

## Bilaga 1

### Enkät till handläggare på arbetsförmedlingen

För att skapa oss en representativ bild av hur handläggarna både hanterar anvisning till skyddat arbete hos Samhall och hur de upplever att stödet fungerar skickade Riksrevisionen inom ramen för denna granskning en enkät till samtliga<sup>1</sup> handläggare på Arbetsförmedlingens lokalkontor som handlägger ärende rörande anvisningar till skyddat arbete hos Samhall.

#### Metod och urval

Urvalet av handläggare som fått enkäten skickad till sig via e-post har gått till på följande sätt. Först sändes ett brev till alla cheferna över Arbetsförmedlingens 68 arbetsmarknadsområden. Dessa chefer vidarebefordrade sedan e-postadresser till cheferna för sina lokala förmedlingskontor där ärenden rörande anvisning till skyddat arbete hos Samhall handläggs. Dessa lokala kontorschefer vidarebefordrade sedermera e-postadresser till de handläggare som hanterar de aktuella ärendena. Dessa handläggare mottog sedan en web-enkät (via e-post) den 2:a juni år 2008. Insamling av svar på enkäten avslutades den 30:e juni år 2008.

Enkätens frågor har utformats av projektgruppen med stöd från handläggare på arbetsförmedlingens lokalkontor.

Totalt emottog 275 handläggare Riksrevisionens enkät och 210 svar har erhållits. Detta ger en svarsfrekvens på 76 procent.

#### Enkätfrågorna

Enkäten som sändes ut till handläggarna på Arbetsförmedlingens lokala kontor såg ut enligt följande.

Antal deltagare i enkäten: **275**

Antal erhållna enkätsvar: **210**

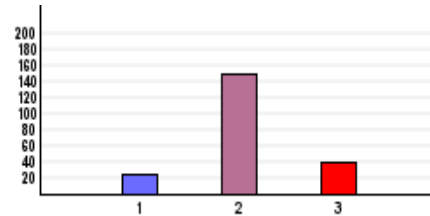
---

<sup>1</sup> Efter som Arbetsförmedlingen inte för något register över antalet handläggare som arbetar med stöden för funktionshindrade är den exakta populationsstorleken (N) inte känd.

**I vilken utsträckning arbetar du med arbetsmarknads-  
politiska stöd till funktionshindrade med nedsatt  
arbetsförmåga (lönebidrag, skyddad anställning hos  
Samhall m.m.)?**

Antal svar på frågan: **210**

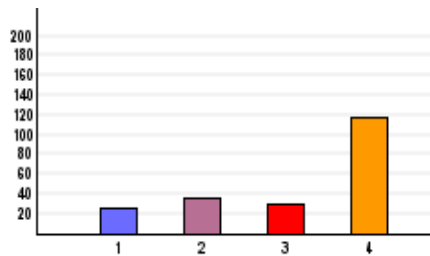
<span style="color: blue;">■</span> (1) Jag arbetar enbart med dessa stöd	24	11,4%
<span style="color: purple;">■</span> (2) Jag arbetar huvudsakligen med dessa stöd	148	70,5%
<span style="color: red;">■</span> (3) Jag arbetar endast marginellt med dessa stöd	38	18,1%



**Hur länge har du arbetet med anvisningar till stödet  
skyddad anställning hos Samhall?**

Antal svar på frågan: **210**

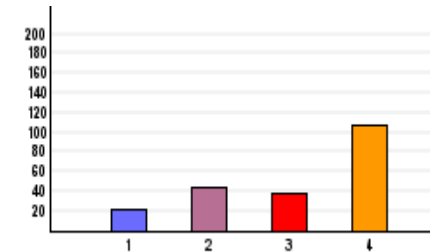
<span style="color: blue;">■</span> (1) Mindre än 1 år	26	12,4%
<span style="color: purple;">■</span> (2) 1-2 år	36	17,1%
<span style="color: red;">■</span> (3) 3-4 år	30	14,3%
<span style="color: orange;">■</span> (4) 5 år eller längre	118	56,2%



**Hur många ärenden har du sammanlagt handlagt under  
åren 2007 och 2008 som rör anvisning till stödet skyddad  
anställning hos Samhall?**

Antal svar på frågan: **210**

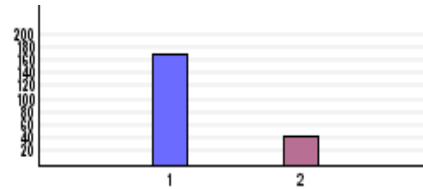
<span style="color: blue;">■</span> (1) Inga ärenden	22	10,5%
<span style="color: purple;">■</span> (2) 1-2 ärenden	43	20,5%
<span style="color: red;">■</span> (3) 3-4 ärenden	38	18,1%
<span style="color: orange;">■</span> (4) 5 eller fler ärenden	107	51,0%



Anser du att förordning (SFS 2000:630 om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga) som bland annat reglerar anvisning till skyddad anställning hos Samhall är tydlig?

Antal svar på frågan: 210

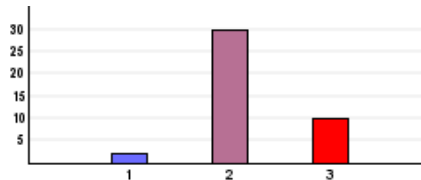
<input type="checkbox"/> (1) Ja	168 80%
<input type="checkbox"/> (2) Nej	42 20%



Gör otydligheten i förordningen att det blir svårare för dig att handlägga ärenden som rör anvisning till skyddad anställning hos Samhall?

Antal svar på frågan: 42

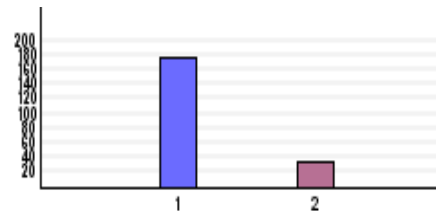
<input type="checkbox"/> (1) Ja, i hög grad	2 4,8%
<input type="checkbox"/> (2) Ja, i viss grad	30 71,4%
<input type="checkbox"/> (3) Nej, inte alls	10 23,8%



Anser du att Arbetsförmedlingens föreskrift (AMSFS 2000:6 om tillämpning av ovan nämnda förordning) som bland annat reglerar anvisning till skyddad anställning hos Samhall är tydlig?

Antal svar på frågan: 210

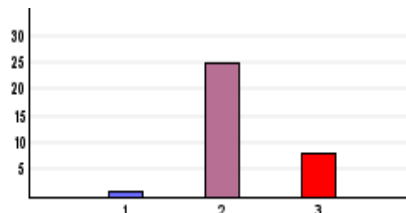
<input type="checkbox"/> (1) Ja	176 83,8%
<input type="checkbox"/> (2) Nej	34 16,2%



Gör otydligheten i föreskriften att det blir svårare för dig att handlägga ärende som rör anvisning till skyddad anställning hos Samhall?

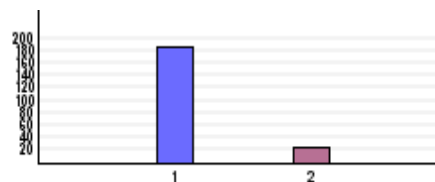
Antal svar på frågan: 34

<input type="checkbox"/> (1) Ja, i hög grad	1 2,9%
<input type="checkbox"/> (2) Ja, i viss grad	25 73,5%
<input type="checkbox"/> (3) Nej, inte alls	8 23,5%



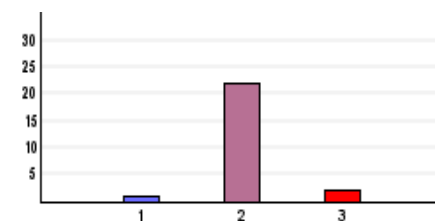
Anser du att Arbetsförmedlingens allmänna råd (AMSFS 2001:20) som bland annat reglerar skyddad anställning hos Samhall är tydlig? Antal svar på frågan: 210

<span style="color: blue;">■</span> (1) Ja	185	88,1%
<span style="color: purple;">■</span> (2) Nej	25	11,9%



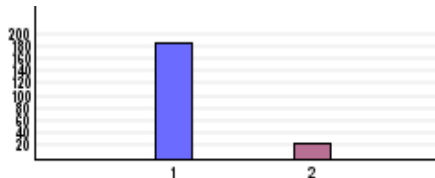
Gör otydligheten i Arbetsförmedlingens allmänna råd att det blir svårare för dig att handlägga ärende som rör anvisning till skyddad anställning hos Samhall? Antal svar på frågan: 25

<span style="color: blue;">■</span> (1) Ja, i hög grad	1	4%
<span style="color: purple;">■</span> (2) Ja, i viss grad	22	88%
<span style="color: red;">■</span> (3) Nej, inte alls	2	8%



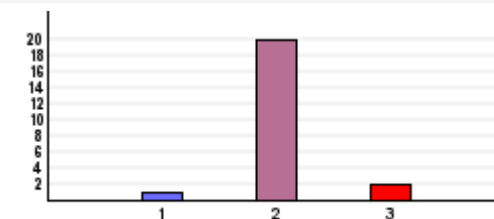
Anser du att Arbetsförmedlingens interna handläggarstöd som reglerar anvisningar till skyddad anställning hos Samhall är tydliga? Antal svar på frågan: 210

<span style="color: blue;">■</span> (1) Ja	187	89,0%
<span style="color: purple;">■</span> (2) Nej	23	11,0%



Gör otydligheten i dessa handläggarstöd att det blir svårare för dig att handlägga ärende som rör anvisning till skyddad anställning hos Samhall? Antal svar på frågan: 23

<span style="color: blue;">■</span> (1) Ja, i hög grad	1	4,3%
<span style="color: purple;">■</span> (2) Ja, i viss grad	20	87,0%
<span style="color: red;">■</span> (3) Nej, inte alls	2	8,7%

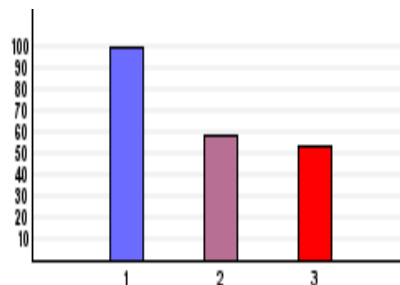


**Bedömer du att de personer som den senaste tiden anvisats till skyddad anställning hos Samhall generellt sett har en större grad av nedsättning i arbetsförmågan än de personer som anvisats till anställning med lönebidrag?**

Antal svar på frågan:

210

<span style="color: blue;">■</span> (1) Ja	99	47,1%
<span style="color: purple;">■</span> (2) Nej	58	27,6%
<span style="color: red;">■</span> (3) Det är ingen skillnad i graden av nedsättning i arbetsförmåga	53	25,2%

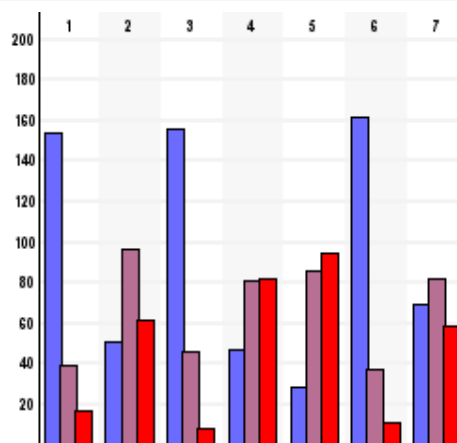


**Vad är det som avgör om du anvisar en arbetssökande funktionshindrad med nedsatt arbetsförmåga skyddad anställning hos Samhall istället för anställning med lönebidrag?**

Antal svar på frågan:

210

	Stor betydelse	Liten betydelse	Utan betydelse
<span style="color: blue;">■</span> (1) Graden av funktionsnedsättning	154 73,3%	39 18,6%	17 8,1%
<span style="color: purple;">■</span> (2) Det lokala arbetsmarknadsläget	51 24,3%	97 46,2%	62 29,5%
<span style="color: red;">■</span> (3) Behovet av arbetsledning/handledning	156 74,3%	46 21,9%	8 3,8%
<span style="color: orange;">■</span> (4) Tillgången på ekonomiska resurser för respektive stöd	47 22,4%	81 38,6%	82 39,0%
<span style="color: green;">■</span> (5) Den funktionshindrade har varit arbetslös längre tid än 6 månader	29 13,8%	86 41,0%	95 45,2%
<span style="color: pink;">■</span> (6) Övriga åtgärder är prövade och bedömda som olämpliga/otillräckliga	162 77,1%	37 17,6%	11 5,2%
<span style="color: blue;">■</span> (7) Jag försöker tillgodose behov av arbetskraft från Samhall	69 32,9%	82 39,0%	59 28,1%

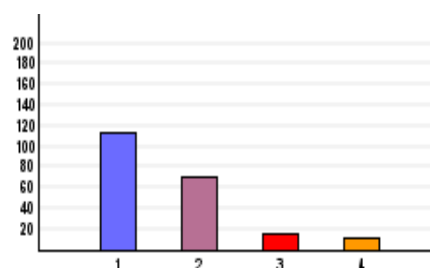


**Gör du besök på arbetsplatsen hos Samhall innan beslut tas om anvisning till skyddad anställning hos Samhall?**

Antal svar på frågan:

210

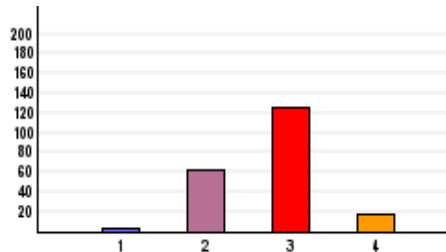
<span style="color: blue;">■</span> (1) Ja, alltid	113	53,8%
<span style="color: purple;">■</span> (2) Ja, ibland	70	33,3%
<span style="color: red;">■</span> (3) Ja, fast sällan	16	7,6%
<span style="color: orange;">■</span> (4) Nej, aldrig	11	5,2%



Hur stor nedsättning i arbetsförmågan bedömer du att de personer har som du under senare tid anvisat en skyddad anställning hos Samhall?

Antal svar på frågan: 210

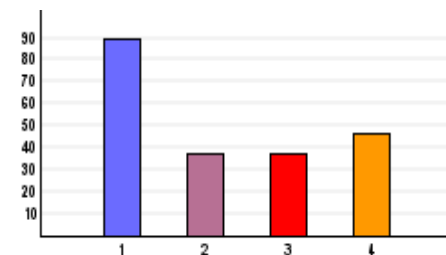
(1) Mindre än 25 %	4	1,9%
(2) Mellan 25 - 50 %	62	29,5%
(3) Mellan 51 - 80 %	126	60%
(4) Mer än 80 %	18	8,6%



Bedömer du att graden av nedsättning i arbetsförmåga hos de personer som anvisats en skyddad anställning hos Samhall har förändrats under de senaste 4-5 åren?

