

**SLUTRAPPORT GÄLLANDE EXTERN
MEDBEDÖMNING AV SAMORDNINGSTEAMENS
INSKRIVNINGSPROCESS**

av Marita Mossberg, december 2014

Sammanfattning

Mitt uppdrag under år 2014 har varit att dokumentera och analysera samordningsteamens utvecklingsarbete med att brukaranpassa rekryteringsprocessen. En hypotes var att man med ökat deltagarinflytande vid rekryteringen skulle kunna minska risken för drop-outs tidigt i rehabiliteringsprocessen samt att arbetet med att finna mer motiverade ”rätt” deltagare i ”rätt tid” skulle underlättas, något som skulle kunna effektivisera arbetsprocessen i samordningsteamet.

Från och med januari 2014 har alla tre teamen de presumtiva deltagarna med vid sina beredningsmöten. Enda undantaget är Försäkringskassan, som i Sala låter sina klienter välja om de vill delta eller inte. Jag har inte deltagit i de tidigare beredningsgrupperna, där klienterna inte deltog, så att jag kan säga att dessa inte fungerade, men jag har klart sett skillnaden i informationsutbudet och den bild som förmedlas då personen själv är med och berättar sin historia gentemot om handläggaren enbart föredrar ärendet utifrån sina dokument. Det blir ett betydligt fylligare underlag för beslutet ifall personen ska antas till teamets verksamhet eller inte. Detta har personalen i teamen också märkt och jag tror ingen är beredd att återgå till det tidigare sättet att rekrytera deltagare.

De personer som kom till mötena i de tre teamens beredningsgrupper verkade alla stämma in på målgruppen för teamens verksamhet. De flesta var yngre personer, många med psykiska besvär, som verkade stå mycket långt från arbetsmarknaden och som var mycket hjälpsökande.

Gemensamt för alla tre teamens rekryteringsmodeller är således deltagarmedverkan vid beredningsmötena. Eftersom man därigenom får en mycket bra bild av personerna, som själva berättar sin historia och varför de vill delta i teamens verksamhet, så måste det bli lättare för teamens personal att se vilka som bör skrivas in. Gemensamt är även att rekryteringsprocessen är uppdelad i två eller tre olika tillfällen (studiebesök, beredningsgrupp, inskrivningsmöte). I övrigt har teamen valt olika former för sin rekrytering till sin verksamhet.

Salas modell med samverkan mellan olika aktörer inom kommunen var tänkt att tjäna som en inspirationskälla för de övriga teamen men den var svår att översätta till de team som hade flera kommuner inom sitt verksamhetsområde. Det skulle innebära alltför stor administration att ha sådana samverkansgrupper i var och en av de fem övriga ingående kommunerna. Teamen kunde givetvis ha valt att ha en enda grupp med representanter från de kommuner som ingår i resp. team, men det skulle innebära att det blev väldigt många personer närvarande. Att som deltagare komma in och mötas av alla dessa runt bordet skulle kunna avskräcka vem som helst att delta. Däremot vore det bra om man kunde hitta sådana samverkansformer på annat sätt, så att teampersonalen får en bra inblick i de resurser som finns att tillgå i varje kommun och vilka vägar man kan gå för att nå dessa.

Ett gemensamt problem med beredningsmötena i alla tre teamen var att ett flertal av de tilltänkta deltagarna uteblev från mötet, något som naturligtvis inte är förvånande med tanke på målgruppen, men som innebar att tid gick till spillo för handläggare och personal. Där måste nog handläggarna ta på sig ett större ansvar att påminna sina klienter strax före mötet och säkerställa att de har för avsikt att komma.

Jag tänker nu redovisa min personliga uppfattning om de olika modellerna som teamen valt. Jag börjar med FNS-teamet, som direkt vid årets början startade med deltagarmedverkan i beredningsmötena och lade upp ett ambitiöst material med intervjuer och information. Teamet har efter hand vågat släppa detta underlag och lita mer på sin egen förmåga att ta in den information som de behöver t.ex. genom att låta personerna själva berätta det de vill vid mötena och att genom lösningsfokusfrågor och skalfrågor se till att få lite fylligare information utifrån personernas berättelse, något som är lovvärt tycker jag. De flesta av deltagarna var också nöjda med mötena hos FNS-teamet och tyckte att de hade fått utrymme att säga det de ville ha sagt.

Det som jag tycker känns tveksamt med FNS modell är att beredningsmötet sammanfaller med studiebesöket. Det är visserligen bra ur handläggarsynpunkt att det bara blir två tillfällen där de behöver närvara (beredningsmöte/studiebesök samt inskrivningsmöte), men ur deltagarens perspektiv kan det bli tungt eftersom det blir en hel del information att smälta vid detta första tillfälle. Dessutom får personen efter mötet sväva i ovisshet en vecka innan besked ges om han/hon blivit antagen eller inte. Visst är det bra att personen får betänketid så att han/hon känner sig säker på att teamets verksamhet är den rätta aktiviteten men samtidigt blir det ett dröjsmål innan aktiviteten kommer igång eftersom det efter denna vecka även ska bokas ett inskrivningsmöte som kanske inte kan ske direkt. Risk finns att motivationen hinner dala innan personen kommer igång med verksamheten och att närvaron blir sämre.

Salas modell har fungerat under minst 25 år och teamets beredning lyftes från början in som en del i den redan befintliga samverkansgruppen. Det märks tydligt att de olika myndigheternas representanter är mycket trygga med varandra, har koll på varandras yrkesområden och vet vilka resurser som man har möjlighet att bidra med från olika håll. Det är en stor styrka att ha ett så sammansvetsat team med stor kompetens att tillgå och detta möjliggörs givetvis av att Sala är en liten ort där man lätt får överblick över vad som finns inom kommunen. Tryggheten är dock både en styrka och en fara eftersom man kanske kan få svårt att lyfta blicken och prova nya former då det gamla fungerar så bra och känns bekvämt. Sala har haft deltagarmedverkan hela tiden med undantag av Försäkringskassans klienter som fått välja om de velat vara med eller inte.

Nackdelen med Salas modell tycker jag är att det blir lite för många personer närvarande och eftersom Sala är en liten ort så kan de personer som kommer dit ha haft kontakt i andra sammanhang med representanterna runt bordet, något som ibland kan vara en styrka och ibland en belastning. De deltagare som jag intervjuade var dock genomgående positiva till Salas samverkansform men nästan alla förskräcktes över att det var så många personer som ingick i samverkansgruppen. Genom att stämningen var god i gruppen så tyckte dock samtliga

att det ändå gick bra att genomföra mötet. Deltagarna gick från beredningsmötena utan att veta om de antagits eller inte. Besked skulle lämnas senare till deras handläggare. Ett problem var också att det blev kö till teamets verksamhet och deltagarna därför inte kunde få besked om tidpunkt för start eftersom prioritering måste göras i kön. Det är givetvis glädjande att teamets verksamhet har fått ett så gott rykte att många vill vara med men det känns av den anledningen också sorgligt att resurserna inte räcker till alla. Det kunde också bli flera tillfällen då handläggarna måste följa sin klient till teamet beroende på hur studiebesök, beredningsmöte och inskrivningsmöte var förlagda i tiden.

Vissa av tillfällena jag deltog i kändes tidspressade. Nästa person väntade utanför dörren när den föregående gick. Det gjorde att man inte fick någon paus för reflektion mellan mötena. Det skulle vara önskvärt att gruppen förlängde tiden något och tog beslut om lämplig aktivitet för personen direkt efter varje möte medan bilden av personen är högaktuell istället för att vänta med att ta alla besluten efter sista mötet då man börjar bli trött och det kan finnas risk att man blandar ihop personerna.

HS-teamets modell slutligen blev min absoluta favorit eftersom jag tycker att de har ett väldigt bra och anpassat deltagarperspektiv. Även de startade med deltagarmedverkan direkt i januari 2014 men de valde att som första steg ha ett studiebesök då information gavs och ansökningsblankett m.m. skickades med hem. Det gav personen en möjlighet att i lugn och ro fundera över om han/hon vill vara med i verksamheten och även att fylla i blanketterna utan stress innan beredningsmötet ägde rum. Som nästa steg bokades ett beredningsmöte ca 14 dagar senare och då hade personen (och teamets personal) tänkt igenom sitt beslut om deltagande och personen var inställd på att börja i verksamheten. I slutet av det mötet fick personen besked om antagning eller inte (jag var inte med om något fall där personen inte antogs) och en planering gjordes med en tidpunkt nästkommande vecka då personen skulle starta i verksamheten. Detta gjorde att personen kom igång direkt när det var aktuellt och inte hann komma på andra tankar. Väntetider kan vara förödande för processen och det finns stor risk att motivationen tappas.

De beredningsmöten som jag var med på fungerade mycket bra. Tiden var rejält tilltagen så ingen behövde känna tidspress och det var paus mellan mötena. Personen hade med sig sin ansökningsblankett ifyllt och han/hon gavs utrymme att beskriva varför de ville vara med i verksamheten vilket gav en mycket bättre bild av personen än om denne bara svarat på direkta frågor. Många lösningsfokuserade frågor användes samt en skalfråga för att mäta motivationen. Sådana frågor gav också mer uttömmande svar från personerna.

Den enda blankett som fylldes i vid beredningsmötet var handlingsplanen för de första tre månaderna. En SRS-blankett användes vid några tillfällen på slutet för att försäkra sig om att man pratat om rätt saker och personen känt sig hörd och sedd. Deltagarna var också mycket nöjda med mötena som de varit med på. Synpunkter som kom fram var att det var ett öppet klimat och att personalen var ”goa och glada”. Mötestiden gick fort och de tyckte inte att något behövde ändras i mötesformen.

Alla tre teamen har löst sitt uppdrag med deltagarmedverkan bra utifrån sina förutsättningar tycker jag. Det finns givetvis utrymme för viss finslipning efterhand och det kommer säkert att göras under åren beroende på de erfarenheter som görs.

Hypotesen att ökat deltagarinflytande vid rekryteringen skulle kunna minska risken för dropouts, samt att arbetet med att finna mer motiverade ”rätt” deltagare i ”rätt tid” skulle underlättas, kan inte sägas vara verifierad. Det kan bero på att HS- och FNS-teamet bara hållit på ett år med det nya arbetssättet och det kan vara för kort tid för att se sådana resultatet. Sala har hållit på betydligt längre med deltagarmedverkan och där har man heller inga stora problem med dropouts. Bedömningsunderlaget bör dock bli bättre då man har den tilltänkta deltagaren närvarande och kan ställa kompletterande frågor. Därmed ökar chansen för att hitta ”rätt” deltagare i ”rätt tid”.

Mitt uppdrag

Mitt uppdrag under år 2014 år har varit att dokumentera och analysera teamens utvecklingsarbete med att brukaranpassa rekryteringsprocessen. En hypotes var att man med ökat deltagarinflytande vid rekryteringen skulle kunna minska risken för drop-outs tidigt i rehabiliteringsprocessen samt att arbetet med att finna mer motiverade ”rätt” deltagare i ”rätt tid” skulle underlättas, något som skulle kunna effektivisera arbetsprocessen i samordningsteamet.

För enkelhetens skull kommer jag i min analys att kalla rekryteringstillfällena för beredningsmöten trots att man i teamen har olika namn för dessa. Jag har under året deltagit i beredningsmöten vid fyra tillfällen hos varje team (fem i FNS-teamet). Deltagandet har skett med ca tre månaders mellanrum för att jag skulle kunna se vad som eventuellt förändrats i processen under mellantiden. Jag har även deltagit i de flesta styrgruppsmötena i alla teamen och informerat styrgruppsmedlemmarna om utvecklingen av teamens rekryteringsarbete. Vid beredningsmötena har jag passat på att intervjua de presumtiva deltagarna om hur de upplevt mötet, jag har även försökt få synpunkter från en del av de handläggare som varit med samt efter varje möte har jag reflekterat tillsammans med teamets personal runt mötet. Vid varje möte har jag presenterat mig och förklarat mitt uppdrag och frågat den presumtiva deltagaren om tillstånd att få närvara vid mötet. Alla deltagare har gett sitt godkännande och även ställt upp på en intervju efteråt.

Bakgrund

Då teamen startade så valde personalen olika sätt att rekrytera sina deltagare. FNS-teamet och HS-teamet valde en modell som innebar att rekryteringen av deltagare skedde i en grupp där handläggare från olika myndigheter fanns representerade tillsammans med en person från teamet. I gruppen fanns ingen deltagarmedverkan. Sala däremot behöll den samverkansgrupp som funnits i många år och lyfte in rekryteringen av deltagare till teamet som en del i denna. I Sala hade den deltagare, som ärendet gällde, samt dennes handläggare redan tidigare funnits med vid samverkansgruppens möte. Detta gällde dock inte i alla ärenden. Försäkringskassan lät sina klienter välja om de ville vara med eller inte men i de flesta fallen gjorde Försäkringskassans handläggare en föredragning utifrån sina handlingar och gav en motivering varför personen borde skrivas in i teamets verksamhet.

I FNS- och HS-teamet deltog, som tidigare nämnts, endast handläggare från de olika myndigheterna vid beredningsmötena och dessa gjorde föredragningar utifrån sina handlingar och gav motivering varför personen borde delta i teamets verksamhet. Eftersom de presumtiva deltagarna inte var med vid mötena så uppstod ibland vissa sekretessproblem eftersom handläggarna kände sig osäkra på vad de tordes informera om eller inte. Detta avhjälpes så småningom genom att personerna i förväg fick ge sitt skriftliga samtycke till handläggarna gällande informationsfrihet runt deras ärende.

