



Med stöd av



Helårsrapport inför styrelsemötet 20220909

Samverkansteamet Säter

Period 20210701–20220630

Säter

Styrgruppen genom verksamhetsledare Gudrun Sjöberg



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

Innehållsförteckning

1. Deltagare -insatsen förutsättningar	2
2. Deltagare – genomförande och process.....	3
3. Deltagare- resultat och effekter	5
4. Personal- insatsens förutsättningar	7
5. Personal- arbetssätt och metoder.....	8
6. Personal- resultat och effekter.....	9
7. Organisation- förutsättningar	11
8. Organisation- genomförande och process.....	12
9 Organisation- resultat och effekt.....	13
10. Utvecklingsområden	14
Bilaga 1	
Bilaga 2	



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

1. Deltagare -insatsen förutsättningar

Beskrivning

Antal deltagare totalt för perioden 20210701–20220630 var 31. Av dessa var 12 kvinnor och 19 män. Dessa 31 har aktualiserats av:

Socialtjänsten	13
Öppenvård psykiatri	9
Försäkringskassan	6
Primärvård	2
Arbetsförmedlingen	1

Av de 31 deltagarna så hade 16 försörjningsstöd, 14 ersättning i form av sjukpenning och 1 hade sjukpenning i särskilda fall. Således hade 52% ersättning från kommunen i form av försörjningsstöd och 48 % ersättning från Försäkringskassan. Jämfört med den tidigare helårsrapporten är det en något högre procent som har ersättning från kommunen i form av försörjningsstöd jämfört med de som har ersättning från Försäkringskassan, men ingen deltagare saknade helt ersättning.

Medelåldern för samtliga deltagarna under perioden var 42 år. För de kvinnliga deltagarna var medelåldern 40 år och för männen var den 43 år. Yngsta deltagaren var 22 år och den äldsta 63 år. Medelålder har ökat något jämfört med tidigare helårsrapport.

Analys

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

Medelåldern har stigit med 5 år sedan tidigare helårsrapport. Medelåldern är fortsatt högre för männen.

Ingen deltagare har ersättning i form av aktivitetsersättning.



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

Reflektion

Arbetsförmedlingen remitterade en deltagare till teamet. Detta kan bero på att Arbetsförmedlingen har blivit en mer aktiv part i Samverkansteamet i form av fysisk personal i teamet och att flera deltagare parallellt med deltagandet blivit inskrivna i det förstärkta samarbetet mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Ingen deltagare har aktivitetsersättning i teamet trots att det är en prioriterad grupp samt att dialogmöten har genomförts med handläggare från Försäkringskassan och teamet i Södra Dalarnas Samordningsförbund.

2. Deltagare – genomförande och process

Beskrivning

Inskrivning av nya deltagare sker kontinuerligt i teamet. Det har skrivits in 7 nya deltagare under perioden. Vid periodens slut var det 10 personer som stod i kö för att börja i teamet. Den person som har stått längs i kön har stått i kö i 15 månader och den som stått kortast tid 3 månader. Diskussion kring hur prioritering och vad de som står i kö kan göra i väntan på att de får börja i teamet har diskuterats både i teamet, representantgruppen och i styrgruppen. På grund av att teamet inte varit fulltaligt då personal har arbetat deltid på grund av sjukskrivning så har teamet ej skrivit in deltagare sedan februari 2022. Detta för att bibehålla kvalitén i arbetet med deltagarna samt bibehålla en god arbetsmiljö för personalen.

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, ny gruppverksamhet är den kreativa gruppen. Deltagarna ska genom att använda sin kreativitet på olika sätt hitta små steg på vägen mot egen försörjning.

Två dagar i veckan har deltagarna friskvård i Skönvikshallen för gemensam träning i gymmet eller en promenad. Alla tränar utifrån sin egen förmåga och en effekt har också varit att deltagarna coachar varandra till små steg framåt. Under promenader skapas samtal om essentiella frågor och diskussioner kring hur deltagarna ska steg vidare mot arbete eller studier. Under perioden har även mindfulnessgrupp genomförts i samarbete med teamet i Avesta. Gruppen har träffats en gång i veckan i Samverkansteametslokaler och sedan har teamet i Avesta varit med via länk. Detta har varit mycket lyckat som även gett effekt på friskvården genom att mindfulness promenad genomförts med deltagarna. Även en skogsgrupp tillsammans med teamet i Hedemora har genomförts i Säterdalen. Planer finns



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

att till hösten 2022 genomföra skogsgrupp i Säter tillsammans med ledare från Hedemora teamet.

Lösningssfokusgrupp är en grupp där deltagarna arbetar med sin resa framåt mot sitt mål och där nästa lilla steg mot arbete eller studier har fokus. I Lösningssfokusgruppen har boken Kraften i nästa lilla steg använts under våren vilket haft goda effekter på gruppen.

