



Samordningsförbundet
SUNDBYBERGS STAD

Utvärdering av ”Resursteamerna”

Samordningsförbundet Sollentuna- Upplands Väsby-Sigtuna

Catarina Örtengren,
Förbundschef
Samordningsförbundet Sundbybergs stad

2019-10-11

Samordningsförbundet Sundbybergs stad
Sundbybergs stad
172 92 SUNDBYBERG
Besöksadress: Sturegatan 10, Sundbyberg
www.samsund.se

org nr: 222000-3215
bg: 5305-7188

Innehållsförteckning:

1. Sammanfattning	3
2. Inledning och uppdrag	3
2.1 Frågeställningar	4
2.2 Metod	4
2.3 Forskningsgenomgång	4
2.4 Bakgrund Resursteam	4
3. Så uppfattas Resursteam	6
3.1 Deltagarnas syn	6
3.2 De remitterandes syn	6
3.3 Teammedarbetarnas syn	6
3.4 Styrgruppens syn	7
3.5 Syn på koordinatör och Samordningsförbundet	7
3.6 Syn på Resursteamens utmaningar	8
3.7 Syn på utveckling av Resursteam	9
4. Resultat och statistik	9
4.1 Måluppfyllelse	11
5. Analys och diskussion	12
5.1 Framgångsfaktorer	12
5.2 Har arbetet blivit effektivare?	12
5.3 Samordningsförbundets roll	12
5.4 Medlemsparternas roll	13
6. Slutsatser och rekommendationer	13
6.1 Förslag och utveckling	14
7. Källor	14
8. Länkar	15
Bilaga 1: Cases	16
Bilaga 2: Stegförflyttningar	18

1. Sammanfattning

Resursteamerna har gett goda resultat. Insatsen gör rätt saker och såväl organisationer, medarbetare, deltagare som förbund anser att man träffar rätt målgrupp och utifrån resurstillgång gör det den kan, har individen i fokus och ser till varje individs stegförflyttning. Utvärderingen visar också att ett myndighetsgemensamt arbete ger egenmakt till individer, förståelse för och mellan de olika myndighetsuppdragen och ett samhälle som inkluderar och ökar kunskaper hos både individen och myndigheterna. Medarbetare och chefer från alla medlemsparter har uttryckt att Resursteamerna behövs och fyller en viktig funktion. Alla inblandade önskar att teamens arbete får utvecklas och bestå.

Teammedlemmarnas kunskapsnivå, förmåga att samverka och föra tillbaka information till sin egen organisation är av vikt för lärande. De närmaste cheferna behöver ge mandat och utrymme att genomföra uppdraget. Chefen behöver även vara bollplank och att denne sitter i styrgruppen anses som viktigt för förståelse av uppdraget och mandat att agera.

Det är av vikt att styrgruppsmedlemmarna lyfter blicken från sin egen organisation och har individer i behov av samverkan i fokus, oavsett från vilken myndighet de remitterats ifrån. Det viktigaste är att individen får rätt insatser, i rätt tid, av rätt utförare och i rätt organisation.

För utveckling av verksamheten behövs fler arbetsförberedande insatser, fler insatser i form av aktiviteter kopplade till arbetsmarknaden och reguljära arbetsmarknaden samt att alla individer har tillgång till alla kommuners insatser. Insatsen kommer att ta ett steg vidare genom att ingå i ESF projekt "MIA vidare" (om ansökan går igenom), där kan metodik och samarbete med andra förbund utvecklas.

Samordningsförbundet är en viktig aktör att hålla i och hålla ihop arbetet inom arbetslivsinriktad rehabilitering. Framgångsrika arbetsätt och metoder går att ta vidare in i ordinarie organisation med finansiering av koordinatör från Samordningsförbundet för att nå långsiktighet i arbetet.

2. Inledning och uppdrag

Ett samordningsförbund kan ses som en struktur för att få samverkan mellan myndigheterna att fungera över tid. Det innebär att verksamheten inte enbart bedrivs i form av tillfälliga projekt utan mer som en ordinarie samverkansverksamhet. Samordningsförbundet Sollentuna-Upplands Väsby- Sigtuna (här benämnt SUVS) verksamhetsidé är att; - *"Samordningsförbundet Sollentuna – Upplands Väsby – Sigtuna möjliggör samverkan mellan myndigheter kring rehabiliterings- och arbetsmarknadsinsatser som ger personer med behov av samordnat stöd bättre förutsättningar att öka arbetsförmågan och kunna försörja sig själva"*.

SUVS har genomfört individinsatsen Resursteamerna sedan hösten 2018. Insatsen har under 2018 och 2019 byggts upp och är idag en fungerande verksamhet bestående av tre myndighetsgemensamma team, varav ett i Sollentuna Kommun, ett i Upplands Väsby och ett i Sigtuna. Det myndighetsgemensamma teamet består av handläggare från vardera Region Stockholm, Sollentuna, Upplands Väsby och Sigtuna kommun, samt Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Region Stockholms, Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans representanter är desamma i samtliga tre team medan representanten från kommunen är lokal. Resursteamerna har motsvarigheter i 6 av 8 Samordningsförbund i Stockholms län. De team som funnits längst har funnits i mer än 10 år.

Utvärderingen har genomförts som en kollegial utvärdering av Catarina Örtengren, förbundschef för Samordningsförbundet Sundbybergs stad. Syftet med utvärderingen är att se om Resursteamerna gett de förväntade effekter och resultat som angetts som mål vid start av insatsen samt att ge underlag för styrelsens beslut om fortsatt inriktning för Resursteamerna. Samordningsförbundets styrelse fattar beslut om mål och inriktning för kommande år i budget 2020 och verksamhetsplan 2020-2022 vid sitt sammanträde den 27 november 2019.

Resursteamerna ska utvärderas utifrån strukturell samverkansnivå och individnivå samt utifrån de nyckeltal som tagits fram vid insatsens start: Stegförflyttningar, gemensam planering/handlingsplan för individen samt antal i arbete och/eller studier efter avslutad insats.

2.1 Frågeställningar

Utvärderingen ska vara stöd i styrelsens beslutsprocess inför verksamhetsplan och budget för 2020. Utvärderingen ska svara på frågor:

- Har insatsen gett de förväntade effekter och resultat som styrelsen beslutade om vid start av insats?
- Vad har varit framgångsrikt utifrån strukturell samverkansnivå, individnivå samt utifrån de nyckeltal som tagits fram vid insatsens start: Stegförflyttningar, gemensam planering/handlingsplan för individen samt antal i arbete och/eller studier efter avslutad insats?
- Vad har varit framgångsrikt med Resursteamerna? Vad har konkret gjorts för att Resursteamerna ska lyckas nå sina mål samt visa på eventuella möjliga utvecklingsområden?
- Hur ser deltagare, medarbetare, resursmedlemmar och styrgrupp på arbetet som genomförts inom ramen för insatsen Resursteam?
- Hur har arbetet effektiviserats genom Resursteamerna?
- Eventuellt visa på möjliga vägar framåt

2.2 Metod

Utvärderingen har genomfört digitala enkäter och djupintervjuer enligt följande:

Digitala enkäter:

- Deltagare
- Medarbetare
- Teammedarbetare
- Styrgruppsmedlemmar

Djupintervjuer:

- Styrgruppsmedlemmar
- Teammedarbetare

I övrigt har följande genomförts:

- Planeringsförmiddag med resursteammedlemmar och styrgrupp
- Analys av andra samordningsförbunds utvärderingar av myndighetsgemensamma team
- Analys av ISF utvärdering av Samordningsförbund
- Analys av indikatorer samt siffror ur uppföljningssystemet SUS
- Analys av siffermaterial om stegförflyttningar, mål och resultat

2.3 Forskningsgenomgång

En socioekonomisk beräkning utifrån olika ESF projekt visar att varje individ som går från bidrag till arbete är ”intäkten”/besparingen på kort sikt ca 65 800 kr per deltagare/år för en kommun ¹. (2011 års siffror). Om man sedan lägger till den besparing som eventuellt görs genom att deltagaren nyttjar sjukvården mindre, minskar sin kontakt med försäkringskassan och arbetsförmedlingen och att familjen mår bättre då man kan vara en förebild för sin familj gör att kostnadsbesparingarna är än större. Två av de mest anlitade experterna inom det socioekonomiska området är nationalekonom Ingvar Nilsson och konsult Anders Wadeskog. De ansvarade bland annat för en utredning som var en del av Statskontorets utvärdering av samordningsförbundens arbete i Sverige.²

¹ Utvärdering ”Från bidrag till egen försörjning”

Sammanfattande slutrapport Sollefteå kommun 2011-10-2

² Nilsson & Wadeskog, 2008, ”Den osynliga och diffusa rehabiliteringspotentialen – översiktliga socioekonomiska kalkyler kring effekter av framgångsrik rehabilitering inom ramen för samordningsförbund”

Deras rapporter innehåller många schabloniserade uppgifter som var och en grundar sig på tidigare, noggranna utvärderingar och utredningar och statistiska analyser. Följande uppgifter har hämtats från denna och andra utredningar som gjorts av dem de senaste åren.

Samhällets kostnader för personer i utanförskap består inte bara i de kända kostnaderna för försörjningen, till exempel a-kassa, försörjningsstöd och sjukpenning. Utanförskapet kostar samtidigt samhället enorma pengar i administration och handläggning, vård och omsorg, förlorad produktion med mera. De flesta personer i långvarigt utanförskap har komplexa och/eller diffusa behov, som kräver insatser av många verksamheter samtidigt. Nilsson talar om isbergseffekter, där försörjningen bara är den synliga toppen över ytan.

Kostnaderna för utanförskapet skiftar beroende på problematik, ålder mm:

- Ung arbetslös kvinna (ca 25år)	84.800kr/år
- Äldre arbetslös kvinna (ca 40 år)	182.767kr/år
- Ung arbetslös man (ca 25 år)	150.533kr/år
- Äldre arbetslös man (ca 40 år)	140.000kr/år
- Man med psykisk ohälsa	223.900kr/år
- Kvinna med psykisk ohälsa	198.600kr/år

Dessa kostnader är bara en del av vad samhället kan spara på rehabilitering och sjukvård. Dessutom tillkommer produktionsvinster och ökade skatteintäkter när människor kommer till arbete.. Fördelningen av samhällets kostnader för utanförskapet för respektive huvudman, och därmed vem som generellt sett har mest att vinna på en lyckad rehabilitering, visar följande fördelning:³

Kommunen 42 % (försörjningsstöd, missbrukarvård, stödinsatser för personer m funktionshinder etc)

Landsting/region 20 % (besök på vårdcentraler och öppen psykiatri, medicinering mm)

Försäkringskassan 26 % (ersättningar, handläggning mm)

Arbetsförmedlingen 9 % (handläggning, utredning, anställningsstöd mm)

Rättsväsende och övriga 3 %

Utifrån dansk forskning via Beskaftigelses indikatorprojekt (BIP), under ledning av forskningschef Charlotte Liebak Hansen, har man visat att flera parallella och samordnade insatser som sätts igång samtidigt och där det ingår jobbnära insatser som till exempel arbetsträning, skapar progression och rehabiliteringsarbetet går därmed snabbare och effektivare. Om det bara ges en arbetsnära insats skapar detta också framåttrörelse, men inte alls lika kraftfullt och effektivt som när insatser samordnas. I Danmark får idag endast 18% av medborgarna en kombinerad insats/parallellinsats där jobbinriktade insatser ingår vilket behöver öka.

Det som betyder allra mest för att få ett arbete för de som står längst från arbetsmarknaden är att det ges samordnade insatser samtidigt som kompetent och professionell personal ger ett bra bemötande och tror på individens förmåga att komma till arbete. Det fördubblar sannolikheten att komma i egenförsörjning.

2.4 Bakgrund Resursteam

Resursteamet är en gemensam samverkansplattform för de individer som hamnar mellan stolarna och är i behov av samordnat stöd från flera av parterna och som de inte kan få genom ordinarie verksamhet. Alla myndighetsparter kan remittera in till Resursteamet och individen själv medverkar.

Målgruppen består av personer i åldrarna 16-64 år, som är i behov av samordnat stöd. Resursteamet har byggts upp under 2018 med ett team per kommun. Medarbetarna har ingått i Resursteamet från september 2018 och deltagare har tagits in från oktober 2018. Resursteamet har i nuläget ingen sluttid, utan insatsen styrs av årliga beslut i styrelsen om budget och inriktning.

Syftet med insatsen är att deltagaren ska få en sammanhållen gemensam information vid ett eller flera

³ Se fotnot 2

tillfällen och få förslag till hur hen kan ta steg vidare för att komma till egen försörjning genom arbete eller studier. Syftet är även att använda myndigheternas resurser på ett sammanhållet och effektivt sätt.

Teamet möts regelbundet tillsammans med deltagare som remitterats in till insatsen genom handläggare där deltagaren i nuläget har sina huvudsakliga kontakter. Deltagaren ska ha kontakt med eller ha behov av fler myndigheter för att kunna komma vidare i sin planering och aktiviteter för sin egenförsörjning. Mötet mynnar ut i en handlingsplan/helhetsbedömning om nästa steg i förflyttningen till egen försörjning. Deltagarens delaktighet är av största vikt och mötet genomförs inte om inte deltagaren finns närvarande.

Arbetet i teamet leds av en koordinator, Maria Anger och i rollen ingår processutveckling, processledning och att förvalta de tre teamen. Medarbetarna i Resursteamerna finansieras av Samordningsförbundet.

Resursteamerna är bemannade enligt följande:

- Koordinator, 100 %
- Verksamhetsresurs Arbetsförmedlingen 50 %
- Verksamhetsresurs Försäkringskassan, 50 %
- Verksamhetsresurs Region Stockholm 17 %⁴,
- Verksamhetsresurs Sollentuna Kommun, 17 %
- Verksamhetsresurs Upplands Väsby Kommun, 17 %
- Verksamhetsresurs Sigtuna Kommun, 17 %

3. Så uppfattas Resursteamerna

Enkäter har skickats ut till deltagare, styrgrupp, teammedarbetare och medarbetare som remitterar in ärenden. Djupintervjuer har genomförts med styrgrupp, teammedarbetare och medarbetare. I avsnittet redovisas i sammanfattning de olika gruppernas syn dels var för sig och dels deras syn på vissa övergripande frågor.

