

Samverkan för unga till arbete

Wanja Astvik, Ulla-Karin Schön & Joakim Tranquist

2022-06-14

Forskningsprojektet

- **Syfte:**

- Att utforska de olika samverkande professionernas, deltagares och närståendes upplevelser av stöd- och samordningsbehov för att ungdomar ska komma ut i arbete, samt deras upplevelser av de olika rehabiliterings- och arbetsmarknadsinsatser som erbjuds i dag och inom ramen för projekten Rätt stöd för mig! och SamMA.

- **Frågeställningar:**

- Vilka hinder och stödbehov definierar de unga och deras närstående för att komma i arbete?
- Vad finns det för hinder och begränsningar i nuvarande välfärdsstrukturer som försvårar för målgruppen att komma ut i arbete?
- Vad karaktäriserar en välfungerande samverkansstruktur kring målgruppen, som leder till stegförflyttning för deltagare och ger effektivare arbetssätt för myndigheterna?

- **Mål:**

- Redovisning genom rapport under våren 2022.

Forskningsprojektet (2)

- **Genomförande:**

- Individuella intervjuer med deltagare och närstående.
 - 9 kvinnor, 14 män, 5 närstående. Totalt 28 personer.
- Orienterande träffar med alla delprojekt inom Rätt stöd för mig! och SamMA.
- Enkät till projektmedarbetare, personal i ordinarie verksamhet samt projektledare.
 - 17 projektmedarbetare, 16 personal i ordinarie verksamhet, 5 projektledare. Totalt 38 personer.
- Lärseminarier med projektmedarbetare samt ledning i respektive projekt.
 - 44 projektmedarbetare, 23 personer i ledningsposition. Totalt 67 personer.
- Fokusgrupper med personal inom respektive projekt.
 - 6 fokusgrupper med totalt 16 personer.
- Framtidsverkstad.
 - Totalt 19 personer.



Utgångspunkter

- Ett uttalat syfte i SamMA och i Rätt stöd för mig! har varit *att stärka deltagarnas delaktighet och egenmakt* i verksamheten och i samhället i stort.
- FN:s konvention om *mänskliga rättigheter* uppges vara en utgångspunkt i projektens arbete.
- Dessa perspektiv också varit en klangbotten forskningsprojektet.

Nivåer av delaktighet	ÖPPNINGAR (Personalens vilja och engagemang)	MÖJLIGHETER (verksamheters rutiner och struktur)	SKYLDIGHETER (lagstiftning och policy)
5. Deltagare delar makt och ansvar över beslutsfattande	Är du som personal beredd att dela inflytande och ansvar med deltagare?	Finns det ett förfarande som möjliggör för deltagare och personal att dela inflytande och ansvar över beslut?	Är det ett policykrav i verksamheten att deltagare och personal delar inflytande och ansvar över beslut?
4. Deltagare involveras i beslutsfattande processer	Är du beredd att låta deltagare delta i dina beslutsfattande processer?	Finns det rutiner som möjliggör för deltagare att delta i beslutsfattande processer?	Är det ett policykrav i verksamheten att deltagare ska vara involverade i beslutsfattande processer?
3. Deltagares åsikter och synpunkter beaktas	Är du beredd att beakta deltagares åsikter och synpunkter?	Möjliggör den beslutsfattande processen att deltagares åsikter och synpunkter beaktas?	Är det ett policykrav i verksamheten att deltagares åsikter och synpunkter ska vägas in i beslutsfattande?
2. Deltagare får stöd i att uttrycka sina åsikter och synpunkter	Är du beredd att stödja deltagare att uttrycka sina åsikter och synpunkter?	Har du tillgång till olika aktiviteter och metoder som stödjer deltagare att uttrycka åsikter och synpunkter?	Är det ett policykrav i verksamheten att deltagare ska ges stöd i att uttrycka sina åsikter och sina synpunkter?
1. Deltagare blir lyssnade på	Är du villig att lyssna på deltagarna?	Arbetar ni på ett sätt som möjliggör att deltagarna blir lyssnade på?	Är det ett policykrav i verksamheten att deltagare ska bli lyssnade på?

Shier, H. (2001). Pathways to Participation: Openings, Opportunities and Obligations.



De ungas "sköra motivation"

- Deltagarna uttrycker en jobbpreferens och en arbetsförmåga.
- Behov av anpassningar på arbetsplatsen.
- En låg tilltro till en flexibilitet på arbetsplatsen.