I Temagruppen är tanket att det ska fungera som ett medel mot att nå verksamhetens mål. Teman har haft tyngdpunkten på hur deltagaren ska komma vidare mot arbete och där har Arbetsförmedlingen spelat en central roll då Maria Lundin har kunnat bidra med mycket kunskap kring vad Arbetsförmedlingen kan bidra med samt hur deltagaren ska kunna förbereda sig för att komma ut i arbete. Detta har skett genom att Maria deltagit digitalt medan en coach har varit på plats i gruppen. På temagrupperna har även Arbetsförmedlingens poddar och webinarier används vilket har varit väldigt matnyttigt för deltagarna.

Den sociala gruppen har som mål att skapa tillhörighet, glädje, utmaningar i grupp och att upptäcka och få syn på små guldkorn i vardagen.

Teamet har fortsatt använt sig av s.k. Walk and Talk samtal som ett alternativ vilket vi ser har en god effekt i samtalet samt att det är ett bra alternativ under pandemin.

Teamet arbetar även aktivt med att stötta deltagarna ut i arbetsträning. Under perioden har 13 av deltagarna varit ute i arbetsträning i olika omfattning.

Analys

Vi ser att de som deltar i grupperna utvecklas och tar små steg framåt mot verksamhetens mål. Kombinationen av grupp och enskilda möten har en god effekt för många – det skapas ofta fler effekter hos deltagare som kan arbeta i både grupp och enskilda samtal.

För många är det ett stort steg att komma ut i en arbetsträning och att vara aktiva. Att hitta riktningen och att de själva ser vart de är på väg är viktigt för att deltagaren ska komma vidare.

Fysisk träning är viktig för många. Nedstängning av Skönvikshallen har för några deltagare synliggjort hur viktig den fysiska träningen är för en mental, psykisk och fysisk hälsa i balans. Antalet deltagare som varit ute på arbetsträning har ökat jämfört med förra helårsrapporten vilket är en positiv utveckling. Samarbetet med det förstärkta samarbetet är viktigt samt att arbetsförmedlingen är aktivt för att nästa steg vidare efter arbetsträning kan bli realiserat.

Samarbetet med de andra teamen gällande aktiviteter för deltagarna har utvecklats under perioden vilket är positivt. Vi ser att det är viktigt att hela tiden utvärdera tillsammans med deltagarna vad som är till nytta för att de ska ta steg mot arbete eller studier. Det är även viktigt att vara lyhörd för att behoven kan se olika ut över tid samt även olikheter mellan de olika teamen och det är därför viktigt att vara flexibel med aktiviteter samtidigt som att målet med verksamheten tydliggörs.



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

Reflektion

Kontinuerlig påminnelse om att det är en rehabiliterande verksamhet kan göra nytta, riktning och mål skapar progression. Tydlighet med vad som är syftet med verksamheten är viktigt, både för deltagarna och personal. Antal deltagare ute i arbetsträning har ökat vilket är positivt samt även att samarbete mellan teamen har ökat. Viktigt att göra mera av det som fungerar!

3. Deltagare- resultat och effekter

Beskrivning

Antal deltagare totalt för perioden 20210701–20220630 var 31. Av dessa var 12 kvinnor (39%) och 19 män (61%).

Vid periodens slut var det 25 personer inskrivna och av dessa var 9 kvinnor (36%) och 16 män (64%). Vid periodens början var det 10 (38%) kvinnor och 16 (62%) män i verksamheten. Det har under perioden skrivits in 6 nya deltagare i verksamheten, 33% kvinnor och 67% män.

Totalt har 7 deltagare avslutats under perioden, 3 till arbete, 1 till studier, 1 till annan arbetsrehabiliterande åtgärd och 2 till annat.

Detta innebär att 71 % av de avslutade deltagarna under perioden nådde verksamhetens mål. Medelåldern för de deltagare som nådde verksamhetsmål var 30 år.

Genomströmningstiden var 16 månader för kvinnorna som nådde målet och 25 månader för männen. Den totala genomströmningstiden var 23 månader för de som nådde verksamhetens mål.

Antal år i offentlig försörjning för deltagare som nådde verksamhetens mål under perioden var för kvinnorna 11 år och för männen 4 år. Totalt antal år i offentlig försörjning var 6 år.

Deltagarantalet var vid periodens början 26 och vid periodens slut var deltagarantalet 25.



