



Datum: 2013-09-01

Version nr: 2

## Projektansökan till Gotlands samordningsförbund, Finsam ArbetSam: Modell för flerpartssamverkan

**SAMMANFATTNING:** I denna ansökan används ArbetSam förutsättningslöst som projektnamn (se punkt 1, Namn på verksamheten). Individ/ deltagaren benämns Sam (se punkt 6, Målgrupp, rekrytering).

**PROJEKTET ARBETSAM SKA TA TILLVARA** samstämmiga erfarenheter från genomförda och pågående Finsam-projekt på Gotland: När myndigheter kombinerar resurser och kunskaper, blir stödet till individen effektivare. Samverkande myndigheter får kraft att göra mer för dem som behöver insatser från flera håll. En annan framgångsfaktor är när individen får nära stöd, över tid. (se punkt 2, Bakgrund)

**GENOM PROJEKTET SKA FLERPARTSSAMVERKAN** mellan de medverkande myndigheterna (FinsamGotlands parter) förstärkas och permanentas. Modellen ArbetSam ska ha Sams (individens) fokus i fokus. Den ska förenkla för individen och ge rätt insats från början.

**SYFTET KAN SAMMANFATTAS:** Kortaste vägen in (för individen) genom flerpartssamverkan (för Finsams parter) (se punkt 4, Syfte).

**MÅLSÄTTNINGEN ÄR ATT SKAPA** en långsiktigt hållbar modell för flerpartssamverkan. För deltagaren ska målet vara egen försörjning genom arbete eller studier. Deltagare som inte når detta mål ska genom projektet slussas till lämplig verksamhet (se avsnitt 4, aktiviteter).

**MÅLGRUPPEN** är gotlänningar, 16- 64 år, som är i behov av samordnade rehabiliteringsinsatser. Det kan vara personer som saknar egen försörjning, arbetslösa, svårbedömda och långvariga ärenden – eller personer med diffus ohälsa och hinder för att nå arbetsmarknaden. Rekryteringen ska styras av individens behov och möjligheter att klara de mål som sätts upp (se avsnitt 6, målgrupp och rekrytering).

**MODELLEN ÄR UPPBYGGD** kring följande delar och steg. De kursiverade orden refererar till erfarenheter från tidigare projekt. (se avsnitt 7, aktiviteter samt bilaga 1).

- a. Ärendegrupp (*beredningsgrupp*)
- b. Insteg (*kartläggning, Lära-känna-fas*)
- c. Steg 1 (*förberedande arbetsträning*)
- d. Steg 2 (*arbetsträning/praktik*)
- e. Utsteget: Arbete/studier – egen försörjning
- f. Fallskärmsfunktion

**SAMS FÖRSÖRJNING** är en parallell process. De ovanstående stegen ska ha sådan tyngd och dignitet att de ger hållbar grund till beslut för Försäkringskassa, socialtjänst ed som rör Sams försörjning. Sams perspektiv är en annan parallell process (se bilaga 2). Målet ska vara egen försörjning genom arbete eller studier. Vägen dit – de olika stegen – ska vara tydliga och begripliga för Sam genom GIH, *gemensam individuell handlingsplan*.

**ETT BEMANNINGSFÖRSLAG** läggs till ansökan: Projektsamordnare samt tre personliga stöd med olika kompetens. Till projektet föreslås också handläggare från Finsams parter (fyra halvtider).

**HUVUDMANNASKAPET FÖRESLÅS VARA DELAT** mellan FinsamGotlands parter. Detta understryker att flerpartssamverkan är den bärande projektiden. Socialförvaltningen, RG, föreslås som mottagare av projektmedlen. (se avsnitt 8, huvudmannaskap).

**BIFOGAT FÖRSLAG TILL BUDGET** för perioden 2013-2016 bygger på att FinsamGotlands verksamhetsmedel kan förflyttas mellan åren. Den föreslagna budgeten förutsätter också en sammansmältning med Finsamprojektet Unga Kvinnor. **Projektid:** oktober 2013 till årets utgång 2016.

**Index:**

1. Namn på verksamheten/insatsen/projektet.....	3
2. Bakgrund, problemområde och utveckling över tid .....	3
3. Verksamhetsidé .....	3
4. Syfte .....	4
5. Mål: verksamhets- och resultatmål .....	4
6. Målgrupp och rekrytering.....	5
7. Aktiviteter.....	5
a Ärendegrupp.....	6
b Insteget: <i>Kartläggning</i> .....	7
c Steg 1: <i>Träning</i> .....	8
d Steg 2: <i>Praktik</i> .....	8
e Utsteget: <i>Arbete/ studier</i> .....	9
f Fallskärmsfunktionen.....	9
8. Huvudmannaskap .....	9
9. Bemanning och lokaler .....	10
10. Projektperiod .....	10
11. Utvärdering och uppföljning .....	10
12. Budget 2013-2016.....	11
13. Ansökans undertecknande .....	12
Bilaga 1: Modellskiss, ArbetSam, juni 2013.....	13
Bilaga 2:Sams perspektiv, juni 2013.....	14
Bilaga 3: SWOT-analys.....	15
Bilaga 4: Arbetsgruppen .....	16

## 1. Namn på verksamheten/insatsen/projektet

### Modell för flerpartssamverkan kring arbetslivsinriktad rehabilitering på Gotland

Namnförslag för diskussion: ArbetSam, FramSteg, SamSteg, (förslagsvis med tillägget *samordningsteam* alternativt med underrubrik: mot arbete). Vi uppmanar till fortsatt kreativitet i namnfrågan.

