

Finsam Kävlinge Lomma
Samverkanskartan steg 2

Rapport januari – april 2017



Birgitta Friberg
Processledare

Sammanfattning

Stora förändringar som berör samverkan har skett sedan årsskiftet i området för Finsam Kävlinge – Lomma. Detta har medfört att det krävts ett intensivt arbete för att bidra till att de samverkansstrukturer som är upparbetade kunnat vidmakthållas. Samverkan mellan kommun och AF på operativ nivå fungerar bra i de båda kommunerna Kävlinge och Lomma när det gäller målgrupperna unga vuxna och nyanlända. Det är också i dessa grupper som medarbetarna träffas regelbundet i olika konstellationer för samverkansmöten. Däremot upplever medarbetare både i Lomma och Kävlinge kommun ökade svårigheter i samarbetet med AF sedan årsskiftet när det gäller målgruppen vuxna. Man har svårt att komma i kontakt med handläggare på AF vilket medfört att processer stannat upp och fördröjts.

Under vintern/våren har samverkan på strategisk nivå mellan AF och Kävlinge – Lomma utforskats närmare. I Lomma är man väldigt nöjd med hur samverkan på strategisk nivå med AF ser ut. Man får den information man önskar och man möts i konstellationer som är till nytta. Från Kävlings sida har man önskemål om regelbundna möten och om att man tillsammans sätter upp strategiska mål.

Arbetet kring unga vuxna har utvecklats på många sätt under de senaste åren. Ett kommunalt aktivitetsansvar har införts vilket påverkar hur man arbetar med unga vuxna upp till 20 år som varken studerar eller arbetar. Den problematik som KAA-samordnarna möter hos dessa ungdomar är ofta omfattande. Det krävs ett professionellt ihärdigt arbete för att få och upprätthålla kontakt med dessa personer. Vid samverkansmöten i området Kävlinge – Lomma har det ofta pratats kring gruppen som är över 20 år som av olika anledningar ”stannar hemma”. Detta är individer som lätt blir isolerade och även borttappade i de sociala trygghetssystemen. Vägen till arbete och självförsörjning kan bli väldigt lång. I denna rapport föreslås en Finsam-aktivitet kring dessa individer för att kunna jobba uppsökande, stödjande och metodutvecklande.

Man vet att ”professionella” arbetar bäst när de får använda ett arbetssätt som inspirerar dem i vardagen, som stämmer väl överens med deras värderingar och som passar dem. Därför är det fantastiskt bra att det finns flera olika modeller och arbetssätt för socialt arbete/samtal eftersom en modell aldrig kommer att passa alla. Genom Finsam Kävlinge – Lomma har man utbildat 19 medarbetare från de olika myndigheterna i ACT. Ett annat arbetssätt som är väl etablerat i området är Lösningfokus. Det behövs en mångfald av arbetssätt och vi behöver jobba hårt för att respektera det.

Omvärldsbevakningen i Samverkanskartan sker dels genom bevakning av vad som sker i andra Finsam-förbund, möte med projektledare från andra förbund i Skåne, studiebesök i andra verksamheter m m. I rapporten redovisas ett urval av denna omvärldsbevakning; Projektet Utsikt (Finsam Malmö) där man hittat arbetssätt för att överbrygga glapp kring personer med ohälsa som saknar SGI, Hassela Movement (ESF-projekt) som är ett arbetsmarknadsprojekt där unga vuxna utbildas till barn- och ungdomscoacher och PEAK i Arlöv (ESF-projekt) där kommun och AF finns i samma lokal och jobbar med metodutveckling för att på bästa sätt kunna fånga upp unga vuxna som varken arbetar eller studerar.

*“Where you stand determines what you see and what you do not see;
it determines also the angle you see it from;
a change in where you stand changes everything.”*

Steve de Shazer
1940 - 2005

Innehåll

Sammanfattning	3
Inledning	5
.....	5
Aktivitetsplan	5
Förändringar i området	6
Kävlinge.....	6
AF	6
Strategisk samverkan	6
Strategisk samverkan Kävlinge kommun - AF	7
Strategisk samverkan Lomma kommun - AF.....	7
Unga vuxna	8
Bakgrund	8
Ledtrådar	8
Vikten av att jobba relationsbyggande	9
Hur ser det ut när man anmält sig på AF?	9
Tankar om en ny Finsam-aktivitet	10
Arbetsätt	11
ACT.....	11
Lösningfokus.....	11
Samverkan	11
Omvärldsbevakning	12
Projektet Utsikt (Finsam Malmö).....	12
Hassela Movement, Malmö	12
PEAK i Arlöv.....	12
Referenser	14
Bilaga 1 Schematisk översikt strategisk samverkan	15

