

## Kvartalsrapport

### Insats för samverkansmedel

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

Diarienummer  
SFG 24-07.38

Signatur  
AKH

Ankomstdatum  
2024-10-17

**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

Trisam Operativt och Strategiskt stöd

Huvudman för insatsen

Försäkringskassan och Region Gävleborg

Kvartalsrapporten gäller för perioden  
240701-240930

## 2. Aktivitetsrapport - resultat, utfall och nulägesanalys

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

Team:

- Nya medarbetare har introducerats vid Bomhus HC, Hudiksvalls HC, AME Bollnäs kommun, Strömsbro/Hedesunda HC.
- Operativt stöd har deltagit vid 7 Trisammöten under perioden.

- Vid rehabkoordinatorsnätverkets träffar har Trisam en stående punkt i dagordningen som föredras av operativt stöd.
- Ett nyhetsbrev har skickats ut till teamen under perioden.

#### Kompetensutveckling:

- Fortsatt medverkan i planering för samverkansutbildning genom ESF projektet Lärande och utveckling i finansiell samordning LUFSS

#### Dialoger:

- Ett besök har gjorts på Gefle läkargrupp HC för dialog om Trisam.
- Tillsammans med processledare från regionen har vi deltagit i en träff med medarbetare från Hofors kommun och HC.
- På initiativ från Gävle kommun träffades vi digitalt för en diskussion kring möjligheten att använda Trisam som verktyg i samverkan kring unga.
- Vi har löpande avstämningar med processledare för rehabkoordinering samt processledare för utveckling av samverkan i Region Gävleborg.
- Information om Trisam för ny chef Ovanåkers kommun.

#### Externa kontakter:

- På initiativ från processledare för Region Värmlands arbete med samordningsförbund träffades vi för att berätta om Trisam och arbetet vi gör i Gävleborg.

#### Styrgrupp Trisam:

- Styrgrupp Trisam har haft möte i september och beslutat om arbetspunkter: gemensam samtyckesblankett arbetas fram, styrgruppen antar ej offert som inkommit för uppföljning av Trisam.

#### Metod:

- Fortsatt arbete med utformningen av samtycket mellan alla fyra parter som är involverade i Trisamarbetet.

#### Statistikinsamling

- Arbetet har intensifierats med att byta leverantör för det enkätverktyg vi använder för att samla in data från Trisamteamen.

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

Arbetet löper på utifrån planering till de största delarna. Men vi saknar full täckning med Trisamteam på alla enheter. Dialog sker på flera plan kring att få medverkan och delaktighet från alla hälsocentraler.

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

I det direkta Trisamarbetet, som utförs av medarbetarna i Trisamteamen, så är alltid individerna delaktiga i sina egna frågor som lyfts till Trisam. Skriftligt samtycke tas alltid in inför Trisammötet och en återkoppling ska alltid göras direkt efter. Individen erbjuds alltid att delta själv i mötet.

Det finns ännu inte någon beslutad metod kring att fånga hur individer uppfattar samverkan genom Trisam, men arbetet att föreslå lämplig metod fortgår.

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

**Organisation:**

- Trisam-team finns på alla HC och öppenvårdspsykiatriska mottagningar i länet.
- Trisam-möten genomförs enligt plan
- Ökad kunskap om jämställdhet och mångfald inom Trisam.
- Trisam är ett effektivt arbetssätt.

**Individ:**

- Alla invånare har samma förutsättningar och likvärdigt stöd till samordnad kartläggning via Trisam.
- Fler individer väljer att delta i sitt eget Trisam-möte.

**Medarbetare:**

- Trisam upplevs som ett användbart forum där medarbetare inom teamet har god kunskap om varandra och vet vad andra myndigheter kan tillföra.

**Indikatorer som stöd till målen:**

**Individ:**

- Antal individer som lyfts i Trisam ska vara minst 800 per år.
- På helheten ska andel individer som deltar i sitt eget Trisam-möte vara minst 25% under 2024 och minst 40% under 2025.
- Försäkringskassan har som mål att 90% av de individer som aktualiseras i egen organisation deltar i sitt eget Trisam-möte.
- Pröva och fastställa metoder för att ta reda på individens erfarenheter/upplevelser av Trisam.
- Trisam-team finns på 100% av länets alla primärvårds-enheter samt öppenvårdspsykiatriska mottagningar.

