



FINSAM  
I MALMÖ

## **Slutrapport:** AMA- Med aktivitetsersättning mot arbete

*Insatsägare: Försäkringskassan*

*Samverkansparter: Arbetsförmedlingen*

*Målgrupp: Unga med aktivitetsersättning*

*Insatsperiod: Februari 2012 till juni 2014*

### **1. Sammanfattning**

2003 etablerades en ny ersättningsform hos Försäkringskassan kallad aktivitetsersättning. Det nya systemet syftade dels till att ge ekonomisk trygghet och dels att genom aktivering ge en ökad grad av självständighet för unga med funktionshinder vid inträdet i vuxenlivet. En utvärderingsrapport kunde dock 2008 konstatera att ersättningsformer inte hade den effekt som det var tänkt då möjligheten till frivilliga aktiviteter inte automatiskt förde unga med funktionsnedsättningar närmre arbete och/eller studier.

I denna kontext föddes tanken om AMA-projektet hösten 2010 och efter det att vi beviljats medel från Europeiska Socialfonden (ESF) och Finsam drogs mobiliseringsfasen igång augusti 2011 och projektet startade med deltagare i februari 2012.

Syftet med AMA-projektet var att bryta utanförskapet för unga med aktivitetsersättning samt att skapa en ny gemensam arbetsprocess för Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen.

Projektet har haft 323 (170 m/153 k) deltagare som deltagit i projektet under perioden från februari 2012 till och med juni 2014. Inom målgruppen har de vanligaste diagnoserna varit lindrig utvecklingsstörning och störningar inom autismspektret.

För att uppnå vårt syfte satte vi upp insatsmålet om att få 35% av målgruppen i arbete/studier/annan försörjning.

Rapporten beskriver hur projektet har jobbat för att uppnå våra mål. Vi har nämligen skapat en gemensam arbetsprocess och stöttat 41% av de deltagare som tagit del av denna till arbete/studier/annan försörjning.

### **2. Presentation av insatsen**

I samband med införandet av ett helt nytt pensionssystem 2003 byttes rätten till förtidspension för unga mellan 16 – 29 år ut mot en ny socialförsäkringsförmån, aktivitetsersättning. Ingen skulle längre kunna beviljas sjukersättning eller ”förtidspensioneras” innan man fyllt 30 år.

Det nya systemet med aktivitetsersättning syftade dels till att ge ekonomisk trygghet och dels att genom aktivering ge en ökad grad av självständighet för unga med funktionshinder vid inträdet i vuxenlivet.

Försäkringskassan fick i samband med detta ett utökat uppdrag att finansiera olika aktiviteter.



Syftet med dessa aktiviteter är att de ska ha en gynnsam inverkan på sjukdomen och därmed öka den fysiska eller psykiska funktionsförmågan. I möjligaste mån gäller det att tillvarata den unges möjligheter till utveckling och arbete i ungdomsåren för att hindra utslagning och isolering.

Försäkringskassan i Malmö och Blekinge kunde konstatera att antalet unga med funktionsnedsättning som beviljades aktivitetsersättning ökade i rask takt och i en omfattning som ingen förutsett. Aktivitetsersättningen visade sig även, istället för att vara en aktiv och trygg plattform för vidareutveckling, ha vissa inlåsnings effekter. Den hade således inte den effekt som det var tänkt då möjligheten till frivilliga aktiviteter inte automatiskt förde unga med funktionsnedsättningar närmre arbete och/eller studier.

I denna kontext föddes tanken om AMA-projektet hösten 2010 och efter det att vi beviljats medel från Europeiska Socialfonden (ESF) och Finsam drogs mobiliseringsfasen igång augusti 2011 och projektet startade med deltagare i februari 2012.

### **2.1. Målsättning**

Syftet med AMA-projektet var att bryta utanförskapet för unga med aktivitetsersättning samt att skapa en ny gemensam arbetsprocess för Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen (effektmål).

Vid projektets slut var avsikten att tiden med aktivitetsersättning skulle innebära en möjlighet för unga att få aktivt stöd åter till arbete och/eller studier. Målen för att detta skulle sägas vara nått blev konkretiserat till att 400 ungdomar i Malmö stad och Blekinge län skulle få en framtidsplanering, 35 % skulle få ett arbete eller börja studera samt att aktivitetsnivån hos de unga skulle öka (insatsmål).

Inom projektet var tanken att Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen skulle pröva nya arbetsformer och metoder för att kunna stödja unga med aktivitetsersättning mot arbete eller studier. Det nya arbetssättet skulle ta sin utgångspunkt i den unges behov och förutsättningar.

