



Södra Dalarnas Samordningsförbund
c/o Avesta kommun
774 81 Avesta
Tel: 0226-645 648
Mobil: 0706-38 06 17
E-post: jonas.wells@avesta.se

Datum: 2020-10-17
(antagen 2015-11-27,
reviderad 2018-08-30 och
2020-12-07)

Policy kring mål och utfallsmått för individinriktade teamverksamheter med finansiering och stöd från Södra Dalarnas Samordningsförbund

Bakgrund

Sedan 2015, och utökat sedan 2018, har tre myndighetsövergripande teamverksamheter med likalydande uppdrag och med finansiering och stöd från Södra Dalarnas Samordningsförbund, nämligen Samverkansteam Kraften Hedemora, Samverkansteam Avesta och Samverkansteam Säter.

Uppdraget till ansvariga för teamverksamheterna är följande (enligt avtal):

Att organisera arbetsrehabiliterande verksamhet och ge ett aktivt individanpassat stöd för individer med samordnade rehabiliteringsbehov inom samordningsförbundets geografiska område.

Arbetsmetoderna ska vara lösningsinriktade och omfatta både gruppverksamhet och individuella insatser. I teamet ska ingå personer med erfarenhet av att arbeta med individer som har neuropsykiatriska funktionshinder. Detta för att säkerställa att rätt insatser genomförs och för att hitta långsiktiga individanpassade lösningar till egen försörjning. Unga personer med aktivitetsersättning och individer som ligger långt ifrån arbetsmarknaden ska särskilt prioriteras.

Övergripande för samordningsförbundet är ändamålet följande (enligt förbundsordningen):

Förbundets ändamål är att inom det geografiska området för medlemskommunerna svara för en finansiell samordning inom rehabiliteringsområdet mellan Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Landstinget Dalarna samt Avesta Kommun, Hedemora Kommun och Sätters Kommun i syfte att underlätta och uppnå en effektiv resursanvändning. Resurserna ska användas för samordnade bedömningar och insatser som syftar till att den enskilde ska få eller förbättra sin förmåga att förvärvsarbeta.

Det gemensamma målet utifrån dessa två skrivningar om uppdrag och ändamål är ett så högt utfall som möjligt för individer så att de ska få eller förbättra sin förmåga till förvärvsarbete.

Detta mål och policydokument ska ses som ett avsteg från tidigare mål- och styrningscentrerat arbete. Inspiration har istället hämtats från system- och processtyrning där ensidig fokus på kvantifierbara mål i utfallet av en process prioriteras ned i förmån för uppföljning av de kritiska delarna i det värdeskapande flödet mot det övergripande målet (Kay 2011, Quist & Fransson 2014,

Seddon 2008, Stigendal 2010)¹. Antagandet är att fokus på värdeskapandet, särskilt för deltagaren men också i relationen mellan deltagaren och personalen, leder till högre måluppfyllelse. Kontroll över det värdeskapande flödet ska vara integrerat i det operativa arbetet och utförs av dem som har ansvar för själva arbetet. Styrgruppen har ett övergripande ansvaret att övervaka och stödja att det som tas upp i detta dokument också genomförs. Nedan följer de mål och de kritiska punkterna som följs upp i verksamheterna som kan stödja kontroll över de värdeskapande flödena.

Övergripande mål för verksamheterna

Det övergripande målet med de individinriktade teamverksamheterna insatserna är att så många av de inskrivna individerna som möjligt kan realisera en arbetsförmåga och att de kan få förutsättningar för en egen försörjning. Riktningen för verksamheten är arbetslinjen och det är viktigt att den poängteras och bevakas av styrgruppen tillsammans med medarbetarna i insatsen. Styrgrupp och medarbetare har medvetet valt att inte kvantifiera ett mål (ex x % till arbete) eftersom det riskerar att destabilisera beteendet från medarbetare och remitter. Samtidigt för det budskapet att det är ok att misslyckas med ett visst antal procent och tar bort fokus på värdeskapandet i deltagarnas egna processer. Det mest centrala är att så många som möjligt ska främja sin arbetsförmåga med stöd av teamets och samhällets arbete. Istället för ett kvantifierat mål på utfallet läggs istället ett stort fokus på utvecklade utfallsinstrument som följs upp och värderas minst två gånger om året mellan samordningsförbundet och styrgrupperna till insatserna.

