

## Kvartalsrapport

### Insats för samverkansmedel

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

Diarienummer  
SFG 22–9.4

Signatur  
AKH

Ankomstdatum  
2023-01-13

**Kvartalsrapport för insatser skickas via e-post till [kontakt@finsamgavleborg.se](mailto: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](mailto:anna-karin.hainsworth@finsamgavleborg.se)  
Tfn: 070-084 04 00

Per Lundgren, verksamhetsutvecklare  
[per.lundgren@finsamgavleborg.se](mailto: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  
221001 - 221231

## 2. Aktivitetsrapport - resultat, utfall och nulägesanalys

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

- I projektet deltar idag 25 inskrivna personer t o m 221231. Två personer är på väg att skrivas in i januari 2023, vilka har fått info om projektet (t o m 221231). 15 personer står i kö (6 psykiatrin, 2 IFO, 3 omsorgen/LSS, 4 eget intag). Av

personerna i kö har de flesta fått info om Ett hållbart arbetsliv och väljer att stå kvar i kö. Fem personer av deltagarna är på arbetsträning. Två personer har fått plats för arbetsträning och ska börja i januari 2023. Nio personer väntar på arbetsträning/praktik/jobb. Två personer har fått tidsbegränsade anställningar varav den ena ska skrivas ut senast i januari 2023, den andra personen vill vara fortsatt inskriven ett tag till. En person väntar på beslut om sjukersättning och en person väntar på beslut om aktivitetsersättning. En person ska skrivas ut i januari 2023 då personen inte anser att projektet kan ge rätt stöd, ansökan om sjukersättning ska göras.

- Intag sker främst via Trisam men antalet personer har ökat som även kommit in via öppet intag. Av de som är inskrivna 221231 har 13 personer kommit via Trisam och 12 via öppet intag. Det är totalt 15 kvinnor och 10 män. Av de från öppet intag kommer fyra personer från IFO (eko/vux/ungdom), fem privat, en direkt från psykiatrin och två från kommunens personliga ombud.
- Deltagarenkäter är genomförda och sammanställdes av Samordningsförbundet under hösten 2022. Resultatet redovisades under länsträff med övriga insatser i Ett hållbart arbetsliv i länet den 8 december 2022.
- Finsam-coach sitter regelbundet med i Trisam Ljusdal, Färila, Järvsö sedan januari 2022. Samarbetet fungerar väl. Ljusdal/Färila har möte varannan vecka och Järvsö har möte en gång i månaden.
- Arbetsgrupp för projektet har ett möte/månad. Medverkande: chef för AME, arbetsmarknadskoordinator AME, två Finsam-coacher och specialistsocionom från socialtjänstens ekonomienhet.
- 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. Digitalt möte genomfördes den 31 oktober med kurator samt rehabkoordinator vid psykiatrin. Målet från vår sida är att utveckla ett samarbete med metod IPS i sikte. Kontakt har dessutom funnits redan under denna period med önskan från psykiatrin att få in deltagare i projektet samt samarbete i pågående ärenden.
- Ett flertal flerpartsmöten samt ett SIP-möte har genomförts tillsammans med deltagare i projektet, bl a med rehab-koordinatorer från hälsocentralerna, läkare, handläggare från socialtjänstens olika enheter, boendestöd, kontaktpersoner, kurator från psykiatrin, Arbetsförmedlingen, personligt ombud, skuld- och budgetrådgivare, anhöriga och arbetsgivare.
- Dialog fortsätter mellan chefer, arbetsmarknadskoordinator samt Finsam-coacher om den viktiga biten kring kontakten med näringslivet för att få ut

deltagare i arbete. 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.

