



Försäkringskassan



Landstinget
DALARNA



Arbetsförmedlingen

Utvecklingsteamet - Ett samordnat resursteam, Avesta-Hedemora

Sammanfattning

Denna rapport är en uppföljning av projektet Utvecklingsteamet under perioden 080901 - 100630.

Beskrivning av Målgruppen

Målgruppen som Utvecklingsteamet arbetat med är personer som är mellan 40-55 år och som har haft insatser med minst 2 myndigheter/huvudorganisationer; socialtjänst, försäkringskassan (FK), landstinget Dalarna, arbetsförmedlingen (AF).

Deltagarna har valts ut efter diskussion inom de så kallade lokala beredningsgrupperna som finns i både Hedemora och Avesta kommun, ett samverkansbord där representanter för olika myndigheter (landstinget, försäkringskassan, arbetsförmedlingen och socialkontoret) är representerade. I beredningsgrupperna har även Utvecklingsteamet haft företrädare under projekttiden.

Genomsnittstiden av arbetslöshet hos deltagarna före projektet är 7,7 år. Noterbart är att två av deltagarna varit arbetslösa de senaste 24 åren samt att tre andra deltagare aldrig i sitt liv haft en anställning som överstiger 3 månader. Att 20 % av dessa skulle ha arbete och försörja sig själva inom 12 månader var ett högt ställt mål men inte orealistiskt.

Sammantaget kan man säga att målgruppen som remitterats har haft komplex problematik. Det är inte ovanligt att flera olika rehabiliteringsinsatser redan provats tidigare och att man har sett Utvecklingsteamet som en sista utväg för individen.

Vi har kunnat skönja ett visst mönster hos de olika instanser som remitterat deltagarna. Försäkringskassan har remitterat sjukskrivna personer som inte alltid tagit emot den medicinska hjälp de kan få, t ex mediciner mot depressioner eller behandling hos Vuxenpsykiatri. FK har även remitterat personer med komplex medicinsk bild som har behövts motiverats att ta tillvara de resurser de ändå har.

Socialförvaltningarna har remitterat en del före detta missbrukare samt sjuka som ofta har andra problem, t ex fysiska, psykiska och familjerelaterade problem.

Många av deltagarna var från början utan hopp om framtiden och hade tappat initiativet. De ansåg att "det inte var någon idé" att komma vidare i livet. Deras situation var/är komplex och de har haft svårt att se lösningar på sina problem.

Exempel på problem som deltagarna brottats med är fysiska sjukdomar (smärtproblematik till följd av fibromyalgi, artros mm) psykisk ohälsa (panikångest, utmattningsdepression, obehandlade depressioner, ätstörningar, medberoende, social fobi), gamla föräldrar med stort vårdbehov samt stora problem med sina barn. Ofta har enskilda personer flera svårigheter, vilket gör det svårt för dem att fokusera på sin egen försörjning.

Antalet samtidiga platser i Utvecklingsteamet har under hela projekttiden varit 30 st. Under hela projekttiden har sammanlagt 44 personer varit inskrivna i Utvecklingsteamet. Av dessa har 14 varit män och 30 kvinnor (bilaga). Endast en deltagare har varit från ett icke-europeiskt land.

Aktiviteter och åtgärder för deltagare

Alla deltagare som remitterats in i Utvecklingsteamet har först deltagit på ett så kallat inskrivningssamtal tillsammans med en av teamets coacher och med deltagarens betalningsansvarige huvudman. Inskrivningssamtalet sker ca 1-2 veckor efter att beslut i beredningsgruppen har tagits att erbjuda personen plats i Utvecklingsteamet. Under detta första samtal presenteras projektets riktlinjer och förutsättningar för deltagaren och han/hon har även fått fylla i ett kontrakt om aktivt deltagande.

En individuell plan har utformats i samarbete med respektive coach och deltagaren beroende på var deltagaren befunnit sig i rehabiliteringsprocessen och därmed vilken form av stöd de behövt. Exempel på behandlingsplan har varit motiverande, stödjande samtal vanligen 1 ggr/vecka, arbetsprövning, budgetsanering och hjälp med andra myndighetskontakter. Många har t ex behövt en coach som följt med personligen vid kontakt med andra myndigheter. Detta beror bland annat på deltagarens svårighet att föra sin talan, ta första steget på grund av låg självkänsla, dyslexi mm.