### **2.2. Organisering**

I AMA-projektet har Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan arbetat tillsammans såväl lokalt som regionalt då projektet omfattat både Malmö och Blekinge. Försäkringskassan i Malmö har varit projektägare och ansvariga gentemot ESF och Finsam för helheten.

Då tanken från början har varit att utveckla en gemensam arbetsprocess som på sikt skall implementeras i ordinarie verksamhet så har förankring och delaktighet varit viktiga faktorer för projektet. Vi byggde därför upp en projektorganisation med representation från olika nivåer i de två olika organisationerna; vi har haft en strategisk styrgrupp där Ingvar Stevansson har varit ordförande, en operativ ledningsgrupp med de operativt ansvariga cheferna och projektledningen, en kvalitetssäkringsgrupp, en projektledningsgrupp och två lokala projektgrupper. Vår ambition var att vi skulle kunna arbeta aktivt med förankring och



delaktighet genom hela den process som ett projekt innebär.

I genomförandet av AMA-projektet har sex coacher från Försäkringskassan och fyra från Arbetsförmedlingen samarbetat för att skapa aktiva framtidsplaneringar för unga med funktionsnedsättning.

### 2.3. *Genomförandet*

Vi kommer nedan att försöka beskriva den resa som vi gjort under projekttiden, det vill säga den förflyttning som skett för målgruppen och för verksamheten som en följd av att projektet AMA har bedrivits. Vi har valt att göra detta med avstamp i det implementeringspaket som vi tagit fram och som summerar de erfarenheter och slutsatser som vi enats om är mest intressanta för verksamheterna att ta tillvara i en implementering:

- Urval av kund/deltagare
- Den gemensamma stödstrukturen
- Den gemensamma arbetsprocessen

#### **Urval av kund/deltagare**

Under denna rubrik är syftet att beskriva hur vi arbetat för att komma fram till vilka kunder det är som skall omfattas av AMA-processen i Malmö. Den förflyttning som vi upplever har skett under projekttiden och som figur 1 ska illustrera, har blivit verklighet då vi haft samstämmighet med vad ordinarie verksamhet efterfrågat.

Figur 1. AMA Malmös målgrupp



I början av projektet fick den operativa ledningsgruppen i uppdrag att ta fram en målbild för var vi ville befinna oss när projektet avslutades. I Malmö enades vi om att AMA-projektet var en möjlighet för oss att utveckla våra verksamheter och vårt arbete med unga. Vi satte upp målbilden; **ett** arbetssätt för unga med funktionsnedsättningar som är gemensamt för



Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan i samarbete. För att lyckas med detta preciserade vi två övergripande målsättningar gällande vad det skulle innebära för såväl projektet som för ordinarie verksamhet:

- Att kunna erbjuda så många unga som möjligt en möjlighet att återgå i arbete/studier.
- Att under projektiden både inom ordinarie verksamhet och AMA förbättra process och metod för att kunna möjliggöra ovan punkter.

I takt med att AMA utvecklade det som nu kommit att bli den gemensamma stödstrukturen och arbetsprocessen så flyttade således även unga-verksamheterna på Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen i Malmö fram sina positioner. Sommaren 2013 kunde vi konstatera att vi behövde föra en diskussion kring hur vi nyttjar våra resurser på bästa sätt för att nå våra gemensamma mål. Ordinarie verksamhet på Försäkringskassan konstaterade att det var främst glappet mellan ersättning och arbete som behövde fyllas med stödinsatser för kunden, det arbete som sker dessförinnan faller inom ramen för ordinarie uppdrag och görs ofta i samarbete med andra aktörer än Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen lyfte också fram att deras kompetens bäst kom till användning då fokus var på målet arbete för kunderna. AMA-medarbetarna underströk att detta stämde överens med deras erfarenheter och vi valde därför att skruva på hur vi formulerat grunden för deltagande i AMA.

AMA och ordinarie verksamhet på Försäkringskassan tog gemensamt fram ett remissförfarande som fokuserade personlig handläggares ställningstagande kring huruvida kunden inom rimlig tid kan nå arbete. Genom detta arbetssätt så tydliggör vi att vi tror på kundens förmåga att nå arbete såväl som på personlig handläggares kompetens att bedöma detta. Vår slutsats är att vi genom denna tankekonstruktion bygger grunden för att kunna lyckas i AMA-processen då ingången alltid blir en kund som är i behov av arbete/studier. Vad denna kund kännetecknas av kan dock variera mycket enligt vår erfarenhet.

