



Funktionsrätt Åland

IPS Åland Delrapport

Perioden 01.02.2024- 30.06.2024



**Medfinansieras av
Europeiska unionen**

Innehåll

Inledning.....	3
Första perioden i projektet.....	3
Nätverkande	4
AMS	4
ÅHS Psykiatriska avdelning.....	5
KST Funktionsservice	6
Klubbhuset pelaren.....	6
Ung resurs	7
Emmaus.....	7
Arbetsgivarmöten	8
Ålands näringsliv.....	9
Samarbete med THL – Finlands institut för hälsa och välfärd	9
MISA kompetens Supported Employment utbildning	10
Sammanfattning av första projektperioden.	11
Hur har konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning tillgodosetts i projektet?	12
Jämställdhet mellan könen.....	12
Diskrimineringsförbudet.....	13
Rättigheter för personer med funktionsnedsättning.....	13
Trygga arbetsförhållanden	14
Skydd av personuppgifter	14
Miljöskydd samt delområden inom hållbar utveckling ekologisk, ekonomisk och social hållbarhet.....	15
Tidsplan	16
Kvantitativa indikatorer och kvalitativa mål	16
Kommunikation.....	18
Sammanfattning.....	20
Bilaga: Tidslinje	21

Inledning

Funktionsrätt Åland beviljades medfinansiering av Europeiska socialfonden ESF+ att bedriva ett treårigt projekt vars syfte är att implementera arbets- och sysselsättningsmetoden IPS på Åland. IPS står för Individual Placement and Support. Den svenska översättningen är individanpassat stöd till arbete. Modellen har sitt ursprung ifrån USA och målgruppen är personer med funktionsnedsättning som vill komma ut på arbetsmarknaden eller återgå till arbete efter en längre tids sjukfrånvaro. IPS metoden är evidensbaserad – forskning visar att den fungerar. IPS har visat sig vara effektiv för personer med olika diagnoser och funktionsnedsättningar, inklusive schizofreni, psykos, bipolär sjukdom, ångests, depression, neuropsykiatrisk funktionsnedsättning och intellektuell funktionsnedsättning. Modellen har även använts för personer med beroendeproblematik och hemlöshet. IPS arbetscoacher arbetar tillsammans med den arbetssökande för att till exempel identifiera hans karriärmål, söka jobb, söka studier och träna inför arbetsintervjuer. Arbetscoachen kan även ge stöd på arbetsplatsen till arbetsgivaren och arbetstagaren efter att bägge parter kommit överens om en anställning.

I rapporten beskrivs arbetssökande som är i kontakt med projektet som deltagare.

Under rapporteringsperioden var arbetscoacherna Thomas Grunér och Stephen Onyango. Stephen Onyango avslutade dock sin anställning under prövotiden med omedelbar verkan den 27 juni. Thomas Grunér tillträdde rollen som ledande arbetscoach den 1 juli, en position som tidigare besattes av Stephen Onyango. En platsannons för den lediga tjänsten publicerades omgående. Annonseringsperioden var fem veckor lång och avslutades den 4 augusti. Totalt inkom 20 ansökningar till tjänsten. I skrivande stund har Johanna Brådd tackat ja till tjänsten och kommer att tillträda som arbetscoach den 2 september.

Första perioden i projektet

Projektet startade den 1 februari då anställningsförfarandet av två arbetscoacher påbörjades. 20 personer totalt sökte till dom två tjänsterna. Sex personer intervjuades till tjänsterna. Två arbetscoacher inledde sitt arbete den 19e februari. Befattningarna delades in, enligt ansökan, i en arbetscoach och en ledande arbetscoach. Båda anställda fick en introduktion till arbetsplatsen, arbetsplatsens stadgar, strategidokument, jämställdhetspolicy, alkohol och

drogpolicy och andra för arbetsplatsen relevanta dokument. I början av anställningen fokuserade de två anställda på att lära sig IPS modellen, planera den kommande verksamheten och hitta en lämplig lokal för projektet. Vid början arbetade utgick projektet från Skarpansvägen 30, där Funktionsrätt Ålands huvudkontor ligger. För att hitta lokaler som passar sig projektet besöktes totalt 9 potentiella lokaler under perioden 19.02.2024 – 14.03.2024. Efter ett noggrant övervägande beslutade IPS arbetscoacherna tillsammans med styrgruppen att hyra lokaler på Skarpansvägen 15. Lokalen ligger synligt på markplan nära Funktionsrätt Åland. Före inflyttning installera en automatisk dörröppningsknapp som förbättrar lokalens tillgänglighet. I lokalen finns gott om plats att arbeta och även ta emot deltagare och samarbetsaktörer på besök.

I ett tidigt skede började även planeringen av vilka samarbetspartners som kan bli aktuella i projektet. Arbetscoacherna tog initialt kontakt och bokade möten med AMS, KST och psykiatrin och berättade om projektet och diskuterade hur de kan börja samarbeta.

Nätverkande

Nedan beskriv de inledande samarbetskontakter som projektet inlett under rapporteringsperioden. En viktig del i projektet är ett fungerande tvärsektoriellt samarbete med ett flertal samhällsorgan.

Målet med nätverkandet är att skapa mervärde för projektet genom samarbete. En viktig del i detta arbete är att sprida kunskapen om projektet och att säkerställa att potentiella deltagare är medvetna om projektets existens, dess erbjudanden, samt hur de kan etablera kontakt med arbetscoacherna. Under möten som beskrivs nedan har arbetscoacherna distribuerat kontaktinformation. Organisationerna har därefter kunnat informera sina brukare om projektet och förmedla kontaktuppgifter till intresserade individer. Arbetscoacherna har även tillhandahållit informationsmaterial i form av flygblad och broschyrer i aktörernas lokaler, vilket möjliggör för potentiella deltagare att inhämta information om projektet på plats.

AMS

Projektets initiala samarbetspartner var Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (AMS). Ett möte mellan projektrepresentanter och AMS ägde rum den 8 mars 2024. Under

detta möte presenterade projektets arbetscoacher initiativet och diskuterade potentiella samarbetsmöjligheter med AMS vägledare.