Kontakten med deltagaren och teamet skedde istället vid ett studiebesök före beredningsmötet alternativt vid ett inskrivningsmöte i efterhand. Det handläggarna uppskattade mest med den gamla rekryteringsmodellen var att man vid mötena hade tillfälle att delge varandra vad som var på gång inom de olika myndigheterna och berätta om förändringar i lagstiftning m.m.

Vid en gemensam styrgruppsdag under 2013, då representanter från samtliga tre styrgrupper för teamen var närvarande, så diskuterades rekryteringsmodellerna och en slutsats blev att man ville se ett ökat deltagarinflytande som ett bärande inslag vid rekryteringen av nya deltagare till teamens verksamhet. Salas modell skulle kunna tjäna som en inspirationskälla men alla teamen fick förstås prova den modell som passade deras team bäst. Teamen fick således ett uppdrag att påbörja ett utvecklingsarbete av rekryteringsprocessen.

Eftersom det är tre team som har löst uppgiften på olika sätt så delar jag upp rapporten i tre delar utifrån respektive team.

FNS-teamet

Tidigare rekryteringsorganisation

(intervju med teamets personal)

Teamet hade från start bildat en beredningsgrupp där fasta personer ingick. Det var en representant från vardera av de tre kommunernas Socialförvaltningar, en från Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen samt en från Psykiatriska kliniken. Inga presumtiva deltagarna var med på mötena men man delgav varandra information ganska fritt om de tilltänkta personerna. Speciellt kändes informationen från psykiatriska kliniken representant som värdefull.

Sedan kom en period då representanten från psykiatriska kliniken inte kunde vara med längre och då inträdde plötsligt en våg av stark sekretess - inte ens namnet på den tilltänkta deltagaren delgavs de övriga i gruppen utan man läste bara upp skälen till varför man tyckte att en person borde få delta i teamets verksamhet. Det medförde att syftet med gruppen förfelades eftersom tanken hade varit att handläggarna skulle ge teamet en helhetsbild av den tilltänkta personen, där olika handläggare kunde sitta inne med olika pusselbitar, för att lättare kunna göra en bedömning om verksamheten skulle vara till hjälp för personen eller inte. Nu blev det bara ett slags överlämning och ingen beredning. Teamets egentliga bedömning skedde därför i ett senare skede då man fick träffa den tilltänkta personen vid en intervju. Efter en tid tillkom en sekretessblankett, som åter gjorde det möjligt att lämna information, men teamet hade ändå känslan av att handläggarna inte lämnade ut all information som de hade och därför hade man lika gärna kunnat ta emot en aktualiseringsblankett och läst den innantill själva i teamet. Beredningen tappade sitt syfte. Det enda som var bra med dessa möten var att man fick och kunde lämna information om vad som var på gång på de olika myndigheterna och förändringar i lagstiftning m.m. något man i framtiden kommer att lösa med speciella informationsmöten.

Nya rekryteringsmodellen

FNS-teamet har i sin nya modell, som ett första steg, ett kombinerat studiebesök och beredningsmöte. Vid detta tillfälle ger man information om verksamheten, vilka som jobbar i teamet, öppettider och aktiviteter, handlingsplan, tremånadersuppföljning, kriterier för att få delta (drogfrihet m.m.). Därefter genomförs ett kartläggningssamtal där den aktuella personen får berätta om sig själv och varför hon/han vill delta i verksamheten. Personalen fyller i med lösningsfokusfrågor för att få en uppfattning om personens motivation o.d. Person- och kontaktuppgifter tas vid samma tillfälle. Sedan får den presumtiva deltagaren betänketid en vecka innan denne (och personalen i teamet) har bestämt sig för om inskrivning ska ske eller inte. Beslutet meddelas via personens handläggare. Om deltagande blir aktuellt så är steg två ett inskrivningsmöte tillsammans med personen och handläggaren.

Beredningsmöten under 2014 hos FNS-teamet

Beredningsmöte 1, den 21 januari 2014

Den nya modellen provades för första gången denna dag. Det var säkert lite nervöst för den socialkonsulent och arbetsförmedlare från teamet som ledde detta premiärmöte och därför följdes det framtagna intervjuunderlaget ganska slaviskt vid detta tillfälle. Två personer var kallade till mötet och de kom tillsammans med sina handläggare.

Efter mötet reflekterade jag tillsammans med teamets personal och de kände båda två att det blev ett mycket bättre resultat när den presumtiva deltagaren var med på mötet. Nu kändes det verkligen som en beredning och inte bara överlämning. De trodde också att det skulle bli lättare att pricka rätt då det gällde vilka deltagare som är motiverade till förändring och som passar in i verksamheten.

Det som de redan i detta läge kände behövde utvecklas mer var dels hur återkopplingen skulle gå till i de fall där teamet bedömde att personen inte var aktuell för deltagande i nuläget, dels att mer tid borde avsättas för varje person (45 minuter kändes för lite) och att handläggarna redan innan mötet borde göra klart att det är OK att ta upp vissa saker som teamet kan behöva veta samt att man borde informera om att det är möjligt att återkomma till teamet i ett senare skede även om det inte blir någon inskrivning just nu.

Mina funderingar som jag delgav teamet vid detta tillfälle var att det vore bra om personen fick presentera sig själv i ett inledningsskede. Vem är du och varför är du här? Jag tyckte också att det kunde vara bra om de tre socialkonsulenterna turades om att, tillsammans med arbetsförmedlaren, delta i beredningsgruppen för att alla i personalen ska utveckla samma bedömningskänsla för ”rätt” personer.

Beredningsmöte 2, den 27 maj 2014

Två av socialkonsulenterna höll i mötet och en person var kallad till detta. Hon kom tillsammans med sin handläggare (som det visade sig att hon aldrig hade träffat tidigare). Denna gång var mer tid (en timme) avsatt för mötet, vilket kändes bra eftersom man inte behövde forcera samtalet. Den framtagna modellen för hur mötet skulle gå till följdes i stort men underlagsblanketten hade förändrats på så sätt att man lagt in kontakt- och personuppgifter samt en punkt där personen själv fick berätta vem denne var och varför hon/han ville komma på mötet. Personalen vågade också frångå underlaget och hoppa mer fritt mellan frågorna. Under mötet användes flera lösningsfokuserade frågor t.ex. en skalfråga angående motivationen och en fråga om på vilket sätt personen skulle märka skillnad efter tre månader i verksamheten.

Efter mötet hade jag ett reflekterande samtal med teamets personal. Båda tyckte att man fick en god känsla när man såg personen och fick prata med denna. Det hade blivit lättare att se om teamets verksamhet var lämplig och lättare att se om det var personen själv som vill vara med eller om det var handläggaren som ville det. Från början hade teamet fått väldigt tunga ärenden som knappt var drogfria och det hade varit svårt att säga nej till handläggarna som så

gärna ville ha med dem i teamet. I dagsläget hade det blivit lättare att säga nej till handläggare och våga stå emot deras argumentation. Ofta insåg handläggarna själva också att det var för tidigt och att det vore bättre om klienten deltog i ett senare skede.

Vid förra mötet upptäcktes några saker som man behövde fundera på hur det skulle hanteras. Dessa frågor var nu lösta. Återkoppling till deltagare som inte bedömdes redo för teamets verksamhet skulle ske genom att en tydlig motivering lämnades från teamet till handläggaren som fick vidarebefordra beskedet. Samtidigt fick handläggaren informera sin klient om att det fanns möjlighet att återkomma till teamet i ett senare skede.

Tiden för varje möte hade utökats till en timme per person och personalen kände att detta nog räckte till. För att effektivisera ännu mer så hade teamet gjort en lathund till handläggarna där det framgick vem som gjorde vad i samband med mötena.

Att handläggarna innan mötet gjorde klart att det var OK att ta upp vissa saker som teamet kunde behöva veta kändes inte nödvändigt längre när personen var med på mötet. Man brukade lösa detta genom att fråga personen i början av mötet om alla i rummet kunde prata fritt om det de visste om personen. Svaret blev oftast ja.

Mina reflektioner efter detta möte var att det var bra att den presumtive deltagaren nu getts utrymme att själv berätta det den ville om sig själv samt varför den ville vara med i verksamheten. Man får på detta sätt mycket gratisinformation som man kanske annars inte hade tänkt på att fråga om. Flera av frågorna i underlaget blir därför onödiga att ställa och det blir ett naturligare samtal med följdfrågor istället för en regelrätt intervju, då man bara får svar på det man frågar och inte mer information. Jag tyckte också att det var roligt att teamet tagit fasta på mitt förslag att växla personer i beredningsmötena så att all personal får utveckla sin bedömningskänsla för ”rätt” personer.

Beredningsmöte 3, den 7 oktober 2014

Endast en person kom av tre kallade. Två lämnade sent återbud. Teamets två socialkonsulenter höll i mötet. Mötet kändes friare än tidigare då teamets personal bollade frågorna mellan varandra och endast verkade ha underlaget som ett stöd. Detta bekräftades också vid det reflekterande samtal vi hade efteråt. De tyckte båda att det var en trygghet att vara två vid mötena ifall man glömde någon fråga som borde ha ställts. De kände att de hade blivit så samspelade nu att de lätt kunde bolla mellan varandra och att frågeformuläret var mindre viktigt eftersom de hjälptes åt att fylla i det som eventuellt fattades och därigenom fick ett ledigare samtal.

På min fråga om de var nöjda med den nya modellen på beredningsmöte och om formerna har satt sig nu, svarade de att de är nöjda med formen på mötena och att de vill behålla den modell som de har arbetat fram. De kände att det nu var lättare att se vilka personer som var motiverade och verkligen ville vara med i verksamheten samt att genomskåda pågående eller nyss avslutat missbruk. Detta var ett mycket större problem tidigare med den gamla beredningsmodellen då de fick in personer som inte borde ha varit där.

Båda tyckte att det var ett bekymmer med sena avbokningar till beredningsmötena speciellt nu när teamet gått ut med att antalet möjliga intagningar var begränsade. Handläggarna borde vara mer säkra på att det är rätt personer de anmäler d.v.s. att de verkligen var motiverade till en förändring och inte bara ställde upp för handläggarens skull.

Mina reflektioner från mötet var att det var avspänt och samtalet ledigt. Lösningfokuserade frågor ställdes och personen fick tillfälle att berätta det hon ville om sig själv utan krav på att all information lämnades. Det kan dock vara en svår avvägning hur mycket information teamet ska lämna vid ett första besök eftersom personen troligtvis är nervös inför situationen och har svårt att ta till sig allt. Det vore därför bra om man kunde ta det i små portioner vid olika tillfällen.

De sena avbokningarna är bekymmersamma eftersom dessa innebär slöseri med personalens tid, tid som kunde ha använts till att ge andra personer möjlighet att komma till beredning – speciellt i nuvarande läge där resurserna är knappa för intagning i verksamheten. Här borde handläggarnas förarbete med information och implementering vara bättre samt att de funderade igenom ordentligt om personen verkligen är motiverad att börja i teamets verksamhet.

Beredningsmöte 4, den 4 november 2014

Två personer var anmälda men endast en kom med sina handläggare. En socialkonsulent från teamet ledde ensam mötet. Mötet blev inte riktigt likt de övriga eftersom personen som kom redan tidigare hade varit med i teamets verksamhet och avskrivits p.g.a. för dålig närvaro. Det behövdes därför ingen ny information om hur verksamheten fungerar utan frågan blev istället varför personen ville börja igen. Personen svarade att hon inte hade trivts i teamets verksamhet och att hon egentligen inte alls var sugen på att börja i teamet igen men att det var bättre att ha något att göra än att ligga hemma på soffan. Efter det blev mötet väldigt kort och socialkonsumenten talade om att personen skulle få besked sedan hon diskuterat med sina kollegor.

Mina reflektioner efter mötet var att det blev alltför kort och att personen inte fick tillräckligt utrymme att berätta om sina skäl för att ansöka till teamet. Hon borde ha fått tillfälle att tala om varför det inte fungerade förra gången och hur hon skulle kunna bidra till ett bättre resultat denna gång. Det förekom väldigt få lösningfokuserade frågor. Det kändes som att socialkonsumenten redan var inställd på att ett förnyat deltagande inte var någon idé och därför bara ville avsluta mötet.

Beredningsmöte 5, den 29 november 2014

En person var kallad och hon kom också tillsammans med sin handläggare. En socialkonsulent samt teamets arbetsförmedlare höll tillsammans i mötet. Mötet följde ungefär samma modell som tidigare med presentation och information varefter personen fick berätta om sig själv och

varför hon ville delta i verksamheten. Handläggaren fick också berätta varför hon trodde att teamets verksamhet skulle vara bra för personen.

Mina reflektioner efter mötet var att personalen hade tappat lite av sitt lösningsfokustänkande. Det handlade mer om information och uppgiftstagning än av lösningsfokuserat samtal.

Deltagarna

Här följer en kort beskrivning av de deltagare som jag träffat hos FNS-teamet i samband med beredningsmötena för att ge en uppfattning om det är rätt målgrupp som är aktuell för inskrivning. Efter varje beskrivning följer en liten sammanställning av den intervju jag har haft med personen efter mötet.

- Person 1: En ung kvinna som berättade att hon inte gått färdigt gymnasiet. Hon hade istället haft praktik sju månader hos en frisör men fann att det var för händselöst. Hon fick diagnosen Atypisk autism för fyra år sedan och har aktivitetsersättning. Socialförvaltningen i Stockholm hade hjälpt henne att få en placering på ett gruppboende i Fagersta via LSS för 1,5 år sedan. Hon trivdes där men hade även kontakt med mamman i Stockholm. Hon använde inga droger och hon var beredd att delta 2-3 ggr/vecka i teamets verksamhet. Hon ville ha hjälp av teamet att må bättre, att ändra sitt negativa tankesätt och ha något meningsfullt att göra. Hon tyckte om skapande verksamhet som konst och musik. Om tre månader hoppades hon kunna känna sig säkrare på sig själv.