I denna projektansökan används **ArbetSam** – förutsättningslöst – som arbetsnamn. Individens benämns **Sam** (*se avsnitt 6 målgrupp och rekrytering*).

---

## 2. Bakgrund, problemområde och utveckling över tid

Samordningsförbundet FinsamGotland har varit verksamt sedan 2008. En rad genomförda projekt leder till samma slutsats: Samverkande myndigheter får kraft att göra mer för dem som behöver insatser från flera håll. När myndigheter kombinerar resurser och kunskande, blir stödet till individen effektivare.

*Det är också denna strukturella samverkan som bör utvecklas och förstärkas, implementeras och permanentas.*

Samordningsförbundets parter är Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan samt Region Gotland med vård, omsorg, socialtjänst och utbildning. Parterna arbetar utifrån olika ansvarsområden, uppdrag och regelverk som inte alltid harmoniserar på ett för målgruppen överblickbart vis.

Finsams uppdrag är att hitta modeller för samverkan som leder till att resurserna används effektivt. Målsättningen är att ingen ska behöva hamna mellan stolarna i välfärden. Hösten 2012 tillsattes en arbetsgrupp på ledningsnivå för att diskutera fram en modell för flerpartssamverkan kring arbetslivsinriktad rehabilitering på Gotland: Ett samarbete mellan FinsamGotlands alla parter – med individens fokus i fokus.

**Individperspektiv:** För personer som behöver extra stöd för att komma – eller komma tillbaka – till arbetsmarknaden kan det vara svårt att se helheten, då man har kontakt med flera av Finsams parter. Därmed blir det svårt att få grepp om den egna försörjningen (en för alla central fråga). Det blir också svårt att se möjligheter och möta förväntningar och krav som ställs genom insatser från olika håll.

---

## 3. Verksamhetsidé

*Se modellskiss, bilaga 1 processer samt avsnitt 7 aktiviteter.*

**Strukturell nivå:** Erfarenheter från avslutade och pågående projekt i FinsamGotlands regi ska ligga till grund för varaktiga, implementerande och integrerande strukturer.

Alla Finsams parter ingår i detta projekt: Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan samt Region Gotland med socialtjänst, vård och omsorg, utbildning samt med koppling till den arbetsmarknadsenhet som är under uppbyggnad (våren 2013).

**Verksamhetsnivå:** Modellen bygger på målinriktade steg mot arbete/studier (egen försörjning). Erfarenheter från tidigare projekt tas tillvara. Under processen får *Sam* tillgång till personlig tränare (PT) som ger nära stöd över tid, även i övergången till arbete/studier. Motivationshöjande stöd (MI) och kunskapslyft (*se aktiviteter: Insteget*) förstärker individens möjligheter att få fast fotfäste på arbetsmarknaden.

*Sams* försörjning är en parallell process inom modellen. Alla steg ska ha sådan tyngd och dignitet att de ger hållbar grund för beslut för Försäkringskassa, socialtjänst ed som rör *Sams* försörjning.

**Individperspektiv:** Målet ska vara egen försörjning genom arbete eller studier. Vägen dit – de olika stegen – ska vara tydliga och begripliga för *Sam* genom GIH, *gemensam individuell handlingsplan*.

Den stegvisa modellen ska förenkla och ge rätt insats från början. Personlig tränare ger nära stöd över tid. Levnadsvanor och allmän samhällskunskap ingår i en kunskapsatsning för alla deltagare. Kontakterna med försörjande myndighet ska underlättas.

---

## 4. Syfte

Syftet kan sammanfattas: Kortaste vägen in (för individen) genom flerpartssamverkan (för Finsams parter).

**Individperspektiv:** Modellen ArbetSam ska ha *Sams* (individens) fokus i fokus. Den ska förenkla för individen och ge rätt insats från början.

---

## 5. Mål: verksamhets- och resultatmål

**Verksamhetsmål – mål omfattande utvecklat samarbete mellan parterna inom Finsam:**

Att skapa en långsiktigt hållbar modell för flerpartssamverkan kring arbetslivsinriktad rehabilitering på Gotland. Modellen ska genom sin verksamhet, organisation och individuellt stöd leda till långsiktig egen försörjning för deltagarna.

