

# Arbetsmarknadsinriktade insatser för personer med beslut om daglig verksamhet

– men med andra behov än traditionella dagcenter

JOSÉ HERNÁNDEZ



HÖGSKOLAN  
I BORÅS

ARBETSRAPPORT UTIFRÅN BEVILJAT FOU-STÖD 2017

*Redigering*  
FoU SJUHÄRAD VÄLFÄRD

*Tryck*  
HÖGSKOLAN I BORÅS, AUGUSTI 2017

# Arbetsmarknadsinriktade insatser för personer med beslut om daglig verksamhet

– MEN MED ANDRA BEHOV ÄN TRADITIONELLA DAGCENTER

---

FoU Sjuhärad Vårld | *Arbetsrapport utifrån beviljat FoU-stöd*

*Författare*

José Hernández

Funktionen för funktionsnedsättning  
och socialt stöd, Tranemo kommun

© Författaren

Mångfaldigande och spridande av innehållet i denna rapport,  
helt eller delvis, är förbjudet utan medgivande av författaren.



# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning, bakgrund, målgrupp och avgränsning.....	7
Inledning.....	7
Bakgrund.....	7
<i>Målgrupp och avgränsning</i> .....	9
Projektets utgångsläge.....	10
Syfte och mål.....	11
Projektets utmaningar .....	12
Omvärldsbevakning .....	13
Projektets modell och metoder .....	14
Projektets modell.....	14
Organisationen för att följa upp projektet.....	14
Metoder.....	15
Resultat från intervjuer och workshop med projektgrupperna .....	16
Resultat från intervjuerna med personalgruppen.....	16
<i>Upplevelsen av trivsel, reflektion och planering</i> .....	16
<i>Värdegrund</i> .....	16
<i>Verksamheten för brukarna</i> .....	17
<i>Ledning och styrning</i> .....	18
<i>Utbildning och fortbildning</i> .....	19
<i>Resurser</i> .....	19
<i>Samverkan</i> .....	20
<i>Upplägg och genomförande av workshops med personalgruppen</i> .....	20
<i>Upplägg och genomförande av workshops med brukarna</i> .....	21
Resultat från intervjuer med brukarna .....	21
<i>Upplägg och genomförande av workshops med företagen</i> .....	22
Resultat från intervjuer med företagen .....	22
Uppföljning av projektet efter ett år .....	24
Projektets resultat .....	26
Arbetsmodell .....	27
Varför skulle en ny arbetsmodell vara bra för målgruppen? .....	28
Följande möjligheter finns med den nya arbetsmodellen.....	29
Slutsatser .....	30
Referenser .....	33
Bilagor .....	34



# Inledning, bakgrund, målgrupp och avgränsning

I detta kapitel presenteras bakgrunden till projektet och varför Tranemo kommun valde att ansöka om medel till projektet och dess målgrupp.

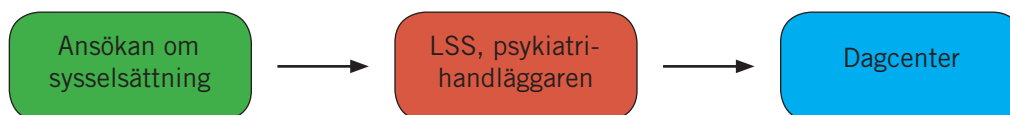
## Inledning

Personer med funktionsnedsättning/individer med beslut om daglig verksamhet och med andra behov än traditionella dagcenter är sedan en tid tillbaka en ny målgrupp för Tranemo kommun. Hittills har kommunen erbjudit insatser så att brukare inom LSS<sup>1</sup>/SoL<sup>2</sup> ska kunna erhålla en extern sysselsättning (praktikplats) på den öppna arbetsmarknaden. För många brukare är det dock svårt att ta steget från daglig verksamhet till ett lönearbete. Det som Tranemo kommun har som mål med detta utvecklingsprojekt är att utöka möjligheterna/insatserna och underlätta för brukarna att kunna få ett lönearbete. FoU Sjuhärad Välfärd beviljade 2015-05-20 projektansökan om FoU-stöd. Förutom projektmedel<sup>3</sup> har FoU Sjuhärad Välfärd bistått med handledning.

## Bakgrund

En stor utmaning för Tranemo kommun är personer vars sysselsättningsbehov skiljer sig från normen. Att möta dessa människors individuella behov av sysselsättning har betydelse för Tranemo kommun, och för att lyckas krävs det kompetens och resurser, men också ett utökat samarbete med berörda samarbetsparter. Grundläggande är att öppna upp för nya tankesätt samt att hitta fungerande arbetssätt i verksamheten, som främjar den enskilda individen. För att uppnå detta krävs det att fokus i arbetet inte läggs på brukarens svårigheter utan istället på brukarnas individuella styrkor.

Bilden visar hur flödet av sysselsättningsansökan för dagverksamhet och daglig verksamhet såg ut före projektet.



En person ansökte om dagverksamhet och daglig verksamhet till LSS, och kom i kontakt med psykiatrihandläggaren som beviljade placering på dagcenter. Efter dagcenter fanns det inga valmöjligheter för målgruppen, eftersom det saknades ett upparbetat alternativ.

Till det ovannämnda hör även att dagcenterverksamheten fick en ny målgrupp. Denna målgrupp kom från arbetsmarknadsenheten<sup>4</sup>. Det var personer som inte klarade av arbetsmarknadsenhetens krav som innebar att personer skulle närma sig arbetslivet. Istället erbjöds dessa personer som sysselsättningsalternativ dagcenter. Brukare som kom från arbetsmarknadsenheten innebar för dagcenterpersonalen en utmaning då de inte hade någon erfarenhet av att arbeta med målgruppen. Blandningen av deltagarna på dagcentrerna innebar att personalen hade svårt att erbjuda meningsfulla arbetsuppgifter då kunskapsnivån bland brukarna varierade mer än

<sup>1</sup> Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade

<sup>2</sup> Socialtjänstlagen (2001:453)

<sup>3</sup> Projekttiden är från 2015-05-20 till 2016-11.

<sup>4</sup> Arbetsmarknadsenhetens uppgift är bland annat att stödja arbetssökande personer att närma sig arbetsmarknaden.

tidigare. Dessutom ville inte några brukare vistas på dagcenterna eftersom de ansåg att de inte passade in. Dels på grund av att de ansåg sig för "duktiga" för att vara på ett dagcenter, dels för att de tyckte att dagcenter är en "hitte-på-verksamhet". Detta innebar en ökad risk för att brukare kunde falla mellan stolarna. Värt att tillägga är att dagcenterna blev av med legotillverkning<sup>5</sup> då arbetsgivarna istället valde att genomföra arbetena i sina lokaler. Detta innebar för dagcenterna att de tappade ett viktigt inslag av meningsfull sysselsättning samt variation på arbetsuppgifter.

Lokalt ökade målgruppen i omfattning och ett tydligt behov av förbättrade arbetssätt fanns. Ökningen av deltagare i daglig verksamhet berodde sannolikt på att arbetsmarknaden och arbetsmarknadsenheten ställde allt högre inträdeskrav, Samhalls ökade krav på arbetsförmåga samt arbetsförmedlingens prioriteringar. Samtidigt beskriver Socialstyrelsen att 40 procent av personerna inom daglig verksamhet skulle kunna gå till förvärvsarbete med rätt stöd<sup>6</sup>.

Vintern 2015 anställde Tranemo kommun en praktiksamordnare<sup>7</sup> för LSS/SoL med uppdrag att arbeta med målgruppen, samtidigt fanns det ingen verksamhet direkt anpassad till målgruppens behov och heller ingen tydlig arbetsmetod. Praktiksamordnaren anställdes med förhoppningar om att kunna erbjuda målgruppen ett annat alternativ än dagcenter och för att skapa en arbetsmodell för hur Tranemo kommun skulle arbeta med målgruppen. Detta innebar att praktiksamordnaren dels skulle kunna ta fram alternativ till de befintliga, dels skapa en arbetsmodell som var kopplad till extern sysselsättning. Till detta hör även att organisationen snarare än den enskilde medarbetaren blir ägare av projektresultatet. Det innebär att fokus för arbetet vart att utveckla en arbetsmodell så att verksamheten inte blir avhängig en person.

De aktörer som arbetar med målgruppen i Tranemo kommun är inte i nuläget inte tillräckligt koordinerade för att tillgodose individens behov samt kunna garantera att ingen faller mellan stolarna. Dagcenter, försäkringskassan, arbetsförmedlingen, kommunala arbetsmarknadsenheten, sociala stödteamet<sup>8</sup>, psykiatrin, LSS, psykiatrihandläggaren samt närings- och föreningslivet spelar samtliga viktiga roller i den enskildes liv och behöver samverka för att kunna tillgodose individens behov. Samtidigt är det viktigt att ta arbetsgivarnas perspektiv i beaktning, eftersom de förväntas kunna bistå med möjligheter till lönearbete.

När projektet avslutas i november 2016 så är målsättningen att Tranemo kommun ska ha en modell för att kunna erbjuda den enskilde brukaren ett alternativ till de verksamheterna som finns idag, genom ett bättre samarbete med den offentliga och den privata sektorn. Genom att utveckla samarbetet och samtidigt lära av varandra finns möjlighet att lösa frågeställningar. Samverkan ska vara tydlig för målgruppen och de involverade parterna. De ska exempelvis känna till de olika vägarna till arbete och sysselsättning och de ska veta vem de ska vända sig till i olika situationer. Med dessa insatser har Tranemo kommun en förhoppning om att kunna erbjuda en verksamhet som förenklar tillvaron för målgruppen och erbjuder dem möjligheter till ett mer självständigt liv och en mer meningsfull sysselsättning.

<sup>5</sup> Arbetsmoment som ofta innebär monotona arbetsuppgifter.

<sup>6</sup> Daglig verksamhet enligt LSS-kartläggning. Socialstyrelsen 2008.

<sup>7</sup> Yrkesrollen: stödja individer i målgruppen att införskaffa externa och interna praktikplatser. För att underlätta för arbetsgivaren och brukaren finns det möjlighet att praktiksamordnaren följer brukaren till arbetsplatsen om behovet finns. Där fungerar praktiksamordnaren som ett bollplank för personalen och arbetstagaren. Praktiksamordnaren anställdes som en satsning i att arbeta med målgruppen för att kunna erbjuda brukarna/målgruppen andra alternativ än de befintliga. Uppdraget var allmänt beskrivet, utan specificerat innehåll och det beviljades inga övriga resurser.

<sup>8</sup> Stödfunktion i hemmiljön.



## Målgrupp och avgränsning

Inom målgruppen finns stor variation och ibland motstånd mot förändring. Varje individ kräver individuella lösningar. Den enskildes behov och vilja snarare än etiketteringen funktionsnedsatt ska vara utgångspunkt för varje insats. Personer med funktionsnedsättning/individer med beslut om daglig verksamhet har ofta låg självkänsla, saknar utbildning och är rädda för att misslyckas. De kan ha svårigheter med social interaktion och struktur samt är ofta stresskänsliga<sup>9</sup>. Svag ekonomi är många gånger en stor källa till oro samtidigt som det skapar irritation att inte få betalt för det arbete som de utför och som de tycker borde värderas högre<sup>10</sup>. Enbart sysselsättning påverkar inte den ekonomiska situationen varför egenförsörjning alltid är eftersträvanvärt. Samtidigt är gruppen mycket heterogen och egenförsörjning är inte nödvändigtvis målet för samtliga individer inom målgruppen även om det är eftersträvanvärt.

Målgruppen för projektet är personer med funktionsnedsättning med ett beslut om daglig verksamhet enligt LSS eller SoL, med andra behov än vad traditionella dagcenter kan erbjuda. Inom LSS har avgränsningar gjorts till personer som tillhör personkrets 1, det vill säga personer med utvecklingsstörning, autism eller autismliknande tillstånd. Vidare ska även individen i målgruppen vara inskriven hos praktiksamordnaren. Områdeschefen för daglig verksamhet beslutar om vem som placeras hos praktiksamordnaren tillsammans med LSS- och psykiatrihandläggaren.