Intervju: Kvinnan tyckte att mötet kändes bra, att stämningen var bra och att det inte var för många människor med. Hon tyckte att rätt frågor ställdes och att hon fick säga det hon ville ha sagt. Rätt personer deltog i mötet och mötesformen var bra inget behövde förändras. Hennes förväntningar var att teamet skulle ha haft mer av skapande verksamhet för det var detta hon ville hålla på med.

- Person 2: En ung kvinna som hade varit aktuell för teamet förra våren och fått information om verksamheten men då ville hon inte börja. Nu hade hon själv kontaktat sin handläggare och bett att få börja hos teamet. Hon berättade att hon hade provat att gå en stylistlinje på gymnasiet i Kungsbacka men att hon hade hoppat av efter ett par månader. Därefter hade hon inte gjort någonting utöver praktik i en klädaffär i Örebro under 3 – 4 veckor. Hon hade kontakt med familjeläkaren och fick ångstdämpande medicin, hade ingen kontakt med psykiatriska kliniken men kontakt med socialförvaltningen för utfyllnad ekonomiskt av jobbgarantiersättningen från AF. Hon bodde ensam och hade kontakt med sina föräldrar. Hennes motivation var dålig men hon kände att hon ville komma igång med något. Hade kompisar som gått i teamet och som sagt att det var bra. Hon trodde att om hon började så skulle hon må bättre av att ha något att göra men hon visste inte vad hon ville ha hjälp med. Hon hade inga speciella förhoppningar men skulle gärna vilja ha praktik i en klädaffär igen.

Intervju: Denna kvinna tyckte också att det kändes bra och att lagom många människor var med och att det var rätt personer. Hon tyckte att rätt frågor ställdes och att hon fick möjlighet att säga det hon ville ha sagt. Mötesformen behövde inte ändras tyckte hon. Hennes förväntningar var att få hjälp eftersom hon ville ha en förändring. Hon hade hört att teamet hade bra aktiviteter.

- Person 3: En ung kvinna som sade att hon inte använde droger över huvud taget men att hon hade stora problem med depression och självskadebeteende. Hon försökte få hjälp för det sistnämnda eftersom psykiatrin inte ansåg att det var deras bord. Hon hade fått en massa telefonnummer till behandlingshem som hon försökt komma i kontakt med. Hon hade kontakt med Vuxenpsykiatrin p.g.a. depressionen. Hon bodde ensam med sina katter och hade inget stort nätverk, kände sig ganska ensam och satt mest hemma. Det hände inte mycket i hennes liv. Hon fick sin försörjning via Socialförvaltningen och AF. Hon hoppade av gymnasiet, barn och fritidslinjen, och hade haft svårt att söka arbete. Hade stora problem med matte och misstänkte själv att hon hade dyskalkyli men det hade aldrig utretts. Hon skulle vilja läsa psykologi men insåg att det inte var möjligt p.g.a. problemen med matte. Hon ville vara med i teamet för att lära sig att tycka om att vara med människor och få hjälp att hitta ett intresse samt en praktik som hon skulle tycka om, men hon var ännu inte redo att pröva något. Hon tyckte själv att hon behövde en ”spark därbak” för att komma ut och träffa andra och att teamet verkade vara ett lämpligt ställe för det. Hon ville helst delta på eftermiddagarna eftersom hon mårde dåligt på morgnarna. Då det gällde motivation till förändring sade hon att den var ganska hög, troligtvis över 5 på en 10-gradig skala men vissa dagar var den noll. På frågan om på vilket sätt hon trodde att hon skulle märka skillnad efter tre månader i teamet så svarade hon att hon skulle trivas mer med livet, ha fått ett bättre självförtroende och tro på att hon klarade av mer.

Intervju: Kvinnan sade att det kändes pirrigt till en börja med att vara med på mötet men att det gick bra sedan. Hon tyckte att rätt frågor ställdes och att de nog hade fått en riktig bild av henne. Hon hoppades att de personer som deltog i mötet var rätt personer (hon kände ingen av dem) och att de kunde hjälpa henne. Det gick bra fast det var många i rummet. Hon hade inga direkta förväntningar när hon kom dit. Vuxenpsykiatrin hade berättat om teamet och hon tyckte att det lät bra. Hon ville inte ha mötet utformat på något annat sätt och hon var nöjd med resultatet – det kändes fortfarande som hon ville vara med i teamets verksamhet.

- Person 4: En ung kvinna som berättade att hon hade social fobi som började för två år sedan då hennes liv rasade samman. Hon hade skyddad adress. Hon var nu gravid och skulle föda sitt andra barn i december. Dottern gick på dagis. Hon hade för tillfället inga vårdkontakter, psykiatriska kliniken hade avslutat kontakten eftersom hon var gravid. Hon använde inga droger. Hon hade körkort och en eftergymnasial utbildning med specialitet neuropsykiatri. Hade jobbat lite som personlig assistent, på korttidsboenden m.m. Hon var inskriven hos AF men hade försörjningsstöd. Hon ville vara med i teamets verksamhet för att komma ut och träffa människor. Hon var

mycket ensam och isolerad och var rädd för att gå utanför dörren, hade svårt att ens gå och handla eftersom hon kände sig förföljd och iakttagen. Hon ville själv bryta isoleringen men var samtidigt väldigt rädd för det. Innan allt hände var hon en social person med många vänner. Hennes förhoppning var att hon efter en tid hos teamet skulle våga sig ut mer ensam. Hon var motiverad men rädd.

Intervju: Kvinnan tyckte att det var omtumlande att vara med på mötet men efteråt kändes det bra. Hon var nervös innan och tyckte att det var många människor i rummet när hon kom in. Att det ändå blev ett bra möte berodde på att hon trodde att det var skulle vara ett meningslöst möte eftersom hon snart skulle ha barn men då detta faktum inte verkade spela någon roll så fick hon ny kraft. Hon var glad att hon inte pressades att berätta om allt som hon tyckte var svårt i hennes liv, att personalen sade att de inte behövde veta allt om henne. Det var bra att få möjlighet att berätta lite i taget, hon kunde berätta mer senare när hon lärt känna dem bättre. Det hon sade räckte för denna gång. Hon tyckte att rätt personer var med på mötet, hon kände sig trygg med sin handläggare och teamets personal tyckte hon verkade mycket samspelta så det fungerade bra även med dem. Hennes förväntningar hade varit mycket små eftersom hon inte ville bli besviken men resultatet verkade positivt tyckte hon. Det kändes bra att få vara med och styra själv och att inget är påtvingat. Mötet behövde inte ha någon annan utformning tyckte hon.

- Person 5: En ung kvinna som tidigare hade varit inskriven i teamet ca ett halvt år men hade haft låg närvaro varför hon skrevs ut. Sedan hon slutade har hon deltagit i Grön rehab hos Fågeltorpet. Där trivdes hon bra med att vara ute i naturen och att hålla på med trädgårdsarbete. Hon hade varit med två dagar/vecka 4 tim. vardera och hon hade kanske chans på timanställning där. Det fungerade så bra där därför att det var hennes intresseområden och så fanns det en frihet samt trevliga personer. På frågan varför hon ville delta på nytt i teamets verksamhet svarade hon att egentligen inte alls var sugen på att börja i teamet igen men att det var bättre att ha något att göra än att ligga hemma på soffan. Hon hade inte trivts i verksamheten föregående gång men hon hade en idé om att teamet kunde hjälpa henne att få jobba eller praktisera ytterligare i Grön rehabs verksamhet där hon helst ville vara. För tillfället var hon sjukskriven och hade kontakt med Vuxenpsykiatrien.

Intervju: Kvinnan var inte nöjd. Hon tyckte att stämningen hade blivit tryckt när hon berättade att hon inte trivdes i teamets verksamhet och hon upplevde att teamets socialkonsulent hade blivit passivt aggressiv i sitt agerande efter detta. Hon upplevde att hon tog det personligt att hon inte trivdes. Hon hade känt sådana energier även tidigare bland personalen och det var en anledning till att hon inte trivts i verksamheten eftersom hon inte tålde sådana energier. Samtalet tyckte hon blev lite vimsigt med många missförstånd och hon fick inte säga det hon ville ha sagt. "Det blev konstigt och jag visste inte vad jag vågade säga. Hon borde ha haft en mer ödmjuk inställning med tanke på att jag är sjuk och i en underordnad beroendeställning. Hon borde ha bjudit in mig i samtalet." Rätt personer tyckte hon

var med på mötet, hennes handläggare var ett bra stöd. Hennes förväntningar var att mottagandet skulle bli precis så som det blev p.g.a. tidigare erfarenheter, personkemin verkade inte stämma, sade hon. Resultatet kändes tungt men hon tyckte ändå att hon fått fram vad hon ville göra även om det inte togs emot så bra. Hon tyckte ändå att det var bra att ha sådana här möten istället för att bara vara ett papper ”fast man känner sig liten i sådana här situationer”.

- Person 6: En ung kvinna som berättade att hon varit sjukskriven till och från p.g.a. Bipolär sjukdom samt Chrons syndrom. I våras försökte hon ta livet av sig och blev intagen enl. LPT. I början försökte hon ta sig därifrån för att fullfölja sitt självmordsförsök men en läkare fick henne att försöka hitta en röd tråd som hon kunde följa i livet. Hon fann den och den röda tråden var att hon en dag skulle föreläsa för andra om psykisk ohälsa. Det var hennes plan fortfarande. Hon hade haft en massa olika jobb, gick barnskötarlinjen på gymnasiet och hade därefter bl.a. arbetat som väktare, vaktmästare och på behandlingshem. Hon hade tyckt att det var kul med utmaningar men hade nu insett att hon inte klarade lika mycket längre utan kanske måste bromsas. Via FK och AF hade hon testat att arbetsträna på Coop och som vaktmästare men det fungerade inte. Hon bodde ensam med tre katter och hon hade inga drogproblem. Hennes sjukdom yttrade sig mest i downperioder men hon hade haft några hypomana perioder också. Hon träffade sin psykolog en gång per vecka och hade även kontakt med Hälsocenter. Hennes motivation var hög, hon ville inte sitta hemma längre. Om tre månader hoppades hon ha påbörjat att skriva på sin föreläsning och att hon kunde se en skillnad i sin självkänsla – att den blivit starkare.

Intervju: Kvinnan kände att mötet blev bra. Hon hade väntat och hoppats på att få komma med i teamets verksamhet och hade på eget initiativ bett att få till stånd detta möte. Hon kände sig inte nervös för hennes handläggare hade förberett henne på hur mötet gick till. Rätt frågor ställdes, tyckte hon, det räckte i det här läget det fick bli mer information senare. Hon kände att de närvarande lyssnade på henne och att rätt personer var med på mötet. Det var skönt att ha stöd av handläggaren som kände henne och som hon kände sig trygg med. Denna kunde fylla i sådant som hon p.g.a. sitt försämrade minne missade. Hon hade inga förväntningar när hon kom till mötet, ville bara kolla läget, men var positivt inställd till verksamheten och trodde att det var något för henne. Denna känsla fanns kvar efter mötet. Hon tyckte mötesformen var OK trots att man fick en panel av människor emot sig men eftersom man satt i en cirkel så fungerade det.

Synpunkter från handläggarna

Jag har pratat med några handläggare som deltagit i beredningsmötena.

En handläggare från Försäkringskassan ansåg att den nya modellen var bättre, det gamla systemet innebar att man bara överlämnade ärendena. Det som var behållningen var att man blev uppdaterad på varandras verksamheter. Det kändes mycket bättre att få sätta sig ner med

personen och tillsammans komma fram till om teamet var en vettig åtgärd eller inte. Den nya modellen kunde visserligen innebära mer jobb för handläggarna eftersom det blev två möten som handläggare och klient måste vara med på mot ett tidigare, då en person föredragit allas ärenden. Det kunde finnas en risk att vissa handläggare drog sig för att remittera till teamet om det blir för mötesintensivt. En fundering var om handläggaren behövde vara med alla gånger på beredningsmötet eftersom vissa personer klarade sig utan stöd och det i vart fall var personen själv som skulle föra talan. Det vore bra om teamets personal frågade den presumtiva deltagaren om det var OK att ställa frågor för alla var kanske inte villiga att berätta så mycket om sig själva.

En handläggare från Arbetsförmedlingen hade varit med på tre möten enligt nya modellen och tyckte att det fungerade bra. Stämningen var lättsam i teamet så deltagarna slappnade snart av. Det var också bra att det fanns betänketid eftersom personerna annars kunde känna sig pressade att svara ja till deltagande eftersom de kunde tro att deras handläggare ville detta.

Sammanfattning av mina intryck av FNS-teamets rekryteringsmodell

FNS-teamet startade direkt efter sin verksamhetsplaneringsdag i januari 2014 med en ny rekryteringsmodell som innebar att den presumtive deltagaren skulle vara med vid beredningsmötet tillsammans med sin handläggare och/eller andra personer som denne tyckte skulle närvara. Att efterlikna Salas samverkansgruppsmodell helt och hållet var knappast aktuellt eftersom det skulle innebära en alltför stor administration att ha sådana grupper i var och en av de tre kommunerna. Skulle man ha valt att ha en enda grupp med representanter från alla kommunerna så skulle det innebära många personer och att som deltagare komma in och mötas av alla dessa runt bordet skulle kunna avskräcka vem som helst till deltagande. Däremot vore det bra om man kunde hitta sådana samverkansformer på annat sätt, framför allt för att bli uppdaterad på vilka resurser som finns att tillgå i en kommun och vilka vägar man kunde gå för att nå dessa.

