

Projektansökan till Samordningsförbundet Finsam, Gotland

JobbSam 2.0

Modell för flerpartssamverkan

Plattform för finansiell samverkan kring individer i behov av rehabiliterande och arbetsförberedande stöd- och utvecklingsinsatser.

Uppdatering av verksamhetsbeskrivning och underlag för beslut om fortsatt verksamhet.

”Erfarenheter visar att Finsam kan erbjuda ett stöd som motverkar glappen i ordinarie strukturer. Inspektionen för Socialförsäkringen har konstaterat att den helhetsyn på individen - och samsyn mellan olika aktörer - som möjliggörs genom Finsam är avgörande för dem som står långt från arbetsmarknaden att närma sig denna.

När det gäller de gränsöverskridande funktioner som utvecklats, har det visat sig att grunderna i Finsam är avgörande för detta. Det handlar då om att samordningsförbunden är en etablerad och formaliserad samverkansmodell där det skapas legitimitet för genomförande av de insatser som utvecklas i mellanrummen.”
(Utvärdering av JobbSam, slutrapport november 2016. Tranqvist utvärderingAB)

Sammanfattning

JobbSam 2.0 – Plattform för finansiell samverkan kring individer i behov av rehabiliterande och arbetsförberedande stöd- och utvecklingsinsatser är en uppdaterad förlängning av projektet JobbSam, som finansierats av samordningsförbundet sedan 2014.

Den utvärdering som gjordes hösten 2016 visar att arbetsmodellen som tagits fram i JobbSam, med ärendegrupp (bedömning) och utförarteam (utökat nära stöd under förberedande arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsträning), har varit framgångsrik. Att verksamheten är samlokaliserad och erbjuder mentorskap vid behov efter avslutad projektperiod är andra framgångsfaktorer. Den positiva utvärderingen har också stöd hos deltagare och arbetsgivare som tillhandahåller platser för arbetsträning.

Genom JobbSam 2.0 implementeras ärendegruppen och finansieras av parterna. Ärendegruppen får härmed ett utpräglat konsultativt uppdrag. Kartläggning och rådgivning kommer att ha ett mer framåtriktat fokus. Till ärendegruppen ska handläggare kunna vända sig för konsultation då man behöver förslag för att finna *nästa bästa steg* för individen, även om insatsen JobbSam inte i första hand är aktuell.

Med ärendegruppens förändrade uppdrag kommer ansvaret för individen att ligga kvar hos remitterande handläggare. Denne ska ta fram och presentera underlag enligt checklista – samt vara kvar som deltagarens handläggare under processen.

I JobbSam 2.0 finns en tydligare tidsättning (se Processmodell, sid 10). Målet är att deltagaren efter ett år i JobbSam ska vara rustad att klara minst tio hållbara timmar¹ i arbetsträning, utan det extra stöd som erbjuds genom utförarteamets coacher. Alternativet att genom JobbSams utökade stöd nå egen försörjning genom arbete eller studier kvarstår, när så är möjligt. Även utförarteamet har en roll som kunskapsförmedlare. Utbildningar som arrangeras i verksamheten ska kunna erbjudas andra aktörer på Gotland.

Syftet med JobbSam 2.0 är att behålla och utveckla en modell som är flexibel nog att utvecklas – och kompletteras – för att möta förändringar som uppstår i parternas uppdrag och samhällets förutsättningar att stödja målgruppen. JobbSam 2.0 ska därmed fylla glapp i ordinarie strukturer.

Målgruppen är personer som av olika skäl hamnar i organisatoriska mellanrum² där ingen enskild aktör/myndighet på egen hand har tillräckliga resurser. Modellen JobbSam 2.0 ska vara en grund som, med individen i fokus, kan möta utveckling och förändringar.

På individnivå ska JobbSam 2.0 skapa förutsättningar att bryta utanförskap, destruktiva mönster och rundgång mellan myndigheter. Deltagaren ska rustas för arbetsmarknad eller rehabiliteringsinsatser som finns inom ordinarie verksamheter. Det slutliga målet ska vara egen försörjning genom arbete eller studier. Vägen dit – de olika stegen – ska vara tydliga och begripliga för deltagaren genom en gemensam individuell handlingsplan.

Deltagarens egen motivation och egna förutsättningar ska tas till vara. Målsättningen är att deltagaren ska få stöd att aktivt driva sin egen process.

JobbSam 2.0 kommer även fortsättningsvis att vara en stor del av samordningsförbundets verksamhet – inte minst ur ekonomisk synvinkel. Projektet – med bedömning och coachning – ska dock vara plattform för fortsatt utveckling av nya insatser och mot nya målgrupper. Genom JobbSam har Samordningsförbundet FinsamGotland en plattform för de insatser man vill genomföra - direkt riktade till individ.

