Utvärdering av Aktsam

Thomas Persson

Förord

Malmö högskola har sedan 2008 haft i uppdrag att utvärdera Samordningsförbundet Finsam i Malmö och de arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser som delfinansieras av Finsam. Uppdraget kan kortfattat beskrivas vara att utvärdera samverkan. Utvärderingsarbetets inriktning är och har varit av främjande karaktär. Det vill säga att det mer traditionella kontrollperspektivet på utvärdering har tonats ner något till förmån för ett utvecklingsinriktat och lärande perspektiv på utvärdering. Ett sådant perspektiv ställer i sin tur krav på ett samverkande förhållningssätt från såväl uppdragsgivare som uppdragstagare.

En Finsamprocess innehåller alltid en styrgrupp, bestående av representanter från de fyra myndigheterna där en av parterna står som processägare, samt en processledare, vars syfte är att driva de samverkande processerna. Denna konstellation är i utvärderingsarbetet en kontinuerlig samtalspart och den part som utvärderaren med jämna mellanrum driver lärande processer tillsammans med utifrån bland annat utvärderarens eget insamlade material men också från processledarens rapportering om Finsamprocessens fortlöpande.

Arbetet med utvärderingen av Aktsam har genomförts av Thomas Persson, fil. Doktor och forskare på Malmö högskola.

Denna utvärderingsrapport är ett sammanfattande resultat av det arbete Thomas gjort tillsammans med Finsam och Aktsam under 2011.

Anders Wigerfelt
Föreståndare och Docent
Centrum för tillämpad arbetslivsforskning, Malmö högskola

Sammanfattning

AktSam har varit ett Finsam-projekt för målgruppen unga funktionshindrade som uppbär aktivitetsersättning. Projektet har varit ett samarbete mellan Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Malmö kommun och sjukvården i Malmö och varit beviljat stöd för perioden 2009-02-01 till 2011-12-21. Utgångsläget för projektet var att det i Malmö finns mer än 600 personer mellan 19-29 år som uppbär aktivitetsersättning.[1] Syftet med AktSam var att testa coachning/ Supported empoyment metodik som ett arbetssätt att tillgodose behovet av riktat stöd till målgruppen mot arbete eller studier samt att vidareutveckla arbetsmetodiken och samarbetet mellan samtliga de i Finsam ingående parterna för målgruppen. Ytterligare ett syfte har varit att testa ett helhetsgrepp för gruppen unga med medicinsk problematik, oavsett försörjningsform, som bedöms behöva coachning för att närma sig arbetsmarknaden.[2]

AktSam-projektet får betecknas som ett småskaligt projekt om storlek är det samma som antalet inskrivna deltagare och det därför från en utvärderingssynvinkel finns svårigheter att med säkerhet fastslå kausalitetsaspekter. AktSam kan utvärderas utifrån mer än ett perspektiv, dels utifrån hur lyckosamt projektet har varit vad gäller målgruppen och dels utifrån samarbetsaspekten. AktSam har under de tre verksamma åren haft 43 stycken deltagare, varav 24 kvinnor och 15 män.[3] Målsättningen var att 30% av dessa deltagare skulle ha gått ut i någon form av arbete eller studier under inskrivningstiden som var begränsad till 18 månader. Av deltagare har tjugotvå stycken varit i praktik, sju fått anställning och sjutton stycken påbörjat studier. Sju stycken deltagarna har helt lämnat aktivitetsersättning, en har lämnat på 75%, tre på 50%. Ytterligare tre kommer att lämna aktivitetsersättningen under 2012.[4] Projektet har med andra ord uppfyllt de uppställda målen. Resultatet med det målgruppsinriktade arbetet måste därför anses vara mycket positivt.

Vad gäller samarbetsaspekten, det vill säga samarbetet mellan Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Malmö stad, med specifikt fokus på två förstnämnda parterna, har även denna utfallit positivt. Erfarenheterna har under projektets tid tagits med in i reguljär fördjupad samverkan inom det särskilda samarbetet mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen som benämns Handlingsplanesamverkan. Ett exempel på detta är nya överlämningsmöten där ansvaret för individen går från den ena till den andra organisationen och som inte tidigare har existerat. Kanske är trots allt det bästa beviset på att samarbetet har fungerat bra att de båda parterna i Försäkringskassans regi nu har sökt och beviljats stöd av EFS för det mer storskaliga projektet *Med aktivitetsersättning mot arbete*, AMA. Projektet avser att genomföra framtidsplanering tillsammans med c:a 400 personer i Malmö och Blekinge som uppbär aktivitetsersättning med målet att 35% av dessa ska helt eller delvis lämna aktivitetsersättning för arbetsmarknaden och eller reguljära studier under projekttiden.

Slutsatser

Föreliggande utvärderings främsta syfte har varit att genom insamlande av olika typer av material och åsikter diskutera olika aspekter kopplade till AktSams genomförande mellan 2009-02-01 och 2011-12-21 med specifikt fokus på samverkansaspekter som kan identifieras inom ramen för den FINSAM finansierade insatsen. Utvärderingen visar på ett antal övergripande slutsatser som här presenteras.

