

Rapport från projektet Rätt stöd till arbete

- 5 modellkommuner och deras arbetsmetoder för att möjliggöra att människor med funktionsnedsättning kommer ut i reguljärt arbete

2012-11-20



Projektet finansieras med stöd från Allmänna Arvsfonden



Innehållsförteckning	Sidan
Bakgrund.....	3
Tillvägagångssätt.....	3
Sammanfattning.....	4
Skellefteå kommun.....	6
Lite om kommunen.....	6
Samordning.....	6
Projekt.....	6
Arbetsmetoder och arbetsgången.....	7
Resultat.....	10
Framgångsfaktorer.....	11
Hinder.....	11
Hudiksvalls kommun.....	12
Lite om kommunen.....	12
Samordning.....	12
Projekt.....	13
Arbetsmetoder och arbetsgången.....	13
Resultat.....	14
Framgångsfaktorer.....	14
Hinder.....	15
Kristinehamns kommun.....	16
Lite om kommunen.....	16
Samordning.....	16
Projekt.....	16
Arbetsmetoder och arbetsgången.....	18
Resultat.....	27
Framgångsfaktorer.....	28
Hinder.....	30
Partille kommun.....	32
Lite om kommunen.....	32
Samordning.....	32
Projekt.....	32
Arbetsmetoder och arbetsgången.....	34
Resultat.....	36
Framgångsfaktorer.....	37
Hinder.....	37
Tyresö kommun.....	39
Lite om kommunen.....	39
Samverkan.....	39
KomAn-projektet.....	40
Arbetsmetoder och arbetsgången.....	41
Resultat.....	44
Framgångsfaktorer.....	44
Hinder.....	45

Bakgrund

Projektet Rätt stöd till arbete har som mål att identifiera bra arbetsmetoder i 5 modellkommuner som leder till att människor med funktionsnedsättning kommer ut i arbete på den öppna arbetsmarknaden. Dessa arbetsmetoder ska sedan spridas till andra kommuner i Sverige.

Efter besök och kontakt med cirka 15 olika kommuner har projektet kommit fram till 5 modellkommuner som vi bedömer arbetar på ett framgångsrikt sätt. Modellkommunerna är Skellefteå, Hudiksvall, Kristinehamn, Tyresö och Partille.

Tillvägagångssätt

Redan innan ansökan om medel för projektet skickades in inhämtade Handikappförbunden förslag på kommuner från SKL; Sveriges Kommuner och Landsting, Socialstyrelsen och Supported Employment-föreningen.

Samtliga föreslagna kommuner kontaktades med samma frågor antingen via besök eller e-post:

- Vilken typ av kommun ni är (storlek, arbetsmarknad)?
- Vilka kommunala insatser har ni för personer med funktionsnedsättning?
- Hur arbetar ni för att de ska komma ut i reguljärt arbete? (med eller utan stöd från Arbetsförmedlingen)
- Vilka arbetsgivare handlar det om; privata, offentliga, ideella?
- Vilka framgångsfaktorer och hinder har ni stött på?
- Samarbete med funktionshindersrörelsen?
- Samverkan med andra instanser kring personerna?

Utifrån de svar vi fick tog vi fram 10 kriterier som vi ansåg skulle uppfyllas helt eller till stor del för att kommunerna skulle bedömas vara modellkommuner.

Kriterier:

1. Har tydlig strategi och arbetsmetoder för att få fler i arbete.
2. Har uppsatta mål för fler i arbete.
3. Uppnår sina mål.
4. Gör uppföljning och utvärdering.
5. Har samverkan mellan enheter i kommunen.
6. Har samverkan med Arbetsförmedlingen och andra instanser runt individerna.
7. Anställer personer med funktionsnedsättning i kommunen.
8. Involverar arbetstagarna.

9. Samverkar med funktionshindersrörelsen.
10. Har en vilja att sprida sina metoder och arbetssätt.

Vi gick igenom de anteckningar vi skrivit från kontakter med kommunerna och värderade utifrån kriterierna. En del av kriterierna hade vi inte fått svar på då frågorna inte överensstämmer helt med valet av kriterier. Vi ställde då kompletterande frågor som vi har fått svar på helt eller delvis.

Efter genomgången enades vi om att välja de 5 modellkommunerna som redovisas ovan. Det vi kan konstatera är att vi inte har sökt igenom Sveriges samtliga kommuner och det kan dölja sig kommuner som har bra arbetsmetoder som vi inte känner till.

En reflektion vi har gjort i kontakten med kommunerna är att vi ofta har kommit i kontakt med verksamheter inom Vård- och omsorg, som Daglig Verksamhet, när vi har sökt kontaktpersoner och insatser för människor med funktionsnedsättning. Vi kontaktade därför även arbetsmarknadsenheter och liknande för att få en helare bild av hur man organiserade sig i kommunerna.

Sammanfattning

Kommunerna som är utvalda är inga storstadskommuner men två av dem ligger inom storstadsregioner som Göteborg och Stockholm. Det finns en spridning från norr till söder även om Skåne inte har någon kommun med. Den sydligaste kommunen är Partille kommun.

Nästan samtliga ingår i någon form av samordningsförbund eller samverkan mellan olika kommunala förvaltningar. Samverkan över kommun- och myndighetsgränser verkar vara det som skapar en hel del av framgångarna i de fem kommunerna.

Många startar upp verksamheter i form av projekt, företrädesvis socialfondsprojekt, för att finansiera utvecklingen av arbetsmetoder. Antingen är det kommunen som gör det i samarbete med andra myndigheter, ibland ideella föreningar, eller det samordningsförbund där flera myndigheter tillsammans med kommuner ingår.

Många nämner att fokus på individens behov har stor betydelse så att de inte ska "falla mellan stolarna". Det finns en önskan att skapa en helhetssyn och att använda samtliga resurser över myndighetsgränser så att individens behov ska tillgodoses. Det kan handla om utbildningsinsatser, social träning, mobilisering inför arbete och slutligen arbete som mål. På en del platser skapas ett slags "torg" dit individerna kommer efter remisser från olika håll i

kommunen eller andra myndigheter, där behov identifieras och aktiviteter anordnas.

De samordningsförbund som har fokus på finansiell samverkan har gjort samhällsekonomiska mätningar som pekar på minskade kostnader för de flesta kommunala förvaltningarna men en viss ökning hos Arbetsförmedlingen som beviljar stöd vid anställningar. En viss överskjutning från kommunernas budget till den statliga kan skönjas.

Det som också nämns hos flera kommuner är tid för individen att komma vidare, att det finns en kontinuerlig kontakt mellan en handledare eller coach av något slag under tiden och även efter att arbete är anordnat. Att personal som arbetar inom verksamheterna är engagerade och tror på att varje människa kan och vill vara delaktiga i samhället genom arbete 100 % av sin förmåga, nämns ofta.

Några nyckelord som sammanfattar det kommunerna har sagt och som troligen gäller i många andra sammanhang också:

Vilja - hos individen men även hos personal och handledare

Motivation - hos individen och hos personal och handledare

Stärka resurser och förmåga - att se till det positiva istället för det som inte fungerar

Tid - att det ska få ta den tid som behövs för individen samt att få behålla en kontakt över tid

Respektfullt bemötande - hos personal och handledare

Individfokus - motsats till fokus på myndigheten eller ekonomin

Handledare/coach - att ha tillgång till en person där tillit kan skapas

En gemensam ingång - att inte behöva slussas mellan olika instanser

Helhetssyn - hela individens situation; inte enbart arbete

Struktur - en tydlig struktur för arbetet

Meningsfullhet - aktiviteter ska kännas meningsfulla och leda till något

Trygghet - att individen känner sig trygg i verksamheterna

Systematiskt arbetsätt - att arbetet är tydligt organiserat och genomtänkt

Mätbart - att det som genomförs går att mäta effekterna av

Gemensam värdegrund - både hos individer, personal och handledare

Uthållighet - att inte ge upp och att det är tillåtet att misslyckas

Skellefteå kommun

Lite om kommunen

Kustkommun i Västerbotten.

Cirka 71 000 innevånare
35 000 i tätorten Skellefteå
36 000 i övriga orter i kommunen

Arbetsgivare i storleksordning:

- Kommunen
- Landstinget
- Boliden AB (basmetalltillverkning)
- Skellefteå Kraft AB (produktion av el och fjärrvärme; 5: e största i Sverige)
- Martinson Group AB (arkitekttjänster)
- Tieto Enator AB (IT-tjänster)
- Alimak Hek AB (hisstillverkning)

Samordning

Skellefteå har valt finansiell samordning, Samordningsförbundet Skellefteå, för att finansiera och samla verksamheter runt individerna. Finansiell samverkan enligt FINSAM betyder att Arbetsförmedling, Försäkringskassa, kommun och landsting/region samverkar; gemensamma insatser med gemensamma resurser.

Istället för "stuprör" där varje enhet/myndighet arbetar runt individen enskilt arbetar man på tvären och samverkar. Individen ska vara i fokus.

De arbetar i projektform.

Projekt

FINSAM-projekt:

Arbetsmarknadstorget: rehabilitering till arbetslivet för ungdomar mellan 16 - 29 år i behov av samordnade stödinsatser med en gemensam ingång.

Psykisk ohälsa och arbetslivet: information/utbildning till företag/arbetsgivare för att underlätta att människor med psykisk funktionsnedsättning får arbete.

ESF-projekt (Europeiska Socialfonden):

Totalt 13 stycken varav 4 riktar sig specifikt till människor med funktionsnedsättning

Utsikten - rehabilitering till arbete/studier för ungdomar mellan 20 - 35 år med funktionsnedsättning i behov av samordnat stöd

TEXAS Tillträde till examina för individer med Aspergers Syndrom - möjliggöra och underlätta högskolestudier för personer med Aspergers Syndrom

KUR-projektet - skapa en gemensam kunskapsbas om rehabilitering av personer med psykisk diagnos och psykisk funktionsnedsättning. Underlätta samarbete mellan myndigheterna genom att förtydliga begrepp och ansvarsområden, utveckla metoder samt skapa samsyn om ramar och förutsättningar. Målgruppen är personal och chefer i de 4 myndigheterna samt personal och medlemmar i brukarföreningar.

Socialt entreprenörsprojekt - att utveckla en stödstruktur för socialt företagande. Man vill skapa möjligheter att etablera sig. Det kan ge nya arbeten för personer med funktionsnedsättning i framtiden.