Antal svar på frågan: 210

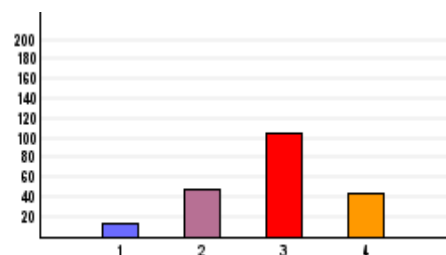
(1) Ja, graden av arbetsförmåga har blivit högre	90	42,9%
(2) Ja, graden av arbetsförmåga har blivit lägre	37	17,6%
(3) Nej, graden av arbetsförmåga har inte förändrats	37	17,6%
(4) Vet ej, har arbetat kortare tid än 4-5 år med Samhallärenden	46	21,9%



Förekommer det att personer som skulle kunna anställas med lönebidrag istället anvisas en skyddad anställning hos Samhall?

Antal svar på frågan: 210

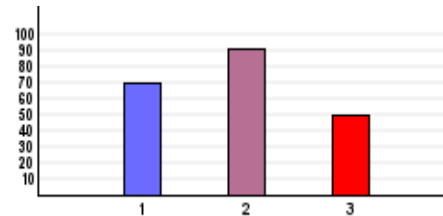
(1) Ja, i stor utsträckning	13	6,2%
(2) Ja, i ganska stor utsträckning	47	22,4%
(3) Ja, i liten utsträckning	106	50,5%
(4) Nej, det förekommer inte	44	21,0%



**Bedömer du att de personer som tillhör de prioriterade grupperna och anvisats en skyddad anställning generellt sett har större nedsättning i arbetsförmågan än övriga funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga som anvisats en skyddad anställning?**

Antal svar på frågan: **210**

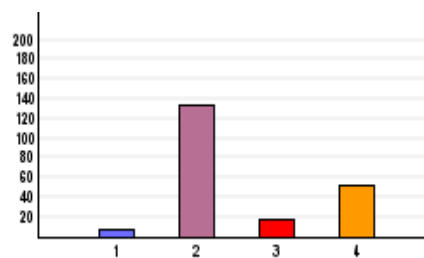
- (1) Ja, nedsättningen i arbetsförmågan är betydligt större 69 32,9%
- (2) Ja, nedsättningen i arbetsförmågan är något större 91 43,3%
- (3) Nej, det är ingen skillnad 50 23,8%



**Har det under de senaste 4-5 åren blivit lättare eller svårare att anvisa personer till skyddad anställning hos Samhall?**

Antal svar på frågan: **210**

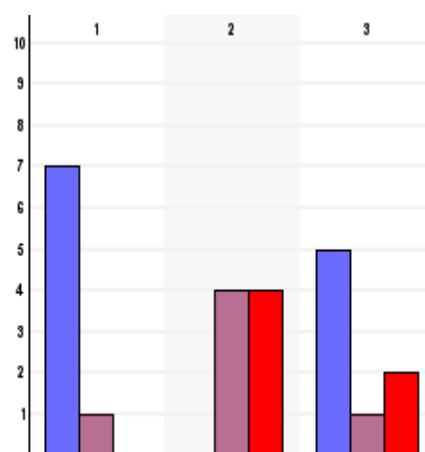
- (1) Lättare 8 3,8%
- (2) Svårare 133 63,3%
- (3) Ingen skillnad 17 8,1%
- (4) Vet ej, jag har arbetat kortare tid än 4-5 år med Samhallärenden 52 24,8%



**Vad bedömer du vara skälet/skälerna till att det blivit lättare att anvisa personer till skyddad anställning hos Samhall?**

Antal svar på frågan: **8**

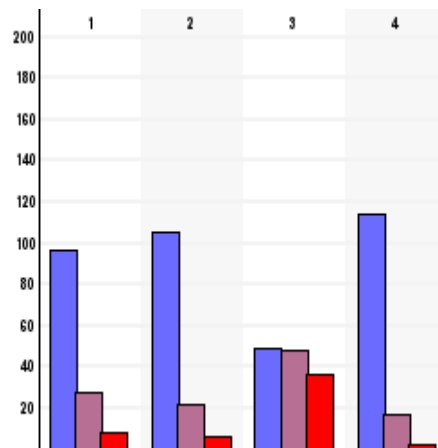
	Stor betydelse	Liten betydelse	Utan betydelse
<span style="color: blue;">■</span> (1) Ökad efterfrågan på arbetskraft hos Samhall	7 87,5%	1 12,5%	0 0%
<span style="color: purple;">■</span> (2) Funktionsnedsättningen hos de funktionshindrade som är inskrivna hos arbetsförmedlingen har generellt sett minskat	0 0%	4 50%	4 50%
<span style="color: red;">■</span> (3) Variationen i arbetsuppgifter hos Samhall har ökat	5 62,5%	1 12,5%	2 25%



**Vad bedömer du vara skälet/skälerna till att det blivit svårare att anvisa personer till skyddad anställning hos Samhall?**

Antal svar på frågan: **133**

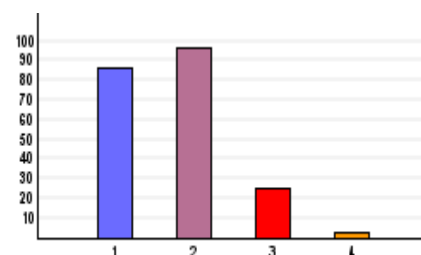
	Stor betydelse	Liten betydelse	Utan betydelse
<b>(1)</b> Efterfrågan på arbetskraft hos Samhall har minskat	97 72,9%	28 21,1%	8 6,0%
<b>(2)</b> Variationerna i arbetsuppgifter har minskat	105 78,9%	22 16,5%	6 4,5%
<b>(3)</b> Funktionsnedsättning hos de funktionshindrade som är inskrivna på arbetsförmedlingen har generellt sett ökat	49 36,8%	48 36,1%	36 27,1%
<b>(4)</b> Samhall ställer större krav nu än tidigare på arbetsförmågan hos de som är aktuella att anvisas skyddad anställning hos Samhall	114 85,7%	17 12,8%	2 1,5%



**Vad anser du om funktionerna hos Samhall?**

Antal svar på frågan: **210**

<b>(1)</b> Den fungerar utmärkt	86	41,0%
<b>(2)</b> Den fungerar ganska bra	96	45,7%
<b>(3)</b> Den fungerar ganska dåligt	25	11,9%
<b>(4)</b> Den fungerar inte alls	3	1,4%



**Vad anser du borde förbättras när det gäller dialogen/samverkan med det lokala Samhall vid anvisning till skyddad anställning hos Samhall?**

Antal svar på frågan: **187**  
88 personer har besvarat frågan med kryss (x):

X

Mer möjlighet att få arbetspröva under hela året inte bara inför semestern.

Bättre samstämmighet vilka grupper som ska prioriteras. Samhall är som ett tjänsteföretag och vill ha de bästa personerna.

X

X

De rekryterande Samhallchefernas bemötande av våra arbetssökande och kunskap om olika funktionshinder behöver förbättras. Arbetsförmedlingens chefer bör ställa krav på Samhall att anställa sökande våra prioriterade grupperna.

Samhalls mål och prioritering strider mot arbetsförmedlingens förväntningar till möjligheten att få in någon på Samhall.



x

För kort tidsfrist innan de sökande ska anvisas till Samhall. Dålig kommunikation, tex återkoppling om de sökande som Samhall inte anställer, olika besked från olika arbetsledare om arb.tider/uppgifter, de sökande har med sig sina uppgifter till en arbetsledare men den ger inte det vidare till annan arbetsledare osv.

X

x

fler platser då det är svårt att få in nya sökande

Jag känner att möjligheten att få in sökande till Samhall är mkt små. Samhall räknar timmar och åter timmar !

-Sverige säljer ut enklare jobb utomlands till låga löner. Vilket har inneburit att många "bra" arbetsmoment inte finns kvar. -Samhall skall gå med vinst - det innebär att de inte anställer någon med multihandikapp för den personen drar ej in sin lön. Så friska som möjligt men rätt handkapp.

Större kunskap bland alla AF-kollegor om vad Samhall är/ kan erbjuda + Samhalls rykte bör förbättras, framförallt bland arbetsökande.

X

X

x

Problemet är brist på arbetstillfällen. Samverkan inget problem

Att Samhall sänker kraven på arbetsförmågan då den är svår att få ihop med att sökande helst skall ha mer än ett funktionshinder.

Synen på individen.

Vi har inte samma syn på verksamheten

mer verkstad och mindre snack

\*Att en och samma person har ansvar för både rekrytering till och övergångar från Samhall. Kontakt person vid rekrytering ska träffa tilltänkta sökande för att göra egen bedömning. \*Att kontakt personen ska återkoppla och ha dialog med övriga personal som äger ärenden.

X

Utlussningen från Samhall behöver förbättras. Kraven sänkas på de som ska arbeta där.

X

Samhall styrs för mycket av sina "timmar", ej av att Af har anvisningsrätten till anställning inget

X

På orter där det inte finns någon verkstad borde det finnas fler jobbtillfällen via Service och Tjänster.

x

Viktigt att AF deltagar i olika träffar som Samhall håller för att hålla sig informerade. Bra med kontaktperson mot Samhall

x

x

Dialogen om de möjligheter som finns att tillgå. Både anställningar och arbetsprövningar.

Dialogen fungerar bra och även uppföljningarna. Kanske att man ibland behöver bättre utredningsunderlag från Samhall, när en person varit där på utredning/praktik.

x

Dialogen har delvis uteblivit pga upprepade organisationsförändringar inom såväl Samhall och AMS/Arbetsförmedlingen. Att ha bra fortlöpande dialog och kunskap om våra respektive roller och prioriteringar är viktiga framgångsfaktorer och går i viss mån förlorad då kontaktmän byts ut, innan nya nätverk hinner formeras och fungera.

x

Mer rotation på platser, mer utrekrytering så att nya får tillfälle till anställning.

X

X

x

Större tydlighet, smidigare rutiner och bättre återkoppling inför anvisningar till studiebesök/anställning på Samhall.

Samhall blivit ett tjänsteföretag och har större krav på att arbetet utförs riktigt detta medför att inte alla platser trots hkp, exvis invandrare med dålig svenska.

X  
X  
x

Jag vill ha tillåtelse till direktkontakt istället för vägen via samordnare från Af till samordnare från Samhall. Vägen blir för lååååång. Tänk när en av dom har semester!!! Sen får vi bannor för att vi inte gör saker och ting tillräckligt snabbt när det ska anställas på Samhall.

X

Dialogen är bra.

X  
X  
x

Samhall borde ha bättre koll på hur mycket personal de kan anställa.

Mera tid att samråda samt att Samhall efter många års diskussioner borde förstå att produktion med anvisad personal utan erfarenhet/utbildning ej är förenligt

X  
x

Ta emot personer med svårare funktionsnedsättningar Samhall anser att de flesta skall vara utre. bara vilket försvårar för anvisning

Se problem nedan.

Avståndet mellan Af och Samhall känns som ljusår trots en engagerad kontaktperson på Af.

X  
X  
X  
X  
x

för lång rekryteringsprocess

Bättre tillgång på arbete lokalt

X  
X  
x

Bättre o tidigare information om de olika arbetsuppgifterna o när jobben skall påbörjas.

X

Förtydliga Samhalls uppdrag. Problem med den stora personalomsättningen

x

Samhall måste arbeta utifrån det uppdrag de har.

mer dialog kring möjligheterna till anställning där.

Viss återkoppling från Samhall fungerar inte så bra.

mer positiv inställning till de sökande från samhall samhall har nästan inget att göra sedan ett år tillbaka, så det har blivit i det närmaste stopp på både utredningar o anställningar. Förutom enstaka lokalvårdare. Detta är ett stort problem, som Samhall borde få kritik för.

framförhållning.

Jag har inga problem med dialogen med Samhall. Det borde finnas en större variation på arbetsuppgifter. Alla kan inte städa trappor.

Gemensamt handläggarstöd av något slag. Samhall ger inga motiveringar till varför mina sökande inte antas.

Samhall har anställningsstopp vilket bör hävas

Samhall skulle inte få göra anställningsintervjuer utan bara ta emot de som anvisas. ARbetsledare och handledare på samhall måste ha utbildning i bemötande, då det är ojämt i kompetensen

Det är väldigt få personer som kan på en skyddad anställning hos Samhall. Vi arbetar mest med Utvecklingsanställningar som sen inte kan övergå till skyddad anställning.

X  
x

Samhall saknas i regionen. För höga krav för de funktionshindrade

Möjligheten att få provningsplatser.

Samhall är inget att räkna med längre som samarbetspartner

X

Man bör i större utsträckning se till de anvisades anpassnings- och stödbehov. Det bör finnas en

tydligare motivering till då personer inte kan beredas möjlighet till anställning.

x  
X  
x  
"x"  
x

Fler gemensamma träffar mellan Samhalls arbetsledare och Af-personal där man för samtal om hur vi kan förbättra förutsättningarna för redan anst. och hur gruppen arbetssökande aktuella för Samhall ser ut så att Samhall kan anpassa arbetsuppgifter för nyanst på ett bättre sätt.

X  
x

De personer som anvisas till Samhall skall vara utifrån Arbetsförmedlingens bedömning. Uppföljning av att Samhall fullföljer sitt arbetsgivaransvar när det gäller den enskildes behov

X  
x

1) Vi har idag samsyn på utslussningstanken. Bibehåll den nivån 2)

Dialogen är bra, men Samhall har inte arbetsuppgifter som passar, mest lokalvårdsarbete.

Enklare arbetssätt vid anvisning samt mer timmar hos Samhall

X  
x

Samhall fungerar som ett bemanningsföretag och inte som ett företag som ger stöd i tillräcklig omfattning till funktionshindrade. Samhall ratar de personer som vi bedömer ha mest behov av en skyddad anställning och väljer ut de med minsta möjliga hinder. Utan samverkan med kommunerna skulle det vara katastrof, och ogörligt att arbeta med arbetslivsinriktad rehabilitering på AF. Skrota Samhall och bygg upp något helt nytt!

Fler arbetsuppgifter/områden av varierande grad.

En större variation av erbjudna arbetsuppgifter krävs.

Mer platser på basverksamheten för sökanden med större begränsningar

x

Vi bör FÖLJA de rutiner och riktlinjer som finns kring anvisning till Samhall. Vi bör fokusera på uppdragets mål o syfte, alltså att ge arbete och utvecklingsinsatser till personer med nedsatt arbetsförmåga, prioriterade grupper. Jobba för ett ut en ökad omsättning så att fler får möjlighet att ta del av stödet.

Utbudet av arbetsuppgifter

x

fler enklare jobb

"x"

Vi behöver utveckla samverkan

Mer varierade arb.uppgifter. Som nu är konkurrerar Samhall med privata aktörer t.ex lokalvård.

X  
x

Vårt behov av platser svårt att tillgodoseas. mycket lågsam handläggning. Mera vänta och se vad som händer. Samhalls behov är det som gäller nu. På grund av deras bemanningsuppdrag. I bland mycket snabba rekryterings processer.