Genom återkoppling via beredningsgrupperna har deltagaren kunnat få tillgång till exempelvis ytterligare medicinska kontakter och/eller utredning via psykiatrin. I så gott som alla fall har också en kontinuerlig återkoppling av rehabiliteringen skett via så kallade trepartssamtal tillsammans med deltagarens betalningsansvarige huvudman.

Deltagarnas mående och behov i sig har påverkat gruppverksamheten från första början. Erfarenheter som framkommit under bland annat de enskilda samtalen och i diskussion öppet i gruppen har format verksamheten.

Vi har sett fördelen av ett successivt intag i gruppverksamheten för att bygga en positiv gruppkultur som överförs till nya deltagare från de som varit med ett tag. Vi har sett hur "äldre" deltagare tar på sig ansvaret att få nya deltagare att känna sig delaktiga. Det har för deltagarna varit betydelsefullt att ingå i en grupp där man fått känna sig som del av ett sammanhang utan krav på att behöva prestera.

I början var deltagarna i gruppen avvaktande mot varandra men ganska snart började de få en gruppkänsla. I gruppen tar ingen över och dominerar de andra. De får istället känna sig delaktiga. Några har behövt träna sig i att fråga när de inte förstått och några har behövt träna sig, likt ett lönearbete, att man inte alltid kan välja de arbetsuppgifter som ska utföras. Några av dem som praktiserat/arbetstränat har ändå valt att delta på gruppverksamheterna. Andra som anknutit till arbetsplatsen och börjat ändra inställning till sin arbetsförmåga har valt att avstå från gruppverksamheten men haft de individuella coachande samtalen kvar. Gruppen har varit en viktig del för att ändra sin egen syn på arbetsförmåga. Inställningen ”kan andra så kan jag” har varit rådande.

Resultat och effekter

Ett av projektets delmål var att 30 % av deltagarna ska ha närmat sig arbetsmarknaden och vara redo att arbetsträna eller praktisera inom 6 månader.

Efter 6 månaders deltagande var 47 % av deltagarna redo för arbetsträning/praktik. Målet är alltså med råge nått.

Svårigheten har varit att under den rådande lågkonjunktur hitta de praktikplatser som behövs. Lågkonjunkturen har slagit hårt mot de grupper som behöver praktik i rehabiliterande syfte. Trots detta har många snabbt erhållit en praktikplats tack vare vår intensiva arbetsmetod. Genom detta samarbete har beslut kunnat tas snabbare än i traditionellt samarbete.

En av deltagarna hade skaffat sig ett arbete redan efter ett halvår. Totalt har sju av deltagarna som varit inskrivna i 12 månader eller mer (20 %) avslutats tack vare att de fått arbete. Målet var just att 20 % skulle vara i arbete så det målet har precis uppnåtts.

Några deltagare har avslutats och gått vidare till andra insatser:

Praktik hos Samhall	2 st
Job Fas 3 (AF)	4 st
Samverkan AF/FK	4 st
Grön rehabilitering	2 st

2 deltagare har avslutats för att de inte följde sin individuella planering.

3 deltagare har avslutats pga allt för omfattande medicinsk problematik.

1 deltagare har flyttat till annan ort.

Övriga deltagare behöver omfattande stöd för att komma vidare i sin process mot arbetsförmåga och egen försörjning och blir deltagare i de nya samverkansinsatser som planeras i ägarkommunerna. Glädjande nog har alla deltagare, även de som inte avslutats, en ökad motivation att ta ansvar för sitt liv, bättre hälsa och bättre förutsättningar att nå sina individuella mål.

I de enskilda samtalen har det framkommit från många deltagare att de har erhållit en förbättrad livskvalitet och hälsa. Flera av deltagarna har genom projektet kommit igång med hälsofrämjande aktiviteter som yoga, regelbundna promenader, simning, styrketräning, skidåkning, vibrationsträning och ridning. Flera har upplevt att sömnen förbättrats vilket i sig har gett personerna en bättre uthållighet och koncentrationsförmåga. Kreativa sidor har väckts hos flera av deltagarna. De har återupptagit aktiviteter och kreativa sidor som de inte utnyttjat på länge som målning, hantverk och klädsömnad.

