



med stöd av



# Helårsrapport

## Samverkansteam Avesta

**Period 2023-07-01 – 2024-06-30**

**Avesta 2024-09-01**

Styrgruppen genom Sonja Tiger

## ***Sammanfattning***

### ***Deltagare***

Samverkansteamets verksamhet riktar sig till individer med behov av samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering i åldrarna 16-64 år. Unga (med aktivitetsersättning) är en prioriterad grupp, denna grupp har ökat under året som gått. Majoriteten av de deltagare som skrivits in i verksamheten under perioden kommer nu från regionen; främst psykiatrin, men även vårdcentralerna. Medelåldern hos de aktiva deltagarna är vid periodens slut 37,8 år, 13 personer (28%) är 30 år eller yngre. Antalet inskrivna har under perioden legat på i genomsnitt ca 55 personer. 240630 finns 48 deltagare inskrivna; av dessa är 21(43%) män och 27 (57%) kvinnor – könsfördelningen är relativt jämn. 23 personer har avslutats (plus 3 tidiga dropouts) och 21 personer skrivits in. Resultaten ligger vid mätperiodens slut på 11 av 23 personer, dvs 48% i mål.

### ***Personal***

Samverkansteamet personal består vid periodens slut av två coacher med 100% tjänstgöringsgrad och en coach på 80%, anställda av enheten för arbete och sysselsättning på Avesta kommun + en inlånad personal från AME på ca 20% från maj 2023. Vidare har teamet tillgång till representanter för Socialförvaltningen och Region Dalarna på 5-10% vardera. Försäkringskassan har sedan hösten 2021 avsatt tid för en medarbetare som deltar i teamet på ca 2 tim/månad, men i nuläget finns ingen person på den positionen efter att den tidigare kontaktpersonen bytt arbetsuppgifter. Arbetsförmedlingen har beslutat att inte längre avsätta någon resurs för arbete i teamet. Arbetssättet blir alltmer renodlat lösningsfokuserat, huvudsakligen med coaching i olika typer av grupper, samt hjälp och stöd att initiera och samordna insatser från olika aktörer i rehabiliteringskedjan. Alla i den fasta personalgruppen har utbildats till gruppleddare med lösningsfokus som grund, och man ser att detta arbetssätt ger bäst resultat.

### ***Organisation***

Samverkansteam Avesta ska ledas och drivas av myndigheterna tillsammans och riktar sig till individer i behov av samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering och som står långt från arbetsmarknaden.

Teamet ligger administrativt under kommunens arbetsmarknadsenhet. Från och med 200101 har enheten flyttas från bildningsförvaltningen till omsorgsförvaltningen, och i samband med detta slagits ihop med kommunens LSS-verksamhet och blivit en ny enhet; enheten för Arbete och Sysselsättning.

## 1. Deltagare – insatsens förutsättningar

### Beskrivning

Under perioden 230701 – 240630 har 23 deltagare avslutats och 21 (+3 tidiga dropouts) personer skrivits in, det totala antalet deltagare som varit inskrivna någon gång under perioden är 73.

Antalet aktiva deltagare har minskat något, från 50 personer 230630 till 48 personer 240630. Av dessa är 27 personer (56%) kvinnor och 21 personer (44%) män.

Medelåldern för de aktuella vid periodens slut ligger nu på 37,8 år. Den yngsta deltagaren är 20 år, den äldsta är 62 år. Av de aktuella deltagarna är 13 personer (20%) 30 år eller yngre.

Alla deltagare i verksamheten har behov av samordnad rehabilitering; större delen (ca 80%) av de inskrivna har, har haft eller behöver/väntar på insatser från vuxenpsykiatri.

*Tabell:* Handläggare och försörjningsgrund deltagare inskrivna under perioden 230701-240630 (24 nyinskrivna under perioden)

Försörjningsgrund			Remitterande aktör			
Socialtjänst	Försäkringskassan	Ingen offentlig försörjning	Socialtjänst/Kommun	Arbetsförmedlingen	Försäkringskassan	Regionen
11	10	3	8	1	3	12

Remitterande aktör: Socialförvaltningen/kommunen 8 deltagare (33%), Försäkringskassan 3 deltagare (12,5%), Regionen 12 deltagare (50%) och Arbetsförmedlingen 1 personer (1,5%).