Ett framgångsrikt samarbete med AMS bedöms vara av stor vikt för projektets genomförande. Både projektet och AMS har möjlighet att identifiera arbetsplatser lämpliga för individer som kan vara intresserade av anställning med stöd. Projektet kan därmed förmedla information om dessa arbetsplatser till AMS. I enlighet med IPS-modellen (Individual Placement and Support) kan projektets arbetscoacher sedan erbjuda stöd på arbetsplatsen om deltagaren så önskar.

Arbetscoachens närvaro kan fungera som en trygghetsfaktor för arbetsgivaren. Denne får vetskap om att arbetscoachen är lättillgänglig och kan närvara på arbetsplatsen för att erbjuda handledning och coachning vid behov. Detta arrangemang syftar till att underlätta en smidig integration av deltagaren på arbetsplatsen och skapa en stödjande miljö för både arbetsgivare och arbetstagare.

ÅHS Psykiatriska avdelning

Representanter för projektet genomförde ett möte med Ålands hälso- och sjukvårds (ÅHS) psykiatriska avdelning den 26 mars 2024. Under mötet presenterade projektets arbetscoacher projektet, IPS-modellen och diskuterade potentiella samarbetsmöjligheter. Mötet dokumenterades på video, vilket möjliggjorde distansdeltagande samt efterföljande granskning av presentationen.

Psykiatriska teamet uttryckte att de redan hade identifierat potentiella deltagare som kunde vara intresserade av projektet. De såg positivt på projektets potential och åtog sig att distribuera informationsmaterial om projektet i avdelningens väntrum.

Projektpersonalen blev även inbjuden att delta i psykiatrins utbildningsdag, som ägde rum i Lemböte lägergård den 23 maj 2024. Under utbildningsdagen gav en av projektets arbetscoacher en presentation om IPS Åland och informerade psykiatripersonalen om projektets aktuella status och framsteg.

Den välfungerande kontakten mellan projektet och ÅHS psykiatriska avdelning indikerar ett växande intresse och potential för samarbete inom området för arbetsrehabilitering och stöd för personer med psykisk ohälsa.

KST Funktionsservice

Den 28 mars 2024 initierade projektets arbetscoacher ett möte med Kommunernas socialtjänst (KST), först träffade de en ledande socialarbetaren för funktionservice och därefter arrangerades ett möte med socialarbetarna inom samma enhet. Under dessa möten presenterades projektet, och KST informerade om sitt eget projekt, "Framsteget".

Diskussioner fördes kring potentiella synergieffekter mellan de två initiativen, med fokus på att skapa en naturlig övergång från "Framsteget" till IPS Åland. Det beslutades att konkreta samarbetsmöjligheter skulle utforskas vidare när "Framsteget" hade påbörjats.

KST:s socialarbetare lyfte fram en problematik gällande sina klienter på Fixtjänst, där många upplever svårigheter att ta steget från denna verksamhet till den reguljära arbetsmarknaden. IPS arbetscoacher identifierades som en potentiell resurs för att underlätta denna övergång.

Vidare noterades att vissa klienter inom funktionservice inte uppfyller de formella kriterierna för funktionshinder, men enligt KST:s bedömning skulle kunna klara av ett arbete med adekvat stöd. Detta utgör ytterligare en målgrupp där IPS-modellen potentiellt kan tillämpas.

Som ett resultat av dessa inledande kontakter har KST påbörjat att hänvisa klienter till projektet, vilket indikerar ett positivt gensvar och potentiellt fruktbart samarbete mellan projektet och KST.

Klubbhuset pelaren

Den 28 mars 2024 besökte projektets arbetscoacher Klubbhuset Pelaren. Under detta besök presenterade de projektet för både personal och medlemmar vid Klubbhuset, samt besvarade frågor relaterade till projektet.

Personalen vid Klubbhuset Pelaren informerade om deras regelbundna arbets- och studiemöten för klubbmedlemmar. Som ett resultat av detta möte blev projektets arbetscoacher inbjudna att delta i ett urval av dessa möten.

Ett system implementerades där specifika datum fastställdes i förväg för arbetscoachernas närvaro vid Pelaren. Detta arrangemang möjliggjorde för intresserade medlemmar att delta i

dessa möten för att erhålla ytterligare information om projektet. Vidare gavs möjlighet för medlemmarna att boka individuella möten för en mer detaljerad kartläggning, om de önskade ta del av projektets tjänster. Under rapporteringsperioden började Klubbhuset Pelaren hänvisa personer till projektet.