Det finns även projekt som riktar sig till långtidssjukskrivna och långtidsarbetslösa där människor med funktionsnedsättning finns.

Arbetsmetoder och arbetsgången

Grundprinciper:

- En gemensam ingång
- Fokus på individen och dennes behov
- Gemensam kompetensutveckling för personal
- Supported Employmentmetodik (SE)
- Bestående kontakt över tid för individerna
- Bygga relation med individen

Arbetsmarknadstorget:

Bedriver olika projekt riktat till olika målgrupper.

4 myndigheter; AF, FK, Västerbottens läns Landsting och Skellefteå kommun samarbetar; gemensam mötesplats. Individerna kommer in via olika kanaler.

Individen kallas till en informationsträff dit en kontaktperson eller annan stödperson följer med om det behövs.

Genomgång av förväntningar som individen har.

Utifrån förväntningar och behov hos individen planeras de insatser som behövs.

Alla resurser som finns inom de 4 myndigheternas arbetsområden används samordnat.

Insatser planeras och anordnas efter behov med målet att de som deltagit i aktiviteter upplever att livssituationen har förbättrats och att 50 % ska gå ut i egen försörjning.

Kartläggning genomförs.

Genomförandeplan skrivs med olika insatser.

Regelbundna uppföljningar genomförs.

Solkraft:

En kommunal verksamhet med en långsiktig, arbetsinriktad rehabilitering för personer oavsett bakgrund eller funktionsförmåga. Samverkar med 3 andra myndigheter; Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och psykiatrin/Landstinget.

Individen kommer till Solkraft för att:

- Arbetsrehabiliteras från psykisk ohälsa, missbruk, utanförskap med mera
- Arbetsrehabiliteras in i arbete med faktorer som närvaro, ansvar, tidspassning och social samvaro
- Arbetsrehabiliteras in i privata näringslivet

De har en gemensam värdegrund som de arbetar efter:

- Rätten till ett bra bemötande
- Rätten till att känna sig behövd tillsammans med andra
- Rätten till meningsfull aktivitet och arbete efter förmåga
- Rätten till individuell utveckling
- Rätten till meningsfulla arbetsuppgifter i syfte att förbereda sig för den öppna arbetsmarknaden

Arbetsgången:

1. Ofta en beställare i bakgrunden som skickar individen till Solkraft.
2. Den sökande träffar en arbeidskonsulent. De har 2 stycken anställda varav den ena kan SE-metodiken (Supported Employment).

3. Arbetskonsulenten berättar om Solkraft och hjälper den sökande att fylla i en ansökan.
4. Mycket fokus på intresse/fritid för att locka fram förmågor i samtal.
5. De åker på studiebesök på de olika verksamheterna.
6. De träffar eventuellt sin blivande arbetsledare.
7. Fungerar det bra kan inskrivning vid en verksamhet ske direkt.
8. Om det är deltid bestämmer sökande själv sina arbetstider.
9. Om inte inskrivning sker direkt på ett ställe kan sökande prova sig fram inom de olika verksamheterna. Steg ett hos Solkraft först i olika verksamheter för att sedan ta steget ut.
10. Om de har personer som inte har en sjukdomsinsikt eller inte vill trots att omgivningen ser behoven kan de ta kontakt med dem som har kompetens, till exempel inom psykiatrin.
11. Överföring mellan personer som har arbetat längre och kanske har en erfarenhet av egen psykisk ohälsa som överför kunskap till dem som är nya.
12. Regelbundna uppföljningar mellan arbetsledare, beställare och medarbetare för att utvärdera och sätta upp nya mål.

Det viktiga är att få tid och möjlighet att växa där tiden är en viktig faktor för att det ska lyckas. De har riktiga jobb och då är det viktigt att träna tidspassning och social samvaro.

Kompetens hos Solkraft:

Arbetskonsulenter, coach för CogMed QM (arbetsminnesträning bland annat), jobbcoach och arbetsterapeut.

Föreningarnas Hus:

Sex psykiatriföreningar har bildat Föreningarnas hus där de har hittat en stark gemenskap och bland driver annat ett boende för unga vuxna, bed & breakfast, café och lunchrestaurang.

AF - Unga funktionshindrade och samverkan med Arbetsmarknadstorget:

Arbetsförmedlare bjöd in specialpedagogerna från skolorna där hon betonade att det skulle finnas medicinska underlag så att de kunde koda på AF för att få stöd.

Eleverna ska få en namngiven handläggare på Arbetsförmedlingen.

Arbetsgången:

Eleven, en anhörig och en skolpersonal kallas vid årsskiftet före avslutat gymnasium. Praktikunderlaget som Arbetsmarknadstorget har tagit fram är bra att använda som underlag.

Det finns en plats för kommentarer där det mer preciseras vad det är som till exempel inte fungerar.

Träff med ungdomarna där hon tar in ett samtycke till att få ha kontakt med andra myndigheter samt inhämtar deras medicinska underlag.

De pratar om intressen och andra saker som är relevanta.

Uppgifterna lämnas över till AR-handläggare (arbetslivsinriktad rehabilitering) som kallar eleverna till sig under sommaren.

Resultat

Undersökning 2009 och 2010 med totalt 1 000 personer:

- 45 % av totala antalet deltagare har fått arbete eller börjat studera.
- Mycket höga deltagarbetyg (förbättrad livssituation, möjlighet att påverka genomförandet, betyg på insatsen).
- Bedömningar i individärenden samlas i en gemensam handlingsplan.
- Rehabilitering organiseras med utgångspunkt från individens hela behovsbild.
- Medverkande myndigheters representanter har respekt för och kunskap om varandras uppdrag.
- Framgångsrika arbetssätt implementeras i reguljär verksamhet.
- Offentliga försörjningsformer har minskat med 36 % under perioden 2005 - 2011-06 (från 121 M Kr till 78 M Kr).
- Relativt sett har kostnaderna för sjukpenning (- 50 %), sjuk- och aktivitetsersättning (- 35 %) samt arbetslöshetsförsäkring (- 65 %) minskat mest.
- Försörjningsstödet har ökat med 97 % (3,7 M Kr).
- Kvinnor och män står för lika stor andel av totalkostnaden 2011.
- Kostnaderna för målgruppen 18 - 30 år har minskat med 26 % (från 14 M Kr till 10 M Kr).
- Kostnaderna för arbetslöshetsförsäkringen för yngre 18 - 30 år har minskat med 79 % (från 5 M Kr till 1 M Kr).
- Kostnaderna för sjuk- och aktivitetsersättning för yngre personer har inte minskat.

Framgångsfaktorer

- Samverkan mellan flera myndigheter, kommun och landsting
- Gemensamt synsätt; tar tillvara varandras erfarenheter och metoder som de utvecklar gemensamt
- Ökad kunskap om varandras verksamheter
- Helhetssyn på individen; bollas inte runt lika mycket
- Minskade kostnader; samhällsekonomisk vinst
- De behöver inte bråka om vilka pengar som ska tas från vilken kassa; finns det behov av att utveckla en verksamhet så diskuterar de sig fram till att det ska tas från den finansiella samordningen
- En väg in
- Tid = självförtroende. Bestående kontakt över tid
- Meningsfullhet = arbete
- Klara regler = struktur
- Delade värderingar = 5 rättigheter
- Betydelsefull för andra = relationer
- Ser det friska = möjligheter
- Riktiga jobb
- Personer från Daglig Verksamhet är populära i kommunen
- Kontakt med Arbetsförmedlingen under gymnasiesärskoletiden på tidigt stadium
- Personerna som finns ute på arbetsplatser skapar socialt samspel i personalgruppen
- Förbättrad livssituation för personerna
- Relationen mellan personal, verksamhet och individ

Hinder

- Konkurrerande verksamheter med andra reguljära företag
- Relationen kan bli för stark mellan personal, verksamhet och individ som kan skada professionaliteten
- Svårt att bevisa samhällsekonomisk vinst i siffror
- Kommunen vill ogärna ge praktikplats åt personer som avslutat gymnasiesärskolan
- Inget utarbetat samarbete med funktionshindersrörelsen; samordningsorganisation saknas
- Tillgången till arbeten

Hudiksvalls kommun

Lite om kommunen

Kustkommun i Hälsingland.

Cirka 37 000 innevånare i kommunen cirka 17 000 i den största tätorten Hudiksvall.

Arbetsgivare:

Industri, hydraulik och fiberteknik är huvudsakliga sysselsättningar.

Iggesunds bruk (papper)
Ericsson (fiberkabeltillverkning)
HIAB (kranar)
Kommunen

Samordning

Hudiksvalls Resurscentrum:

Aktuella Förvaltningar är Lärande och kulturförvaltningen, Social- och Fritidsförvaltningen samt Omsorgsförvaltningen.

Inom förvaltningen Lärande och kultur ligger CUL - Centrum för utveckling och lärande.

Hudiksvalls Resurscentrum (HRC) är en utförarorganisation inom CUL för personer med funktionsnedsättning.

HRC är en utförarverksamhet inom kommunen som erbjuder sysselsättning till människor som av olika skäl inte kan verka på den ordinarie arbetsmarknaden.

Uppdraget har 3 delar:

- Lagbunden daglig verksamhet enligt LSS - Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade
- Frivillig verksamhet för personer med psykisk funktionsnedsättning
- Villkorat försörjningsstöd till personer som inte har en funktionsnedsättning men ändå har svårt att klara ett vanligt arbete.

HRC har en mängd olika verksamheter:

Härvan - textil hantverksgrupp och försäljning med butik i hamnen.

Hamnen – uppdrag från kommunen till exempel lagning av staket
 Kobra – databaserad verksamhet
 Norrbo – skapande verksamhet, kök, vaktmästeri, snickeri i Norrbo
 Resursen – textil- och snickeriverksamhet, måleri, vedhantering,
 möbelrenovering, café och second-hand-butik

Sociala företag:

Det äldsta kooperativet är Kraftkällan och Kraterkraft. Ny kraft och Hushållsfixarna är två andra kooperativ.

Projekt

ESF-projekt:

Projekt Sigrid: ungdomar bereds plats i olika delprojekt samt uppföljning av alla ungdomar som inte påbörjar gymnasieutbildning, gruppvägledning, motiverande kurs och "praktiklön" istället för försörjningsstöd.