Projektet ska utvärderas kontinuerligt med rapportering till Samordningsförbundets styrelse.

¹ Med tio hållbara timmar avses att individen över tid klarar av att arbeta 25 procent av heltid.

² I välfärdsproduktionens gränsländ. Organisatoriska mellanrum i vård, skola och omsorg. Örebro: Entreprenörskapsforum

Sammanfattning.....	2
1. Verksamhetens namn: JobbSam 2.0	4
2. Bakgrund, problemområde och utveckling över tid.....	4
3. Verksamhetsidé.....	6
Strukturell nivå:.....	6
Verksamhetsnivå:.....	6
Individperspektiv:.....	6
4. Syfte	6
5. Mål: Verksamhetsmål och resultatmål	7
Effektmål - utvecklat samarbete mellan parterna inom Finsam	7
Resultatmål – mål på individnivå	7
Kvantitativa mål.....	7
Kvalitativa effektmål.....	7
Förväntat resultat.....	8
6. Målgrupp och rekrytering	8
7. Aktiviteter.....	8
Utbildnings- och informationsinsatser under projektiden.....	9
8. Processmodell	10
9. Huvudmannaskap och finansiering	11
10. Bemanning och lokaler.....	11
Personal.....	11
Personal, grupp 1: Utförarteamet	11
Personal, grupp 2: Ärendegruppen	12
Föreläsare.....	12
Lokaler.....	12
Inslussning till projektet/plats för förberedande arbetsträning.....	12
11. Projektperiod.....	12
12. Utvärdering och uppföljning	12
13. Budget 2017 – 2018	13
Kostnadsutveckling 2017.....	13
Prognos 2018.....	13
Bilaga: JobbSam 2.0, Tjänstebeskrivningar	14
Projektledare:.....	14
Coacher	14
Ärendegruppen	14

1. Verksamhetens namn: JobbSam 2.0

Modell för flerpartssamverkan kring arbetslivsinriktad rehabilitering på Gotland

JobbSam 2.0 är en plattformsmo­dell för integrerad samverkan kring förberedande arbetslivsinriktad rehabilitering. När denna uppdatering av verksamhetsplanen skrivs är JobbSam det etablerade namnet för uppbyggnadsdelen av projektet, som bedrivits och finansierats med finsam­medel sedan januari 2014.

JobbSam 2.0 finansieras av Samordningsförbundet FinsamGotland – samt Region Gotland (hälso- och sjukvård och socialförvaltning), Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Se punkt 8. Huvudmannaskap och finansiering.

2. Bakgrund, problemområde och utveckling över tid

Samordningsförbundet FinsamGotland bildades 2007 och har bedrivit verksamhet sedan 2008. En rad genomförda projekt har lett till samma slutsats: Samverkande myndigheter får kraft att göra mer för dem som behöver insatser från flera håll. När myndigheter kombinerar resurser och kun­nande, 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 hälso- och sjukvård, omsorg, socialtjänst, utbildning och arbetsliv. Parterna arbetar utifrån olika ansvarsområden, uppdrag och regelverk som inte alltid harmoniserar på ett sätt som är överblickbart för målgruppen.

Samordningsförbundens uppdrag är att genom samverkan hitta modeller och metoder 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 hållbar modell för flerpartssamverkan kring arbetslivsinriktad rehabilitering på Gotland: Ett samarbete mellan FinsamGotlands alla parter – med individens fokus i fokus.

Detta ledde till att projektet JobbSam startade 2014. JobbSam har varit en stor satsning som kunde genomföras då förbundet hade ett eget kapital som fördelades över tre år – utöver den förväntade årliga tilldelningen från parterna. Projektstarten inleddes med en sammanslagning med det då pågående projektet *Unga Kvinnor*. Detta projekt gällde arbetslivsinriktad rehabilitering med nära stöd till kvinnor, 18-29 år, som av olika skäl inte klarat utbildning eller arbete.

Genom JobbSam utökades målgruppen. Sammanslagning av de två projekten innebar att JobbSam hade deltagare och grundorganisation – något som gav kraft till verksamheten redan från start. Till projektet lades nu också ett myndighetsövergripande bedömningsteam (ärendegruppen).

2015 genomfördes en första utvärdering (delrapport³) av JobbSam. Här konstateras att ärendegruppens kartläggning skapat ett direkt mervärde för organisationerna och bidragit till en effektivare handläggning i enskilda ärenden. Samtidigt erbjuder utförarteamets utökade stöd genom coaching en insats som inte är möjlig att utföra i ordinarie verksamhet. Personer med komplexa behov behöver generellt ett utökat stöd över längre tidsperioder, skriver utvärderaren Joakim Tranqvist. Utvärderingen utpekar samlokalisering och kombinationen av kartläggning i ärendegruppen och i insatsgruppen som avgörande framgångsfaktorer.

