



Samverkan i en Finsamprocess

Utvärdering av Supported Employment

Mats Andersson

Innehåll

Sammanfattning	4
Utvärdering av samverkan i Supported Employment	5
Utvärderingsuppdraget	5
Utvärderingsrapport anno 2009	6
Rapport anno 2010	6
Bakgrund vad är Supported Employment?	7
SE/IPS	7
SE/IPS som Finsamprocess	8
<i>En Finsaminsats, en rehabiliteringsstrategi och ett forskningsprojekt</i>	8
Samverkan och hållbart utvecklingsarbete En utgångspunkt	10
Samverkansproblematik Resultat	12
Att kombinera SE/IPS och FAROS	12
Relationen handläggare - arbetscoach	13
Processledarskapet	15
Styrgruppen	15
Projektets framtid.....	16
Finsam som processorganisation	17
En teoretisk reflektion Psykiskt funktionshindrade i arbete – en definitionsfråga	18
Referenser	19

Förord

Malmö högskola har sedan 2008 haft i uppdrag att utvärdera Samordningsförbundet Finsam i Malmö och de arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser som delfinansieras av Finsam. Uppdraget kan kortfattat beskrivas vara att utvärdera samverkan. Utvärderingsarbetets inriktning är och har varit av främjande karaktär. Det vill säga att det mer traditionella kontrollperspektivet på utvärdering har tonats ner något till förmån för ett utvecklingsinriktat och lärande perspektiv på utvärdering. Ett sådant perspektiv ställer i sin tur krav på ett samverkande förhållningssätt från såväl uppdragsgivare som uppdragstagare.

En Finsamprocess innehåller alltid en styrgrupp, bestående av representanter från de fyra myndigheterna där en av parterna står som processägare, samt en processledare, vars syfte är att driva de samverkande processerna. Denna konstellation är i utvärderingsarbetet en kontinuerlig samtalspart och den part som utvärderaren med jämna mellanrum driver lärande processer tillsammans med utifrån bland annat utvärderarens eget insamlade material men också från processledarens rapportering om Finsamprocessens fortlöpande.

Arbetet med utvärderingen av Supported Employment har genomförts av Mats Andersson, projektledare och utvärderare vid Centrum för tillämpad arbetslivsforskning (CTA) Malmö högskola.

Denna utvärderingsrapport är ett sammanfattande resultat av det arbete Mats gjort tillsammans med Finsam och Supported Employment från 2009 till början av 2011.

Anders Wigerfelt
Föreståndare och Docent
Centrum för tillämpad arbetslivsforskning, Malmö högskola

Sammanfattning

Uppdraget att utvärdera *Supported Employment IPS*, som Finsaminsats, har inneburit att undersöka förutsättningar och hinder för samverkan mellan involverade parter. Utvärderingsarbetet har pågått från jan. 2009 till jan. 2011 och varit processinriktat med en främjande karaktär. Konkret har detta inneburit att utvärderare Mats Andersson medverkat vid tertialredovisningar och lärseminarium där diskussioner mellan nyckelaktörer förts utifrån tertialrapport författad av processledare samt utvärderarens egna reflektioner och eget insamlat material. Supported Employment, som Finsaminsats, har beviljats medel för att - Testa ett nytt arbetssätt, - Skapa en ny profession (arbetscoach utbildade i IPS), samt - Främja samverkan, genom att arbetscoacherna engagerar psykiatrin, AF, FK och Malmö kommun i en arbetssökande process. Samverkan, i en process som denna, verkar på flera nivåer. Det finns dels en vertikal samverkande relation mellan ägare, styrgrupp, processledare och arbetscoach. Sen finns flera horisontella relationer exempelvis mellan styrgruppsmedlemmarna och mellan arbetscoacherna och handläggare på Försäkringskassa och Arbetsförmedling. En första reflektion i förhållande till hinder och förutsättningar för samverkan mellan involverade parter är en om Finsam som organisatör av samordningsinsatser. Medlemmarna i styrgruppen har alla upplevt en viss osäkerhet över sin roll, dels som styrgruppsmedlemmar men också som grupp i sig. Under såväl 2009 som 2010 har styrgruppsarbetet flutit på med en relativt spänd stämning och känslan har funnits att parterna mer vaktat sitt territorium än öppnat upp för en samverkande dialog. Även processledarskapet har kantats av viss osäkerhet, framförallt inledningsvis, då rollen upplevdes som svävande. Problematiken att kombinera SE/IPS med Faros som under 2009 var en återkommande diskussionsfråga har inte varit lika problematisk under 2010. Bland annat kan det ha att göra med att handläggare och arbetscoacher mer handgripligen fått arbeta med gemensamma klienter/arbetssökande. Mest friktionsfritt verkar det varit i arbetet med personer med beslut om varaktig sjuersättning innan juni 2008 och de som har ekonomiskt bistånd från Malmö stad. För arbetet med de personer som är sjukskrivna eller har tidsbegränsad sjukersättning har arbetet varit något mer komplicerad. I de fall där samverkan fungerat bäst pratar både arbetscoacherna och handläggarna om att man varit tydliga med vem som gör vad och vilka roller respektive person har. Mycket tyder på att projektet, som forskningsprojekt, kommer att generera goda forskningsresultat men väldigt lite tyder på att dessa kommer implementeras.

Utvärdering av samverkan i Supported Employment

Denna rapport är en slutrapport för Finsaminsatsen SE/IPS¹. Rapporten fokuserar på det samverkansarbete som skett under 2010 men återger även kortfattat erfarenheter från 2009 då utvärderingsarbetet inleddes. Rapporten innehåller även en kortare bakgrundsbeskrivning till SE och IPS för att tydliggöra vad som studerats.

