



Dokumentationsmall för genomförande av nämndbesök 2021

Besöken genomförs av två ledamöter från majoriteten och två ledamöter från oppositionen samt av en tjänsteperson från avdelningen för arbetsmarknad och integration (AMI) eller avdelningen för arbetsmarknad och försörjning (AMF). 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 2020
- Budget 2021 med plan för 2022-2024 med mål
- Verksamhetsstatistik
- Verksamhetsuppdrag

Verksamhet:	Arbetsmarknadscentrum, Nygatan 19
Deltagande ledamöter:	Mats Fahlgren (M) Andreas Williamsson (S) Susanne Wallberg (S)
Deltagande tjänsteperson:	Tora von Eckardstein, sakkunnig Lukas Houman, sakkunnig Karin Sköld, enhetschef Laila Pedersen, gruppledare Maria Åkerblom, arbetsmarknadskonsulent Maria Ferm, studie- och yrkesvägledare Robert Obing, samordnare Peter Wolmsten, arbetsmarknadskonsulent Dan Lundin, arbetsmarknadskonsulent
Besöksdatum:	2021-10-22
Eventuell länk till hemsida:	https://www.linkoping.se/naringsliv-och-arbete/arbetsmarknad/arbetsmarknadscentrum/

Frågor

På vilket sätt möter verksamheten individernas behov i syfte att dessa ska kunna nå självförsörjning?

Hur verksamheten organiseras i syfte att kunna bemöta och förstå individen och dess behov, förväntningar och motivation. På vilket sätt kvalitetssäkrar verksamheten att individens behov synliggörs och bemöts.

AMC är sedan tre år organiserat i olika, självstyrande team. Teamen samverkar med varandra, med deltagaren i centrum.

När en deltagare blir anvisad till AMC kommer deltagaren först till instegsteamet. Sedan får deltagaren träffa en arbetsmarknadskonsulent hos antingen vuxen- eller ungdomsteamet. När deltagaren väl fått en kontakt så följer denne deltagaren under tiden på AMC. All personal har gått utbildning i MI (en evidensbaserad metod för motiverande samtal) för att kunna stötta deltagarna. Det finns 3 MI-utbildade kamratstödjare som kan stötta medarbetarna att utvecklas inom MI.

Personalen på AMC arbetar med ett tydligt fokus ut mot arbetsmarknad och studier. Tidigare var två arbetsmarknadscoordinatorer placerade på AMC, genom ett samarbete med Arbetsförmedlingen. När AF avslutade detta samarbete så anställdes koordinatorerna istället genom AMC. Deltagaren erbjuds tidigt studie- och yrkesvägledning, för att så ett frö och motivera framåt. Det finns även stöd i form av arbetsterapeuter, för att hjälpa deltagarna att hantera hälsoutmaningar kopplade till arbete och studier.

Sedan augusti finns det ett team med språkutvecklare på plats, som arbetar uppsökande för att utveckla svenska språket hos deltagare i insats. Detta har möjliggjorts genom ett ESF-projekt tillsammans med Vuxenutbildningen.

Hur ser arbetet med handlingsplaner ut?

Det är viktigt att en samordning på ett individuellt plan sammanfattas och struktureras upp i en handlingsplan, där individen äger processen och känner delaktighet. Det krävs en tydlighet i ansvarsfördelning och förväntningar samt vilka parter som ingår i möjliggörandet av individens väg till självförsörjning. Hur individens stegförflyttning ser ut och vad den innebär i praktiken, både för individen och för verksamheten.

Hos instegsteamet görs en övergripande kartläggning för att komplettera det underlag som finns sedan tidigare. Ibland framkommer problem och hinder som individen inte velat berätta för sin socialsekreterare, av rädsla att mista sitt ekonomiska bistånd. Det kan framkomma psykisk ohälsa, kriminalitet, missbruk med mera.

Om det finns handlingsplan och aktivitetsplan sedan tidigare kompletterar man dessa, annars upprättar man nya dokument utifrån syftet med anvisningen, och kopplar på insatser med hänsyn till individens behov och

målsättning. Handlingsplan och aktivitetsplan uppdateras och revideras löpande under resans gång. För att deltagaren ska känna sig delaktig i sin egen handlingsplan är det viktigt att ha motiverande samtal kring individens realistiska möjligheter mot egen försörjning.

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

Kommuninvånare som söker eller är anvisade denna form av insats har ofta kontakt och stöd av flera myndigheter och verksamheter.

