

## Verksamhetsberättelse JobbSam 2014

### **Inledning**

JobbSam startade formellt 1 oktober 2013. Projektet "Unga kvinnor" övergick då i JobbSam med såväl personal, deltagare som budget och utgjorde initialt stommen för verksamheten. Syftet var att ta tillvara kompetens och kunskap kring den arbetsmodell rörande arbetslivsinriktad rehabilitering som arbetats fram och påvisat goda resultat på individnivå gällande att uppnå egen försörjning. Likaså flerpartssamverkan för Finsams parter.

Under hösten 2013 inleddes mobiliseringsfas och teambuilding. Rekryterad personal till JobbSams' Ärendegrupp och Utförarteam träffades tillsammans med verksamhetsledaren för att lära känna varandra, introduceras i arbetsmodellen och för att gemensamt utarbeta arbetsrutiner.

Ett uppstartsmöte i oktober och en gemensam planeringsdag i december genomfördes med samtliga JobbSams' aktörer närvarande för resonemang kring angelägna frågor.

Verksamheten startade i skarpt läge from januari 2014. Under uppbyggnadsfasens första kvartal begränsades inflödet av deltagare till 5 personer från varje part. Detta för att ge Ärendegruppen likväl som Utförarteamet möjlighet att sätta sig in i arbetsmodellen.

JobbSam höll öppet hus för att visa verksamhet och lokaler den 5 feb 2014.

### **Målgrupp**

JobbSam riktar sig till personer mellan 16-64 år som har behov av arbetslivsinriktad rehabilitering och samordnade insatser från minst två av Finsams parter. Rekryteringen baseras på personernas behov av nära stöd över tid för att uppnå målet- egen försörjning- genom anställning alt. studier. De som antas till JobbSam ska även vara motiverade till och redo för att göra en livsstilsförändring.

*Exkluderade* är anställda, personer som har en pågående planering dvs. där det finns en etablerad samverkan mellan parterna. Likaså personer i aktivt missbruk.

### **Verksamhetsmål-resultatmål**

Att parterna gemensamt har *kunden i fokus* och tar ett *samlat ansvar* samt ser lösningar ur ett helhetsperspektiv är unikt för JobbSam! Likaså att vi sitter samlokaliserade vilket förenklar för kunden och effektiviserar det professionella arbetet.

Genom vår väl beprövade arbetsmodell har vi en plattform och en grundstruktur att utgå ifrån. Att vi arbetar strategiskt och metodiskt utifrån vår verksamhetsplan är en stor framgångsfaktor. Likaså att vi är flexibla och lösningsinriktade. Vi är måna om att vårt utvecklingsarbete ska hålla hög kvalitet och bygga på evidens. JobbSam tillämpar "självvärdering som verksamhetsutveckling", detta för att fortlöpande kunna göra en kritisk bedömning av den egna verksamheten.

Målsättningen är att skapa en långsiktigt hållbar modell för flerpartssamverkan. För deltagaren ska målet vara egen försörjning genom arbete eller studier.

## Deltagare

JobbSam har under året haft totalt 45 personer inskrivna (Unga kvinnors deltagare inräknat). Av de som antagits till JobbSam har två personer *inte* fullföljt sitt deltagande och en har *avböjt* deltagande. Vid årets slut var 30 personer inskrivna.

Under året har 10 personer uppnått sitt mål, 9 i anställning och 1 i studier. Av de som erhållit anställning kom 8 personer ursprungligen från projektet Unga kvinnor som övergick i JobbSam 131001.

För att spegla kundernas stegförflyttning mot det individuella målet har skattningsskalor använts var 3:e månad i samband med en större utvärdering tillsammans med arbetsgivaren.

Deltagarna ansvarar själva för att lämna sina närvarorapporter månadsvis till ansvariga handläggare.

## Gruppaktiviteter

Målgruppen är spretig och behoven skiljer sig stort.

Under året har vi 1 vecka i månaden genomfört Instegsveckan för våra nya deltagare.

Vi har även erbjudit gruppaktiviteter 2 tillfällen per månad (friskvård genom avtal med Gotland Korpens Motionsidrottsförening + arrangerade föreläsningar med olika tema). Gruppaktiviteterna har i snitt haft en handfull antal deltagare. Med hjälp av deltagarna utvärderades de genomförda gruppaktiviteterna i slutet av året.

Deltagarna har under året även erbjudits att tillsammans med sina handledare delta vid relevanta seminarier under Almedalsveckan och under Finsams Inspirationsdagar.

## JobbSams organisation

### Samlokalisering

Vårt lokalkontor som utgör samlokalisering för Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen och Socialförvaltningen medför "en väg in" för våra kunder. Det synsätt som vi eftersträvar är ett samlat ansvar och samarbete på alla nivåer! D.v.s. från ansvarig remitent till Ärendegrupp, Utförarteam, Styr- och Ledningsgrupp!