Det framgår inte om projektet inrymmer ungdomar med funktionsnedsättning men det är troligt att de finns i gruppen.

Arbetsmetoder med arbetsgången

En "beställning" kommer från någon av förvaltningarna för en person där de ser att det finns behov av samordnade insatser. De träffar personen som behöver mer insatser via LSS för att komma ut i arbete via Arbetsförmedlingen.

När de kommer från socialförvaltningen och fritidsförvaltningen eller till LSS-handläggare; Lag om stöd och Service för vissa funktionshindrade, så har Arbetsförmedlingen bedömt att de inte kan ta ett arbete på den öppna arbetsmarknaden.

När personen är redo att gå ut på arbetsmarknaden så kopplas Arbetsförmedlingen in så att de får ta över för att forma en anställning med stöd.

De har en plats för social samvaro.

Arbetskonsulent inom LSS, Lag om stöd och Service för vissa funktionshindrade, arbetar med att få ut personer som ska leda till en anställning i framtiden. Hon försöker hitta praktikplatser som sedan ska ge arbete. När det är dags så kontaktas den handläggaren som arbetar gentemot Arbetsförmedlingen.

De har ett pågående samarbete med SYV-konsulent, Studie- och Yrkesvägledare, på Särvox.

De arbetar på andra sätt med dem som har förvärvade hjärnskador, grav autism och intellektuell funktionsnedsättning där de till exempel använder Pict-O-Stat.

De har skapat en ny typ av drop-in som är öppen där man kan gå ut i olika verksamheter på onsdagar. De har sin beställning med sig från social- och fritidsförvaltningen. De som inte kommer fortsätter förvaltningen att arbeta med. De ska starta en datamiljö dit de kan gå för att skriva CV och lära sig söka arbete.

De har en handledare som fungerar som en SIUS (Supported Employment-metodik inom Arbetsförmedlingen som betyder Särskilt Introduktions- och Uppföljningsstöd).

Hon ska möta personer som är redo att komma ut på arbetsmarknaden. Hon hittar arbetet, tar med personen dit, introducerar arbetet och träder tillbaka. Hon arbetar mest med dem som kommer via försörjningsstöd. Det finns fler handledare som har andra uppgifter.

De har ett socialt företagande i kommunen och de vill söka pengar från Socialstyrelsen för att utveckla detta.

Coompanion; kommunen köper tjänster av dem för att lära mer om socialt företagande. De har 5 st. sociala företag i kommunen i dagsläget. Cirka 50 personer är anställda i de sociala företagen. Den tydligaste inriktningen är det sociala och att personer som står långt från arbetsmarknaden kommer in där. De har avtal med LSS; Lag om stöd och service för vissa funktionshindrade, och Arbetsförmedlingen som gör att de kan få ekonomi i verksamheten. När ett avtal är tecknat så är syftet att ytterligare en person ska anställas. Styrelsen består ofta av personal från verksamheterna som finns där för att starta upp det hela.

Deras tema är:

Komma in, rustas och sedan komma vidare.

Resultat

Inga resultat redovisades eftersom de inte har formulerat mål för verksamheten.

Framgångsfaktorer

- Tryggheten på en arbetsplats har stor betydelse för individerna.

- Att arbeta med rutiner som att passa tider till exempel ska fungera innan de går ut i praktik.
- Förberedande verksamhet innan de pratar praktik.
- De sociala företagen är bra för deras målgrupper. Inga upplevelser av otillåten konkurrens.
- De sociala företagen är en framgångsfaktor. Det kan vara ett mellansteg för att komma ut på den öppna arbetsmarknaden.
- Start av grön omsorg via LRF; Lantbrukarnas Riksförbund, där de samarbetar med rektorn för en skola.
- Glad Hudikteatern som har förändrat attityden till personer med intellektuell funktionsnedsättning.
- Sammanslagningen av olika förvaltningar.
- Verksamheten Resursen och att det inte finns någon tidsgräns för hur länge en person är där; deras önskan att börja på arbetsmarknaden får växa fram efter hand.

Hinder

- Att Samhall ska vara vinstdrivande har gjort att personerna hamnar hos LSS; Lag om stöd och service för vissa funktionshindrade, eller andra verksamheter hos dem i kommunen.
- Om kravet är självförsörjande så kan det vara ett hinder för att komma vidare.
- Det är svårare att få ut personer i praktik från LSS; många med annan etnisk tillhörighet, Arbetsförmedlingen och skolorna konkurrerar om platserna.
- De kommunala verksamheterna tar inte emot trots avtal som finns.
- Förändringarna i sjukförsäkringen har gjort att dessa personer hamnar hos dem.
- Lågkonjunkturen gör att det är svårt att få ut personer i arbete.
- Bristande samverkan mellan Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och kommunen. De har olika bedömningar om personerna.
- Stor personalomsättning har skapat vissa problem.

Kristinehamns kommun

Lite om kommunen

Kristinehamn ligger vid Vänerns östligaste del. Det finns ca 25 000 innevånare i kommunen.

Arbetsgivare:

KABE (husvagnar)
 Casco (limtillverkning)
 Rolls Royce (propellrar till stora båtar)
 Tillverkning av husbilar
 Mindre industrier.

Idag satsar man på besöksnäringen i form av en camping och andra aktiviteter runt om. Man har en av Sveriges äldsta runstenar, en konstatställningslokal som är väl utnyttjad, skärgården. Vandringsleder; Järnets väg. Inlandsbanan startar i Kristinehamn och de har en aktiv järnvägsentreprenör, TågAB, som har cirka 100 anställda. Han tar vara på gamla tåg, renoverar dem och kör dem på banan.

A 9 var ett gammalt regemente som nu är nedlagt. Arbetslösheten är hög; öppet arbetslösa 4,8 - 4,9 % och inklusive dem med timarbeten så är det 10 %. Särskilt unga människor står utan arbete.

Samordning

DC-tjänst har samverkan med andra verksamheter inom kommunen och det finns ett samordningsförbund som heter Samspelet. Samspelet är en finansiell samverkan inom rehabiliteringsområdet mellan Försäkringskassan. Arbetsförmedlingen, Landstinget och kommunerna Karlstad, Hammarö, Grums och Kristinehamn.

Projekt

Samspelet har projekt:

Samverkstan: Verksamheten riktar sig till personer med behov av fördjupat stöd för att kunna komma ut på arbetsmarknaden. Det gäller den som, på grund av funktionsnedsättning, ofrivilligt befinner sig utanför arbetsmarknaden och inte klarar sig med hjälp av ordinarie insatser. En redan påbörjad praktik är grunden för en fortsättning till egen försörjning via Samverkstan.

Stegen Kristinehamn: För personer som är 16 år eller äldre och har en psykisk, fysisk och/eller social problematik som innebär svårigheter att kunna få ett arbete alternativt att kunna studera. För personer i behov av samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering, från minst två parter, för att uppnå egen försörjning. I Samspelets Stegen finns möjlighet till samordnade insatser för att stödja personen mot egen försörjning.

Horisont: För personer mellan 18 - 29 år som, av olika anledningar, har ofullständiga betyg från gymnasiet.

Horisont är en möjlighet för den som är motiverad till att komma vidare. Personen kan genom deras mentorer få en bredare kunskap om olika utbildningsmöjligheter samt orientering mot praktiskt arbete.

Det kan ske på olika sätt; till exempel föreläsningar, studiebesök, studiepraktik och yrkespraktik.

Den egna hälsan är grunden.

Verksamheten har samarbete mellan flera olika aktörer där Arbetsmarknads- och socialförvaltningen, Gymnasieförvaltningen, Folkuniversitetet och Arbetsförmedlingen tillsammans med Samspelet är huvudparter.

Målet är att personerna ska bli bättre rustade att komma ut i arbetslivet.

Futuro i Kristinehamn: Målgrupp är personer med psykisk ohälsa som dels står långt från arbetsmarknaden dels saknar egenförsörjning. Projektet har haft 15 deltagare i Kristinehamn. Syftet med projektet är att genom samordnade insatser hitta en väg till arbetsmarknaden med hjälp av en individuellt anpassad handlingsplan.

Målet är en samordning av deltagarens behov av insatser så att förutsättningar skapas och aktiviteter samordnas i en individuell handlingsplan. Därigenom ska deltagaren ha möjlighet att förbättra sin förmåga att utföra förvärvsarbete, finna, få och behålla ett arbete alternativt börja studera.

Projekt inom Utvecklingsenheten i Kristinehamns kommun:

Projekt A:

- De får uppdrag från Arbetsförmedlingen genom samverkansavtal
- Personer i jobb- och utvecklingsgarantins alla tre faser
- Ca 40 st. Dem med Fas 3 är ute i kommunal verksamhet

- Arbetsträning och förstärkt arbetsträning inom Jobb- och Utvecklingsgarantin Fas 1 och 2
- Ungdomsgarantin med arbetsträning och jobbsökaraktiviteter

Projekt 2012:

- Bidragsanställningar av personer med försörjningsstöd i alla åldrar för att på sikt minska försörjningsstödet och få in dem i "samhällssystemet".
- Deltagare tas fram av Utvecklingscenter och ekonomihandläggarna och framförallt dem som har gjort en positiv förändring av sin situation.

Projekten finansieras oftast genom anordnarbidragen via Fas 3 och omställningspengar via försörjningsstödet.

Arbetsmetoder med arbetsgången

DC-tjänst:

DC-tjänst har människor i sin verksamhet som är där enligt SoL (Socialtjänstlagen) och LSS (Lag om stöd och service för vissa funktionshindrade) eller om man står långt från arbetsmarknaden.

De har en utvecklad metod som de kallar MOVE. Det syftar på det engelska ordet move; att röra sig framåt. De använder en lösningsfokuserad samtalsmetodik.

Bemötande, delaktighet, respekt, integritet, information och att man har lärt sig något nytt, är viktiga teman.

MOVE:

Metoden har 3 M:

Första M: et:

Mötet – hur man betar sig i mötet med individen. Personalen ska ha samma grundinställning och värdegrund.

Proffsighet, fingertoppskänsla, positiv inställning, humor, stegförflyttning

Resultat och prestation

Begåvning, talang, anlag och fallenhet

Tillit, respekt, lyhördhet, ärlighet, tydlighet och förtroende

Motto: Lust att lära - Rätt att lyckas.

