



På tröskeln

Daglig verksamhet
med inriktning på arbete

Citera gärna Socialstyrelsens rapporter, men glöm inte att uppge källan. Bilder, fotografier och illustrationer är skyddade av upphovsrätten. Det innebär att du måste ha upphovsmannens tillstånd för att använda dem.

ISBN 978-91-86585-10-5
Artikelnr 2010-4-1

Omslagsfoto iStockPhoto
Form Svensk Information AB
Tryck Edita Västra Aros, Västerås, april 2010

Förord

Arbete och sysselsättning har stor betydelse för människors livskvalitet och delaktighet i samhällslivet, men många människor med funktionsnedsättningar har svårt att finna ett arbete.

Socialstyrelsen fick 2009 regeringens uppdrag att ge vägledning för hur den dagliga verksamheten enligt lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS, och dess samverkan med övriga aktörer kan utformas, så att den grupp som står nära arbetsmarknaden får ökade möjligheter till arbete. Uppdraget har genomförts i samråd med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

I dag finns begränsad vetenskaplig kunskap om hur daglig verksamhet bör fungera för att brukarna lättare ska få ett lönearbete. I många verksamheter arbetar man trots detta med stort engagemang och kreativitet för att göra brukarna mer delaktiga i arbetslivet. Socialstyrelsen har valt att ta fram denna skrift med exempel från dagliga verksamheter och andra verksamheter runt om i landet som arbetar för att öka enskildas möjlighet till deltagande på arbetsmarknaden.

Kommunernas förutsättningar varierar mycket över landet, mellan storstad och mindre orter samt mellan glesbygd och tätbebyggda regioner. Socialstyrelsen har därför utgått från att det inte finns ett arbetssätt eller en samverkansmodell som är den optimala för hela landet. Det är Socialstyrelsens förhoppning att denna skrift ska kunna inspirera och stimulera till diskussioner och aktiviteter för att den dagliga verksamheten ska fortsätta att utvecklas i samverkan med de arbetsmarknadspolitiska aktörerna runt om i landet.

Skriften har sammanställts och bearbetats av *Helene Wirandi* och *Karin Lindgren*, båda utredare på Socialstyrelsen. *Gunnar Sandelin*, journalist, har bidragit med underlag till vissa av intervjuerna. *Elisabeth Nilsson* på Arbetsförmedlingen, *Susanne Bengtsson* på Försäkringskassan och *Peter Brusén* på Socialstyrelsen har ingått i projektets styrgrupp. Från och med 2010 har enhetschef *Mary Nilsson* varit styrgruppens ordförande.

Socialstyrelsen vill rikta ett varmt tack till de personer runt om i landet som har bidragit med sina erfarenheter och kunskap och gjort denna skrift möjlig.

Lars-Erik Holm
Generaldirektör

”Arbete och sysselsättning har stor betydelse för människors livskvalitet och delaktighet i samhällslivet.”

Innehåll

Förord.....	3
Innehåll.....	4
Bakgrund.....	5
En historisk tillbakablick.....	5
Vägledningens syfte och mål.....	6
Vad säger forskningen om effektivt stöd?.....	7

AKTÖRERNAS ANSVAR OCH MÖJLIGHETER

Kommunen.....	8
Handläggning av ansökan om daglig verksamhet.....	8
Genomförandet av insatsen.....	9
Kommunens ansvar för samverkan.....	9
Arbetsförmedlingen.....	10
Arbetsförmedlingens allmänna uppdrag.....	10
Arbetsförmedlingens särskilda uppdrag.....	10
Försäkringskassan.....	11
Försäkringskassans ansvar och samordnande roll.....	11
Aktiviteter för den som har aktivitetsersättning.....	11
Samverkan ett gemensamt ansvar.....	12

HUR KAN MAN GÖRA? EXEMPEL OCH REFLEKTIONER

Daglig verksamhet med inriktning på arbetslivet.....	13
Glesbygdsmodellen.....	16
Individuell placering – en daglig verksamhet i Uppsala.....	18
Activa – en alternativ väg till arbete.....	20
Arbetsgivares erfarenhet och reflektioner.....	23
McDonalds i Örebro.....	23
En utvidgad arbetsmarknad.....	25
Sara – en serviceassistent.....	27
Socialt företagande.....	29
Hantverkskooperativet Unitis i Ljusdal... ..	30
Lokalt samarbete ger mervärde.....	32
Mer information.....	35
Några länktips.....	35

Bakgrund

Arbete och sysselsättning är betydelsefullt ur flera perspektiv både ekonomiskt och socialt. Att ha arbetsuppgifter som måste utföras betyder att jag är behövd och att jag bidrar till en större helhet. Det bidrar också till en grupptillhörighet och gemenskap.

Den verksamhet som bedrivs enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) ska främja jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet för de personer som omfattas av lagen. Daglig verksamhet är en av de tio insatserna i LSS och den riktar sig till personer som tillhör personkrets 1 och 2, det vill säga är i yrkesverksam ålder och inte arbetar eller utbildar sig.

De personer som har daglig verksamhet är personer som har en utvecklingsstörning, autism eller ett autismsliknande tillstånd och personer med ett betydande och bestående begåvningsmässigt funktionshinder efter en hjärnskada i vuxen ålder.

Daglig verksamhet är den insats enligt LSS som beviljas flest personer och den har också ökat mest sedan lagen trädde i kraft 1994. Mellan åren 2000 och 2008 ökade antalet personer som har beslut om daglig verksamhet från 20 500 till 28 100.

För att få en aktuell bild av daglig verksamhet och dess innehåll och form genomförde Socialstyrelsen 2006 en kartläggning som visade att utbudet av aktiviteter var stort och varierande. Daglig verksamhet har utvecklats från att främst vara en gruppverksamhet i särskilda lokaler till att bli mer integrerad med näringslivet på orten, så kallade utflyttade verksamheter. Kartläggningen visade också att cirka 15 procent av de personer som har beslut om daglig verksamhet hade en individuell placering på en reguljär arbetsplats. En femtedel av kommunerna angav olika former av utflyttade verksamheter som särskilt positiva eftersom arbetsformen ökar brukarnas delaktighet i samhället, samtidigt som deltagarna har tryggheten i gruppen och en arbetsledare som känner till och förstår deras behov av stöd. Socialstyrelsen kunde samtidigt konstatera att nästan inga sådana placeringar övergick till ett lönearbete. Utvecklingen av den dagliga verksamheten ligger i linje med det som framgår av förarbetena till LSS, det vill säga att målet för den dagliga verksamheten bör vara att utveckla människors möjligheter till förvärvsarbete, även om detta mål kan ligga långt fram i tiden för vissa och vara orealistiskt för andra.

En historisk tillbakablick

Under 1960-talet formulerades den så kallade normaliseringsprincipen som gav en stark skjuts i den ideologiska utvecklingen. Alla människor, också de med utvecklingsstörning, skulle ges möjligheter att leva utifrån samma livsmönster som andra i samhället. Att ha ett arbete att gå till sågs som en viktig del av det normala livet. Med 1967 års omsorgslag fick landstingen skyldighet att anordna sysselsättningshem för de berörda, vilket innebar tillgång till någon form av sysselsättning för de som bodde på vårdhemmen men även för de som t.ex. bodde på inackorderingshem eller hos sina föräldrar. Arbetsuppgifterna som erbjöds hämtades i stora stycken från tillverkningsindustrin som var den tidens normala arbete.

”Den verksamhet som bedrivs enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) ska främja jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet för de personer som omfattas av lagen.”

”Ansvaret för LSS och därmed daglig verksamhet överfördes från landstingen till kommunerna och utvecklingen fortsatte mot allt mer individuellt anpassade insatser.”

Ett stort antal dagcenter växte fram under 1970-talet, och nya byggnader uppfördes i rask takt. Allt fler personer med utvecklingsstörning fick på så vis möjligheter att delta i ett arbetssammanhang, och med tiden blev innehållet mer differentierat. Dessutom tillkom vuxenundervisning, sjukgymnastik och samtalsgrupper för att ge brukarna utvecklingsmöjligheter. Det blev tydligt att personer med flera och komplexa funktionsnedsättningar också hade behov av dagliga rutiner och av att ingå i ett sammanhang med aktiviteter som gav dem stimulans. Enligt den gällande lagstiftningen hade landstingen ansvar för att föra en förteckning över barn och vuxna med utvecklingsstörning. I förteckningen ingick också personer som hade en anställning i någon form, och de flesta behövde även vissa sociala insatser för att klara sin vardag.

I mitten av 1980-talet kom en ny omsorgslag som gav fler grupper rätt till daglig verksamhet: förutom personer med utvecklingsstörning, även personer med barndomspsykos samt personer som drabbats av en hjärnskada i vuxen ålder. Lagen innebar en tydlig förskjutning mot ett individuellt perspektiv med tydligt angivna rättigheter. Genom denna lag inleddes också utvecklingen av vårdhemmen. Lagens övergripande mål var att målgrupperna skulle leva som andra i gemenskap, och inspirerade av det började dagcenterverksamheterna att pröva nya vägar. Redan då började grupper och individer att lämna de särskilda lokalerna och flytta ut till verksamhet i samhället.

När LSS trädde i kraft år 1994 förblev daglig verksamhet en rättighet för de grupper som redan hade rätt till den enligt omsorgslagen. Ansvaret för LSS och därmed daglig verksamhet överfördes från landstingen till kommunerna och utvecklingen fortsatte mot allt mer individuellt anpassade insatser.

Vägledningens syfte och mål

Syftet med denna vägledning är att genom olika exempel stimulera till lokala diskussioner och aktiviteter, för att den dagliga verksamheten ska fortsätta att utvecklas i samarbete med de arbetsmarknadspolitiska aktörerna i landet. Målet är att de personer som i dag har daglig verksamhet, men som vill och kan förvärvsarbeta, ska erbjudas ett innehåll i den dagliga verksamheten och ett stöd som ökar deras möjligheter att på kortare eller längre sikt få ett lönearbete.

