



Med stöd av



Helårsrapport inför styrelsemötet 20240918

Samverkansteamet Säter

Period 20230701-20240630

Säter

Styrgruppen genom verksamhetsledare Gudrun Sjöberg



Innehållsförteckning

1. Deltagare -insatsen förutsättningar	2
2. Deltagare – genomförande och process.....	3
3. Deltagare- resultat och effekter	4
4. Personal- insatsens förutsättningar	6
5. Personal- arbetsätt och metoder.....	7
6. Personal- resultat och effekter.....	7
7. Organisation- förutsättningar	8
8. Organisation- genomförande och process.....	9
9 Organisation- resultat och effekt.....	10
10. Utvecklingsområden	11

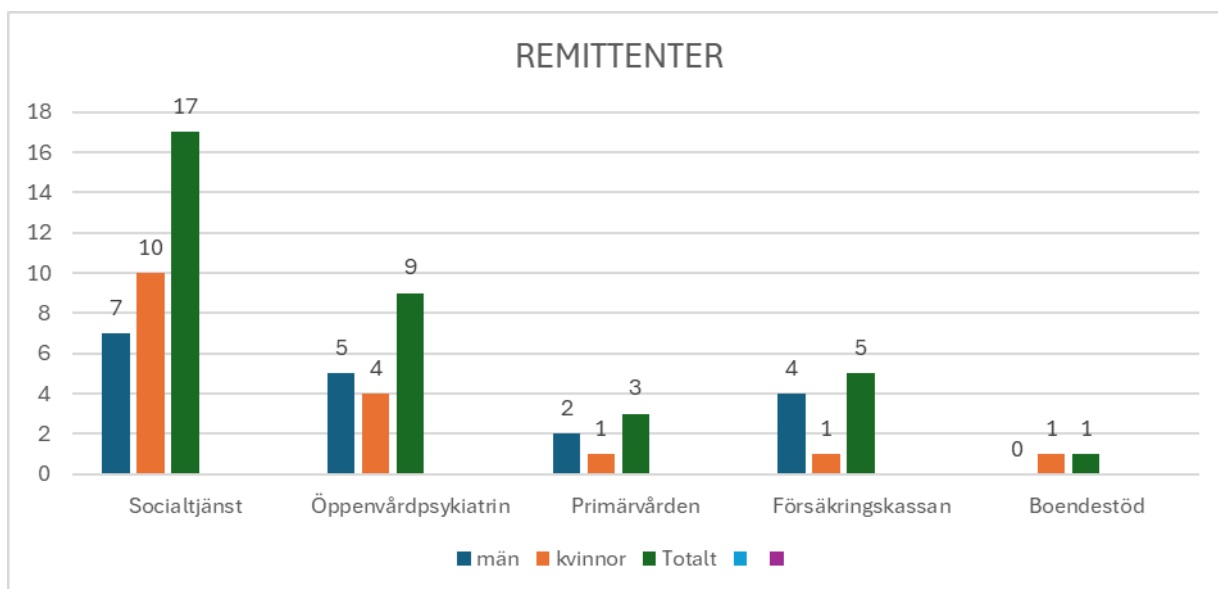
Bilaga 1



1. Deltagare - insatsen förutsättningar

Beskrivning

Antal deltagare totalt för perioden 20230701–20240630 var 34. Av dessa var 17 kvinnor och 19 män. Dessa 34 har aktualiserats av:



**Två deltagare har ersättning från olika huvudmän samtidigt.*

Av de som har ersättning från kommunen har andelen sjunkit en aning sedan tidigare helårsrapport. Två av deltagarna har ersättning från två huvudmän och en deltagare saknar helt offentlig ersättning. Av de deltagare som varit inskrivna under perioden så är det 7 deltagare som är inskrivna hos Arbetsförmedlingen parallellt med att de deltar i Samverkansteamets verksamhet.



