

Kvartalsrapport

Insats för samverkansmedel

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

Diarienummer
SFG 23–14.4

Signatur
AKH

Ankomstdatum
2024-01-15

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
231001 - 231231

2. Aktivitetsrapport - resultat, utfall och nulägesanalys

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

- Dagsläge:
I projektet deltar idag 24 inskrivna personer t om 231231.

Fyra personer under kartläggning.

Tre personer ovisst, åter kartläggning.

12 personer av deltagarna är på arbetsträning och en person skulle påbörja arbetsträning i dec men fick förhinder och ska starta i jan 2024.

En person har praktik i ett socialt företag via Af, målet är anställning, men personen kvar i EHA för personligt stöd. Utredning arbetsförmågebedömning enl WRI har gjorts under dec 2023.

En person har en tidsbegränsad anställning på Samhall men vill vara fortsatt inskriven i EHA för personligt stöd ännu en tid.

Två personer har fått jobb under okt-dec 2023.

Tre personer studerar delvis. En person blivit antagen till högskoleutbildning under dec 2023.

Två personer söker jobb aktivt och är inskrivna hos kompletterande aktörer. Personligt stöd via EHA i en övergångsfas.

Tre av deltagarna har aktivitetsersättning och en fjärde har precis ansökt om detta.

-Det totala antalet stämmer inte här med 24 deltagare därför att några deltagare gör flera olika saker samtidigt.

-Inga personer i kö. Då projekttiden snart är slut så har intaget, åtminstone tillfälligt, stoppats för att kunna hantera de ärenden som finns idag på ett bra sätt.

- Totalt har Ett hållbart arbetsliv haft 41 personer inskrivna varav 28 kvinnor och 12 män och ytterligare en person som definierar sig som man.
- 17 personer har skrivits ut under projekttiden. Av dessa har tre personer fått anställning hel eller deltid, två har gått vidare till Af's insatser, tre har flyttat från kommunen, en person har fått sysselsättning via LSS, en har gått till föräldraledighet och sju personer har återgått till vården för vidare insatser.
- Intag ska i huvudsak ske via Trisam. Vi har fram till 231231 haft 19 personer som kommit via öppet intag och 22 personer via Trisam. Via öppet intag är det främst personer som kommit via psykiatrin och andra enheter inom kommunen än försörjningsstöd, men personer har även hört av sig själva eller via anhöriga.
- EHA har möten kontinuerligt med Närljus under hösten 2023 och våren 2024.
- Ännu tätare dialog med arbetsmarknadskoordinator vid AME förs kring tillgängliga arbeten och möjliga arbetsplatser för EHA's målgrupp. Koordinator har ett förstärkt utbyte med Arbetsförmedlingen kring deltidstjänster, vilka är högst aktuella för EHA's målgrupp. Finns även ett nytt samarbete internt i kommunen kring tjänster inom kost och städ, vilket också är intressanta tjänster för målgruppen.
- Samarbete fortsätter internt med AMEs secondhandbutik (AME-butiken) där coach från EHA handleder deltagare från projektet direkt i butiken för arbetsträning och ev arbetsförmågebedömning. I dagsläget fem deltagare.

