

# Ansökan, KomHall

Kävlinge Lärcentrum har, i samarbete med en arbetsgrupp, utvald av FINSAM Kävlinge/Lomma, fått i uppdrag att skriva en ansökan, KomHall. Namnet KomHall ska betraktas som ett arbetsnamn och kan komma att ändras.

En förundersökning har legat till grund för arbetet.

Arbetsgruppen har bestått av:

Roger Alfh, chef Arbete och integration, Kävlinge Lärcentrum

Anita Jansson, 1:e socialsekreterare, Kävlinge Kommun

Li Djurfeldt, enhetschef, Lomma

Ulla-Britt Andersson, Chef för vårdcentralen, Kävlinge

Henriette Hallberg, Arbetsförmedlingen, Kävlinge

Ingrid Brink, Försäkringskassan

Thomas Persson, socialsekreterare, Lomma

## 1. Utgångspunkter

Kävlinge Lärcentrum har i 17 år samverkat med Arbetsförmedling, Försäkringskassan och Individ- och familjeomsorgen. De senaste 5 åren har vi vid olika tillfällen diskuterat behovet av en slags mellanarbetsmarknad för personer som inte är redo för den ordinarie arbetsmarknaden. Man har saknat en arbetsträningsplats där man kan testa och förbereda individer för den ordinarie arbetsmarknaden, kartlägga möjligheter och hinder för att kunna göra bättre bedömningar.

Samverkansparter i aktiviteten är Kävlinge kommun, Lomma kommun, Arbetsförmedlingen, Region Skåne samt Försäkringskassan.

Det har funnits glapp och väntetider mellan olika åtgärder/program vilket inneburit att det som byggts upp i ett program (motivation, uthållighet, arbetskapacitet m.m) hunnit raserats i väntan på att få komma in ett nästa. Man har ofta fått starta om från ruta ett varje gång vilket är tidskrävande och kostsamt och frustrerande för individen.

Behovet av antal platser är beräknat till cirka tjugo och kostnads- och finansieringsplanen för aktiviteten är baserad på tjugo deltagare.

## 2. Mål

Målet för aktiviteten har arbetsgruppen menat ska vara att göra deltagarna bättre rustade för den arbetsmarknad som finns och att deltagarna utefter förmåga ska befinna sig i rätt ekonomiskt system. Alla deltagare har individuella handlingsplaner och dessa bestämmer syfte och mål för var och en person.

Vi är övertygade om att ett antal deltagare kommer att kunna få ett arbete under aktivitetstiden men aktiviteten KomHall får som helhet ses som en inledande del i arbetet att lotsa individer mot egen/rätt försörjning.

90% av deltagarna som genomgår aktiviteten ska känna att de närmat sig den ordinarie arbetsmarknaden.

40 % av de som genomgår aktiviteten ska inom två år erhålla arbete utifrån arbetsförmåga (hel eller deltid) med eller utan anställningsstöd.

Kvalitativa mål kommer att mätas i enkäter och i djupintervjuer. I förbundets vision finns beskrivet att alla medborgare ska känna att de hör hemma någonstans och att de ska få möjlighet att använda hela sin arbetsförmåga samt att samverkan mellan parterna ska vara öppen och kreativ och minska behovet av vård och bidragsberoende. Målen har sin utgångspunkt i denna vision.

### 3. Målgrupp

Målgruppen är, liktydig med villkoret för att vara aktuell för åtgärder inom FINSAM, individer som har kontakt med minst två av myndigheterna och är i behov av att myndigheter långsiktigt samverkar genom att det tas ett helhetsgrepp för att de ska ha rätt försörjning. Behovet av platser i aktiviteten har beräknats till tjugo.