Organisationsstrukturen

Har gett upp ang Samhall

AF borde kanske bli bättre på att ge förslag om företag som kan ta emot övergångar för att Samhall ska få en ökad rörlighet så vi får en bättre genomströmning på Samhall. Platserna är mycket viktiga för att öka prioriterade gruppers färdigheter att fungera (klara de grundläggande kraven) på en arbetsplats.

x  
x

de lokala samhällverksamheterna (på kommunnivå) borde ha bemyndigande att anställa vid enheten.

Framförhållningen fr Samhall vid anställning-kan bli betyd. bättre. Otydlighet vid rekr. Samhall "lovar" praktik via af.

x

Lokal samverkan saknas. Beslutsvägen är alldeles för hierarkisk

Antal lediga platser för anvisningar borde vara lite större. krav på arbetssökandes profil har blivit större

X

x

prövningsplatser och övergångar

x

Samhall kommer med kort varsel vid övergångsanställningar Bättre medicinsk dokumentation.

x

Större tilldelning av platser ger något att planera för istället för att använda olika tidsbegränsade konstruktioner.

Större hänsyn till funktionsnedsättning Fler arbetsplatser där Samhall har verksamhet

Det borde finnas fler okvalificerade arbetsuppgifter vid samhall för riktigt svaga arbetssökande .

X

X

Tidsystemet-timantalet som Samhall förfogar över borde styras av efterfrågan från AF Arbetsförmågebedömning-Samhall med sina kunskaper omdetta borde ta emot fler praktikanter för att vara behjälplig med arbetsförmågebedömningar. Dessa anser jag skall provas på en arbetsplats och inte vid en läkares eller FK.s skrivbord. Samhall skulle då också vara med AF:s handläggare och bedömma skall personen anvisas anpassat arbete eller bedöms den klara ett annat arbete Övergångar-Samhall måste bli bättre på att jobba med övergångar för att frigöra platser Lönesystemet på Samhall-medverkar ofta till att arbetstagare ej vill flytta på sig eftersom lönerna ofta är lägre på den reguljära arbetsmarknaden

Samhall har hela tiden krav på utslussning och sitt eviga räknande av timmar. De efterfrågar i för stor utsträckning personal till ett specifikt arbete. Af har en helt annan utgångspunkt: Att vi ska anvisa till "skyddad anställning" och en "sista-hands-åtgärd" efter att man provat annat.

Utgångspunkterna går mer och mer isär...Tidigare hade vi regelbundna samverkansmöten där Samhall, Af, Försäkringskassan, företagshälsovården mfl var med.

x

x

x

x

x

Samhall skall inte fungera som vinstdrivande företag.

konkurrens på lika villkor mellan AF kontor

Har ett mycket gott samarbete med Samhall. Jag besöker samhall ca 2-4 ggr/månad. Dels vid uppföljningar av praktik, dels vid möten som är inplanerade. Jag har efterlyst i flera år att arbetsledarna vid Samhall borde utbildas i handikappkundskap . det har blivit bättre, men det saknas en del. jag tycker att samhall bör ha mera varierande arbetsuppgifter. Samhall har en stor betydelse för människors utveckling och för att komma in på arbetsmarknaden. jag har ett antal personer som är utredda för Samhall av vår arbetspsykolog,men som inte kan få anställning pga. att det är så få platser

Af efterfrågar lättare arbetsuppgifter

Mer prövningsplatser

x

Att det finns andra arbeten än lokalvård att anvisa till

x

x

utslussnings gången, dokumentation från Samhall

Samhalls önskemål går alltid i första hand, borde vara den funktionshindrades möjligheter som tillvaratas. Det är för få platser/timmar på Samhall

x

X

x

Dokumentation efter arbetsprövning. Mindre bemanning mer produktion

Kraven som ställs för att Samhall skall anställa borde vara "mindre" än hos andra arbetsgivare. Samhall har ett ekonomiskt "tänk" dvs man vill inte anställa dem som egentligen skulle behöva det eftersom de har för stora funktionsnedsättningar. Jag skulle vilja att Samhall kunde erbjuda sittande arbete som är rörliga och omväxlande eftersom det är det som ofats behövs. Som det är idag när det skall gå runt ekonomiskt så satsar Samhall mycket på Service och Tjänster, dvs det blir arbete som lokalvårdare, fastighetsskötare, vaktmästare, m.m.

Svårigheter i Stockholmsregionen att få en överblick och få ett bra sätt att anvisa sökande till Samhall.

x

x

Jag besöker Samhall vid anvisning. Vi borde träffas på arbetsplatsen istället.

x

x

I lediga platser. Kravet på personer in synkr. inte med behovet som personer in har. Uthyrning, utrekrytering.

Vem bestämmer vilka som skall anvisas till Samhall, Af eller Samhall? Större genomströmning på Samhall vore av mycket stort värde.

X

Samhall bör vara mer inriktad på att få personer att praktisera hos dem inför ett framtida behov av arbetskraft. Detta skulle göra att vi hade större framförhållning när vakanser finns

Nu finns nästan bara städuppdrag, saknar uppgifter med "intellektuell stimulans" och fast placeringar. Svårt för dem som inte klarar av att vara på plats kl 7.00 på morgonen. Storstockholme är ett normalt arbetsområde - varför ej hos Samhall utan uppdelning i olika regioner? Samhall borde sluta räkna timmar och istället räkna personer/individer - blir tyckigt för Af annars då det periodvis är onödigt snabba ryck vid rekryteringsbehov.

x

x

x

Rättvis fördelning av platser, mer tid inför rekrytering, mer platser till förfogande.

x

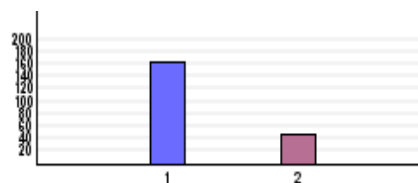
X

Samverkan ,arbetsledare

**Anser du att informationen från det lokala Samhall  
angående deras behov av arbetskraft och vakanser är  
tillfredställande?**

Antal svar på frågan: **210**

<input checked="" type="checkbox"/> (1) Ja	162 77,1%
<input type="checkbox"/> (2) Nej	48 22,9%



**Vad anser du generellt sett vara de huvudsakliga problemen i samband med anvisning till skyddad anställning hos Samhall?**

Antal svar på frågan  
49 personer har besvarat frågan med kryss (x):

195

För liten variation på arbetsuppgifter samt för liten efterfrågan på arbetskraft från Samhall sida.

Personerna ska stå så nära arbetsmarknaden, inte ha så mycket eller stort funktionshinder.

Samhall har mkt höga krav på de som ska anställas; körkort, social kompetens, kunna ta egna initiativ, vilket ofta saknas hos dessa grupper.

x

Samhall har för få typer av arbetsuppgifter att erbjuda.

Mitt intryck är att Samhall numer enbart drivs marknadsmässigt och med vinstintresse. Vilket måste anses som oförenligt med deras ursprungliga uppdrag. Företaget/Organisationen behöver se över värdegrund och synen på funktionshindrade. De chefer och arbetsledare jag hittills haft att göra med på Samhall har haft dålig kunskap och visat lite intresse för de arbetssökades bästa och har saknat rehbänk. Deras fokus har i alltför hög grad varit kundens/uppdragsgivares behov.

Samhall har egna prioriteringar som gör det svårare att samarbeta. Sökandens behov blir ej tillgodosedda p.g.a. Samhalls egna mål/prioriteringar.

dokumentation från samhall efter en ex avslutad arbetsprövning

Se samma orsaker som ovan. Tidsfristen innan sökande ska anvisas och kommunikationen.

x

X

Liten variation på arbetsuppgifterna

Dålig framförhållning

För få arbeten/arbetsuppgifter till personer i rullstol, eller de med problem med knän, axlar och nacke. Även vissa personer med fobier har svårt.

Större kunskap bland alla AF-kollegor om vad Samhall är/ kan erbjuda + Samhalls rykte bör förbättras, framförallt bland arbetssökande.

X

x

Samhall har i regionen i stort sett ingen kärnverksamhet utan har mycket stor andel verksamhet ute på andra företag vilket gör att de med allra störst behov av arbete inom Samhall inte kan komma ifråga.

Samhall haft jättestora sysselsättningsproblem i Alingsås

Samhalls höga krav på arbetsförmåga.

Af vill anvisa personer som Samhall tycker står för långt ifrån arbetsmarknaden!

Det finns inget behov hos Samhall. Dessutom väljer Samhall bort sökande

Mer konkreta frågor om arbetskraft

\*kontakt personen har inte direkt koppling till anvisade sökande. \*En kategori sökande ser Samhall som enda möjlighet att komma till ett arbete och vill inte komma därifrån.

Problemet är att det blir för få arbeten

De arbeten som finns passar inte för funktionshindrade. För svårt att bli anställd.

Typ anställningsstopp - för lite timtilldelning. Nedläggning av verkstaden.

De Af anser ska anvisas till Samhall, tycker ofta Samhall står för långt från arbetsmarknaden och ej är intresserade av. Samhall har uteslutande anställt tillfällig personal de senaste åren, dvs anställningar på 3-4 månader över sommaren.

Behovet av arbetskraft ( Timmar)

Höga krav på arbetsförmåga ; flexibilitet hos den anvisade.

x

Samhall har ej lämpliga/anpassade arbetsuppgifter

x

Samhall ställer för höga krav i relation till kompetensen/förmågan hos våra sökande.

x

Uppdateringen till ny arbetsmarknad som innebär att man inte möter ungdomars önskan/behov av arbetsuppgifter

Anställningsmöjligheter i Basproduktionen.

X

Arbetsuppgifterna står inte i paritet med de arbetssökande och de funktionshinder dessa har.  
Att Samhall saknar utrymme att anställa nya medarbetare. Att AF inte kan arbetspröva personer hos Samhall annat än att personen är inskriven i JOB samt att vårt AMO ej har budget för UVA-beslut hos Samhall som kan övergå i anställning vid Samhall.

x

Svårt att få till nya anställningar i dagsläget.

x

Kravet på arbetsförmåga och variation av arbetsuppgifter.

x

x

se tid fråga

Finns för lite platser med inriktning administration.

Att det inte finns arbetsuppgifter som de prioriterade grupperna klarar att utföra. Kraven på arbetskaften från Samhall är alldeles för höga.

Att de ej får anställa fler

Att beslutsvägarna är för långa som ovan beskrivits

x

För höga krav på sökandes kunskaper.

x

Samhall har högre krav på de som anvisas. Samhall har ett minskat intresse för att anställa de med större problematik Arbetsförmedlingen får försöka lösa deras situation själva.

att det bara finns lager och städjobb

De vill inte anställa de sökande vi anvisar. Personal som anställs på Samhall kan oftast erhålla annan anställning med lönebidrag.

Har som handläggare ej kraft och tid att svara på märkliga frågor som borde vara självklara för frågeställaren.

För höga krav från Samhall.

x

1. Kraven från Samhall på vad den arbetssökande skall klara är för höga. Många av våra svagaste grupper klarar inte arbetet på Samhall. 2. Antalet arbetsuppgifter är för lågt. Det borde finnas fler och olika arbetsuppgifter än det finns idag. Många av arbetsuppgifterna ställer höga krav på bra fysik.

Utpekryteringsbarhet redan vid anvisning Brist på enkla arbetsuppgifter

Samhall kan inte erbjuda anställning till de svagaste grupperna. Af saknar en samarbetspart för dessa grupper. Samhalls utbud av olika arbetsuppgifter är för begränsat.

Tillgång till platser och information om lediga platser.

X

x

Sökandes inställning till " Samhall. Låg lön hos Samhall

X

olika kontaktpersoner.

Jag har arbetat med detta i ca 10 månader, under den tiden har samahall inte anställt någon person inom vårt område.

Lämpliga arbetsuppgifter - Många av våra sök klarar endast enklare "plockjobb" Brist på timmar utdragen rekrytering

Samhall behöver för friska personer till sina uppdrag

x

arbetsuppgifter som inte passar (finns nästan bara lokalvård)

x

Se ovan.

X

För många mellanled, önskvärt med mer nära samarbete mellan af-handläggare och ansvarig arbetsledare

Många av de sökande har ett motstånd till att arbeta på Samhall.

Samhall kräver att de skall ha personer som fungerar mycket bra och de har mycket svårt att kunna ta emot personer inom de prioriterade grupperna då de upprdragen de har kräver att det är välfungerande människor.

för höga krav

x

För höga krav från Samhall.

x

x

Samhall tar inte emot de som verkligen behöver en skyddad anställning, ta har för höga krav på individerna enligt de få ärenden som jag presenterat för samhall.

Brist på platser

sökande måste vara friska för att jobba på samhall

Man har inte utrymme för de personer som har största behovet av en skyddad anställning. Man väljer de som klarar jobbet bäst.

Att man inte kan erbjuda fler Samhall- anställningar. Att man inte kan erbjuda fler varierande arbetsuppgifter så att alla funktionshindrade med behov av Samhall kan anvisas, inte bara de som klarar servicearbeten.

Samhalls ekonomi. Att de ofta har anställningsstopp

Samhall saknas i regionen. För höga krav för de funktionshindrade

Alldeles för höga krav på arbetsförmågan. Oftast heltidsanställningar.

Har för höga krav på sökt personal; är långt ifrån sina gamla ideal. Söker personer, som är friskare än de flesta arbetsförmedlare.

x

Få tillfällen till anvisning

Det saknas ett enhetligt sätt att sprida information om rekryteringsbehov. Man har arbetat med att förbättra detta och har kommit en bit på väg. Som arbetsförmedlare upplever jag att arbetsförmedlingen anvisar utifrån anpassnings- och stödbehov i arbetet medans samhall behöver duktiga personer som klarar att utföra de uppdrag de har.

Anställningsstopp.

Att Samhalls interna mål och Af mål inte alltid sammanfaller. ex en person som bedöms av Af ha stort behov tillhör inte prioriterad grupp inom Samhall och de måste uppnå en viss procent. Vissa arbetsuppgifter t ex krav på finmotorik och god syn gör att Samhall inte kan ta emot alla funktionshindrade, de har inte lämpliga arbetsuppgifter.

x

Brist på arbetsuppgifter. Det är Samhall som avgör. Af anvisar ej

x

Kravet på utrekryteringen

x

För höga krav på arbetsförmågan

Samhall använder sig av en rekryteringsprocess som inte gör den sökande rättvis, med 5 minuters sk anställningsintervjuer. Personal från Samhall bildar sig förutfattade meningar om personer utan att samverka med Arbetsförmedlingens handläggare som bedömt vilka som är i behov av anvisning till Samhall

Generellt upplever jag att "ribban" höjts på arbetsmarknaden i stort, svårare på öppna marknaden att få jobb om det finns funktionshinder. Det faktum att det inte varit möjligt att utrekrytera från samhall då funktionshindren varit av högre grad hos de som varit på Samhall en längre tid, har stoppat inflödet/utflödet tidigare. Tänker nog ofta om en person är "utrekryterbar" på sikt för att det inte ska bli stopp i flödet och därmed missgynna framtida behov. Det borde finnas en sektor: skyddat-skyddat arbete, där det finns plats för dem som ligger mellan särskilda omsorgen och skyddat arbete som inte är så lätta att utrekrytera på sikt heller. Tror att det hämmar en del faktiskt.