Andra M: et:

Motivation. Ett resultat blir aldrig bättre än den som jobbar med det. Det gäller både brukare och personal.

Mål, kompetens, motivation, resurser och handling. Saknas mål blir det förvirring, saknas viljan blir det motstånd, saknas tid så blir det frustration.

Tredje M: et:

Moduler. Moduler kan ses som en arbetsbeskrivning, en arbetsplan eller en genomförandeplan – fast i form av en skala från 1 - 10. Till modulerna finns vad siffrorna betyder, vad man ska göra och hur. Kompletteras med bilder för dem som behöver det.

Genom modulerna kan man se vad som ska göras; översiktsmoduler och träningsmoduler. Takten bestämmer individen.

De ser resultaten och ser vad de ska arbeta vidare med. De stångar sig inte blodiga för att nå en modul; då gör man något annat istället. De får en levande handlingsplan. Det ska vara rätt insats för alla. De kan bryta ner en modul i flera mindre delar.

Modulområden:

1. Fysiskt (motion, träning - individuellt)
2. Mentalt (självförtroende, motivation)
3. Aktiviteter (teater, musik, sång, dans)
4. Socialt (beteendeträning, de sociala koderna)
5. Arbetsmoment (200 moduler)
6. Projekt (teman, idrottstävling, släktforskning...)
7. Inläring (klocka, engelska, data med mera)
8. Kommunikation (tecken, lyssna, hjälpmedel)

Personalen har varit med och format modulernas innehåll. De har ett datasystem till stöd för arbetet.

Dokumentation finns till varje modul. Vad innebär en trea; att tvätta en bil beskrivs till exempel.

Modulöversikt finns. De har kvalitetsuppföljning en gång/månad. Det är 4 frågor som hanteras.

De ger ett intyg till deltagaren som kan fyllas på deras CV eller vid validering.

De har egna arbetsplatsträffar bara för brukarna. Ibland behöver de hjälp att skriva, men det är deras egna möten. De har även brukarråd.

Futuro i Kristinehamn:

Arbetsmetoder i projektet:

- Remittering till projektet har skett via handläggargrupper där de fyra parterna finns representerade.
- Personen har innan handläggarmötet fyllt i ett samtycke om att de får prata om personen gemensamt i gruppen.
- Handläggargruppen har bedömt om personen är motiverad att delta, i behov av samordnad rehabilitering och kan bli hjälpt av att delta i projektet.
- Ett inskrivningsmöte anordnas hos projektsamordnaren där den remitterande handläggaren och deltagaren deltar.
- Det är frivilligt att delta men en del deltagare tolkar det som tvingande då det är det enda alternativ som presenteras.
- Individens kryssar i att han/hon är motiverad att delta på en blankett.
- En individuell handlingsplan upprättas i dialog med individen.
- För stegförflyttningar görs en uppföljning var tredje månad av handlingsplanen.
- Efter 6 månader anser man att personen ska ha närmat sig arbetsmarknaden och en jobbcoach kopplas in tidigt i processen.

Man arbetar enligt ett lösningsfokuserat förhållningssätt enligt case-managementmetoden.

Case managementmetoden från Socialstyrelsens hemsida:

Case Management är en insats som används bland annat för personer med allvarliga psykiska funktionshinder. Syftet är att koordinera vården för dessa personer så att de kan leva ett så självständigt liv som möjligt.

Arbetsättet växte fram i socialt arbete i USA på 1970-talet. Syftet är att koordinera vården kring personer med psykiska funktionshinder så att de kan leva ett så självständigt liv som möjligt. Case

Management är egentligen ett samlingsnamn för flera delvis liknande insatser och en rad olika modeller har utvecklats. Gemensamt för insatserna är att en särskilt utsedd person - en Case Manager har huvudansvaret för att en person får adekvat vård och stöd. Case-managern är den samordnande funktionen med ansvar för utredning, planering och att adekvata insatser genomförs. Case-managerns roll i behandling och rehabilitering, intensiteten i kontakten och graden av samordning kan se olika ut för olika modeller.

Samverkstan:

Personen ska själv medverka aktivt i sitt deltagande. Ansökan till verksamheten sker via arbetsförmedlingen Karlstad, Hammarö, Grums eller Kristinehamn. Kontaktpersonen på Arbetsförmedlingen bedömer tillsammans med ordinarie handläggare om det finns behov av arbetslivsinriktad rehabilitering inom ramen för projektets uppdrag. Därefter remitteras personen via handläggargruppen till Samverkstan. Viktigt här är att personen måste ha en fungerande praktikplats. Arbetsförmedlingen ska godkänna arbetsplatsen för en utvecklingsanställning enligt gällande lagstiftning. De använder Supported Employment-metodiken.

Stegen:

En individuell plan upprättas mot målet egen försörjning och är vägledande i de individuella aktiviteter och gruppaktiviteter som kan erbjudas. Var tredje månad bedöms om en stegförflyttning skett. Stegförflyttningen är avgörande för personens tid i verksamheten.

I Stegen finns möjlighet att få tillgång till:

- Olika aktiviteter speciellt inom området hälsa
- Samtalsstöd/samtalsterapi
- Utredningar
- Bedömning av arbetsförmåga
- Arbetsträning/praktik

Utvecklingscenter i Kristinehamns kommun:

Arbetar med arbetssökande generellt och inte särskilt med dem som har en funktionsnedsättning. Det betyder att även människor med funktionsnedsättning kan finnas i de olika grupperna.

Utvecklingscenter ska vara en ingång för dem som ska ut i praktik och anställning.

Arbete, innehåll och koppling till olika aktörer:

- Aktuella externa projekt
- Arbetsgivare
- Passagen och Östervik
- Ekonomihandläggare på Socialtjänsten
- ANL - Alkohol, Narkotika och Läkemedel
- KPS - Kristinehamns Praktiska Skola/Folkhögskolan och KomVux
- Praktikplatser
- Arbetsförmedlingen

De arbetar med metoden MOVE (se sidan 18).

Deltagare: 18 - 65 år. Indelade i 2 grupper över och under 25 år. Idag är de ca 120 st. De flesta har försörjningsstöd. Deltagare är även långtidsarbetslösa från Arbetsförmedlingen.

Många deltagare med missbruksproblematik och psykisk ohälsa.

Personer med Lönebidrag, OSA (Offentligt skyddad anställning), Nystartsjobb och SAS- anställningar (Särskilt anställningsstöd).

De har anställt en del personer i kommunen från 6 månader till 1 år för att komma in i A-kassan.

Hur hamnar de hos dem?

- Uppbär försörjningsstöd
- Har beslut från AF om insatser på Utvecklingscenter (samverkansavtal)
- Har en bidragsanställning hos kommunen (lönebidrag, OSA, Trygghetsanställning, Nystartsjobb, SAS)

De har en beställarorganisation. Beställningar kommer från:

- Ekonomihandläggarna inom Socialtjänsten
- ANL - Alkohol, narkotika och läkemedel
- Arbetsförmedlingen
- Vuxengruppen (arbetar med missbruk och boendestöd)

Samarbetspartners:

- Lärning 2.0 Region Värmland. Arbetar med personer upp till 25 år. Utbildningsmöjligheter för till exempel en person som befinner sig på en bilverkstad. De ska göra personerna mer anställningsbara.

- E 18 (Individ- och Företagstjänst). Mot privata arbetsmarknaden. Praktik för försörjningsstödstagare.
- UMA (Utveckling mot arbete). Arbetar mer individuellt med människorna.
- KPS (Läsa upp grundskolebetyg)
- Samspelet (Landstinget, kommunen, AF och Försäkringskassan)
- Arbetsförmedlingen

Östervik Rehab:

Det är en lantlig miljö som ligger 4 km från Kristinhamns centrum. Verksamheten startade som projekt 1995 och blev 1998 en fast form.

De har 20 platser varav 12 för arbetsträning. De förbereder personer inför nästa steg. De har 8 sysselsättningsplatser; personerna är inte aktuella för den öppna arbetsmarknaden i dagsläget. De bor på gruppboende (inom psykiatrin). Utan sysselsättningen skulle livet vara väldigt illa.

De är 5 personal; 1 arbetsledare och 4 arbetshandledare.

Samarbetspartners:

De arbetar med ANL (Alkohol, Narkotika och Läkemedel), läkare, konsumentrådgivning, arbetsterapeuter och Öppenvård psykiatrin. Samtycke lämnas från den det gäller.

Aktiviteter:

- Djurskötsel med 5 hästar, får- och gethage, gris, höns och en katt.
- Matlagning där de lagar egen mat och lär sig att handla. Deltagarna betalar 125 kr/vecka för maten.
- Öppet café med start i april och under sommaren.
- Vedproduktion; de har avtal med flera inköpare. De köper in stora partier som de kapar.
- Vaktmästeri; Östviks kapell där de tar hand om gräsklippning, trimmar, krattar löv och utför enklare städning.
- Snickeri där de renoverar möbler och skyltar.
- Fixartjänst; pensionärer som är över 67 år kan ringa och be om hjälp.
- Stadsbondgård; barn/ungdomar som får komma ut på landet i en guidad grupp. 45 olika grupper som kommer ut till

gården. De ska kunna guida gruppen, de har hopptorn med hö och en fikaplats. Kontakten kommer via Länsstyrelsen.

- Allmän gårdsskötsel: vaktmästeriet på gården.

De arbetar med bemötande och att vara tydlig.

De får sina människor från Samspelet och Utvecklingscenter. De anordnar sysselsättningsplatser via psykiatrin.

De som kommer till dem har coacherna sett att de inte kan gå ut i öppet arbete på en gång. Det är en ökning av dem som gått gymnasiesärskolan då inget händer med dem efter skolan och de därför hamnar hos dem.

De använder en rehabiliteringstrappa:

Steg 1: det är redan steg 1 då man gör ett studiebesök tillsammans med coach på Östervik.

Steg 2: 2 veckors provveckor. Beslut om fortsättning fattas.

Steg 3: Fortsätter arbetsträning. Coachande samtal. Nätverk.

Steg 4: 8 – 10 månader. Börjar prata framtid, studier, praktikplats...

Undersöker möjligheter. Samtal med coach på Utvecklingscenter.

Steg 5: inga tvära avslut. Börjar successivt på ett arbete. Tvärt avslut vid utbildning men de håller kontakten i alla fall.