Förkortningar som används i rapporten:

AF	Arbetsförmedlingen
FK	Försäkringskassan
SGI	Sjukpenninggrundande inkomst
SYV	Studie- och yrkesvägledare
DUA	Delegationen för unga till arbete
SULK	Övergripande strategisk samverkansgrupp för medarbetare som arbetar med unga vuxna i Lomma - Kävlinge

Inledning

Stora förändringar som berör samverkan har skett sedan årsskiftet i området för Finsam Kävlings – Lomma. Detta har medfört att det krävs ett intensivt arbete för att bidra till att de samverkansstrukturer som är uppbyggda kunnat vidmakthållas. Handläggaryten hos både AF och Kävlings kommun har lett till att processer stannat av eller förlängts. Det finns en stor vilja hos samtliga medarbetare att hitta lösningar och på bästa sätt hitta tillbaka till ett samarbete och en samverkan som är till nytta för deltagarna. Ett fortsatt arbete för att hitta vägar för att förbättra och förstärka samarbete kommer att behövas under kommande månader.

Förändringarna i de olika myndigheterna har inte i lika hög utsträckning berört medarbetare som jobbar med unga vuxna och nyanlända. Där har inplanerade samverkansmöten och samverkansarenor kunnat upprätthållas som tidigare.

Under perioden januari – april har det varit mycket aktiviteter kring olika former av samverkan i området Kävlings – Lomma och dess omnejd. Till exempel har projektet Etablering genom sysselsättning haft sin inledande workshop, det har varit utvärderingsträff/workshop för den utbildning som genomförts inom ACT, en erfarenhetskonferens för en lösningsfokuserad förändringsresa på Karstorpskolan i Lomma, flera studiebesök har genomförts, frukostmöten har erbjudits av flera Finsam-förbund och det har också varit en nationell Finsam-konferens i Malmö.



Uppdragstjänst fanns representerade med en monter under Finsam-konferensen i Malmö. Deras verksamhet väckte stort intresse.

Aktivitetsplan

Aktivitetsplanerna i Samverkanskartan 2 kommer att syfta till:

- Förbättrade möjligheter för individer i behov av samordnade rehabiliteringsinsatser att få det stöd och de insatser som bidrar till att dessa kan uppnå eller förbättra sin förmåga att utföra förvärvsarbete
- En gemensam bild och förståelse för samverkan
- En utvecklad samverkansstruktur mellan aktörerna
- En ökad samordning av befintliga insatser
- En ökad kännedom om varandras uppdrag och en ökad kontakt mellan nyckelaktörerna
- En tydligare rollfördelning mellan verksamheterna, tydliggöra förhoppningar och roller för samverkan
- Ökad tillit och förtroende mellan aktörerna

Förändringar i området

Kävlinge

Det pågår en omorganisation inom socialtjänsten i Kävlunge. Organisatoriskt innebär det att "ekonomiskt bistånd" och "ensamkommande" övergår från Socialnämnden till Bildningsnämnden den första september i år. När det gäller ekonomiskt bistånd kommer nya digitala möjligheter att medföra att arbetsuppgifterna förändras. Politiskt har man satt upp mål för den nya organisationen i termer av arbetslöshetssiffror och utbetalt ekonomiskt bistånd fördelat per invånare. Att genomföra denna omorganisation tar av naturliga skäl mycket tid och kraft för alla inblandade och berör många medarbetare och samarbets-/samverkansparter.

AF

Arbetsförmedlingen Skåne Lundaregionen har sedan februari inte längre något kontor i Kävlunge. Samtliga medarbetare har sin arbetsplats i Lund där man organisatoriskt är indelad i sektioner som arbetar med olika målgrupper. I de sektioner som arbetar med arbetslivsinriktad rehabilitering kommer man fortsatt att arbeta utifrån en geografisk indelning vilket innebär att det är några få arbetsförmedlare som arbetar mot Kävlunge och Lomma.

I ungdomssektionen på AF sker det också förändringar. Under våren kommer ett ESF-projekt att starta där man kommer att jobba med de ungdomar som står närmast arbetsmarknaden. Två coacher kommer att anställas för detta projekt.

