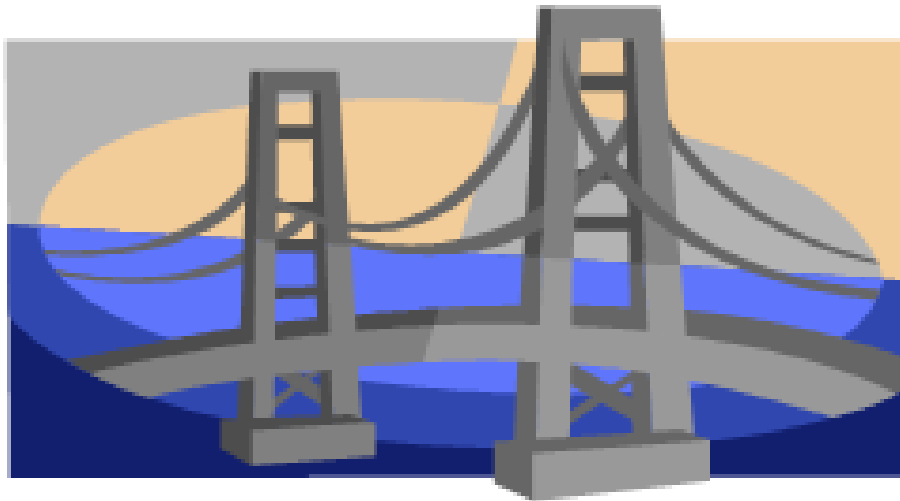


Samordningsförbundet

I Kalmar län

Slutrapport och verksamhetsberättelse 2010



PROJEKT BROKRAFT 2008 - 2010

i Mörbylånga Kommun

Av:

Anders Johnsson

(projektledare 2008 – 2010)

Slutrapport och Verksamhetsberättelse 2010 Projekt Brokraft.

Historik: Projektet startade 2008 som ett uppdrag i LSG (Lokala samverkansgruppen) efter information från Samordningsförbundet tjänsteman. Vid samma tid fanns ett politiskt styrdokument att utveckla AME(Arbeitsmarknadsenheten) i Mörbylånga med ett nytt mål genom ett projekt inom samordningsförbundet. Projektförslag gick ut till samtliga berörda enhetschefer i en remissrunda där metod och nya villkor presenterades efter den behovsinventering som föregått. Brokraft omarbetades i totalt 9 versioner innan samtycke uppstod och påskrifter kunde göras. Alla var med och projektägarskapet vilade på personalenheten(AME) i Mörbylånga som var drivande i processen. Eftersom projektet var knutit till utveckling av AME och syftet med projektet var att övergå till en mera permanent verksamhet så beslutade politiker i kommunstyrelsen arbetsutskott att driva projektet med avsikt att implementera metoder i AME verksamheten om goda resultat kunde uppvisas. Projektet Brokraft och AME har bidragit med synergieffekter i bl a samverkan, organisation och arbetsträning som kan utläsas av resultatet nedan.

Ett politiskt dokument som låg till grund för beslutet(2010-11-26) i KSAU påvisar följande resultat och förhållandet mellan Brokraft och AME enligt det tidigare styrdokumentet och ansökan till Samordningsförbundet.

År	Brokraft	AME	Resultat	Ferijobb	Lyftet(2010)
2008	42 pers	22 pers	66%	55 pers	
2009	45 pers	26 pers	44%	60 pers	
2010	55 pers	45 pers	60%	92 pers	62 pers

Det politiska beslutet som antogs i kommunstyrelsens arbetsutskott innebär att Brokrafts personal och metoder blir en förstärkning/utveckling inom AME - verksamheten i Mörbylånga Kommun.

Målet: Inom Samordningsförbundets (ansökan Brokraft) mål ingår att på ett år uppnå 30 deltagare per år varav 30% av de avslutade ärendena ska nå en ökad egenförsörjning genom arbete eller utbildning inom 90 dagar efter avslutad aktivitet.