Utvärderingsuppdraget

Uppdraget att utvärdera *Supported Employment IPS*, som Finsaminsats, har inneburit att undersöka förutsättningar och hinder för samverkan mellan involverade parter (Region Skåne (psykiatri), Försäkringskassan, Malmö stad, Arbetsförmedlingen). Utvärderingsarbetet påbörjades januari 2009 och avslutades i och med utgången av januari 2011. Ansvarig utvärderare var Mats Andersson², projektledare och utvärderare på *Centrum för tillämpad arbetslivsforskning* vid Malmö högskola. Uppdragsgivare var Finsam i Malmö.

Utvärderingsarbetet har varit processinriktat och haft en främjande karaktär. Konkret har detta inneburit att Mats medverkat vid tertialredovisningar och lärseminarium där diskussioner mellan nyckelaktörer förts utifrån tertialrapport författad av processledare samt Mats Anderssons reflektioner och eget insamlat material³. Syftet har varit att skapa ett lärande emellan involverade organisationer. Mellan tertialredovisningar och lärseminarium har kontinuerlig kontakt hållits mellan Andersson och processledarna. Andersson har också intervjuat styrelsemedlemmar, processledare, handläggare, arbetscoacher och enhetschefer flera gånger under processens gång. Då utvärderingsarbetet i främsta hand varit process- och lärinriktat har inte fokus legat på skriftlig prestation, vilket traditionellt utvärderingsarbete tenderar vara. Ambitionen har varit att själva *användningen* av utvärderingen i första hand varit utvärderingsprocessen i sig. Men under processens gång har sammanfattande anteckningar gjorts vid lärseminarium och i januari 2010 författades en delrapport för 2009 års arbete.

¹ Observera att detta inte är en utvärdering av Supported Employment som metod.

² www.mah.se/matsandersson

³ Under 2010 har 16 intervjuer genomförts med enhetschefer och handläggare från Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Enhetschefer på Psykiatrimottagningar, Styrelserepresentanter, arbetscoacher, processledare, vetenskaplig ledare.

Utvärderingsrapport anno 2009⁴

Efter ett års utvärderingsarbete kunde flera saker konstateras. Först och främst blev det tidigt tydligt att den vetenskapliga ledaren varit mycket drivande och en ambitiös fanbärare för att projektet över huvudtaget blev av. I den årsrapport som skrevs för 2009 går att läsa att SE/IPS i mångt och mycket kan beskrivas i positiva ordalag. Arbetscoacherna beskrivs göra ett väldigt bra jobb, projektet har en seriös framtoning och flera talar om tillskottet eller nyttan för de (klienter) som deltar i projektet. De bekymmer som lyfts i rapporten är framförallt svårigheten att kombinera SE/IPS med den traditionella rehabiliteringen. Problematiken blir tydligast för individer med tidsbegränsad sjukersättning eller sjukpenning. Här uppstår en krock då individerna inte matchar systemet (vill ut i arbete men bedöms inte kunna) samtidigt som vägen som erbjuds omöjliggör ett modelltroget arbetssätt för projektet (snabbt ut i arbete). Utvärderingen identifierade även viss samarbetsproblematik mellan arbetscoacherna och AF-, FK-handläggare. Parterna verkade ha viss svårighet att förstå varandras logik. Ytterligare problematik som lyfts i rapporten är bland annat individers rädsla att förlora ersättning vid medverkan i SE/IPS samt ett ibland involverade aktörer allmänt skeptiskt förhållningssätt till psykiskt funktionshindrade i arbete. Detta manifesteras i en ”praktikkultur” där både myndigheter och arbetsgivare förespråkar en praktik före en anställning.

Rapport anno 2010

Denna rapport är en slutrapport för projektet med fokus på samverkan.

⁴ Utvärderingsrapporten för 2009 finns i sin helhet på:
www.finsamimalmo.se/index.php?id=43

Bakgrund | vad är Supported Employment?

Supported Employment (SE) är namnet på ett projekt som delfinansieras av *Finsam i Malmö*. Det är också (och framför allt) namnet på en arbetsrehabiliteringsstrategi. Supported Employment eller *arbete med stöd*, kan ses som en samlingsrubrik för insatser riktade till individer med funktionshinder vars deltagande i arbetslivet förutsätter eller underlättas av olika former av stöd vid introduktion, upplärning eller anpassning på arbetsplatsen (Tunevall 1996 s.1). Den ursprungliga metoden utvecklades i USA och Kanada på åttiotalet för individer med intellektuella funktionsnedsättningar men har på senare år vidgats och utvecklats, bland annat i Norge, för att passa en bredare målgrupp (jmf Spjelkavik m.fl, 2004). Framväxten av SE är en följd av att såväl handikapporganisationer, myndigheter, arbetsgivare och fackföreningar tillsammans betonat betydelsen av "en verklig integrering i arbetslivet för personer med olika funktionshinder" (Antonsson 2003 s.19). Utifrån en övertygelse om att alla kan arbeta strävats det efter att komma bort ifrån skyddade anställningar och dagcenter etc. och stor vikt har lagts vid att man "utgår ifrån den enskildes möjligheter snarare än hennes begränsningar" (Tunevall 1996 s.4, Antonsson & Stål 2003 s.51). Generellt kan man säga att skillnaden på SE-metoder och traditionell arbetsrehabilitering är att rehabiliteringen enligt SE förutsätts kunna ske direkt på arbetsplatsen och man betonar arbetsplatsen som ett instrument i rehabiliteringsprocessen (Tunevall 1996 s.4). I Sverige finns sedan 1998 en arbetsmarknadspolitisk åtgärd, inspirerad av Supported Employment, kallad *Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd för funktionshindrade i arbetslivet*, förkortat SIUS (Antonsson 2003 s.41). Konkret kan SIUS innebära att den arbetssökande får en så kallad SIUS-konsulent vars uppgift är att svara för introduktion och träning på arbetsplatsen samt vissa insatser till arbetsgivare och arbetskamrater som kan behövas för att en anställning skall kunna bli möjlig (Tunevall 1996 s.1 Antonsson 2003 s45ff). SIUS stödet är tidsbegränsat till sex månader.

