

Dokumentationsmall nämndbesök; Arbetslik aktivitet

Besöken genomförs av två ledamöter från majoriteten och två ledamöter från oppositionen samt av en tjänsteperson från nämndkansliet på Integrations- och arbetsmarknadsförvaltningen. Besöket leds av ledamöterna från majoriteten. Tjänstepersonen för anteckningar som redovisas för nämnden. Efter rådande omständigheter kan besöken genomföras utomhus, eller digitalt.

Underlag inför besöken:

- Bokslut och verksamhetsberättelse 2022
- Budget 2023 med plan för 2024-2028
- Verksamhetsstatistik

Verksamhetsinriktning:	Arbetslik aktivitet
Deltagande ledamöter:	Isa Fredriksson, Elin Johansson, Jennie Löfgren, Birgitta Lantto
Deltagande tjänsteperson:	Robert Obing, Petra Myrinder, Hazhar Maroufi, Henrik Johansson, Sandy Oueis, Kaisa Halldan
Besöksdatum:	2023-06-07

Frågor

På vilket sätt möter verksamhetsinriktningen möjligheten att ha individernas behov i centrum, i syfte att dessa ska kunna nå självförsörjning?

Hur har verksamhetsinriktningen organiserats i syfte att kunna bemöta och förstå individen och dess behov, förväntningar och motivation?

På vilket sätt kvalitetssäkrar verksamhetsinriktningen att individens behov synliggörs och bemöts?

Heltidsaktiveringen, där Arena Arbetsmarknad ingår, är ett sätt att arbeta med parallella insatser utifrån individens behov - individen i centrum. Varje deltagare har en koordinator som tillsammans med deltagaren kopplar på de insatser som individen har behov av. Koordinatoren följer också upp deltagaren kontinuerligt. Basen i Arena Arbetsmarknad är arbetslik aktivitet efter förmåga.

På våra olika platser tränar vi förmågor och kompetenser som individen skall kunna ha användning för inom olika branscher och anställningar - fokus ligger inte på att lära sig att tex odla blommor utan snarare på att öva på att lära sig om en arbetsplats, öva på att ta instruktioner, arbeta i grupp etc.

Integration- och arbetsmarknadsförvaltningen har kategoriserat de arbetslika aktiviteterna utifrån graden av självständighet som krävs för att klara av arbetsuppgifterna. De flesta platser spänner över flera kategorier och kan utvecklas i takt med individen, dvs i takt med att individen blir mer självständig så kan vi anpassa arbetsuppgifterna.

Interna platser

De interna platserna är uppdelade på fyra enheter:

- Produktion - utgår från Dvärggatan
- Tjänster - utgår från Vidingsjö
- Service - utgår från Växtcentrum i Trädgårdsföreningen
- Drivbänk - utgår från odligen i Vreta Kloster och cafét på Kungsgatan

På de interna platserna är alla arbetsledare anställda av IAF.

HR Arbetsmarknad

HR Arbetsmarknad samordnar handledarledd praktik och anställning på de kommunala förvaltningarna. De stöttar förvaltningarna vid framtagande av platsprofiler, hjälper till att definiera passande uppgifter, har tät dialog med facket, stöttar rekryterande chefer i HR-frågor och hjälper till med administrationen.

HR Arbetsmarknad ansvarar även för att kriterierna för arbetsmarknadsanställning (BEA-avtalet) följs. En utmaning i att rekrytera till de kommunala platserna är att våra deltagare generellt står långt från arbetsmarknaden vilket kan innebära svårigheter att sälja in detta åtagande och matcha deltagare mot förvaltningarnas förväntningar och behov.

Externa platser

IAF har ett antal platser, de flesta inom ramen för Ideburet Offentligt Partnerskap med civilsamhället, där vi kan anvisa deltagare till verksamhet som arrangeras och drivs av en extern aktör. Överenskommelsen bygger på samverkan och verksamhetens innehåll utvecklas i dialog mellan parterna.

OSA

IAF erbjuder i nuläget 70 st OSA-platser (Offentligt Skyddad Anställning) i samverkan med Arbetsförmedlingen - dessa platser är vigda åt personer som AF kodar med olika psykosociala och neuropsykiska hinder på arbetsmarknaden. EN OSA-anställning är en tidsbegränsad, subventionerad anställning där syftet är att individen sedan skall kunna etablera sig på den reguljära arbetsmarknaden.

Hur ser arbetet med handlingsplaner ut?

Hur säkerställs att handlingsplaner är uppdaterade?

Vilka rutiner följs för att kvalitetssäkra handlingsplaner?

Hur individens progression noteras och vad den innebär i praktiken, både för individen och för verksamheten?