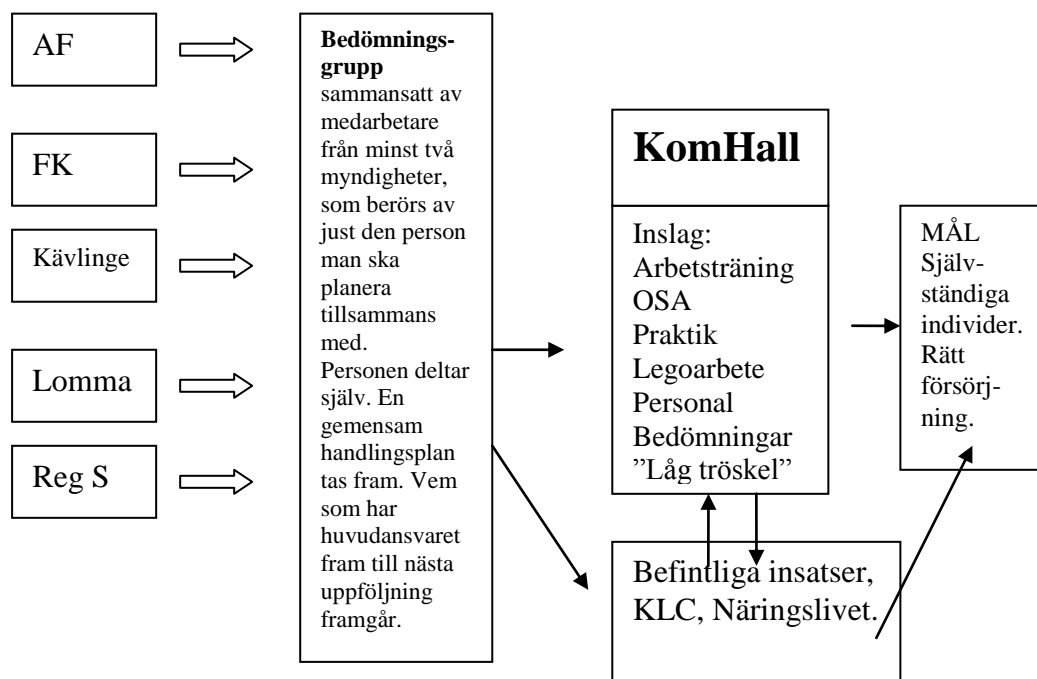
Det kan vara personer med långvarig sjukskrivning som behöver ett nytt forum som läkare och handläggare från försäkringskassan kan remittera till för att tidigt göra insatser som tar tillvara ännu befintlig arbetsförmåga. Till exempel (exemplet kommer från Region Skånes deltagare i Beredningsgruppen) kan en läkare få ett bättre underlag för eventuell sjukskrivningsgrad om individer kan arbetsprövas i reell miljö istället för att göra bedömningen enbart på en undersökning och/eller ett samtal.

Dessa personer kan också vara de som har lämnat ett missbruk bakom sig, har psykosociala problem eller på andra sätt uppfattas som avvikande. De har ibland gått länge utan sysselsättning kan uppfattas som omotiverade i sin strävan efter ett arbete.

Skälen till att de inte just nu klarar av ett arbete kan vara diffusa och svåra att greppa och insatser behövs under långa perioder för att kunna göra bättre kartläggningar och bedömningar som ska leda till bättre handlingsplaner som förkortar vägen till arbete. Det kan också vara personer med fysiska eller psykiska funktionshinder där man via en arbetsprövning kan få bekräftat om det finns någon arbetsförmåga över huvud taget.

## 4. Aktiviteter

### Arbetsmodell



### Förklaring till modellen:

Alla berörda myndigheter kan remittera personer som har kontakt med minst två av myndigheterna i FINSAM-förbundet till KomHall, ett fysiskt hus som inrymmer flera aktiviteter för individen. Vägen kan också gå via befintliga resurser som sedan slussar vidare till KomHall.

Berörda myndigheter planerar tillsammans med den person som berörs. Innehållet kan vara arbetsträning, praktik m.m enligt ovan. Handlingsplanen följs upp med förutbestämda tidsintervaller för att säkerställa bästa resultat. Möjlighet att pröva inom olika områden finns. Tillgång till specialresurser som till exempel arbetsterapeut och psykolog/psykiater finns.

Arbetsuppgifterna för deltagarna kommer att vara reparationer av leksaker, cyklar, enklare kontorsarbeten, målning, sömnad av olika slag med mera. Samverkan med båda kommunernas tekniska förvaltningar tillför ytterligare bredd på arbetsutbudet. Föreningslivet i Kävlinge/Lomma kommer att få vissa uppgifter utförda (etikettering, utskick m.m).

Ovanstående arbetsuppgifter kommer att vara basen när aktiviteten startar upp.