**Resultatmål – mål på individnivå:** Processtiden är beräknad 12-18 månader. Den kan till viss del anpassas individuellt, beroende på förutsättningar. Därefter ska *Sam* var färdig att övergå till egen försörjning eller studier.

Lönearbete garanteras dem som genomför uppgjord handlingsplan. Det kan bland annat handla om OSA-platser under ett år, som sedan kan växlas till lönestöd.

**Kvantitativa mål:** Under uppbyggnadsfasen beräknas 20-30 deltagare till ArbetSam. Därefter ska projektet kunna administrera och hantera cirka 100 deltagare, motsvarande 20 till 40 deltagare per Personlig tränare/coach (se modellen avsnitt 7). Detta förutsätter att deltagarna befinner sig i modellens olika faser. Det förutsätter också att de handläggare som föreslås i modellen finns på plats (se ärendegruppen, avsnitt 7).

**Förväntat resultat:** Under projektiden erhåller *Sam* de verktyg och erfarenheter som krävs för att nå egen försörjning genom arbete eller studier. Målsättningen är Finsams ledord – *ingen ska hamna mellan stolarna*. Den fallskärmsfunktion som kopplas till ärendegruppen (se avsnitt 7:) har till uppgift att fånga upp deltagare som inte når uppställda mål, för att hitta annan lämplig verksamhet.

---

## 6. Målgrupp och rekrytering

Målgruppen är gotlänningar, 16- 64 år, som är i behov av samordnade rehabiliteringsinsatser. Det kan vara personer som saknar egen försörjning, arbetslösa, svårbedömda och långvariga ärenden – eller personer med diffus ohälsa och hinder för att nå arbetsmarknaden.

Enligt underlag från propositionen om finansiell samordning uppskattas cirka fem procent av befolkningen i åldrarna 16-64 år tillhöra Finsams målgrupp. På Gotland motsvarar detta cirka 1700 personer.

**Vid genomräkning uppskattar projektgruppen att målgruppen för ArbetSam är mellan 300-500 personer, med tillströmning.**

Rekryteringen ska styras av individens **behov** och **möjligheter** att klara de mål som sätt upp genom medverkan i ArbetSam. För att vara aktuell för ArbetSam ska kartläggning visa att extra insatser behövs. Ärendegruppen (*se modellskis*) ansvarar för att rätt målgrupp kommer till ArbetSam, med de krav på genomförande av individuellt utformad handlingsplan som kommer att ställas.

### *Individperspektiv: Det är Sam det handlar om!*

*Sam* kan vara man eller kvinna, ung eller äldre i yrkesverksam ålder. *Sam* har behov och möjligheter, men behöver extra stöd för att komma – eller komma tillbaka – till arbete eller studier.

## 7. Aktiviteter

(*Se bilaga 1: process*)

Modellen är uppbyggd kring följande delar och steg. ArbetSam bygger på erfarenheter från tidigare projekt. De kursiverade orden är hämtade från dessa.

- a. Ärendegrupp (*beredningsgrupp*)
- b. Insteg (*kartläggning, Lära-känna-fas*)
- c. Steg 1 (*förberedande arbetsträning*)
- d. Steg 2 (*arbetsträning/praktik*)
- e. Utsteget: Arbete/studier – egen försörjning
- f. Fallskärmsfunktion

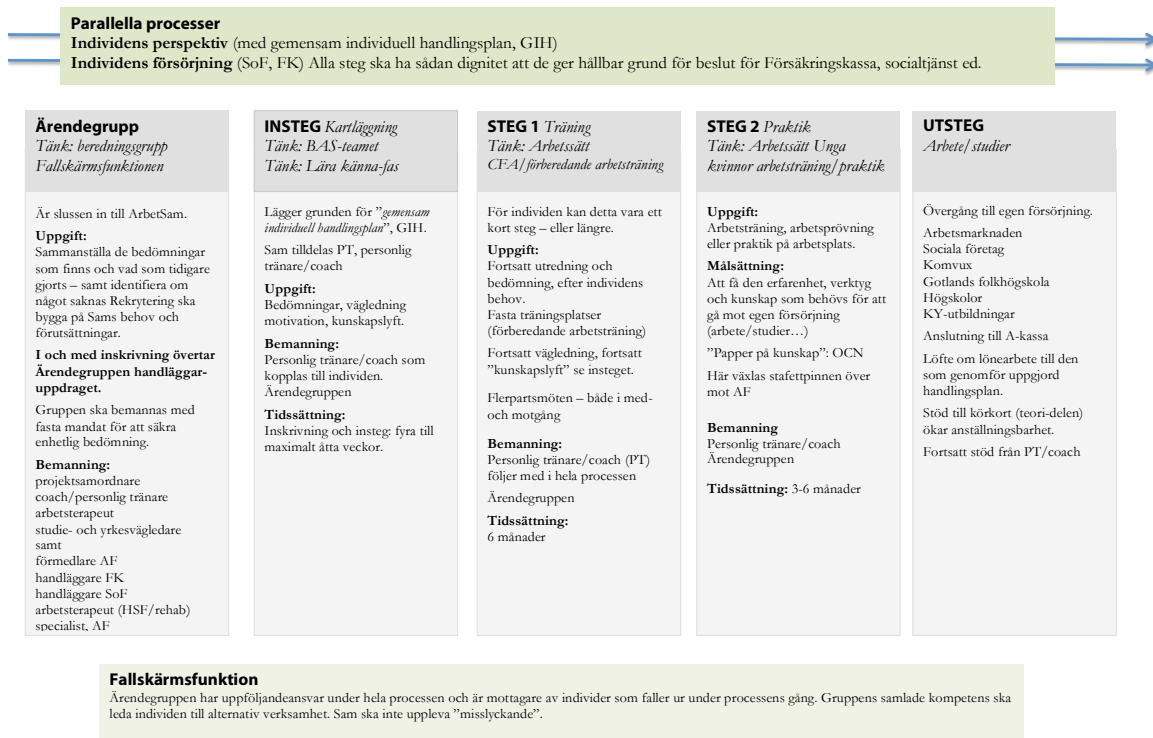
Parallella processer:

**Sams försörjning** är en parallell process. Alla steg (se ovan) ska ha sådan tyngd och dignitet att de ger hållbar grund för beslut för Försäkringskassa, socialtjänst ed som rör Sams försörjning.

**Sams perspektiv** är en annan parallell process (se bilaga 2). Målet ska vara egen försörjning genom arbete eller studier. Vägen dit – de olika stegen – ska vara tydliga och begripliga för Sam genom GIH, *gemensam individuell handlingsplan*.

Stegen beskrivs nedan:

Varje steg ska betyda något för *Sam*. Däremot behöver *Sam* inte förstå flerpartssamverkan. (Modellskissen finns i A4-format, se bilaga 1. Sams perspektiv, se bilaga 2)



ArbetSam: Modellskiss, juni 2013

## a Ärendegrupp

**Målsättning:** Ärendegruppen är slussen in till ArbetSam – men har också uppföljandeansvar gentemot deltagarna, under hela processen. Gruppen ska bemannas med **fasta mandat** för att säkra enhetlig bedömning.

**Ärendegruppen övertar handläggaruppdraget från tidigare myndighet (remittenten).**

**Uppgift:** Sammanställa de bedömningar som finns och vad som tidigare gjorts – samt identifiera om något saknas. Bedömningarna ska vara hållbara över tid – och kompletta. En framgångsfaktor är att **rekrytering ska bygga på Sams behov och förutsättningar**.

Ärendegruppen följer sedan Sam under processen. Gruppen är också mottagare för den som eventuellt "faller ur" under processens gång. Gruppens samlade kompetens ska leda individen till alternativ verksamhet. *Se fallskärmsfunktion.*

Gruppen har regelbundna väl förberedda möten. (effektiv mötesform) Gruppen ska också ha god kännedom om kriterierna för ArbetSam samt Finsam och samverkan.

**Framgångsfaktorer:** Regelbundna, täta, väl förberedda möten med beredande personal. Samlokalisering och gemensam finansiering.

Tidigare erfarenheter visar behovet av säkrade enhetliga bedömningar med koppling till individens tidigare kontakter (exempelvis medicinska) "så att det inte dyker upp onödiga överraskningar som leder till bakslag senare i processen".

Ärendegruppen följer Sam under hela processen, med **samlokaliserade arbetsplatser**. Förenklat skulle man kunna kalla det lokalkontor för Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, socialtjänst och utbildning – bemannat med ärendegruppen. Denna konstruktion blir till viss del en utmaning, vad gäller delegation och myndighetsutövande - men för Sam är vinsterna stora och processen begriplig.

**Individens perspektiv:** Genom aktualisering till ArbetSam och ärendegruppen öppnar sig nya möjligheter. Samtycke ska undertecknas. När Sams individuella handlingsplan ska utarbetas finns den som ”håller i plånboken” (försörjande myndighet) på plats. Arbetsförmedlingens personal förstärker arbetslinjen.

### **b Insteget: Kartläggning**

**Målsättning:** Insteget är en begränsad period – individuellt anpassad. Läger grunden för ”*gemensam individuell handlingsplan*”, GIH.

**Uppgift:** Till insteget kommer personer som Ärendegruppen ”remitterat” och anser klara för ArbetSam. I och med detta är Sam på plats.

Under insteget ska kontakt tas med andra aktörer som inte ingår i ArbetSam (exempelvis läkare). Detta för att undvika att överraskningar dyker upp senare – som behov av medicinsk behandling). Metoderna ska vara evidensbaserade.

Under insteget startar bedömningar, vägledning, motivation, **kunskapslyft**.