Samverkan och ledning: Från början inrättades en styrgrupp och ett projektteam som sedermera förändrades till LSG för chefer och tre partsamtal för handläggare. Lägesrapporter har skrivits de första åren men nådde inte ut till alla berörda, tjänat sitt syfte i samband med alla byten av personal. Därför har verksamhetsberättelse med viss historik varit ett bättre informationsmaterial. Projektet var en del i AME - verksamheten därför användes AF gruppen(referensgrupp AME) som även är representerad av kommunalråd vid fyra gånger per år, kanslimöten, olika interna kommunmöten såsom kommunledningsmöte m m. Fackliga organisationer och politiken har fortlöpande informerats genom möten och representation i nämnder. Öppet hus har anordnats varje år med riktad information och anonym förslagsbox till förbättring. En whiteboard i lunchrummet fungerar som en offentlig ömsesidig komm En administrativ styrning i det operativa arbetet inleddes från start med en ansökan som innehöll direktiv från varje uppdragsgivare(myndighet) med uppgifter i hur samverkan ska börja, fortsätta och avslutas. Tre versioner omarbetades till en slutprodukt. Broschyren,

styrdokument och policy samt mallar i utvärdering och bedömningar skapades för Brokraft och AME som en uppgift utifrån de direktiv som myndigheter begärde.

Personalresursen:

Brokraft har från början bestått av 1.8 tjänster men förstärktes till 2.8 tjänster redan första året fördelat på coach, vägledare, arbetsledare och handledare. Belastningen har periodvis varit hög i synnerhet när deltagareantalet uppgått till 15 – 20 personer i arbetsträning, då har AME - verksamhetens basorganisationen används som en resurs. Personalstyrkan har varit i det närmaste intakt.

Omvärldsbevakningen och kontaktnäten har inneburit att personalen kunnat ta del av utbildningar och seminarie i projektledning, Coompanion seminariserie i socialt företag, SKL information, ledarskapsutbildning, grön rehabilitering Göteborg, Sveriges vägledningskonferans och Linnéuniversitetets utbud i föreläsningar och enstaka kurser.

Verksamhetsförändring

Projekt Brokraft har successivt utvecklat Mörbylånga Kommuns AME - verksamhet i samverkan, metoder och det operativa med exempelvis nya arbetsstationer. Projektet budgeterades initialt till mera konsultativa tjänster men fick senare en inriktning att använda personalens egen kompetens och samverkanspartners resurser efter de individuella behov som uppkom. Kommunens företagshälsovård har kunnat knytas till hälsokontroller och enstaka kurser i hälsa ex stresshantering, sömn. Eftersom de flesta aktiviteter har ”skräddarsytt” enligt individen så har många planerade gruppaktiviteter förutom arbetsträningen och friskvården istället förvandlats till riktade insatser. Enstaka kurser i foto, betonggjutning, oljemålning, matlagning, släktforskning, dekorationsmålning, smyckestillverkning och annan skapande verksamhet har inneburit ett ”bete att hugga på” för många med låg motivation.

Genom den kompetens som funnits har jobbsökverkstaden haft öppet en dag i veckan med individuella uppgifter - stöd i CV och personligt brev som varvats med jobbsökaraktiviteter.

Frilandsodlingen har inneburit en arbetsstation som ledde fram till matlagning och näringslära men innebar framför allt den mjukstart och startsträcka som ett längre utanförskap kräver. Successivt har målgruppen ändrat karaktär till längre tid i utanförskap med somatiska och psykiska hinder som inneburit att introduktionen förstärktes och andra metoder i coaching och vägledning anpassats.

Sus

Rapportering enligt SuS har skett fortlöpande där endast ett fåtal valt att inte medverka. P g a datorstöld m m har en viss fördröjning skett under höstens rapporteringar.

Arbetsmetoder

I huvudsak har tre metoder använts mellan 07.00 – 16.00 alla dagar i veckan enligt projektansökan.