I Socialstyrelsens kartläggning 2006 svarade 40 procent av företrädarna för de dagliga verksamheterna att det i deras verksamhet fanns personer som skulle kunna gå vidare till lönearbete i någon form. Mot denna bakgrund kan Socialstyrelsen slå fast att det finns personer som i dag har daglig verksamhet men som kan lönearbeta, även om det inte går att säga hur stor gruppen är.

De flesta som beviljas insatsen daglig verksamhet har en funktionsnedsättning som innebär att de inte står till arbetsmarknadens förfogande. Trots detta finns det personer som vill och kan delta på arbetsmarknaden på olika sätt, även om de aldrig kommer att kunna ta ett lönearbete. Målet är att de personer som har daglig verksamhet och som vill och kan delta i arbetslivet ska få möjlighet till det.

Vad säger forskningen om effektivt stöd?

Socialstyrelsen har, inom ramen för utredningen om strategier för kunskapsstyrning (KUST-projektet), gjort en sökning i vetenskapliga databaser utifrån sökorden "Disabled Personnel", "Impaired Professionals", "Supported Employment", "Sheltered Workshops" samt "Work Adjustment Training" och funnit 1 970 studier, samtliga internationella, varav 39 är randomiserade. En genomgång av dessa 39 träffar visar att nästan alla är effektstudier av metoden "supported employment" med inriktning på personer med psykiatriska sjukdomstillstånd. Socialstyrelsen har inom ramen för detta uppdrag inte kunnat göra några fördjupade studier av rapporterna.

Supported employment – vad är det?

Metoden supported employment och det förhållningssätt som metoden bygger på har inspirerat många verksamheter som arbetar med att ge personer med funktionsnedsättning stöd för att närma sig och etablera sig på arbetsmarknaden. Metoden kan beskrivas som ett sätt att stödja dessa personer så att de ska nå, få och behålla ett arbete på den öppna arbetsmarknaden. En särskild stödperson med specifik utbildning i metoden, en så kallad jobbcoach, stödjer och vägleder klienten i att hitta och behålla ett arbete.

Under 1980-talet började supported employment dyka upp som ett alternativ till skyddat arbete och daglig verksamhet i USA och Kanada, främst för personer med intellektuella funktionsnedsättningar. Målet var att de skulle få en anställning och samtidigt inkluderas i samhället.

I mer än trettio år har supported employment spridits över världen och i dag används metoden i olika kulturella miljöer och för personer med olika slags nedsättningar liksom för personer som av andra skäl befinner sig utanför arbetsmarknaden.

Den forskning beträffande supported employment som genomförts på senare tid gäller främst stöd till personer med psykiska funktionsnedsättningar, i synnerhet schizofreni, och har utvecklats vidare till en särskild metod för denna målgrupp: "individual placement and support" (IPS). IPS bygger på sex principer som när de används i kombination med varandra ökar förutsättningar för ett lyckat resultat.

1. Tillgången till stödet baseras på individernas motivation, inte på bedömningar av deras arbetsförmåga.
2. Supported employment ska fungera som en integrerad del i övrig rehabilitering och habilitering.
3. Målet med stödet är att deltagarna ska få anställning på den reguljära arbetsmarknaden.
4. Ingen förträning behövs utan personerna ska snabbt komma ut i arbete.
5. Processen med att finna ett arbete är individualiserad och utgår från deltagarnas intresse och förutsättningar.
6. Stödet ska finnas så länge som det behövs.

Supported employment har visat sig vara mer framgångsrik än traditionell arbetsinriktad rehabilitering som metod för att nå anställning och för att nå social inkludering. Supported employment har också visat sig vara en billigare metod än skyddat arbete, men kostnaderna skiljer sig åt mellan utförare liksom mellan målgrupper.

Metoden fungerar bra för att stödja personer att nå och få ett arbete, men den har fått kritik för att stödet inte är lika utvecklat för att hjälpa dem att behålla sitt arbete.

"En särskild stödperson med specifik utbildning i metoden, en så kallad jobbcoach, stödjer och vägleder klienten i att hitta och behålla ett arbete."

Aktörernas ansvar och möjligheter

Kommunen

När det gäller arbete och sysselsättning är kommunen en viktig lokal aktör. Kommunen har ett särskilt utpekat ansvar när det gäller stöd till personer med funktionsnedsättningar. Enligt socialtjänstlagen (SoL) ska kommunen verka för att personer med funktionsnedsättningar får delta i samhällets gemenskap och leva som andra, och för att nå detta mål ska kommunen medverka till att de får en meningsfull sysselsättning. Kommunens ansvar gäller både allmänna och individuella insatser.

Insatserna enligt LSS ska också främja målgruppens delaktighet i samhället och ge dem möjlighet att leva som andra. En av kommunens särskilda, mer övergripande, uppgifter är att medverka till att målgruppen för LSS får tillgång till arbete och studier.

Handläggning av ansökan om daglig verksamhet

De flesta som ansöker om daglig verksamhet är ungdomar som snart ska lämna gymnasiesärskolan. Andra ansöker först efter några år, när de har haft kontakt med Arbetsförmedlingen men inte lyckats ta sig ut på arbetsmarknaden. Daglig verksamhet är en rättighet för dem som tillhör målgruppen enligt 1 § 1 och 2 LSS, förutsatt att de inte arbetar eller studerar.

Det är angeläget att alla får pröva sina möjligheter till att få ett lönearbete. De som söker insatsen daglig verksamhet vill kanske helst ha ett lönearbete men saknar verktygen för att få det. Inte minst i övergången mellan skola och arbetsliv behöver ofta den unge stöd för att kunna pröva sina möjligheter till ett lönearbete. Det faller sig då naturligt att den som handlägger en ansökan om daglig verksamhet, utifrån personernas önskemål och i samråd med honom eller henne, undersöker alternativa vägar till arbete och vid behov ger stöd i kontakten med t.ex. Arbetsförmedlingen.

När ansökan om daglig verksamhet beviljas formulerar handläggaren tillsammans med brukaren målet med insatsen. Ett tydligt mål är en bra grund när den som ska genomföra insatsen tillsammans med brukaren formulerar genomförandeplanen. Målet för den beviljade insatsen är också den referens som insatsen kan följas upp och utvärderas mot.

Daglig verksamhet kan vara en del i en medveten plan för att öka människors möjligheter att få ett arbete. En individuell plan kan vara mycket användbar i ett sådant sammanhang eller när brukaren vill nå en förändring av något slag, som att gå från daglig verksamhet till ett lönearbete.

Det är då bra om planen utformas tillsammans med andra aktörer som Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan eller vid behov habiliteringen. I planen kan man strukturera olika aktiviteter samt tydliggöra och fördela ansvar mellan berörda.

Brukaren är den givna huvudpersonen i planeringen, och hans eller hennes rätt till självbestämmande och möjlighet till inflytande och medbestämmande gäller alla delar av insatsen: planering, utformning och genomförande.

Genomförandet av insatsen

Verksamhet av god kvalitet

All verksamhet enligt LSS ska vara av god kvalitet. Av 6 § LSS framgår också att verksamheten ska ha den personal som behövs för att kunna ge ett gott stöd och en god service och omvårdnad. Kvalitetsaspekten är mycket viktig i genomförandet av daglig verksamhet, även när en person har sin dagliga verksamhet i form av en enskild placering på en arbetsplats.

Genomförandeplan

Utifrån beslutet och målet för insatsen bör utföraren upprätta en genomförandeplan. Syftet med planen är att beskriva hur insatsen praktiskt ska genomföras så att målet för insatsen uppfylls.

Av planen bör det bl.a. framgå

- om det ingår flera delar i insatsen och i så fall vilka
- vilka mål som gäller för insatsen eller delar av den
- när och hur insatsen eller delar av den ska genomföras
- på vilket sätt den enskilde har utövat inflytande över planeringen
- vilka personer som har deltagit i planeringen
- när planen har fastställts, och
- när och hur planen ska följas upp.

Dokumentationen av hur insatsen genomförs blir ett medel för att följa vägen till målet.

Kommunens ansvar för samverkan

Enligt 6 § LSS ska verksamheten enligt denna lag bedrivas i samarbete med berörda samhällsorgan och myndigheter. När det gäller arbete och sysselsättning är flera aktörer viktiga samarbetspartners för att tillhandahålla en daglig verksamhet med god kvalitet och öka brukarnas möjligheter att få ett lönearbete. Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan är naturliga samarbetspartners, men t.ex. den kommunala vuxenutbildningen och andra utbildningsanordnare kan också spela en betydelsefull roll. Dessutom torde ett nära samarbete med det lokala näringslivet utgöra grunden, både för att kunna skapa en arbetsmarknadsanknuten daglig verksamhet och för att öka möjligheterna till lönearbete. För att skapa nya kontaktytor och vägar ut på arbetsmarknaden är det också bra med ett internt samarbete i kommunen mellan socialtjänsten och de som arbetar med arbetsmarknads- och näringslivsfrågor.

”Kvalitetsaspekten är mycket viktig i genomförandet av daglig verksamhet.”

FAKTARUTA

Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om ledningssystem för kvalitet i verksamhet enligt SoL, LVU, LVM och LSS (SOSFS 2006:11)

FAKTARUTA

Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om dokumentation vid handläggning av ärenden och genomförande av insatser enligt SoL, LVU, LVM och LSS (SOSFS 2006:5)

Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingens allmänna uppdrag

Arbetsförmedlingen har ett samlat så kallat sektorsansvar för handikappfrågor inom arbetsmarknadspolitiken. Detta ansvar innebär att Arbetsförmedlingen ska samla, stödja och driva på frågan i förhållande till berörda parter.

