

Slutskrift Samsjuklighet och^{sl} 210101-211231

Innehållsförteckning

1. Bakgrund.....	2
2. Processförlopp.....	2
3. Sammanfattning.....	5
4. Bilaga 1.....	5

Bakgrund

I början på 2021 fattade styrelsen i Samordningsförbundet Värend beslut om att förlänga processen Samsjuklighet och sysselsättning under ett år. Processen hade bedrivits tidigare under två år och en arbetsgrupp med representanter från alla medlemsparter träffades med 6-veckors mellanrum för att diskutera möjliga rutiner och riktlinjer i övergångarna för personer med samsjuklighet. Under tidigare processarbete framkom tydligt att vissa processmål kräver tid och tålamod från alla involverade parter för att uppnås och lösas långsiktigt. Förändringar hos medlemsparterna, såsom omorganisationer, ökad belastning på grund av samhällskriser eller ändringar i arbetssättet mot en viss målgrupp, har haft direkt påverkan på processens riktning och framgång. Arbetsgruppen för processen har upplevt att dessa förändringar har belastat samverkan kring målgruppen. Därför fanns det goda grunder till förlängning av processtiden med intention att ge mer tid till arbetsgruppen att fullfölja det påbörjade arbetet och att ta fram konkreta förslag på lösningar när det gäller samverkan för personer med missbruk och psykisk hälsa.

Processförlopp

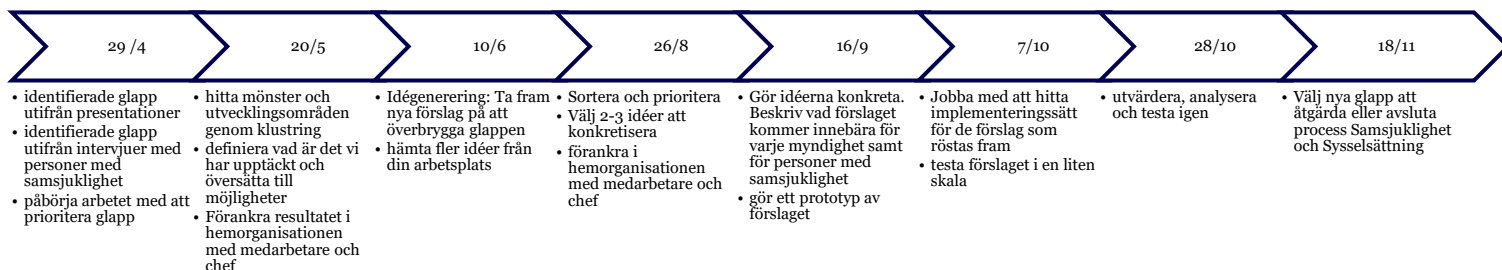
Processen har bedrivits under året med en processledartjänst på 35 %. Arbetsgruppen hade påbörjat med att beskriva myndigheternas uppdrag och definiera beröringspunkter mellan varandra. Diskussionerna kretsade kring hur nuläget såg ut, samt önskat läge inom respektive part i arbetet med personer med samsjuklighet. Processen har också bedrivits utifrån Tjänstedesignsmetodiken. Metoden innefattar sex olika steg (ringa in, undersöka, fokusera, ta fram idéer, testa idéer, förverkliga) och genom dessa ta fram nya lösningar. Processledaren tog fram en tidsplan grundad i metoden för att på det sättet komma fram till en ny och bättre samverkanslösning kring målgruppen. Se bild nedan.

Mål med gruppens arbete: **utveckla effektiva arbetssätt och finna strukturer vid övergångarna för personer med samsjuklighet**

Tidslinjen är uppbyggd utifrån metoden **Tjänstedesign**
(Ringa in-Undersöka-Fokusera-Ta fram idéer-Testa)

24/9
Förslag
presenteras för
utvecklingsgrupp
(gärna från
någon i gruppen)

22/10
Förslag
presenteras för
Styrelsen (gärna
från någon i
gruppen)



Tidsplanen upplevdes dock inte genomförbart. Arbetsgruppen för processen kom fram till att införande av nya arbetssätt/lösningar eller ändringar i flödet inom den egna organisationen inte är möjliga.

Målgruppens behov i kombination med systemets flexibilitet, synliggjorde att nya samverkanslösningar är svåruppnådda. Därefter jobbade arbetsgruppen med att ta fram olika förslag på huruvida processarbetet ska kunna drivas vidare eller inte.