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

Medelåldern för samtliga deltagarna under perioden var 40 år. För de kvinnliga deltagarna var medelåldern 42 år och för männen var den 38 år. Yngsta deltagaren var 24 år och den äldsta 59 år. Medianåldern för samtliga deltagare under perioden är 38 år.

Analys

Vem som remitterar till Samverkansteamet ligger på en liknande nivå sen tidigare och det är fortsatt Socialtjänsten som har remitterat flest deltagare.

Medelåldern är högre för kvinnorna under denna period vilket inte var fallet i tidigare rapport.

Reflektion

Även i denna rapport har vi deltagare som har ersättning från två aktörer samtidigt. Det kan vara ett steg i processen att gå vidare mot annan ersättning.

2. Deltagare – genomförande och process

Beskrivning

Inskrivning av nya deltagare sker löpande och 8 deltagare har skrivits in under perioden det är 5 kvinnor och 3 män. Vid periodens slut var det 4 personer som stod i kö för att börja i teamet. Den person som har stått längst i kön har stått i kö i 4 månader och den som stått kortast tid 1 månader. Teamet planerar att öppna intaget igen till hösten 2024.

För de som skrivs in i teamet är det en provotid på 2 månader för att deltagaren ska kunna utvärdera om insatsen är den rätta. Under perioden så behöver deltagaren vara aktiv för att kunna skapa sig en bild av teamets verksamhet. Fokus är nyttan för personen.

Teamet har fortsatt att utveckla gruppverksamheten och har under perioden haft gruppverksamhet 4-5 dagar i veckan. Utvärdering med deltagarna sker kontinuerligt för att säkerställa att verksamheten anpassas utifrån de behov som finns hos deltagarna.

Även under denna period har de s.k. Försörjningsstödsgrupperna hållits med deltagare från Socialförvaltningen. Två omgångar av grupper har genomförts där Jesper Nyström är huvudansvarig. Gruppernas syfte är att deltagarna ska ta steg mot arbete eller studier.

Teamet fortsätter att arbeta aktivt med att stötta deltagarna ut i arbetsträning. Under perioden har 12 av deltagarna varit ute i arbetsträning i olika omfattning. Teamet fortsätter



även att genomföra studiebesök hos arbetsgivare/skolor i grupp och enskilt bland annat på SSAB och Brunnsviksfolkhögskola vilket har varit uppskattat av deltagarna.

