



ARBETSLIVSCENTER

**– beskrivning och reflektioner
om arbetsmetoder och
samverkan**



Sammanställt av Björn Jakobsson
ALC/Mittuniversitetet oktober 2014

Ansvarig utgivare: Östersunds kommun



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Personer med funktionsnedsättningar har ofta problem att nå det öppna arbetslivet i Sverige. Totalt sett är det ca 11 % av befolkningen i åldern 16-64 som bedömer att de har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga (SCB 2014).

Det är svårt att bedöma hur denna nedsatta arbetsförmåga påverkar möjligheterna att få ett lönearbete. När det gäller gruppen med psykiskt funktionsnedsättning (PF) är andelen utan arbete högre än för personer med fysisk funktionsnedsättning.

Arbetslivscenter (ALC) i Östersund är ett ESF finansierat projekt som startade i februari 2011 med syfte att förbättra möjligheterna i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning. Den första deltagaren skrevs in i augusti 2011 och projektet är förlängt till december 2014.

Syftet med utvärderingen var att klargöra de metoder som används i projektet Arbetslivscenter, både när det gäller deltagarna och den samverkan som sker mellan de inblandade organisationerna i projektet.

Det övergripande syftet med projektet är att fler personer med långtidssjukskrivning och olika funktions- och arbetsförmågenedsättningar ska ges stöd och möjlighet att återinträda och etablera sig på arbetsmarknaden. Målsättningen är också att skapa en plattform för de olika aktörer som idag är verksamma kring personer med olika funktions- och arbetsförmågenedsättningar och som står långt ifrån den reguljära arbetsmarknaden. Aktörerna är Östersunds kommun, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Jämtlands läns landsting (representerat av område Psykiatri).

Ungefär 80 personer har aktualiserats till ALC, varav 61 deltagare har skrivits in sedan augusti 2011. Preliminära resultat visar att de flesta har genomfört arbetsprövning och/eller studier under tiden vid ALC och att de har en rekommendation vid utskrivningen från ALC.

Medarbetare i ALC består av två heltidsanställda arbetskonsulenter (sedan augusti 2014 endast en konsulent) och en administratör med 50 % anställning, i rapporten benämnda som *Projektgruppen*. Projektgruppens medarbetare är anställda i Vård och Omsorgsförvaltningen vid Östersunds kommun. Sedan 2013-01-01 har Björn Jakobsson (Universitetslektor vid Mittuniversitetet) en 25 % anställning som metodutvecklare/utvärderare i ALC.

Kopplat till projektet finns också en *Styrgrupp* där ingår ledningsfunktioner från de ingående organisationerna.

Som en referensgrupp finns en handläggargrupp kopplat till projektet som benämns *Projektarbetsgruppen*, bestående av ca 5 handläggare och medarbetare från de ingående organisationerna.

Undersökningsmetoderna är framförallt kvalitativa och består av intervjuer, observationer och dokumentstudier. Utvärderingsarbetet har skett i nära samarbete med aktörerna i projektet och bör ses som en intern utvärdering.

Utvärderingen består av två delstudier; den första studien (delstudie I) belyser det direkta arbetet med deltagarna i projekt och delstudie II belyser samverkan mellan aktörerna i projektet. I slutet av rapporten görs en sammanfattande diskussion med grund från de båda delstudierna.

Resultat delstudie I, metoder i arbetet med deltagare

De olika delarna i arbetet med deltagarna innehåller en kartläggande fas, planering av arbetsprövning, arbetsprövning i arbetslivet som inkluderar omfattande arbetsplatskontakter, samt avslutningsfas där den framtida handlingsplanen läggs fast. Huvuddelen av arbetsprövningarna har genomförts på arbetsplatser, även i förekommande fall i studiemiljö. Genom den analys som genomförts i delrapport I, går det att finna tre metoder som ligger nära ALC:s arbetssätt; Case Management (CM), Supported Employment (SE, stöd i arbetet) och Systematiskt samverkansarbete. Närmast ligger någon form av CM med fokus på deltagarnas arbetssituation, men arbetet innehåller betydligt mer som t.ex. frågor om boende, ekonomi, utbildning, hälsofrågor osv. Samtidigt finns mycket av Systematiskt samverkansarbete i ALC:s modell genom den samverkansplattform som skapats.

