



Dokumentationsmall för genomförande av nämndbesök inom arbetsmarknad och integration 2018/19

Besöken genomförs av två ledamöter från majoriteten och två ledamöter från oppositionen samt av en tjänsteperson från avdelningen för arbetsmarknad och integration. Besöket leds av ledamöterna från majoriteten. Tjänstepersonen för anteckningar som redovisas för nämnden.

Underlag inför besöken:

- Bokslut och verksamhetsberättelse
- Budgetförslag 2018 med plan för 2019-2021 med mål
- OSA-avtal, uppdrag avseende Jobb- och kunskapstorget, verksamhetsuppdrag för Arbetsmarknadssatsningen.

Verksamhet:	Jobb- och kunskapstorget
Deltagande ledamöter:	Marie-Louise Hultman (L), Lars Linebäck (S), Suada Tolic (M), Madeleine Erlandsson (M), Karin Granbom Ellison (L)
Deltagande tjänsteperson:	Lukas Huoman, Johanna Lensell Rebillon.
Besöksdatum:	2018-08-22
Eventuell länk till hemsida:	

Gemensamma förbättringsområden från bildningsnämndens verksamhetsberättelse

Frågor under nämndbesöken inriktas på de gemensamma förbättringsområden som identifieras i bildningsnämndens verksamhetsberättelse och hur den enskilda verksamheten arbetar med dessa.

Arbetsmarknad och integration

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.

Representanter från verksamheten: Nina Arwskog, Karin Sköld, Carin Lind, Mansour Najafi, Armin Kaboli, Viviana Liljebäck, Kamaran Zangana, Dan Lundin, Ann Söderquist, och Peter Wolmsten.

Jobb- och kunskapstorgets organisation gjordes om hösten 2017. Förändringen har gjorts successivt och utveckling har skett under tiden. Verksamheten organiseras idag i olika team; Instegeteam, Unga 1, Unga 2, Vuxna 1, Vuxna 2, Administrativt team, SYV-team, Stadsdelsteam.

Alla deltagare kommer först till instegsteamet där en första bedömning görs. Deltagare som finns i 1:orna har lite mer komplex bild. 2:orna har lite kortare resa. Deltagaren är kvar i sitt team hela tiden. Team Unga har deltagare upp till ålder 29år.

Kvalitetsarbete: varje team jobbar med balanserat styrkort. Syfte är att fokusera på det som är viktigt i en prioriteringsordning och mäta resultat på det som faktiskt är viktigt. Statistik redovisas varje månad.

338 personer är inskrivna 2018-08-21.
Verksamheten har kapacitet för ca 100 till.

Hur ser arbetet ut, resan för en person?

Instegeteamet är det första teamet alla deltagare kommer i kontakt med. Flera anvisningar sker från socialförvaltningen eller Försäkringskassan, där deltagaren har aktivitetsersättning, eller från Regionen, (psykiatri). När kartläggningen är klar genomförs ett trepartsmöte och en handlingsplan upprättas. Sedan görs en överlämning till det team som bedöms relevant. Alla som skrivs in får en handlingsplan, men det kan också vara så att personen inte skrivs in om man kommer fram till det i trepartsmötet. Verksamheten dokumenterar i Accorda. På grund av sekretessbestämmelser måste personen själv bära med sig sin handlingsplan i pappersform.

De som kommer står långt från arbetsmarknaden. Det finns behov hos deltagaren av trygghet och tillit. Handläggarna är tydliga med att ansvar också ligger på deltagaren. Handläggarna jobbar med delmål för att deltagaren ska känna att nästa steg tas hela tiden. T ex Komma i tid, dyka upp på möten eller klara arbetsträning 1 gång i veckan. Huvudmål kan till exempel vara att man går vidare mot Arbetsförmedlingen. Det är ett stort mål och det är på lång sikt. Viktigt att känna att

man kan lyckas, därav delmål. Studiehandledning sker under tidens gång, även om inte studier är ett prioriterat mål. Verksamheten har mindre grupper idag för de som inte trivs i stora grupper. Där upplever deltagare att de blir sedda. Man ska när gruppträffarna är slut komma ut på arbetsträning. Handläggarna är ute mycket och hälsar på, både föranmälda och spontana besök. Det är en utmaning hitta platser för målgrupperna. Näringsliv, kommunen, privat sektor har inte alltid en god kunskap om målgruppen, vilket är någonting som handläggarna jobbar mycket med. Ett uppdrag hos en arbetsgivare får inte bli en förvaring, man måste kunna komma vidare.

