

Kvartalsrapport

Insats för samverkansmedel

Stöd för kvartalsrapport finner du på förbundets hemsida på följande länk [här](#).

Diarienummer

Signatur

Registreringsdatum

Kvartalsrapport för insatser skickas via e-post till kontakt@finsamgavleborg.se

Rapportens syfte är att förmedla information till styrelsen för uppföljning och lärande.

OBS! Vid insatsens slut ska mall för slutrapport användas.

Kontakt

Anna-Karin Hainsworth, förbundschef
anna-karin.hainsworth@finsamgavleborg.se
Tfn: 070-084 04 00

Per Lundgren, verksamhetsutvecklare
per.lundgren@finsamgavleborg.se
Tfn: 070-320 54 68

1. Allmänna uppgifter

Insatsens namn Ett hållbart arbetsliv i Ljusdal
Huvudman för insatsen Arbetsmarknadsenheten
Kvartalsrapporten gäller för perioden 220101 - 220331

2. Aktivitetsrapport - resultat, utfall och nulägesanalys

2.1 Aktiviteter: Beskriv kortfattat vilka aktiviteter som har genomförts och/eller påbörjats.

- Ett hållbart arbetsliv i Ljusdal startade 220101.
- En lokal för projektet har ställts iordning, Lilla Vintergatan 7c i Ljusdal.



- En andra medarbetare (Finsam-coach) blev anställd i februari på 70 %. Projektledare/coach på 80 % fanns redan på plats.
- Insatsledaren/projektledaren har under en uppstartsfas startat upp ett informationsarbete och ett samarbete med olika delar av kommunens verksamheter såsom socialtjänstens alla enheter, Arbetsmarknadsenheten, socialpsykiatri, personligt ombud samt LSS.
- Finsam-coach sitter regelbundet med i Trisam Ljusdal, Färila, Järvsö sedan januari 2022. Samarbetet fungerar väl.
- Arbetsgrupp för projektet har organiserats och vi har hunnit ha ett möte/månad. Medverkande: chef för AME, arbetsmarknadskoordinator AME, två Finsam-coacher, specialistsocionom från socialtjänstens ekonomienhet.
- Finsam-coach är regelbundet med i möte med socialtjänstens ekonomigrupp för avstämning kring pågående deltagare eller eventuellt kommande deltagare i projektet.
- Ett naturligt samarbete har skett med handläggare vid Försäkringskassan då det via Trisam beslutats att erbjuda plats i Ett hållbart arbetsliv. Möten har hållits digitalt samt via telefon med handläggare i enskilda ärenden.
- Ett flertal flerpartsmöten har skett tillsammans med deltagare i projektet, bl a med rehabkoordinator från hälsocentral samt handläggare från socialtjänst.
- En pågående dialog sker mellan chefer, arbetsmarknadskoordinatorer samt Finsam-coacher om den viktiga biten kring kontakten med näringslivet för att få ut deltagare i arbete. Kontakt med NärLjus ska inledas. En del företagskontakter har inletts i samband med att deltagare i projektet behöver arbetsträning eller praktik.
- Projektet har marknadsförts internt via e-post, telefonsamtal, teams-möten, fysiska möten samt arbetsplatsträff AME. Det har varit ett inslag i lokal radio samt TV om pågående insats. Informationsmaterial i form av broschyrer samt powerpoint har spridits internt i kommunen samt till deltagare i projektet/insatsen.
- Finsam-coacher har redan före insatsens start samt därefter deltagit regelbundet i kunskapsdialogmöten med Samordningsförbund Gävleborg samt övriga projekt i länet som arbetar med Ett hållbart arbetsliv (Ockelbo, Hofors, Ovanåker). Coacher har även deltagit i "frukostmöten" med övriga insatser i länet samt Högskolan och Samordningsförbundet för utbyte av tankar och erfarenheter.
- På grund av att pandemin pågick vid uppstart av projektet, samt därefter av tidsbrist, så har inga studiebesök till andra projekt i länet hittills skett. Ett kunskapsutbyte planeras framöver.
- Finsam-coacher har genomgått grundutbildning i metoden SE/IPS fyra heldagar via utbildningsföretaget Activa, Örebro. Detta skedde via zoom.
- De två Finsam-coacherna samt ansvarig handläggare för ekonomi/administration på AME har genomgått en halvdags-utbildning i SUS, för registrering av deltagare, i Försäkringskassans statistiksystem i samarbete med Samordningsförbund Gävleborg. Även detta skedde digitalt.