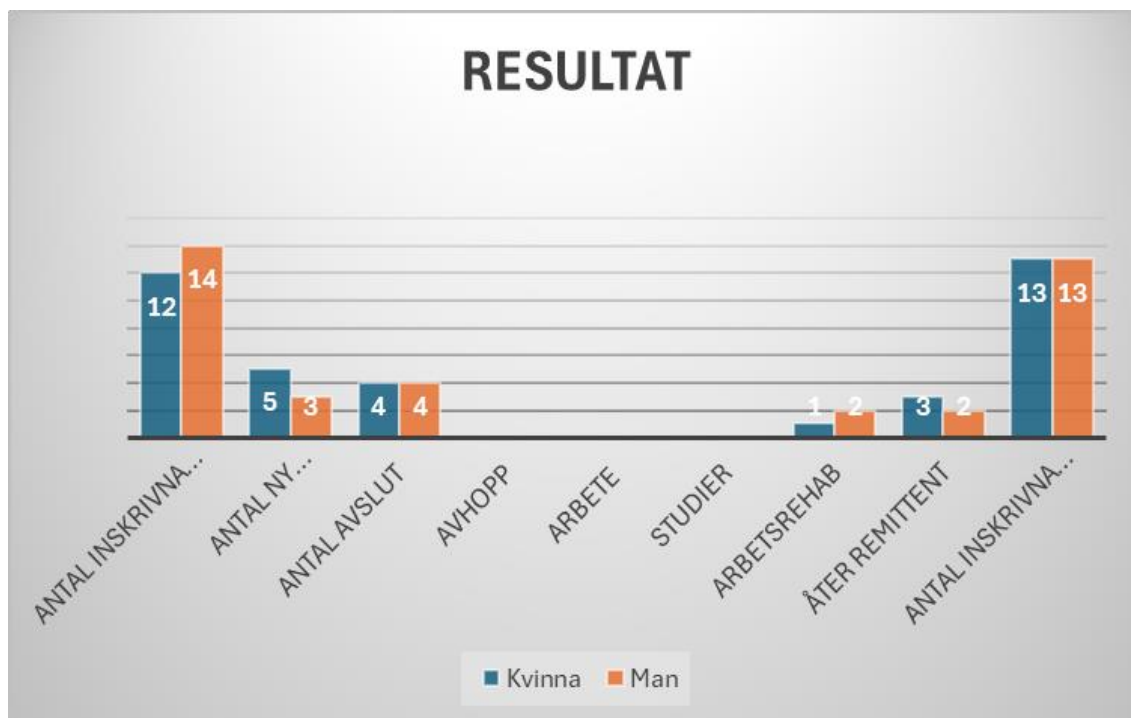
Analys

Gruppverksamheten och de enskilda samtalen har en god effekt för deltagarnas väg vidare mot arbete och studier. Nyttan är att få ta del av andras tankar och idéer som gör att deltagaren tar steg. Teamet har fått god feedback av arbetsgivare utifrån det arbetssätt vi använder där studiebesök och täta uppföljningar ingår.

Reflektion

Viktigt att fortsätta att bibehålla de arbetssätt som utvecklas i teamet och som vi ser är användbart för deltagarna. Att bibehålla metoden och samtidigt vara lyhörd och ha tillit till deltagarnas förmågor i processen.

3. Deltagare- resultat och effekter





ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

Beskrivning

Antal deltagare totalt för perioden 20230701–20240630 var 34. Av dessa var 17 kvinnor (50%) och 17 män (50%).

Vid periodens slut var det 26 deltagare inskrivna och av dessa var 13 kvinnor (50%) och 13 män (50%). Vid periodens början var det 12 (40

46 %) kvinnor och 14 (54 %) män i verksamheten. Det har under perioden skrivits in 8 nya deltagare i verksamheten, 63% kvinnor och 37% män.

Totalt har 8 deltagare avslutats under perioden 3 till annan arbetsrehabiliterande åtgärd och 5 till annat. De som avslutats till annat har 2 ansökt om sjukersättning, 1 erhållit sjukersättning och 2 har återremitterats till den remitterande myndigheten.

Detta innebär att 38 % av de avslutade deltagarna under perioden nådde verksamhetens mål. Medelåldern för de deltagare som nådde verksamhetsmål var 32 år.

Den totala genomströmningstiden var 29 månader för de som nådde verksamhetens mål. För män 24 månader och kvinnor 39 månader. Totalt antal år i offentlig försörjning (beräknat innan start i Samverkansteamet) var 7 år och för kvinnor 8 år och män 6 år.

Deltagarantalet var vid periodens början 26 och vid periodens slut var deltagarantalet 26.

Analys

Ingen av de avslutade deltagarna gick direkt vidare till arbete utan gick vidare till annan arbetsrehabilitering men en av deltagarna utmynnade det senare i en anställning. Även för denna period så ha flera deltagare ansöka och även erhållit sjukersättning. Detta har föregåtts av ett gediget arbete både från teamet och andra aktörer. Här är samverkan ytterst viktigt för att resultatet ska bli bra. Det är tidskrävande att genomföra arbetsprövningar speciellt de som utmynnade i en ansökan om sjukersättning samt att det krävs en bra samverkan mellan alla parter. Det är inget mål med verksamheten men kan bli ett resultat som gynnar den enskilde.

Reflektion

Går det att korta processen för deltagare där arbetsträningen mynnar ut i en ansökan om sjukersättning. Behöver vi bli bättre på att avsluta deltagare som har behov av annat stöd och inte klarar arbetsträning? Hur gör vi det utan att det leder till stress i processen?