SRS (Session Rating Scale)

SRS är ett utmärkt verktyg som snabbt och enkelt ger en bild av arbetsalliansen mellan personal hos teamen och deltagaren i verksamheten. SRS är ett kvalitetssäkrande verktyg för bemötande, relationen mellan team och deltagare och för värde av själva samarbetet dem emellan. Sammanfattande forskning om gemensamma faktorer som främjar terapeutisk behandling visar på arbetsalliansen som kanske den enskilt viktigaste faktorn i förändringsarbetet mot det önskade utfallet, oavsett vilken metod som används². Eftersom samtalet och relationen med deltagaren är teamens främsta verktyg för att påverka och stödja deltagarens utveckling mot en potentiell arbetsmarknad upplever teamen stor nytta av SRS och de praktiserar den regelbundet. Även deltagarna stödjer verktyget och informationen som framkommer runt SRS är vägledande för personalens fortsatta samtal med deltagaren.

Förslag på en gemensam policy kring SRS:

Det är viktigt för teamen att göra SRS för att kvalitetssäkra hur deltagaren upplever arbetsalliansen för det önskade utfallet av relationen. Det är särskilt viktigt att göra den regelmässigt särskilt i början av en relation samt när personalen anar att

¹ Kay, John (2011). *Obliquity: Why Goals Are Best Achieved Indirectly*. Profile Books: London.

Quist, Johan & Fransson, Martin (2014). *Tjänstelogik för offentlig förvaltning – en bok för förnyelsebyråkrater*. Liber: Stockholm.

Seddon, John (2008). *Systems Thinking In The Public Sector: The Failure of the Reform Regime and a Manifesto for a Better Way*. Triarchy Press: London.

Stigendal, Lars (2010). *Effektiv styrning: En rapport om effekt- och processbaserad styrning i offentlig sektor*. En bearbetad version av rapporten *Styrning för ökad effektivitet*, Verva 2007:12.

² Duncan, B.L., Miller, S.D., Wampold, B.E., Hubble, M.A. (red) (2010). *The Heart and Soul of Change, Second Edition: Delivering What Works In Therapy*. American Psychological Association: Washington, D.C.

relationen vacklar. Som minsta nivå ska personalen göra SRS med deltagaren lite oftare än vad de anser nödvändigt. De specifika resultaten av SRS behandlas av medarbetarna och behöver inte redovisas till styrgrupp eller finansiär.

Uppföljning av denna policy bör göras i de rapporter som teamen gör två gånger på året, och/eller löpande på styrgruppsmöten.

ORS (Outcome Rating Scale)

ORS är ett utmärkt verktyg för att snabbt och enkelt fånga hur deltagaren upplever förändring i sin livssituation under tiden den är en del i teamens verksamhet. Trots dess relativa enkelhet visar jämförande forskning mellan ORS och andra mer utvecklade verktyg förvånande överensstämmelse³. Många andra verktyg som OQ45 m.m. är mycket mer komplexa med många fler frågor som kräver tid att fylla i, tolka och sammanställa. De är dessutom ofta skapade för forskningsändamål, inte för användning i det löpande vardagliga arbetet som teamens verksamhet. En klar fördel med både SRS och ORS är att de ofta bara tar några minuter att fylla i, tolka och diskutera med deltagaren.

Teamen använder ORS löpande i sitt arbete med att följa hur deltagaren upplever förändring i sin livssituation. Det efterfrågas större tydlighet hur ofta ORS bör göras och hur de ska redovisas. Med regelbundna ORS mätningar möjliggörs aggregerade redovisning men också underlag för individuella avstämningar över tid.

