

Dokumentation - självvärdering i samverkansinsatser

Samverkansinsats (team/projekt/): Samordningsteam Västerås

Dokumentationen avser period: 2021-05-27-2022-11-03

Datum: 2022-11-03

Tid: 08:15-12:00

Dokumentalist: Jonna Liedholm, Arbetsmarknadsenheterna, Atlas

Processledare: Sussan Öster, Vital GoodSolution AB

Deltagare (namn/roll):

- Annie Ralgård, avdelningschef, SOT
- Eva Fredin, arbetskonsulent, SOT
- Carolina Hedin, arbetskonsulent, SOT
- Malin Lindholm, arbetskonsulent, SOT
- Helén Sandberg, arbetskonsulent, SOT
- Madeleine Ståhl, arbetskonsulent, SOT
- Adam Merivirta, arbetskonsulent, SOT
- Ayse Wikerdal, arbetskonsulent, SOT
- Anna Lindgren, arbetsförmedlare/Sius, Arbetsförmedlingen

INLEDNING

- Syftet med självvärderingen är att personalen utifrån sina respektive roller, själva ska värdera sitt eget och verksamhetens arbete utifrån det syfte och de mål som anges i den aktuella verksamhetsplanen.
- Syftet är också att få konkreta idéer kring vad man vill behålla (fortsätta och göra mer av) och vad som behöver utvecklas eller förbättras i arbetet, och ta fram konkreta idéer till hur det ska gå till i praktiken.
- Självvärderingen ska vara systematiskt och kreativ.

Mest nöjd med sedan förra självvärderingstillfället

Vad är du mest nöjd med vad gäller; deltagarnas utveckling, samarbete och samverkan samt arbetssätt och metoder sedan förra självvärderingstillfället?

Mest nöjd med gällande deltagarna utveckling sedan förra självvärderingstillfället?

- Starkt individfokus.
- Tydlig målbild redan vid start, vad ska hända under detta år? Vad är mitt slutmål?
- Arbetssätt och metod har bidragit till att arbetssökande vågar ha tillit och vågar utmana sig att testa olika vägar för att nå stegförflyttning, även vid en återvändsgränd.
- Arbetssökande känner tillit och det skapar kreativitet och ärlighet.
- Arbetssökande är mer delaktig och styr "sitt år".
- Deltagare har upplevts lugna vid start och haft fokus på vad jag själv vill ska hända och är mer involverade i sin plan.
- Tydligt att tidigt lägga en ärlig plattform tillsammans med deltagaren.

Mest nöjd med gällande samarbete och samverkan sedan förra självvärderingstillfället?

- Bättre samverkan med remittenter, genom dialog kring arbetssökande vid start för att för att få "rätt" insats har lett till förtydligande och ökad förståelse. Tar ansvar för helheten.
- Bjudit in remittenter till workshop.
- Kompetent team, som har mycket tillit hos samverkande remittenter.
- Bra att en i teamet sitter på psykiatrin en dag i månaden.
- Arbetet med samsyn och bättre dialoger har bidragit till "rätt" målgrupp.

Mest nöjd med gällande arbetssätt och metoder sedan förra självvärderingstillfället?

- Samsyn och bra samverkan i teamet. Prestigelöst. Stort engagemang i teamet.
- Arbetet med Supported employment, "att studsa ut individen snabbt till en arbetsplats och inte fastna i verksamheten".
- Metoder/arbetssätt bidrar till att individen redan vid start får en ärlig plattform och tar mer eget ansvar för sin planering. Metod bidrar till mycket tillit och kreativitet hos individen.
- Bättre struktur för kollegialt reflekterande team.
- Våra metoder: Arbetshjul och Livshjul.

ÖVRIGT: Diskussion kring ökad samsyn i teamet. Teamet har haft möte för att dela avslutsdokumentation av avslutade ärende. Det var ett arbete som bidrog till att reflektera kring målgruppen och öka samsynen i teamet kring målgruppen. Det bidrog till att målgruppen som startade blev mer "rätt". Det var tidskrävande men gav bra resultat för att öka samsyn i teamet. Är det något vi ska börja följa upp igen?