Arbetsträning och introduktion utifrån ett Salutogent perspektiv – ***Vad kan du göra?***

Vägledning och jobbsökaraktiviteter utifrån allt är möjligt men kräver insatser – ***Vad vill du göra?***

Coaching i ett holistiskt perspektiv, från ord till handling – *Möjligheter finns!* *Hur gör du?*

Alla deltagare som varit inskrivna i projektet har börjat med en introduktion parallellt med arbetsträning ca 3 – 4 veckor i ofta en lägre omfattning än personen själv önskat därefter har vägledning parallellt med coaching startat. Då har även tiden i arbetsträning kunnat utökas. Flexibel arbetsträning har inneburit att fritt skapande verksamhet inom olika individuella intresseområden har varit möjlig och ett alternativ i den introduktion som börjat, en del har bara hinder men ofta något som intresserar som skingrar tankarna och kan starta processen. Processen har varit väldigt individuell och anpassats efter alla omständigheter men har kunnat avläsas eftersom personen varit inskriven i den dagliga arbetsträningen. Därför har tajming varit avgörande.

Några personer har varnats, skrivits ut för att därefter återinträda efter att nya villkor infriats i samarbete med myndigheter. Social träning på arbetsplatsen har för många inneburit en viktig kod för att komma vidare. Att få ett eget mål som går att uppnå, upptäcka vägen dit i små steg med att hela tiden kunna diskutera val med omgivningens är i många fall avgörande för att nå fram. Detta är metoder inom vägledning, coaching och motiverande samtal vid lämpliga tillfällen parallellt med arbetsträning i olika steg och nivåer.

I eklektisk coaching ingår alla livets delar så även synsättet på friskhet och sjukdom som ofta inledningsvis fått stort utrymme för att övergå i ett mera salutogent tänkande. Förutsättningen är att hinder inte får ”simlektioner” utan ibland ”dränks” så att möjligheterna fokuseras, då ”bleknar” ofta problemen och möjligheterna uppstår.

Resultat

60 % vidare till studier eller arbete (56 % totalt 80 pers av 142 för alla projektåren)

Beräknad samhällsvinst

Enligt samordningsförbundet beräkningsmodell så har projektet nått upp till en besparing av *ca 15 miljoner under perioden 2008 – 2010*. Kommunalt bistånd har i vissa fall förvandlats till skatteintäkter och ett mervärde i produktion. Vissa bidrag har ersatts med CSN i en ny studiesituation som därmed leder till brytning i utanförskapet, investering, personlig utveckling och ett ökat välmående.

Fördelning kön

67 % kvinnor (2010) 40%(2009) 70%(2008)

Fördelning unga vuxna

50 % (2010) 54%(2009) 50%(2008)

Ansökningar:

	2010	2009	2008
AF	12	12	4
FK	1	4	10
Soc	1	5	11
Lt	0	1	0

Konsultärende:

27 ärende(2010) 22 ärende(2009) 17 ärende(2008)

Avslutade ärende

Sedan årsskiftet 2009/2010 har 20 ärende avslutats. Dessutom har de flesta av 27 konsultärenden gått vidare eller avslutats.

Inskrivna vid årsskiftet

Vid årsskiftet 2009/2010 var 8 ärende i projektet

Analys av resultatet

Enligt målet så är resultatet över förväntan med tanke på konjunkturen och förändringar i samband med arbetslinjen. Förutsättningarna på arbetsmarknaden reducerades initialt men har återhämtat sig något, däremot har målgruppen succesivt haft längre tid i utanförskap och i många fall gått igenom de flesta åtgärdsprogrammen.

Framgångsfaktorer

Från passivitet till aktivitet/delaktighet: Arbetsträning/aktivitet och social gemenskap är viktigt för att motverka utanförskap och inte minst hitta tillbaka. Alla personer har olika startsträcka som måste anpassas. Planerad introduktion med kommunikationen i arbetsträningens olika faser är avgörande för att träffas, utvecklas och gå vidare. Den reella arbetsmarknaden har svårt att klara de olika aktivitetskraven i introduktionen. Arbetsträning i ett socialt företag och gröna sysslor är därför ett alternativ som enligt utvärderingen är framgångsrikt. .