Hösten 2015 genomfördes en behovskartläggning⁴, kopplat till JobbSam. Denna visade att handläggare inom Finsams parter hade kunder/klienter där det inte fanns någon aktivitet att

³ UTVÄRDERING AV JOBBSAM: Delrapport hösten 2015. www.finsamgotland.se/2491

⁴ KARTLÄGGNING – ANALYS: En behovsinventering. www.finsamgotland.se/2735

erbjuda på Gotland. I ordinarie utbud fanns inte förutsättningar för dessa grupper att förändra sin situation.

Under 2015 och 2016 blev det också tydligt att målgruppen för JobbSam – även i praktiken – hade förskjutits i förhållande till den ursprungliga projektplanen. De individer som aktualiseras till JobbSam stod nu betydligt längre från arbetsmarknad, studier eller andra ordinarie insatser än vid projektstarten. Noterbart är att ärenden som aktualiseras till ärendegruppen inte alltid leder vidare till utförarteamet. Därmed har det blivit allt tydligare att ärendegruppen också har fått en funktion som konsultativt forum.

Målgrupp och målpuppfyllelse för verksamheten omformulerades under 2016 för att möta parternas verkliga behov. Den organisation som byggts upp i JobbSam visade sig vara stabil nog att klara denna utmaning.

Utvärderingen 2016⁵ är också slutrapport för projektets första tre första år. Här har utvärderaren även genomfört djupsamtal med deltagare samt arbetsgivare som tagit emot personer i arbetsträning, förberedande arbetsträning och praktik.

Den bild deltagarna ger är överväldigande positiv. Oavsett problematik och bakgrund uttalar de att de tidigare haft stora svårigheter i sina kontakter med olika myndigheter. En historik av bakslag hade lett till låg självbild. JobbSam beskrivs som varit *”det som finns för att komma vidare”*. Bemötandet och upplevelsen av stabil samverkan lyfts också fram av de deltagare som intervjuats. Även när personal bytts ut har tryggheten funnits kvar.

Gemensamt för deltagarnas synpunkter är att det i JobbSam funnits kunskaper om individens förutsättningar och att stödet anpassats efter detta.

När det gäller innehållet i JobbSam lyfter många av deltagarna att de känner en större delaktighet och förståelse för verksamheten, än vad de är vana vid från andra insatser. Detta är en nyckel till framgång som ska förvaltas i JobbSam 2.0.

Också arbetsgivarna upplever – enligt utvärderingen – att JobbSam är en bra samarbetspartner. Det nära stödet från coacherna upplevs som tryggt och stödjande även på arbetsplatsen. Coachen följer upp sina deltagare, och tar itu med det som eventuellt inte fungerar. De upplevs som professionella och lyhörda både mot deltagare och arbetsgivare.

I utvärderingens sammanfattning konstateras att JobbSam är ett exempel på en verksamhet som med framgång bedrivs i ett organisatoriskt mellanrum.

Utvecklingsområden att förtydliga i JobbSam 2.0 är:

- Verksamhetens uppdrag och förväntat resultat
- Vilka mål som gäller för JobbSam: När är deltagaren färdig att lämna verksamheten
- Ansvar, styrning och ledning
- Förutsättningarna för medarbetarna i JobbSam vad gäller arbetsvillkor som skapar ändamålsenligt arbetsklimat.

Med utgångspunkt från ovanstående, och de goda resultat som visats på individnivå, finns anledning att fortsätta arbeta enligt denna modell – i gemensam samverkan mellan Finsams parter.

⁵ UTVÄRDERING AV JOBBSAM: Slutrapport november 2016. www.finsamgotland.se/2807

3. Verksamhetsidé

JobbSam 2.0 är en utveckling av det pågående projektet JobbSam⁶

Strukturell nivå:

Erfarenheter från tidigare avslutade och pågående projekt i FinsamGotlands regi ska ligga till grund för en varaktig och integrerande struktur. JobbSam 2.0 är direkt fortsättning på projektet JobbSam som pågått sedan 2014.

JobbSam 2.0 kommer också att vara en uttalad kompetens- och konsultationsplattform för Finsam parter.

Alla Finsams parter på Gotland medverkar i detta projekt: Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan samt Region Gotland med socialförvaltningen, hälso- och sjukvårdsförvaltningen samt utbildnings- och arbetslivsförvaltningen.

Verksamhetsnivå:

Modellen bygger på målinriktat arbete för att rusta deltagare, så att de i nästa steg klarar arbetslivsinriktad rehabilitering utan det utökade stöd som JobbSam erbjuder - eller att gå direkt mot arbete/studier (egen försörjning).