Under första halvan av året, formulerade arbetsgruppen fyra olika förslag för beslut till utvecklingsgruppen och styrelsen:

1. **Att avsluta processen vid styrelsemötet då processen inte kan drivas vidare utifrån tjänstedesignsprocessen.**
2. **Att tillvarata initiativet att utveckla samverkan mellan Arbetsförmedlingen och en kommun med att införa och testa insatsen Skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare, OSA. Utifrån det görs en ny processansökan.** (Insatsen är en variant av lönebidrag som kan beviljas för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Skyddat arbete är inte en anställningsform, utan tillfälligt arbete med utvecklande och rehabiliterande inslag, där målet på sikt är att personen ska kunna få ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Arbetsgruppen skulle vilja vidare utreda hur många personer som skulle kunna beröras av insatsen samt vilka resurser skulle krävas från båda parterna för att skapa samverkansstrukturer i implementeringen av insatsen. Överenskommelser om antal platser mellan Arbetsförmedlingen och kommunen kan göras på lokal nivå).

3. **Att ta fram en lokal överenskommelse som omfattar personer med samsjuklighet (missbruk och psykisk ohälsa) där man reglerar samverkan mellan samtliga parter i förbundet som ska ingå i överenskommelsen, samt konkretisera innehåll, roller och ansvar från respektive part vid personens stegförflyttningar. Utifrån det görs en ny processansökan.** (Kedjan från behandlingshem till arbete kan vara lång. Arbetsgruppen kan vidare arbeta med att specificera, beskriva och definiera stegförflyttningarna utifrån det som har fastställts i överenskommelsen, vem ska involveras samt ge förslag på lämpliga underlag och stöd som kan vara aktuella vid de olika stegen i förflyttningen).
4. **Att utveckla och testa SamSIP som verktyg för att förbättra samverkan mellan myndigheter för personer med samsjuklighet. Genom detta förslag ges möjlighet att utse ett ombud inom respektive part som ska agera stimulerande, kompetensbärande och kompetensstödande för parterna när en SamSIP ska sammankallas och genomföras för en person med samsjuklighet. Utifrån det görs en ny processansökan.** (Arbetsgruppen kommer kunna jobba vidare med att införa ombudsrollen i den egna organisationen, fastställa nivån på resurserna som behövs för att implementera verktyget, definiera och tydliggöra ombudsuppdraget, samt jobba aktivt för att upplysa och involvera fler myndigheter att delta i SamSIP för att täcka helhetsbehovet hos målgruppen).

Styrelsen i enighet med utvecklingsgruppen föreslog att den kvarstående tid i processen används till att undersöka och ta fram ett överskådligt dokument om insatsen Skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare, OSA. Processledare har träffat tre personer som arbetar aktivt med insatsen inom Växjö kommun med syfte att lyfta hur insatsen fungerar, vilka fördelar finns för individer som har rätt till insatsen samt om det uppstår vissa svårigheter. Syftet var också att via dokumentet belysa smidigheten och den nära samarbetet mellan kommun och Arbetsförmedlingen, samt främja och väcka intresset hos de andra kommunerna i länet som idag inte aktualiserar insatsen hos sina invånare.

Skriften är ett resultat av intervjuer och konsultation med anställda i Växjö kommun och Arbetsförmedlingen. Se bilaga 1.

Som en del av processen har också varit uppföljningen och utvecklingen av hjälpverktyget Min Bok. Under året har förbundet fördelat 100 böcker till förbundets medlemsparter, olika kompletterande verksamheter och privatpersoner. Min bok har varit ett uppskattat verktyg över tid och den kontinuerliga uppföljningen har gett nya tankar och idéer om hur boken kan utvecklas och utformas framöver. exemplar beställdes i slutet på året och efterfrågan har fortsatt hålla hög nivå. Önsknings om digital variant på Min Bok har framförts till

förbundet därav ett samarbete med Digitala labbet, ESF projekt har påbörjats för att undersöka och skapa nya lösningar.

Sammanfattning

Processens arbete resulterade i ett forum under processtiden där nya kontakter och tätare samarbete mellan medlemsparterna skapades och bedrivs under en tid. Det öppnades upp för diskussion om vad som är problematiskt när det gäller fördelning av ansvar och resurser för målgruppen, men också vad som fungerar och vilka möjligheter finns och kan utvecklas inom respektive part. Som resultat av gruppens arbete, togs fram ett överskådligt dokument om insatsen Skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare, med syfte att påvisa en fungerande insats för målgruppen med kontinuerlig uppföljning och stöd över tid, samt ett fungerande samarbete med tydlig struktur och rutiner mellan parterna.

