



Med stöd av



SÖDRA DALARNAS
SAMORDNINGSFÖRBUND

Halvårsrapport inför styrelsemötet 2023-03-10

Samverkansteamet Säter

Period 20220701–20221231

(gällande resultat för deltagare och budget gäller perioden 2022).

Säter

Styrgruppen genom Gudrun Sjöberg



Innehållsförteckning

1.Deltagare -insatsen förutsättningar	2
2. Deltagare – genomförande och process	2
3. Deltagare- resultat och effekter	3
4. Personal - insatsens förutsättningar	4
5. Personal- arbetssätt och metoder	5
6. Personal- resultat och effekter	6
7. Organisation- förutsättningar, genomförande och process	7
9 Organisation- resultat och effekt	8
10.Utvecklingsområden	9



1. Deltagare -insatsen förutsättningar

Beskrivning

Antal deltagare totalt för år 2022 var 30. Av dessa var 12 kvinnor och 18 män. Dessa 30 har aktualiserats av:

Socialtjänsten	10
Öppenvård psykiatri	9
Försäkringskassan	6
Primärvård	4
Arbetsförmedlingen	1

Av de 30 deltagare hade 16 ersättning från Försäkringskassan och 14 från Socialtjänsten. Sammanfattningsvis så hade 53 % ersättning från Försäkringskassan i någon form och 47% hade ersättning från kommunen i form av försörjningsstöd. Från december 2022 har en deltagare ersättning i form av aktivitetsersättning.

Medelåldern för samtliga deltagarna under 2022 var 42 år. För de kvinnliga deltagarna var medelåldern 40 år och för männen var den 44 år. Yngsta deltagaren var 22 år och den äldsta 63 år.

Analys

Under året har en deltagare erhållit aktivitetsersättning men antal deltagare som har den ersättningen är ändå fortsatt låg.

Reflektion

Fortsatt lågt deltagarantal med aktivitetsersättning. Var hamnar de i rehab-kedjan?

2. Deltagare – genomförande och process

Beskrivning

Det har ej skett någon ny inskrivning av deltagare sedan februari 2022 detta på grund av arbetssituationen som ej tillåtit detta. Det har varit fortsatt kö till teamet som tidigare. Gruppverksamheten har fortsatt dock har en grupp slagits ihop och det har genomförts 4 grupper i veckan.



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

Gruppverksamhet:

- Måndag Fysisk aktivitet, gym/promenad
- Tisdag Social och kreativgrupp
- Onsdag Yoga
- Torsdag Lösningfokusgrupp
- Fredag Skogsgrupp

Skogsgrupp har genomförts under hösten i samarbete med Kraften i Hedemora. Därefter startade Yogagrupp på onsdagar.

Teamet har fortsatt arbetat med att aktivt stötta deltagarna ut i arbetsträning. Under året har 13 av deltagarna varit ute i arbetsträning i olika omfattning.

Analys

Teamet har trots att de inte varit fulltaliga arbetstidsmässigt kunnat genomföra gruppverksamheten och fortsatt arbete mot målet med verksamheten. Genom att testa olika aktiviteter som skogsgrupp och yoga har deltagarna getts möjlighet att testa på olika aktiviteter för att utforska vad som är till nytta för att komma vidare mot arbete eller studier.

Reflektion

Viktigt att kunna bibehålla en god kvalitet i arbetes och samtidigt vara medveten om att teamet ej har full kapacitet är viktigt. Prioritering av vad som är viktigast har och är ytters väsentligt i dessa situationer.

3. Deltagare- resultat och effekter

Beskrivning

Vid årets start var det 29 personer 17 män och 12 kvinnor. Det har under året skrivits 1 nya deltagare i verksamheten

Vid årets slut var det 21 personer inskrivna i verksamheten och av dessa var 8 kvinnor och 13 män.

Totalt har 9 deltagare avslutats under året, 2 till arbete, 2 till annan arbetsrehabiliterande åtgärd, 5 till annat. 2 av de som avslutades till annat erhöll sjukersättning samt 1 ansökt om sjukersättning.