*Tabell:* Handläggare och försörjningsgrund deltagare aktuella 240630 (48 deltagare aktuella)

Försörjningsgrund			Remitterande aktör			
Socialtjänst	Försäkringskassan	Annan försörjning	Socialtjänst/kommun	Arbetsförmedlingen	Försäkringskassan	Regionen
21	24	3	15	4	6	23

Remitterande aktör: Socialförvaltningen 15 deltagare (31,5%), Försäkringskassan 6 deltagare (12,5%), Regionen 23 deltagare (48%) och Arbetsförmedlingen 4 deltagare (8%).

Socialtjänsten remitterar en stor del av teamets deltagare, men merparten kommer nu via regionen; främst psykiatri, men även via primärvården. Majoriteten av de aktuella deltagarna vid mätperiodens slut har sin försörjning via Försäkringskassan; främst sjukpenning, men unga med aktivitetsersättning är en grupp som ökar. 3 personer har ingen offentlig ersättning utan försörjs av anhöriga.

Vid periodens slut är 48 personer inskrivna och en kö på ca 15 personer väntar på att starta efter semestern.

### Analys

Regionen, i huvudsak psykiatrin men även primärvården, har remitterat majoriteten av deltagarna som är inskrivna vid periodens slut. Kommunen är också en betydande aktör när det gäller nya deltagare som skrivits in i verksamheten. Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen har inkommit med enstaka nya deltagare, någon som inte förvånar med tanke på deras minskade engagemang i verksamheten. Troligtvis finns även i våra statliga ägarparters verksamheter fortfarande många personer med behov av samordnat stöd, men med minskade kontakter blir det mer sällan naturligt för handläggarna att kontakta Samverkansteamet. Detta visar på vikten av att parterna har en fast representant i teamet när det gäller att kunna få samordnat stöd från teamet för parternas klienter/brukare. I avsaknad av representation i teamet blir kontakterna och förutsättningarna för en fungerande samverkan betydligt sämre. Andelen deltagare som har mycket stora svårigheter och komplexa problem där det behövs omfattande stöd genom olika insatser från olika delar av samhället har ökat – andelen deltagare som snabbt tar sig vidare till en anställning har minskat markant – omvänt är det en betydligt större andel av deltagarna som är inskrivna under en mycket lång tid, och där nya behov av stöd upptäcks först efter en lång tid. Detta innebär också en ökad belastning på personalen eftersom varje deltagare kräver mer avsatt tid från personalen för att stötta med samordning, vårdkontakter, ansökningar, bevakning av väntetid/köer för att få rätt insats osv.

### *Reflektion*

Det ökande antalet remisser till verksamheten visar på ett stort och ökande behov av samordnade insatser för de som står längst från arbetsmarknaden. Det borde vara självklart för ägarparterna i samordningsförbunden att lägga mer resurser på liknande verksamheter för att kunna stärka och rusta denna del av befolkningen istället för att skära ner och minska möjligheterna för dessa personer att komma in på arbetsmarknaden och kunna få en möjlighet till egen försörjning. Teamet ser ett ökande behov av samordnat stöd i takt med att resursbristen ökar inom psykiatrin – här är samverkan mellan de olika parterna nödvändigt för att minska utanförskap och öka förutsättningarna för de svagaste i samhället.

## **2. Deltagare – genomförande och process**

### *Beskrivning*

Studiebesök tillsammans med remitterande handläggare/kontaktperson är obligatoriskt för att komma i fråga 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 prövotid 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 deltagaren tar ansvar för den egna rehabiliteringsprocessen.

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. 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 i stället 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. Det är betydligt enklare att introducera lösningsfokus som metod om man gör det i grupp eftersom deltagarna då inspireras och får draghjälp av varandra – det är ovant för många att tillåtas upptäcka egna förmågor och intressen istället för att fokusera på tidigare misslyckanden!

Ytterligare en positiv effekt 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 2023 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. Under våren 2024 har ytterligare en uppstartsgrupp genomförts.

