

Viva Arena

Projektförslag

Deltagande parter bakom projektförslag

Försäkringskassan
Arbetsförmedlingen
Umeå kommun Socialtjänsten
Viva kompetenscentrum, Umeå kommun

Sändlista:

anita.berg@lanac.amv.se

elenor.carlsson@forsakringskassan.se

leif.karlsson@umea.se

mikael.holmlund@umea.se

christer.jilder@umea.se

lars-olof.astrom@umea.se

ann-sofie.tappani@umea.se

hakan.kemi@umea.se

marie.ernestad@umea.se

owe.persson@umea.se

1. BAKGRUND	3
2. PROBLEMFÖRMULERING	4
3. SYFTE.....	4
4. MÅL	4
5. MÅLGRUPP	5
6. ORGANISATION.....	5
6.1 Styrning	5
6.2 Operativ personal	6
6.3 Förhållningssätt	6
7. GENOMFÖRANDE/UTVECKLINGSSOMRÅDEN	6
7.1 Stadsdelservice med start inom Ålidhems stadsdelsområde	6
7.3 Rörligt friluftsliv	7
8. TID OCH AKTIVITETSPLAN	7
9. UPPFÖLJNING/UTVÄRDERING	7
10. BILAGA 3. BUDGET.....	8
11. Bilaga 1 Målgruppsindelning	8
12. Bilaga 2 Ny verksamhet	10
13 Bilaga 3 Tidsaxel.....	11

1. BAKGRUND

Viva Kompetenscentrum är en enhet inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens ansvarsområde och består av ett antal avdelningar såsom Vägledning, Introduktion, Vuxenutbildning och Arbete.

VIVA Resurs arbetar med personer i åldern 25 - 64 år och som för närvarande står utanför den ordinarie arbetsmarknaden, utbildningssystemet och en eller flera delar av social-försäkringssystemet. De grupper av människor som VIVA Resurs idag arbetar med kan grovt indelas i 5 kategorier eller grupper. (Se bilaga 2).

Personer i grupp 1 är klara att omgående gå vidare till en utbildning eller ett arbete på den öppna marknaden. (Denna grupp är större vid hög arbetslöshet, medan den är mycket marginell vid högkonjunkturer).

Personer i grupp 2 behöver mindre insatser eller en kortare rehabilitering i tid för att gå vidare till en utbildning eller ett arbete på den öppna marknaden.

Personer i grupp 3 står mycket långt från arbetsmarknaden och behöver en rehabiliterings tid på 1 – 2 år eller längre för att gå vidare till en utbildning eller ett arbete på den öppna marknaden, alternativt en anställning med någon form av statligt ekonomiskt stöd. Varför rehabiliteringstiden för denna grupp kan bli så lång som två år är att det till största delen gäller socialmedicinsk problematik samt att längden för en OSA anställning är begränsad till två år.

Personer i grupp 4 har en så pass begränsad arbetsförmåga att en anställning inom öppna arbetsmarknaden inte är aktuell för närvarande, men kan fungera i ett arbetslag som har tillgång till handledning.

Personer i grupp 5 har så omfattande funktionshinder att de bör överföras till försäkringskassan eller annan myndighet för utredning.

Uppdraget som VIVA Resurs har av Umeå kommunfullmäktige kan i korta ordalag sammanfattas i en enda mening "Bedriv en effektiv arbetsmarknadspolitik". Detta kan i sin tur innefattas i följande meningar;

Det samhällsekonomiskt optimala bör vara att den som kan bidra till produktionen också skall producera. – Samtidigt handlar det om så mycket annat än enbart ekonomi. Det handlar om att människor skapar sig en identitet och en samhörighet via yrkeslivet. Det handlar om humanism och det handlar om arbetslinjen.

Till det som ovan nämnts kommer regeringens förslag om jobb- och utvecklingsgaranti. De personer som inte kommer ut i en utbildning eller i ett arbete inom 450 dagar skall anvisas en varaktig subventionerad sysselsättning inom offentlig verksamhet.