Inom ramen för den nationella handlingsplanen för handikappolitiken har Arbetsförmedlingen satt upp målet att arbetsförmågan hos personer med funktionsnedsättning ska tas tillvara så att deras sysselsättningsgrad ligger så nära hela befolkningens som möjligt.

”Arbetsförmedlingen har ett särskilt uppdrag att stödja personer som har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.”

Arbetsförmedlingens särskilda uppdrag

Myndigheten har ett särskilt uppdrag att stödja personer som har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, för att de ska få och behålla ett arbete. Arbetslösa sökande med en sådan funktionsnedsättning kan förutom de ordinarie arbetsmarknadspolitiska programmen också få arbetslivsinriktad rehabilitering och ta del av de särskilda stöd och program som finns för personer med funktionsnedsättning.

Vidare har Arbetsförmedlingen ett särskilt ansvar för att bedriva verksamhet för unga personer med funktionsnedsättning. Detta innebär att tillsammans med skolan ge vägledning och information till de som har fyllt 16 men inte 30 år, för att underlätta deras övergång från skolan till arbetslivet. Målgruppen är elever i gymnasieskolor, gymnasiesärskolor, friskolegymnasier och riksgymnasier samt elever som fullgör sina gymnasiestudier på folkhögskolor.

Arbetsförmedlingens särskilda ansvar gäller också unga under 30 år som har aktivitetsersättning inom socialförsäkringen. Som en del av uppdraget ska myndigheten även samverka med Försäkringskassan för att hjälpa dessa unga till förvärvsarbete så att de klarar sin egen försörjning.

Arbetsförmedlingen har beslutat att uppdraget ska genomföras på följande sätt:

- Arbetsförmedlingen ska samverka med skolan för att säkerställa övergången från skola till arbetsliv för elever med funktionsnedsättningar
- Arbetsförmedlingen ska samverka med Försäkringskassan och dagliga verksamheter enligt LSS för att ungdomar med aktivitetsersättning lättare ska kunna få ett arbete.
- Inom varje arbetsmarknadsområde ska det finnas en utsedd arbetsförmedlare med kunskaper inom arbetslivsinriktad rehabilitering som samverkar med skolan, Försäkringskassan, daglig verksamhet med flera.
- På Arbetsförmedlingen ska det finnas identifierade arbetsförmedlare som arbetar med att matcha målgruppen unga med funktionshinder mot arbetsmarknaden.

Försäkringskassan

Människor med insatsen daglig verksamhet enligt LSS har ofta sin försörjning genom socialförsäkringssystemet i form av aktivitetsersättning eller sjukersättning. Försäkringskassan är därför en central aktör när det gäller en eventuell övergång från daglig verksamhet till lönearbete. Försäkringskassan har även uppgiften att informera människor om deras rättigheter och möjligheter till stöd genom socialförsäkringen.

Försäkringskassans ansvar och samordnande roll

Försäkringskassan har ett generellt ansvar för att klarlägga brukarnas rehabiliteringsbehov och för att de får effektiv rehabilitering om det behövs. Detta innebär att Försäkringskassan ska undersöka om personen helt eller delvis kan försörja sig själv genom arbete om han eller hon får medicinsk behandling eller rehabilitering alternativt social och arbetslivsinriktad rehabilitering. Dessutom ska Försäkringskassan samordna de insatser som behövs för rehabiliteringen och, om personen tillåter det, samverka med andra berörda aktörer i rehabiliteringsarbetet.

Försäkringskassans ansvar på individnivå innebär bland annat att

- samordna åtgärder för den som är sjukskriven för att förkorta sjukskrivningen
- samordna åtgärder för personer som är beviljade sjukersättning och aktivitetsersättning för att underlätta deras återgång i arbete
- påskynda anpassning, behandling och rehabilitering
- kalla till ett avstämningmöte när flera parter behöver träffas samtidigt
- upprätta en plan för återgång i arbete.

På strukturell nivå innebär samordningsansvaret bland annat att påverka arbetsgivare och vårdgivare, att genomföra riktade insatser mot arbetsgivare och att arbeta med finansiell samordning.

Aktiviteter för den som har aktivitetsersättning

Försäkringskassans uppgift beträffande aktivitetsersättningen är att undersöka om personen kan delta i aktiviteter med syftet att öka arbetsförmågan. I uppgiften ingår också att vara ett stöd till personen, och motivera och stimulera honom eller henne till att medverka i aktiviteter. Försäkringskassan ska även samordna och planera aktiviteterna tillsammans med personen ifråga, utan att överta något ansvar från andra myndigheter eller organisationer. Aktiviteten ska antas ha en positiv inverkan på den försäkrades sjukdomstillstånd eller fysiska eller psykiska prestationsförmåga. Daglig verksamhet är ett exempel som passar många personer som är beviljade aktivitetsersättning. Det kan för vissa personer bli aktuellt med mer direkt arbetslivsinriktade aktiviteter, exempelvis grundläggande utbildning eller olika slag av kontakt med arbetslivet i form av praktisk arbetslivsorientering (PRAO) eller praktik. Innan en person deltar i en aktivitet ska Försäkringskassan göra en plan tillsammans med honom eller henne.

FAKTARUTA

Aktivitetsersättning kan beviljas personer i åldern 19–29 år om arbetsförmågan är nedsatt med minst en fjärdedel, under minst ett år. Man kan få hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels aktivitetsersättning. Ersättningen beviljas för minst 12 och maximalt 36 månader.

Sjukersättning kan beviljas personer i åldern 30–64 år om arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt, det vill säga för all överskådlig framtid. Arbetsförmågan ska vara nedsatt med minst en fjärdedel. Man kan få hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukersättning. Innan sjukersättningen kan beviljas ska man ha prövat alla möjligheter till återgång i arbete.

Arbetsförmågan bedöms i förhållande till alla arbeten på hela arbetsmarknaden, även anpassade och subventionerade anställningar.



Foto: iStockPhoto

Samverkan ett gemensamt ansvar

Kommunen, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan har var för sig ett tydligt uppdrag att samverka med de övriga för att personer med funktionsnedsättning lättare ska närma sig arbetsmarknaden. Varje myndighet har olika regelverk och resurser, och den gemensamma uppgiften är att med hjälp av de samlade resurserna forma det bästa stödet utifrån den enskilde brukarens behov.

De dagliga verksamheterna kan inte på egen hand göra det möjligt för deltagarna att få ett lönearbete. För att nå det målet krävs att alla aktörer inom arbetsmarknadspolitikens område samverkar och ser personer som har daglig verksamhet som en naturlig målgrupp för de arbetsmarknadspolitiska insatserna.

Människor med insatsen daglig verksamhet har ofta sin försörjning genom socialförsäkringssystemet i form av aktivitetsersättning eller sjukersättning. Försäkringskassan har då gjort bedömningen att personen på kort eller längre sikt inte står till arbetsmarknadens förfogande och inte kan försörja sig genom ett lönearbete, och Arbetsförmedlingen räknar då inte heller med att personen står till arbetsmarknadens förfogande. Det är således kommunen (LSS-handläggaren eller personalen inom den dagliga verksamheten) som tillsammans med brukaren kan ta initiativet till samarbete med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan när en person eventuellt kan gå från daglig verksamhet till ett lönearbete. För att samarbetet ska fungera på individnivå måste parterna på ledningsnivå komma överens om hur arbetet ska bedrivas. I de allra flesta kommuner finns redan ett väl organiserat samarbete mellan de tre myndigheterna, både på ledningsnivå och på individnivå. Det är lämpligt att denna samverkan också omfattar personer med daglig verksamhet enligt LSS.

Hur kan man göra? Exempel och reflektioner

Daglig verksamhet med inriktning på arbetslivet

”Från vård till stöd, från grupp till individ.” Så beskriver enhetschefen Ann-Helen Dahlqvist utvecklingen inom den dagliga verksamheten i Gävle där hon har varit verksam i över 30 år.

På Enheten för daglig verksamhet (EDV) i Gävle har cirka 320 personer daglig verksamhet. Närmare en tredjedel av brukarna håller till ute på företag, ungefär hälften som enskilda placeringar och hälften i gruppverksamheter. Detta är ett resultat av en målmedveten strävan sedan verksamheten kommunaliserades 1995. Tanken är att hela verksamheten ska vara kopplad till samhällslivet, även de grupper som av olika skäl inte är ute i arbetslivet, och därför ska varje deltagare minst en gång i veckan delta i en aktivitet som är kopplat till näringslivet eller någon annan arbetsplats. Det kan t.ex. innebära att gruppen har ansvar för att vattna blommorna på ett kontor.

”Vårt ledord är DUA, vilket betyder delaktighet, utveckling och arbetsglädje”, säger Ann-Helen Dahlqvist.

Ewa Berger-Lundberg är verksamhetschef för den arbetsplatsförlagda dagliga verksamheten som omfattar närmare 100 deltagare. Hon understryker att det är positivt för både brukaren och handledaren att ha verksamheten förlagd ute på arbetsplatser. Båda får möta nya miljöer med nya utmaningar.

Att bygga broar till företagen är centralt för EDV i Gävle, och man har en arbeidskonsulent som på heltid ägnar sig åt den uppgiften. Det innebär ständigt nya kontakter och dialoger med traktens näringsliv där brukarna presenteras som ”plusresurser” med både praktiska och mänskliga fördelar för verksamheten eller företagen. Ewa Berger-Lundberg berättar vidare:

Vi märker tidigt om det finns ett intresse hos en arbetsgivare och då går vi vidare, förklarar för facket att vi inte är ute efter att ta någons jobb utan att vi istället är ett plus i kanten. Vi informerar även övriga anställda om vilka vi är och vad vi vill.