I samverkan med Kraften i Hedemora har deltagarna också erbjudits möjligheten att vara med i Hedemorateamets skogsgrupp, där personal från båda teamen samarbetar kring aktiviteten, som innebär att gruppen tillbringar varje tisdag ute i naturen och genomför olika aktiviteter och samtal. 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 halvår (senast januari 2024).

Fortsättningsgrupper utifrån lösningsfokus efterfrågas av många, och under verksamhetsåret hösten 2023 - våren 2024 gjordes tre gruppstarter med träffar 1 gång/vecka under tre 7-veckorsperioder. Det har visat sig att det mest effektiva upplägget är att ha samma dag och samma tid för träffarna för att lättare komma ihåg när man ska komma, och att skapa rutiner som underlättar i vardagen. Fokus i fortsättningsgrupperna har med tiden fått ett allt tydligare fokus på vägen framåt, för att på sikt komma ut i arbete/utbildning.

### *Analys*

Gruppaktiviteter har visat sig vara till stor nytta för många av deltagarna – de stöttar, peppar och inspirerar varandra och får hjälp med praktiska göromål av olika slag. För vissa av deltagarna har det varit till stor hjälp att bygga upp ett kontaktnät och hitta vänner – speciellt viktigt för de som lever ensamma och varit isolerade och mest suttit hemma under lång tid.

Det har visat sig att coachernas insatser genom tex samtal inte alltid varit det som gjort störst skillnad, utan att träffa andra i en liknande situation har ofta gett inspiration och en tro på sin egen förmåga som gjort att individerna har hittat rätt väg framåt. Många av deltagarna känner de lättare hittar vägar och planer med hjälp av de andra deltagarnas input och peppning. Det upplevs också av vissa som mindre kravfyllt när fokus inte hela tiden ligger på en själv i ett möte med coacher/professionella, utan man har möjlighet att ta ett steg tillbaka och bara lyssna för att minska det upplevda kravet på att prestera lösningar.

Aktiviteter med inriktning motivation och social träning är en viktig del av verksamheten. Behovet är stort hos många, speciellt de som står mycket långt från arbetsmarknaden och som har få andra sociala kontakter.

Aktiviteter i grupp passar dock inte alla, och de deltagare som inte deltar i gruppaktiviteter har

oftast mer fokus på att hitta sin väg genom exempelvis att undersöka möjligheter till studier eller arbetsträning.

En utmaning som blivit alltmer framträdande och som tar mycket tid för personalgruppen är att flertalet deltagare har betydligt större behov av stöd och hjälp än vad som framkommer vid studiebesök, uppstart och inskrivning. Vissa deltagare har både fysiska och psykiska begränsningar som inte framkommit i kontakterna med remittenterna, och det kan ta lång tid innan svårigheterna och behoven blir tydliga. Först då kan processen att hitta rätt insatser ta vid, och i många fall är det långa väntetider för utredningar, vårdinsatser, boendestöd, mediciner och annat stöd. Allt detta sammantaget gör inskrivningstiderna längre och arbetsbördan för personalen högre.

### *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 den egna vägen framåt. Teamet har finlipat metoder och arbetssätt genom att utnyttja de möjligheter till utveckling som uppkommer, deltagarna kommer i allt högre grad med egna lösningar. I allt högre grad är det deltagarna som håller i olika gruppaktiviteter utifrån de kunskaper, intressen och erfarenheter de har med sig. 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. Det kan tyvärr också leda till en inlåsningseffekt för vissa – att delta i teamets aktiviteter har blivit så viktigt att vissa deltagare inte vågar/vill gå vidare eftersom detta kommer att innebära att man kanske inte längre har tillgång till det sociala sammanhang som för vissa har blivit så viktigt.

## **3. Deltagare – resultat och effekter**

### *Beskrivning*

Under perioden 230701 – 240630 har 24 nya deltagare skrivits in i verksamheten varav 14 (58%) kvinnor och 10 (42%) män.

Totalt arbetade teamet med 74 personer under perioden (de som avslutats under året samt de som är fortsatt inskrivna). Av dessa är 43 personer (58%) kvinnor och 31 personer (42%) män.