Detta kommer med all sannolikhet att betyda att Umeå kommun liksom andra kommuner i Sverige kommer att åläggas att erbjuda denna sysselsättning. Om/när lagförslaget träder i kraft har vi redan lagt grunden för denna verksamhet om projektet som här kommer att beskrivas är påbörjat.

2. PROBLEMFÖRMULERING

I dagens verksamhet ingår personer tillhörande grupp 4 och 5 i gruppen 3. Detta innebär att man för det första inte synliggör grupperna som helhet dels att persongrupperna som sådana inte får det individuella stöd och den hjälp som bäst behövs för varje enskild person tillhörande någon av dessa grupper. Detta innebär att vi idag ställs inför valet vilken väg skall vi välja? Det finns tre vägar att välja på;

1. Att vi fortsätter som idag.
2. Att vi inte arbetar med persongrupp 4 och 5.
3. Att vi skapar en ny Arena för persongrupp 4, och där persongrupp 5 inte ingår i vårt uppdrag.

Att som alternativ ett fortsätta som idag känns oerbetligt framförallt mot personerna tillhörande grupperna 4 och 5, detta får till följd att dessa människor inte på ett tydligt sätt synliggörs och vilket också får till följd att personerna "valsar" runt i systemet utan att få de adekvata insatser som behövs och som man har rätt till.

Alternativ två innebär att vi mer eller mindre redan från början utesluter satsningar på denna grupp, vilket får till följd att trycket på försörjningsstöd i kommunen kommer att öka samt att de personer som idag kan utföra ett arbete men inte står till den ordinarie arbetsmarknadens förfogande inte kan bidra.

Alternativ tre innebär att vi skapar en ny Arena för persongrupp 4 dvs de vilka kan utföra ett arbete men inte är anställningsbara under lång tid framöver. De personer vilka tillhör persongrupp 5 bör utredas ytterligare omkring sin arbetsförmåga.

3. SYFTE

Syftet är att bereda möjlighet för en grupp människor vilka idag är kan utföra ett arbete, men är inte anställningsbara. Dessa personer skall i varierande grad få någon form av anställning i stället för tidsbegränsade åtgärder. Detta för att erbjudas en tryggare arbetssituation och kontinuitet i tillvaron. Vidare att frigöra personella resurser från nämnda grupp, till att användas på ett mera rationellt och effektivt sätt och där resurserna får den största effekten, att öka genomströmningen i basverksamheten samt att frigöra ytterligare praktikplatser. Detta sammantaget innebär också att vi ökar fokuseringen på coaching i basverksamheten. Det innebär vidare att det redan 2009 finns en väl fungerande organisation för de personer som kommer att anvisas en varaktig subventionerad samhällstjänst i enlighet med regeringens förslag avseende arbetsmarknadspolitiken.

4. MÅL

Målsättningen är att vid projektens slut skall minst 15 personer ha en anställning (hel- eller deltid) och vara helt eller delvis självförsörjande. Dessa personer skall självklart också ges möjlighet till karriär och avancemang till en utbildning eller ett arbete på den öppna marknaden, vilket skall förhindra att vi skapar en Arena med inbyggda inlåsningseffekter.

Målsättningen är också att öka intäkterna ytterligare inom hela Viva Resurs och på så sätt främja en utveckling som innebär att ytterligare personer kan få ett stadigvarande arbete.

Ett annat viktigt mål är att VIVA Resurs kan lägga "krutet" på basverksamheten dvs. grupperna 1 till och med 3.

Följande mätbara mål skall vara uppfyllda vid projekttidens slut, med en avstämning 2009-10-01.

- Verksamheten skall vara självgående
- Utvecklingsledaren och dess roll skall vara avvecklad.
- Verksamheten skall vara könsrepresentativ.
- Minst 15 personer skall ha en anställning.