Om det blir en placering skrivs en överenskommelse som specificerar arbetstider, arbetsuppgifter, eventuella arbetskläder, vilka som är kontaktpersoner och när uppföljning ska ske etc.

”Vårt ledord är DUA, vilket betyder delaktighet, utveckling och arbetsglädje.”



Foto: iStockPhoto

EDV:s personal är ett viktigt stöd på arbetsplatserna eftersom de fungerar som en länk mellan brukaren och omgivningen. De grupper som har sin verksamhet förlagd på företag har en arbetsledare som stöd, och det finns tre anställda arbetsledare för att stötta de personer som har en individuell placering.

Våra killar och tjejer kan t.ex. ha privata problem och då skapar våra medarbetare en struktur och ger stöd så att arbetsplatsen inte behöver ta detta ansvar. En av de anställda på företagen vi arbetar mot fungerar som kontaktperson på arbetsplatsen och det behöver inte nödvändigtvis vara chefen.

Ewa Berger-Lundberg

Caféer är en etablerad del av EDV och är en pålitlig tradition som alltid har fungerat och varit uppskattad. EDV driver café bland annat hos polisen och på en vårdcentral. Nästa steg var Fixargrupperna som sedan 2001 har skött enklare men nödvändiga praktiska sysslor åt det kommunala bostadsföretaget Gavlegårdarna.

Våra brukare är ofta noggranna och plikttrogna och många anställda säger att de får mycket tillbaka av att verksamheten finns på arbetsplatsen. [...] Det var tårar när vi stängde några cafeterior. Inte för att man inte får kaffe, men för att glada och omtänksamma personer försvann, personer som vet vad man heter, som ser att man har klippt sig.

Ann-Helen Dahlqvist

Inspirationen till de olika aktiviteterna har till stor del kommit från studiebesök hos kollegor i Östersund och Örnsköldsvik, men man har ändå satsat på att skapa en form utifrån sina egna förutsättningar.

När en ny deltagare kommer till den dagliga verksamheten eller om någon vill göra något annat sätter sig en arbetsterapeut och en arbetsledare med brukaren för att kartlägga deltagarens intressen, förmågor och svårigheter samt vilket stöd han eller hon behöver. EDV har tagit fram en struktur för denna kartläggning som är pedagogiskt utformad, med bilder och symboler som komplement till texten för de deltagare som behöver detta stöd. Ett verktyg i denna kartläggning är den så kallade yrkeskortleken som i bilder beskriver ett stort antal yrken.

Med olika bilder går det lättare att komma fram till brukarnas tankar om sådant som arbete, mat, resor, kamrater och om vad de vill arbeta med.

Ann-Helen Dahlqvist

Däremot har samarbetet med Samhall, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen tidigare inte fungerat tillräckligt bra.

Samhall har produktionsmål och krav på arbetsförmåga som är för höga för våra brukare, och Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan har inte haft resurser att arbeta med vår målgrupp. Dessa myndigheter är viktiga länkar ut i samhället och för många brukare är det viktigt att få besked om hur de bedöms på arbetsmarknaden. I det samarbete vi nu startat ingår också LSS-handläggarna, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

Ann-Helen Dahlqvist

Samarbetet gav snabbt resultat när det gäller handläggningen av en ansökan om daglig verksamhet. I dag utreder LSS-handläggarna vilken kontakt personen har haft med Arbetsförmedlingen, och om han eller hon vill kan handläggaren fungera som en länk och ett stöd i kontakterna med Arbetsförmedlingen. Ann-Helen Dahlqvist är övertygad om att ett offensivt och samhällsinriktat arbetssätt är viktigt för att motverka en ”inlåsningseffekt” i daglig verksamhet och för att öka brukarnas delaktighet och föra dem närmare arbetsmarknaden.

ATT SAMTALA OM

- Vilka mål har ni för er verksamhet?
- Hur tar ni reda på brukarens intressen och drömmar?
- Hur får ni fram brukarens förmågor och behov av stöd?
- Vilka kontakter har ni på företagen på orten?
- Hur samarbetar ni med LSS-handläggarna om brukarnas ambitioner för framtiden?

”Ett verktyg i denna kartläggning är den så kallade yrkeskortleken som i bilder beskriver ett stort antal yrken.”

Glesbygdsmodellen



Foto: Helene Wirandi

Härjedalens kommun har drygt 10 500 innevånare på en yta lika stor som Stockholms och Uppsala län tillsammans.

I Härjedalens kommun är det avdelningen Arbete och aktivitet som ansvarar för utförandet av daglig verksamhet enligt LSS. Avdelningen har det samlade ansvaret för kommunens insatser när det gäller arbete och sysselsättning, och uppdraget är att verkställa beslut om meningsfull sysselsättning enligt SoL och daglig verksamhet enligt LSS. Målet är att deltagarna på längre eller kortare sikt ska få ett lönearbete. Verksamheten kallas IDAMIC, vilket står för Individuellt dagligt arbete – människan i centrum. Eva Larsson är chef på avdelningen och berättar mer:

Vårt fokus är inte vilken diagnos personen har utan vi utgår från intresse och vad han eller hon behöver för stöd. Vi arbetar utifrån individens unika förutsättningar för att erbjuda en meningsfull sysselsättning och delaktighet i samhället.

Det är de egna verksamheterna som är basen i IDAMIC eftersom det lokala näringslivet enligt Eva Larsson inte räcker för att kunna erbjuda de flesta deltagarna en placering i ett företag.

Vi har varit tvungna att skapa arbetsuppgifter själva, något som kräver viss uppfinningsrikedom. Vår strävan är att det ska vara "riktiga" arbeten med arbetsuppgifter som behöver göras och som någon efterfrågar. Detta har också visat sig vara en väg till anställning i några fall.

I Härjedalen har man skapat något man kallar Glesbygdsmodellen som bygger på samverkan för att använda de befintliga resurserna på bästa sätt, och ett nära praktiskt samarbete mellan alla aktörer med fokus på individen. En ambition är också att ha verksamheter där människorna bor, det vill säga på olika orter i kommunen.

Härjedalens kommun är liten befolkningsmässigt sett, men väldigt stor om man ser till ytan. Detta ställer särskilda krav på verksamheten som utgår från fem orter i kommunen. Detta kan vi endast genomföra om verksamheter, myndigheter och organisationer samarbetar – om än i liten skala. Det kan gälla varor, tjänster eller uppdrag som någon behöver ha utfört.

Kommunen har gett FOU-verksamheten i Jämtland i uppdrag att utvärdera Glesbygdsmodellens koncept och metoder, vilka ska redovisas utifrån mänskliga, organisatoriska och ekonomiska perspektiv.

Kommunen har också ett nära samarbete med andra rehabiliteringsaktörer i Härjedalen, och Eva Larsson förklarar att en liten kommun i glesbygd inte har råd att inte samverka. IDAMIC har sedan 1997 ett permanent samarbete med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan som går ut på att gemensamt stödja och utveckla brukarnas möjlighet att finna någon form av anställning. Arbetsförmedlingen köper också praktik och utredningsplatser av kommunen, och IDAMIC bedömer då bl.a. brukarens arbetsförmåga. På individnivå har kommunen ett nära samarbete med särskilt Arbetsförmedlingen, men även med de andra samarbetsparterna.

I kommunen finns även en övergripande lokal rehabiliteringsgrupp som träffas fyra gånger per år. Där ingår representanter från Arbete och aktivitet, socialtjänsten, Arbetsförmedlingen och Samhall, landstingets psykosociala team samt Försäkringskassan. På mötena diskuteras nyheter inom respektive representants område samt problem och hinder som kan avhjälpas eller minskas genom samarbete.

Övergångarna från daglig verksamhet till lönearbete är få, även om man jobbar strategiskt för att öka brukarnas möjligheter till det.

De offentligt skyddade anställningarna (OSA) är nyckeln till att vi trots allt lyckas få ut personer i lönearbete och vi har en ganska bra genomströmning på dessa tjänster.

Någon enstaka person har gått från daglig verksamhet till en subventionerad anställning. För att det ska fungera måste arbetsplatsen ha resurser för att handleda personen, och handledaren måste finnas kvar som ett långsiktigt stöd för både brukaren och arbetsplatsen. En samsyn och ett bra samarbete med Arbetsförmedlingen underlättar.

I samtalet med Eva Larsson återkommer vissa ledord: respekt för individen, samverkan, uppfinningsrikedom, att hitta möjligheterna i hela systemet och att nyttja dem.

”Kommunen har ett nära samarbete med andra rehabiliteringsaktörer i Härjedalen.”

ATT SAMTALA OM

- Vilka samverkansforum finns i er kommun när det gäller arbete och sysselsättning?
- Är daglig verksamhet representerad i dessa forum?
- Vilka kontakter har daglig verksamhet med det lokala näringslivet?
- Hur kan ni bygga upp eller stärka detta samarbete?
- Vilken nytta kan ni ha av att utveckla samarbetet med t.ex. individ- och familjeomsorgen och arbetsmarknadsenheten i kommunen?

Individuell placering – en daglig verksamhet i Uppsala

Göran Lindgren, 33, har sin dagliga verksamhet förlagd till Akademi-stallet i Uppsala. Han får ta hand om hästarna och har vissa bestämda uppgifter i stallet. Och det roligaste av allt: han får köra traktor. Göran trivs bra. När han får frågan om vad man kan tipsa andra kommuner eller särskolor om när det gäller arbetsliknande daglig verksamhet svarar han snabbt: ”Jobba i stallet kunde de göra.”

Akademistallet i Uppsala har anor från 1600-talet, och det är ett stort stall med cirka 40 hästar. Göran känner att han har en viktig roll i stallet och vet vad han ska göra eftersom det är samma rutin varje dag.