SE/IPS

I det projekt som är fokus för denna utvärdering handlar det om en specifik SE-modell kallad *Individual Placement & Support* (IPS) som testas i en svensk kontext. Skillnaden på SE/IPS och SIUS är bland annat att arbetscoachen, som de kallas vid IPS, utgår ifrån psykiatri (SIUS utgår från Arbetsförmedlingen), stödet är inte begränsat i tid och modellen bygger, tillskillnad från SIUS, på evidensbaserad forskning. SE/IPS har tidigare testats i så väl USA, Kanada som ett flertal europeiska länder med goda resultat. Rinaldi m fl. (2008) skriver att IPS-modellen är en evidensbaserad praktik som har visats vara mer effektiv än andra

tillvägagångssätt vad det gäller att hjälpa människor med psykiska funktionshinder att få och behålla ett arbete⁵. Själva grundbulten i SE/IPS kan sägas vara devisen *place then train* i kontrast till sedvanlig stegvis arbetsrehabilitering som i samma termer skulle beskrivas som *train then place*.

En nyckelperson i IPS modellen är arbetscoachen som är den person som utifrån individens önskemål stödjer personen före, till och på arbetsplatsen. Coachens arbete utgår ifrån sju principer:

1. Vanligt arbete är målet
2. Lämpligheten baseras på klientens vilja att arbeta
3. Arbetsökandet inleds tidigt, inom 1 månad
4. Integrerat i det kliniska psykiatriska teamets arbete
5. Klientens preferenser, intresse och val, är viktiga
6. Tillgång till kontinuerligt stöd som ej är tidsbegränsat
7. Bidragsrådgivning och ställningstagande till ekonomi i ett tidigt skede

Tanken är att individen/klienten i så stor utsträckning som möjligt skall bestämma över sitt arbetsökande och de val som görs. Det psykiatriska teamet involveras så väl som familj, vänner och myndigheter så som Arbetsförmedlingen (AF) och Försäkringskassan (FK) för att bygga upp ett slags stödsystem runt personen.

SE/IPS som Finsamprocess

Supported Employment, som Finsaminsats, har beviljats medel för att:

- Testa ett nytt arbetssätt
- Skapa en ny profession, det vill säga Arbetscoach utbildade i IPS, samt
- Främja samverkan, genom att arbetscoacherna engagerar psykiatri, AF, FK och Malmö kommun i en arbetsökande process.

En Finsaminsats, en rehabiliteringsstrategi och ett forskningsprojekt

SE/IPS är som beskrivits ovan en rehabiliteringsstrategi och ett Finsamprojekt vilket bland annat innebär att det delfinansieras av Finsam och i viss mån organisatoriskt struktureras som ett Finsamprojekt; med processledare och styrgrupp. Men det är samtidigt, och i första hand, ett

⁵ För mer forskningsresultat: Drake et al, 1994, 1996, 1999; Becker et al 1998; Bond et al, 1995, 1997, 1999, 2001; Meuser, et al, 2004; Latimer et al, 2006; Burns et al, 2007; Wong et al, 2008; Bond, Drake & Becker, 2008

forskningsprojekt som finansieras av Vårdalsinstitutet. Finansieringen av projektet kommer således ifrån både Finsam i Malmö och Vårdalsinstitutet. Finsam finansierar processledarskapet, två och halv arbetscoach samt under 2009 en 25 procentig tjänst från Arbetsförmedlingen. Vårdalsinstitutet finansierar IPS-handledning och utvecklingsarbetet för arbetscoacherna samt en viss procent av deras lön⁶, forskningsledare, flera doktorander, implementeringsinsatser riktade mot AF, FK och psykiatrin.

Metodologiskt genomförs forskningsstudien genom en så kallad *Randomiserad kontrollerad interventionsstudie*. Förenklat innebär det att en grupp om 120 individer slumpas (randomiseras) till två grupper, en interventionsgrupp (60st) som får stöd enligt SE/IPS och en kontrollgrupp (60st) som inte får stödet utan behandling och stöd fortlöper som tidigare. Sedan kan en jämförelse göras mellan de båda grupperna kring resultat och effekter. Målgruppen för projektet är personer med långvarigt psykiskt funktionshinder (psykos diagnos eller liknande problematik). Personerna skall också ha en fungerande kontakt inom Malmö psykiatri.