- AktSam som projekt kan anses vara väl genomfört.

- AktSam har genererat positiva effekter för de enskilda deltagarna definierade som målgruppen.

- AktSam har genererat ett nytt arbetssätt som numera benämns AktSam-processen, vilket innebär ett mer långtgående stöd för de enskilda deltagarna

- AktSam har resulterat i en, i vissa aspekter, mer intim samverkan

- AktSam har resulterat i ett utökat samarbete i form av projektet *Med aktivitetsersättning mot arbete*, AMA.

Inledning

> *Att utvärdera en process innebär att följa ett skeende och se hur det fungerar för att nå avsedda resultat och effekter.*[5]

> *Det är genom utvärderingen som man kan säga något om den verksamhet som man är intresserad av, och det är genom utvärderingen som nya intressanta frågor inför den framtida verksamheten kan väckas.*[6]

> *Målet är att bedöma insatsers relevans och effektivitet relaterat till uppsatta mål och utnyttjande resurser, att identifiera brister och förbättringsområden samt visa på framgångsfaktorer som kan utveckla arbetet.*[7]

De tre ovanstående citaten beskriver på olika sätt de aspekter som funnits med under utvärderingen av AktSam. Den specifika uppgiften har varit att följa och utvärdera samverkansprocessen för att bedöma insatsens relevans och effektivitet relaterat till projektets uppsatta mål och utnyttjande resurser, att identifiera eventuella brister och förbättringsområden, samt visa på framgångsfaktorer som kan vara med och utveckla framtida arbetet. Arbetet är utfört i linje med det ramavtal som träffats mellan Finsam i Malmö och Malmö högskola.[8] Därmed är målet med utvärderingen att undersöka aspekterna av samverkan mellan Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Malmö stad.

Centrala frågeställningar för utvärderingen

I syfte att fånga de för utvärderingen viktiga aspekterna gällande samverkan inom processen har utvärderingen av AktSam i dess slutfas utgått från följande centrala frågeställningar:

- Vilka var de största problemen med det reguljära förvarandet/arbetsprocessen med målgruppen?

- Vad har varit den eller de viktigaste ingredienserna för AktSam-processens resultat?

- Vid positivt utfall, vilka behov behöver uppfyllas för att den framtida reguljära verksamheten ska kunna replikera AktSam-processens i store skala?

- Vilka är de största hindren för att AktSam-processen ska kunna implementeras i den reguljära verksamheten?

Utvärderingens metod och genomförande

Utvärderingen av AktSam – 2009-2011 – har involverat ett flertal utvärderare. Nuvarande utvärderare har varit del av denna process mellan februari och december 2011. Föreliggande slutrapport baseras på Årsrapport-2010, deltagande observation, diskussioner vid och anteckningar från styrgruppsmöten, intervjuer med deltagare, kvalitativ enkätundersökning till medlemmarna i styrgruppen, samt gruppdiskussion av intervju- och enkätmaterialet styrgruppens medlemmar. Utvärderingen har varit kvalitativ till sin natur, eftersom detta har ansetts mest relevant för uppdraget, men också för att en kvantitativ undersökning inte lämpar sig för en utvärdering av denna storlek på projekt då det är svårt att säkerställa kausala samband mellan insatser och utfall. Därmed har mindre vikt lagts på att utvärdera genomströmningen av deltagare. Istället ligger fokus på att söka insikt och kunskap om själva samverkansprocessen utifrån de i AktSam involverade aktörerna. Metodologiskt fokus har därmed legat på att i de fall då det varit möjligt att få och ge en så mångsidig bild som möjligt.[9]

Det empiriska materialet som ligger som bas för denna slutrapport av AktSam besår av ett antal olika delar. Den primära delen av materialet består av material inhämtat vid och under styrgruppsmöten. Det innebär att utvärderaren har varit delaktig i skapandet av detta material. Med tanke på att utvärderingsfokus har legat på samverkansprocessen och att en stor del av denna har ägt rum just under styrgruppsmöten där erfarenhet och möjligheter har diskuterats medlemmar och utvärderare emellan bör detta anses vara till utvärderingens fördel. Den enkätundersökning till styrgruppsmedlemmarna samt de semistrukturerade intervjuer som utfördes med deltagare i projektet har som mål haft att skapa viss flexibilitet för utvärderaren såväl som för de intervjuade och för styrmedlemmarna. I det senare fallet uppnåddes detta både genom den kvalitativa utformningen av enkätformulären i form av semi-öppna frågor och genom uppföljningen av svaren under styrgruppsmöten.[10]

Samtliga styrgruppmedlemmar har fått besvara och därefter i grupp vid styrgruppsmöten diskutera enkätformuläret och dess resultat. Fyra intervjuer med AktSam deltagare bokades baserat på bekvämlighetsurval, svag representativitet, men endast tre genomfördes då den fjärde med kort framförhållning lämnade återbud. Efter samtal med projektets två ”coacher” som får anses ha bäst och närmast kontakt med projektets deltagare togs beslutet att de tre respondenterna ansågs tillräckligt representativa för övriga deltagare. Intervjuerna spelades in och transkriberades i efterhand av utvärderaren.

