



med stöd av



Delårsrapport

Samverkansteam Avesta

Period 2022-07-01 – 2022-12-31

Avesta 23-02-28

Styrgruppen genom Sonja Tiger

Sammanfattning

Deltagare

Teamet har under 2022 arbetat med 75 individer, 32 personer är nyinskrivna under året. Totalt består gruppen av 52 personer den 31/12 2022; av dessa är 22 (42%) män och 30 (58%) kvinnor.

Medelåldern har återigen sjunkit och ligger nu på 33 år, den yngste deltagaren är 20 år och den äldsta 59 år.

Av de aktuella vid årets slut är 12 personer under 30 år, alltså 23%.

21 personer har avslutats under perioden, 9 (43%) av dessa gick till arbete, studier eller annan arbetslivsinriktad rehabilitering, det är betydligt färre än under samma period förra året. Genomströmningstiden för de avslutade deltagarna var 10,5 månader (betydligt lägre än tidigare).

Genomsnittstiden med offentlig försörjning före insatsen var under mätperioden i snitt 4,8 år.

Vid årets slut väntar 6 personer på att skrivas in i verksamheten i januari/februari 2023.

Personal

Samverkansteamets fasta personal består vid periodens slut av 2 coacher med 100% tjänstgöringsgrad, samt en coach med 80% tjänstgöringsgrad, anställda av enheten för Arbete och sysselsättning på Avesta kommun. Dessutom har teamet tillgång till representanter för Socialförvaltningen och Region Dalarna (vuxenpsykiatri) på 10-20% vardera.

Försäkringskassan har bidragit med representation några timmar per månad sedan hösten 2021, och detta har bidragit till ett bättre samarbete med myndigheten. Arbetsförmedlingen har från 1 september 2022 dragit in sin personalresurs i teamet, något som påverkat arbetet med att stötta deltagarna negativt.

Arbets sättet blir alltmer renodlat lösningsfokuserat, huvudsakligen med coachning i olika typer av grupper utifrån att alla i den fasta personalgruppen utbildats till gruppleadare med lösningsfokus som grund, och att man sett att detta arbetssätt ger bäst resultat.

Organisation

Samverkansteam Avesta leds och drivs av myndigheterna tillsammans, och riktar sig till individer med behov av samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering som står långt från arbetsmarknaden. Administrativt ligger verksamheten sedan 2020-01-01 under kommunens enhet Arbete och sysselsättning, som är en sammanslagning av tidigare Arbetsmarknadsenheten och Daglig sysselsättning/LSS. Den nya enheten sorterar under kommunens omsorgsförvaltning.

Teamets styrgrupp består av chefer för de olika ägarorganisationerna, där FK dock inte längre deltar aktivt i styrgruppens arbete. Teamet är sedan oktober 2021 lokaliserad i Arbetsmarknadsenhetens lokal i Koppardalen.

1. Deltagare – insatsens förutsättningar

Beskrivning

Totalt arbetade teamet med 75 deltagare under perioden (de som avslutats under året samt de som är fortsatt inskrivna). Av dessa är 40 personer (53%) kvinnor och 35 personer (47%) män. I kön för inskrivning finns 6 personer 221231.

Vid årets slut är antalet aktiva deltagare i teamet 52 personer; 22 (42%) män och 30 (58%) kvinnor.

Medelåldern har sjunkit och är nu 33 år, den yngste deltagaren är 20 år och den äldsta 59 år. Av de aktuella vid årets slut är 12 personer under 30 år, alltså 23%.

Av de 32 nyinskrivna under året har 14 personer (42%) sin försörjning från socialtjänsten (minskat), 13 personer (39,5%) från FK (ökat), 5 personer (15%) hade ingen offentlig försörjning (ökat) utan blev vid inskrivningstillfället försörjda av närstående. Av dessa är 13 personer (40,5%) remitterade från regionen, främst psykiatri, 12 personer (37,5%) från kommunen, 2 personer (6,5%) från AF, samt 5 personer från FK (15,5%).

