

Helårsrapport 2019

Samordningsteamet Hallstahammar

Det är bra att fått stöttning av både arbetskonsulent, arbetsledare och socialkonsulent. Vi har gjort en plan tillsammans så att jag kan komma till praktiken och jobba så mycket jag kan. Att de (konsulenter och arbetsledare) samarbetar upplever jag som det mest effektiva sättet att få hjälp.

Det var helt fantastiskt att få möte någon som faktiskt kunde förstå hur min sjukdom fungerar. Jag vill verkligen komma vidare nu!

De har varit jätte gulliga och verkligen anpassat för mig. När jag kom hem från sjukhuset, kom de till och med hem till mig för att se hur jag mådde. Det betydde jätte mycket för mig och gjorde mig trygg i att ta emot stöd.

Smärtan i kroppen finns kvar men jag upplever den inte lika stark då jag har mer livsglädje nu. Att ha ett "arbete" att gå till varje dag har hjälpt både fysiskt och psykiskt.



Sammanfattning

2019 har varit en implementerings år för Samordningsteamet inom området ”arbete och utbildning” i Hallstahammars kommun. En ny verksamhet och ny personalgrupp har fått formats där nya metoder och arbetsätt har växt fram under processens gång.

Ett syfte med den nya organisationen är att det ska finnas större utrymme att individanpassa tiden av inskrivning i en gemensam verksamhet. All personal på området ska vara beredda att ändra arbetsätt och inriktning av aktiviteter beroende på aktuell målgrupp. Deltagaren är det centrala och insatser styrs utifrån vad som är till störst nytta för individen. Därför kan en deltagare ha en pågående aktivitet på Jobbcentrum och handlingsplan med arbeidskonsulent, och ha vissa samordnade insatser parallellt. Då behovet av samordnade insatser inte längre behövs, avslutas dessa stöd och personen kan fortsätta med sin pågående arbetsträning på Jobbcentrum.

Under år 2019 har vi i teamet totalt arbetat med 29 personer; 18 kvinnor och 10 män och totalt avslutat 15 deltagare.

3 personer gick till icke subventionerade arbeten. Ett av dessa var inom kommunen genom en samverkan i KIVO projektet, två var på den externa arbetsmarknaden.

4 personer gick vidare till att bli inskrivna och aktivt arbetssökande på Arbetsförmedlingen och 4 personer kunde gå vidare till Jobbcentrum med fortsatt arbetslivsinriktad rehabilitering.

Av de 3 personer som inte upplevde att de hade arbetsförmåga, fick 1 sjukpenning och 1 fick aktivitetsersättning. 1 person fick fortsatt planering via SIP på försörjningsstöd och insatser via primärvård.

Med hjälp av skalorna ORS (Outcome Rating Scale) och SRS (Session Rating Scale) samt samtalet utifrån dessa, har vi kunnat följa deltagares utveckling och utvärdera deltagarens upplevelse av sin hälsa. Att kunna mäta detta och kunna analysera en stegförflyttning (upplevd hälsa) har varit extra viktigt gällande de personer som fortsatt en arbetsinriktad eller medicinsk rehabilitering. För att än mer kunna veta om teamet har varit till nytta har en sammanställning av ORS resultat genomförts för dessa personer. Sammanställningen visade att samtliga avslutade deltagare upplevde positiv stegförflyttning. Medeltal på ORS vid inskrivning var 16,9 och vid avslut var medeltal 28, det vill säga upplevde gruppen en förbättrad hälsa med 40 %, trots att de ännu inte var redo för arbetsinriktade insatser.

Ett resultat av nära samverkan är att genomströmningstiden har minskat med 4 månader/år. Innan sammanslagning, 2017 var genomströmningstiden 13,9 månader. 2019 är genomsnittlig tid i insatsen 9,9 mån. Tid i offentlig försörjning är 5,7 år. Tid i offentlig är dock missvisade då den är framtagen genom statistik från SUS och motsvarar inte den faktiska genomsnittliga tiden (högsta tiden i offentlig försörjning som går att registrera i SUS är >9).

Fördelningen mellan myndigheter har varit relativt jämn. Många av de personer som är anvisade från arbetsförmedlingen har kommit via Jobbcentrum och deltagare har haft parallella stödinsatser.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
Deltagare och aktiviteter	4
Förutsättningar	4
Identifiering av deltagare och start i teamet	5
Genomförande och process	6
Deltagarberättelser som beskriver processen:	6
Aktiviteter	7
Exempel på grupper:	7
Individuellt stöd	8
Resultat och effekter	9
Diskussion resultat	10
Kvalitetsbedömning	11
Hinder och framgångar i arbetsprocessen	12
Faktorer som påverkar resultatet (exempel):	14
Exempel på förändrade förutsättningar och försvårade faktorer genom reformering:	15
Personal	16
Förutsättningar	16
Genomförande och process	16
Resultat och effekter	16
Utbildningsinsatser	17
Resultat och effekter	17
Stöd och ledning	18
Organisation	18
Genomförande och process	19
Resultat och effekter	20
Ekonomi	23
Framtida behov och utmaningar	23
Framtida utmaningar	23
Verksamhetsmässiga utmaningar	24
Pågående och planerat arbete (verksamhetsplan -Samordningsteam 2020)	24
Bilaga 1	25
Mål för Samordningsteamet i Hallstahammar	25
Bilaga 2	25
Utvärdering av mål för Samordningsteamet i Hallstahammar	25
Bilaga 3	25
Deltagare och personal berättar	25

Deltagare och aktiviteter

Som tidigare kännetecknas målgruppen av individer med hög grad av psykisk ohälsa (t.ex. depression, social fobi, ångest), ofta komplex med samsjuklighet; såväl fysiska som psykiska. Många har varit frånvarande ett flertal år från arbetsmarknaden. Komplexa samband mellan fysisk och psykisk problematik föranleder smärttillstånd, sömnsvårigheter, svårigheter med vardagsstrukturen, att passa tider med mera. Flertalet har kontakt med psykiatri eller skulle ha behov av det. Flera deltagare har svårigheter att få till en väl fungerande handlingsplan på den myndighet man är inskriven då dessa ofta är anpassade efter respektive myndighets regelverk eller system och inte efter deltagarens behov.

Förutsättningar

I Samordningsteamet upplever vi att målgruppen för insatsen generellt har en större grad av psykisk ohälsa vid uppstart. Vi tror att detta dels kan bero på att de personer som teamet tidigare arbetade med idag har stöd av andra arbetsinriktade insatser, men även att fler som upplever psykisk ohälsa har svårare att få rätt stöd och hjälp. Detta blir extra tydligt i besparingstider och omorganisationer som följer till detta. De personer som omfattas av Samordningsteamets stöd är personer som tidigare blev sjukskrivna under långa sjukskrivningsperioder med försörjningsstöd, hade stadigvarande sjukersättning eller aktivitetsersättning, ofta med insatser från psykiatri.

Neuropsykiatriska funktionshinder så som Aspbergerssyndrom, ADD och ADHD samt psykossjukdomar så som schizofreni och bipolärhet har varit vanligt förekommande. Några deltagare har även legat på gränsen till lindrig/marginell utvecklingsstörning vilket är en svår målgrupp på grund av svårigheter att tänka abstrakt och att reflektera över sig själv och sin situation. Samtidigt som det för vissa är svårt att acceptera sina svårigheter och själv kanske inte ser att man har några problem.

En annan målgrupp är personer som har behov av samordnande insatser och har svårigheter med det svenska språket. Vanlig förekommande är att dessa inte fått rätt insatser från sjukvården och att de "fallit mellan stolarna" då problematiken hos denna grupp ofta är mångfacetterad. Vi ser att det, förutom språkproblematik och socialt utanförskap, finns såväl fysisk och psykisk problematik som kan vara möjliga neuropsykiatriska funktionshinder. Många av dem upplever smärta eller andra hinder till att komma ut i arbete men vet inte vad grundorsaken är. Många har även varit med om svåra traumatiska händelser och har stora behov av insatser från psykiatri.