– Jag ger katterna mat, låser upp och sopar i ridhuset. Sedan sätter jag täcken på hästarna och släpper ut dem i hagen. Och sedan kan jag mocka och strö och lägga ut mat. Klockan 16 börjar de jobba.

– Vilka då?

– Hästarna. Klockan 14 får de mat och sedan klockan 16 är det deras tur att börja jobba. Med ridkurser.



Foto: Fyris dagliga verksamhet, Uppsala kommun

Göran minns inte hur länge han har varit på Akademistallet eller hur det kom sig att han hamnade där. Men när han har tänkt en stund kommer han på att han bodde på en bondgård som liten och att det säkert var någon som förstod att han passade bra i stallet.

Varannan vecka får Göran besök av sin handledare, Annette Kjellerby från Fyris dagliga verksamhet. Det känns bra för Göran att veta att han kan ringa Annette om det skulle uppstå problem.

Annette är handledare till flera personer som är ute på företag. När någon börjar med en utflyttad verksamhet på ett företag brukar Annette utföra arbetsuppgifterna de första tre dagarna för att visa hur man gör. Sedan tar arbetstagaren över mer och mer och Annette är bara där på morgonen för att hjälpa personen att komma igång och på eftermiddagen för att avsluta. Sedan glesas kontakten successivt ut och övergår till ett besök en gång i veckan eller varannan vecka. ”När jag träffar Göran kollar jag att allt är bra och kollar om det har blivit några andra arbetsuppgifter”, berättar Annette.

Göran jobbar 7–16 varje dag utom fredagar då han går en kurs för att ta traktorkörkort. Traktorkursen är en särvtutbildning i samarbete med Jälla skogs- och lantbruksskola. Göran berättar vad han får göra på kursen: ”Koppla. Backa med kärra”, förklarar han kortfattat.

Visserligen kör Göran redan traktor vid stallet, men det är på inhägnat område. På kursen får han även lära sig trafikregler så att han ska kunna åka på vägar. Annette berättar att när de åker bil tillsammans visar Göran att han kan alla trafikskyltar.

Göran får frågan om han någon gång har funderat på varför andra på stallet är anställda medan han har daglig verksamhet, och om det finns någon orättvisa i detta. Men svaret blir kort och gott nej. Göran strävar inte efter någon anställning. Han vill inte ha det annorlunda utan är nöjd som det är.

- *Jag vill inte ha det annorlunda.*
- *Känns det lite som att du har ett drömjobb?*
- *Mmmm.*
- *Hur ser du på framtiden?*
- *Jag vill köra mer på fält.*

ATT SAMTALA OM

- Hur arbetar ni för att ge ett bra stöd till arbetstagare som arbetar på egen hand ute på en arbetsplats?
- Hur samarbetar ni med särvtutbildare eller andra utbildare för att er arbetstagare ska få möjlighet att stärka sina yrkeskunskaper?
- Hur kan ni skapa fler individuella placeringar?

Activa – en alternativ väg till arbete

”Activa bygger sitt arbete på metoden supported employment.”

Activa är en stiftelse som startade 1989 med Örebro kommun och landsting som huvudmän och som har verksamhet i länets tolv kommuner. Activa i Örebro bygger sitt arbete på metoden supported employment och har uppdraget att vägleda och stödja män och kvinnor som ofrivilligt står utanför arbetsmarknaden så att de kan skaffa ett arbete eller en utbildning. Utanförskapet kan bero på ohälsa eller någon funktionsnedsättning.

Det stöd som ges formas utifrån personens förmåga och önskemål, i samverkan med t.ex. Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, landstinget eller andra aktörer inom vård, rehabilitering och utbildningsväsendet. Den arbets sökande har stöd från Activa under ett till tre år, och stödet bygger på kontinuitet där samma stödpersoner medverkar hela tiden, berättar Sören Samuelsson som är verksamhetschef för Activa.

Uppdragsgivarna är främst socialtjänsten, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Målgruppen för Activa är arbets sökande med funktionsnedsättning och enligt Örjan Samuelssons bedömning hör cirka en tredjedel av deltagarna till LSS personkrets 1, dvs. personer med utvecklingsstörning, autism eller autismliknade tillstånd. Han anger att den senare gruppen har ökat, framför allt personer med diagnosen Aspergers syndrom eller högfungerande autism.

Sedan starten har mer än 600 personer fått anställning på öppna arbetsmarknaden med stöd från Activa. Vi anställer 70–80 personer per år i en övergångsform som kallas Activaanställningar, vilket är en utvecklingsanställning eller anställning med lönebidrag med hög bidragsnivå där Activa under en övergångstid är arbetsgivare, men de har sin placering hos en arbetsgivare som är beredd att anställa efter en provperiod.

Activamodellen

Örjan Samuelsson berättar att Activa har utvecklat en egen modell för det stöd som erbjuds de personer som kommer som arbets sökande.

Först har vi en träff med den arbets sökande där vi går igenom vad vi har att erbjuda. Metodiken fungerar oavsett om du varit sjukskrivnen eller gått särskolan. Många personer dyker upp här först i 25-årsåldern då de varit med om olika insatser som inte lett till jobb. Ofta är de otåliga och missmodiga.

Efter genomgången gör arbetskonsulenten en kartläggning tillsammans med den arbets sökande och tar reda på inom vilket område som ett arbete kan vara aktuellt. Activa har fem anställda som jobbar utåtriktat mot arbetsgivarna i länet för att rekrytera arbetsplatser. Det är erfarna personer med ett stort kontaktnät och deras specialitet är att hitta arbetsplatser som matchar olika individers önskemål och kompetens. De skriver sedan ett brev till den potentiella arbetsgivaren där den arbets sökande beskrivs i avidentifierad form, och de förklarar även vad Activa står för, vilket stöd som ges och hur man följer upp placeringarna. I brevet framgår att målet redan från början ska vara att placeringen ska leda till en anställning, men



att företagen inte behöver ta något ekonomiskt ansvar under en lång tid. Hela processen tar ibland 2–3 år och Activa arbetar för närvarande med att kunna ge stödet ännu längre med hjälp av ett personligt biträde.

Innan den arbetssökande introduceras på arbetsplatsen vill vi känna att det finns ett socialt engagemang så vi besöker först arbetsplatsen själva innan den enskilde introduceras, för att göra en analys.

Activa har en samordningsfunktion och ett utvecklat samarbete med olika aktörer, t.ex. med komvux och särvux som kan anpassa utbildningen efter vad den arbetssökande behöver. Det är just samordningsfunktionen som är central för de goda resultaten, menar Örjan Samuelsson.

Det är också viktigt att de arbetssökande har en viss grad av självinsikt om sin funktionsnedsättning. Det behövs eftersom arbetsgivaren vill veta vilka konsekvenser funktionsnedsättningen har. Dessutom blir anpassningen till arbetskamraterna mycket enklare om de också får reda på hur de kan hantera de uttryck som funktionsnedsättningen kan komma att ta sig.

Activa har även något de kallar förberedande verksamheter där den arbetssökande kan få arbetsträna. Man driver t.ex. ett café, en demonterings- och packningsverksamhet på uppdrag av landstinget samt har en administrativ verksamhet.

Vi börjar med en slags praktik på den tilltänkta arbetsplatsen – även om det är ett ord vi ogärna använder – på upp till tre månader, men vi är tydliga med att målet är att den ska leda till arbete.

Anställningen beviljas oftast först som en Activaanställning med placering på det företag som på sikt är tänkt att ta över anställningen. Activa resonerar redan från början om när arbetsgivaren ska ta över anställningen och därmed arbetsgivaransvaret. Deltagarna får hela tiden stöd från en arbetskonsulent, en coach, från det att de blir aktuella på Activa till dess de får ett arbete eller går till en annan verksamhet. Dessutom finns en utvald stödjare hos arbetsgivaren i form av en arbetsledare eller kollega.

”Det är viktigt att de arbetssökande har en viss grad av självinsikt om sin funktionsnedsättning.”

”Activas arbetskonsulenter har en högskoleutbildning i grunden, t.ex. socionom, arbetsterapeut och liknande, och dessutom krävs yrkeserfarenhet och intresse. Många har en påbyggnadsutbildning på universitetsnivå och interna vidareutbildningar. Activa har en stor spridning av kontakter med olika arbetsplatser. Restaurang, fastighetsservice och företag inom transportbranschen är exempel på vanliga arbetsplatser som Activa har tagit fram.

Activas arbetskonsulenter har en högskoleutbildning i grunden, t.ex. socionom, arbetsterapeut och liknande, och dessutom krävs yrkeserfarenhet och intresse. Många har en påbyggnadsutbildning på universitetsnivå och interna vidareutbildningar. Activa har en stor spridning av kontakter med olika arbetsplatser. Restaurang, fastighetsservice och företag inom transportbranschen är exempel på vanliga arbetsplatser som Activa har tagit fram.

Det är viktigt att arbetsgivaren har en tydlighet och struktur, även kontinuiteten är viktig. I dag händer det så mycket i arbetslivet, arbetskamrater som är viktiga för stödet slutar, det omorganiseras med mera. Då behöver man någon som stöttar oavsett om det är någon från oss eller någon på arbetsplatsen. [...] I kommuner och landsting är man, trots flotta mångfaldsplaner, sämst på att anställa. Våra största tillgångar är däremot privata arbetsgivare, sociala företag och ideella organisationer. När arbetsgivarna har fått egna erfarenheter av att ha medarbetare med funktionsnedsättning blir de mer positiva. De upptäcker att det ofta är personer som är rädda om sitt arbete och jobbar som sjutton. Här är den långa prövotiden genom Activa en tydlig framgångsfaktor. Andra framgångsfaktorer är den individuella anpassningen, långsiktigheten och kontinuiteten. Samma sak gäller också för arbetsgivaren i förhållande till oss. Arbetsgivarperspektivet är oerhört viktigt, det är arbetsgivaren och ingen annan som fattar beslutet om anställning.