Tabell: Handläggare och försörjningsgrund deltagare inskrivna under perioden 220101-221231 (32 nyinskrivna under perioden)

Försörjningsgrund			Remitterande aktör			
Socialtjänst	Försäkringskassan	Annan försörjning	Socialtjänst/Kommun	Arbetsförmedlingen	Försäkringskassan	Regionen
14	13	5	12	2	5	13

Remitterande aktör: Socialförvaltningen 12 deltagare (37,5%), Försäkringskassan 5 deltagare (15,5%), regionen 13 deltagare (40,5%), Arbetsförmedlingen 2 personer (6,5%)

Reflektion

Genomsnittsåldern på deltagarna sjunker och könsfördelningen relativt jämn.

Gymnasieskolan/elevhälsan och KAA har bokat flera studiebesök och remitterat ett antal nya deltagare, teamet har också tagit emot flera nya deltagare som kommer från Malmgården. Allt detta visar att "rätt" personer remitteras till verksamheten utifrån prioriterad målgrupp. Många studiebesök har genomförts under hösten, och antalet deltagare vid årets slut är betydligt högre än vid samma tid förra året. Kommunen och regionen är fortfarande de huvudsakliga remitterarna, men ett fåtal deltagare har också skrivits in till följd av remisser från FK och AF, en positiv utveckling som förhoppningsvis håller i sig.

2. Deltagare – genomförande och process

Beskrivning

Studiebesök tillsammans med remitterande handläggare/kontaktperson är obligatoriskt för att komma ifråga för inskrivning i verksamheten. Syftet är dels att ge deltagaren tillräcklig information för att kunna göra valet att delta eller att tacka nej, dels att göra handläggaren/kontaktpersonen delaktig i processen och för att denne ska känna till vad som planeras och ta ansvar för de regelbundna uppföljningar som ska göras tillsammans med teamet och den enskilde deltagaren. Teamet använder ett flödesschema för att tydliggöra den

förväntade processen och utvecklingen mot arbete/studier. För att säkerställa att teamets verksamhet passar de nyinskrivna deltagarna tillämpas en provotid på 2 månader. Deltagaren måste kunna delta/komma vid minst ett tillfälle per vecka för att inskrivning i teamet ska vara motiverat. Om man av någon anledning inte har möjlighet att komma till bokade besök/aktiviteter i den omfattningen är inte teamets verksamhet den rätta insatsen eftersom den bygger på ett aktivt deltagande och att man tar ansvar för sin egen rehabiliteringsprocess.

Upplägget för den enskilde deltagaren anpassas utifrån varje persons behov och kan bestå av både enskilda samtal och coachning i grupp. Utöver detta bygger man på med andra aktiviteter. Det kan innebära olika typer av samtalsgrupper, inspirations/motiverande aktiviteter, studiebesök, arbetsträning, social exponering, samt insatser från andra aktörer (se bilaga 1).

Målet i verksamheten är att var och en ska ha en fungerande planering med aktiviteter som är till nytta, där syftet kan vara tex att få social träning, skapa rutiner, samordna kontakter med myndigheter eller andra stödinsatser. Slutmålet är alltid att uppnå 100% av sin arbetsförmåga. Teamet har de senaste åren alltmer gått över till inskrivningar i grupp istället för inskrivning av enskilda deltagare. Det finns flera anledningar till inskrivning i grupp: dels är grupper mer tidseffektiva och gör att personalen klarar att introducera fler deltagare, dels har teamet noterat att deltagande i uppstartsgrupperna ger bättre effekt och snabbare process för majoriteten av de som deltar. En positiv bieffekt är att många av deltagarna, som ofta är isolerade och känner sig utanför, har träffat nya vänner som de umgås med även på fritiden – detta är till stor hjälp för många som tidigare har haft svårt att hitta ett socialt sammanhang.

Under hösten 2022 har teamet startat två uppstartsgrupper, och enstaka deltagare har skrivits in utan att delta i uppstartsgrupp utifrån eget önskemål/svårigheter med att träffa andra människor.