3.1 Deltagarnas syn

Enkät har skickats ut till fyra deltagare och svarsfrekvensen är 100 %. Alla som fått möjlighet att delta i möte med teamet tyckte att mötet var mycket bra, 75% fick svar på sina frågor direkt vid mötet medan 25% väntar på svar, t ex från sjukförsäkringen om sjukersättning. Alla deltagare upplevde att de fick den hjälp de förväntade sig och alla vet vad de behöver göra av nästa steg är för att komma vidare mot egenförsörjning. Som svar på något deltagarna ville tillägga var det att: mötet var mycket bra, tacksam för bra bemötande, över möjligheten att träffa alla parter samtidigt och att få stöd.

3.2 De remitterandes syn

Medarbetarna har upplevt det mycket enkelt att remittera in till teamet. Processen är lätthanterlig och tydlig. 4 av 5 fick den hjälp de förväntat sig och den 5:e medarbetaren svarar att: *”Jag, personligen har inte förväntat mig något för egen del. Önskar dock att det fanns mer insatser hos kommunerna för personer som inte står till arbetsmarknadens förfogande”*. Alla svarar att deltagaren fick det stöd som remittenten förväntade sig och tillägger även här önskan att kommunerna hade mer att erbjuda när Arbetsförmedlingen uttömt sina resurser. Medarbetarna upplever också att de fått tydlig återkoppling från deltagarens möte med teamet.

3.3 Teammedarbetarnas syn

Svarsfrekvensen är 60% och får anses som ett godkänt resultat då enkäten genomfördes under semesterperioden juni-augusti.

Att teammedarbetarna valt att engagera sig i teamet varierade men främst handlade det om att engagemanget för målgruppen var starkt och att få möjlighet att arbeta med viktiga frågor och att kunna stötta individer som faller mellan stolarna. Någon av teammedarbetarna framhåller vikten av att kunna få vara med och påverka individ- och samhällsperspektivet via Resursteamerna. Det medarbetarna också förde

⁴ Under hösten 2018 var det 17 % bemanning i ett av teamen. 10 % bemanning under början av våren 2019 och detta kommer att utökas under hösten 2019 till 17 %

fram var att samverkan är en viktig del i ordinarie arbete och ingår i verksamhetens målarbete. Det i sin tur skapar skillnad för individer som kommer i kontakt med olika myndigheter. Någon av medarbetarna framhåller det positiva med att se att deltagarna kommer vidare och att det lät spännande med den här formen av samverkan, då deltagaren själv är med på mötet.

Den påverkan som teammedarbetarna har sett på den egna organisation har varit ökad möjlighet att vägleda rätt och att öka förståelsen för de olika myndigheternas bedömningar som kan påverka t ex en persons sjukskrivningsprocess. Teammedarbetarna lyfter vikten av att teamen har lyckats samarbeta och att detta har ökat förståelsen för varandras verksamheter. Det framhålls att samverkan kan avlasta kärnverksamheten i den egna verksamheten. Teammedarbetare framhåller att stegförflyttningar möjliggjort att ”rätt” part blir aktuell och att det har blivit tydliga stegförflyttningar utifrån de planeringar som gjorts. Många gånger har dessa stegförflyttningar gått väldigt snabbt i samband med mötena. Det tyder på effektivitet och snabba och ”rätta” beslut.

För deltagarna i Resursteamet har man sett att det erbjuds bättre stöd/rådgivning när deltagaren får möjlighet att träffa representanter från alla aktörer samtidigt. Det har lett till snabbare vägar in till medlemsparterna. Deltagarna är positiva till att Resursteamet finns och att det kan göra skillnad för deras liv. Deltagarna känner ett stöd i att få en samordnad planering som alla aktörer deltar i, vilket möjliggör enklare stegförflyttningar. En planering görs tillsammans med alla inblandade parter innan mötet är slut.

För individen är det positivt att denna samverkansform finns. Den spar energi och kraft för dem då de träffar alla myndigheter samtidigt. De blir sedda och hörda, får saker som de inte förstått förklarade för sig och kommer vidare i sin planering. Deltagaren upplevs av medarbetare som lugnare, mer införstådd i vad som är nästa steg i processen. Då kan deltagaren lägga fokus på rätt saker.

3.4 Styrgruppens syn

50% av styrgruppens medlemmar svarade på den skriftliga enkäten. Även här var enkäten öppen juni och augusti. Anledningar till att man valt att engagera sig i stygruppen var till exempel att ”ingen får falla mellan stolarna” och att man fått uppdraget utifrån sin roll i sin egen organisation.

Stygrupsmedlemmarna upplevde att de kunde komma med idéer och vägledning till medarbetare i Resursteamet. De tyckte även att de har lång kunskap och erfarenhet om FINSAM. Några betonade att de ville ge de andra medlemsparterna en ökad kunskap om sin organisation.

Stygrupsmedlemmarna tycker att Resursteamet har gett rätt stöd för klienterna så att de har kommit vidare i sin rehabiliteringsprocess. En myndighet upplever att än så länge ser man inte så mycket av vilka positiva effekter teamet haft för den enskilde, men ser att det kommer bli en förändring efter SAMRE (Projekt SAMRE - erbjuder sjukskrivna utan sjukpenning en möjlighet till samordnad rehabilitering, genom att myndigheterna samtidigt utvecklar en modell för samordnat stöd – slutdatum 31/12-19).

Framgångsfaktorerna för individen är att fokus ligger på faktiska resultat och att man samlar resurser från olika organisationer med gemensamt mål. Resursteamet ger rätt stöd till klienten och man försöker hitta lösningar för de individer där det finns organisatoriska mellanrum. Samhällseffekterna man ser är att individerna får rätt stöd och att deltagaren är i fokus.

Samverkan i teamet samt styrning och ledning av teamet tycker man fungerar mycket bra och koordinators roll är viktigt för styrningen. Man tycker också att den egna medarbetaren får rätt stöd i sitt arbete. Viktigt att se helhetsperspektivet och att grunduppdraget hos varje myndighet finns kvar i arbetet, att hålla ramarna men att kunna lyfta blicken och se vilka gemensamma ytor som finns. Teamet känns som bas i samverkan och det är ett givande och tagande i gemensamma arbetet. Teamet har testat och prövat sig fram för att hitta rätt former och struktur i vad som ger resultat och är bra för deltagaren. Kvalitet har stått före kvantitet initialt.

3.5 Syn på Koordinatör och Samordningsförbundet

Teammedarbetarna upplever att samverkan fungerar mycket bra till bra, både vid mötena och däremellan. Det är prestigelöst och teamet har deltagaren i fokus. Eventuellt skulle det kunna

förbättras/förenklas ytterligare om det fanns något slags dokumentationssystem som representanterna från alla aktörer skulle ha tillgång till för att kunna läsa på om deltagaren innan mötet samt följa upp efter mötet. Det skulle nog också underlätta kommunikationen mellan representanter eftersom de inte kan skicka personuppgifter via mejl.

Koordinatorn upplevs ha en huvudroll för att teamet ska fungera när det gäller struktur, rutiner, samordning och helheten. Att koordinatören finns och samordnar alla deltagarmöten samt uppföljning av dessa är nödvändigt. Nuvarande koordinator upplevs göra ett mycket bra arbete och är kompetent både gällande samverkan och lyhörd kring medarbetare och deltagare och kunnig i sin roll.

