

# Sikta mot arbetslivet lägesrapport

Skickas till Samordningsförbundet RAR var sjätte månad, 1 juli och 1 januari.  
Skickas in tillsammans med uppdaterad lista med deltagarinformation.  
Lägesrapporten redovisas på styrgruppsmöten.

## Länsdel

## Rapportens datum

Västra länsdelen (Katrineholm, Flen och Vingåker)

2026-01-01

## Beskriv insatsens läge i förhållande till utsatta mål.

### Mål på individnivå:

- Ökad tilltro till den egna förmågan och därmed sina möjligheter till jobb
  - Ökade kunskaper om arbetsmarknaden och därmed ökade möjligheter till jobb
  - Ökade möjligheter att påbörja/återgå/slutföra studier
  - Förbättrade möjligheter att gå till lämplig insats
- Deltagare som aktualiseras till SIKTA mot arbetslivet har generellt sätt en begränsad tilltro till sin egen förmåga och tron på egen framgång. Det kan bero på tidigare erfarenheter i rehabiliteringssituationer men också vara kopplat till den psykiska ohälsa som vanligtvis bidrar till en sämre självkänsla. När dessa personer får möjligheten att tillsammans med en personlig coach arbeta med deltagarens hela livssituation så bidrar det oftast till att det möjliggör för deltagaren att upptäcka resurser som tidigare varit "dolda" av de mer dominanta symtomen utifrån den psykiska ohälsan. Detta bidrar till en ökad möjlighet att klara sin rehabilitering och även möjligheten att i framtiden komma ut på en arbetsmarknad. SIKTA mot arbetslivet har en viktig uppgift att stödja deltagarna i steget innan arbetsförmedlingens arbete mot anställningsbarhet. Arbetet på SIKTA mot arbetslivet ger också till sin utformning en möjlighet för deltagaren att arbeta både med hantering av den psykiska ohälsan och arbetsrehabilitering samtidigt vilket är en framgångsfaktor enligt vår bedömning.
- När deltagaren kommer till SIKTA mot arbetslivet och påbörjar arbetet med sin personliga coach upptäcks ofta en begränsning hos deltagaren i att förstå de kraven som krävs för att klara en arbetssituation både socialt och funktionsmässigt. Det kan handla om sociala regler på arbetsplatsen men även regler och rutiner som behöver följas för att deltagaren ska kunna ta stöd av olika myndigheter ex Arbetsförmedlingen i sin process mot arbete. Här kan coachen stödja deltagaren i att utveckla strategier för att klara ovan nämnda krav. Här är det också mycket viktigt att deltagaren får det stödet utifrån sin personliga situation både mående- och erfarenhetsmässigt. Det stärker vikten av en bra inledande kartläggningsperiod och relationsskapande möten inför kommande arbetsträning.
- Många av deltagarna som aktualiseras till SIKTA mot arbetslivet har begränsade eller ibland mycket begränsade betyg från såväl grundskolan som gymnasiet. I samband med introduktionssamtal på SIKTA mot arbetslivet får deltagarna alltid information om möjligheten att erbjudas stöd att återuppta de utbildningsdelar som de saknar. Det kan göras i dialog med Studie- och yrkesvägledare där deltagaren kan få en uppfattning om vad som skulle krävas för att läsa in de delar som saknas. Tyvärr har många av deltagarna en negativ erfarenhet av skoltiden som ofta innehållit ett dåligt psykiskt mående och skapat rädsla för att återgå till den miljön. Så möjligheten till stöd mot studier finns men utnyttjas inte av så många.

- Genom en gedigen kartläggning under inledningen på SIKTA mot arbetslivet skapas en grund med information om vad som är deltagarens intressen och önsknings i livet men också en beskrivning av de områden som skapar en oro och osäkerhet utifrån tidigare erfarenheter. Denna information som arbetas fram styrker möjligheterna till att deltagaren riktas och stöds mot en insats som ligger i linje med de förutsättningar och förhoppningsvis de önskemål deltagaren har.

