

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
220701 - 220930

2. Aktivitetsrapport - resultat, utfall och nulägesanalys

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

- I projektet deltar idag 20 inskrivna personer. Två personer troligen på ingång, vilka har fått info om projektet (t o m 220930). Sju personer i kö (3 psykiatrin, 2 IFO, 1 bostöd, 1 eget intag). Fyra personer av deltagarna är på arbetsträning. En

person fick anställning men tackade sedan nej då uppgiften blev för omfattande i förhållande till utbildning. Ytterligare en person har fått arbete, oklart hur lång tid. En person har varit på anställningsintervju.

- Intag sker främst via Trisam men personer har även kommit via öppet intag. Av de som är inskrivna 220930 har 12 personer kommit via Trisam och åtta via öppet intag. Av de från öppet intag kommer tre personer från IFO (eko/vux/ungdom), tre privat och två från kommunens personliga ombud.
- 13 deltagarenkäter är hittills genomförda vilka ska sändas till Samordningsförbundet under hösten.
- Finsam-coach sitter regelbundet med i Trisam Ljusdal, Färila, Järvsö sedan januari 2022. Samarbetet fungerar väl.
- Arbetsgrupp för projektet har ett möte/månad. Medverkande: chef för AME, arbetsmarknadskoordinator AME, två Finsam-coacher och specialistsocionom från socialtjänstens ekonomienhet. Ny från socialtjänsten är Angelica Eng fr o m sept 2022.
- Finsam-coacher är regelbundet med på möte en gång per månad (utifrån socialtjänstens önskemål om reducerat antal möten) med socialtjänstens ekonomigrupp för avstämning kring pågående deltagare eller eventuellt kommande deltagare i projektet. Möten sker däremellan också vid behov i enskilda ärenden.
- Ett naturligt samarbete har skett med handläggare vid Försäkringskassan då det via Trisam beslutats att erbjuda plats i Ett hållbart arbetsliv. Möten har hållits via telefon med handläggare i enskilda ärenden.
- Det har påbörjats en dialog med personal vid psykiatrin i Hudiksvall om ett tätare samarbete kring gemensamma deltagare/patienter. Målet är att utveckla ett samarbete med metod IPS i sikte. Möte för fler diskussioner är på väg att bokas under hösten. Kontakt har funnits redan under denna period om önskan från psykiatrin att få in deltagare i projektet samt samarbete i pågående ärende.
- Ett flertal flerpartsmöten har genomförts tillsammans med deltagare i projektet, bl a med rehab-koordinatorer från hälsocentralerna, handläggare från socialtjänstens olika enheter, boendestöd, kontaktpersoner, kurator från psykiatrin, Arbetsförmedlingen, personligt ombud, anhöriga och arbetsgivare.
- Dialog fortsätter mellan chefer, arbetsmarknadskoordinatorer samt Finsam-coacher om den viktiga biten kring kontakten med näringslivet för att få ut deltagare i arbete. Möte har hållits med Carina Janars, centrumutvecklare, vid Ljusdals kommun med syfte att utbyta information om varandras verksamheter. En hel del företagskontakter har inletts i samband med att deltagare i projektet behöver arbetsträning eller praktik, men såklart även i syfte att sikta på anställning.
- Finsam-coacher har deltagit regelbundet i kunskapsdialogmöten med Samordningsförbund Gävleborg samt övriga projekt i länet som arbetar med Ett hållbart arbetsliv (Ockelbo, Hofors, Ovanåker). Besökte EHA i Ockelbo den 13 sept tillsammans med övriga EHA i länet och Per Lundgren från Samordningsförbundet.