Bilaga 1

Offentligt skyddat arbete, OSA anställning - Ett fungerande samarbete mellan Arbetsförmedlingen och Växjö kommun

Denna skrift är gjort i intervju med tre respondenter från Växjö kommun, där idag finns 30 platser för offentligt skyddat anställning, OSA. Syftet har varit att ge en enklare bild och beskrivning på hur Växjö kommun har valt att organisera arbetet kring OSA anställningar. Detta i sin tur hoppas vi kan ge ökad förståelse och kunskap kring insatsen samt väcka intresset hos fler kommuner i länet att initiera och utveckla samarbetet med Arbetsförmedlingen gällande OSA- anställningar.

OSA-anställning

Skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare- OSA är en variant av lönebidrag som kan beviljas för personer med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga. Skyddat arbete är inte en anställningsform, utan tillfälligt arbete med utvecklande och rehabiliterande inslag, där målet är på sikt att personen ska kunna få ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Syfte med OSA-anställningen är att det blir utvecklande för individen. Överenskommelser om antal platser mellan Arbetsförmedlingen och kommunen kan göras på lokal nivå.

Villkoret för att få stöd är att den anställda skall ha lön och andra anställningsförmåner som följer av eller är likvärdiga med kollektivavtal i branschen. Det finns upprättat ett lokalt kollektivavtal som är skapat specifikt för arbetsmarknadsanställningar. Nära samarbete med facklig organisation behövs också för att säkerställa att anställningarna inte bidrar till undanträngningseffekt av den ordinarie verksamhet och riskera ersätta en vanlig anställning.

Arbetsförmedlingen beslutar om stödets storlek och stödperiodens längd. Stödnivån fastställs utifrån bedömningen av anpassningsbehov och graden av nedsättning på den enskildes arbetsförmåga relaterad till arbetets krav. Stödbeloppet utbetalas från Arbetsförmedlingen.

Arbetsförmedlingens roll

Det är Arbetsförmedlingen som hänvisar den arbetssökande till anställningen och gör bedömning om arbetsplatsen och arbetsuppgifterna är lämpliga, samt har uppföljningsansvar för individen.

Aktualisering av individer för Skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare görs alltid utifrån bedömning och utredning från Arbetsförmedlingen. Personen ska vara inskriven som arbetssökande och ha en registrerad kod som visar att arbetsförmåga är nedsatt till följd av en funktionsnedsättning så hen inte kan få något annat arbete. De flesta som blir aktuella för en OSA-anställning har en funktionsnedsättning till följd av missbruk- eller beroendeproblematik (registrerad kod 82 hos Arbetsförmedlingen).

Arbetsförmedlingen kan tillsammans med arbetsgivaren skapa rutiner för handläggning av processen som till exempel genom att utsätta en specifik kontaktperson som handlägger, utreder och följer upp anställningen och tillsammans med den anställde underteckna en överenskommelse som innefattar en rad insatser såsom anpassningar i arbetet, utvecklingsmål, intern utbildning på arbetsplatsen samt annat stöd. Syftet är att skapa tid och utrymme för rehabiliterande insatser under anställningen och på det sättet utveckla och öka den anställdes arbetsförmåga för att på sikt skapa möjlighet för individen att få ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

Arbetsförmedlingen ska också utifrån den enskildes behov koppla på specialistfunktioner inom myndigheten (socialkonsulent, arbetsterapeut, arbetspsykolog) för att kontinuerligt se över behov av anpassningar, stöd och arbetshjälpmedel för den enskilde.

Växjöns modell

Växjö kommun har organiserat OSA-anställningar i en verksamhet som heter Intern Service. Som ledande och stödjande funktioner finns en enhetschef, en samordnare, två socialsekreterare/kurator samt 11 arbetsledare.

Enhetschefen leder verksamheten och har det yttersta ansvaret i anställningen.

Samordnaren tar emot beställningar och uppdrag och fördelar dessa vidare till arbetsledarna i arbetslagen, samt planerar och samordnar så det blir en bra placering och matchning mellan arbetsuppgifter och den anställde.