4. Personal-insatsens förutsättningar

Beskrivning

Teamet består som tidigare även av representanter från de olika aktörerna vilket innebär det att representantgruppen träffs 1 gång per månad för gemensamt möte. I den gruppen har en del handläggare byts ut under perioden.

Under perioden har 7 möten med representanterna hållits. Mötena har i huvudsak skett digitalt med möjlighet för den som kan att delta fysiskt.

Fokus har varit på deltagarna och hur vägen vidare ska se ut kring dem. Även diskussioner om prioritering i kön till teamet och hur teamet ska arbeta med projektet Stoppa Våldet har diskuterats. Diskussion och analys om konsekvenser om budgeten minskas inför 2025 har genomförts i gruppen. Bilaga 1

Representantgruppen består av följande personer:

Lisa Wass	Socialtjänsten
Felicia Olans	Öppenvård psykiatri
Pia Sellström	Försäkringskassan
Carina Sandberg	Vårdcentral Säter
Gudrun Sjöberg	Samverkansteamet
Helén Johansson	Samverkansteamet
Jesper Nyström	Samverkansteamet
Mattias Bravelius	Socialpsykiatri

Analys

Representantgruppen fyller sin funktion i teamet och bidrar även till samverkan och samsyn bland de olika aktörerna utökas. Diskussion och konsekvensanalys gällande budget 2025 har gett en bild av hur viktig teamet är och vilka konsekvenser det kan få om teamet skulle dra ner på sin verksamhet har blivit tydlig.

Reflektion

Hur bibehålls förmågan och uthålligheten i teamet när det återkommande hamnar i situationer där budgeten inte är tillräcklig? Hur kan representantgruppens resurser och kompetens tas tillvara ännu mer än idag och vilken effekt skulle det kunna få?



5. Personal - arbetssätt och metoder

Beskrivning

Teamet arbetar utifrån ett lösningsfokuserat förhållningssätt där fokus är, hur det vi gör i teamet och tillsammans med deltagaren, kan vara till nytta för att deltagaren ska ta sig mot målet arbete/studier. För att stödja den processen har teamet lösningsfokuserad handledning. Under våren har vidareutbildning FIT genomförts för att stärka arbetet med deltagare.

Teamet använder sig av kollegial reflektion för att processen i metoder, mål och nästa steg ska vara levande. Det lösningsfokuserade förhållningssättet används i de veckovisa team-, planerings- och utvärderingsmötena. På så sätt integreras arbetsmetoden i alla delar av verksamheten vilket leder till att gruppverksamhet och individuella samtal med deltagare får en bra effekt. Att hela tiden reflektera över hur vi kan göra saker annorlunda och med bättre effekt är viktigt.

Analys

Fokus att bibehålla det lösningsfokuserade förhållningssättet samtidigt som att vara lyhörd för att anpassa förhållningssättet utifrån vad deltagaren har för behov är viktigt. Att även teamet ser det som fungerar och bibehålla det som fungerar. Ha tillit till den feedback som deltagarna ger.

Reflektion

Hur bibehåller vi det som fungerar och samtidigt är öppna för nya infallsvinklar?

6. Personal-resultat och effekter

Beskrivning

Samverkansteamet består sedan mars 2023 av tre coacher då Jesper Nyström började sin anställning och representanterna från de andra aktörerna. Utökningen har gett teamet en styrka och även gett möjlighet till att ha s.k Försörjningstödsgrupper. Teamet har utvecklat arbetssätt och metoder för att arbeta med enskilda samtal och grupper. Arbetet i teamet innebär också kontakter med arbetsgivare då deltagarna ska ut i arbetsträning/praktik och där är även diskussioner om eventuella anställningsmöjligheter viktiga.



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

Analys

Teamet fortsätter att utveckla arbetssätt och metoder. Samt även att bibehålla de metoder och arbetssätt som vi ser är gynnsamt för deltagarna. Att anpassa efter individen är styrkan. Teamet får mycket feedback från deltagarna som är viktigt för utvecklingen av arbetssätt och metod.