- Undertecknad deltog i Trisam-konferens i Gävle med Samordningsförbundet den 13 oktober.
- En arbetsförmågebedömning har genomförts och två har påbörjats efter att undertecknad gått utbildning under hösten 2022.
- Den 1 november besökte Per Lundgren från Samordningsförbundet oss på Ett hållbart arbetsliv i Ljusdal. Med på mötet var även vår bitr enhetschef Carina Silfver, specialistsocionom från IFO Angelica Eng samt nämndens dåvarande ordförande Ove Schönning.
- Den 7 november besökte undertecknad NärLjus tillsammans med en deltagare för diskussioner kring eget företagande.
- Den 10 november besökte vi tillsammans med två socialsekreterare Fritidsbanken i Bollnäs för att se deras verksamhet samt diskutera genomförande av arbetsförmågebedömningar.
- Den 16 november genomförde vi en Framtidsverkstad för att diskutera behovet av stöd bland personer med psykisk ohälsa i olika verksamheter inom de kommunala verksamheterna. Vi diskuterade även kring hinder och lösningar för denna målgrupp. Det var deltagare från socialtjänstens vuxenenhet, KAA, omsorgen/LSS, personligt ombud, rehabkoordinatorer från hälsocentralerna, nämndens ordförande, förvaltningschef samt bitr enhetschef vid Arbetsmarknads- och socialförvaltningen och handläggare från Arbetsmarknadsenheten med på mötet. Många fler chefer och handläggare var inbjudna men de kunde inte närvara denna gång. Ett uppföljningsmöte är planerat till den 19 april 2023. Målet är att skapa en plan för fortsatt metodutveckling i vår kommun samt en strategi för hållbar samverkan internt och externt om metoden SE/IPS bedöms som användbar.
- Finsam-coacher har deltagit regelbundet i kunskapsdialogmöten med Samordningsförbund Gävleborg samt övriga kommuner i länet som arbetar med Ett hållbart arbetsliv (Ockelbo, Hofors, Ovanåker). Ljusdal stod som värd för länsträffen den 8 december tillsammans med Per Lundgren från Samordningsförbundet.
- Finns planer på att under våren 2023 göra studiebesök till andra EHA-projekt i länet. Detta har fått skjutas på framtiden p g a tidsbrist.
- 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. Ingen kontakt har skett under perioden oktober-december 2022. Däremot har vi lagt till frågeställningar kring

våld i vårt kartläggningmaterial för att ha en rutin kring ämnet oavsett Högskolans projekt.

- Den 5 september bjöd vi första gången in Camilla Lucchesi från Studieförbundet Vuxenskolan för diskussion kring samarbete om materialet MINDSET. Resultatet blev mer gruppinformation och föreläsningar till våra deltagare den 20 september, den 8 nov samt den 5 december. Planen framåt är en utbildning i att vara studiecirkelledare den 16 januari 2023. Målet är att skapa en egen studiecirkel om några deltagare är intresserade av detta.
- Projektledare EHA redovisade läget i projektet för MYSAM den 2 december.
- Den 20 december presenterade vi Ett hållbart arbetsliv i Arbetsmarknads- och socialnämnden för andra gången.
- 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.
- Process/ärendehandledning för coacherna fortsätter regelbundet med handledare Ulla Stenwall, Hudiksvall.

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

Som vid förra kvartalsrapporten finns en avvikelse från kartläggning 8-10 veckor i vissa ärenden. 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 inte uppnått den ambition vi hade att skriva in 15 nya deltagare under hösten 2022. Det har delvis berott på sjukdom i personalen samt att inte lika många gått vidare till jobb eller studier som vi hade hoppats, vilket gjort att kötiden därför blivit längre.

**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 rapporter därför att vi fortsätter på samma sätt och har hela tiden deltagarnas vilja och behov i fokus. Däremot har vi fortsatt 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 har vågat ses 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 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 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 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 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 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 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 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 hade som mål att ta in 30 personer under år 2022. Detta har inte uppnåtts så när som på fem personer. Det beror ej på efterfrågan eftersom många står i kö, utan mer på att det tar lång tid att få människor ut i arbete.

50% kvinnor 50% män

Könsfördelningen är idag 15 kvinnor och 10 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.

