



Med stöd av



Halvårsrapport inför styrelsemötet 20210308

Samverkansteamet Säter

Period 20200701–20201231

Säter

Styrgruppen genom Tom Björk



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

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- arbetssätt och metoder	7
6. Personal- resultat och effekter	8
7. Organisation- förutsättningar.....	8
8. Organisation- genomförande och process.....	9
9 Organisation- resultat och effekt.....	10
10. Utvecklingsområden.....	11



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

1. Deltagare -insatsen förutsättningar

Beskrivning

Antal deltagare totalt för perioden 20200101–20201231 var 39. Av dessa var 16 kvinnor och 23 män. Dessa 32 har aktualiserats av:

Försäkringskassan	10
Socialtjänsten	12
Öppenvård psykiatri	11
Primärvård	3
Arbetsförmedlingen	1
Kommunens boendestöd	1
Socialpsykiatri	1

Av de 39 deltagarna så hade 19 ersättning i form av sjukpenning, 1 sjukersättning, 3 aktivitetsersättning och 16 hade försörjningsstöd. Sammanfattningsvis så hade 59% ersättning från Försäkringskassan i någon form, 41 % hade ersättning från kommunen i form av försörjningsstöd. De som hade ersättning i form av aktivitetsersättning var 8%. De med aktivitetsersättning är en prioriterad grupp och vi kan notera att antalet deltagare har sjunkit. Medelåldern för samtliga deltagarna under 2020 är 37 år. För de kvinnliga deltagarna är medelåldern 32 år och för männen var den 41 år. Yngsta deltagaren var 21 år och den äldsta 58 år.

Analys

Öppenvård psykiatri är den verksamhet som ökat när det gäller att remittera och boka studiebesök för nya deltagare under perioden. Antalet deltagare med aktivitetsersättning har sjunkit något. Försäkringskassan var den myndighet som stod för den största andelen av försörjningen för perioden, 59%.

Reflektion

Arbetsförmedlingen remitterade en deltagare för första gången till teamet. Det kan bero på att Arbetsförmedlingen under året 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.

Antalet deltagare som har ersättning i form av aktivitetsersättning har minskat och utifrån att de är en prioriterad grupp så behöver det lyftas i representantgruppen för att se om det finns



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

personer som har behov av stöd Samverkansteamet och som just nu inte har kunskap om att stödet finns.

2. Deltagare – genomförande och process

Beskrivning

Inskrivning av nya deltagare sker kontinuerligt i teamet. Det har skrivits in 15 nya deltagare under 2020. Det har ej varit någon kö till teamet. För de som skrivs in i teamet är det en provotid på 2 månader för att deltagaren ska kunna utreda efter 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. Två dagar i veckan var deltagarna till Skönvikshallen för gemensam träning i gymmet eller en promenad för deltagare som såg nyttan med lättare form av rörelse. 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.

Lösningfokusgrupp är en grupp där deltagarna arbetar med sin resa framåt mot sitt mål och där nästa lilla steg mot arbete eller studier har fokus.

Temagrupp har tänket att det ska fungera som ett medel mot att nå verksamhetens mål. Teman har t.ex. varit självkänsla, fysisk hälsa, mental hälsa, psykisk hälsa, sömn, existentiella frågor/hälsa.

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 arbetar även med coachande enskilda samtal.

Teamet arbetar även aktivt med att stötta deltagarna ut i arbetsträning. Under perioden har 9 av deltagarna varit ute i arbetsträning i olika omfattning.

Aktiviteten i Skönvikshallen pausades i november på grund av pandemin.

Analys

Vi ser att de som deltar i grupperna utvecklas. Kombinationen av grupp och enskilda möten har en god effekt för många – det skapas ofta bilaterala 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.



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. Kris skapar utveckling – pandemins påverkan kanske har en bra effekt. Vad som är viktigt på riktigt, vad behöver jag, som deltagare, göra för att bli hållbar på lång sikt.

3. Deltagare- resultat och effekter

Beskrivning

Antal deltagare totalt för perioden 20200101–20201231 var 39. Av dessa var 16 kvinnor (41,03%) och 23 män (58,97%). 10st var aktualiserade av Försäkringskassan, 12st av Socialtjänsten, 11st av Öppenvård psykiatri, 3st av Primärvården, 1st av kommunens boendestöd, 1st av Arbetsförmedlingen samt 1st från Socialpsykiatri.

Vid periodens slut var det 27 personer inskrivna och av dessa var 11 kvinnor och 16 män. Vid årets slut var 40,74% av deltagarna kvinnor och 59,26% män. Vid årets början var det 29,17% kvinnor och 70,83% män i verksamheten. Det har under perioden skrivits in 60% kvinnor i verksamheten och 40 % män.