Deltagarnas behov är naturligtvis väldigt individuella, men vanligt förekommande behov kan vara:

- Stöd kring samordning av insatser då man själv inte vågar/har förmågan eller kan ta kontakt med de instanser man är i avsaknad av
- Få ökad självkänsla och ökade sociala kontakter
- Skapa bättre struktur/rutiner i vardagen

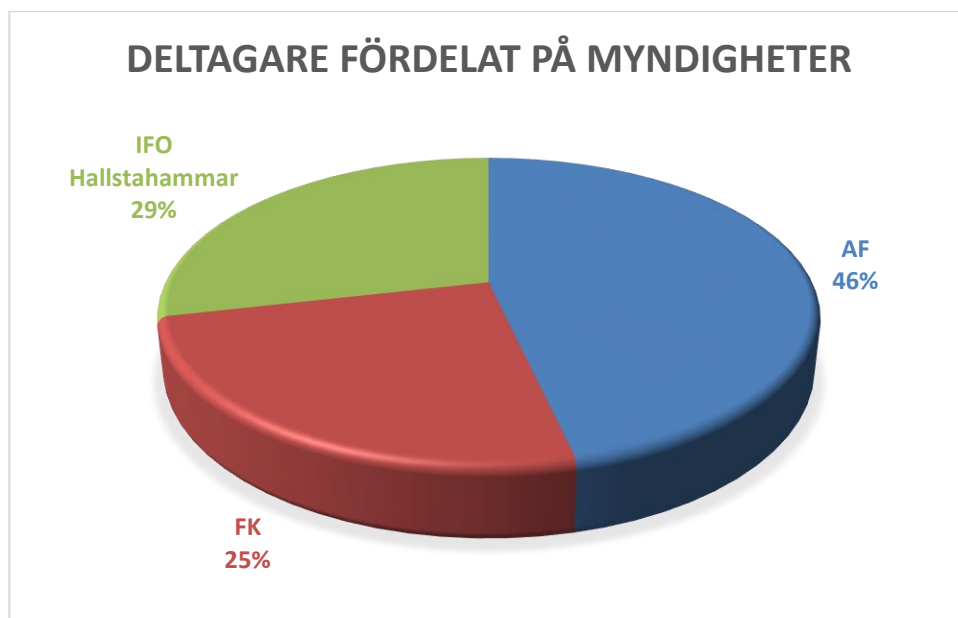
Ofta får vi i teamet börja med att se till de grundläggande behoven; hur det fungerar med bostad, mat, och sömn samt se och bekräfta människan. För de personer som inte har någon bostad har boendefrågan varit den akuta samordningen. Att detta fungerar är det viktigaste steget till att realisera en arbetsförmåga. De personer som är mer redo att direkt börja prata planering mot arbete/studier har ofta uppfyllt de grundläggande behoven.

Identifiering av deltagare och start i teamet

De flesta av våra deltagare identifieras av handläggare vid olika myndigheter. Handläggare vid myndigheter har beskrivit att det är personer som varit inskrivna länge vid myndigheten och som man inte vet hur man ska arbeta vidare med som man rekommenderar till Samordningsteamet. Från Försäkringskassan kan Samordningsteamet vara ett försteg innan personen är redo för aktiviteter inom Arbetsförmedlingens ordinarie verksamheter. Anvisande myndighet kan ha som krav att en deltagare ska vara inskriven och följa sin i samråd upprättade handlingsplan för att uppbära rätten till ekonomisk ersättning.

När en person kan vara aktuell för Samordningsteamet initierar ansvarig handläggare ett studiebesök. Under studiebesöket får deltagaren information om vad samordnade insatser innebär och har möjlighet att reflektera över på vilket sätt det skulle vara till nytta. Efter besöket diskuterar ansvarig handläggare och deltagare tillsammans om insatsen är rätt eller om något annat är mer aktuellt. Ett uppstartsmöte bokas sedan in där deltagare, remittent och konsulent gör fortsatt planering.

Under året har deltagare även kommit från Jobbcentrum. Genom sammanslagningen av verksamheterna, har gemensamma äredragningar genomförts. Detta har varit ett forum att kunna diskutera hur verksamheterna tillsammans kan vara till störst nytta för deltagaren. Om behov av samordnade insatser finns, erbjuds deltagaren detta stöd, antingen enbart genom Samordningsteamet eller genom parallellt stöd med Jobbcentrum. Vid dessa tillfällen har anvisande myndighet kontaktats och flerpartsmöte har initierats av Samordningsteamet. Vid kortare insatser via Samordningsteamet har dock inte flerpartsmöten genomförts. Deltagaren har då oftast haft fortsatt stöd av arbetskonsulent via Jobbcentrum och hållit i den dagliga aktivitet som påbörjats, men har även fått stöd med samordnade insatser genom Samordningsteamets socialkonsulent. Deltagaren har därför inte upplevt något byte av konsulent, utan istället fått ett utökat stöd under perioden för samordnade rehabiliteringsinsatser.



Tabell 1) Andelen deltagare per anvisande myndighet

Genomförande och process

De enskilda samtalen och kartläggning av samordnat stöd är det primära i verksamheten. Många av deltagarna önskar att vara ute i de interna verksamheterna på Jobbcentrum framför gruppaktiviteter. För personer som intresserade av gruppaktiviteter, är dessa oftast i kombination med en arbetsträning. De gruppaktiviteter som erbjuds är i samverkan med Jobbcentrum. Alla deltagare inom Jobbcentrum och Samordningsteamet har samma möjlighet att välja utifrån gemensamt utbud inom området, allt utifrån egna önskemål och det som är till största nytta för egen progression.

Deltagarberättelser som beskriver processen:

Arbetsförmedlare i Samordningsteamet berättar om en deltagare som har gått från lång tid utanför arbetsmarknaden ut i ett icke subventionerat arbete.

Deltagaren kom till mig på individuellt samtal och var missnöjd över en arbetsträningsplats som personen var på. Platsen var anvisad redan innan jag började i teamet. Deltagaren var inte nöjd då hen hade både erfarenhet och utbildning inom vården och önskade nu att kunna komma tillbaka till sitt yrke. Detta efter en tids frånvaro från arbetsmarknaden på grund av sjukskrivning. Missnöjet resulterade i att hen inte gick till arbetsträningsplatsen alls längre. Jag lyssnade in hens argument till varför hen inte gick dit och bekräftade "att med den kompetensen och motivationen skulle vi se var den mer kom till sin rätt".

Via enskilda lösningsfokuserade samtal gjordes en omfattande kartläggning av egenskaper och styrkor. Jag såg att deltagaren hade en stor egen motivation till att göra en förändring av sin situation och att hen hade väldigt bra insikt över vilka förändringar som skulle behövas idag mot vad som gjorde hen sjuk förra gången.

Tillsammans med arbeidskonsulent på Jobbcenter i Hallstahammar kontaktades arbetsledaren på ett äldreboende i Hallstahammar och ett besök inför en arbetsträning bokades in. Utifrån behov och önskemål gjordes ett realistiskt schema där vi tittade på arbetsuppgifter och omfattning av timmar. Vi gjorde även en planering för en upptrappning av tid och dagar i syfte att det skulle kunna hålla över tid. Det gick så bra att hen började arbetsträna i liten skala för att efter en tid med regelbunden uppföljning kunde trappa upp i arbetstid till heltid.

När nivån på arbetstiden och arbetsuppgifterna blev så bra anpassade, resulterade det i att hen fick anställning på boendet. Anställningen var helt utifrån deltagarens egna meriter och egenskaper och utan subventioner.

Socialkonsulent berättar om processen för en deltagare och ger exempel på stöd som kan samordnas:

Personen är inskriven idag i samordningsteamet och har vart det sedan juni 2019.

Personen har autism och perioder med nedstämdhet samt uppåtperioder samt svårt för mycket ljud och buller. Vid nedåtperioder har personen svårt att hantera vardagen, det mesta känns jobbigt och personen kan sova väldigt mycket. Vid uppåtperioder blir det svårt åt andra hållet. Sämre sömn och allt som görs blir gånger tio. Ska personen handla blir det extremt mycket och så vidare. Under båda perioderna upplever personen ångest.

Personen har fått stöttning vid läkarbesök. Förberedelser tillsammans inför besöket genom att tillsammans skriva ned vad som ska tas upp. Personen har upplevt det som väldigt hjälpsamt då hen har svårt att komma ihåg vad hen vill säga. Personen har även upplevt det som hjälpsamt att ha med sig arbetskonsulent- samordnade insatser till läkarbesöket för att ha ett par extra öron för att komma ihåg vad de kommer överens om.

Personen har fått hjälp i kontakt med hälsocenter där personen har behov av stöttning i att få till bättre kosthållning och sömn.

Personen har också fått stöttning i att ta kontakt med hörcentralen, samt fått stöd i att skriva en egen vårdbegäran till hörcentralen då personen har behov av hjälpmedel gällande hörseln. Svårt med bullrig och stimmig miljö samt besvär med sömnen om ljud uppstår.

Personen har även haft samtal med arbetskonsulent-samordnade insatser gällande självkänsla och självförtroende.

Under resans gång har personen arbetstränat för att hålla i rutiner och upplever själv att det vart till stor nytta att ha en plats att gå till dagligen.

Konsulent på jobbcentrum har samarbetat med konsulent-samordnade insatser.

ORS-190607 var 9.8, ORS- 200130 var 26.4

Aktiviteter

Beroende på vilken målgrupp som haft behov av stödinsatser har olika aktiviteter med olika innehåll formats. Grupperna som erbjuds är i samverkan med Jobbcentrum.

