



Södra Dalarnas Samordningsförbund  
c/o Avesta kommun  
774 81 Avesta  
Tel: 0226-645 648  
Mobil: 0706-38 06 17  
E-post: jonas.wells@avesta.se

Datum: 2015-11-27

## **Policy kring mål och utfallsmått för individriktade teamverksamheter med finansiering och stöd från Södra Dalarnas Samordningsförbund**

### **Bakgrund**

Sedan 2015 finns två myndighetsövergripande teamverksamheter med likalydande uppdrag och med finansiering och stöd från Södra Dalarnas Samordningsförbund, nämligen Team Kraften Hedemora/Säter och Samverkansteam Avesta.

Uppdraget till driftsansvariga för teamverksamheterna är följande (enligt avtal):

Att organisera arbetsrehabiliterande verksamhet och ge ett aktivt individanpassat stöd för individer med samordnade rehabiliteringsbehov inom samordningsförbundets geografiska område.

Arbetsmetoderna ska vara lösningsinriktade och omfatta både gruppverksamhet och individuella insatser. I teamet ska ingå personer med erfarenhet av att arbeta med individer som har neuropsykiatriska funktionshinder. Detta för att säkerställa att rätt insatser genomförs och för att hitta långsiktiga individanpassade lösningar till egen försörjning. Unga personer med aktivitetsersättning och individer som ligger långt ifrån arbetsmarknaden ska särskilt prioriteras.

Övergripande för samordningsförbundet är ändamålet följande (enligt förbundsordningen):

Förbundets ändamål är att inom det geografiska området för medlemskommunerna svara för en finansiell samordning inom rehabiliteringsområdet mellan Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Landstinget Dalarna samt Avesta Kommun, Hedemora Kommun och Sätters Kommun i syfte att underlätta och uppnå en effektiv resursanvändning. Resurserna ska användas för samordnade bedömningar och insatser som syftar till att den enskilde ska få eller förbättra sin förmåga att förvärvsarbeta.

Det gemensamma målet utifrån dessa två skrivningar om uppdrag och ändamål är ett så högt utfall som möjligt för individer så att de ska få eller förbättra sin förmåga till förvärvsarbete.

Detta mål och policydokument ska ses som ett avsteg från tidigare mål- och styrningscentrerat arbete som bl.a. Team Kraften har haft tidigare. Inspiration har istället hämtats från system- och processtyrning där ensidig fokus på kvantifierbara mål i utfallet av en process prioriteras ned i förmån för målformuleringar och utfallsuppföljning i kritiska delar av processen i flöde mot det

övergripande målet (Kay 2011, Quist & Fransson 2014, Seddon 2008, Stigendal 2010)<sup>1</sup>. Antagandet är att fokus på värdeskapandet i detta istället leder till högre måluppfyllelse. Kontroll över flödet är integrerad med arbetet och utförs av dem som har ansvar för själva arbetet. Nedan följer förslag på mål och kritiska punkter som följs upp i verksamheterna.

### Övergripande mål för verksamheterna

Det övergripande målet med de individinriktade teamverksamheterna insatserna är att så många av de inskrivna individerna som möjligt kan realisera en arbetsförmåga och att de kan få förutsättningar för en egen försörjning. Riktningen för verksamheten är arbetslinjen och det är viktigt att den poängteras och bevakas av styrgruppen och medarbetarna i insatsen. Styrgrupp och medarbetare har medvetet valt att inte kvantifiera ett mål (ex x % till arbete) eftersom det riskerar att destabilisera beteendet från medarbetare och remitterer så att manipulation av deltagare ökar. Samtidigt för det budskapet att det är ok att misslyckas med ett visst antal procent och tar bort fokus på värdeskapandet genom deltagarnas processer. Det mest centrala måste vara att så många som möjligt ska öka sin förmåga med stöd av teamets arbete. Istället för ett kvantifierat mål på utfallet läggs istället fokus på utvecklade utfallsinstrument som följs upp och värderas minst två gånger om året mellan samordningsförbundet och styrgrupperna till insatserna.

### SRS (Session Rating Scale)

SRS är ett utmärkt verktyg som snabbt och enkelt ger en bild av arbetsalliansen mellan personal hos teamen och deltagaren i verksamheten. SRS är ett kvalitetssäkrande verktyg för bemötande, relationen och samtalet. Sammanfattande forskning om gemensamma faktorer visar på arbetsalliansen som kanske den enskilt viktigaste faktorn i förändringsarbetet mot det önskade utfallet, oavsett vilken metod som används<sup>2</sup>. Eftersom det goda samtalet och relationen med deltagaren är teamens främsta verktyg för att påverka och stödja deltagarens utveckling mot en potentiell arbetsmarknad upplever båda team stor nytta av SRS och de praktiserar den regelbundet. Även deltagarna stödjer verktyget och informationen som framkommer runt SRS är vägledande för personalens fortsatta samtal med deltagaren.