I samverkan med teamen i Hedemora och Säter har deltagarna också fått chansen att vara med i Hedemorateamets skogsgrupp från september 2022. Det är en mycket uppskattad aktivitet som ger goda effekter ur flera olika perspektiv. För att säkerställa att teamets arbete är till nytta anordnas planeringsdagar med deltagarna en gång per år (senast december 2022).

Reflektion

Ett arbetssätt med större tydlighet kring den tänkta processen gör att teamet märker att en ökad andel av de nyinskrivna deltagarna tar ansvar och engagerar sig för att leda sin egen process framåt. Teamet har finslipat metoder och arbetssätt genom att utnyttja de möjligheter till utveckling som uppkommer, deltagarna kommer i allt högre grad med egna lösningar. Aktiviteter i grupp är mycket populärt och ger, förutom inspiration och motivation till förändring även en känsla av sammanhang och tillhörighet. Detta är mycket viktigt för många deltagare som upplever ett utanförskap och har få sociala kontakter.

3. Deltagare – resultat och effekter

Beskrivning

Under perioden 220101 – 221231 har 32 nya deltagare skrivits in i verksamheten varav 19 (59%) kvinnor och 13 (41%) män.

Teamet arbetade med 75 inskrivna personer under perioden (de som avslutats under mätperioden samt de som är fortsatt inskrivna). Av dessa är 40 personer (53%) kvinnor och 35 personer (47%) män. I kön för inskrivning finns 6 personer 221215.

Tabell: Deltagarresultat 220101-221231

Antal inskrivna 20220101	Antal avslut totalt	Varav dropouts (tidiga avhopp)	Antal i arbete	Antal i studier	Antal till annan arbets-livs-inriktad rehab	Antal till sjuk-ersättni ng	Antal till annat	Antal aktiva 20221231
42	23	2	8	0	1	4	8	52

AVSLUTADE: 21 personer:

- 9 av 21 = 43 % gick till arbete/annan arbetslivsinriktad rehab
 - Arbete: 4 kvinnor, 4 män
 - Annan arbetslivsinriktad rehab: 1 man
- Genomströmningstid: 10,5 mån; kvinnor 9,5 mån, män 11,4 mån
- Tid i bidragsberoende: snitt 4,8 år; kvinnor 3,75 år, män 5,6 år
- Snittålder: 33 år; kvinnor 29 år, män 36 år
- 3 kvinnor och 4 män avslutades pga behov av medicinsk rehab/annat stöd, 1 kvinna pga föräldraledighet samt 2 kvinnor och 2 män söker sjukersättning

Tabell: genomströmningstid

period	1907-2006	2001-2012	2007-2106	2101-2112	2107-2206	2201-2212
månader	17,8 mån	20,5 mån	21,3 mån	25,2 mån	16,6 mån	10,5 mån

Reflektion

Genomströmningstiden har minskat markant sedan senaste mätningen, ser man ett år tillbaka har den minskat med mer än hälften. Färre av de avslutade deltagarna har "gått i mål" jämfört med tidigare mätningar. En förklaring kan vara att många av de avslutade har en sämre medicinsk status. Fyra personer har sökt permanent sjukersättning pga att de bedöms sakna förutsättningar för att komma tillbaka till arbetslivet. De övriga som avslutats utan att ha närmat sig arbetsmarknaden har en medicinsk status som gjort att de varit i behov av annat stöd.

När det gäller de som har gått vidare till arbete har vi för första gången sett att kvinnorna haft kortare genomströmningstid än männen. Detta är ett intressant trendbrott som kanske kan förklaras med att de, till skillnad från kvinnorna som avslutats tidigare, varit relativt unga; snittåldern var vid avslut endast 29 år under 2022.