Antal inskrivna 20210701	Antal inskrivna 20210701	Antal ny- inskrivna under perioden	Antal ny- inskrivna under perioden	Antal avslut	Antal avslut	Varav avhop	Antal till arbete	Antal till arbete	Antal till studier	Antal till studier	Antal till annan arbetslivs- inriktad rehab	Antal till annat	Antal inskrivna 20220630	Antal inskrivna 20220630
M	K	M	K	M	K	K/M	M	K	M	K	K/M	K/M	M	K
16	10	4	2	5	2	0	2	1	1	0	1	2	16	9

Analys

Deltagarnas väg mot arbete ser olika ut. Av de tre som gick vidare till arbete har alla erhållit arbete som inte varit någon form av löneanställning. Arbetsträning är en viktig del i att komma vidare till arbete dock var det ingen som hade arbetsträning på arbetsplatsen innan anställning för dessa avslutade deltagare. Genomströmningstiden för de som gick till arbete var 23 månader, längst 25 månader och lägst 16 månader. Genomströmningstiden var lägre än tidigare period.

Tiden i offentlig försörjning var 6 år, lägst 4 år och som längst 11 år. Medelåldern för dem var något lägre än genomsnittet för teamets medelålder, nämligen 30 år.

Genomströmningstiden för den som gick vidare mot studier var kort 5 månad. Tid i offentlig försörjning var 2 år och personen var även yngre än genomsnittet.

En deltagare gick vidare till det förstärkta samarbetet mellan Försäkringskassan/Arbetsförmedlingen. Genomströmningstiden var 48 månader, tid i offentlig försörjning 9 år och med en ålder på 47 år.

Av de deltagare som avslutats och ej nådde verksamhetens var det en person som erhöll sjukersättning och en person återgick till remittent.

Reflektion

Tidigare trend att det är yngre som väljer att gå vidare till studier verkar hålla i sig. Intressant är även att de som gick vidare till arbete var det inget subventionerat arbete som de erhöll och ingen av dem hade någon arbetsträning innan på arbetsplatsen.



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

4. Personal-insatsens förutsättningar

Beskrivning

Teamet har personalmässigt förändrats under perioden då verksamhetsledare Gudrun Sjöberg återgick i tjänst efter sjukdom. Arbetstiden var från början 25% och har utökats med tiden. Coach Tom Björk slutade sin tjänst i teamet vid årsskiftet 2022 och Helen Johansson som tidigare vikarierat för Gudrun Sjöberg klev in på Tom Björks tjänst. Maria Lundin från Arbetsförmedlingen har under perioden arbetat 30% i teamet på distans. Detta har inneburit att teamet gått kort med 50% under perioden. Dock har teamet och verksamheten fortsatt att utvecklas under perioden och det har behövts en kreativitet och flexibilitet för att kunna ha ett fortsatt gott arbete med deltagarna trots deltidssjukskrivning och distansarbete.

Teamet består även av representanter från de olika aktörerna med vardera 20 % enligt insatsplanen dock så innebär det att representantgruppen träffs 1 gång per månad för gemensamt möte.

Under perioden har 8 möten med representanterna hållits varav de senaste 2 juni 2022 kunde genomföras på plats i Samverkansteamet lokaler. De övriga mötena har hållits digitalt.

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. Flera myndigheter har lyft ett ökat behov av teamets arbete.

Representantgruppen består av följande personer:

Emma Sandgren	Socialtjänsten
Annika Hallqvist	Öppenvård psykiatri
Margareta Taras	Försäkringskassan
Torhild Mildenberger	Vårdcentral Säter
Gudrun Sjöberg	Samverkansteamet
Helén Johansson	Samverkansteamet
Tom Björk (tom 31/12-2021)	Samverkansteamet
Maria Lundin	Arbetsförmedlingen
Hanna Mossberg Sputnes	Socialpsykiatri

Teamet delar in sommaren i tidig och sen semesterperiod. Vilket innebär två veckors stängning för deltagare. För personalen blir det tre veckors ensamarbete. Det innebär bland



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

annat att administrativa arbetsuppgifter läggs åt sidan för att verksamheten ska fungera för deltagare.

Analys

Representantgruppen är viktig och där har arbetet utvecklats mer och mer. Arbetsförmedlingens roll är viktigt i arbetet med deltagarna. Maria Lundin har under perioden tillfört en stabil och kontinuerlig aspekt ur ett arbetsförmedlingsperspektiv. Det är viktigt att rätt sak görs vid rätt tidpunkt för de personer som ska ut i praktik eller arbetsträning. Distansarbetet har medfört svårigheter i arbetet med deltagarna då flera deltagare föredrar ett personligt möte samt att tekniken ofta ej fungerat på ett tillfredställande sätt. Det har bland annat inneburit att möten bokats av eller har avbrutits. Även kontakt med arbetsgivare har försvårats då arbetsförmedlingens personal ej har medgetts att träffas fysiskt vilket har inneburit att övrig teampersonal fått utföra dessa uppgifter för att det i huvud taget bli möjlighet att starta upp arbetsträning.