Hur individen bemöts: Centralt är att rätt krav kan ställas på individen. Jobb- och kunskapstorget är noga med att det måste finnas en rimlighet i de delmål och mål som ställs upp. Handläggarna jobbar från ett arbetsmarknadsperspektiv. Deltagare står längre från arbetsmarknaden idag än förut, det tar tid. Man ska jobba i sin egen process framåt. Många ungdomar vill inte eller kan inte ta ansvar och kommer till exempel inte till inbokade möten. Det blir övermäktigt för dem att ta ansvar och klara även de enklare ansträngningarna. Flera ungdomar väljer kriminalitet istället.

Verksamheten jobbar mycket i stadsdelarna, till exempel i Skäggetorp. Där jobbar handläggarna på att vinna målgruppens förtroende och för att sedan motivera dem att besöka Jobb- och kunskapstorget i centrum. Deltagare som kommer har oftast föräldrar som är engagerade. Handläggarna behöver bygga tillit med familjer och boende i utsatta områden.

Goda exempel: Det fanns till exempel en deltagare som var psykolog i sitt hemland. Handläggaren ringde vuxenhabiliteringen, som visade sig ha behov av en vaktmästare. Den kontakten ledde till att en annan deltagare fick praktik där. De ville ha en egen vaktmästare, han har nu fr om juli en anställning.

En annan deltagare kom in på ett företag på språkträning. Det ledde till att hon fick jobb, nu har hon ett jobb på det företaget på heltid. Det handlar mycket om att motivera deltagare att få ett jobb, att bestämma sig.

En person ville ha jobb men var dålig på svenska. Denne hamnade på barnomsorgen på språkträning i tre månader. Hon var mycket bra på att ta hand om barnen. Handläggaren kom på sista uppföljningen, och istället för förlängning pratade handläggaren om andra sätt. Hon fick istället anställning som vikarie. Hon utvecklade sitt språk och fick ett mer långsiktigt jobb.

En handläggare hade kontakt med deltagare med social fobi. Andra instanser kopplades på för att bryta personens isolering. Det visade sig att denne hade ett kreativt intresse, vilket var totalt annorlunda från deltagarens egentliga utbildning. Hon utökade sina tider och har idag en anställning på Stadsmissionen. Handläggarnas uppgift är att undersöka styrkor och resurser. Deltagarna ska våga ta en anställning.

6 st deltagare var långtidsarbetslösa med kort utbildningsbakgrund. De gick en studiemotiverande kurs. Handläggare fanns med i 3 månader i syfte att upprätta en kartläggning/ studieplan. 5 av 6 har kommit igång med studier från och med augusti i år. De flesta är kvinnor med utländsk bakgrund, en del ensamstående. De är nervösa men har fått kursplan och kurslitteratur. De har fått beviljat studiestartstöd och är nu självförsörjande. Den 6:e personen hittades andra vägar för via Arbetsförmedlingen.

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 trappan och stegförflyttning på trappan ser ut och vad den innebär i praktiken, för individen och för verksamheten.

Idag arbetar man mycket mer omfattande med handlingsplaner, handlingsplanen har blivit ett levande dokument.

Tidigare har man gjort stickprov för att kontrollera kvaliteten i handlingsplanerna, nu finns det möjlighet att få ut en rapport om hur många handlingsplaner som har inrättats och hur många har uppdaterats. Handlingsplanen läggs som händelse i systemet.

Från socialförvaltningen sker löpande återrapportering, de har tillgång till handlingsplanen.

Sedan 1/1 tills idag har 137 nya handlingsplaner inrättats och 99 av dem är uppdaterade. Alla har inte hunnit uppdaterats. Det sätts ett uppföljningsdatum när handlingsplanen ska uppdaterats. Målgruppen har också förändrats, kartläggningen tar längre tid idag. Det handlar idag om mer komplexa individer som ingår i målgruppen. Nu görs en mer fördjupad kartläggning. Frekventa möten sker med vården, försäkringskassan och socialförvaltningen. Det brukar gå snabbt, handläggarna har jobbat med socialförvaltningen för att få svar på vissa frågor enligt hur kartläggningen ser ut. Samtalen är tydliga.

För att minska sårbarheten har teamen två handläggare per deltagare. Det finns alltid någon på plats. Alla hjälps åt inom teamet, vilket är ett sätt att kvalitetssäkra arbetet. Målgruppen är de som inte har kontakt med vård, men ofta är psykisk ohälsa inblandat – som inte har retts ut. Psykisk ohälsa hanteras genom motivationsarbete, ingen behandling sker inom ramarna för verksamheten.