I styrgruppen är en spridd uppfattning är att fortsätta finansiera teamet inom samordningsförbundet ett tag till, för att hitta strukturerna. Det handlar om ett tydligt fokus på deltagarnas väg mot arbete och studier via rehabiliterande insatser. En viktig del i det är mätning av stegförflyttningar. För att undvika att Resursteamets arbete försvinner i egen organisation på grund av personaländringar och budgetändringar finns det behov av att Samordningsförbundet har ansvaret. På längre sikt skulle en permanent lösning kunna vara möjlig, dock med finansiering från förbundet av koordinator, så att det finns någon som håller ihop processerna över tid.

Styrgruppen har fungerat bra. Dock har det varit synd att det har saknats representant från vården i styrgrupp initialt, men att man är glad att det nu finns.

En koordinator med helikopterperspektivet är viktig för att kunna se alla parter och ha kunskap om dessa för att kunna påverka, lobba, informera etc. Koordinatören är spindeln i nätet. Det gäller dock att lägga uppdraget på rätt nivå. Koordinatören kan organisera snabba möten och hålla samman. Viktigt att det sker verkstad och att det är lätt för organisationerna att förstå vad som sker och varför.

3.6 Syn på Resursteamens utmaningar

Teammedarbetarna: Utmaningarna Resursteamet har är att nå ut med att teamet finns och att få ekonomiska möjligheter att utveckla teamets arbete med fördjupat stöd och uppföljningar. Utmaningen är även att jobba effektivt med få insatser, resurser och tid.

Teamet tycker att man arbetar med rätt ärenden men att processer kan förfinas och att insatser ofta saknas för nästa steg.

Stödet från närmaste chef för medverkan i teamet varierar något, men de flesta får bra stöd från sin chef. Arbetsituationen för teammedlemmen varierar också utifrån vilken organisation man kommer ifrån. Någon uttrycker att man ensamarbetar mestadels och upplever arbetsbelastningen som hög men med lugnare perioder. När man arbetar deltid i projektet och resten med ordinarie arbetsuppgifter kan arbetsbelastning bli hög.

Flertalet intervjuade ser behov av utveckling av teamet. Teammedarbetare önskar att det finns insatser som är direkt kopplade till vad deltagarna behöver. Oftast handlar det om att få pröva sin förmåga på någon arbetsplats. Deltagarna kan behöva både vägledning och utbildning som kan leda till ett arbete utifrån den egna förmågan på en "riktig" arbetsplats, dvs arbetsplats med anställningsmöjligheter. Ett förslag som kom var att ha ett team som träffas regelbundet på varje myndighet, även här är koordinatörens roll viktig för att hålla ihop arbetet.

En utmaning är de tuffa samtalen där deltagaren får direkt återkoppling av känslig karaktär. Då behöver en ansvarig handläggare tillsammans med deltagaren utveckla vad nästa steg i planeringen kommer att bli. Det är viktigt för individen att förstå hur helheten ser ut. Ibland krävs det så lite – att bli sedd och få förklaringar. Det kan ibland vara tillräckligt. Deltagaren sätts i centrum och görs involverad i processen genom den struktur som finns och genom den samtalsmetodik teamet använder - vad kan deltagaren göra själv och vad är uppgiften nu, har individen uppfattat och förstått?

Styrgruppen: Utmaningar som kan uppstå på sikt är större förändringar i respektive organisationer och att alla håller stenhårt i "sina" regler utifrån respektive regelverk. Insatsen tänker annorlunda än den

organisation man tillhör, skapar ett ”resursteamstänk” som inte alltid är applicerbart i den egna organisationen. Andra utmaningar kan vara att behoven är större än resurserna och att deltagare remitteras, men får vänta länge på besök. I det läget kan deltagare vara besvikna då de fått förhoppningar om stöd och rådgivning. Om det uppstår väntetid kan det skapa frustration och gör att teamet på sikt kan tappa i trovärdighet.

En annan utmaning som kan ge instabilitet gäller personal och utbyte av medarbetare i teamet som gör att teamet tappar fart. Även skörheten i att chefer byts ut och inte släpper till personal utifrån ekonomiska eller andra ramar. När det gäller resurserna inom Resursteamens ramar så finns det inga specifika extra insatser till nästa steg i ordinarie insatser. En annan utmaning som kan uppkomma är att vårdens arbete med individer med psykisk ohälsa är komplex och många parter behöver finnas som stöd för att få en samlad bild av helheten och för att förstå ärendets omfattning.

En annan farhåga kan vara att lägga fokus på fel ärende och fokus ska vara arbetslivsinriktad rehabilitering. Viktigt att se vad vilka arbetssätt och insatser som fungerar och följa upp rådgivningen som ges vid mötena.

3.7 Syn på utveckling av Resursteam

Teammedarbetarna: Resursteamets framtida roll ser man att det är en självklar insats som behövs nu och i framtiden. De är ett viktigt forum eftersom parterna har svårt att bemöta målgruppen och erbjuda stöd. Behovet ökar då många av parterna som närvarar har organisationsförändringar, högre arbetsbelastning, färre antal personal och att deltagaren allt mindre har direktkontakt med någon av sina handläggare på respektive myndighet. Politiskt ser det ut som samverkan får en större roll. Medarbetarna hoppas att man satsar på Resursteamet mer kontinuerligt och att det även finns insatser som Resursteamet skulle kunna använda sig av.

Om Resursteamet hade mer tid så skulle flera resurser från Resursteamet kunna hålla i och driva ärenden tillsammans med deltagarna, stötta med kontakter som behöver tas efter deltagarmötet. Mer tid i Resursteamet skulle även kunna innebära att Resursteamet håller i egna grupper samt möjligheten att nå till exempel fler enheter inom kommunerna.

Styrgruppen: Resursteamet är en viktig insats och den ska vara ordinarie, permanentad verksamhet. Det är att alla har inställningen: DET SKA LÖSAS GEMENSAMT – alla ska ha rehabilitering oavsett var. Det är viktigt att vara medveten om att det handlar om långa processer och att medlemsparterna har det med sig när de går in i arbetet.

För att utveckla arbetet vill man att teamen tar emot flera klienter och Resursteamet och SAMRE slås ihop. Det önskas att kommunernas insatser skulle kunna användas av alla team oavsett kommuntillhörighet.

I utvärderingen framkommer att det finns ett behov av att styrgruppen utvärderar läget om var man är samt resonerar mer och problematiserar vad man får för pengarna och vad som är samordningsvinsten med insatsen.

När det gäller framtida implementering är det väsentligt att Samordningsförbundet är en viktig aktör och att möjligheten ges att fortsättningsvis hålla i och hålla ihop arbetet inom arbetslivsinriktad rehabilitering för de individer som faller mellan stolarna. Teamens arbetssätt och metoder går att ta vidare in i ordinarie organisation, men med finansiering av koordinator från Samordningsförbundet.

4 Resultat och statistik

Resursteamet har tagit in deltagare sedan i oktober 2018. 75 deltagare finns registrerade i uppföljningssystemet SUS under tiden fram till brytpunkten 31 augusti 2019.