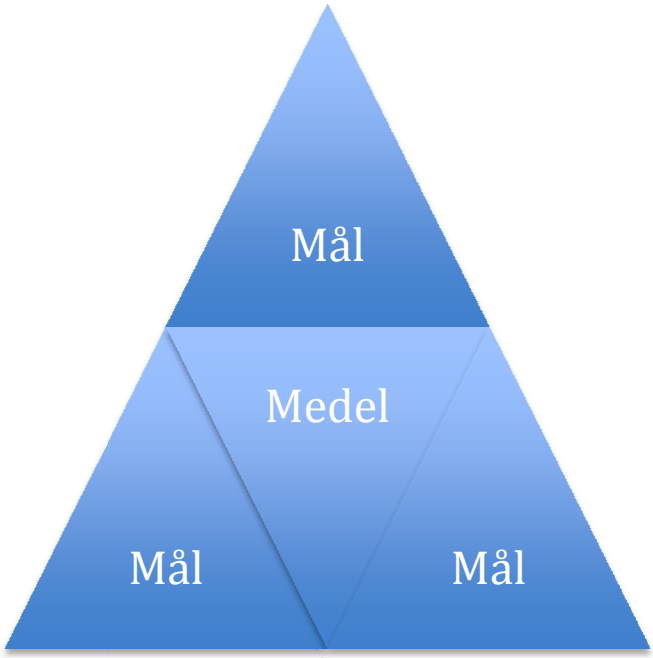
Utöver enkät- och intervjumaterial samt tidigare årsrapport har även annat material samlats in, såsom av anteckningar från styrgruppsmöten, tertialrapportering och övriga dokument. Tillsammans har alla de olika delarna utgjort den grund utifrån vilken utvärderingen baserar sina resultat och analyser.

Samverkan | Definitioner och indikatorer

Definitioner

Samverkan är ett mångfasetterat begrepp med en rad olika definitioner. ”Finsam står för finansiell samordning mellan försäkringskassa, arbetsförmedling, landsting/region och kommun i syfte att återställa eller den enskildes funktion – och arbetsförmåga. Vidare går det att läsa att Regeringen förväntar sig att Finsam skall ge effekt på tre plan: för individen – för samverkan – för samhället”.[11] Finsam använder sig med andra ord av en målorienterad definition av samverkan, där samverkan både blir mål och medel för att just uppnå bättre samverkan kring rehabilitering av personer i behov av stöd från flera myndigheter[12]. Detta kan enkelt visualiseras med hjälp av Diagram 1. Processdiagram för Samverkan.

Diagram 1. Processdiagram för Samverkan



Samordningsstyrning handlar med andra ord om att få de olika organisationerna med respektive avdelningar och medarbetare på ett målinriktat och samordnat vis genomföra sina uppgifter [13]: *att uppnå bättre samverkan kring rehabilitering av personer i behov av stöd från flera myndigheter*. Samverkan är inte alltid en smidig process, men man anses ha störst möjlighet till att uppnå positiva resultat genom en ömsesidig anpassning.[14] Detta innebär att utfallet står i fokus. Om utfall i sin tur handlar om att uppnå kompetens ses samverkan som den utlösande faktorn för kompetensprocesser där både engagemang och kreativitet står i centrum.[15]

Indikatorer för utfall av samverkan

För att kunna säga något om den samverkan som ägt rum under AktSam-projektets tre år måste vi först hitta mätbara indikatorer. Detta är långt ifrån okomplicerat. En del av roten till denna komplexitet ligger just i samverkans mångfasetterade natur. Vi kan dock fastslå att om vi väljer att se på samverkan utifrån utfall och kompetensprocesser som resulterar i bra resultat ur ett deltagar- och/eller medarbetarperspektiv såsom beskrivit ovan[16] kommer vi en bit på vägen. Tre faktorer som anses påverka samverkan och som även skulle kunna användas som indikatorer är: *de värderingar som ledningen [förmedlat], ledningens trovärdighet och – slutligen – stödstrukturen, d.v.s. relationerna mellan människor och mellan människor och arbetet.*[17]

För att finna ytterligare stöd vänder kan vi välja att vända oss till Statskontorets rapport *Tillsammans i storstaden – en studie av offentlig samverkan inom ramen för de lokala utvecklingsavtalen*[18] där man listar framgångsfaktorer såväl som hinder för samverkan. Som framgångsfaktorer listas: en väl genomarbetad målgruppsdefinition, myndighetsgemensamma målsättningar och uppdrag, en genuin önskan hos de inblandade aktörerna att satsa på samverkan och slutligen en fungerande samordning av verksamheten. Rapporten betonar vikten av att det man ska erbjuda den tilltänkta målgruppen också bör anpassas efter denna och inte tvärtom, samt att man bör undvika för hård detaljstyrning, då detta anses hämma handlingsutrymmet. Oklara roller för de olika aktörerna, organisatorisk instabilitet och slutligen olika interna organisationskulturer, presenteras som de främsta hindren för möjligheter till god samverkan. Det handlar här om att var och en av organisationerna bör ha sina egna kompetensområden, samt att en eventuell organisatorisk instabilitet och allt för olika organisationskulturer riskerar att hämma samordnads planering av både verksamhet och resurser.[19] Detta ligger när SKLs syn på samarbete och samverkan:

> För att underlätta detta samarbete behövs en *samverkan* mellan myndigheter på organisatorisk nivå; en samverkan som undanröjer hinder för samarbetet. Det kan vara att stimulera de personer som driver samarbete genom olika incitament. Det handlar också om att ha god kännedom om respektive myndighets uppdrag och förutsättningar för samarbete. Ett ledarskap som kan ta hänsyn både till den egna myndighetens uppdrag och till de gemensamma behoven är avgörande för denna samverkan. [20]

I föreliggande rapport kommer en kombination av de presenterade varianterna väljas. Följaktligen kommer rapporten både diskutera samverkan utifrån synen om kompetensprocesser, de tre faktorerna/indikatorerna – *ledningens värderingar, ledningens trovärdighet och stödstrukturen* – som också kan ses som indikatorer, samt nämnda framgångsfaktorer och hinder.

Aktsam

Bakgrund

De system som är tänkta att fånga upp människor som hamnat vid sidan om arbetslivet kan inte alltid hantera de komplexa behov som finns i samhället. I fallet med arbetslivsinriktad rehabilitering har det visat sig att ärenden många gånger faller mellan olika organisationers ansvarsområden. Koordinering och integrering av resurser och kompetenser från olika välfärdsinstitutioner kräver följaktligen ett nära samarbete mellan olika professioner.

Denna nödvändiga samverkan kan hanteras på ett flertal sätt; inom ramen för ordinarie verksamhet, som en egen rehabiliteringsorganisatorisk enhet eller som i föreliggande fall genom riktade myndighetsöverskridande projekt. Samtliga av de olika arbetssätten rymmer såväl hot som möjligheter vad gäller att tydliggöra ansvarsområden samt att utnyttja resurser effektivt. I projektsamverkan bär de ingående parterna alla med sig såväl givna riktlinjer för sin yrkesutövning som specifika professionella kulturella traditioner och värderingar. Spänningen mellan olika praktiker och ideologier kan leda till rollkonflikter, men samtidigt bära fröet till lärande och utveckling, såväl organisatoriskt som individuellt.

Genom lagen om Finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser (2003:1210) får samordning på rehabiliteringsområdet kring individer som är i särskilt behov av samordnade insatser ske mellan försäkringskassa, länsarbetsnämnd, kommun och landsting. Lagen reglerar även de ingående parternas finansiella åtaganden där Försäkringskassan ska bidra med hälften, landsting och kommun med vardera en fjärdedel.

Aktsam – projektet

AktSam har varit ett Finsamprojekt för unga funktionshindrade som uppbär aktivitetsersättning. I AktSams projektansökan till Finsam skriver man att Försäkringskassans och Arbetsförmedlingens gemensamma bedömningen är att det finns en stor grupp som idag inte kan få stöd vid Rehabiliteringssamverkan. Skälet är att de behöver omfattande förberedande insatser som det idag inte finns resurser och arbetsmetodik att erbjuda, vare sig inom Försäkringskassans eller Arbetsförmedlingens ordinarie verksamheter, eller inom ramen för Rehabiliteringssamverkan. Ett vanligt problem är bristande eller obefintlig arbetserfarenhet i kombination med funktionshinder. Med ett individuellt avpassat stöd bör chanser för att klara av arbetslivsinriktade insatser och praktik öka

Syftet med AktSam har, enligt samma projektansökan, varit att pröva coaching som ett arbetssätt att tillgodose behovet av riktat stöd till målgruppen mot arbete eller studier samt att vidareutveckla arbetsmetodiken och samarbetet mellan samtliga de i Finsam ingående parterna för målgruppen. Det gäller t ex utökat samarbete med arbetskonsulenterna inom dagligverksamhet i Malmö kommun och med sjukvården i Malmö. Ytterligare ett syfte har varit att testa ett helhetsgrepp för gruppen unga med medicinsk problematik, oavsett försörjningsform, som bedöms behöva coachingstöd för att närma sig arbetsmarknaden.

Beslut om att delta i AktSam beskrevs som ett aktivt beslut i samråd med den sökandes handläggare på Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen. Detta följdes upp Ett inledande möte där deltagandet diskuterats, följt av upprättande av en överenskommelse en individuell framtids- och handlingsplan med målet att finna en lämplig utbildning eller praktik/arbete. Den sökande har i de flesta fallen introducerats på praktikplatsen. Vid studier såväl som praktik har täta kontakter med AktSam personalen varit centrala. Stöd har getts under längst 18 månader.