- Finns planer på att under hösten-22 göra studiebesök till andra EHA-projekt i länet.
- Den 23 augusti hölls ett digitalt planeringsmöte med Högskolan i Gävle angående deras forskning, projektet: *Att fråga om våld och ta hand om svaret: Möjligheter och hinder för arbetslivsrelaterad rehabilitering vid långtidssjukskrivning kopplad till våldsutsatthet*. Kontaktperson är Hanna Kusterer, Universitetslektor vid Akademin för hälsa och arbetsliv. Mer kontakt kommer att ske framöver då de vill hitta personer att intervjua/besvara enkäter samt att de vill göra en intervju med oss som jobbar i projekt Ett hållbart arbetsliv.
- Den 5 sept bjöd vi in Camilla Lucchesi från Studieförbundet Vuxenskolan för diskussion kring samarbete om materialet MINDSET. Resultatet blev en gruppinformation/föreläsning till våra deltagare den 20 sept. Camilla informerade åtta deltagare i Ett hållbart arbetsliv Ljusdal om innehållet i studiecirkelmaterialet MINDSET samt gav en föreläsning om hjärnan/sömn/hälsa. Informationen var mycket uppskattad och det gav tillfälle till många frågor och skratt. Flera av deltagarna vill fortsätta att ses och diskutera i någon form. Vi som Finsam-coacher ska planera fortsatta inspirationsföreläsningar med Camilla Lucchesi samt stödja deltagarna att hålla en egen studiecirkel. Nya datum för fortsatt samarbete är den 8 nov samt den 21 nov.
- Projektledare EHA redovisade läget i projektet för MYSAM den 9 sept.
- Den 19 sept hade samverkansgruppen SAMSYN, som funnits i Ljusdal under många år, ett hybridmöte både på plats i EHA's lokaler i Ljusdal samt digitalt för de som önskade. Vi var 12 deltagare. Nästa möte sker i mars 2023. De som deltar i SAMSYN är: SYV från Komvux/Sfi, kurator vid Öppenvårdspsykiatri i Hudiksvall, fältsekreterare socialtjänstens vuxenenhet, integrationshandläggare, rehabkoordinator från HC, kurator vid Familjehälsan/Ungdomsmottagningen, psykolog från Psykosociala enheten HC, handläggare för KAA, kurator vid Vuxenhabiliteringen i Hudiksvall, arbetsledare vid UNIK samt Personligt ombud.
- En plan finns att följa upp den internutbildning i metod SE/IPS som 25 medarbetare fick våren-22 med en "Framtidsverkstad" preliminärt den 16 november. Där kan vi 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.
- Alla politiker i Arbetsmarknads- och socialnämnden har bjudits in via e-post att komma och besöka EHA. Svag respons i valtider. Vi hoppas på att kunna få bättre kontakt under hösten.
- På grund av ett högt tryck av deltagare till projektet fortsätter vi att regelbundet erbjuda de som står i kö en promenadgrupp en timme/vecka för att få en chans till samtal och umgänge i avvaktan på start. Detta bedöms minska frustrationen över att behöva vänta. Vi kallar det för walk-and-talk. Även pågående deltagare har fortsatt möjlighet att delta för motion och kommunikation.

- Den 22 sept genomfördes ett studiebesök med en av deltagarna i EHA hos företaget Ljusdal profil.
- Den 27 sept var Johannes Johansson, föreståndare för särskilt boende Vuxenenheten socialtjänsten, på besök för informationsutbyte om våra verksamheter och tankar framåt.
- Den 28 sept hade vi Förvaltningschef Kenneth Forssell på besök hos EHA. Vi diskuterade läget kring arbete i EHA och vad Kenneth tänker om arbetet framåt samt möjligheter till implementering.
- Den 29-30 sept gick projektledare Lisa Arvsten utbildning digitalt i arbetsförmågebedömning via Linköpings Universitet. Framöver är planen att bli besöka Fritidsbanken Bollnäs som jobbar mycket med arbetsförmågebedömningar. Sedan gäller det att börja träna på de kunskaper vi fick vid utbildningen. Fyra andra medarbetare i kommunen gick samma utbildning: en person från AME och tre personer från IFO.
- Process/ärendehandledning för coacherna fortsätter regelbundet med handledare Ulla Stenwall, Hudiksvall.