Samverkan: Är förutsättningen för att skapa processer och alternativa lösningar på sikt som blir bestående. Sällan är det ett enstaka problem som måste lösas.

Coaching: Från ord till handling inom hela livet med ständiga/dagliga uppföljningar är viktigt. Val och alternativa val med konsekvenser presenteras i en ständig(daglig) kommunikation under arbetsträning. Mål och nya mål formuleringar utifrån varje individs process krävs ständigt för att skapa och så småningom nå egen drivkraft.

Vägledning: Profilen som finns överensstämmer inte alltid med yrkesområdet som söks. Det innebär omskolning eller möjligheter till nya vägar för att nå anställning, alternativa utbildningar och de små stegen som ökar möjligheterna. Att få hjälp med CV och personligt brev till en kvalitetsprodukt som bättre beskriver hela situationen är ofta första steget mot en anställning. Samtliga har haft ett önskat behov av individuellt processtöd i samband med utformning av CV och personligt brev men även ansökan till olika arbetsgivare.

Bidragsperspektivet: Bidra med aktivitet istället för bidrag till passivitet är början för att ta aktivt eget ansvar över sin situation. Krav på motprestationen utplånas gradvis efter längden i bidrag/utanförskap. Myndigheten är arbetsgivaren som ställer kraven men det är varje individ som måste återta kontrollen över hela sitt liv.

Vinna tid: En dag i arbetsträning/projekt motsvarar ett års myndighetskontakter(40 min/månad). Därför är sammanhängande tid i arbetsträning med ett holistiskt perspektiv effektivt som ibland leder till nya bedömningar och insatser.

Nätverk: Många lediga jobb annonseras inte utan sprids via nätverk därför är kontakter i arbetsträning kanaler som kan leda till nya praktikplatser, arbete eller studier.

Friskvård: Fysisk träning motverkar passivitet och att inte vårda sin kropp leder till sjukdomar och ibland längre tider i utanförskap. Bättre kost och hälsa kan därför på sikt även innebära en bättre ekonomi.

Personalteamet: Utan engagerad personal med utbildning inom evidensbaserade olika metoder och tron på varje människas utveckling vore inte projekt mot utanförskap möjligt... därför krävs samverkan. Förmågan att balansera medkänsla och sympati med tillit där krav ställs med individuell respekt och förståelse.

Budget

Den budgetplan som presenterades i ansökan har inte överskridits utan omkonstruerats tidigt efter ett beslut i styrgruppen. Personalstyrkan förstärktes med en handledare istället för de planerade konsulttjänster som budgeterats. Årligen har ett överskott uppstått som ackumulerats under de två första åren som balanserar årets budget.

Framtid/visioner:

Målet är överträffat och uppnått. Visionen i ansökan om en permanent metodutveckling inom AME - verksamheten har även beslutats av Mörbylånga Kommun 2010-11-26. Därför har ansökan till Samordningsförbundet följts och uppfyllts i sin helhet.

Slutkommentar: Projektet startade enligt den historik som tidigare beskrivits men även att Prop 63 och så småningom ÖSAK var upplöst sedan många år. Det fanns ett behov av samverkan men egentligen ingen arena eller tydligt initiativ. Därför återuppstod samverkan i en annan form – projekt Brokraft.

Under projekttiden har Sverige förvandlats till ”arbetslinjen” som inneburit nya myndighetsreformer med följd av organisationsförändringar. Över 25 myndighetspersoner har varit inkopplade under projekttiden som inneburit att samverkan ständigt upplöst eller börjat om. Projektet Brokraft har därför uppfattats olika och haft mer eller mindre utrymme i myndighetens dagliga verksamhet. De olika chefsbytena har haft avgörande betydelse i synsättet på samverkan. Soc IFO Mörbylånga har inte haft någon representant inom samverkan på den strategiska nivån eller i Samordningsförbundet under hela projektet, därför har samverkan sökts på handläggarenivå. Samordningsförbundets betydelse, möjligheter och villkor har alltså inte nått ut i alla led ännu utan pågår fortfarande. Att söka och medla i ett holistiskt perspektiv utifrån individen när alla parter inte är närvarande blir då svårt och ställer högre krav i förhandling/diplomati än som borde vara.