⁶ Procentuell uppräknig av arbetscoachernas lön har finansierats av Vårdalsinstitutet

Samverkan och hållbart utvecklingsarbete | En utgångspunkt

Före vi ger oss in i en resultatanalys vill jag säga några ord om samverkan som fenomen vilket varit en utgångspunkt för utvärderingen och också är ett högst centralt begrepp inom Finsam. Samverkan är inte något nytt fenomen utan har i mer eller mindre utsträckning funnits så länge välfärdsstaten existerat. Det nya hävdar Danermark (1999 s.9), är att "samverkan inte längre är något de olika aktörerna kan välja att göra eller inte göra" utan menar att det idag är en förutsättning för att över huvudtaget kunna klara av sin verksamhet. Då samverkan som begrepp kan vara svårhanterligt och/eller svårförståligt brukar det förhållas till begreppet *integration*. Begreppet integration syftar i detta sammanhang till "i vilken utsträckning olika aktörers problembeskrivningar, insatser och åtgärder samt mål står i överensstämmelse med varandra" (SOU1996:85 s.80, jmf. även; Danermark 1999, Rechtman 2004, Arsenault 1998, Westrin 1988). Det innebär att man kan se på samverkan som ett kontinuum där det å ena sidan finns en löst integrerad samverkan där de olika aktörerna har vitt skilda mål och problembeskrivningar. Å andra sidan finns en fastare, mer integrerad samverkan där parterna så gott som slutits samman till en och samma part. För att exemplifiera kan Handlingsplanssamverkan kanske beskrivas som en relativt integrerad samverkan där två myndigheter (AF och FK) valt att fördjupa sin samverkan genom att ta ett gemensamt ansvar när det gäller individers övergång från sjukpenning eller sjukersättning/aktivitetsersättning till aktivt arbetssökande och nytt arbete. I Malmö har man dessutom valt att rent fysiskt sitta i samma lokaler. En något lösare form av samverkan, med mindre integration, kan exemplifieras genom två organisationer som "enbart" utbyter information eller har enstaka möten tillsammans. Inom Finsam finns flera olika former av samverkan, vissa mer integrerade än andra. Samverkan sker också på såväl horisontell nivå, mellan flera aktörer så som i styrgruppen för SE/IPS eller mellan handläggare och arbetscoacher. Men den sker också på ett mer vertikalt plan mellan styrgrupp och processledare eller styrgrupp och Finsams styrelse exempelvis. Det skall också sägas att intentionerna med samverkan inte nödvändigtvis behöver stämma överens med hur samverkan manifesteras i det dagliga arbetet. Inspektionen för socialförsäkringen (ISF 2010-2) beskriver i sin sammanställning av uppföljnings- och utvärderingsrapporter av bland annat Finsams verksamheter flera faktorer för lyckad samverkan. De pekar på **helhetssyn**, **samsyn** mellan aktörerna (jmf. Skolverket 2010), **uthållighet** och **kontinuitet** som viktiga faktorer. Svensson m.fl. (2007) har även de i sin forskning identifierat faktorer som i viss mån överensstämmer med ISF men som kanske också kan komplettera bilden något. De betonar exempelvis ett **aktivt ledarskap**; att någon från högsta

ledningen följer och visar intresse för, samt tar hand om resultaten från arbetet. **Professionell styrning** vilket bland annat innebär en god koordinering mellan ägarnas intentioner med utvecklingsarbetet (jmf. Skolverket 2010). I detta kan även inkluderas ett fortlöpande processtöd i formen av kontinuerlig uppföljning, återkoppling och mätning. **Engagerande ledarskap** vilket innebär en ledare som driver på arbetet, visar engagemang och intresse samt skapar nätverk etc. **Bred delaktighet**. Med det menar de att möjligheter bör skapas för att involverade aktörer skall ges möjlighet att delta i utvecklingsarbetet.

Samverkansproblematik| Resultat

Att kombinera SE/IPS och FAROS

I det inledande arbetet och den första utvärderingsrapporten lyftes svårigheterna med att kombinera SE/IPS och traditionell rehabilitering, framförallt Faros, som en av de största stöttestenarna i projektet. Under 2010 har denna problematik inte varit lika tydlig. En av anledningarna kan vara att problemen, som bland annat lyfts i rapporten för 2009, i viss mån togs ut i förskott eller orsakade en stor diskussion utifrån relativt få fall. Under 2010 har handläggare från FK och AF och arbetscoacherna haft ett mer utbrett arbete med gemensamma klienter där de handgripligen blivit *tvingade att lösa problemen*. Utgångspunkten är att det finns ett regelsystem som självklart måste följas samtidigt som en ny metod/modell; SE/IPS, skall testas. Modellen har i tidigare forskning visat sig fungera bäst, rent resultatmässigt, ju modelltrognare arbetet utförs. SE/IPS modellens devis om "direkt ut i arbete" sågs då inledningsvis som problematisk i och med Faros-modellens stegvisa strategi. De preliminära forskningsresultaten visar dock på att modelltrogenheten i detta projekt varit hög⁷ (Bejerholm & Hofgren 2010) samtidigt som flera klienter funnits inskrivna i Handlingsplanssamverkan, där Faros är den dominerande rehabiliteringsstrategin och där samverkan också krävt mest av såväl arbetscoacher som handläggare på AF och FK.

Utifrån ett samverkansperspektiv har det under projektets gång blivit tydligt att individernas ersättningsform påverkar arbetet med SE/IPS. Mest friktionsfritt verkar det varit i arbetet med personer med beslut om varaktig sjuersättning innan juni 2008 och de som har ekonomiskt bistånd från Malmö stad. Processledaren berättar; "som det ser ut nu skulle vi kunna sätta igång med en verksamhet som bara jobbar med de som har varaktig sjukersättning och jobba fullt ut med den gruppen". Forskningsledaren har också i kontakt med Socialstyrelsen fått rekommendationer om att försöka få alla involverade individer i projektet att anvisas en och samma typ av ersättning, exempelvis rehabiliteringsersättning, som är förberedelse till arbetsmarknad. Detta bland annat för att enklare hantera kombinationen SE/IPS och Faros. Förslaget har kommunicerats med AF och FK på bland annat styrgruppsmöte men har inte resulterat i någon åtgärd. Denna utvärdering har tyvärr heller ingen möjlighet (eller för den delen i uppdrag) att utvärdera huruvida detta ens vore möjligt.