Bristen på enklare arbetsuppgifter och timfördelningen.

X

X

Då det för det mesta är lokalvårdsjobb på uppdrag utanför samhalls väggar måste personen vara ganska självgående

Brist på enkla arbetsuppgifter samt bristen på timmar på Samhall

x



Af har ett större behov av diversifierade arbetsuppgifter på Samhall. Af har ett större behov av enkla, monotona arbetsuppgifter, tex monterning.

Samhall är inte lyhörda för det som vi motiverar anvisning till ett skyddat arbete för. Finns uppenbara problem på såväl ett organisatoriskt plan som personellt plan. Samhall tar sig friheten att välja och vraka precis som vilket bemanningsföretag som helst. Så kallade anställningsintervjuer genomförs på ett mycket oprofessionellt sätt med de som anvisas där individer stigmatiseras och kränks vid intervjuerna som oftast inte tar mer än 5 minuter. Individer ratas, där motiveringen kan vara att den där vill ju inte jobba, den där har nog ett missbruk, den där vill ju bara prata sjukdomar osv. Skrota Samhall och bygg upp en helt ny skyddad arbetsmarknad, ge kommunerna resurser, så att kommunerna i samverkan med Af kan vara behjälplig med utslussning. Samhall har också slussat ut personer som blir mycket stora problem för privata arbetsgivare, där också helt omotiverade höga stöd har utgått för att "sälja" in personer som egentligen inte står till arbetsmarknadens förfogande.

Anställningsstopp på grund av "för få timmar"

Brist på relevanta arbetsuppgifter. Högre krav på de arbetsökande hos samhall.

x

x

Vi har dialog och fungerande samverkansformer men den främsta orsaken till färre anvisningar till Samhall är att Samhall ställer större krav nu än tidigare på arbetsförmågan hos de som är aktuella att anvisas. Ökade krav på lönsamhet hos Samhall, man jobbar mer med bemanning och mindre med anpassade arbetsuppgifter. Enklare uppgifter som funnits tidigare finns nästan inte alls längre. Färre från de prioriterade grupperna kan anvisas. Samhall tackar oftare nej pga av för nedsatt arbetsförmåga. Begreppet anvisning från AF fungerar inte längre i praktiken. Samhall kommer längre o längre ifrån sitt uppdrag att ge arbete OCH UTVECKLING till personer med nedsatt arbetsförmåga. För lite resurser både hos Af o Samhall i att stödja/ ge utveckling för att övergå till annat arbete och på så sätt ge möjlighet till nya att få arbete / utveckling via Samhallanställning. En del av lösningen kan vara någon form av integrering Samhall/ AF.

Rörig rekryteringsväg

för lite timmar/Mer variation på arbetsuppg. behövs

X

"X"

Matchningen mellan efterfrågan och tillgång på arbete/arbetskraft

Dåligt med varierade arb.uppgifter. Man undrar snart vad --är skillnad mellan Samhall och privata aktörer

Vi behöver fler platser för prövning av arbetsförmåga samt större möjlighet att få anvisa personer som vi ej kan anvisa lönebidrag.

För höga krav från Samhall på de arbetssökande.

Samhall tycker att många av våra sökande är för "dåliga". Dom har höjt ribban över nuvarande överenskommelse med arbetsförmedlingen. Det enda som styr är Samhalls behov och inte de sökande arbetsförmedlingen i första hand skall prioritera.

Jobben är för ensidiga (mest städ)

Vet ej

Samhalls verksamhet klarar inte att svälja de allt större grupper med behov av dem. I takt med att kraven generellt ökar på arbetsmarknaden marginaliseras allt fler.

Jag ser ett problem i att Samhall har behov av arbetstagare som har en hög arbetsförmåga för att de ska fylla sina mål/åtaganden och vi ska anvisa arbetstagare till Samhall när vi provat alla andra alternativ. Detta innebär ett stort problem både för Samhall och Af. Samhall ska konkurrera på den öppna arbetsmarknaden med bemanningsuppdrag och vi ska egentligen anvisa personer till Samhall som vi provat på den öppna arbetsmarknaden och gjort bedömningen att det inte fungerar. De arbetstagare som vi "egentligen" vill anvisa till Samhall har en problematik som t.ex god handledning inte rår på. Utan det handlar mest om arbetsmiljö och lägre krav på arbetstagaren för att det ska fungera väl.

Samhalls krav på effektivitet och vinst ställer till det i rekryteringen av personal att anställningar beslutas "centralt" och inte på "kommunnivå"

Uppgjorda rutiner fungerar inte fullt ut.

för lite variation på arbetsuppgifter

Finns ej arbetsuppgifter. Ej anvisat på mer än 5 år. Nedläggning av enheter.

Knapphändig information från Samhall om tjänster för marknadsföring mot arbetssökande.

Konkurrensen, väntetid

Att Samhall ställde lägre krav på arbetsförmågan. Att Samhall kunde erbjuda deltid i större utsträckning.

fördelning av produktionstimmar, förändrad inriktning med prio mot service & tjänster  
övergångar och sysselsättning

variationen på arbetsuppgifter

Avsaknad av industriarbeten. Kravet på utslussning bör försvinna.

Samhall ställer för höga krav på de som ska anvisas.

se ovan. Tilldelningen mellan de olika regionerna ? Ha kvar mer långsiktiga anställningsperioder för de som ofta redan provat mht arbetsförmåga och öppna marknaden.

För höga krav från Samhall

X

Det ställs i regel för höga krav på den sökande. Brist på enklare/varierande arbetsuppgifter. Samhall har endast kunna erbjuda städjobb där det krävs både körkort och fysik

Samhalls konkurrensutsatta läge gör att de söker efter de med lägre grad av funktionshinder

Anställningsstopp pga att Samhall ej har timmar samt att det alltid pågår besparingar och nedskärningar

Enligt ovan nämnda svar.

x

"enklare" arbetsuppgifter försvinner även från Samhall

"Det gamla vanliga", dvs att Samhall helst vill ha så "friska" personer som möjligt och inte alltid är "intresserade" av de personer AF anvisar. Samhall har i något fall lokalt ställt som krav att få ett 20-tal personer att välja bland för 3-4 tjänster. Oacceptabelt anser jag.

att våra sökande är för "sjuka", samhall har för höga krav

För lite platser

Samhall ville anställa nästan #friska" människor med stöd.

x

För få platser , skulle behövas ca 15-20 st flera på ett år

x

Samhall kan inte erbjuda annat än städjobb vilket inte tillgodoser personer med svårare funktionsnedsättning som behöver sitta och arbeta. Alldeles för få arbetstillfällen.

För få provningsplatser

kraven som ställs från samhall är för höga

Få jobb finns. Enbart lokalvård.

arbetsuppgifterna har blivit allt tungre för våra arbetssökande med nedsatt arbetsförmåga

Samhall saknar inbyggd verksamhet. För att erhålla anställning ställs krav på att funktionsnedsättningen ej är så hög

kraven på sökanden har ökat

Samhalls uppdrag har tappats bort, nu är det bara lönsamhet som gäller.

x

Samhall har högre krav på sökande. I vissa fall svårt att hitta lämpliga arbetsuppgifter med hänsyn till funktionshindren.

1. Finns helt enkelt för lite arbetstillfällen på Samhall. 2. De arbetstillfällen som finns kräver oftast att personerna är mer gångbara på arbetsmarknaden med "risk" att Samhall anställer fel målgrupp.

Ofta är kraven för höga pga bemanningsuppdragen art. Det ställs högre krav på de funktionshindrade.

Se det som jag skrivit under förbättring av dialog/samverkan. Se till att Samhall inte bara behöver tänka företagsekonomiskt utan även samhällsekonomiskt. Detta kommer att bli ännu viktigare framöver när den nya sjukpenningreformen genomförs och de tidsbegränsade sjukersättningarna upphör. En hel del av de arbeten som kan passa många nämligen monterings, pakteringsarbeten har i princip försvunnit. Inför den typen av arbete igen!

Att de vi bedömer behöver Samhall under en period inte "platsar" pga att det inte finns variation på arbetsuppgifter/uppdrag

x

x

Samhalls behov styr med än Afs (sökandes) behov.

x

Arbetsuppgifternas innehåll

För höga krav på den anvisade. För få lediga platser.

Ensidiga och för få arbetsuppgifter, för stora krav på arbetsförmåga. Större genomströmning behövs.

X

Det är svårt att finna arbetskraft som godkänns av arbetsgivaren i den inbyggda verksamhet som Samhall har med kommunen på orten. Af har sina regler för vilka som ska anvisas, Samhall vill att arbetsgivaren ska bli nöjd och söker så "frisk" arbetskraft som möjligt. Det gör att det ibland inte är så lätt att samverka, när Samhall tycker att Af borde kunna anvisa mer personer än vad vi gör

Att invänta att ett ledigt jobb finns- Men Samhall vet inte hur man har det med timmar...Uppdragens korta karaktär -test- behöver ha duktiga medarbetare som borgar för förlängda avtal - och därmed splittringen på olika verksamheter. Avsaknaden av möjohgeter hos Samhall gör att allt annat försöker man med först. Dock har vi ibland dålig uppfattning om hur "funktionsduglig" en person är. Skall praktik tillåtas eller ej? Hur fungerar personen i en jobbsituation? etc,,,

x

x

För höga krav på personer som ska anställas.

x

X

Att Samhall ställer större krav på arbetsförmågan än tidigare. Vi har personer som inte "platsar" på Samhall men som vi får ut i anställning med lönebidrag. Arbetsuppgifterna på Samhall har också förändrats vilket innebär att en del arbetssökande inte klarar de krav som ställs.

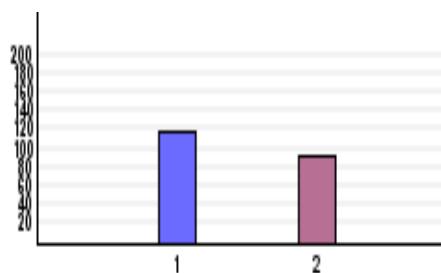
Fler timmar till Samhall, de har massor av jobb men får få timmar. Intresserade sökande finns, kön är lång.

arbetsuppgifter hos samhall

**Handlägger du, utöver anvisningar till skyddad anställning hos Samhall, även ärenden som rör så kallade ombytessökande från Samhall?**

Antal svar på frågan: **210**

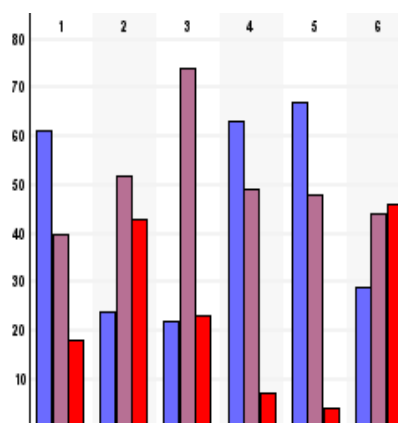
<input type="checkbox"/> (1) Ja	119 56,7%
<input type="checkbox"/> (2) Nej	91 43,3%



**Aktuell statistik från Arbetsförmedlingen visar att inte alla ombytessökande från skyddad anställning hos Samhall övergår till annat arbete (med eller utan stöd). Vad kan skälet/skälen till detta vara?**

Antal svar på frågan: **119**

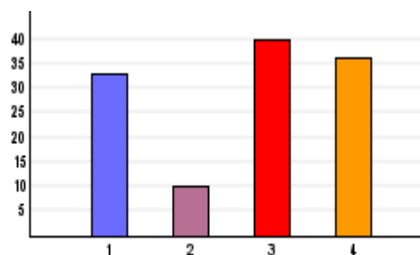
	Stor betydelse	Liten betydelse	Utan betydelse
<b>(1)</b> Det finns ingen efterfrågan på arbetskraft på den lokala arbetsmarknaden	61 51,3%	40 33,6%	18 15,1%
<b>(2)</b> Det är brist på ekonomiska medel för anställning med lönebidrag m.m.	24 20,2%	52 43,7%	43 36,1%
<b>(3)</b> Arbetsgivare vill inte anställa funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga som kommer från Samhall	22 18,5%	74 62,2%	23 19,3%
<b>(4)</b> Arbetsförmågan hos många av de ombytessökande är inte tillräckligt utvecklad för anställning hos annan arbetsgivare utanför Samhall	63 52,9%	49 41,2%	7 5,9%
<b>(5)</b> De ombytessökande är inte tillräckligt motiverade att arbeta utanför Samhall	67 56,3%	48 40,3%	4 3,4%
<b>(6)</b> Arbetet med övergångar från Samhall till annat arbete prioriteras lägre idag inom vårt arbetsmarknadsområde än för några år sedan	29 24,4%	44 37,0%	46 38,7%



**Bedömer du att det under de senaste 4-5 åren har blivit svårare eller lättare att förmedla arbete (med eller utan stöd) åt personer som kommer från Samhall?**

Antal svar på frågan: **119**

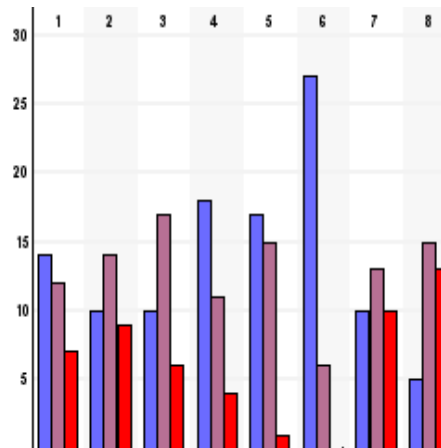
<b>(1)</b> Det har blivit svårare	33 27,7%
<b>(2)</b> Det har blivit lättare	10 8,4%
<b>(3)</b> Det är ingen skillnad	40 33,6%
<b>(4)</b> Vet ej, jag har arbetat kortare tid än 4-5 år med Samhallärenden	36 30,3%



Vad bedömer du vara orsaken/orsakerna till att det blivit svårare att förmedla arbete (med eller utan stöd) till personer som kommer från Samhall under de senaste 4-5 åren?