När personalstyrkan är på plats efter semestrar kommer planering inför hösten, helårsrapporten och budgetäskandet samtidigt. Vilket medför ökad stress över det administrativa arbetet då vi erfarenhetsmässigt vet att det är viktigt för deltagarna att bibehålla gruppverksamheten under den period som personalen har ensamarbete.

Reflektion

Hur kan representantgruppens arbetssätt fortsätta utvecklas för att utnyttja allas kompetenser som finns i gruppen? Och kommer alla myndigheter att vara representerade detta då osäkerheten är stor hur Arbetsförmedlingen kommer att prioritera till hösten.

Kan styrelsen flytta fram septembermötet några veckor för att skapa bättre arbetsmiljö och ge ännu bättre förutsättningar för en riktigt bra verksamhet?

5. Personal - arbetssätt och metoder

Beskrivning

Teamet arbetar utifrån ett lösningsfokuserat arbetssätt och förhållningssätt.

Verksamhetsledare och coach har tidigare gått grundläggande utbildning i Lösningsfokus och gruppledarutbildning i lösningsfokus. Tom Björk, coach, har under perioden avslutat en lösningsfokuserad ledarskapsutbildning, Gudrun Sjöberg har tidigare genomfört samma utbildning. Utöver detta har även teamet lösningsfokuserad handledning för att stödja



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

arbetssättet och metoden. Heléne Johansson har också grundutbildning i lösningsfokus och Maria Lundin från Arbetsförmedlingen har genomfört grundutbildning under perioden. Det är det lösningsfokuserade förhållningssättet som är i fokus under möten med deltagare.

Analys

I samtal har personalens ansvar är att lyfta resurser, tidigare framgångar och vad nästa lilla steg kommer att bli. Här kommer det lösningsfokuserade förhållningssättet väl till pass. Även deltagare emellan ser vi att de kan lyfta varandras styrkor och påtala detta i samtal i grupperna även att de får och tar inspiration av varandra för att komma vidare mot arbete eller studier. Deltagare har i avslutningssamtal lyft upp styrkan i att teamet har olika grupper och att det ger en effekt att det alltid finns något som passar den enskilde och att de stärks i att våga prova nytt som arbetsträning osv.

Teamet använder sig av kollegial reflektion för att processen i metoder, mål och nästa steg ska vara levande – walk the talk. 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. Att ha metodhandledning stärker upp detta.

Reflektion

Vi ser redan nu tecken på att deltagarna anammar det lösningsfokuserade förhållningssättet i grupperna och coachar varandra samt ser varandras resurser. Hur kan det lösningsfokuserade förhållningssättet implementeras ännu mer i gruppverksamheten? Vi ser att det kan vara en nyckel för att utveckla verksamheten ännu mer, att deltagarna upplever att det är ett lugnt rehabiliteringsklimat – effekten kan då bli att framstegen går fortare. Hur kan utvecklingen gå vidare till de olika myndigheterna och verksamheterna? Vi ser redan goda exempel bland annat Socialförvaltningen i Säter på detta.

6. Personal-resultat och effekter

Beskrivning

Samverkansteamet består av två coacher, en arbetsförmedlare och representanterna från de andra aktörerna. Detta ger både en styrka och sårbarhet då teamet är förhållandevis litet. Styrkan är att teamet har snabbt arbetat ihop sig som ett team och utvecklat arbetssätt och metoder för att arbetet med enskilda samtal och grupper. Styrkan med att vara ett litet team



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

gör att det är möjligt för alla i teamet att ha god kunskap om deltagarna. Det kan ge trygghet för deltagarna att teamet har bra koll på vad som planeras och vad som händer i teamet. Under perioden har teamet genomgått en förändring då personal slutat och kommit tillbaka från sjukskrivning det innebär att det har behövts att bygga upp teamet igen i den nya konstellationen. Det arbetet har gått mycket bra och det är viktigt att lyfta upp teammedlemmarnas styrkor och kvalitéer för att skapa ett team med de bästa förutsättningar. Arbetet innebär också kontakter med arbetsgivare då deltagarna ska ut i arbetsträning/praktik och där är även diskussioner om eventuella anställningsmöjligheter viktiga.