5. MÅLGRUPP

Den 14 september fanns inom Umeå kommun 79 personer med varierande sysselsättningsgrad som varit anvisade två år eller mera, alternativt har en lönebidrags- eller OSA anställning. Detta är personer som är arbetsföra, men ej i dagsläget anställningsbara och står mycket långt utanför den reguljära arbetsmarknaden. Av dessa 79 personer fanns 14 september 29 personer inne i systemet, 9 personer av 79 anser vi skall utredas för eventuell pension. Vidare är detta människor med olika former av funktionshinder. Inte sällan finns där vad vi kallar "dubbeldiagnoser" representerade. Funktionshindren kan vara av karaktären fysiska, psykiska, sociala, begåvningshandikapp eller ett "åldershandikapp". Vi talar här om personer i Grupp 4. (bilaga 2) Dessa människor bör få besked om att de har en anställning som sträcker sig över en längre tid. Målet är att skapa kontinuitet i verksamheten, och för att de ska slippa oro sig för vad som ska hända, när anvisad tid för en arbetsmarknadspolitisk åtgärd börjar närma sig slutet. Projektet bör redan från start ha könsrepresentativiteten som målsättningen. På detta sätt kan vi dessutom frigöra platser inom VIVA Resurs,

6. ORGANISATION

6.1 Styrning

Under framtagandet av detta underlag och material har en styrgrupp kontinuerligt träffats och följt arbetet. Styrgruppen har bestått av följande personer;

- | | | |
|-------------|----------|--|
| ○ Ann-Sofie | Tapani | Förvaltningschef gymnasieförvaltningen |
| ○ Håkan | Kemi | Avdelningschef VIVA Kompetens Centrum |
| ○ Anita | Berg | Chef Arbetsförmedlingen |
| ○ Elenor | Carlsson | Försäkringskassan |
| ○ Marie | Ernestad | Socialchef IFO Förvaltningsledningen |
| ○ Christer | Jilder | Socialtjänsten Förvaltningsledningen |
| ○ Mikael | Holmlund | FINSAM |
| ○ Lars-Olof | Åström | Enhetschef VIVA Resurs |
| ○ Owe | Persson | Kvalitetsansvarig VIVA Resurs |

Vid samtliga styrgruppträffar har en utförlig muntlig rapport tillsammans med OH bilder presenterats var i processen man för dagen befinner sig. Därefter har styrgruppen diskuterat, korrigerat samt utfärdat ytterligare direktiv för ett framåtskridande i processen.

Det har varit och är viktigt att projektet inte är eller kommer att bli ett interkommunalt ansvar, utan ett delat ansvar mellan de olika huvudmännen vilka skulle kunna vara

desamma som ingått i styrgruppen det vill säga VIVA Kompetens Centrum, socialtjänsten, arbetsförmedlingen, försäkringskassan och Finsam samtliga Umeå kommun.

Gruppens uppdrag under projekttiden är att dels ha insyn i verksamheten och dess utveckling samt tillika kunna påverka och styra detsamma. Ansvarig direkt inför styrgruppen blir verksamhetsutvecklaren.

6.2 Operativ personal

En personalförstärkning under projekttiden med 1,0 utvecklingsledare kommer att behövas och som har till uppgift att utveckla befintliga och skapa nya marknadsområden. Sannolika ytterligare arbetsuppgifter kommer att vara;

- Inventering av dagsläget
- Inventering av förvaltningarnas behov
- Inventering av stadsdelarnas behov
- Uppbyggande av nätverk
- Utveckling av arbetsområden
- Personalrekrytering
- Ekonomi
- Ansvarig inför styrgruppen
- Dokumentation

6.3 Förhållningssätt

VIVA Arenas förhållningssätt gentemot den övriga ordinarie arbetsmarknad skall vara etiskt väl förankrad. Detta innebär att all nystartad verksamhet skall vara väl förankrad bland de fackliga organisationer vilka kan tänkas berörda av motsvarande verksamhet. Likaså skall ingen verksamhet som innebär illojal konkurrens startas upp. VIVA Arenas grundfilosofi är att stötta och hjälpa våra brukare med stöd och förståelse från såväl arbetstagare som arbetsgivare och de fackliga organisationerna inom både offentlig och privat sektor.

