

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
220401 - 220630

2. Aktivitetsrapport - resultat, utfall och nulägesanalys

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

- I projektet deltar idag 12 inskrivna personer (t o m 220630). Tre personer skrivits ut. Av de som skrivits ut har två gått till Af's kompletterande aktörer och

en person är föräldraledig. Det finns en kö på nio personer. Fem personer av deltagarna är på arbetsträning och en person studerar viss tid.

- Intag sker främst via Trisam men några personer har även kommit via öppet intag. Av de som är inskrivna 220630 har nio kommit via Trisam och tre via öppet intag.
- 10 deltagarenkäter är hittills genomförda vilka ska sändas till Samordningsförbundet i höst.
- Finsam-coach sitter regelbundet med i Trisam Ljusdal, Färila, Järvsö sedan januari 2022. Samarbetet fungerar väl.
- Arbetsgrupp för projektet har organiserats och vi har ett möte/månad. Medverkande: chef för AME, arbetsmarknadscoordinator AME, två Finsam-coacher och specialistsocionom från socialtjänstens ekonomienhet.
- Finsam-coacher är regelbundet med på möte, var 14e dag, 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 digitalt samt 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.
- Ett flertal flerpartsmöten har genomförts tillsammans med deltagare i projektet, bl a med rehab-koordinatorer från hälsocentralerna, handläggare från socialtjänstens olika enheter, fysioterapeut, psykolog, boendestöd, kontaktpersoner, kurator från psykiatrin och arbetsgivare.
- En pågående dialog finns mellan chefer, arbetsmarknadscoordinatorer samt Finsam-coacher om den viktiga biten kring kontakten med näringslivet för att få ut deltagare i arbete. Kontakt och dialog med NärLjus har tagits. En del företagskontakter har inletts i samband med att deltagare i projektet behöver arbetsträning eller praktik.
- Finsam-coacher har träffat några av de Kompletterande aktörer (Af) som finns på orten för att öka en förståelse för varandras verksamheter och förutsättningar.
- Finsam-coacher har 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.
- Finns planer på att under hösten-22 göra studiebesök till andra EHA-projekt i länet.
- Den 11 april hade samverkansgruppen SAMSYN, som funnits i Ljusdal under många år, ett nytt uppstarts-möte digitalt. Nästa möte sker under hösten-22. Tidigare har kommunens verksamhet UNIK, psykosociala enheten vid HC, Komvux/Sfi, SYV, öppenvårdspsykiatrin i Hudiksvall, socialtjänsten eko/vux,

integrationshandläggare, rehabkoordinatorer från HC, kurator vid Ungdomsmottagningen och handläggare för KAA deltagit. Det är över tid eventuellt så att några inte ser nytta av att delta så vilka som fortsätter att vara i gruppen är i dagsläget lite oklart. Vuxenhabiliteringen i Hudiksvall, som tidigare inte deltagit, är inbjuden att delta och har tackat ja.

- Den 13 april 2022 var det en utbildningsdag i metod SE/IPS för 25 medarbetare i kommunen; politiker, chefer på olika nivåer i förvaltningen, arbetsledare, handledare och handläggare i olika former. Ett försök gjordes 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. Denna dag skedde digitalt med Utbildningsföretaget Activa i Örebro .

Planen är att följa upp denna internutbildning med någon form av "Framtidsverkstad", hösten-22, 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.

- Finsam-coacher har haft studiebesök av chefer från kommunens LSS-verksamhet. De är mycket intresserade av att fortsätta en dialog kring utveckling och samarbete för deras kunder.
- Ett informationstillfälle arrangerades den 20 april med projekt MINDSET från Vuxenskolan i Bollnäs, Malin Lucchesi. Hon informerade deltagare i Ett hållbart arbetsliv Ljusdal om vad MINDSET innehåller och kan ge. En tanke var att få Studieförbundet Vuxenskolan i Ljusdal att ge en möjlighet för kommuninvånarna att ta del av MINDSET på orten. Detta har ännu inte framkommit om det är möjligt. Däremot kan deltagarna frivilligt delta i kursen via digitalt forum. (Det går att googla på MINDSET och Vuxenskolan Bollnäs om ni vill se innehåll.)
- Interna dialoger kring metoden SE/IPS hölls den 9 maj då möjlighet gavs till alla handledare inom Arbetsmarknadsenheten samt alla socialsekreterare inom ekonomienheten att delta i varsin halvdag kring detta. Det var inte alla som deltog men de som kom var nöjda över kunskapsutbytet. Dialog fortsätter framöver.
- Den 12 maj var Per Lundgren från Samordningsförbund Gävleborg på studiebesök. Deltog gjorde Finsam-coacherna, chef vid AME Carina Silfver samt en deltagare i EHA som Per fick intervju. Det var planerat ett företagsbesök men det kom hastigt förhinder så detta blev ej av. Vi hade en trevlig och lärorik dialog under dagen.
- Projektledare EHA redovisade läget i projektet för MYSAM den 13 maj. Sedan dess är det även beslutat att projektledare deltar vid kommande MYSAM-möten.
- Den 16 maj deltog coacher och chef vid AME vid möte hos IFO med Processledare Trisam/Trisamutvecklare, Camilla Andersson, bl a angående förändringar kring sjukskrivningar och samarbetet mellan vården och socialtjänsten i dessa frågor.
- Fler enheter inom kommunen har fått information om projektet: Anhörigstöd, Bryggan (daglig verksamhet inom socialpsykiatri), boendestödare samt alla

socialsekreterare inom barn- och ungdomsgruppen hos socialtjänsten. Det finns ett stort intresse hos alla. Gott gensvar och stor efterfrågan på det EHA kan erbjuda.