Frågor inför avslutningssamtal:

- Hur länge har du varit deltagare hos oss?
- Vilka arbetsuppgifter har du haft mest?
- Vad har varit det bästa med Östervik?
- Vad skulle du vilja ändra på?
- Synpunkter på de olika sysslor som finns:
 - Stallet
 - Djuren
 - Kök
 - Städ
 - Varmrum
 - Veden
 - Övrigt utearbete
 - Kapellet
 - Fixartjänst
- Hur/har du utvecklats under din tid här?
- Synpunkter på regler och rutiner på Östervik?
- Övriga synpunkter?

Passagen:

Det är en verksamhet som ligger under Socialförvaltningen.

Personal:

1 samordnare, 1 handledare för alla utejobb, 1 för innejobb, 15 lönebidragsanställda som deltar i produktionen varav de flesta har OSA-anställning. De har 1 handledare som arbetar enbart med individen med 15 platser där de arbetar med MOVE-metodiken (se sidan 18). 1 data- och administrationsansvarig.

Arbetsgången:

- Vecka 1:
Måndag-tisdag, trepart med Utvecklingscenter.
Introduktion på Passagen, onsdag, torsdag och fredag.
Utandningsprov på både deltagare och anställda varje dag. De vill själva och det handlar om säkerhet; de kör bilar bland annat.
De tar in dem direkt och väntar inte till måndag veckan därpå då det blir stort bortfall då. Nu är de kvar i verksamheten meddetsamma.
- Vecka 2:
Måndag - fredag. MOVE och produktion.
- Vecka 3:
Samma som vecka 2 med ett uppföljningsmöte tillsammans med UC. De kan då välja att hoppa av om de inte vill vara kvar.
- Efter 2 månader:
Uppföljning med UC. Vad blir nästa steg?
- Efter 3 månader:
Jobb, studier, annan praktik eller sysselsättning? De släpper dem inte här utan fortsätter. 3 månader är för kort tid.

Aktiviteter:

- En hörna att göra saker i lugn och ro. Stickning är populärt. Språkträning för utländska kvinnor.
- Snickeri (innejobb) där de renoverar möbler.
- Ett skogslag som hugger åt kommunen.
- Skötsel av kommunens återvinningsstationer.
- Snöskottning och städning. Detta är en inkomst då de tar betalt för detta.
- Pensionärsservice där de tar uppdrag utomhus (Östervik gör innearbeten).

- Röjningsarbeten i skogen och olika uppdrag åt andra kommunala förvaltningar.
- Kontaktservice (inom Fas 3), där de arbetar med ledsagarservice och åker runt med en kioskvagn. De följer med till läkare, tandläkare och säljer.

Från kompendiet om arbetsträning på Passagen:

- Inledning:
Det handlar om förberedelse inför arbete alternativt till kommunens egna utvecklingscenter.
Arbets sättet heter MOVE och bygger på individens delaktighet att se sin egen stegförflyttning.
- Regler på Passagen:
Om arbetstider, sjukdom, bemötande mot kunder, att vara en ambassadör för Passagen, att utföra drogtest.
- Reglerna är utformade som ett avtal som båda parter undertecknar.
- Introduktionen:
Beskrivning över hur den går till. Tre-partssamtal med samordnare, handläggare, handledare och deltagare.
Man går igenom syfte med Passagen för deltagaren.
Deltagaren berättar lite om sig själv.
Startdatum och schema bestäms.
Första arbetsdagen startar kl. 9 hos handledaren där modulerna är förberedda.
Introduktionsmodulerna är introduktion, fysisk hälsa, psykisk hälsa och närvaro.
- Flödet på Passagen:
Inleds med Studiebesök.
Ofta start i inneverksamheter som snickeri, måleri eller stickeri.
- Beskrivning av de olika arbetsstationerna:
Snickeriet
Stickeriet
Lastbilen
- Arbetsuppgifter:
- Avtal med andra förvaltningar
Pensionärsservice
- Modulområden med exempel på moduler:
Arbetsmoment
Fysiskt
Aktivitet
Mentalt
Projekt
Kommunikation

Inläring
Socialt

- Intyg om kompetensutveckling; en mall
- Modulöversikt
- Modulblad för en speciell modul med definierade steg från 1 – 10; 2 exempel: tapetsering och självförtroende.
- Kvalitetsuppföljning
- Kontaktuppgifter till Maria på Passagen.

Resultat

DC-tjänst:

Man har blivit mer motiverad.

Man har fått bättre självförtroende-

Man har fått ett jobb.

Man har lärt sig något nytt.

Man har gått upp ett steg i modulen.

Man har börjat studera.

Man kan göra saker man inte trodde var möjligt.

Man har slutat med droger.

Futuro i Kristinehamn:

En utvärdering är genomförd enligt Nyttosam-principer på projekt som heter Futuro. Man kartlägger en individs livs- och försörjningssituation FÖRE en åtgärdsperiod och sedan jämför man detta med motsvarande situation EFTER åtgärder. Nyttosam beräknar de ekonomiska effekter som uppstått; på individ- och samhällsnivå. Utvärderingen visar att Futuro-projekten ligger väl till gällande den långsiktiga nyttan för medborgare som deltar i verksamheterna.

Futuro innebär, i ett 5-årsperspektiv att:

- samhällsintäkterna ökar med knappt 4 Mkr
- lönsamheten beräknas till drygt 2 Mkr.
- kostnaderna för Försäkringskassan minskar
- återbetalningstiden för kommunen är 9 månader (Karlstad) och förtjänsten 1,6 Mkr
- Landstingets vårdkostnader minskar med 1,2 Mkr
- Deltagarens disponibla inkomst ökar i snitt med drygt 43 tkr per år.
- Kostnaderna ökar för Arbetsförmedlingen genom deltagarens fortsatta praktik alternativt lönesubventionerade arbeten

Samverkstan:

Hittar inga siffror på hur mål och resultat ser ut just för denna verksamhet. Det genomförs dock uppföljningar regelbundet.

Stegen:

Hittar inga siffror på hur mål och resultat ser ut. Det genomförs dock uppföljningar regelbundet.

Passagen:

De försöker att anställa personerna hos sig då de troligen inte kommer att få arbete på öppna arbetsmarknaden. Inga siffror på resultat är presenterade.

Utvecklingscenter:

En del har fått anställning, rutiner fungerar, ekonomin fungerar och en del har slutat missbruka.

Östervik (en del av Utvecklingscenters verksamheter):

- 10 – 15 st. på 10 år har kommit ut i arbete.
- Några har fått diagnos; framförallt neuropsykiatriska diagnoser.
- Ett bra betyg är att de som är utslussade kommer tillbaka och fikar hos dem och beskriver att det var en bra tid i livet.

Framgångsfaktorer**DC-tjänst:**

- Deras systematiska arbetssätt.
- Bra kontakter med Arbetsförmedlingen.
- Att de kan kvalitetssäkra sin verksamhet och ge exakta svar på måluppfyllelse; det de gör är mätbart.
- Att ha en folkhälso- och handikappkonsulent anställd i kommunen med egen erfarenhet av funktionsnedsättning är ett plus.
- Deras värdegrund och förhållningssätt till brukarna.
- Att de bryter vissa gränser för LSS; Lag om stöd och service för vissa funktionshindrade, och andra i behov av stöd för att komma ut i aktiviteter.
- De har en affär och en caféverksamhet på skola. Det skapas bra kontakter mellan deras deltagare och eleverna.

Futuro i Kristinehamn:

- Handläggargruppen och beredningsgruppen säkrar för att deltagaren ska stödjas utifrån en helhetssyn då kompetens och hjälp kan tas från alla grupper
- En samordnad funktion med en person som samordnar enligt case-managementmetodiken är en framgång
- Att samordnaren ser personen i olika situationer som gör att det går att upptäcka olika behov av stöd som annars inte skulle vara synliga
- Samordnaren finns där och "ger inte upp"
- Samordningsförbund är ingen myndighet vilket skapar ett mer avslappnat förhållningssätt för deltagare; de trivs i deras lokaler
- Deltagarna får träffa andra personer med liknande problematik vilket gör att de kan känna sig mindre ensamma
- Gruppdynamiken skapar positiva effekter

Utvecklingscenter i kommunen:

- Bra samverkan mellan verksamheterna.
- Fungerar bra mellan de olika enheterna.
- Bra samarbete med AF.
- Utbyte mellan LSS och Utvecklingscenter.
- Coacher som arbetar med LSS.
- Antal anställda med funktionsnedsättning i kommunen.
- Handledare som följer med ut med människorna från LSS till arbetsgivarna; Supported Employment.
- De har friskvård och spelar innebandy en gång/vecka. De har anställt en fritidskonsulent på DC-tjänst som arbetar med fritidsaktiviteter. Det är veckans höjdpunkt.

Östervik (en del av Utvecklingscenters verksamheter):

- De arbetar jämsides med deltagarna hela dagarna.
- De vinner respekt genom att delta i arbetet som alla andra.
- De kommer dem nära.
- De kan prata med dem på ett annat sätt än vad en socialsekreterare kan.
- De har måltidsuppehåll.
- Att de som arbetar med människor tror mer på den sociala miljön än själva arbetsuppgiften är bra.
- Betydelsen av personer som bryr sig om.
- De lyckade utslussningar av människor de har gjort har haft arbetskamrater och chefer som har brytt sig om individen.

Passagen:

- Det är inga problem med illojal konkurrens.
- Det är en så inarbetad verksamhet.
- Arbetet runt individen.
- MOVE som gör att man kan mäta stegförflyttningen för individen.
- Bra kvalitet i sysslorna.
- Nöjda pensionärer; det är en social funktion för pensionärerna. De bjuder på fika så de ringer och vill veta hur många som kommer så de kan bjuda på fikabröd.
- De har brutit en del förvaltningsgränser som har varit en fördel.
- Det är även en framgång när man märker att en sak inte fungerar.
- Att arbeta med det friska istället för det som är problem.

Kommunen i sin helhet:

- De har 40 människor med funktionsnedsättning anställda i kommunen.

Hinder**DC-tjänst:**

- Företagen som företagare känner att de saknar kunskap, tid och möjlighet att ta emot. Det kan vara en attityd.
- Biltvätten har uppfattats som illojal konkurrens. Det ledde till höjt pris och idag har de samarbete med ett annat tvätteri. Idag tvättar de 5 bilar/vecka vilket är en minskning mot tidigare på grund av priset. De har tappat Polisen som kund. De har kommun, landsting och privata företagare som kunder kvar.
- Socialförsäkringssystemet kan vara ett hinder. De har habiliteringsersättning på 100 kr/vecka.