- Coach/projektledare deltog i digitalt möte via Samordningsförbundet 231005 med tema: Kunskapsdialog angående arbetsförmågebedömning.
- Coacher deltog vid Kunskapsdialog i länet via Samordningsförbundet, denna gång i Söderhamns kommun 231012.
- Redovisning av Ett hållbart arbetsliv i Arbetsmarknads- och socialnämnden 231017, dessutom med deltagarberättelser i skriftlig form och eget framförande av en deltagare.
- Samforskande samtal genomfördes med en deltagare och coach vid EHA 231024 i samband med ett klagomål från Trisam visavi Ljusdals kommun.
- SAMSYN-möte genomfördes i EHA's regi 231026. Samverkansgrupp på handläggarnivå som funnits sedan många år tillbaka.
- 231114 beslutar Arbetsmarknads- och socialnämnden att delar av projekt Ett hållbart arbetsliv ska implementeras i AME:s ordinarie verksamhet. Med AME-butiken som bas ska en anställd jobba med arbetsförmågebedömningar.
- Projektledare redovisade läget till MYSAM 231201.
- Coacher deltog i digital föreläsning kring BIP, via Samordningsförbundet 231207.
- Coach och enhetschef deltog vid studiebesök 231212 i Gävle hos enheten ARBOS tillsammans med Samordningsförbundet och länets nätverk kring arbetsförmågebedömningar.
- Konstgrupp med fem deltagare genomförde utställning i samarbete med Ljusdalsbygdens museum och Kulturenheten på kommunen. Utställningen hade vernissage den 11 nov och avslutades den 11 dec 2023.
- Julfika hos EHA för deltagarna 231220. 10 deltagare kom samt enhetschef för AME. Deltagarna fick möjlighet att muntligt sätta ord på sina upplevelser av projektet.
- Finsam-coach sitter regelbundet med i Trisam Ljusdal, Färila, Järvsö sedan januari 2022. Ljusdal/Färila har möte varannan vecka och Järvsö har möte en gång i månaden.
- Arbetsgrupp för projektet har ett möte per månad. Medverkande: chef för AME, arbetsmarknadskoordinator AME, två Finsam-coacher och specialistsocionom från socialtjänstens ekonomienhet. Fr o m november 2023 har specialistsocionom valt att inte delta då de har mycket jobb kring omorganisering och att projekt EHA nu har fått direktiv via nämnden att delvis implementeras i AME's verksamhet fr o m 240401.
- Finsam-coacher är numera inte med på möten en gång per månad med socialtjänstens ekonomigrupp för avstämning kring pågående deltagare eller eventuellt kommande deltagare i projektet. Detta utifrån socialtjänstens önskemål om reducerat antal möten. Möten sker istället vid behov i enskilda ärenden, ej heller på rutin med förbokade uppföljningar, utan möten sker oftast på initiativ av EHA.
- Ett naturligt samarbete har skett med handläggare vid Försäkringskassan då det via Trisam beslutats att erbjuda plats i Ett hållbart arbetsliv. Trepartsmöten har hållits via telefon/skype med handläggare i enskilda ärenden. Även i ärenden som inte gått via Trisam sker trepartsmöten för uppföljning och planering.

- Ett flertal flerpartsmöten har genomförts tillsammans med deltagare i projektet, bl a med rehab-koordinatorer från hälsocentralerna, läkare, handläggare från socialtjänstens olika enheter, kontaktpersoner, kurator från psykiatrin, habiliteringspersonal, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, SYV, arbetsmarknadskoordinator, personligt ombud, skuld- och budgetrådgivare, anhöriga och arbetsgivare.
- Process/ärendehandledning för coacherna har fortsatt regelbundet med handledare Ulla Stenwall, Hudiksvall.
- Den 23 augusti 2022 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. Vi fortsätter att distribuera enkäter till deltagare.
- Samverkansdialog inplanerad med Försäkringskassan och andra Trisam-representanter i länet kring personer med aktivitetsersättning 240130.

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

- Inga ekonomiska avvikelser.
- Numerära mål ej uppfyllda i antal deltagare och antal procent vidare till studier eller anställning utifrån tidsperspektivet att endast tre månader återstår av projekttiden. Verkligt utfall redovisas i slutrapport 2024.

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. Vi har även fortsatt processen kring empowerment genom att peppa deltagarna att visa sina kreativa talanger i grupp och utställning. Det har varit en mycket positiv upplevelse att deltagarna vill och vågar ses tillsammans och att de vågar ta steget att visa andra sina talanger. Det känns som ett viktigt uppdrag att deltagarna får en chans att träffa andra. Ensamhet är inte ovanligt bland våra deltagare. Empowerment ger ringar på vattnet och människor utvecklas och stärks. Personernas självkänsla och självförtroende har ökat, vilket är en oerhört viktig del i att finna ett varaktigt gott mående och kraft att hitta och behålla egen försörjning.