- Ett tätare samarbete har skett med boendestödjare i gemensamma ärenden och plan finns på att utveckla detta samarbete då boendestödjarnas funktion många gånger är oerhört viktig i våra deltagares vardag.
- På grund av ett högt tryck av deltagare till projektet är nu planen sjösatt 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 möjlighet att delta för motion och kommunikation. Det är inte jättestor uppslutning men för en del personer har det varit betydelsefullt. Vi kommer att fortsätta detta och utvärdera nyttan efterhand.
- Den 19 maj genomfördes en heldags studiebesök med deltagarna i EHA. Vi besökte företaget Hydroscand AB i Hudiksvall och Samhall i Ljusdal. De som vågade följa med var mycket nöjda med dagen och flera var intresserade av kontakt med Samhall. De fick även träna på utmaningen att åka bort en hel dag med andra okända personer, träna på att vara i grupp, prata med andra och att gemensamt äta lunch. Stora utmaningar bara det. Fler studiebesök planeras under hösten.
- Den 20 juni gick båda coacherna i EHA en onlineutbildning i psykiatriska diagnoser via utbildningsföretaget Lära, utbildare Christer Fahlberg. Mycket bra innehåll.
- Coacherna har gjort studiebesök hos Anhörigstöd i Ljusdal.
- Planeringsdag för EHA har genomförts.
- Extra möte med EHA's coacher, chefer vid AME samt chef och specialistsocionom vid IFO har genomförts för dialog kring rutiner.
- Process/ärendehandledning för coacherna sker regelbundet med handledare Ulla Stenwall, Hudiksvall.
- Halvdags utbildning/dialog digitalt den 9 juni för coacherna i EHA med Trisam-utvecklare Heléne Breed.
- Den 13 juni deltog projektledare och chef vid AME i MYSAM-konferens digitalt med fokus på frågorna: Hur lyckas vi med förändring och implementering inom välfärdssektorn? Lärdomar från projekt EHA Ockelbo. Att bedöma arbetsförmåga. BIP-forskningen.
- Rapportering av projekt EHA till Arbetsmarknads- och socialnämnden skedde den 21 juni. Nämndens ledamöter visade stort intresse och ville gärna besöka verksamheten framöver. Rapportering kommer att ske regelbundet till nämnden.

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

Inga avvikelser förekommer från planeringen förutom att den medarbetare som varit vår ekonomiansvarige har avlidit. Detta har gjort att vi inte haft den sista planerade

ekonomiska avstämningen. Däremot ligger projektet bra till enligt budget. Det vi ser som en ganska hög kostnad är hyra av kommunens bilar för hembesök. Kan finnas behov av omstrukturering i budgeten framöver.

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.

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.

Deltagarna i projektet har coachsamtal varje vecka. Det kan även vara tätare 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 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 flerparsmöten 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.

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.

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 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 testar 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. 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 är idag 10 kvinnor och 4 män.

Att använda metod SE/IPS

Sker idag enligt plan och utbildning.

Att minst 40% går vidare till anställning eller studie

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

Målet uppfyllt 2022-04-13.
Uppföljning av utbildningen ska ske genom dialog i storgrupp, t ex som en Framtidsverkstad.

förståelse för arbetsmetoden och underlättande av samverkan.

Att metod SE/IPS efter insatsens

Målet är påbörjat såtillvida att ett flertal

avslut är förankrat och implementerat som ett ordinarie arbetssätt som tillämpas av utbildade medarbetare inom ASF.

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.

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 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. Det är viktigt att under hela projektiden ha en tanke om och arbeta för ett sätt att implementera metoden/arbetsättet och få det att fungera i just vår kommun med våra behov. Det känns inspirerande att vi nu har haft en redovisning i Arbetsmarknads- och socialnämnden med god respons och intresse från nämndens ledamöter att fortsätta en dialog kring metod och implementering.

Det som 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.

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. Sommarperioden med semester och vikarier stoppar upp flödet i arbetet och försvårar att få människor snabbt ut på en arbetsplats.

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 under hösten 2022. Den kan vara ett bra kompletterande stöd i samverkan med Af och FK runt individer.

Vi trevar oss fortfarande lite fram med rutiner och diskussioner inom förvaltningen och kommunen i stort. 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 framförallt gentemot arbetsgivare. Vi har just nu en arbetsmarknadskoordinator inom AME Ljusdal men hen har fullt upp med befintliga arbetsuppgifter redan och därför får vi se hur vi kan få till ett fortsatt 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. Vi har strävat efter det så gott vi kunnat fram tills idag.

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 är ett mål att uppnå.

Detta blir vår andra rapport till MYSAM och det som bl a skett sedan den första rapporten är att undertecknad som projektledare nu deltar regelbundet i MYSAMs möten, vilket gör att en dialog kring projektet ständigt är levande, vilket känns mycket bra.

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

3. Uppgiftslämnare

Datum	Namn
220805	Lisa Arvsten projektledare/coach EHA Ljusdal