7. GENOMFÖRANDE/UTVECKLINGSOMRÅDEN

Utvecklingsområden för projekt arena.

7.1 Stadsdelsservice med start inom Ålidhems stadsdelsområde

Målsättningen med stadsdelsservice är att inom ett område bygga upp och utveckla en verksamhet utifrån ett lokalt behov. Det innebär stor variation av arbetsuppgifter som kan passa de personer som har en begränsad arbetsförmåga. För att finansiera delar av denna verksamhet krävs att berörda myndigheter ger ekonomiskt stöd för de tjänster som utförs, såväl för enskilda personer som för offentlig eller privata verksamhet.

Verksamheten Jobbpoolen vilken är etablerad på Ålidhem tar redan idag betalt för sina tjänster utifrån en prislista eller efter överenskommelse med berörd kund. En utveckling av redan befintlig verksamhet på området skulle komma att innefatta en mängd olika tjänster utöver dom som finns i dagsläget. En prislista upprättas över samtliga tjänster som verksamheten kan erbjuda. De arbetsuppgifter som

stadsdelservice i första hand skall utföra ska rikta sig till kommunal verksamhet, kommunala bolag och föreningslivet inom stadsdelsområdet. De utvecklade verksamheterna kommer att använda befintliga lokaler, och de arbetsuppgifter som är tänkta att ingå i verksamheten är;

- Diverse reparationer och fastighetsskötsel åt ex. Bostaden AB.
- Flyttningar åt socialtjänsten.
- Ut städning och sanering av lägenheter åt socialtjänsten.
- Gräsklippning sommartid och snöskottning vintertid
- Hushållsnära tjänster
- Kortare transporter
- Diverse stödinsatser åt föreningslivet inom området.
- Klottersanering i samarbete med skolor

7.2 Rörligt friluftsliv

Sen många år tillbaka har det rörliga friluftslivet i Umeå kommun till stor utsträckning utförts med olika arbetsmarknadsinsatser i form av personal, lokaler och arbetsledning, där Umeå Fritid och Parken har stått för enbart materialkostnader. Under lång tid har Viva Resurs haft ett avtal med Umeå Fritid som innebär att vi svarar för underhåll av stora delar av det rörliga friluftslivet inom kommunen. Vidare utför vi olika uppdrag åt SHBK/parken och deras verksamheter. Det rörliga friluftslivet inom kommunen skulle kunna utvecklas ytterligare och få en betydligt bättre personell kontinuitet inom sin verksamhet om några tjänster tillskapas.

8. TID OCH AKTIVITETSPLAN

Igångsättandet av projektet 1 april detta under förutsättning att styrelsen för FINSAM hinner fatta beslut under januari månad 2008. Efter ett positivt beslut från styrelsen för FINSAM påbörjas rekryteringen av en utvecklingsledare för projektet med början den 1 april. Man kan dela in projektet i två faser där fas ett är en omställningsfas från nuvarande kortsiktiga anvisningstider för personer vilka kan utföra ett arbete men inte under lång tid är anställningsbara, och där en del av arbetsuppgifterna redan idag finns, men bör utvecklas. De arbetsuppgifter som idag utförs inom en kommande stadsdelservice är de som till stor del utförs av Jobbpoolen på Ålidhem gentemot socialtjänsten och Bostaden AB. Vidare finns också idag det arbete som utförs åt Umeå Fritid och vilket kan ställas om till mera långsiktiga lösningar. Fas två vilket blir själva utvecklingsfasen av verksamheten startar upp i och med anställningen av utvecklingsledaren och där dennes arbetsuppgifter finns dokumenterade enligt ovan.