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

Avvikelse från kartläggning 8-10 veckor. Flera behöver mycket längre tid att nå en arbetsplats än den tidsperioden. Bedömer att vi inte kan se detta som ett stort problem. Varje individ behöver sin tid. Metoden kan innebära en sak men i verkligheten är det inte alltid genomförbart. Vår strävan är dock att följa metoden så troget det går.

Vi har som mål att ta in ca 15 nya deltagare under hösten 2022 för att ligga i fas med det mål om 50-60 personer som är uppsatt för hela projektiden. Ambitionen är även att 50% av de deltagare som nu är inskrivna ska gå vidare till arbete eller studier under hösten. Högst oklart om 50% är redo att gå vidare så snart.

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

Denna beskrivning är densamma som i tidigare rapport därför att vi fortsätter på samma sätt och har hela tiden deltagarnas vilja och behov i fokus. Däremot har vi kunnat ta ett nytt steg att påbörja en process där deltagarna får mötas i grupp och att de kanske t o m med tiden kan hålla egen studiecirkel kring materialet MINDSET från Studieförbundet Vuxenskolan. Det har varit en mycket positiv upplevelse att deltagarna vågar träffas tillsammans och att de funnit intresse i att fortsätta att diskutera känslor, tankar, mående o s v. Det känns som ett viktigt uppdrag att deltagarna även får en chans att träffa andra. Ensamhet är inte ovanligt.

Deltagarna i projektet har coachsamtal varje vecka. Det kan även vara tättare vid behov och något glesare om man är ute på arbetsplats och inte har samma behov då man blivit mer självständig. Deltagarnas behov styr innehållet samtidigt som vi använder kartläggningsmaterial 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 coachning 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 företaget. 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 studiebesök och 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. De största områdena som vi upplever att deltagarna behöver stöd kring är: koordinering (hålla i trådar/kontakter/struktur/kontinuitet), att hålla struktur hemma (få kunskap om saker och återta kontrollen), få förståelse (från alla parter), få den tid de behöver för att orka en förändring, att reducera stress (kan vara kring massor av olika teman i livet), reducera ekonomisk stress (tar vi upp som eget tema för det är så stort – att få ordning på papper och ersättningar, budget, skuldsanering – att återta kontrollen), få ordning på mediciner och annan behandling, få omvärldskunskap.

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 till. 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.

Vår erfarenhet efter att ha hållit på knappt ett år med metoden SE/IPS är att kartläggningsperioden inte alltid kan hållas till max 10 veckor. Det ser så olika ut hur redo man är att kliva ut på en arbetsplats eller inte. En fundering är om vi i Ljusdal har nått de som står absolut längst ifrån arbetsmarknaden då vi under lång tid jobbat ganska effektivt med personer via AME och UNIK. De personer som kommer till EHA har många av dem lång väg till att vara redo. Däremot upplever vi det som positivt i vårt eget förhållningssätt att vi tänker att man ska ut i arbete så snart det går. Det gör något med ens eget förhållningssätt. Vi försöker även prata lön och reda pengar så snart och konkret som möjligt med deltagarna, t ex räkna på hur mycket de behöver jobba för att klara sin livsföring. I vilken omfattning kan man arbeta i %? Vår upplevelse är att människor slappnar av då de får lov att tänka att de kanske inte måste jobba 100%. Vi pratar även om eget företagande i de fall det finns drömmar och talanger kring detta.

**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 coachning 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 testat sig fram på olika arbetsplatser (jobb-tasting) eller gör studiebesök eller arbetsträningar för att se vilken ork och förmåga man har. Eller så kan man 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 coachning 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 uppnådde delmålet om 15 personer i projektet under våren 2022.

Nu finns en ambition om att ta in 15 nya deltagare under hösten 2022. Har vi utrymme att ta emot alla som idag står i kö så uppfylls målet under hösten. Detta förutsätter att några deltagare går vidare till arbete eller studier eftersom antalet deltagare annars blir för stort för att hinna med.

50% kvinnor 50% män

Könsfördelningen är idag 14 kvinnor och 6 män.