Individer med ekonomiskt bistånd kan hänvisas till AMS från Social- och omsorgsförvaltningen. Även det Kommunala Aktivitetsansvaret (KAA) kan hänvisa personer under 20 år som har avslutat grundskolan, men inte fortsatt i gymnasieskolan eller har gymnasieexamen.

AMC har en överenskommelse med Omsorgskontoret, som innebär att det finns 60 platser för personer under 30 år med funktionsvariationer. Dessa kan komma till AMC på eget initiativ, utan att uppbära ekonomiskt bistånd eller vara kopplade till Arbetsförmedlingen.

Etableringsteamet samverkar med Arbetsförmedlingen och introteamet hos AMF kring personer som är inskrivna i etableringsprogrammet hos AF.

AMC och Vuxenutbildningen samverkar inom flera olika områden:

- samverkansmöten SYV
- Jobbspår; tvärgrupp AF, AMC och vuxenutbildningen
- SFI på plats, har påbörjat planeringen tillsammans

HR Arbetsmarknad tar fram interna platser, så kallade arbetsmarknadsanställningar, inom kommunen.

Därtill sker det ofta samverkan med Råd och Stöd och Särskilda Insatsgruppen, beroende på om deltagaren är aktualiserad där.

Utifrån handlings- och aktivitetsplanen sker det ofta trepartssamtal mellan olika instanser och deltagare.

Samarbetar verksamheten med andra myndigheter?

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

AMC lägger mycket tid och energi på att få samverkan med Arbetsförmedlingen att fungera bra, bland annat genom att försöka ta fram rutiner som ska stärka den lokala kontakten. Medarbetarna vittnar om att beroende på i vilket sammanhang man har haft kontakt med AF har man lite olika erfarenheter av hur väl samverkan har fungerat, då det inte finns någon funktion på AF som är utsedd som kontaktperson för AMC.

Medarbetarna uttrycker en oro och osäkerhet kring hur omorganiseringen hos AF och införandet av KROM kommer att påverka Arbetsmarknadscentrums uppdrag. Oron rör bland annat vilka individer som kommer att omfattas av KROM och vilka som kommer hamna utanför, och över att samverka mellan AMC och utförare inom KROM kan komma att påverkas av vinstintresset. De ser även risker med centraliseringen inom AF, då det försvårar dialogen och deltagaren riskerar att hamna i kläm.

Försäkringskassan är en annan viktig samverkanspart. Samverkan på strategisk nivå sker genom Samordningsförbundet. Arbetsterapeuterna samverkar inom sitt fält, de kan till exempel behöva skriva underlag till FK. I övrigt sker ingen strukturerad samverkan, dock kan det uppstå behov av samverkan beroende på deltagarens situation. Hur den samverkan fungerar ser lite olika ut från handläggare till handläggare.

AMC har även en ekonom som arbetar med att återsöka medel från Migrationsverket. Det finns ett regionalt system för ersättning till kommunerna (ROSE) för personer som blir placerade i Linköping och dessa medel betalas ut automatiskt, men så kallade extraordinära kostnader måste återsökas manuellt. Förra året uppgick dessa återsökningar till 22 miljoner kronor.

Finns ett samarbete med näringslivet och arbetsgivare utanför Linköpings kommun?

Vilka kontaktytor som används för att nå potentiella arbetsgivare i syfte att tillskapa tillfällen för arbetsträning.

Samarbetet med näringslivet är omfattande, och sker främst utifrån två olika perspektiv:

- arbetsmarknadskonsulent har en särskild deltagare i åtanke, och letar efter en plats som matchar dennes behov och förutsättningar
- tillgängliga platser utan en särskild individ i åtanke, vilka sedan vidarebefordras till arbetsmarknadskonsulenterna för att se om någon har en deltagare som skulle kunna matchas mot platsen

AMC kontaktar både små och stora företag för att leta platser till deltagarna. Det uppfattas som lättare att hitta platser hos små företag, vilket kan bero på att det är längre beslutsvägar i större organisationer vilket gör att den person man har kontakt med inte har beslutsmandat i frågan.

Vidare är upplevelsen att det är lättare att hitta platser inom privata näringslivet, än inom de kommunala verksamheterna. Kommunen kräver ofta mer utbildning än vad de privata företagen gör. Kommunen arbetar även med kompetensbaserad rekrytering vilket gör att AMC:s deltagare löper risk att bli "utkonkurrerade" om det skulle bli aktuellt med en anställning.