Därefter kommer aktiviteten att anpassa utbudet av arbetsuppgifter efter de behov som finns.

Viktigt dock att det är reella arbetsuppgifter som kan användas för bedömning av arbetsförmåga och, inte minst viktigt, kan kännas meningsfulla för deltagaren. Arbetsuppgifter kommer inte att utföras åt privatpersoner eller privata företag beroende på begränsningar i kommunallagen.

När en deltagare bedöms ha en viss grad av arbetsförmåga ska den prövas på den öppna arbetsmarknaden i form av praktiktjänstgöring utifrån bedömd arbetsförmåga. Tillsammans har Arbetsförmedlingen och Kävlinge Lärcentrum ett stort kontaktnät av arbetsgivare i Kävlinge och Lomma som kan användas för att säkerställa bra praktikplatser för deltagarna. Lärcentrum har under snart tio år, i två EU-projekt (ESF-fonden), utbildat handledare, så kallade arbetsplatsambassadörer, på hundra arbetsplatser i att vara bra mottagare av människor som behöver en längre startsträcka för att komma in i ett arbete och/eller arbetsgrupp och dessa ambassadörer kommer att användas i stor utsträckning. Våra erfarenheter visar att det för deltagare som stått utanför arbetslivet under en längre period initialt är viktigt med bra handledning och att man får en bra ingång socialt på en arbetsplats, viktigare än själva arbetsuppgiften.

Om det fungerar väl för deltagaren på praktikplatsen ska placerande myndighet planera för nästa steg i en ny handlingsplan. Rörelsen framåt måste finnas så att man inte riskerar inlåsnings effekter.

Om det inte fungerar på arbetsplatsen ska individen ha möjlighet att komma tillbaka till KomHall. Här utreds vad som fungerat men också det som gjort att praktiken inte fullföljts. En ny handlingsplan görs upp för hur individen ska kunna komma ut på en praktik igen. Vad gick "fel" förra gången? Hur parerar vi det till nästa gång? Vad behöver individen förbättra/träna på osv? Denna procedur kan upprepas flera gånger och till slut har individen förhoppningsvis de förutsättningar som behövs för att klara ett arbete.

Nyckelordet här är alltså kontinuitet. Individen får inte vid något tillfälle lämnas utan någon planering, ej heller gå hemma i väntan på "något annat".

Placerande myndighet(er) avgör i samråd med handledare på KomHall och individen när nästa steg ska tas.

Aktiviteten skapar ett nytt sätt att göra bättre bedömningar och ger, tror vi, bättre möjligheter för individen att nå rätt försörjning.

## 5. Organisation

Kävlinge Lärcentrum kommer att stå som processägare till KomHall. Budgetansvaret kommer att ligga hos chefen för Arbete och integration. Denne har tillika personalansvar för de personer som anställs i KomHall. Övrigt personalansvar för de som deltar i arbetet har den myndighet där den anställde har sin huvudtjänstgöring.

Det operativa arbetet kommer att ledas av en processledare, anställd på halvtid. Den andra halvan av tjänsten kommer att vara som handledare i verksamheten. En utvärdering av denna konstruktion görs efter ett halvår för att utreda om tjänstgöringsgraden för processledaruppdraget är rätt.

Till sin hjälp har processledaren ytterligare en handledare. För att klara att ta emot femton personer bedöms detta personalantal nödvändigt. När aktiviteten varit igång ett tag kommer många individer att vara ute på olika praktikplatser vilket innebär att någon av handledarna kommer att förlägga mycket av sin arbetstid ute på dessa arbetsplatser.

Processledaren kommer att ha ansvar för arbetsledning, anskaffande av uppdrag och vara sammankallande för Styrgruppen. Ordförande för styrgruppsmötena kommer att vara av processägaren utsedd person. Processledaren kommer också att vara ansvarig för inskrivnings- och uppföljningssamtal med de myndigheter som placerar individer i aktiviteten. Processledaren ska också, i samarbete med chefen på Arbete och integration, planera den rapportering som ska ske till förbundsstyrelsen via beredningsgrupp och förbundssamordnare. Häre ligger alltså arbetet att skapa den mötesstruktur, på alla nivåer i organisationen, som är nödvändig för aktiviteten. Det åligger också processledaren att sköta det löpande administrativa arbetet kring aktivitetens ekonomi.