Verksamhetsledaren- är utsedd att vara operativt ansvarig för driften och att leda det dagliga arbetet så att verksamheten når uppsatta mål.

Första året har fokus legat på strukturell påverkan. Genom samlokaliseringen har vi sett stora strukturella vinster/förbättringar. Arbetsmetoden medför snabba beslutsvägar för kunden, kunskapsöverföring och ett aktivt lärande om varandras organisationer.

### Personalen

Verksamhetsledaren och Utförarteamet som består av 3 handledare arbetar 100 % i JobbSam. Ärendegruppen arbetar 50 % i JobbSam och resterande del i sin hemmaorganisation.

Under första kvartalet saknades representant för HSF i Ärendegruppen. Detta löstes genom att handledaren från HSF bistod vid Ärendegruppens teammöten.



En av handledarna har, bortsett från 4v, varit sjukskriven 50 % under perioden augusti till december. Detta har medfört att verksamhetsledaren och övriga handledare figurerat som ersättare.

### **Strategisk ledningsgrupp**

Den strategiska ledningsgruppen, som initialt även utgjorde arbetsgruppen för JobbSam, har träffats vid 8 tillfällen under året. Ledningsgruppens arbete kräver samarbete mot samma mål-bild. Ledningsgruppen består av de högsta cheferna alt. utsedda ersättare från Socialförvaltningen, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen och Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen. Då tanken är att ledningsgruppen framgent ska kunna koncentrera sig på strategiska frågor och träffas tillsammans med verksamhetsledaren ca 3 gånger per år tillsattes i september en operativ styrgrupp.

### **Operativ styrgrupp**

Den operativa styrgruppen som utgörs av chefer på operativ nivå hade sitt första möte i september och har under hösten träffats vid 3 tillfällen. Tanken är att träffas ca 1g/mån tillsammans med verksamhetsledaren för att diskutera och hitta lösningar rörande operativa frågor. Styrgruppens arbete kräver samarbete mot samma mål-bild

### **Ärendegruppen**

Ärendegruppen utser genom myndighetsövergripande bedömning vilka kunder som får inträde till JobbSam. Teammöte har hållits varje vecka (med undantag för juli månad) där nya ärenden behandlas kontinuerligt. Representanterna lär av varandra och är även länken tillbaka till ord v-het. Ärendegruppen utgör likaså fallskärmsfunktion för de deltagare som faller ur processen.

Kartläggning med utgångspunkt från relevanta variabler samt WRI-intervju ingår i urvalsprocessen.

Alternanderande ordförandeskap och dokumentationsansvar har utarbetats under året och tillämpas sedan september månad vid teammötena. Likaså finns sedan oktober månad Arbetspsykolog från AF med på teammötena ca 1g/mån. Även FMR på FK kan kontaktas v.b. vid komplexa bedömningar.

Ärendegruppen tillämpar kontinuerligt metod- och kvalitetsarbete.

Ärendegruppen har under året tagit emot 66 inkomna aktualiseringar. Av dessa har de bedömt att kartläggning ska inledas i 58 fall.

Av årets slutresultat framgår att 33 personer antagits till JobbSam. Sett ur ett genusperspektiv är fördelningen relativt jämn, 18 kvinnor och 15 män.

De resterande 20 (kartlagda-ej antagna)+ 8(ej kartlagda) har rekommenderats andra insatser.

### **Utförarteamet**

Utförarteamet har teammöte som leds av verksamhetsledaren för planering och uppföljning varje vecka. Metod- och kvalitetsarbete har genomförts under året där b.l.a. nya mallar-blanketter utformats. Likaså utvecklas under hand tillämpningen av Supported employment-metoden.

Utförarteamet har en viktig roll då de utgör "spindeln i nätet" och är deltagarnas bränsle och hjälp till självhjälp. De ansvarar för att deltagarmålet nås inom angiven tidsplan och agerar-signalerar om så inte är fallet.



Utförarteamet har ett nära samarbete med ansvariga handläggare såväl i med som motgång. Gemensam handlingsplan upprättas initialt tillsammans med deltagare och ansvarig handläggare och följs upp och revideras under hand.

Nulägesrapport sammanställs och skickas till ansvariga handläggare 1g mån. En större utvärdering genomförs var 3:e mån där skattningsskalor används för att spegla deltagarens utveckling. Utvärderingsrapporten skickas till ansvariga handläggare var 3:e mån. Rapporterna tillsammans med deltagarnas uppvisade närvaro ger de ansvariga handläggarna ett tydligt underlag för att de ska kunna utföra rättsäkra bedömningar av rätten till Ekonomiskt bistånd, Aktivitetsersättning, Sjukersättning.