AMA Malmö har inte haft några svårigheter att få deltagare till projektet utan har haft en kontinuerlig tillströmning från ordinarie verksamhet. Initialt tog vi in deltagare som stod längre ifrån arbetsmarknaden och under AMA-tiden har vi kontinuerligt utvecklat vår gemensamma kunskap kring vilka ungdomar som tillhör målgruppen och hur vi ska arbeta med dessa för att överbygga glappet mellan ersättning och arbete. Vi har nu en gemensam förståelse för hur lång tid det tar och vad som krävs för att nå målet arbete och vi ser det som en självklarhet att vi måste jobba tillsammans i alla delar för att kunna realisera detta.

I AMA Malmö har vi således aktivt valt att ha ett mer exkluderande förhållningssätt i själva urvalet av kund då vi tror att det i längden gynnar fler antal kunder om vi försöker optimera våra resurser.



### **Den gemensamma stödstrukturen**

Med den gemensamma stödstrukturen avser vi det stöd som byggs upp kring kunden för att möjliggöra målet arbete. I vår ansökan till ESF framgick att vi ville utveckla en för Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen gemensam och uthållig stödstruktur för den enskilde. Vi ville förstärka handläggarnas uthållighet i kontakten med de unga och prova nya metoder för att nå slutmålet. Nedan beskriver vi våra slutsatser i förhållande till detta, slutsatserna är baserade på våra samlade erfarenheter.

Under projekttiden har vi gjort en förflyttning från det som bäst kan beskrivas som det traditionella individuella handläggarperspektivet och den individuella handläggarens förmåga att ensam nå resultat. Nu när vi når slutet av projektet kan vi konstatera att fokus snarare är på teamets gemensamma resultat; vi ser deltagarna som våra gemensamma och vi ser det som viktigt att jobba tillsammans i teamet för att utnyttja allas vår kompetens för att dessa ungdomar skall nå målet arbete. På handläggarnivå har vi följaktligen gått från individ till team och i detta har vi byggt vidare på metoden coachpar, det vill säga en nära samverkan två handläggare emellan när de möter deltagaren. Vår erfarenhet är att det finns det betydligt större kraft i ett teams förutsättningar att driva utveckling, stötta varandra att vara uthålliga och skapa kompetens gemensamt jämfört med den enskilde handläggarens förutsättningar till motsvarande. Förflyttningen var inte ett aktivt val utan växte fram när vi såg betydelsen av relationerna i såväl coachparet som i förhållande till den unge. Vikten av att ha en gemensam planering och att ha samma mål innebär även att Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans handläggare måste ha definierat sin relation sinsemellan för att kunna fokusera på den unge och hålla i målet arbete.

Initialt var vår tanke att utveckla en ny roll på Försäkringskassan, en coachroll där coachen hade minimalt med myndighetsutövning i syfte att underlätta relationsbyggandet med deltagaren. Utvecklingen tog sig dock en annan riktning och i stället för att finna en sådan roll så har AMA-medarbetarna rört sig närmare ordinarie verksamhet de identifierar sig i dagsläget mer med begreppet handläggare än coach, detta såväl inom Försäkringskassan som Arbetsförmedlingen. Vi kan fortfarande se för- och nackdelar med en mer renodlad roll som fritas myndighetsutövning, ur ett kundperspektiv kunde det emellertid uppfattas som rörigt med flera kontakter på Försäkringskassan och detta har fått styra utvecklingen mot en mer, om än differentierad, så traditionell handläggarroll med ett helhetsansvar gentemot kund.

I AMA-teamet har antalet handläggare varierat mellan 5 och 7 stycken. Vi har konstaterat att när handläggare går in och ut ur teamet så har det fungerat mest effektivt om vi avsatt tid för att introducera nya handläggare till vårt gemensamma arbetssätt avseende såväl stödstrukturen som arbetsprocessen. En stor del i AMA-projektet har inneburit att kontinuerligt utveckla nya arbetssätt utifrån de erfarenheter som vi gör och då är de trygga relationerna medarbetarna emellan ofta av vikt. En framgångsfaktor har varit att ha tid avsatt varje vecka för att ges

möjlighet att lyfta erfarenheterna vi gör på daglig basis i möte med kund på ett strukturerat sätt och på så vis skapa en gemensam kunskap och ett gemensamt språk. Utifrån detta har vi sedan gjort val i förhållande till metodutveckling. Nedan kommer jag att exemplifiera detta:

Vi konstaterade att när vi startade AMA-processen med deltagaren så uppstod ofta mycket oro och oklarheter hos såväl ungdomen som hos dennes nätverk. Vi kunde även se att de ungdomar som nådde anställning hade ett aktivt, fungerande nätverk

runt omkring sig i form av föräldrar, boendepersonal, personal från daglig verksamhet, vården och liknande som alla jobbade parallellt för att nå målet arbete. Vår slutsats blev att det är viktigt att nätverket är närvarande och informerade för att kunna fungera som en kompletterande stödstruktur i vårt arbete.