Antal svar på frågan: 33

	Stor betydelse	Liten betydelse	Utan betydelse
(1) Efterfrågan på arbetskraft har generellt sett minskat	14 42,4%	12 36,4%	7 21,2%
(2) Det är brist på ekonomiska medel för anställning med lönebidrag m.m.	10 30,3%	14 42,4%	9 27,3%
(3) Arbetsgivare har blivit mindre benägna att anställa funktionshindrade från Samhall jämfört med andra funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga	10 30,3%	17 51,5%	6 18,2%
(4) Arbetsförmågan hos de ombytessökande från Samhall har minskat över tid vilket gör det svårare att förmedla arbete hos annan arbetsgivare	18 54,5%	11 33,3%	4 12,1%
(5) Motivationen att arbeta utanför Samhall hos de ombytessökande från Samhall har minskat	17 51,5%	15 45,5%	1 3,0%
(6) Strukturomvandlingen generellt sett i näringslivet har lett till att det är svårare att förmedla arbeten till ombytessökande från Samhall	27 81,8%	6 18,2%	0 0%
(7) Samhall vill mer än tidigare gärna behålla de funktionshindrade som har en hög grad av arbetsförmåga	10 30,3%	13 39,4%	10 30,3%
(8) Informationen från Samhall om de ombytessökandes arbetsförmåga har försämrats, vilket gör det svårare att förmedla arbeten hos andra arbetsgivare	5 15,2%	15 45,5%	13 39,4%



**Vad bedömer du vara orsaken/orsakerna till att det blivit lätt förmedla arbeten (med eller utan stöd) till personer som kommer från Samhall under de senaste 4-5 åren?**

Antal svar på frågan: **10**

\* Samhall har blivit bättre på att marknadsföra sig och att de finnes på flera företag i form av bemanning än tidigare. \*Att vid rekrytering tar man hänsyn till att det ska vara personer som behöver mogna på Samhall \*Att kvaliteten på det arbete som Samhall utför är lika bra som övriga företag på den öppna arbetsmarknaden

Bättre info i samhället om samhällanställda

Arbetsgivare som behöver anställa ser hos personer som kommer från Samhall att förutsättningarna klara arbete är större än för de som varit arbetslösa eller i tillfällig praktik/åtgärd. Referensklara. Samhalls ackvirering av platser som stämmer med individen är klart lysande orsak.

Funktionshindrets betydelse, Tydligare information vid anställningen till Samhall samt en förändrad attityd i samhället till Samhallanställda.

ARBetsmarknaden har förbättrats de senaste åren succesivt och ser mycket bra ut i nuläget.

Positiva arbetsgivare som behöver arbetskraft Samhalls "inbyggda verksamhet"

Samhall jobbar i större omfattning med rekrytering av platser för ombytessökande-

Samhalls bemanningsuppdrag där personer lätt kan växla över till anställning utanför Samhall

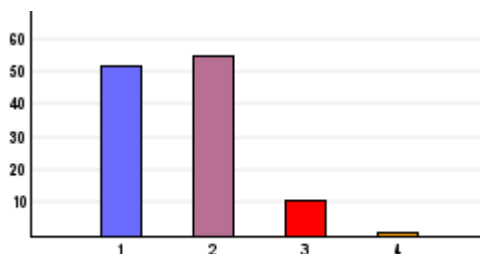
Samhall har på min ort prioriterat övergångsarbetet har arbetat mera långsiktigt. Samtidigt så kan jag se att en del av "mina" arbetssökande i dag, har ett behov att komma ut ifrån samhall

Behovet av arbetskraft har ökat

**Hur fungerar dialogen/samverkan mellan ert kontor och det lokala Samhall när det gäller övergångar från Samhall till annat arbete?**

Antal svar på frågan: **119**

<input type="checkbox"/>	(1) Den fungerar utmärkt	52	43,7%
<input type="checkbox"/>	(2) Den fungerar ganska bra	55	46,2%
<input type="checkbox"/>	(3) Den fungerar ganska dåligt	11	9,2%
<input type="checkbox"/>	(4) Den fungerar inte alls	1	0,8%



**Vad anser du generellt sett vara det huvudsakliga problemet i samband med övergångar från skyddad anställning hos Samhall till annat arbete?**

Antal svar på frågan **112**  
21 personer har besvarat frågan med kryss (x):

Samhällsanställda går inte ut och praktiserar i så stor omfattning hos Ag utanför samhall.

Har ej varit aktuellt med någon övergång på "eveighet"

Kräver mer tid för att hinna jobba effektivt med övergångar. Detta är svårt i nuläget då vi handläggare har för många övriga ärenden.

x

Klen efterfrågan, stor arbetsinsats behövs för ackvirering

se ovan.

Liten rekrytering till Samhall under flera år. De kvarvarande har låg arb förmåga. Varit på Samhall alltför länge, i en del fall 25-30 år. Dessa är inte intressanta utanför Samhall.

Att Samhall informerar Af i ett sent skede. Se svar på frågan ovan.

Svårighet att få fram dokumentation på medicinska hinder

Företagens syn på anställda hos Samhall

Informationen till nya Arbetsgivare och mer handledarstöd till arbetsgivarna från Samhalls personalledare

Brist på efterfrågan på arbetskraft

Fungerar när Samhall har hittat en lämplig arbetsgivare som är införstådd med den sökandes problematik

Brist på lämpliga arbeten ( inläsningseffekten)

Prioriteringsfråga ( tid ) från både Af och Samhall

x

Personerna vill åter till Samhall

X

x

Resurser hos Samhall saknas som aktivt informerar och bearbetar ag på öppna arbetsmarknaden.

x

Arbetsförmågan hos den anställda är låg samt svårt att hitta motivation att flytta från tryggheten på Samhall.

Handläggaren på Af får alldeles för kort tid på sig att förbereda ett lönebidrag vid en övergång. Låt oss slippa fler "brandkärsutryckningar"!!

Att samhäll inte får anställs fler personer pga av för lite tilldelning av timmar

x

Hitta rätt arbetsuppgifter för sökande utifrån deras funktionsnedsättning.

Tidsbrist

Arbetsgivaen förväntar sig alltid väldigt höga bidrag bara för sökande kommer från Samhall. Detta leder till att bidragspengarna inte räcker till så många.

x

Motivationen/viljan hos den anställda. Om den anställda verkligen vill finns det i de allra flesta fall en lösning med övergång till annat arbete.

När det inte finns medel att tillgå för et lönebidrag så går det inte heller att få en övergång till stånd, som det är idag. Borde kanske öronmärkas pengar?

X

se ovan ang samverkan.

X

En del av problematiken är att många av dessa sökande har svårt på den reguljära marknaden

De personer som idag är på Samhall har ofta stora begränsningar och de jobb de klar av finns inte på den öppna arbetsmarknaden

Brist på tidsutrymme pga andra prioriteringar.

Vet ej.

för bra förmåner att vara anställd på Samhall

x

x

X

Att en arbetsgivare är skeptisk till att anställa någon som jobbat på Samhall.

Motivering hos den enskilde

löneläget på samhäll.

Samhall vill/kan inte släppa dom "bästa". Dom behövs i deras egen produktion. Men det är dom som har en chans till jobb utanför Samhall. Dom andra har det inte. Af saknar helt resurser att hjälpa anställda från Samhal till ett annat arbete.

vet att moovivationsarbetet måste bli bättre på samhäll inför övergångar

Tidsbrist hos Af-personal som arbetar med för många olika saker. Många funktionskodade som redan finns på Af.

Samhall bör :Prioritera och aktivera anställda att söker arbete utanför Samhall

Att Samhall ska arbeta med utslussning med "rätta" anvisade

Att hitta lämpliga arbetsgivare.

Att den industriella produktion som finns på Samhall inte finns i närområdet. I princip måste personerna omskolas till annat arbete. Undantag är service och tjänster men de personer som jobbar där klarar oftast inte att jobba på öppna arbetsmarkanden utan behöver den anpassning och organisation som Samhall har för att klara jobbet.

1) Löneläget och anställningstryggheten hos Samhall. Ofta lägre lön vid utslussning. 2) Bättre förståelse hos Samhalls personal för att det inte självklart skall vara lönebidrag vid en utslussning efter att ha varit smh-anställda många år. Personer kan ha rehabiliterats och nu är fullt friska eller har mkt liten nedsatt a-förmåga. Öppenhet för alla andra stödformer och inte förutsätta/lova visst stöd.

Korta provningsperioder

har redan svarat på denna fråga.

X

Kan vara problem med gamla funktionshinderkoder

Att ombytessökande skriver in sig hos Af i ett tidigt skede och inte när en praktik har pågått en längre tid.

Möjlighet till provning/praktik på öppna markn med Samhalllön är för kort.

Den anställde på Samhall som ska övergå till annan arbetsgivare är inte alltid införstådd med vad det innebär . Läkarintyg fattas alt. inget funktionshinder kvarstår

graden av handikapp - behov på arbetsmarknaden

Att vi inte följer de rutiner som finns se även ovan

Samma svar som ovan

De anvisade med låg anställningstid har ofta bättre lön än lönen i reguljärt arbete.

Tidsbrist i hanteringen av anpassningen

Lokala arb.marknaden

X

Finns inget aktuellt underlag för kodning av funktionshinder.

Samhall behåller i stor omfattning de som presterar/producerar bäst.

Den nedsatta arb.förmågan

motivation

Arbetssökande är inte alltid mentalt mogna för en övergång. De kan ha varit utan arbete under lång tid innan de kom in på Samhall där de fått vänner och ett egenvärde och kan därför vara rädda att förlora detta.

Vi är inte med från början i så stor utsträckning.

Gamla ärenden som saknar Läkarutlåtande/bedömningar och då Samhall ska skriva ihop kring personen istället kan bli lite väl tunt ibland för att styrka ett arbetshandikapp

arbetstakt, ofta inte tillgång till samma stöd på arbetsplatsen

Samhallsanställningen bedöms vara den enda lösningen för individen och därför är stöd till annat arbetesökande lågprioriterat.

Efterfrågan på funktionshindrade har minskat

För dåliga underlag, t ex saknas aktuella läkarutlåtanden eller bedömningar gällande arbetsförmågan.

x

X

Trygg anställning och bra anställning

Lönen är ofta bättre på samhall

Samhall vill behålla de som har störst arbetsförmåga.

Risk för att "utlokaliseringen" på resp kontor ökar svårigheterna pga bristande kännedom.

Har varit för länge på Samhall

det bör vara bättre kommunikation mellan Samhall och AF i god tid före övergång till tx. Anställning med lönebidrag

De går ofta tillbaka till Samhall vilket de har inom ett år

Personalen på Samhall har dåligt rykte som lever kvar sedan många år samt att Samhall är dåliga på att tala om vilket bra arbete de utför. Samhall borde finnas med i arbetsgivarföreningar/företagarföreningar och marknadsföra sig

Samma som tidigare svar



x

De flesta övergångar förutsätter lönebidragsmedel.

"samhall-stämpel" är svår att diskutera med en hel del arbetsgivare

Samhall vill behålla anställda som fungerar bra.

Att Samhall har för kort framförhållning. Jag har en helt annan handläggningstid än dom när det gäller lönebidrag.

Samhall arbetar inte aktivt med att hitta arbetsplatser utanför Samhall

Lönenivå, ej motiverade

x

x

X

Får vi ut en från Samhall finns ingen garanti på en ny rekrytering in till Samhall på den ort där övergången skett. Därför prioriteras öppet arbetslösa med funktionshindet till lönebidragsanställningar (bytänkande).

x

Motivationsarbetet på Samhall för att sökande ska ut fungerar inte så bra. Sökande är alltför rädda att lämna Samhall. Lön på arbete utanför Samhall kan vara lägre än inom Samhall = problem.

## Bilaga 2

### Enkät till personalledare på Samhall

För att skapa oss en representativ bild av hur Samhall AB utför sitt uppdrag att utveckla funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga genom meningsfullt arbete skickade Riksrevisionen inom ramen för denna granskning en enkät till ett urval av personalledarna på bolaget.

#### Metod och urval

Urvalet av personalledare på Samhall som mottagit web-enkäten har skett med hjälp av personal på Samhalls huvudkontor. Riksrevisionen bad att få e-postadresser till cirka 200 personalledare och urvalet av dessa skulle ske på sådant sett att det återspeglade en proportionerlig fördelning mellan de olika affärsverksamheterna inom bolaget samt den geografiska fördelningen av var Samhall har sina verksamheter belägna.

Resultatet från detta urval blev att 30 procent av de 211 utvalda personalledarna kom ifrån affärsområdet *bemannade lösningar*, 19 procent ifrån affärsområdet *industriell produktion* och 51 procent ifrån affärsområdet *tjänster* (fastighetservice, städservice och äldreservice). Av dessa personalledare fördelade de sig på följande geografiska sätt: region Luleå 10 procent, region Sundsvall 14 procent, region Stockholm 14 procent, region Falun 12 procent, region Linköping 12 procent, region Växjö 12 procent, region Göteborg 13 procent och region Malmö 13 procent. Insamlingen av enkätsvaren pågick mellan den 2:a juni år 2008 och fram till och med den 30:e juni år 2008. Enkätens frågor har utformats av projektgruppen med stöd från personalledare på Samhall AB. Av de 211 personalledare som fick web-enkäten svarade 200 vilket ger en svarsfrekvens på 95 procent.

#### Enkätfrågorna

Enkäten som sändes ut till personalledarna på Samhall såg ut enligt följande.