Erfarenheter från tidigare projekt tas tillvara. Under processen får deltagaren tillgång till coach som ger nära stöd över tid, även i övergången till arbetsträning, arbete eller studier. Evidensbaserade arbetssätt som Supported Employment och motivationshöjande samtal (MI) används för att stärka individens möjligheter att få fast fotfäste och att kunna driva sin egen utveckling. I modellen ingår också kunskapsinsatser som stärker individens självkänsla – exempelvis samhällsorientering, levnadsvanor, hushållsekonomi och liknade.

Ärendegruppen (bedömningsteam) finns med under processen för konsultation, stöd och rådgivning.

För deltagaren ska alla steg i processen ha sådan tyngd att de ger hållbar grund för beslut för försörjning från Försäkringskassa, socialtjänst ed.

Individperspektiv:

Syftet är att skapa förutsättningar att bryta utanförskap, destruktiva mönster och rundgång mellan myndigheter. Det slutliga målet ska vara egen försörjning genom arbete eller studier. Vägen dit – med de olika stegen – ska vara tydlig och begriplig för deltagaren genom en gemensam individuell handlingsplan.

Deltagarens egen motivation och egna förutsättningar ska tas till vara. Målsättningen är att deltagaren ska få stöd att aktivt driva sin egen process.

4. Syfte

Att genom samverkan bygga en hållbar plattform för arbetslivsinriktad rehabilitering. Syftet är att behålla och utveckla modellen JobbSam som ska vara flexibel nog att utvecklas – och kompletteras – för att möta förändringar som uppstår i parternas uppdrag och samhällets förutsättningar att stödja målgruppen för att därmed fylla glapp i ordinarie strukturer.

Målgruppen är personer som av olika skäl hamnar i organisatoriska mellanrum⁷ där ingen enskild aktör/myndighet har resurser att lösa situationen på egen hand. Modellen JobbSam 2.0 ska vara en grund som, med individen i fokus, kan möta utveckling och förändringar.

⁶ Se projektansökan ArbetSam: Modell för flerpartssamverkan. Beslutad av FinsamGotlands styrelse 2013-09-13. www.finsamgotland.se/1818

⁷ I välfärdsproduktionens gränsländ. *Organisatoriska mellanrum i vård, skola och omsorg*. Örebro: Entreprenörskapsforum

5. Mål: Verksamhetsmål och resultatmål

Effektmål - utvecklat samarbete mellan parterna inom Finsam

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

Genom att samla kunskap kring arbetslivsinriktad rehabilitering för grupper med komplexa svårigheter, ska JobbSam 2.0 också vara en kompetensplattform som kan nyttjas av Finsams parter. Detta gäller myndighetsövergripande bedömningsfrågor likväl som bemötande och förhållningssätt mot arbetsgivare och utbildningssatsningar för deltagare.

JobbSam 2.0 ska vara en känd verksamhet inom Finsams parter. Det ska vara lätt och självklart att kontakta JobbSam med frågeställningar kring komplexa fall samt för aktualisering.

JobbSam 2.0 ska också vara en uppskattad och trygg samarbetspart för arbetsgivare som erbjuder plats för arbetsträning.

Resultatmål – mål på individnivå

Beroende på förutsättningar kan målsättningen anpassas inom ramen för projektet, med utgångspunkt från individuell handlingsplan. Målet på individnivå är att uppnå minst tio hållbara timmar per vecka i arbetsträning, arbete eller praktik⁸. Efter JobbSam ska deltagaren var färdig att övergå till arbetslivsinriktad rehabilitering utan behov av det nära stöd som JobbSam erbjuder – eller egen försörjning genom arbete eller studier. Det kan i detta läge handla om öppen arbetsmarknad eller så kallade OSA-platser under ett år, som sedan växlas till lönestöd.

Kvantitativa mål

Intaget till JobbSam 2.0 är löpande. Om projektet har tillgång till tre coacher med ett genomsnitt på 20 deltagare per coach samt en genomsnittlig tid i projektet på 12 månader är målsättning att cirka 60 deltagare passerar genom JobbSam under en tolv månaders period, från start till utskrivning. Detta förutsätter att deltagarna befinner sig i modellens olika faser. Antalet deltagare per coach är beroende på grad av stödbehov och var i verksamhetsmodellen de befinner sig. Efter cirka 12 månader i projektet ska minst 55 procent av deltagarna påbörja arbetsmarknadsinriktad insats mot arbete eller studier. Detta kan komma att modifieras om målgruppen ändras, utifrån parternas behov.

Antal bedömningsärenden för *Ärendegruppen* är de ovan nämnda 60 som skrivs in i projektet. Gruppen ska också kunna anlitas när handläggare behöver råd kring komplexa svårigheter. Med utgångspunkt från JobbSams tidigare erfarenheter handlar det om sammanlagt 80 bedömningsärenden per år.

Efter utskrivning från JobbSam erbjuds deltagaren mentorskap under det kommande året. Med utgångspunkt från pågående verksamhet handlar det om cirka 25 tillfällen per år.⁹

Kvalitativa effektmål¹⁰:

De kvalitativa effektmålen kommer att mätas genom enkätundersökningar under deltagarens tid i JobbSam samt i samband med avslut.