Den administrativa styrningen har haft betydelse men stundtals varit kontroversiell för myndigheter genom tillfälligt mera jobb med ansökan. Eftersom uppgiften har diskuterats(direktivet) och oväntade situationer uppstått har betydelsen av det skrivna ordet(ansökan) blivit lösningen och sekretessfrigörelsen från start avgörande. Ansökan fortsätter därför i nuvarande AME - verksamheten.

De många konsultärenden under projekttiden har i många fall inneburit lika mycket tid i insatser som de deltagare som haft arbetsträning.

En del personer har startat med någon timme per dag 2 – 3 dagar i veckan, andra heltid direkt trots en längre tids utanförskap men då ofta i en ålder under 25 år. Efter några månader har en vändning skett, en utveckling som så småningom medfört egen drivkraft till försörjning eller studier med utstakade mål. Vi valde ut tre exempel på personer som lyckats bryta utanförskapet långsiktigt där vi var intresserade av vändpunkten d v s vad som personen ansåg

vara vändpunkten(Se bilaga 1 – 2!). En kort presentation av ärendet med ett fingerat namn inleder djupintervjun och frågorna var följande:

1. Vad var bra med projektet? Varför?

2. Vad var det som gjorde att du kom vidare? Vändpunkten? När och på vilket sätt?

Som jag tidigare presenterat under framgångsfaktorer är personalen, kompetensen och teamet avgörande i ett projekt. Olikheterna har stundtals varit många men har bidraget med den utveckling och slutliga samklang som behövs i ett team. Vi har haft roligt samtidigt som det inträffat många saker som inte ska hända. Vi har lärt oss att det egentligen inte finns några givna mallar utan varje dag bygger på en flexibilitet och nya utmaningar/lösningar. Därför vill jag rikta ett stort tack till all personal som varit styrkan i projektet och möjliggjort resultatet.

Eija Vartiainen

Willy Dickmeyer

Leif Strand Lennart Andersson

Egon Stjärndal

Gun Näslund

Per Lindgren

Dessutom har all samverkande personal bidragit med ärende, idéer och ställt upp i olika situationer när nya alternativ prövats och givet oss stöd i svåra situationer.

Anders Johnsson

(Projektledare 2008 – 2010)

Bilaga 1.

A är 21 år och har aldrig varit ute på arbetsmarknaden mer än någon kortare tid i praktik. Han har bott hemma växelvis hos föräldrarna och har en avbruten gymnasietid med endast ett par månader på elprogrammet och ett sammanhängande utanförskap i ca 3 år.

A skrevs in april 2009 genom handläggare AF men var känd av Soc Ifo eko sedan något halvår tillbaka. Han skrevs in i arbetsträning heltid och fick en placering i yttre laget men hade svårigheter med att hålla tid/ busstider, meddela sig. Dator o spel på kvällar och nätter gjorde att A hade svårt att hålla arbetstider och vakenhetsgraden på dagen. Periodvis var det ogiltigt frånvaro så första varningen delades ut och situationen blev något bättre men A hade inte arbetskapacitet som motsvarade arbetslivet. Därför fick A en annan plats i bostadsbolaget under mitten på sommaren eftersom detta även var på egen begäran. Efter några veckor kom besked att han avbrutit praktiken och var hemma. Efter detta kom handläggare AF och projektpersonal fram till en mycket villkorad placering på AME med en specialträning i snickeriet och en handledare som ständigt fanns tillhands. A började växa/utvecklades till en finsnickare med noggrannhet och ett stort intresse av trä. Handledaren och övrig personal uppmuntrade till ytterligare utbildning och fortsättning eftersom A uppvisade talang och viljan att lära. Olika utbildningsplatser presenterades samtidigt som CV o personligt brev utarbetades. A skickade ansökan till bl a Guldfågeln som behövde folk. A kallades till intervju och personal tränade och förberedde till mötet/intervjun. A fick en provanställning på hösten i en månad.

