

Kvartalsrapport Trisam 2024–2025

	Diarienummer	Signatur
	Ankomstdatum	

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 2024-2025
Huvudman för insatsen Arbetsliv och försörjning, Hudiksvalls kommun
Kvartalsrapporten gäller för perioden 20250101 - 20250331

2. Rapport

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

Under perioden har en gemensam gruppträff genomförts med TRISAM-teamen i norra Hälsingland. Träffen var mycket uppskattad och upplevdes som givande av representanterna från Hudiksvalls kommun. Att samla de olika teamen för gemensamma samtal skapar värdefulla möjligheter till erfarenhetsutbyte och ökad samsyn kring

arbetssätt, utmaningar, rutiner samt respektive uppdrag och förutsättningar de olika parter har.

Dessa träffar bidrar i hög grad till att stärka samarbetet mellan kommunerna och övriga aktörer, samt till att fördjupa förståelsen för varandras roller inom det gemensamma uppdraget. Hudiksvalls kommun ser positivt på att denna typ av möten fortsätter och föreslår att liknande träffar hålls som en del i uppstarten av varje termin för att ytterligare främja samverkan och kontinuitet i arbetet.

I början av året genomförde Jobbcentrum en verksamhetsdag där Trisam-representanterna presenterade ett arbete de tagit fram för att tydliggöra processen inom Trisam. Arbetet innebar en konkret nedbrytning av processen, anpassad för coacherna på Jobbcentrum.

Årets inledning har överlag präglats av en lugnare takt, med ett något lägre inflöde av nya ärenden. Under denna period har Trisam-representanterna fortsatt arbeta aktivt med att motivera både coacher och socialsekreterare till att i högre grad ta kontakt för att diskutera ärenden. En viktig del i detta arbete är att förmedla att ärenden inte behöver vara färdiganalyserade eller "klara" för att kunna lyftas – tvärtom uppmuntras en tidig dialog, vilket bidrar till bättre stöd och samverkan i ett tidigare skede.

Under kvartalet har en av Trisam-representanterna bytt team, från vuxenteamet till ungdomsteamet. Teambytet genomfördes av andra organisatoriska skäl, men sågs samtidigt som en möjlig fördel ur ett Trisam-perspektiv. Förhoppningen var att detta skulle ge ökad möjlighet att identifiera ungdomsärenden som är aktuella för Trisam-samverkan. Som nämnts i föregående rapport är detta ett prioriterat utvecklingsområde.

Erfarenheterna hittills visar dock att behovet av Trisam-samverkan inte framträder lika tydligt inom ungdomsteamet. Flera av de unga som är aktuella där saknar tydliga somatiska besvär, står i kö till psykiatri, har ingen pågående kontakt med Arbetsförmedlingen och saknar ofta sjukpenninggrundande inkomst (SGI). Detta gör att det i dagsläget inte finns lika många uppenbara ärenden att lyfta till Trisam inom denna målgrupp.

Detta belyser vikten av att fortsätta utforska hur Trisam-arbetet kan utvecklas och anpassas för att bättre möta de behov som finns bland unga med sammansatt problematik.

2.2 Beskriv om ni har uppmärksammat några utmaningar/framgångsfaktorer?

Under våren har antalet inkomna ärenden till Trisam varit något lägre än tidigare, en tendens som verkar gälla för samtliga samverkansparter. Detta upplevs som en gemensam trend snarare än något som enbart påverkar enskilda verksamheter. En möjlig förklaring är att flera av de ärenden som coacherna lyfter framför allt rör hälso- och sjukvård, och därmed inte kräver en samordnad insats från flera aktörer. I sådana fall har coacherna istället tagit direkt kontakt med ansvarig REKO och genomfört planering tillsammans, utanför Trisam. Denna typ av riktad samverkan mellan två parter

har visat sig vara både flexibel och ändamålsenlig, och möjliggör ett snabbt och behovsanpassat stöd till individen.

Ett betydelsefullt tillskott under våren är att Trisam-samverkan med psykiatrin nu äger rum varannan vecka. I föregående rapport lyftes ett behov av ökad närvaro från psykiatrin inom ramen för Trisam, och den justering som nu genomförts har mottagits mycket positivt. Den tätare samverkan har redan gett resultat i form av förbättrat informationsutbyte, snabbare återkoppling och en mer sammanhållen planering kring individen.