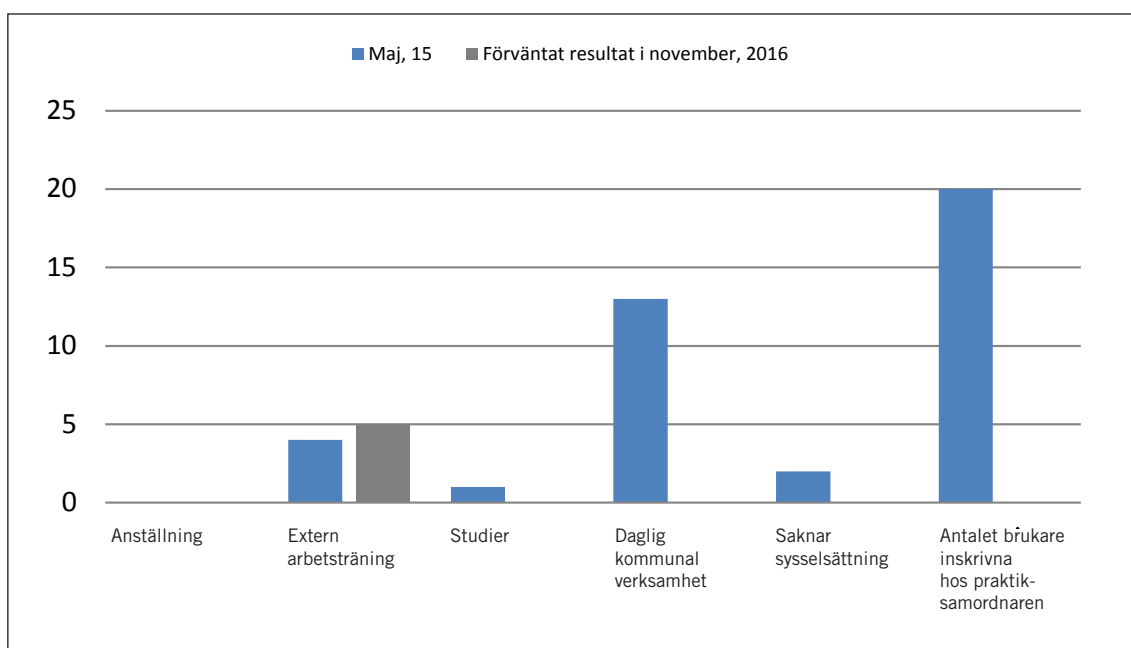
---

<sup>9</sup> Lewin, Barbro (2014), För din skull, för min skull eller för skams skull? Om LSS bemötande, förlag Studentlitteratur AB, Lund.

<sup>10</sup> Daglig verksamhet enligt LSS-kartläggning. Socialstyrelsen 2008

## Projektets utgångsläge

Diagrammet nedan visar projektets utgångsläge, maj 2015 och det förväntade resultatet vid projektets slut, november 2016.



Projektet planerades pågå i 18 månader med start i maj 2015. Projektet innefattar 20 brukare och när projektet startade hade ingen av dem någon anställning. Fyra av brukarna befann sig på extern arbetsträning och en studerade. Mertalet av brukarna befann sig inom daglig kommunal verksamhet och två var utan sysselsättning. I det inledande skedet fanns det ingen koordinering mellan externa arbetsplatser och kommunen. Med detta som bakgrund var ett av projektets mål att öka antalet personer i extern sysselsättning med 25 procent, alltså med fem personer.

Ett annat mål med projektet är att undersöka om det finns ett samband mellan arbete och känsla av att kunna påverka sin egen tillvaro. Målet var att ökningen skulle vara 25 procent, vilket innebär att fem personer känner att de kan påverka sin egen tillvaro. I inledningsskedet av projektet visade det sig svårt för deltagarna att kunna svara på frågor om hur de upplever sin självkänsla, sin delaktighet och sitt självbestämmande. Projektet kan därför inte redovisa ett tydligt resultat kring deltagarnas upplevelse. Vid intervjuer med deltagarna i slutet av projektet uttrycker flera att de upplever ett tydligt samband mellan sysselsättning och självkänsla, delaktighet och självbestämmande. Frågeställningarna gällde hur deltagarna upplever sin självkänsla, delaktighet och självbestämmande. Svartalternativen var bra, mindre bra, varken/eller, bra och mycket bra.

SOLÄNGEN	FIXAR- VERKSTAN	BUTIK VÄRDEFULLT	KOMPASSEN	VÄSTER- GÅRDEN	KOMMUN- CAFÉT	LJUNGSNÄS	LIMAC	EXTERN SYSSELSÄTT- NING
ARBETSUPPGIFTER	ARBETSUPPGIFTER	ARBETSUPPGIFTER	ARBETSUPPGIFTER	ARBETSUPPGIFTER	ARBETSUPPGIFTER	ARBETSUPPGIFTER	ARBETSUPPGIFTER	ARBETSUPPGIFTER
Montering Pärla Film Tidningsarbete Musikcafé Malning Bakning Promenad Fika Friskvård	"Praktiskt arbete" Fikasamtal Odling Demontering Flyttfirma Bussäkning Friskvård Promenad	Kassaarbete Prissättning Bakning Test av produkter Slytning Renhållning av butik Lagerarbete	Digitalt tryck Etiketter Visitkort Hundpromenad Arbete i kom- munhuset Kartläggning Coaching	Syverksamhet Stickning Screenarbete Friskvård Bakning Montering	Beredning Handling Dukning Beställning	Kaniner Höns Tupp Hamster Fåglar Katt Hund Odling Matning	Butik Lager Montering Transport	

Dagcenter med olika inriktning och tillhörande arbetsuppgifter samt extern sysselsättning.

I kommunen finns det totalt 59 brukare som har fått beslut om dag- eller daglig sysselsättning. I kommunen har det gjorts ansatser att anpassa Kompassen, butiken Värdefullt och Fixarverkstan till projektets målgrupp. Dock har stegen från tanke till verklighet inte fungerat då det fortfarande finns brukare som har stora behov av handledning och även de som enbart behöver riktlinjer för att kunna utföra sina arbetsuppgifter. Limmareds arbetscenter, LIMAC, är en ekonomisk förening som arbetar på uppdrag av kommunen med att erbjuda sysselsättning till personer inom dagsysselsättning eller daglig sysselsättning. Kommunen köper tjänster av LIMAC för att utöka upptagningsområde, eftersom samtliga dagcenter ligger i huvudorten Tranemo. Detta innebär att några brukare har svårt att betala busskort på grund av begränsad ekonomi. Det är praktiksamordnaren som ska arbeta med att erbjuda alternativ till dagcenter och det kan innebära en extern sysselsättning ofta hos en privat arbetsgivare. Anledningen till att det inte finns något under rubriken ovan "arbetsuppgifter" beror på att projektets resultat kommer att utgöra grunden för hur praktiksamordnaren ska arbeta i framtiden.

## Syfte och mål

Syftet med detta projekt är att tillvarata den enskilde brukarens kompetens och kapacitet, och därmed minska avståndet från dagcenter till arbetsmarknaden, samt skapa en känsla av meningsfullhet och tillfredställelse hos individen. Vidare har projektet följande mål:

- Upprätta en arbetsmodell för att öka sysselsättningen för målgruppen i Tranemo kommun.
- 25 procent av målgruppen ska vid projektets slut ha en extern sysselsättningsplats som kan ge möjlighet till lönearbete. Det innebär att målgruppen ska ha sin dag- eller dagliga verksamhet på en extern arbetsplats.
- Jämfört med år 2015, ska andelen som upplever att de kan påverka sin egen tillvaro i relation till sysselsättning/arbete ha ökat med 25 procent.

## Projektets utmaningar

Eftersom projektet arbetar med människor och mänskliga relationer kommer det inte alltid bli som vi vill eller förutspår. Detta måste vi acceptera och lära oss att arbeta utifrån.

Projektets arbete är resultatnriktat men insatser kan inte garantera snabba resultat utan det tar tid och kräver tålamod av alla som är inblandade i projektet.

Målet för projektet är även att flytta gränser och utmana rådande perspektiv. Detta gör vi inte enbart för att det är vår skyldighet som kommun, utan för att kunna möta framtida utmaningar. För att kunna lyckas med detta måste olika yrkesgrupper arbeta tillsammans. Projektets yrkesgrupper arbetar med olika områden och med ett genomtänkt samarbete kan vi få en bättre helhetsbild av brukaren. Samtidigt kan samverkan vara något utmanande och skört eftersom omständigheter såsom regelverk och andra förutsättningar förändras och det dessutom sker en relativt stor personalomsättning.

För att lyckas med projektets mål har följande styrkor, svagheter, möjligheter och hot identifierats. Detta är något som har tagits fram av styrgruppen (se bilaga 4) och projektledaren.

### **Styrkor**

- Engagemang – personalen har en genuin vilja att lyckas med projektet
- Näringslivets vilja – flera företagare vill ta ett socialt ansvar
- Kunskap – både akademisk och erfarenhetsmässig kunskap

### **Svagheter**

- Tidsbrist – prestera resultat på mycket begränsad tid
- Oerfaren projektledare – mycket handledning krävs från FoU Sjuhärad Valfärd och styrgruppen
- Obefintliga samverkansstrukturer – mycket måste byggas från grunden

### **Möjligheter**

- Mångfald – olika kategorier av personal med olika erfarenheter, kunskaper och infallsvinklar

### **Hot**

- Nyckelpersoner slutar – liten organisation och ett fåtal nyckelpersoner har viktiga positioner.

## Omvärldsbevakning

En del i arbetet har varit att undersöka hur grannkommunerna arbetar med projektets målgrupp för att få kunskap och inspiration om hur Tranemo kommun kan arbeta med målgruppen. Parallellt har Jessica Arvidssons (2016) doktorsavhandling använts för att ta del av vart målgruppen tar vägen efter särskolan.

Enligt Arvidsson (2016) befinner sig de flesta personer som gått ut särskolan under åren 2001-2011 i daglig verksamhet (47 procent), 22,4 procent hade arbete med någon form av lönesubvention, 6,6 procent studerar och 24 procent befann sig någon annanstans. Arvidssons studie visar att det är möjligt att öka antal personer i arbete med lön, men att lönesubvention från arbetsförmedlingen är en förutsättning. Gruppen som befinner sig någon annanstans redovisar inte Arvidsson utan kommer att utgöra grunden i en senare forskning av Arvidssons kollega.

Arbetsmodellen som Borås Stad använder för att inkludera målgruppen i extern sysselsättning (privat arbetsgivare) är som följer: Först görs en kartläggning av brukarens basala kompetenser. Det tar ungefär tre månader och görs ofta vid ett dagcenter. Utifrån kartläggningen görs en matchning mot sysselsättning vilket ofta är extern sysselsättning. Arbetsverktygen som används är Supported Employment<sup>11</sup>. De konstaterar att det vid en övergång från praktikplats till lönearbete är viktigt att erbjuda arbetsgivaren fortsatt handledning om brukaren inte skulle fungera på arbetsplatsen. Det innebär att arbetsgivaren har möjlighet att vända sig till kommunen även om brukaren har fått ett lönearbete. Vidare upplever personalen i Borås Stad att det är lättare att placera brukare hos en privat arbetsgivare än i kommunen. Personalen belyser vikten av att inte ha för bråttom med att få ut brukaren i extern sysselsättning då fokus är kvalitet och noggrannhet.

Ulricehamns kommun har som sysselsättningsmodell att erbjuda så kallade företagsgrupper. Detta innebär att målgruppen har sin dag- eller daglig verksamhet på olika företag tillsammans med en av kommunens handledare. Syftet är bland annat att brukaren ska kunna närma sig arbetsmarknaden, för att få arbetslivserfarenheter och meningsfull sysselsättning. Svårigheten som de upplever är att få arbetsgivarna runt om i Ulricehamn att bli en del av företagsgruppen och att efterfråga brukarnas tjänster. Som verktyg använder de Supported Employment.