- Aktivitetsförmåga
- Arbetsförmåga
- Vård och droger
- Medicinsk bedömning
- Systemen
- Samhällsorientering
- Hälsa
- Vardagskunskaper
- Ekonomi/försörjning
- Studie och yrkesvägledning

**Bemanning:** Personlig tränare/coach kopplas till Sam och följer med under hela processen. Ärendegruppen

**Tidssättning för ärendegrupp och insteget:** Fyra till maximalt åtta veckor. Viss flexibilitet. Dock ska det finnas en bortre gräns för att undvika inläsningseffekt.

### **Framgångsfaktorer**

Säkerställa att det finns kompletta underlag för framtida bedömningar.

Samlokalisering, att alla finns på samma ställe underlättar samverkan och kontakter mellan myndigheter och med Sam.

Strukturerat och planlagt

**Individens perspektiv:** Kontakt med coach/PT, personlig tränare, som lyssnar och lär känna Sam. Tillgång till kunskapslyft ska ge förståelse för samhällsorientering, hälsa, vardagskunskaper, ekonomi/försörjning. Studie- och yrkesvägledning

**Framgångsfaktorer för Sam:** Motivation och tron på den egna förmågan och att förstå vad man tackat ja till.



### c Steg 1: *Träning*

**Målsättning:** Fånga upp personen där den är. Aktivt inleda vägen mot arbete/studier  
Konkret testa förmågor och hitta flexibla lösningar. För Sam kan detta vara ett kort steg – eller längre. Det viktiga är inte att det går fort, utan att det blir rätt.

**Uppgift:** Arbetsätt - ”verktyslådor” - kan hämtas från verktyslådor från CFA och Unga Kvinnor, som arbetat på lite olika vis.  
Flerpartsmöten – både i med- och motgång. Sam ska känna stöd och trygghet.

Under *Steg 1* inleds arbetsträning vid **fasta träningsplatser** (förberedande arbetsträning)

Fortsatt vägledning, utredning och bedömning, efter Sams behov.  
Kunskapslyft (fortsättning från Insteget) med träning i vardagskunskaper

**Bemanning:** Personlig tränare och Ärendegruppen + inbjudna lärare i olika ämnen  
(*kunskapslyftet, se ovan*).

**Tidssättning:** Sex månader

#### **Framgångsfaktor:**

- Tydlighet
- Motivation
- Tillgång till fasta prövningsplatser
- Att Sam förstår samhällets krav och funktioner
- PT/coach som kan följa Sam till arbetsplats och aktiviteter (skuldsanering, hyreskontrakt etc).

Kravnivån ska vara rimlig med tydlig koppling till Sams ansvar. ”*Jag tror att du kan*”.

**Individens perspektiv:** Krav ställs på rimlig nivå, kopplat till eget ansvar.

Motiverande samtal: ”*Jag vill, jag försöker och jag kan...*”

Kunskapslyftet fortsätter.

Tillgång till arbetsträningsplats. Det första steget mot en tydlig målbild: Arbete eller studier.

Tillgång till nära stöd genom PT och ärendegruppen.

PT följer Sam till arbetsplats och aktiviteter.

Stöd i samband med skuldsanering, hyreskontrakt etc.

### d Steg 2: *Praktik*

**Målsättning:** Att få den erfarenhet, verktyg och kunskap som behövs för att gå mot egen försörjning (arbete/studier...)

**Uppgift:** Arbetsträning, arbetsprövning eller praktik på arbetsplats.

Erbjuda arbetsträning/arbetsprövning/praktik. Här växlas stafettpippen över mot AF.

Erbjuda ”papper på erhållen kunskap”, OCN-certifiering

Fortsatt kunskapslyft - inriktning som ger verktyg för att klara vardagslivet.

Exempel: Ekonomi, skatter, systemen, samhällsorientering, hälsa, vardagskunskaper, ekonomi

**Bemanning:** Personlig tränare/coach, ärendegruppen, studie- och yrkesvägledare.

**Tidsättning:** 3-6 månader

#### **Framgångsfaktor:**

- Tydlighet
- Motivation
- Tillgång till arbetsplatser
- Att Sam förstår samhällets krav och funktioner (sjukpenning, skatt, föräldrapenning etc)



**Individens perspektiv:** Arbete/praktik i skarpt läge på arbetsplats  
 Fortsatt stöd från PT, även i möte med hyresvärd, skuldsanering och liknande.  
 Fortsatt kunskapslyft - inriktning som ger verktyg för att klara vardagslivet.  
 OCN, papper på tillägnad kunskap och det Sam kan.  
 Yrkes- och studievägledning  
 Nära stöd över tid.

### e Utsteget: *Arbete/studier*

Sam går mot egen försörjning genom arbete eller studier.  
 Stöd till körkort (teoriutbildning) ökar Sams anställningsbarhet.  
 Anslutning till A-kassa ger framtida ekonomisk trygghet för Sam.

Löfte om lönearbete till den som genomför uppgjord handlingsplan.