Resultat och effektmål

AktSams mål har varit att ca: 30% av de inskrivna skulle gå vidare till någon form av arbete eller studier, att man skulle vidareutveckla metodik för arbete med angiven målgruppen, samt att implementera kunskap och erfarenhet i ordinarie verksamheter.[21] AktSam har haft som syfte att testa coaching som ett arbetrssätt att tillgodose behovet av riktat stöd till målgruppen mot arbete eller studier, samt att vidareutveckla arbetsmetodiken och samarbetet mellan samtliga de i Finsam ingående parterna för målgruppen. Ytterligare ett syfte har varit att testa ett helhetsgrepp för gruppen unga med medicinsk problematik, oavsett försörjningsform, och som bedömts vara i behov av coachingsstöd för att närma sig arbetsmarknaden. AktSams ambition har varit att sätta individen i fokus och utgå från dennes önskemål där drivkraften ska finnas i den sökandes motivation och vilja. Målet har varit att skapa *empowerment* där den sökande är drivande och känner att den med hjälp av AktSams stöd kan hantera sin egen situation och därmed komma vidare i det egna valet. Man har därmed arbetat utifrån principen att det är den sökande som sitter med svaren. AktSam har i denna process sett sig själv som redskapen för att synliggöra och vidga den sökandes perspektiv för att denne ska se sina styrkor, förmågor och begränsningar. Förhållningssättet har utgått från en lösningsinriktad metodik och metoder som *supported employment*, vilket är ett samlingsnamn för viss typ av arbetsrehabilitetsinsatser för personer med funktionsnedsättning. En särskild stödperson, oftast jobbcoach, kopplas till den arbetssökande och vägleder klienten i processen av att söka, finna och behålla arbete.[22]

Organisation

Projektet beviljades medel för perioden 2009-02-01 till 2011-12-31. En projektledare från Arbetsförmedlingen anställdes på 20%, en handläggare från Försäkringskassan på 100% och en arbetsförmedlare från Arbetsförmedlingen på 100%. De båda handläggarna beskrevs primärt som coacher. FK-coachens uppdrag beskrevs som ansvarig för urvalsprocessen till AktSam och för att hålla kontakt med arbetsgivaren, medan Af-coachens uppdrag beskrevs vara att delta i nämnda urvalsprocess, som ansvarig för praktikansanskaffning och som ansvarig för kontakterna med arbetsgivaren. Båda coacherna beskrevs ha samma ansvar för at delta i löpande motivering/coaching av den deltagaren, såväl i processen fram till praktik som under praktiken. Processledaren var ansvarig för genomförandet och löpande rapportering till Finsam, samt att delta i Finsams utvecklingsverksamhet riktat mot målgruppen unga samt att ansvara för att frågan om implementering skulle bedrivas aktivt. [23]

Aktiviteter

AktSams aktiviteter/metoder beskrivs som kartläggning, vägledningsinsatser, coaching, arbetsprövning, samt SIUS-metodik.[24] Från utvärderingens syfte måste dock aktiviteter anses ha bestått av två delar: arbetet med de arbetssökande samt referens- och styrgruppsaktiviteter. Startskottet för aktiviteterna med och riktade mot de arbetssökande har varit när den presumtive deltagaren visat intresse för att prova på praktik/studier till sin handläggare på Försäkringskassan. Deltagaren har då fått fylla i en intresseanmälan. Deltagaren som då redan varit igång med begränsade studier, men nu önskat stöd under tiden för att öka sina studier eller påbörja praktik. AktSam har utgått från deltagarens önskemål om arbetsplats/uppgifter/studier. Coaching arbetet kan här anses påbörjat och AktSams coacher har arbetat utifrån premissen att inte släppa kontakten med deltagaren, även då denna eventuellt uteblivit från avtalade möten. Istället har nya möten erbjudits vid upprepade tillfällen. Coacherna har låtit deltagaren *ta tid på sig* i valprocessen och erbjudit hjälp i form av olika vägledningsövningar. Vid önskemål om arbete har nästa steg varit att coacherna sökt praktikplats. Coacherna och deltagarna har genomfört gemensamma studiebesök på tilltänkt praktikplats. Coacherna har här fungerat som stöd vid introduktion på praktikplatsen. Det har dock alltid funnits en möjlighet för de sökande att avböja coachernas fysiska närvaro, vilket ibland varit fallet. AktSam har använt sig av en närvaroblankett, för att visa på betydelsen av det regelbundna deltagandet. AktSam har gett deltagaren möjligheter att testa flera olika praktikplatser om så önskats eller behövts. Man har även gett deltagarna möjlighet att göra uppehåll i processen för att sedan återkomma. När uthållig arbetsförmåga framkommit har deltagarna formelt överförts till Af Samverkan 1209 (handlingsplanesamverkan). AktSam har dock fortsatt gett stöd efter överföring. Deltagarna har även

följts upp vid kortare deltagande vid andra rehabiliteringsprojekt, såsom Borrgatan och Aktivitetsporten. Deltagande har avslutats vid: beslut om Daglig verksamhet; recidiv i sjukdom och efter överenskommelse med Försäkringskassan och behandlingsinsats; samt vid flytt till annan ort.