Vid inskrivning i projektet var de flesta av deltagarna vana att styras och låta sig ledas. Efterhand som de ökat sin självkänsla har de själva tagit mer och mer ansvar för sin egen framtid och blivit delaktiga i sin egen utvecklingsprocess och möjligheten att påverka verksamheten.

Deltagare som exempelvis har haft bekymmer med en tilltrasslad ekonomi har efter budgetrådgivning och hjälp med skuldsanering fått tillbaka framtidshoppet. Man har återigen börjat lita på sina egna resurser i form av kunskap och arbetsförmåga som man tidigare inte trott sig ha.

Bidragsberoende har minskat, men inte så mycket som vi hoppades i början av projektet. Detta beror mycket på det försämrade arbetsmarknadsläget. Personer, som arbetsgivarna velat behålla, har av ekonomiska skäl inte kunnat få en anställning.

Personal, arbetssätt och metoder

Personalen till Utvecklingsteamet rekryterades från respektive myndighetsorganisation som skulle representeras.

Då projektet påbörjades fanns personal från alla organisationer d v s Kommunen/socialförvaltningen (100 %), Landstinget Dalarna (50 %), Arbetsförmedlingen (100 %) och Försäkringskassan (50 %) representerade.

Efter ca 2 månader blev representanten för Försäkringskassan erbjuden ett annat jobb och slutade. Fk valde då att inte ersätta tjänsten. Istället rekryterades den 1/11 2008 en socionom från socialförvaltningen på halvtid. Då det var ett halvår kvar av projektiden slutade även AF' s representant på grund av flytt till annan ort.

Fördelningen av personalens tjänstgöringstid har under projektets gång och på grund av att personal slutat kommit att förändras. Då FK inte ersattes med någon ny representant så utökade istället socialförvaltningen sin tjänstetid från 100 % -150 % och efter sista avhoppet ytterligare med 25 % till. AF som från början hade en tjänstgöringsgrad i projektet på 100 % gick istället ner till 50 % i slutet av projektet. Vi förlorade därmed 25 % coachingtid, då AF:s medarbetare endast hinner arbeta med beslut om olika ersättningar.

Genomförande och metoder

Arbetet har till stor del präglats av möten och gruppaktiviteter tillsammans med våra deltagare och kontakter med andra aktörer utifrån varje individs behov. Arbetet har inneburit ett givande och tagande av våra olika synsätt från de organisationer som vi kommer från.

Det enskilda samtalet har byggts på en coachingmetod där frågor ställs som är öppna och där den coachade själv kommer med svaren. Ofta ges deltagaren en hemuppgift vilket exempelvis kan bestå av en reflektionsuppgift eller något praktiskt att kolla upp vid slutet av samtalet. Allt för att få deltagaren så aktiv som möjlig i sin process.

Vid projektets start fick de rekryterade en projektbeskrivning i pappersform i sin hand vilket bildade ett diskussionsunderlag för hur projektet skulle se ut/byggas upp. Första veckorna

gick åt till att möblera lokalen. Det mesta i möbelväg lånades ihop från olika ordinarie arbetsplatser, t ex. ur Arbetsförmedlingens förråd.

Tillsammans med Cochingteamet hade vi en gemensam planeringsdag med samordningsförbundets verkställande tjänsteman den 5 september 2008 där arbetsformen för projektet fick lite mer struktur.

Samtliga anställda har haft sin tjänst kvar på sin ordinarie arbetsplats. Utvecklingsteamet har varit en självstyrande grupp under projekttiden. Vi valde att inte ha någon arbetsledare. Personalgruppen har brottats med de problem det innebär med att gruppera sig i en ny konstellation av människor, organisera arbetet på bästa sätt, sköta de praktiska bekymmer som uppkommit med bland annat en i vissa avseenden undermåligt utrustad lokal samt transporter med att ta sig mellan de båda kommunerna (t ex brist på tillgång till tjänstebilar). Under 2009 hade personalgruppen behov av handledning utifrån. Därmed anlätades en psykolog som vid ett par tillfällen hjälpte till att förbättra gruppdynamiken i arbetsgruppen.