Under perioden har 4 deltagare varit inskriva parallellt i Samverkansteamet och i det förstärkta samarbetet mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Av dessa har en deltagare skrivits ut ur det förstärkta samarbetet och är numera enbart inskriven i Samverkansteamet på grund av att rehabiliteringsprocessen gick för snabbt. En deltagare var helt redo för att enbart delta i det förstärkt samarbetet och 2 är fortsatt parallellt inskrivna i teamet. Processen i det förstärkta samarbetet har påverkats negativ av pandemin då processen dragits ut då Arbetsförmedlingens personal ej har tillåtits fysiska möten med arbetsgivare och deltagare. Tanken var att teamet skulle behöva lägga mindre tid på dessa deltagare än övriga, men det har inte blivit effekten. Vi ser även att många deltagare upplever att det är ett stort steg för dem att gå vidare till det förstärkta samarbetet och att de behöver förberedas genom att ha startat upp en arbetsträning i Samverkansteamet. Uppföljningen i det förstärkta samarbetet ser annorlunda ut. Den täta kontakt i form av individanpassade uppföljningar som det finns möjlighet att ha i Samverkansteamet finns inte i det Förstärkta Samarbetet. Detta är något som flera deltagare påpekat som något som varit negativ för dem. Även detta är något som är viktigt att förtydliga för deltagarna när de skrivs in i det förstärkta samarbetet.

Analys

Teamet fortsätter att utveckla arbetssätt och metoder. Tillgången av resurser från Arbetsförmedlingen har blivit viktigare då fler och fler deltagare har behov av att komma ut i arbetsträning/praktik. Parallell inskrivning i det förstärkta samarbetet är gynnsamt för deltagarna. De får ett kvitto på att de kommit till ett nästa litet steg i sin rehabilitering samtidigt som tryggheten i teamet finns kvar. AF har haft svårt att få ut deltagare i arbetsträning/arbetsförmågebedömning bland annat på grund av att de ej har kunnat besöka företag. Teamets personal har fått tagit över en del arbetsuppgifter från AF vad gäller anskaffande av platser till arbetsträning, arbetsförmågeutredning och studiebesök av tilltänkta arbetsplatser. I stället för mindre arbete med dessa deltagare ökade arbetsinsatsen.



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

Det finns en god förutsättning att utveckla samarbetet med det förstärkta och det är gynnsamt att ha den parallella inskrivningen. Oro finns hur arbetet kommer att utvecklas utan att det finns representation i teamet från Arbetsförmedlingen.

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 - parallell inskrivning till det förstärkta samarbetet när deltagaren är redo för nästa lilla steg ser vi som mycket gynnsamt. Hur kan vi initiera samma kedja för de deltagarna som inte har någon SGI? Hur kommer teamarbetet påverkas av att det inte finns representant från Arbetsförmedlingen i teamet? Kommer samarbetet med det förstärkta samarbetet att öka eller minska?

7. Organisation- förutsättningar

Beskrivning

Styrgruppens medlemmar har under perioden sett ut som följande:

Cecilia Lantz, Öppenvård psykiatri

Marita Björkman, Öppenvård psykiatri

Jenny Heinonen, Försäkringskassan (frånvarande under året)

Mats Wallertz, Anna Lager Arbetsförmedlingen

Elin Susanna Lauch Granlund, Avdelningschef/verksamhetsutvecklare Sätters VC

Åsa Eriksson Sektionschef Funktionsnedsättning Sätters Kommun

Ann-Marie Molin, Socialförvaltningen IFO

Jonas Wells, Södra Dalarnas Samordningsförbund (adjungerande)

Gudrun Sjöberg verksamhetsledare Samverkansteamet Säter föredragande i styrgruppen.

Tom Björk, tf. verksamhetsledare

Helén Johansson coach Samverkansteamet

Styrgruppen har haft 5 digitala möten under perioden.

Punkter som har bland annat behandlats i styrgruppen under perioden:

- Budgetuppföljning
- Nuläget i teamet
- Våld i nära relationer- projektet Stoppa våldet
- Risk och konsekvensanalys av AF:s distansarbete i teamet.
- Indikatormätningen- vad är de vi mäter?
- Extern utvärdering av Samverkansteamet.
- AF:s utträde ur teamet.



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

Analys

Styrgruppens arbete har fortlöp effektivt under perioden och visar hur viktigt styrgruppen är för att teamet ska fortsätta utvecklas. Försäkringskassan har ej närvarat vid möten men erhållit minnesanteckning och inbjudan till de möten som hållits. Arbetsförmedlingen har i maj meddelat att man avser att ej bidra med representant i teamet samt i styrgruppen vilket kommer att få negativa effekter på teamets arbete och för deltagarna.

Reflektion

Hur kan arbetet i styrgruppen utvecklas mer? Kan samarbetet med de två andra styrgrupperna utökas och på vilket sätt skulle det vara till nytta för verksamheten i de tre teamen? Hur kan arbetet i styrgruppen prioriteras hos alla aktörer?

8. Organisation- genomförande och process

Beskrivning

I september hölls teamträff med Samverkansteam Kraften Hedemora och Samverkansteam Avesta, träffen hölls vid Lillsjön i Avesta. I mars hade teamet förmånen att ta emot ett studiebesök av socionomstudenter från högskolan Dalarnas och fick då chansen att berätta om vår verksamhet och även få feedback från studenterna. Vi har även under våren haft en socionomstudent som deltagit i en av våra grupper.