Personer som deltar i insatser inom ramen för JobbSam 2.0 upplever:

- Att det samlade stödet är till nytta utifrån dennes situation och förutsättningar och bidrar till stegförflyttning närmare egenförsörjning
- Att deltagaren känner inflytande över sin egen process
- Ett professionellt, personligt och förtroendeingivande bemötande
- Att det finns en planering/tjänster som tar vid utan onödigt dröjesmål

⁸ Med tio hållbara timmar avses att individen över tid klarar av att arbeta 25 procent av heltid.

⁹ Underlag för beräkning av antal deltagare och bedömningsunderlag bygger på registreringar i SUS 2016.

¹⁰ De kvalitativa effektmålen mäts med indikatorer för finansiell samordning, framtagna av NNS, Nationella Nätverket för Samordningsförbund, i samarbete med Örebro universitet. <http://nnsfinsam.se/utveckling/indikatorer.aspx>

Personalen i JobbSam 2.0 upplever:

- Att andra medarbetare/professionella i andra myndigheter respekterar deras kunskap, roller och arbetssätt.
- Att deltagarnas synpunkter systematiskt tas tillvara
- Att verksamheten präglas av sektorsövergripande arbetssätt och synsätt.

Även övriga indikatorer riktade till styresle, förbundschef och parternas chefsgrupper kommer att användas.

Förväntat resultat

Under projekttiden erhåller deltagaren de verktyg och erfarenheter som krävs för att klara minst tio hållbara timmar i aktivitet per vecka. Det ska därefter vara möjligt att övergå till parternas ordinarie utbud och klara det utan det extra nära stöd som JobbSam 2.0 erbjuder - eller där så är möjligt nå egen försörjning genom arbete eller studier.

JobbSam 2.0 fortsätter att utveckla goda och trygga kontakter med arbetsgivare. Genom det nära stödet ska JobbSam 2.0 vara en samarbetspart man litar på och söker sig till.

Det ska vara känt att JobbSam 2.0, förutom stöd till individen, även ger stöd till arbetsgivare som tillhandahåller en arbetsplats.

6. Målgrupp och rekrytering

Målgruppen är gotlänningar, 16 - 64 år, som är i behov av samordnade rehabiliteringsinsatser för att nå egen försörjning. 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 skulle det motsvara cirka 1 700 personer. Alla är dock inte aktuella för JobbSam. Inför projektstarten av JobbSam 2014 gjordes uppskattningen att målgruppens storlek då var mellan 300 och 500 personer på Gotland, med tillströmning.

Även om arbetsmarknaden 2017 är ljus för det stora flertalet på Gotland, är det fortsatt komplicerat för Finsams/JobbSam målgrupper. Behovet att kunna erbjuda stöd – utöver myndigheternas ordinarie utbud – kvarstår för att rusta JobbSams deltagare.

Aktualisering för bedömning av ärendegruppen sker från Finsams parter.

Rekryteringen till utförarteamet (coachning) styrs av individens behov och möjligheter att klara de mål som sätts upp genom deltagande i JobbSam. Ärendegruppen ansvarar för att rätt målgrupp kommer till JobbSam, med de krav på genomförande av individuellt utformad handlingsplan som kommer att ställas.

Deltagaren kan vara hon, han eller hen, ung eller äldre i yrkesverksam ålder. Deltagaren har behov, förutsättningar och möjligheter, men behöver extra stöd för att komma – eller komma tillbaka – till arbete eller studier.

7. Aktiviteter

JobbSam 2.0 är uppbyggd kring två verksamhetsgrenar: Ärendegruppen (bedömning med samverkande myndigheter) och Utförarteamet (coachning och utökad stöd i samband med arbetsträning). Samlokalisering och kombinationen av kartläggning i ärendegruppen och utförarteamets utökande nära stödet till deltagaren är avgörande framgångsfaktorer.

Metoder som tillämpas i utförarteamet ska vara evidensbaserade. Några exempel är: Motiverande samtal (MI), Supported employment (SE), coaching samt självskattning (deltagaren). Beprövade

metoder inom respektive samverkande myndighet ska även kunna användas av utförarteamet.

Tillsammans ska JobbSam 2.0 i alla delar kunna användas som en kompetensplattform för Finsams parter. Ärendegruppen, med bred representation och erfarenhet, ska kunna användas som konsultationsforum. Gruppen kommer att förlägga möten hos parterna med jämna mellanrum eller enligt önskemål.

