



Insatsplan

Insatsen startade 2023-10-01 och
pågår till 2028-09-30 med möjlig
förlängning

Innehåll

Bakgrund	2
Insatsbeskrivning.....	2
Insatsens mål och målgrupp.....	3
Syfte.....	3
Mål	3
Delmål.....	3
Målgrupp	3
Metod.....	3
2025-års aktivitets- och tidsplan.....	4
Våren 2025	4
Hösten 2025.....	4
Horisontella principer	4
Finansiering	5
Insatsorganisation	6
Roller.....	7
Insatsägare	7
Länsövergripande Styrgrupp	7
Insatsledare.....	7
Lokala styrgrupper.....	7
Samordnare.....	7
Coacher	8
Versionsbeteckning.....	9

Bakgrund

En stor andel av de arbetslösa i Sörmland är personer med hälsoutmaningar och/eller begränsningar av sådan art att de inte kan ta del av befintliga insatser i kommunerna eller på Arbetsförmedlingen. Det innebär att många personer i arbetsför ålder inte förmår att närma sig arbetsmarknaden på egen hand. Sikta mot arbetslivet arbetar för att stötta och stärka dessa personer för att de ska göra stegförflyttningar mot arbetsmarknaden, komma i arbete eller till annan för individen relevant insats.

Sikta mot arbetslivet är en konsekvens av Samordningsförbundet Sörmlands övergång från att finansiera flera korta, lokalt baserade insatser till en längre insats som innefattar samtliga kommuner i länet samt Regionen, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Samordningsförbundets styrelse fattade år 2022 beslut om att starta insatsen vilket verkställdes hösten 2024 efter nästan ett års förarbete. Den Samordningsfinansierade insatsen Sikta, som pågått i västra länsdelen under ett antal år skulle, enligt styrelsebeslutet, utgöra exempel för Sikta mot arbetslivet. Regionen och kommunerna bidrar med personal i insatsen, Försäkringskassan och kommunerna bidrar med aktualisering av deltagare.

Insatsbeskrivning

Insatsen har ett tydligt arbetsmarknadsfokus vilket operationaliseras genom att deltagarna ska genomföra en arbetsträning. Deltagarna tar del av samtal om förutsättningar till arbete, kartläggning av kompetenser, intressen och yrkesinriktning. Därefter genomförs arbetsträning på privat eller offentlig arbetsplats med kontinuerlig uppföljning och stöttning både till deltagare och arbetsgivare för att befrämja lyckat resultat. Syftet är att deltagarna ska göra stegförflyttningar mot arbetsmarknaden för att därefter kunna gå vidare till förstärkta samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan, till kommunal arbetsmarknadsenhet, annan verksamhet som passar deltagaren eller till arbete eller studier. Riktmärke är deltagande i högst ett år, med möjlig förlängning om den väntas leda till något av ovan nämnda sätta att gå vidare efter insatsen.

Insatsens mål och målgrupp

Syfte

Syftet är att minska andelen personer som står långt från arbetsmarknaden men som inte kan ta del av de övriga befintliga arbetsmarknadsinriktade insatser som samhället erbjuder.

Mål

Det övergripande målet är att skapa förflyttningar hos målgruppen mot eller ut på arbetsmarknaden.

Delmål

På individnivå:

- Ökad tilltro till den egna förmågan och därmed sina möjligheter till jobb
- Ökade kunskaper om arbetsmarknaden och därmed ökade möjligheter till jobb
- Ökade möjligheter att påbörja/återgå/slutföra studier
- Förbättrade möjligheter att gå till lämplig insats
- Förbättrat mående

På organisationsnivå:

- Att samverkan ska förbättras i syfte att underlätta för deltagarna att göra nödvändiga stegförflyttningar

Kvantitativt mål är att 100% av deltagarna, efter sin tid i insatsen går vidare till något av följande:

- Det förstärkta samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan
- Kommunens arbetsmarknadsenheter
- Arbetsförmedlingen
- Daglig verksamhet/Sysselsättning
- Studier
- Arbetet

Utöver dessa punkter kan deltagaren få hjälp att få kontakt med kompletterande vårdaktörer.