Personalen hade vid sin verksamhetsplanering tagit fram ett ambitiöst informations- och intervjuunderlag som de hade för avsikt att använda vid mötena. Det gjorde man också vid de första tillfällena men efter hand har man vågat släppa underlaget och istället föra samtalet utifrån den historia som personen själv berättar om sig. Det ger ett bättre samtal, speciellt när lösningsfokuserade frågor ställs som ger mer uttömmande svar. Man försöker vara två från teamets personal vid beredningsmötena eftersom det blir en trygghet att den andra kan ta vid om någon fråga glöms bort. Det märks att personalen har blivit tryggare med varandra vid mötena och detta bidrar till att stämningen blir lättsam och prestigelös. Man bollar samtalsämnena mellan sig. Det svåra är nog hur mycket information man ska lämna vid detta första tillfälle. Risken är att det inte fastnar så mycket av det som sägs då personen säkert är nervös för mötet och inte klarar att ta till sig allt. Informationen bör därför hållas kort och följas upp med mer vid inskrivningstillfället istället.

Att personer inte kommer till beredningsmöten som de kallats till är bekymmersamt eftersom det blir slöseri med alla inblandades tid, tid som kunde ha använts till att ge andra personer

möjlighet att komma till beredning. Nu när resurserna är knappa för intagning i verksamheten så borde handläggarna verkligen förvissa sig om att rätt personer anmäls – personer som verkligen är motiverade att börja i teamets verksamhet. Det bör också ligga på handläggarna att påminna om mötet kort innan det äger rum eftersom målgruppen kan ha svårt att komma ihåg tider.

De personer som kom till beredningsgruppen verkade alla tillhöra rätt målgrupp för verksamheten och de var oftast intresserade av att få börja hos teamet. Jag träffade enbart kvinnor och de flesta av dem tyckte att mötet gick bra. Det var bara i ett fall som det gick snett. Personen hade varit med i verksamheten tidigare men inte trivts. Hon ville prova igen men mötet blev inte bra när hon berättade att teamets verksamhet egentligen inte var hennes förstahandsalternativ men att det var bättre att ha något att göra än att sitta hemma. Det kändes lite i stämningen vid mötet att hon nog inte skulle bli antagen en gång till.

De handläggare som jag träffade var mycket nöjda med den nya rekryteringsmodellen där personerna är med istället för att bli ett ärende som någon föredrar. Det blev givetvis tyngre för handläggarna att själva sköta alla möten med teamet då de tidigare bara kunnat lämna sina ärenden till den representant som deltog i beredningsgruppen men fördelarna övervägde trots allt att ha personen med i mötet.

Min uppfattning om FNS-teamets valda modell är att det är bra att de har bestämt sig för att ha deltagarmedverkan i mötena och att det är bra att de ger personerna möjlighet att själva berätta det de vill berätta vid mötena. Att lösningsfokusfrågor och skalfrågor används är ett utmärkt sätt att få lite fylligare information.

Det som känns tveksamt med modellen är att beredningsmötet sammanfaller med studiebesöket. Det är visserligen lovvärt ur handläggarsynpunkt att det bara blir två tillfällen som de behöver närvara vid men ur deltagarens perspektiv kan det bli tungt eftersom det blir en hel del information att smälta för den presumtive deltagaren vid detta första tillfälle. Dessutom får han/hon efter mötet sväva i ovisshet en vecka innan besked ges om de blivit antagna eller inte. Visst är det bra att personen får betänketid så att han/hon känner sig säker på att teamets verksamhet är rätt aktivitet men samtidigt blir det ett dröjsmål innan aktiviteten kommer igång eftersom det efter denna vecka även ska bokas ett inskrivningsmöte som kanske inte kan ske direkt. Risken är att motivationen dalar innan personen kommer igång med verksamheten och närvaron blir sämre.

Vad gäller hypotesen om färre dropouts genom det nya rekryteringssättet så kan detta inte säkerställas statistiskt. Under 2013 hade FNS-teamet fanns fyra dropouts och under 2014 fanns tre dropouts. Under andra halvåret 2014 hade teamet i och för sig inte någon dropout så en försiktig gissning kan vara att det blivit lättare att bedöma om en deltagare passar in i verksamheten eller inte ju längre man hållit på med det nya arbetssättet.

HS-teamet

Tidigare rekryteringsorganisation

(intervju med teamets personal)

HS-teamet hade tidigare en remissgrupp en gång per månad, som fungerade på samma sätt som beredningsgruppen hos FNS-teamet, med handläggare från olika myndigheter och utan deltagarmedverkan. Under mötena föredrog handläggarna sina remisser, varefter man bestämde om personen skulle antas till teamets verksamhet. Ibland kunde remissen behöva förtydligas/kompletteras och man kunde därför inte ta beslut direkt. Efter mötet ringde teamet handläggaren och bokade tid för ett inskrivningsmöte. Remissgruppen användes också för att lämna information till varandra gällande verksamheten m.m. på de olika myndigheterna, något som man i framtiden kommer att lösa med speciella informationsmöten.

Nya rekryteringsmodellen

Teamet har från år 2014 valt ett nytt arbetssätt. Beredningsmöten hålls oftare än tidigare och vid dessa tillfällen är de presumtiva deltagarna närvarande tillsammans med sina handläggare. Teamet har arbetat fram en modell som går ut på att den tilltänkta personen tillsammans med sin handläggare startar med ett studiebesök hos teamet. Vid detta tillfälle tar teamet reda på vilka ytterligare personer som kan behöva vara med vid ett eventuellt beredningsmöte och hur dessa ska bjudas in. Personen får med sig en ansökningsblankett hem att fylla i. Därefter får den presumtiva deltagaren betänketid. Om denne vill börja i verksamheten så sker ett beredningsmöte där personen är med tillsammans med andra relevanta personer. Vid mötet lämnas den ifyllda ansökningsblanketten och den presumtiva deltagaren får själv berätta det som denne tycker är viktigt för teamet att veta och varför han/hon vill delta i teamets verksamhet. Därefter sker en paus då teamets representanter går ut och överlägger om personen ska erbjudas plats eller inte varefter de kommer in och talar om detta. Om personen antagits så vidtar en första planering av aktiviteter och tid för start samt första uppföljningstillfälle.

Beredningsmöten hos HS-teamet under 2014

Beredningsmöte 1, den 11 februari 2014

Två socialkonsulenter höll i mötet och två personer var kallade. Båda kom med sina handläggare och båda hade tidigare varit på studiebesök hos teamet. Vid första mötet informerade personalen om vilka som jobbar i teamet, verksamheten, schema och aktiviteter m.m. innan ordet lämnades till personen som berättade om sig själv och redogjorde för orsakerna till att hon ville vara med i teamets verksamhet. Därefter lämnade de båda socialkonsulenterna rummet för att diskutera om personen skulle antas till teamets verksamhet. De kom in efter fem minuter med beskedet att så skulle ske. En handlingsplan upprättades och lämplig närvarorummfattning diskuterades varefter person- och kontaktuppgifter

togs samt andra uppgifter som behövdes. Personen fick besked att hon kunde börja påföljande vecka. Nästa möte följde ungefär samma mönster.

Efter mötena reflekterade jag tillsammans med personalen. De tyckte att den nya modellen fungerade bra. Det kunde kännas som slöseri med tid tidigare att handläggare som inte hade några ärenden satt av tid i remissgruppen. Det var bättre att de kom när det var aktuellt med närvaro. Det kändes bra idag när både handläggare och presumtiv deltagare var med samtidigt. Det blev klarare och lättare att få kompletterande upplysningar. Det man kunde sakna var att få remissblanketten i förväg, det kändes jobbigt att sköta alla pappersexercis under själva beredningsmötet. En positiv sak som märkts på senare tid var att handläggarna verkade ha förberett sina klienter mer än tidigare så information o.d. gick lättare

Mina reflektioner var att jag tyckte att det var bra att tiden var rejält tilltagen för varje möte så ingen behöver känna tidspress och att det var paus mellan mötena. Det var också bra att personerna själva gavs utrymme att beskriva varför de ville vara med i verksamheten. Det gav en bättre bild av personen än om de bara svarar på direkta frågor.

Det blev jobbigt för personerna att fylla i en massa papper på slutet av mötet då de var trötta. Det vore nog bra om man även i fortsättningen tog in remisserna i förväg så man var lite påläst då mötet började och kunde minimera pappersflödet.

Ett förslag från mig var att man kunde använda SRS efter mötet för att få en bild av om man pratat om rätt saker o.s.v.

Beredningsmöte 2, den 5 maj 2014

Två personer var kallade men endast en kom. Det var meningen att en socialkonsulent och arbetsförmedlaren i teamet skulle hålla i mötet tillsammans med socialkonsulenten blev sjuk. Även den socialsekreterare som skulle följt med den presumtive deltagaren hade fått förhinder. Istället följde en boendestödare från Kommunpsykiatrien med honom.

Mötet följde den tidigare modellen med information och intervju med lösningsfokuserade frågor. Personen fick även möjlighet att själv fritt berätta vem han var och varför han ville vara med i teamets verksamhet. Efter en paus fick personen besked att han antagits till verksamheten och en planering fram till första uppföljningsmötet i juni gjordes. Samtyckesblanketten skrevs också under. Slutligen fick han fylla i en SRS-blankett.

Efteråt reflekterade jag över mötet tillsammans med personalen. Den som höll i mötet tyckte själv att hon nog höll en lite för lång intervju men att samtalet blev bra. De berättade att de hade utvecklat förarbetet till mötet lite mer. En ansökningsblankett hade tagits fram som ska lämnas till den presumtive deltagaren redan vid studiebesöket och som denne kan fylla i och ta med sig till mötet. Den innehåller frågor som Mina förhoppningar på att delta i Samordningsteamet, Social situation, Försörjning, Utbildning och arbetslivserfarenhet, Hälsotillstånd och Pågående insatser hos andra myndigheter. Det är även meningen att samtyckesblanketten ska lämnas vid studiebesöket. På detta vis blir det bara planen som

behöver skrivas vid beredningsmötet. Vid studiebesöket lämnas också information om aktiviteter m.m. så att beredningsmötet inte ska behöva ta alltför lång tid.

Personalen såg vinster i det nya sättet att arbeta med inskrivning jämfört med den gamla remissgruppen. De fick den information som de behövde direkt och behövde inte lämna remissblanketter för komplettering. Det blev smidigt och tydligt när man direkt kunde erbjuda en inskrivningstidpunkt. Deltagare hade själva uttryckt att de känt att mötet verkligen handlade om dem och att det varit anpassat efter deras behov. Det var bra att vara två personer från teamet på mötet så personen direkt fick lära känna de personer som skulle arbeta med denne (en socialkonsult och en arbetsvägledare). Det var också bra att det fanns back-upp om någon skulle bli sjuk.

Mina reflektioner var att mötet kändes lugnt och avspänt. Det fanns inte någon tidspress utan personen gavs utrymme att berätta och reflektera. Personalen använde mycket lösningsfokusfrågor och fick på det sättet bra svar trots att personen inte var så lättpratad. Hon använde även en skalfråga för att få fram motivationen, vilket var bra. Något som kanske skulle ha tagits upp i samtalet var frågan om drogvanor eftersom det är ett kriterium för intagning att deltagaren inte får ha ett pågående missbruk.

Det var också bra att pappersadministrationen reducerats så att endast planen ska fyllas i vid mötet. Det var också ett bra förslag att kunna förarbeta med en ansökningsblankett som personen själv fyller i samt att spara andra blanketter som behövdes till senare tillfällen. Det kunde bli för mycket annars efter ett tröttande samtal.

SRS användes för första gången och det verkade fungera bra. Personen hade inga svårigheter att fylla i blanketten.

Frågan är hur man ska lösa problemet med personer som uteblir och därmed orsakar tidsspillan för handläggare och team samt för andra presumtiva deltagare som istället hade kunnat få denna tid.

Beredningsmöte 3, den 2 september 2014

Två personer var inbokade men endast en kom. Närvarande var förutom denna person, teamets arbetsförmedlare en socialkonsulent, två socialsekreterare (den nuvarande handläggaren och den blivande) från Socialförvaltningen. Personen hade varit på studiebesök en månad tidigare och redan då sagt att han ville delta i verksamheten. Personalen berättade om hur mötet skulle gå till. Personen hade med sig en ifylld ansökningsblankett som han fått vid studiebesöket. Därefter fick han berätta lite om sig själv och varför han ville vara med i teamets verksamhet. Lösningsfokuserade frågor ställdes till honom.

Socialkonsulenterna tog en paus och gick ut för att konferera om personen skulle få börja i verksamheten. De kom in efter fem minuter och sade att han var antagen. En planering gjordes upp där han utifrån schemat fick välja vilken dag han ville delta. Starten blev nästkommande vecka. Därefter resursskvallrade socialkonsulenterna om honom och han fick

då vara tyst. Efteråt fick han kommentera detta men hade inget att tillägga. Han fick en SRS som han fyllde i.

Jag reflekterade därefter tillsammans med personalen och började med att tala om att jag tyckte att det var ett bra möte. Det kändes avslappnat och utan tidspress, personalen hade ett bra samspel och växlade naturligt med varandra i samtalet. De lösningsfokuserade frågorna som användes gav också bra svar och information. Det var också bra att de vågade fråga om eventuell drogproblematik eftersom detta är ett kriterium för intagning hos teamet.

Båda tyckte också att det gick bra. Deltagaren var lätt att prata med eftersom han tyckte om att man skojade lite, vilket gjorde stämningen lättsam. De trodde att deras växelspel under samtalet berodde på att de hade blivit trygga med varandra och vågade ta ut svängarna lite mer. De kunde även backa i samtalet om de kom på något mer som kändes viktigt att få reda på. Jag undrade om de improviserade samtalet eller om de gick efter någon mall. De berättade att de hade en frågemall i knät men att de inte följde den utan frågorna fick komma in lite som de passade in i samtalet och detta fungerade alldeles utmärkt enligt min uppfattning.