För arbetet med de personer som är sjukskrivna eller har tidsbegränsad sjukersättning har samverkan varit något mer komplicerad. I dessa fall har

⁷ 117 på en skala till 125 vilket betecknar "exemplarisk modelltrogenhet".

det varit svårare enligt arbetscoacherna att arbeta modelltroget enligt SE/IPS och en integrerad samverkan med traditionell rehabilitering har krävts. I det arbetet har ett gott samarbete mellan arbetscoach och handläggare på AF, FK och Handlingsplanssamverkan fodrats.

Relationen handläggare - arbetscoach

Samverkan i ett projekt som detta sker på flera nivåer och en nivå där samverkan kanske varit mest frekvent under 2010 är på handläggarnivå, där Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans handläggare i det dagliga arbetet mött projektets arbetscoacher. Den samverkansproblematik som identifierades i utvärderingsrapporten 2009 framstår som mindre hämmande under 2010. Detta i takt med att parterna fått träffas flera gånger och handgripligen arbeta med gemensamma klienter/arbets sökande. Handläggare från både AF och FK har fortfarande en relativt begränsad kunskap om SE/IPS som metod men det verkar inte ha hindrat samverkan i någon större utsträckning. Tvärtom återger flera av dem en bild av arbetscoacherna som en extra resurs och en god kontaktväg in i psykiatrin och i stärkandet av relationen till behandlande läkare. Detta bekräftar också en av enhetscheferna från AF som menar att det ofta finns en viss distans mellan behandlare och arbetsförmedlare. Arbetscoacherna själva verkar i sin tur fått mer kunskap om det socialförsäkrings- och arbetsmarknadssystem de verkar inom samt en tydligare bild över handläggarnas förutsättningar, möjligheter och befogenheter. De har också blivit tryggare i sina roller som arbetscoacher och vad arbetet innebär.

I de fall där samverkan fungerat bäst pratar både arbetscoacherna och handläggarna om att man varit tydliga med vem som gör vad och vilka roller respektive person har. Detta har varit speciellt viktigt i förhållande till arbetsgivaren. Vid tillfällen när det fungerat mindre bra har handläggare upplevt att arbetscoacherna tagit sig för stor frihet att förhandla med arbetsgivarna. De förhandlingar som kan komma i fråga har bland annat att göra med anställnings- och ersättningsformer för den arbets sökande individen. Skall personen få ersättning från AF eller FK så är det ett myndighetsutövande som måste till och något som inte kan åläggas annan part. Arbetscoacherna har å andra sidan i dessa lägen övertolkat det hela och känt sig bakbundna och nästan förbjudna att tala med arbetsgivarna. Det här tror jag i stor utsträckning handlar om missuppfattningar och otydlighet i vilka rollerna är. Men det har skapat frustration hos arbetscoacherna och irritation hos handläggarna. En av handläggarna menar att man mycket väl kan tänka sig att individen skrivs in i Handlingsplanssamverkan men att arbetscoachen sköter all kommunikation med arbetsgivaren men pratar med FK och/eller AF gällande ersättning/anställning. Det handlar bara om att tydliggöra rollerna och dess funktion.

Ytterligare något som nämns av flera handläggare är att Arbetscoacherna ibland gått i konflikt med dem framför klienten/den arbetssökande och detta har inte uppskattats. Även denna problematik kan kopplas till rollerna och dess (o)tydlighet. Arbetscoacherna beskriver sig själva som ombud för klienten. De ställer frågor som klienten inte själv vågar ställa och för på detta vis personens talan. Handläggarna, som flera fall har svårt att skilja på det arbetscoacherna erbjuder och det SIUS konsulenter erbjuder, har i dessa fall uppfattat det som att arbetscoacherna inte är på "samma lag" som dem utan spelar en motpart och ibland en alldeles för offensiv sådan. Arbetscoacherna är väl medvetna om att de i vissa fall kan ha varit mycket påstridiga i sin roll som ombud men menar också att det har krävts för att klienterna varit berättigade något som handläggarna inte velat godkänna eller känt till. Några handläggare vittnar om den påstridighet som emellanåt funnits och en av dem har till och med uttryckt att denne fått ont i magen inför träffarna med coacherna.

En av handläggarna (och denne menar att flera handläggare på Handlingsplanssamverkan är av samma åsikt) menar att arbetscoacherna tar över för mycket ansvar från den enskilde individen; "Det är inte fråga om fel på engagemang och vilja att göra saker eller för den delen få saker gjorda. Men det har funnits en tendens att man lagt sig i vad man inte har med att göra och det skapar problem". Problemen som handläggaren hänvisar till handlar speciellt om uttalanden gällande ersättning där denne menar att arbetscoachen (det handlar framförallt om en av dem) utlovat något som sedan inte stämt överens med vad FK/AF kunnat "leverera" vilket skapat dåliga förutsättningar för en god relation mellan dem och klienten. En av enhetscheferna vittnar om detsamma men menar också att detta framförallt var ett problem i början av projektet som blivit bättre med tiden. Än en gång har de lite olika bilder över vilka de olika rollerna är. Arbetscoacherna uppfattar inte sig själva "ta över" från individen utan driver istället frågorna som deras ombud.