Nödvändiga förutsättningar för arbetet med deltagare i ALC är att det finns ett omfattande tidsutrymme för varje individ. Vidare behöver medarbetarna ha omfattande kunskap och kompetens inom arbetsfältet, allt från lagstiftning till god förmåga att kommunicera med deltagare och andra personer i samhället. Arbetet kräver också förmåga att under en lång process ha en nära och förtroendefull relation till deltagare som upplever många hinder under tiden i ALC. Det krävs också bra kontakter i det lokala arbetslivet, såväl de privata som offentliga.

Konsulenterna i ALC är anställda inom kommunen, men fattar inte beslut kring deltagares rättigheter och skyldigheter, enligt t.ex. LSS lagstiftning eller Socialtjänstlagen.

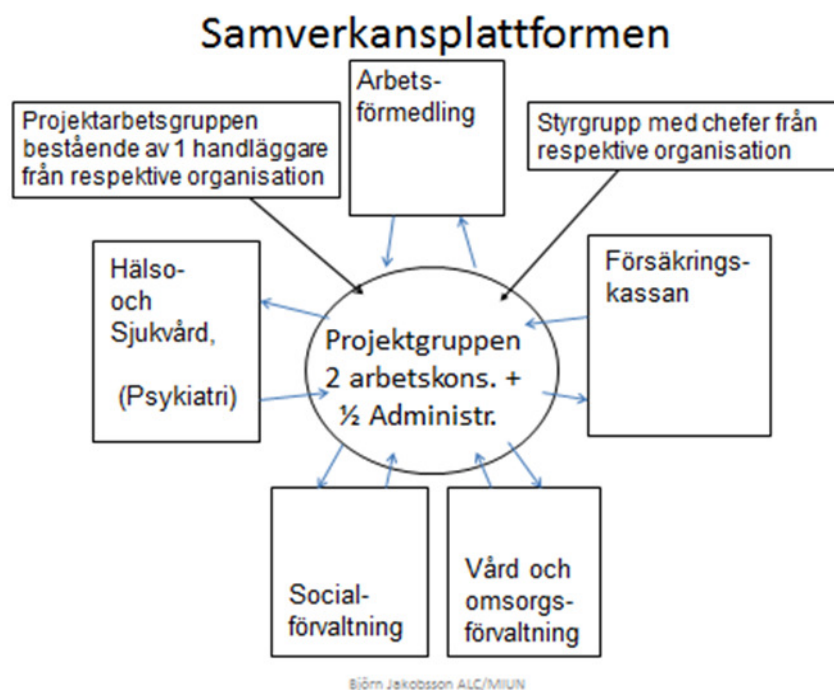
De tidigare beskrivna modellerna av CM och SE betonar starkt individernas självbestämmande och möjlighet att behålla sitt personliga stöd så länge som det behövs. Målsättningen i ALC är uppfylld när karläggningen är slutförd och rätt "handläggande" myndighet övertar ansvaret för personen. Detta har också visat sig medföra viss osäkerhet för både deltagarna och konsulenterna i ALC, dvs. om den fortsatta handläggningen vid mottagande organisation kan ansvara för de överenskommelser som gjorts. Vilket även leder till att inskrivningstiderna i projektet har ökat.

När det gäller fortsatt arbete med deltagare i ALC efter projektet bör följande frågor diskuteras:

- *För vilka deltagare är metoden mest verkningsfull?*
- *Karläggningsfasen, hur kan den utvecklas?*
- *Den förlängda inskrivningstiden för deltagarna, hur kan den hanteras?*
- *Upparbetade arbetslivskontakter, hur kan dessa tas tillvara?*

– Avslutningsfasen för deltagarna, hur kan den göras trygg?