I JobbSams utförarteam finns verksamhet som också kan användas bredare. Exempel på detta är gemensamma föreläsningar, deltagararrangemang och likande. Inom JobbSam finns också stor erfarenhet av samarbeten med arbetsgivare i samband med arbetsträning och praktik. JobbSam 2.0 ska även medverka till att brobyggande mellan olika aktörer utvecklas, till ömsesidig nytta och även för deltagarna.

Processmodell kring deltagaren, se sidan 10.

Utbildnings- och informationsinsatser under projektiden.

Målsättningen är att rusta JobbSams deltagare för ett självständigt liv.

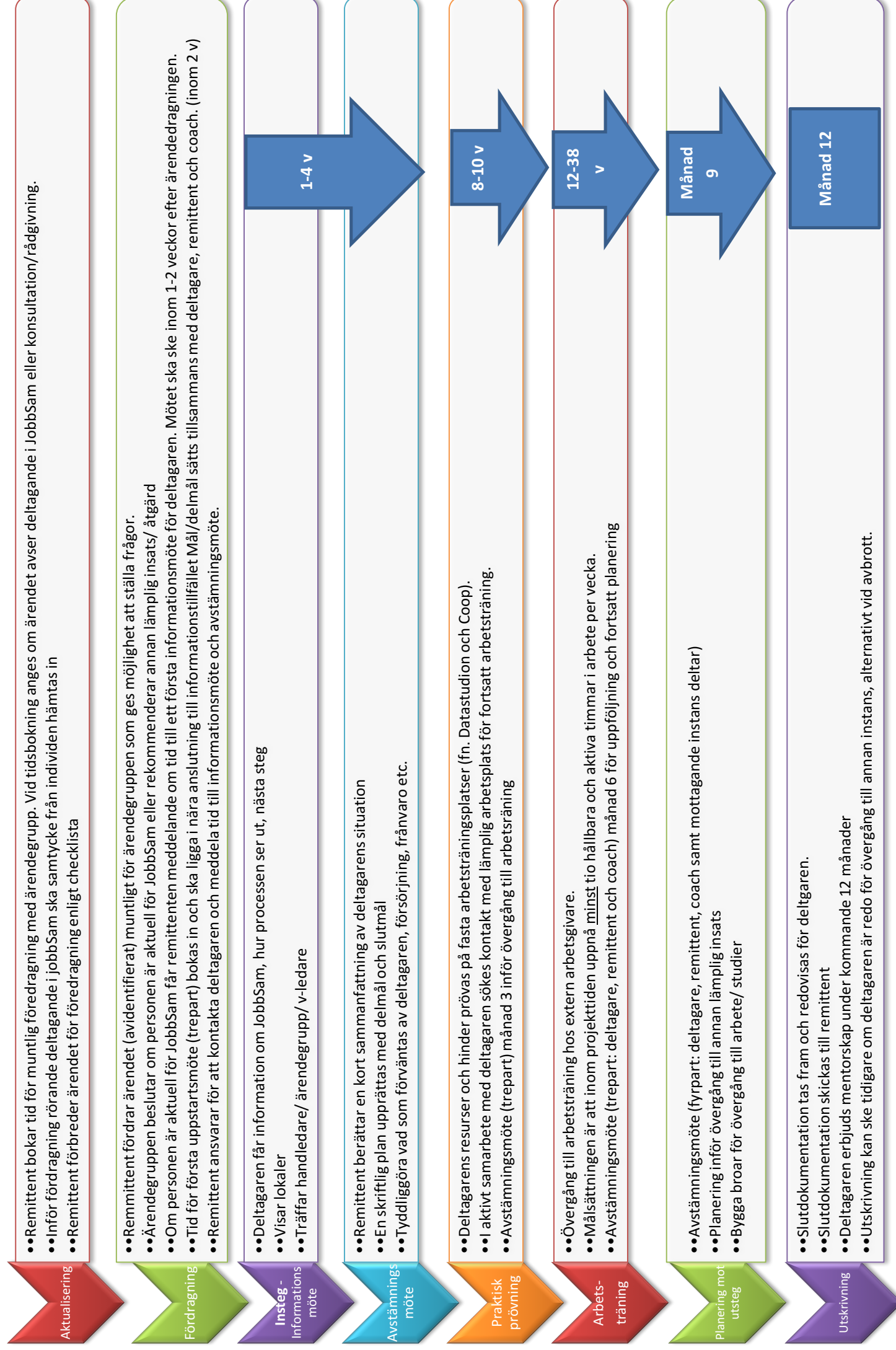
För att kunna ta eget ansvar för sin utveckling behövs kunskap – där behoven är individuella.

Behovet av att träffas är dock gemensamt.

Med jämna mellanrum arrangerar JobbSam utbildningsträffar kring aktuella frågor som levnadsvanor, samhällskunskap, hushållsekonomi, tekniska hjälpmedel eller likande.

Dessa utbildningstillfällen ska – när så är möjligt och lämpligt – även vara öppna för andra aktörer inom området.