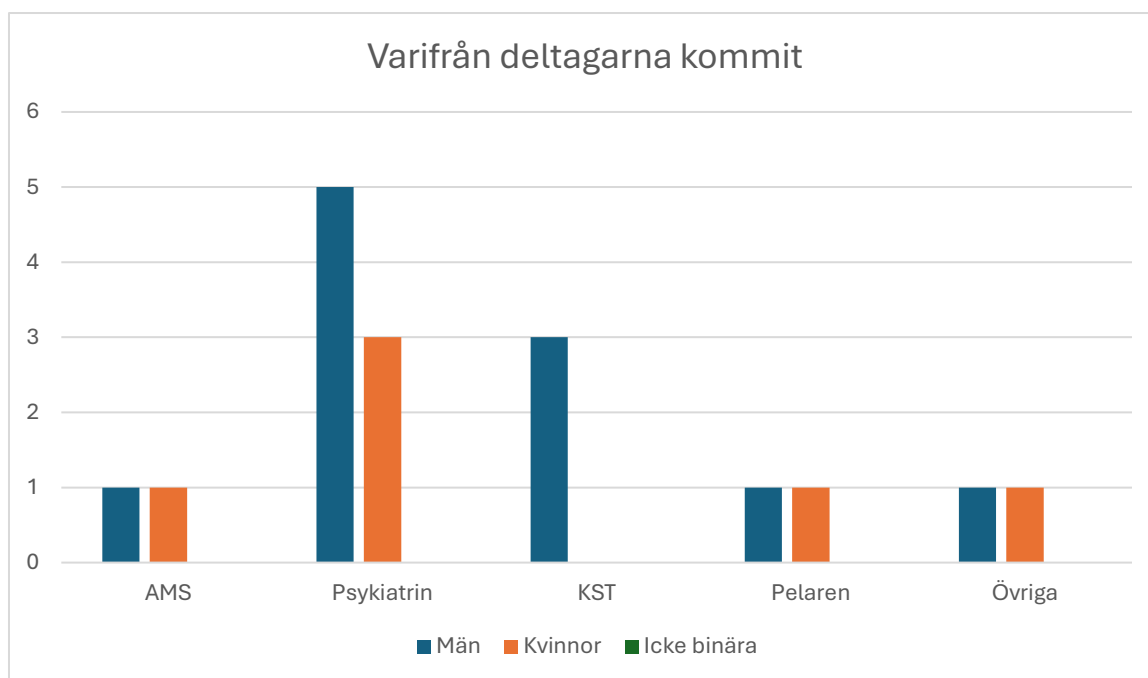
Ung resurs

Den 02 april 2024 besökte arbetscoacherna Ung resurs där de presenterade projektet. Ung resurs berättade i gengäld om sin verksamhet och de projekt som de hade slutfört. Besöket avslutades med en rundtur i deras lokaler. Mötet med Ung resurs resulterade i ett möjligt samarbete i form av studierum för deltagare som är i behov av en lugn studiemiljö.

Emmaus

Den 17 april 2024 gjorde arbetscoacherna ett besök hos Emmaus, där de presenterade projektet. Emmaus personal informerade i sin tur om sin verksamhet samt om deras nyligen initierade projekt "Jobbreturen", vars syfte är arbetsträning. Under mötet identifierades potentiella samarbetsmöjligheter. Projektets arbetscoacher kan informera sina deltagare om Emmaus tjänster, samtidigt som Emmaus kan upplysa sina deltagare om vad projektet erbjuder.

Diagrammet nedan illustrerar varifrån deltagarna har remitterats under rapporteringsperioden. I kategorin "Övriga" inkluderas deltagare som självständigt har upptäckt projektet, samt fall där arbetscoacherna har kontaktats direkt angående potentiellt intresserade individer.



Vid initiala möten med deltagare har dessa i de flesta fall anlänt till projektets lokaler, antingen på egen hand eller i sällskap av en bekant handledare. I vissa fall har projektets arbetscoacher genomfört första mötet i andra lokaler, exempelvis Pelaren eller KST.

Arbetsgivarmöten

Under projektets första period har även mycket fokus lagts på att träffa olika arbetsgivare, både kommunala och privata. Arbetscoacherna har då ringt eller mejlat och berättat lite om projektet och sedan frågat om möjligheten att boka ett möte för att presentera projektet samt lära sig mera om arbetsplatsen. Då mötet bokats har arbetscoacherna åkt till arbetsplatsen. Under möten med arbetsgivare har arbetscoacherna berättat om projektet och svarat på arbetsgivarens frågor kring det.

Under mötet etablerar arbetscoacherna kontakt med arbetsplatsen och tar reda på information om den. Under mötet ställs det frågor till arbetsgivaren om till exempel vilka egenskaper de söker hos personal, hur en dag kan se ut på arbetsplatsen och hur anställningsprocessen ser ut. De flesta arbetsgivare har varit intresserade och positivt inställda till projektet och gett godkännande att arbetscoacherna får höra av sig till dem igen ifall de träffar en deltagare som passar in i den profilen som de söker. Hittills har projektet besökt 13 arbetsplatser.

Ålands näringsliv

Den 17 april 2024 hade projektets arbetscoacher ett möte med Ålands Näringsliv. Under mötet presenterade arbetscoacherna projektet och diskuterade potentiella samarbetsmöjligheter.

Ålands Näringsliv informerade om sin kostnadsfria företagsrådgivning samt möjligheten att erbjuda föreläsningar och utbildningar för projektdeltagare som överväger att starta eget företag. Vidare upplyste Ålands Näringsliv om sina regelbundna HR-träffar, där HR-representanter från olika myndigheter, kommuner och arbetsplatser samlas.

Kontaktinformation till den ansvarige för HR-träffarna förmedlades till projektets arbetscoach, vilket resulterade i en inbjudan till ett HR-nätverksmöte den 7 maj 2024. Vid detta tillfälle gavs en av projektets arbetscoacher möjlighet att presentera projektet, distribuera informationsmaterial samt besvara frågor från deltagarna.

Presentationen genererade en konstruktiv diskussion och mottogs med stort intresse bland mötesdeltagarna. Detta initiativ bidrog till att öka medvetenheten om projektet bland potentiella arbetsgivare och HR-professionella på Åland.

Träffen med Ålands Näringsliv och det efterföljande deltagandet i HR-nätverksmötet representerar viktiga steg i projektets strävan att etablera ett brett nätverk av samarbetspartners och potentiella arbetsgivare.

Samarbete med THL – Finlands institut för hälsa och välfärd

Den 15 mars 2024 initierade projektets arbetscoacher kontakt med en representant från ett nyligen avslutat IPS-projekt i Raseborg, Finland. Syftet med mötet var att inhämta information om projektets genomförande, dess mottagande på arbetsmarknaden, samt att erhålla praktiska råd. Mötet visade sig vara mycket informativt och resulterade i att arbetscoacherna fick kontaktuppgifter till den IPS-ansvarige vid Institutet för hälsa och välfärd (THL) för att få tillgång till relevant material.

Efter kontakt med den IPS-ansvarige vid THL erhöles tillgång till omfattande IPS-material via deras hemsida. Ett uppföljningsmöte ägde rum den 10 april 2024 mellan THL:s IPS-ansvariga, flera THL IPS-koordinatorer och projektets representanter. Under detta möte presenterades

projektet, och arbetscoacherna förklarade sin nuvarande position i förhållande till det psykiatriska teamet samt deras strävan att minimera administrativ belastning för deltagarna.