Svenljunga kommun arbetar med målgruppen genom att erbjuda aktivitetscenter som sysselsättningsalternativ till dagcenter. Projektets målgrupp är placerad vid ett aktivitetscenter, istället för dagcenter, för att ingå i en verksamhet som är mer anpassad till målgruppens önskemål. Flexibiliteten är ett viktigt inslag i deras verksamhet eftersom personal vill att brukare ska känna sig delaktiga och uppleva att det är deras verksamhet. Detta innebär att brukare bestämmer vad som ska göras på aktivitetscentret. Personalen använder sig av metoden Supported Employment. Vidare upplever personal att aktivitetscentret fångar upp brukare som skulle annars skulle ha tackat nej till dagcenter för att de inte vill bli förknippade med dagcenter. Aktivitetscentret fungerar som ett mellansteg mellan arbetsmarknadsenhet och dagcenter.

---

<sup>11</sup> Arbetslivsriktade rehabiliteringsinsatser för personer med funktionshinder.

## Projektets modell och metoder

I detta kapitel presenteras tillvägagångssättet för hur projektet ska framskrida och kvalitetssäkras.

### Projektets modell

Under projektets gång har olika intressenter deltagit på olika sätt i projektets olika delar. Olika metoder och sätt att presentera information och skapa samverkan har använts för att så väl som möjligt utgå från de olika medverkandes skiftande behov och förutsättningar för att kunna föra projektet framåt.

Projektansökan innehöll en första överskådlig analys av samverkanspartners. Detta i kombination med chefers analys, projektledarens kännedom om organisationen, målgruppen och dess behov har en rad olika funktioner/yrkesroller kunnat identifieras som samverkanspartners. 15 personer ur personalgruppen deltar i projektet och samtliga av dem arbetar med målgruppen. De har olika professioner vilket innebär att de har olika utbildningsbakgrunder och erfarenheter. Detta innebär en kompetensbredd som kan tillvaratas under samverkansarbetet då frågor kan lyftas ur de olika samverkansparternas perspektiv och diskuteras utifrån brukarens situation och behov ur olika synvinklar. Vår organisations olika yrkesroller kan ofta fungera begränsande genom till synes otydliga och godtyckliga gränsdragningar kring ansvar. Genom ökad kunskap om varandras roller och kunskaper ökar vi också organisationens flexibilitet och förmåga att i varje given situation kunna ta brukarens perspektiv och möta framtida utmaningar.

För att tillföra brukares erfarenheter till projektet, har sex brukare från tre dagcenter<sup>12</sup> intervjuats. Då kunskapsnivån bland brukarna är mycket skiftande informerades målgruppen individuellt om projektets olika delar så att de kunde få och tillgodogöra sig informationen på sina egna villkor. Kontinuerliga informationsträffar hölls för att hålla brukarna informerade om hur projektet framskred, vilket även innefattade en dialog, så att brukarna kunde lämna synpunkter och förslag längs vägen.

Tre chefer från olika företag deltog i projektet. Projektledaren arbetade i grupp och individuellt med arbetsgivarna för att utforma effektiva och meningsfulla samverkansformer mellan kommunen och den privata sektorn. Fortlöpande under projektets gång hölls regelbundna arbetsmöten med samtliga samverkansparter där samverkansutmaningar diskuterades med den uttalade målsättningen att formulera konkreta lösningar på tydligt definierade problem.

### Organisationen för att följa upp projektet

Under projektet har omsorgssektionens praktiksamordnare varit projektansvarig och kunnat ägna projektet den tid som behövts. För att kvalitetssäkra arbetet har det funnits en styrgrupp (funktionschef, områdeschef och utvecklingsledare) med vilken det hållits avstämningsmöten varje månad. Utöver detta har det även funnits en handledare från FoU Sjuhärad Välfärd, eftersom projektet har beviljats FoU-stöd.

---

<sup>12</sup> Kompassen, butiken Värdefullt och Fixarverkstan

## Metoder

I projektet har det använts två metoder som är individuella intervjuer och workshops med fokusgrupper. Individuella semistrukturerade intervjuer har genomförts med utgångspunkt i frågeställningar utifrån projektets mål och syften. Varje intervju har tagit cirka en och en halv till två timmar. Intervjuerna har spelats in och stödanteckningar har också förts under intervjuerna. Sammanställningen av intervjuerna har gjorts utifrån avlyssning av inspelningen och läsning av anteckningarna. Materialet har sorterats utifrån de frågeställningar intervjuerna utgått ifrån och har sedan jämförts med varandra för att söka likheter/olikheter i respondenternas svar. Resultatet av intervjuerna har även delgivits respondenterna för godkännande. Antalet och variationen av de intervjuade har genererat en bred bild av hur Tranemo kommun arbetar med målgruppen och vad som behövs göras för att kunna uppnå projektets mål och syfte. Intervjuresultatet beskriver uppfattningar och upplevelse som respondenterna har. Intervjumall finns i bilaga 1–3. Totalt genomfördes 24 individuella intervjuer.

Intervjuerna genomfördes under hösten år 2015. Nedan följer en beskrivning av varje grupp som deltagit i intervjuerna: Femton personer som arbetar med målgruppen har intervjuats. De har följande funktion; sex stycken av dem arbetar på dagcenter och en på LIMAC och de har valts ut eftersom de dagligen arbetar med målgruppen. Två stycken av de intervjuade arbetar inom det sociala stödteamet. De möter målgruppen utanför sysselsättning i deras hemmiljö. Omsorgssektionens funktionschef har intervjuats för att kunna informera ledningen om projektets utveckling samt för att bistå med kunskap om vad som är möjligt att genomföra. En person ur Arbetsmarknadsenheten har intervjuats då denne ansvarar för arbetslinjen i kommunen. Tranemo kommuns LSS- och psykiatrihandläggare och områdeschefen för daglig verksamhet har intervjuats för att de fattar beslut om ärendens placering. Person från Arbetsförmedlingen har intervjuats på grund av att hen har kunskap om arbetsmarknaden. Slutligen intervjuades en person från Försäkringskassan eftersom brukarna kan erhålla sin ersättning därifrån.

För att få ta del av målgruppens upplevelse kring ansökans mål och syfte, har totalt sex deltagare från tre olika dagcenter valts ut för intervju. Urvalet är två brukare från varje daglig verksamhet som ingår i projektets målgrupp.

Ur den privata sektorn har tre personer från tre olika företag intervjuats. De har också bildat en arbetsgrupp för att diskutera syftet och målet med projektet. Urvalet i den privata sektorn är de företag som visat viljan att ta ett socialt ansvar. Denna arbetsgrupps erhållna resultat och erfarenhet under projektet kommer i framtiden att fungera som ett exempel för att kunna expandera till ytterligare företag i framtiden. Totalt har 33 personer intervjuats.

Utöver intervjuerna har det under projektet upprättats 3 olika fokusgrupper, som har arbetat i workshops. Dessa gruppers sammansättning är de samma som de intervjuade (arbetsgrupp, brukare och företagare). Det som i varje grupp har gjorts under workshop, presenteras i varje intervjuavsnitt. Samtliga möten skedde parallellt med varandra. Projektledaren har vid varje möte med de olika fokusgrupperna sammanställt informationen och skickat det till övriga fokusgrupper, för att på så sätt hålla dem informerade om varandras arbete.

## Resultat från intervjuer och workshop med projektgrupperna

Nedan kommer först personalgruppens intervjuresultat att redovisas, därefter brukarnas för att avsluta med företagarnas. I varje intervjueredovisning finns det även en redogörelse av workshop.

### Resultat från intervjuerna med personalgruppen

Ur personalgruppen intervjuades 15 personer från olika yrkesgrupper. De kom från dagcenter och LIMAC (socialt företag), sociala stödteamet, omsorgssektionens funktionschef, arbetsmarknadsenheten, LSS- och psykiatrihandläggare, områdeschefen för daglig verksamhet, arbetsförmedlingen och försäkringskassan.

### Upplevelsen av trivsel, reflektion och planering

Personalen som intervjuades trivdes bra med sina arbetsuppgifter, eftersom de uppfattar arbetsuppgifterna som meningsfulla.

Dagcenterpersonalen och personal på arbetsförmedlingen, försäkringskassan, arbetsmarknadsenheten och sociala stödteamet beskriver att de har tid att reflektera och planera i sina respektive verksamheter. Chefer, LIMAC<sup>13</sup> och psykiatrihandläggaren önskar att det hade mer tid till planering och reflektion. Chefer och anställda vid dagcenter anser att det är viktigt att avsätta tid för planering och reflektion – risk finns annars att stor del av arbetet sker per automatik. Ett önskemål av en chef är att ”få avsätta och ha tid för egen reflektion och planering”. En annan rekommendation från två anställda på dagcenter är att handledning är viktigt för att komma vidare i arbetet och inte köra fast i samma spår, samtidigt kan det bidra till reflektion och skapa en mer prestigelös arbetsmiljö, eftersom personal sinsemellan kan ge varandra feedback. En chef säger att ”idag finns ingen högt-till-tak-mentalitet i verksamheterna. Jag önskar att personalen ska kunna ge varandra mer feedback”. Dessa förslag kan diskuteras vidare i verksamheten och hur de skulle kunna realiseras.

Samtliga anställda vid dagcenter delar uppfattningen att vid planering kan viss information falla bort eftersom arbetsgruppen ofta är stor eller inte arbetar varje dag, vilket innebär att det är svårt att säkerställa att alla får ta del av samma information. Det kan ibland leda till att personalen inte agerar samspelt inför brukarna. En anställd vid ett dagcenter föreslår som lösning på ovanstående problem att ”det är viktigt att ha tydliga informationskanaler så att alla får ta del av samma information. Personal bör anteckna vid möten samt läsa och anteckna i tresa<sup>14</sup> och sedan meddela att de tagit del av viktig information.

### Värdegrund

Syftet med frågan ”Upplever du att din verksamhet arbetar i enlighet med lagen?” var att undersöka vilka etiska grunder olika verksamheter utgår från. Svaren från dagcentrets respondenter var svåra att sammanställa eftersom respondenterna hade varierande svar trots att de arbetar i samma arbetslag. En respondent angav att respekt är verksamhetens värdegrund. En annan respondent framhåller brukarens delaktighet. En tredje respondent tycker att självbestämmande är Tranemo kommuns viktigaste värdegrund. Detta indikerar att det

<sup>13</sup> Limmareds arbetscenter, ett socialföretag som kommunen samarbetar med genom att kommunen köper tjänst av.

<sup>14</sup> Kommunens verksamhetssystem.



inom verksamheten inte finns någon gemensam värdegrund som alla känner till, utan att respondenterna svarar utifrån sina egna uppfattningar.

Arbetsförmedlingen och försäkringskassan arbetar tydligt och kontinuerligt med värdegrunden. Detta sker exempelvis genom att värdegrundsarbetet är en stående punkt på de arbetsplatsträffar som sker regelbundet.

Det finns en stor förväntan bland personalen på dagcenterna om att ha ett tydligt förhållningssätt i relation till brukarna. De önskar också en uppdatering av sina kunskaper om LSS och SoL lagen då flera svarande efterfrågar en tydligare lagstyrd verksamhet. En av cheferna påtalar vikten av att värdegrunden verkligen verkställs i det dagliga arbetet, eftersom denne ibland upplever att ”personalgruppen inte arbetar enligt lagen”. Detta innebär och förutsätter att värdegrunden vilar på lagrum.

I dagsläget arbetar inte Funktionen för funktionsnedsättning och socialt stöd med en tydlig struktur kring värdegrunden och därmed har många informanter ett behov av en skriftlig värdegrund. Funktionen för funktionsnedsättning och socialt stöd utformar och implementerar under vintern 2015 och våren 2016 en värdegrund för organisationen. I intervjuerna framkom det att för personal som arbetar i daglig verksamhet var ”det viktigt att värdegrundsarbetet inte blir som tidigare ansatser, utan att det ska finnas en tydlig planering av implementeringen av värdegrunden från början till slut”. Det kan konstateras att nu, till skillnad från tidigare, har Funktionen för funktionsnedsättning och socialt stöd en mer tydlig planering av värdegrundsarbetet från start till mål om hur det ska kunna leva vidare i verksamheten.