Strategisk samverkan

Arbetsförmedlingschef Carina Friis tillsammans med ledningsgruppen på Af Skåne Lundaregionen har tagit initiativ för att förstärka och förbättra samverkan på strategisk nivå i de fem kommuner som ingår i upptagningsområdet. Dessa kommuner är förutom Kävlunge och Lomma; Staffanstorp, Burlöv och Lund. Från Arbetsförmedlingens sida har man inför detta initiativ pratat kring följande områden som skulle kunna utgöra en plattform för samverkan:

- Samverkan kring näringslivet i kommunen
- Att fler individer kommer i arbete vilket förväntas leda till minskat försörjningsstöd
- Gemensamt arbete för att kunna tillsätta bristyrken
- Kommunen som arbetsgivare, samarbete kring kompetensförsörjning

Under vintern/våren har jag tillsammans med Marie-Louise Lindblad (verksamhetsamordnare AF) gjort intervjuer ute i kommunerna. De funktioner vi har vänt oss till är kommundirektör, kommunstyrelsens ordförande, personalchef, socialchef och näringslivschef. Samtalen har förts i form av en öppen dialog, där kommunens representanter har fått stort utrymme att uttrycka sina önskemål. Det har varit både spännande och givande samtal!

För en schematisk kortfattad översikt se Bilaga 1

Strategisk samverkan Kävlinge kommun - AF

- I Kävlinge har man önskemål om att kunna ha en strategisk plattform tillsammans med AF för att lösa problem och frågetecken som uppstår i samverkan. Det kan t ex vara problem med kompletterande aktörer för etableringen eller när AF får nya program och åtgärder för arbetssökande. Samverkan blir lättare när man känner varandra, relationer är viktiga och att man känner ansvar för varandras uppdrag.
- I Kävlinge målstyr man kommunens verksamhet utifrån politiska mål. Det finns mål för arbetsmarknad och integration. Arbetslösheten är låg i kommunen vilket har medfört ett litet politiskt intresse. Kommunledningen uppfattar att det är otydligt vad AF har för mål för Kävlinge och menar att man behöver utbyta kunskap med AF och fråga sig; har vi samma prioriteringar? Man efterfrågar tydliga strategiska mål. Det man önskar från AF är att man tillsammans kan sätta mål för det som man har gemensamt och sedan följa upp uppsatta mål 2 ggr/år. Det är viktigt för kommunen att man jobbar tillsammans med AF, att man kan förena sina resurser.
- I Kävlinge håller man på att ta fram mål för nedanstående områden, de kommer att vara klara under våren. I målen beskrivs vilka förväntningar som finns på verksamheterna i kommunen från politiker och tjänstemän.
 1. Ekonomiskt bistånd
 2. Integration
 3. Näringsliv
- När det gäller personer som uppbär ekonomiskt bistånd undrar man vad AF & kommunen kan göra gemensamt. Det finns gynnsamma förutsättningar genom att det finns ett gott samarbete mellan AF & Lärcentrum. På operativ nivå fungerar samverkan bra.
- Det fanns tidigare en överenskommelse om att AF skulle bjuda in kommunen till prognosgenomgång med lokal information bara gällande Kävlinge.
- I Kävlinge finns en strategisk beredningsgrupp som träffas 2 – 3 ggr/år. Tidigare har den som varit AF-chef i Kävlinge medverkat i denna grupp. Denna grupp träffas för nästa möte under hösten 2017 och man har önskemål om att AF medverkar vid detta möte. Man upplever inga svårigheter i att få AF att komma till Kävlinge för strategiska möten, när kommunen bjudit in har AF kommit.

Strategisk samverkan Lomma kommun - AF

- Kommunledningen är väldigt nöjd med den strategiska samverkan man har tillsammans med AF. Man träffas 2 ggr/år i kommunstyrelsens arbetsutskott. Till dessa möten kommer sektionschef Jakob Kristianson från AF. "Det är bra träffar! Vi får den information som vi behöver! Vi får bra svar på lokal nivå!" säger kommunledningen.
- I Lomma finns ingen arbetsmarknadsenhet. Styrgruppen för DUA har blivit en betydelsefull samverkansarena där socialchef, personalchef och rektor för Lärcentrum träffar AF regelbundet.