1. Deltagarnas utveckling, skalfråga 0-10

A)

Högsta värde: 9

Medelvärde: 7,4

Lägsta värde: 6

B) Vad finns i 0-X (vad har varit och/eller är avgörande för att deltagarna lyckats i sin utveckling till X)?

Det finns två sätt att tänka kring den här frågan. Resultat enligt trappmodell till mer ordinarie verksamhet eller metod utifrån RITA med mål stegförflyttning mot arbete. Teamet reflekterar att svaret blir olika beroende på vilket sätt man tänker. "Snabbaste vägen till jobb kan vara att sänka farten"

-All stegförflyttning är bra, oavsett om det är steg bakåt.

-Fokus på rätt kravnivå utifrån individen och inte utifrån samhället. Fokus på att det ska vara hållbart för deltagaren.

-Tydlighet var deltagaren befinner sig för att kunna följa stegförflyttning.

- Tilltro till sin egen utveckling. Deltagare känner hoppfullhet, glädje, motivation, känsla av självbestämmande.

- Insiktsfullhet för deltagare med hjälp av Informationsval bidrar till att deltagare får ökad kompetens kring vad som finns som alternativa stegförflyttningar.

-Kontexttanke om "var jag befinner mig".

C) Utifrån individens fokus i fokus. Det här tänker vi att deltagarna skulle vilja ha mer av eller på ett annorlunda sätt:

-Att deltagarna får mer tid än ett år, bidrar till mindre stress och att deltagarna får styra sin utveckling i egen takt.

ÖVRIGT:

2. Samarbete & Samverkan, skalfråga 0-10

A) Kort beskrivning av samarbete & samverkan när det fungerar som allra bäst?

-Dialoger med remittenter. Bibehållandet av tillit som vi byggt upp. Prestigelöshet.

-Goda exempel när remittent gjort fel så kunde chef gå in och stötta och hjälpa till.

-Försäkringskassan kunde vid ett ärende som blivit fel be om ursäkt. Dessa exempel bidrar till ökad prestigelöshet, vilket bidrar till bättre dialog, samsyn och bra samverkan.

-Delaktighet i arbetssätt, mer nyfikna kring arbetssätt i samverkan med externa.

- Vara två i arbetet med deltagare. Jobbar med samma målgrupp så att hjälpas åt, ta varandras ärende.

-Att använda oss av kollegialt reflekterande team.

- Utveckling att "skugga" och auskulterar varandra.

B) Fokus på samverkan kring remittenter

Högsta värde: 9

Medelvärde: 8,1

Lägsta värde: 7

C) Det här bygger vårt samarbete och vår samverkan redan idag?

-Kontakt med handläggare/remittenter.

-Tilltro

-Ökad kunskap om varandra

-Bra dialoger

-Intresse och engagemang

-Prestigelöshet

-Viljan att ha fokus på deltagaren och vilja väl från alla samverkansparter.

D) Föreställ er ett steg upp på skalan.

- Önskemål om prestigelös samverkan mellan alla myndigheter, främst med arbetsförmedlingen.
- Chefer från alla myndigheter stöttar när det blivit fel, minska att ärende fastnar mellan handläggare.
- Ödmjukhet att erkänna vid fel.
- Önskemål att enskilda handläggare ringer innan fysiskt möte. Bidrar till att personen själv vill, samt att respektera kriterierna.
- Samverkan kring avslut efter ett år, vem tar vid samt att våga lita på att planen vid avslut följs.
- Ha en väg in och en väg ut, tydliga team och inte en person.
- Att ansökningsblanketten fylls i fullständigt.
- Fortsätta utveckla arbetet att vara två med deltagare för att orka ge bästa förutsättningarna.
- Utveckla rollerna arbetsförmedlare, konsulent. Fortsätta utveckla arbetsförmedlarens roll i teamet och internt på arbetsförmedlingen. Kontaktperson på arbetsförmedlingen? Veta vem som tar vid planeringen vid avslut.
- Bra samarbete med myndighetsgemensamma teamet. Önskemål att klargöra hur ett bra samarbete ska gå till. Kan myndighetsgemensamma teamet ha som funktion att sortera rätt deltagare till rätt insats?
- Bibehålla den starka tillit som vi har byggt upp.