### **Verksamheten för brukarna**

I dagsläget är det personal och chefer som fastställer mål och bestämmer vilka arbetsuppgifter som ska ingå i dag- eller dagliga verksamheten. Det finns olika arbetsuppgifter i verksamheterna som deltagarna kan välja att genomföra. Deltagarna tillfrågas ofta om vad de önskar göra. Chefer och personalen på dagcentren är eniga om att det är dem som har mest inflytande i brukarens tillvaro men samtidigt anser de att brukarinflytande är viktigt. Enligt en chef beror detta bland annat på ”gamla traditioner”. En chef önskar ett mer ”inifrånperspektiv” som innebär att brukarna kan vara delaktiga i utformningen av arbetsuppgifter.

Av intervjuer med anställda vid dagcenter framkom det att de upplever det som en svår utmaning att vara flexibla så de kan anpassa verksamheten efter brukarnas behov. Detta eftersom ett mål idag kan vara ett annat imorgon eftersom målgruppen ofta skiftar i och med att brukare förflyttar sig och provar andra verksamheter inom daglig verksamhet. Förflyttningen av brukare kan innebära att arbetsuppgifter som utformades för en specifik person, istället blir någon annan brukares arbete. Detta innebär en del problem eftersom behov kan vara olika.

Målet är att arbetsuppgifterna ska anpassas efter den enskilda individen, men att i högre grad kunna anpassa verksamheten utifrån alla olika individer är i själva verket en stor utmaning och bidrar ofta till oro och förhöjd arbetsbelastning hos personalen. Vidare delger majoriteten av personalen på dagcenter att de saknar en arbetsmodell för att de ska kunna känna sig trygga i bemötandet av brukarna. En annan personal angav att på dagcentren borde perso-

nalen bli bättre på att följa upp de beslut som fattas, eftersom dessa oftast påverkar brukarna. Informanten uttryckte även att det hade varit bra att göra en konsekvensanalys av de beslut som påverkar brukarna. Hen upplever att många beslut fattas utan att eventuella konsekvenser kan förutses. En personal vid dagcenter rekommenderar att ”vi ska fortsätta vara flexibla i verksamheten utifrån individens behov och att cheferna bör se över personalens arbetsbelastning”.

I dagsläget upplever respondenten vid LIMAC att de inte är en given del av samarbetet med Tranemo kommun. LIMAC chef påtalar att de vill att deras roll skall bli tydligare. I intervjun framkom det att personal på LIMAC önskar få ett nytt avtal som är anpassat till deras verksamhet. Samma person säger att de vill ha en tydligare uppdragsbeskrivning, eftersom LIMAC i dagsläget inte kan följa det befintliga avtalet på grund av att målgruppen är en annan än den avtalet avser. Enligt avtalet skall LIMAC vara en verksamhet för de brukare som är närmast den externa arbetsmarknaden. Verkligheten ser annorlunda ut och respondenten tror att detta har ett samband med att brukare måste bekosta sitt egna busskort/resekostnader för att kunna ta sig till LIMAC. LIMAC har svårt att locka deltagare till verksamheten eftersom de är på en plats som innebär kostnader för brukarna.

### **Ledning och styrning**

Den intervjuade personalen är överlag nöjd med cheferna mycket tack vare att de upplever ett förtroende från dem. Däremot finns det uppfattningar hos några ur personalen på dagcentret att det saknas en mer långsiktig planering. De upplever att bristen på långsiktig planering genererar en viss instabilitet och otydliga ramar i de olika verksamheterna. Det som planeras hinner inte verka över tid utan andra förändringar kommer ofta emellan. En av respondenterna upplever att ”man planerar kortsiktigt, inte för framtiden, utan att de är mycket här och nu”. En personal från dagcenter efterlyser en verksamhetsplan som ska gälla i några år så att stabilitet kan skapas i verksamheten.

Även cheferna beskriver i intervjuer att de saknar långsiktig planering. En av de intervjuade cheferna säger ”saknar vi som chefer tydlighet så sprider det sig vidare i organisationen, alltså att personalen på dagcenter också blir utan röd tråd”. Vidare upplever samma chef att chefernas höga arbetsbelastning gör att de inte hinner leda och utveckla verksamheterna. I dagsläget går mycket av chefernas tid till att bl.a. ”släcka bränder”, dokumentation och personalansvar (stora grupper). Enligt en chef är det ”på gång att kommunen ska se över chefsuppdraget. Dock är det ett politiskt beslut i slutändan som handlar om resurser”.

Samtliga av dagcenters personal och en chef vill inrikta sig på färre utvecklingsområden som är anpassade till enskilda platser inom verksamheten. En av de intervjuade cheferna säger att det pratas mycket om förändringsarbete, men att en önskan från samma chef är att arbeta med ett projekt i taget och sedan avsluta det för att inte skapa oreda och stress för både personal och deltagare innan det startas något nytt.

Vidare upplever samma chef att hela omsorgen ”går på knäna” och därmed är inte personalen så tillmötesgående gentemot utvecklingsarbete och olika projekt. Denne chef ser att om många projekt pågår samtidigt finns risker att de går in i varandra vilket i slutändan innebär att samma saker görs trots att olika områden ska utvecklas. Därför menar respondenten att det är viktigt att koordinera projekten väl och att ha hela kedjan (varför, vem som gör vad

och fortlevnad) klar innan något dras igång. Respondenten menar också att det kan bli lättare att följa upp fattade beslut om det är fokus på ett fåtal utvecklingsområden. Likaså menar respondenten att acceptansen hos arbetsgruppen ökar om personalen får vara delaktiga i ett tidigare skede av förändringsarbetet.

En chef vill ha en tydlig och långsiktig plan att förhålla sig till på grund av att risken annars finns att verksamheterna skapas utifrån ”en persons huvud” – alltså vad chefen hittar på. En långsiktig plan skapar mer stabilitet i verksamheten. En chef är noga med att inte skuldlägga personalen, eftersom organisationen spretar från den högsta ledningen ända ner till baspersonalen. Vidare säger hen att organisationen måste bli mer koordinerad och att det alltid måste finnas en röd tråd i det som genomförs.

### **Utbildning och fortbildning**

Personal på dagcentret upplever att de är utbildade och har kapacitet och förmåga att möta brukare som inte omfattas av projektet. Den upplevelsen delas av deras chef. Samtidigt önskar samtliga av dagcenterpersonalen en tydligare arbetsmodell i relation till projektets nya målgrupp. Detta eftersom de samtidigt upplever att de har otillräcklig utbildning/kunskap om den nya målgruppens behov. Samtliga av personalen på dagcenter efterlyser att kommunen ska göra en satsning på fortbildning i förhållande till projektgruppens behov. En av den intervjuade personalen på dagcenter tycker att det är viktigt att ha struktur kring vad målet med fortbildningen är. Den upplever t.ex. att de får utbildning tillsammans med andra yrkeskategorier som inte berör dem. En önskan från respondenten är att utbildningen ska vara anpassad till personalens målgrupp. En chef vill att fortbildningsinsatserna ska vara bättre koordinerade och mer anpassade till utmaningar. Vidare önskar samme chef mer fortbildning till personalen, men framhåller att det i slutändan handlar om politiska beslut i form av resurser.

Det sociala stödteamets utbildningar uppfattas vara anpassade efter deras utmaningar. Samtliga av de intervjuade från det sociala stödteamet upplever att de känner sig trygga vid olika situationer som uppstår i deras dagliga arbete. Denna upplevelse är en skillnad jämfört med dagcenters personal och LIMAC. Flera av de intervjuade på dessa arbetsplatser berättar att de inte alltid vet hur de ska agera i olika situationer.

En chef tycker att det är viktigt med utbildning och kompetensutveckling som är anpassad till verksamhetens utmaningar eftersom dessa är nödvändiga förutsättningar för en högkvalitativ verksamhet. Samtidigt bidrar utbildning till en säkrare och tryggare personalstyrka. En chef anser att den kompetensutvecklingsbudget som finns idag är otillräcklig. Samme chef menar att även cheferna får för lite kompetensutveckling och att en tydlig koppling finns mellan personalens och chefernas behov av fortbildning.

### **Resurser**

Den intervjuade dagcenterpersonalen och en chef upplever att kommunen satsar på målgruppen i form av nya lokaler och många dagcenter. Det som eftersöks av baspersonal på dagcenter och chefer är att det ska satsas mer på fortbildning till personal för att de ska känna sig trygga i sin yrkesroll. En chef vill att Tranemo kommun ska ligga i framkant vad gäller att hantera de krav som ställs på personalen. Denne vill ge personalen förutsättningar att möta nya utmaningar, såsom att bemöta brukare som inte passar in på dagcenter, men som finns

inom projektets målgrupp. En av de intervjuade handläggarna märker att borttagningen av ersättning för busskort försämrar den enskilde brukarens känsla av att kunna påverka sin egen tillvaro på grund av en redan begränsad ekonomi. En annan av de intervjuade myndighetspersonerna önskar fler fritidsaktiviteter utanför dagcentren för målgruppen.

### **Samverkan**

De intervjuade cheferna upplever att brukarnas drömmar, önskemål och livskvalitet inte är tillräckligt prioriterade i arbetet. Istället hamnar mer praktiska frågor gällande de olika verksamheterna i brukarens liv i fokus. Samtidigt blir utförandet väldigt personbundet vilket delvis beror på att det saknas en tydlighet i de organisatoriska uppdragen och ansvarsfördelningen. En tydlig önskan från samtliga intervjuade cheferna är att arbetets utformning måste förtydligas och att alla ska känna till varandras roller. Enligt en av handläggarna ska ”vi inte bara tydliggöra samverkan för oss utan även för brukarna. Detta gör vi genom att kommunicera med varandra och hålla oss till våra uppdrag”. Samma myndighetsperson önskar mer feedback från resten av projektgruppen angående de beslut som fattas. Detta efterlyser respondenten i hela organisationen. Idag upplever hen att det finns en hel del prestige mellan de olika yrkesområdena. Vidare menar den intervjuade att prestigen måste lämnas åt sidan, för då kan organisationen göra ett bra jobb och sätta brukarens mål i centrum. Avslutningsvis tycker en av dagcenterpersonalen att ett salutogent förhållningssätt är en bra utgångspunkt i arbetet eftersom brukarens styrkor då sätts i fokus.

### **Upplägg och genomförande av workshops med personalgruppen**

Följande upplägg gjordes för att genomföra workshop med personalgruppen.

**Träff 1:** Projektets mål, syfte, organisation samt redovisningen av intervjuerna presenterades.

**Träff 2:** En konsult anlätades för att arbeta med gruppdynamik.

**Träff 3:** Arbetade med att tydliggöra samverkan. Frågeställningen var: Vad innebär att samverka, varför ska vi samverka, hur ska vi samverka, vilka eventuella hinder föreligger och hur ska vi överbrygga hinder?

**Träff 4:** Presentera resultatet av projektet.

Under den första träffen presenterade projektledaren projektets mål, syfte och organisation. Intervjuresultatet från arbetsgruppen, deltagarna och arbetsgivarna redovisades också. Projektgruppen ingick bland de medverkande vilken även fick möjlighet att ställa frågor om projektet och bekanta sig med varandra. Vidare fick deltagarna i projektgruppen möjlighet att presentera sin respektive verksamhet, vilket var viktigt eftersom några ur projektgruppen inte kände till varandras arbetsuppgifter.

Till den andra träffen anlätades en konsult som arbetade med gruppdynamik, eftersom projektgruppen var ny. Under fyra timmar genomfördes en rad olika övningar. Projektledaren fick även berätta varför projektet var viktigt och slutligen talade konsulten om samverkan som en ingång till projektgruppens tredje träff.

Under den tredje träffen arbetades det med att tydliggöra samverkan. Projektgruppen in- delades i mindre grupper som arbetade med följande frågeställningar:

- Vad innebär det att samverka?
- Varför ska vi samverka?
- Hur ska vi samverka?
- Vilka hinder finns för samverkan och hur ska vi komma över dessa?

Varje grupp presenterade vad de kommit fram till under diskussionerna. Projektledaren sam- manställde tankarna och därefter framkom en bild av behoven som fanns. Några förslag som framkom var att upprätta ett samverkansavtal mellan aktörerna, att olika blanketter som används idag måste förenklas eftersom de är alltför byråkratiska samt att de bör bli färre. Likaså att det är viktigt att samverka för att kunna lära av varandra och att yrkesrollerna behöver förtydligas för att inte gå in i varandras ansvarsområde.