Erbjuder utbildning

Örjan Samuelsson vill också framhålla att Activa tänker evidensbaserat. Man har en doktorand anställd på halvtid som är knuten till Institutet för handikappvetenskap (IHV) vid Örebro och Linköpings universitet. Syftet med studien är att undersöka framgångsfaktorerna i Activas verksamhet.

Activa utbildar även jobbcoacher. Många dagliga verksamheter vill arbeta mer arbetslivsinriktat och Activa erbjuder en processinriktad utbildning på 100 timmar med hela Activamodellen. Den omfattar bemötande, kompetens kring funktionsnedsättning, ledarskap samt hur mötet med individen kan gestalta sig och utvecklas. Örjan Samuelsson ser en trend i att personal som arbetar med arbete och sysselsättningsfrågor för personer med funktionsnedsättning vill bli mer arbetslivsinriktade. Och han gläds åt att Activa bygger upp ett alltmer riksomfattande nätverk.

ATT SAMTALA OM

- Vad kan supported employment tillföra er verksamhet?
- Vad kan ni ta till er av Activas erfarenheter och hur kan det omsättas i er verksamhet?

Arbetsgivares erfarenhet och reflektioner

När en arbetsgivare står inför att anställa eller ta emot en person i daglig verksamhet är det viktigt att diskutera behovet av ett personligt stöd, både till arbetsgivaren och handledaren på arbetsplatsen, och till personen ifråga. För att övergången ska fungera bra är det nödvändigt med ett långsiktigt stöd av en person som har kunskap om personens funktionsnedsättning och vilka konsekvenser den för med sig, och som kan vara med och lösa eventuella svårigheter.

Östersunds kommuns dagliga verksamhet kallas Mica som betyder ”Människan i centrum – arbete”. Micas vision är att alla ska kunna arbeta ute i samhället. Genom Mica har en person sedan flera år sin dagliga verksamhet på Scandic syd i Östersund där Peter Edelbrock är chef. På frågan om han kan tänka sig att anställa arbetstagaren svarar han:

”Micas vision är att alla ska kunna arbeta ute i samhället.”

Ja, eventuellt. Det största hindret är inte lönekostnaden, även om givetvis ett ekonomiskt stöd är viktigt. Det handlar för min del inte framför allt om lönekostnaden, utan det faktum att med en anställning följer så mycket mer i form av ett arbetsgivaransvar. Vid en anställning mister både jag som arbetsgivare och arbetstagaren det stöd som Mica står för. Som det är i dag är det en treenighet där Mica har och tar ett helhetsansvar och håller i uppföljningen av insatsen etc. Vi som företag erbjuder en engagerad arbetsplats med arbetsuppgifter anpassade utifrån arbetstagarens förmåga och han eller hon bidrar med sin arbetsinsats. Mica svarar för det sociala stödet och jag kan fokusera på arbetet. Stödet från Mica och verksamheten om att de finns och vid behov kommer är avgörande.

McDonalds i Örebro

Andreas Kenson är driftansvarig för fyra McDonalds-restauranger och var till en början tveksam till att anställa någon med funktionsnedsättning. I mitten av 1990-talet ville dock hamburgerkedjan framträda som ett företag med socialt ansvar på orten, och samarbetet med Activa påbörjades. Genom åren har Andreas haft flera personer anställda med stöd av Activa, och i dag har han åtta anställda som ett resultat av samarbetet.

Andreas Kenson framhåller att utan Activas ”jätteansvar” hade konceptet inte fungerat. Även om McDonalds tar över anställningen fullt ut efter en provtid på cirka ett halvår är deras stöd mycket viktigt.

Activa presenterar bara personer som är motiverade och det är grunden för allt, resten är upp till oss. Våra anställda ska spegla samhället i stort, så man kan säga att vi åker snålskjuts på alla mångfalds- och jämställdhetsplaner som finns.

Andreas Kensons krav är att personen ska vara en i gänget, vara med på personalmöten och personalfester. Ingen särbehandling när det gäller grupptillhörigheten ska förekomma, och därför ska de också arbeta



Foto: Gunnar Sandelin

heltid. Arbetstagaren ingår i arbetslaget och utför uppgifter som verkligen behövs. ”De är t.ex. med i köket, torkar bord, blåser ballonger och möter våra kunder i vardagen”, säger Andreas Kenson och visar ett veckoschema för en av medarbetarna: tända ljus, göra sallad, slipa verktyg och diska är återkommande uppgifter.

Alla har sina specifika scheman, och vet precis vad de ska göra, men schemat utvecklas hela tiden i takt med att de klarar av sina uppgifter. Vi tar dem bit för bit in i produktionen. Sedan finns jag och restaurangchefen med vid sidan om.

Emellertid känner Andreas Kenson att kompetensen inte alltid räcker till från företagets sida. Det kan handla om en kontakt som blir enormt tidskrävande eller andra situationer där stödjaren inte riktigt vet hur man ska göra. Det finns fortfarande ett glapp i ansvarsfrågan.

Vad gör vi när en av medarbetarna har svåra personliga problem eller blir lurad av folk på fritiden? Här finns ett gränsländ mellan yrkesliv och privatliv som inte går att sudda ut på samma sätt som med övrig personal.

Andreas framhåller dock det han kallar för ”payback” och berättar att han också föreläser runt om i landet om sina erfarenheter av att anställa personer med funktionsnedsättningar.

Det handlar mycket om att restaurangens gäster ser att firman har nöjda medarbetare som mår bra, och den bilden bidrar de funktionshindrade till. De sprider helt enkelt glädje bland gästerna. [...] Man får mindre fördomar. I dag är jag en ambassadör för det här. Det är inte så krångligt, snarare en möjlighet och jag tror att det är viktigt att det sprids från mun till mun. Ser man det ekonomiskt så får man betalt. Jag märker att det finns ett stort intresse från näringslivet, men fortfarande öppnar vi inte tillräckligt med dörrar. Vad som krävs är utbildning, en viss struktur och handledning. Då kan det fungera på alla företag.

ATT SAMTALA OM

- Hur ger ni stöd till de arbetsgivare som ni samarbetar med?
- På vilket sätt tar ni reda på vilket stöd arbetsgivarna vill ha?

En utvidgad arbetsmarknad

I Norrköping saknades det tidigare en eftergymnasial utbildning för elever som gått i särskolan. För att råda bot på detta startades 2005 utbildningen ”Service inom äldreomsorg” i form av ett projekt med stöd från Europeiska socialfonden. Målsättningen var att personer med en lindrig utvecklingsstörning skulle kunna få, nå och behålla ett lönearbete genom utbildning, anpassade tjänster samt handledare på arbetsplatsen. Detta har också blivit möjligt genom samverkan mellan vård- och omsorgskontoret, sär vux och Arbetsförmedlingen. Verksamheten är permanent sedan 2007.

Utbildning till serviceassistent

Valet av inriktning på utbildningen föll på servicesektorn, med särskilt fokus på äldre vården eftersom kommunen räknar med att det i framtiden kommer att behövas resurser där.

Serviceassistentutbildningen genomförs i den kommunala vuxenutbildningens regi inom sär vux utbildningen, och målsättningen är att de studerande efter avslutad utbildning ska kunna få anställning inom äldreomsorgen. Utbildningen ger en bra grund för att kunna utföra anpassade arbetsuppgifter inom äldreomsorgen och vilar på tre kunskapsområden: arbetslivskunskap, personlig utveckling och hälsosam livsstil samt service inom äldreomsorg. Undervisningen varvar teori och praktik. De studerande gör praktik på tio enheter inom äldreomsorgen med två handledare på varje arbetsplats.

De studerande uttrycker att de har vuxit som människor och utvecklats på det personliga planet. De har också förbättrat sin självkänsla och sitt självförtroende.



”En viktig erfarenhet är behovet av att ge fortsatt stöd till arbetstagarna när praktiken övergår i en anställning.”

Kompetensutveckling till arbetskamraterna

Projektet i Norrköping omfattar också utbildning av handledarna på arbetsplatsen, och kompetensutveckling av hela personalgruppen. Verksamheten kallas ”k.u.b.”, vilket står för kunskap, utbildning och bemötande. Ansvar för k.u.b. ligger på ”Aktema” som är ett övergripande team inom daglig verksamhet i Norrköpings kommun. Målsättningen är att ge kunskap så att arbetsplatserna välkomnar olikheter och ser dem som en tillgång för alla.

k.u.b. erbjuder personalen utbildningsdagar, föreläsningar och information samt handledning till de personer på arbetsplatsen som stödjer praktikanter eller serviceassistenten. Utbildningen av handledarna är åtta dagar under två år, med efterföljande reflektionsgrupper med tidigare handledare som mentorer. I nuläget är cirka 15 enheter inom äldreomsorgen delaktiga i k.u.b, och på nästan alla av dessa finns det en praktikant eller en anställd person som har en lindrig utvecklingsstörning. Ulrika Pirholt är arbetslivskonsult på Aktema och berättar mer:

Från början var det viktigt att få alla chefer med oss, så vi satsade på information och fick god respons. De som sedan tyckte att detta var en bra idé gick vi vidare med. Vi gav också de olika enheterna vikarieersättning för den tid som personalen gick sin utbildning.

Utbildningsdagarna för handledarna har varit mycket uppskattade och handledarna uttrycker att också utbildningen har bidragit till en personlig utveckling. En viktig erfarenhet är behovet av att ge fortsatt stöd till arbetstagarna när praktiken övergår i en anställning.