THL-koordinatorerna betonade fördelarna med att fullt ut implementera IPS 25 kvalitetskriterier, vilket skulle möjliggöra för projektet att ingå i Finlands IPS-nätverk. Efter diskussion i projektets ledningsgrupp beslutades det att följa THL:s riktlinjer för IPS för att säkerställa arbetets kvalitet. Detta ledde till implementering av THL:s dokumentationsrutiner, inklusive samarbetsavtal, yrkesprofiler och planer för arbetsökande. Denna strukturerade approach har visat sig fördelaktig genom att tydliggöra planer och nästa steg för både deltagare och arbetscoacher.

Projektet deltar nu regelbundet i THL:s nationella IPS-nätverksträffar. Dessa möten fungerar som forum för erfarenhetsutbyte, där deltagarna kan dela framsteg, utmaningar och erhålla stöd och verktyg från andra IPS-praktiker.

MISA kompetens Supported Employment utbildning

Mellan den 13 och 16 maj 2024 deltog arbetscoacher från IPS i en utbildning i Supported Employment i Stockholm. Supported Employment (SE) är en metod som syftar till att stödja personer med funktionsnedsättningar att både få och behålla arbete. IPS-metoden är en vidareutveckling av SE-metoden. Under utbildningen fick deltagarna fördjupa sina kunskaper om metoden, både teoretiskt och praktiskt. Deltagarna representerade en mängd olika yrkesgrupper som antingen redan arbetar med SE eller planerar att implementera metoden i sitt arbete. Utbildningen möjliggjorde erfarenhetsutbyte mellan de studerande, vilket bidrog till en bredare förståelse för metodens tillämpning.

För IPS Åland arrangerades en särskild dag med fokus på IPS-metoden och dess praktiska tillämpning. Ursprungligen var det tänkt att arbetscoacherna skulle delta i en specifik IPS-utbildning, men då denna möjlighet inte fanns tillgänglig kompletterades istället utbildningen med relevant innehåll.

Arbetscoacherna erhöll flera verktyg som kan tillämpas direkt i arbetet med deltagare. Ett exempel är att när arbetscoacher möter deltagare som är osäkra på vad de vill arbeta med, kan de använda en kartläggningsmetod baserad på deltagarens intressen. Om en deltagare

exempelvis har ett intresse för läsning, identifieras arbetsplatser som bibliotek, bokaffärer och skolor som potentiella arbetsplatser. Därefter konkretiseras dessa genom att nämna specifika fysiska arbetsplatser, vilket underlättar för deltagaren att hitta relevanta arbetsmöjligheter.

Sammanfattning av första projektperioden.

Under de första sex månaderna av den godkända projektplanen har fokus legat på att sprida information om projektet samt att etablera kontakt med olika aktörer, arbetsgivare och deltagare som visat intresse. Med detta i åtanke har projektet fått en mycket god start. Nätverkandet med de ovan nämnda aktörerna har varit framgångsrikt, och ett gott samarbete har etablerats. Alla samarbetspartners ser potential och värde i IPS-projektet.

Arbetscoacherna har arbetat aktivt med att sprida kunskap om projektet och de tjänster som erbjuds. Projektet har även uppmärksammats i media, inklusive en artikel i Nya Åland och i Funktionsrätt Ålands tidning Bulletinen. Vid varje möte med arbetsgivare och andra samhällsaktörer har arbetscoacherna delat ut broschyrer och flyers med information och kontaktuppgifter.

Projektets primära mål är att personer med stora svårigheter att komma in på arbetsmarknaden ska få ökade möjligheter att både få och behålla arbete. För många av projektets deltagare har det första steget varit att skriva ett CV och påbörja en kartläggning av jobbsökningsprocessen. För andra har det varit möjligt att direkt upprätta en plan för arbetssökning. Några av deltagarna har redan ett arbete men är inte nöjda med sin nuvarande situation och önskar stöd för att byta arbete eller för att kunna stanna kvar på sin nuvarande arbetsplats. Under denna redovisningsperiod har två deltagare kommit ut i arbetsträning via AMS och en deltagare till anställning via IPS.

De vill ge en personligare väg tillbaka till jobbet

IPS-coacherna individanpassar hjälpen för arbetsmarknaden

På Skarpsåvågen 15 sitter sedan några veckor två lite mer personliga jobbscoacher, Stephen Onyango och Thomas Grunér. Av dem kan personer med en funktionsnedsättning – utan kostnad – få anpassad hjälp för att komma ut på arbetsmarknaden.

– Många har viljan att jobba men har inte riktigt stödet de behöver för att komma ut, säger Thomas Grunér.

IPS Åland har projekt som drivs av Funktionsrådet Åland. Det är medfinansierat av Europeiska socialfonden för tre år framåt. Konceptet IPS har sitt ursprung i USA.

– Det finns gott om bevis på att modellen är någonting som fungerar. Vi utgår från vad individens behov är när det gäller jobb – och får en matcha med arbetsplatsen, säger Stephen Onyango.

– Vi hittar en plats som helt enkelt passar för dem.

IPS går längre än så, då man även erbjuder sig att finnas på arbetsplatserna och stötta både arbetstagaren och arbetsgivaren med coaching och handledning. Och man gör det så länge arbetstagaren vill det. Vissa vill ha mer stöd på arbetsplatsen eller att coacherna tar en mera aktiv roll i arbetsökningen.

– Men någon kanske bara vill ha hjälp att skriva en cv och att vi sedan håller oss mer i bakgrunden, konstaterar Thomas Grunér.

IPS-modellens grundprincip är att alla kan arbeta.

– Men vi funderar inte så mycket på kvalifikationer och diagnoser. Grundprincipen är att viljan att arbeta finns.

– Vi börjar alltid med den sökandes intressen, men om vi märker att möjligheterna inte finns behöver personen våga vända.