Process JobbSam 2.0



9. Huvudmannaskap och finansiering

JobbSam 2.0 är en modell för samverkan kring arbetsmarknadsinriktad rehabilitering, som finansieras av samordningsförbundet FinsamGotland – samt Region Gotland (hälso- och sjukvårdsförvaltningen och socialförvaltningen), Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

Socialförvaltningen, Region Gotland, är formell projektägare. Dock är JobbSam 2.0 – med sin breda plattform – en angelägenhet för alla FinsamGotlands parter med ett gemensamt ansvar, där flerpartssamverkan är den bärande projektiden. Detta avspeglas i styr- och referensgrupp.

I JobbSam 2.0 ingår även Ärendegruppen (bedömningsteam) som från 2017-09-01 implementeras och finansieras av parterna: Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan samt Region Gotland med hälso- och sjukvårdsförvaltning och socialförvaltningen.

Projektets styrgrupp representerar parterna. Det är till styrgruppen projektledaren vänder sig under projektets gång med avvikelser från den ursprungliga planen som medför att resultat inte kan levereras i tid och inom budget. Styrgruppen fattar beslut om eventuella förändringar utifrån förslag från projektledaren.

Styrgruppen ska ta fram en modell för ökad styrbarhet av JobbSam 2.0 som även klargör arbetsmiljöansvaret liksom arbetsgivaransvaret och stödet till projektledaren.

Styrgruppen är den formella mottagaren av projektets slutresultat. Gruppen har också det formella ansvaret för hur resultatet tas om hand framåt.

10. Bemanning och lokaler

Personal

JobbSam 2.0 som modell bygger på utpräglat teamarbete. Personlig lämplighet, erfarenhet och kompetens av stor vikt vid rekrytering. Rekrytering sker genom inlåning från Finsams parter. Därmed finns också kunskap om uppdrag och regelverk inom de aktuella myndigheterna.

Metoder som används är evidensbaserade, som Supported Employment och Motiverande samtal, MI.

Notera att verksamhetens omfattning personalmässigt är kopplat till förbundets ekonomi och kan komma att omprövas.

Personal, grupp 1: Utförarteamet

1,0 projektledare

1,0 Coach

1,0 Coach

1,0 Coach

Tjänstebeskrivningar, se bilaga 1.

Personal till utförarteamet rekryteras inom Finsams parter och är inlånade till projektet. Löne- och övriga administrativa kostnader faktureras samordningsförbundet FinamGotland kvartalsvis.

I avtal vid inlåning av personal gäller:

- Arbetsplatsen är lokaliserad hos FinsamGotland (JobbSam)
- Medarbetssamtal och likande sker i samverkan mellan Finsam/projektledaren och ordinarie arbetsgivare.
- FinsamGotland/projektledaren ansvarar för direkt arbetsledning samt för att arbetsgivarens arbetsmiljö- och skyddsansvar i det löpande arbetet uppfylls.
- Personalansvar rörande arbetsmiljö kvarstår hos ordinarie arbetsgivare.
- Sjukanmälan samt anmälan om ledighet görs till både ordinarie arbetsgivare och projektledaren.
- Ordinarie arbetsgivare tillhandahåller dator och mobiltelefon.

Avtalet kan sägas upp skriftligen av parterna med ömsesidig uppsägningstid om tre månader – eller enligt överenskommelse.

Personal, grupp 2: Ärendegruppen

Ärendegruppen arbetar med myndighetsutövning. Personalen arbetar på uppdrag från respektive arbetsgivare.

0,4 tjänst förmedlare, Arbetsförmedlingen

0,4 tjänst handläggare, Försäkringskassan

0,4 tjänst, Socialförvaltningen, Region Gotland

0,4 tjänst, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, Region Gotland

Ärendegruppen implementeras från 2017-09-01 och finansieras av respektive arbetsgivare.

Föreläsare

Inbjudna föreläsare i olika ämnen (som hushållsekonomi, levnadsvanor och samhällskunskap).

Där det så är möjligt ska ordinarie personal från Finsams parter anlitas, exempelvis vid information om levnadsvanor, alkohol- och droger mm.

Lokaler

Verksamheten bedrivs sedan starten i ändamålsenliga lokaler på Mercuriusgatan 2, Visby.

Region Gotland har löpande hyreskontrakt. 2016 såldes fastigheten och förutsättningarna kan komma att ändras. Säkerhetsaspekter och larm ska ses över.

Inslussning till projektet/plats för förberedande arbetsträning

Under Insteget (deltagarens inledande period i JobbSam) behövs fasta platser för förberedande arbetsträning, där förutsättningar och förmågor kan prövas i ”skarpt läge”. Detta sker gruppvis med de deltagare som är aktuella.

Datastudion är ett tillägg till JobbSam, med lokal och konsult där deltagarna från grundläggande datakunskap och möjlighet att skriva CV. Datastudion är en egen post i budgeten för JobbSam 2.0.