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. Vi tror på möjligheten att vara flexibel och vi får deltagarnas positiva respons kring detta. Vi kan inte sitta på ett kontor och kräva att de ska ta sig hit om de inte har pengar, ork eller brist i förmågan på annat sätt. Vi måste gå ut och möta människor där de är och börja stötta där de har behov först.

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.

Vi upplever 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, likaså studier.

Vi har samarbetat internt med AME-butiken för att en mindre grupp deltagare ska få chansen till arbetsträning i en tillåtande miljö med nära handledarskap av Finsam-coach eftersom deras behov inte kunnat tillgodoses på ordinarie arbetsmarknad. Deltagargruppen är inte homogen utan personer behöver individuella lösningar.

Vi har under resans gång tagit del av den information som Samordningsförbundet förmedlar kring BIP och de faktorer som påverkar människors förmåga att komma ut i egen försörjning. Viktiga tankegångar att ha med sig i individarbetet. Tanken är att framåt jobba vidare på kunskapen kring detta inom Arbetsmarknadsenheten och att försöka sprida kunskapen vidare inom den egna förvaltningen för att nå en bättre helhetssyn och ett annat bemötande gentemot individen i samverkan.

**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 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 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

Totalt har 41 personer deltagit i EHA. Det är ett för lågt antal vid denna tidpunkt för att det ska vara möjligt att nå uppsatt mål.

Ett för lågt antal deltagare beror ej på efterfrågan, många har stått i kö, utan det beror mer på att det tar lång tid att få människor ut i arbete/studier samt sjukskrivning av personal.

50% kvinnor 50% män

Könsfördelningen är idag 28 kvinnor, 12 män och 1 person som definierar sig som man, för de som totalt sett deltagit i EHA. Könsfördelningen är inte något som gått att styra. De som velat ha hjälp har fått det oavsett kön.

Att använda metod SE/IPS

Sker idag enligt plan och utbildning.

Att minst 40% går vidare till anställning eller studier.

I dagsläget har 9 av 41 personer nått anställning/tidsbegränsad eller studier. 4 personer har delvis jobbat under tiden i EHA men inte orkat eller haft möjlighet till längre inkomst och därför avbrutit.

	Däremot har många gjort stegförflyttningar för att nå anställning framöver. En stegförflyttning kan vara att ändra kodning på Af och att stå som arbetsökande, att påbörja jobb i mindre skala i eget företag eller bli beviljad aktivitetsersättning.
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 220413. Uppföljning av utbildningen har skett genom dialog i storgrupp via en Framtidsverkstad i nov-22 samt uppföljning i maj-23.
Att metod SE/IPS efter insatsens avslut är förankrat och implementerat som ett ordinarie arbetssätt som tillämpas av utbildade medarbetare inom ASF.	Målet påbörjat såtillvida att ett flertal medarbetare i kommunen fick kännedom om metoden och att försök till samarbete kring arbetssätt funnits med många enheter inom kommunen och egen förvaltning. Svag respons. Rapportering/dialog har skett till nämnden 220621, 221220, 230523 samt 231017.

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.

När vi nu närmar oss slutet av projektet med bara tre månader kvar så har vi fått besked från nämnden att projektet inte implementeras i befintlig form. Det man vill ta fasta på är arbetsförmågebedömningar, vilket vi ännu inte har en utarbetad rutin kring i kommunen. Arbetet skall utföras via AME-butiken fr o m 240401. Det finns inget uttalat om att använda sig av metoden SE/IPS. AME ska finnas som fortsatt representant i Trisam. Huvudsaklig målgrupp är försörjningsstödstagare men resonemang om att även ha ett möjligt intag för övriga parter i Trisam finns eftersom kommunens medborgare är allas vårt ansvar och att effekten av Trisam faller en del om inte alla parter kan ta del av möjliga insatser.