Koordinatorn och deltagaren uppdaterar tillsammans handlingsplanen utifrån deltagarens behov. Då koordinatören följer deltagaren genom Arena Arbetsmarknad skapar vi kontinuitet vilket hjälper för att skapa en god överblick av individens behov och situation. Även dialogen mellan arbetsledare, koordinator och socialsekreterare är viktig för att fånga upp individens behov.

Genom att kategorisera platserna så blir det även tydligare när det är dags för deltagaren att gå till en ny plats.

I samband med uppföljningen så får deltagaren själv skatta sin progression utifrån ett antal frågor som rör anställningsbarheten (BIP-skattning). Dels kan man följa deltagarens progression över tid och dels ger detta ett bra underlag för att prata kring handlingsplanen.

Hur ser samarbetet med andra verksamheter inom Linköpings kommun ut, i syfte att stärka individens förutsättningar att nå självförsörjning?

Hur ser samarbetet med t.ex. vuxenutbildningen, SOF och andra förvaltningar ut?

Viktigt att kunna kombinera SFI och arbetslik aktivitet, vilket kräver en god dialog med vuxenutbildningen.

Om individen behöver många insatser genom Social- och omsorgsförvaltningen kanske man inte är redo för aktiviteterna och progressionskraven i Arena Arbetsmarknad, men vi behöver samverka kring sysselsättningen och rätten till ekonomiskt bistånd. Våra insatser kompletterar varandra.

Integrations- och arbetsmarknadsförvaltningen samordnar även kommunens feriearbete, på uppdrag från Bildningsnämnden. Kommunens feriearbeten är sökbara för alla gymnasieelever som uppfyller kriterierna,

men ett antal platser är vigda åt ungdomar från prioriterade grupper som bedöms ha svårare att skaffa ett sommarjobb på egen hand. Dessa elever identifieras i samverkan med skolorna, och de är garanterade feriearbete. Inom privata näringslivet delfinansierar kommunen kostnaderna med 50%. IAF samverkar även med Kultur- och fritidsförvaltningen som samordnar platserna inom föreningslivet. IAF upplever en utmaning i att dels hitta platser inom privata näringslivet, dels att många av de kommunala platserna kräver registerutdrag vilket tyvärr stänger dörren för ungdomar på glid. En annan utmaning är att det är svårt att motivera vissa elever som inte är godkända i kärnämnen att söka feriearbete då det innebär att de också måste gå på lovskola.

Hur samarbetar verksamhetsinriktningen med andra myndigheter, alternativt näringslivet och arbetsgivare utanför Linköpings kommun?

Det är viktigt att ta hänsyn till individens sammantagna livssituation. Ett samarbete för att få en helhetsbild och för att kunna fördela insatser krävs.

Hur arbetar verksamhetsinriktningen för att nå andra myndigheter?

Hur arbetar verksamhetsinriktningen för att nå potentiella arbetsgivare i syfte att tillskapa tillfällen för arbetsträning?

IAF har ett antal arbetsgivarkoordinatorer som arbetar mot det privata näringslivet. De har ett brett kontaktnät inom näringslivet och kan ackvirera platser utifrån individens behov och förutsättningar.

Arbetsgivarkoordinatorerna blir en länk mellan våra interna platser och näringslivet, och genom att arbeta tätt med arbetsledare och koordinatörer redan tidigt i processen kan de fånga upp deltagare som bedöms vara redo för att gå ut på extern praktik.

Förvaltningen arbetar också ständigt med att utveckla samverkan med Arbetsförmedlingen. Denna samverkan är väldigt viktig då arbetsförmedlingen är den myndighet som tex godkänner subventionerade anställningar.

Saknar verksamhetsinriktningen något från politiken i Linköpings kommun?

Om det finns några önskemål från verksamheten till arbetsmarknadsnämnden kan dessa beskrivas här.

Finns det övrig information som verksamhetsinriktningen vill delge arbetsmarknadsnämnden?

Verksamheten ser behovet av att jobba mer förebyggande mot ungdomar, men det är inte en av nämndens/förvaltningens målgrupper och för att kunna göra punktinsatser behöver förvaltningen få riktade och långsiktiga uppdrag och öronmärkta medel.

Verksamheten saknar mer sömlösa övergångar mellan kommunala BEA- och OSA-anställningarna och individens inträde på den reguljära arbetsmarknaden; det vore önskvärt om det gick att kombinera en kommunal arbetsmarknadsinställning med praktik i näringslivet under en period för att ge individen möjlighet att vänja sig vid övergången.

Gällande uppdraget att tillskapa 500 nya platser så vill verksamheten skicka med att det behövs vara förankrat uppifrån och ned för att vi ska lyckas, och kommunkoncernen behöver även ta i beaktande att platserna/arbetsuppgifterna behöver matcha målgruppen. Detta är en fråga som hela kommunen behöver engagera sig i för att det ska bli hållbart på verksamhetsnivå.