- Företagsrådgivare Anders Törnquist från AF är en viktigt samarbetspartner när det gäller näringslivet i Lomma. Det händer sällan att något företag ber kommunen om någon hjälp. Det är väldigt få företag i Lomma som är arbetskraftsintensiva. När det gäller okvalificerad arbetskraft rekryterar man från andra kommuner och många företag använder sig av bemanningsföretag.
- Lomma har inte direkt några problem när det gäller den egna rekryteringen. Det kan ta lite längre tid att rekrytera t ex förskollärare men Lomma är en attraktiv arbetsgivare så man har relativt lätt att få tag i folk. Lomma är en av de kommuner som har högst andel behöriga lärare. En anledning till att Lomma är en attraktiv kommun att jobba i är att löneläget är förhållandevis högt. Det man kan se när det gäller rekryteringar framöver är att chefer kan bli ett stigande problem. Tidigare fick man ca 80 sökande till varje chefstjänst i kommunen. Idag ligger den siffran på ca 25 ansökningar. Den lösning som hittills fungerat för Lomma är att använda sig av headhunting-företag.
- Kommunens parkförvaltning, städ och vård är utlagt på entreprenad och man upplever att man har ett gott samarbete med de företag som tillhandahåller denna service. De bidrar med både praktikplatser och sommarjobb.
- I Lomma har man påbörjat ett arbete för att kommunen ska kunna erbjuda fler praktikplatser för nyanlända.

Unga vuxna

Bakgrund

I Lomma och Kävlinge, precis som i resten av landet, finns det ett antal ungdomar som är över 20 år som "stannar hemma". Detta är något som finns omtalat i överenskommelsen för DUA i de båda kommunerna, att det saknas uppsökande verksamhet för denna målgrupp. De kan ha en avslutad gymnasieutbildning eller inte, den gemensamma nämnaren är att de inte går vidare i studier eller arbete och inte heller är anmälda på AF. De allra flesta av dessa ungdomar kommer att hitta vägar som leder till självförsörjning, de flesta förr och några senare. Några av dessa ungdomar kommer att dyka upp hos kommunens SYV eller på AF efter flera års bortavaro från skola och arbetsliv. Det blir då oftast en lång process för att komma in på arbetsmarknaden. Kanske skulle man kunna skapa ett Finsam-projekt kring dessa ungdomar? Ett projekt för att jobba med uppsökande verksamhet för målgruppen unga vuxna över 20 år.

Ledtrådar

På www.dua.se konstaterar man att "äldre" hemmasittare (de över 20 år som fortfarande bor hemma) riskerar att hamna i ett utanförskap. Många av landets hemmasittare riskerar att falla mellan stolarna och således fastna i isolation och långa arbetslöshetsperioder. Den uppsökande verksamheten innebär ett aktivt arbete för att få individerna in i insatser som så småningom ska leda till



studier eller arbete. Detta kan ibland bli en lång process och då är det viktigt att man kan upprätthålla kontakten med individen.

Uddevalla är en av de kommuner där man under 2017 gör en stor satsning för att arbeta uppsökande även med de unga vuxna som är över 20 år. Två personer kommer att anställas för att söka upp de ungdomar som fortfarande bor hemma och varken arbetar, är inskrivna på AF eller går i skolan. Man vill visa att det finns insatser för alla, man tycker att det är viktigt att göra ungdomarna anställningsbara på andra sätt än bara genom utbildning. En väg kan vara att låta unga vuxna få komma in på arbetsplatser och prova på att jobba. I Uddevalla poängterar man att det är viktigt att utgå från individen.

I utvärderingen "Insatser för unga inom Finsam" från 2014 konstaterar Tranquist att samordningsförbunden kan fylla en viktig funktion genom att erbjuda ett mer samlat stöd än vad som kan ske i ordinarie verksamheter. En lösning som många samordningsförbund har använt sig av i detta perspektiv är gränsöverskridande funktioner – ofta benämnda som lotsar, coacher etc. "Dessa får i uppgift att agera smörjmedel i systemet för att den unga personen på ett bättre sätt ska kunna dra nytta av de resurser som erbjuds hos de olika aktörer som är inblandade."

I publikationen "Gräv där du står" (www.temaunga.se) har man gjort en översyn av flera ESF-projekt som vänder sig till unga. Det man konstaterar är att det finns några framgångsfaktorer som flera projekt särskilt poängterar. Det är t ex vikten av att låta processen få ta tid. Det relationsskapande arbetet är helt avgörande för att de unga, som många gånger levt isolerade, utan rutiner och med dålig självkänsla ska kunna ta de steg som leder dem till studier eller arbete. Först måste man bygga upp förtroende och en tillit. För de personer som suttit hemma länge kan steget in i ett sammanhang vara stort. För unga som av olika anledningar är särskilt utsatta kan det arbetet ibland ta år.

Vikten av att jobba relationsbyggande

Relationsskapande arbete med ungdomarna är det som är viktigast i KAA-handläggarnas vardag, det beskriver både Anna i Lomma och Sofie i Kävlinge. Allt samarbete bygger på att det finns ett förtroende, det är först när detta är uppbyggt som det kan börja hända saker. Det är när det finns en tillit som det går att föreslå studiebesök på olika skolor eller föreslå en kontakt med AF. Det krävs flexibilitet både vad det gäller arbetstid, var man träffar ungdomarna och valet av arbetssätt.