Reflektion

Vi fortsätter att göra mer av det som vi tidigare sett fungerat och varit till nytta, samt har en god förhoppning om att det kommer att fungera även framöver. Vi ser som tidigare att de utan SGI har en lägre väg att gå då det gäller anställningsstöd. Det innebär att de blir kvar längre i teamet.

7. Organisation- förutsättningar

Beskrivning

Styrgruppens medlemmar har under perioden sett ut som följande:

Erica Guggi, Öppenvårdspsykiatri

Vakant, Försäkringskassan

Vakant, Arbetsförmedlingen

Elin Susanna Lauch Granlund, Avdelningschef/verksamhetsutvecklare Säters VC

Åsa Eriksson Verksamhetschef, Funktionsnedsättning Säters Kommun

Emma Sandgren, Socialförvaltningen IFO

Jonas Wells, Södra Dalarnas Samordningsförbund (adjungerande)

Gudrun Sjöberg verksamhetsledare Samverkansteamet Säter föredragande i styrgruppen.

Helén Johansson coach Samverkansteamet

Styrgruppen har haft 6 möten under perioden varav 2 möten har varit på plats hos Samverkansteamet.

Punkter som har bland annat har behandlats i styrgruppen under perioden:

- Budgetuppföljning
- Nuläget i teamet
- Våld i nära relationer- projektet Stoppa våldet
- Syfte-mål med styrgruppen.
- Lokaler
- Budget 2025



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

Analys

Styrgruppens arbete är viktigt för teamets arbete. Det har varit betydelsefullt att haft möjlighet att ses fysiskt vid några möten. Fortsatt diskussion om syfte, mål och roll i styrgruppen har pågått. I den senare delen av perioden har budget 2025 frågan varit dominerande. Vilket ledde till att ett extra möte initierades. Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen har ej närvarat vid möten.

Reflektion

Finns det behov av att Styrgrupp och Styrelsen för Södra Dalarnas Samordningsförbund har mera utbyte av varandra? Hur blir det tydligt med syfte, mål och roller i Styrgruppen? Vilken sorts introduktion behöver nya medlemmar i gruppen? Hur kan det bli ett stabilt budgetarbete så den oro som det skapas kan minska? Vad är styrelsens roll i detta och vad är Styrgruppens?

8. Organisation- genomförande och process

Beskrivning

Den 6 mars hade teamet förmånen att åter igen ta emot ett studiebesök av socionomstudenter från högskolan Dalarna och fick då chansen att berätta om vår verksamhet och även få feedback från studenterna. Detta är något som vi uppskattar och ger oss möjlighet att få feedback på det arbete vi gör. Under våren 2024 skrevs en C-uppsats av socionomstudenterna Karin Björk och Sandra Strähle. Uppsatsen var en kvalitativstudie som undersökte utmaningar och framgångsfaktorer för samverkan. Karin och Sandra kom till Samverkansteamet och berättade om sitt arbete den 15 maj för teamet och representantgruppen. Den 3 maj bjöd Samverkansteamet in de andra teamen till en LF Vandrings i Säterdalen detta för att fira den nationella Lösningfokusdagen och ha ett utbyte mellan teamen. Möten mellan verksamhetsledarna i de olika teamen har genomförts digitalt under perioden.

Teamet har deltagit i Samordningsförbundets styrelsemöten i 14 mars gällande halvårsrapporten. Samverkansteamet deltar även i möten gällande Verkstad 2023/2024 inom kommunen samt även möten gällande Samverkan mellan Arbetsförmedlingen och kommunen.



Analys

Det är värdefullt att även få feedback från de som inte är så insatta i vår verksamhet och det tydliggörs att verksamheten inte är så "känd" i alla forum. Men att de blir glatt överraskade över att det finns sådan här verksamhet som Samverkansteam. Teamet fortsätter att utveckla arbetet med att hitta arbetsträningsplatser och att finnas med i forum som kan vara värdefulla för att våra deltagare ska få det stöd som de har behov av.