*Tabell: Deltagarresultat 230701-240630*

<i>Antal inskrivna 20230701</i>	<i>Antal avslut totalt</i>	<i>Varav dropouts (tidiga avhopp)</i>	<i>Antal i arbete</i>	<i>Antal i studier</i>	<i>Antal till annan arbets-livs-inriktad rehab</i>	<i>Antal till sjuk-ersättning</i>	<i>Antal till annat</i>	<i>Antal aktiva 20240630</i>
51	26	3	5	4	2	2	10	48

AVSLUTADE - 23 personer (tidiga drop-outs borträknade):

- 11 av 23 = 48 % gick till arbete/studier/annan arbetslivsinriktad rehab
  - Arbete: 3 kvinnor, 2 män
  - Studier: 1 kvinna, 3 män
  - Annan arbetslivsinriktad verksamhet: 2 kvinnor

Resultat uppdelat utifrån åldersspann och kön; se bilaga 1

- Tid i bidragsberoende: snitt 4,7 år – 5,8 år för kvinnorna, 3,4 år för männen
- Snittålder: 40,6 år – kvinnor 42,6 år och män 38,2 år
- 12 personer avslutades till ”annat”, nämligen:
  - 2 personer sökte sjukersättning
  - 9 personer har behov av annat stöd
  - 1 person är föräldraledig
- Genomströmningstid: snitt 20,3 mån, 29,8 mån för kvinnor, 8,8 mån för män.

*Tabell: genomströmningstid*

period	2101-2112	2107-2206	2201-2212	2207-2306	2301-2312	2307-2406
månader	25,2 mån	16,6 mån	10,5 mån	17,3 mån	18,4 mån	20,3 mån

### *Analys*

De flesta av deltagarna som avslutas utan att gå i mål behöver andra insatser – främst medicinsk hjälp via psykiatri och/eller primärvård. Knappt 50% av de avslutade deltagarna har gått vidare mot arbete/studier – ett bra resultat med tanke på att de flesta stått utanför arbetsmarknaden och levt i bidragsberoende under många år. Som tidigare nämnts är en större andel av deltagarna i behov av mer omfattande stöd än tidigare – ofta utifrån psykisk ohälsa som behöver behandlas innan personen kan komma vidare mot arbete.

Genomströmningstiden har ökat något sedan förra mätningen, men ligger ändå på en relativt låg nivå sett till målgruppen; 20,3 månader.

En faktor som kanske kan vara en delförklaring till att färre deltagare kommit i arbete/studier är att antalet deltagare inskrivna i verksamheten stadigt har ökat i relation till antalet personal. Dessutom har deltagarna allt oftare betydande svårigheter och komplex problematik där det finns behov av flera olika stödinsatser, något som tar lång tid och ibland är mycket svårt att få till pga resursbrist, ofta hos vuxenpsykiatri.

### *Reflektion*

Behovet av samordnade insatser ökar ständigt. En effekt som personalen noterat under de senaste åren är att både remitterter och blivande deltagare uppger att de hört talas om teamet via tidigare deltagare och utifrån detta önskar att få skrivas in. Det är en mycket positiv förändring som antyder att många deltagare är nöjda med verksamheten, samtidigt som det är svårt att möta den ökade efterfrågan utifrån teamets minskande bemanning.

## ***4. Personalen – insatsens förutsättningar***

### *Beskrivning*

Vid periodens slut jobbar följande personer i verksamheten:

Sonja Tiger, verksamhetssamordnare/coach 100%

Jan Pettersson coach 80%

Malin Hagström, coach 100%

Sara Persson, arbetshandledare AME-U, tillfälligt inlånad på ca 20% sedan april 2023

AF – ingen representant

Karin Dilts Lindblom, region Dalarna 5%

Anna-Lena Holmberg, socialtjänsten 10%

FK - vakant

I nuläget ligger bemanningen på 1,8 heltidscoacher, 1 coach/verksamhetssamordnare, 20% arbetshandledare utlånad från AME-U från april 2023 + representation från Avesta Kommun samt Region Dalarna med 5 – 10 %. Försäkringskassans representant bytte tjänst under våren 2023, och sedan dess har myndigheten inte avsatt någon representant i teamet.

Arbetsförmedlingen i Dalarna beslutade att från 220901 inte längre avsätta personal till verksamheten utan hänvisar till myndighetens samverkan med kommunerna i länet.