9. UPPFÖLJNING/UTVÄRDERING

Projektet är ekonomiskt och tidsmässigt uppdelat i två delar. Där det första ekonomiska beslutet gäller från och med 2008-04-01 till och med 2009-06-30. Under denna tid kommer dels en intern uppföljning att ske vid utgången av verksamhetsåret 2008, dels en större och noggrannare skriftlig dokumentation till styrgruppen 2009-03-31 som sedan skall ligga till grund som ett underlag för en ny ansökan av medel från FINSAM, gällande del två av projektiden, från och med 2009-07-01 till och med projektets avslutning 2010-12-31.

Under denna andra del av projektet kommer en intern uppföljning att ske vid utgången av verksamhetsåret 2009 samt en extern utvärdering att genomföras vid projekttidens slut 2010-12-31.

10. BILAGA 1. BUDGET

Personal	2008	2009	2010	Totalt
Utvecklingsledare 100%	383 400	511.200	511.200	1 405 800
Summa:	383 400	511 200	511 200	1 405 800

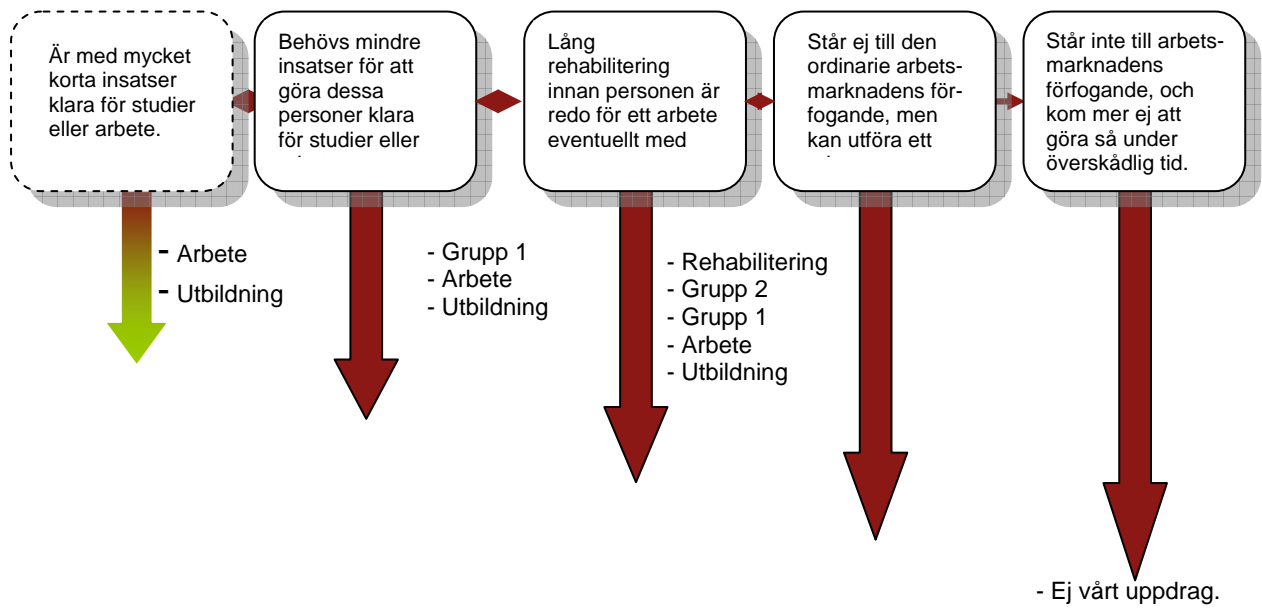
Externa tjänster	2008	2009	2010	Totalt
Egen finansiering				
Summa:				

Lokaler				
Egen finansiering				
Summa:				

Övriga kostnader	2008	2009	2010	Totalt
Egen finansiering				
Summa:				

Stöd från Samordningsförbundet	2008	2009	2010	Totalt
Total summa:	383 400	511 200	511 200	1 405 800

11. Bilaga 2 Målgruppsindelning



12. Bilaga 3 Ny verksamhet