## Styrgrupp

En styrgrupp med representanter från alla myndigheterna i FINSAM-förbundet bildas. Förbundssamordnaren kommer att inbjudas till mötena. Styrgruppen ska träffas regelbundet och är en viktig del i samverkansarbetet.

Styrgruppen ska arbeta med utvecklingsfrågor både vad gäller metoder för att förbättra för deltagarna och för förbättrad/utökad samverkan mellan myndigheterna. Här diskuteras också till exempel vilka arbetsmarkandsåtgärder som kan vara aktuella för målgruppen. Ett önskemål som redan framlagts är att det vore bra för deltagaren om arbetsprövningen på KomHall i en period kunde omvandlas till någon form av anställning, till exempel Offentligt skyddat arbete. Förbundssamordnaren bjuds in till styrgruppsmötena.

Konstruktionen Styrgrupp med utökad uppdrag ska ses som en garant för att rätt saker görs vid rätt tillfälle och att en utveckling av samverkansarbetet sker.

Styrgruppens uppgift är att dels kontrollerande, att se till att det som ska göras också blir gjort, dels att verka för aktivitetens utveckling.

## Sammanfattning av ansvarsområden

Processägarens ansvar:

- Ordförande i styrgruppen

- Ansvar för avrapportering avseende tertiärrapport och budget
- Tydlig, fortlöpande prognos

Styrgruppens ansvar:

- Styrgruppen ansvarar för att en ordentlig rapport skrivs med inledningsvis separat kort sammanfattning
- Tertiärrapporten ska vara väl förankrad hos styrgruppen innan den överlämnas till FINSAM
- Vid varje styrgruppsmöte ska implementeringsprocessen följas och stödjas
- Att aktivt medverka till utveckling av projektet

Processledarens ansvar:

- Leda processen i samverkansprojektet enligt godkänd ansökan
- Skriva tertiär/årsrapporter
- Delta och avrapportera till styrgruppen

## 6. Aktivitetens relation till andra verksamheter och implementering

Alla deltar från dag ett i aktiviteten i arbetet att hitta nya och bättre sätt att arbeta med målgruppen. Myndigheterna är med i arbetet både med att tänka nytt och att se till att det nya verkligen prövas. Under aktivitetstiden ska en del av implementeringsdiskussionerna också handla om hur resurserna/kostnaderna ska fördelas efter projektets slut.

Lärcentrums egen organisation för praktikanskaffning kommer på sikt att aktivt delta i aktiviteten, inte som medfinansiering, utan som en del av implementeringen i ordinarie verksamhet.

Vår långa tradition av samverkan gör att vi har fungerande kanaler in i alla verksamheter och dessa kommer förhoppningsvis att stärkas ytterligare av aktiviteten.

## 7. Tidplan

2011-05-01: Aktiviteten startar med att samordnaren anställs.

2011-08-01: De två handledarna anställs. Samma datum börjar metodgruppens arbete. Samordnaren kallar till uppstartsmöten under augusti månad. Planering för mottagande av individer inför starten i september

2011 09 01: Aktiviteten startar och börjar ta emot deltagare.

2012 12 31: Delutvärdering och rapport som underlag för implementering av aktiviteten i ordinarie verksamhet.

2013 12 31: Aktiviteten planeras övergå i ordinarie verksamhet.

## 8. Utvärdering

De mål vi angivit under punkten 2. Mål, kommer att mätas med enkäter och djupintervjuer. Intervjuer för att upplevda förändringar är svåra att mäta med enkäter och behöver samtalsformen som verktyg.

Arbetsförmåga och socialt interagerande på arbetsplatsen mäts med framtaget värderingsformulär som används vid flera tillfällen under en arbetsperiod för att kunna mäta förändringar.

Vid månatliga uppföljningar med styrgruppen kopplas uppdrag och aktiviteter till de mål aktiviteten har och redovisas förbundssamordnaren.

Processledaren och styrgruppen har ett gemensamt ansvar för omvärldsbevakning. Alla beslut som tas inom respektive myndighet som kan påverka projektets förutsättningar ska tillkännages hela styrgruppen och förbundssamordnaren. Strategier och handlingsplaner tas gemensamt fram om nödvändigt.