Referens- och styrgruppsaktiviteter måste också anses som del av AktSams aktiviteter. Här handlar det om samverkan. Styrgruppsaktiviteterna har varit de mest frekventa och Styrgruppen har träffats tre gånger per år. De ämnen som diskuterats vid mötena har varierat, men kan sammanfattas som: den senaste tertialrapporten; utvärderarens tankar; *efter* AktSam, samt rapportering från AktSams två coacher.

Resultat och analys

Deltagarna

De deltagare som intervjuats i samband med utvärderingen var alla positiva till det bemötande som de kände att de fick av AktSams två coacher. Framförallt framhöll man aspekter av ”arbetsklimatet”. Något vi kan beskriva som skynda långsamt. Detta innebär inte nödvändigtvis att det tagit längre tid för de enskilda deltagarna att komma ut i praktik, studier eller att *lyckas*. Inför AktSam hade beräkningar gjorts på att processen för de enskilda deltagarna skulle ligga på 18 månader. Istället har man genom AktSam uppnått ett snitt på 10 månader fram till uppnått mål med arbete och/eller studier. Ett flertal deltagare har gått vidare till fortsatta teoretiska studier, men det finns också exempel på yrkesutbildningar.

Coachernas reflektioner

Coacherna anser att samarbetet mellan Arbetsförmdelingen och Försäkringskassan har fungerat mer eller mindre smärtfritt under hela projekttiden. De har oftast träffat deltagarna tillsammans vilket har ökat möjligheterna till att använda deras olika kompetenser och erfarenheter i sin stöttning av deltagarna utifrån deras olika myndigheters möjligheter. Därmed har medfört att deltagarna har kunnat koncentrera sig på sin rehabilitering från starten. Coacherna anser också att det rumsliga arbetetsättet, d.v.s. att kunna arbeta tillsammans, har varit en förutsättning för att möjliggöra ett gott samarbete. De framlyfter viken av att göra täta uppföljningar med kontaktpersoner/handläggare ute på deltagarnas arbetsplatser och att i detta arbete fokusera på att lyfta fram det som fungerar, men också att samtala kring möjliga utvecklingsområden. I arbetssituationen blir saker mer konkreta, vilket underlättar vidare diskussioner med deltagarna, såsom vid de tillfällen då praktiken misslyckats och då det därmed är extra viktigt med tidig uppföljning och bearbetning av situationen. Coacherna anser att det är av stor vikt att dessa deltagare den tid de behöver och då framförallt i inledningsskedet. Genom AktSam-projektets försorg har denna möjlighet gets genom att man har arbetat med relativt få deltagare åt gången. Resultatet har varit en mer intensiv och individuell coaching, vilket har lett till att man har uppnått bättre och snabbare resultat, än vad som var förväntat.

Den samlade lärdomen är att vägen för AktSams deltagare är betydligt längre och krokigare än för andra unga som själva anmäler sig som arbetssökande på Arbetsförmedlingen. Här känner man att man har behövt vara mer uthållig i kontakterna med deltagarna, samt att ibland utnyttja andra aktörer för att nå dit man vill. Detta har också inneburit att coacherna har fått tänka om och sänka

sina ambitioner om att nå snabba resultat. Vad som kan anses vara goda resultat för AktSams målgrupp är inte heller självklart. De flesta deltagarna kommer helt enkelt inte att uppnå mål om vad vi normalt ser som ett *vanligt* arbete med *vanlig* lön. I många fall kan det vara ett gott resultat att deltagarna har fått möjligheten till att praktisera och därigenom själv se sina möjligheter och begränsningar. Coacherna anser att den viktigaste lärdomen som de tar med sig tillbaka in sina organisationer är vikten av att myndigheterna arbetar delvis parallellt och successivt, något som beskrivs som två händer på stafettpinnen vid växling.

Problem under resans gång

AktSam projektets resa från start till mål har inte alltid varit problemfri. Som exempel kan ges att ingen av de båda coacherna hade utbildning i *supported employment* metodiken vid projekts starts. Metoden som projektet själv ser som centralt för arbetsprocessen och dess resultat kunde därmed inte tas i anspråk förrän i slutet av projektets första år, då de båda coacherna hade genomgått Arbetsförmedlingens SIUS-utbildning. Genom att modifiera SIUS-utbildningen, vilket är svensk variant av *supported employment* medtoden, tilläts coacherna börja mycket tidigare i personens resa mot arbetet. Vidare hade man i projektbeskrivningen ej heller tagit med behovet av handledning för coacherna. Detta åtgärdades dock relativt fort och två timmar varannan vecka avsattes med AR-psykolog. Coacherna har även fått processhandledning av Finsamkontoret.

Ytterligare ett hinder som coacherna stötte på var att de försäkrade (deltagarna) inte längre var försäkrade efter att Försäkringskassans förstatligats. Detta medförde att vissa företag inte vågade erbjuda praktikantplats till projektdeltagarna. Ett annat oförutsett problem var skillnaderna mellan Försäkringskassans och Arbetsförmedlingens begrepp om vad som bör anses vara arbetsförmåga och anställningsbarhet, vilket ledde till problem när en försäkrad efter en tids praktik ansågs aktuell för anställning med lönebidrag. Coacherna upplevde här att arbetsförmedlaren överprövade deras bedömning.