Jag ställde frågan om de skulle vilja ha tillbaka den gamla formen av beredning nu när de provat denna form. Båda var eniga om att den nya formen var mycket bättre och att man fick bättre information när personen själv deltog i mötet.

En fundering var hur mycket man skulle begära att personen berättade om sin bakgrund vid ett sådant här tillfälle. Vissa personer var helt gränslösa och kunde berätta hur mycket som helst medan andra inte ville säga särskilt mycket vid beredningsmötet. Det var svårt att avgöra hur mycket man behövde veta för att kunna avgöra om de skulle antas till teamet eller inte. Det kunde kanske också vara bra om t.ex. läkarutlåtanden o.d. lämnas i förväg av handläggaren, särskilt Försäkringskassans deltagare.

De sade att det märktes att det var ovant för deltagare att inte bara lyda order från handläggare utan plötsligt få välja själv vad de tyckte var viktigt. Det var en process att få dem att bli bättre på att uttrycka vad som faktiskt var viktigt för dem eftersom de inte var vana vid detta.

Mina reflektioner var att HS-teamet har hittat en bra form för rekrytering. Tvåstegsmodellen med ett studiebesök, betänketid och därefter beredningsmöte kombinerat med inskrivningsmöte är tilltalande. De har dessutom finlipat sin modell ytterligare utifrån de erfarenheter som gjorts under året.

Beredningsgrupp 4, den 28 oktober 2014

Två personer var kallade till beredning men endast en kom. Närvarande vid detta möte var förutom jag, teamets arbetsförmedlare och en socialkonsulent, den presumtive deltagaren med sin handläggare samt hans mor och far. En presentation skedde först och personen lämnade sin ifyllda ansökan till personalen. Han hade varit på studiebesök för ett par veckor sedan. Mötet följde tidigare upplägg med viss information och personens egen redogörelse varför han ville vara med i verksamheten. I detta fall var det mest föräldrarna som förde talan och besvarade frågorna. Själv var han ganska fåordig. Teamet beslutade i alla fall att han skulle

antas till teamet och en planering gjordes upp där han fick starta med en dag redan nästa vecka. Därefter genomfördes resursskvaller då han fick vara tyst medan de övriga pratade om honom och framhävde hans resurser. Slutligen fick han fylla i en SRS-blankett och mötet avslutades.

Efteråt reflekterade vi kring mötet. Det var ovanligt att båda föräldrarna var med på mötet. Det blev svårt att få fram personens egna önskemål och motivation. Det kändes lite som om föräldrarna ville mer än han själv. Man hoppades att det skulle bli bättre när de inte var med. Att få ansökan direkt vid mötet kändes stressigt tyckte de. Egentligen skulle man behöva ha tid att läsa igenom den i förväg. En del har inte ens med sig ansökan utan kommer med den senare och då saknas kontaktuppgifter m.m. En förbättring kan vara att ta lite sådana kontaktuppgifter redan vid studiebesöket och att man tar ett par minuter i början av beredningsmötet och läser igenom ansökan ordentligt.

Mina reflektioner var att jag fortfarande tycker att deras intagningsmodell har stora fördelar. Det är främst tre saker som gör att jag tycker att de har hittat en optimal modell:

1. Studiebesök ca 14 dagar innan beredningsmöte som ger både den presumtive deltagaren och teamet möjlighet till betänketid om verksamheten är rätt för personen.
2. Att man delar upp formalia och information på flera tillfällen t.ex. att ansökningsblanketten delas ut vid studiebesöket så personen kan fylla i den i lugn och ro hemma.
3. Att personen får besked, en planering och startdatum direkt vid beredningsmötet som alltså är ett kombinerat inskrivningsmöte också. Det gör att denne kommer igång direkt och man slipper onödig väntetid som kan försämra motivationen.

Deltagarna

Här följer en kort beskrivning av de deltagare som jag mötte vid beredningsmötena i HS-teamet samt en efterföljande intervju med var och en efter mötet.

- Person 1 var en kvinna som berättade att hon ville ha något att göra, få en annan struktur på vardagen. Hon hade fysiska smärtbesvär och hade nyligen varit mycket deprimerad men hon hade fått en bra läkare och fick nu hjälp med sjukgymnastik, KBT-behandling samt samtal hos diakonissa. Hon hade alltid haft höga krav på sig själv men hade nu lärt sig att sänka dessa och känna efter mer vad hon orkade. Hon hade tre barn som hon tog hand om varannan vecka. Hon hade haft tidsbegränsad sjukersättning under flera år men blev inte beviljad permanent sjukersättning. Provade istället att arbeta halvtid i en zoo-affär vilket hon tyckte mycket om. Hon fick sluta i våras eftersom ägaren inte hade råd att ha henne anställd längre men hon skulle gärna vilja få chansen att arbeta där igen. Hon tyckte om att vara bland människor och hade saknat den sociala kontakten.

Intervju: Kvinnan tyckte att mötet kändes bra men att det blev mycket information. Huvudet kändes rörigt efter all korvstopppning. Hon tyckte att rätt frågor ställdes men

att det var svårt att ha ett personperspektiv – vad ska man berätta och vad ska man inte berätta? Hon fick säga det hon ville ha sagt men trodde att hon nog skulle ha fler frågor att ställa senare när hon smält informationen. Eftersom hon var sjukskriven så saknade hon sin handläggare från Försäkringskassan på mötet, denna borde vara med i fortsättningen tyckte hon. Hon hade inga speciella förväntningar när hon kom till mötet men hon ville så gärna göra något. Mötet var bra som det var, tyckte hon, inget behövde förändras.

- Person 2 var också en kvinna som berättade att hon drömde om att studera och på sikt kanske kunna arbeta halvtid. Hon ville ha sysselsättning och kontakt med arbetsförmedlare men orkade inte med AF:s hårda program som krävde närvaro varje dag. Hon hade värkproblematik Fibromyalgi och blev lätt stressad, hon hade bra och dåliga dagar. Ville kunna komma till teamet när hon kunde och orkade. Hon hade tidigare arbetat i restaurang och gått en journalistkurs. Hon tyckte om att ta hand om blommor och djur, var bra på att hitta i juridiska texter och att läsa in sig på olika ämnen för att hjälpa goda vänner med problem. Tyckte om att läsa och hade tidigare hållit på med sport som badminton och pingis. Hon var ensam med fyra barn.

Intervju: Kvinnan tyckte att mötet kändes bra, att det var ett öppet klimat och lätt att prata. Hon tyckte att vissa frågor var svåra att svara på t.ex. frågan om vad hon var bra på. ”I mitt land ska man inte berömma sig själv så det kändes svårt och jobbigt att beskriva sig själv.” Hon ansåg att det hon berättat om sig själv räckte till en början, att hon fick visa mer av sig själv senare. Hon tyckte teamet kändes som en bra möjlighet och det kändes bra att få välja hur mycket hon skulle närvara. Hennes förväntningar var att få en möjlighet att få känna sig fram med små steg och se vad hon klarade av. Hon hade förstått att det inte gick att vänta på att bli frisk. Hon saknade sin handläggare från Socialförvaltningen på mötet annars ansåg hon att mötesformen fungerade bra, det var lagom.

- Person 3 var en ung man som ville att något skulle hända. Han var trött på att sitta hemma och ha dåligt med pengar. Hans dag såg ut så här: vakna, äta, sitta vid datorn ca 6 tim., titta på TV och umgås med släktingar. Han hade en avbruten skolgång, var hemma i åk åtta men läste sedan upp betygen i nionde åk och kom in på IT-gymnasiet, men hoppade av efter en termin. Istället fick han praktik på Bulten med yt- och värmebehandling, något som han gärna hade fortsatt med om han hade fått jobb där. Han hade även haft praktik i Tillberga med elektronikskrot och på Komhall. Han hade haft sysselsättning fram till september 2013 och ville gärna komma igång med något igen. Han hade sökt flera jobb men inte hört något. Hade inte rätt till a-kassa utan levde på socialbidrag. Skulle vilja ta körkort men hade inte råd. Han hade en ADD-diagnos och hade svårt att komma upp på morgnarna och blev ibland depressiv. Hade svårt att sova men skulle få medicin så han hoppades att det skulle hjälpa honom att få ordning på tiderna. Hans förhoppningar var att teamet skulle kunna hjälpa honom att få ordning på rutiner, att han skulle komma igång med aktiviteter som t.ex. motion, få hjälp till en praktikplats, hjälp att skriva CV och att få

plugga körkortsteori hos teamet. Hans vilja att förändra sitt liv klassade han som åtta på en tiogradig skala.

Intervju: Mannen tyckte mötet kändes bra, han hade själv velat ha mötet. Rätt frågor ställdes och han fick säga det han ville ha sagt ”men jag hade ju inte så mycket att säga”. Han saknade inga personer på mötet, tyckte inte att socialsekreteraren behövde vara med. Han hade inga förväntningar då han kom till mötet utan tog det som det kom. Han hade fått en positiv bild av verksamheten då han var på studiebesök. Han var nöjd med resultatet av mötet – det blev som han ville ha det. Mötesformen var bra och behövde inte förändras enligt hans åsikt.

- Person 4 var en ung man som berättade att det inte hade gått bra i skolan och att det inte fungerat hemma p.g.a. att hans mamma var psykiskt sjuk. Han hade fått flytta till ett behandlingshem i Västerås eftersom hans pappa inte ville ta hand om honom. Det var inte p.g.a. drogproblem för sådana hade han inte. Därefter hade han gått två år på folkhögskolans teaterlinje i Skinnskatteberg. Han trivdes med internatboendet men hade dålig närvaro i skolan. Han fick praktik ett tag på Hammarteatern men trivdes inte så bra. Hade även en praktikperiod på KomHall men arbetsuppgiften att syna skruv var inte rolig, tyckte han, så han hade dålig närvaro även där. Närvaron hade varit ett genomgående problem eftersom han ofta lade av om något inte intresserade honom. Hans intressen var att lyssna på hårdrock, se filmer och spela dataspel. Det var vad han gjorde på dagarna och dygnsrytmen brukade variera, förutom nu då han hjälpte sin mamma en del på dagarna eftersom hon hade fått lungproblem och inte orkade något. Han gick dit och lagade mat åt henne, något han lärt sig av sin mormor och sedan vidareutvecklat. När han var ensam hemma så åt han inte särskilt nyttigt och han hade en övervikt som han hade försökt få opererad genom gastric by pass men läkaren vägrade remiss om han inte slutade att snusa och det tänker han inte göra. Han tillverkade sitt eget snus genom en omständlig process som krävde en hel del planering. Han tyckte själv att hälsan var OK även om läkaren misstänkte diabetes och ADHD. Han hade inga vänner men skulle vilja ha mer sociala kontakter. Han hade inga problem att komma in i ett rum med främmande personer ”vill jag delta så gör jag det annars låter jag bli” Han hade haft en kontaktperson (en kvinna i 60-årsåldern) som han kom mycket bra överens med och som tog med honom på en hel del aktiviteter men henne fick han inte ha kvar. Han ville delta i verksamheten eftersom han ville ha något att göra. Han hade insett att det inte leder någonstans att bara sitta hemma och ville ha en förändring. Det kunde även medföra viss motion om han tvingades gå ut. Han tyckte om att det var ett varierat utbud av aktiviteter hos teamet men han ville ta allt i långsam takt – kanske komma en dag per vecka till att börja med.

Intervju: Mannen tyckte att det var ett bra möte ”med goa, glada människor”. Han trodde att mötet skulle bli långt och jobbigt men det kändes som det bara gått två minuter när det var färdigt. Mycket positivt och inget påtvingande. Frågorna var bra och han fick berätta det han tyckte var viktigast. Rätt personer var med på mötet även

om han gärna hade haft med sin f.d. kontaktperson också som han saknade mycket. Hans förväntningar på mötet var att han skulle kunna komma ut och få en förändring i sitt liv. Han var mycket nöjd med resultatet d.v.s. att han skulle få börja i verksamheten i långsam takt. Hans reaktion på resursskvallret var att det var spännande, detta hade han inte varit med om tidigare men det var trevligt att få höra positiva saker om sig själv. Mötet ville han inte ha på något annat sätt, det fungerade bra som det var – lagom långt.

- Person 5 var en mycket fåordig ung man som sade sig inte veta själv vad han ville med sin ansökan till teamet. Han hade dock kommit till insikt att han inte ville ha livet som det var nu. Han hade sin mamma och pappa med sig och det blev mest mamman som förde ordet. Hon berättade att han behövde någon aktivitet. Han hade tidigare haft en praktikplats genom kommunen på en Pizzeria men den drogs in när han beviljades aktivitetsersättning. Där jobbade han 2 tim./dag i åtta månader och det gick bra. Han var lite av allt i allo, diskade, handlade o.s.v. Efter detta var det tal om att han skulle prova vid kommunens arbetsmarknadsenhet men det blev inte av. Nu behövde han rutiner och aktiviteter eftersom han vände på dygnet, sov mycket och var deprimerad. Hans dagar var enformiga, sova, äta och sitta vid datorn. Han hade inga vänner utom via datorn men en kontaktman brukade följa med honom ut ibland. Han gillade hockey och gick på VIK:s matcher. På torsdagar gick han en matlagningskurs hos psyk 1-2 tim. på förmiddagen. Han hade gått i grundskolan men hoppade av gymnasiet 2011 för det var inte kul. Han gick på Edströmska men hade mycket frånvaro. Vid avhoppet fick han följa med mamman som praktikant på Posten i fyra månader. Han genomgick undersökning och fick diagnosen ADD, började medicinera och kunde sedan börja på en anpassad linje på Kantzowska gymnasiet där han fick läsa in en del kurser på distans. Han hade koncentrationssvårigheter och måste pushas på om något skulle hända. Då gjorde han det han blev tillsagd, men det måste vara struktur och en sak i taget om det skulle fungera. Han klarade att passa tider. Han hade svårt att fungera i grupp, tyckte att det var jobbigt med främmande människor men det kunde fungera efter ett tag när han blev van, beroende på gruppens storlek. Tyckte att det verkade jobbigt att träna på denna bit. Ville inte ha individuella samtal heller.