Man jobbar nära värden och psykiatri som har kontakt med



På Skarpsåvågen 15 sitter sedan några veckor två lite mer personliga jobbscoacher, Stephen Onyango och Thomas Grunér.



”Det finns gott om bevis på att IPS-modellen är någonting som fungerar”, säger Stephen Onyango.

med arbetsgivare på internia. De stora företagen är oftast de som har bäst förutsättningar om arbetsplatsen behöver anpassas.

– Och om man hittar individanpassade lösningar finns rätt förutsättningar att lyckas.

Har ser förutsättningarna att anpassa arbetsplatsen?

– Det är en bra fråga. Man kanske inte behöver ändra något på jobbet. Om man steker på tillgänglighet till exempel för personer i rullstol, så är inte alla arbetsplatser särskilt tillgängliga, säger Stephen Onyango.

Har passande är det med distansarbete för den här målgruppen?

– Vi utgår ju från den enskilda individens förutsättningar, så om den önskar att kunna jobba hemifrån så är det förstås en möjlighet. Om någon är hemmasitter kan man se om det går att vara på kontoret två dagar i veckan för att så främja.

IPS – ARBETS-COACHING PÅ EGNA VILLKOR

IPS står för individanpassat stöd till arbete eller på engelska Individual Placement and Support.

IPS-modellen kommer från USA och är en evidensbaserad metod för att stötta personer med funktionsnedsättning att hitta och behålla anställning på den öppna arbetsmarknaden.

IPS har visat sig vara effektiv för personer med olika diagnoser och funktionsnedsättningar, inklusive schizofreni, psykisk sjukdom, ångestsyndrom, depression, neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och intellektuell funktionsnedsättning. Modellen har också använts för personer med beroendeproblem och hemlöshet.

IPS Åland är ett projekt som drivs av Funktionsrådet Åland med medel från Europeiska Socialfonden. Kontoret har även dröjt in till: Rikets Funktionsrådet Åland

”Vi funderar inte så mycket på kvalifikationer och diagnoser. Grundprincipen är att viljan att arbeta finns.”

THOMAS GRUNÉR



1008
BOKNINGSFÖRVALDNING
tommas.grunér@ipsyn.se
08 23 66 64



4896
MATTIAS SÄLL
matthias.sall@ipsyn.se
08 23 66 64

Hur har konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning tillgodosetts i projektet?

Jämställdhet mellan könen

IPS Åland arbetar aktivt för att främja inkluderingen av personer med funktionsnedsättning i arbetslivet, vilket bland annat bidrar till att minska stigma kring funktionsnedsättning. Inom organisationen råder jämlikhet mellan könen, och all form av diskriminering motverkas. Projektet garanterar att alla deltagare oavsett bakgrund, kön och funktionsförmåga har samma möjligheter och villkor för att få stöd av IPS-arbetscoacherna.

Den 26 mars 2024 deltog arbetscoacherna i ett seminarium om HBTQIA-personers välbefinnande. Seminariet behandlade frågor om HBTQIA-personers hälsa och livsvillkor på Åland, och diskussionerna fokuserade på vilka åtgärder som behöver vidtas, inklusive vikten av förebyggande arbete kring attityder och mobbing. Det framkom att det finns stor okunskap om HBTQIA-personer. Förbundet Funktionsrådet Åland har även genomgått Regnbågsfyrens

HBTQIA-utbildning och är nu HBTQIA-certifierade. I samband med detta har en handlingsplan utformats för att skapa en mer öppen, trygg och inkluderande arbetsplats för både anställda och dem som kommer i kontakt med verksamheten. Denna handlingsplan har arbetscoacherna tagit del av under sin introduktion till arbetsplatsen.

Diskrimineringsförbudet

I Finlands diskrimineringsombudsmans årsrapport för 2022 framhålls att personer med funktionsnedsättning ofta upplever diskriminering på arbetsmarknaden. Många arbetsplatser är inte anpassade efter de särskilda behov och förutsättningar som personer med funktionsnedsättning har, vilket försvårar deras fulla deltagande i arbetslivet. Dessutom är arbetslivet inte alltid utformat för att inkludera personer med delvis arbetsförmåga.

I detta projekt utesluts ingen som önskar delta. Det enda kravet från arbetscoacherna är att deltagaren ska ha en vilja att arbeta. Deltagarens egen vilja är också det som styr arbetets inriktning, vad arbetscoacherna får kommunicera och vilka åtgärder som vidtas. Inom projektet säkerställs att alla deltagare har lika tillgång till de tjänster som erbjuds.

Rättigheter för personer med funktionsnedsättning

Genom att tydliggöra de utmaningar som personer med funktionsnedsättning kan möta, kan man säkerställa att alla nödvändiga anpassningar genomförs. Detta beaktades även vid valet av lokal för projektets verksamhet. Målsättningen var att hitta en plats som är lättillgänglig för alla, vilket ledde till valet av en lokal på markplan, med stor parkering, ramp över tröskeln och dörröppningsknapp. Tyvärr är toaletten i lokalen mycket liten och kan inte anpassas för exempelvis rullstolsanvändare. Om det på förhand är känt att ett möte kommer att hållas med någon som behöver tillgång till en handikappanpassad toalett, bokas mötet istället på Funktionsrätt Åland.

Funktionsrätt Åland baserar sitt arbete på funktionsrättskonventionen, som har varit gällande på Åland sedan 2016. Detta innebär att det åländska samhället, inklusive dess lagstiftning, ska följa konventionen och garantera mänskliga rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Några av dess grundläggande principer är tillgänglighet, icke-

diskriminering och inkludering. Funktionsrätt Åland arbetar för att dessa rättigheter ska efterlevas fullt ut, och detta beaktas även i IPS-projektet.