För att belysa hur resultaten ser ut över tid redovisas i denna rapport även en sammanställning av statistik från verksamhetens start 2015-05-13 till och med 2022-12-31, (se bilaga 2)

4. Personalen – insatsens förutsättningar

Beskrivning

Vid 2022 års slut består teamet av följande personer:

Sonja Tiger, verksamhetssamordnare/coach 100%

Jan Pettersson coach 80%

Malin Hagström, coach 100%

Arbetsförmedlare 0%

Karin Dilts Lindblom, Region Dalarna 20%

Anna-Lena Holmberg, Socialtjänsten 20%

Veronica Stenback, FK ca 2 tim/månad

Teamet har under hösten 2022 utgjorts av 1,8 heltidsanställda coacher + en coach/verksamhetssamordnare, personal från socialtjänsten och Region Dalarna med ca 20% vardera, samt digitala möten med FK-handläggare ca 1 gång/månad. Tyvärr har AF dragit in sin aktiva medverkan i teamet från september 2022, något som redan fått negativa effekter på möjligheterna till effektiv samverkan.

Reflektion

Teamet har fått andra förutsättningar i och med AFs beslut att inte längre bidra med personal i teamets arbete. En annan förändring i teamets sammansättning är att en av coacherna numera arbetar endast 80%. Detta innebär förstås att man förhoppningsvis kan hålla budgeten trots att tilldelningen från samordningsförbundet blivit lägre och att kommunen inte längre avsätter medel för verksamheten. Å andra sidan blir arbetsbelastningen högre för kvarvarande personal, och kvaliteten och resultatet av teamets arbete kan påverkas negativt om man ska försöka jobba med samma antal deltagare som tidigare. För tillfället finns också en överinskrivning på ca 10 personer och även en kö av deltagare som väntar på inskrivning. En farhåga är att detta kommer att få negativa effekter för kvarvarande personal på sikt, eftersom arbetsbelastningen blir högre.

Teamet har på senare tid märkt ett ökat intresse från nya grupper, och risken finns att man måste neka inskrivning eller göra olika prioriteringar som innebär att man måste låta vissa grupper vänta längre eller helt stoppa inskrivning av nya deltagare under vissa perioder.

5. Personal – arbetssätt och metoder

Beskrivning

Arbetsgruppens representanter träffas varje onsdag förmiddag för att utbyta information och utveckla arbetet med deltagarna. De heltidsanställda deltar även i veckogenomgångar med övrig personal på AME.

Arbets sättet i teamet utvecklas ständigt, en stor del av arbetet med deltagarna har, förutom enskilda samtal, byggts på olika typer av lösningsfokuserade samtalsgrupper med syfte att individerna själva ska hitta sin väg framåt. Grunden för arbetet utgörs av deltagarnas önskemål och behov. Aktiviteter utformas i samråd med deltagarna, i december 2022 genomfördes, efter flera års uppehåll pga pandemin, en planeringshalvdag med deltagarna för att säkerställa att verksamheten erbjuder det som är till nytta för deltagarna. När idéer om

aktiviteter i grupp förs fram har deltagarna möjlighet att anmäla sitt intresse via anslag i lokalen, därefter görs planering om intresse finns hos flera av deltagarna.

Personalgruppen i teamet utvecklas ständigt, och den största utvecklingen sker i den dagliga verksamheten, där erfarenhet byggs upp i arbetet med deltagarna och ger modet att vara flexibel och ändra inriktning och metoder utifrån nya förutsättningar och behov som uppstår.

Personalen tar gemensamt ansvar för verksamheten och hjälps åt vid behov. Tanken är att fördela arbetsuppgifterna utifrån varje medarbetares starka sidor och kompetenser.

För att bibehålla och utveckla kompetensen hos personalen har man regelbunden handledning och fortbildning; under hösten 2022 gavs tillfälle att delta i Rädda Barnens utbildning i Traumamedveten omsorg samt utbildning kring suicidprevention arrangerad av Södra Dalarnas Samordningsförbund med stöd från Vuxenpsykiatriska mottagningen i Avesta.

En ambition finns att utveckla samarbetet med teamen i Hedemora och Säter ytterligare och på så sätt kunna vidga verksamheten och erbjuda fler möjligheter, både i arbetet direkt med deltagarna och när det gäller kompetensutveckling för personalen. Ett mycket lyckat exempel på detta är att teamet i Avesta från hösten 2022 har haft möjlighet att delta i skogsgruppen på tisdagarna – ett bra exempel på goda effekter av samverkan över kommungränserna som gör att teamen utnyttjar resurserna mer effektivt.

