

Kvartalsrapport Trisam 2024–2025

Diarienummer SFG 24-07.47	Signatur AKH
Ankomstdatum 2025-01-02	

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 Trisam
Huvudman för insatsen Arbetsförmedlingen
Kvartalsrapporten gäller för perioden 241001 - 241231

2. Rapport

2.1 Hur har ni arbetet med Trisam under det senaste kvartalet? (t.ex. internt, externt, processen, kvalitet, information etc.)

Teamen har under året bemannats av samma tre medarbetare som har detta som huvuduppdrag, vilket har gett en bra kontinuitet. På icke finansierad tid (ca 50% per medarbetare) har medarbetarna arbetat med andra för enheten prioriterade uppgifter vilket jag bedömer har gått bra att balansera. Bokade tider inom Trisam har dock alltid varit prioriterat i första hand för att undvika att team skall behöva ställas in. Detta har

fungerat mycket bra under året, vi har inte registrerat några inställda team pga frånvaro från Arbetsförmedlingen.

Återrapporteringen till individen efter att ett ärende lyfts i ett team sker sedan detta år av den arbetsförmedlare som haft ärendet uppe i teamet, inte av den arbetsförmedlare som remitterat. Detta förkortar ledtiderna och ökar också tydligheten gentemot individen som generellt inte har en egen kontaktperson som "bär" dennes ärende, från ax till limpa. Internt finns fortsatt en del utmaningar i logistiken kring enskilda individers planering utifrån ett ärendebaserat arbetssätt, men detta går oftast att lösa med korta dialogvägar mellan arbetsförmedlarna.

Arbetslaget har upplevt en ökning av internt remitterande ärenden till Trisam under året, osäkert att säga vad det beror på, men då teammedlemmarna under året, på övrig tid, har jobbat med en samtalsform som vänder sig till arbets sökande med behov av fördjupat stöd kan de ofta tidigt själva fånga upp signaler om behov att lyfta ärendet till Trisam. Teamet har jobbat löpande med informations- och kunskapsökande insatser för sina kollegor i andra arbetslag med andra uppdrag för att öka kunskapen kring hur man kan använda Trisam, vilka frågeställningar som kan tänkas lyftas och vilka förväntningar man kan ha när man lyfter ett ärende i ett team. Detta kan ha gett en effekt i ett ökat antal interna remitterande ärenden.

Af har under året ökat andelen ärenden där individen deltagit i mötet marginellt, men känslan är dock att många individer fortsatt aktivt tar avstånd från att delta. Upplevelsen som medarbetarna har är att individerna beskriver det som jobbigt att delta i större sammanhang, även digitalt. Alla som remitteras får information om hur mötet kommer att gå till och erbjuds att delta men många avstår ändå. Möjligen kan myndighetens ärendebaserade arbetssätt försvåra arbetet med att motivera individen, då ingen långsiktig relation med en kontaktperson på Af finns och möjligheten att över tid jobba motiverande saknas. Myndigheten har också sedan pandemin förespråkat "digitalt först" i samtliga mötesformer, vilket är en svår kultur att vända. Många arbetssökande har uppskattat att slippa fysiska möten tillsammans med myndighetspersoner och det anses också vara ett effektivt arbetssätt. Att utgå från att dessa möten alltid skall vara fysiska behöver vi på Arbetsförmedlingen Gävleborg jobba vidare på under 2025 utifrån att målsättningen för andel deltagande i egna mötet ökar.

2.2 Beskriv om ni har uppmärksammat några utmaningar/framgångsfaktorer?

En framgång är att förmedlarna i Trisam efter teamet själva återkopplar till de deltagare som inte själva närvarat i forumet, istället för att hänvisa detta till remitterande kollega. Det har lett till tydligare, mer effektiva processer för individen och är en avlastning för arbetsförmedlarna som har remitterat in ärendena.

Stor framgång att psykiatrin i Hudiksvall har initierat ett eget team. Man lyfter att man i och för sig samverkat med samma personer tidigare, i andra team, men att ett eget team för psykiatrin är en framgångsfaktor. En utökning av antal team/månad tror vi också kommer att bli till stor nytta kommande år.

Angående ökningen i antalet individer som själva deltar i forumet kring sitt ärende så kräver detta mer tid i förberedelse och mer tid avsätts till själva mötet, men i det långa perspektivet blir det högre kvalitet, bättre "kundupplevelse" och mer effektivt. Se dock ovan, vi ser det som utmanande att ytterligare aktivt öka antalet deltagande individer, ofta utifrån en del strukturella förutsättningar, som ärendebaserat arbetssätt och principen "digitalt först" som fortsatt tillämpas i hög grad.

Kvarstår en utmaning med tillgängliga insatser hos Af för att kunna fullfölja planeringar/rekommendationer som görs i Trisam. Alla passar inte i målgruppen för de insatser som ofta är aktuella för individer med olika former av funktionsnedsättningar, t ex Steg Till Arbete och Samhall. Även individer med för svag svenska i kombination med funktionshinder/ohälsa som påverkar arbetsförmåga har svårt att kunna delta i dessa och andra insatser i Af's regi. För många som står långt ifrån arbetsmarknaden skulle kommunernas insatser behöva sättas in som "förrehabiliterande" insatser, t ex grundläggande språkträning tillsammans med att testa basala krav på arbetsmarknaden, social träning och liknande. En del av vår målgrupp är utesluten från kommunernas insatser då de inte har försörjningsstöd eller deltar i någon av Arbetsförmedlingens ramprogram som ofta är kriterier för att få delta.

En fortsatt framgångsfaktor är såklart ett mycket kompetent, engagerat och drivande arbetslag som skapar och bibehåller goda relationer med sina kollegor i teamen. Ett lösningsfokus och individens bästa i blickfånget gör att vi tillsammans kan nå längre än vi skulle ha gjort utan samarbetsformen.

2.3 Avvägningar/reflektioner jämställdhet och mångfald

Upplevelsen är att fokuset på jämställdhet mellan könen, t ex i fördelning i andel vilka som remitteras in, är bra. Vi kan se att vi under 2024 har lyft fler kvinnor (54%) än män (46%). Detta är en förändring från 2023 till kvinnornas fördel, då fördelningen var 49/51 till männens fördel. Det är dock svårt att analysera någon konkret strategi bakom detta

Svårare är att följa mångfalden i statistiken då vi inte kan få information om individen är utrikesfödd, utomeuropeiskt född eller liknande. Vi har fortsatt inget systemstöd för att mäta antal/andel utrikesfödda i perspektivet mångfald. Att "pinn-mäta" dessa skulle ta för mycket resurser. Internt inom Af är ofta utrikesfödda underrepresenterade i gruppen funktionsnedsatta och deltagare i insatser och program som vänder sig till funktionsnedsatta/individer med ohälsa. Finns kulturella, språkliga och andra hinder för att motivera individen att ta upp sina hinder med parterna i Samordningsförbundet? Söker/får man rätt vård och stöd i behandling, får man rätt information om vilket stöd samhället kan ge?

2.4 Bedömning av i vilken mån föreslagna planeringar från Trisam-teamet verkställs

Går inte att göra en sådan bedömning. Arbetsförmedlingen har inte något systemstöd för att följa individen när ärendet återrapporterats efter fullföljt Trisam-forum, men känslan är att det fattas lämpliga insatser för en del av de individer som lyfts.

2.3 Övrigt

3. Uppgiftslämnare

Datum 250102	Namn Anna Magnusson Kroon, sektionschef Af Gävleborg
------------------------	--