Fördelningen med två personer som haft en tjänstgöringsgrad på 50 % har skapat bekymmer och krävt ännu mer flexibilitet hos personalen i gruppen. Konflikter har uppstått då de halvtidsanställda haft ett annat arbete som krävt ett lika stort engagemang. Trots att det stod i kontraktet att vardera anställd i projektet skulle ha tillgång till sina ordinarie arbetsplatsers kontorsmaterial, exempelvis dator och telefon, har detta inte varit fallet för alla. Denna avsaknad av fasta telefoner och begränsad tillgång till datorer i arbetslokalen (endast en för hela arbetsgruppen) har inneburit en del bekymmer för att bedriva verksamheten på bästa sätt. Arbetsförmedlingens representant har saknat en bärbar dator med tillgång till AF:s interna datasystem. Detta skulle ha inneburit tidsvinster i samarbetet i teamet.

Personalen förstod tidigt att de var i behov av någon slags coachande utbildning för att klara av de krav på coaching av deltagarna som ställdes.

Hur arbetsmarknaden sett ut med den lågkonjunktur som uppstod vid projektets start hösten 2008 har naturligtvis påverkat både arbetssättet och bidragit till att det varit svårare att få ut deltagare på arbetsmarkanden.

Framgångsfaktorerna till projektets resultat tros ha berott på flera orsaker. Coacherna har varit tydliga med att informera deltagarna redan från dag ett om att målet för deltagande i utvecklingsteamet varit att deltagaren ska bli så självförsörjande som möjligt. Grundinställningen hos personalen har från start varit att alla människor har en inneboende resurs, som kan plockas fram. Möjligheten till kontinuerliga motiverande samtal varje vecka har upplevts positiv och gjort att deltagarna varit mer aktiva i sin process. Tillgång till täta uppföljningar även då deltagaren nått så långt som praktik/arbetsprövning och att inte avsluta personerna redan vid första framgången utan att låta dem behålla en livlina kvar som en säkerhet har gjort att de vågat gå vidare ut i arbetslivet. Naturligtvis har samverkan mellan myndigheter och de korta beslutsvägarna på grund av direkt kontakt mellan oss i teamet skapat en mycket god förutsättning för den enskilde deltagaren.

Resultat för personalen

Under våren 2009 gick samtliga 4 anställda i projektet gemensamt en utbildning som hölls av Coachcentrum i Falun. Till följd av detta har vi fått ett lösningsfokuserat arbetssätt. Vi har haft en klar fördel av att ha en "rak kommunikation" med våra respektive myndigheter. En ytterligare fördel är en ökad förståelse för hur de andra myndigheterna/organisationerna arbetar. Det har även gett kunskap om kortare beslutsvägar.

Organisationen

Projektet har letts av en styrgrupp, Lokala samverkansgruppen (LSG) med företrädare från samtliga huvudorganisationer. Styrgruppen har ställt upp tydliga och konkreta mål för verksamheten i Utvecklingsteamet.

Samarbete mellan organisationerna har skett i beredningsgrupperna och genom direkta kontakter med ansvarig handläggare. Detta har fungerat utmärkt.

Budgeten har täckt kostnaderna för den planerade verksamheten. Lokalerna har dock vållat vissa problem. I Avesta har det emellanåt varit svårt att boka samtalsrum och även grupprum. Samtalsrummen är gemensamma med Coachingteamet och grupprummen utnyttjas även av lasarettets personal.

De administrativa arbetsplatserna har vållat en del praktiska svårigheter, då de anställda inte haft kvar sina respektive kontor hos den ordinarie arbetsgivaren (vilket dock stipulerades i projektbeskrivningen och i tjänsteköpsavtalen). Lokalerna är egentligen inte utformade för samtal och kontor. Bokningar av bil och bokning av samtalsrum har inte kunnat utföras på projektets bärbara dator. De måste ske på kommunens eller Landstingets interna datasystem. Beslut om arbetsmarknadsåtgärder måste ske på Arbetsförmedlingens dator.

Implementering

Ett av målen har varit att implementera verksamheten i de ordinarie organisationerna. Detta har dock stött på visst motstånd på flera håll. Skälet till detta kan bero på tidsbrist och förändrade uppdrag. Lågkonjunktur och ny lagstiftning har också påverkat arbetet. Den korta projekttiden har försvårat arbetet. Vi har saknat handläggare från FK i projektet. Trots ett gott samarbete med tjänstemännen på försäkringskassan bör en handläggare från FK finnas med i en framtida liknande arbetsform.