### Förslag på en gemensam policy kring SRS:

*Det är viktigt för teamen att göra SRS för att kvalitetssäkra hur deltagaren upplever arbetsalliansen för det önskade utfallet av relationen. Det är särskilt viktigt att göra den regelmässigt i början av en relation samt när personalen anar att relationen vacklar. Som minsta nivå ska personalen göra SRS med deltagaren lite oftare än vad de anser nödvändigt.*

---

<sup>1</sup> Kay, John (2011). *Obliquity: Why Goals Are Best Achieved Indirectly*. Profile Books: London.

Quist, Johan & Fransson, Martin (2014). *Tjänstelogik för offentlig förvaltning – en bok för förnyelsebyråkrater*. Liber: Stockholm.

Seddon, John (2008). *Systems Thinking In The Public Sector: The Failure of the Reform Regime and a Manifesto for a Better Way*. Triarchy Press: London.

Stigendal, Lars (2010). *Effektiv styrning: En rapport om effekt- och processbaserad styrning i offentlig sektor*. En bearbetad version av rapporten *Styrning för ökad effektivitet*, Verva 2007:12.

<sup>2</sup> Duncan, B.L., Miller, S.D., Wampold, B.E., Hubble, M.A. (red) (2010). *The Heart and Soul of Change, Second Edition: Delivering What Works In Therapy*. American Psychological Association: Washington, D.C.

Uppföljning av denna policy kan med fördel göras i de rapporter som teamen gör två gånger på året, och/eller löpande på styrgruppsmöten.

### **ORS (Outcome Rating Scale)**

ORS är ett utmärkt verktyg för att snabbt och enkelt fånga hur deltagaren upplever förändring i sin livssituation under tiden den är en del i teamens verksamhet. Trots dess relativa enkelhet visar jämförande forskning mellan ORS och andra mer utvecklade verktyg förvånande överensstämdhet<sup>3</sup>. Många andra verktyg som OQ45 m.m. är mycket mer komplexa med många fler frågor som kräver tid att fylla i, tolka och sammanställa. De är dessutom ofta skapade för forskningsändamål, inte för användning i det löpande vardagliga arbetet som teamens verksamhet. En klar fördel med både SRS och ORS är att de ofta bara tar några minuter att fylla i, tolka och diskutera med deltagaren.

Teamen använder ORS löpande i sitt arbete med att följa hur deltagaren upplever förändring i sin livssituation. Det efterfrågas större tydlighet hur ofta ORS bör göras och hur de ska redovisas. Med regelbundna ORS mätningar möjliggörs aggregerade redovisning men också underlag för individuella avstämningar över tid.

#### Förslag på en gemensam policy kring ORS:

*ORS är ett användbart verktyg som följer individens egna upplevelser av sin livssituation. Teamen bör göra ORS med deltagaren helst en gång i månaden men allra senast en gång per varannan månad under hela tiden individen är inskriven i teamens verksamhet.*

Uppföljning av denna policy kan med fördel göras i de rapporter som teamen gör två gånger på året, och/eller löpande på styrgruppsmöten.

### **Indikatorer**

Sedan ett par år tillbaka har NNS med stöd av flera samordningsförbund utvecklat indikatorer för finansiell samordning. Indikatorerna har genererat särskilda mätpunkter som testas under 2015-2016 för att avgöra kvalitetssäkerhet. Indikatorerna svarar på olika sätt frågan om hur framgångsrik samordnad rehabilitering märks och följer arbetet ur flera olika perspektiv. Särskilt deltagar- och personalperspektiv är intressanta att pröva i individinsatser finansierade av Södra Dalarnas Samordningsförbund. Under 2016 kan indikatorerna och deras mätpunkter prövas.

En särskild policy över arbetet med indikatorer kan tas fram lämpligen vid första revisionen av detta dokument om ett år.

### **Individuell resultatredovisning över tid**

Individuell redovisning efterfrågas framförallt av remittent eller andra professionella och andra som följer deltagarens utveckling. Intresset handlar bl.a. om att följa hur deltagaren förändras i sitt mående och sin livssituation samt hur individen tar steg för att realisera en arbetsförmåga. Även deltagaren själv kan ha nytta av att analysera sin egen utveckling på detta sätt.