Exempel på grupper:

- **Språkträning:** Möjlighet att utveckla kunskaper i svenska språket genom Jobbcentrums språkcafé
- **Arbetsmarknadsgrupp:** Förberedande nivå med information om arbetsmarknaden, vilket stöd som är möjligt att få från Arbetsförmedlingen, samtal kring arbetsmarknad och förutsättningar för arbete. Innehållet har anpassats utifrån gruppdeltagarnas intresse. Vi har även i gruppen arbetat handledande med var och ens process mot målet arbete och arbetat på att synliggöra styrkor, förmågor och goda egenskaper för att öka tron på den egna förmågan
- **7-tjugo:** En grupp som varvar teori och praktiska övningar i syfte att öka självkänedom och stärka självkänsla. Medvetandegör vår kommunikation med andra och vårt förhållningssätt till andra människor, hur vi tar ansvar och hur vi kan sätta upp mål
- **Grönkvist:** Grönkvist syftar till att ge ökad kunskap till våra deltagare om deras privatekonomi och för att stödja dem till att få en mer hälsofrämjande livsstil. I gruppen arbetar vi coachande och lösningsfokuserat
- **Hälsogrupp:** Möjlighet att diskutera hur man får- och behåller en god hälsa. Teori har varvats med praktiska övningar
- **Yrkessvenska:** Syftar till att träna på vardaglig yrkessvenska. Möjlighet att lyfta de ord och begrepp man möter på arbetsträning

Individuellt stöd

Parallellt med gruppaktiviteter erbjuds individuella samtal med socialkonsulent och arbetsförmedlare. Många deltagare är i behov av enskilda samtal men även egna rehabiliteringsplaner utanför Samordningsteamet, såsom sjukgymnastik, stöd till hjälpmedelcentralen, samtalskontakter inom vården och läkarkontakter. Kartläggning av samordnade insatser sker oftast tidigt, gärna redan vid inskrivningsprocessen, då det är viktigt att tillgodose de grundläggande behoven först. När dessa fungerar i största möjliga mån är det oftast lättare att ha samtal kring en eventuell arbetsprövning. Arbetsförmedlaren samordnar vid behov kontakter med arbetsterapeut och arbetspsykolog.

Förutom att samordna insatser inom Jobbcentrum kan det vara att samordna stödinsatser med t.ex.:

- | | | |
|---|---|--|
| - sjukgymnastik | - skuld/budgetrådgivare | - god man |
| - vuxenhandläggare | - hjälpmedelscentral | - hemtjänst |
| - kurator/samtalsstöd | - hälsocenter | - socialpsykiatri |
| - boendestöd | - vården (somatisk, psykiatrisk, neurologi, specialistvård) | - personligt ombud |
| - Hallstahem | - familjeläkare, dietist, m.m.) | - LSS |
| - bostadshandläggare | - egen vårdbegäran | - arbetsterapeut |
| - yrkes och studievägledning | - hälsocenter | - försäkringsbolag |
| - arbetsförmedling (specialister t.ex. arbetspsykolog, SIUS, arbetsterapeut, socialkonsulent) | - anpassat stöd hos externa arbetsgivare | - habiliteringen |
| | - föreningsliv | - försäkringskassan (t.ex. stöd i ansökan om sjuk- eller aktivitetsersättning) |
| | - orosanmälan vuxen | - SIP |
| | - orosanmälan psykiatri | |

Arbetsträning har tidigare setts av många som målet för deltagandet i teamet. Under 2019 har arbetsprövning påbörjats vid ett tidigare skede än tidigare år och arbetsträning inom Jobbcentrum är idag den vanligast förekommande aktiviteten.

Innan praktik/arbetsträning påbörjas görs ett studiebesök tillsammans med deltagaren på den eller de platser som personen är intresserad av. Planeringen anpassas utifrån deltagarens behov vad gäller arbetstider och arbetsuppgifter. Det kan till exempel vara att anpassa arbetsuppgifter utifrån fysiska funktionsvariationer eller att anpassa arbetsmiljön utifrån det psykiska måendet. Samordningsteamet har även följt med ut och arbetat med deltagarna på plats för att få en större förståelse för personens behov av stöd. Täta uppföljningar görs för att stämma av med deltagaren och arbetsledaren hur det går och hur fortsatt planeringen kommer se ut. Arbetstiden är individuell och deltagaren börjar i den omfattning som överenskommes. Allt från ett par timmar en gång i veckan till heltid.

Mellan januari-oktober erbjöds deltagaren möjlighet att ha med teamets arbetsförmedlare som stöd i början på arbetsträningen, vilket för vissa har upplevts som en trygghet och en förutsättning för att klara av att börja på en arbetsplats. Efter oktober erbjöds deltagare stöd av socialkonsulent till detta (hade ej tillräckliga arbetsförmedlarresurser, se *personal*). För de deltagare som även har parallella insatser från Jobbcentrum, har istället haft stöd av arbeidskonsulent till detta.

Många känner sig dock trygga med att börja på arbetsplatsen på egen hand, speciellt på de interna plasterna med det fantastiska arbete som arbetsledarna gör. De fyller en viktig funktion genom att erbjuda deltagarna individuella och skräddarsydda anpassningar i större utsträckning än vad en extern arbetsgivare många gånger har möjlighet till.

Resultat och effekter

Under år 2019 har vi i teamet totalt arbetat med 29 personer; 18 kvinnor och 10 män och totalt avslutat 15 deltagare. Avslutningsorsaker var följande: 3 personer gick till icke subventionerade arbeten. Ett av dessa var inom kommunen genom en samverkan i KIVO projektet, två var på den externa arbetsmarknaden. 4 personer gick vidare till att bli inskrivna och aktivt arbetssökande på Arbetsförmedlingen och 4 personer kunde gå vidare till Jobbcentrum med fortsatt arbetslivsinriktad rehabilitering. Av de 3 personer som upplevde att de inte hade arbetsförmåga och behövde få fortsatt stöd från försäkringskassan och primärvård, fick 1 sjukpenning och 1 fick aktivitetsersättning. 1 person fick fortsatt planering via SIP på försörjningsstöd och insatser via primärvård.

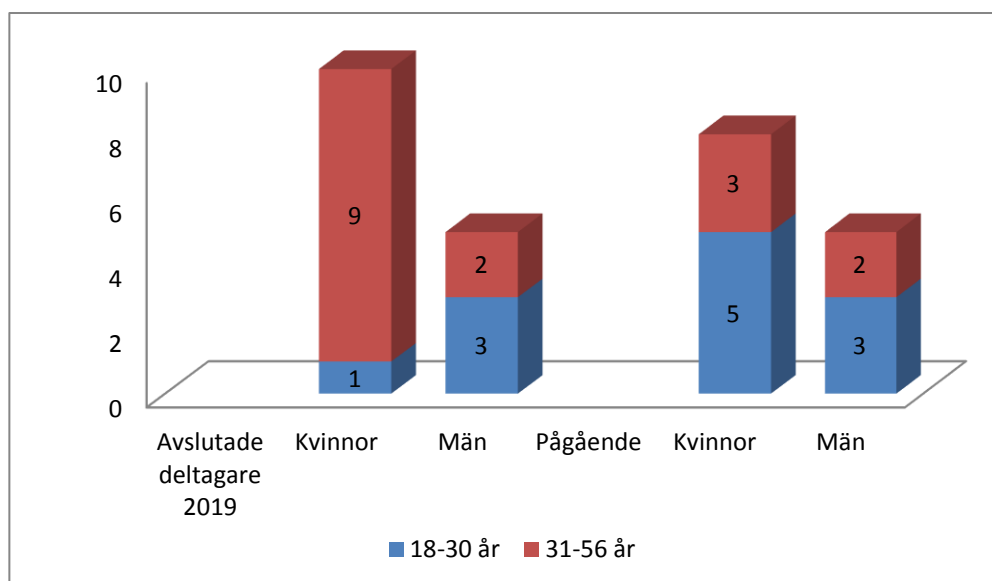
Antal aktiva under perioden	Antal avslutade	Varav drop-outs	Antal till fortsatt medicinsk rehab	Antal till arbete	Antal till studier	Antal till Arbetsförmedlingen	Antal till fortsatt arbetslivsinriktad rehab i kommunal regi
29	15	1	3	3	0	4	4

Tabell 2) Antal deltagare och avslutningsorsak. Tabell visar 73.3% positiva resultat.

Med hjälp av skalorna ORS (Outcome Rating Scale) och SRS (Session Rating Scale) samt samtalet utifrån dessa, har vi kunnat följa deltagares utveckling och utvärdera deltagarens upplevelse av sin hälsa. Att kunna mäta detta och kunna analysera en stegförflyttning har varit extra viktigt gällande de personer som fortsatt en arbetsinriktad eller medicinsk rehabilitering. För att än mer kunna veta om teamet har varit till nytta och den upplevda hälsan blivit bättre, trots att personen gått vidare mot vårdinsatser, har en sammanställning av ORS resultat genomförts för dessa personer. Sammanställningen visade att samtliga avslutade deltagare upplevde stegförflyttning mot bättre hälsa. Medeltal på ORS vid inskrivning var 16.9 och vid avslut var medeltal 28. D.v.s. upplevde gruppen en förbättrad hälsa med 40 %, trots att de ännu inte var redo för arbetsinriktade insatser.

Ett resultat av nära samverkan är att genomströmningstiden har minskat med 4 månader/år. Innan sammanslagning (2017) var genomströmningstiden 13,9 månader. 2019 är genomsnittlig tid i insatsen 9,9 mån. Tid i offentlig försörjning är 5,7 år. Statistikuppgiften om tid i offentlig försörjning är dock allt för låg då den är framtagen genom statistik från SUS och motsvarar inte den faktiska genomsnittliga tiden. Längsta tiden i offentlig försörjning som går att registrera i SUS är ">9". Flera av våra deltagare har haft en betydligt längre tid i offentlig försörjning än vad som går att registrera med synlighet i SUS. Flera av dessa har aldrig kommit ut på arbetsmarknaden och har hela sitt vuxna liv/sin tid i Sverige haft en offentlig försörjning.