Samverkansaspekter

Den byråkratiska som har som uppgift att fånga upp människor som hamnat vid sidan om arbetslivet kan inte alltid hantera de komplexa behov som finns i samhället. I fallet med arbetslivsinriktad rehabilitering har det visat sig att ärenden många gånger faller mellan olika organisationers ansvarsområden. Koordinering och integrering av resurser och kompetenser från olika välfärdsinstitutioner kräver följaktligen ett nära samarbete mellan olika professioner. Följaktligen finns det behov av samarbete mellan de olika myndigheterna. För att underlätta

detta samarbete efterlyste SKL en samverkan mellan myndigheterna på organisatorisk nivå.[25] AktSam har varit ett försök till denna typ av samverkan och alla styrgruppsmedlemmar är samstämmiga om att AktSam har fungerat som en arena för vidare samverkan. Här under presenteras styrgruppsmedlemmarnas åsikter om AktSamprojektet i förhållande till reguljär verksamhet, problem/brister, förbättringar och möjligheter.

Innan AktSam

Det som framstått som allra störst problem med och i den reguljära verksamheten har varit den otydliga övergången mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Detta resulterar ofta i att individer inte kommer igång med sin rehabiliteringsprocess. För att komma in i handlingsplan/samverkan med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan och få tillgång till olika stödfunktioner måste varje individ uppvisa att han eller hon klarar av aktiviteter upp till 10 timmar per vecka, d.v.s. 25%. Problemet är att det inte funnits någon plats där individen hade möjlighet att under längre period få möjlighet att komma upp i dessa 10 timmar. Den bristande samverkan kring gemensamma individer har allt för ofta lett till att personer *bollats* mellan de olika myndigheterna.

I AktSam

Inte oväntat anges tidsaspekten som den absolut viktigaste ingrediensen för att AktSam har kunna uppvisa ett positiv resultat. Detta har lett till att coacherna under AktSam projektets ledning kunnat sätta individen i centrum och inte släppa de som misslyckats, utan låta deltagarna får flera chanser till att lyckas. Det nära samarbetet har lett till ett gemensamt synsätt på individnivå vilket varit till stor hjälp i arbetet med deltagarna. Den mer tilltagna tiden som coacherna har haft att förfoga över har också inneburit att man lättare kunnat inhämta omvärldskunskap och binda till sig samarbetspartners. Att utgångsläget för deltagarna handlat om frivillighet har också gett ett helt utgångläge med andra möjligheter till att bygga upp förtroende mellan coacher och deltagare. Vidare anser man att *support employment* metoden tillsammans med *empowerment* som förhållningssätt har gett många fördelar, både i form av möjligheten att följa med och stödja deltagarna redan vid deras första kontakt med praktikplatsen, täta uppföljningar, men också genom att höja individens förståelse för sin egen situation och sin egen roll.

Framtida behov och möjligheter

Att ges möjlighet till att arbeta med ett mindre antal ärenden/individer, tid för kartläggning/vägledning, tematiserade grupprocesser, studiebesök, samt ges möjlighet till tätare uppföljningar anges som det mest grundläggande behovet för att kunna uppnå ett liknande resultat i den reguljära verksamheten. Man efterlyser även kompetensutbildningar kopplat till bemötandet utifrån individens diagnoser samt lösningsfokuserat arbete. Ytterligare ett grundläggande behov är att Arbetsförmedlingen ändrar sitt regelverk som för närvarande begränsar arbetsprövandet till sex månader.

> *Jag tror att vi i den reguljära samverkan mellan myndigheterna måste kunna göra större anpassningar till olika målgrupper (i det här fallet unga med funktionshinder) så att processerna passar individerna. Det var ju en av anledningarna till att AktSam kom till. Vi lyckades inte få in denna grupp i samverkan eftersom den inte "passade in" i processen.*
> (Styrgruppsmedlem)

Följaktligen är hindren för att AktSam-processen ska kunna implementeras i den reguljära verksamheten att varje enskild handläggare tvingas ta sig an allt för många ärenden, men också brist på tid och samsyn, avsaknad av kompetens i form av rätt utbildningar och arbetsmetoder. Här anges också att man allt för ofta i den reguljära verksamheten lägger fokus på svårigheter, istället för möjligheter, samt att måste bryta arbetssätt som innebär att alla bemöts enligt samma mall.

AktSam och framtiden

Förankring, utveckling och långsiktighet

Sedan hösten 2010 har styrgruppens möten en stående punkt ”Efter AktSam”. Här har man diskuterat möjligheterna till att i ett fullskaleprojekt testa AktSams erfarenheter. Finansiering av ett sådant projekt har nu beviljats av ESF.