Trygga arbetsförhållanden

Enligt artikel 15 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, som fastslår rätten till fritt yrkesval och rätten att arbeta, har varje individ rätt att utöva ett fritt valt arbete eller accepterat yrke. Inom IPS-projektet är deltagarens intresse och vilja centrala. Arbetscoachen diskuterar tillsammans med deltagaren vad denne vill och kan tänka sig att arbeta med, och detta utgör grunden för hela processen. Arbetscoachen utgår alltså helt från deltagarens önskemål och försöker inte påtvinga ett arbete som deltagaren inte är intresserad av.

Tillsammans kartlägger arbetscoachen och deltagaren vilka stödbehov som kan finnas på arbetsplatsen för att säkerställa att deltagaren har de bästa förutsättningarna för att fortsätta arbeta där. Om deltagaren ger sitt samtycke kan arbetscoachen även diskutera med arbetsgivaren vad deltagarens personlighet eller diagnos innebär, hur deltagaren kan reagera i vissa situationer, och vad som kan vara utlösande faktorer.

Projektet arbetar aktivt med att uppfylla artikel 27, rätten till arbete och sysselsättning i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. I artikeln erkänns rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning på samma villkor som för andra. Personer med funktionsnedsättning ska komma ut på arbetsmarknaden och få rätt individuella stöd för att klara av arbetet. Tillsammans med arbetsgivare ser arbetscoacherna till att omständigheterna finns för att anställningar ska lyckas och att deltagarnas behov efterföljs. Arbetscoacherna försöker även uppmuntra arbetsgivare att anställa personer med funktionsnedsättning och se fördelarna med det.

Skydd av personuppgifter

För att skydda deltagarnas personuppgifter skrivs endast deras initialer i mötesdokumentationen. Arbetscoacherna dokumenterar inte någon privat information, utan endast det som är relevant och som underlättar utformningen av yrkesprofilen och kartläggningen av potentiella arbetsplatser för deltagaren. All information som delas mellan arbetscoachen och deltagaren hålls konfidentiell, och tystnadsplikt gäller. Vid kontakt med

arbetsgivare delar arbetscoachen ingen information om deltagarens funktionsnedsättning utan deltagarens uttryckliga tillåtelse.

THL:s blanketter, som innehåller mer personliga uppgifter som diagnoser, rusmedelsanvändning och brottsregister, förvaras i mappar som är inlåsta i ett skåp med begränsad åtkomst enbart för arbetscoacherna. Arbetscoacherna strävar också efter att deltagarna inte ska träffas, vilket uppnås genom att planera möten med tillräckligt tidsintervall emellan. Detta minskar sannolikheten att deltagarna möts. Under drop-in-tider är detta dock svårare att kontrollera, då besökare kan komma när som helst.

Miljöskydd samt delområden inom hållbar utveckling ekologisk, ekonomisk och social hållbarhet

En stor del av arbetscoachernas uppgifter innebär att besöka olika arbetsplatser för att utföra diverse uppdrag, såsom att presentera IPS-projektet, introducera en potentiell arbetstagarer eller lära sig mer om en specifik arbetsplats. För att underlätta och samtidigt minska miljöpåverkan har projektet införskaffat en cykel, vilket möjliggör snabba, smidiga och miljövänliga transporter till möten i närheten av Mariehamn. Vid möten med deltagare på landsbygden, där både IPS-arbetscoacher och socialarbetare från KST deltar, har man samåkt för att minska transportkostnader och miljöpåverkan. I vissa fall har biltransporter varit nödvändiga, exempelvis vid möten med arbetsgivare långt utanför Mariehamn.

Miljö- och kostnadshänsyn har också varit vägledande i projektets materialanskaffning. Om något saknats i IPS-lokalen har arbetscoacherna först kontrollerat om Funktionsrätt Ålands lokaler hade motsvarande material som inte användes, och i sådana fall har arbetscoacherna lånat det. Exempel på återanvänt material inkluderar mappar, arkivskåp och datorskärmar. Muggar, glas, tallrikar och bestick har köpts secondhand, och även tangentbord har införskaffats begagnat. Arbetstelefonerna är nya men av märket Fairphone, som tillverkas under etiska förhållanden och med återvunnet material.

När fler personer får möjlighet till lönearbete eller att starta eget företag ökar deras möjlighet att välja bort massproducerade livsmedel från potentiellt miljöskadligt jordbruk, till förmån för ekologiska och närodlade alternativ, vilket är mer miljövänligt. Att fler kommer ut på

arbetsmarknaden innebär dessutom fler skattebetalare, bättre hälsa genom meningsfull sysselsättning och minskad belastning på vården.

Tidsplan

I enlighet med den godkända tidsplanen har de första sex månaderna av projektet fokuserat på att sprida information om projektet och nätverka med relevanta aktörer (se bilaga: Tidsplan). Under denna period har projektet etablerat ett gott samarbete med flera organisationer, spridit information om projektet, träffat arbetsgivare och ingått samarbetsavtal med några deltagare, vilket innebär att projektet ligger väl i fas med tidsplanen. Fokus ligger nu på att matcha deltagarna med arbetsplatser för att få dem ut på arbetsmarknaden. Med en etablerad lokal, de verktyg som erhållits genom Supported Employment-utbildningen, och arbetsgivare som är villiga att ta emot deltagare från IPS, ser framtiden mycket lovande ut.

Under de första sex månaderna ska projektet ha byggt upp de strukturer som kan implementeras fullt ut under det första året. Den första rapporten ska också sammanställas och statistik för projektet ska presenteras. Nu när det praktiska arbetet inom IPS har inletts och strukturer och riktlinjer har byggts upp, kan det dagliga arbetet fortsätta. Eftersom arbetscoacherna också har träffat flera deltagare med olika stödbehov och arbetsgivare, finns det en omfattande mängd data tillgänglig för statistisk analys.

Kvantitativa indikatorer och kvalitativa mål

Projektets totala antal deltagare beräknas vara 30 kvinnor och 30 män. Enligt de långsiktiga resultatindikatorerna ska 15 kvinnor och 15 män delta i sysselsättningsfrämjande verksamhet eller egenföretagande sex månader efter projektets slut. Antal deltagare med förbättrad arbetsmarknadssituation sex månader efter avslutad åtgärd är 30 kvinnor och 30 män. Det vill säga alla deltagare.