**Medarbetare:**

Följande frågeställningar i NNS indikatorenkät ligger minst på samma nivå som den nationella sammanställningen:

- Upplever du att de du samverkar med hos andra myndigheter lyssnar på dig?
- Upplever du att de du samverkar med hos andra myndigheter vet vad du kan tillföra?
- Omfattas det synsätt ni har angående människors resurser och möjligheter av alla i den samordnade insatsen?
- Fungerar de olika arbetssätt ni har i den samordnade insatsen bra tillsammans?

#### *Organisation:*

- Trisam-team finns på 100% av länets alla primärvårds-enheter samt öppenvård psykiatriska mottagningar.
- Andel planerade inställda möten.
- Alla organisationer redovisar löpande i kvartalsrapporter avvägningar avseende jämställdhet och mångfald i Trisam. Framgångar och utmaningar avseende jämställdhet och mångfald finns på dagordningen i de lokala samverkansgrupperna Mysam.
- Varje organisation gör löpande bedömningar i kvartalsrapporterna om föreslagen planering verkställs i enlighet med Trisam-teamets förslag.

#### **Kommentarer**

##### *Mål individ:*

Vad gäller antalet ärenden och hur individen själv väljer att medverka i mötet så ser det bra ut, vi följer planeringen. Trisamteamen har fram till september lyft 644 nya ärenden och genomfört 145 uppföljningar (totalt 789). Individerna har medverkat vid 244 tillfällen totalt, varav 190 gånger har varit vid nya ärenden. På totalen är det således medverkan från individen vid ungefär 31% av tillfällena.

Försäkringskassan som har en egen indikator kring individens medverkan har totalt lyft in 103 ärenden fram till september (83 nya) och individen har då medverkat vid 64 tillfällen totalt (varav 51 tillfällen har varit nya ärenden). Individen har således på totalen medverkat vid ca 62% av tillfällena.

##### *Indikatoruppföljning medarbetare*

Indikatoruppföljningen har inte genomförts ännu, sker under oktober.

##### *Mål organisation*

Vi har väldigt god spridning av samarbetsteamerna i länet på primärvårdsenheter och öppenvård psykiatriska mottagningar. Det saknas team på Harmångers och Håstaholmens hälsocentraler i Norra Hälsingland. Frågan och behovet uppmärksammas kontinuerligt i olika sammanhang.

Under perioden har 9 av ca 100 planerade Trisammöten ställts in på grund av att ärenden saknas och medarbetares ledighet.

Arbete för uppdatering av metodstöd och samtycken pågår.

### **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.

Trisamteamen har sommaruppehåll ungefär från midsommar till ca två veckor in i augusti. Det innebär att denna rapport i praktiken omfattar ett kortare tidsspänn jämfört med övriga kvartal.

Vi har idag ca 60 medarbetare från de parter som är fasta representanter i Trisamteamen och de genomför ca 60-70 möten under en månad.

Arbetet i teamen fungerar bra. De framgångsfaktorer som ofta nämns i teamen är att ha fasta, återkommande möten och att de fasta deltagarna inte byts ut för ofta. Stabiliteten är viktig för samarbetet och relationen mellan "kollegorna" i teamen. Det är även viktigt för att verksamheternas medarbetare vet att det genomförs ett samverkansmöte inom rimlig tid (med de viktigaste myndigheterna representerade) när de identifierat en individ i behov av det stödet.

En annan viktig del i Trisammetodens framgång är att Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan har delat upp sin representation i teamen på 3 respektive 4 medarbetare i länet. De har en unik överblick och kan bl.a. hjälpa till att säkra kvaliteten i metoden genom att sprida goda exempel mellan teamen.

Dialogen mellan processledare för Trisam och chefer i Mysammötena är en framgångsfaktor. Det uppskattas överlag, ger en bra nulägesbild och möjligheter att även mellan möten lyfta frågeställningar. Styrgruppen har kommit igång med sitt arbete och tar ägandeskap för Trisam.

Även dialogerna som sker med respektive parter – chefer och medarbetare - är viktiga forum för att möjliggöra fördjupad kunskap om Trisam, där vi kan prata om både förbättringsbehov och goda exempel.

**2.6 Berörda chefers analys av utfall för kvartalsrapport:** (måluppfyllelse, budget, avvikelser, plan för implementering m.m)

## **3. Uppgiftslämnare**

<b>Datum</b>	<b>Namn</b>
2024-10-15	Angelica Gabrielsson Försäkringskassan, Heléne Breed Region Gävleborg