Detta innebar att 44 % av de avslutade deltagarna under året nådde verksamhetens mål.



Genomströmningstiden var 29 månader för kvinnorna som nådde i mål och 41,5 månader för männen. Den totala genomströmningstiden var 35,2 månader för de som nådde verksamhetens mål.

Antal inskrivna 20220101	Antal inskrivna 20220101	Antal ny-inskrivna under perioden	Antal ny-inskrivna under perioden	Antal avslut	Antal avslut	Varav avhopp	Antal till arbete	Antal till arbete	Antal till studier	Antal till studier	Antal till annan arbetslivs rehab	Antal till annat	Antal inskrivna 20221231	Antal inskrivna 20221231
M	K	M	K	M	K	K/M	M	K	M	K	K/M	K/M	M	K
17	12	1	0	5	4	0	1	1	0	0	2	5	13	8

Antal år i offentlig försörjning för deltagare som nådde verksamhetens mål 2022 var för kvinnorna 8,5 år och för männen 8 år. Totalt antal år i offentlig försörjning var 8,2 år.

Analys

Av de som gick vidare till arbete var det inte någon form av lönestöd som var aktuellt och de hade ej heller arbetsträning på arbetsplatsen innan.

Antal år i offentlig försörjning har ökat samt även antal månader i genomströmningstid och där kan det finnas ett samband.

Arbetsträning är en viktig del i att komma vidare till arbete. Av de som avslutats till annat så var det två som erhöll sjukersättning samt ytterligare en som ansökt o sjukersättning. Detta visar på ett resultat att det inte finns arbetsförmåga för alla och att de personerna ”hamnat rätt” efter att deltagit i verksamheten.

Reflektion

Resultatet med 44% som nått målet är lägre än tidigare men samtidigt har vi 2 personer som gått vidare till sjukersättning vilket visar att det inte alltid finns en arbetsförmåga hos deltagarna samt att det tar tid att undersöka detta.

4. Personal - insatsens förutsättningar

Beskrivning

Teamet har under perioden bestått av:

- Maria Lundin, arbetsförmedlare 2022-07-01 till 2022-08-31, 30% via distansarbete.



- Helén Johansson, coach, 2022-07-01 till 2022-12-31, 100%
- Gudrun Sjöberg, 2022-06-14 till 2022-09-05, 75%
- Gudrun Sjöberg, 2022-09-06 till 2022-12-31, 50%

Under perioden har tre digitala möten hållits med teamets representantgrupp inklusive den dagkonferens som hölls den 10 oktober. Mötet i december ställdes in då teamet måste prioritera intervjuer för ny rekrytering av coach till teamet. Det saknades representation från öppenvård psykiatri.

Representantgruppen bestod av följande personer:

Emma Sandgren	Socialtjänsten
Ingen representant har deltagit	Öppenvård psykiatri
Margareta Taras	Försäkringskassan
Torhild Mildemberger	Vårdcentral Säter
Gudrun Sjöberg	Samverkansteamet
Helén Johansson	Samverkansteamet
Maria Lundin	Arbetsförmedlingen
Hanna Spjutnes-Mossberg	Socialpsykiatri

Analys

Representantgruppens arbete har under perioden fortsatt att utvecklas och den dagkonferens som hölls var mycket uppskattad och informativ.

Reflektion

Hur kan arbetet i representantgruppen fortsätta utvecklas och hur kan det bli en stabil representation från alla myndigheter.

5. Personal-arbetsätt och metoder

Beskrivning

Teamet arbetar utifrån ett lösningsfokuserat arbetsätt och förhållningssätt.

Kompetens hos personalen i lösningsfokuserat arbetsätt:

Gudrun Sjöberg	Grundutbildning
	Gruppleदारutbildning
	Ledarskapsutbildning



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

Helén Johansson Grundutbildning
Maria Lundin Grundutbildning

Teamet har under perioden haft digitala morgonmöten varje måndag där nästa steg för teamet och deltagare tas upp. Då Maria Lundin ej längre arbetar i teamet så har måndagsmötena ej genomförts med henne utan hon har endast deltagit i representantgruppen.