Innehållsdeklarera det steget:**Vem gör vad och när?**

- Samsyn kring målgruppen. Tydliggöra om deltagaren har "hamnat rätt" innan löfte om start. Kollegialt reflekterande team.
- Boka in informationsträff om Samordningsteamet på Arbetsförmedlingen. Af-representant och en konsulent bokar in informationsmötet.

Hur sker uppföljning?

ÖVRIGT: Diskussion i teamet gällande att det är svårt att anpassa olika steg för individen då målgruppen är komplex och att vara fyra aktörer i samordningsteamet blir komplext. Hur ser styrkedjan ut, var ligger mandatet?

3. Arbetsätt & Metoder, skalfråga 0-10

A) Kort beskrivning av arbetsätt och metoder när det fungerar som bäst?

Supported employment, arbetsmetod för att deltagare snabbt ska komma ut på en arbetsplatsförlagd aktivitet.
Case management-ett nära stöd av samma konsulent under året i den individuella planeringen.
I vårt arbetsätt använder vi metoder som "Livshjul" och "Arbets-hjul", som är hjälpsamma i arbetet med deltagarna.

B)

Högsta värde:10**Medelvärde:10****Lägsta värde:10****C) Vad finns i noll – X, dvs vad i arbetsätt och metoder gör ni redan som är till hjälp?**

- Följer deltagarens process, behovet styr.
- Tydlig struktur i arbetsätt och metoder
- Casemanagement och Supported employment gör att deltagaren är i fokus med tydligt lösningsfokus.
- Att deltagare direkt får komma ut på en arbetspraktik, och att arbetet med deltagare sker direkt på arbetsplatsen, Supported employment.
- Använder oss av insatser som redan finns i samhället.
- Deltagaren har samma konsulent under hela året.
- Alla konsulenter arbetar med samma kartläggningmaterial och powerpoint vid start.
- Stöttar och hjälper teamet, stort engagemang!

D) Föreställ er ett steg upp på skalan.

- Metoder för mätning och uppföljning. BIP.
- Samsyn, hjälpas åt och handleda varandra i teamet.

-Diskutera kollegialt vid inskrivning av ny deltagare.

Innehållsdeklarera det steget:

Vem gör vad och när?

Planering kring struktur, inskrivning, utskrivning, arbetsätt och metoder kommer ske på teamets kommande planeringsdagar.

Hur sker uppföljning?

ÖVRIGT:

4. Villkor & Förutsättningar, skalfråga 0-10

A)

Högsta värde: 6

Medelvärde: 4,7

Lägsta värde: 3

B) Vad finns i noll –X? Vad/vilka är viktiga och betydelsefulla villkor, förutsättningar och resurser att värna om?

-Kompetent team.

-Bra att antalet deltagare/konsulent har minskat med fem.

-Kompetensutveckling

-Handledning

- Värna om resurser och förutsättningar för avdelningschef och arbetsförmedlingen.

- Värna om kompetent personal i verksamheten, inte minskad tid för AF-representant i verksamheten.

- Vi har bra metoder, bra kunskap och ärendedragningar, samt kompetent personal. Det finns ett fantastiskt engagemang. Vi har bra stöd av kollegorna och chef i teamet.