Målgrupp

Personer 18–64 år med försörjningsstöd, sjukpenning, aktivitetsersättning som antingen redan är redo för att gå ut i arbetsträning och som är beredda att innan insatstidens slut gå ut i arbetsträning.

Metod

Supported employment/supported training ska implementeras i insatsen som arbetssätt.

2025-års aktivitets- och tidsplan

Våren 2025

- Utbildning i Supported Employment
- Personalkonferens i juni, påbörja implementering av Supported Employment
- Personal deltar på nätverksträff i samverkan med ESF-projekten SPIRA, Ungas Framtid och ISA
- 2 styrgruppsmöten
- Minst 3–4 lokala styrgruppsmöten per länsdel

Hösten 2025

- Insamling av uppföljningsresultat av utvärderare
- Utvärderare presenterar resultat
- Våga fråga om våld-utbildning
- Vidareutbildning i supported employment/supported training
- Personalkonferens
- Personal deltar på nätverksträff samverkan med ESF-projekten SPIRA, Ungas Framtid och ISA
- 2 styrgruppsmöten
- Minst 3–4 lokala styrgruppsmöten

Horisontella principer

De horisontella principerna, jämställdhet, icke diskriminering och tillgänglighet ska integreras i insatsen. Dessa är viktiga verktyg ur ett arbetsmarknadsperspektiv. Under 2025 kommer utbildning ges och insatsmål relaterade till jämställdhet att inkluderas i insatsen. Under våren 2026 kommer icke diskriminering att fokuseras med utbildning för medarbetarna.

Finansiering

Enligt beslut av Samordningsförbundets styrelse ska 75% av förbundets medel vikas till Sikta mot arbetslivet. Det innebär att 9 miljoner kronor om året avsätts till insatsen från Samordningsförbundets sida. De medverkande kommunerna medfinansierar utifrån kommunernas socioekonomi och befolkningstal.