Antalet remitterade deltagare⁵	
Tertial 3 2018	84
Tertial 1 2019	43
Tertial 2 2019	15

Antalet nyinskrivna deltagare per kommun och kön⁶									
	Kvinnor			Män			Totalt		
	<i>Tertial 3 2018</i>	<i>Tertial 1 2019</i>	<i>Tertial 2 2019</i>	<i>Tertial 3 2018</i>	<i>Tertial 1 2019</i>	<i>Tertial 2 2019</i>	<i>Tertial 3 2018</i>	<i>Tertial 1 2019</i>	<i>Tertial 2 2019</i>
Sollentuna	2	5	8	4	7	4	6	12	12
Upplands Väsby	3	4	6	4	2	3	7	6	9
Sigtuna	1	10	2	2	5	3	3	15	5
Totalt	6	19	16	10	14	10	16	33	26

Antalet nyinskrivna deltagare per ålder				
	<i>Tertial 3 2018</i>	<i>Tertial 1 2019</i>	<i>Tertial 2 2019</i>	Totalt
16-19				
20-29	6	2	4	13
30-39	2	9	6	17
40-49	3	9	5	17
50-59	3	11	9	23
60-65	2	2	1	5

Deltagarnas försörjning innan insats	<i>Totalt</i>
Sjukpenning/Rehabpenning	17
Aktivitetsstöd	5
Försörjningsstöd	28
Aktivitetsersättning	2
A-kassa	6
Studiestöd/studiemedel	
Sjukersättning	1
Annan offentlig försörjning	
Ingen offentlig försörjning	12

Deltagarnas utbildningsnivå innan insats	
Grundskola	25
Gymnasium	34
Högskola upp till 1 år	1
Högskola upp till 3 år	
Högskola mer än 3 år	
Saknas/okänd	2

⁵ Med remitterade deltagare menas att någon av medlemsparterna skickat in en intresseanmälan för en individ

⁶ Med inskrivna deltagare menas individer som är inskrivna i SUS som deltagare i insatsen

Annan eftergymnasial utbildning	2
---------------------------------	---

	Avslutade deltagares försörjning
Ingen offentlig försörjning (arbete)	7
Ingen offentlig försörjning (övrigt)	
Subventionerat arbete	
Uppgift saknas	
Sjukersättning	2
Försörjningsstöd	6
Studiestöd/studiemedel	
Sjukpenning/Rehabersättning	3
Aktivitetsstöd	1
Annan offentlig försörjning	1

	Avslutade deltagares tid i insats
1 månad	1
2 månader	
3 månader	3
4 månader	6
5 månader	5
6 månader	2
7 månader	2
8 månader	
9 månader	
10 månader	
11 månader	1

4.1 Måluppfyllelse

Resursteamet har tre beslutade mål. Nedan anges hur dessa uppfyllts från insatsens start hösten 2018 till och med tertial 2 2019.



- 1) Stegförflyttningar** – 50 % av deltagarna upplever att de gjort stegförflyttningar närmare arbete och egenförsörjning.
Detta mål har uppnåtts.



- 2) Gemensam planering/handlingsplan för individen** – 100 % av deltagarna får en myndighetsgemensam planering. De myndighetsgemensamma teamen skapar en plattform för att ta fram en gemensam planering/handlingsplan för deltagaren.
Detta mål har uppnåtts.



- 3) Arbete och studier efter avslutad insats** – 20 % av deltagarna har kommit ut i arbete eller studier efter avslutad insats
När det gäller personer ut i arbete, så har tolv personer kommit ut i arbete sedan mitten av oktober 2018. Detta motsvarar 45% av de avslutade deltagarna. Av de som kommit ut i arbete är sex personer boende/hemmahörande i Sollentuna, fyra i Upplands Väsby samt två boende/hemmahörande i Sigtuna. Utifrån hur långt individen står ifrån arbete/studier/eget företagande och den komplexa situation som många av dessa individer har ska detta ses som ett positivt resultat. Utfallet kan också variera över tid utifrån de förutsättningar som de

personer som remitteras till Resursteamerna har. Det ska också betonas att Resursteamerna inte har haft resurser för att upphandla externa insatser.

Detta mål har uppnåtts

5 Analys och diskussion

Behov av insatsen är stor, både hos medlemsparterna och hos individen. Behovet består i att när man använt alla de resurser som är möjliga och lämpliga i egen organisation behöver man en väg in till myndighetsgemensam information och beslut om vem som gör vad och när.

Farhågor i arbetet med resursteam är av ekonomisk karaktär. Ska det viktiga arbetet få fortsätta? Andra farhågor handlar om personella resurser. Vad händer när personal byts ut och arbetet tappar fart? Vad händer om koordinatorrollen försvinner? Finns den informativa förmågan och resurser att nå ut till alla enheter inom varje myndighet med behov och möjligheter? Både kommunerna och värden uttrycker behov av att fler yrkesgrupper och enheter får kunskap och tar del av det myndighetsgemensamma arbetet.

5.1 Framgångsfaktorer

I Resursteamerna samlas resurser och kompetenser från olika organisationer med gemensamt mål: att ge rätt stöd till deltagaren. Det innebär att handläggare tar stöd av de andra myndigheter för att få rätt bild av vem som kan och ska utföra och stötta individen till att hitta rätt insatser. Man försöker tillsammans hitta lösningar för de individer där det finns organisatoriska mellanrum. Man lär av varandra och kan ta erfarenheter och kunskaper in i egen organisation och överföra dessa till fler som kan stödja deltagare. Teamerna har fokus på faktiska resultat vilket ofta kan vara stegförflyttningar för individen. En stegförflyttning är otroligt viktig för individen, att se att hen lyckas utifrån sina förutsättningar. Det kan handla om att deltagaren får koll på sin ekonomi eller stöd med vårdkontakter. Då kan oron minska och delaktigheten öka. Deltagaren känner större tilltro till myndigheter och samhällets möjligheter att stödja och inkludera.

För individen är det oerhört betydelsefullt att få helheten i var man befinner sig, vem som "äger" ärendet och varför. Att förstå vad som sker och varför minskar oro och ökar delaktigheten i att vilja och att kunna se att man kan göra förändringar. Genom att stegförflyttningar är del av målet att nå arbete och studier gör att vägen syns möjlig. Det är också viktigt att det finns incitament för att kunna komma i egenförsörjning utifrån sina egna möjligheter. Det skapar delaktighet och tilltro till samhället. Undersökningar har visat att personer i utanförskap röstar i mindre omfattning. Anledningen till ett lägre deltagande sägs bero på faktorer som synsvårighet, svåra orosbesvär, dyslexi, ångest, nedsatt rörelseförmåga, neuropsykiatrisk diagnos eller nedsatt aktivitetsförmåga. (SCB 2019).

Styrgruppen och medarbetarna ser följande framgångsfaktorer. En enkel process med kvalitativa inslag. Resursteamerna har varit effektiva i sitt arbete från start. Resursteamerna är "ihopteamade" och samarbetar bra ihop och har gemensam syn med helheten i fokus. Resursteamerna kan använda kompetens och kunskap hos medarbetarna till att arbeta ännu mer fördjupat med deltagaren.