Förslag på en gemensam policy kring ORS:

ORS är ett användbart verktyg som följer individens egna upplevelser av sin livssituation. Teamen bör göra ORS med deltagaren helst en gång i månaden men allra senast en gång per varannan månad under hela tiden individen är inskriven i teamens verksamhet. ORS är en del i uppföljningen team och deltagare gör tillsammans med remittent och andra engagerade samhällsaktörer för att följa den värdeskapande processen på deltagarnivå.

Uppföljning av denna policy kan med fördel göras i de rapporter som teamen gör två gånger på året, och/eller löpande på styrgruppsmöten.

Indikatorer

Sedan 2014 har NNS med stöd av flera samordningsförbund, Örebro universitet och Nationella Rådet utvecklat indikatorer för finansiell samordning. Indikatorerna har genererat särskilda mätpunkter framförallt i form av enkäter. Indikatorerna svarar på olika sätt på frågan om hur framgångsrik samordnad rehabilitering märks och följer arbetet ur flera olika perspektiv. Särskilt deltagar- och personalperspektiv är intressanta att pröva i individinsatser finansierade av Södra Dalarnas Samordningsförbund. Från 2017 hämtas information från dessa respondentgrupper under en sex veckorsperiod på hösten. Resultatet sammanställs av samordningsförbundet. Rapporten fångar upp mönster och skillnader mellan teamverksamheterna både totalt bland respondentgrupperna men också könsuppdelat.

³ Gillaspy, J.A. och Murphy, J.J. (2011). *Incorporating Outcome and Session Rating Scales in Solution-Focused Brief Therapy*. I Franklin, C. et al (red) "Solution-Focused Brief Therapy: A Handbook of Evidence-Based Practice", Oxford University Press: New York.

Förslag på en gemensam policy kring indikatorer:

Indikatorer är ett användbart verktyg som följer individens och personalens upplevelser om hur den egna verksamheten utvecklas. Enligt studiedesignen, som bestäms i samråd med samordningsförbundet, samlar teamen in enkäter från pågående deltagare och personal en gång per år, företrädesvis på hösten. Undersökningen är en totalundersökning varvid alla deltagare samt personal med koppling till teamen tillfrågas. Avslutande deltagare får avslutsenkäten löpande under året. Samtliga enkäter lämnas till samordningsförbundet per den 31 oktober varje år.

Fortsatt processtöd med utveckling av uppföljningsinstrument

Uppföljning och utvecklingen av de enskilda instrumenten SRS/ORS har redan pågått under ett antal år och görs vid behov. Även indikatorsinstrumentet inkluderas i detta. Det är viktigt att regelbundet återvända till verktygen med processtöd och löpande utvärdering av verktygen själva. Teamen har haft en dag avsatt för detta ändamål, en gång per år och behov finns att förankra och vidareutveckla detta arbetssätt med styrgrupperna.

Förslag på en gemensam policy för fortsatt processtöd med utveckling av uppföljningsinstrument:

Det är viktigt att med kontinuitet utveckla uppföljningsarbetet med de uppföljningsinstrument som används. Handledning i instrumenten en gång om året rekommenderas starkt. Det årliga evenemanget bekostas av teamen gemensamt och är öppen för teamen, styrgrupperna och andra intressenter.

Uppföljning av denna policy kan med fördel göras i de rapporter som teamen gör två gånger på året, och/eller löpande på styrgruppsmöten.