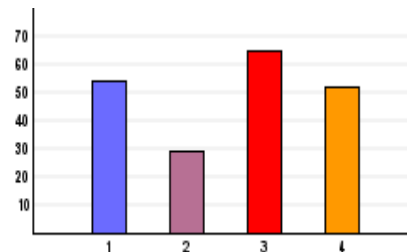
Antal deltagare i enkäten: **211**

Antal erhållna enkätsvar: **200**

**Hur länge har du arbetat som personalledare på Samhall?**

Antal svar på frågan: **200**

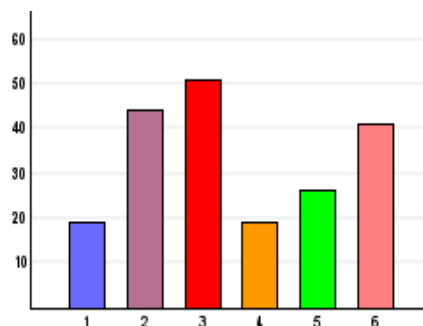
<span style="color: blue;">■</span> (1) 1-2 år	54	27%
<span style="color: purple;">■</span> (2) 3-4 år	29	14,5%
<span style="color: red;">■</span> (3) 5-10 år	65	32,5%
<span style="color: orange;">■</span> (4) 11 år eller längre	52	26%



**Inom vilken bransch/vilket koncept är du personalledare?**

Antal svar på frågan: **200**

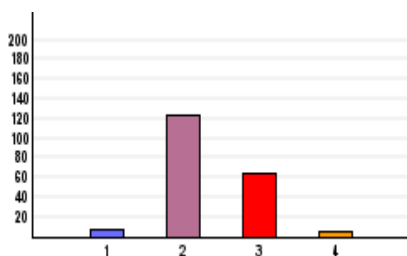
<span style="color: blue;">■</span> (1) Bemannade lösningar - lager och logistik	19	9,5%
<span style="color: purple;">■</span> (2) Bemannade lösningar - tillverkning och produktion	44	22%
<span style="color: red;">■</span> (3) Städservice	51	25,5%
<span style="color: orange;">■</span> (4) Äldreservice	19	9,5%
<span style="color: green;">■</span> (5) Fastighetsservice	26	13%
<span style="color: pink;">■</span> (6) Industriell produktion/produktionsenheter	41	20,5%



**Hur många personer med skyddad anställning är du personalledare för?**

Antal svar på frågan: **200**

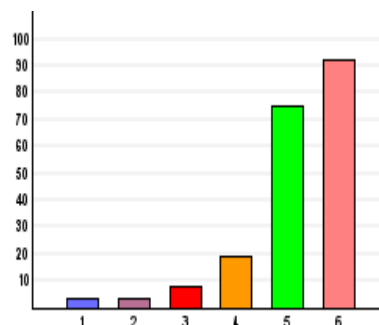
<span style="color: blue;">■</span> (1) 1-20 personer	8	4%
<span style="color: purple;">■</span> (2) 21-40 personer	123	61,5%
<span style="color: red;">■</span> (3) 41-60 personer	64	32%
<span style="color: orange;">■</span> (4) Fler än 60 personer	5	2,5%



**Vilken grad av arbetsförmåga bedömer du att de med skyddad anställning har som nu arbetar inom ditt personalledningsområde?**

Antal svar på frågan: **200**

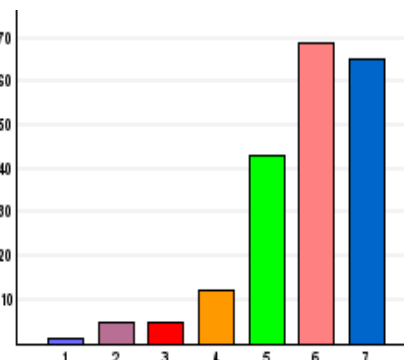
(1) 0-10 %	3	1,5%
(2) 11-20 %	3	1,5%
(3) 21-30 %	8	4%
(4) 31-40 %	19	9,5%
(5) 41-50 %	75	37,5%
(6) 51 % eller mer	92	46%



**Vilken grad av arbetsförmåga bedömer du att de med skyddad anställning har som nyanställda inom ditt personalledningsområde under det senaste året?**

Antal svar på frågan: **200**

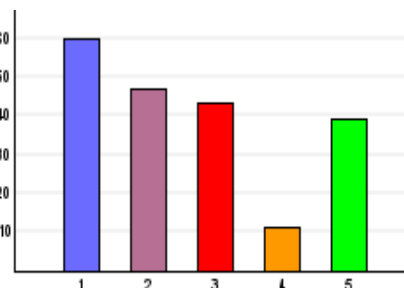
(1) 0-10 %	1	0,5%
(2) 11-20 %	5	2,5%
(3) 21-30 %	5	2,5%
(4) 31-40 %	12	6%
(5) 41-50 %	43	21,5%
(6) 51 % eller mer	69	34,5%
(7) Ingen har nyanställts under det senaste året	65	32,5%



**Bedömer du att graden av arbetsförmåga har förändrats hos de med skyddad anställning som nyanställda under de senaste 2-4 åren inom ditt personalledningsområde?**

Antal svar på frågan: **200**

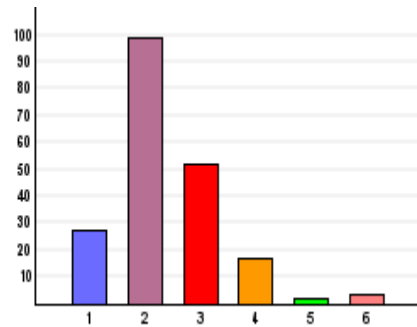
(1) Ja, graden av arbetsförmåga har blivit högre	60	30%
(2) Ja, graden av arbetsförmåga har blivit lägre	47	23,5%
(3) Nej, det har inte skett någon förändring under de senaste 2-4 åren	43	21,5%
(4) Ingen har nyanställts under de senaste 2-4 åren	11	5,5%
(5) Vet ej, jag har arbetat på Samhall kortare tid än två år	39	19,5%



**Bedömer du att graden av arbetsförmåga är högre eller lägre hos de personer som tillhör de så kallade prioriterade grupperna jämfört med övriga med skyddad anställning inom ditt personalledningsområde?**

Antal svar på frågan: **200**

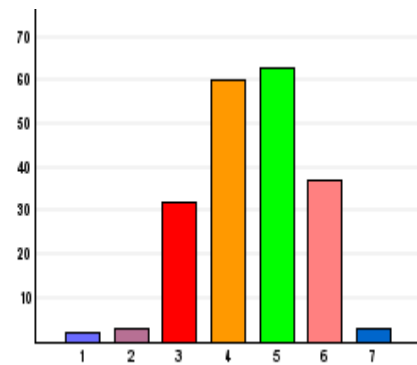
<input type="checkbox"/> (1) Ja, graden av arbetsförmåga är påtagligt lägre	27	13,5%
<input type="checkbox"/> (2) Ja, graden av arbetsförmåga är något lägre	99	49,5%
<input type="checkbox"/> (3) Nej, det finns ingen skillnad i arbetsförmåga	52	26%
<input type="checkbox"/> (4) Ja, graden av arbetsförmåga är något högre	17	8,5%
<input type="checkbox"/> (5) Ja, graden av arbetsförmåga är påtagligt högre	2	1%
<input type="checkbox"/> (6) Det finns inga personer från de prioriterade grupperna inom mitt personalledningsområde	3	1,5%



**Hur bedömer du i dagsläget graden av arbetsförmåga hos de personer som tillhör de prioriterade grupperna?**

Antal svar på frågan: **200**

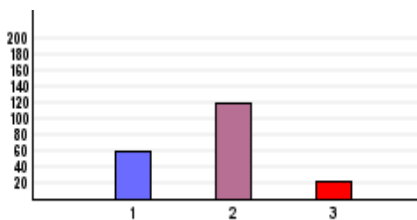
<input type="checkbox"/> (1) 0-10 %	2	1%
<input type="checkbox"/> (2) 11-20 %	3	1,5%
<input type="checkbox"/> (3) 21-30 %	32	16%
<input type="checkbox"/> (4) 31-40 %	60	30%
<input type="checkbox"/> (5) 41-50 %	63	31,5%
<input type="checkbox"/> (6) 51 % eller mer	37	18,5%
<input type="checkbox"/> (7) Det finns inga personer från de prioriterade grupperna inom mitt personalledningsområde	3	1,5%



**Anvisas funktionshindrade personer från arbetsförmedlingen till skyddade anställningar inom ditt personalledningsområde, vars arbetsförmåga inte motsvarar kraven i arbetet?**

Antal svar på frågan: **200**

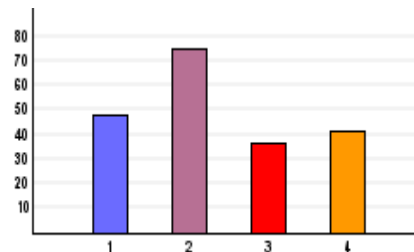
<input type="checkbox"/> (1) Ja, ofta	60	30%
<input type="checkbox"/> (2) Ja, men sällan	119	59,5%
<input type="checkbox"/> (3) Nej, det förekommer aldrig	21	10,5%



Har du som personalledare fått ansvar för fler personer med skyddad anställning under de senaste 2-4 åren?

Antal svar på frågan: 200

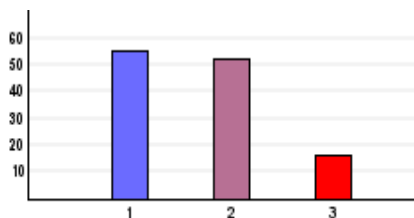
<input type="checkbox"/> (1) Ja, betydligt fler	48	24%
<input type="checkbox"/> (2) Ja, några fler	75	37,5%
<input type="checkbox"/> (3) Nej	36	18%
<input type="checkbox"/> (4) Vet ej, jag har arbetat på Samhall kortare tid än två år	41	20,5%



Påverkas kvaliteten i ditt personalledande och utvecklingsstödande arbete av att du fått ansvar för fler med skyddad anställning?

Antal svar på frågan: 123

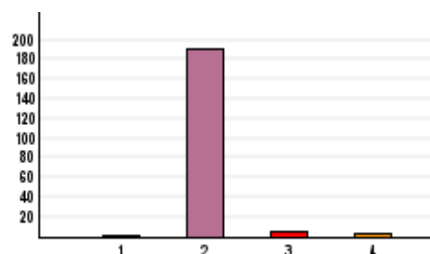
<input type="checkbox"/> (1) Ja, i hög grad	55	44,7%
<input type="checkbox"/> (2) Ja, i viss mån	52	42,3%
<input type="checkbox"/> (3) Nej	16	13,0%



Hur ofta har du utvecklingssamtal med var och en av de med skyddad anställning?

Antal svar på frågan: 200

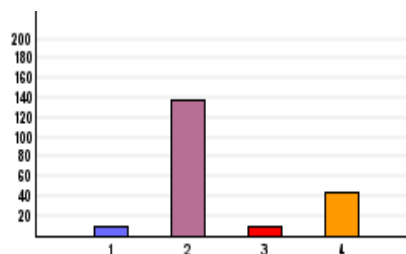
<input type="checkbox"/> (1) Mindre än en gång per år	1	0,5%
<input type="checkbox"/> (2) 1 gång per år	190	95%
<input type="checkbox"/> (3) 2 gånger per år	5	2,5%
<input type="checkbox"/> (4) Oftare än två gånger per år	4	2%



Har du fler eller färre utvecklingssamtal med var och en av de med skyddad anställning nu jämfört med för 2-4 år sedan?

Antal svar på frågan: 200

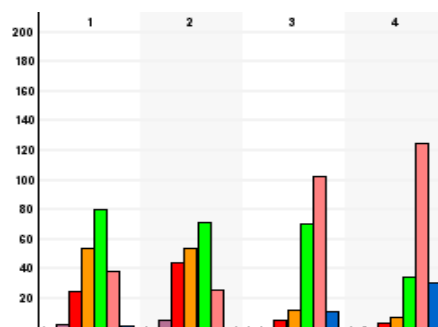
<span style="color: blue;">■</span> (1) Jag har färre	10	5%
<span style="color: purple;">■</span> (2) Det är oförändrat	137	68,5%
<span style="color: red;">■</span> (3) Jag har fler	9	4,5%
<span style="color: orange;">■</span> (4) Vet ej, jag har arbetat kortare tid än två år hos Samhall	44	22%



Hur stor andel av din arbetstid, per vecka, ägnar du åt nedanstående arbetsuppgifter?

Antal svar på frågan: 200

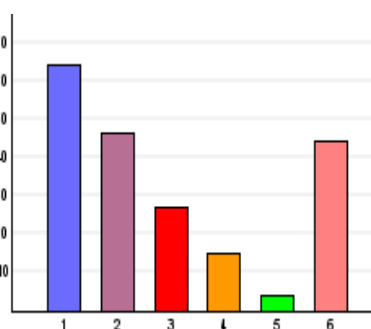
	100-99%	80-79%	60-59%	40-39%	20-19%	1-0%
<span style="color: blue;">■</span> (1) Personalledande/utvecklingsstödjande arbete	0	2	25	54	80	38
<span style="color: purple;">■</span> (2) Administrativt arbete (ekonomi, personaladm. o.l.)	0	5	44	54	71	26
<span style="color: red;">■</span> (3) Arbete med kunder	0	0	5	12	70	102
<span style="color: orange;">■</span> (4) Annat arbete	0	0	3	7	34	125



Ägnar du större eller mindre del av din arbetstid, per vecka, åt personalledande och utvecklingsstödjande arbete nu än för 2-4 år sedan?

Antal svar på frågan: 200

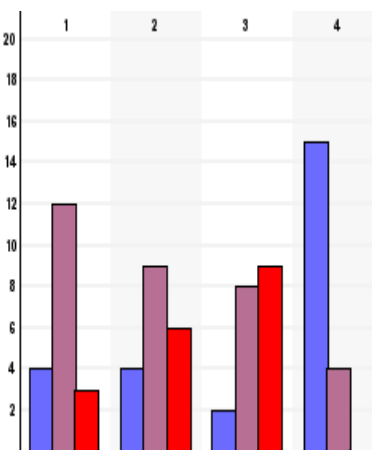
<span style="color: blue;">■</span> (1) Jag ägnar betydligt mindre arbetstid åt dessa arbetsuppgifter	64	32%
<span style="color: purple;">■</span> (2) Jag ägnar något mindre arbetstid åt dessa arbetsuppgifter	46	23%
<span style="color: red;">■</span> (3) Jag ägnar lika mycket arbetstid nu som tidigare åt dessa arbetsuppgifter	27	13,5%
<span style="color: orange;">■</span> (4) Jag ägnar betydligt mer arbetstid åt dessa arbetsuppgifter	15	7,5%
<span style="color: green;">■</span> (5) Jag ägnar något mer arbetstid åt dessa arbetsuppgifter	4	2%
<span style="color: pink;">■</span> (6) Vet ej, jag har arbetat kortare tid än två år hos Samhall	44	22%



Vad beror det på att du ägnar mer tid åt personalledande och utvecklingsstödande arbete nu än tidigare?

Antal svar på frågan: 19

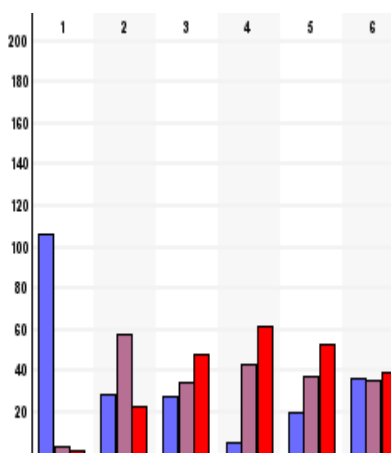
	Stor betydelse	Liten betydelse	Utan betydelse
(1) De med skyddad anställning är i högre grad funktionshindrade nu än tidigare	4 21,1%	12 63,2%	3 15,8%
(2) Jag har fått avlastning med det administrativa arbetet	4 21,1%	9 47,4%	6 31,6%
(3) Jag har fått färre med skyddad anställning att ansvara för	2 10,5%	8 42,1%	9 47,4%
(4) Nya typer av arbetsuppgifter för de med skyddad anställning kräver mer tid till personalledande och utvecklingsstödande arbete	15 78,9%	4 21,1%	0 0%



Vad beror det på att du ägnar mindre tid åt personalledande och utvecklingsstödande arbete nu än tidigare?