Reflektion

Teamets lösningsfokuserade arbetssätt har visat sig vara framgångsrikt, men vägen till en hållbar lösning tar ofta längre tid än det skulle behövas om förutsättningarna hos de olika inblandade aktörerna fungerade optimalt. Tydliga exempel är psykiatrin, där väntetider för utredningar, behandling och läkartider för läkarutlåtanden i vissa fall kan vara mycket långa, samt beslut från Försäkringskassan och insatser från arbetsförmedlingen. Handläggning, beslut om lönestöd och även andra arbetslivsinriktade insatser som tex SIUS-stöd, har långa väntetider och är dessutom betydligt svårtillgängligare och krångligare att få till än före den omfattande reformering som pågår inom myndigheten. Den stora omorganisation som skett gör att det är mycket svårt att hitta snabba och smidiga lösningar, inte minst för att de deltagare som har störst behov oftast också har minst förmåga att klara av att söka lämpligt stöd och förstå hur de ska ansöka om detta. Avsaknad av personlig kontakt och handläggare med kännedom om lokala förutsättningar och individens speciella behov gör att teamets deltagare ofta har mycket svårt att få det stöd de behöver och har rätt till. Att skriva ut en deltagare från teamet för att hen är i rätt läge för insatser via arbetsförmedlingen känns inte etiskt försvarbart med kännedom om ovanstående förhållanden. Risken att dessa personer återigen hamnar utanför alla system är alltför hög enligt teamets bedömning. Dessutom blir kostnaderna för insatsen en onödig utgift om personerna det handlar om inte kommer vidare utan måste börja om från början igen om inte rätt insats tar vid.

6. Personal – Resultat och effekter

Beskrivning

Teamets ordinarie personal blir allt säkrare i arbetet utifrån ett lösningsfokuserat arbetssätt. Feedback från deltagare, att se att arbetet ger resultat, fortbildning och renodling av metoden ger en trygghet och styrka i det dagliga arbetet.

De heltidsanställda coacherna i teamet utgör en stabil bas för verksamheten och har sedan 2018 haft möjlighet att arbeta med utvecklingen av verksamheten som en välfungerande enhet där alla tillför kunskaper och resurser som kompletterar varandra. Teamet har funnits under

snart 8 års tid, och hittat vägar att anpassa och förändra verksamhet och inriktning utifrån behov. Under arbetets gång har personalen fått en trygghet i sina yrkesroller som gör att arbetet fungerar allt bättre. Att personalstyrkan minskat gör dock att teamet inte kan arbeta med samma antal deltagare som tidigare och få ett bra resultat.

De deltidslånade handläggarna från de olika ägarna spelar en viktig roll som komplement när det gäller att samordna insatser och göra handläggning och övergångar smidiga.

En ständig strävan efter att hitta nya samverkansmöjligheter har öppnat upp för flera nya aktiviteter, för både deltagare och personal. Att kunna hitta former för gemensamma aktiviteter tillsammans med de övriga teamen i södra dalarna har gett inspiration och utveckling för hela verksamheten, både personal och deltagare.

Analys

En viktig framgångsfaktor för teamets arbete är, och har varit, en stabil personalgrupp med tillgång till kvalificerad kompetens från alla aktörer. Teamet har efter att FK åter har avsatt viss personalresurs till teamet, kunnat arbeta mer effektivt tillsammans med gruppen unga med aktivitetssättning. En avgörande förutsättning för att deltagarna ska komma vidare har varit en erfaren och kunnig arbetsförmedlare som hjälp till att hitta vägar när det varit dags att ta steg mot arbete och kunna ta del av arbetsförmedlingens utbud av stöd för målgruppen. I och med AF Dalarnas beslut att från september 2022 inte längre delta i teamets operativa arbete genom att avsätta personal har, den befarade effekten besannats. I nuläget är det betydligt svårare att hjälpa deltagarna vidare genom att de får rätt stöd från AF, det tar också mycket längre tid än tidigare om man väl lyckas med konststycket att skriva in sig som arbetssökande och få kontakt med rätt handläggare. Trots detta har teamet, genom den tidigare avdelade handläggaren + upparbetade kontakter med andra rutinerade och mångåriga anställda på AF lyckats hitta vägar framåt i de flesta fall.