I samband med att vi drog denna ovannämnda slutsats i teamet ville vi även pröva ett annat ingångssätt för deltagaren att börja AMA-processen. I mötet mellan deltagaren och de två myndigheterna blev det ibland en skev balans och vi vill testa att starta processen i ett annat sammanhang för att kunna fokusera på det som fungerar och målet arbete. Sommaren 2013 drog vi således igång ett gruppintag och då det uppfattats som lyckosamt så har vi fortsatt med detta och vi har nu haft 7 gruppstarter, alla med god närvaro. Upplägget har sett ut som så att grupper om 4-8 personer med varierande funktionsnedsättningar träffas 3 gånger. Vi har tagit fram ett gemensamt material för innehållet på träffarna som kan anpassas till gruppdeltagarna och som syftar till att fördjupa kunskapen kring vad det innebär att arbeta samt även att starta upp en process hos deltagaren kring vad detta betyder specifikt för hen. Vi valde att koppla ihop gruppverksamheten med nätverksarbetet vid det fjärde och sista tillfället. Deltagaren får själv tydliggöra vilka personer runt omkring denne som är viktiga för att kunna nå målet arbete. AMA-handläggarna har därefter bjudit in deltagarnas nätverk för information och diskussion om vad det innebär att vara med i AMA; vad det kan innebära för ungdomen att gå från ersättning till arbete. Vi upplever att detta har varit väldigt uppskattat och underlättat för att bygga en gemensam stödstruktur för den unge som på sikt möjliggör målet arbete.

Ju längre arbetet med AMA fortskred desto tydligare blev det att det krävdes ett strukturerat sätt att förhålla sig även till arbetsgivare. I september 2013 gjorde vi en transnationell resa till Norge inom ramen för projektet, som bland annat inspirerade till att mer fokusera på arbetsgivare och deras behov som kunder. Vår erfarenhet har varit att arbetsgivare ofta är positiva till att ta emot för arbetsprövning men att de är i behov av en större förståelse för vad det innebär och även i behov av ett kontinuerligt stöd. Vi har därför utvecklats i riktningen att förhållningssättet gentemot såväl deltagare som arbetsgivare är att skapa en tydlighet kring att

Citat från förälder till en deltagare som precis fått anställning:

*Kan du som handläggare garantera att min son har sin anställning kvar om 5 år? Om företaget stänger om 5 år, vad händer då? Kan du garantera att han fortfarande har en trygg inkomst då?*



målet med deltagande i AMA är att nå arbete. Detta kan ibland betyda att deltagaren behöver en plats att träna upp sina färdigheter på (och då är det viktigt att vi konkretiserar vad detta innebär) och ibland är det möjlighet till anställning som efterfrågas då vi bedömer att deltagaren kan klara detta om rätt plats och rätt stöd erbjuds. Vi upplever det som en framgångsfaktor att vara tydliga gentemot såväl deltagare som arbetsgivare angående syftet för arbetsprövningen och vad som krävs för att bli anställningsbar, först därefter utforskar vi möjligheterna till anställning.

Vi kan se att vi gjort en förflyttning i AMA kring vad vi uppfattar är deltagarnas behov och vi har konstaterat att behovet arbete ofta är starkare än att få följa sina intressen. När vi såg att vi kunde koppla ihop deltagarnas och arbetsgivarnas behov valde vi att avsätta gemensam tid för så kallade arbetsgivar dagar. Innan dessa dagar så har vi gjort en gemensam inventering av deltagarnas behov i form av vem som har behov av anställning och vem som har behov av arbetsprövning. I samband med att vi utvecklade detta förhållningssätt utvecklade vi således även möjligheten att presentera ackvireerade platser till deltagaren, det vill säga att deltagaren ställs inför ett erbjudande där vi matchar en plats mot deltagarens färdigheter.

Genom gruppverksamhet, ett utvecklat arbetssätt med nätverk och ett förhållningssätt gentemot arbetsgivare och arbetsprövning så har vi kopplat ihop våra slutsatser kring målgruppen och stödstrukturen och utvecklat vår verksamhet i den riktningen som vi uppfattar möter våra kunders behov.