Totalt har 11 deltagare avslutats under perioden, 3 till arbete, 3 till studier, 1 till annan arbetsrehabiliterande åtgärd, 1 tidigt avhopp och 3 till annat.

Detta innebär att 70 % av de avslutade deltagarna under perioden nådde verksamhetens mål.

Genomströmningstiden var 11 månader för kvinnorna som nådde i mål och 17,5 månader för männen. Den totala genomströmningstiden var 15 månader för de som nådde verksamhetens mål.

Antal år i offentlig försörjning för deltagare som nådde verksamhetens mål 2020 var för kvinnorna 7,1 år och för männen 6,25 år. Totalt antal år i offentlig försörjning var 6,6 år.



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

Antal inskrivna 2020-01-01	Antal inskrivna 2020-01-01	Antal ny-inskrivna under perioden	Antal ny-inskrivna under perioden	Antal avslut	Antal avslut	Varav avhopp	Antal till arbete	Antal till arbete	Antal till studier	Antal till studier	Antal till annan arbetslivs-inriktad rehab	Antal till annat	Antal inskrivna 2020-12-31	Antal inskrivna 2020-12-31
M	K	M	K	M	K	K/M	M	K	M	K	M	K/M	M	K
17	7	6	9	6	5	1	2	1	1	2	1	3	16	11

Analys

Deltagarnas väg mot arbete ser olika ut. Av de tre som gick vidare till arbete har en fått anställning med lönebidrag, en har startat eget företag och en gick vidare till en tillsvidare anställning. Arbetsträning är en viktig del i att komma vidare till arbete. De två som gick vidare till anställningar hade arbetsträning på respektive företag innan anställningen. Genomströmningstiden för de som gick till arbete var 22,5 månader och tiden i offentlig försörjning var 10 år. Snittålder för dem var något högre än genomsnittet för teamets medelålder, nämligen 39 år.

Av deltagare som gick vidare till studier har en börjat studera på högskolenivå och två började studera på gymnasienivå. Genomströmningstiden för de som gick vidare mot studier var kort, genomsnitt 6,5 månad. 11 månader för den med längst, och 4 månader för den med kortast genomströmningstid. Tid i offentlig försörjning var 2,5 år, och alla tre var också yngre än genomsnittet, medelåldern var på dem 28 år.

En deltagare gick vidare till det förstärkta samarbetet mellan Försäkringskassan/Arbetsförmedlingen. Genomströmningstiden var 13 månader, tid i offentlig försörjning 3 år och med en ålder på 44 år.

Av de deltagare som avslutats och ej nådde verksamhetens mål flyttade en till annan kommun, en avslutades på grund av beroendeproblematik och en gick tillbaka till remitterande myndighet då det inte fanns någon arbetsförmåga hos deltagaren.



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

Reflektion

Hur hänger ålder ihop med viljan/målet att börja studera, och hur kan remitterter och teamet använda den eventuella kunskapen för att få fler att gå vidare att komplettera studier eller studera på nästa nivå?

4. Personal- insatsens förutsättningar

Beskrivning

Teamet bestod under 2020 av verksamhetsledare och coach Gudrun Sjöberg (100% anställning), coach Tom Björk (100% anställning) och av arbetsförmedlare Maria Lundin (30% anställning). Från september arbetade Maria på distans på grund av Arbetsförmedlingens smittskyddsrestriktioner och i början av oktober blev verksamhetsledaren långtidssjukskriven. Teamet består även av representanter från de olika aktörerna med vardera 20 %.

Under perioden har fyra möten med representanterna hållits. Fokus har varit på deltagarna och hur vägen vidare ska se ut kring dem.

Representantgruppen består av följande personer:

Emma Wenngren	Socialtjänsten
Eva Pallin	Öppenvårdspsykiatri
Margareta Taras	Försäkringskassan
Torhild Mildemberger	Vårdcentral Säter
Gudrun Sjöberg	Samverkansteamet
Tom Björk	Samverkansteamet
Maria Lundin	Arbetsförmedlingen
Sofie Fahlin	Socialpsykiatri

Samverkansteamet har fortsatt att ha möten med kommunens FIE (Fler i egen försörjning).

Samverkansteamet deltar i Samrådsmöten SFI på Dahlanders kunskapscentrum.

Analys

Representantgruppen är viktig och där har arbetet att 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.



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

Reflektion

Hur kan representantgruppens arbetssätt utvecklas för att utnyttja allas kompetenser som finns i gruppen? Att nyttan för deltagarna kan bli ännu större för att de ska nå sina mål för ett långsiktigt, hållbart arbetsliv.