Arbetsgivarnätverkande sker kontinuerligt för att hitta nya samarbetspartners till gagn för våra deltagare gällande matchning-yrkesprofil.

Ärendehandledning har inletts vid Previa 1g/mån from december för att ge handledarna stöd i komplexa ärenden.

### **Samarbete Ärendegrupp-Utförarteam**

Genom samlokaliseringen sker samarbetet frekvent.

Överlämning av nyantagna deltagare från Ärendegrupp till Utförarteamet sker löpande, varje vecka.

JobbSams´ APT kallat "husmöte" samt ett gemensamt teammöte för ärendedialog har genomförts varje månad. Det sistnämnda för att möjliggöra diskussion gällande komplexa ärenden samt för att Ärendegruppens ska kunna utgöra "fallskrämsfunktion".

### **Gemensamma planeringsdagar**

Under året har 3 gemensamma planeringsdagar hållits där JobbSam-teamet samt Styr- och Ledningsgruppen deltagit. Därutöver har JobbSam-teamet själva haft 2 planeringsdagar inkluderat teambuilding. Vi har även genomfört en delutvärdering rörande verksamhetsmål-deltagaresamverkan för att synliggöra vinster/utmaningar.

### **Utbildningar-seminarier-studiebesök**

Consensio- webbutbildningar vt 2014 inom området psykisk ohälsa-bemötande-neuropsykiatri

"Förändringens 4 rum"

"Barometern"- steg 2 i "Förändringens 4 rum"

Activas grundutbildning i Supported employment – 3 dagar (Utförarteamet)

Samordnad individuell plan – SIP

Basutbildning-MI 15+17 okt

Utbildningsdag neuropsykiatri- föreläsare Lasse Andersson

"Alla kan inte ha storlek 38"

Studiebesök vid Levnadsvanemottagningen VC-Vy sö

Föreläsning "Våld och hot"

Info om droger från MVE

Studiebesök vid Frivården

Seminarier- Almedalsveckan



Grundläggande beroendelära- Överläkare Kerstin Käll, Universitetssjukhuset Linköping  
Seminarier- Inspiration Finsam  
Sjuhäradssamordningsförbund KRUT(kartläggning, rehabilitering och utveckling)  
Näringslivsmöte RG  
Prognosmöte-arbetsmarknad AF  
Ungdomskrafts spridningskonferens

### Marknadsföring

JobbSam har presenterat sin verksamhet vid Finsams frukostmöte 28 januari och 28 oktober. Vid Inspirationsdagarna hade JobbSam en bemannad monter för att sprida kunskap om och marknadsföra verksamheten. JobbSam fanns även med under höstens Företagardag på Wisby strand.

Vid två tillfällen under året har Rehabkoordinatorernas erhållit information om JobbSam. Öppenvårdsteamet, Affektiva teamet, Neuroteamet och Beroendeteamet vid Psykiatriska kliniken har fått info om JobbSam. Likaså den nya SYV-org inom GVF.

Verksamhetsledaren har även tagit initiativ till att vid ett par tillfällen träffa personalen vid Stöd-och försörjningsenheten för att informera om JobbSam och inhämta ev. synpunkter på samarbetet. Därutöver har verksamhetsledaren deltagit i Samordningsförbundets nationella konferens för att sprida kunskap om JobbSam och dess framgångsrika arbetsmodell. Har även träffat Christina Husmark-Persson f.d. socialminister.

Vi har under året haft studiebesök av Livskraft, Röda Korset/verksamhetssamordnare-handledare för praktikanter, EU: parlamentariker Anna Hedh (S), STIG-projektet från Heby kommun, Kommunalråd Hanna Westerén och Brittis Benzlér,

### Pilotprojekt

Sedan uppstarten har JobbSam *saknat* de utlovade fasta platserna för förberedande arbetsträning.

Som kompensation beviljade Finsam-Gotland en förstudie genom Pilotprojektet Arbetsgivarving Gotlandsidrotten. Detta i Gotlands Idrottsförbunds regi med socialförvaltningen som huvudman och verksamhetsledaren för JobbSam som operativt drivande för JobbSams´ räkning.

Syftet var att genom samarbete med 4-5 idrottsföreningar skapa fasta arbetsträningsplatser för JobbSams´ kunder. Projektet utökades från tänkta 4 månader till att omfatta perioden feb-dec 2014.

En arbetsrutin skapades av verksamhetsledaren under april månad för att klargöra resp. ansvarsområde. GIF har ansvarat för kontakten med idrottsföreningarna och förmedlat platserna till JobbSam. Handledarna i JobbSam har ansvarat för kunderna och haft ett nära samarbete med handledarna på arbetsplatserna.

Utvärdering av pilotprojektet genomfördes under november månad tillsammans med berörda idrottsföreningar, GIF och handledarna i JobbSam. GIF ansvarar för att projektrapport-utvärdering sammanställs och överlämnas till socialförvaltningen/Finsams styrelse.