Serviceassistent är en ny tjänst

Resultatet av de två utbildningsomgångarna är att 10 personer har fått en utvecklingsanställning i Norrköping eller en närliggande kommun samt i ett privat vårdföretag. Arbetsuppgifterna är inriktade mot service, till exempel social samvaro, hjälp vid förflyttningar och praktiskt arbete. ”Det här är jätteroligt att jobba med på alla plan eftersom det verkligen blir en anställning”, avslutar Ulrika Pirholt.

Verksamhetschefen Emma Rosén understryker att detta är en situation där alla är vinnare, både verksamheten och serviceassistenten Sara:

Det är en bra satsning både för personalen, Sara och för oss. Sara kan ägna sig individuellt åt våra brukare samtidigt som hon och andra i samma situation slipper att hamna utanför arbetsmarknaden.

Verksamheten har nu övergått från projekt till att vara en permanent verksamhet och det finns ett förslag om att vidga verksamheten till att omfatta andra områden som barn och fritid samt fastighetsskötsel.



Sara – en serviceassistent

Sara har sedan ett år tillbaka en anställning som serviceassistent på ett äldreboende i Norrköping. Hon har genomgått den tvååriga särvtutbildningen som varvar studier och praktik, och hon säger att hon försökte koncentrera sig på praktiska uppgifter som kunde leda till ett jobb.

Jag gav mig inte, jag ville visa att jag kunde få vara kvar så jag testade lite olika avdelningar, som demens, för att pröva var jag kunde passa.

Sara har en utvecklingsanställning på ett år som ska övergå i en tillsvidareanställning med lönebidrag. Hon arbetar 75 procent, dagtid på ett schema hon har fått lägga själv.

Nu har jag också fått en lön i stället för aktivitetsersättning. Då kan jag betala för hyra, mat, hygien, fritidsintressen. Jag har kunnat flytta hemifrån till en egen lägenhet med min sambo.

Ulrika Andersson är Saras handledare och var det även under Saras praktiktid. Under två år deltog Ulrika i handledarutbildningen genom k.u.b., där hon fyra gånger per år träffade kollegor och deltog i diskussionsgrupper med praktiska frågor om handledningens vardag. Två andra kollegor

på äldreboendet har gått samma utbildning och hela personalgruppen har fått information om vad en lindrig utvecklingsstörning för med sig och hur man kan stötta assistenterna. Dessutom har man haft en viktig kontakt med särskolans vuxenutbildning för äldreomsorg, varifrån serviceassistenterna rekryterades. Ulrika berättar om utbildningen:

Utbildningen var underbar. Jag fick kunskap särskilt om vad lindrig utvecklingsstörning innebär och hur man genom pedagogik och olika förhållningssätt kan få det hela att fungera. Sara var tonåring när hon började här, men jag märkte direkt att hon passade in och att hon var mycket serviceinriktad.

”Sara är en resurs som kan göra det lilla extra som behövs och hon är med i nästan alla vardagsrutiner.”

Sara uppskattar också den handledning hon får:

Det är viktigt med en handledare som man kan prata med allt om. Här känner jag mig hemma. Jag har fått mycket stöttning av både Ulrika och skolan under den här tiden, så fortfarande har inte min lärare släppt mig helt.

Sara säger att hon har hängt på Ulrika ”som en svans”, men att hon också har lärt sig vad som behövs. I Saras arbetsuppgifter ingår bl.a. att åka med de äldre till sjukhus, tandläkare och affärer för att handla eller ta en promenad med någon av dem som bor på äldreboendet. Sara är en resurs som kan göra det lilla extra som behövs och hon är med i nästan alla vardagsrutiner. Hon går runt och pratar med äldre som sitter ensamma, serverar kaffe eller hugger in där det behövs städas.

Det är inte alltid som Sara och Ulrika är samtidigt på jobbet, men de träffas åtminstone tre gånger per vecka. Sara tycker att arbetsgruppen är så bra att hon kan vända sig till andra arbetskamrater om det skulle behövas.

Här är alla lika mycket värda och därför vill jag vara kvar här, men ibland har jag också känt att jag vill vara med lika mycket som alla andra, som att få ge mediciner och så. Kanske om 20 år ...

Samtidigt kommer Sara att tänka på att hon har fått vara med att ta emot studiebesök och berätta för utomstående om avdelningen. Sara tycker att det är lärorikt att få ställa upp när det kommer folk, hon känner sitt ansvar och vill vara som alla andra.

Jag måste vilja att det här ska funka och inte dra täcket över huvudet. Det är bara att gå till jobbet om man vill ha sin lön!

ATT SAMTALA OM

- Hur kan ni bidra till att kommunen anställer fler personer med funktionsnedsättning?
- Vad finns det för arbetsuppgifter i din kommun som skulle kunna formas till nya tjänster?

Socialt företagande

Socialt företagande har under de senaste årtiondena blivit en allt vanligare väg in på arbetsmarknaden för bl.a. personer med funktionsnedsättning. Socialt företagande är ett relativt nytt begrepp och det finns ingen formellt vedertagen definition i Sverige, och inte heller någon särskild lagreglering eller något regelverk för socialt företagande. Det handlar om företag som arbetar för att skapa möjligheter till arbete, genom olika affärsidéer, för personer som av olika skäl står utanför arbetsmarknaden. I Sverige och övriga Europa kallas denna företagsform allt oftare för arbetsintegrerade sociala företag.

De flesta arbetsintegrerade sociala företagen är organiserade som arbetskooperativ, vilket innebär att de kooperativa principerna om demokrati och delaktighet blir en naturlig del i arbetet. Delaktighet och ”empowerment” är viktiga delar i det arbetsintegrerade sociala företagandet.

Ett arbetsintegrerat socialt företag

- driver näringsverksamhet, dvs. producerar och säljer varor och tjänster
- har som mål att integrera personer som står långt från arbetsmarknaden in i samhälle och arbetsliv
- skapar delaktighet för medarbetarna
- återinvesterar vinsten i sitt eget eller liknande företag
- är fristående från offentlig verksamhet.

Att starta ett socialt företag är ofta en lång process som kräver både kunskap och ekonomiska resurser. Inom ramen för daglig verksamhet finns exempel på kommuner som stödjer etableringen av sociala företag, t.ex. genom att bekosta lokaler för verksamheten och lön till arbetsledarna. Detta kan ses som en slags mellanform. I vissa fall blir företaget lönsamt och kan bära sina egna kostnader. Kommunen kan då övergå till att bli en kund som andra och köpa tjänster eller produkter.

”De flesta arbetsintegrerade sociala företagen är organiserade som arbetskooperativ.”



Hantverkskooperativet Unitis i Ljusdal

Kooperativet Unitis startade 1998 av arbetsledare och deltagare från daglig verksamhet i Ljusdal. Unitis driver i dag en affär och ett café, renoverar möbler och gör textiltryck. Möblerna och tygerna säljer medlemmarna i sin butik som ligger i centrala Ljusdal. Här säljer de även annat hantverk från andra delar av världen.

Unitis strävar efter rättvis handel och köper en del varor av små kooperativ i Bolivia och andra länder. Mikael Johansson är kooperatör och en av arbetsledarna på Unitis, och han berättar mer:

Det är mycket viktigt för oss att ha en attraktiv butik och vara en naturlig del i Ljusdals affärsliv, eftersom vi är en utåtriktad verksamhet där mötet mellan människor är viktigt.

Han berättar att de tillsammans med FUB (Föreningen för utvecklingsstörda barn, ungdomar och vuxna) även har kontakt med en föräldraförening i Bolivia, för att bland annat dela med sig av sina erfarenheter.

Unitis består av tretton kooperatörer som alla är medlemmar i kooperativet. Tre av dem har ett arbetsledaransvar och är anställda, medan de övriga tio medarbetarna har beslut om daglig verksamhet och får försörjning genom aktivitets- eller sjukersättning.



Förutom de inkomster som företaget får från sin försäljning kommer en stor del av inkomsten från den dagliga verksamhet som Unitis säljer till Ljusdals kommun.

Allas delaktighet i driften av verksamheten och att alla får arbeta utifrån sin förmåga samt den gemenskap som präglar arbetsplatsen är den största fördelen med denna företagsform.

Mikael Johansson framhåller också de korta beslutsvägarna som en stor fördel. Alla medlemmarna ingår i styrelsen för kooperativet som har möte en gång per månad. Det är på styrelsemötena som man fattar beslut om verksamheten, allt från ekonomi till vilken typ av arbeten som ska göras. Frågorna som styrelsen ska ta ställning till är ofta svåra att förstå, och Mikael Johansson säger att de jobbar mycket med att göra informationen tillgänglig och begriplig för samtliga medlemmar. Han påtalar att delaktighet och demokrati bygger på att få chansen att förstå informationen så man kan vara delaktig i beslut m.m.

Unitis ambition är att vara ett företag som andra på orten. Kooperativet är medlem av köpmannaföreningen och butiken har samma öppettider som de övriga affärerna i området. Som företag måste de också följa samma regelverk som gäller för alla företag, något som ibland kan medföra vissa komplikationer. Mikael Johansson tar exemplet med de nya reglerna för kassaregister som innebär en dyr investering men också ställer till problem eftersom inga felslag accepteras utan allt registreras och måste åtgärdas. Detta kan innebära att en person som hittills har kunnat stå i kassan inte längre kan ha det ansvaret.

Att driva ett socialt företag kräver kunskap och engagemang. Ett bra och nära samarbete med kommunen är också mycket viktigt när man driver denna typ av verksamhet. Något som vi har här i Ljusdal.

ATT SAMTALA OM

- Finns det delar i er verksamhet som skulle kunna utvecklas till arbetsintegrerade sociala företag?