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, coach, har under perioden avslutat en lösningsfokuserad ledarskapsutbildning. Utöver detta har även teamet lösningsfokuserad handledning för att stödja arbetssättet och metoden.

Det lösningsfokuserade samtalet är i fokus, teamet har i stor utsträckning lämnat det coachande samtalet i de enskilda mötena med deltagare.

Analys

Det lösningsfokuserade samtalet skapar mindre press utifrån ett deltagarperspektiv jämfört med det coachande. Deltagare upplever att enskilda möten med lösningsfokuserat förhållningssätt mer handlar om det ”goda” samtalet än att hitta vägar framåt. Personalens ansvar är att lyfta resurser, tidigare framgångar och nästa lilla steg.

Teamet använder sig av kollegial reflektion för att processen i metoder, mål och nästa steg ska vara levande – att gruppverksamhet och individuella samtal ska få 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

Hur kan det lösningsfokuserade förhållningssättet implementeras ännu mer i gruppverksamheten? Vi tror 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.



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

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 arbeta med enskilda samtal och grupper. Styrkan med att vara ett litet team är att det är möjligt för alla i teamet att ha god kunskap om deltagarna. Det kan ge en trygghet för deltagarna att teamet har bra koll på vad som planeras och vad som händer i teamet. 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 sex deltagare skrivits in i det förstärkta samarbetet mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Av dessa är fem parallellt inskrivna i teamet.

Analys

Teamet fortsätter att utveckla arbetssätt och metoder och närvaron av resurser från Arbetsförmedlingen har blivit tydligare då fler och fler deltagare har behov av att komma ut i arbetsträning/praktik. Parallell inskrivning i det förstärkta samarbetet verkar vara 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.

Reflektion

Vi fortsätter att göra mer av det som fungerar – parallell inskrivning till det förstärkta samarbetet när deltagaren är redo för nästa lilla steg. Hur kan vi få till samma kedja för de deltagarna som inte har någon SGI?

7. Organisation- förutsättningar

Beskrivning

Styrgruppens medlemmar har under perioden sett ut som följande:

Susanna Berglund, Öppenvård psykiatri,

Jenny Heinonen, Försäkringskassan (frånvarande under året)

Eva Spegel/Mats Wallertz, Arbetsförmedlingen

Monica Bergman, Säter VC

Lena Lorenz, LSS/Socialpsykiatri



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

Ann-Marie Mohlin, Socialförvaltningen IFO
Jonas Wells, Södra Dalarnas Samordningsförbund (adjungerande)
Gudrun Sjöberg verksamhetsledare Samverkansteamet Säter föredragande i styrgruppen.
Tom Björk, tf verksamhetsledare

Styrgruppen har haft 2 möten under sista halvåret 2020.

Analys

Tf verksamhetsledare har inte haft tid att sätta sig in i styrgruppens arbete efter att ordinarie blev långtidsjukskrivning.

Reflektion

Hur och vad kan styrgruppen göra för att ett eventuell framtida akut personalbortfall ska bli bättre för deltagare om det kommer ske igen - för att processerna ska fortskrida hos alla deltagare?

Vad missar Säterbon och teamets deltagare vid Försäkringskassan frånvaro i styrgruppen?

8. Organisation- genomförande och process

Beskrivning

Teamet gjorde under våren en turné för att informera om verksamheten vilket har gett ett gott resultat då fler känner till vår verksamhet. Detta är något som kommer att göras kontinuerligt och regelbundet för att få ut informationen om vår verksamhet. Under hösten hade vi ett öppet hus för att fira att vi varit igång i mer än ett år. Regelbundna möten med FIE veckovis fortgår och vi har även haft möten som vi kallar @work tillsammans med FIE. Coacherna har även deltagit i SFLK konferensen i Malmö 5–6 december vilket var en mycket givande konferens samt även i en halvdagsutbildning angående bemötande vid ADHD och Autismspektrumstörning. I oktober deltog teamet i nätverksträff med samordningsförbundens finansierade insatser i Västmanland och teamet har även deltagit i nätverksträff med Samverkansteam Avesta. Teamet tillsammans med en av deltagarna deltog i FINSAM konferens här i Säter den 3 september i ett s.k. Open Space som handlade om hur det är att vara deltagare i Samverkansteamet Säter.

Analys

Viktigt att fortsätta informera om verksamheten vilket ger effekt direkt genom att det bokas studiebesök för nya deltagare. Att fortsätta utveckla arbetet genom att fylla på kunskaper om



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

målgruppen samt även metoden är viktig. Samverkan och utbytet med de andra teamen samt även med andra liknande verksamheter är ett medel som gör att verksamheten utvecklas.