5.2 Har arbetet blivit effektivare?

Samordnade resurser och snabbare väg för deltagare att hitta rätt i utbudet av skyldigheter och rättigheter gör att samhället sparar pengar såväl som minskar mänskligt lidande och rundgångar för deltagarna. Att samhällets parter lär sig om varandras möjligheter och begränsningar skapar rättssäkerhet och förutsättningar för likabehandling och ickediskriminering. Det ska inte bero på vem du träffar vilket stöd och information du får som medborgare.

Insatskatalogen, som samordningsförbundet snart lanserar, kommer att samla de resurser som samhället och kommunerna erbjuder för individer. Det kommer att ge ökat utrymme för medbestämmande och inflytande hos medborgare vilket också minskar ojämlikhet och diskriminering.

5.3 Samordningsförbundets roll

Genom att Samordningsförbundet finansierat Resursteamerna har man kunnat utveckla verksamheten.

Att vården inte finns med som en aktör i alla team ses som en stor utmaning och som gör att teamarbetet haltar. Nu löser man det genom att kalla in enskilda resurser vid behov. Strukturella samarbeten och förändringar är svåra att få till stånd. Detta är inget unikt utan ser likadant över hela landet och behöver lösas för att individer ska få rätt stöd och vården bli mer effektiv och se till helheten.

Styrelsen har ett viktigt arbete att tillsammans med förbundschefen och styrgruppen se till att alla deltagande i samordningsförbundet samarbetar och utgår mer ifrån individens behov än från sin egen organisations behov. Teamen fyller en viktig funktion där egna resurser eller kompetenser inte räcker till. Styrkan blir att dela resurser och bidra med olika kompetenser.

5.4 Medlemsparternas roll

Det finns flera utmaningar på organisatorisk nivå, dels personalförändringar och dels förändringar som omorganisationer. Det gör att prioriteringar kan behöva göras gällande resurser. Idag sker informationsinsatser internt inom varje medlemsparts verksamhet, men kan i vissa fall behöva förstärkas upp eller ske oftare för att alla enheter ska ta del av informationen gällande Resursteamens verksamhet. Målgruppen i behov av samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering kan ses som liten men samtidigt kostsam då den tar mycket resurser och ger en uppgivenhet hos ordinarie personal då det upplever att man inte kan genomföra sitt uppdrag – att stötta alla individer/medborgare till egen försörjning. Medlem i teamet kan ibland känna sig splittrad men har stöd av närmsta chef i arbetet och får utrymme på olika personalgemensamma aktiviteter. Att ha en stödjande och informativ lärande roll inom egen organisation är i dagsläget fungerande men behöver även den stödjas i att fortsätta då flera organisationer är under ständig förändring och nya chefer tillkommer. Förankring inom alla beslutsled är en förutsättning och som en intervjuad uttryckte det – ”om man inte ser långsiktigt på det här ska man inte ge sig in i samverkan överhuvudtaget, samverkan tar tid och hade detta varit enkelt hade det redan varit gjort”.

6 Slutsatser och rekommendationer

Insatsen ger resultat över förväntan. Insatsen gör rätt saker och såväl organisationer, medarbetare, deltagare som förbund anser att man träffar rätt målgrupp och utifrån resurstillgång gör det den kan, har individen i fokus och ser till varje individs stegförflyttning. Denna utvärdering visar att ett myndighetsgemensamt team skapar effektiv resursanvändning, kostnadsbesparingar genom färre möten och individer som kan ta nästa steg i sin rehabilitering och förstå var som händer och varför.

Rapporten visar också att ett myndighetsgemensamt arbete ger egenmakt till individer, förståelse för och mellan de olika myndighetsuppdragen och ett samhälle som inkluderar och ökar kunskaper hos både individen och myndigheter. I förlängningen ger detta ett samhälle som är mer jämställt och utan diskriminering. En handläggare inom teamet uttryckte att bara genom att deltagare får träffa teamet skapas ett ökat förtroende för myndigheter hos deltagare som ”ramlat mellan stolarna och tappat mycket av sitt hopp”.

Teammedlemmarnas kunskapsnivå, förmåga att samverka och föra tillbaka information till egen organisation är av vikt för lärande. Det är viktigt att de ges mandat och utrymme av chef att genomföra detta. Närmsta chefen behöver vara bollplank och att hen sitter i styrgruppen anses som viktigt för förståelse av uppdraget. Det är viktigt att även styrgruppsmedlemmarna lyfter blicken från sin egen organisation och har individer i behov av samverkan i fokus, oavsett varifrån de remitterats. Att individen får rätt insatser i rätt tid, av rätt utförare och i rätt organisation är det viktigaste.

Utvärdering av verksamhet och satta mål ska genomföras regelbundet vilket redan görs idag men större utvärdering av insatsen behöver inte göras förrän om cirka 2 år igen. Det görs redan idag justeringar av metoder och strukturer beroende på vad som kommer fram i möten i teamet, med individen och i möten med styrgrupp och den omvärldsbevakning som görs. Insatsen tas ett steg vidare genom att man ingår i ESF projekt ”MIA vidare” (om ansökan går igenom), där kan metodik och samarbete med andra förbund utvecklas. Insatskatalogen är ett hjälpmedel för att både medarbetare och individer i att se vilka insatser som finns att erbjudas i dagsläget.

6.1 Förslag och utveckling

Samordningsförbundet är en viktig aktör att hålla i och hålla ihop arbetet inom arbetslivsinriktad rehabilitering. Framgångsrika arbetsätt och metoder går att ta vidare in i ordinarie organisation med finansiering av koordinatör från Samordningsförbundet. Förbundet behöver också vara en aktör när det gäller att analysera behov av insatser och samordna detta samt se till att dessa hänger ihop i en helhet. Helt rimligt då samordningsförbundens uppgift är att verka som arena för att hålla ihop, hålla i och hålla ut samt stödja i utvecklandet av samarbeten på området. En väg in är allas önskan.

För utveckling av verksamheten behövs fler arbetsförberedande insatser, fler insatser i form av aktiviteter kopplade till arbetsmarknaden och reguljära arbetsmarknaden samt att se alla individer har tillgång till alla kommuners insatser. Att arbeta parallellt med arbetsförberedande och behandlande insatser från ordinarie organisationer samtidigt ger bäst förutsättningar för att snabbast komma i egenförsörjning genom arbete eller studier och kostnadsbesparingarna för samhället är enorma men också av betydande värde för individens självkänsla, delaktighet och egenmakt.

7 Källor

www. Finsam.se

”Vad är integrerad samverkan” - Norra Västmanlands samordningsförbund

Utvärdering ”Från bidrag till egen försörjning” - Sammanfattande slutrapport Sollefteå kommun 2011-10-22

EFS rapport PAY off, socioekonomisk rapport

Nilsson & Wadeskog, 2008, ”Den osynliga och diffusa rehabiliteringspotentialen – översiktliga socioekonomiska kalkyler kring effekter av framgångsrik rehabilitering inom ramen för samordningsförbund”

”Virksamme elementer på vejen till job” 2018.

Aarhus university/Vekshusets forskningscenter.

”Delrapport: Finsamteamen på vårdcentraler och psykiatri”. Veta Advisor AB. 2019.