#### Förslag på en gemensam policy kring individuell resultatredovisning:

---

<sup>3</sup> Gillaspy, J.A. och Murphy, J.J. (2011). *Incorporating Outcome and Session Rating Scales in Solution-Focused Brief Therapy*. I Franklin, C. et al (red) "Solution-Focused Brief Therapy: A Handbook of Evidence-Based Practice", Oxford University Press: New York.

*Inför avstämningsmöten (som sker senast var tredje månad) tar personalen fram en deltagardiagram som redovisar just dennes utveckling på ORS. Redovisning av SRS kan göras om det efterfrågas.*

Uppföljning av denna policy kan med fördel göras i de rapporter som teamen gör två gånger på året, och/eller löpande på styrgruppsmöten.

### **Fortsatt processtöd med utveckling av uppföljningsinstrument**

Uppföljning och utvecklingen av de enskilda instrumenten SRS/ORS har redan pågått under ett par år. Det är viktigt att regelbundet återvända till verktygen med processtöd och löpande utvärdering av verktygen själva. Teamen har haft en dag avsatt för detta ändamål, en gång per år och behov finns att förankra och vidareutveckla detta arbetssätt med styrgrupperna (som givetvis också är välkomna under dessa möten).

### Förslag på en gemensam policy för fortsatt processtöd med utveckling av uppföljningsinstrument:

*Det är viktigt att med kontinuitet utveckla uppföljningsarbetet med de uppföljningsinstrument som används.Handledning i instrumenten en gång om året rekommenderas starkt. Det årliga evenemanget bekostas av teamen gemensamt och är öppen för teamen, styrgrupperna och andra intressenter.*

Uppföljning av denna policy kan med fördel göras i de rapporter som teamen gör två gånger på året, och/eller löpande på styrgruppsmöten.

### **Gemensamma utfallsmått**

Enligt Södra Dalarnas Samordningsförbunds utvärderingspolicy bör utfall redovisas på ett enhetligt sätt enligt följande (siffror är endast exempel):

Antal aktiva under år X	Antal avslut totalt	Varav dropouts <sup>4</sup> (tidiga avhopp)	Antal i arbete	Antal i studier	Antal till annan arbetslivs-inriktad rehab	Antal till medicinsk rehab	Antal till föräldraledighet	Antal till annat	Antal aktiva vid ingången av år X +1
56	23	3	4	2	2	6	0	6	33

I samband med redovisningen per varje hel- och halvårsrapport lämnas en rapport om vad som döljer sig bakom "Antal till annat". I sammanställningen sammanställs de grönmarkerade kolumnerna till ett gemensamt positivt utfall för verksamhetens deltagare och tas fram i procent av avslutade deltagare (d.v.s. utan dropouts och "antal till annat")<sup>5</sup>. Vidare ska det redovisas två bakgrundsvariabler till resultatet: "Deltagarnas tid i bidragsförsörjning innan de skrevs in i teamets verksamhet" samt "Genomströmningstiden för deltagare". Med deltagare i dessa variabler avses de som slutar verksamheten i de grönmarkerade kolumnerna ovan. Diskussion bör tas om stora avvikelser är särskilt högt. Det är viktigt att undersöka löpande vad som i så fall döljer sig bakom

<sup>4</sup> Dropouts är deltagare som lämnar verksamheten inom två månader från start. De räknas inte in i resultatredovisningen med hänvisning till att teamet ej har kunnat göra ett mätbart arbete med dem

<sup>5</sup> I exemplet ovan har 14 deltagare avslutats under år X varav 8 deltagare är positiva utfall. Procentuellt blir det 57 %.

detta med särskilda rapporter och undersökningar. Styrgruppen har ett ansvar att besluta om justeringar i verksamheten för att hantera detta.

Förslag på en policy för gemensamma utfallsmått:

*Gemensamma utfallsmått gör det möjligt att både jämföra teamens verksamhet med varandra men också att sammantaget sammanställa utfallsmått för dem tillsammans. En modell har tagits fram i samband med samordningsförbundets utvärderingspolicy som teamen ska använda. Det är viktigt att särskilt följa upp stora avvikelser från resultatet. Styrgrupperna har ett särskilt ansvar att undersöka detta och eventuellt besluta om justeringar i verksamheten som kan stödja att fler når ett resultat.*

Uppföljning av denna policy kan med fördel göras i de rapporter som teamen gör två gånger på året, och/eller löpande på styrgruppsmöten.

Vidare arbete med denna policy

Detta policydokument redovisas för varje styrgrupp för beslut under vintern 2015/2016. Samordningsförbundets tjänsteman samordnar och stödjer. Denna policy bör löpande revideras, minst en gång vartannat år.

Datum: 2015-11-27

Jonas Wells, Södra Dalarnas Samordningsförbund