Arbete/studier kan ske inom:

- Arbetsmarknaden
- Sociala företag
- Komvux
- Gotlands folkhögskola
- Högskolor
- KY-utbildningar

**Bemanning:** Personlig tränare/coach

### f Fallskärmsfunktionen

Det blir inte alltid som man tänkt sig. Ärendegruppen har uppföljandeansvar under hela processen. Samt också mottagare av individer som faller ur under processens gång. Gruppens samlade kompetens ska leda individen till alternativ verksamhet.

**Sam ska inte uppleva ”misslyckande”. Det ska gå att komma tillbaka – eller fortsätta i alternativ verksamhet. Flerpartsmöten kan behövas i både med- och motgång.**

**Ärendegruppen övertar handläggaruppdraget.**

## 8. Huvudmannaskap

Huvudmannaskapet (projektägare) föreslås vara delat mellan FinsamGotlands parter. Detta understryker det totala gemensamma ansvaret, där flerpartssamverkan är bärande projektidé. Socialförvaltningen föreslås som mottagare av projektstöd. Löneadministration ed för personalgrupp 1 (*se nedan*) köps in från från Region Gotland, serviceförvaltningen.

Arbetsgivaransvaret för personalgrupp 1 tas av projektets styrgrupp.

Personalgrupp 2 (handläggare/förmedlare ed från Finsams parter) administreras lönemässigt från respektive myndigheter, som också har kvar ansvaret som arbetsgivare.

*I sammanhanget understryks att projektets styrgrupp har en stark roll i detta flerparts-samverkanprojekt – med koppling till huvudmannaskapet. Personlig kompetens är av stor vikt vid rekrytering.*

## 9. Bemanning och lokaler

Nedanstående är förslag till bemanning. För optimalt resultat måste erfarenhet, kompetens och personlig lämplighet styra rekryteringen av personal och handläggare till ArbetSam under verksamhetens uppbyggnadsskede.

### Personal, grupp 1.

1,0 projektsamordnare

1,0 coach/personlig tränare

1,0 tjänst arbetsterapeut

1,0 studie- och yrkesvägledare

För ovanstående ligger arbetsgivaransvar på projektets styrgrupp och Finsams samordnande tjänsteman.

### Personal, grupp 2

0,5 tjänst förmedlare, AF

0,5 tjänst handläggare, FK

0,5 tjänst, SoF

0,5 tjänst, arbetsterapeut/CFA

0,5 tjänst specialist, AF (finansieras under uppstarten av AF)

För ovanstående kvarstår arbetsgivaransvar hos resp myndighet.

### Därutöver:

Inbjudna ”lärare” i olika ämnen (livs- och samhällskunskap) sam anlitande av ordinarie personal (exempelvis vid information om levnadsvanor, alkohol- och droger mm).

*Ett önskemål är att få genvägar/röda lappar till olika funktioner – med hänvisning till ArbetSam som effektiv modell. (Detta understryker vikten av att ArbetSam är känt externt och internt)*

Projektet Unga Kvinnor går nu mot sitt avslutade år. Föreslås att projektet, med bemanning och deltagare, succesivt övergår till ArbetSam. Unga kvinnor är ett framgångsrikt projekt, med unika erfarenheter som ligger i linje med ArbetSam (flerpartssamverkan kring arbetslivsinriktad rehabilitering). Kunskap tas tillvara.

Unga Kvinnor har ännu inskrivna deltagare. En succesiv övergång skulle innebära att ArbetSam redan vid starten får deltagare i alla steg (se ovan).

Föreslås också att projektet ArbetSam startar och bygger upp verksamheten i de lokaler som nu utnyttjas av Unga Kvinnor. (Merkusiusgatan 2, Visby).

Lokalerna är ändamålsenliga. Det kan också finnas samverkansmöjligheter med annan verksamhet på platsen. Lokalerna ägs av Region Gotland och hyreskontraktet är löpande.

## 10. Projektperiod

När projektplanen antas är det angeläget att rekrytering av personal och deltagare till ArbetSam startar utan fördröjning. Föreslagen projektid: oktober 2013 till och med 2016.

## 11. Utvärdering och uppföljning

Projektet och dess verksamhet ska utvärderas kontinuerligt, utifrån individ och samverkansperspektiv.

## 12. Budget 2013-2016

Denna årliga budgetplan bygger på preliminära beräkningar och under förutsättning att ersättningsnivån från stat och region till FinsamGotland är oförändrad. För FinsamGotlands del är budgeten med detta in-tecknad (sedan planerade utgifter och kostnader undantagits). I projektbudgeten ingår inte uppräknade avseende löneökningar, inflation, hyreshöjningar etc.

Det bör noteras att detta budgetförslag riskerar att låsa upp FinsamGotlands ekonomi för förkommande år. Det ges inget utrymme för uppföljningar eller nya åtaganden, vare sig stora eller små.

Planerade kostnader som tillkommer inom ArbetSam rör OCN-certifiering (Open college network). Det handlar bland annat om licenser och utbildning. Samt även eventuella utgifter i samband med Kunskapslyftet.