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 till SE/IPS-coacher

Uppnått- två medarbetare inom ASF är utbildade i metod SE/IPS.

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

Målet uppfyllt 2022-04-13.

Uppföljning av utbildningen ska ske genom dialog i storgrupp via en Framtidsverkstad i nov-22.

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

Målet är påbörjat så tillvida 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. Rapportering/dialog har skett till nämnden 220621 och vidare rapportering skall se i december 2022.

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.

Vi slås fortfarande av 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 är viktigt att under hela projekttiden ha en tanke om och arbeta för ett sätt att implementera metoden/arbetssättet och få det att fungera i just vår kommun med våra behov. Det känns inspirerande att vi har haft en redovisning i Arbetsmarknads- och socialnämnden med god respons och intresse från nämndens ledamöter att fortsätta en dialog kring metod och implementering. Vi hoppas på att några politiker besöker verksamheten inom kort, vilket de efterfrågade. Vi har i planeringen en ny redovisning i nämnd i december.

Dessutom känns det som ett stort avstamp att få till en bra halvdag i form av en "Framtidsverkstad" för att fördjupa dialogen om hur metoden kan vara till gagn i kommunen och hur andra verksamheter kan ta sitt ansvar att hitta former för att möta målgruppen. Vi ser det inte som möjligt att vi som i dagsläget jobbar med detta kan uppfylla allas behov inom de kommunala verksamheterna. En enkel lösning vore att befintlig personal som har lämpliga uppdrag nära patienter/kunder/klienter/deltagare redan idag, skulle kunna få utbildning i metoden och att vi sedan kunde nätverka kring handledning och utförande, alltså små team av SE/IPS-coacher som även kan ingå i ett övergripande nätverk.

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 hela tiden en stor utmaning. De kontakter vi hittills haft med arbetsgivare har ändå varit mycket positiva och det känns hoppfullt framåt. Dessutom ska vår arbetsmarknadskoordinator nu återgå till att fokusera enbart på uppdraget att vara ute och leta arbeten och arbetsgivare. Han är även med i vår arbetsgrupp och ett nära samarbete sker med EHA.

De systemfel som kvarstår 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, men i och med nya samverkansöverenskommelser som nu undertecknats mellan Af och kommunerna så kanske det öppnas en lucka för förbättrat samarbete.

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. Våra trepartsmöten och avstämningar med ekonomihandläggarna känns däremot betydelsefulla för ett bättre flöde och återkoppling i ärendena.

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 utför i projektet.

Frågan om arbetsförmågebedömningar är ständigt aktuell och när undertecknad samt fyra andra medarbetare inom förvaltningen nu har fått en utbildning i ämnet ser vi troligtvis fler möjligheter framåt. Men man behöver träna på att göra bra bedömningar med olika instrument och till detta behövs tid och tålmod. Vi hoppas på ett bra komplement i detta framöver.

Den del i metoden som kallas IPS är en inriktning specifikt mot personer med kontakt inom psykiatri, många gånger med ganska svåra diagnoser. Detta är en del som vi ska jobba vidare med, att kunna skapa multidisciplinära team tillsammans med öppenvård psykiatri, så att vi när dessa deltagare dyker upp kan ha en enkel och smidig samordning i ett nätverk kring och med personen i fråga är ett mål att uppnå. Det ligger i planeringen att innan året är slut ha utökat dialogen kring detta med psykiatri i Hudiksvall/Ljusdal.

Det som fortfarande känns väldigt positivt är att få ge deltagarna 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.

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

Har fått in en kommentar från Af, Anna Magnusson Kroon, som tycker att arbetet fortskrider på ett mycket bra sätt. Hon ser, som vi nämnt i texten ovan, att vi genom samverkansöverenskommelser jobbar vidare på att förbättra flödet för individer som blir aktuella för Af's insatser.

3. Uppgiftslämnare

Datum	Namn
221004	Lisa Arvsten projektledare/coach EHA Ljusdal