Reflektion

Samverkansteamet blir mera känt och utvecklas och det är viktigt att regelbundet informera om verksamheten genom fysiska besök hos de olika aktörerna men även använda digitala tjänster så att möten kan hållas på ett effektivt sätt.

9 Organisation- resultat och effekt

Beskrivning

Deltagarantalet var vid årets slut närmare maxantalet 30 stycken. Under de första nio månaderna var antalet runt 24.

Aktiviteter har ställts in på grund av pandemin.

Teamet har drabbats av sjukskriven personal under tre månader.

Avvikelsen för personalkostnader beror på cirka 2,5 månaders sjukskrivning. Teamet arbetar på ett sätt som innebär att coacherna själva håller i grupper och samtal samt använder sig av de olika aktörernas personal för föreläsningar så som Arbetsförmedlingen, Öppenvård psykiatri och Primärvården. Få aktiviteter har köpts in, men detta är något som anpassas utifrån de behov som finns hos deltagarna.

Samverkansteamet Säter	Utfall helår 2020	Budget helår 2020	Avvikelse helår 2020
Personal	1 197 824	1 339 000	141 176
Lokaler	68 900	80 000	11 100
Övriga kostnader	122 592	181 000	58 408
Externa tjänster	101 734	140 000	38 266
Summa	1 491 050	1 740 000	248 950

Analys

Det genomsnittliga deltagarantalet har varit lägre än maxtalet 30. Det har inneburit lägre kostnader för teamet.



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

Teamet har under året använt sig av färre externa aktiviteter och använder sig själva mer i arbetet. Pandemin har också påverkat teamet utifrån att externa aktiviteter har blivit svåra att genomföra och därigenom lägre kostnader.

Teamet har på grund av pandemin inte heller kunnat nyttja de olika aktörerna för föreläsningar mm.

Kostnaderna för lokaler har varit lägre.

Avvikelsen när det gäller personal beror på att kostnaden sjunker då personal är frånvarande på grund av sjukdom.

Handledning är en post som prioriterats, det är en kvalitetssäkring.

Reflektion

Hur och vad kan göras framöver för att få en hållbar situation för personal vid längre sjukskrivningar, så att deltagares progression fortskrider? Hur kan budgeterade medel användas för att det ska bli till nytta för deltagare?

10. Utvecklingsområden

Beskrivning

Samverkansteamet i Säter har varit i gång sedan juni 2018.

Utvärdering av verksamheten tillsammans deltagarna sker bland annat med utvärderingssystemet SRS och ORS.

Möten tillsammans med FIE.

Fortsatt utveckling av Arbetsförmedlingens roll och hur flödet kommer att se ut från Samverkansteamet har fortsatt. Gemensam kartläggning, så kallad GK, inför det förstärkta samarbetet har initierats.

Samarbete med samverkansteamet i Avesta och Hedemora i form av fysiska träffar har minskat.

Försäkringskassan saknar aktiv representation i styrgruppen.

Flöde från inskrivning till att deltagare har nått verksamhetens mål.

Analys

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

Påminnelse till deltagare av att verksamheten är en arbetslivsrehabilitering är speciellt viktigt vid deltagare som varit inskrivna under en längre tid.



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

Handledning

Koppla in AF vid deltagare med försörjning hos kommunen, de med försörjningsstöd.

Det har experimenterats med kontinuiteten med möten tillsammans med FIE. Vad kan vi ha för nytta av varandra och hur kan samarbetet utvecklas. Vilka deltagare ska vara hos vem?

Fortsatt utveckling av arbetsmetoder behöver ske kontinuerligt, både gällande lösningsfokus och andra metoder/arbetssätt.

Reflektion

Utveckling av teamet är en pågående process och det är viktigt att hitta en balans i att bibehålla kvalitén i arbetet med deltagarna och även arbeta med utvecklingen av teamet. Genom samverkan med andra kan vi hitta metoder som innebär deltagaren får rätt hjälp i rätt tid och att det blir en hög kvalitet.

Vad missar Säterbon och teamets deltagare vid Försäkringskassan frånvaro i styrgruppen?

Hur kan vi använda digital teknik för att upprätthålla samarbeten och samverkan med andra team för fortsatt utveckling av kunskaper och idéer. Hur kan vi fortsätta arbetet och hur kan vi samverka gällande aktiviteter med mera.

Viktigt och givande med att vara ute hos aktörerna och informera om verksamheten och även få feedback på det vi gör.