Beräknade utgifter/år		
Personal 1	2 000 000	Fyra heltider
Administration (lönehantering)	200 000	
Personal 2	1 000 000	Fyra halvtider, handläggare från parterna.
Lokaler	180 000	Folkuniversitetets lokaler
Tjänster (tele, IT, info)	50 000	
Transporter	50 000	
Utbildning/kompetensutveckling/handledning	60 000	
Utvärdering, kontinuerlig under hela projektet	40 000	
Diverse, handkassa	200 000	
<b>Summa kostnader</b>	<b>3 780 000</b>	

### 2013

Möjliga tillgångar/årsbasis		
FinsamGotland	2 300 000	Inklusive sparade medel
Uttag	- 945 000	Projektstart 1 oktober (3 månader av helår)
Överföring till kommande år	+ 1 355 000	

### 2014

Möjliga tillgångar/år		
FinsamGotland	3 560 000	Inräknat samgående med Unga Kvinnor
Överförda medel från 2013	+ 1 355 000	Summa: 4 915 000
Uttag	- 3 780 000	
Överföring till kommande år	+1 135 000	

### 2015

Möjliga tillgångar/år		
FinsamGotland	3 080 000	
Överförda medel från 2014	+1 135 000	Summa: 4 215 000
Uttag	- 3 780 000	
Överföring till kommande år	435 000	

### 2016

Möjliga tillgångar/år		
FinsamGotland	3 320 000	
Överförda medel från 2015	435 000	Summa: 3 755 000
Uttag	3 780 000	
Överföring till kommande år	- 25 000	

## 13. Ansökans undertecknande

Visby, september 2013

.....  
Marica Gardell  
*Socialdirektör, Region Gotland*  
marica.gardell@gotland.se

.....  
Kristina Ersson  
*Arbetsförmedlingschef, Arbetsförmedlingen Gotland*  
kristina.ersson@arbetsformedlingen.se

.....  
Caisa Skoggren  
*Enhetschef, Lokalt försäkringscenter, Gotland*  
caisa.skoggren@forsakringskassan.se

.....  
Maria Dalemar  
*Hälso- och sjukvårdsdirektör, Region Gotland*  
maria.dalemar@gotland.se

.....  
Alf Nilsson  
*Utbildningschef tf, Region Gotland*  
alf.nilsson@gotland.se

## Parallella processer

Individens perspektiv (med gemensam individuell handlingsplan, GIH)

Individens försörjning (SoF, FK) Alla steg ska ha sådan dignitet att de ger hållbar grund för beslut för Försäkringskassa, socialtjänst ed.

### Ärendegrupp

Tänk: beredningsgrupp  
Fallskärmsfunktionen

Är slussen in till ArbetSam.

#### Uppgift:

Sammanställa de bedömningar som finns och vad som tidigare gjorts – samt identifiera om något saknas. Rekrytering ska bygga på Sams behov och förutsättningar.

#### I och med inskrivning övertar Ärendegruppen handläggaruppdraget.

Gruppen ska bemannas med fasta mandat för att säkra enhetlig bedömning.

#### Bemanning:

projektsamordnare  
coach/personlig tränare  
arbetsterapeut  
studie- och yrkesvägledare  
samt  
förmedlare AF  
handläggare FK  
handläggare SoF  
arbetsterapeut (HSF/rehab)  
specialist, AF

### INTEG Kartläggning

Tänk: BAS-teamet  
Tänk: Lära känna-fas

Lägger grunden för ”gemensam individuell handlingsplan”, GIH.

Sam tilldelas PT, personlig tränare/coach

#### Uppgift:

Bedömningar, vägledning, motivation, kunskapslyft.

#### Bemanning:

Personlig tränare/coach som kopplas till individen.  
Ärendegruppen

#### Tidssättning:

Inskrivning och insteg: fyra till maximalt åtta veckor.

### STEG 1 Träning

Tänk: Arbetsätt  
CEA/förberedande arbetsträning

För individen kan detta vara ett kort steg – eller längre.

#### Uppgift:

Fortsatt utredning och bedömning, efter individens behov.  
Fasta träningsplatser (förberedande arbetsträning)

Fortsatt vägledning, fortsatt ”kunskapslyft” se insteget.

Flerpartsmöten – både i med- och motgång

#### Bemanning:

Personlig tränare/coach (PT) följer med i hela processen

Ärendegruppen

#### Tidssättning:

6 månader

### STEG 2 Praktik

Tänk: Arbetsätt Unga  
kvinnor arbetsträning/praktik

#### Uppgift:

Arbetsträning, arbetsprövning eller praktik på arbetsplats.

#### Målsättning:

Att få den erfarenhet, verktyg och kunskap som behövs för att gå mot egen försörjning (arbete/studier...)