Reflektion

Hur kan vi bibehålla det goda arbete som görs och samtidigt få ut information om verksamheten så det sprids mera ut i samhället? Är det något som ska fokuseras på eller är det redan tillräcklig idag?

9 Organisation- resultat och effekt

Samverkansteamet Säter	Utfall jan-juni 2024	Budget jan-juni 2024	Budget 2024	Avvikelse jan-juni 2024
Personal	749 472	705 000	1 410 000	-44 472
Lokaler	80 336	41 000	82 000	-39 336
Övriga kostnader	52 870	81 500	163 000	28 630
Summa	882 678	827 500	1 655 000	-55 178

Beskrivning

Avvikelsen på personalkostnader är negativ. Detta förklaras av semesterlöneskulden. När semester tas ut kommer kostnaden/skulden att minska.

Lokalhyran för hela året är debiterad, därav en negativ avvikelse som kommer räta upp sig vid årets slut.



Teamet har haft ordinarie personal sjukskriven på deltid under en del av perioden. Sätters kommun kommer att rekvirera 1 655 000 från Södra Dalarnas samordningsförbund enligt tilldelad budget.

Analys

Den nya coach som tidigare rekryterats är finansierad av kommunen som en förbyggande insats för försörjningsstödstagare men som även stärker upp teamet.

Handledning är en post som prioriterats, det är en kvalitetssäkring. Oro kring budet 2025 har dominerat den senaste perioden vilket lett till oro i personalgruppen. Att budgeten ökar från år till år med löneökningar och inflation är en naturlig del.

Viktigt att teamet kan känna trygghet med att verksamheten finansieras på ett sådant sätt att verksamheten kan drivas vidare så att den är till nytta för deltagaren och gör att de kommer vidare mot arbete eller studier. Sätters kommun har som tidigare visat ett stort förtroende för verksamheten och valt att satsa på teamet utöver den finansiering som sker inom Samordningsförbundet. Det är något som uppskattas mycket av oss som arbetar i teamet samt även av remittenterna.

10. Utvecklingsområden

Beskrivning

Samverkansteamet i Säter har varit i gång sedan juni 2018.

Utvärdering av verksamheten tillsammans med deltagarna sker bland annat med utvärderingssystemet SRS och ORS och via indikatormätningen samt även genom ett eget framtaget formulär Egen Feedback. De lokaler som teamet har idag är inte ändamålsenliga och de grupprum som finns tillgängligt är för litet och har inte tillräcklig ventilation. Detta gör det svårt att ibland hålla grupper och teamet har ibland fått vara utomhus för det varit för varmt och kvavt i grupprummet. Detta är en fråga som lyfts och som arbetats med inom kommunen.

Som tidigare beskrivits så har budget 2025 varit och är ett stort orosmoln för teamet och även för aktörerna. Sätters Kommun har satsats på teamet genom att finansiera en tjänst vilket teamet uppskattar mycket. Men oro finns att personal kommer att känna så stark oro att man väljer att söka andra arbeten.

Samverkan med arbetsgivare fortsätter och där har teamet lagt ner ett stort arbete genom att delta på Verkstad 2024/24, Chefsforum och Företagsfrukostar för att hitta sätt att samverka och informera om behovet av arbetsträningsplatser. Viktigt är att tydliggöra hur teamet



arbetar vid dessa situationer så det blir tryggt för den som ska ut i arbetsträning samt för den arbetsgivare som tar emot.

Fortsatt arbete gentemot Arbetsförmedlingen fortgår och där hittar teamet vägar för att nå fram men det är fortfarande så att de deltagare som inte har möjlighet att delta i det Förstärkta Samarbetet mellan AF och FK har en längre väg att gå. Det innebär att de kan bli "kvar" i en arbetsträning längre innan det kan bli en anställning med stöd för att Arbetsförmedlingens handläggningstid är lång. Det innebär även att deltagare blir kvar längre i teamet vilket påverkar möjligheten för nya deltagare att komma in i teamet.