- Den 13 april 2022 är en utbildningsdag i metod SE/IPS bokad för 25 medarbetare i kommunen; politiker, chefer på olika nivåer i förvaltningen, arbetsledare, handledare och handläggare i olika former. Ett försök har gjorts att göra ett urval som ger en bredd i kommunen för att påbörja tankar om implementering av metoden som en naturlig del i vårt arbetssätt. (Se bifogad lista på personer som deltar i utbildningen.) Denna dag sker digitalt med utbildningsföretaget Activa i Örebro.
- Planen är att följa upp denna internutbildning med någon form av "Framtidsverkstad" där vi kan utbyta tankar, erfarenheter och idéer för ett fortsatt implementeringsarbete. Detta beräknas pågå med jämna mellanrum under hela projekttiden. Målet är att skapa en plan för fortsatt metodutveckling i vår kommun samt en strategi för hållbar samverkan internt och externt om metoden bedöms som användbar.
- Det finns många medarbetare som visat intresse och behov av mer kunskap om metoden samt det arbetssätt som projektet Ett hållbart arbetsliv har idag. För att tillgodose behovet, skapa ett bra samarbetsklimat, sprida kunskap samt underlätta implementering av metod så har vi beslutat att ha interna dialoger kring metoden. Finsam-coacherna ska ge möjlighet till alla handledare inom Arbetsmarknadsenheten samt alla socialsekreterare inom ekonomienheten att delta i hel- eller halvdag kring detta.
- Många enheter står på tur att få information om projektet bl a Anhörigstöd, Bryggan (som är en daglig verksamhet inom socialpsykiatri), boendestödare samt alla socialsekreterare inom barn- och ungdomsgruppen hos socialtjänsten.
- Ett informationstillfälle är bokad med projekt MINDSET från Vuxenskolan i Bollnäs, Malin Lucchesi. Hon ska informera deltagare i projekt Ett hållbart arbetsliv Ljusdal om vad MINDSET innehåller och kan ge. En tanke är att få Studieförbundet Vuxenskolan i Ljusdal att ge en möjlighet för kommuninvånarna att ta del av MINDSET på orten.
- På grund av ett högt tryck av deltagare till projektet finns nu planer på att regelbundet erbjuda de som står i kö en promenadgrupp en gång/vecka för att få en chans till samtal och umgänge i avvaktan på start. Detta bedöms minska frustrationen över att behöva vänta.
- Den 11 april 2022 kommer samverkansgruppen SAMSYN, som funnits i Ljusdal under många år, att ha ett ny-uppstarts-möte digitalt. Där deltar bl a projekt React, kommunens verksamhet UNIK, psykosociala enheten vid HC, Komvux/Sfi, SYV, öppenvårdspsykiatri i Hudiksvall, socialtjänsten eko/vux, integrationshandläggare, rehabkoordinatorer från HC, kurator vid Ungdomsmottagningen, ansvarig handläggare för KAA. Tanken är också att Vuxenhabiliteringen i Hudiksvall ska inbjudas för att starta upp ett samarbete med dem och få möjlighet till kunskapsutbyte.
- Socialnämndens ordförande Ove Schönning har varit på besök i projektloken inför start av Ett hållbart arbetsliv och en god dialog hölls om syftet med projektet och planen framåt.



- Rapportering till Arbetsmarknads- och socialnämnden ligger i projektplaneringen under våren/hösten 2022 men har ej genomförts än.
- Process/ärendehandledning inledd regelbundet med handledare Ulla Stenwall, Hudiksvall.
- I projektet deltar idag 9 inskrivna personer samt att 3 är på väg att skrivas in. Det finns en kö på 4 personer och 6 stycken intresserade ska få information vid personligt möte. En person utöver detta kan vara på väg in via Trisam Alfta, då personen i fråga är listad där men bor i Ljusdals kommun.
- Intag har skett ungefär 50/50 mellan Trisam och "öppet" intag.
- 7 deltagarenkäter är genomförda vilka ska sändas till Samordningsförbundet i höst.

2.2 Avvikelser från planering (ekonomi, tidsplan, aktiviteter numerära mål etc) **samt åtgärder:**

Inga avvikelser förekommer från planeringen förutom att den medarbetare som var tänkt att jobba i projektet hoppade av, vilket ledde till behov av att rekrytera en ny coach. Detta gjorde att tid gick åt till rekrytering samt att projektplaneringen och uppstarten endast leddes av projektledaren/insatsledaren fram till den 21 februari 2022.

2.3 Brukarmedverkan: Beskriv hur målgruppen/brukarna involverats och gjorts delaktiga i insatsen samt om och hur detta påverkat insatsens genomförande.