Verksamhetsledarna har även haft träffar digitalt under perioden där bland annat diskussioner kring vad teamen kan samverka till och där speciellt skogsgruppen har diskuterats. Teamet har även deltagit i Samordningsförbundets styrelsemöten i september, mars samt juni då verksamhetsledare Gudrun Sjöberg tillsammans med Emma Sandgren 1:e Socialsekreterare deltog i styrelsemötet i Säter. På mötet föredrog de ett förslag om utökning av teamet som diskuterades. Anledningen till detta förslag var utifrån att aktörerna ser ett ökat behov av teamets verksamhet samt att Arbetsförmedlingen aviserat att de ej kommer att ha personal i teamet längre.

Teamet deltog även på Socialnämndensmöte den 13 april för att berätta om verksamhetens resultat samt även i Verksamhetsdialog möte med Arbetsförmedlingen den 23 juni för att berätta om verksamheten i det mötet deltog även teamen från Hedemora och Avesta.

Teamet har även föredragit resultat för verksamheten på Socialkontorets APT den 19 maj. Det nära samarbetet med SYV på Dahlander har visat sig var viktigt och gynnat deltagarna för att kunna göra bra val inför studier.



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

Möte mellan förbundschefen och teamet har genomförts under perioden vilket är av vikt för att tydliggöra roller och förväntningar.

Analys

Det är viktigt att regelbundet informera om verksamheten i olika forum. Teamet har en god uppbyggd kontakt med Socialnämnden i Säter där vi regelbundet redovisar och deltar för att beskriva vår verksamhet och resultat. Vi ser det viktigt att på olika sätt lyfta upp att teamet finns och här finns möjlighet till utveckling. Det är mycket givande att få feedback på verksamheten från olika håll. Att ha regelbundna möten mellan teamet, verksamhetsledarna och med förbundschefen är viktigt. För att både tydliggöra roller och även få inspiration kring hur vi kan utveckla vårt arbete och samverkan. Det nära samarbete med SYV som byggts upp är mycket givande och har varit till stor nytta för deltagarna.

Reflektion

Fortsatt tydliggörande av roller framöver och få till ett systematiskt utbyte mellan teamen och förbundschefen.

Hur kan vi nå ut i andra forum för att fler får kunskap att teamen finns, kan vi göra något gemensamt i teamen? Vilken roll kan förbundschefen ha med att få ut med pressreleaser vid styrelsemöten angående verksamhetens goda resultat? Vilken effekt skulle detta få på allmänhetens kunskaper om samverkansteamens verksamhet och resultat?

Hur kan vi börja använda indikatormätningen för att utveckla verksamheten och inte bara gå igenom resultatet? Vilka fler sätt kan vi mäta resultat på och kan vi även där gemensamt mäta resultaten?

9 Organisation- resultat och effekt

Beskrivning

Teamet har haft ordinarie personal sjukskriven under stor del av perioden.

Få aktiviteter har köpts in, men detta är något som anpassas utifrån de behov som finns hos deltagarna.

Hyran för hela året har interndeiterats, därav en negativ avvikelse fram till juni. Detta kommer räta upp sig under året.

Totalt har verksamheten ett överskott, speciellt på lönekostnaderna. Det beror på att det är budgeterat för två heltidstjänster men kostnaden har varit mindre på grund av sjukskrivning.



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

Samverkansteamet Säter	Utfall jan-juni 2022	Budget jan-juni 2022	Avvikelse jan-juni 2022
Personal	511 699	706 500	194 801
Lokaler	76 064	41 000	-35 064
Övriga kostnader	54 339	77 500	23 161
Externa tjänster	96 525	85 000	-11 525
Summa	738 627	910 000	171 373

Analys

Kostnaderna har varit lägre på grund av att aktiviteter ej har köpts externt samt på grund av sjukskrivning i teamet även pandemin har påverkat kostnaderna.

Handledning är en post som prioriterats, det är en kvalitetssäkring. Budgeten ökar från år till år då vi har löneökningar och inflation och vilket innebär att det finns en naturlig ökning i budgeten över tid. Det innebär en oro för personalen kring hur verksamheten ska finansieras framöver. Teamet har även haft färre deltagare denna period vilket även kan påverka kostnaderna som exempelvis gymträningen på Skönvikshallen.

Reflektion

Hur skapas en stabil och långsiktig budget för teamen? Hur ser styrelsen på det? Finns det risk för att kompetens går förlorad om osäkerheten kring budgeten fortgår?

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 samt med via indikatormätningen. Teamet har påbörjat att utvärdera vid avslut via en egen blankett med frågor (s.k. Egen Feedback) samt att förfrågan om utvärdering av verksamheten skickats till högskolan Dalarnas Socionomprogram med förhoppningen att någon student är intresserad av att göra utvärdering. Även i grupperna sker en kontinuerlig utvärdering för att säkerställa att vi gör rätt saker i grupperna.