Vid den sista träffen presenterades funktionen för funktionsnedsättning och socialt stöd framtidsvisionen som hade framkommit bland annat genom detta projekt (Se avsnitt förslag till fortsatt planering inför framtiden). Parallellt med projektgruppens träffar genomfördes andra möten till exempel med styrgruppen, arbetsgivare och deltagare, samt studiebesök på Svenljunga arbetsmarknadsenhet. Besöken har också bidragit till framtidsvisionen som är resultatet av projektet. Projektledaren har fortfarande kontakt med samtliga aktörer som del- tog i workshopen.

### **Upplägg och genomförande av workshops med brukarna**

Här följer en beskrivning av workshopupplägget med brukarna och själva genomförande.

**Träff 1:** Presentera projektets mål, syfte och organisation.

**Träff 2:** Presentera resultat av intervjuerna individuellt.

**Träff 3:** Presentera resultatet.

Vid den första träffen samlades de intervjuade brukarna och projektets mål, syfte och orga- nisation presenterades. Upplägget fick sedan ändras, eftersom gruppdynamiken inte fungerade som avsett till följd av att brukarna hade olika god förmåga att förstå sammanhanget. Bru- karna kunde förstå sammanhanget bättre och tillägna sig informationen bättre vid individu- ella samtal och därför presenterades resultatet av intervjuerna individuellt. Under den sista informationsträffen informerades brukarna om kommunens framtidsvision. Kontakten med de brukare som medverkade i workshop lever vidare genom att praktiksamordnaren arbetar med dem.

### **Resultat från intervjuer med brukarna**

Under projektet har sex brukare från tre olika dagcenter intervjuats. Frågeställningar- na berörde områdena trivsel, delaktighet och framtidstro (se bilaga 2). Majoriteten av de intervjuade upplevde en hög grad av trygghet och trivsel på kommunens dagcenter. Fyra brukare upplever att de är delaktiga i många beslut i och med att Brukar- APT finns. En bru- kare önskar att de ska bli mer delaktiga i de beslut som personalen/chefen fattar och att de ska förankras väl med brukarna. Vidare påtalar samma brukare att det är bra om de informeras om vad som ska genomföras innan besluten verkställs. En av de intervjuade brukarna anger att hen blir bekymrad när det pratas om extern sysselsättning eftersom brukaren är rädd och

orolig att bli av med sin dagliga verksamhet. Brukaren vill ha tydliga svar om vad som händer om den misslyckas, vad som händer med ersättning och vem hen skall vända sig till om det blir problem. Brukaren upplever att det oftast är svårt att få konkreta svar på frågor, vilket i sin tur, skapar oro. På dagcenter upplever samma brukare att det ibland finns beslut som inte efterlevs av personalen. Brukaren säger att detta framkallar viss stress i den dagliga verksamheten. Vidare tillägger brukaren att både omsättningen av personal och plötslig förändring av innehållet på dagcenter fördjupar oro och stress.

Steget att komma vidare från dagcenter till arbetsmarknaden känns stort säger samtliga brukare. De uppfattar också okunskap från samhället angående deras funktionsnedsättning. Samtidigt upplever hälften av brukarna att arbetsmarknaden inte är anpassad efter dem. En brukare nämner att anledningen till att hen trivs på dagcenter är att hen blir bemött utifrån sina behov, möjligheter och förutsättningar. Flertalet av brukarna ser daglig verksamhet som ett vanligt arbete. En brukare nämner att den blir skrattade åt av sin närmsta omgivning när den pratar om sitt arbete på dagcenter. Detta eftersom personer i omgivningen inte ser daglig verksamhet som ett ”riktigt arbete”. Samma brukare säger att daglig verksamhet fyller sin funktion genom att brukaren mår bra genom det sociala umgänget.

En annan brukare säger att hen inte ser daglig verksamhet som ett ”riktigt arbete” eftersom de inte får lön för genomfört arbete. Det finns alltså en viss frustration hos några brukare för att deras arbete inte uppfattas som viktigt och för att de inte får lön för det arbete som de gör. Två brukare känner att det inte spelar någon roll hur bra de arbetar på dagcentren, eller på extern sysselsättning, för att de ändå aldrig kommer att få ett lönearbete. Några informanter önskar bli uppmuntrade till att prova nya utmaningar av den personal som arbetar med dem på dagcentren. Vidare vill de att det ska vara okej att misslyckas på de externa arbetsplatserna och att de i så fall får komma tillbaka till dagcentren. Brukarna önskar även att företagen ska ha en större kunskap och förståelse om deras funktionshinder.

### **Upplägg och genomförande av workshops med företagen**

**Träff 1:** Presentera projektets mål och syfte och diskussion om projektets vision.

**Träff 2:** Individuella samtal kring projektets vision.

**Träff 3:** Presentation av projektets resultat

Vid den första träffen presenterades projektets mål, syfte och intervjuresultatet. De intervjuade arbetsgivarna fick sedan träffa varandra för att kunna utbyta idéer i frågan. Vid den andra träffen skedde uppföljning i form av individuella samtal med arbetsgivarna kring projektets vision. Under den tredje träffen med arbetsgivarna presenterades kommunens framtidsvision. Utöver de tre träffarna som genomfördes under workshop, finns det fortfarande en etablerad kontakt med varje enskild företagare som deltagit i projektet.

### **Resultat från intervjuer med företagen**

Fokus vid intervjuerna med företagen lades vid frågor om hur brukare skall kunna få en extern praktikplats med möjlighet till ett lönearbete (se bilaga 3). För att brukarna ska kunna utvecklas på arbetsplatsen och eventuellt kunna erhålla ett lönearbete, uppgav företagen följande förslag på åtgärder:

En företagare vill att brukarens styrkor/önskemål ska ”beskrivas” innan de inträder på arbetsmarknaden och viceversa. Detta för att en bra matchning mellan brukarens förmåga och

arbetsplatsens krav ska kunna ske. Arbetsgivaren menar att brukarna idag får en chock över de krav som arbetsplatsen ställer vilket också gör att det bli krävande för dem och även för arbetsplatsen att ta emot brukare. Vidare upplever arbetsgivaren att steget från dagcenter till arbetsplatsen är stort. Arbetsgivaren menar att det hade varit bra om det steget gick att "jämnas ut" eftersom det idag är "tajt om utrymme att anställa". Det innebär i sin tur att det krävs hög kapacitet för att erhålla ett lönearbete.

Samtliga arbetsgivare vill att det ska finnas en kontinuerlig handledning från kommunen. De önskar att kommunen alltid ska finnas i bakgrunden även när en extern praktikplats fungerar, eftersom brukarnas mående är skiftande. En arbetsgivare vill att möjligheten att avsluta insatsen snabbt ska finnas för både brukare och arbetsgivare, om inte praktikplatsen fungerar. Arbetsgivaren vill att brukarna ska kunna gå tillbaka till den tidigare insatsen, eftersom arbetsgivaren upplever att det inte känns bra att avsluta en praktikplats om brukaren inte har något annat att komma tillbaka till.

En arbetsgivare önskar att Funktionen för funktionsnedsättning och socialt stöd ska "förtydliga sitt budskap (profilera oss i vad vi vill) och sprida informationen". Vidare tycker samma arbetsgivare att aktörerna som arbetar med arbetsmarknadsfrågorna skulle koordinera sina kontakter med arbetsgivarna bättre, eftersom det är många aktörer som ringer och efterfrågar praktikplatser. Detta innebär att det finns en ökad konkurrens om praktikplats/arbetsplatser. Samma arbetsgivare menar att de som söker praktikplatser/arbetsplatser "slår undan benen på varandra" genom att konkurrera utan att vara koordinerade.

En gemensam upplevelse från arbetsgivarna är att de på förhand vill veta vilken förväntan som finns på arbetsplatsen samt syftet med praktikplatsen. Samtidigt önskar de en nära kontakt med praktiksamordnaren och täta uppföljningar för att kunna följa brukarens utveckling.

Två av arbetsgivarna nämnde i intervjuerna att de vill ha så mycket information som möjligt för att kunna möta/handleda brukarna på deras egna villkor. En av arbetsgivarna tipsade om en informationsfolder med information om deltagarna. Innehållet kan vara ett personligt brev, allmän information om funktionsnedsättning samt hur den påverkar den enskilda brukaren. Samma arbetsgivare uppgav att det hade varit bra att "medvetengöra personalgruppen om den enskilda personens funktionsnedsättning genom en gemensam introduktion om funktionsnedsättning. Detta skulle kunna öka acceptansen och förståelsen för brukaren hos personalgruppen".

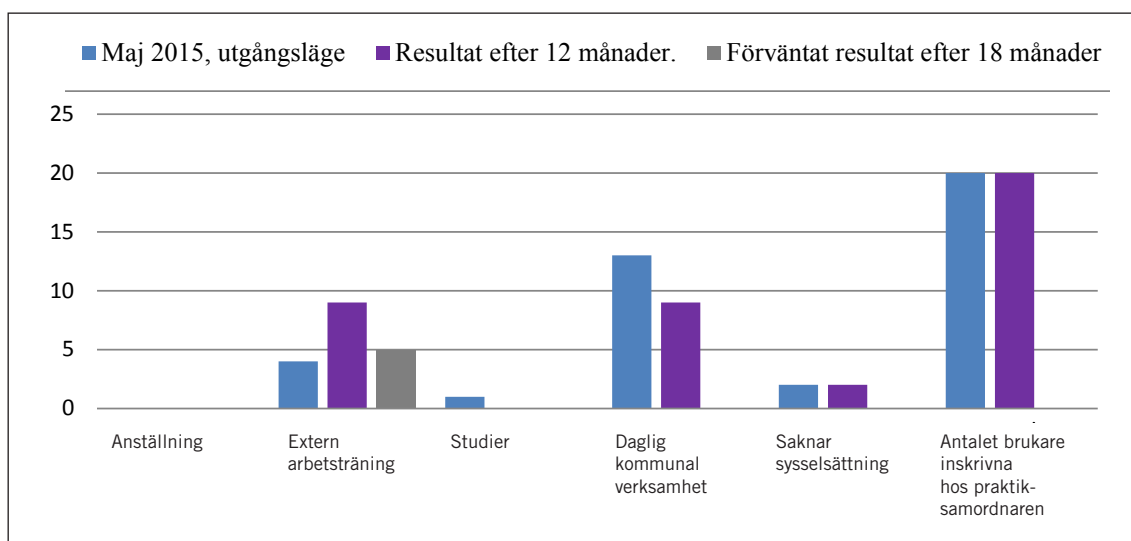
För att få ett effektivare samarbete mellan kommunen och arbetsgivaren föreslog en arbetsgivare om att "man inte bara ska prata utan även agera och hitta smarta vägar för ett samarbete och vara effektiva från ide till handling". En annan arbetsgivare vill ha en bättre dialog mellan kommunen och arbetsgivaren för att kunna delge varandras visioner och önskemål.

### Sammanfattningsvis föreslog de tre arbetsgivarna följande åtgärder:

- Bra matchning mellan brukarens förmågor och arbetsplatsens krav.
- Långsiktig handledning från kommunen med kontinuitet.
- Förtydligande av budskapet (profilera oss i vad vi vill) och sprida informationen.
- Aktörer som arbetar med arbetsmarknadsfrågorna ska koordinera sina kontakter med arbetsgivarna bättre, eftersom det är många aktörer som ringer och efterfrågar praktikplatser.
- Tydlig målbild av vad praktikplatsen innebär i form av krav.
- Nära kontakt med praktiksamordnaren – täta uppföljningar.
- Införskaffande av ett introduktionsmaterial för deltagarna som arbetsgivarna kan använda.
- Öka personalens kunskap om den enskilda personens funktionsnedsättning genom en gemensam introduktion om funktionsnedsättning.

## Uppföljning av projektet efter ett år

Diagrammet nedan visar uppföljningen maj, 2016.