På PEAK i Arlöv beskriver man att det viktigaste jobbet i den uppsökande verksamheten är att jobba relationsbyggande, det behövs förtroende och tillit för att man ska kunna börja jobba tillsammans. Ibland kan det krävas att man har sms-konversationer i flera månader innan man faktiskt träffas. Det kan också bli flera avbokade möten innan det sker ett första möte. Då är det viktigt att man fortsätter att vara välkomnande annars tappar man kontakten igen. I detta inledande skede utgår alla aktiviteter från vad som kan vara till nytta för individen, oavsett om det är att gå på promenad, träna på att åka buss eller att göra något annat som för processen framåt.

"Skulle jag bara med ett enda ord beskriva vad som har lett oss dit vi är i dag så är det vårt relationsarbete. Utan tvekan. Om någon hade sagt till mig du får bara ta med dig en enda grej in i en verksamhet som ska leda till samma resultat då är det, det relationsfrämjande arbetet." (Chef, idéburen organisation, Malmö)

Hur ser det ut när man anmält sig på AF?

När man skriver in sig på AF och är under 25 år bokas man till ett samtal med en arbetsförmedlare som arbetar med unga vuxna upp till 25 år. Vid detta möte kommer man överens om en

handlingsplan som ska leda till arbete. Därefter bokas man till Jobbforum Ungdomar. Såhär står det i handlingsplanen: "Varannan måndag någon gång mellan kl.10-13 ska du besöka Jobbforum för uppföljning och redovisning av sökta jobb. Träffarna är obligatoriska och du måste meddela förhinder om du t ex arbetar. Kontakta då Arbetsförmedlingen på telefon, 0771-416416, eller din handläggare. Om du är född på ett jämnt datum ska du besöka jobbforum jämna veckor och om du är född på ett ojämnt datum ska du besöka oss ojämna veckor." Om man inte upprätthåller kontakten med AF kontaktas man först per telefon därefter får man ett brev med en förfrågan om man fortfarande är arbetsökande. Om man inte svarar på detta brev eller på annat sätt hör av sig till AF skrivs man ut/avaktualiseras.

Om det finns medicinska underlag som visar att man har någon funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga ser processen annorlunda ut. Då får man en arbetsförmedlare som arbetar med arbetslivsinriktad rehabilitering för unga vuxna. Inskrivning på AF för ungdomar där också kommunen finns med som en samarbetspart görs i normalfallet via självinskrivning på samma sätt som för övriga ungdomar. Om det finns särskilda skäl kan samtal bokas direkt med de tre arbetsförmedlare som arbetar med arbetsökande från Kävlinge och Lomma. Syftet är att kunna bygga en relation som kan bidra till att dessa ungdomar ska kunna komma några steg närmare målet att komma igång i en arbetsmarknadsinriktad aktivitet och så småningom självförsörjning.

Tankar om en ny Finsam-aktivitet

Hur skulle en Finsam-aktivitet för uppsökande verksamhet som riktar sig till unga vuxna som är över 20 år kunna se ut? Skulle det kunna finnas en eller två medarbetare som jobbar med detta i både Lomma och Kävlinge? Denna person/dessa personer bör jobba i nära samarbete med KAA-handläggarna i de båda kommunerna. Det behövs också ett nära samarbete med AF för att hitta sätt att fånga upp de personer som behöver ett annat stöd än det som AF kan ge. Det är viktigt att man redan från början förstår att det kan bli långa processer, det tar tid att bygga upp förtroende och tillit. Bland de unga vuxna som "stannar hemma" är det många som brottas med ångest, social fobi och andra faktorer som påverkar det psykiska måendet. I projektidén finns också en tanke om metodutveckling och en möjlighet att utveckla nya arbetssätt.

I Malmö driver Hassela ESF-projektet Movement. Där har man byggt upp en väl fungerande verksamhet som innebär att man under 6 månader utbildar unga vuxna till Barn- och ungdomscoacher. I utbildningen ingår också praktik. Skulle man kunna samarbeta med Hassela Movement för att hitta 1 – 2 projektledare till projektet?