Det finns totalt åtta team på enheten, alla team har sin uppdragsbeskrivning. Medarbetarna jobbar i självstyrande team, innebär teamet lägger upp egen strategi för arbetsmetod. Man vill vara lärande och modig organisation. Hitta vägar framåt mot stora uppdraget. För att kvalitetssäkra verksamheten görs olika saker- införde balanserat styrkort. Det är en ny metod. Alla är engagerade. Handläggarna har resultatuppföljning varje månad kopplat till Accorda. Det är definierat vilka aktiviteter som ska göras för att nå målen.

Planerna följs upp genom att handläggarna åker på besök ute på företagen. Det är mycket uppskattat. Avstämningar sker också på telefon, handläggarna är så tillgängliga som möjligt för arbetsplatsen. En utmaning är att handläggarna enligt beslut från politiken inte får kontakta andra verksamheter inom kommunen, då de kontakterna ska gå via Jobbslussen. Det har lett till att samarbeten som tidigare fungerade bra nu inte kan förvaltas på samma sätt. Handläggarna skulle vilja kunna fortsätta ringa de man tidigare hade direkt kontakt med.

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.

Man känner sig hämmad av Jobbslussens riktlinjer och vill gärna ha möjligheter och frihet att direkt kontakta de andra verksamheterna i kommunen. Önskemål finns att kunna kontakta kommunala verksamheter utan att behöva gå via organisatoriska kanaler. Istället för att fråga chefen som har gjorts tidigare, måste chefernas chef tillfrågas, som inte alltid tycker att det är en prioriterad fråga. Handläggarna vill få fritt att ringa som tidigare.

Deltagande på Jobb- och kunskapstorget är frivilligt, man åker inte ut och jagar individer. Om deltagaren inte frivilligt deltar i sin egen handlingsplan finns inte så mycket att göra. En människa behöver inte vara arbetslös länge innan det blir ett hinder. De som kommer till Jobb- och kunskapstorget och som inte är med på resan – där krävs nära samverkan med socialförvaltningen.

Det är en utmaning att hitta platser till alla. Man har utökat samarbetet med exempelvis Idrott och service (Leanlink), andra platser är på gång och man arbetar samtidigt med näringslivet. Inflödet till verksamheten ökar hela tiden. Intressant är att i socialförvaltningens utredning om biståndstagare som är arbetslösa kan man i målgruppen som har kartlagts se en spegling i Jobb- och kunskapstorgets verksamhet. Många uppgav de hade motivation till förändring i sitt liv vilket är positivt. Oroande många unga personer uppgav psykisk ohälsa. En viktig utmaning är hitta ingångar och platser för att hitta flödet.

Jobb- och kunskapstorget har ett bra samarbete med det Kommunala aktivitetsansvaret. Stadsdelsteamet samarbetar mycket med Skäggetorpskolan och Ung Puls.

SYV teamet (4 SYV). Handläggarna här träffar alla deltagare på Jobb- och kunskapstorget, Jobbslussen, etableringsteamet. Teamet har egna deltagare som är direkt från kontakter med Arbetsförmedlingen: ungdomar (utbildningskontrakt) vuxna (studiestartstöd). Kopplas direkt till SYV-teamet. Man jobbar med studieplaner som ska vara rimliga och realistiska. SYV-teamet behåller kontakten med deltagaren för att säkerställa det inte blir så många avhopp.

Det sker en ständig dialog med deltagare, hur man kan förändra sitt liv. Handläggarna försöker skapa kontakter när man får veta att saker händer. Det har skett ett stort utvecklingsarbete genom en samverkan internt med olika grupper. Samverkan med AFI (socialförvaltningen): har alltid haft bra samverkan (största leverantör). Det här året är det arbetet stärkt. Verksamheten har förbättrat sina processer hur anvisningar går till. Strategin är att skapa breda broar och riva hinder. Man jobbar tätt med Idrott och service nu i och med pilotprojektet "Arbetsplatskörkortet". Man arbetar för en varaktig inkludering i samhället i samverkan med Team Utreda – det är en nära samverkan för att prova en ny arbetsmetod.

Omsorgskontoret: säkerställer de har 60 platser på Jobb- och kunskapstorget. Team unga 1 jobbar med dem. Handläggarna vill ha del av tomma LSS-platser – man har fått ett ja, det kan genomföras. Det upplevs som tillfredsställande att se

resultatet av samverkan. Ett resultat är inflödet av anvisningar från AFI. LSS-platser är resultatet av enträget arbete.