Samverkansteam Avesta inkluderas i AFs kommunsamverkan sedan 2023 trots att verksamheten inte enbart är en kommunal verksamhet utan en samägd Finsam-verksamhet med Arbetsförmedlingen som en av delägarna. Det är ändå en möjlighet som teamet tar tillvara och utnyttjar på bästa sätt i avsaknad av AF-handläggare som representant i teamet, och som fungerar relativt bra tack vare en kunnig och engagerad arbetsförmedlare.

### *Analys*

Trots minskad bemanning är teamet fortfarande en insats som personal/handläggare i olika verksamheter hos parterna i samordningsförbundet vänder sig till när deras klienter har behov av samordnade insatser. Deltagarantalet har ökat i stadig takt efter pandemirestriktionerna, man kan se en tydlig koppling när det gäller våra statliga myndigheters beslut att inte aktivt delta i verksamheten som har lett till att mycket få av de nya deltagarna remitteras från dem. Samtidigt ökar remisserna från regionen och kommunen, där vårdcentralerna har blivit mer aktiva, och missbruksvården inom kommunen.

Utifrån ökad belastning och minskad bemanning i teamet kommer det troligtvis inte att vara möjligt att ta emot och skriva in nya deltagare framöver. Det kommer att behövas en längre paus för nya inskrivningar under hösten för att verksamheten ska kunna bedrivas på ett bra sätt utan att befintlig personal blir sjuk.

### *Reflektion*

Personalsituationen i teamet är pressad pga ökad belastning/arbetsbörda. I och med att deltagarnas behov blir allt mer komplexa och myndigheternas möjligheter till stöd minskar tar arbetet mycket tid, dessutom har delar av personalen under våren deltagit i en utbildning som tagit en hel del tid i anspråk. Det har i sin tur lett till frånvaro pga sjukskrivning och har inneburit hög belastning på övrig personal. En svår situation som är besvärlig att hantera –

arbetet i teamet är meningsfull och givande, men det finns en gräns för vad som är möjligt för personalen att prestera.

## **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.

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 början av varje ”termin” genomförs 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 våren 2024 vidareutbildning kring suicidsituationer samt utbildning i FIT/ORS/SRS. Delar av personalen deltar också i en utbildning för att lära sig att ”utbilda utbildare”.

Teamet har kontakt med flera privata arbetsgivare för möjligheter till arbetsträning för de deltagare som behöver komma igång, är intresserade och i rätt läge.

Det har blivit svårare att få rehabiliteringskedjan att fungera smidigt i och med arbetsförmedlingens nya organisation. Ökad specialisering i större enheter utan lokal förankring gör det svårare att få överblick när det gäller teamets deltagare. De har ofta komplexa behov och saknar i många fall förmåga att själva uttrycka sina behov. I dessa fall är ofta personkännedom och lokal förankring nödvändig för att hitta fungerande och hållbara lösningar för individen. Även i fall där teamet har hittat en lämplig arbetsgivare som är beredd att anställa har svårigheter att hitta anpassningar via lönestöd och långa handläggningstider ibland inneburit att den planerade anställningen inte blivit av. Glappen mellan de olika organisationernas verksamheter och möjligheter att stötta medborgare har ökat under de senaste åren; detta har inneburit en ökad belastning på teamets personal och gör det svårt att hinna med arbetet. Då blir möjligheten att jobba med det förstärkta samarbetet AF/FK en allt viktigare faktor för att deltagarna ska kunna få rätt stöd för att hitta sin plats i arbetslivet. Tyvärr är det i stort sett enbart de som har sjukpenning eller aktivitetsersättning som kan ta del av denna möjlighet, övriga med behov av denna typ av insats har det betydligt svårare.