#### Mål på organisationsnivå

- Att samverkan ska förbättras i syfte att underlätta för deltagarna att göra nödvändiga stegförflyttningar

- I arbetet tillsammans med andra samverkanspartners så är det viktigt att ha ett samarbetsklimat som ständigt utvärderas. Det är viktigt med hållpunkter där arbetet stäms av och nya riktlinjer tas fram utifrån den fakta som kommer från alla som är delaktiga i arbetet. Här är tex den referensgrupp och tillhörande möten som tagit fram tillsammans med Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen en tydlig beskrivning på "hållpunkt" där vi tillsammans kan lyfta och korrigera saker som inte fungerar optimalt och även agera relativt snabbt.

- De lokala styrgrupperna som numera heter Lokala Arbetsgruppen har också en uppgift att på operativ nivå att signalera när förändringar i samverkan behöver göras. Då är det i det forumet viktigt att representanterna känner en tydlig tillhörighet och upplever att hon/han har ett ansvar och mandat att arbeta med förändringsarbete. Då länsövergripande styrgruppen lätt hamnar en bit ifrån det operativa arbetet blir lokala arbetsgruppernas uppdrag extra viktigt. Här finns också en möjlighet att hitta lösningar på de områden som möjligen kan ses som lokala avvikelser.

- Sen är det tydligt att utveckling av samverkansfunktioner alltid börjar på individnivå. Det är därför viktigt att ny personal behöver tid på sig att etablera nya kontakter hos de olika huvudmännen för att det med tiden leder till större öppenhet för dialog som kan leda till förbättringsarbete i de olika samverkansmiljöerna.

- För att samverkansarbetet ska hållas vid liv och förhoppningsvis utvecklas krävs att vi ständigt är tillgängliga för dialog och informationsutbyte när så efterfrågas. Vi försöker därför vara smidiga när det efterfrågas information ex på en vårdcentral med många nyanställda. Om vi är smidiga i kontakten med våra samverkanspartners så kommer vi säkerligen att framöver få ett bättre samarbetsklimat men också bättre aktualiseringar om alla är mer uppdaterade hur SIKTA mot arbetslivets uppdrag är utformat men även hur vår målgrupp ser ut. Bättre aktualiseringar ger bättre möjligheter att hjälpa flera av våra deltagare.

- I Västra länsdelen ser vi att kommunernas arbetsmarknadsenheter arbetar med ett internt utvecklingsarbete som möjligen kommer att påverka SIKTAs arbete mer och mer. Det kan handla om att man aktualiserar mer eller mindre från ekonomiskt bistånd eller att deltagarna som aktualiseras har nya behov som vi inte har arbetat så mycket med utifrån tidigare aktualiseringar. Det är därför viktigt att bibehålla de möjligheterna vi har till dialog via gemensamma möten och utvecklingsdagar mm. Detta för att titta på det utvecklingsarbete som sker inom SIKTA mot arbetslivet. Behöver vi anpassa oss och ska vi göra det?

## Hur många deltagare har skrivits in i insatsen sedan start?

135	Kvinnor
106	Män

## Kommentera deltagarantalet och målgruppen

*I förhållande till insatsplan, ålder och utifrån ett jämställdhetsperspektiv.*

Inskrivna från start 231001:

241 st deltagare.

Avslutade sedan start 231001:

158 st deltagare.

Aktualiseringar via Försäkringskassan 121 st och Ekonomiskt bistånd 118 st (övriga 2 st som varit "hemmasittare" och ej haft koppling till någon huvudman men aktualiserats under perioden med koordineringsinsatser utan arbetsträningsskrav) så även om vi i dagsläget har en övervikt från Försäkringskassan så har det sedan start varit helt jämnt gällande varifrån deltagaren aktualiserats.

Kommunfördelning: sedan start 241 deltagare, fördelat på de tre kommunerna i Västra länsdelen:

Katrineholm:

153 deltagare ca 63% (utifrån befolkningsunderlag uppskattat deltagarstorlek: 58%)

Flen:

45 deltagare ca 19% (utifrån befolkningsunderlag uppskattat deltagarstorlek: 27%)

Vingåker:

43 deltagare ca 18% (utifrån befolkningsunderlag uppskattat deltagarstorlek: 15%)

Deltagandet från resp kommun har varit relativt i linje med befolkningmängden möjligen har Flens kommun ett deltagande som borde vara lite större. Dock enligt mig inga alarmerande siffror där någon kommun inte har ett aktivt och adekvat deltagande.