Det som har hänt i projektet efter tolv månader är att fler har kunnat påbörja en extern sysselsättning på den privata sektorn, totalt nio brukare. De arbetsområden som de arbetar inom är restaurang (1), livsmedelbutik (2), butik/tryckeri (2), vaktmästare på entreprenad och förening (2), tillverkningsindustri (1) och skola (1). Av de nio brukare som har en extern sysselsättning kombinerar sju av dem den med daglig kommunal verksamhet. Enligt brukarna sker det för att kunna ha kvar tryggheten som finns i de kommunala verksamheterna och för att de inte orkar arbeta heltid i en extern sysselsättning, eftersom det innebär ett högre tempo. Variationen på fördelningen av arbetstiden är stor. Det finns inget samband mellan arbetsplatserna, utan allt är bestämt enligt brukarens egna önskemål. Två brukare har endast extern sysselsättning (privat arbetsgivare) eftersom de upplever att de inte passar in på dagcenter. En brukare som har haft sin externa sysselsättning under en längre tid, kommer att



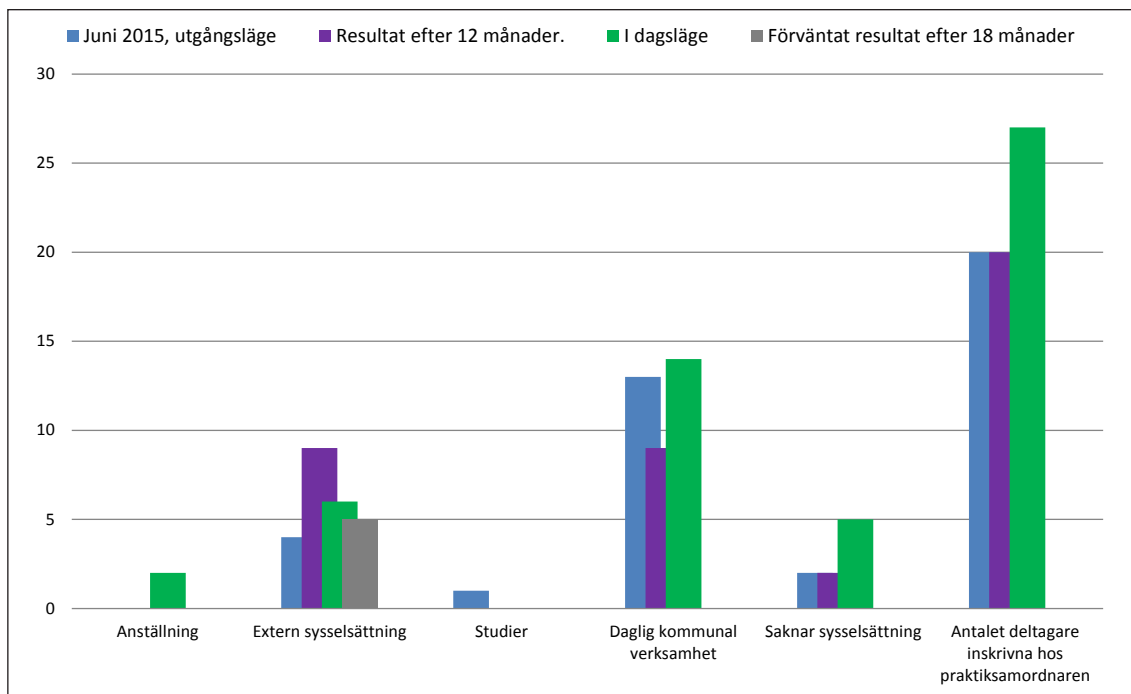
påbörja en arbetsutredning av Arbetsförmedlingen för att eventuellt erhålla en utvecklingsanställning. Orsaken till utredningen är att arbetsgivaren ansökt om att få särskilt anställningsstöd från Arbetsförmedlingen. Det finns två nya brukare som idag saknar sysselsättning. En brukare har valt att vänta med insatsen. Den andra brukaren har inte haft en fungerande sysselsättning under en längre tid. Kommunen ska se över om hur den dagliga sysselsättningen ska kunna anpassas till brukarens behov och önskemål då de i dagsläget anser att de inte passar in i dag-, daglig sysselsättning. Två brukare känner att det inte spelar någon roll hur bra de arbetar på dagcentren eller extern sysselsättning, eftersom de tror att de aldrig kommer att få ett lönearbete.

Det finns ingen tydlig arbetsmodell som ligger till grund för det ökade antalet brukare i extern sysselsättning. Resultatet beror på praktiksamordnaren. Det verktyg som praktiksamordnaren har använts är motiverande och uppmuntrande samtal. Likaså har praktiksamordnaren haft ett brett kontaktnät med arbetsgivare, vilket har underlättat arbetet.

Av de resterande nio brukarna som är på dagcenter och som inte har en extern sysselsättning, har de flesta som mål att komma ut i extern sysselsättning. Två av de nio brukarna har under projektets gång provat att ha extern sysselsättning. De två valde att avsluta sin externa sysselsättning, eftersom de upplevde att deras kapacitet inte var tillräcklig i förhållande till arbetsplatsens krav. De har istället valt att återgå till dagcenter. De är osäkra på om de i framtiden vill ha en extern sysselsättning. Fyra brukare har varit på arbetsmarknadsenheten och inte klarat av deras krav och därför får de heller inte tillträde till arbetsförmedlingens åtgärdsprogram. Gemensamt för dessa fyra personer är att de mår dåligt och lider av depressioner av diverse anledningar. Samtliga av dem skulle vilja ha ett lönearbete. Dessa personer vill helst inte vara en del av dag-, dagligverksamhet, men då det inte finns andra sysselsättningsalternativ att erbjuda, har de valt att tacka ja till dagcenter, eftersom de vill ha en sysselsättning, och inte bara vara hemma. Resterande tre brukare vill ha någon form av sysselsättning och därmed uppfyller dagcentren sin funktion som sysselsättningsplats.

## Projektets resultat

Det förväntade resultatet efter 18 månader är en ökning på 25 procent av målgruppen i extern sysselsättning. Det innebär att totalt fem brukare måste vara i extern sysselsättning för att målet ska uppnås. Diagrammet visar projektet resultatet, november 2016.



Det är sex brukare som är i extern sysselsättning vilket innebär att projektet har klarat målet. Utöver detta kommer två brukare även att få en utvecklingsanställning. Detta är något som överträffat projektets förväntningar, då det i början av projektet inte fanns någon upparbetad extern sysselsättningslinje, utan allt skulle skapas från grunden. Det som skulle skapas var dels att initiera en samverkan med näringslivet, dels en förändring av tankegångarna hos dagcenterpersonalen så att de skulle tänka mer gentemot extern sysselsättning och motivera brukarna att våga utmana sig själva.

Utöver det ovannämnda resultatet är det fler personer som är inskrivna hos praktiksamordnaren än tidigare. Detta beror på att det är fler brukare som inte klarar arbetsmarknadsenhetens krav. Det är fler av dem som valt att tacka nej till dagcenter som sysselsättningsalternativ, eftersom de anser att de inte passar in på dag-, dagligverksamhet, istället har de valt att vara hemma. För ett halvår sedan var det fler brukare i extern sysselsättning i förhållande till dagsläget. Denna minskning beror på arbetsmarknadens tempo i kombination med brukarens mående. Istället har de valt att vara på dagcenter.

Vid uppföljning med brukarna som har en extern sysselsättning anger de en förhöjd självkänsla. Dock finns det fortfarande en känsla av frustration över att inte få lön för genomfört arbete. Detta innebär för vissa brukare en känsla av att det inte är på riktigt. En av de två brukarna som fått ett lönearbete delger att hen känner sig nervös över vad som kan hända om hen inte klarar att behålla arbetet. Skulle brukaren inte klara av arbetsmarknadens krav kan den återplaceras på sin ursprungliga sysselsättningsplats och även få sin tidigare ersättning<sup>15</sup>.

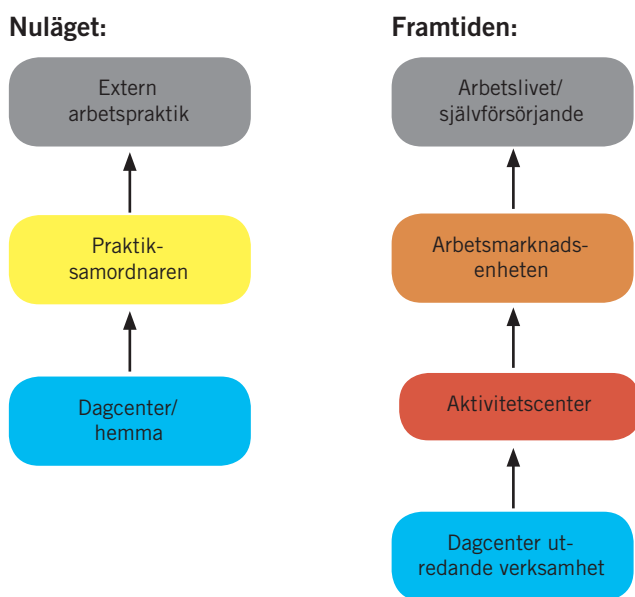
<sup>15</sup> Personer som har aktivitetsersättning, har möjlighet att pausa sin ersättning från Försäkringskassan för att under två års tid prova att arbeta med lön.

Den andra brukaren ser fram emot att börja arbeta, eftersom det har varit hens mål, då hen vill klarar sig själv och inte ta del av kommunens sysselsättningsalternativ – tidigare hade hen sin sysselsättning på arbetsmarknadsenheten.

Projektets resultat är i hög grad beroende av praktiksamordnarens kännedom om Tranemo kommuns arbetsmarknad. Det finns ingen direkt arbetsmodell som ligger till grund för resultatet. Det praktiksamordnaren har gjort för att uppnå målet är lobbyarbete, uppmuntra brukarna att tro på sina förmågor där praktiksamordnaren utgått från brukarens styrkor, täta uppföljningar och handledning med både arbetsgivarna och brukarna. Under handledningen på arbetsplatserna har praktiksamordnaren lagt stor vikt vid att personalgrupperna ska förstå innebörden av brukarens behov i förhållande till miljön. Detta för att arbetsplatserna ska få ökad förståelse och kunskap om brukarens funktionsnedsättning och utifrån det anpassa arbetsplatsen.

## Arbetsmodell

De olika delar som gjorts under projektets gång har resulterat i en tydlig vision om hur Tranemo kommun i framtiden vill arbeta med målgruppen. Den arbetsmodell som framkommit under projektet är en trappstegsmodell som är skapad utifrån Tranemo kommuns förutsättningar och behov. Med denna arbetsmodell har projektgruppen förhoppningar om att öka antal personer i extern sysselsättning med möjlighet till lönearbete. Enligt nuvarande arbetssätt finns praktiksamordnaren som ett mellansteg till hjälp för deltagarna, mellan dagverksamhet eller daglig verksamhet och arbetspraktik. I den nya modellen ersätts praktiksamordnaren av två nya steg, som inte är lika personbundna som arbetssättet med praktiksamordnaren varit: Aktivitetscenter och arbetsmarknadsenheten. Viktigt är att arbetsmodellen är i fokus och inte den enskilda personalen. Det som Tranemo kommun önskar åstadkomma med skiss 1.0 inför framtiden formuleras av funktionschefen enligt följande: ”Idag är arbetsmodellen med sysselsättning otydlig för baspersonalen och brukaren och därmed behöver detta förtydligas”. Skissen 1.0 framtiden förmedlar hur en sådan arbetsgång kan se ut.



Skiss 1.0. Arbetsmodell i Tranemo kommun

## Varför skulle en ny arbetsmodell vara bra för målgruppen?

Från en person ur personalgrupperna framkom det i intervjun varför Tranemo kommun behöver andra alternativ än vad som finns idag: ”vi har en arbetsmarknad som ställer allt fler och ökade krav på anställda. Som anställd skall du helst ha utbildning, vara stresstålig och social. Arbetsförmedlingen och arbetsmarknadsenheten har dessutom ställt ökade inträdeskrav”. Detta sammantaget bidrar till att en del personer hamnar utanför arbetsmarknaden. Dessa personer kan istället få beslut om dag-, dagligverksamhet, vilket innebär att de befinner sig långt ifrån arbetsmarknaden. För att förebygga detta finns det en arbetsmodell tillika vision som presenteras under skiss 1.0 framtiden.