Ytterligare litteraturtips:

”Utanförskapet pris. En bok om förebyggande sociala investeringar.” Ingvar Nilsson, Anders Wadeskog, Lena Hök, Nima Sanandaji. 2014.

8 Länkar

Delrapport Resursteamerna augusti 2019

<https://www.finsamsuvs.se/Homepage/Download-File/f/1198582/h/0310a861feaf5c62781425115251f3dd/06.1+Delrapport+Resursteamerna+klar>
<https://www.finsamsuvs.se/Homepage/Download-File/f/1198583/h/a52fc0ed01fc88532284a657e9002f68/06.2+Bilaga+delrapport+resursteam>

Vad är integrerad samverkan?

Norra Västmanlands Samordningsförbund – Jonas Wells

<http://www.samordningvastmanland.se/nv/integreradsamverkan/documents/vadarintegreradsamverkan130321.pdf>

Utvärdering ”Från bidrag till egen försörjning”

Sammanfattande slutrapport Sollefteå kommun 2011-10-22

<https://www.esf.se/PageFiles/2200355/Sammanfattande%20utvärdering%20Payoff.pdf>

Guide för dig som arbetar med sociala investeringar
Monica Pärus och Åsa Ranung Oktober 2015

<https://www.ideerforlivet.se/globalassets/pdf/rapporter/guide-for-dig-som-arbetar-med-sociala-investeringar.pdf>

Socioekonomiska rapporter, Ingvar Nilsson och Eva Nilsson Lundmark
www.socioekonomi.se

En länk till kort sammanfattning av Charlotte Liebak Hansens forskning på svenska.

<https://www.finsam.se/wps/portal/Finsam!/ut/p/z0/dclBCoMwEIXhs3SRpWQco0h33kLcyFhjTKNJ SAYLPX0D3RX64F88PjnJU6eLmuIbfB0ID--Huc9Eu-ibgYBMSSmQ9QI2bIW8O5m-DOCL6PCfenxaRbUQK5rrz61DQD-cIqFIXLd4g80oXCmM6TV06or6zNx1qkypcwhZa70tmnHMrrh9gEzuFIY/>

En länk till själva rapporten på danska.

<http://vaeksthusets-forskningscenter.dk/wp-content/uploads/2018/11/Virksomme-elementer-paa-vejen-til-job.pdf>

Utvärderingar och rapporter från Samordningsförbundet Stockholms stad
<https://samordningstockholm.se/rapporter-och-utredningar/>

Bilaga 1: Case

CASE 1: Resursteamet - Arbetsförmedlingen

Remittent: Arbetsförmedlingen

Förfrågan: Hur stötta deltagare X mot stegförflyttning?

Förutsättningar: Redan 2013 genomfördes en utredning på Arbetsförmedlingen med slutsatsen att deltagare X inte står till arbetsmarknadens förfogande vare sig i reguljärt eller anpassat arbete. Efter detta beviljades deltagare X inte ersättning från Försäkringskassan och hen har under många år inte haft någon möjlighet att försörja sig. Nu har den fysiska och psykiska hälsan ytterligare försämrats. Värken i kroppen har förvärrats och hen kan inte lyfta, bära eller hålla händerna ovanför axelhöjd. För att lindra smärtan intas många smärtstillande mediciner men det ger inte mycket lindring. När Resursteamet träffar deltagare X så har hen svårt att sitta på en stol då de gör mycket ont. Psykiskt berättas om depression och ökad oro för sin ekonomi då hen inte kan försörja sig själv och måste bo med sin vuxna dotter och dennes ettåriga dotter. Deltagare X får för närvarande 4000 kr per månad i socialbidrag. Aktivitetsnivån är låg och hen klarar inte att utföra några hushållssysslor så dottern sköter allt. De kognitiva funktionerna anges också vara påverkade med nedsatt koncentrationsförmåga och nedsatt minne. Dottern uppger att deltagare X inte kommer ihåg möten och inte förmår att hantera kontakter med exempelvis myndigheter eller kommunen. Under mötet krävs att dottern ofta får upprepa svar då hen snabbt glömmer bort given information.

Bedömning: Deltagare X tillstånd har försämrats under senare år och från att det bedömdes att hen inte stod till arbetsmarknadens förfogande. Det är inte etiskt korrekt att pröva henne i några aktiviteter eller utredningar hos Arbetsförmedlingens då hen är i ett alltför dåligt skick både fysisk, psykiskt och kognitivt. Deltagare X behöver få stöttning i att få ut aktuella medicinska underlag för att ges möjlighet att på stabila grunder söka sjukersättning. Fortsatt vård mot bättre mående, se över läkemedelslista samt ge möjlig rehabilitering/fysioterapi.

Rekommendation och resultat Resursteam: Socialsekreteraren på kommunen har ordnat tid hos förtroendeläkaren som samlar underlag och gör en bedömning samt skriver utlåtande. Läkaren kan också säkerställa att aktuella remisser för fortsatt vård kommer tillstånd. Kommunen ska också säkerställa att deltagare X ansöker om färdtjänst och om hjälp i hemmet. När allt är samlat görs en bedömning kring ev. ansökan om sjukersättning.

Case 2: Resursteamet – Psykiatrin (Region Stockholm)

Remittent: Kurator, Psykiatrin

Förfrågan: Finns det möjlighet att få stöd för X gällande hens motivation att börja arbeta?

Förutsättningar: X har varit aktuell inom vården under en längre tid och hos psykiatrin under två års tid. X har upplevt en lång tid av utanförskap och har sent under tonåren diagnostiserats med ADD och recidiverande depressioner och under perioder självmedicinerat med både alkohol och tabletter. Efter en period av kontinuerligt samtalsstöd och arbete med att få igång ett fungerande vardagsnätverk är X hälsoläge bättre.

Tidigare dåliga erfarenheter av myndighetskontakter och i enhet med diagnoser så har X inte haft motivation att ta kontakt med Arbetsförmedlingen. X upplever att det är svårt att veta vilken form av arbete som X kan utföra på grund av sitt mående. X vill ha stöd i sin arbetssökandeprocess och önskar arbetsgivarkontakter som är positiva till att träffa X. X upplever sig osäker och vet inte vad hen ska göra

för att komma vidare, kuratorn ser potentiella möjligheter att komma tillbaka till arbetslivet och att X är redo för nästa steg men att hen inte klarar det utan extra stöttning.

Bedömning vid Resursteamsmöte: X är blyg och tillbakadragen i början av samtalet med Resursteamet. Med stöd från kurator som remitterat in ärendet, så känner X sig trygg och börjar svara på frågor och det kommer fram att X i dag lever på sparade pengar. Hen får information om vad kommunen har för möjligheter för stöd gällande ekonomiskt bistånd, hur det går till att ansöka om detta om det skulle vara aktuellt. Arbetsförmedlingens representant informerar kring processer hos Arbetsförmedlingen och vilka möjligheter som finns för utökat stöd. X vill gå vidare mot möjligheter på Arbetsförmedlingen, så Resursteamets representant säkerställer Klargörasamtal och kodning för att X ska få möjlighet till insatser som hen är berättigad. X går in i ordinarie verksamhet och har fortsatt stöttning från sin Kurator.

Resultat: X har idag arbete och minskad kontakt med vården och Arbetsförmedlingen.