Futuro i Kristinehamn:

- Det finns gränser i lagstiftning som motverkar samverkan.
- Samverkan fungerar bra på pappret men sämre i praktiken.
- I gemensamma möten tillsammans med deltagaren bejakas personens behov men när parterna går hem till sina egna kontor funderar man utifrån egen lagstiftning istället för utifrån en helhetslösning för individen.
- Ekonomin styr i form av pinnar.

- Om individen inte är redo för rehabilitering eller inte är motiverad så hjälper det inte hur mycket resurser det finns.
- De försöker arbeta med långsiktiga lösningar för individen men ibland hindrar andra myndigheters målbild att så kan ske.
- Man flyttar individen efter pengarna istället för att se till individens bästa.
- Kortsiktig budget i dagsläget; långsiktighet i samordningsförbundets budget skulle möjliggöra långsiktiga lösningar för individen.
- Metoden har inte implementerats i de ordinarie verksamheterna hos myndigheterna.

Det är oklart om Futuro som projekt är avslutat eller inte.

Utvecklingscenter i kommunen:

- Farhågan för deltagarna är att bli av med sin sjukförsäkring.

Östervik (en del av Utvecklingscenters verksamheter):

- Elever från gymnasiesärskolan hade behövt komma ut i praktik tidigare som hänger ihop med skolan.
- Det saknas planering för elever från gymnasiesärskolan.
- Det är svårt att samla en grupp där en är svagbegåvad och de andra kanske har varit ute i arbete tidigare; det blir på för låg nivå för de andra och svårt att samla den gruppen på ett bra sätt.
- Det finns de som inte vill arbeta med "mupparna" på DC-tjänst eller andra platser; de hamnar hemma och vänder på dygnet.
- Landstinget som inte ser helheten runt individen.
- Om en person var klar hos dem tidigare så kan de inte slussa över dem till Utvecklingscenter; de har svårt att hitta platser på samma sätt som de har på Utvecklingscenter.

Passagen:

- De får ibland frågan om de är klara efter en relativt kort tid då det har tagit flera år att komma ner i skiten. Det kan upplevas lite störande ibland.
- De har ett intäktskrav och då kan det bli för mycket fokus på produktion.
- Begränsade av lokaler för att kunna utvecklas. De diskuterar en gemensam flytt tillsammans med AC City (Arbetscentrum) och DC-tjänst.

Partille kommun

Lite om kommunen

Partille kommun ligger strax sydost om Göteborg och ingår i Storgöteborg. Kommundelar är Partille, Sävedalen, Jonsered och Öjersjö.

34 000 innevånare i kommunen

Arbetsgivare:

- Kommunen är den största arbetsgivaren.
- Triumf-glass.
- Lindex-lager.
- Många mindre en- och tvåmansföretag,
- Jonsered är en gammal bruksmiljö där det idag finns en del mindre företag.
- Besöksnäring med fokus på Jonsered.
- Öjersjö har en del jordbruk.
- Partille är en pendlarkommun med närheten till Göteborg.

Samordning

GR - Göteborgsregionen som kommunförbund. De samverkar kring integration förutom arbetsmarknadsfrågor. De har ett Samordningsförbund där ett antal kommuner samverkar med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, psykiatrin och landstinget i övrigt

Projekt

Arbetslivscentrum - Daglig Verksamhet:

Projekt Steget 2006 (ESF-projekt):

Målsättning: människor inom Daglig Verksamhet skulle närma sig arbetslivet. Hälften skulle få anställning inom 3 år.

Samarbetspartners: Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, MISA kompetens, Studieförbundet Vuxenskolan, Föreningen Autism (idag Autism- och Aspergerförbundet) samt företagen i Partille kommun. Arbetsätt: tydliggörande och struktur samt helhetssyn med arbete, fritid och boende.

För personalen:

Utbildning och handledning i Supported Employment (SE) - Individuellt stöd i arbete (ISA) med handledning. Inom projektet växte tanken på att organisera utbildning inom SE fram. All personal i projektet, 8 personer, fick grundutbildning i SE. Anordnat fördjupningsutbildningar tillsammans med MISA kompetens regelbundet.

Projekt Arbetsliv:

De ville ge mer individuellt stöd och utveckla samarbetet med arbetsplatserna efter projekt Steget.

Startade 2009 och varar i tre år. De har samarbete med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, MISA Kompetens, arbetsplatserna; samma som i det förra projektet (Projekt Steget) samt föreningslivet som Sävedalens IF till exempel.

34 personer har deltagit och målet är att 13 ska få anställning och att övriga skall närma sig arbetslivet.

Projektets inriktning är att utbilda och fortbilda 5 arbetskonsulenter samt utveckla Arbetslivscentrum.

Många hade flyttat ut på arbetsplatser så det var tomt i den gamla monteringsavdelningen där de nu befinner sig. Lokalen byggdes om till nuvarande Arbetslivscentrum.

Här är arbetet fokuserat på att få fram arbetsplatser till individerna.

En hel del material är utarbetat från de båda projekten:

Metodpärm: kartläggning kring boende, nätverk, dygnsaktivitet, arbete/studier, fritid, roller och vanor. Dygnssnäckan som illustrerar hur dygnet ser ut med olika aktiviteter.

Kognitiva hjälpmedel i metodpärmen: Struktur, scheman, arbetsordning (typ checklistor som beskriver arbetsmomenten).

Ibland används bilder och beskrivande bilder finns i de olika avsnitten i pärmen.

Tidshjälpmedel som en vanlig kalender och mobiltelefon.

Körschema i form av en karta med markerad körväg.

Sociala berättelser och seriesamtal.

Kortlekar: De har kortlekar med kort om fritidsaktiviteter och yrken.

Deltagaren spelar med personalen och sparar på 3 kort om till exempel fritidsaktiviteter som man samlar på.

Friskvårdsmaterial: började i form av studiecirklar.

Innehåll: kost, motion, vila/sömn, fysiska aktiviteter utifrån deltagarnas önskemål, stresshantering.

Arbetsmarknadsenheten:

Det pågår en socialfondsansökan om projekt tillsammans inom Götalandsregionen. Inga andra pågående projekt just nu.

Arbetsmetoder och arbetsgången

Arbetslivscentrum - Daglig verksamhet

Arbetsplacering i Projekt Steget:

- Arbetsträning i grupp tillsammans med personal för de flesta.
- Praktik på arbetsplats med stöd av personal och handledare på arbetsplatsen.
- Anställning.

Idag arbetar de för att de flesta av deltagarna inte behöver gå de första stegen utan kan gå ut så snart det går att komma ut på arbetsplatser. Det kan vara bra med gruppverksamheten ändå under tiden som man kan gå in i och ut ifrån.

Aktiviteter på Arbetslivscentrum:

- Kartläggning
- Stödsamtal
- Genomförandeplaner
- Utgångspunkt för studiebesök på arbetsplatser
- Praktiska individuella aktiviteter som data, matlagning
- Kursverksamheter (Friskvårdskurser, jobbkurs, jobbkurs riktad mot specifik arbetsplats, truckkurs, laga din egen lunchlåda)

Jobbkurs:

- Presentation
- Deltagarnas erfarenheter från arbetslivet
- Stödet från Arbetslivscentrum
- Arbetsplatsens krav/min roll och mina önskemål
- Skillnaden mellan praktik och anställning
- Gästföreläsare (till exempel en person som berättar om sin väg från Daglig Verksamhet till anställning)

Idag finns följande verksamheter inom Arbetslivscentrum:

Stubbvägen (Storköket, Servicegruppen och Skapargruppen)

Gåvovägen som erbjuder extra tydlig struktur för personer med stort stödbehov inom autismspektrumområdet.

Galleri och bageri (försäljning)

Furulundsgruppen (Café Furulund samt en kioskvagn)

Daglig sysselsättning (personer inom psykiatri)

Säven Café och hantverk (servering för allmänheten med försäljning av hantverk)

Lexby fixarna (trädgårds- och skogsarbete, vedhantering, snickeri och matlagning på uppdrag åt kommunala verksamheter)

Företagsgrupperna (steget ut på arbetsplatser med stöd av personal alla dagar finns till exempel i Livsmedelsbutik, på ett företag där arbetsuppgifterna är paketering och montering av hjul och hos en Idrottsförening).

Efter kartläggningen får de göra studiebesök på olika arbetsplatser. De har samarbeten med ett antal företag och en folder till företagen finns utarbetad.

Arbetsmarknadsenheten:

Det finns 4 jobbcoacher som har ansvar för rehabiliteringskedjan.

De har individuell rådgivning och jobbsökarkurser.

Det är för gruppen med försörjningsstöd och för dem där det finns överenskommelser med Arbetsförmedlingen som Ungdomsgarantin, Arbetspraktik, Fas 2 och 3 i Jobb- och Utvecklingsgarantin samt OSA-platser; Offentligt skyddat arbete.

Det finns 3 - 4 verksamheter:

- Hantverksgrupp med 2 arbetsledare som arbetar på uppdrag av det kommunala bostadsbolaget (bygger och renoverar hus som inte skulle ha blivit byggda eller renoverade av ekonomiska orsaker; Kulturmärkta hus).
En del av hantverksgruppen arbetar med att återskapa trädgården vid Jonsereds Herrgård i samarbete med en trädgårdsmästare som är anställd av kommunen. Det finns en stiftelse som övergripande ansvarar för området kring Jonsereds Herrgård. (stiftelse med Göteborgs Universitet, kommunen och bostadsbolaget). Trädgårdsgruppen är en "Låg tröskel"-verksamhet med stegvis in- och utslussning.
- Second-hand-verksamhet som arbetar med att förbereda försäljning av begagnade varor på uppdrag av föreningen Östhjälpen, en ideell förening med kyrkorna i Partille.

Verksamheterna har ett nära samarbete med handläggare på Arbetsmarknadsenheten. Handläggarna kan göra utvärderingar av en persons insatser. Oftast har personerna ingen utredning med sig när de börjar arbeta. Arbetsmarknadsenheten har ett tätt samarbete med Arbetsförmedlingen. Deltagarna på Arbetsmarknadsenheten kommer antingen via programmen hos Arbetsförmedlingen eller via försörjningsstödet inom Socialtjänsten.