Intervju: Mannen tyckte att mötet var som alla andra möten förutom resursskvallret – det var nytt. Han var van att ha många möten med olika personer. Han trodde att rätt frågor ställdes och han fick säga det han ville ha sagt. Det var fler människor med på mötet än han hade väntat sig men det var nog rätt personer som var med. Han hade inga förväntningar då han kom till mötet, han var redan inställd på att få börja i teamet. Han visste inte att de kunde säga nej till deltagande. Han var nöjd med resultatet, planeringen verkade vettig. Hans reaktion på resursskvallret var att det var ”skumt”, det hade han inte varit med om tidigare. Han hade inga synpunkter på mötesformen - ett normalt möte.

Mamman hade däremot synpunkter. Hon tyckte att det blev för många val för sonen att ta ställning till. Det vore bättre att teamet hade ett färdigt koncept med en given

struktur när man började så att det t.ex. var bestämt att alla började en dag första veckan och att man utvärderade efter denna vecka och ev. lade till ytterligare en dag. För en person med koncentrationssvårigheter kan det bli svårt att ta beslut om planering. Det kunde också vara bra om det fanns en möjlighet att ha en prova-på-dag i verksamheten, kanske i samband med studiebesöket.

Synpunkter från handläggarna

De handläggare som jag pratade med och som arbetar mot HS-teamet tyckte följande:

En handläggare från Socialförvaltningen i Surahammar hade varit med i den tidigare remissgruppen där deltagarna inte var med utan handläggarna endast drog sina remisser. Handläggaren tyckte att det var mycket bättre när personen som ärendet gällde själv var med och deltog i beredningen så man inte pratade över huvudet på denna. Hon saknade inte det tidigare informationsutbytet gällande varandras verksamheter som handläggarna hade haft i remissgruppen. Hon ansåg att informationen inte spelade någon roll eftersom den ändå inte fördes vidare till övriga handläggare på resp. enhet.

En handläggare från Socialförvaltningen i Hallstahammar tyckte att mötet var bra och att teamet verkade ha fått rätt bild av personen. Det var bra att det fanns en möjlighet till mjukstart eftersom den här personen lätt tappade motivationen annars.

En handläggare från Försäkringskassan uttryckte att det var en bra modell som HS-teamet nu hade. Det var mycket bättre att personen var med vid mötet. En stor fördel var att denne fick besked direkt vid mötet om han/hon fick börja i verksamheten och gick därifrån med en handlingsplan samt tid och datum för start. Om det var kö till intagning i teamet så var det bättre att skjuta på studiebesöket en tid än att det blev väntetid efter beredningsmötet då personen var förväntansfull och ville komma igång direkt.

Sammanfattning av mina intryck av HS-teamets rekryteringsmodell

HS-teamet skapade under år 2014 en modell där den presumtive deltagaren skulle vara närvarande vid beredningsmötet. Personalen fann snart stora fördelar med detta eftersom de fick en bra bild av de personer som var tänkta att ingå i teamets verksamhet. Till en början försökte man ta all pappersexercis samtidigt med kartläggningssamtalet vid beredningsmötet men insåg snabbt att det blev alltför tröttnande för personen att fylla i en massa blanketter så detta ändrade man senare.

Jag tycker att man har hittat en mycket bra modell som passar teamet. Det skulle vara svårt att efterlikna Salas samverkansgrupp eftersom en sådan skulle behöva inrättas för var och en av de två kommuner som ingår. Det skulle bli alltför mycket mötestid, vilket skulle gå ut över teamets ordinarie verksamhet. Dessutom slipper personerna möta en mängd för dem kanske okända personer runt bordet vid mötena.

Det är ett bra upplägg att starta med ett studiebesök då information ges och ansökningsblankett m.m. skickas med hem. Det ger personen en möjlighet att i lugn och ro

fundera över om han/hon vill vara med i verksamheten och även att fylla i blanketterna utan stress innan beredningsmötet äger rum. När det är dags för beredningsmötet ca 14 dagar senare så har personen (och teamets personal) tänkt igenom sitt beslut om deltagande och personen är mer motiverad att börja. I det läget är det bra att personen får ett besked direkt vid mötet och att en planering samt en tidpunkt när de kan starta i verksamheten ges. Det gör att denne direkt kommer igång på ett bra sätt. Väntetider kan vara förödande för processen och det finns stor risk att motivationen tappas.

De beredningsmöten som jag var med på fungerade mycket bra. Tiden var rejält tilltagen så ingen behövde känna tidspress och det var paus mellan mötena. Personerna hade med sig sina ansökningsblanketter ifyllda och de gavs utrymme att beskriva varför de ville vara med i verksamheten vilket gav en mycket bättre bild av personerna än om de bara svarat på direkta frågor. Många lösningsfokuserade frågor användes samt en skalfråga för att mäta motivationen. Sådana frågor gav också mer uttömmande svar från personerna.

Det hände inte vid något tillfälle när jag var med att personen inte blev antagen till teamets verksamhet. Den enda blankett som fylldes i vid beredningsmötet var handlingsplanen för de första tre månaderna. En SRS-blankett användes på slutet vid några tillfällen för att försäkra sig om att man pratat om rätt saker och personen känt sig hörd och sedd.

Deltagarna var också mycket nöjda med mötena som de varit med på. Synpunkter som kom fram var att det var ett öppet klimat och att personalen var ”goa och glada”. Mötestiden gick fort och de tyckte inte att något behövde ändras i mötesformen.

Handläggarna tyckte också att det var bra att deras klienter fick vara med på mötena och själva berätta sin historia samt varför de ville vara med. Det var en styrka att väntetiderna minimerades och att personerna kom igång direkt efter mötena.

Vad gäller antalet dropouts så hade HS-teamet under 2013 en dropout och under 2014 tre dropouts så hypotesen att man fått lättare att hitta ”rätt” deltagare genom den nya rekryteringsmodellen kan inte anses verifierad.

Sala-teamet

Tidigare och nuvarande rekryteringsorganisation

(intervju med personalen)

Salas samverkansgrupp har funnits sedan 1990-talet. Den bildades som ett forum för att lösa diverse problem som handläggare och deras klienter kunde ha. De som i nuläget ingår i gruppen är personer från Jobbcenter, Arbetsmarknadsenheten, Arbetsförmedlingen, Socialförvaltningen, Försäkringskassan, Landstinget samt Salas samordningsteam. När Salas samordningsteam bildades så kom teamledaren med som en extra samverkanspartner i samverkansgruppen istället för att teamet själva skulle skapa en ny rekryteringsprocedur.

Det blir således en ganska stor grupp av människor som möter de personer som kommer till samverkansgruppen, något som kan kännas pressande för vissa personer. Försäkringskassan har därför valt en modell där de frågar om personen vill vara med eller inte. Om det känns obehagligt så behöver denne inte delta. Detta år har dock fler än tidigare av Försäkringskassans klienter deltagit tillsammans med sina handläggare.

Personerna och deras handläggare får berätta vad de vill ha hjälp med varefter gruppen diskuterar olika möjligheter och lösningar. Det är inte alltid så att samordningsteamet blir den åtgärd som man tycker är självklar utan det kan vara andra alternativ som blir aktuella. Om det blir aktuellt för någon person med deltagande i samordningsteamet så tar man en särskild beredning efter mötet då man beslutar om att personen ska delta.

Arbetsättet i samverkansgruppen har inte förändrats speciellt mycket under de gångna åren. Man utvärderar arbetsättet med jämna mellanrum men ingen har tyckt att en förändring har varit nödvändig. Det har hela tiden känts bra att personerna själva är med och påverkar sin framtid och det medför att det blir en bättre förankring kring de åtgärder som man kommer fram till. Processen börjar redan vid mötet då personen får tillfälle att lägga fram varför denne t.ex. tycker att det är viktigt att få delta i teamets verksamhet. Därigenom blir motivationen bättre när de väl kommer dit. Gruppen får en bra bild av personerna och har möjlighet att ställa frågor direkt. De närvarande anpassar sig till deras behov och försöker hitta åtgärder som passar personerna.

Beredningsmöten hos Sala-teamet under 2014

Beredningsmöte 1, 22 januari 2014

Tre personer var kallade och alla kom med sina handläggare. Mötet inleddes med presentationsrunda och information om gruppens syfte. Därefter fick personerna berätta sin historia och gruppen ställde frågor. Även medföljande handläggare fick säga hur de uppfattade personerna och vad de trodde var bra för personerna. I två fall så gjorde gruppen även en övning där personen fick hålla tyst och de övriga diskuterade inför denne hur de uppfattat informationen de fått samt vad de trodde kunde hjälpa personen. Personen fick därefter möjlighet att kommentera det sagda och om gruppen hade uppfattat informationen rätt. Personerna fick inget besked om vad som skulle bli aktuellt för deras del när mötet

avslutades utan de fick veta att de skulle kontakta sin handläggare kommande vecka för besked. När alla möten var avslutade för dagen så tog en beredning till samordningsteamet vid i samma grupp där man beslutade om någon av dagens deltagare skulle antas till teamets verksamhet. I detta fall antogs två av personerna.

Mina reflektioner efter detta möte var att man hade ett bra upplägg där personerna fick berätta sin historia istället för att bli intervjuade. Diskussionen inför personen, där personen måste vara tyst, kunde kanske kännas jobbig för vissa personer.

Det kändes inte helt bra att det inte var någon paus mellan personerna under mötet. Det blev lite tidspress och det hade varit bra att ha hunnit reflektera och kanske ta beslut direkt i anslutning till varje besök istället för efter det att alla möten var slut.

Beredningsmöte 2, den 13 maj 2014

Mötet gick till på samma sätt som det föregående. Tre personer var kallade och kom till mötet, den fjärde kunde inte komma så Försäkringskassans handläggare föredrog ärendet utifrån sina handlingar. I två av fallen hölls en gruppdiskussion inför personerna som fick vara tysta under tiden. Vid beredningen antogs alla fyra till samordningsteamets verksamhet men eftersom det uppstått en viss kö så fick de vänta på starten.

Mina reflektioner efter detta möte var att konceptet inte hade förändrats sedan mitt föregående besök utan följde samma mall. Gruppen verkade känna sig trygga med detta och tyckte att det fungerade bra. Det blev mindre tidspress denna gång beroende på att personerna inte var lika talföra så en timme räckte per besök. Fortfarande tycker jag att man kanske skulle förlänga tiden något mer och ta beslut efter varje person medan bilden av personen är högaktuell istället för att vänta med besluten efter alla möten.

Jag konstaterade att skillnaden blir stor av den bild man får då en person deltar och själv berättar sin historia jämfört med föredragning av en handläggare som kvarlämnar många frågetecken.

Det vore kanske bra om man före personens ankomst funderade över om denne eventuellt kunde ha något emot någon av representanterna i gruppen. Sala är inte någon stor ort och chansen är därför stor att personerna har haft kontakt med flera av representanterna runt bordet. För vissa kan det vara av godo att flera redan känner till personens historia men för andra kan det kännas som en belastning.

Beredningsmöte 3, 19 augusti 2014

Tre ärenden var anmälda men endast en person kom. En person hade anmält sjukdom i sista stund och en person hade handläggaren fått felaktiga uppgifter om datum och trodde att det var vid nästa tillfälle. Försäkringskassans handläggare hade ett ärende som hon föredrog utan att personen var med. Mötet gick till på samma sätt som tidigare och en gruppdiskussion inför personen genomfördes. Personerna antogs till samordningsteamets verksamhet.

Eftersom det blev glapp mellan mötena så fanns tid att reflektera kring arbetet i gruppen. Jag framförde mina tidigare funderingar och gruppen kunde tänka sig att prova en förändring i sin agenda så att de tog beslut om lämplig aktivitet för personen direkt efter besöket. Däremot ansåg de att prioriteringen av plats i kön och meddelande till handläggaren skulle ske i efterhand. Det behövdes en omprioritering av tiden om detta arbetssätt skulle prövas. Man borde i så fall ta till 15 min extra för varje besök för att ha en stund att reflektera efter det att personen gått ut.

Vi pratade också om hur personerna skulle kunna förberedas på att så många personer är närvarande vid mötet. Det har framkommit vid mina intervjuer att många blir förskräckta när de kommer in och ser alla människor. De flesta har dock sagt att de tyckt att det har gått bra att prata ändå och att de känt sig trygga efter en stund men det vore kanske bra om handläggaren förberedde personen på hur mötet går till och varför alla personer är med.

Beredningsmöte den 11 november 2014

Två personer var kallade och båda kom. Mötet genomfördes som tidigare och i ena fallet hölls gruppdiskussion inför personen, som fick vara tyst under tiden. Båda personerna antogs till teamets verksamhet.

Efter mötet reflekterade jag tillsammans med gruppen. Det hade inte skett några förändringar under det gångna året avseende mötesformen. Man hade tidigare pratat om att man inte skulle sitta vid bordet när personen kom in men de trodde inte att det hade så stor betydelse. Däremot så var det sagt att man inte ska delta om man känner sig minsta jävig, Sala är så litet att man kan ha haft kontakt tidigare med personen som kommer.

