i respektive leveransområde? Har det gett önskad effekt, dvs färre avbrott för deltagare med kognitiva och psykiska funktionsnedsättningar?

- 8. Progression:** Sker en progression i deltagarens aktivitetsförmåga i tjänsten i syfte att genomföra arbetsprövning?

Motivering: I föregående tjänst var deltagare kvar i tjänsten under långa perioder utan att någon progression kunde mätas. Om ingen progression sker kan det vara en signal att insatsen inte är lämplig för deltagaren. Alternativt kan det visa på brister hos leverantören, t ex brister i personaltäthet eller annat som förhindrar måluppfyllelse. Progression definieras som en successiv ökning av deltagarens tid i tjänsten och/eller genomförande av arbetsprövning i del 3.

- 9. Resultatersättning:** Antal per leverantör och leveransområde? Har vissa leverantörer lyckats bättre än andra, i vissa områden bättre än i andra? Har tjänsten avslutas för merparten av deltagarna efter att villkoren för resultatersättning uppfyllts?

Motivering: Resultatersättning för genomförd arbetsprövning ger incitament att jobba med deltagarna genom tjänstens del 1-2 i syfte att stärkas tillräckligt mycket så att arbetsprövning kan ske. Resultatersättning ger också incitament att hitta arbetsprövningar som fungerar för deltagarna enligt Arbetsförmedlingens villkor för resultatersättning som definierar vad Arbetsförmedlingen ser som en lyckad arbetsprövning.

- 10. Hög kvalitet i slutredovisning:** Kan Arbetsförmedlingen använda underlaget för att matcha deltagaren vidare i dennes planering?

Motivering: Slutredovisningen motsvarar det matchningsunderlag som är ett övergripande mål med tjänsten.

11. Status 90

Vad händer med deltagaren 90 dagar efter avslutad tjänst? Har Arbetsförmedlingen kunnat matcha vidare deltagaren? Har eventuell matchning kunnat ske med utgångspunkt från slutredovisning i tjänsten, dvs har slutredovisningen gett önskad effekt?

- ~~12.~~ **Avbrott i tjänsten:** Antal avbrott, dokumenterad anledning till avbrott, tidpunkt i tjänsten (t ex i samband med kartläggning, arbetsprövning?)

Motivering: Utgångspunkten är att avbrott efter del 1 inte borde ske så ofta med tanke på upplägget tjänsten.

- 13. Avrop:** Har leverantörerna i de områden som har 2 leverantörer fått vartannat avrop?