Reflektion

En farhåga är att ovanstående faktorer kommer att få negativa effekter för kvarvarande personal på sikt, eftersom arbetsbelastningen blir högre, samt att möjligheten till effektiv samverkan minskar pga att en av parterna har dragit sig tillbaka och inte längre deltar i det operativa arbetet.

7. Organisation – förutsättningar

Beskrivning

Verksamhetens styrgrupp har under hösten träffats tre gånger och består vid årets slut av följande personer:

- Anna Laggar, AF
- Jenny Jensen, Avesta kommun
- Britt-Marie Hansson, Region Dalarna (vuxen psyk)
- Vakant, FK
- Annette Dömstedt, AME-chef Avesta kommun
- Sonja Tiger, Verksamhetssamordnare (föredragande)
- Adjungerad förbundschef från Södra Dalarnas Samordningsförbund Jonas Wells.

Försäkringskassan är fortsatt frånvarande från det praktiska arbetet i styrgruppen, men informeras fortlöpande genom tillgång till anteckningar, handlingar och beslut som fattas på styrgruppens möten.

Reflektion

Socialtjänsten och Regionen (vuxenpsykiatri) deltar regelbundet i teamets veckomöten. FK är mer tillgängligt än tidigare i och med att viss personalresurs finns tillgänglig.

Flera faktorer försvårar dock samarbetet med arbetsförmedlingen, framför allt att:

- många funktioner i den nya organisationen är inte lokalt förankrade med personal som har kännedom om arbetssökande och arbetsgivare,
- arbetet i hög grad sköts endast genom digitala lösningar
- personer med behov av en personlig handläggare som kan följa ärendet från start till mål inte får detta behov tillgodosett.

Detta har inneburit att möjligheterna att hitta individuella lösningar som fungerar för teamets målgrupp och där insatser från arbetsförmedlingen behövs, blivit betydligt färre än tidigare.

En effekt av minskad bemanning (en coach jobbar endast 80% samt ingen personalkostnad för arbetsförmedlare) ger ett större tryck på kvarvarande personal, men minskade personalkostnader gör att det förhoppningsvis går att hålla årets budget trots lägre anslag från SDS.

8. Organisation – genomförande och process

Beskrivning

En ambition och ett uttalat uppdrag för Samverkansteam Avesta är att verka för ökad samverkan, dels mellan teamets olika ägarorganisationer, och dels med andra aktörer inom verksamhetsområdet.

Samverkansteamet jobbar ständigt för att utveckla verksamheten och samverka med så många olika aktörer som möjligt som har gemensamma intressen av att människor med rehabiliteringsbehov kan hitta en plats på arbetsmarknaden.

Många arbetsgivare har ett stort behov av arbetskraft och svårt att rekrytera i tillräcklig omfattning – här finns stora möjligheter till win-win-lösningar, och flera arbetsgivare är mycket intresserade av att ge deltagarna chansen att komma i arbete genom att börja med arbetsträning/arbetsprövning för att hitta bra lösningar utifrån varje individs förutsättningar. Ideella verksamheter samt privata arbetsgivare är öppna för att diskutera samverkan och ge möjligheter för teamets deltagare att arbetspröva/arbetsträna. En förutsättning för att det ska ge önskat resultat är dock att deltagarna har tillgång till de stödåtgärder från AF som är avsedda för målgruppen. Här är en kunnig och erfaren arbetsförmedlare med ett helhetsperspektiv på myndigheten samt personlig kännedom om deltagarna ett mycket viktigt redskap för att planeringen ska fungera.