Även om samverkan mellan handläggarna och arbetscoacherna blivit bättre med tiden menar såväl arbetscoacherna, processledare som forskningsansvarig att det någon gång mitt i processen skedde en förändring i tonläge mellan projektpersonal (från SE/IPS) och framförallt FK (både handläggarnivå och chefsnivå). Anledningen tros vara dels en tertiärrapport som uppfattades som väldigt kritisk och dels en incident där en av arbetscoacherna varit allt för offensiv mot en av handläggarna.

Utvärderaren reflekterar:

En reflektion som jag gjort i mina intervjuer är att arbetscoacherna i viss mån verkar ha olika inställning till sitt arbete. De verkar alla tre mycket engagerade och ambitiösa och verkar alltid ha individens bästa i fokus i allt de gör. Men två av dem upplever jag som mer knutna till SE/IPS som modell än den tredje. Med detta menar jag att två av dem verkar mindre

benägna att medvetet göra avsteg från modellen. Det medför samtidigt att de kan uppfattas som mindre flexibla i förhållande till myndigheterna. Den ena arbetscoachen beskriver detta som att de har lite olika syn på IPS. Förhandlingar skall exempelvis enligt IPS ske direkt med arbetsgivaren och lönebidrag skall inte finnas med i bilden (detta är också förhandlingar som ovan beskrivits där jag tror missuppfattningar skett). Men arbetscoachen menar att "vårt svenska system fungerar annorlunda och då måste man anpassa sig och arbeta utifrån det och det har jag gjort, sen om det är IPS eller inte, det vet jag inte och bryr mig nog inte heller om". Jag tolkar det som att denna tredje arbetscoach haft minst "problem" i samverkan och haft enklast att arbeta med övriga parter i projektet. Jag tolkar det också som att denna person är den som arbetat mest med att förtydliga såväl sin egna som handläggarnas roll. De båda andra arbetscoacherna berättar båda om att AF och FK handläggare i vissa fall sett dem som konkurrenter eller blandat ihop med SIUS konsulenter. Men det bör också nämnas att arbetscoacherna har haft lite olika förutsättningar. De har i viss mån arbetat mot olika upptagningsområden och därmed med individer som varit försäkrade olika. En av dem har arbetat mycket med personer med tidsbegränsad sjukpenning medan en annan inte haft några med samma ersättning. En av dem har också arbetat halvtid.

Processledarskapet

Som en del av en Finsamprocess förväntas projektet ha en processledare. Denna roll har processledaren själv upplevt som mycket otydlig, framförallt i början och menar att hela strukturen kring Finsam har känts luddig. Under våren 2009 gjordes en tilläggsansökan vilket innebar att processledarskapet fördelades på två personer, varav den ena också var forskningsledare. Den andra processledaren har känt att rollen varit svår både mot Finsam och mot projektet i sig. Dels för att hon inte upplever att hon kunnat vara det stöd som hon förväntades vara till arbetscoacherna och dels för att hon själv känt sig hämmad i förhållande till forskningsprojektet. Om en idé föll henne in kände hon sig tvingad att först undersöka med forskningsledaren om idén var i linje med forskningsprojektet eller ej. Hon hade också önskat en bättre och tätare kontakt med FK och även med AF och Handlingsplanssamverkan för att mer ingående förstå deras vardag och regler. Processledaren (och forskningsledaren) har upprepade gånger försökt få möte med dessa parter utan framgång.

Styrgruppen

Medlemmarna i styrgruppen har alla upplevt en viss osäkerhet över sin roll, dels som styrgruppsmedlemmar men också som grupp i sig. Under såväl 2009 som 2010 har styrgruppsarbetet flutit på med en relativt spänd stämning och känslan har funnits att parterna mer vaktat sitt territorium än

öppnat upp för en samverkande dialog. Ett exempel på detta "avstånd" mellan parterna är det behov av möte mellan Handlingsplanssamverkan och SE/IPS som flera gånger tagits upp på styrgruppsmöten men aldrig lyckats bli verklighet. Ordförande för styrgruppen upplever sig exempelvis ha mycket begränsad möjlighet att påverka projektet i någon större utsträckning utan känner sig mer ha fungerat som mötesordförande. Någon i gruppen påpekar det här med modelltrogenhet som en viss stöttesten i styrgruppen. Att oförmågan att ändra modellen varit grogrund för en del problematik.

Allt det här behöver i sig inte vara något problematiskt utan faller sig kanske naturligt i och med att det i grunden är ett forskningsprojekt som då också styrs utifrån en forskningslogik. Men rollerna borde nog diskuteras för att försöka få någon form av samsyn kring förväntningar på varandra. Det här är också diskussioner som bör startas redan före processen är igång och sedan pågå under processens lopp, då förutsättningar förändras och nya aktörer involveras.

Utvärderaren reflekterar

Gruppen har inte fungerat som en styrgrupp i den bemärkelsen att gruppen styrt projektet. Jag upplever det också som att det egentligen inte funnits några tydliga mottagare av resultatet av projektet i den meningen att projektets eventuella positiva resultat skulle spridas och/eller implementeras. "Ägarskapet" har nästan uteslutande funnits hos Vårdalsinstitutet.