### **Samverkan**

Verksamhetsledaren har under året tagit initiativ tillsammans med Jan Svensson Ungdomskraft att starta ett samverkansnätverk för kunskapsöverföring och för att bygga smidiga broar, berörda verksamheterna emellan. Nätverket övergick under hösten i Paraplynätverkets regi och kommer att ses ett par gånger per termin.

### **Samarbetet med Arbetsmarknadsenheten Steget**

JobbSams samarbete med "Steget" inleddes under våren då intentionen från ledningsgruppens sida var att våra verksamheter på sikt skulle kunna samlokaliseras. Allt för att underlätta för och gynna våra gemensamma kunder.

Verksamhetsledaren tog initiativet till uppstarten och under året har vi träffats vid tre tillfällen. Därutöver telefon och mailkontakt.

Samarbetet verksamheterna emellan har inte blivit det önskvärda sett ur JobbSams' perspektiv. "Steget" ansvarar för praktiksamordning inom Region Gotlands egna verksamheter gällande arbetslösa personer som anvisas till "Steget" från Arbetsförmedlingen och avtalet de emellan.

"Steget" har i sitt uppdrag kommit överens med förvaltningscheferna inom Region Gotland att få tillträde till platserna inom de olika verksamheterna. Med respekt för detta har det för JobbSams' räkning inneburit att vi först har en dialog med "Steget" för att få ok att kontakta ansvarig chef innan vi kan få tillgång till arbetsträningsplatser inom Region Gotland. Detta tillvägagångssätt har olyckligtvis medfört att vi ofrivilligt tappar fart då processen avsevärt fördröjs med detta upplägg. Likaså blir vi konkurrenter om platserna för arbetsträning inom Region Gotland i stället för att vara samarbetspartners eftersom vi är i behov av samma platser.

Vår förhoppning om att "Steget" skulle fungera som en plattform som koordinerade och förmedlade lediga platser för arbetsträning/arbetslivsinriktad rehabilitering inom Region Gotland-offentliga arbetsgivare har inte blivit verklighet. Det innebär att *alla aktörer*, ovetande om varandra, fortsätter att ringa samma arbetsgivare, när plats letas, i stället för att det finns en samordning kring detta.

### **Samarbete med AF:s' SIUS-konsulenter**

I november månad träffade vi SIUS-konsulenterna för att utbyta erfarenhet då vi arbetar utifrån samma arbetsmetod "Supported employment". Vi kommer att fortsätta vårt samarbete och träffas kontinuerligt. Dels för att ge våra gemensamma kunder bästa förutsättningar för stöd och även för att dela med oss av upparbetade arbetsgivarkontakter.

### **Tekniska problem**

Under året har vi haft stora tekniska problem som har medfört att personalen periodvis inte har kunnat utföra sina administrativa uppdrag. IT- och fastighetsansvariga har till slut snabbat upp datatrafiken från 8 Mb till 24Mb. Upphandling avseende fiber ses även över.

Vi har även haft stora problem med larmet till lokalen.



### **Förutsättningar-utmaningar**

Det som utgör JobbSams´ styrka (ett samlat ansvar-helhetsgrepp) är samtidigt en utmaning.

Personalen i JobbSam har olika chefer och arbetsgivare. *Här är inte alltid förutsättningarna desamma.* Att ha ett delat uppdrag 50/50 och kombinera uppdraget i JobbSam med arbetet i ord. verksamhet är också en utmaning när det tidsmässigt gäller att få ihop de olika uppdragen. Att vara utlånad till uppdraget kan även vara en farhåga då det alltid finns en reträttväg till ord. verksamhet.

För att få de ekonomiska bitarna att fungera praktiskt inom JobbSam har chefen för HSF tagit ett stort ansvar för verksamhetens merkostnader såsom tjänstebil, inköp via kommunens varuförsörjning och div. andra inköp som belastas via inköpskort. Därutöver har socialförvaltningens ekonomichef + assistent som administrerat JobbSams´ budget gjort ett stort arbete med stöd av verksamhetsledaren.

Eftersom personalen har olika bokningssystem att förhålla sig till har verksamhetsledaren, för att kunna anordna en gemensam studieresa, fått lösa detta genom att göra en gruppbokning via Samordningsförbundets konto vid Resia.

Vi har sedan starten saknat fasta kommunala platser för förberedande arbetsträning. Likaså har spelreglerna ändrats vad beträffar de utlovade anställningarna till de deltagare som fullföljer sin handlingsplan vilket tidigare har visat sig vara en stor motivationsinkubator för livsstilsförändringar.

*Detta är några parametrar som tål att beaktas inför beslut om verksamhetens implementering.*

### **Ekonomi**

Budgeten har följts enligt angivna ramar.