Delstudie II: Om samverkan i ALC



Figur: ALC enligt nuvarande organisation

Figuren är ett försök att illustrera den samverkansform som bedrivs i ALC idag. Pilarna representerar hur remisser (personer) aktualiseras genom kontakter mellan handläggarna och konsulenter i ALC. Kontakten med respektive handläggare kvarstår under "inskrivningstiden" i ALC och vid "utskrivningen" bör den "remitterande" handläggaren vara den som "ärendet" återrapporteras till. Detta betyder dock inte att personerna går tillbaka till samma instans utan de kan gå vidare till andra verksamheter.

Samverkan i ALC kan betecknas som en avancerad samverkansmodell där det t.ex. ingår avtal om hur arbetet organiseras samt att det finns inslag av gemensam budget. Dessa "avancerade" samverkansformer kräver mycket av de ingående organisationernas tid och engagemang, t.ex. anses det nödvändigt med en gemensam styr/ledningsgrupp. De olika delarna i samverkansarbetet fyller viktiga funktioner i det samarbete som har utvecklats. Förutom att leda verksamheten i ALC ger *Styrgruppen* stöd till framförallt *Projektgruppen* i deras arbete med deltagarna. De förmedlar kunskap om organisationers uppbyggnad och arbetssätt som är värdefullt i det konkreta arbetet med deltagarna. De förmedlar också information om ALC:s verksamhet till sina respektive organisationer.

När det gäller *Projektarbetsgruppen* bör nog framhållas vikten av den kunskap som de representerar i projektet. Genom sin förankring i respektive organisation har de även skapat förståelse för ALC:s arbete.

Till sist *Projektgruppen* som prövar ett intensivt arbetssätt med deltagarna som kan ge förbättrade möjligheter för individerna att nå till arbetslivet.

De inblandade organisationerna har samtliga medverkat aktivt i både Styrgruppen och projektarbetsgruppen. Dessa organisationer framstår också som viktiga och av stor betydelse i den framtida samverkan kring målgruppen.

När det gäller samverkan har också ALC ordnat en rad aktiviteter som handlar om målgruppen, t.ex. seminarier om arbetsförmåga, bemötande samt konferenser med representanter från det lokala näringslivet, ideella organisationer och offentliga organisationer.

Slutdiskussion med åtgärdsförslag

Arbetsmetoder

Som tidigare konstaterats är det Case Management (framförallt ”styrkemodellen”) som ligger närmast ALC:s framarbetade arbetsmodell. Man bör då också betrakta Supported Employment som en integrerad del av CM. Det som kan vara svårt att tillämpa när det gäller CM och SE i en svensk kontext är t.ex. ”först arbete, sen träning”. Här har ALC genom sin samverkansmodell hittat arbetssätt som kompromisser med detta ideal i en Svensk kontext. Vidare är det viktigt enligt forskningen att ”coachen” finns med så länge det är önskvärt från deltagaren. Intervjuer med deltagare har visat att ett behov av stöd även bör finnas med efter ”utskrivningen”, dvs. när ärendet formellt är avslutat.

Förslag; att konsulenterna i ALC, handläggare som ingått i projektarbetsgruppen och andra intresserade handläggare/utförare som utför liknande arbete som beskrivs i denna metodrapport ges möjlighet till utbildning i Case Management med fokus på ”styrkemodellen” (Strenghts model). Detta skulle skapa en gemensam plattform för människor som arbetar med målgruppen. Detta kan också vidareutveckla den samarbetsform som utvecklats inom projektet. För finansiering av utbildningen kan det finnas anledning att även samarbeta med Västernorrlands län.

