



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

Med stöd av



SÖDRA DALARNAS
SAMORDNINGSFÖRBUND

Helårsrapport inför styrelsemötet 20210913

Samverkansteamet Säter

Period 20200701–20210630

Säter

Styrgruppen genom Tf verksamhetsledare **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	10
8. Organisation- genomförande och process	11
9 Organisation- resultat och effekt	12
10. Utvecklingsområden	13



1. Deltagare -insatsen förutsättningar

Beskrivning

Antal deltagare totalt för perioden 20200701–20210360 var 39. Av dessa var 17 kvinnor och 22 män. Dessa 39 har aktualiserats av:

Försäkringskassan	6
Socialtjänsten	15
Öppenvård psykiatri	11
Primärvård	4
Arbetsförmedlingen	1
Kommunens boendestöd	1
Socialpsykiatri	1

Av de 39 deltagarna så hade 15 ersättning i form av sjukpenning, 3 aktivitetsersättning, 20 hade försörjningsstöd och en hade ingen försörjning. Sammanfattningsvis så hade 38% ersättning i form av sjukersättning, 8% hade aktivitetsersättning, 51 % hade ersättning från kommunen i form av försörjningsstöd och en saknade försörjning vilket motsvarar 3%. Medelåldern för samtliga deltagarna under perioden var 37 år. För de kvinnliga deltagarna var medelåldern 35 år och för männen var den 39 år. Yngsta deltagaren var 20 år och den äldsta 61 år.

Analys

Mycket små förändringar vad gäller hur många som remitteras från de olika aktörerna jämfört med föregående period.

Medelåldern har sjunkit med 3 år, 1 år för kvinnorna och 2 år för männen.

Det har skett en liten förändring från förra perioden var deltagarna får sin försörjning ifrån. Under föregående period var det 57% som hade försörjning från Försäkringskassan och under denna period 46%. 43% hade sin försörjning under föregående period från kommunen genom försörjningsstöd och under denna period 51%.

Deltagare med aktivitetsersättning har minskat till 3 från föregående periods 4 deltagare.



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 också är en prioriterad grupp har dialogmöte inletts med handläggare hos Försäkringskassan och teamen i Södra dalarnas samordningsförbund.

2. Deltagare – genomförande och process

Beskrivning

Inskrivning av nya deltagare sker kontinuerligt i teamet. Det har skrivits in 13 nya deltagare under perioden. Vid periodens slut var det 7 personer som stod i kö för att börja i teamet.

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 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. Aktiviteten i Skönvikshallen pausades i november på grund av pandemin och återupptogs i juni.

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.

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, cv, personligt brev.

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

Teamet har använt sig av sk Walk and Talk samtal som ett alternativ vilket har ökat under pandemin.



I gruppverksamheterna har Arbetsförmedlingens poddar och webinarer använts i stor utsträckning, gratis och med rätt fokus mot arbete på olika sätt. Teamet arbetar även aktivt med att stötta deltagarna ut i arbetsträning. Under perioden har 9 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. Trots pandemin ligger antalet deltagare som varit ute på arbetsträning kvar på samma antal som föregående period - 9 deltagare ute i arbetsträning.

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 kan ha en bra effekt. Vad som är viktigt på riktigt, vad behöver jag som deltagare göra för att bli hållbar på lång sikt för att nå målet egen försörjning.

3. Deltagare- resultat och effekter

Beskrivning

Antal deltagare totalt för perioden 20200701–20210630 var 39. Av dessa var 17 kvinnor (44%) och 22 män (56%).

Vid periodens slut var det 26 personer inskrivna och av dessa var 10 kvinnor (48%) och 16 män (62%). Vid periodens början var det 35% kvinnor och 65% män i verksamheten. Det har under perioden skrivits in tretton nya deltagare i verksamheten, 62% kvinnor och 38 % män.

Totalt har 13 deltagare avslutats under perioden, 4 till arbete, 3 till studier, 2 till annan arbetsrehabiliterande åtgärd, 2 till annat och 2 tidiga avhopp.



Detta innebar att 82 % av de avslutade deltagarna under perioden nådde verksamhetens mål.

Genomströmningstiden var 14 månader för kvinnorna som nådde målet och 18 månader för männen. Den totala genomströmningstiden var 16 månader för de som nådde verksamhetens mål.

Antal år i offentlig försörjning för deltagare som nådde verksamhetens mål 2020/2021 var för kvinnorna 3,5 år och för männen 5,5 år. Totalt antal år i offentlig försörjning var 4,5 år.

Deltagarantalet var vid periodens början 26 stycken. Under oktober månad hade teamet uppnått maxantalet 30 deltagare. Under våren var deltagarantalet uppe i 36 stycken deltagare och avslutades med 26 deltagare.