Antal svar på frågan: 110

	Stor betydelse	Liten betydelse	Utan betydelse
(1) Det administrativa arbetet har ökat i omfattning	106 96,4%	3 2,7%	1 0,9%
(2) Arbetet med kunder har ökat i omfattning	29 26,4%	58 52,7%	23 20,9%
(3) Den geografiska spridningen av de med skyddad anställning som jag ansvarar för har ökat	28 25,5%	34 30,9%	48 43,6%
(4) De med skyddad anställning är i mindre grad funktionshindrade nu än tidigare	5 4,5%	43 39,1%	62 56,4%
(5) Produktionssamordnaren tar större del i det personalledande och utvecklingsstödande arbetet	20 18,2%	37 33,6%	53 48,2%
(6) Jag ansvarar för fler funktionshindrade med utvecklingsanställning nu än tidigare	36 32,7%	35 31,8%	39 35,5%

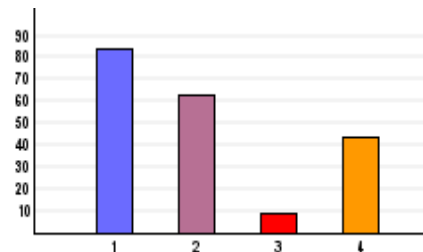




**Bedömer du att utvecklingen i arbetet går fortare idag än för 2-4 år sedan för de med skyddad anställning?**

Antal svar på frågan: **200**

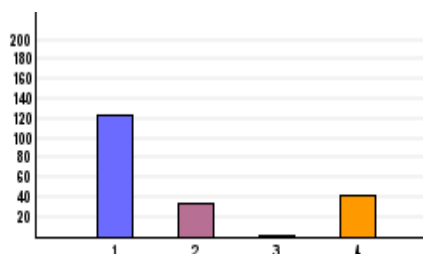
<input type="checkbox"/> (1) Ja, utvecklingen går fortare	84	42%
<input type="checkbox"/> (2) Nej, det är ingen skillnad	63	31,5%
<input type="checkbox"/> (3) Nej, utvecklingen går långsammare	9	4,5%
<input type="checkbox"/> (4) Vet ej, har arbetat kortare tid än två år hos Samhall	44	22%



**Bedömer du att kraven i de arbetsuppgifter som de med skyddad anställning utför har ökat under de senaste 2-4 åren?**

Antal svar på frågan: **200**

<input type="checkbox"/> (1) Ja, kraven har ökat	123	61,5%
<input type="checkbox"/> (2) Nej, kraven är oförändrade	34	17%
<input type="checkbox"/> (3) Nej, kraven har minskat	1	0,5%
<input type="checkbox"/> (4) Vet ej, jag har arbetat kortare tid än 2 år hos Samhall	42	21%



**Ange kortfattat vad dessa ökade krav i arbetsuppgifter innebär.**

Antal svar på frågan: **114**

Bemanning

Högre belastning, stress

Konkurrensen på marknaden ökar, och kraven på samhalls ekonomi ökar.

Rätt matchning

MER STRESS

Tidigare var arbetet mer koncentrerat till fast enheter. En utveckling mot mer tjänsteverksamhet och bemannade lösningar hos våra kunder, som i övriga samhället. Detta ger mer självständiga arbetsuppgifter och direkt kontakt med kund.

eftersom vi är ute hos kund mer krävs det mer av medarbetarna, både arbetsmässigt och socialt än om de är på en egen verkstad.

Mer tid krävs för varje nyanställd. Andelen "svaga" med lägre arbetsförmåga har ökat. Kraven på ekonomiska resultat gör att många inte kan tillgodogöra sig erbjudna arbetsuppgifter

Mer fokus på ekonomi samt personalutveckling

Arbetsuppgifterna är nästan de samma som på öppna arbetsmarknaden. Bemannade lösningar är ett sådant exempel.

Ökad förändringstakt. Snabbare takt mot övergång. Utökad krav på arbetstakt.

Att medarbetarna måste klara arb uppgifter utan personalledning på plats

Mer att göra inom städ med samma antal anställda inom städ

För att få en utveckling genom arbete måste den anställde lära sig fler arb.uppg

Kunderna ställer större krav på personalen när de arbetar utanför Samhall

Att fler måste klara jobba utanför Samhalls lokaler som t.e.x. städ, inbyggd. äldreservice de lättare jobben på baserna har minskat och alla våra anställda kan inte utföra dessa arbeten

Kraven blir större i att med bemanning o tjänster ökar och arbetsuppgifterna blir flera o förändrade kunna mer utföra mer mindre förståelse arbetstakt kunna utföra uppdrag utan rätt förutsättningar Vi får fler och fler kvalificerade uppdrag medan vi inte får anställa medarbetare. Det innebär att vi får jobb som få klarar, prioriterade eller inte.

Mer krav på kunden, mer krav på snabb t och rätt utfört, mer krav på att kunna arbeta OB-tid ,mer kunna arbeta självständigt, måste kunna egna beslut i stor utsträckning.

Leverera ett resultat direkt hos kund i "direktsändning", större krav på att kunna ta egna beslut och initiativ då det inte alltid finns någon att rådfråga, mkt större krav på den sociala kompetensen, förmågan att kunna jobba självständigt och under viss tidspress.

Mer avancerade och krävande arbetsuppgifter. Fler sjudagars uppdrag med helgarbete.

man måste jobba mer självständigt, svårt att ha nåt större fysiskt funktionshinder inom städ

Kraven på att få ekonomin i balans har ökat, därmed också kraven på våra medarbetare.

Man ställer högre krav på att den anställde har social kompetens och är service inriktad för att passa i arbete ute hos kund.

Krävande kunder inom både bilindustrin och telekom.

Basjobben försvinner och Bemannade lösningar kräver oftast mer kunskaper

I inbyggd verksamhet är det oftast "kunden" som har "produktionsansvaret", jag har "bara" personalansvaret. Det kan i sig betyda en konflikt mellan olika intressen. Kunden tenderar att ha mer och mer synpunkter på "våra" anställda. Vi får ofta byta ut personer som kunden finner ej lämplig. I detta fall betyder det inte tillräckligt produktiv.

Nollföreläsa, snabbare leveranser, kortare ledtider, ekonomi....

Vi arbetar mer ute i samhället och möter kunden och allmänheten på ett annat sätt.

Arbeta mer ute hos kund. Representera Samhall på ett acceptabelt sätt. Får större ansvar. Behöver bättre självförtroende

Mer fokus på att uträtta ett arbete och känna sig värderad utefter sin prestation. De ekonomiska kraven är klart ökade, vilket påverkar de som arbetar. Mycket mer fokus på ekonomi vilket medarbetarna både mår bra av samt känner en viss ökad press av.

På grund av att Basjobben försvinner, så ökar kraven när våra medarbetare skall vara utanför våra väggar.

Industriarbeten har försvunnit vilket innebär att personalen går mer och mer över till tjänstearbete.

Alla måste prova på de olika arbetsuppgifterna som vi har. Det finns inget "vill inte" längre.

Återrapportering till fler instanser samt inom fler områden.

Rörlighet, socialkompetens mera krävande arbetsuppgifter dock mera utvecklande samtidigt.

kompetensen ökar både hos mig och mina medarbetare. Det är bara positivt

Kravet på vinst ökar hela tiden.

Bemanadelösningar har större krav på de personer som jobbar ute hos kund.

Du måste kunna arbeta mer självständigt idag. Du måste kunna planera din dag på egen hand. Du skall arbeta utanför "huset" vilket innebär att du ej har tillgång till arbetsledning. Det är MYCKET svårt för många av vår personal att hantera, och vi som PL blir frustrerade över att ej kunna hjälpa till när behov uppstår.

Vi är mer ute hos kund och jobbar idag och där ställs det högre krav, ex. serviceuppträdande, kunna ta egna beslut mm.

högre arbetstempo, mer mångkunighet

Högre flexibilitet, mer social kompetens, mer variation i arb.uppg - svårt för många, kortare framförhållning, högre tempo m.m

Mindre variation på arbetsuppgifter och mer kvalificerade arbetsuppgifter i högre tempo då arbete ska utföras på plats hos kund. Ofta också mer resor till arbete.

Arbete ute hos kund, ställer inte bara krav på att utföra själva arbetsuppgiften, utan även höga krav på serviceuppträdande, gränsdragningar och bedömningar.

Ökad arbetsbelastning tvungen att prioritera bort andra viktiga uppgifter

när baser läggs ner och folk skall till tjänsteverksamhet, till städ exempelvis alla kan faktiskt inte städa. hur mycket utbildning de får. Kunderna kräver proffsiga städare och därmed ökar kraven på de som inte kan, jobbigt

Det måste vara mera flexibel , klara ett jobb på mårgonen ett annat efter det oxå saknas personal på det flesta ställen om någon är sjuk så spricker allt

behöver vara mer självgående , vi mer ute hos kund o där måste vi klara av att fgöra bedömningar själv vad som ska göras samt uppdrag som är små

ställer högre krav påarbetsförmåga.

Fler kunder totalt innebär ökad flexibilitet och att kunna vara ute hos fler kunder under en arbetsdag med olika arbetsinriktningar

Svårt att sysselsätta de personer som är stresskänsliga samt de som har ett interlektuellt funktionshinder

Vi tillverkar produkter med större krav från kunder på måttoleranser och allmän kvalite.

De enklare arbetsuppgifter vi tidigare hade möjlighet att få utföra finns tyvärr inte kvar längre eller är svårare att hitta.

Högre krav på produktionshastighet, mer avancerade moment

Ökad flexibilitet

Mer kundkontakt, arbete ute hos kund

De måste utföra mer arbete på samma tid då vi får färre timmar tilldelade av regeringen varje år. Viss personal jobbar på flera ställen på grund av fler kunder som kräver helgarbete.

Ökade Kunskapskrav

Då vi funnits med bemannade lösningar på äldreboenden en längre tid tar kundes personal för givet att vi finns där och gör ett kvalitetsmässigt bra jobb som vilken städfirma som helst utan att ta hänsyn till att vår personal har en arbetsnedsättning och behöver något längre tid för samma nivå.

Högre fysisk förmåga för att klara av jobben Samhall erbjuder.

Vi får in en större mix av arbete. Vi har trappstäd, kontorsstäd samt restaurangstäd där kunderna kräver mer idag.

Måste i dag vara mer flexibel, då nya jobb hela tiden kommer och gamla försvinner.

fler adm. uppgifter, fler rapporteringar skall göras, tidspress

Minskande kontakter med personalen och kunder.

"Skyddad verkstad" miljön försvinner och personalen är mer ute hos våra kunder samt att arbetsuppgifterna är betydligt mer krävande både fysiskt och psykiskt. Många uppdrag har vi tidspress på och upplevs som stressiga.

Arbetets art kräver större arbetsförmåga

Mera ansvar för den egna, nya rutiner, kunderna ställer mer krav.

Kvalitetskravet är Större

Personerna anställs till samtliga förekommande arbetsuppgifterna i arbetsområdet de ställs bland annat större krav på flexibilitet därmed får de anställda lära sig mer olika slag av arbetsuppgifter.

Mindre tid att vara personalledare

Högre krav på kompetens, arbetsförmåga genom utbildning och friskvårdsaktiviteter hos våra medarbetare

svårt att hinna med alla olika arbetsuppgifter i dag i dag

Kundens ställer hårdare krav på kvalite alla kan inte utföra arbetet, hårdare krav på personal

Mer krav på IT-kompetens, tuffare målsättningar hos kundföretagen, mer krav på närvaro och engagemang från kundföretagens sida

Körkort, mer egenansvar inför uppgifter ute hos kund.

Att personal flyttas från bas till tjänster och IV där arb. tempo är högre.

Högre tempo i arbetet. Mer självständigt

Kunna använda datorer för att tidrapportera, hämta information mm.

ställs större krav på arb kapacitet.

På industridelen har mer tekniskt kunnande kräfts, påföljden mera intern och extern utbildning.

För att kunna bemanna hos kund krävs att man har en social kompetens, att kunna ta egna initiativ, ofta att kunna gå och stå. Våra kunder köper sig besvärsfrihet och motsvarar man inte kunds behov är kunden inte intresserad.

Ökade krav från kunden, genom förändring av produkterna.

mindre tid för utvecklande arbete med medarbetare

höge takt, mer självgående

bYRÅKRATI/ADMINISTRATION

Man behöver vara mer flexibel i och med att vi är ute hos kund och jobbar och medarbetaren kanske ska vara på fler objekt under en och samma dag.

snabbare jobb mer personal att ha hand om

Mer fysiskt arbete ex: städ

Personalen måste ha förmåga till egna bedömningar. Mycket av arbetet betyder frihet under ansvar, vilket inte alla klarar av.

Krav på bilkörkort ökar på våra Bemannade lösningar, samt större krav på social kompetens. Det är mer komplicerade produkter, samt för bemanningen är kraven större för att få ut personer. De behöver vara mer flexibla. Byta arbetsuppgifter, kunna förflytta sig inom arbetsområdet. Kraven från kunderna har ökat mer komplicerade arbetsuppgifter

Finns inte stort utrymme för den svagare gruppen

Mer tydligare produktionskrav direkt mot kund.

Man får känslan av att mycket som kommer upp-i-från inte är så genomtänkt allt när informationen kommer till mig så blir det alltid stressigt. Kommunikation och information är en bristvara inom företaget. Man har alltid känslan av att ligga efter och simmar näsan precis ovan vattenytan.

att medarbetarna i större utsträckning måste se sitt eget ansvar och inte tro att samhall ska lösa allt

Mer kontakter med AF ,FK Läkare kontakter

Vi har minskat personal i vår produktion och färre anställda ska klara av att leverera samma eller ökande mängd ordrar från kunderna.

Mera stående, gående, självtänkande, socialkompetens och klara flera arbetsuppgifter

Kraven ökar med inriktningen mot fler inbyggt arbeten

Vi arbetar med kunder som kräver större noggrannhet, mer service. Många av våra medarbetare klarar inte att arbeta ute hos kund.

Eftersom Samhall är mer utspritt geografiskt per personalledare måste personalen klara sig själv mycket mer.

Plusresultat i efterkalkyler.

Högre krav på kompetens, noggrannhet, leveranssäkerhet

Stress, mer administration,

krav på flexibilitet, förändringar, nya uppdrag, man åker dit jobben finns

Kunden ställer högre krav idag.

Ökat krav på social kompetens samt självgående

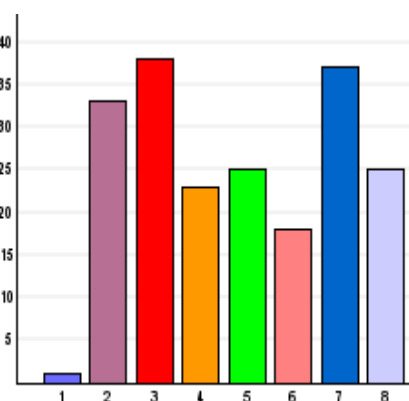
Eftersom ekonomin är till så stor del styrande idag så måste antalet personal minimeras för varje objekt vilket då medför att personalen måste vara förhållande frisk för att kunna hålla ett hårdare tempo för att uppfylla det kunden har köpt från Samhall

Plikttrogenhet, service, helgjobb

**Hur stor andel av de med skyddad anställning inom ditt personalledarområde bedömer du har en sådan arbetsförmåga att de idag skulle kunna klara en anställning utanför Samhall, med t ex lönebidrag?**

Antal svar på frågan: 200

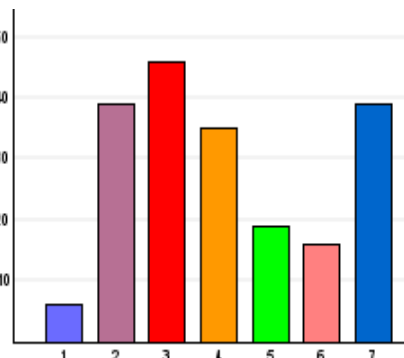
(1) Ingen	1	0,5%
(2) 1-10 %	33	16,5%
(3) 11-20 %	38	19%
(4) 21-30 %	23	11,5%
(5) 31-40 %	25	12,5%
(6) 41-50 %	18	9%
(7) 51-60 %	37	18,5%
(8) 61 % eller fler	25	12,5%



Hur stor andel av de med skyddad anställning inom ditt personalledningsområde bedömer du i dagsläget ha en sådan grad av nedsättning i arbetsförmågan att de sannolikt aldrig kan ta ett arbete utanför Samhall?