Föreslagna förbättringar för respektive huvudmän

Ett stort behov finns av att utöka antalet OSA-platser. För individen innebär OSA-plats att han/hon får ett arbete med lön och en bättre ställning på arbetsmarknaden. För kommunen innebär det minskade försörjningsstöd och inkomster av skatt. Det behövs också fler praktikplatser inom den offentliga sektorn.

Samhall har mycket få platser som passar deltagarna. Praktik/arbetsträningsplatser för att bedöma arbetsförmågan behöver utökas. Vi har även sett att några deltagare hamnat "i fel fack", då orsaken till deras arbetslöshet eller sjukskrivning visat sig bero på låg begåvning

eller psykiatrisk diagnos. En kontinuerlig kontakt mellan respektive huvudman och personen kunde ha förebyggt detta.

En stor del av deltagarna bedöms ha en nedsatt arbetsförmåga på grund av fysiska eller psykiska begränsningar. Det är inte troligt att de kommer att kunna arbeta heltid. Några behöver ha någon slags skyddad anställning, då de inte klarar att prestera det som den öppna arbetsmarknaden kräver.

Det är viktigt att alla myndigheterna tar ansvar för individens vidareutveckling och inte ser enbart till sina egna kostnader. Det är vidare viktigt man ser långsiktigt och samhällsekonomiskt. Huvudmännens brev och informationsskrifter med regelverk bör författas på en mer lättförståelig svenska.

En vision som arbetslaget har vore att ha en gemensam penningpåse för verksamheten för dem som behöver samhällets stöd för att komma vidare till arbete.

Deltagarnas ekonomiska situation

För flera deltagare har arbete och praktik inneburit en bättre ekonomi och förbättrad självkänsla och en social tillhörighet.

För flera deltagare har dock en praktik inneburit försämrade ekonomi, då egenavgiften för resor till och från praktikplatsen är relativt hög, 600 kr. Det är en stor utgift för individer som lever på existensminimum. Detta kan sänka motivationen att gå ut i praktik, speciellt på annan ort. En del har drabbats av kraftiga sänkningar av sina ersättningar och det har till och med förekommit att en person fått ta banklån för sin försörjning. Det skulle underlätta om reseersättningen kunde utgå förutom de vanliga bidragen/ersättningarna.

Framgångsfaktorer

Projektet har gett coacherna tid att bygga upp ett förtroende hos deltagarna. Förutsättningen för att nå framgång är att kunna träffa deltagaren kontinuerligt under en längre tid. På så sätt har man kunnat utröna vilka hinder som just den enskilde individen har som i sig hindrar denne att gå vidare ut till den öppna arbetsmarknaden. Deltagarna har också kunnat känna sig trygga med att de vid behov kunnat erhålla fortsatt stöd även sedan de påbörjat någon aktivitet och inte lämnats ensamma vid sina första framgångar.

Samarbete mellan myndigheterna och i detta fall coacherna på Utvecklingsteamet har gjort att man tillsammans kunnat använda sin unika yrkeskunskap för att lösa deltagares problem. Därmed har problem belysts ur olika myndigheters perspektiv och beslutsvägarna har förkortats betydligt och deltagaren har fått den hjälp de behövt utan att behöva vänta på en kontakt som skulle ha varit fallet i den ordinarie verksamheten hos de olika myndigheterna.

En egen lokal har gett en bättre och trivsammare miljö och samhörighet för både coacher och deltagare.

Genom rehabiliteringssamordning har man kunnat plocka ihop alla ”pusselbitar” för att få en helhetsbild av individen och de regler som gäller i samhället.

Bilaga 1, beskrivning av en deltagare som har nått sina mål

X aktualiserades till Utvecklingsteamet i slutet av 2008 från försäkringskassan.

X är född på -50 talet och var sjukskriven för sina fysiska besvär med värk i kroppen. X hade tidigare blivit uppsagd från sitt arbete på grund av nedläggning. X har en 2-årig gymnasieutbildning.

De fysiska begränsningar som X led av och varit sjukskriven för var värk från ryggen med diskogen påverkan vilket begränsade X i vardagen och gjorde det svårt för X att klara tunga lyft, svårt med monotona arbetsuppgifter samt att sitta längre stunder. X hade dessutom stora besvär med sömnen.