Analys

Perioden har genomsyrats både av oro och även glädje över att se deltagare komma vidare oavsett om deltagaren nått sitt mål eller inte så ger det dem ett resultat. Teamet får mycket fin och användbar feedback från deltagarna vilket leder till att vi kan ha en verksamhet som är anpassad efter de deltagare som är inskrivna just nu. Oron består i den osäkerhet som uppstår när inte finansiering är otrygg och vi ser att ansvaret vältras över på kommunen som redan idag bidrar och tar ett stort ansvar. Vi är väl medvetna om att detta är verkligheten och kan ödmjukt förstå att vi inte är ensam om att ha dessa hinder. Det blir en oro för teamet och det kan finnas risk för att det leder till att medarbetare söker andra tjänster. Det kan även ibland svårt att greppa ett arbete i en verksamhet som är uppskattad och har goda resultat samtidigt som finansieringen inte är säkrad och tillräcklig.

Reflektion

Hur kan vi trygga upp teamet trots oron för framtiden och ekonomin. Hur kan det tydliggöras vilka roller det finns att påverka och föra diskussioner kring finansiering. Vilken roll har styrgrupp, styrelse, förbundschef och verksamhetsledare i detta? Kan det vara värdefullt att tydliggöra dessa roller?



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

Bilaga 1

Risk och Konsekvensanalys- för klienter/patienter/brukare hos remitterter till Samverkansteamet i Säter vid en lägre budget för 2025 och framåt.

Regionen. (Primärvården)

Idag är Samverkansteamet i Säter den arbetsrehabilitering som finns att tillgå för gruppen arbetslösa sjukskrivna som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Konsekvenser: längre rehabilitering och längre sjukskrivningar ökad ohälsa.

Försäkringskassan.

Samverkansteamet fungerar idag som en ”förrehabilitering” för sjukskrivna för att de ska kunna komma vidare mot den förstärkta samverkan mellan Försäkringskassan och arbetsförmedlingen.

Konsekvenser: passiva sjukskrivningar vilket kan leda till ökad ohälsa. Det kommer ta längre tid att uttröna vilken arbetsförmåga den sjukskrivna har och rehab kedjan blir längre.

Sociala Sektorn. (IFO)

Samverkansteamet är idag den enda arbetsrehabilitering som Sociala sektorn har att tillgå och det är ett av verktygen för att minska gruppen med långvarigt försörjningsstöd. Vilket även är ett av målen som sociala sektorn ska arbeta med. Gruppen består av individer med komplexproblematik vilket innebär att det finns behov av en trygg och säker arbetsrehabilitering.

Konsekvenser: Ökat långvarigt försörjningsstöd. Ökad negativ påverkan på barn då föräldrarna får sämre arbetsrehabilitering såsom ökad barnfattigdom. Ökad ohälsa. Sociala sektorn kan ej uppnå sina mål med verksamheten.

Sociala Sektorn. (biståndsenheten)

Minskad samverkan kring personen med behov av arbetsrehabilitering och insatser från biståndsenheten. Minskad motivation hos brukaren då inte möjligheten till arbetsrehabilitering finns att tillgå. Utvecklingen hos brukaren hämmas. Utvecklingsarbetet mot självständighet för individen minskar. Ökad risk för att hemmasittare ej fångas upp eller att spiralen för hemmasittare inte bryts vilket leder till att individen blir fast i sin isolering. Ökat behov av boendestöd och andra insatser vilket får effekt en ökad belastning på biståndsenheten samt ökade kostnader.

Regionen. (Öppenvårdspsykiatri)

Sämre psykiskt mående för patienter och längre köer för att få hjälp och stöd. Ökad arbetsbelastning för personal och ökade insatser.

Samverkansteamet Säter



Samverkansteamets konsekvenser kan bli att det organisatoriska utflödet påverkas. Lägre väntetider, färre deltagare, avslutas för tidigt, fler grupper, färre samtal och snävare målgrupp.

Arbetsförmedlingen.

Arbetsförmedlingen deltar ej längre i representantgruppen eller i styrgruppen så de har därmed ej svarat.