Deltagarna i projektet har coachsamtal varje vecka. Deras behov styr innehållet samtidigt som vi använder kartläggningmaterial och yrkesprofilfrågor i metod SE/IPS via utbildningsföretaget Activa. Dessa har anpassats något för vår egen verksamhet. Om en deltagare inte har förmågan att ta sig till projektlokalen så erbjuds hembesök eller coaching via telefon. Detta har fungerat väl och ses som ett första led i att etablera en relation. Det sker även en hel del sms-kontakt mellan de fysiska mötena.

Deltagarna får själva beskriva när de känner sig redo för ett steg vidare ut på företag. Vi använder oss bl a av jobb-kort (ett material där man kan föra diskussioner utifrån bilder i en slags kortlek). Detta ger en mer dynamisk dialog kring möjliga arbetsplatser och intressen. Vi arbetar även med mind-maps där deltagarna själva kan rita sin livsbild med tankar och mål samt delmål på ett blädderblock. Det skapar en mer påtaglig känsla kring det vi diskuterar och ett engagemang hos deltagaren. De deltagare som vill ha hjälp att leta praktik eller arbetsträning får det av oss coacher. De som har vilja och förmåga att själva fråga arbetsgivare får naturligtvis göra det på egen hand, vilket sedan följs upp av ett trepartsmöte om en plats erbjuds.

Vi för dialog om möjligheten till jobb-tasting (pröva sig fram inom olika yrken under kortare tid) för att kunna bestämma sig för en arbetsinriktning eller något som intresserar eller tar fram talanger som deltagaren besitter.



Vi arbetar med flerpartsmöten för att underlätta dialog för deltagaren med alla inblandade parter. Om större nätverksmöten skulle behövas så kan vi även erbjuda att leda dessa.

Vi som coacher möter deltagaren där de är; är de inte redo på en gång att kliva ut på en arbetsplats så försöker vi skapa en bra grogrund för detta under en kartläggningsperiod. Det kan t ex handla om att en del praktiska frågor måste lösas för att personerna ska ha möjlighet och ork att ta sig till en arbetsplats, t ex kring boende och ekonomi.

Av de deltagare som idag är inskrivna är en person på arbetsträning, en är på praktik och två väntar på praktikplats. Övriga är i en inledande kartläggningsfas.

Vi arbetar parallellt med att aktuellt CV och personligt brev ska finnas redo för att kunna söka jobb. Deltagarna får små hemläxor som kan handla om att justera i sitt CV/personliga brev, att ta sig ut på internet och söka efter lediga jobb, att ringa om fakturor som inte kan betalas, att boka viktiga tider, att följa en prioriteringslista kring viktiga saker att starta med i vardagen mm. Allt behöver avvägas i förhållande till deltagarens förmåga och önskemål.

Deltagarna är tacksamma över att vi kan erbjuda att följa med till arbetsplatser samt att vi kan vara delaktiga i möten med andra professionella. Vi upplever att känslan av att någon "krokar arm" och inte släpper taget innan det finns en stabil plan, ger dem ett lugn att skapa tillit och tilltro till oss coacher. Det upplevs även som att de återfår en tro på att de faktiskt kan komma någon vart i livet och lyckas. Det vi kan se och uppleva är att det tar mycket tid i anspråk att faktiskt möta personerna där de behöver mötas och bli lyssnade på. Rent praktiskt kan det också ta mycket tid med t ex hembesök och planering. Däremot känns detta viktigt att kunna prioritera då det är grunden som måste sättas för att inte personen återigen ska misslyckas och falla mellan olika stolar hos myndigheter. Ordet HÅLLBART måste få genomsyra vår verksamhet.

Den projektlokal vi har, har hjälpt oss att skapa en bra atmosfär och en lugn och trevlig miljö att samtala i. Alla som besöker lokalen uttrycker detta. Denna aspekt är icke att förringa i arbetet med att skapa goda samtal och en grogrund för förändring och samarbetande dialog.

På de informationssamtal vi håller med blivande deltagare till projektet har vi haft 100 % utfall på att man **vill** delta i projektet, hittills i alla fall. Det tycker vi påvisar en bra grund för brukarmedverkan.

Kort beskrivning av metoden SE/IPS som vi använder:

Supported Employment/Individual placement and support.



I korta drag så har metoden fem steg:

1. Inledande kontakt och samarbetsavtal.

Deltagaren måste uttrycka en VILJA att arbeta och man kommer överens via skriftliga samtycken vilka man ska samverka med och hur planen för coaching ska se ut.