Det hade inte varit speciellt många återbud under året, det var mest vid mötet efter sommaren vilket kunde bero på att tiden lämnades flera månader före. Det var förstås inte bra, man borde ge mötestiden i nära anslutning och handläggaren borde nog påminna strax före också.

Det kunde ha varit fifty-fifty av de anvisade som gått till samordningsteamet resp. till andra aktiviteter (kanske några fler till samordningsteamet). De flesta som antagits till teamet hade en medicinsk diagnos. Det hade blivit mindre anvisningar av lågbegåvade personer eftersom teamet förklarat att de hade svårt att hjälpa dem.

Mina reflektioner var att samverkansgruppen inte har förändrats något under 2014. Sista mötet skiljer sig inte från det första jag deltog i. Det betyder förmodligen att man är nöjd med den form man har och inte tycker att man behöver utveckla mötesformen. De flesta av de intervjuade deltagarna ansåg inte heller att förändringar var nödvändiga.

Styrkan med samverkansgruppen i Sala är att deltagare från alla myndigheter finns med och att andra lösningar än samordningsteamet därför kan bli aktuella. Det finns också en samlad kompetens så inga frågetecken behöver bli hängande i luften. Detta möjliggörs genom att det endast är en kommun att ta hänsyn till, en kommun där handläggarna känner varandra bra och har ett naturligt samarbete.

Deltagarna

Här följer en kort beskrivning av de deltagare som jag mötte vid samverkansmötena i Sala samt intervjuer med dessa efter mötena.

- Person 1 var en man som kom med sin handläggare från Jobbcenter. Han berättade att han väntade på en magsäcksoperation eftersom han hade en mycket stor övervikt. Han hade blivit kallad för bedömning. Han hade arbetat på Jobbcenters snickeri där han trivts bra men jobbet avslutades den 28 februari och därefter var det meningen att han skulle vara arbetssökande och få A-kassa. Han var rädd att bli isolerad hemma och bli sittande och tycka synd om sig själv, därför tyckte han att han behövde ett socialt sammanhang och stöd inför den kommande operationen och efteråt. Han hade tidigare haft alkoholproblem och hade samtal med en terapeut hos Kedjan. Tyckte att han fått ”hjärnspöken” efter sin alkoholism men motarbetade detta och ville inte börja dricka igen. Han hade fått mer och mer social fobi, fick panik i affärer varför mamman fick handla åt honom. Hans mål var att få en förändring i livet, gå ner i vikt, ta körkort och kunna köra skogsmaskin, lära sig spela golf, visa upp hundar på hundutställning samt komma ut och resa - helst till Australien. Han ville gärna delta i teamets verksamhet.

Intervju: Mannen tyckte att mötet kändes bra trots att han var nervös innan. Han kände ganska många av personerna runt bordet så det blev inte svårt att prata. Frågorna de ställde tyckte han var bra och han kände att de hade fått rätt bild av honom. Han saknade ingen som borde varit med på mötet. På frågan hur det kändes när gruppen pratade om honom och han måste vara tyst svarade han: ”Det var inte obehagligt men det kändes som de visste mer om mig än jag visste själv.” Han hade inga direkta förväntningar när han kom till mötet men hoppades att få en plats i samordningsteamet. Han tyckte inte att mötesformen behövde förändras utan var nöjd med den som den var.

- Person 2 var en man som berättade att han hade fungerat normalt fram till 16-17 års ålder då han plötsligt fick en djup depression och tyckte att allt kändes meningslöst och nattsvart. Fick ångest och social fobi och började självmedicinera med alkohol och droger. I våras bestämde han sig för att sluta och kom till ett behandlingshem i Säter men blev utslängd efter ca 3 mån p.g.a. ett positivt prov, som var felaktigt eftersom det berodde på hans antidepressiva medicinering. Han hade slutat även med denna nu och försökte reda upp livet, kände sig understimulerad och hade börjat läsa mycket om existentiella ämnen. Han behövde hjälp att få bort vissa negativa tankemönster. Han hade mycket starka känslor samt bra och dåliga dagar. Dåliga dagar låg han bara överksam medan bra dagar kunde han känna lust att göra något. Han ville ha en praktikplats helst på det hunddagis där han varit tidigare och som fungerade bra. Han var inskriven på AF och han ville gärna börja i teamets verksamhet.

Intervju: Mannen tyckte mötet kändes ”skitbra” och var så nöjd. Rätt frågor ställdes om han fick framföra det han ville. Det var rätt personer med på mötet och ”jättebra att

ha alla samlade så här”. På frågan hur det kändes när gruppen pratade om honom och han fick vara tyst svarade han: ”Först kändes det som de snackade över huvudet på mig men jag förstod snart syftet och då tyckte jag att det var ett smart sätt. Jag förstod att de behövde diskutera mig och då var det smart att göra det framför mig så jag fick veta vad de sade”. Han hade inga förväntningar när han kom till mötet, trodde att det skulle vara max fyra personer närvarande som skulle prata om praktik med honom. Han berättade att han hade social fobi så först kändes det lite svårt när det var så många personer runt bordet men det gick snart över.

- Person 3 var en man som kom med sin mamma och sina handläggare på Socialförvaltningen och Försäkringskassan. Han berättade att han genomgick en behandling mot sina drogproblem. Han åkte varje dag på förmiddagen till psykiatriska kliniken i Västerås samt två ggr/vecka till ett behandlingshem i Enköping. Han var instabil i måendet men ville komma igång med någon sysselsättning på eftermiddagarna så han fick något att göra. Han var sambo och hade två barn, hade genomgått gymnasium och utbildat sig till undersköterska. Han hade arbetat på Rättspsykiatriska kliniken och som personlig assistent. Han hade även arbetat med att plocka godis men under den perioden hade han pågående missbruk. Missbruket började för 4 -5 år sedan. Han stelopererade en tumme och fick Benzodiapiner mot värken, dessa blev han beroende av och det ledde till tyngre droger. Panikattackerna hade blivit bättre sedan han slutat med Benzodiapinerna. Han ville sluta eftersom han hade fått ultimatum att han annars skulle bli av med barnen och han ville ha en förändring i livet. Han behövde något fysiskt att göra på eftermiddagarna och han ville ha hjälp att se över sina betyg och lära sig att skriva CV. Med tanke på att han bara kunde delta i praktik på knappt halvtid (3 eftermiddagar) så diskuterades vad som var lämpligt. Ett förslag var att arbeta i skogen men detta kunde innebära vissa transportproblem. Snickeriverksamheten inom Jobbcenter var också en möjlighet. Samordningsteamet bedömdes inte lämpligt i nuläget.

Intervju: Mannen tyckte mötet gick bra men att det var väldigt många personer runt bordet så det var svårt att veta vem man skulle titta på. Det var nog rätt personer med men de var väldigt många. Rätt frågor ställdes men när man började prata en massa om försäkringar och sådant så fattade han ingenting. Det blev för svår information som han inte kunde ta till sig. Han kände att han fått fram det han ville säga och att alla förstod vad han ville. Han hade nollställda förväntningar när han kom men ville ha hjälp med sina betyg och att skriva CV. Han tyckte att mötesformen inte behövde förändras ”det gick bra att prata fast det var många där”.

- Person 4 var en yngre man som berättade att han satt hemma och hade ont efter en operation av foten samt att han mådde dåligt. Han hade haft besvär sedan 15 årsåldern och haft kontakt med psyk i omgångar, nu senast sedan 1,5 år tillbaka då han gått med på terapi, något som han tyckte fungerade mycket bra. Han hade perioder då han bara drog täcket över huvudet och försökte utestänga världen men om någon sade åt honom att göra något så gjorde han oftast det. Han var pliktrogen och hade svårt att säga nej.

Han hade inte gjort klart gymnasiet och det var ett mål som han hade. Istället hade han varit ute på praktik på flera ställen men det hade inte fungerat bra eftersom det blivit konflikter när han väntat för länge med att säga till om sådant som han inte tyckte fungerade. Han hade få men bra kompisar, använde inga droger i nuläget eftersom han fått medicinering istället. Hade svår glutenallergi som satte sig på humöret. Han trodde att samordningsteamet kunde vara bra för honom så han fick ordning på rutiner och sömn. Han fungerade bra i grupp men hade svårt att be om hjälp.

Intervju: Mannen kände sig reserverad i början när han kom in i rummet men sedan gick det bra. Merparten av de frågor som ställdes var rätt tyckte han. Han klarade inte att berätta allt om sig själv på så kort tid, han hade alldeles för mycket att säga. På frågan om rätt personer var med på mötet så svarade han: ”Två av dem som var med skulle jag helst skära halsen av så jag blev ställd när de var med på mötet. Jag har svårt att förlåta dem. Övriga var OK”. Han förväntningar var att han trodde att det skulle handla mer om aktivering och han var inte säker på att samordningsteamet var det rätta för honom, blev han antagen så var det OK annars kunde det kvitta. Mötesformen tyckte han var OK ”Det var bra med den öppna diskussionen framför mig. Om jag hade fått gå ut så hade jag genast misstänkt att de pratade skit om mig.”

- Person 5 var en ung kvinna som berättade att hon hade problem med sociala sammanhang och sociala kontakter. Hon hade inga drogproblem. För ett år sedan gick hon in i en depression men kände sig bättre nu tack vare medicin. Hon var under utredning för ev. Asperger och skulle få reda på om hon hade en diagnos inom kort. Hon hade tre yngre syskon som redan fått diagnos samt ytterligare ett yngre syskon som man misstänkte hade en diagnos. Hon tyckte inte att hon hade lika svåra besvär själv som syskonen och lutade åt att hon kanske hade social fobi istället. Hon hade gått hemma och gjort ingenting en längre tid och ville nu komma ut och lära sig att fungera socialt. Hon hade inte så många kompisar att öva på och hon kände att hon behövde mycket övning och ville komma igång försiktigt i riktning mot arbete/studier. Hon var alltid orolig vad andra skulle tycka om henne och visste inte hur man hanterade olika situationer, vem man skulle prata med och ta kontakt med. Hon kände att hon ville utvecklas och inte gömma sig för problemen längre. Hon tog sig igenom gymnasiet med bra betyg trots stor frånvaro och hon hade prövat att studera på Högskolan men fick avbryta p.g.a. sina besvär och blev sjukskriven. Hon hade träffat en bra psykolog under utredningstiden i Västerås som sagt till henne att ”Det man övar på blir man bra på” och det blev en tankeväckande vändning för henne så nu ville hon öva på sociala kontakter. Hon hade lätt för att överanalysera och behövde få andras perspektiv också. Hon trodde att samordningsteamet kunde hjälpa henne med detta och ge möjlighet till aktiviteter samt att träffa andra. Hon ville börja så fort det gick. Hon hade motivation men kände att det måste gå stegvis.

Intervju: Kvinnan tyckte det kändes bra men nervöst att vara med på mötet. ”Det var så många personer runt bordet så i början kände jag att det var jag ensam mot alla dem men det gick bra – det blev inte jobbigt. Men det var nog rätt personer, sådana som

skulle kunna hjälpa mig.” Rätt frågor ställdes och hon fick säga det hon ville ha sagt. Hon tyckte att hon blev förstådd och att hon hade kommit rätt. Hennes förväntningar när hon kom till mötet var att hon skulle få hjälp med någon slags övergångsfas till kommande arbete. Hon kände till samordningsteamet genom sin pojkvän samt en kompis som deltagit men det kunde lika gärna ha blivit något annat också. Men hon sade att hon skulle bli glad om hon fick börja hos teamet. Hon ville inte ha några ändringar på mötet ”det var bra att alla presenterade sig och att jag fick berätta om mig själv samt att jag fick hjälp på traven med en del frågor”.

- Person 6 var en ung kvinna som hade svårt att berätta om sina problem. Hon började gråta men med hjälp av frågor så fick gruppen information. Hon var arbetslös och hade via Socialförvaltningen fått en anvisning till Jobbcenter eftersom hon hade svårt att ta sig ut i arbetslivet. Hon hade haft flera jobb, hade varit driftig och skaffat dem själv, gjort bra ifrån sig på anställningsintervjuerna men efter en tid så hade det brakat för henne och hon hade inte kunnat vara kvar. Hon behövde hjälp att arbeta med sig själv men hade inte fått något stöd av psykiatrin med samtalskontakt som hon hoppats. Hon hade själv en misstanke om bipolär sjukdom men hade inte fått en utredning gällande detta. Hade endast ångestdämpande och antidepressiv medicin. Hon hade haft en tuff situation hela livet men det senaste året hade det varit ännu värre. Hon hade dåliga dagar då hon inte kom sig för med någonting. Var suicidbenägen för några år sedan men inte i nuläget tack vare medicinen. Hon hade ett socialt nätverk med några få personer. Hade gått ut gymnasiet med bra betyg trots stor frånvaro. Hon hade kommit till en punkt då hon vill ha en förändring och kände att hon behövde hjälp med att jobba med sig själv.

Intervju: Kvinnan tyckte att mötet var tufft men kände en lättnad efteråt. Hon var inte beredd på att det skulle vara så många människor med på mötet men det gick bra och hon kände flera sedan tidigare. Det kändes skönt att en del redan kände till hennes bakgrund. Rätt frågor ställdes och gruppen fick nog en rättvis bild av henne. Hon hade inga förväntningar när hon kom till mötet men tyckte att det blev bättre än hon trott, hon kände sig helt trygg och ville gärna komma med i samordningsteamet. På frågan om hon velat att mötet utformats på något annat sätt svarade hon: ” I början kändes det som det var för många människor men alla skötte det så snyggt så det blev inte jobbigt”.