### *Genomfört under perioden:*

- Utökade kontakter med privata arbetsgivare

- Tydligare fokus på arbetsliv/arbetsmarknad i fortsättningsgrupperna
- Regelbunden handledning
- Utbildning/fortbildning:
  - Fortsättning suicidprevention
  - FIT/ORS/SRS
  - Utbildning ”utbilda utbildare” Malin och Sara
- Samverkan med Kraften: skogsgrupp

### *Analys*

Det som har varit den märkbart största negativa förändringen i teamets arbete är att arbetsförmedlingen har valt att inte längre delta med personalresurs i samverkansarbetet. SIUS-stöd, handläggning och beslut om lönestöd och även andra arbetslivsinriktade insatser har långa väntetider och dessutom är betydligt svårtillgängligare och krångligare att få till än före den omfattande reformering som nu 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 lägst 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. Riskerna att med 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. Dessa problem kunde till viss del undvikas när teamet fortfarande hade tillgång till en erfaren arbetsförmedlare med kännedom om hur man kunde hjälpa deltagarna att få adekvat stöd. Nu har problemet blivit allt större och svårigheterna att få rätt stöd allt besvärligare. I ett läge där det är stor arbetskraftsbrist inom vissa områden känns det som en felprioritering av myndigheten att stänga denna grupp ute från arbetsmarknaden.

Teamet upplever dock att samarbetet med vuxenpsykiatrien blivit allt bättre, och trots en ansträngd personalsituation och långa köer/väntetider har teamets kontakt kunnat hjälpa till och hitta vägar för att deltagarna ska få nödvändiga insatser så snabbt som möjligt. Detta bidrar också till att korta processer och inskrivningstider. Även samarbetet med kommun/socialtjänst fungerar bra, till stor del tack vare representanten i teamet som är rutinerad och kunnig, även om de andra parternas verksamheter. Det är till stor hjälp när våra statliga myndigheter inte längre finns representerade.

### *Reflektion*

Verksamhetens personal är flexibel och hittar ständigt nya arbetssätt och metoder när förutsättningarna förändras. Det blir dock allt svårare att få arbetet att fungera på ett bra sätt när personalstyrka och budget krymper samtidigt som antalet studiebesök, och som en följd av detta även antalet personer som vill skrivas in, ökat stadigt de senaste åren. Det kan vara svårt att prioritera, särskilt som personalen i teamet inte har mandat att fatta vissa beslut. Önskvärt vore att teamets ägarparter kunde vara mer aktiva i situationer när förutsättningarna förändras, tex när det gäller stöd med prioriteringar vad gäller krympande resurser.

## **6. Personal – Resultat och effekter**

### *Beskrivning*

En högre arbetsbelastning (fler inskrivna deltagare) trots att bemanningen har minskat har inneburit påfrestningar på personalen och en ökad sårbarhet vid tex sjukdom eller annan oplanerad frånvaro. Trots detta har samverkan med Kraften i Hedemora samt möjlighet att låna in personal från AME (Sara på ca 20% från slutet på april 2023) gjort att verksamheten kunnat bedrivas med relativt goda resultat. Det är dock inte hållbart i längden och teamet behöver därför hitta en lösning som innebär högre bemanning eller lägre antal deltagare. I nuläget finns endast 1,8 coach + 1 coach/verksamhetssamordnare samt 10% socialtjänst och 5% psykiatri – trots detta ökar antalet remisser och inskrivna deltagare. Detta kan komma att leda till behov av att neka nya deltagare att skrivas in om inte ytterligare personalresurs sätts in. Att bemanning från Arbetsförmedling och Försäkringskassa nu helt saknas i teamet är påtagligt och gör arbetet med samordning svårare och mer tidskrävande.

De deltidslånade handläggarna från socialtjänst och psykiatri 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*

För att samordning mellan de parter som ingår i samordningsförbundet ska fungera optimalt skulle personalen från de olika parterna behöva mandat att arbeta brett inom sin organisation för att ha tillgång till de verktyg och resurser som behövs för att kunna hjälpa individen med en helhetslösning. Teamet stöter ofta på begränsningar och utmaningar, tex väldigt långa väntetider (främst psykiatrin), krångliga sökvägar och begränsade befogenheter hos kontaktpersoner (arbetsförmedlingen och försäkringskassan). Detta leder i många fall till att processen tar väldigt lång tid, och att deltagarna ibland backar och mår sämre. Inskrivningstiden i verksamheten blir ibland onödigt lång och deltagarna får inte det stöd som de behöver och har rätt till. Detta är ett stort utvecklingsområde, och kunde man hitta smidigare lösningar skulle betydligt fler som är i behov av samordnade insatser kunna beredas plats och få hjälp via teamets verksamhet.