Fördelning Kvinnor/män: 106 män/135 kvinnor

Ålder:

60% är över 30 år (144 av 241) 57% vid förra mätningen juni 2025.

40% är under 30 år (97 av 241) 43% vid förra mätningen juni 2025.

17% är över 50 år (41 av 241) 16% vid förra mätningen juni 2025.

83% är under 50 år (200 av 241) 84% vid förra mätningen juni 2025.

Noterbart är att av de deltagare som är över 50 år så är 75% kvinnor dvs 31 av 41 st.

Det är egentligen bara det antalet som sticker ut. I övrigt är det relativt jämnt fördelat mellan könen. Även fördelningen över kommungränserna ser ut som det har sett ut över tid. Något mindre deltagare från Flens kommun annars en fördelning utifrån förväntan.

Bilden är att vi erbjuder en insats till den målgrupp vi har för avsikt att stödja i sin process mot arbetsmarknaden eller studier. Skulle säga att målgruppen ser ungefär likadan ut över tid men att vi idag ser något fler med NPF-diagnoser (Neuropsykiatriska funktionsvariationer) och då främst autism.

## Kommentera läget i länsdelen som påverkar insatsen

- Ändringar i personalförhållanden
- Organisatoriska förändringar

Under aktuell tidsperiod har personalsituationen varit stabil. En del mindre sjukskrivningsperioder men i stort en stabil personalsituation. Vi har i Västra sedan starten så långt det varit möjligt utnyttja personalen på ett så effektivt sätt som möjligt. Det innebär att oavsett kommuntillhörighet utifrån sin anställning har coacherna arbetet i alla tre kommunerna i den västra länsdelen. Detta har möjliggjort att använda den personal som är bäst lämpad kompetensmässigt i de deltagaruppdrag vi har stått inför. Coacherna i Västra har lite olika kompetens i botten och lite olika erfarenhet av målgruppen på SIKTA mot arbetslivet varför möjligheten att fritt fördela ärenden utifrån uppdragets egenhet varit mycket positivt.

Inga större organisatoriska förändringar har genomförts men det ökade samverkansarbetet med såväl Försäkringskassan som Arbetsförmedlingen har varit positivt. Det har inneburit att vi hittat möjligheter till att stärka upp de rutiner vi behöver i det gemensamma arbetet med aktualiserades deltagare. Den skapade "referensgrupp" vi arbetat i har också gjort att vi kommit närmre varandra på både handläggarnivå och rent organisatoriskt. Det här arbetet fortsätter och det finns redan inplanerat en heldag för alla inblandade framöver där vi kommer att mer på detaljnivå mötas kring vårt gemensamma uppdrag.

Arbetet med att införa Supported Training är ju en organisatorisk förändring som grundar sig på att all personal i SIKTA mot arbetslivet har en utbildning i Supported Employment men att Supported training mer ska stämma in på vårt uppdrag. Planering och genomförande av såväl administrativa förändringar som förhållningssätt i arbetet med deltagaren är i full gång. De nödvändiga utbildningsdelarna som saknas är planerade för all personal under den första delen av detta år. Hur det påverkar SIKTA mot arbetslivet i stort får väl framtiden utvisa.

## Övrigt

Vi har numera SIKTA mot arbetslivet i hela Sörmland vilket är mycket roligt. Vi har haft lite olika förutsättningar där Västra var i gång med verksamhet redan vid start vilket naturligtvis var positivt. Förändringar och svårigheter med personal och lokaler i olika omfattning påverkar såklart processen jämfört med en verksamhet som är "i gång" och snabbare kan arbeta under mer stabila former. Det är därför viktigt att ta hänsyn till de lokala avvikelser som finns när helheten ska bedömas och utvecklas. På det stora hela känns det dock mycket positivt att kunna samverka med de andra länsdelarna i det ständigt pågående utvecklingsarbetet i "SIKTA mot arbetslivet".

I samband med att denna rapport lämnas även mallen med deltagarinformation in.  
(Uppföljning FINSAM).