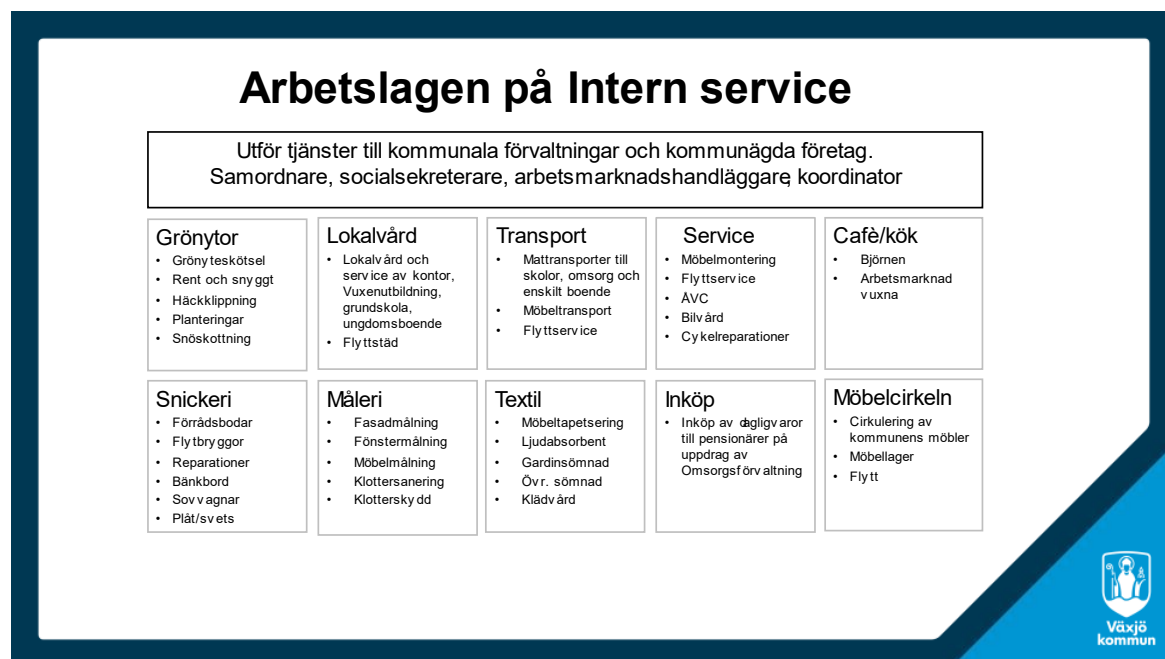
Socialsekreterarens/kurators roll är att ingripa och erbjuda samtalsstöd vid akuta problematiska händelser i arbetslaget eller i den enskildes livssituation. Andra arbetsuppgifter handlar om att ta tar drog/salivtester samt stickkontroll av alkohol via en alkomätare. Att upprätta samarbete och kontakt vid behov till andra professioner såsom handläggare på missbruksavdelning, barn och familj, kronofogden eller psykiatrin, ingår också i socialsekreterarens roll.

Arbetsledare/instruktörer måste ha yrkeskunskap inom området arbetsuppgifterna ska utföras. Stor vikt läggs vid deras goda förmåga att samspela med andra människor som har behov av rehabilitering, kan förstå den enskildes problematik och kan erbjuda lämpligt stöd för individen i utförandet av arbetsuppgifterna. Instruktörerna har vanliga anställningar.

Flera andra enheter inom kommunen kan föreslå och ge initiativ till Intern service om de stöter på en person i sitt arbete som själv uppger att man har en funktionsnedsättning som kan ge behörighet för en OSA-anställning. I de fallen hänvisas alla initiativ vidare till arbetsförmedlingen för utredning och beslutstagande kring OSA-anställning.

Organisation av Intern service

Inom Intern service finns 11 olika arbetslag där varje har en egen arbetsledare. Sammanställningen i arbetslagen görs med syfte att uppnå variation i ålder, kön, erfarenhet, funktionsnedsättning samt formen på anställningen och på det sättet bidra till lärande och utveckling i arbetslivet. Man strävar också efter flexibilitet mellan arbetslagen samt möjligheter till förändring ifall det skulle bli felplacering, men också att se till så de uppgifter som kräver daglig utförande blir gjorda av personer som är visat hög förmåga och tillit och är mer stabila i sin anställning. Arbetslagen är olika stora allt från 5 personer i ett arbetslag upp till 20 personer, lite beroende på uppgifternas karaktär och krav på förflyttning mellan olika arbetsplatser. Arbetsuppgifterna är viktiga, de ska vara meningsfulla och riktiga, med varierande svårighetsgrad och karaktär, samt anpassningsbara utifrån individernas förmåga. Bilden nedan ger en beskrivning av arbetslagen och deras arbetsuppgifter.