Arbetsätt

ACT

Under hösten 2016 genomförde 19 medarbetare en utbildning i ACT. Därefter har man haft två utvärderingsträffar/workshops med deltagarna, den första den 15 december och den andra den 3 februari. Vid träffarna deltog merparten av de medarbetare som genomfört ACT-utbildningen, tillsammans med förbundssamordnare Karin Rangin och processledare för Samverkanskartan Birgitta Friberg. Mellan träffarna har deltagarna testat på att använda ACT i olika situationer med klienter/kunder i det vardagliga arbete, med fokus på samverkan. En utvärdering av hela processen har skrivits av Karen Ask.

Lösningfokus

Ett annat arbetsätt som används i området är Lösningfokus. På Lärcentrum i Kävlinge har detta under många år varit ett vedertaget synsätt. I början av året utbildades medarbetare som tidigare inte gått utbildningen av Harry Korman från SIKT i Malmö.

På Karstorpskolan i Lomma har man under ett och ett halvt år utbildat all personal i Lösningfokus. Det innebär att arbetsättet genomsyrar alla möten, från ledningsgruppsmöten via utvecklingssamtal och personalmöten till den enskilda lärarens möte med den enskilda eleven. Vid en halvdagskonferens i april presenterade man sitt utvecklingsarbete och vilken otrolig skillnad det gjort. En tanke som genomsyrat hela processen är att gå från ett bristtänkande till ett resurstänkande.

Även inom delar av socialtjänsten i Lomma använder man sig av Lösningfokus.

Samverkan

I samverkansmöten, precis som i alla andra möten mellan människor, möts vi med våra olika perspektiv. Vi kommer från olika organisationer, har olika arbetsätt, erfarenheter etc. Detta kommer att bestämma vad vi kommer att lägga märke till i mötet, vad vi kommer tycka är viktigt, vad vi väljer att bortse från osv. Om man skiftar perspektiv, om man kan se situationen utifrån någon annans horisont, kommer hela bilden att förändras.

Om vi verkligen anstränger oss och är genuint intresserade av kollegans arbetsätt innebär det att vi behöver anta ett "både-och"-perspektiv vilket innebär inkludering och öppenhet oavsett arbetsätt. Detta till skillnad från ett "antingen-eller"-perspektiv där det istället blir en polarisering där man ser hinder istället för möjligheter. Man vet att "professionella" arbetar bäst när de får använda ett arbetsätt som inspirerar dem i vardagen, som stämmer väl överens med deras värderingar och som passar dem. Därför är det fantastiskt bra att det finns flera olika modeller och arbetsätt för socialt arbete/samtal eftersom en modell aldrig kommer att passa alla. "One size fits all – never does". Det behövs en mångfald av arbetsätt och vi behöver jobba hårt för att respektera det.

En gemensam nämnare, oavsett arbetsätt eller organisation, skulle kunna vara att i varje möte fråga sig; "vad är mest till nytta för klienten?" – och bäst av allt; expert på det är klienten själv!

Omvärldsbevakning

Projektet Utsikt (Finsam Malmö)

Utsikt har bedrivits inom ramen för Finsam Malmö i samverkan mellan Försäkringskassan och socialtjänsten (Individ och familj, ekonomiskt bistånd) under 2015-2016. Målgruppen för Utsikt har varit personer med nedsatt arbetsförmåga p g a sjukdom som är aktuella hos Försäkringskassan och/eller socialtjänsten. Sin försörjning har de haft genom ekonomiskt bistånd och/eller från sjukförsäkringen. Målgruppen har nytta av ett utvecklat samarbete mellan myndigheterna eftersom det antas bidra till ett bättre stöd för individerna.

En central lärdom från projekt Utsikt är att en strukturerad samverkansform för dialog är en grundbult i samverkan kring målgruppen. Den samverkansform som skapades i projektet var konsultationsteam som bemannades av kontaktpersoner från Försäkringskassan och från socialtjänsten. Dessa team gav ett stöd till socialsekreterarna i arbetet med att bedöma rehabiliteringsbehov, läkarintyg och hur ett nästa steg mot självförsörjning skulle kunna se ut för individen. Försäkringskassan har sett att man under projekttiden har fått in mer kompletta och korrekta ansökningar både för sjukersättning och om samordning. Klienterna gynnas av att handläggare och socialsekreterare har kunskap om hur den andra myndigheten arbetar.

I projektet har man sett att det behövs en ökad dialog mellan läkare och socialsekreterare i de ärenden där det finns frågetecken kring om individen klarar av den aktivitet som finns planerad genom socialtjänsten. En tidig dialog med vården kan förebygga de långa sjukskrivningar och det utanförskap som man sett hos projektets målgrupp. Man behöver även titta på komplexiteten kring läkarintyg. Det finns olika uppfattningar kring om en 0-placerad med försörjningsstöd bör vara sjukskriven eller inte.