*"En bra arbetsplats för mig är en plats där jag vet vad jag ska göra, vad jag kan göra och där jag aldrig känner att jag är obekväm med att fråga efter stöd, om det är något jag vet att jag skulle behöva hjälp med.
En arbetsplats som respekterar mina begränsningar."*

En icke fungerande vardag med psykiska problem och ensamhet

- Låg energi och psykisk ohälsa
 - Men ingen kontakt med psykiatri...
- Svårigheter att få vardagen att fungera
 - Men inget boendestöd...
- Avsaknad av eget boende och försörjning
 - Men inget försörjningsstöd från kommunen...

"Nej, jag menar, jag får en aktivitetsersättning på femhundra kronor i månaden. Så den är inte lika nödvändig för mig som för många andra. Jag har tur just nu att vara försörjd av mina föräldrar och det är något jag vet att många inte har. Jag vet också att om jag skulle vara i en sådan situation så skulle den stressen nästan utan tvekan ha dödat mig. Bokstavligen, jag skulle varit död på grund av att den stressen hade fått mig att inte kunnat se något annat alternativ."



Stödinsatser som hjälper och stjälper

- Tidiga insatser
- Tillgång till vård och omsorg
- Individualiserad och tidsmässigt flexibel hjälp
- Snabba myndighetsbeslut
- Samordning och samverkan
- Att bygga relationer och skapa allianser
- Supported employment och tillgång till arbetsträningsplatser
- Personkontinuitet

Individualiserad och tidsmässigt flexibel hjälp

- Att kunna anpassa stödet till enskilda individens behov, liksom anpassningar till fluktuationer i individens mående och motivation (ringa, "ligga på", göra hembesök etc).
- Vikten av att kunna arbeta tidsmässig flexibelt.
- Att få arbeta långsiktigt.
- Att tillåta "steg tillbaka".
- Förmedla tidskravlöshet.

~~Standardiserade insatser med krav
på snabb genomströmning~~

"Jag behöver ta väldigt långsamma steg för annars blir det inte av. Det har de respekterat tycker jag fast samtidigt pushat på så att jag rör mig framåt ... Så de har varit jättebra på den fronten, de som jobbar där verkligen anstränger sig för att lära sig hur individen de jobbar med funkar."

Snabba myndighetsbeslut

- Exempel på lyckad samverkan handlar ofta om snabbheten att få till beslut som hjälper individen mot arbete eller studier.
- På motsvarande sätt beskrivs ofta misslyckad samverkan med de fördröjningsprocesser som har negativ effekt på deltagares motivation.

"Alltså, risken är ju att det här företaget redan har anställt någon och att det inte finns någon plats kvar, för jag menar det är två månader. Arbetsgivarna vill ju ha arbetskraften omgående om det finns luckor. Så att det finns ju den risken och jag ser på deltagaren att motivationen börjar gå ner lite också. För att det bara har stått still från Arbetsförmedlingens sida då."

Samordning och samverkan

- Målgruppen har mycket kontakter som på olika sätt är beroende av varandra.
- Deltagare beskrivs ha svårt att leva upp till myndigheters förväntningar och krav. Därför behövs stöd för att orientera sig i systemet och få kontakt med relevanta myndigheter.
- Genom projekten kan deltagarna erbjudas en samordning av olika former av kontakter, vilket beskrivs som ett stöd som dessa ungdomar annars inte hade fått.
- Samordningen skapar förutsättningar för en ökad helhetssyn i stödinsatserna och att deltagarnas kontakter med de olika aktörerna underlättas.

"Så vitt jag kan säga just nu så har de en hand i nästan alla saker som jag har problem med att ta kontakt med ... vad ska man säga ... officiella figurer som kan hjälpa mig med försörjningsstöd och prata med kommunen och läkare och söka mentalvård och allt möjligt sånt."

Att bygga relationer och skapa allianser

- Den personal i projekten som har en samordnande roll kring deltagarna beskrivs ofta som spindlar i nätet kring ungdomarna. Detta ses som en viktig funktion som saknas i ordinarie praktik.
- Grunden för det personalintensiva stödet med CM, SE eller motsvarande handlar om att "skapa en allians" och "bygga relationer" med ungdomarna.
- Det relationella arbetet möjliggör ett bredare perspektiv på ungdomarnas situation där större del av livssituationen kan beaktas.
- Relationsarbetet handlar även om att bygga ett kontaktnät inom myndigheterna och få legitimitet i systemet kring ungdomarna.