Förutsättningar för individen i en OSA anställning

Anställningen startar alltid med en månads praktik som kan förlängas vid behov och vid osäkerhet om personen klarar av arbetet. Vid välfungerande praktikperiod, så fattas beslut om anställning som oftast är tidsbegränsad till tre månader i första hand. Det blir nästan alltid en gemensam uppföljning mellan kommunen och Arbetsförmedlingen efter tre månader där oftast diskuteras hur anställningen har fungerat och i de flesta fall tar man här ett nytt beslut där anställningen förlängs till ett år.

Växjö kommun som arbetsgivare kräver oftast en dokumenterad nykterhet och drogfrihet under de senaste 3 månader innan man påbörjar anställningen. Detta krav kommer från tidigare erfarenheter som har påvisat att en alltför tidig start av anställningen innan personen har uppnått god avhållsamheten från missbruket leder oftast till ett nytt misslyckande i livet.

De risker som de intervjuade personer kan se med anställningen är de ekonomiska konsekvenser som kan uppstå ifall en individ inte kommer till sitt arbete som avtalat. Därför är det viktigt med bra förberedelser av individen och tydliga förklaringar för att undanröja riskerna med för lite medel för försörjning. Personen i fråga avaktualiseras från andra försörjningssystem och i vissa fall kan det dröja upp till tre månader innan man skulle kunna bli aktuell igen.

Anställningen kan avslutas av olika skäl, dels många gånger på grund av att personen återfaller i sitt missbruk, visar stor frånvaro från arbetet, men ibland också för att personen har utvecklats och är faktiskt redo att söka arbete på den reguljära arbetsmarknaden eller studier. Möjligheten att återkomma och få en ny anställning efter misskötsel finns.

Intervjupersonerna kan uppleva att det tillkommer lite extra jobb just när det gäller individernas löneförfarande då det kan uppstå en del frånvaro som i sin tur kan leda till missförstånd samt fler administrativa arbetsuppgifter.

De risker med endast ”renodlade” arbetslag ser arbetsgivaren som risk för att skapa arbetslag med en vis jargong som inte hjälper individerna på kort eller långt sikt.

Uppstartsmöte/uppföljningsmöten

Flera av personalen inom enheten Intern service (samordnare, socialsekreterare/kurator, enhetschef) träffar en arbetsförmedlare en gång i månaden där det lyfts arbetssökande personer som kan bli aktuella för OSA-anställningar. Under mötet diskuteras personernas behov och förutsättningar (utredningar, tidigare genomförda arbetsmarknadsinsatser), arbetsuppgifter, anpassningar, behov av stöd samt utvecklingsinsatser. På mötet bestäms också vilka personer som ska bli kallade till ett arbetsplatsbesök där man visar runt

arbetsplatserna, samt personen får en möjlighet att berätta om sig själv inför arbetsgivaren samt få en känsla av arbetsplatsen.

Uppföljningsmötena sker oftast var tredje månad kring en individ, tättare vid behov. På mötet närvarar en ansvarig handledare/kontaktperson från Intern service, arbetsledaren, en arbetsförmedlare och personen själv där det diskuteras rehabiliteringsstödinsatser med långsiktiga mål som ska leda till att individens hela livssituationen blir bättre.

I uppföljningsmötena görs en individanpassad plan där det kan ingå drogtestar en- två gånger i veckan, samtalsstöd från psykiatri eller integrerad mottagning, kontakt med kronofogden eller skuldrådgivningen. Stödet är en del av anställningen och ingår i arbetstiden.

Intern finansiering

Växjö kommun som arbetsgivare betalar ut lönekostnader som rör sig vanligtvis mellan 9000 och 18 000 kr i månaden per anställd. Intern service är organiserad under förvaltningen Arbete och Velfärd i Växjö kommun där OSA-anställningarna finns placerade tillsammans med andra subventionerade anställningar såsom extratjänster och lönebidrag. Växjö kommun har i intervjustunden 190 personer med subventionerade anställningar varav ca 30 personer har OSA-anställning, 134 har extratjänst och resterande har nystartsjobb, introduktionsjobb och andra former av lönebidrag. Intern service får in ca 1 miljon i månaden som intäkt för utförda tjänster till andra förvaltningar och kommunala företag.

Kontaktuppgifter

Peter Lundgren, enhetschef Intern service

e-post: peter.lundgren@vaxjo.se

Viveka Ericson, arbetsförmedlare/kontaktperson OSA-anställningar

e-post: viveka.ericson@arbetsformedlingen.se

1 [Klicka och skriv första rubriken]