Samordningsteamet upplever dock att vi har varit rustade att kunna arbeta med fler deltagare än som anvisats till oss. Vi tror att myndigheternas omorganisation och okunskap om insatsen hos ny personal bidragit till färre anvisningar än tidigare år.



Tabell 3, antal deltagare fördelat på kön och ålder.

Diskussion resultat

En anledning till det ökade antalet arbetsträningar/arbetsinriktade rehabiliteringsplatser är att vi i dag har tillgång till Jobbcentrums interna verksamheter som alla är bemannade av arbetsledare. Vi ser att nyttan för deltagarna att komma igång med en praktisk aktivitet är att de får rutiner, kommer hemifrån, känner att de har ett syfte och får ett socialt sammanhang. Vi ser att dessa faktorer även har en positiv påverkan på den fysiska och psykiska hälsan hos deltagarna. Värt att poängtera är att våra interna verksamheter är starkt anpassade och kan inte jämföras med förekommande arbeten på den reguljära arbetsmarknaden. Detta har kunnat missuppfattas då andra myndigheter har likställt deltagares aktivitetsförmåga med arbetsförmåga, vilket har väckt diskussioner om rätten till ersättning eller rätt att få vara kvar i Samordningsteamet. I samverkan har det dock beslutats att likställa en aktivitet på intern verksamhet med en gruppaktivitet i teamet, och bör därför inte påverka rätten till ersättning från Socialförsäkringen. När deltagaren sedan kommit längre i sin arbetsinriktade rehabilitering och uppnått en förmåga på 20 timmar/vecka kan planering av eventuell arbetsprövning påbörjas, detta i samråd med deltagare, teampersonal och remittent.

Många av våra deltagare trivs väldigt bra på de interna verksamheterna och upplever det tryggt. En nackdel kan vara att deltagarna därför vill vara kvar för länge och att det kan bli ett stort steg att gå vidare till den reguljära arbetsmarknaden. Därför är det av vikt att alla parter är införstådda med att interna platserna endast är ett första steg i rehabiliteringsprocessen och att parallellt med aktiviteten samtala och planera för ett nästa litet steg närmare en önskad framtid. Dock vittnar många deltagare att just denna trygghet hos arbetsledarna har varit avgörande för att våga ta nästa steg.

I de fall deltagare inte har gått vidare till arbetsinriktad rehabilitering, har det ofta varit att den medicinska problematiken varit allt för stor och att deltagare istället är i behov av insatser från vården. Trots hög grad av ohälsa har majoriteten av deltagare under året visat någon form av rörelse mot arbete och uttrycker önskan om att bli självförsörjande.

Vissa deltagare som under tiden i teamet har fått en diagnos upplever att de har fått förklaringar som hjälper dem att förstå sin situation på ett bättre sätt än tidigare. Många har upplevt att de med rätt stöd och hjälp, inte behöver vara lika begränsade av sin diagnos som de tidigare upplevt sig vara.

I mötet med personer som är begränsade i svenska språket har det varit ett stort fokus på samordning mot vården. Samtliga av dessa upplever att de inte har fått tillräcklig vård och upplever stora fysiska och ofta psykiska hinder i vardagen. Något vi har upptäckt när vi har följt med till vården är att bakomliggande orsaker till bristande språkutveckling (t.ex. vid misstänkta kognitiva inlärningssvårigheter eller trauman) tyvärr kan förväxlas med bristande motivation och kan påverka bemötandet och behandling från vården. Att ha följt med dessa deltagare till läkare har varit till stor nytta. En vinst, förutom rätt insatser, har varit att de upplever sig trodda på. Detta har föranlett till vidare steg närmare hållbara lösningar.

De gruppaktiviteter som har erbjudits har varit i samverkan med Jobbcentrum. Tidigare har en utmaning varit möjlighet att anpassa aktiviteter för deltagare med låg språknivå i svenska språket. Detta har genom ökad samverkan med ett större utbud inte varit något hinder.

Vi har märkt att grupper är ett bra inslag för många under en period, men att det inte nödvändigtvis är utvecklande att vara kvar i samma gruppaktiviteter över en längre tid. Detta då det kan skapas en rädsla för att ta nästa steg och att deltagaren bara vill vara kvar i den "trygga gruppen". Vi ser därför värdet av att kombinera gruppaktiviteter, individuella samtal och arbetsträning/prövning över tid för att öka individens känsla av att vara i en process.

Kvalitetsbedömning

Det är många gånger svårt att objektivt mäta mjuka värden såsom hur man mår, förändringar i mående, känsla av att klara av, ökat mod, hur nöjd man är med ett möte etcetera.

För att i största möjliga mån kvalitetssäkra verksamheten använder teamet sig av följande mätinstrument:

ORS/SRS: För att mäta mjuka värden såsom mående, självkänsla, samhörighet med andra, följer vi deltagarnas utveckling genom användandet av ORS (Outcome Rating Scale). Vi mäter även upplevelsen i samtalet genom SRS (Session Rating Scale). Det ger en god möjlighet för individen att se sin egen utveckling och att exempelvis se mönster av svackor och toppar och koppla dessa till händelser i livet på ett lättförståeligt sätt.

Skalor: Som ett komplement till ORS/SRS används skalor som mätinstrument, där deltagaren själv får beskriva hur de upplever sin process på en skala 0-10, där 0=så långt bort man kan komma och 10=att man är vid sitt uppsatta mål. Detta tydliggör hur deltagaren ser på sina möjligheter att ta sig mot ett önskat läge och att resurserinventera styrkor som redan finns, samt förtydliga vad som ytterligare behöver hända för att komma närmare detta.

Livskompassen: Speciellt i början av inskrivningsprocessen arbetar både socialkonsulenten och deltagaren med "Livskompassen". Syftet är att vid ett tidigt skede kunna kartlägga samordningsbehov och säkerhetsställa att inget missas arbetas olika livsområden (hem/fritid, relationer, hälsa,

arbete/utbildning) igenom. Ibland arbetar även arbetskonsulenter på Jobbcentrum med materialet för att lättare se om behov av samordnade insatser finns och om samverkan behöver initieras.

Indikatorer: Framtagna av nationella nätverket för Samordningsförbund (NNS) som mätinstrument. Genom indikatorerna finns möjlighet att bland annat mäta deltagares upplevelse av att vara i teamet. Indikatorer mäter om insatsen är organiserad kring deltagarens behov, om upplevelsen att hantera egna symtom och funktionsvariationer stärkts, samt deltagares egen upplevelse om stegförflyttning närmare arbetsmarknad/egen försörjning.

Uppföljning med remittent: För att säkerhetsställa att det är rätt insats och att den är riktad efter deltagaren behov sker regelbunden uppföljning. Deltagare, personal i Samordningsteamet och remittent träffas därför minst var tredje månad och gör planering för nästkommande inskrivningsperiod, eller beslutar om något annat behöver hända istället. Detta kan ske oftare, om deltagaren har behov av detta.

Överlämnandedokument: Vid varje avslut görs en sammanfattande slutdokumentation.

SUS: Alla deltagare med behov av samordnade insatser registreras i SUS (Sektorsövergripande system för Uppföljning av Samverkan och finansiell samordning inom rehabiliteringsområdet) där inskrivningstid och avslutningsorsak uppges.

Andra verktyg för att kvalitetssäkra verksamheten är gemensamma utbildningsdagar, regelbunden lösningsfokuserad handledning och gemensamma möten för ärendehandledning och kompetensöverföring. Även regelbundna deltagarutvärderingarna i form av intervjuer, gruppdiskussioner och GSRS (Group Session Rating Scale). Deltagarnas tankar och idéer har varit vår allra säkraste kvalitetsbedömning och är grunden för vår metod- och verksamhetsutveckling.

Hinder och framgångar i arbetsprocessen

Då samordnade insatser är själva "kärnan" i Samordningsteamets verksamhet har inte viljan/förmågan att delta i grupp varit avgörande för en inskrivning i teamet. Att utbudet av aktiviteter har breddats har gjort att nya målgrupper har kunnat hitta aktiviteter som de upplevt varit till nytta.

Under inskrivningen ställs frågan om vad deltagare, remittent och alternativt en konsulent från Jobbcentrum upplever behöver hända för att insatserna ska vara till nytta och hur tiden kan användas på bästa sätt. Detta tydliggör om deltagare och remittent har samma eller olika förväntan, vilket i sin tur möjliggör diskussion om innebörd av detta. Att arbetskonsulent har använt "Livskompassen" har varit till stor nytta för att tidigt få rätt typ av stöd.

En stor framgångsfaktor till att kunna samordna insatser är att socialkonsulent både har erbjudit stöd i att boka möten och att följa med vid dessa. Deltagare berättar ofta att de inte upplever sig trodda på vid möten med myndigheter och sjukvård och har på grund av detta svårt att på egen hand ta kontakt. Många upplever även andra fördelar så som att få stöd i att komma ihåg vad som blivit sagt under mötet och att öka egen förståelse genom möjlighet att diskutera besöket efteråt.