Supported employment och tillgång till arbetsträningsplatser

- SE utgår från att arbetssökande sker så fort som möjligt och att arbetsträning sker på en arbetsplats istället för genom förberedande insatser.
- Idéerna bakom SE ses som utmanande då deltagarna uppfattas sakna en bild av vilket arbete de skulle vilja ha, eller att personalen saknar kunskap om vilken arbetsförmåga som deltagarna har.
- Därför beskriver personal att de behöver göra avsteg från principerna bakom SE och i stället använda en mer förberedande arbetsträning.
- Samtidigt påtalas en brist på tillgång till denna form av arbetsträningsplatser som är anpassade efter målgruppens förutsättningar.

"Det är väl lite samma som, tänker jag, att vi ska ju ge stöd på arbetsplatsen. Det är det som det handlar om. Men om personen mår så pass dåligt och har så mycket misslyckanden med sig så behöver vi liksom undvika ett jättekatastrofalt misslyckande igen. Så att vi behöver ibland ta ett steg innan, i förberedande arbete. Även fast vi inte ska jobba så med stegförflyttningar. Det är svårt att komma ifrån det när en person liksom har oerhört mycket ångest och kan bara komma till oss med en anhörig."

Personkontinuitet

- I ordinarie verksamheter beskrivs det ofta ske byten av personal och ansvariga handläggare. Det försvårar möjligheten att upprätthålla kontinuitet i planeringen och personkännedom om ungdomarna.
- Projekten beskrivs kompensera för detta och möjliggör en kontinuitet i kontakten och en samordning mellan myndigheternas insatser.
- Genom att personalen i projekten kan träffa ett begränsat antal personer under längre tid skapas en kontinuitet i kontakterna. På så sätt skapas förutsättningar för kunskap om den enskilde deltagaren och ett stöd som utgår från individuella behov.

"Det värsta är när folk tittar på en oförstående och tror att man är lat eller allmänt inte förstår vad som är fel. Det är tids- och energikrävande att behöva förklara hur man fungerar för varje ny person. När det kommer till Arbetsförmedlingen till exempel, även de ställen som har hand om folk med särskilda behov verkar ändå inte förstå hur vi fungerar. Det är så kortsiktigt ekonomiskt fixerade och förstår inte vad som skulle vara bättre och förmodligen kosta dem mindre pengar i längden."

Öppningar

- Kunskaper om målgruppens förutsättningar och behov
 - Brist därpå kan leda till överkrav eller misstro till individens förmåga.
- Engagemang
 - Att vilja arbeta individanpassat, flexibelt och att göra deltagarna delaktiga.
- Attityder
 - En viljeriktning att samverka utifrån ett helhetsperspektiv på individens behov.

Och, kunskaper, engagemang och attityder till ungdomarna och samverkan påverkas av de *möjligheter* som projekten skapar...

Möjligheter – Arbetsvillkor

- Hög arbetsbelastning med för många "ärenden" samt höga och rigida "produktionskrav i ordinarie verksamheter innebär att handlingsutrymmet inte finns att arbeta på ett individanpassat sätt.

-
- Inom projekten finns ett handlingsutrymme att arbeta utifrån deltagarnas behov och de resurser projektet medför innebär större möjligheter att erbjuda ett individualiserat stöd.
 - Arbetet med metoderna i projektet bidrar till helhetssyn kring individen eftersom arbetssätten utgår från samordning och samverkan och att de olika kontakter som finns kring deltagarna sätter individen i fokus.
 - Formerade samverkansrelationer.
 - Utvecklar tillit till varandras planering och bedömning mellan myndigheter.

Skyldigheter

- Medan möjligheter handlar om verksamheters rutiner, arbetsvillkor och samverkansstrukturer för att möjliggöra individualiserat och flexibelt stöd, handlar skyldigheter om *lagstiftning och formell styrning i verksamheterna som tydliggör och reglerar ett sådant arbete*.
- Styrningen i projekten har tydliga mål om samverkan för ett individanpassat stöd. Men tydliga mål saknas i ordinarie verksamheter.
- Trots att mål och krav på samverkan finns formulerade i lagar och förordningar som ytterst styr och reglerar verksamheterna har samverkan inte har full legitimitet och prioritet i ordinarie verksamheter. Dessa mål uttrycks inte i styrning och uppföljning av verksamheterna.