Foto: iStockPhoto

Lokalt samarbete ger mervärde

I Uppsala har framför allt kommunen och Arbetsförmedlingen startat ett närmare samarbete, och det har bidragit till att några personer med funktionsnedsättning fått ett lönearbete. Anders Johansson är Uppsala kommuns koordinator och drivande kraft bakom samarbetet som började med ett projekt år 2004/2005. Tanken var att nå de ungdomar som lämnade gymnasiesärskolan och som befann sig i en ”gråzon” mellan att få en plats i daglig verksamhet eller att komma ut i arbetslivet. Av de 25 till 30 elever som kom till daglig verksamhet varje läsår befann sig några i en sådan gråzon ut mot arbetslivet. De började undersöka vilka resurser kommunen hade för att på bästa sätt kunna ge ett effektivt stöd med fokus på dessa personer. Tillsammans med yrkesvalslärarna och gymnasiesärskolan tog Anders Johansson initiativ till en kontakt mellan olika representanter för kommunen, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

Det var viktigt att se hur ungdomarnas behov av stöd såg ut och klargöra vilka resurser vi hade. Vi vill ju gärna leva upp till vårt signum ”Hela människan, hela tiden”.

Samarbetet har fortsatt och i dag finns ett nära samarbete mellan framför allt kommunens dagliga verksamhet, sarskolans yrkesvägledare och Arbetsförmedlingen.

Fyris är en enhet inom Uppsala kommuns dagliga verksamhet som är inriktad mot individuellt anpassade arbetsplatser. Elin Lindberg är enhetschef på Fyris, och hon understryker att en förutsättning för en lyckad samverkan är att arbeta prestigelöst så att det inte blir några hinder i kommunikationen.

Alla är företrädare för sin arbetsgivare samtidigt som vi är engagerade, självständiga individer som vill vara öppna för nya, kreativa lösningar.

Samarbetet har bidragit till en gemensam syn på vad som krävs för att en person ska anses stå till arbetsmarknadens förfogande. ”Ser inte daglig verksamhet någon möjlighet från början är det ju kört för oss”, säger Carina Lindqvist som är arbetsförmedlare.

Det är det här som är samverkan. Vi gör inget dubbeljobb utan lutar på varandras bedömning. Det är ett sätt att spara på resurserna och att få energi av varandra. Genom det nära samarbetet dyker nya möjligheter upp. Som tankarna på hur åtgärden arbetsbiträde kan användas.

Carina förklarar att hon och Anders såg ett behov av ett kontinuerligt och långsiktigt stöd för målgruppen, och diskuterade hur man kunde tillgodose det. De insåg då att man kunde använda arbetsmarknadsåtgärden personligt biträde. Denna åtgärd är i första hand tänkt som ersättning till arbetsgivaren men kan även ges till någon annan som ger motsvarande stöd på arbetsplatsen. Det öppnade vägen för att Arbetsförmedlingen kunde ersätta kommunen och på så sätt säkra ett långvarigt stöd till brukaren efter anställning.

När vi vet om varandras förutsättningar kan vi fatta nya och flexibla beslut som inte funnits förut.

Fyris dagliga verksamhet är inspirerad av metoden supported employment, och när en person har blivit beviljad daglig verksamhet på Fyris börjar man med att tillsammans med honom eller henne kartlägga intressen, drömmar och funderingar kring arbete för att ringa in personens kompetens. Fyris sysselsättningsförmedling (SSF) jobbar sedan för att hitta intresserade arbetsgivare och en arbetsplats som matchar hans eller hennes intressen och förmåga. Elin Lindberg berättar:

Vi gör sedan regelbundna besök efter deltagarens behov för att säkerställa rätt stöd för både deltagare och arbetsgivare när det behövs.

När den dagliga verksamheten bedömer att en anställning är möjlig kopplar de in Arbetsförmedlingen och Carina Lindqvist som tittar på förutsättningarna för en anställning och formerna för den. Elin Lindberg fortsätter:

Arbetsförmedlingens närvaro ger tyngd och trygghet. Det är också viktigt att Försäkringskassan är med på tåget så att aktivitetsersättningen inte dras in från början.

Fyris har också ett nära samarbetet med sär vux som kan ordna specialanpassade utbildningar, t.ex. truckförarutbildning och utbildning i motorsågshantering. Elin Lindberg berättar vidare att de sedan hösten 2009 även arbetar med Open College Network (OCN). Metoden går ut på att kvalitetssäkra och synliggöra det lärande och den kompetensutveckling som sker på arbetsplatsen. När deltagaren kan sina arbetsuppgifter får han

Grunderna för en framgångsrik samverkan enligt Carina, Anders och Elin:

- Individ i centrum
- Respekt för varandras kompetens och bedömningar
- Professionalism och veta sina egna gränser.
- Veta vem och vad som gränsar till mitt uppdrag och där mina kunskaper slutar
- Gemensamma begrepp, att vi menar samma sak
- Gemensam människosyn och värderingar
- Kunskap om varandras uppdrag och organisation
- Gemensam kompetensutveckling

”All verksamhet som Fyris bedriver ingår i ett samarbete med den öppna arbetsmarknaden, men det är få brukare som i praktiken kan slussas ut i en anställning.”

eller hon ett tydligt och kvalitetssäkrat intyg på sina kunskaper. I förlängningen kan intyget användas för att söka ett arbete eller för att förtydliga sin kompetens när man vill byta arbetsplats inom daglig verksamhet.

All verksamhet som Fyris bedriver ingår i ett samarbete med den öppna arbetsmarknaden, men det är få brukare som i praktiken kan slussas ut i en anställning. Uppsala kommun har cirka 600 personer i daglig verksamhet. 150 av dem är på Fyris och befinner sig i arbetslivet, men Elin bedömer att endast ett knappt tiotal skulle kunna klara en övergång till lönearbete om de fick rätt stöd.

Brukarnas olika förmågor är mycket individuella och de kan fungera på en arbetsplats under vissa omständigheter, men inte under andra. Därför blir samverkan mer effektiv om fler personer känner till den enskildes profil så att de tillsammans kan dra åt samma håll.

Det är de tre T:na – tur, tålmod och tillfälle – som avgör om du kommer till rätt plats. Sedan är det avgörande att du tillåts att vara delaktig på arbetsplatsen.

Elin Lindberg och Anders Johansson anser att samstämmigheten mellan myndigheternas regelverk skulle kunna förbättras. Många brukare är exempelvis rädda för att ta steget från daglig verksamhet ut i en anställning eftersom aktivitets- och sjukersättningen från Försäkringskassan då upphör. Enligt dem borde det vara enklare för deltagaren att få tillbaka sin aktivitets- eller sjukersättning om anställningen av olika skäl skulle upphöra.

I skrivande stund (vintern 2010) råder lågkonjunktur, men alla tre är ense om att det alltid är lågkonjunktur för personer med funktionsnedsättningar och därför borde samhället öronmärka pengar för åtgärder så att de kan komma ut på arbetsmarknaden. Anders Johansson avslutar:

Man glömmer lätt bort vilken potential våra brukare har. Med struktur kan tio arbetstagare som jobbar i parken tillsammans med en arbetshandledare göra samma jobb som fem anställda.

ATT SAMTALA OM

- Vad är ni beredda att göra för att utveckla samverkan mellan daglig verksamhet och andra aktörer?
- Vilken kompetens behöver ni utveckla i er verksamhet?

Mer information

- Lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS.
- Proposition 1992/93:159 Stöd och service till vissa funktionshindrade
- Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om ledningssystem för kvalitet i verksamhet enligt SoL, LVU, LVM och LSS (SOSFS 2006:11)
- God kvalitet i socialtjänsten – om ledningssystem för kvalitet i verksamhet enligt SoL, LVU, LVM och LSS. Socialstyrelsen. Artikelnr: 2008-101-2
- Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om dokumentation vid handläggning av ärenden och genomförande av insatser enligt SoL, LVU, LVM och LSS (SOSFS 2006:5)
- Handläggning och dokumentation inom socialtjänsten, individ- och familjeomsorg, äldreomsorg, handikappomsorg. Socialstyrelsen. Artikelnr: 2006-101-4
- Daglig verksamhet enligt LSS – en kartläggning. Socialstyrelsen. Artikelnr: 2008-131-22
- Supported employment – Arbetsbok, i svensk översättning av Centrum för Evidensbaserade Psykosociala Insatser (CEPI). Lund, 2009
- Med samverkan är allt möjligt – Inspiration för arbete med övergång till arbetsliv och vuxenliv inom gymnasiesärskolan och särvtvux. Skolverket, ISBN: 987-91-85545-68-1

Några länktips

- www.arbetsformedlingen.se
- www.forskringskassan.se
- www.tillvaxtverket.se
- www.skolverket.se
- www.socialstyrelsen.se
- www.gavle.se
- www.herjedalen.se
- www.norrkoping.se
- www.ostersund.se
- www.s-activa.se
- www.coompanion.se
- www.skoopipi.coop
- www.unitis.se
- www.cepi.nu



Arbete och sysselsättning har stor betydelse för människors livskvalitet och delaktighet i samhällslivet.

Syftet med denna vägledning är att genom olika exempel stimulera till lokala diskussioner och aktiviteter, för att den dagliga verksamheten ska fortsätta att utvecklas i samarbete med de arbetsmarknadspolitiska aktörerna runt om i landet. Målet är att de personer som i dag har daglig verksamhet, men som vill och kan arbeta, ska erbjudas ett innehåll i den dagliga verksamheten och ett stöd som ökar deras möjligheter att på kortare eller längre sikt få ett lönearbete.

På tröskeln – Daglig verksamhet med inriktning på arbete (artikelnr 2010-4-1) kan beställas från Socialstyrelsens beställningsservice, 120 88 Stockholm
www.socialstyrelsen.se/publikationer
E-post: socialstyrelsen@strd.se
Fax: 08-779 96 67

Publikationen kan också laddas ner/beställas på www.socialstyrelsen.se