Gemensamma utfallsmått

Enligt Södra Dalarnas Samordningsförbunds utvärderingspolicy bör utfall redovisas på ett enhetligt sätt enligt följande (siffror är endast exempel):

Antal aktiva under år X	Antal avslut totalt	Varav dropouts ⁴ (tidiga avhopp)	Antal i arbete	Antal i studier	Antal till annan arbetslivs-inriktad rehab	Antal till medicinsk rehab	Antal till sjuk-ersättning	Antal till annat	Antal aktiva vid ingången av år X +1
56	23	3	4	2	2	6	0	6	33

I samband med redovisningen per varje hel- och halvårsrapport lämnas en rapport om vad som döljer sig bakom "Antal till annat". I redovisningen av antal i arbete redovisas i text hur många som har kommit till ett arbete med arbetsmarknadsstöd och de utan sådant stöd (ex antal i extra tjänster, lönebidrag etc). I sammanställningen sammanställs de grönmarkerade kolumnerna till ett gemensamt positivt utfall för verksamhetens deltagare och tas fram i procent av de avslutade

⁴ Dropouts är deltagare som lämnar verksamheten inom två månader från start. De räknas inte in i resultatredovisningen med hänvisning till att teamet ej har kunnat göra ett mätbart arbete med dem

deltagare utan dropouts⁵. Resultatet ska redovisas både som ett totalresultat och könsuppdelat samt gärna innehålla jämförelser med resultat från tidigare rapporter eller år.

Vidare ska det redovisas två bakgrundsvariabler till resultatet:

- a) "Deltagarnas tid i utan arbete eller studier innan de skrevs in i teamets verksamhet" (mätt i år ex 5,6 år). Med deltagare i dessa variabler avses de som slutar verksamheten i de grönmarkerade kolumnerna ovan. Variabeln ska redovisas både som ett totalresultat och könsuppdelat. Uppgiften tas in vid inskrivning av deltagare. Arbete eller studier före insats räknas om det har varit sammanhängande över tid (mer än ex två månader) och/eller i större omfattning (ex heltid).
- b) "Genomströmningstiden för deltagare" (mätt i månader ex 20,3 månader). Med deltagare i dessa variabler avses de som slutar verksamheten i de grönmarkerade kolumnerna ovan. Variabeln ska redovisas både som ett totalresultat och könsuppdelat.

Kommentarer till resultaten redovisas i hel- och halvårsrapporterna. Diskussion bör tas med styrgruppen om stora avvikelser. Det är viktigt att undersöka löpande vad som i så fall döljer sig bakom detta med hjälp av särskilda rapporter och undersökningar. Styrgruppen har ett ansvar att besluta om justeringar i verksamheten för att hantera detta.

Förslag på en policy för gemensamma utfallsmått:

Gemensamma utfallsmått gör det möjligt att både jämföra teamens verksamhet med varandra men också att sammantaget sammanställa utfallsmått för dem tillsammans. En modell har tagits fram i samband med samordningsförbundets utvärderingspolicy som teamen ska använda. Det är viktigt att särskilt följa upp avvikelser från resultatet men också undersöka vad som döljer sig bakom framgångsrika resultat. Styrgrupperna har ett särskilt ansvar att undersöka detta och eventuellt besluta om justeringar i verksamheten som kan stödja att fler når ett resultat. Resultatet ska även redovisas könsuppdelat och kommenteras särskilt.

Uppföljning av denna policy kan med fördel göras i de rapporter som teamen gör två gånger på året, och/eller löpande på styrgruppsmöten.

Vidare arbete med denna policy

Detta policydokument tas upp för varje styrgrupp för beslut under höst/vinter 2020/2021. Därefter tas den upp för information i samordningsförbundets styrelse. Samordningsförbundets tjänsteman samordnar och stödjer processen. Denna policy ska därefter löpande revideras, minst en gång vartannat år.

Jonas Wells, Södra Dalarnas Samordningsförbund

Beslutad av styrgrupperna för Samverkansteam Avesta, Samverkansteam Kraften Hedemora och Samverkansteam Säter

⁵ I exemplet ovan har 23 deltagare avslutats under år X. Minus tre dropouts kvarstår 20 avslut. Av dessa är 8 avslut betraktade som positiva utfall i förhållande till insatsernas mål. Procentuellt blir målnuppfyllelsen därför 40 %.