Behovet av samordnade insatser är väldigt olika, snittet av dessa ligger på tre genomförda samordnade insatser per avslutad deltagare, men är ganska ofta uppåt fem till sex insatser och som mest nio. Att socialkonsulenten då anpassat sig efter deltagarens behov och följt med har varit till stor hjälp i att kunna genomföra dessa. Nackdelen med detta är dock att det varit väldigt tidskrävande då många deltagare valt att lista sig i Västerås. Socialkonsulenten upplever att det därför varit svårt att i samma utsträckning som tidigare ha coachande lösningsfokuserade samtal som fokuserar på önskade steg mot arbete.

Vår framgångsfaktor gällande deltagare ut i arbete och arbetsträning är att platserna varit individuellt planerade efter deras egna önskemål och behov. Detta har ökat deltagarens tro på sig själv och skapat egna idéer om hur de kan öka sin egen arbetsförmåga och ta steg ut mot arbete. Flera deltagare har valt att börja sin arbetsträning inom interna verksamheter istället för att komma ut på ett företag på den öppna arbetsmarknaden på en gång. Samverkan med deltagarens bästa i fokus, både inom den egna organisationen och med samverkanspartners, har varit en stor framgångsfaktor i arbetsprocessen.

Vid uppstart för Samordningsteamet Hallstahammar 2018 beslutades att prova att inte ha egen kurator i teamet, utan istället försöka att stärka befintliga kontaktvägar mot vården genom lokala kuratorer och rehabkoordinatorer. Detta har varit mycket svårt då rehabkoordinator inom Regionen fortfarande är en ny yrkesroll och de har varit i en uppstartsfas under året och kuratorerna har varit få. Kuratorsfunktionen i Samordningsteamet har tidigare varit koncentrerad till att möta behoven av enskilda samtal, att hålla i mindfulness-gruppen och att utöka kontaktvägarna mot vården och psykiatri. Kuratorn hade även en viktig del i att vara stöd för deltagare i att skriva egen vårdbegäran. Många försök har gjorts att etablera kontakter med Regionen, men upplevelsen är att det är svårt pga. personalomsättningar och bristande resurser. En följd av detta är att det blivit många avslag på egen vårdbegäran och att deltagare har fått vänta väldigt länge; eller helt blivit utan, samtalsstöd. Vi ser dock att viljan att samverka ofta finns på personalnivå och vi ser fram emot ett utökat samarbete framöver.

Omorganisationen som påbörjades under 2018 och varit löpande under 2019 har varit en stor framgång, men även en stundvis en försvårande omständighet. Nya rutiner, omfördelning av arbetsroller och nya uppdrag, upparbetning av nya material är några faktorer som har kunnat kännas tröttande och förvirrande för personal och styrgrupp. Kompassen under hela utvecklingsgången, är den gemensamma värdegrunden och lösningsfokus. Att stå fast och lita på processen och att låta det få ta den tid som krävs har varit extra viktigt.

Även andra myndigheters omorganisationer upplever vi har försvårat för våra deltagare då de allt oftare hamnar mellan våra regelverk och olika system. Vi upplever att myndigheter som gör omorganiseringar sällan utreder vad konsekvenserna blir utanför den egna organisationen. Fler vittnar om att det blir att svårare att få tag på handläggare och att kraven att få rätt hjälp och ersättning ökar. Fler och fler personer hamnar i myndigheternas mellanrum och utanför våra system. Många av våra deltagare upplever sig svikna av samhället och har svårt att få förtroende för myndigheter igen.

Den största framgångsfaktorn gällande samordnade insatser och steg ut mot arbete har varit deltagarnas egen önskan att få till en förändring. De har vågat utmana sig själva i att ta steg utanför den egna bekvämlighetszonen och haft mod att visa sina behov och dela sina tankar hur de vill ha stöd

från Samordningsteamet. Deltagare har även utmanat oss som personal till att både lyssna mer och reflektera djupare om nyttan gällande insatser och i detta få en bättre samverkan för att komma närmare målet, att ta steg ut mot egen utveckling och självförsörjning.

Faktorer som påverkar resultatet (exempel):

Underlättande faktorer:

- Gemensam värdegrund
- Intern implementering av Lösningssfokus inom området Arbete och utbildning
- Att Lösningssfokus har ökat som förhållningssätt hos samarbetspartners
- Trygghet och "teamkänsla" i personalgruppen
- Ledningsgruppens nära samarbete inom området Arbete och utbildning
- Bra samarbete med samarbetspartners
- Engagerad styrgrupp
- Samordning och samverkan med myndigheter/stödinsatser
- SIP (samordnad individuell plan)
- Att socialkonsulent har följt med på möten vid samordning av insatser
- Möjlighet till samtal på andra platser än i Samordningsteamets lokaler
- Att deltagarna får ta den tid de behöver
- Flexibilitet – förmågan att anpassa; individuellt, grupp mm
- Stöd vid arbetsträning från konsulenter och arbetsförmedlare
- Deltagares möjlighet till stöd från arbetsledare i det dagliga arbetet
- Snabb återkoppling och god samverkan mellan arbetsledare och konsulenter
- Gemensamma samverkansdagar/nätverksdagar med kunskapsutbyte
- Gemensamma ärendedragningar; Samordningsteam och Jobbcenter
- Deltagarnas egna förmågor och resurser, samt goda idéer och lösningar

Försvårande faktorer:

- Avsaknad av kurator i Samordningsteamet
- Minskad tid av arbetsförmedlare i Samordningsteamet
- Långa köer och svårt med remiss till psykiatri och kuratorer
- Omorganisation och nya regelverk hos samverkanspartners
- Att inte alla parter prioriterar SIP i samma utsträckning
- Komplex ohälsa hos deltagarna
- Ovilja/svårigheter/oförmåga att ta emot stödinsatser
- Språkliga hinder
- Stor personalomsättningar hos kringliggande aktörer
- Personalbyten i Samordningsteamet
- Svårt med rätt hjälp från sjukvård
- Personalbyte hos samverkanspartners
- Egen omorganisation. Vem gör vad?
- Svårigheter med tillräckliga läkarutlåtande/sjukintyg, leder till avslag på sjukersättning/sjukpenning/aktivitetsersättning

- Personer som upplever ett behov av ekonomisk ersättning men på grund av ökade krav eller ändrade regelverk inte beviljas ersättningen
- Svårigheter för deltagare att få anställningsstöd
- Digitalisering och svårigheter att nå rätt handläggare
- Ökande krav hos externa arbetsgivare
- Ansökan om finansiering från Samordningsförbundet
- Ovisshet och sent besked kring budget
- Färre anvisningar

Exempel på förändrade förutsättningar och försvårade faktorer genom reformering:

Arbetsförmedlingens (AF) reformering med stora neddragningar av såväl personal som ekonomi har påverkat och försvårat förutsättningar för både teampersonal och deltagare under 2019.

Exempel:

- Stora personalneddragningar som medför att personal på Arbetsförmedlingen permitteras men även säger upp sig själva och kan sluta med mycket kort varsel
- Halverat antal av specialister (arbetspsykologer, arbetsterapeuter, socialkonsulenter). Personer i behov av insatser för att klargöra arbetsförmågan har fått vänta mycket länge än tidigare
- Arbetsförmedlare hinner inte träffa klienterna eller delta på flerpartsmöten, till exempel delta på studiebesök, uppstartsmöten, göra handlingsplaner och/eller tillsätta lämpliga insatser
- Politiska beslut som påverkar försörjning; så som att dra in vissa anställningsstöd (t ex extratjänster) och att dra tillbaka aktivitetsstödet för alla som inte ingår i de prioriterade programmen
- Digitaliseringen inom AF, som gör det svårt för de som har olika begränsningar/hinder till att sköta kontakterna, att fullgöra sina skyldigheter och ta tillvara sina rättigheter

Reformeringen har skapat stor oro för många deltagare som känns sig maktlösa och modfällda inför framtiden. Samordningsteamets personal har fått lägga mycket tid till att hitta nya vägar för samverkan och ibland gå utanför det ordinarie uppdraget; både för att lugna och trygga deltagare, men även för att hitta vägar som gör att deltagaren inte förlorar sin aktuella inkomst. Många deltagare har upplevt att de inte uppfyller nya krav och de har tappat fart i sin motivation.

Att vissa typer av anställningsstöd (till exempel extratjänsterna) dragits in har bidragit till att Samordningsteamet och Jobbcentrum har förlorat viktiga verktyg för att få långtidsarbetslösa till egen försörjning och självständigt liv. Även svårigheter i samverkan kring anställningsstöd har gjort att anställningar inte har kunnat sättas igång i den omfattning som önskats och personer har fått fortsätta leva på offentlig försörjning.

Sektionschefen på Arbetsförmedlingen har under processens gång varit ett stort stöd för Samordningsteamet. Både genom att hålla teamet uppdaterat om aktuella förändringar, ha snabb återkoppling vid frågor och genom att försöka hitta möjligheter till samverkan och fortsatt stöd trots förändrade förutsättningar.