Personal som arbetar som coacher har under perioden haft möten varje fredag under arbetsnamnet *Utvärdering och planering av verksamheten*. Utöver detta har även teamet haft lösningsfokuserad handledning med Cecilia Anelod vid tre tillfällen för att stödja arbetssättet och metoden.

I december besökte teamet vårdcentralen i Säter för att informera om verksamheten som ett led i att få en ökad förståelse för vilka möjligheter det finns för Säterbon när det gäller arbetsrehabilitering. Initiativet till mötet togs av Elin Susanna Lausch Granlund avdelningschef/verksamhetsutvecklare på Sätters vårdcentral.

Analys

Teamet använder sig av kollegial reflektion för att processen i metoder, mål och nästa steg ska vara levande. Planering för gruppverksamheter sker genom att personalen själva genomför innehållet och aktiviteterna samt i dialog med deltagarna. Att ej ha representant från Arbetsförmedlingen påverkar möjligheten för deltagarna att komma vidare och få information om Arbetsförmedlingens verktygslåda. Detta skapar en svårighet i processen från arbetsträning till anställning.

Reflektion

Att hela tiden reflektera över hur vi kan göra saker annorlunda och med bättre effekt är angeläget och till nytta för deltagarna i deras process mot arbete eller studier.

6. Personal- resultat och effekter

Beskrivning

Samverkansteamet har under perioden bestått av två coacher, en arbetsförmedlare på 30% tom 31/8–2022 och representantgruppen. Totalt sett har teamet haft en lägre personaltäthet än det stipulerade 230 procenten dels på grund av sjukskrivning, dels på grund av att Arbetsförmedlingens representant togs bort. Dock togs beslut om att rekrytera ytterligare en



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Försäkringskassan

coach som finansierats av socialsektorn med uppdrag att dels ingå i teamet, dels att även arbeta med grupper för personer med försörjningsstöd.

Analys

Teamet är trygga i vad uppdraget går ut på och likaså i det lösningsfokuserade förhållningssättet. Det har under perioden varit ett stort tryck på personalen i teamet och en stor osäkerhet kring Arbetsförmedlingens roll i teamet har påverkar arbetet. Positivt med nyrekrytering och att den socialsektorn satsar på teamet.

Reflektion

Lärdomar är att tydliggöra alla roller i verksamheten vid förändringar och att ta stöd utifrån, via handledning och chef, för att lättare få till ett helikopterperspektiv.

7. Organisation- förutsättningar, genomförande och process

Beskrivning

Styrgruppens medlemmar har under sista halvåret 2022 varit:

Cecilia Lantz, Region Dalarna, öppenvård psykiatri,

Elin Lauch Granlund, Region Dalarna, primärvården

Åsa Eriksson, Sätters kommun, LSS/Socialpsykiatri

Ann-Marie Mohlin, Sätters kommun, Socialförvaltningen IFO

Jonas Wells, Södra Dalarnas Samordningsförbund (adjungerande)

Gudrun Sjöberg, Samverkansteam Säter, verksamhetsledare & föredragande i styrgruppen.

Helen Johansson, Samverkansteamet Säter.

Anna Laggar, Arbetsförmedlingen.

Försäkringskassan har ej varit representerade i Styrgruppen.

Styrgruppen har haft två digitala inplanerade möten under sista halvåret 2022. Förutom den stående agendan har under perioden har bland annat detta behandlats:

- Stoppa våldet projektet
- AF:s representation i teamet
- EFS projekt Samordningsförbundet.
- Ny rekrytering i teamet.

Analys

Osäkerheten kring arbetsförmedlingens delaktighet i teamet har varit en stående punkt på agendan samt även Försäkringskassans frånvaro i styrgruppen. Positivt är att Socialsektorn



valt att satsa på en ny coach och även på att arbeta proaktivt med försörjningsstödstagare vilket kommer att bli intressant att följa under 2023.