Vi har ett systemfel inom förvaltningen när det gäller samarbete mellan AME och IFO-försörjningsstöd. Vi har stora skillnader i synsätt och bedömningar kring en persons behov. Under projektiden har dialog förts kring detta men ingen förändring eller dialog har kommit till stånd. Kommunen står inför en organisationsförändring som möjligen skulle kunna förändra strukturen i detta för ett bättre resultat för individen framåt.

Det finns ett stort behov av Ett hållbart arbetslivs insatser, de uppskattas och de ger resultat - även om det endast kan utläsas i ett ökat välmående och stegförflyttningar för deltagarna och inte alltid i mätbara resultat. Det är svårt att föra statistik på detta. Det blir mjuka värden som man måste lyssna till eller presentera i skriftliga livsberättelser. Politikerna har fått ta del av en del av våra deltagares upplevelser och synpunkter vid

senaste redovisningen under hösten. Vi har även genomfört ett samforskande samtal i samband med ett klagomål kring att samarbetet i Ljusdal inte fungerade trots möten i Trisam. Det som framkom var att den deltagare det gällde hade stort förtroende för och hade känt ett mycket stort stöd från Ett hållbart arbetsliv trots att förväntade resultat från andra inte uppfylldes.

Vi upplever ett gott samarbete med Trisam och dess representanter. Rehabkoordinatorer både på hälsocentraler och inom psykiatri är en oerhört viktig funktion som vi har stor hjälp av i arbetet. Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen upplevs som samarbetsvilliga trots deras regelverk som ibland hindrar individen att komma framåt.

Vi har under hela projektiden haft en tanke om och arbetat för ett sätt att implementera metoden/arbets sättet och få det att fungera i just vår kommun med våra behov och förutsättningar. Det har inte varit en lätt resa. Vår bedömning är att processen att få medarbetare, chefer och politiker att fullt ut förstå detta förhållningssätt och metod för målgruppen kräver en mycket längre och mer genomgripande process som måste förankras på ett annat sätt om resultat skall uppnås.

Uppdraget att hitta arbetsgivare och matcha våra deltagare ut i arbete skulle behöva utvecklas vidare tillsammans med befintlig arbetsmarknadskoordinator inom AME. Det öppnas precis upp fler möjligheter via Arbetsförmedlingen samt kommunens interna tjänster för denna målgrupp. Arbetsgivare söker personer som inte kräver en heltidstjänst. Den målgruppen finns inom EHA. Där behöver man även jobba vidare på strukturen för arbetsförmågebedömningar och ansökningar till Försäkringskassan i kombination för deras livsföring. Det nära samarbete som redan idag finns inom AME Ljusdal med Arbetsförmedlingen kring olika lösningar för lönestöd är en viktig pusselbit för målgruppens förmåga att nå egen försörjning.

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. Samarbetet upplevs som lösningsfokuserat och strukturerat med gemensamma uppföljningar. En svårighet är dock att personer som saknar sjukpenninggrundande inkomst och inte heller beviljas försörjningsstöd hamnar helt utanför alla system. Gruppen med personer som är/blir beviljade aktivitetsersättning behöver också ett förstärkt samarbete med FK och Af vilket inte sker automatiskt idag. Försäkringskassans samverkansansvarige har tagit initiativ att samlas för diskussion kring denna målgrupp i början av år 2024.

Det som, trots en del motvind, känts väldigt positivt under den tid vår insats pågått är att få ge deltagarna en chans att komma vidare i livet, att kunna testa en metod som är relativt enkel men praktiskt bra, att så många ger positiv respons och ser nytta av denna verksamhet för våra kommuninvånare med psykisk ohälsa och framförallt att våra deltagare är väldigt nöjda.

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
240102	Lisa Arvsten projektledare/coach EHA Ljusdal