Arbetsgången:

- Vid inskrivningen träffar man en coach för att klargöra behov, intressen, förutsättningar och kompetens. Om den blivande deltagaren har försörjningsstöd så träffas den som remitterar, personen och coachen vid ett första möte.
- Man skriver en handlingsplan och beskriver vad som behövs och vart det ska leda.
- Om de ser större behov än vad de har resurser till så slussar de över till Arbetsförmedlingen.
- Har de en arbetsgivare som har haft en person på praktik och det kan bli en anställning så tas kontakt för att diskutera vilka stöd Arbetsförmedlingen kan erbjuda.

Resultat

Arbetslivscentrum - Daglig Verksamhet:

6 personer blev 12 första året i Projekt Steget.

34 personer har deltagit i Projekt Arbetsliv.

7 personer har fått anställning (målet är 13 personer).

3 personer som fick anställning via Projekt Steget har lämnat Daglig Verksamhet och står på egna ben.

25 har närmat sig arbetslivet.

5 har inte närmat sig arbetslivet.

10 har avbrutit/avslutat (orsaker: sjukdom, flytt till annan kommun med mera).

Arbetsmarknadsenheten:

Målet är jobb eller studier där det får ta den tid det tar. Ingen fastlagd tid är angiven; det beror på individens förutsättningar och behov.

De vill helst att försörjningsstödet lämnar över personerna till Arbetsmarknadsenheten så sköter de arbetet kring personen. De vill hellre ha kvalitet än kvantitet.

Swedbanks initiativ till "speeddating" i samarbete med Arbetsmarknadsenheten, Arbetsförmedlingen och kommunens näringslivsansvarige där 10 företagare och 30 ungdomar deltog resulterade i att 2 av ungdomarna har fått arbete. Målet var att få en praktikplats och inget krav på anställning.

Framgångsfaktorer

Arbetslivscentrum - Daglig Verksamhet:

- Engagerad personal
- IPS/SE-metodiken
- Strukturerat arbetssätt
- Att företag vill anställa
- Bra eget utarbetat material att arbeta med tillsammans med brukare i cirkelform och kurser
- Projekten implementerade i verksamheten

Arbetsmarknadsenheten:

- Samarbetet som är ett måste.
- Tid.
- Utgå från individen.
- Att ha en kontaktperson över tid.
- Att bli bekräftad som individ.
- Personer vet vad som inte fungerar och det är bättre att stärka det som fungerar.
- En engagerad personalgrupp.
- Kommunens satsning på ungdomar har gett resultat.
- Att börja prata med personerna ger ofta resultat; att någon bryr sig och frågar har betydelse.
- Att slippa gå till Socialtjänsten för försörjningsstöd.
- De rustar en person och de tror på förändringspotentialen.
- De arbetar en hel del med hur man beter sig när man söker arbete kring klädsel och annat. Inställningen. De "boostar" personerna.

Hinder

Arbetslivscentrum - Daglig Verksamhet:

- Personalomsättningar (3 har fått barn)
- Brist på kontinuitet hos Arbetsförmedlingens personal
- Behov av fortsatt stöd då de lämnar Daglig Verksamhet
- Taket på 16 700 kr i lönebidrag (som beräkningsgrund för lönebidraget till arbetsgivaren)

- Lågkonjunkturen (de märker det lokalt)
- Deltagare som avbrutit
- Varför välja anställning? Det behövs tid att arbeta mer med "informerade val" (man ska veta vad man har att välja mellan; personen måste ha hela bilden klar för sig)
- De behöver längre tid på sig för att nå målet anställning; de hinner inte under 3 år
- Hinder i sjukförsäkringen med att personerna förlorar sitt bostadstillägg vid anställning.

Arbetsmarknadsenheten:

- De har en hel del deltagare med missbruksproblematik.
- Att kunna komma åt resursteamerna på Arbetsförmedlingen; det tar för lång tid innan beslut kan tas. De har för hög arbetsbelastning. SIUS-handledare är endast 2 personer (SIUS = Särskilt Introduktions- och Uppföljningsstöd; anställda av Arbetsförmedlingen).
- Man kan ana en rädsla hos arbetsgivare att anställa en person med arbetshinder. De har pratat om sociala arbetsplatser som de skulle behöva ha.
- Små företag kan vara för sårbara för att kunna ta emot en person med stor problematik.
- Stödet till arbetsgivare är viktigt och att de ger det stöd som behövs. Det är viktigt att vara ärlig gentemot arbetsgivarna.

Tyresö kommun

Lite om kommunen

Tyresö ligger i Stockholms län. Kommunen ligger i Södermanland vid Östersjöns kust. En del av kommunen ingår i tätorten Stockholm och hela kommunen ingår i Storstockholm.

Kommunen har drygt 43 000 innevånare.

Arbetsgivare

- Kommunen
- Över 1 000 små företag inom skiftande branscher
- Pendlarkommun

Samverkan

Genom KomAn-projektet samverkar 4 kommuner; Värmdö, Tyresö, Haninge och Nynäshamn kommuner, med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

I Tyresö kommun samarbetar socialförvaltningen och utvecklingsförvaltningen i KomAn, med medverkande personal från bland annat socialförvaltningens stab, försörjningsstödsenheten, Tyresö dagliga verksamhet (TYDA), Arbetscentrum och den kommunala vuxenutbildningen (C3L).

Samordningsförbundet Östra Södertörn ägs och finansieras gemensamt av Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, landstinget och kommunerna Haninge, Nynäshamn och Tyresö. Förbundet samordnar rehabiliteringsinsatser från samhällets sida. Syftet är att förhindra eller förkorta sjukskrivningar och arbetslöshet, bland annat genom tidigt stöd och förebyggande insatser. Den samverkan som Samordningsförbundet Östra Södertörn möjliggör förhindrar också att människor hamnar i en gråzon, eller "rundgång" mellan olika myndigheter. (från Tyresö kommuns hemsida).

Samordningsförbundet var med i förprojekteringen av KomAn-projektet och har ett antal olika verksamheter som riktar sig till människor med funktionsnedsättning:

- BRIA: Målgruppen är personer vars dagar med sjukpenning eller tidsbegränsad sjukersättning tar slut inom sex månader. Samordningsinsatser.
- Resursrådet: Syftet med insatsen är att efter en gemensam bedömning, med flera myndigheter, föreslå åtgärder, initiera

eller köpa de insatser som krävs för att underlätta deltagarnas återgång till arbete.

- ROA+ (Rehabilitering Och Aktivering): Deltagarna erbjuds bl.a. stresshanteringskurs, sömnskola, individuella stödsamtal samt praktik. Insatsen köps från Haninge kommuns arbetsmarknadsenhet. Remittering sker på vårdcentralen.

KomAn-projektet

2009 beviljades EU-medel för att samordna, anpassa och utveckla insatser inom fyra områden:

- Kartläggning och mobilisering
- Anpassad vuxenutbildning, teoretisk och arbetsplatsförlagd
- Stöd på arbetsplatsen – Supported Employment
- Socialt företagande

Målgruppen är personer som har en utvecklingsstörning, psykisk eller neuropsykiatrisk funktionsnedsättning eller förvärvad hjärnskada i vuxen ålder. Det primära syftet med projektet är att ge stöd till deltagarna att komma ut i arbete eller studier och egen försörjning. Ytterligare ett syfte är att sammanfatta alla erfarenheterna på vägen så att de kan påverka politiken långsiktigt. KomAn är organiserade i en central styrgrupp som består av chefer från kommunernas socialförvaltningar och vuxenutbildning samt, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. För det lokala arbetet finns styrgrupper. Det praktiska arbetet leds av en projektchef och lokala projektledare som ingår i en operativ ledningsgrupp. Det finns både en intern och en extern utvärderare, en ekonom och en kommunikatör. Värmdö kommun är huvudman för projektet. KomAn arbetar inte med några nya insatser. De utgår från redan kända insatser och arbetar med att anpassa och utveckla dem för personer med funktionsnedsättningar. I KomAn samordnas insatserna mellan projektets parter så att deltagaren ska slippa "hamna mellan stolarna". Kombinationen av olika myndigheters insatser skapar något nytt.

Värdegrund:

- De allra flesta människor har en arbetsförmåga
- Alla människor vill vara delaktiga i samhället
- Det är möjligt med rätt förutsättningar

Arbetsmetoder och arbetsgången

Detta är huvudsakligen en beskrivning över hur det fungerar i KomAn-projektet. När vi frågar Arbetscentrums chef, Ewa Eriksson, om de kommer att fortsätta arbeta enligt dessa metoder så säger hon att det är deras ambition. Anpassningarna i den kommunala vuxenutbildningen är redan i dagsläget mer eller mindre implementerade i ordinarie verksamhet. Intentionen är att individuellt anpassad vuxenutbildning för personer med funktionsnedsättning ska kunna erbjudas också efter att KomAn-projektet har avslutats.

De som kommer in i KomAn från Tyresö har företrädesvis försörjningsstöd eller aktivitetsersättning/sjukersättning.

Arbetsgången:

- Inremitteringsmöte där de olika parterna deltar runt en person. Alla parter kan remittera in, liksom öppenpsykiatrin, deltagare själva eller anhöriga.
- Deltagaren fyller i ett samtycke att parterna kan prata med varandra.
- En del deltagare är inte utredda, kommer vidare till psykiatrin och får rätt till ersättning från Försäkringskassan.

Aktiviteter som samordnas efter individens behov:

Mobiliseringskursen pågår i 12 - 16 veckor, 3 gånger i veckan, 3 timmar per kurstillfälle. Varje kurs har plats för 8 - 12 deltagare och motsvarar 20 timmars arbete per vecka genom hemuppgifter utöver den schemalagda tiden på kursen.

Vägledning och stöttning: Inom ramen för kursen har deltagarna även individuella kartläggings- och vägledningssamtal med kurshandledarna. Samtalen ska resultera i en karriärplan, en utarbetad handlingsplan, med deltagarnas mål på vägen till arbete och studier i framtiden.

Hälsa: Kursdeltagarna får vägledning till ett hälsosammare liv. I avsnittet hälsa ingår friskvårdsaktiviteter, utflykter och föreläsningar kring kost, motion, sömn, etc.