Med aktivitetsersättning mot arbete eller Ama kan ses som ett resultat och en utveckling av AktSam. Det är ganska osannolikt att Försäkringskassan med Arbetsförmedlingen som samverkanspartner skulle sökt medel för att sjösätta Ama om det inte vore för den erfarenhet som har samlats över de tre år som AktSam har existerat. Projektet avser att genomföra framtidsplanering tillsammans med c:a 400 personer i Malmö och Blekinge som uppbär aktivitetsersättning. Målet är att 35% skall helt eller delvis lämna aktivitetsersättning för arbetsmarknaden och/eller reguljära studier under projektiden september 2011 och juni 2014.

I Ama kommer man arbeta enligt vad man i projektbeskrivning benämner AktSam-processen, vilken bygger på de erfarenheter som finns att tillgå från AktSam och mer specifikt de metoder och förhållningssätt som AktSam tillämpat såsom Supported Employmenet och Empowerment. Landstingen kommer av naturliga skjäl vara viktiga samarbetspartners för att få god kunskap om deltagarnas diagoser och medicinska problem. Med delaktighet från vårdens olika professioner kring enskilda unga tror man sig öka förutsättningarna för att överbrygga sjukdomarnas hindersperspektiv till förmån för ett mer möjlighetsbaserat förhållningssätt. Samerverkansformerna är tänkta att utvecklas utifrån de lokala förutsättningarna och tillsammans med sjukvårdshuvudman, vårdgivarenhet och läkare baserat på generella överenskommelser, seminarier och diskussioner.

Sammanfattande slutsatser

Det framstår som helt klart att samverkan under de former som AktSam projektet har fått lov att arbeta är till fördel för såväl verksamma inom de olika myndigheter som för deltagarna. Att arbeta med ett färre antal deltagare åt gången och möjligheter till att erbjuda alla deltagare en individuell och nära vägledning har AktSam nått bättre och snabbare resultat än vad som kunde förväntas. Detta står i skarp kontrast till den nuvarande ökning av antalet deltagare som var handläggare fått sig tilldelade inom Handlingsplanesamverkan. Enligt de samlade erfarenheterna från AktSams arbete visar på att för att lyckas bättre och för att deltagare ur AktSams målgrupp ska få möjlighet att prova sina förmågor, men också begränsningar, måste mer tid anslås till vägledning enligt *AktSam-*

metoden. Genom Ama, eller *Med aktivitetsersättning mot arbete* kommer de olika samverkanspartnerna ges möjlighet till testa hur långt det är möjligt att tänja på de förhållanden som AktSam har arbetat under.

[1] Finsam (i.d.) AktSam. Hämtat från: http://www.inarchive.com/page/2010-12-18/http://www.finsamimalmo.se/index.php?id=39 [2012-01-15].
[2] Rosengren, Calle (2011) Utvärdering av AktSam – Årsrapport 2010. Hämtat från: http://www.finsamimalmo.se/fileadmin/dokument/Aktsam_2010.pdf
[3] AktSam (2011) AktSam-statistik december 2011, interndokument. Malmö: Akt-Sam.
[4] ibid.
[5] Burell, Kerstin och Kylén Jan-Axel (2003) *Metoder för undersökande arbete: Sju-stegsmodellen*. Stockholm: Bonniers, s. 177.
[6] Carlström, Inge och Carlström Hagman, Lena-Pia (2006) *Metodik för utveck-lingsarbete och utvärdering*. Lund: Studentlitteratur, s. 49.
[7] Ramavtal mellan Malmö stad, Stadskontoret, avdelningen för integration och arbetsmarknad för utvärdering av integrations- och arbetsmarknadspolitiska insatser. FFIU 24-2008/122, proj.nr. 114160.
[8] Ibid.
[9] Kvale, S (1997) Den kvalitativa forskningsintervjun, Studentlitteratur: Lund, s. 14.
[10] jämför med diskussion i Holme, Idar Magne & Solvang Krohn, Bernt (1997) Forskningsmetodik: Om kvalitativa och kvantitativa metoder. Studentlitteratur: Lund, ss 89-146.
[11] Finsam (i.d.) Om Finsam. Hämtat från: http://www.finsamimalmo.se/ [2012-01-16]
[12] ibid.
[13] Bruzelius, Lars H. och Skärvad, Per-Hugo (2000) *Integrerad organisationslära*. Lund: Studentlitteratur, s. 345.
[14] Ibid., s. 347.
[15] Wolvén, Lars-Erik (2000) *Att utveckla mänskliga resurser i organisationer*. Lund: Studentlitteratur, s. 154
[16] ibid.; Bruzelius och Skärvad (2000)
[17] Wolvén, Lars-Erik (2000)
[18] Statskontoret 2002:23, s 33
[19] ibid
[20] SKL (2007) *Samverkan för bättre välfärd – En idéskrift om finansiell samord-ning*. Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting, s. 7.
[21] Arbetsförmedlingen (i.d.) Projektansökan till Finsam Malmö – fördjupade in-satser från FK och AF för personer med aktivitetsersättning – AktSam, Interndo-kument.
[22] ibid.
[23] ibid.
[24] ibid.
[25] SKL (2007) *Samverkan för bättre välfärd – En idéskrift om finansiell samord-ning*. Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting, s. 7.