Skiss 1.0 nuläget illustrerar hur Tranemo kommun arbetar idag med extern sysselsättning för personer med beslut om dag- eller daglig verksamhet. Beslut kommer från LSS-, psykiatrihandläggaren till områdeschefen för daglig verksamhet<sup>16</sup>. Chefen distribuerar ärendet till praktiksamordnaren. Praktiksamordnaren utför en kartläggning av den enskilda personen. Utifrån kartläggningen samt brukarens önskemål planeras insatsen att antingen vara på en daglig verksamhet alternativt en extern sysselsättning. Vid en extern sysselsättning försöker praktiksamordnaren matcha brukarens önskemål i den mån det är möjligt gentemot arbetsgivarens krav. I arbete med att skapa extern sysselsättning har praktiksamordnaren möjlighet att kunna aktivt handleda brukaren på arbetsplatsen och även personalen på plats, om behov finns. Syftet är att kunna stödja både personal och brukare om hur deras önskemål ska kunna tillmötesgå. Väljer brukaren att vara på daglig verksamhet, finns det möjlighet att parallellt träffa praktiksamordnaren för att diskutera om en eventuell extern sysselsättning. Insatsen baseras alltså på brukarens önskemål. Då extern sysselsättning prövas och leder till ett misslyckande för brukaren, erbjuds dagcenterverksamhet alternativt annan sysselsättning. Det förekommer också att brukaren stannar hemma då det saknas ett mellanting mellan dagverksamhet och daglig verksamhet samt arbetsmarknadsenheten. I nuläget är resultatet av antal personer på extern sysselsättning beroende av praktiksamordnarens insatser, eftersom Tranemo kommun saknar en arbetsmodell.

Skiss 1.0 arbetsmodell Tranemo kommun framtiden visar även hur Tranemo kommun i framtiden skulle kunna arbeta med sysselsättning för personer med beslut om daglig verksamhet. Ärendeprocessen är följande: beslutet är övergripande och ska fattas av LSS- och SoL-handläggarna för vidare beslut till områdeschefen för daglig verksamhet och därefter till dagcenter för att utreda brukarens arbetsförmåga/behov/önskemål. Utifrån utredningens resultat och brukarens behov/önskemål ska brukaren delta antingen på ett dagcenter alternativt aktivitetscentret. Väljer brukaren aktivitetscentret ska det finnas möjlighet att placera brukaren i extern sysselsättning. När brukaren är redo att ta nästa steg ska brukaren kunna gå över till arbetsmarknadsenheten vilket innebär att brukaren är rustad för arbetsmarknaden. Sista steget och slutmålet är att få ett lönearbete. Syftet med stegen i skissen är att förbereda brukaren väl för att kunna erhålla ett lönearbete och inte bara en extern sysselsättning som ofta stannar vid en praktikplats. I dagsläge är vägen mot ett lönearbete för brukaren lång och misslyckas brukaren med lönearbete på arbetsmarknaden hamnar de tillbaka längst ner i trappan. Dagens insatser leder ofta till extern sysselsättning (praktikplats). I intervjuer med arbetsgivarna framkommer det dock att målgruppen behöver andra förberedande insatser för att kunna erhålla ett lönearbete. Arbetsgivarna upplever i dag att brukarna oftast inte är redo

<sup>16</sup> Beslutet fattas av psykiatrihandläggaren mot bakgrund av LSS och verkställs genom kontakt med områdeschef för daglig verksamhet.

för arbetsmarknaden och önskar att inriktningen på dagcenterna ska ses över och förändras för att kunna matcha arbetsgivarnas behov och krav. Parallellt upplever brukarna idag att stegen från daglig verksamhet till extern sysselsättning är för stort. I intervjuerna med samtliga brukare framkom det att ingen av dem tror sig om kunna erhålla ett lönearbete idag. Därför är förhoppningen att kommunen ska kunna erbjuda brukaren ett annat alternativ än det som finns idag. Utarbetande av en ny arbetsmodell kan vara ett sätt att uppnå detta, vilket också är resultatet av projektets slutsatser.

#### **Följande möjligheter finns med den nya arbetsmodellen:**

- Aktivitetscentret skulle även kunna stödja andra målgrupper till exempelvis personer med beroendeproblematik. Tanken är att kunna erbjuda stöd på hemmaplan vilket är något som efterfrågas i intervjuerna. För att detta skall kunna genomföras behöver olika målgrupper som behöver stöd inventeras. Aktivitetscentret behöver därefter anpassas efter detta. Syftet är att fånga upp människor som är långt ifrån arbetsmarknaden och ge dem olika stödinsatser som förbereder dem för att kunna få ett lönearbete.
- Aktivitetscentret behöver ha ett tydligt samarbete med andra samarbetsorganisationers insatser som sociala stödteamet, LSS- och SoL-handläggaren, försäkringskassan, arbetsförmedlingen och hälso- och sjukvården. Målsättningen är att ha ett holistiskt perspektiv på individen. Samtidigt är det viktigt att tydliggöra de olika yrkesgruppernas gränser i arbetet med målgruppen och hur de kan överlappa varandra. De olika aktörerna i brukarens liv kan tillsammans täcka deras livsperspektiv, om behov finns.
- Utifrån punktinsatser baserade på individens behov planeras och tydliggörs åtgärderna för att förkorta vägarna till ett lönearbete.
- De olika stegen i skissen ska kunna vara flexibla. Brukaren skall kunna förflytta sig mellan de olika stegen om något inte fungerar.
- Den nya arbetsmodellen kan erbjuda brukaren rätt sysselsättning, på rätt nivå till rätt individ. Vidare kan även personalen följa brukarens behov och utveckling genom att sätta tydliga mål och delmål. Detta innebär en minskad risk att brukare faller mellan stolarna.
- Med de olika stegen kan personalen visa brukaren de olika karriärstegen på ett tydligt sätt.
- Införandet av den nya arbetsmodellen är beslutat av funktionschefen för funktionsnedsättning och socialt stöd, men den behöver utvecklas mer. Det som behöver konkretiseras mer är innehållet i de olika stegen. För att kunna genomföra detta kommer en arbetsgrupp att upprättas under hösten 2016. Det är i dag svårt att ange ett datum för när den nya arbetsmodellen ska träda i kraft. Prognosen är tidigast våren 2017. Det finns ett konkret beslut om lokalen. Organisatoriskt ska aktivitetscentret ligga under daglig verksamhet, eftersom det ska följa tråden om sysselsättning. Kostnaderna för den nya arbetsmodellen är svåra att beräkna. Projektet har heller inte haft något sådant uppdrag. Att det kallas för just aktivitetscenter beror på att idén kommer från Svenljungas aktivitetscenter, så självklart ska vi diskutera hur det är organiserat, strukturerat och benämnas. Att det finns en aktivitetscenter i Svenljunga kan innebära ett ökat samarbete kommunerna emellan för att kunna erbjuda flera olika alternativ för målgruppen. Med det betyder inte att aktivitetscentret i Tranemo behöver ha exakt samma inriktning som Svenljungas.

## Slutsatser

Det är viktigt att samtliga som ingår i organisationen arbetar gentemot samma mål. Det är organisationen som ansvarar för att målgruppen uppnår projekts mål och inte den enskilda personalen. Hur detta ska kunna uppnås beskrivs nedan.

Utifrån projektets framtida arbetsmodell kan Tranemo kommun erbjuda projektets målgrupp andra insatser än vid ordinarie verksamhet. Att vara en del av ett sammanhang såsom daglig verksamhet bryter delvis isoleringen som många brukare upplever, men målgruppen får det inte bättre ekonomiskt vilket ett förvärvsarbete skulle kunna förändra. Vidare är ekonomin en stor källa till såväl oro som irritation, eftersom målgruppen vill få skälig lön för det arbete de utför i dag-, dagligverksamhet.

Oavsett om Tranemo kommun erbjuder meningsfull sysselsättning eller ej, blir inte den ekonomiska situationen eller upplevelsen bättre. Oftast ger ersättningen en bild av hur deras arbetsinsats värderas av omvärlden<sup>17</sup>. Att inte ha ett lönearbete i dagens samhälle uppfattas som ett ytterligare hinder i brukarnas funktionsnedsättning, vilket innebär en begränsning när det gäller att kunna leva ett liv som alla andra. Vidare kan konstateras att behoven och användandet av kommunala insatser som dagcenter, LIMAC, Sociala stödteamet och så vidare ökar i kommunen. Även psykisk ohälsa ökar i samhället och kommunens verksamheter behöver utökas i samma takt. Kommunen erbjuder i dag ett samlat grepp med insatser såsom HSL<sup>18</sup>, boendestöd och daglig sysselsättning. Andra externa insatser såsom öppenpsykiatri, vårdhem och externa placeringar finns också i kommunen. Detta innebär att Tranemo kommun kan erbjuda varje medborgare med funktionsnedsättning eller psykisk ohälsa flera goda insatser. Problematiken består i att olika yrkesgrupper i den berörda organisationen arbetar på flera olika fronter var för sig och inte tar ett samlat grepp.

Med den nya trappstegsmodellen hoppas Tranemo kommun kunna erbjuda varje individ en mer samlad kompetens där representanter från kommunen och externa aktörer arbetar tillsammans. Under projektets gång har följande mönster kunnat konstateras: Vid en icke fungerande sysselsättning blir individen ofta hemmasittande och hamnar i en negativ spiral av psykisk ohälsa och utanförskap. Detta medför att brukaren ofta kräver mer stödinsatser både inom boende och HSL vilket är ekonomiskt kostsamt för kommunen. En fungerande sysselsättning (som kan vara inom en kommunal verksamhet eller inom den privata sektorn) kan vara nyckeln till att minska kommunens olika stödinsatser. Detta innebär att kommunen bör fortsätta satsa på sysselsättningslinjen<sup>19</sup> för att på så sätt kunna erbjuda brukare andra alternativ än dagcenter. Dessutom kan brukare med satsningen inom sysselsättning uppnå en tillvaro av ökat oberoende och en ökad möjlighet att leva ett liv som alla andra.

Vidare har fokus i projektet varit att ta fram en arbetsmodell som erbjuder brukarna sysselsättningsalternativ. Det har däremot inte ingått några ansatser att undersöka den samhällsekonomiska vinsten om brukare får ett lönearbete. Det kan ändå antas att vinsten för samhället är stor med tanke på att brukarna med ett LSS-beslut och därmed livslång stöd

<sup>17</sup> Idag får målgruppen HAB-ersättning; en daglig ersättning för hel- (51 kr) eller halvtidsarbete (29 kr). Denna ersättning är utöver sjukersättning eller aktivitetsersättning.

<sup>18</sup> Hälso- och sjukvårdslagen

<sup>19</sup> Satsningen kan vara den framtida arbetsmodell som projektet tagit fram, för att på så sätt öka möjligheten för målgruppen att få rätt sysselsättning på rätt nivå.

dinsats istället får egen försörjning. Det är viktigt att här förtydliga att syftet med projektet inte har varit att undersöka möjligheten till en samhällsekonomisk vinst om en brukare får ett lönearbete. Projektet tar upp vad som behöver prioriteras i Tranemo kommun oavsett besparingskrav. En samlad satsning från Tranemo kommun kan i det långa loppet innebära en förändring för brukarna men även en fördel för kommunen då denna målgrupp är en helt outnyttjad resurs i arbetslivet.