Projekten främjar delaktighet och egenmakt för deltagare och personal

- Deltagarna upplever en hög delaktighet och egenmakt i (sam)arbetet.
- Personalen upplever en hög delaktighet och egenmakt i (sam)arbetet.
- ✓ Inom ramen för projekten skapas rutiner (MÖJLIGHETER) för att arbeta flexibelt, personcentrerat och koordinerat. Det är också projektens policy (SKYLDIGHETER) och personalen som är aktiva i projekten har en vilja och ett engagemang för ett sådant arbetssätt (ÖPPNINGAR).

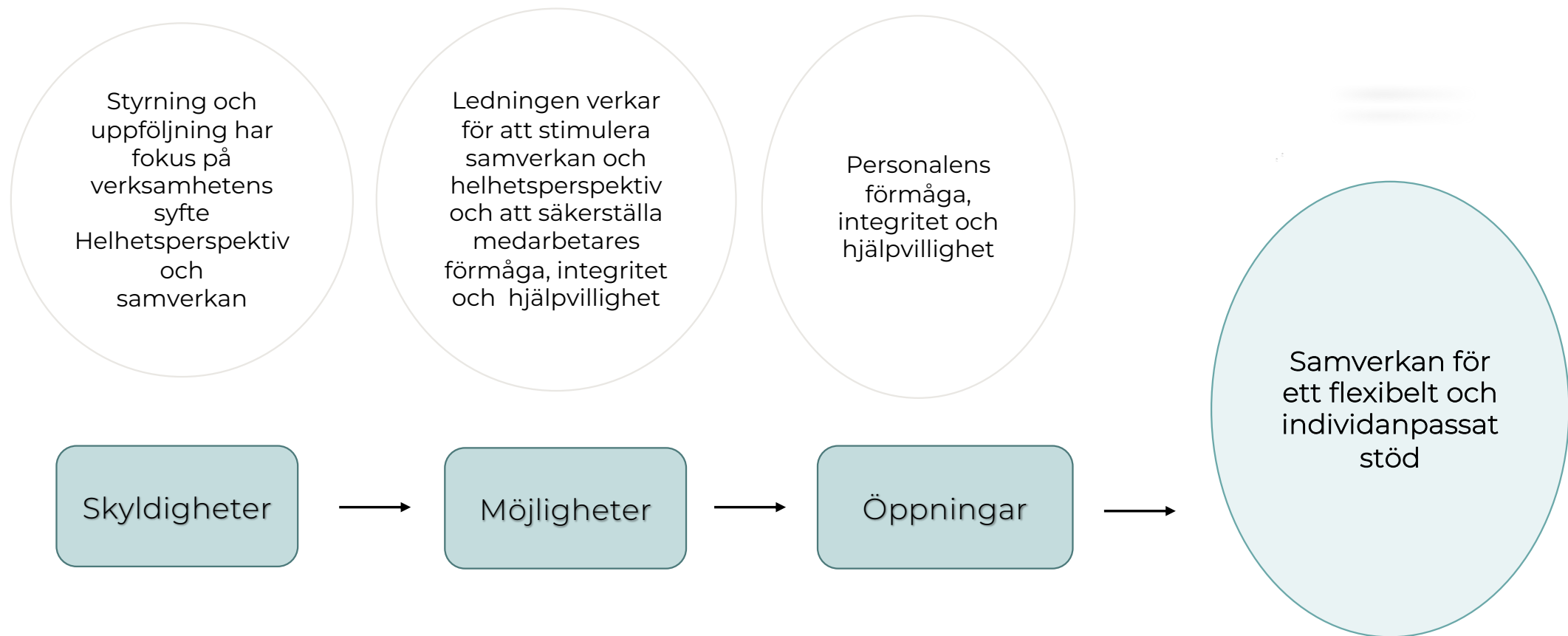




Tillitsbaserad
styrning och
ledning
definieras
som:



"styrning, kultur, arbetssätt med fokus på verksamhetens syfte och brukarens behov, där varje beslutsnivå aktivt verkar för att stimulera samverkan och helhetsperspektiv, bygga tillitsfulla relationer samt säkerställa förmåga, integritet och hjälpsvillighet."
(Bringselius 2018, s. 66)



Tack!

Wanja Astvik
E-post: wanja.astvik@mdu.se

Ulla-Karin Schön
E-post: ullakarin.schon@socarb.su.se

Joakim Tranquist.
E-post: joakim@utvardering.se