Hassela Movement, Malmö

I Malmö driver Hassela ESF-projektet Movement. Det är ett framgångsrikt projekt där 88 % av deltagarna går vidare till arbete eller studier. I projektet, där man vänder sig till personer mellan 16 – 24 år, utbildar man deltagarna till barn- och ungdomscoacher. Till varje utbildningsstart har man ca 40 sökande. Samtliga sökande intervjuas och ca 20 erbjuds en utbildningsplats. Man kan ansöka hur många gånger som helst, ofta får man tips och råd efter intervjun om vad man skulle kunna förbättra, utveckla eller ändra för att öka sina chanser i framtiden. Hassela Movement har byggt upp en väl fungerande verksamhet där man under 6 månader rustar unga vuxna. En viktig framgångsfaktor är att utbildningen är individanpassad. En annan är att man jobbar mycket med att bygga relationer med deltagarna inledningsvis. Detta blir erfarenheter som blir till stor nytta i jobbet som barn- och ungdomscoach.

PEAK i Arlöv

Målgrupp 15 – 24 år (ESF-projekt – man skrivs inte ut när man fyller 25 men man kan inte skrivas in när man är över 25)

För att utveckla projektet har man en referensgrupp med ca 10 ungdomar där man försökt blanda Arlöv/Åkarp, män/kvinnor, åldersfördelning etc. Referensgruppen kommer med förslag, idéer, synpunkter etc. Denna grupp är under ständig utveckling. Det är viktigt att också ha en balans i vad man gör t ex går i skolan, arbetar, söker jobb.

Uppsökande verksamhet: Det är framförallt Markus, som är ungdomslots, som jobbar uppsökande tillsammans med KAA-ansvariga Emma. När det gäller ungdomar som "stannar hemma" kommer man i kontakt med dem på olika sätt. Det kan vara föräldrar eller kompisar som berättar att någon bara sitter hemma. Man samarbetar också med "Ungdomsgruppen" (fältassistenter) för att hitta

ungdomar som varken arbetar eller studerar. Våldigt många av dem som på eget initiativ söker sig till PEAK har ryktesvägen hört talas om att det är en bra verksamhet, detta är till stor nytta för projektet. Det viktigaste jobbet i den uppsökande verksamheten är att jobba relationsbyggande, det behövs förtroende och tillit för att man ska kunna börja jobba tillsammans. Ibland kan det krävas att man har sms-konversationer i flera månader innan man träffas första gången. Det kan också bli flera avbokade möten innan man faktiskt träffas. Då är det viktigt att man fortsätter att vara välkomnande annars tappar man kontakten igen. I detta inledande skede utgår alla aktiviteter från vad som kan vara till nytta för individen. Det kan vara att gå på promenad, träna på att åka buss eller något annat som för processen framåt.

Det finns ett Finsam-projekt som är knutet till PEAK, där jobbar två förändringsagenter med marknadsföring av PEAK. De besöker skolor, bibliotek och andra allmänna platser. De jobbar också med att hitta på nya sätt att komma i kontakt med unga vuxna som varken arbetar eller studerar. För att marknadsföra Peak har man hittills skickat brev till alla i målgruppen, satt sadelskydd på alla cyklar vid stationen, funnits med vid olika aktiviteter i kommunen m m.

På PEAK har man temakvällar någon gång per månad då man gör någon aktivitet tillsammans samtidigt som man informerar om t ex något yrke, arbetsmarknad, utbildning. Man gör studiebesök både individuellt och i grupp. Man har också mentorsprogram, skuggning m m – allt som kan vara till nytta för individen för att komma ytterligare ett steg vidare mot självförsörjning.

Det är PEAK (egentligen kommunens arbetsmarknadsenhet) som har hand om kommunens sommarjobb för 15 – 19 åringar. Det innebär att man intervjuar samtliga som söker ca 220 personer. Detta blir en lärande erfarenhet för ungdomarna eftersom det oftast är individens första intervju i livet. Man har 100 sommarjobbplatser och det är PEAK som fördelar dem bland de sökande. Man kan bara ha kommunalt sommarjobb en gång, tanken är att man ska rustas under den sommaren så att man till året efter kan ta ett "vanligt" sommarjobb.

När man skrivs ut från PEAK har man en uppföljningstid på 6 månader. Det görs en överenskommelse med deltagaren om att man fortsätter att ha kontakt under denna tid. För många av de ungdomar som skrivs ut är detta mycket viktigt för att överhuvudtaget kunna ta nästa steg. Man har inte längre någon planering tillsammans med PEAK men man har fortfarande kvar kontakten.