2. Yrkesprofil/kartläggning max 10 v

Man går igenom en mängd frågor kring personens livssituation, behov av stöd, mående, önskemål, drömmar och mål. Man djup-dyker även i detaljerade frågor kring yrken och hur en matchande arbetsplats behöver vara för att personen ska fungera och hur vägen dit ska se ut samt vilket behov av stöd man vill ha av en coach, både vad gäller privatliv och arbete. Hållbart privatliv och mående behövs för hållbart arbete. Handlingsplan upprättas.

3. Jobsökande

Så fort det är och känns möjligt för deltagaren ska man hitta en arbetsträning, praktik, jobb eller studier och därifrån stötta med det som behövs. Man kanske testas fram på olika arbetsplatser (jobb-tasting) eller gör studiebesök eller arbetsträningar för att se vilken ork och förmåga man har. Eller så kan man lika gärna hitta en vanlig anställning på en gång, men att man vill ha coachens stöd för att livet ska fungera tillsammans med ett jobb.

4. Samarbete med arbetsgivare

Coachen hjälper till att leta arbetsträning, praktik eller jobb direkt om deltagaren vill det. Annars letar deltagaren på egen hand och sedan kopplar man på coaching i detta utifrån individuella behov. Coachen ska vara en lika viktig länk till arbetsgivaren som till deltagaren, utgöra ett ömsesidigt stöd och vara lyhörd för behov av uppföljningar och ev förändringar mm.

5. Stöd på och utanför arbetet

Coachen ska ha ett helikopterseende och vara med och se till att hela livspusslet fungerar för att deltagaren ska uppnå ett stabilt mående och en bra arbetssituation. Stödet kan således vara både privat, med myndigheter och på arbetsplatsen då olika behov finns. Stödet ska finnas så länge deltagaren önskar, även efter avslutad insats.

2.4 Insatsens mål samt delmål: Vilka mål/delmål är uppfyllda? Bedömning om insatsens mål/delmål kommer att uppnås?

Insatsens mål

50-60 deltagare

Utfall

Vi är på god väg och kommer troligtvis att uppnå delmålet om 15 personer i projektet under våren 2022. Om inflödet är lika stort som nu fördelat över tid så beräknas målet uppnås men det förutsätter att vi även får ut lika många i arbete eller studier som vi tar in, så att coacharbetet blir möjligt att genomföra.

50% kvinnor 50% män

Könsfördelningen idag är i stort sett 50/50.

Att använda metod SE/IPS

Sker idag enligt plan och utbildning.

Att minst 40% går vidare till anställning eller studier.

För tidigt att mäta.

Att utbilda två medarbetare inom ASF Uppnått- såtillvida att en medarbetare till SE/IPS-coacher.

inom ASF är utbildad i metod SE/IPS. Därutöver en nyanställd coach i projektet/insatsen då den person inom ASF som var tilltänkt att arbeta med insatsen tagit tjänstledigt.

Att utbilda 25 medarbetare inom ASF i metod SE/IPS för en ökad förståelse för arbetsmetoden och underlättande av samverkan.

Målet uppfylls 2022-04-13.

Att metod SE/IPS efter insatsens avslut är förankrat och implementerat som ett ordinarie arbetssätt som tillämpas av utbildade medarbetare inom ASF.

Målet är påbörjat såtillvida att ett flertal medarbetare i kommunen har fått kännedom om metoden och att ett pågående samarbete finns mellan många enheter internt samt externt. Likaså finns nu ett bra och regelbundet samarbete med Trisam-teamen i kommunen. Dessutom är endagsutbildning i metoden bokad för 25 medarbetare på olika nivåer i kommunen och två finsam-coacher kan dagligen sprida metoden genom goda exempel i projektet. Likaså ska interna dialoger kring metod och dess genomförande hållas med strategiskt viktiga

handläggare/handledare i kommunens verksamheter. Implementering måste genomsyra alla nivåer av medarbetare för att bli hållbart och att en samsyn ska uppnås.

Uppföljning av utbildningen ska ske genom dialog i storgrupp, t ex som en Framtidsverkstad.

2.5 Sammanfattande bedömning: Vad går bra och mindre bra i arbetet?

Framgångsfaktorer, systemfel som påverkar utfallet. Hur arbetar ni för att åtgärda eventuella problem.