Bilaga 2: Stegflyttningar

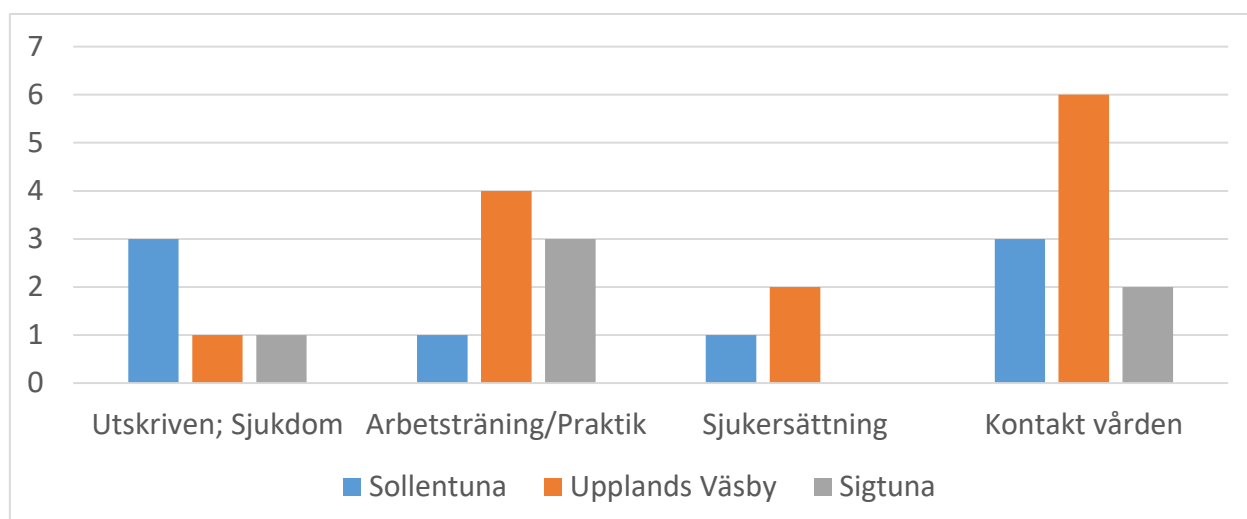
Sammanställning och analys

Resursteamerna har valt att sammanställa de stegflyttningar som skett hos de deltagare som har valt att träffa Resursteamet för ett möte. Stegflyttningar identifierar var i processen individen befinner sig när det gäller målet mot arbete/studier – egenförsörjning. Varje stegflyttning är viktig i målet att nå egenförsörjning.

Nedan redovisas en ögonblicksbild av stegflyttningar indelat i tre områden.

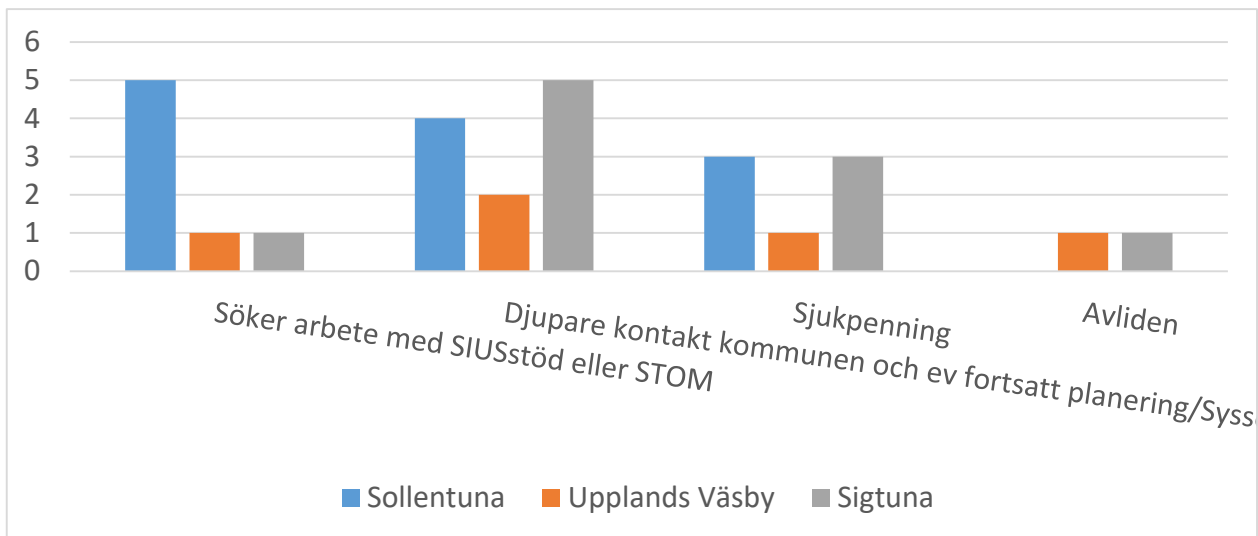
Stegflyttningarna; - utskrivning: sjukdom, arbetsträning/praktik, sjukersättning, kontakt vården

- **Utskrivning: sjukdom** – Det är 5 stycken individer som har skrivits ut på grund av sjukdom.
- **Arbetsträning/Praktik** – 8 stycken individer har uppnått en stegflyttning som innebär att de är inom arbetsträning eller praktik.
- **Sjukersättning** – Det är 3 stycken individer som har beviljats sjukersättning under tiden de varit inskrivna i Resursteamets verksamhet.
- **Kontakt vården** – Det är 11 stycken individer som har fått de vårdkontakter som stödjer dem i deras fortsatta rehabilitering mot arbete. De flesta vårdkontakter i detta fall är inom psykiatris område.



Stegflyttningarna; - söker arbete med SIUS-stöd eller STOM, djupare kontakt kommunen och eventuell fortsatt planering/sysselsättning, sjukpenning och avliden

- **Söker arbete med SIUS-stöd eller STOM** – 7 stycken individer har stöd från SIUS-konsulenter eller coach via externa leverantörer via Arbetsförmedlingen för att finna, få och behålla eventuellt kommande arbete
- **Djupare kontakt kommunen och eventuell fortsatt planering/sysselsättning** – Det är 11 individer som har fått en djupare kontakt med rätt instans inom kommunernas verksamhet/förvaltning.
- **Sjukpenning** – 7 stycken individer har idag sjukpenning
- **Avliden** – 1 individ har tyvärr under inskrivningen i Resursteamet avlidit – (ytterligare 1 individ har avlidit efter att sjukersättningen har aktualiserats)



Stegförflyttningarna; - omförhandling anställningsstöd, arbete och utskriften: fortsatt rehabilitering

- **Omrövning anställningsstöd** – 1 individ har fått förlängt sin anställning med anställningsstöd.
- **Arbete** – Det är 8 stycken individer som har kommit ut i arbete – både med och utan stöd i anställningen. Detta är lyckosamma resultat då det inte funnits några riktade insatser och att de resurser som funnits är teammedarbetarnas goda samverkan och samarbete med individen och stöd för att nå nästa steg till arbete.
- **Utskriven: Fortsatt rehabilitering** – Det är 3 stycken individer som har skrivits ut ur Resursteamens verksamhet på grund av att de har valt att fortsätta rehabiliteringen på annat sätt.