Antal inskrivna 2020-07-01	Antal inskrivna 2020-07-01	Antal ny-inskrivna under perioden	Antal ny-inskrivna under perioden	Antal avslut	Antal avslut	Varav avhopp	Antal till arbete	Antal till arbete	Antal till studie	Antal till studie	Antal till annan arbetslivs-inriktad rehab	Antal till annat	Antal inskrivna 2021-06-30	Antal inskrivna 2021-06-30
M	K	M	K	M	K	K/M	M	K	M	K	M	K/M	M	K
17	9	5	8	6	7	2	2	2	1	2	2	2	16	10

Analys

Deltagarnas väg mot arbete ser olika ut. Av de fyra som gick vidare till arbete har två fått anställning med lönebidrag och två gick vidare till tillsvidare anställningar. Arbetsträning är en viktig del i att komma vidare till arbete. Tre av de fyra som gick vidare till arbete hade arbetsträning på respektive företag innan anställningen. Genomströmningstiden för de som gick till arbete var 25 månader, längst 36 månader och lägst 6 månader. Tiden i offentlig försörjning var 5,75 år, längst 10. Snittålder för dem var något högre än genomsnittet för teamets medelålder, nämligen 38 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 båda två till annan kommun.

Av de två tidiga avhoppen avslutades en på grund av hen inte kunde ta sig till verksamheten och en gick tillbaka till remitterande myndighet då det upptäcktes att det inte fanns någon arbetsförmåga hos deltagaren.

Reflektion

Hur hänger ålder ihop med viljan och 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? Hur ska deltagare prioriteras in i teamet när det är kö?

4. Personal- insatsens förutsättningar

Beskrivning

Teamet bestod till en början 2020/2021 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. I slutet av februari anställdes Heléne Johansson som vikarierande coach fram till 20210730.

Teamet består även av representanter från de olika aktörerna med vardera 20 %.

Under perioden har 9 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 Mildenberger

Vårdcentral Säter



Gudrun Sjöberg
Tom Björk
Maria Lundin
Sofie Fahlin/Hanna Mossberg

Samverkansteamet
Samverkansteamet
Arbetsförmedlingen
Socialpsykiatri

Samverkansteamet hade under hösten dialogmöten med kommunens FIE (Fler i egen försörjning). Under februari 2021 avslutades träffarna med FIE då det ej längre fanns någon nytta med dem.

Samverkansteamet deltar i Samrådsmöten SFI på Dahlanders kunskapscentrum.

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 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.

När personstyrkan är på plats efter semestrar kommer planering inför hösten, helårsrapporten och budgetäskandet samtidigt.

Reflektion

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

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



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

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, Gudrun har tidigare genomfört samma utbildning. Utöver detta har även teamet lösningsfokuserad handledning för att stödja arbetssättet och metoden. Vikarien Heléne Johansson har också grundutbildning i lösningsfokus. Teamet har i stor utsträckning lämnat det lösningsfokuserade coachande samtalet i de enskilda mötena med deltagare. Istället är det lösningsfokuserade förhållningssättet i fokus under möten 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 vad nästa lilla steg kommer att bli.

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

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.

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 är 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. 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 10 deltagare skrivits in i det förstärkta samarbetet mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Av dessa har en gått vidare till arbete, en deltagare skrivits ut på grund av att rehabiliteringsprocessen gick för snabbt, en var helt redo för att enbart delta i det förstärkt samarbetet och 7 är parallellt inskrivna i teamet.

Teamet ökade inskrivningar under perioden från tidigare taket på 30 deltagare inskrivna samtidigt. Som mest var det 36 inskrivna deltagare. Tanken var att den parallella inskrivningen i det förstärkta samarbetet skulle göra att teamet behövde lägga mindre tid på dessa deltagare och därmed få tid att stötta fler. Den effekten uteblev.

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. 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. Istället för mindre arbete med dessa deltagare ökade arbetsinsatsen. En mindre bra effekt blev också att fler deltagare var i behov av gruppverksamheten samtidigt som restriktioner angående pandemin gjorde att teamet behövde begränsa antalet deltagare i varje gruppaktivitet.

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. Hur kan vi initiera samma kedja för de deltagarna som inte har någon SGI?

Pandemin fortsätter, hur kan vi se till att alla aktörer i rehab-kedjan har möjlighet att göra sin del i rehab-arbetet?



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

7. Organisation- förutsättningar

Beskrivning

Styrgruppens medlemmar har under perioden sett ut som följande:

Cecilia Lantz, Öppenvårdspsykiatri

Marita Björkman

Jenny Heinonen, Försäkringskassan (frånvarande under året)

Eva Spegel/Mats Wallertz, Arbetsförmedlingen

Monica Bergman, Säter VC

Lena Lorenz, LSS/Socialpsykiatri

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 4 möten under perioden via Skype.

Lena Lorenz gick i pension under våren 2021 och ny ersättare för henne blir Åsa Eriksson

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

- Rådighets och samordningsansvar i förbundsfinansierade insatser
- Reglemente för Samverkansteam Sätters styrgrupp
- Tillsättandet av vikarie
- Budgetuppföljningar
- Informationsmöte med remitter
- Antalet inskrivna deltagare i teamet

Analys

Trots ordinarie verksamhetsledares sjukskrivning har styrgruppens arbete fortlöpt med bra samarbete och resultat.