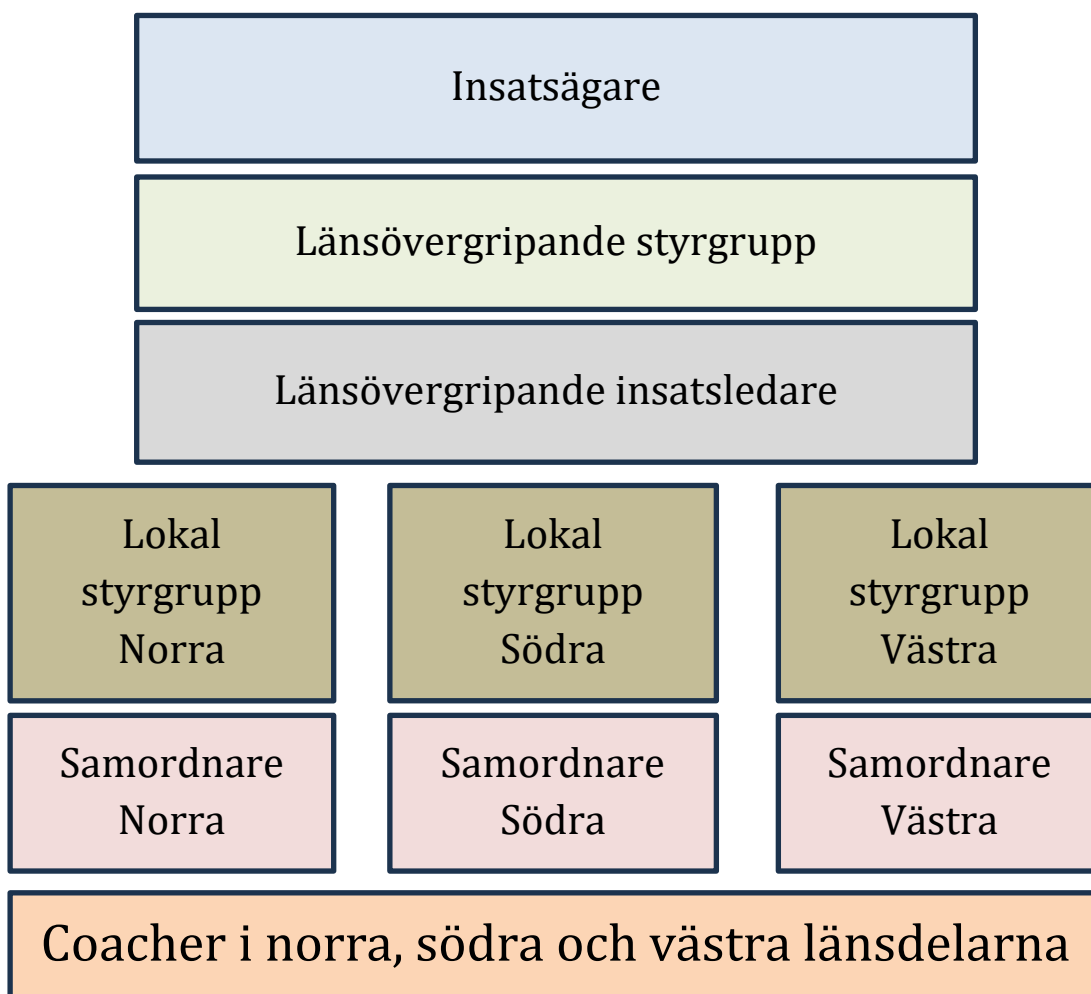
Finansieringen utgör personalkostnader och fördelas enligt nedan:

Kommunerna		Samordn.
Västra	Katrineholm	75% 150%
Västra	Flen	50% 100%
Västra	Vingåker	25% 50%
Södra	Gnesta	25% 50%
Södra	Trosa	25% 50%
Södra	Nyköping	100% 150%
Södra	Oxelösund	25% 50%
Norra	Strängnäs	100% 100%
Norra	Eskilstuna	200% 250%
Totalt		625% 950%
Tre samordnare från regionen		300%

Insatsorganisation

Insatsen har delats i tre länsdelar: södra länsdelen med kommunerna Nyköping, Oxelösund, Gnesta och Trosa, norra länsdelen med Eskilstuna och Strängnäs samt västra länsdelen med Katrineholm, Flen och Vingåker. Samtliga länsdelar har en huvudort varifrån samordnarna utgår: Nyköping, Eskilstuna och Katrineholm.

Bilden nedan illustrerar Sikta mot arbetslivets strukturella uppbyggnad:



Roller

Insatsägare

Insatsägare är Samordningsförbundet Sörmlands förbundschef Charlotta Skålen. Hon ansvarar för insatsen inför Samordningsförbundets styrelse. Förbundschefen leder insatsens styrgrupp.

Länsövergripande Styrgrupp

Styrgruppen ansvarar för att insatsen arbetar mot de uppställda målen genom att fatta beslut som för insatsen framåt mot uppställda mål och att undanröja hinder. För det krävs att medlemmarna är insatta i insatsen och arbetar utvecklingsorienterat gentemot sina respektive organisationer. Styrgruppsmedlemmarna ansvarar för att lösa problem på strukturell nivå för att stötta insatsen. De fungerar även som talespersoner för insatsen och dess syfte. Medlemmarna ska lyfta frågor från styrgruppen i sina hemorganisationer. Föredragande i styrgruppen är insatsledare från Samordningsförbundet Lena Hallberg och i förekommande fall länsdelarnas samordnare.