Personal

Förutsättningar

Teamet personal under året har sett ut på följande sett:

Carolina Hedin har arbetat som arbetskonsulent med samordningsuppdrag fram till augusti 2019. Därefter har Anna Thalén fortsatt på konsulentuppdraget. Hanna Stålarv har arbetat som verksamhetsledare i teamet på 40 %, 20 % på Jobbcentrum och 40 % i Norra Västmanlands Samordningsförbund. Petra Lantz har arbetat som arbetsförmedlare i teamet på 50 % fram till 2019-09-25 då hon valde att gå vidare till Samordningsteamet i Surahammar på heltid. Från 2019-11-12 till 12-12-31 arbetade Patricia Ahlqvist i teamet som arbetsförmedlare på 5 %.

Deltagare från samordningsteamet har även haft stöd från 4 arbetskonsulenter och 5 arbetsledare från Jobbcentrum.

Genomförande och process

Ett syfte med den nya organisationen är att det ska finnas större utrymme att individanpassa tiden av inskrivning i en gemensam verksamhet. All personal på området ska vara beredda att ändra arbetsätt och inriktning av aktiviteter beroende på aktuell målgrupp. Deltagaren är det centrala och insatser styrs utifrån vad som är till störst nytta för individen. Därför kan en deltagare ha en pågående aktivitet på Jobbcentrum och handlingsplan med arbetskonsulent, men ha vissa samordnade insatser parallellt. Då behovet av samordnade insatser inte längre behövs avslutas dessa stöd, men personen kan fortsätta med sin pågående arbetsträning på Jobbcentrum tills en arbetsförmåga uppnåtts och egen försörjning är inom räckhåll.

Då alla medarbetare arbetar med målgruppen som är aktuell för Samordningsteamet har verksamhetsledaren stöttat samtlig personal på området i process- och ärendehandledning. Detta har skett genom metodmöten, planeringsdagar, utvecklingsdagar med deltagare, veckomöten m.m.

Resultat och effekter

Försvårande faktorer gällande personal är personalbyten och inkörningsprocesser. Vi har även haft ett stort kompetensbortfall under slutet av året då den nya arbetsförmedlaren inte haft samma möjlighet att medverka i teamet i samma utsträckning som tidigare förmedlare. Detta har gjort att en verksamhet utan sömmar varit extra viktig. Fler personer har funnits kring samma deltagare och på så sätt har det varit enklare att hjälpa åt med de insatser som behövs.

Vi har även sett att andra samverkansvinster genom sammanslagningen, detta då fler kompetenser lett till än mer idéer om nya metoder och arbetssätt. Dubbelarbete har kunnat undvikas och bättre anpassningsmöjligheter har funnits. Ytterligare en samverkansvinst är säkerhet för personal. Ingen arbetar ensam i lokalerna och fler kan "backa upp" vid riskfyllda situationer.

Utbildningsinsatser

Under 2019 har vi fortsatt att bygga på vår kompetens inom de områden vi haft behov av och utifrån olika uppdrag i teamet. Vissa kortare insatser har varit gemensamma.

Följande utbildningsinsatser har varit aktuella under 2019:

- Konferens - Lösningfokuserade ledtrådar
- Nätverksträff - Lösningfokus, John Henden
- Nätverksträff- Samordningsteamet i Västmanland och Södra Dalarna
- Gemensam planeringsdag med området Arbete och utbildning,
- Egen lösningfokuserad handledning och ärendedragning
- Ledarskapshandledning via "Sankt Lukas stiftelsen"
- Hållit egna utbildningsinsatser/processledning gällande Lösningfokus
- Date med en verkSAMhet (via Norra Västmanlands Samordningsförbund)
- Utbildningsdag gällande ORS/SRS
- SUS utbildning
- Våld i nära relation- NNS (Nationella Nätverket för Samordningsförbund)
- Lösningfokuskonferens via SFLK (Svenska föreningen för lösningfokuserad korttidsterapi)

Resultat och effekter

Handlednings- och ärendedragningsträffarna för personalgruppen på Samordningsteam och Jobbcentrum har varit mycket värdefulla. Ofta har verksamhetsledaren varit med, men medarbetarna har även själva handlett varandra i både metoder och ärenden. Träffarna har varit lösningfokuserade och ämnen/ärenden har gemensamt beslutas och prioriterats utifrån aktuella behov. Detta har skapat bättre förutsättningar till att skapa gemensamma strategier, både i syfte att hitta nya vägar i svåra ärenden men även i att hitta bättre redskap för ett ännu bättre bemötande efter deltagarens individuella behov. Detta har hjälpt hela arbetsgruppen att få större förståelse och kunna enas i de situationer där man sett på saker från olika synvinklar.

Utbildningsdagarna i lösningfokuserat förhållningssätt har gett fördjupade kunskaper inom lösningfokus, som vidare gett personalen i teamet större säkerhet i samtal och hjälpt till att med större lätthet och säkerhet hitta resurser både hos våra deltagare och hos varandra. Det ger även mer arbetsglädje i arbetsgruppen, ökar förmågan att hitta nya vägar och lösningar och synliggör kompetenser. Det är en stor fördel att även handläggarna vid myndigheterna gemensamt gått på utbildningarna. Detta har varit värdefullt både gällande ökad samverkan och ökad förståelse för olika uppdrag men även i syfte att skapa ett gemensamt förhållningssätt i mötet med deltagaren vid kartläggningssamtal, uppföljningar och avslutningsmöten. I syfte att lyfta synliga resurser och stärka självkänsla hos deltagare kan idag personal från Samordningsteamet, Jobbcentrums personal och handläggare hos samverkanspartners gemensamt t.ex. "resursskvallra" om deltagarna. Tydligt är att dessa utbildningsinsatser ger kompetenshöjning i det dagliga arbetet, ger nya idéer till verksamhetsutveckling och ökad inspiration samt arbetsglädje som kommer deltagarna till gagn i gruppverksamhet, under samverkansmöten och i individuella samtal.

Våra gemensamma möten och planeringsdagar med Jobbcentrum har varit otroligt viktiga för att öka "vi-känslan" och skapa medvetenheten i ett bra bemötande på hela området. Mycket tid har lags vid att diskutera vad vår gemensamma värdegrund är, både teoretiskt och vad det innebär rent praktiskt i

verksamheten. Det lösningsfokuserade förhållningssättet har löpt som en röd tråd genom alla processer och positiva förantaganden både om varandra och om deltagare har genomsyrat dagarna.

Ett mål under 2018 och 2019 var att kunna hitta vägar att nå deltagare från etableringen genom SFI via utökad samverkan. Under 2019 har området Arbete och Utbildning haft stora besparingskrav och Samordningsteamet har haft en mindre tilldelad budget (2019 var budget 1 157 milj.kr, det vill säga samma som för 10 månader under 2018). Detta resulterade i att målet att nå deltagare från etableringen/SFI stannade av. Under senhösten gjordes en samverkanssatsning där även Hälsocenter bjöds in. Resultatet av detta blev en planering för "hälsoskola".

Stöd och ledning

Samordningsteamet får gott stöd av förbundschef, teamets respektive chefer och styrgrupp.

Verksamhetsledare har även under året fått ett stort stöd av områdeschef Hanna Wannberg.

I ledarskapet gällande det dagliga arbetet har Hanna Stålarv (verksamhetsledare) och Veronica Dalin (enhetschef på Jobbcentrum) arbetat jämte varandra till förmån för hela personalen på Jobbcentrum och Samordningsteamet. Veronica har övergripande organisationsansvar och främsta ansvaret för arbetsledning för Jobbcentrum, samt haft budget-, personal - och arbetsmiljöansvaret inom Jobbcentrum. Hanna Stålarv har funnits tillgänglig gällande metodutveckling, ärendegenomgångar och personalhandledning för samtlig personal på Samordningsteam och Jobbcentrum. Hon har haft övergripande samverkansansvar gällande samordnadsarbetsrehabilitering samt ansvarat för organisationsutveckling och kvalitetssäkring gällande Samordningsteamet. Verksamhetsledaren har aktivt arbetat med samverkan mellan myndigheter och tillsammans med dem utrett framtida behov av samordnade insatser, samt hållit samman en ny ansökan om finansiering från Samordningsförbundet för 2020.

Enhetschef och verksamhetsledare har använt sina egna kunskaper och kompetenser i syfte att möta behoven hos samtlig personal. Syftet har varit att i största mån rusta personalen inför nya arbetssätt och nya målgrupper, samt att kunna arbeta mer proaktivt och rusta verksamheten inför för nya utmaningar. Under 2019 har även ett närmare samarbete med Arezo Taki (rektor) och Cecilia Östlund (biträdande rektor) påbörjats. Området; Arbete och utbildning ses som en helhet och samvekan över gränser proriteras.

Samordningsteamet upplever att politiker och tjänstemän i både utvecklingsråd och styrelse har visat ett stort engagemang kring teamets verksamhetsutveckling. Det har under året funnits ett stort stöd och genom kloka tankar positiv feedback.

Organisation

Samordningsteamet ligger sedan 2015 under området Arbete och utbildning. Som områdeschef ansvarar Hanna Wannberg. Chefsansvaret för teampersonalen är hos deras egen respektive hemorganisation.