Praktikplatserna leder inte alltid till jobb, men de kan vara en språngbräda som för deltagaren närmare arbetsmarknaden. Dessa konsekvenser är svåra att mäta.

Arbetet med Jobbspår har varit lyckat; cirka 70% går vidare till anställning på hel- eller deltid.

Det är också vanligt förekommande att deltagaren går vidare från praktik till studier. Många gånger kombinerar deltagaren dessutom en arbetsmarknadsanställning med studier. I flera fall tror personalen att dessa individer *inte* hade påbörjat studier om de inte först fått möjlighet att testa på yrket.

Fråga: Hur ser arbetsgivarnas attityder till personer med kriminellt förflutet ut?

Svar: Det är en aspekt för AMC att ta hänsyn till när de söker platser; en plats där det inte finns acceptans för individens bakgrund kanske inte är rätt plats för den individen. Det bästa är att vara öppen mot arbetsgivaren så att de vet om personens bakgrund redan från början så att detta inte kommer som en chock i efterhand, under förutsättning att deltagaren givit sitt samtycke till att sådan information sprids. Det gäller både kriminalitet, psykisk ohälsa, diagnoser etc. Det är också viktigt att prata med deltagarna om hur man kan kommunicera kring olika svårigheter för att lyfta sina styrkor om man till exempel från frågor om hål i CV:t i en intervjusituation.

Fråga: Söker AMC upp nystartade företag?

Svar: Det är svårt att ha koll på allt som sker, men personalen på AMC försöker hålla sig ajour med vad som är på gång. Exempel på nyetablerade företag där man redan på förhand har kunnat ta en kontakt är till exempel Dollarstore och snabbmatsrestaurangen ChopChop: i och med att båda aktörerna redan var etablerade i Mjölby kunde deltagarna påbörja "upplärningsprocessen" innan öppning.

Fråga: Hur vanligt är det att arbetsgivare utnyttjar våra deltagare som obetald arbetskraft?

Svar: Det upplevs som mycket ovanligt. För att undvika en sådan situation är det viktigt att upprätthålla en god dialog med arbetsgivaren kring när det är läge att gå från praktik till att istället se över möjligheterna till anställning. Även inom arbetsmarknadsanställningar kan det uppstå en svår balansgång mellan att deltagaren ska lära sig alla arbetsuppgifter - och vill visa att de är motiverade och kompetenta- och att de enligt avtal inte ska arbeta på samma villkor som sina kollegor med reguljär anställning.

Det finns exempel på när det går snett, och då går AMC snabbt in och avbryter. Om det sker oegentligheter så får AMC ofta reda på detta genom besök, eller samtal med deltagarna. Det är viktigt att ha en dialog med deltagarna för att reda ut gränsdragningarna, med utgångsläge i "vad är praktiken till för"? Om deltagaren inte förstår syftet med praktiken så kan denne känna sig utnyttjad.

Saknar verksamheten något från politiken i Linköpings kommun?

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

- Vi önskar en förståelse för att vi arbetar med personer som står så pass långt från arbetsmarknaden att processen ofta tar lång tid! Vi behöver kunna erbjuda långsiktighet och trygghet för att kunna möta individens behov.
- Snabba pengar skapar ingen långsiktighet och gör det svårt att planera vår verksamhet!
- Vi tror att fler kommunala bolag och verksamheter skulle erbjuda platser åt våra deltagare om det fanns möjlighet att äska medel för handledning från nämnden; antingen skulle man kunna tillsätta en handledartjänst som kunde röra sig mellan olika bolag/verksamheter, eller ge bidrag till del av tjänst. Det kräver skicklighet och erfarenhet för att bli en skicklig handledare, så det finns en poäng med att ha en särskild tjänst för detta.
- Vi skulle önska att Linköpings kommun utvecklar sitt arbete med att validera kunskap - bedöma praktisk kunskap från t.ex. en praktik på ett mer strukturerat sätt.
- Vi önskar att kommunen tillskapar fler lågtröskeljobb, som möjliggör anställning för fler! Ett bra exempel på detta är servicebiträdena som anställdes inom äldreomsorgen under pandemin.
- Vi önskar att kommunen implementerar ett strategiskt tänk med kompetenstrappor; enkla jobb som leder vidare ger fler platser och motverkar inlåsningseffekter!