Det finns åtgärder som Tranemo kommun kan vidta för att uppnå att fler brukare kommer ut i extern sysselsättning (privata sektorn). Till exempel kan kommunen öppnas upp som arbetsplats vilket skulle innebära att den föregår med gott exempel och erbjuder målgruppen andra alternativ än dagcenter. Det förs diskussioner med kommunens personalchef för att åstadkomma en sådan förändring. Processen har visat sig vara långsam. Under projektets gång har olika arbetsgivare (ICA, Willys, Net-shirt, Larssons trä med flera) visat en vilja att ta emot brukare. Det kommunen behöver göra är möta deras synpunkter genom att ha en öppen och tydlig dialog. Detta kan uppnås genom att inrätta forum där ämnet diskuteras. Dagens arbetsgivare i Tranemo kommun har ett behov av kvalificerad arbetskraft<sup>20</sup>. Ett förslag är att satsa på utbildning utifrån arbetsmarknadens behov (matchning). Samtidigt behöver kvalificerad handledarutbildning för arbetsgivarna erbjudas. Detta skulle underlätta för arbetsgivarna att ta emot personer med funktionsnedsättning och samtidigt få en ökad förståelse om brukarens behov. Parallellt är det viktigt att se över dagcenternas nuvarande utformning, eftersom de idag inte fungerar som ett steg ut mot arbetslivet. Arbetsgivarna efterlyser att dagcenterna ska bli mer arbetsinriktade. Hur detta ska gå till är svårt att beskriva eftersom en modell behöver bearbetas och utformas i samarbete med personal, brukare och arbetsgivare. Dagcenterverksamhet skulle istället delvis kunna förläggas hos arbetsgivarna i likhet med arbetsmodellen från en av grannkommunen. Denna arbetsmodell passar dock inte alla brukare eftersom några av dem behöver ha den tryggheten som dag verksamhet eller dagligverksamhet erbjuder.

Dessutom är det viktigt att erbjuda den personal som arbetar med målgruppen kvalificerad fortbildning för att på så sätt öka kvaliteten i verksamheten. Personal bör diskutera och ingå i en tydlig samverkan kring projektets målgrupp då olika ingående professioner har olika kunskapsområden om brukarnas tillvaro. Inställning och utgångspunkt för arbetet bör även vara ett salutogent perspektiv för att uppnå projektets syfte. Vidare är det viktigt att ha en god samverkan för att brukaren ska kunna klara en extern sysselsättning. Förutsättningen är att hens tillvaro ska kunna fungera och då är samverkan viktigt. Den kan uppnås genom att aktörer som arbetar med brukarna arbetar mot gemensamma mål och genom att insatserna är väl koordinerade. Denna koordinering bör chefen initiera. Projektet har genererat en samverkan med olika yrkesgrupper som bör tas tillvara. Här är chefernas uppdrag av vikt om koordinering ska kunna ske och om samverkan ska kunna leva vidare. Chefers närvaro i verksamheterna är viktig så att de kan vara drivande i verksamheternas utveckling. Under projektets gång har chefernas uppdrag förändrats för att frigöra deras tid till att just leda verksamheterna. I dagsläget är det för tidigt att delge om detta har lett till någon förändring. I Tranemo kommun finns en stor omsättning när det gäller chefer vilket försenar och försvårar arbetet.

I dagsläget köper kommunen LIMAC:s tjänster. Samarbetet skulle i framtiden kunna fördjupas om LIMAC även skulle kunna ansvara för aktivitetscentret. Detta kan dels dels innebära

<sup>20</sup> Svetsare, maskinoperatör, betongarbetare, med flera.

att LIMAC får ett tydligare uppdrag, dels att Tranemo kommun får minskade kostnader då den inte behöver starta en ny verksamhet. Hos LIMAC finns det redan en upparbetad verksamhet, lokaler, personal och arbetsuppgifter. För att detta ska bli möjligt behöver kommunen se över möjligheten att bekosta målgruppens busskort<sup>21</sup>.

Projektet genererade även att brukarna träffade varandra. En grund är lagd till ett framtida brukarråd. Detta för att öka brukarnas möjlighet att kunna påverka sin situation och ingå i samarbete med andra brukarorganisationer.

Efter att ha undersökt hur grannkommunerna arbetar kommer praktiksamordnaren att utbildas i Supported Employment, eftersom grannkommunerna och Socialstyrelsen förespråkar metoden och det framgår även av omvärldsbevakningen att metoden fungerar. Vidare kommer Tranemo kommun att fördjupa sitt samarbete med Svenljungas aktivitetscenter, för att kunna öka upptagningsområde och öka möjligheterna för projektets målgrupp. Tranemo kommun kommer att se över möjligheten att erbjuda arbetsgivarna stöd på obestämd tid om en brukare får ett lönearbete. Idén med att förlägga dagverksamhet eller dagligverksamhet på företagen kommer även att undersökas. Dessa insatser kan förhoppningsvis bidra till att öka antalet brukare med löneanställning.

---

<sup>21</sup> Månadskort kostar 735 kronor, antalet personer som skulle behöva busskort är 10 st, det innebär en månadskostnad för kommunen om 7 350 kronor. Denna summa kan variera beroende på antalet brukare som behöver busskort.



## Referenser

Lewin, Barbro (2014), *För din skull, för min skull eller för skams skull?* Om LSS bemötande, förlag Studentlitteratur AB, Lund.

Daglig verksamhet enligt LSS-kartläggning.

[http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/8852/2008-131-22\\_200813122\\_rev\\_2.pdf](http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/8852/2008-131-22_200813122_rev_2.pdf) Socialstyrelsen 2008.

Avidsson, Jessica (2016), *Sysselsättning och social rättvisa*. En nationell registerstudie om 12 269 unga vuxna med intellektuell funktionsnedsättning. Akademin för hälsa och välfärd, doktorsavhandling Högskolan i Halmstad.

# Bilagor

## Bilaga 1

### Intervjumall personal

#### Trivsel, reflektion, planering

Vad har du för arbetsuppgifter?

Hur trivs du på jobbet?

Har du tid för att planera ditt arbete och reflektera över dina arbetssätt? Hur reflekterar du över ditt arbete?

#### Värdegrund

Upplever du att din verksamhet arbetar i enlighet med lagen?

I vilken omfattning diskuterar ni värdegrund i din arbetsgrupp?

Tror du att du och dina kollegor har samma syn på värdegrunden?

#### Verksamheten

Uppfattar du att verksamheten upprättad/utformad i enlighet med deltagarnas önskemål?

Uppfattar du att deltagarnas önskemål kan mötas?

Vem bestämmer hur brukarnas möts av personalen? Tror du att brukarna bestämmer helt/delvis/lite/ingen inflytande – varför tror du att det är så?

Vilken av följande grupper tycker du har mest inflytande över hur arbetet utformas? Personal, sektionschef, områdeschef/brukaren? – varför tror du att det är så?

#### Ledning och styrning

Hur uppfattar du att ledningen fungerar – är den tydlig?

Finns det någon strategisk/långsiktig plan för arbetet i dina verksamheter?

#### Utbildning

Kompetens hos medarbetare

Hur länge har du jobbat med målgruppen?

Vad har du för utbildning?

Tycker du att du har utbildning för att möta brukarna/leda verksamheten?

Vad får du för utbildning och vad skulle du behöva?

#### Resurser

Hur uppfattar du arbetsplatsens/kommunens satsning på målgruppen? Tycker du att satsningen är bra – skulle man satsa på ngt annat?

Uppfattar du att du får de stöd och de resurser du behöver i din yrkesroll?

#### Samverkan

Hur ser den aktuella samverkan kring målgruppen idag?

Hur skulle du vilja att samverkan såg ut? – Vad behövs för att uppnå detta?

Vad för slags meningsskiljaktigheter kan uppstå mellan aktörerna som samarbetar kring brukarna?

Vad kan det vara för saker som era kontakter med andra verksamheter handlar om? Är det praktiska detaljer (schema, arbetstider, semester) / rapportering om vad brukaren gör på verksamheten/hur brukaren vill leva sitt liv/det finns inga regelbundna kontakter med andra verksamheter?

Uppfattar du att samarbetet med näringslivet är bra? Hur kan ni stödja näringslivet?

## Bilaga 2

### Intervjumall brukare

Det ställdes en del frågor som kan upplevdes som irrelevant för projektet, dock ställdes dessa frågor, eftersom det var viktigt att skapa en trygghet hos brukarna.

Hur trivs du på daglig sysselsättning?  
Vilka aktiviteter tycker du om?  
Vilka aktiviteter tycker du inte om?  
Hur upplever du personalens bemötande?  
Får du det stöd du behöver av personalen?  
Ser du daglig sysselsättning som ett ”vanligt” arbete? Om inte varför?  
Vad skall daglig sysselsättning leda till?  
Vad skulle du vilja vara med och bestämma om?  
Hur din dag ska se ut?  
Viktiga saker som berör din sysselsättning?  
Bestämna om viktiga saker på jobbet?  
Vilket ansvar känner du att du har inom följande påstående?  
Närvaro  
Ditt schema och tider  
Återkoppling vid t.ex. sjukdom/ hinder  
De arbetsuppgifter som du tilldelas  
Ditt beteende inom arbetsgruppen  
Vem vänder du dig till när du vill fråga något och har problem?  
För att du ska känna dig nöjd efter en dag på jobbet, hur skall dagen se ut?  
Hur ser dina tankar kring sysselsättning på arbetsmarknaden?  
Prata om erfarenheter kring arbetsmarknaden.

## Bilaga 3

### Intervjumall företag

Det var svårt att veta vilken typ av frågor som skulle ställas. Det var viktigt att förtydliga för arbetsgivarna om hela processen och förklara vad vi som kommun kan göra och vad kommunen önskar att näringslivet kan göra.

Vad behöver du/ditt företag för att möta människor med funktionsnedsättning?  
Vad kan ditt företag erbjuda till en person med funktionsnedsättning?  
Är du bekant med stödet som arbetsförmedlingen erbjuder?  
Vad önskar du att kommunen erbjuder för stöd när du tar emot en person med funktionsnedsättning?

## Bilaga 4

### Projektets organisation

Styrgruppen

Sandra Larewall, funktionschef för omsorgssektionen

Torbjörn Georgsson, områdeschef för daglig verksamhet LSS/servicebostad LSS

Projektledare

José Hernández, praktiksamordnare

Referensgrupp

Caj Larsson, Larssons trä

Deltagare / målgruppen

Projektsekreterare

Charlie Larsson, utvecklingsledare

Projektgrupp

AF, FK, LSS – handläggaren, dagcenter, LIMAC, AME och sociala stödteamet

### Roller och ansvar för projektorganisationen

*Styrgrupp*

Ansvar:

- Stödja projektledningen, säkerställa att den har full kontroll och projektet kommer att nå målet. Kontinuerligt hålla sig informerat om projektets utveckling.
- Ta beslut om förändringar av projekten

*Projektledare*

Ansvar:

- Hålla projektplanen
- Ansvara och förvalta aktivitetsplanen
- Leda och fördela arbete i projektet
- Informera om projektet
- Rapportera till styrgruppen

*Referensgrupp*

Ansvar:

- Vara rådgivande
- Successivt sprida resultaten i sina organisationer

*Projektsekreterare*

Ansvar:

- Stötta projektledaren i informationsfrågor

*Projektgrupp*

Ansvar:

- Genomföra uppgifter/ aktiviteter
- Förankra arbetet på arbetsplatsen



# FoU Sjuhärad Välfärd

FoU Sjuhärad Välfärd är ett kompetenscentrum för forskning och utveckling inom det kommunala välfärdsområdet. Ägarparter är de åtta kommunerna Bollebygd, Borås Stad, Herrljunga, Mark, Svenljunga, Tranemo, Vårgårda och Ulricehamn samt Högskolan i Borås.

Verksamhetens övergripande mål är att bidra till utveckling av ägarparternas arbete inom välfärdsområdet, genom insatser inom forskning & utveckling (FoU) samt kompetensutveckling. Till exempel genom att:

- utvärdera och utveckla arbetsmetoder, verksamhetsformer och handledning,
- medverka till utveckling av kunskapsbaserade arbetssätt som främjar och utvecklar verksamheternas kvalitet,
- sprida erfarenheter och bidra till implementering av resultat från forsknings- och utvecklingsprojekt samt
- förmedla relevant information genom aktiv omvärldsbevakning.

Verksamheten vid FoU Sjuhärad har kommuninvånarna som utgångspunkt för att bedriva insatser inom forskning & utveckling samt kompetensutveckling. Brukarperspektivet ska alltid vara i fokus.



**[www.fous.se](http://www.fous.se)**

**E-post:** [fous@hb.se](mailto:fous@hb.se)

**Telefon:** 033-435 47 06 (administratör), 033-453 40 00 (växel)

**Besöksadress:** Högskolan i Borås, Allégatan 1, Borås

**Postadress:** FoU Sjuhärad Välfärd, Högskolan i Borås, 501 90 Borås