Våra slutsatser kring den gemensamma stödstrukturen blir således att Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen måste jobba gemensamt med den unge för att möjliggöra målet arbete. För att kunna göra detta måste handläggarna ges möjlighet att strukturera sina erfarenheter och jobba med ständiga förbättringar men även med att utveckla team och relationerna sinsemellan. Vi kan konstatera att då dessa ungdomar ofta har en livslång funktionsnedsättning så är det av stor betydelse att säkerställa att det finns en stödstruktur kvar för den unge även när Arbetsförmedlingen och Försäkringskassans uppdrag tar slut; nätverket och arbetsgivaren måste då förstå och känna till sina roller.

### **Den gemensamma arbetsprocessen**

Med den gemensamma arbetsprocessen avser vi det överenskomna arbetssätt som vi definierat för att möjliggöra målet arbete för kunden. I vår ansökan till ESF framgick att vi ville att tiden med aktivitetsnedsättning skulle innebära en möjlighet för de unga att få aktivt stöd åter till arbete och/eller studier.

För att göra verklighet av detta har vi valt att samla våra erfarenheter och slutsatser och definiera det flöde som beskriver kundens resa från ersättning till arbete. Efter att vi beslutat att smalna av urval av kund till kunder med behov av arbete kunde vi även konstatera att vi behövde möta kundens behov med ett arbetssätt som konkret möjliggjorde detta. Vi jobbade



fram en arbetsprocess med kundens flöde från ersättning till arbete i fokus. Detta innebar att vi definierade vad kunden behöver för att ta sig framåt i processen och nå målet, se gärna bilaga 1 AMA-processen.

Vår slutsats kring den förflyttning som skett under projektiden, det vill säga det faktum att vi började på ett ställe där vi inte hade något överenskommet arbetssätt och slutar AMA-projektet där vi har en gemensam arbetsprocess, är att vi nu har skapat oss bättre förutsättningar för att gemensamt nå målet arbete. Vi såg att kunden hade ett behov av tydlighet för att kunna se sin egen resa, vi såg även ett stort behov av att tydliggöra för kunden vad ett arbete innebär och vilka krav som ställs i arbetslivet – med hjälp av processen har vi nu skapat denna struktur som stöttar såväl kund som handläggare att fokusera målet arbete och tydliggöra vägen dit med hjälp av bland annat tidslinjer och delmål.

#### 2.4. *Ekonomi*

Se bilaga 2.

### **3. Resultat och analys**

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att våra resultat i förhållande till effektmålet presenterats under rubrikerna urval av kund, den gemensamma stödstrukturen och i den gemensamma arbetsprocessen. Att skapa denna gemensamma grund i arbetet med unga ser vi som ett resultat som har potential att ge långsiktiga effekter att stödja fler ungdomar på resan från ersättning till arbete.

#### **Framgångsfaktorer**

##### **I arbetet med kunden**

- Grupp
- Nätverk
- Fokus på det som fungerar och målet arbete.

##### **I arbetet med samverkan**

- Myndighetsgemensamt team med ett gemensamt uttalat mål.
- En överenskommen arbetsprocess.
- Det nära samarbetet coach-/handläggarparen emellan.

#### 3.1. *Måluppfyllelse*

##### **Framtidsplanering för 300 deltagare**

Vi har skrivit in 322 deltagare (143 i Blekinge och 179 i Malmö). Vi har överstigit vårt mål!





### ***Ökad aktivitet hos deltagarna***

183 av deltagarna har ökat sin aktivitetsförmåga, 76 har oförändrad och 22 deltagare har minskat sin aktivitetsförmåga sedan inskrivning i projektet. I genomsnitt har deltagarna ökat sin aktivitetsförmåga med 9,5 timmar per vecka.

### ***35% av deltagarna ska helt eller delvis lämna aktivitetsersättning för arbetsmarknaden och/eller reguljära studier***

210 deltagare har lämnat projektet, 102 i Blekinge och 108 i Malmö.

Av dessa har 83 (38+45) helt eller delvis lämnat aktivitetsersättningen, vilket motsvarar 40%. 58 (24+34) har lämnat för arbete och 10 (7+3) för att studera. Övriga 15 (7+8) är arbetssökande. Det saknas 22 utskrivningar med resultat för att nå målet på 105 (35% av 300).

Då genomströmningstiden för en deltagare i genomsnitt varit 317 dagar i snitt kommer vi att fortsätta följa resultatet framöver och det finns således risk/chans att det förändras för de deltagare som skrivits in under projektiden och ännu inte nått ett resultat.

### ***42 % av de ungdomar som fått ta del av AMA Malmö går i arbete, studier eller blir arbetssökande.***

#### ***3.2. Samverkansprocessen***

AMA har varit ett mångårigt regionalt utvecklingsprojekt som berört många medarbetare i Malmö och Blekinge. Detta har inneburit att projektpersonal har bytts ut på en mer eller mindre regelbunden basis. För att hantera detta på ett effektivt sätt har vi försökt behålla fokus på att skapa en gemensam arbetsprocess som är personobunden. Även om detta har varit en framgångsfaktor då vi fått möjlighet att testa och utveckla såväl teamet som processen på grund av detta så bör det tillstås att personalomsättning kostar på i ett projekt.