Reflektion

Teamet jobbar ständigt för att öka befintlig samverkan och hitta nya samverkansmöjligheter, och teamet blir alltmer en integrerad del av parternas rehabiliteringsinsatser och en naturlig del i rehabiliteringsprocessen för många professionella inom området. Verksamheten överbryggar glappen mellan de olika organisationernas verksamheter, och det stora antalet inbokade studiebesök antyder att handläggare och professionella har stor tilltro till teamets förmåga. En förutsättning för att samverkan ska fungera är dock att de inblandade har mandat

att göra det som behövs och är möjligt inom varje parts verksamhetsområde. I annat fall finns risken att det kan leda till att fler personer i utsatta situationer kommer att ”falla mellan stolarna”. Teamet fyller ett behov för målgruppen som parterna inte kan tillgodose på egen hand trots att alla har ansvar för att tillhandahålla stöd inom sina olika verksamhetsområden.

9. Organisation – Resultat och effekter

Beskrivning

Teamet har hållit sig inom budget och resultatet blev ett överskott på 147 806:-. En förklaring till detta är att kostanden för AF-personal blev lägre än förväntat pga indragning av medverkan i teamet från september 2022. Dessutom har en av de heltidsanställda gått ner i arbetstid och lokalkostnaden har blivit något lägre än tidigare.

Tabell: budgetutfall per 2022-12-31

	Beslut totalt	Utfall	Återstår
Egen personal	2 000 000	1 923 361	76 639
Externa tjänster i teamet	150 000	90 498	59 502
Lokaler	40 000	8 460	31 540
Övriga kostnader	110 000	129 875	-19 875
S:a bokförda kostnader	2 300 000	2 152 194	147 806

Reflektion

Utifrån att allt fler grupper visar intresse för och behov av stöd från Samverkansteam Avesta känns det naturligt att anta att de olika ägarparterna skulle se nyttan av att utöka teamet med mer personal och eller pengar för att klara att jobba med fler deltagare. Tyvärr verkar trenden gå åt motsatt håll, något som tyvärr kan komma att innebära att teamets målgrupp, som redan står långt från arbetsmarknaden, kommer att hamna ännu längre ifrån en reell möjlighet att hitta sin plats och bidra till vår gemensamma välfärd.

Aktiviteter

Social träning	Rutinskapande	Individuell plan (mot arbete)
Uppstartsgrupp LF Fortsättningsgrupper LF Gruppaktiviteter Deltagarledda gruppaktiviteter Studiebesök Arbetslivsinriktade övningar	Uppstartsgrupp LF Fortsättningsgrupper LF Gruppaktiviteter Deltagarledda gruppaktiviteter Enskilda samtal Arbetslivsinriktade övningar	Uppstartsgrupp LF Fortsättningsgrupper LF Studiebesök Enskilda samtal Arbetslivsinriktade övningar Enskilda studiebesök utifrån intresse (oftast inför arbetsträning) Flerpartsmöten med inblandade verksamheter Stöd i kontakter med olika myndigheter, vårdgivare och arbetsgivare

Varje individ väljer aktiviteter utifrån förmåga, önskemål och behov

Resultat under perioden 2015-05-13 – 2022-12-31

Beskrivning

Under perioden 150513 – 221231 har teamet arbetat med totalt 240 personer (inklusive 12 tidiga dropouts), de som avslutats under mätperioden samt de som är fortsatt inskrivna. Av dessa är 138 personer (57,5%) kvinnor och 102 personer (42,5%) män.

Tabell: Deltagarresultat 1500513 - 221231

	Antal avslut totalt	Varav dropouts (tidiga avhopp)	Antal i arbete	Antal i studier	Antal till annan arbets-livs- inriktad rehab	Antal till sjuk- ersättni ng	Antal till annat	Antal aktiva 20221231
	189	12	41	12	40	7	77	52

AVSLUTADE: 177 personer (tidiga dropouts inte inräknade):

- 93 av av 177 = 52,5 % gick till arbete/studier/annan arbetslivsinriktad rehab
- Genomströmningstid: 17,8 mån; kvinnor 18,6 mån, män 16,7 mån
- Tid i bidragsberoende: snitt 5,2 år; kvinnor 5,5 år, män 4,8 år