Reflektion

Hur påverkas teamet och kommuninvånarna när inte alla aktörer är representerade i Styrgruppen?

9 Organisation- resultat och effekt

Beskrivning

Ett större överskott på lönekostnaderna vilket beror på att det är budgeterat för två heltidstjänster men verksamheten har gått med en lägre bemanning p.g.a. sjukskrivning. Överskottet på övriga kostnader beror till största del på att budgeten för aktiviteter inte nyttjats fullt ut. Arbetsförmedlingens tjänst upphörde under hösten, vilket medförde lägre kostnader för externa tjänster.

Samverkansteamet Säter	Utfall 2022	Budget 2022	Avvikelse 2022
Personal	964 497	1 413 000	448 503
Lokaler	78 072	78 000	-72
Övriga kostnader	117 477	159 000	41 523
Externa tjänster	124 875	170 000	45 125
Summa	1 284 921	1 820 000	535 079

Analys

Att teamet ej har varit fullskaligt tidsmässigt påverkar budgeten samt att Arbetsförmedlingens representant i teamet slutade 20220831. Ingen fortbildning av varit aktuellt under året dock prioriteras handledning som är nödvändigt för att bibehålla den goda kvalitén på arbetet.



Reflektion

Den goda kvalitén bibehålls via regelbunden handledning.

10. Utvecklingsområden

Beskrivning

Samverkansteamet i Säter har varit i gång sedan juni 2018.

Personalmässigt har det skett förändringar i teamet men ändå har arbetssättet bibehållits samt att det har utvecklats. Under 2023 kommer en ny coach till teamet vilket kommer bli intressant hur teamet utvecklas utifrån det. Osäkerhet om hur Arbetsförmedlingens roll i teamet ska se ut har präglat senaste tiden. Vi har under perioden sett hur viktigt det är att alla aktörer är med i processen när deltagarna ska komma vidare. Viktigt att alla gör sin del och inte vältrar över arbetsuppgifter på annan aktör. Vi ser hur det fungerar bra för de som ska vidare till det Förstärka Samarbetet och hur väl det går när det blir en bra övergång dit. För de som inte har den möjligheten är vägen mycket snårigare och svårare att hitta. Tiden är en viktig del för många och ibland nödvändigt för att personen ska hamna rätt.

Stoppa våldet projektet har initierats och kommer att starta upp våren 2023.

Analys

Utveckling av teamet är en pågående process och det är viktigt att hitta en balans i att bibehålla kvalitén i arbetet med deltagarna och även arbeta med utvecklingen av teamet. Genom samverkan med andra kan vi hitta metoder som innebär att deltagaren får rätt hjälp i rätt tid och att det blir en hög kvalitet. Fortsatt utveckling av rehab kedjan, när i processen deltagare ska skrivas in i förstärkta samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Fortsatt samverkan och samarbetet med vuxenutbildningen för att ge deltagare stöd i att våga börja studera. Utveckla en bra övergång med de som ska vidare mot Arbetsförmedlingen, så att det blir en bra övergång för att säkerställa att det som deltagaren uppnått i teamet inte går förlorat.

Reflektion

Hur kan Styrelsen i Södra Dalarnas Samordningsförbund säkerställa att Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan är representerade i Styrgruppen? Hur kan styrelsen i Södra Dalarnas Samordningsförbund säkerställa att teamet kommer att ha en representant regelbundet från Arbetsförmedlingen?



För att säkerställa att deltagarna kommer vidare i sin arbetsrehabilitering så måste alla aktörer göra sitt i samverkan hur säkerställs det? Hur tar vi hand om de arbetsgivare som vill anställa så de får en bra kontakt med Arbetsförmedlingen? Hur kommer Arbetsförmedlingens roll att se ut i teamet? Hur kan vi bibehålla den goda samverkan som finns med Arbetsförmedlingens representant?