- Person 7 gällde en ung kvinna som inte var närvarande själv utan handläggaren från Försäkringskassan föredrog ärendet. Kvinnan hade tidigare stått i kö till teamet men flyttade innan hon fick chans att börja. Hon var ensamstående med en son på 4 år och hon hade diagnoserna ADHD samt Lindrig begåvning. Hon hade gått IV-program i gymnasiet och senare Särgymnasiet på Ösby. Hon var beviljad aktivitetsersättning och klarade sin vardag och son självständigt. Hon hade förväntansoro och panikångest ibland. Frågan var om teamet var rätt för henne eller om hon borde ha insatser via LSS (eventuellt parallellt med teamet). Hon bedömdes klara teamets verksamhet.

- Person 8 gällde en ung kvinna som inte heller var närvarande utan Försäkringskassans handläggare föredrog ärendet. Kvinnan hade tidigare varit med i samordningsteamets verksamhet men slutade då hon födde barn. Hon hade kommit en bra bit på väg under den tid som hon var med och hennes psykiska besvär hade förbättrats. Hon ville nu komma tillbaka och fortsätta den planering som hon tidigare hade med teamet. Hon kände att hon behövde hjälp för att komma igång igen. Eftersom hon var känd av teamet så gjordes bedömningen att hon skulle ställas på kö till ny intagning.
- Person 9 var också en ung kvinna som förklarade att hon var arbetslös och helst ville gå en floristutbildning via Arbetsförmedlingen men att detta inte kunde ordnas förrän i november då hon varit arbetslös ett år. Hon hade precis börjat inskolning av sin dotter på dagis och ville ha något att göra de tre dagar/vecka som dottern var där. Hon berättade att hon hade hoppat av gymnasiets restauranglinje. Hon hade prövat att läsa på KomVux vid flera tillfällen men misslyckats. Hon hade svårt med sociala kontakter och att fokusera, misstänkte själv att hon hade en ADHD-problematik men hade inte fått någon utredning ännu. Hon hade en trasslig uppväxt där hon fått flytta ofta. Hon hade varit i två olika fosterhem och mått mycket dåligt, i ena hemmet hade hon utsatts för psykisk misshandel under 12 år. När hon var 17 år flyttade hon därför till till annan ort och fick jobb som telefonförsäljare men detta fungerade inte varför hon flyttade tillbaka till Sala. Hon hade inget nätverk över huvud taget utan bodde ensam med sin dotter. Hon mådde dåligt av att hon inte ha någon bra kontakt med familj och släkt, sörjde över att de inte brydde sig om henne och skulle behövt hjälp att hantera detta. Hon hade en tendens att isolera sig när hon mådde dåligt och av den anledningen var hon och dottern jourplacerade under sommaren eftersom BVC oroat sig över detta. Det var dock stökigt där med många barn så det kändes inte helt bra. Nu bodde hon i en lägenhet i Sala med dottern.

Intervju: Kvinnan tyckte mötet kändes bra Hon hoppades nu kunna få den hjälp som hon tidigare saknat. Hon trodde att det var rätt personer som satt runt bordet, personer som kunde hjälpa henne. Det kändes visserligen obehagligt i början att det var så många runt bordet men de behövdes säkert för att hon skulle få rätt hjälp. Rätt frågor ställdes men när hon skulle berätta själv så tyckte hon att det var svårt att förklara men att de ändå verkade förstå vad hon ville. Hennes förväntningar var att få hjälp att komma igång och att få träffa folk. ”Jag vill inte att min dotter ska ha en mamma som lever på socialbidrag. Jag har inte haft någon mamma närvarande själv så jag vill vara en bra mamma för min dotter.” Resultatet av mötet kändes väldigt bra och hon ville gärna vara med i samordningsteamet.

- Person 10, även hon en ung kvinna som talade om att hon kände sig trasig och ville bli hel igen. Hon hade en psykisk diagnos, Depression. Hon hade nått botten och isolerade sig i hemmet där hon fick sköta allt. Hon bodde med en sambo, ett bonusbarn samt två egna barn som hon hade med sin exman. Barnen var i förskoleåldern och hade förskoleplats. Exmannen hade bråkat om barnen och fysiskt och psykiskt misshandlat henne tidigare så det hade varit rättgång m.m. Dessutom

hade hennes mamma fått bröstcancer och skulle opereras, vilket hade tagit hårt på henne. En vanlig dag bestod av många möten med AF, psyk, familjebehandlare, kontaktperson samt möten angående barnens aktiviteter. Kontaktpersonen var mycket viktig för henne, hon hade hjälpt henne de senaste 6 månaderna. Familjebehandlarna sade att hon gjorde framsteg och att hon hade blivit mer närvarande. Hon ville göra mycket men det blev oftast för mycket för henne så hon blev utbränd. Hon var tidigare på Hela Människan och arbetstränade och där trivdes hon med jobbet så hon tog på sig mer och mer. Däremot trivdes hon inte med deltagarna som ofta hade drogproblem. Hon hade inga egna drogproblem men hade tagit en överdos av sin medicin vid ett tillfälle. Hon provade även på Sörskogen men det blev svårt att hålla sig till 2 tim/dag som hon skulle. Innan hon blev sjuk 2010 så jobbade hon mycket inom vården som kontaktperson, personlig assistent, på äldreboende för finsktalande och på Cinderella under två år. Hon trivdes med palliativ vård och tyckte om tekniska saker som att skruva och hålla på med skrot. Hon hade körkort och egen bil. För tillfället hade hon aktivitetsstöd från AF som försörjning. Hon ville komma ur sin isolering och behövde aktiviteter samt sociala kontakter. Hon trodde att samordningsteamet vore bra för henne.

Intervju: Kvinnan sade att hon inte var nervös inför mötet eftersom hon var van vid möten. ”Antalet personer som var med kändes som gränsfall – fast de behövdes säkert för att det skulle bli bra.” Det som var helt nytt för henne var diskussionen där hon inte fick yttra sig. ”Det kändes konstigt men samtidigt bra för jag fick ett kvitto på att de uppfattat mig rätt.” Frågorna kändes OK tyckte hon. ”Det kändes bra att de uppfattade mig rätt och diskuterade ihop sig.” Hon hade inga förväntningar på mötet utan ville bara aktiveras, för något måste hända innan hon blev alltför sluten som person. Resultatet kändes bra hon trodde att teamet skulle bli bra för henne. Mötesformen behövde inte förändras tyckte hon.

- Person 11 var en ung man som talade om att han var sjukskriven 75 % och arbetssökande på AF 25 %. Han hade varit sjukskriven ca ett år nu. Han hade ingen sjukpenninggrundande inkomst så han fick försörjningsstöd istället för sjukpenning. Anledningen till sjukskrivningen var depression och det pågick dessutom en utredning gällande ev. ADD-diagnos. Han hade varit deprimerad sedan 10-årsåldern, hatat skolan men hade ändå tagit sig igenom den samt en datalinje på gymnasiet där han sista året lyckades läsa upp sina betyg så han fick ett slutbetyg. Hans enda arbetserfarenhet var hos Libris i Morgongåva under tre månaders sommarjobb. Han gjorde det han skulle där men tyckte inte att det var roligt – ”man gick i sin egen värld som en zombier”. Han jobbade mycket på kvällarna och då blev det dåligt med sömn och mathållning. Nu gjorde han ingenting på dagarna, isolerade sig p.g.a. ångest och stress och tyckte att det vore skönt att ha någonstans att gå och något att göra. När han hade dåliga dagar så kände han sig helt orkeslös och orkade knappt ordna mat. Han mådde bättre nu och det fanns bra dagar också och då gick han till sin mamma eller plockade lite hemma. Hans bostad såg ut som ett bombnedslag och han skulle få boendestöd till hjälp. Behövde hjälp med struktur och schema. Han använde inga

droger men kunde ta en öl ibland, dock inga problem med alkohol. Hans ångest blev värst då han kände sig instängd på trånga ställen och stressen var värst när han hade tider att passa för då vågade han knappast sova för att inte missa detta. Han ville jobba med sina fobier och behövde utveckla självkänsla och självförtroende. Trodde att teamet vore bra för honom.

Intervju: Mannen tyckte att det var svårt att komma igång och prata om sig själv. Han visste inte vad han skulle börja med, tyckte att det blev pinsamt när det blev tyst. Han var inte nervös, men visste inte vad han skulle säga. Men det blev bra frågor när samtalet äntligen kom igång och han tror att de fick en riktig bild av honom. Det var första gången han var med på ett möte med så många personer men han var lite förberedd på det. Det var tillräckligt med de som var där, han saknade ingen annan. Hans förväntningar var helt inställda på att få komma till samordningsteamet. ”Jag har kompisar och en kusin som har varit där och de sade att de var bra.” Han trodde att samordningsteamet var det rätta för honom så han var nöjd om han fick komma dit. ”Det var ju inget annat alternativ som kom på tal heller.” Han ville inte att mötet skulle ha utformats på något annat sätt. Möteslokalen var bra eftersom den var stor och luftig, han hade svårt för små mötesrum som blev varma och där luften tog slut. Det kändes OK att sitta runt ett bord och prata.

Synpunkter från handläggarna

Jag pratade med ett par av handläggarna från Försäkringskassan. Båda tyckte att det går åt mycket av deras tid för möten med samordningsteamet. Det kan bli både studiebesök, samverkansgrupp och sedan inskrivningsmöte för en person, vilket betyder tre resor till Sala från Fagersta. Ett förslag var att studiebesöket slogs ihop med samverkansgruppens möte.

Den handläggare, som är ordinarie representant i samverkansgruppen, tyckte att det ibland kunde kännas som ineffektiv tid när personer som togs upp på mötet inte hade något ärende hos Försäkringskassan. Då kunde två eftermiddagar i månaden bli lite betungande. En del av de ärenden som togs upp skulle kanske också ha kunnat lösas genom ett enklare trepartssamtal (exempelvis med personen, Arbetsförmedlingen och Socialförvaltningen) istället för att engagera hela samverkansgruppen.

Sammanfattning av mina intryck av Salas rekryteringsmodell

Det märks att samverkansgruppen i Sala har hållit på länge för de olika myndigheternas representanter verkar helt trygga med varandra. De har förmodligen lärt känna varandras yrkesområden och vet vilka resurser som man har möjlighet att bidra med från olika håll. Det är en stor styrka att ha ett så sammansvetsat team med stor kompetens. Detta möjliggörs givetvis tack vare att Sala är en liten ort där man lätt får överblick över vad som finns inom kommunen. Tryggheten är dock både en styrka och en fara eftersom man kanske kan få svårt att lyfta blicken och prova nya former då det gamla fungerar så bra och känns bekvämt. Det är en bra föresats som gruppen har att den aktuella personen ska vara närvarande vid mötet. Skillnaden blir stor på den bild man får då en person själv deltar och berättar sin

historia jämfört med en handläggares föredragning som kvarlämnar många frågetecken som inte kan redas ut vid tillfället.

De personer som kom till mötena i Sala verkade alla stämma in på målgruppen för teamets verksamhet. Det stora problemet, som jag såg det, var att alla var så ivriga att få starta direkt i verksamheten och att detta inte var möjligt (trots att man lätt insåg det stora behovet) eftersom det fanns en kö till verksamheten och man var tvungen att göra prioriteringar inom kön. Det är givetvis glädjande att teamets verksamhet har fått ett så gott rykte att många vill vara med men det känns av den anledningen också sorgligt att resurserna inte räcker till alla.

De deltagare som jag intervjuade var genomgående positiva till Salas samverkansform men nästan alla förskräcktes över att det var så många personer som ingick i samverkansgruppen. Genom att stämningen var god i gruppen så tyckte dock samtliga att det ändå gick bra att genomföra mötet. Att Sala är en liten ort där många har eller har haft kontakter tidigare med personerna runt bordet märktes tydligt. För vissa var det en belastning och för andra en hjälp att deras historia var känd av en del runt bordet.

Vissa av tillfällena jag deltog i kändes tidspressade. Nästa person väntade utanför dörren när den föregående gick. Det gjorde att man inte fick någon paus för reflektion mellan mötena. Det skulle vara önskvärt att gruppen förlängde tiden något och tog beslut om lämplig aktivitet för personen direkt efter varje möte medan bilden av personen är högaktuell istället för att vänta med att ta alla besluten efter sista mötet då man börjar bli trött och det kan finnas risk att man blandar ihop personerna.

Det fanns också tillfällen när inbokade personer inte kom till mötet eller lämnade sent återbud. Detta märktes speciellt vid första mötet efter sommaren i augusti då endast en person av tre kallade kom. Det berodde förmodligen på att handläggarna lämnat tiden i god tid före semesteruppehållet och inte påmint personerna när det nu var dags för mötet. Många i den aktuella målgruppen har svårigheter att hålla rätt på tider och behöver hjälp med detta. Det blir förstås inte någon effektiv tid för representanterna i samverkansgruppen om personer uteblir och det är därför viktigt att handläggarna försöker säkerställa att deras klienter kommer.

Det kan vara ett enkelt sätt för handläggarna att anmäla ärenden till samverkansgruppen eftersom de vet att gruppen har fasta mötestider och att alla parter finns med, men det kan medföra att onödiga ärenden anmäls, ärenden som kunde ha hanterats genom trepartsmöte eller på annat sätt. Eftersom handläggarna ofta är tidspressade så bör man se till att de upplever mötena som effektiva och meningsfulla, att deras kompetens blir utnyttjad. Teamet bör också fundera på om man kan minimera antalet besök som en handläggare måste göra tillsammans med sin klient t.ex. slå ihop studiebesök och beredningsmöte till samma tillfälle, speciellt för Försäkringskassans handläggare eftersom de inte har sin arbetsplats i Sala.

Sala hade inga dropouts under 2013 och en dropout 2014. Det är således inget större problem i Sala-teamet. De verkar från början ha en ganska bra blick för vilka som passar i verksamheten.