Insatsledare

Insatsledare, Lena Hallberg på Samordningsförbundet Sörmland, leder insatsen och fungerar som länk mellan insatsägare, styrgrupp och länsdelarna. Hon ansvarar för kontakten med den externa utvärderaren och håller i de länsövergripande aktiviteterna och stöttar lärandet mellan länsdelarna. I rollen ingår att hålla insatsägare uppdaterad samt att tillsammans med insatsägaren fatta beslut om frågor som inte behöver lyftas i styrgruppen och kring dagliga arbetet i insatsen. Dessa beslut redovisas på styrgruppsmöten. Hon är sammankallande och leder samordnargruppen, deltar i samtliga lokala styrgrupper. Vid nyrekryteringar ska insatsledaren konsulteras.

Lokala styrgrupper

Varje länsdel har en lokal styrgrupp. De har ansvar för att länsdelen arbetar mot de uppsatta målen. De har personalansvar och agerar utifrån sin chefsroll för att stötta insatsen lokalt. Om lokalfrågor eller lokala samverkansfrågor uppstår ansvarar lokala styrgruppen för att bidra med lösningar. Samordnarens chef är ordförande i styrgruppen. De lokala styrgrupperna består av personalens närmaste chefer, Insatsledare och insatsägare. Den lokalt ansvariga samordnaren är föredragande.

Samordnare

Samordnarna ansvarar för att insatsen arbetar mot de uppsatta målen, att statistik förs och att rapportering gentemot insatsägare och utvärderare sker. (Uppföljning Finsam, lägesrapport, deltagarenkät, vara behjälplig med rapportering som Sweco efterfrågar). De fungerar stöttande för coacher och håller ihop den lokala coachgruppen. Samordnaren ska fördela ärenden, följa upp hur många ärenden varje coach har, säkerställa att coacherna stöttar deltagare respektive arbetsgivare på arbetsplatsen. Vid nyrekryteringar ansvarar samordnaren för att introducera nya medarbetare i insatsen.

Aktualiseringar skickas till samordnaren som kallar deltagare, beslutar om individen är aktuell för insatsen, bedömer behov och fördelar deltagarna mellan coacherna. Samordnaren informerar aktualiserande parter om insatsen och ansvarar för samverkan med dessa. Samordnaren deltar i en länsövergripande samordnargrupp och är ansvariga för att coacherna deltar i länsövergripande möten och konferenser. Samordnaren ansvarar för Supported Employment-processen, till exempel kartläggning, att deltagarenkät genomförs vid deltagares inskrivning och utskrivning. Samordnaren är föredragande i lokal styrgrupp och ansvarar för att skriva minnesanteckningar och spara dessa på teams.

Samordnarna har sin anställning i Region Sörmland och bemannas enligt nedan:

Södra länsdelen; Mette Hesselgren

Västra länsdelen; Mikael Bejmar

Norra länsdelen; Mikaela Ahlin

Coach

Coacherna ska fungera som personligt stöd åt deltagaren vid genomförande av dennes personliga plan, process och utveckling i enlighet med supported employment/trainingmetod och förhållningssätt. Då behov finns stöttar coachen i deltagarens kontakter med myndigheter. Coachen har till uppgift att ha kontakt med arbetsgivare, förmedla platser för arbetsträning till deltagare och stötta deltagare och arbetsgivare under deltagarens arbetsträning och ha regelbunden kontakt med relevanta huvudmän. I coachens uppgift ingår att förbereda deltagaren för mer personligt ansvar i sin fortsatta rehabilitering (exempelvis bli redo att skrivas in på Arbetsförmedlingen). Coach ansvarar för sluddokumentation som delges deltagaren och aktualiserande handläggare.

Versionsbeteckning

Version	Beslut projektplan	Vem	Datum
<i>1.0 2024</i>	Godkänd	<i>Central styrgrupp</i>	2024-03-19
<i>2.0 2025</i>	Godkänd	<i>Central styrgrupp</i>	2025-05-09