Projektets framtid

Projektet kommer att avslutas under första delen av 2011. I september 2010 under styrgruppsmötet lyftes frågan om eventuell implementering men frågan renderade inte i några längre diskussioner eller konkreta idéer. En av styrgruppsmedlemmarna menar att modellen nu är testad "tycker man nu att det är en bra modell, så får den på något vis implementeras". Men vart den skall implementeras eller av vem preciseras inte. En annan av styrgruppsmedlemmarna menar att det finns en ekonomisk aspekt i det här också vilket är att AF inte har för avsikt att framöver vara delfinansiär i aktiviteter som berör SE/IPS.

Ett av motiven till att den förlängningsansökan som gjordes sommaren 2010 av projektet fick avslag hade att göra med att det inte längre sågs som ett Finsamsprojekt utan en angelägenhet i första hand för Psykiatri och Region Skåne. En enhetschef inom psykiatri svarar på detta och menar att mycket av det arbetscoacherna arbetar med visst ligger inom psykiatri men "uppdraget är gränsöverskridande, det kan inte ligga i psykiatri, vi ska ju jobba med behandling". Vid en tidigare intervju med ovan nämnda styrgruppsmedlem nämner denne också det gränsöver-

skridande som en förutsättning för att lyckas. Personen exemplifierar med en kille som fick arbetet på 25 procent ”och det hade han aldrig gjort om inte dom (arbetscoacherna) hade gjort sitt, men dom hade heller inte kunnat det om inte AF hade gått in med sina ekonomiska möjligheter och betalat arbetsgivaren, så det är där man ser att den här kopplingen ger frukt”.

Utvärderarens reflektioner

Allt tyder på att projektet kommer generera goda forskningsresultat, det vill säga modellen ger ett bättre resultat än traditionell rehabilitering för denna målgrupp. Projektet har också identifierat några faktorer eller situationer där det är lite extra problematiskt att arbeta med SE/IPS men också situationer där det fungerar friktionsfritt. Som förarbete inför en utveckling av arbetslivsinriktad rehabilitering för en viss målgrupp måste detta ses som exemplariskt. Jag är dock rädd att det hela går om intet då projektet inte verkar ha funnit intresserade mottagare av resultatet.

Finsam som processorganisation

Diskussionerna som hållits ovan förs på flera nivåer. Det handlar dels om projektet som helhet, det handlar om styrgruppen och dess funktion men också om relationen mellan arbetscoach och handläggare med mera. Här skall jag nämna några saker som i viss mån redan nämnts och det handlar om Finsam som organisatör. Som beskrivits ovan upplevde både processledaren och styrgruppsmedlemmarna en viss otydlighet i vad som förväntas av dem eller vilka roller de har. Det har också varit en viss förvirring gällande hur information distribueras. Styrgruppsordföranden har exempelvis nästan uteslutande fått information om projektets framtid via en av processledarna, även information som handlat om tilläggsansökningar och dess resultat, projektets vara eller icke vara. Processledaren berättar själv att denne också själv fått undersöka hur exempelvis diskussioner gått i Finsams styrelse gällande projektet och dess framtid. Ytterligare ett exempel är den 25 procentiga tjänst som AF hade i projektet under 2009. Varken tillsättningen av denna tjänst eller indragningen av den samma kommunicerades med processledare. Information om att det hade skett kom vid styrgruppsmöte.

Jag tror det är av yttersta vikt att Finsam redan inledningsvis är tydlig med rollerna; hur processledarskapet ser ut, vad innebär det och vad förväntas? Det samma gäller styrgruppen. Vad är dess funktion, ansvar och vilka krav kan ställas på de som ingår? Och vilken roll har Finsam och på vilket sätt kommuniceras det arbete som sker i Finsams styrelse med processerna?

Finsam som organisation är inte gammal i Malmö och en struktur har vuxit fram och blivit tydligare under åren och utvecklas hela tiden. Kanske blir det då ännu viktigare att hålla diskussioner som dessa levande.

En teoretisk reflektion

Psykiskt funktionshindrade i arbete – en definitionsfråga

I utvärderingsrapporten 2009 beskrivs en allmän skepticism mot psykiskt funktionshindrade i arbete. Framförallt arbetscoacherna beskriver där att de stött på tvivel till att målgruppen över huvudtaget skulle eller kunde arbeta. Tvivlet kom från både klienterna själva och deras familjer, men också från psykiatrin och handläggare på AF och FK. Detta tvivel speglar ett visst sätt att se på eller definiera funktionshinder som en individuell egenskap eller ett tillstånd. Alltså något en person *har*. Detta perspektiv har fått kritik från flera håll där Grönvik (2007) och Socialstyrelsen exempelvis menar att en person inte har "ett funktionshinder utan hindret uppstår i förhållande till omgivningen" (Socialstyrelsen 2011-01-30). Sättet att definiera funktionshinder kan få konsekvenser för vilken rehabiliteringsstrategi som förespråkas. Den traditionella rehabiliteringen och Faros modellen kan beskrivas utgå mer ifrån den föregående definitionen av funktionshinder där individens egenskap eller tillstånd utgör funktionshindret, medan SE/IPS som modell förespråkar en relationell definition där funktionshindret uppstår i relation till omvärlden. Ett exempel på detta är synen på arbetsförmåga. Genom Faros modellen testas din arbetsförmåga mot hela arbetsmarknaden. Om en person uppskattas kunna arbeta exempelvis 50 procent så räknas personen stå till hela arbetsmarknadens förfogande för arbete på halvtid. Individens egenskaper eller tillstånd tillåter arbete till 50 procent på vilket arbete som helst (som personen är kvalificerad att få). Med utgångspunkt i en definition av funktionshinder där hinder uppstår i relation till omvärlden kan en person (med eller utan arbetscoach) som vid ett arbete klarar av en halvtidstjänst vid ett annat arbete enbart klara 20 procent, eller heltid. Allt beroende på omständigheterna och vilket stöd personen kan få vid det specifika tillfället.