I dagsläget har endast 2 av 25 personer nått anställning. Däremot har många gjort stegförflyttningar för att nå anställning framöver.

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 har skett genom dialog i storgrupp via en Framtidsverkstad i nov-22. Uppföljning våren 2023.

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.

Rapportering/dialog har skett till nämnden 220621 samt 221220.

**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. Vi siktar såklart på att uppfylla målen och skulle vi inte lyckas med detta så ser vi redan i dagsläget att alla deltagare ändå gör stegförflyttningar framåt i livet som vi hoppas hjälper dem vidare till egen inkomst och god hälsa.

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 bra att ha en regelbunden kontakt med Arbetsmarknads- och socialnämnden med god respons och intresse från nämndens ledamöter att fortsätta en dialog kring metod och implementering. Vi hoppas på att några fler politiker besöker verksamheten inom kort. Det har däremot tagit lång tid innan den nya nämnden kommit på plats i vår kommun efter valet i höstas. Utöver detta så kändes dialogen i vår Framtidsverkstad kreativ och givande för tankar om implementering och att se i ett större perspektiv på behovet i hela kommunen, inte bara inom den enskilda nämndens ansvarsområde. Vi jobbar vidare i uppföljande Framtidsverkstad under våren 2023.

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 skulle kunna 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, vilket känns hoppfullt.



Det systemfel som vi belyst tidigare med att handläggare på Af är svåra att tillgå för att kunna ha tätare samarbete runt deltagarna och eventuella lönestöd mm hoppas vi kunna råda bot på under året i och med samverkansöverenskommelsen och den arbetsgrupp som bildats på chefsnivå.

Det kvarstår några hinder mellan arbetet i EHA och de regler som socialtjänstens ekonomihandläggare behöver följa. Vi får se om vi når fram till någon form av samsyn under året för att smidigare lösa situationen för våra deltagare då det ställs olika krav från socialtjänst och Arbetsförmedling som de inte alltid har förmågan att leva upp till. Det är just därför dessa personer med psykisk ohälsa behöver vårt nära stöd i Ett hållbart arbetsliv. Vi tror att man måste inse att om man gör det man alltid har gjort så kommer man att få det man alltid har fått. Vi behöver tänka lite mer kreativt och lösningsfokuserat för att människor inte ska fastna i våra system. Vi får en känsla av att man är rädd för att göra fel som handläggare och att man då hämmas i sin kreativitet i det sociala arbetet för att lösa situationer där människor fastnat och blivit stillastående i sina liv av olika anledningar.

Försäkringskassan finns till viss del tillgängliga för oss som jobbar med Trisam-team. Fördelen är också 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. Man behöver ha en personlig kontakt och få personliga svar, det underlättar arbetet och förståelsen.

Frågan om arbetsförmågebedömningar jobbar vi vidare på i kommunen. Vi väntar just nu på att en arbetsgrupp ska tillsättas så att man kan hitta bra former för genomförandet och ett samarbete för att hålla kunskaperna levande. 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 och att vi bl a kan använda arbetsstationer inom Arbetsmarknadsenheten för genomförandet.

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 jobbar vidare med, att kunna skapa multidisciplinära team tillsammans med öppenvård psykiatri vore önskvärt, så att vi när dessa deltagare dyker upp kan ha en enkel och smidig samordning i ett nätverk kring och med personen i fråga. Det ligger i planeringen att under året 2023 utöka dialogen kring detta med psykiatri i Hudiksvall/Ljusdal bl a via ett praktiskt samarbete som pågår i ärenden, men också via dialog med chefen för psykiatri genom MYSAM. Rehabkoordinatören inom psykiatri är även en viktig länk i detta arbete.

Det som under hela året 2022 känts väldigt positivt är att få ge deltagarna en chans att komma vidare i livet, 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)

Inga kommentarer har inkommit.

### 3. Uppgiftslämnare

Datum	Namn
230104	Lisa Arvsten projektledare/coach EHA Ljusdal