För rapportering kommer verktyget/systemet SUS att användas. Processägaren och förbundssamordnaren kommer gemensamt fram till vem som ska behörighet av olika grad till verktyget/systemet.

## 9. Kontaktpersoner

Kontaktpersoner för projektet är:

Inga Kallin, Chef Kävlings Lärcentrum

[inga.kallin@kavlinge.se](mailto:inga.kallin@kavlinge.se)

046-73 92 15

0709-73 92 15

Roger Alf, Chef Arbete och integration, Kävlings Lärcentrum

[roger.alfh@kavlinge.se](mailto:roger.alfh@kavlinge.se)

046-73 94 43

0709-73 94 43

## Resurser

### År 2011

#### Nuvarande resurser

##### Personal/kompetens

|  |                |
|--|----------------|
| Handledare 50%<br>1/8-31/12                | 120 tkr        |
| Stödfunktion ekonomi/adm, 10%<br>1/5-31/12 | 30 tkr         |
| <b>TOTALT</b>                              | <b>150 tkr</b> |

#### Projektets resursbehov utöver befintliga resurser

##### Personal/kompetens

|                              |         |
|------------------------------|---------|
| Samordnare 50%<br>1/5-31/12  | 340 tkr |
| Handledare 100%<br>1/8-31/12 | 240 tkr |
| Specialistkompetens, 25 %    | 85 tkr  |

##### Övrigt

|  |         |
|--|---------|
| IT-telefoni  | 75 tkr  |
| Hyra   | 180 tkr |
| El   | 20 tkr  |
| Övrig drift:<br>Uppstartskostnader*,Arbetskläder, materiel,<br>utrustning, transport | 250 tkr |

**TOTALT** **1190 tkr**

\*Möbler, grundmateriel för utförande av arbetsuppgifterna, data, telefoni, m.m



## År 2012

### **Nuvarande resurser**

#### **Personal/kompetens**

Stödfunktion ekonomi, adm 10% 50 tkr

Handledare 50 % 290 tkr

**TOTALT** **340 tkr**

### **Projektets resursbehov utöver befintliga resurser**

#### **Personal/kompetens**

Samordnare 50%  
1/1-31/12 510 tkr

Handledare 100%  
1/1-31/12 575 tkr

Specialistkompetens, 25 % 200 tkr

#### **Övrigt**

IT-telefoni 50 tkr

Lokalhyra 180 tkr

El-värme 20 tkr

Övrig drift:  
Arbetskläder, materiel,  
utrustning, transport 180 tkr

**TOTALT** **1715 tkr**

## År 2013

### **Nuvarande resurser**

#### **Personal/kompetens**

|  |         |
|--|---------|
| Stödfunktion ekonomi, 10%                          | 50 tkr  |
| Handledare 50 %                                    | 290 tkr |
| Uppräkning 3 % för ökning av omkostnader och löner | 11 tkr  |

**TOTALT** **353 tkr**

### **Projektets resursbehov utöver befintliga resurser**

#### **Personal/kompetens**

|  |         |
|--|---------|
| Samordnare 50%<br>1/1-31/12                                      | 510 tkr |
| Specialistkompetens, 25 %  | 200 tkr |
| Handledare 100%<br>1/1-31/12                                     | 575 tkr |
| <b>Övrigt</b>  |         |
| IT-telefoni  | 50 tkr  |
| Lokalhyra  | 180 tkr |
| El-värme   | 20 tkr  |
| Övrig drift:<br>Arbetskläder, materiel,<br>utrustning, transport | 180 tkr |
| Uppräkning 3 % för ökning av omkostnader och löner               | 52 tkr  |

För FINSAM-förbundet Kävlinge/Lomma, 2011 04

---

Bengt Andersson,  
Arbetsförmedlingen

---

Ingrid Sonander,  
Försäkringskassan

---

Anette Fäldt,  
Socialförvaltningen Kävlinge

---

Förvaltningschef Lomma

---

Ulla-Britt Andersson,  
Vårdcentralen Kävlinge

Kävlinge Lärcentrum  
Unionsgatan 8  
244 80 Kävlinge  
Tel 046-73 92 00  
Fax 046-73 94 55  
larcentrum@kavlinge.se  
www.kavlinge.se/larcentrum

**KÄVLINGE!**   
Lärcentrum