”Papper på kunskap”: OCN

Här växlas stafettpippen över mot AF

#### Bemanning

Personlig tränare/coach  
Ärendegruppen

Tidssättning: 3-6 månader

### UTSTEG

Arbete/studier

Övergång till egen försörjning.

Arbetsmarknaden  
Sociala företag  
Komvux  
Gotlands folkhögskola  
Högskolor  
KY-utbildningar

Anslutning till A-kassa

Löfte om lönearbete till den som genomför uppgjord handlingsplan.

Stöd till körkort (teori-delen) ökar anställningsbarhet.

Fortsatt stöd från PT/coach

### Fallskärmsfunktion

Ärendegruppen har uppföljandeansvar under hela processen och är mottagare av individer som faller ur under processens gång. Gruppens samlade kompetens ska leda individen till alternativ verksamhet. Sam ska inte uppleva ”misslyckande”.

## ArbetSam: Modellskiss: Deltagarens perspektiv



### Sam

Deltagarens perspektiv

Det är Sam det handlar om. Sam kan vara man eller kvinna, ung eller äldre i yrkesverksam ålder. Sam behöver extra stöd för att komma – eller komma tillbaka – till arbete eller studier.

Modellen ArbetSam ska ha Sams fokus i fokus. Varje steg måste betyda något för Sam. Däremot behöver Sam inte förstå flerpartsamverkan.

### Ärendegrupp – inskrivning

En möjlighet öppnar sig. Samtycke ska undertecknas.

### INSTEK - kartläggning:

Kontakt med PT, personlig tränare, som lyssnar och lär känna Sam.

Kunskapslyft: Systemen, samhällsorientering, hälsa, vardagskunskaper, ekonomi/försörjning  
Studie och yrkesvägledning

**Framgångsfaktorer:** Motivation och tron på den egna förmågan och att förstå vad man tackat ja till.

### STEG 1 – träning

Arbets träning – första steg mot arbetsmarknad eller studier,

Tydliga mål, nära stöd tillgång till PT och ärendegruppen.

PT som kan följa Sam till arbetsplats och aktiviteter. (t ex skuldsanering, hyreskontrakt etc)

Kunskapslyft

### STEG 2 - praktik

Arbete/praktik i skarpt läge på arbetsplats

Fortsatt stöd från PT, även i möte med hyresvärd, skuldsanering etc

Fortsatt kunskapslyft

OCN, papper på det Sam kan och tillägnad kunskap

Yrkes- och studievägledning

### UTSTEG – arbete, studier

Mot egen försörjning

Arbetsmarknaden, sociala företag, Komvux, Gotlands folkhögskola, högskolor, KY-utbildningar

Löfte om lönearbete till den som genomför uppgjord handlingsplan.

Möjlighet att ansluta till A-kassa.

Stöd till körkort (teori-delen)

Fortsatt stöd från PT

### Bilaga 3: SWOT-analys

*Styrkor, svagheter, möjligheter, hot (fr eng: strengths, weaknesses, opportunities och threats)*

#### **Styrkor**

En dörr in, ett spår – en förverkligad dröm!  
 Förenkla för Sam  
 Tar vara på nuvarande projekt och tidigare erfarenheter  
 Öka kompetens inom varandra områden  
 Skapar en verksamhet vi saknar  
 Samhällsvinster  
 Vägen kortas! Effektivisering  
 EN gemensam bedömning  
 Samverkande myndigheter  
 Sam skyfflas inte runt

#### **Svagheter**

Oprövat  
 Osäkerhet angående tid och volym  
 Alla och ingen äger projektet – vem tar ansvar för ArbetSams överlevnad. Överenskommelse saknas.  
 Vi har inte diskuterat ArbetSam med ”kund”  
 Fokusgrupp saknas.  
 Undersök möjlighet till IT-stöd

#### **Möjligheter**

Att pröva något nytt  
 Omvärdering  
 Fortsatt utveckling  
 Leder till Spinn-off-effekter.  
 Utveckla IT-stöd – öppna för andra vägar för kommunikation, rutiner, kognitivt stöd

#### **Hot**

Projektet får inte fram nödvändiga resurser...  
 ... och därmed inte möjlighet att pröva modellen.



## Bilaga 4: Arbetsgruppen

**Ansökan har tagits fram på uppdrag av FinsamGotlands styrelse, hösten 2012.**

Arbetsgruppen har bestått av följande representanter för FinsamGotlands parter:

*Kristina Ersson*, arbetsförmedlingschef, Arbetsförmedlingen Gotland

*Caisa Skoggren*, enhetschef vid Lokalt försäkringscenter, Gotland

*Marica Gardell-Ohlander*, socialdirektör, Region Gotland

*Kerstin Lindgren*, hab/rehab, Region Gotland

*Lennart Blom*, ledningskontoret, Region Gotland (till april 2013)

*Från april 2013*

*Therese Kullåker*, ledningskontoret, Region Gotland

*Alf Nilsson*, gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen, Region Gotland

Vid pennan: *Greta Henriksson, Språkeriet i Visby*