Referenser

Arvidsson, J. (2017) Nya nyanser av UVAS – ungas övergång från gymnasiesärskola till arbetslivet. Publikation från Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor www.mucof.se

Johansson, S. (2014) Slutrapport Unga kvinnor. Finsam Gotland. Hämtat på: <http://www.finsamgotland.se/2071>

Kvist, M. & Olofsson, J. (2017) Hinder och möjligheter – ungas övergång till arbetslivet i tre kommuner. Publikation från Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor www.mucof.se

Nilsson, E. redaktör (2015) Med Asperger på jobbet - Bli en bättre chef och kollega. Riksförbundet Attention. Hämtat på: http://attention-riks.se/wp-content/uploads/2015/03/webbutik_npf_p%C3%A5_jobbet.pdf

Sjö, F. Ström, S. Abdelzadeh, A. Ekstedt, P & Hektor, U. (2017) Det stora steget – delrapport om ungas övergång från skola till arbetsliv. Publikation från Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor www.mucof.se

Svensson, J. (2012) Projektet Ungdomskraft – slutrapport Finsam. Hämtat på: <http://www.finsamgotland.se/1643>

Tranquist, J. (2014) Insatser för unga inom Finsam – en studie om samordnat stöd till unga. Tranquist Utvärdering. Hämtat på: http://www.finsam.se/wps/wcm/connect/Finsam/b3c83455-51b0-4268-bc81-8ccf373fc9ee/insatser_for_unga_inom_finsam_en_studie_om.pdf?MOD=AJPERES

Wikström, F. (2016) Gräv där du står. Skrifter från Temagruppen Unga i arbetslivet 2016:1 www.temaunga.se

Wiréhn, H. & Waltz, O. (2014) Slututvärdering av Merits uppsökande verksamhet. Hämtat på: <http://www.esf.se/PageFiles/2423032/Ramb%C3%B6ll%20Slututv%C3%A4rdering%20Merit.pdf>

Bilaga 1 Schematisk översikt strategisk samverkan

Sammanställning kommunresa 2017

Kommunen som arbetsgivare Bristyrken	Näringsliv	Fler i arbete – minskat försörjnings- stöd	Strategisk samverkan
Kävlinge			
<p>I Kävlinge utgår man från att det i nuläget är en situation där bristyrken finns på den svenska arbetsmarknaden och det kommer inte att gå över. Det gäller att hitta lösningar i alla fall, vara flexibel och hitta alternativ. I nuläget har man mycket svårt att rekrytera socionomer i kommunen. Lärcentrum ser över möjligheterna för att starta en barnskötarutbildning.</p>	<p>Anders T är en viktig samarbets-partner i företagsarbetet. En del i detta samarbete är nätverksträffarna som kommunen anordnar för näringslivet. Det är viktigt för kommunen att Anders deltar så mycket som möjligt.</p>	<p>Kommunen är mitt uppe i en stor omorganisation vad avser socialtjänsten. Medarbetare som arbetar med ekonomiskt bistånd och ensamkommande kommer att tillhöra Bildningsnämnden istället för Socialnämnden. Detta medför stora förändringar på alla nivåer inom kommunen.</p>	<p>Vad har Af för mål för Kävlinge kommun? Man önskar att på strategisk nivå tillsammans sätta mål och följa upp dessa 2 ggr/år. Det finns en strategisk beredningsgrupp som träffas 2-3 ggr/år. Aleksandra G deltog tidigare i denna. Nästa möte i höst - skulle Af kunna vara med då? På strategisk nivå är man inte intresserad av möten tillsammans med andra kommuner, man vill ha information riktad till Kävlinge.</p>
Lomma			
<p>Upplever inte att man har bristyrken i Lomma. Löneläget är högre, kommunen är en attraktiv arbetsgivare. Idag har man något färre sökande till chefstjänster än tidigare. Använder sig av headhunting för chefsrekrytering.</p>	<p>Anders T är en viktig samarbets-partner och det är viktigt för kommunen att han är med vid så många nätverksträffar som möjligt.</p>	<p>I Lomma uppbär ca 30 personer försörjningsstöd. Tror inte att man kan nämnvärt minska detta. Man arbetar med att kommunen ska kunna erbjuda fler praktikplatser till nyanlända.</p>	<p>Väldigt nöjda med den strategiska samverkan som finns. Man träffas 2 ggr/år i kommunstyrelsens arbetsutskott - Jakob K från Af deltar. DUA har stor betydelse i samverkan, både arbetsgrupp och styrgrupp.</p>