Utvärderaren reflekterar

Möjligen skall man inte lägga för mycket i detta. Men jag tror att dessa ganska grundläggande *värderingar*, om du så vill, kan påverka relationen mellan professionella i ett projekt som detta. Arbetscoacherna, med ett ursprung från psykiatrin och med ett visst sätt att se på eller definiera funktionshinder, möter handläggare och ett regelsystem som i viss mån har en annan utgångspunkt eller en annan logik.

Referenser

- Abrahamsson, Kenneth (2002) "Klara, ofärdiga, gå mot arbetets framtid" (s. 33-59) i *Arbetsliv och funktionshinder* (red.) Sjöberg, Malena. Studentlitteratur, Lund.
- Andersson, Mats, Aggestam, Josefin, Tranquist, Joakim (2007) *Hur mycket kan du jobba? Utvärdering av de arbetslivsinriktade rehabiliteringsprojektetn Revectis, Fortes och Juventus*. Malmö högskolas utvärderingsrapporter Nr1 2007; Malmö
- Aggestam, Josefin (2008) *Att leva ett gott liv hemma. Om helhetssyn och bemötande av personer med demens i Minnesteam*. Malmö högskolas utvärderingsrapporter Nr5 2008; Malmö
- Antonson, Sivert & Stal, Rolf (2003) "Om människors kamp i en svår process (s. 21-45)" i *Att drabbas och att forma sitt liv* (red.) Jeppsson, Grassman, Eva. Studentlitteratur. Lund.
- Antonson, Sivert (2003) *Stödets betydelse – supported employment – i kampen för arbete och att bryta utsatthet*. Örebro. Örebro universitet.
- Arsenault, Jane, 1998. *Forgin nonprofit alliances A comprehensive guide to enhancing your mission through: Joint venture & partnership, Management service organizations, parent corporations, mergers*. California: Jossey-Bass.
- Bejerholm, Ulrika & Hoofgren, Caisa (2010). *Uppföljning av insatsstöd från samordningsförbundet Finsam i Malmö för SE-projektet. Tredje tertialen 2010 samt Årsrapport 2010*. Opublicerad rapport.
- Boardman, J., Grove, B., Perkins, R., & Shepard, G. (2003). Work and employment for people with psychiatric disabilities. *British Journal of Psychiatry*, 182, 467-468.
- Corrigan, P., Larson, J., & Rüsck, N. (2009). Self-stigma and the "why try" effect: impact on life goals and evidence-based practices. *World Psychiatry*, 8, 75-81.
- Danermark, Berth, 1999. *Samverkan. Välfärdstatens nya arbetsform*. Lund: Studentlitteratur.
- ISF (2010) *Samverkan inom socialförsäkringen. En sammanställning av uppföljnings- och utvärderingsrapporter inom verksamheter finansierade med samverkansmedel*. Inspektionen för socialförsäkring. Stockholm; ISF.
- Grönvik, Lars (2007) *Definitions of Disability in Social Sciences: Methodological Perspectives*; Uppsala, Uppsala universitet.
- Hasson H, Andersson M, Bejerholm U. (2010). *Implementation barriers when introducing evidence based practice in a Swedish mental health context*. Submitted.

- Ottosson, Mikael (2010). *Utvärderingsrapport III, Finsam Malmö*; Malmö högskola.
- Rechtman, Janet, 2004. Coalitions. I *Encyklopedia of Iedership*. George, Goethals, Georgia, & Soernson, James. Burns, Vol1, Thousand Oaks: Sage p205-208.
- Rinaldi, M., Perkins, R., Glynn, E., Montibeller, T., Clenaghan, M., & Rutherford, J. (2008). *Individual placement and support: from research to practice. Advances in Psychiatric Treatment*,, 13, 50-60.
- Sjöberg, Malena (2002) "Att ha ett arbete ar att vara delaktig" (s. 15-20) i *Arbetsliv och funktionshinder* (red.) Sjöberg, Malena. Studentlitteratur, Lund.
- Skolverket (2010). *Erfarenheter av samverkan – kring barn och unga som far illa eller riskerar att fara illa*. Stockholm; Skolverket
- Spjelkavik, Oystein; Froyland, Kjetil & Evans, Mike (2004) *Supported Employment in Norway – a National Mainstream Programme*. Oslo. Work research Institute.
- Socialstyrelsen (2003) *Klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa – kortversion*. Stockholm; Socialstyrelsen
- Socialstyrelsen (2011-01-30)
http://www.socialstyrelsen.se/fragorochsvar/funktionsnedsattningochfunktio#anchor_3
- SOU 1996:85. Egon Jönsson - *En kartläggning av lokala samverkansprojekt inom rehabiliteringsområdet*.
- Svensson, Lennart m.fl. (2007). *Hållbart arbetsliv, projekt som gästspel eller strategi i hållbar utveckling*. Malmö; Glerup;
- Tunevall, Carl-Magnus (1996) *SIUS - Uppföljning av försöksverksamheten med särskilt introduktions- och uppföljningsstöd för funktionshindrade i arbetslivet*. Delrapport II. Vra 1996:3. Arbetsmarknadsstyrelsen: Stockholm
- Westrin, Cleas Göran, 1986. Social och medicinsk samverkan – begrepp och betingelser. I *socialmedicinsk tidskrift* nummer 7-8.