En framgång som vi önskar lyfta är projektorganisationen som lagt grunden för nuvarande implementering. Framgången kan sägas bestå i att vi separerat strategiska frågor från operativa och på så vis skapat större möjlighet att lösa de frågor som uppstår på rätt nivå och därefter fördela ansvar. I uppstartsfasen av projektet tog den strategiska styrgruppen i många av de frågor som rörde ledning och styrning av projektet medan i den pågående implementeringsprocessen har de operativa cheferna ett uttalat ansvar för att hantera de frågor som uppstår och säkerställa att AMAs erfarenheter tas tillvara och drivs vidare.

Självklart har det även uppstått svårigheter kring samverkan under projektiden, ofta har dock detta kunnat användas för att driva utvecklingen framåt men ibland har det inneburit större svårigheter. Styrkan i att ha ett regionalt projekt med två statliga myndigheter där vi nu står enade med slutsatser som vi gemensamt delar har ibland kostat på och samverkan har försvårats ytterligare av olika regionala förutsättningar men även av skilda samverkanskulturer.

#### ***3.3. Ev. utvärdering***

Vi har haft en följeforskning som följt projektet över tid. Se bilaga 3.



#### 3.4. *Prognos*

De slutsatser som AMA lyft fram kommer att tas tillvara av ordinarie organisationer efter projekttiden. Under hösten 2014 har vi beviljats medel från ESF för implementering och vi har tagit fram en implementeringsplan som skall genomföras. Det finns följaktligen goda förutsättningar för fortsatt utveckling av det som AMA påbörjat. Viljan finns inom båda organisationerna och stötts dessutom av nationella medel inom ramen för det förstärkta samarbetet. Resultatet av AMA-projektet, det vill säga den samlade kunskapen kring urval av kund, den gemensamma stödstrukturen och AMA-processen kommer att kunna absorberas av den ordinarie verksamheten på ett sätt som fortsätter att föra utvecklingen framåt.

Rent konkret kommer vi att sprida våra erfarenheter till Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen i Lund och Landskrona genom att under 5 halvdagar ge de handläggarna möjlighet att göra AMA-processen till sin och omsätta den gemensamma stödstrukturen och urval av kund till sin kontext.

Projektet kan konstatera att det finns kommande utvecklingsbehov och att dessa kanske främst ligger för oss som samverkanspartners.

Vi kan se att vi tillsammans med Arbetsförmedlingen kommer att behöva utveckla vårt arbete med ungdomar som uppbär aktivitetsersättning på grund av förlängd skolgång.

Vi behöver även i samverkan fortsätta arbeta för att finna ett strukturerat arbetssätt gentemot arbetsgivare där vi lyfter fram denna målgrupps möjligheter att bidra till arbetslivet och samlar våra kompetenser för att möjliggöra detta.

På samhällsnivå behöver vi fortsätta att arbeta för att dessa ungdomar ska kunna nå arbete, detta bör ses som ett naturligt förhållningssätt när ungdomen möter vård, skola, daglig verksamhet och LSS, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

#### 4. Bilagor

Bilaga 1: AMA-processen

Bilaga 2: Ekonomisk rapport

Bilaga 3: Swecos utvärdering

Sammanställning över rekviderade medel från FINSAM för projektet AMA			
<b>Arbetsförmedlingen</b>			<b>Försäkringskassan</b>
Period	Belopp	Anteckning	Period
aug-dec 2011	28 174	Förstudie	aug-dec 2011
12-jan	5 273	Förstudie	01-jan
<b>Totalt</b>	<b>33 447</b>		<b>Totalt</b>
Period	Belopp	Anteckning	Period
feb-apr 2012	134 933	Genomförande	feb-apr 2012
maj-aug 2012	179 727	Genomförande	maj-aug 2012
sep-dec 2012	173 931	Genomförande	sep-dec 2012
jan-apr 2013	189 052	Genomförande	jan-feb 2013
maj-aug 2013	185 677	Genomförande	mars-maj 2013
sep-dec 2013	193 963	Genomförande	jun-aug 2013
jan-apr 2014	225 843	Genomförande	sep-dec 2013
maj-jun 2014	52 197	Genomförande	jan-apr 2014
			maj-juni 2014
<b>TOTALT</b>	<b>1 335 323</b>		<b>TOTALT</b>
	Budget	Rekvirerat	
2011 08-2012 01		33 447	2011 08-2012 01
2012	517 000	488 591	2012
2013	580 000	568 692	2013
2014	297 000	278 040	2014
<b>Summa</b>	<b>1 394 000</b>	<b>1 368 770</b>	<b>Summa</b>