Ett halvår har gått och A är tillsvidareanställd. Han har avsikten att jobba åtminstone en fem års period och trivs mycket bra med sina arbetskompisar.

1. Projektet fick mig att bli mera social och fungera på en arbetsplats, det fanns personer som brydde sig och lyssnade på mig. Jag behövde hjälp med CV o personligt brev.
2. När varningarna kom så fick jag mig en tankeställare att börja ta tag i mitt liv.

B är 42 år nyinflyttad till Öland och kom till projektet mars 2008 med en mycket begränsad arbetsförmåga. Hon har bl a en diagnostiserad ledsjukdom med en halv sjukpension och har varit helt sjukskriven sedan 2001.

B var märkbart smärtpåverkad och gick i en vaggande gång med lutande hållning. Till slut hittades en sysselsättning med att gjuta gipsfigurer och reliefer till butiken 2 timmar 3 dagar i veckan. B blev allt mera socialt intresserad och fick vänner på AME, inte minst sedan hon valt att utöka arbetstiden till halvtid och tillhöra ute laget. Parallellt startades en ny arbetsstation som visades sig bli B stora uppgift och huvudansvar. Frilandsodling tillsammans med annat utearbete blev aktiviteten som fick B att växa och nå maximal arbetskapacitet. Behovet var vid denna tidpunkt stort av en positiv anda i hela projektgruppen och en ny inställning vad gäller motivation och hinder. Projektet valde att anlita en yttre konsult(Maria Kehagia) som fick uppgiften att tala om tankens kraft. B fick ett annat perspektiv på tillvaron. CV och personligt brev utformades i flera versioner som innehöll erfarenheter som B aldrig tänkt på.

I ett utbyte med Borgholms AME så fick B en anställning i ett trädgårdsprojekt för att senare gå vidare i en tillsvidare anställning 1 okt 2009 på Samhall där B fortfarande arbetar.

Bilaga 2

1. Det var den social biten som fick mig att komma tillbaka, kompisar på arbetsplatsen – vänner direkt. Behövde hjälp med CV och personligt brev.
2. Vändpunkten kom när jag fick jobba utomhus och verktygen som Maria Kehagia gav mig. Detta använder jag mig av i allt, tänker ständigt på detta och har använt tankens kraft i anställningsintervjuer.

C var en 20 årig ungdom med kepsen på sned. Nyinflyttad från Smålands inland och var känd av två myndigheter där han även fick sin försörjning. Erfarenheterna var kortare praktiktid inom transport och spedition och med en avbruten skolgång. Han saknade drivkraft och var mycket trött, osäker och utan ambitioner. Vi hittade genom en visuell coachingplan en tydlig röd tråd och så småningom uppstod Volvo FH12, lastbilen som kunde bli hans nästa yrkesområde. Det visade sig att C var uppvuxen i en familj med många inom transport – han fick ett tydligt mål visualiserat som han senare förstärkte med att plocka fram bilder från nätet. Situationen förändrades och han skulle bli pappa i en relation som fört honom till Öland. Vi satte därför upp ett omedelbart delmål med inkomst fortast möjligt. CV och personligt brev processades och skickades så småningom till olika arbetsgivare. En arbetsgivare hörde av sig till intervju och C tränades i besvärliga frågor. Han fick jobbet. Tre år har gått och C är tvåbarns pappa med en fast anställning. Han har nyligen genomgått en brandmansutbildning och tillhör beredskapsstyrkan i Mörbylånga Kommuns räddningstjänst. Kommer inom kort att ta bilkörkort och ytterligare en kurs i rökdykning för att så småningom utbildas till lastbilschaufför inom brandförsvaret och då med visst bidrag till körkort.

1. Fick hjälp med CV och personligt brev och blev ”väckt” med arbetsträningen, bra med praktik på olika sätt och på olika ställen inom AME.
2. Vändpunkten kom när jag fick en praktik på Guldfågeln och så småningom anställningen men kommer ihåg ”tavlan”(visuell framtidskarta) fortfarande.