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

Stor oro finns hur samverkan kommer att se ut med arbetsförmedlingen i teamet eftersom det ej kommer finnas någon representant därifrån till hösten. Dialog kommer att ske med Arbetsförmedlingen i augusti.

Samarbete med samverkansteamet i Avesta och Hedemora i form av fysiska/digitala träffar kommer att fortgå.

Försäkringskassan saknar aktiv representation i styrgruppen. Hur påverkar det arbetet med teamet och i slutändan deltagarnas möjligheter att komma vidare? Handläggare från Försäkringskassan aviserar ett ökat behov av teamets verksamhet. Även andra aktörer som Psykiatri och Socialtjänsten har aviserat ett ökat behov av Samverkansteamet.

Flödesschema från inskrivning till att deltagare har nått verksamhetens mål finns för att tydliggöra processen.

Projektet Stoppa våldet kommer att sjösättas till hösten 2022 där samarbetet med övriga aktörer är viktigt inte minst socialtjänsten. Projektet kommer att diskuteras på den planeringsdag som kommer att hållas för Representantgruppen i höst samt på representantgruppsmötena.

Analys

Viktigt att fortsätta utveckling av att utvärdera verksamheten är av vikt och att ha ett samarbete mellan teamen i detta. Vad är det vi mäter och hur vet vi vad det är vi gör som har effekt för deltagarna är det något vi behöver göra annorlunda?

Samverkan mellan de olika teamen är viktig och att teamen utforskar vilka behov av samverkan som finns. Även nätverksträffar med andra län är viktigt för att bibehålla och utveckla metoder och nya arbetssätt.

Tydlighet med uppdraget och syftet med verksamheten mot deltagare, att verksamheten är en arbetslivsrehabilitering. Speciellt viktigt vid deltagare som varit inskrivna under en längre tid. Hur kan uppföljningen utvecklas så vi tydligt kan tillsammans med deltagarna märka att vi är på rätt väg. Hur kan vi utveckla samarbetet för de säterbor som har försörjningsstöd så att det liknar det förstärkta samarbetet FK-AF?

Indikatormätningen, vad är det vi mäter och hur tolkas svaren? Hur gör vi utvärdering som visar vad det är vi gör som har effekt i stället för att mäta endast effekten?

Hur utvecklar vi utvärderingen ännu mer så att deltagarna och de olika aktörerna blir ännu mer delaktiga? Hur får vi en stabil budget och minskar osäkerheten som finns inför varje nytt år utifrån att tilldelningen från nationellnivå varit på samma nivå under lång tid? Det finns en naturlig ökning i budgeten endast med tanke på personalkostnaderna. Hur kan styrelsen arbeta med detta?

Fortsatt systematiskt användande av flödesschemat och förändra/uppdatera det över tid. Se bilaga 2.



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

Reflektion

Hur fortsätter vi processen med att utveckla teamet och verksamheten så att deltagarna kommer vidare mot målet? Hur kan vi använda Representantgruppens representanters kompetens ännu mer för att samverkan ska bli ännu bättre?

Kommer den fortsatta utveckling med tilldelning av medel för Södra Dalarnas Samordningsförbund innebära att kostnaden vältras över på kommunen? Hur mäter vi **vad** det är som har effekt för att deltagarna ska nå målet?

Hur utvecklar vi verksamheten så fler säterbor kan få del av den och minskar den kö som uppstått till teamet? Hur behåller vi kompetens i teamet?

Hur kommer teamets verksamhet att påverkas av att inte ha personal från Arbetsförmedlingen? Kommer deltagarnas väg mot arbete ta längre tid? På vilka fler sätt kommer deltagarna att påverkas av avsaknaden av resurser från Arbetsförmedlingen? Hur kommer Representantgruppensarbete att försvåras genom att det ej finns representation från Arbetsförmedlingen? Vilka negativa effekter kommer det att få för coacherna i teamet och hur mycket merarbete kommer det att innebära? Vilka negativa effekter kommer vi att märka av på grund av att det saknas representant i styrgruppen från Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan?



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

Egen feedback min medverkan i Samverkansteamet Säter Bilaga 1

1. Av allt du gjort här på SVT vad är du mest nöjd med?
2. Vad har varit mest till nytta för dig här på SVT?
3. Vilken är den största effekten hittills som du märkt av?
4. Vad kommer du göra mer av när du fortsätter delta på SVT?
5. Som ett resultat av detta, vilken hemuppgift kommer du att ge dig till nästa tisdag?
6. När du lyckats med hemuppgiften, vilken effekt kommer du att märka?