Det vi slås av är att det finns ett väldigt stort behov av projektets insatser. Det finns även ett stort intresse för detta bland medarbetare i kommunen. Vi upplever ett gott samarbete med Trisam och ett inflöde därifrån samt ett bra samarbete med dess representanter. Vi inspireras av deltagarnas glädje över att få vara med i projektet och att vi ser att många av dem kommer med resurser som kan bäras fram och stärkas. Att få möjligheten att vara kreativ och möta personer där de befinner sig är framgångsrikt. Men vi ser och förstår att det tar mycket tid. När man som coach och projektledare även behöver jobba med andra frågor samt många möten så räcker tiden inte till.

Det kan finnas en poäng i att man, som i andra delar av länet, har gjort en mer direktimplementering i befintlig verksamhet än den modell vi valt att göra i Ljusdal. Samtidigt så skulle det ha behövts en helt annan förberedelse för detta och en längre dialog inom förvaltningen, är vår bedömning. Av olika anledningar som man inte alltid kan rå över så blev detta en hastig insats/projekt som behöver utvecklas under projekttidens gång. Det är viktigt att under hela projekttiden ha en tanke om och arbeta för ett sätt att implementera metoden/arbets sättet och få det att fungera i just vår kommun med våra behov.

Det som känns positivt är att få ge dessa deltagare en chans att komma vidare, att kunna testa en metod som är relativt enkel, men praktiskt bra, och att så många ger positiv respons och vill samarbeta och ser nyttan av denna verksamhet för våra kommuninvånare som befinner sig i någon form av psykisk ohälsa.

Uppdraget att hitta arbetsgivare och matcha våra deltagare ut i arbete med egen inkomst är ett digert arbete och det tar tid att hitta platser. Dessutom behöver man vara, inte bara coach, utan också någon form av "säljare" för att fånga arbetsgivare och få dem att tänka lite utanför boxen och se nyttan av att man kanske kan anställa någon på deltid och få arbetsuppgifter utförda som inte behöver specifik utbildning för att utföras. Det är en stor utmaning.

De systemfel man kan ana är att handläggare på Af är svåra att tillgå för att kunna ha tätare samarbete runt deltagarna och eventuella lönestöd mm. Detta beror ju på Af's direktiv uppifrån om nedskärningar och omstruktureringar. Inom socialtjänsten finns en stress över att inte räkna till och att man kanske fastnar i att betala ut försörjningsstöd och så hinner man inte jobba förebyggande mot arbetslivet istället. Försäkringskassan



finns inte heller tillgängliga för oss som jobbar med människor (annat än i Trisam) däremot är fördelen att kunder inom FK får en personlig handläggare som är angelägen om att samarbeta kring individens rehabiliteringsplan med oss och därför upplever vi den biten som positiv i det arbete vi ska utföra i projektet. Frågan om arbetsförmågebedömningar är ständigt aktuell och vi ser behov av att den utbildning som är planerad för ett antal anställda inom Arbetsmarknads- och socialförvaltningen blir av och kan vara ett bra kompletterande stöd i samverkan med Af och FK runt individer.

Vi trevar oss fram med rutiner och diskussioner. Det är en utmaning att vara ett nytt projekt i stället för en direkt insats som alla har förstått och tar till sig. Vår arbetsgrupp blir viktig för att hitta bra former framför allt gentemot arbetsgivare. Vi har två arbetsmarknadscoordinatorer inom AME Ljusdal men de har fullt upp med befintliga arbetsuppgifter redan och därför får vi se hur vi kan få till ett samarbete och implementering av denna stora uppgift. För att vara helt metodtrogen så kan man egentligen inte lämna över ett ärende och be någon annan att leta arbetsgivare/praktikplatser. Tanken är att en och samma coach ska följa en person från A till Ö. Det är möjligt att vi framöver inte kan vara helt metodtrogna i detta men vi får pröva oss fram.

Den del i metoden som kallas IPS är en inriktning specifikt mot personer med kontakt inom psykiatrin, många gånger med ganska svåra diagnoser. Detta är en del som vi ska jobba vidare med, att kunna skapa multidisciplinära team tillsammans med öppenvård psykiatrin, så att vi när dessa deltagare dyker upp kan ha en enkel och smidig samordning i ett nätverk kring och med personen i fråga. Detta blir vår första rapport till MYSAM så efter denna rapport hoppas vi att vi kan ha ett närmare utbyte av hur projektet går, t ex via ett månadsbrev, så att även styrgruppen känner sig delaktig och ansvarig för processen som startats i Ljusdals kommun.

2.6 Styrgruppen /Mysam-gruppens analys av utfall för kvartalsrapport: (måluppfyllelse, budget, avvikelser, plan för implementering m.m)

3. Uppgiftslämnare

Datum	Namn
220405	Lisa Arvsten projektledare/coach EHA Ljusdal