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.

Verksamheten har nära kontakt och samarbete med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Regionen. Man har utmaningar gällande Arbetsförmedlingen: Det finns ett nätverk med chefer och medarbetare i syfte ha mandat och kunna fatta beslut vid sittande bord. Med Arbetsförmedlingen finns fasta tider att träffas – det har gett resultat att samverka.

Mycket stuprör i kommunen leder till att man fortfarande kan upptäcka aktörer som gör liknande sak som man gör själv.

Stadsdelsteamet jobbar med civilsamhälle och idéburen sektor, vilket är nytt sedan höst-17. Uppdraget för teamet är att söka av alla organisationer, näringsliv etc om det finns intresse och nytta av att samverka. Berga, Ryd och Skäggetorp. Skäggetorp är inte så svårt, där fanns redan kontakter. Övriga stadsdelar är inte vana vid att samverka på det sättet. Handläggarna samverkar med alla kommunala organisationer som är ute, näringsliv, kyrkor. Man har en bra kontakt med Skäggetorpsskolan, dit man brukar komma och informera. Verksamheten har även kontakt med stadsdelutvecklare och man träffas på Medborgarkontoret varje onsdag. Man skapar spontana möten med de som bor i Skäggetorp och diskuterar idéer om skolan, centrat, aktiviteter. Samma sak har försökt genomföras i Ryd, men det lyckades inte lika bra som i Skäggetorp. Där är det ett mindre centrum och inte samma rörelse. Bra kontakt finns med kyrkan, handläggare har varit där och informerat i en stödgrupp: hur jobbar Jobb- och kunskapstorget, hur kan man komma dit. Samma insats lyckades inte i Berga, då man inte fick tillgång till centrumet på grund av att den nya ägaren inte ville samarbeta. Man har även pratat med sociala insatsgruppen och Råd och Stöd. Medarbetare från Jobb- och kunskapstorget är med i Skäggetorps samverkansgrupp. Där får man bra kontakt med alla, inklusive fastighetsbolag. Av de kommuninvånare som kommer, är det få som är inskrivna. De vill ha hjälp med cv, läsa och kontakter.

Verksamheten och handläggarna är beroende av alla andra. Det krävs många möten för att träffa alla man behöver träffa för att samverka. Att samverka är ett heltidsuppdrag.

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.

Det är ett kontinuerligt jobb att hitta arbetsplatser; Det är ett stort arbete att ha kontakter med det privata näringslivet. Det är svårt att få in en fot. Jobb- och kunskapstorget ställer höga krav på arbetsgivare, det krävs till exempel handledning i form av en tydlig handledare.

Någonting som är viktigt när näringslivet kontaktas är att tala om vilka styrkor som finns hos personen och vad man ska veta om deltagaren innan denne kommer. Handläggaren gör först studiebesök tillsammans med deltagaren och träffar företagaren så man får stämna av personkemi. Det är en framgångsfaktor att vara

öppen mot företagen så att de vet vad de tackar ja till. Man talar om både fördelar men också vilka svårigheter som kan uppstå.

Näringslivet: Stor del av handläggarna arbetar med näringslivet. Handläggare har etablerat bra kontakter med nya företagare, och Jobb- och kunskapstorget är uppvaktade av fler. Företag ser två delar: behov av arbetskraft, samt socialt engagemang. Det är positivt att företagen själva har sett att Jobb- och kunskapstorget finns. Det bygger på att handläggarna har bra kontakter och sprider bra information om verksamheten.

Under den senaste tiden har Jobb- och kunskapstorget blivit kontaktad av flera nya företagsnätverk som vill samarbeta med kommunen.

Hur använder man sig av relationer från feriejobb? Jobb- och kunskapstorget har uppföljningar tillsammans med företagen, det är ett sätt att få och hålla kontakt med arbetsgivare. När man haft kontakt en gång behålls oftast den. När uppföljningar görs etableras också en kontakt med chefen inom den privata verksamheten. Det är en bra möjlighet att få en ingång "vi gör mer än feriejobb". Feriejobbsplatser är 800 på 360 arbetsgivare. Av dessa är ca 70st privata företag. Sommarjobb fås i och med att Jobb- och kunskapstorget tidigare har haft praktikanter hos dem. Ibland passar det bättre med jobb under andra tider än sommar. Hela kontoret har varit involverad i uppföljningarna, flera handläggare har fått kontakter med företag och arbetsgivare. Utmaningar är hitta "utet" för deltagarna.

Besöket avslutades med en rundvandring.