JobbSam har när denna ansökan skrivs inlett ett samarbete med Coop. Här medföljer coach från JobbSam vid förberedande arbetsträning.

11. Projektperiod

Med utgångspunkt från de tre första årens uppbyggnadsarbete och med stöd i den genomförda utvärderingen föreslås JobbSam 2.0 fortlöpa 2017-09-01 till och med 2020-06-31. Projektet ska utvärderas på årsbasis, för att säkerställa att verksamheten bidrar till förväntat resultat vad gäller effektmål samt tilldelade medel och eventuellt ändrat uppdrag.

12. Utvärdering och uppföljning

Verksamheten ska utvärderas kontinuerligt, utifrån individ och samverkansperspektiv.

Rutiner för effektutvärdering inleds hösten 2017. Inledningsvis ska inventering göras för att hitta en evidensbaserad metod, där också deltagarens upplevelse av förändring ska finnas med.

Målsättningen är att se hållbarheten i JobbSam som insats – innebär stödet som JobbSam erbjuder varaktigt förändring för deltagarna. För att effektutvärdering ska kunna genomföras ska överenskommelse med samtycke tecknas.

Uppföljning och rapportering görs kontinuerligt i rapporteringssystemet SUS. Ansvarig för detta är verksamhetsledaren. Verksamhetens utveckling rapporteras – muntligen eller skriftligen – vid Finsams ordinarie styrelsemöten.

13. Budget 2017 – 2018

Kostnadsutveckling 2017

Budgetplan 2017	Kvartal 1	Kvartal 2	Kvartal 3	Kvartal 4	Akkumulering	Årsbudget
Löner: Ärendegruppen	260 000	260 000	175 000	-	695 000	
Löner: Utförarteam	550 000	440 000	600 000	800 000	2 390 000	
Lokaler & städ					260 000	
Bil						
Övriga kostnader						
Datastudion						
Konsult	52 500	52 500			210 000	
Lokaler	25 000	25 000			100 000	
Datorer mm	6 300	6 300			25 200	
TOTALT utfall	893 800	783 800				3 470 000

Prognos 2018

Prognosen för 2018 bygger på lönekostnader för utförarteam och verksamhetsledare

Kostnader för externa arbetsträningsplatser utgår från att datastudion och konsult anlitas. Beslut finns rörande kvartal 1.

Kostnader för utvärdering ligger under konsult i samordningsförbundets budget.

Löner	2 300 000
Lokal & Städ	270 000
Övrigt	100 000
Externa arbetsträningsplatser	330 000
Totalt	3 00 000

Bilaga: JobbSam 2.0, Tjänstebeskrivningar

Projektledare:

Administrativ ledning av JobbSam

- Vardagsnära ledarskap
- Arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor
- Verksamhets- och metodutveckling
- Uppföljning av verksamhetens ekonomi i samarbete med samordningsförbundet.
- Kommunikation med verksamhetens styrgrupp och samordningsförbundet.
- Stödja gruppen i att utveckla metoden Motiverande samtal, MI.

Statistik och resultat

- Statistik och resultatuppföljning.
- Rapportering i Försäkringskassans redovisningssystem SUS.
- Rapportering till samordningsförbundet (års- och slutrapporter)
- I samarbete med samordningsförbundet ansvara för att utvärdering verksamhetsplan genomförs – samt att inleda effektutvärdering över tid.

Kontakter med arbetsplatser

- Hålla kontakt och söka upp arbetsgivare i syfte att söka praktik-och arbetsträningsplatser
- Marknadsföra JobbSam som en trygg samarbetspartner för arbetsgivare. JobbSam tar ansvar för helheten med stöd, handledning och uppföljning.

Coach

- Med stöd i arbetssättet Supported Employment (SE) och metoden Motiverande Samtal (MI) ge nära stöd till JobbSams deltagare.
- Följa deltagaren under hela processen
- Att arbeta i JobbSam är ett utpräglat teamarbete.
- Målsättningen skapa förutsättningar för deltagarens arbetsförmåga. Förutom i arbetssituationen kan det handla om kontakter med familjerådgivning, skuldsanering, A-kassa, fackförening, kognitiva stöd eller annan rådgivning.

Målsättning är att utförarteamet/coacherna gemensamt ska ha bred erfarenhet. Det kan handla om tidigare arbete inom arbetsterapi, hälsa, pedagogik, utbildning eller rehabilitering.

De som arbetar med JobbSam (verksamhetsledare, ärendegruppen och utförarteamet) har en ordinarie anställning inom någon av Finsams parter, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan eller Region Gotland.

Ärendegruppen

Ärendegruppen utses och arbetar på uppdrag av ordinarie arbetsgivare.

I arbete ingår myndighetsutövning.