Antal svar på frågan: 200

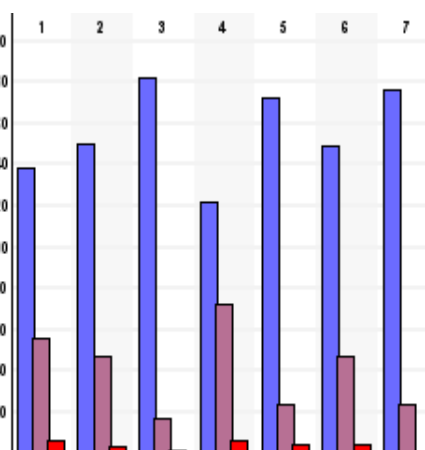
(1) Ingen	6	3%
(2) 1-10 %	39	19,5%
(3) 11-20 %	46	23%
(4) 21-30 %	35	17,5%
(5) 31-40 %	19	9,5%
(6) 41-50 %	16	8%
(7) 51 % eller fler	39	19,5%



Om man vill åstadkomma en ökning av antalet övergångar till annat arbete, med eller utan stöd, vilka faktorer anser du då vara viktiga att fokusera på?

Antal svar på frågan: 200

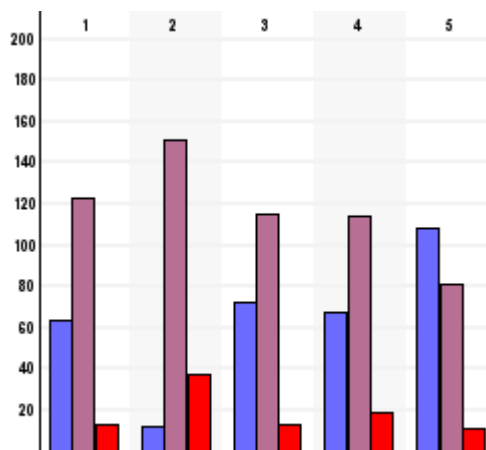
	Stor betydelse	Liten betydelse	Utan betydelse
(1) Det behövs fler utvecklande arbetsuppgifter ute på Samhalls arbetsplatser	138 69%	56 28,0%	6 3%
(2) Rotationen mellan olika arbetsuppgifter för de med skyddad anställning måste öka	150 75%	47 23,5%	3 1,5%
(3) Det krävs att de med skyddad anställning blir mer motiverade att arbeta hos annan arbetsgivare	182 91%	17 8,5%	1 0,5%
(4) De med skyddad anställning som nyanställs måste ha en större grad av arbetsförmåga	122 61%	72 36%	6 3%
(5) Bättre samarbete med den lokala arbetsförmedlingen	172 86%	24 12%	4 2%
(6) Arbetsförmedlingen måste avsätta mer medel för t ex lönebidrag	149 74,5%	47 23,5%	4 2%
(7) Riktade informationsinsatser från Samhall mot andra arbetsgivare måste öka	176 88%	24 12%	0 0%



En del av de funktionshindrade personer som lämnat en skyddad anställning för en annan anställning utanför Samhall återkommer till Samhall inom tolv månader. Vad tror du det kan bero på?

Antal svar på frågan: 200

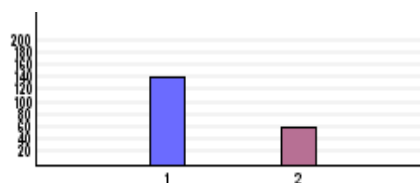
	Vanligt förekommande	Sällan förekommande	Förekommer inte
(1) De har blivit uppsagda från sitt arbete på grund av arbetsbrist	64 32%	123 61,5%	13 6,5%
(2) Företaget lades ned	12 6%	151 75,5%	37 18,5%
(3) De fick arbetsuppgifter som inte passade deras kompetens och/eller deras funktionshinder	72 36%	115 57,5%	13 6,5%
(4) Deras arbetsförmåga var inte tillräckligt utvecklad för att klara ett arbete utanför Samhall	67 33,5%	114 57,0%	19 9,5%
(5) De var inte tillräckligt motiverade att arbeta utanför Samhall	108 54%	81 40,5%	11 5,5%



Anser du att samarbetet mellan det "lokala Samhall" och de lokala arbetsförmedlingskontoren fungerar tillfredställande i samband med förmedlingens anvisningar till samhällanställningar?

Antal svar på frågan: 200

(1) Ja	139	69,5%
(2) Nej	61	30,5%



Vad anser du vara orsaken/orsakerna till att detta samarbete inte fungerar tillfredställande?

Antal svar på frågan: 55

bristande kompetens hos både pl i Samhall och hos AF. Felaktiga förväntningar både från AF och Samhall, okunskap om varandras uppdrag.

Många inom AF har inte koll på vilka krav som ställs idag, de tror vi är en skyddad verkstad.

Omorganisation AF

okunskap från AF om våra arbetsuppgifter. De anvisar de "svagaste" till Samhall, de klarar inte våra arbeten ofta. De som skulle passa hos oss skickar väl AF ut på andra arbeten genom lönebidrag eller något.

ej samma målbild förståelsen från Af att Samhall har ändrat inriktning och arbetar mot tjänster från industrin

På större orter är det så många som är inblandade, kontaktpersoner får inte tid. Lönebidrag finns inte alltid att tillgå vilket ger att inga ny kan anställas. Detta ger också ingen positiv erfarenhet för andra att våga pröva ett jobb utanför Samhall.

Organisationsproblem på AF

bättre Matchning mot våra kunder /uppdrag vid rekrytering. arbetsförmedlingen beehöver inse vinsten med Samhall och sambandet mellan rekrytering och övergång

Bristande information till AF vad Samhall står för och vad som är Samhalls mål. Exempelvis anställningsbegränsningar i form av timmar.

Stor nödvändighet att få praktik innan anställning för att se att både arbete och grupp fungerar. Lätt att det annars blir fel i gruppen.

dålig matchning dålig samsyn viktigare att " bli av med en besvärlig erson "än att det ska lyckas direkt oengagemang

Tröghet från AF/Samhall och från AF ej insatta exakt vad Samhall står för och vad vi har för typ av uppdrag. Vi arbetar mer mot tjänsteuppdrag. Globaliseringen.

för mycket byråkrati

Omorganisationer och svårt får tag på arbetsförmedlare vid behov, ofta ute på tj.ärende eller annat.

Af vet inte vilka uppdrag vi har hos våra kunder.

Brist på kontakter Fungerande mötesrutiner

Kommunikationerna fungerar dåligt över huvudena på personalledarena, samt ner till personalledarna

A-F har noll koll på vad vi gör på samhäll. Ex hur kan man skicka folk med käpp som skall springa i trapp. skicka folk utan körkort som skall köra budbil

Ständiga omorganisationer från båda, kontinutet i arbetet saknas.

De förstår inte att vår personal har ett handikapp, eller att vi kan göra om de handikappade så att de kan komma ut i arbetslivet

AF har svårt att avsätta personal. Prioriterar inte oss.

Brist i kommunikation

AF:s hanläggare har inte tillräcklig kunskap om vad Samhall är och vilken verksamhet vi bedriver

AF` s anvisningsbara personer har sämre utgångsläge att klara industrins högt ställda krav idag.

Vår personal anses redan ha ett arbete. AF hos oss byter ständigt kontaktperson och någon bra relation mellan oss, vår personal och AF hinner inte upprättas.

Vår handläggare på AF har allt för liten kontakt med företag i kommunen och det blir ofta en envägs kommunikation från oss till AF , mycket sällan att AF kommer till oss med personer för arbetsträning tex. Alltför långsam hantering av lönebidrag fast bråde kund och medarbetare är klara.

AF BYTER OFTA HANDLÄGGARE, DE SOM KOMMER VET OFTAST NÄSTAN INGE OM SAMHALL.

Byråkrati

Arbetsområdenas arbetsutbud ser olika ut och kräver olika arbetsförmåga hos de anvisade. Alla AO har inte sittande bordsarbete tex. AF har inte alltid förstått vad de olika AO har att erbjuda för slags jobb och anvisat personer som inte klarar arbetena inom ett AO.

Dålig kommunikation och sammanhållande funktion.

för lite kommunikation

Stor arbetsbörda på AF

Bristande arbetsmarknadskontakt

AF ser Samhall som en sista utväg Lönebidragen som vi konkurrerar om idag

FÖR MÅNGA OMORGANISATIONER

Byråkrati och suboptimering

Inget engageman från AF

Dålig organisation inom Samhall, man fokuserar endast på kvantitet, inte kvalitet.

1. Ser inte Samhalls behov för rekrytering och väljer då personer för anställning som står på kö.

Jag tror det kan bero på dålig kommunikation från båda och att arbetsförmedlingen inte ser någon vinning i samarbetet.

Initiativ från AF inte tillfrädställande. Tidsbrist på grund av ökad arbetsbörda på Samhall.

otydliga roller vem gör vad

Omorganisationen inom Af byråkrati inom Af

AF anvisar inte alltid personer med förmågan att klara dessa flexibla arbeten vi har.

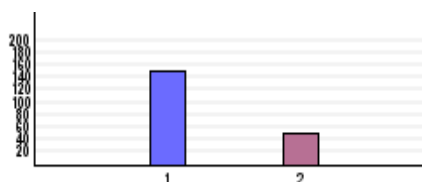
För lite kunskap om Samhall

AF är en konkurrent till Samhall, båda anvisar personer med funktionshinder till företagen.  
 Många olika handläggare på AF,  
 Stöd brist,  
 AF vet inte vad Samhall är. Dåligt utvecklade rutiner.  
 Af har inte en uppdaterad bild om hur samhall ser ut idag. Bristfällig dialog.  
 Samhall anses vara den sista instansen för personer med funktionshinder... Därför är alla andra vågar utreda innan dom kommer till oss och då är det bara dom "sämsta" som kommer till oss.  
 Avsätter ej tillräcklig tid till Samhall  
 Omorganisationer på båda håll där resurser tas bort  
 Man har stor omsättning på personal inom AF.  
 Jag har ej varit med om föregående 5 frågor, men det fanns ej som alternativ

**Anser du att samarbetet mellan det "lokala Samhall" och de lokala arbetsförmedlingskontoren fungerar tillfredställande i samband med övergångar från skyddad anställning till anställningar utanför Samhall?**

Antal svar på frågan: **200**

<input type="checkbox"/>	(1) Ja	151	75,5%
<input type="checkbox"/>	(2) Nej	49	24,5%



**Vad anser du vara orsaken/orsakerna till att detta samarbete inte fungerar tillfredställande?**

Antal svar på frågan: **43**

Felaktiga förväntningar, okunskap om varandras uppdrag.  
 vilja att samarbeta  
 Omorganisation AF  
 Okunskap från AF om vad vi har för arbeten och vad som krävs ute hos kund. AF anvisar de "svagaste" till oss. De som skulle klara ett arbete hos oss anvisar nog AF ut till andra jobb via lönebidrag eller något.  
 För mycket byråkrati runt en övergång och bristen på medel sätter ofta käppar i hjulet.  
 se tidigare svar  
 Arbetsförmedlingen prioriterar andra inskrivna på arbetsförmedlingen och ger dem lönebidragsanställningar. Våra anställda kommer långt ner på listan.  
 samsyn om att alla vinner på att försöka hitta lösningar till övergångar  
 Vi har inte etablerat en kontakt. Kravet att alla arbetsförmedlingar ska ha samma rätt att fördela medarbetare. Det fungerar inte om medarbetarna inte får jobb hyfsat nära arbetsplatsen/bostadsorten.  
 Org. förändringar inom AF, samt att det finns många som kommer med arbetsskador och sedan skall de utföra samma typ av arbete i Samhall. Kränkning till medarbetaren  
 för mycket byråkrati  
 upplever en konkurrenssituation  
 AF och Samhall saknar ett närmare samarbete. AF är ej tillräckligt informerade om vad vi gör för typ av arbete på Samhall.  
 Tidigare, tills helt nyligen hade vi namngivna arbetsförmedlare som enbart jobbade åt/för Samhall. Jag upplevde det som ett fruktbart samarbete. Nu håller vi på att bygga nya strukturer med flera nya namn på AF. Det betyder, många fler att hålla kontakt med. De skall lära känna vårt arbetsätt och arbetstagare, de är säkert ovana vid den här hanteringen. Synd att man slår sönder ett bra samarbete.



Det är ej högt prioriterat.  
För många byten av kontaktpersoner på AF. Många lever kvar i det gamla tänket.  
Tätare möten och bättre kommunikation  
Den öppna dialogen Samhall- AF  
Se tidigare svar  
De har egna arbetssökande att hitta jobb till.  
Idag omorganisationer inom AF  
AF prioriterar sin stora skara av arbetssökande först.  
Ej tillräckligt med lönebidragspengar Får ej tips om lediga anställningar, praktikplatser mm  
För lång hantering tid hos AF.  
AF har inte tid att förmedla jobb samt att det inte ingår i deras mål att förmedla jobb till personer inom arbetsmarknadsåtgärder (ger inga "pinnar" i statistiken).  
Tidsbrist  
Förr hade de särskilda resurspersoner knutna till distrikten men man har upplöst ett fungerande system.  
Tar lång tid innan AF reagerar efter impuls från Samhall. Brist på lönebidrag.  
För hög arbetsbörda för både Af och Samhall  
Brist på kunskap  
Brist om vad tilltänkta arbetsgivare önskar  
Lång handläggningstid från AF, Dålig flexibilitet från AF´s handläggare  
Dålig info om nya arbetsgivaren från AF.  
AF har inte pengar till lönebidrag samt lång handläggningstid.  
Tar lång tid innan ärendena handläggs.  
Från vår sida,svårt att motivera tillräckligt. AF:s sida, mindre tillgänglig personal  
Lång handläggning  
många hanläggare brist på uppföljning  
Af har själva krav på att få ut folk  
AF borde i högre utsträckning vara med på Samhalls övergångsmöten och komma med förslag på arbetsplatser som söker folk.  
Dåligt utvecklade rutiner. Brist på lönebidrag  
Handläggningen tar alldeles för lång tid innan det är klart!  
Finns inga riktade resurspersoner