Anpassad vuxenutbildning: Målet med anpassad vuxenutbildning är att tillgängliggöra vuxenutbildningen för personer med funktionsnedsättning och att studierna ska öka möjligheterna till arbete. I KomAn erbjuder de sina deltagare anpassad

vuxenutbildning både på Komvux och Särvux.

Utbildningen kan bestå av: teoretiska studier, särvux-yrkesutbildning och APY; Arbetsplatsförlagd yrkesutbildning.

Arbetsgången:

- Deltagaren får träffa en studie- och yrkesvägledare för att diskutera önskemål och förväntningar.
- De diskuterar vad deltagaren studerat tidigare och vilka behov av stöd som finns för att klara av studierna och komma vidare.
- Tillsammans utformar de en realistisk studieplan.
- Teoretiska studier vid behov. Deltagaren får möjlighet att läsa in enstaka ämnen eller kurser på Komvux eller Särvux.

Samordning med andra insatser:

Det är fullt möjligt att studera på deltid och delta i någon av de övriga insatserna i KomAn. Deltagaren kan börja med att gå en mobiliseringskurs, gå vidare till en praktikplats, arbete med stöd (Supported Employment) eller i ett socialt arbetskooperativ och där upptäcka behov av mer kunskap inom något område.

Supported Employment: SE-metoden i KomAn liknar Arbetsförmedlingens SIUS-metod (Särskilt Introduktions- och Uppföljningsstöd), men det finns också flera skillnader. En är att KomAn stöttar deltagare som står mycket långt ifrån arbetsmarknaden och inte ställer några krav på diagnos eller arbetsförmågans omfattning.

Arbetsgången:

- Kartläggning: En SE-handledare; Supported Employment-handledare, gör en kartläggning tillsammans med deltagaren för att kunna hitta en anställning som är anpassad efter deltagarens behov och önskemål. Kartläggningen gör det möjligt att ta tag i deltagarens svårigheter men också ta till vara på drömmar och intressen.
- Rustning; vad behöver personen rustas med för att komma vidare.
- Igångsättningsfas.
- Matchning: När kartläggningen är färdig börjar SE-handledaren leta efter ett arbete som passar. Alla nätverk och kontakter används. Sökandet efter en arbetsplats påbörjas så snart som möjligt efter att deltagare skrivits in i insatsen.

- Arbetsgivarkontakt/ Anställningsintervju: Vid en anställningsintervju är det viktigt att fråga deltagaren om vilket stöd som behövs från SE-handledaren. Stödet kan handla om att förbereda och ibland träna inför anställningsintervjun eller finnas med vid intervjutillfället.
- Information till arbetsgivaren: Det är viktigt att ge arbetsgivaren tydlig information om att det handlar om en anställning och inte förutsättningslös arbetspraktik. Det måste finnas en möjlighet till anställning för att en introduktionsperiod genom praktik ska kunna påbörjas på arbetsplatsen.
- Introduktionen på arbetsplatsen: SE-handledarens stöd på arbetsplatsen varierar beroende på behovet. I vissa fall kan det vara fråga om att arbeta sida vid sida med personen under en viss tid. Stödet minskar successivt vartefter deltagaren hanterar arbetsuppgifterna och arbetssituationen.
- SE-handledaren ser också över behovet av anpassningar i arbetsuppgifterna och behov av arbetshjälpmedel.
- Den första tiden har deltagaren praktik på arbetsplatsen, men målet är alltid anställning.
- När allt fungerar i och kring arbetet övergår praktiken i anställning och det är viktigt med fortsatt stöd även därefter.

Socialt företagande: Ett alternativ till, eller en utvecklingsväg för, kommunal daglig verksamhet enligt LSS och sysselsättning enligt SoL. Kommunen betalar kostnader för personal och lokaler. Kooperatörerna bestämmer vad som ska produceras, vilka tjänster som ska utföras och vad inkomsterna ska användas till.

Kooperatörerna lär sig tillsammans hur man startar och driver ett kooperativ. Alla har något viktigt att bidra med. Några kan sitta i styrelsen med eller utan stöd från personalen. I styrelsen beslutar man om vad som produceras.

Andra arbetsuppgifter kan vara att se till att arbetskamraterna trivs och kommer till arbetet eller att hålla ordning och reda i lokalen. Personalens roll är att ge det stöd och råd som efterfrågas. Beslut om produktionen fattas av kooperatörerna, inte personalen.

Det viktigaste är metodiken och att skapa känslan att gå till jobbet och vara med och påverka inriktningen på arbetet. Det är en svår övergång från daglig verksamhet till socialt kooperativ. Flera verksamheter har bildat ideella föreningar där kommunen betalar personal och lokaler. En del har företagsbildning i sikte. De får metodstöd från kooperativa "experter".

Resultat

Målet för KomAn-projektet var att 15 % av deltagarna ska vara självförsörjande genom arbete eller studier inom loppet av en tid på 18 månader. De klarade 15 % och höjde målet till 20 % och har nu nått målet 23 % för de 4 kommunerna gemensamt.

I januari hade de fortfarande 16 % kvar i arbete/studier med hel eller delvis egen försörjning.

Målet var 700 deltagare och hittills har 778 personer passerat och i dagsläget finns cirka 500 deltagare. De har färre i mobiliseringen än vad de trodde från början.

Från Rambölls utvärdering:

Målet var 700 deltagare och hittills har 778 personer skrivits in i projektet. I dagsläget finns cirka 500 deltagare i projektet.

Från den externa utvärderaren Rambölls halvtidsutvärdering:

1. 50 % kvinnor, 50 % män
2. Rambölls kvalitativa bedömning är att deltagarna över lag ökar sitt välmående under tiden i projektet.
3. Rambölls kvalitativa bedömning är att majoriteten av deltagarna i samtliga insatser tycker att insatsen är bra.
4. Deltagarnas förmåga till egen försörjning har ökat. När KomAn påbörjades hade till exempel 1 % av deltagarna lön. Motsvarande siffra i halvtidsutvärdering var 14 %.

Resultat redovisade 2012-05-07 av projektledare Sophia Nyzelius och intern utvärderare Mia Ledwith:

189 deltagare i arbete; 22 %. Av dessa är 132 personer fortfarande ute i arbete. En del anställningar har avslutats för att de var tidsbegränsade, men också för att några deltagare har hoppat av.

Framgångsfaktorer

- Samverkan mellan olika myndigheter.
- Olika kompetens i gruppen. Det gör att man slussar personerna till rätt instans. Det finns mycket kompetens och nätverk som används i arbetet.
- De släpper inte personerna utan försöker hitta en lösning. De dumpar inte personen och säger att de inte kan göra något.
- Handledarna som arbetar nära individerna är med vid nätverksmöten.

- De arbetar inte bara med rätt insats, utan också rätt ersättning och för en trygg försörjning under deltagandet i arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser.
- Insatser kan sättas in parallellt och flera insatser kan användas samtidigt.
- Det går att göra nya utredningar när man märker att det kan vara något mer hos en person än vad ett gammalt läkarintyg visar.
- Resursrådet som finns inom Samordningsförbundet Östra Södertörn är en tillgång. De kan göra en utredning och har medel att finansiera insatser som deltagaren behöver, men som inte finns i KomAn eller hos parterna.
- Att arbeta i projekt med ett tydligt mål och fokus som ger samsyn. Gemensam och samordnad planering med deltagarna. Samtycke från individen om samordning.
- Tydliga ramar. De vägleder i ekonomin så att deltagarna förstår vad olika ersättningar innebär och konsekvenserna av olika val och deltagande i olika insatser.
- Flexibiliteten med de 4 insatserna. Man kan röra sig mellan insatserna; man kan vara med i flera samtidigt.
- Mobiliseringskurserna för dem som står långt ifrån arbetsmarknaden eller studier.
- Mobiliseringskursen skapar rutiner och ger en självkänsla.
- Positivt engagemang hos handledare och annan personal.
- Fokus på individen och dennes behov.
- Supported Employment-metoden som är en evidensbaserad metod, är den insats som framför allt leder till arbete.
- En stor andel har kommit ut i arbete, studier eller praktik; högre än målet.
- Tiden är en viktig del och det finns inga tidsgränser. Det får ta den tid som behövs.
- Inga krav på läkarintyg; det räcker med förmodad funktionsnedsättning för att få delta.
- Kommunen har ett mål att 5 sociala företag ska vara bildade till 2014.
- I KomAn finns ett strukturerat uppföljningssystem över vad som sker med individerna.

Hinder

- Anhöriga och individerna kan stoppa processen på grund av ersättningsfrågor.
- Det är en stark norm i samhället att man ska arbeta heltid.

- AF kan tycka att det inte är någon idé att satsa på SIUS (Särskilt Introduktions- och Uppföljningsstöd) för en person som inte kan arbeta mer än några timmar i veckan.
- Problem att man inte har rätt till hjälpmedel på Komvux.
- Det finns inte alltid specialpedagoger med kompetens om funktionsnedsättningar på Komvux. De kan anställa men det är inget krav.
- De hade inte med landstinget som part i KomAn-projektet vilket de hade önskat. I flera kommuner finns dock ett nära samarbete med öppenpsykiatri genom Carema Hjärnhälsan, som också har en representant i flera av KomAn: s lokala styrgrupper.
- En osäkerhet är vad som händer efter projektet.
- Parternas linjeverksamhet har inte behövt arbeta med gruppen under projektiden eftersom KomAn har skött detta.
- Resurser kan försvinna som specialpedagoger.
- Sociala företagen är ett frågetecken framöver eftersom de inte riktigt tror att de ska kunna driva ett kooperativ vidare efter projektet.
- Stuprörstänket är hämmande trots att man ändå arbetar med samma människor.
- Det går 8 månader i snitt innan en handläggare på AF upptäcker att en person har en funktionsnedsättning.
- Aktivitetsersättning för förlängd studiegång för studerande på gymnasiesärskolan gör att de ansöker om fortsatt aktivitetsersättning efter gymnasiet. De har vant sig vid en god ekonomi.
- Tidsgränserna är ett hinder. Hur ska man se till att personerna som har behov av långvarigt stöd kan få det?
- Lagstiftningarna krockar med varandra. En person kan mista eller få minskat bostadstillägg när de arbetar och lönen kanske inte täcker bortfallet.

/Sammanställd av Anne Sjöberg, projektledare.

E-post: anne.sjoberg@hso.se