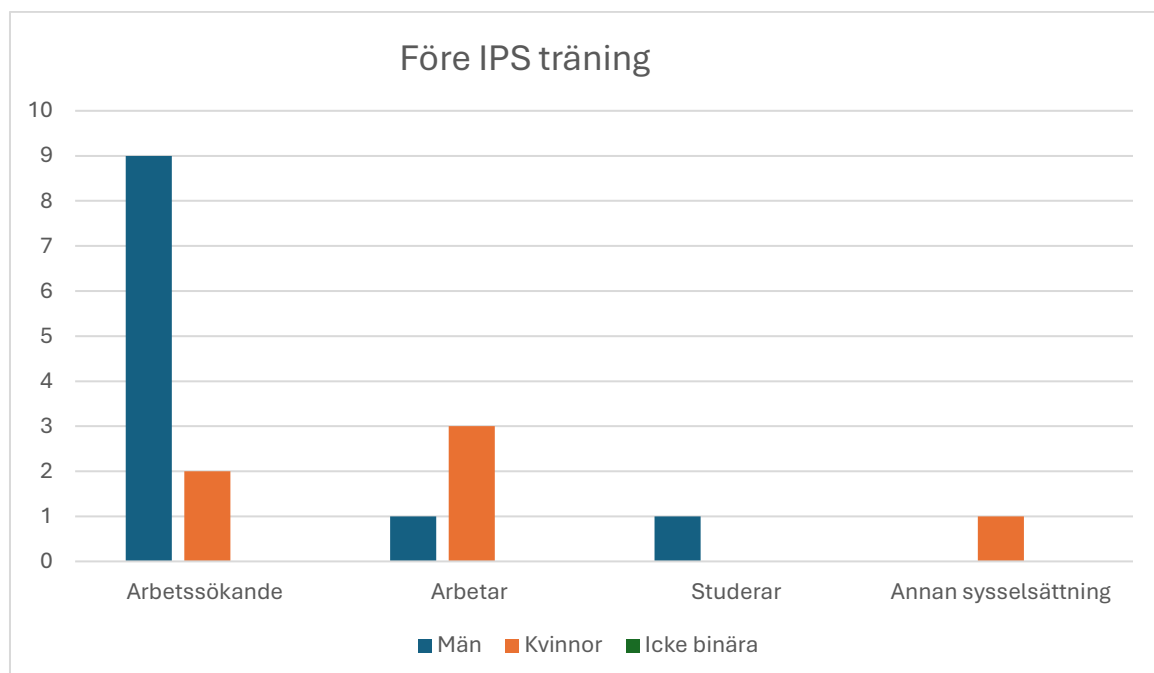
Under det första halvåret som projektet pågått har projektet byggt upp strukturer, nätverkat och träffat deltagare. Projektet har även börjat nå resultat och en förbättrad

arbetsmarknadssituation för en del deltagare. Den samlade bilden är att projektet är på god väg att uppnå målen.

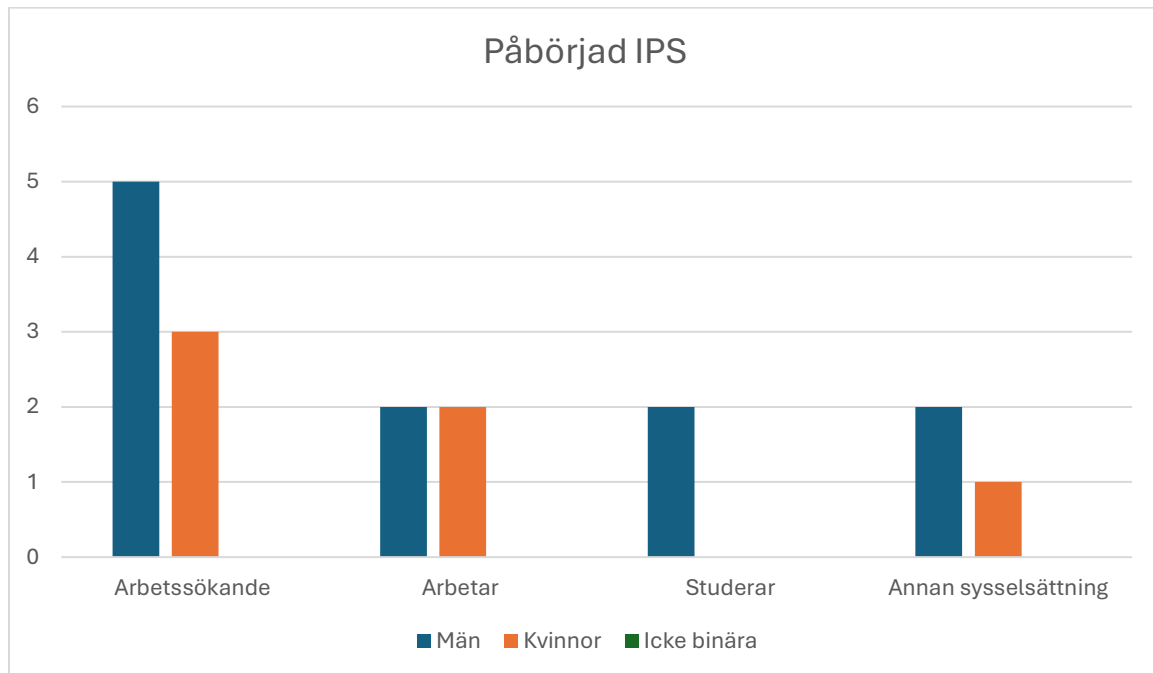
För att säkerställa att de önskade resultaten uppnås kommer IPS att strikt följa kvalitetskriterier och riktlinjer. Genom att stödja deltagarna mot självständigt arbete och tro på deras förmåga, förväntas deras situation förbättras. Medlemskapet i THL:s IPS-nätverk och genomgången utbildning i Supported Employment med en IPS-komplettering skapar goda förutsättningar för att praktiskt implementera IPS och nå de långsiktiga målen.