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

Reflektion

Vad missar teamets deltagare i rehabiliteringsprocessen vid Försäkringskassan frånvaro i styrgruppen?

8. Organisation- genomförande och process

Beskrivning

Veckovisa möten med kommunens FIE genomfördes under hösten och fram till februari. Därefter pausades möten med FIE då nyttan upplevdes låg gentemot tidsåtgången som krävdes.

Under januari återupptogs teamträffarna med Samverkansteam Kraften Hedemora och Samverkansteam Avesta, tre träffar under våren med teman:

- Hur jobbar vi i teamen under pandemin, rollfördelning och arbetsbeskrivningar i teamen.
- Hur kan vi utveckla samverkan ännu mer.
- Hur kan vi jobba framöver för att utveckla verksamheterna, vad behöver och önskar teamen av förbundschefen?
- Mindfulness i naturen

Det fysiska nära samarbetet med SYV på Dahlander har visat sig var viktigt och gynnat deltagarna för att kunna göra bra val inför studier,

Teamet höll i april en presentation för socialnämnden om verksamheten.

I maj höll teamet en presentation för presidiet sociala sektorn/barn och utbildning sektorn.

Ett möte hölls i september mellan verksamhetsledarna i teamen och förbundschefen.

Ett digitalt möte hölls under perioden mellan teamet och förbundschefen där resultatet av indikatormätningen gick igenom.

Analys

Det är givande med utbytet mellan teamen i Samordningsförbundet, att få nya och fler perspektiv hur det går att arbeta med arbetslivsrehabilitering.

Rollfördelning och arbetsbeskrivningar blev ett intressant ämne, vad gör verksamhetsledarna och coacherna i de olika teamen? Går allt att få ner i en arbetsbeskrivning, är det realistiskt? Hur ser förbundschefens arbetsbeskrivning ut gentemot teamen? Vad kan teamen förvänta



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

sig att få för stöd från förbundschefen? Viktigt att börja uppifrån i en organisation och gå nedåt.

Reflektion

Tydliggöra roller framöver och få till ett systematiskt utbyte mellan teamen och förbundschefen.

Hur kan vi börja använda indikatormätningen för att utveckla verksamheten och inte bara gå igenom resultatet?

9 Organisation- resultat och effekt

Beskrivning

Aktiviteter har ställts in och förändrats på grund av pandemin.

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.

Samverkansteamet Säter	Utfall jan-juni	Budget jan-juni	Avvikelse jan-juni	Budget helår 2021
Personal	719 205	597 500	-121 705	1 195 000
Lokaler	33 941	24 996	-8 945	50 000
Övriga kostnader	42 467	57 500	15 033	115 000
Externa tjänster	81 511	94 998	13 487	190 000
Summa	877 124	774 994	-102 130	1 550 000



Analys

Det genomsnittliga deltagarantalet har varit något över maxtalet 30. Det har varit högre jämfört med tidigare år men har inte inneburit någon högre kostnad då det flesta av aktiviteterna har hållits inom teamet.

Teamet har under året använt sig av färre externa aktiviteter. Pandemin har också påverkat teamet utifrån att externa aktiviteter i form av gymträning blivit svåra att genomföra och därigenom lägre kostnader. Gymmet var pausat mellan november och maj.

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

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

Reflektion

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. Hur skapas en stabil och långsiktig budget för teamen? Hur ser styrelsen på det?

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.

Fortsatt utveckling av Arbetsförmedlingens roll och hur flödet kommer att se ut från Samverkansteamet har fortsatt.

Samarbete med samverkansteamerna i Avesta och Hedemora i form av fysiska/digitala träffar har återupptagits.

Försäkringskassan saknar aktiv representation i styrgruppen. Hur påverkar det arbetet med teamet och i slutändan deltagarnas möjligheter att komma vidare?

Flöde från inskrivning till att deltagare har nått verksamhetens mål – flödesschema har skapats under perioden.

Påverka hur indikatorerna svarar upp på frågeställningarna och tolkningarna, så att vi ska kunna läsa av resultatet och använda det på riktigt.



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

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.

Utveckla samarbetet för dem som har försörjningsstöd så att det liknar det förstärkta samarbetet FK-AF

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.

Initiera systematiskt användande av flödesschemat och förändra/uppdatera det över tid. Se bilaga 1.

Använda indikatorresultaten för att utveckla verksamheten.

Använda Försäkringskassans representanter ännu mer för att samverkan ska bli ännu bättre.

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 att deltagaren får rätt hjälp och stöd i rätt tid och att det blir av hög kvalitet.

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

Hur kan samordningsförbundet stödja verksamheten utifrån att utveckla verksamheten genom indikatorresultaten?

Vad kommer "Gemensam viljeförklaring för samverkan genom samordningsförbund" innebära för teamet i praktiken? Kommer FK att vara representerade i styrgruppen framöver?