- Vi har kompetent personal, bra handledning, bra chef, på gång att få ett mycket bra nätverk, mycket kunskap i teamet, bra samarbete i teamet och vi har jobbat upp ett bra arbetsätt. Vi är bra på att koppla på det stöd som deltagare behöver, stötta deltagare ute på arbetsplatser och ge stöd till arbetsgivare och deltagare

- Arbeta med rätt målgrupp som kan ta del av de metoder vi arbetar med, Case Management och Supported Employment.

C) Särskilt viktiga villkor, förutsättningar och resurser framåt?

-Förtydliga de organisatoriska förutsättningarna.

- Förtydliga och värna om resurser och förutsättningar för avdelningschef och arbetsförmedlingen.

-Fortsätta att värna om och bibehålla resurser för verksamheten.

-Ändamålsenliga lokaler. Den befintliga lokalen är för liten för alla fysiska möten.

-Önskemål om att ha myndighetsgemensamteamet på plats i verksamheten, hitta en bra rutin/struktur för att möjliggöra det.

-Samsyn och bättre dialoger myndigheter/ledning. Vara mer nyfikna och ha bättre dialoger.

-Önskemål att få större tydlighet i vem/vilken insats som ska ta emot/möta upp efter avslutad insats.

ÖVRIGT: Styrkedjan, vem är beslutsfattande?

5. Tilltro till måluppfyllelse, skalfråga 0-10

A)

Högsta värde: 10

Medelvärde: 9,2

Lägsta värde: 9

B) Vad finns i noll –X? Vad bidrar och stärker tilltron till måluppfyllelse redan idag?

-Kompetens i teamet

-Samverkan i teamet och med remitterter

- Engagemang/tilltro
- God arbetsgivarkontakter
- Prestigelöst, teamet delar med sig av arbetsgivarkontakter.
- Hittar lösningar, "finns det en stol, så hittar vi den".
- Rätt målgrupp
- Stor tillit och tilltro i arbetsgruppen.

C) Vad skulle bidra till att stärka tilltron ytterligare?

- Önskemål att arbeta utifrån den nya insatsplanens mål.
- Mål kan vara ordinarie verksamhet eller egen försörjning.
- Utöka tiden Mer tid än ett år.
- Tydliga organisatoriska förutsättningar och villkor skulle bidra till ökad tilltro till målluppfyllelse.

ÖVRIGT:

7A – Viktiga medskick till ansvariga för arbetet framåt

1. Lyssna på behov i verksamheten innan beslut/förändringar sker.
2. Önskemål att synka teamet med myndighetsgemensamma teamet, inte ta av resurser (t.ex. arbetsförmedlare) som är på plats i teamet utan samverka mer.
3. Peta inte i verksamheten med det som redan fungerar.

osv

7B - Viktiga medskick till verksamhetsnära personal för arbetet framåt

- 1.
- 2.
- 3.

osv

7C - Höjdpunkter från dagen (dokumentalist skriver av postitlappar)

1. Bra att kunna skicka vidare, tydligt!
2. Engagemang
3. Dela med kollegor tillsammans
4. Intressant att vi är så eniga.
5. Skönt att dela med sig gemensamt
6. Skönt att samla ihop gruppen och åsikter
7. Stort stöd i gruppen
8. Bra tillfälle att ventilerat tillsammans om vårt dagliga arbete
9. Hoppfullt
10. Helhetssyn. Synkat alla delar.
11. Viktiga frågor att lyfta
12. Trivsel
13. Bästa teamet
14. Prestigelöst
15. Engagemang/Roligt

16. Viktigaste jobbet!
17. Lycka att få jobba med världens mest kompetenta team = SOT
18. Arbetsglädje
19. Hopp
20. Trivsel
21. Samsyn

7D - Spridning av resultat (till vem, när)

Hur och till vilka skall dokumentationen spridas?

7E - Uppföljning av självvärderingens resultat (när, hur)

Hur och när ska processdagens resultat följas upp?

7F - Avslutande kommentarer/summering/information från uppdragsgivaren

Viktiga slutord om processdagen och arbetet framåt

Bildarkiv från dagens process

Övrigt som är viktigt för den fortsatta processen