När en ny deltagare möter arbetscoachen inleds mötet med information om projektet, IPS och dess olika faser. Ett samarbetsavtal upprättas, och en yrkesprofil skapas där deltagarens tidigare arbetslivserfarenheter, arbetsintressen och önskemål kartläggs. Om deltagaren är intresserad av en specifik arbetsplats och vill ha mer information om den, tas detta i beaktande. Relevanta arbetsgivare kontaktas för att förstå deras behov och krav på personalens egenskaper och kompetens. Matchningen sker genom att både deltagarens och arbetsplatsens behov och önskemål beaktas för att säkerställa att rätt person hamnar på rätt arbetsplats.

Nedanstående diagram visar deltagarnas sysselsättningsstatus innan de påbörjade IPS-arbetsträningen.



Nedanstående diagram visar vad deltagarna har haft för sysselsättning efter påbörjad IPS arbetsträning.



Som diagrammet påvisar har antalet arbetsökande sjunkit för männen men ökat för kvinnor. Detta beror på att ett anställningsförhållande har avslutats under tiden. Mängden personer som är ute på arbetsmarknaden eller har annan sysselsättning har ökat. Detta både med arbetscoachernas stöd och av AMS tjänster.

Kommunikation

Beskriv de kommunikationsaktiviteter som genomförts under aktuell redovisningsperiod. Ange webbplats med information om projektet om sådant finns eller annan social media.

Inom projektet sker kontinuerlig kommunikation mellan projektet och projektets huvudman, Funktionsrätt Åland. Den ledande arbetscoachen för fortlöpande statistik och skriver rapporter till projektets styrgrupp och Funktionsrätt Ålands styrelse. Projektets styrgrupp gör regelrätta uppföljningar två gånger per år då den ledande arbetscoachen mer grundligt presenterar statistik och en rapport över verksamheten för styrgruppen och Funktionsrätt Ålands styrelse. Styrgruppen som är tillsatt av Funktionsrätt Ålands styrelse träffas minst fyra gånger per år. I projektets start så har dessa möten skett oftare, men när strukturer byggts upp så minskar behovet att träffas lika ofta.

Utåtriktad kommunikation har varit en central del av projektet från början. Projektet har nått ut genom marknadsföringsmaterial såsom flyers, broschyrer och visitkort. Allt utåtriktat material bär tydligt EU-flaggan som medfinansier. Detaljerad information om projektet finns tillgänglig på Funktionsrätt Ålands hemsida, där samtliga nyheter och uppdateringar om projektet kan ses: [Funktionsrätt Ålands IPS-projekt](#).

Uppdateringar om projektet publiceras även på sociala medier. På Funktionsrätt Ålands Instagram och Facebook kan information om projektets aktiviteter och förbundets övriga verksamhet läsas. Projektet har också marknadsförts i Funktionsrätt Ålands tidning Bulletinen, som når ut till ca. 13 000 åländska hushåll. Projektet har även lyfts i lokala media, såsom Nya Åland och Ålands radio-och tv.

Den 24 april 2024 deltog Funktionsrätt Åland och IPS Åland i ett evenemang i lagtingets aula, där medlemsföreningarna bjöds in för att dela information och samtala med politiker. Under evenemanget delades broschyrer och flyers ut och frågor besvarades.

Funktionsrätt Åland

IPS Åland

Medfinansieras av Europeiska unionen

Om oss

IPS Ålands arbetscoacher stöder arbetsgivaren att få duktig och tillgiven arbetskraft och hjälper samtidigt att förebygga fördomar kring personer med funktionsnedsättning. IPS står för individ anpassat stöd till arbete. Arbetscoachen stöttar arbetssökande i att hitta jobb som passar hens resurser, kompetens och intressen.

Arbetscoachen har två klientgrupper. Arbetstagare och arbetsgivare. Arbetscoachen ger stöd till båda.

Arbetsgivaren får svar på frågor kring arbetstagarens arbete eller anpassning till arbetet. Arbetsgivaren kan när som helst höra av sig med frågor till arbetscoachen.

Fördelar med IPS

- Ett meningsfullt jobb
- Evidensbaserad metod
- Främja inkludering i samhället
- Flera ut på arbetsmarknaden
- Arbetsplatsen motsvarar arbetstagarens kompetens, resurser och intressen
- Avgiftsfri service
- Arbetscoachen är lättillgänglig
- Motiverad arbetskraft

Arbetsgivare, blev du intresserad? kontakta oss

Thomas Grunér
Ledande arbetscoach
+358 40 189 7448
thomas.gruner@handicampen.ax

Funktionsrätt Åland

IPS Åland

Medfinansieras av Europeiska unionen

Inför en intervju

Grattis till intervjun! Här är några tips till hur du kan förbereda dig inför intervjun.

- Klä dig rent. I något som du tycker om och som ger ett gott intryck
- Se till att veta var intervjun kommer att ske och hur du tänker ta dig dit
- Kom i tid, om du märker att du kommer på att bli sen, ring till intervjuaren och berätta
- Sätt telefonen på ljudlöst
- Fundera på förhand vad du är bra på som arbetsplatsen skulle vara intresserade av
- Var ärlig
- Läs om arbetsplatsen på deras hemsida
- Öva på en intervju hemma. På internet kan man hitta vanliga frågor som kan uppkomma på en intervju

Kom ihåg! Detta är även en chans för dig att få veta mera om arbetsplatsen. Ställ frågor till dem. Det visar att du är intresserad. Lycka till!

Har du frågor? kontakta oss

Thomas Grunér
Ledande arbetscoach
+358 40 189 7448
thomas.gruner@handicampen.ax

Sammanfattning

Projektets första period har slutförts med framgångsrika resultat. Projektet har bland annat etablerat kontakter och nätverk, som nu kommer att upprätthållas och utökas genom fortsatta möten med arbetsgivare och utåtriktade verksamheter.

Bilaga: Tidslinje