X led av dålig självkänsla och upplevdes håglös. X hade svårt att ta egna aktiva beslut att söka praktikplatser och försökte att lämna över ansvaret på coachen. Den kontinuerliga gruppaktiviteten som hölls varje vecka, med möjlighet till en känsla av sammanhang, var en viktig del för X som deltog flitigt och mådde bra av detta.

Behovet för X i det enskilda samtalet handlade mycket om att stärka självkänslan och att se nya vägar till arbete som X inte tidigare kunnat se sig själv arbeta inom. En lyckad praktikplats blev det stora genombrottet för X.

Där upptäckte X att arbetet på praktiken var rätt snarlik den miljö som X tidigare hade arbetat inom trots att det var inom en helt annan bransch. X hade därmed öppnat sig för andra jobbomöjligheter än tidigare.

Under tiden som X hade praktik arbetade vi vidare med regelbunden coachning minst 1gggr/vecka, peppning som främst bestod av att öka självkänslan hos X, hjälp att utforma ett CV och att aktivt söka arbete på den öppna arbetsmarknaden.

Detta ledde till att X efter ca 6 månaders praktik, på egen hand, lyckades få till en anställning hos en privat arbetsgivare. X skrevs ut från Utvecklingsteamet efter ett års deltagande i teamet.

Bilaga 2, beskrivning av en deltagare som inte har nått sina mål

Y var sjukskriven sedan sommaren 2008 på heltid och hade tidigare varit sjukskriven deltid på grund av ångest och social fobi. Y hade haft en mångårig anställning på OSA, men hade nekats lönebidrag på grund av sin stora frånvaro.

Y hade sedan länge alkoholproblem. Y drack fortfarande en del öl, men menade att det inte var missbruk. Det var redan från början sagt att Y inte skulle behöva delta i gruppverksamheten genast (på grund av sin sociala fobi) utan skulle vänjas in. Samtal skulle hållas så tätt som möjligt.

Samtalen med Y ledde ingen vart. Varje gång deltagande i grupp togs upp blev Y panikslagen och kunde inte sova på natten. Y blev darrig och gråtfärdig. Y sade sig inte klara av mer än max tre personer vid samma tillfälle. Vid ett försök att delta i gruppen satt redan tre personer i rummet och Y vände i dörren.

Tankar på praktik gav samma reaktion. Y hade dock lätt att prata med coachen. Y hade varit mycket blyg i barndomen. Hans sociala kontakter bestod av föräldrarna och ett par vänner.

Det visade sig att Y aldrig haft någon kontakt med psykiatrin förrän under 2008. Y:s sjukskrivningar och medicinering hade skötts av företagshälsovården. Därför togs kontakt med öppenpsykiatrin i Avesta för ett trepartssamtal med läkare i april. Det var då tal om att skriva ut Y. Läkaren var dock sjukskriven hela våren och besöken sköts upp flera gånger på grund av förlängning av sjukskrivningen.

Ofta svarade inte Y i telefonen. Coachen skrev då brev, men fick ingen respons. Det visade sig att Y bara öppnade sin post en gång i månaden. Y skrevs ut från projektet i juli 2009, då Y var alltför sjuk för att kunna delta i verksamheten och inte heller var ordentligt utredd av psykvården.

Bilaga 3

Personal som har jobbat i projektet:

Helena Holmlund, tjänsteman på Försäkringskassan	50 %	08-09-01 – 08-10-15
Marie Fredriksson Ångbäck, tjänsteman på Arbetsförmedlingen	100 %	08-09-01 – 09-12-31
Billy Jonsson, socialsekreterare, Hedemora kommun	100 %	08-09-01 – 10-06-30
Johanna Becker, sjukgymnast, VC Hedemora	50 %	08-09-01 – 10-06-30
Eva Ellnefors, socialsekreterare, Hedemora kommun	50 %	08-11-01 – 09-12-31
	75 %	10-01-01 – 10-08-31
Karin Fornander, tjänsteman på Arbetsförmedlingen	50 %	10-01-01 – 10-08-31

Av dessa personer har Marie, Eva, Johanna och Billy gått en coachutbildning under 2009.