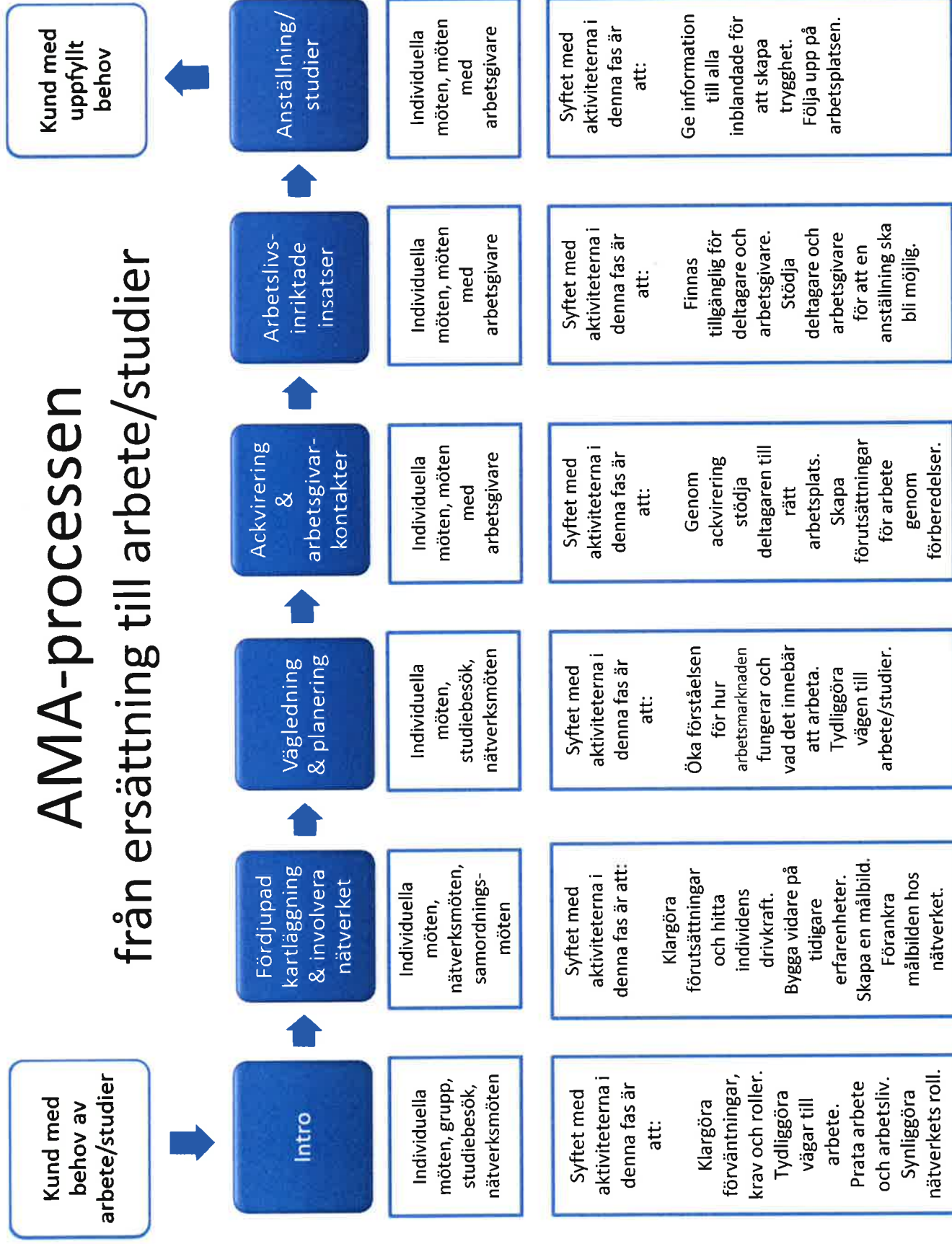
Vi har i stort set ansökt om medel enligt budget. Att det är en något lägre summa 2014 beror på att h:

Belopp	Anteckning
110 000	Förstudie
22 000	Förstudie
<b>132 000</b>	
Belopp	Anteckning
276 667	Genomförande
276 667	Genomförande
276 666	Genomförande
238 750	Genomförande
238 750	Genomförande
238 750	Genomförande
238 750	Genomförande
314 525	Genomförande
154 211	Genomförande
<b>2 253 736</b>	
Budget	Rekvirerat
110000	110 000
852 000	852 000
955 000	955 000
487 000	468 736
<b>2 404 000</b>	<b>2 385 736</b>

andläggarna arbetat något färre timmar under 2014.