Verksamheten baseras på övertygelsen om att alla individer har inneboende resurser och styrkor som ska tas tillvara och vara grunden i planeringen mot önskad framtid. Genom Lösningsfokus har en organisation som är redo att utveckla arbetssätt, metoder och aktiviteter skapats. Detta i syfte att vara till så stor nytta som möjligt för de kommuninvånare som behöver stöd mot egen försörjning och självständigt liv.

All samverkan mellan parter ska utövas med respekt för olika arbetssätt och roller. Dessutom ska positiva förantaganden prägla våra möten. Grundläggande värden som jämställdhet, mänskliga rättigheter, yttrandefrihet, religionsfrihet skall kontinuerligt lyftas fram i verksamheten och vara basen i allt utvecklingsarbete och beslut som styrgrupp och ledning fattar.

Ansaret för styrning och ledning för Samordningsteamet ligger hos Samordningsteamets styrgrupp. Styrgruppens ansvarar bland annat för att gemensamt upprätta mål för Samordningsteamet och att sätta upp riktlinjer för teamets arbete, besluta om förlängningar för deltagare, vara en rådgivare funktion till teamet och lyfta tillbaka viktiga frågor till sin hemorganisation för att och underlätta samverkansarbetet. Under året har de flesta av medlemmarna i styrgruppen bytts.

Nuvarande styrgruppen är:

Hanna Wannberg; områdeschef på Arbete och utbildning; Hallstahammars kommun

Linnea Persson; enhetschef på Individ och familjeomsorgen, Hallstahammars kommun

Monica Augustsson; samordningsansvarig på Försäkringskassan

Mariana Giuricici; sektionschef på Arbetsförmedlingen

Tony Dahl; enhetschef från psykosmottagningen på Region Västmanland.

Adjungerad i styrgruppen är: Ann Rilegård; förbundschef på Norra Västmanlands Samordningsförbund.

Att forma ny ansökan om finansiering för Samordningsteamet har varit både tidskrävande och utmanande. Detta då samtliga samverkansparternas har haft omorganisationer och nedskärningar i budget, deras framtida uppdrag har varit otydligt och vilken personal som kommer finnas kvar har varit osäkert. Att framställa en ansökan där Samordningsteamet ska verka i myndighetsmellanrummet har varit mycket svårt då detta mellanrum inte har varit klarlagt. Analyser av framtida behov har skett löpnade, både genom samråd med samverkanspartners, interna diskussioner inom området och genom omvärldsanalyser.

I november fick vi besked av NVS styrelse att den budget vi äskat om inte gått igenom. Genom att styrelsen hade villkorat finansiering fanns inte möjlighet att ta del av tilldelade medel. Styrgruppen för Samordningsteamet formade en skrivelse där budgetförslag utifrån våra lokala förutsättningar och hoppas genom detta att styrelsen skulle ompröva beslutet. Skrivelsen godkändes i januari 2020 och samordningsteamet kunde fortsätta verksamheten ytterligare ett år.

Genomförande och process

2019 har varit ett år av implementering för den nya sammanslagningen av Jobbcentrum och Samordningsteam. En ny verksamhet och ny personalgrupp har fått formats där nya metoder och



arbetsätt har växt fram under processens gång. Genom att Samordningsteamet har riktat sig till Hallstahammars kommuninvånare och har legat under samma område har Hanna Wannberg kunnat stödja både enhetschef, rektor och verksamhetsledare utifrån samma förutsättningar. Områdeschef har visat ett stort förtroende för ledarskapet på området och gett gott om utrymme till att prova nya arbetsätt. Hon har även tagit väl tillvara på ledarskapets olika kompetens och uppmuntrat till ökad samverkan och utveckling av verksamheten.

Parternas gemensamma styrgrupp har ansvarat för styrningen av Samordningsteamet. Styrgruppen har träffats två gånger per termin. Mötena har varit strukturerade och följt en dagordning som grund, men även en gemensam agenda har satts utifrån styrgruppens önskemål och prioriteringar. För att förkorta antalet resor för styrgruppsmedlemmar, beslutades att ha styrgruppsmöten anslutande med Samordningsteamet i Surahammar och möterstiderna kortats därför ner. Inför sammankomsterna har verksamhetsledaren före mötet skickat ut statistik, t.ex. antal inskrivna deltagare och remittent, samt avslutade deltagare med avslutningsorsak. Styrgruppen har varit delaktig i alla förändringar som skett i Samordningsteamet samt utveckling hos deltagarna.

Under hösten 2018 satte styrgruppen upp mål för Samordningsteamet som även fortlöpt under 2019 (se bifogat dokument). Samordningsteamet upplever att styrgruppen har ett stort förtroende för teamet och att det finns ett gott stöd att hämta.

Verksamhetsledare för Samordningsteam, enhetschef för Jobbcentrum och huvudansvarig rektor och biträdande rektor för Vuxenutbildning har under året haft gemensamma personalmöten. Mötena har varit lösningsfokuserade och personalens önskemål och tankar om förändring varit det centrala. Under dessa möten där det funnits möjlighet att kunna reflektera över dilemman och lyckade exempel, nya projekt, personalfrågor, önskemål och uppdrag från politiken, nya lagstiftning, mätinstrument och resultat i organisationen m.m. Resursskvalitet har varit en röd tråd under hela året, både i interna möten men även i det externa samarbetet.

Verksamhetsledaren har även hållit föreläsningar och workshops externt vid ett par tillfällen. Detta för att sprida det lösningsfokuserade förhållningsättet och skapa samsyn kring målgruppen.

Resultat och effekter

Ett resultat av områdeschefens nära ledarskap är att enhetschef, verksamhetsledare och rektor har hittat ett samarbete där kompetenserna nyttjats. Personliga egenskaper och intressen har kunnat användas vilket har skapat ett engagemang och arbetsglädje som spridit sig till personalgruppen och kommit till nytta i hela verksamheten.

Genom samverkan och lösningsfokuserade möten har vi sett en stor spridning av metoden kring samverkanspartners. Allt fler har börjat använda lösningsfokuserade agendor på möten, använder lösningsfokuserade reflektionsfrågor efter samtal och möten, vill ha lösningsfokuserade

planeringsdagar och visar intressen för andra lösningsfokuserade material som skapats och används under året.

Då ett av Samordningsteamets mål är att sprida och implementera Lösningsfokus, nå nya målgrupper och utveckla nya metoder, samt gett verksamhetsledaren uppdrag att verka för detta, har det varit en prioriterad arbetsuppgift under året. Syftet har varit att skapa samsyn mellan myndigheter och skapa en sömlös verksamhet där personer i behov av extra stöd ska få rätt stöd och hjälp- oavsett var du är inskriven.

Rektor för vuxenutbildningen, Arezo Taki berättar om resultatet av samverkan med Samordningsteamet och effekter av att arbeta lösningsfokuserat:

Under hösten 2018 var det turbulent på vuxenutbildningen. En del personaländringar medförde att det blev turbulent i arbetslaget och jag (rektorn) kom överens med verksamhetsledaren för samordningsteamet att hon skulle vara med på ett av mina möten där vi skulle diskutera främst schemaläggning och rumsfördelning. De tre lärarna som deltog på mötet gick in i mötet och var både oroligt, irriterade och lite vilsna. Men så snart verksamhetsledaren började ställa lösningsfokuserade frågor vilket gjorde att lärarna började reflektera, svarade på frågor och såg sakta men säkert sina problem ur andra perspektiv och började också se lösningar. Något som de inte tänkt på förut. Detta med hjälp av verksamhetsledarens engagemang och val av frågor. Mötet avslutade inte alls såsom den började – taggarna utåt och orosmoln, utan alla gick ifrån mötet med ett litet leende på läpparna och man skulle spinna vidare på det som vi hade pratat om på mötet och man såg fler och bättre lösningar.

Verksamhetsledaren för samordningsteamet har även deltagit vid uppstarten av vuxenutbildningens planeringsdagar då vi åkte iväg i två heldagar för att dels arbeta med teamwork men även med våra rutiner. Då vi har ett relativt nytt arbetslag med nya lärare behövde vi bland annat arbeta fram bra rutiner. Utöver detta kände vi i ledningen också att lärarlaget behövde stärkas upp och bli ett enat team och lära känna varandra. Vi bjöd därför in verksamhetsledaren så att hon med hjälp av sina erfarenheter och kunskaper kunde hjälpa oss att inleda dagen och under en hel förmiddag, arbeta med teambuilding. Verksamhetsledaren fick fria händer och gav oss olika förslag på vilka övningar vi kunde använda oss av och tillsammans kom vi fram till att vi både skulle arbeta med lära-känna-övningar men också övningar som skulle stärka oss som team. Detta var väldigt uppskattat hos lärare – de flesta var nya och en av dem var helt ny och skulle inte börja hos oss förrän två månader senare.