Nyttan med SVT

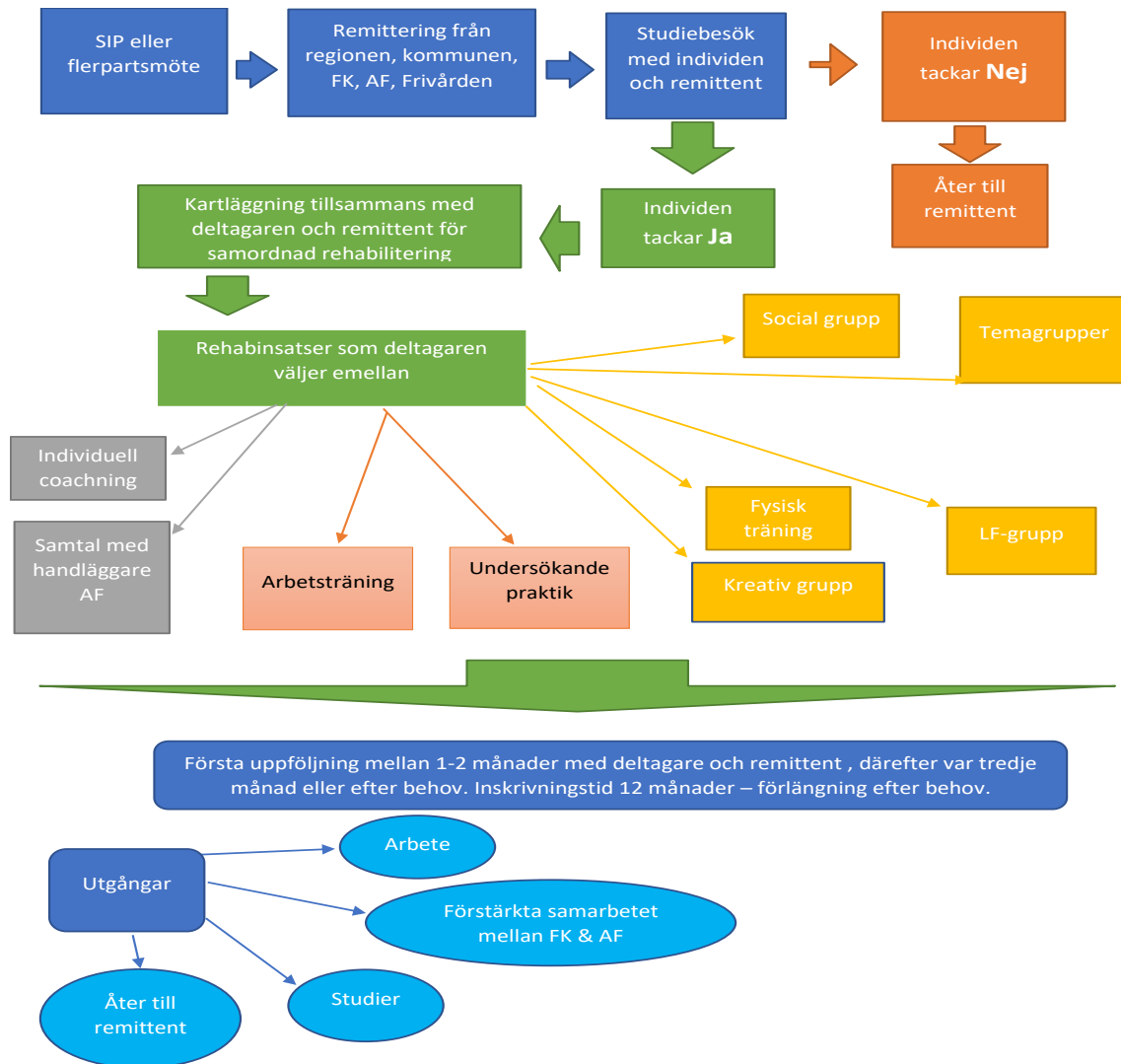
1. Av all verksamhet SVT har vad har varit mest till nytta?
2. Vad tycker du att SVT ska göra annorlunda?



3. Vad har du saknat är på SVT för att du ska ta ett litet steg mot arbete eller studier?
4. Vad vill du att SVT ska göra mer av?
5. Vad mer?



Flödesschema Samverkansteamet Säter bilaga 2



Samverkan med arbetsterapeut, fysioterapeut, drogterapeut, fast vårdkontakt, frivårdsinspektör, sjuksköterska, rehab koordinator, socialsekreterare, biståndshandläggare, boendestöd, SYV, arbetsgivare, FK, AF, läkare, LSS-handläggare, psykiatrisjuksköterska, kriminalinspektör, psykolog, samtalsterapeut, LARO-sjuksköterska, budget- & skuldrådgivare, Samverkansteamet i Hedemora & Avesta m.fl.