# AMA-processen

## från ersättning till arbete/studier



Kund med behov av arbete/studier

# AMA-processen

## från ersättning till arbete/studier

Kund med uppfyllt behov

Intro

Fördjupad kartläggning & involvera nätverket

Vägledning & planering

Ackvirering & arbetsgivarkontakter

Arbetslivs-inriktade insatser

Anställning/studier

Exempel på hur vi gör i Malmö:

Diskussioner i grupp och i nätverk kring förväntningar, krav och roller. Jobbfokus där vi tydliggör vägar till arbete och visar på möjligheter och alternativ.

Pratar förvägor och inte hinder.

Studiebesök hos arbetsgivare som synliggör vad det kan innebära att ha ett arbete.

Inventerar nätverket och vilka som är viktiga för deltagaren, bjuder in dessa som ett stöd i processen.

Exempel på hur vi gör i Malmö:

Klargör aktuell situation och vad som är realistiskt utifrån detta? Lyfter fram resurser och stärker självkänslan genom att kartlägga intressen och tidigare erfarenheter.

Fokuserar på drivkraften, hittar motivationen och knyter detta till lönearbete. Fokuserar kundens resa mot arbete och gör den begriplig genom en tidslinje som ger en handlingsplan/framtidsplan med huvudmål och delmål.

Frågor att ringa in tillsammans med deltagaren:

Vad gör du idag?  
Vad är dina tidigare erfarenheter?  
Hur vill du använda din tid med aktivitetsersättning?

Exempel på hur vi gör i Malmö:

Tydliggör skillnader på att arbeta och det deltagaren gör i dagläget.

Förklarar syftet med att arbetsträna.

Diskuterar hur arbetsmarknaden ser ut, vad en arbetsgivare kräver, vilka arbetsuppgifter utförs inom olika yrken/branscher?

Om deltagaren har realistiska mål; pratar om varför det är realistiskt och visar på vilka krav som deltagaren inte uppfyller i dag. Beskriver målet och vilken tidsplan som gäller (beviljad aktivitetsersättning senaste beslut)

Frågor att ringa in tillsammans med deltagaren:

Vad innebär arbete för dig och varför vill du arbeta?  
Hur ser ditt mål ut och hur när vi ditt?

Exempel på hur vi gör i Malmö:

Presenterar klara arbetsträningsplatser för deltagaren.

Planerar tillsammans med deltagaren och involverar hen i sökandet. Involverar nätverket till att leta efter plats och komma med förslag.

Avsätter tid (AF och FK) för att akkvirera platser. Förbereder deltagaren inför möte, vad är viktigt att arbetsgivaren känner till?

På mötet med arbetsgivaren berättar vi att målet i AMA är arbete och tydliggör syftet med arbetsträningen.

Frågor att ringa in tillsammans med deltagaren:

Vilka val har du?  
Hur presenterar du dig för en arbetsgivare?  
Varför ska du vara på en arbetsplats?

Exempel på hur vi gör i Malmö:

Täta uppföljningar – första veckor sedan vid behov men minst 1 gång i månaden. Vilket stöd vill arbetsgivare ha, vad kan vi erbjuda? Jobbar mot att uppnå delmål utifrån de krav som arbetsgivaren ställer.

Coachar/berömmar deltagaren och bekräftar arbetsgivaren i framgångarna och lyfter fram betydelsen av det positiva som arbetsgivaren ger deltagaren. När deltagaren uppvisat stabilitet i arbetstid och arbetsuppgifter lyfts frågan om anställning.

Frågor att ringa in tillsammans med deltagaren:

Vad krävs av dig för att bli anställd?  
Hur mycket kan du arbeta?  
Hur ser dina möjligheter ut till fortsatt stöd vid anställning?

Exempel på hur vi gör i Malmö:

Informerar om uppföljning och fortsatt stöd till arbetsgivare och deltagare. Involverar och informerar nätverket om planeringen.

Under anställningsfasen bedöms uppföljningar vara viktiga 6 mån-1 år för att fortsätta ett stöd till deltagaren och arbetsgivare. Viktigt att hela tiden utvärdera arbetsförmågan vid partiell aktivitetsersättning.

Frågor att ringa in tillsammans med deltagaren:

Vet du vad som gäller vid anställning?  
Vet du vem du ska vända dig till när något uppstår?

# AMA-processen från ersättning till arbete/studier