Vår ambition är att bli Sveriges bästa vuxenutbildning. Första steget till att utveckla vår verksamhet var ett processmöte där vi tillsammans med medarbetarna skulle gå igenom hur vi tillsammans kan arbeta fram nya strategier. Jag tog kontakt med verksamhetsledaren för Samordningsteamet och hade ett möte kring detta där hon föreslog ett så kallat processmöte. Genom lösningsfokuserade frågor fick medarbetarna analysera och fundera kring hur verksamheten ser ut idag, vad som är bra och kan bli ännu bättre och vad vi ska förbättra. Verksamhetsledaren för samordningsteamet var naturligtvis med på detta möte och använde whiteboard för att få fram medarbetarnas reflektioner, tankar och idéer. Hon ställde frågor, följdfrågor och fick alla att tänka till – en extra gång. Vi hade en mycket bra och givande diskussion och önskar i framtiden att få boka in verksamhetsledaren till flera tillfällen. Vi känner att med hennes kunskap, engagemang och drivkraft blir alla möten till nytta och att det hjälper oss att utvecklas och tänka nytt. Stödet från verksamhetsledaren har även hjälpt oss att se hur vi än mer kan samverka och hur vi kan koppla på stöd från både Jobbcentrum och Samordningsteam. Vår

önskan är att ge våra elever rätt förutsättningar till att utvecklas än mer, komma ut i egen försörjning snabbare och bidra till samhällets välfärd.

Ett resultat av utökad samverkan är att "Hälsoskolan" har arbetas fram. Syftet med utbildningen är att främja hälsa, identifiera behov av stödinsatser och förmedla kontakter mellan elever, Samordningsteam och Hälsocenter. Tanken är att personal från Hälsocenter, SFI och Samordningsteam tillsammans ska arbeta med våra elever och informera dem om hälsa och välmående.

På alla våra ledningsgruppsmöten ställer verksamhetsledaren alltid analytiska och lösningsfokuserade frågor som får en att tänka till en extra gång och ibland finner man svaret på egen hand. Ett möte som man känner sig orolig inför känns plötsligt lite klarare och tydligare efter Hannas välformulerade och genomtänka lösningsfokuserade frågor. Detta skapar samsyn hos oss ger oss en tydligare helhetsbild.

Enhetschef på Jobbcentrum, Veronica Dalin berättar om olika situationer där hon samverkat med verksamhetsledaren och effekter av detta:

När jag som enhetschef tillsammans med medarbetaren gjort en överenskommen utvecklingsplan har jag kunnat ta in Hanna (verksamhetsledare i Samordningsteamet) för att få denna planering att hålla. Detta har kunnat innebära att medarbetaren tillsammans med Hanna har skapat en tidsplan, arbetat fram strategier mot uppsatta mål och fått möjlighet till stöd av genomförandet av arbetsuppgifterna.

Resultat: Var till stor fördel då Hanna har agerat samtalsledare utifrån ett lösningsfokuserat förhållningssätt. Det resulterade i att medarbetaren gjorde sin egen planering för att komma tillrätta med de sakerna som står i utvecklingsplanen. Medarbetaren har i och med detta fått full uppbäckning och stöd utifrån sina egna förutsättningar, har fått fram egna lösningar och kunnat utföra uppgifterna på ditt eget sätt.

Jag har tagit stöd av verksamhetsledaren för samordningsteamet vid olika typer av samtal med medarbetare. Där jag som enhetschef har träffat medarbetaren vid ett par möten och där vi vidare kommit överens om att träffa verksamhetsledaren som ett första steg. Under det gemensamma mötet har vi gått igenom våra tidigare samtal och Hanna har agerat samtalsledare. Utifrån ett professionellt lösningsfokuserat förhållningssätt har medarbetaren fått möjlighet att få stöd och hjälp att hantera situationen och problemen som uppstått. Verksamhetsledaren har inte behövt ha all information om problemen, har inte heller lett medarbetaren till att "rätta till" sina "fel".

Resultat: Blivit samtal som upplevdes respektfullt och inspirerande. Medarbetare kände sig trygga och kunde reflektera över delar som inte framkommit tidigare och en ny planering kunde upprättas. Efter mötet tackade medarbetaren för samtalet och sa att det var till stor nytta.

Vid olika möten och planeringsdagar där vi blickar framåt för ett fortsatt arbete och utveckling har verksamhetsledaren för samordningsteamet varit med som lösningsfokuserad processledare. Genom detta har jag som enhetschef kunnat fokusera på arbetet utifrån kvalitets- och målkrav på ett lättare sätt. Verksamhetsledaren har stöttat mig som enhetschef i dessa för oss, gemensamma mötesformer där vi båda varit med. Fokus har varit på att lyfta medarbetarnas resurser, synliggöra det de redan gör

som fungerar och forma planer både utifrån deras önskade läge och utifrån de kvalitets- och målkrav som redan finns.

Resultat: Nöjda medarbetare som kommit fram till lösningar för framtida utmaningar på ett positivt sätt. Ett engagemang och vilja som spridit sig i hela organisationen. Har även skapat en trygghet i att arbeta med en ny målgrupp med stora behov av anpassning och stöd.

Verksamhetsledare har i sin tur haft stor nytta av samverkan med enhetschef och rektor då hon fått ett mycket större stöd i sitt ledarskap än tidigare år då Samordningsteamet varit avsidet både verksamhetsmässigt och lokalmässigt. Enhetschef, rektor och biträdande rektor har genom andra kompetensområden, specifika ämneskunskaper och personliga styrkor och ledaregenskaper berikat teamet och skapat bredare omvärldsanalyser och nya idéer till metodutveckling i samverkan.

Förbundschefen Ann Rilegård har varit ett viktigt stöd till teamet. Hon har både bidragit med kloka reflektioner gällande ökad samverkan mellan myndigheterna (till exempel vid planeringsdag för styrgrupp), men även praktiskt kunnat hjälpa till vid skapandet av material (till exempel ”Försök-fokus”). Även i samverkansarbetet kring parterna har Anns stöd varit av stor betydelse, speciellt då fler av myndigheterna både har haft omorganisationer och personalomsättningar. Ann har lyft de olika perspektiven som ökat förståelse för myndigheternas olika situationer och varit stöd i att hitta samverkansstrategier.

Ekonomi

Tilldelade medel för 2019 var 1 200 000 kr. Detta har fokuserats kring personal och lokalkostnader. Personalbyte och minskade personalresurser under senhösten har lett till att tilldelade budgetmedel inte användes fullt ut. Det totala utfallet blev därför 1 159 420 kr, det vill säga ett överskott på 40 580 kr som åter tillföll Samordningsförbundet.

Framtida behov och utmaningar

Framtida utmaningar

Att våra stödsystem inte längre följs åt, är samordningsteamets största utmaning. Arbetsförmedlingen har haft ett samordnande uppdrag som delats av kommun, Försäkringskassa och region (koordinatorer). Utvärderingar regionalt av förbundens verksamheter visar att statliga aktörerna drar sig tillbaka på vissa håll och det finns behov av att säkra upp att denna samverkan fungerar väl. En utmaning är även att identifiera nya målgrupper och se över hur vår organisation behöver se ut för att nå dessa.

Utifrån regeringsuppdraget till myndigheterna i vår samverkan, har Samordningsförbunden fått i uppdrag av NNS att arbeta med att synliggöra våld i nära relation, genom projektet ”stoppa våldet”.

Norra Västmanlands Samordningsförbund är med som grupp 2 och ska systematiskt ställa frågor om våld i nära relation i samordningsteamet.

Vi ser även att avslag på aktivitet ersättning blir fler. Ungdomar i behov av stöd från LSS och som tidigare fått ersättningen, kommer nu bli tvingade att söka försörjningsstöd istället. Därför är en framtida utmaning är att hitta nya former för samverkan med LSS.

Verksamhetsmässiga utmaningar

Då samordningsteamets uppdrag är att arbeta i parternas mellanrum och det fortfarande är oklart hur mellanrummet ser ut, behövs tid och resurser till att undersöka detta. Bedömningen är därför att detta behöver vara det prioriterade området för Samordningsteamet under 2020.

Samordningsteamet med samverkanspartners tror att fortsatta behov av samordnad rehabilitering för personer med psykisk ohälsa och diffus problematik kommer att finnas under överskådlig tid framåt. Därför är det viktigt att undersöka aktuella målgrupper, identifiera lokala behov och forma ny ansökan om finansiering för samordningsteam 2021.

Hitta verktyg, fungerade arbetssätt och god samverkan gällande våld i nära relation.

Pågående och planerat arbete (verksamhetsplan -Samordningsteam 2020)

- Att nå nya målgrupper genom pilotprojekt-Hälsoskola på SFI: Utforska och skapa material genom pilotprojekt som kan användas i gruppformat genom en samverkan med Samordningsteam, SFI och region. Ansvara för att hålla samman deltagargrupper, utvärdering och genomförande av planerade aktiviteter i samverkan.
- Utforska samordningsansvar: Ha en koordinerande roll gällande samverkan med våra parter, detta för att utforska våra olika roller och tydliggöra eventuella mellanrum mellan oss. Samt att när flera parallella insatser sker, ska mål och syfte med detta blir tydligt för deltagare och parter.
- Se över samverkan med LSS och försörjningsstöd gällande ungdomar som får avslag på sin ansökan om aktivitet ersättning.
- Ställa systematiska frågor om våld i nära relation (7 validerade frågorna om våld -stoppa våldet) till alla personer som är inskrivna på Samordningsteamet.

Bilaga 1.

Mål för Samordningsteamet i Hallstahammar

Bilaga 2.

Utvärdering av mål för Samordningsteamet i Hallstahammar

Bilaga 3.

Deltagare och personal berättar

Se separat länk med fil.