Det är fortsatt värdefullt att ha tre Trisam-representanter i uppdrag, vilket skapar goda möjligheter att fördela arbetet och växeldra beroende på arbetsbelastning och tillgänglighet. Denna struktur bidrar till kontinuitet och flexibilitet i samverkan, samtidigt som den möjliggör ett hållbart arbetssätt över tid.

Representanterna lyfter också det kollegiala lärandet som en viktig och positiv aspekt av arbetet inom Trisam. Ju längre man är verksam i uppdraget, desto större blir förståelsen för övriga myndigheters roller, ansvar och arbetssätt. Samverkan blir därmed inte bara ett stöd för individen utan också en plattform för gemensam kompetensutveckling och ökad samarbetsförmåga mellan verksamheter.

2.3 Avvägningar/reflektioner jämställdhet och mångfald

Frågor om mångfald och jämställdhet har under perioden lyfts vidare till Trisam-samordnaren vid det senaste styrgruppsmötet. Syftet har varit att få stöd i hur dessa perspektiv kan reflekteras kring inom ramen för Trisam, särskilt då forumet i sin utformning är mer av en punktinsats än ett långsiktigt arbete med individen – utifrån kommunrepresentanternas perspektiv.

I föregående rapport uppmärksammades att färre utrikesfödda deltar vid Trisam-möten, vilket fortsatt varit en utmaning även under den aktuella perioden. Representanterna har arbetat aktivt med att motivera till deltagande och tydliggöra syftet med mötena, men trots dessa insatser väljer flera att tacka nej. Detta är en aspekt som behöver följas upp vidare för att undersöka orsakerna och stärka tillgängligheten för alla målgrupper.

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

Ett pågående utvecklingsarbete handlar om att stärka genomförandet av de planeringar som tas fram inom Trisam. Representanterna arbetar aktivt med att coacherna ska arbeta mer systematiskt med uppföljning och verkställande av överenskomna insatser. För att underlätta detta har en enkel lathund tagits fram, där coachernas ansvar i den föreslagna Trisam-planeringen tydliggörs.

Lathunden har presenterats för hela arbetsgruppen. Syftet är att påminna om att coachen fortsatt äger ärendet efter Trisam-mötet och att planeringen som beslutas där behöver följas upp och genomföras i ordinarie arbete.

För att ytterligare hålla frågan levande har Trisam lyfts som en stående punkt på personalsammankomster en gång i månaden. Dessa tillfällen används både för att påminna om strukturen, informera om aktuella frågor och skapa en kontinuerlig dialog kring Trisam-arbetet i verksamheten.

2.3 Övrigt

Den förestående förändringen av Socialtjänstlagen kommer sannolikt att påverka hur vi inom kommunen organiserar och genomför vårt arbete. I detta ligger också en möjlighet – att inte enbart anpassa befintliga strukturer, utan att samtidigt utveckla nya arbetssätt som bättre svarar mot lagens intentioner om tidiga, samordnade och lättillgängliga insatser.

I det sammanhanget skulle Trisam kunna spela en större roll än idag. Eftersom Trisam redan bygger på samverkan mellan flera aktörer och syftar till att fånga upp individer med sammansatt problematik, finns här en modell som delvis redan ligger i linje med de mål som den nya lagstiftningen förväntas driva fram. Frågan är om vi i samband med omställningen skulle kunna ta tillfället i akt att ytterligare förankra och förstärka Trisam inom kommunens strukturer – både som arbetssätt och som samverkansform.

Det vore därför värdefullt att i god tid inför perioden 2026–2027 föra en bredare diskussion om kommunens roll i Trisam, och om hur modellen kan utvecklas för att möta framtida krav och behov. Samtidigt som vi står inför ett uppdrag att se över våra interna samverkansformer, kan Trisam ses som ett exempel på fungerande samverkan som det finns anledning att bygga vidare på.

Frågan vi bör ställa oss är: hur kan vi använda Trisam – inte bara som ett forum för samverkan kring enskilda individer – utan också som en del i kommunens övergripande förändringsarbete?

3. Uppgiftslämnare

Datum	Namn
2025-04-08	Sofia Groth