Behov av uppföljningssystem

Behov av uppföljning och dokumentation finns i ”projektet ALC” (idag finns omfattande dokumentation på individnivå på grund av krav från ESF). Någon form för gemensamt system är önskvärt inför en framtida verksamhet. Det finns flera orsaker till detta, bland annat utifrån de olika ingående organisationernas krav på dokumentation. Vidare ger ett bra uppföljningssystem även förutsättningar att studera effekter av de insatser som sker i verksamheten vilket även skapar goda möjligheter för forskning. Det finns dock problem med gemensamma uppföljningssystem, inte minst ur etisk synvinkel, men även ur en ”laglig” synvinkel.

Förslag att arbeta fram uppföljningssystem för målgruppen som kan hantera dessa hinder. Bland annat har samordningsförbunden tillsammans med FK ett system som heter SUS, som kan vara lämpliga att tillämpa i ett framtida uppföljningsarbete med målgruppen.

Samverkan

Det är svårt att särskilja arbetet direkt med deltagarna i ALC från den samverkan som sker totalt i den upparbetade ”samverkansplattformen”. God samverkan är i sig inget mål utan ett medel för att nå bra möjligheter för personerna i målgruppen att uppnå sina målsättningar. Forskningen har visat på behov av ett bra samverkansnätverk när de gäller t.ex. CM och SE modellerna i den Svenska välfärdsmodellen, dvs. att ”coachernas” individuella arbete inte får bästa effekt om inte stödet finns från de etablerade myndigheterna och organisationerna. Samverkansarbetet kan också ge stor input i form av kunskap och förståelse mellan de inblandade organisationerna, men det är ett svårt och tidskrävande arbete att bygga upp samverkansmodellerna. När det gäller chefsnivån har dessa personer ofta ett pressat tidschema och det är vanligt att de ingår i flera ”styr/ledningsgrupper”.

Förslag: Flera i ALC:s *Styrgrupp* har också framfört önskan om att synkronisera verksamheterna med andra samverkansgruppen som tangerar målgruppen, t.ex. Navigatorcentrum. När det gäller *Projektarbetsgruppen* har den spelat viktiga funktioner som kunskapsöverbryggare med ”flerpartsseende” och frågan är hur dessa erfarenheter kan förvaltas framöver. Jag ser *Projektarbetsgruppen* som en viktig kunskapskälla. Det är önskvärt att gruppen finns kvar, åtminstone i ett övergångsskede, efter projektiden.

Målgruppen

Den ursprungliga målgruppsdefinitionen var mycket bred och innefattade i stort sett alla personer som upplever någon form av funktionshinder för att uppnå sina mål.

Målgruppen preciserades i förlängningsansökan till ESF; ”personer med psykiska, neuropsykiatriska och/eller psykosociala förmågenedsättningar, likväl som för personer med lindriga intellektuella funktionsnedsättningar” (ALC 2013, sida 1).

Om man ser till de personer som har skrivits in kan man säga att den har breddats till att innefatta personer med psykiatriska och socialmedicinska funktionsnedsättningar. Detta medför att samverkansarbetet vidgats för konsulenterna i ALC. Vidare medför det även krav på större flexibilitet i mötet med deltagarna, dvs att konsulenterna behöver kunna agera över ett bredare kompetensområde. Frågan är hur ett framtida ALC kan svara upp mot denna förändring? En väg är att fokusera på någon eller några av dessa målgrupper och fördjupa samarbetet i en mera begränsad organisation.

Konklusioner

Mina konklusioner beträffande ett fortsatt arbete för personer med psykisk funktionsnedsättning (PF) i Östersund kan sammanfattas med:

- Den utvecklade arbetsmodellen ALC har utvecklat ett unikt och värdefullt arbetssätt som ger ökade möjligheter för personer med PF ökade möjligheter att uppnå deltagande i arbetslivet.*
- Arbetet med deltagare förutsätter att det finns tid och handlingsutrymme för varje individ.*
- Kontakterna med deltagare ska ses som långsiktiga och djupa vilket även medför att de anställda behöver ha anställningsförhållanden som ger kontinuitet i arbetet.*
- Forskning visar att goda relationer mellan deltagare och anställda är av yttersta vikt och ger möjlighet till återhämtning för personer med PF.*