### *Reflektion*

Behovet av samordnade insatser är stort och mycket mer skulle kunna göras med högre bemanning i teamet, och framför allt om alla ägarparter hade möjlighet att ha en personalrepresentant i verksamheten. Detta skulle ge fler individer möjlighet att via samordnat stöd komma vidare i livet.

## **7. Organisation – förutsättningar**

### *Beskrivning*

Södra Dalarnas Samordningsförbund stödjer och finansierar Samverkansteam Avesta som drivs av de fyra myndigheterna (AF, FK, Region Dalarna och Avesta Kommun) gemensamt.

Styrgruppen har tidigare bestått av chefer från respektive myndighet, men under året har två parter saknat representation i gruppen, och sammansättningen 2024-07-01 är som följer:

- AF - vakant
- Jenny Jensen, Avesta Kommun – socialtjänsten
- Martin Koloros, Region Dalarna – vuxenpsykiatrin
- FK – vakant
- Annette Dömstedt, enhetschef för Arbete och sysselsättning, Avesta Kommun
- Sonja Tiger, Verksamhetssamordnare (föredragande)
- Jonas Wells, adjungerad förbundschef från Södra Dalarnas Samordningsförbund

FK kommer till hösten åter att delta i det praktiska arbetet i styrgruppen och representeras då av Angelica Gabriellsson. Ny representant för region Dalarna blir Lena Lundin.

AF (gäller enbart i Dalarna) har beslutat att fr 230101 inte delta i samverkansarbetet i förbundet, och hänvisar istället till att AF har samverkansavtal med kommunerna.

### *Analys*

Den genomgripande omorganisationen inom Arbetsförmedlingen har inneburit stora utmaningar för teamets arbete. Förändringarna har bland annat fått till följd att man i Dalarna beslutat att inte längre avsätta arbetsförmedlarresurs i teamen, och inte heller någon representant i styrgruppen. I stället hänvisar man till samverkan med de olika kommunerna och likställer samverkansteamets verksamhet och uppdrag med övrig kommunal verksamhet.

Flera faktorer försvårar 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. Det bör ändå nämnas att de enskilda handläggare som teamet kommer i kontakt med, tex ansvariga för kommunsamverkan, gör allt vad de kan för att trots allt hitta möjliga vägar inom rimlig tid.

Vad gäller representationen i styrgruppen så har det varit svårt för många att delta på styrgruppens inplanerade möten. Detta har inneburit att vid de flesta av vårens möten har endast en part (kommunen) deltagit, med följderna att styrgruppen inte har mandat att fatta beslut. Förhoppningsvis kommer situationen att förbättras under hösten.

Teamet ser ett ökat behov av samordnade insatser, och fler remisser än tidigare kommer på initiativ av personerna själva som kontaktar teamet och vill bli inskrivna efter att ha hört talas om verksamheten från vänner och bekanta. Vid periodens slut (240701) finns 11 personer i kö för nästa uppstartsgrupp, och ytterligare ett antal väntas inkomma under sommaren utifrån det stora antalet studiebesök under våren/försommaren. Antalet redan inskrivna deltagare är också högt, och pga detta kan det hända att nya deltagare kan få vänta under lång tid i kön innan de kan skrivas in i verksamheten. För att kunna hantera det ökade intresset från presumtiva

deltagare skulle personalstyrkan behöva utökas för att undvika orimligt långa väntetider och/eller för tung arbetsbelastning för befintlig personal.

### *Reflektion*

För att få verksamheten att fungera och utvecklas behövs en personalförstärkning för att klara av den ökande mängden remisser. Alternativet är att man stoppar inflödet och minskar antalet deltagare.

En välfungerande kontakt med AFs kontaktperson gentemot kommunen kommer förhoppningsvis att leda till bättre möjligheter för deltagarna att få stöd framöver.

## **8. Organisation – genomförande och process**

### *Beskrivning*

En ambition och ett uttalat uppdrag för Samverkansteamet 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. Samverkan med övriga verksamheter inom AME samt med Kraften i Hedemora ökar och har inneburit att personal har kunnat lånas ut för att täcka upp tillfällig frånvaro/vakans i de olika arbetsgrupperna.

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 så bra som möjligt. Att denna möjlighet inte längre finns tillgänglig (annat än i mycket begränsad omfattning via arbetsförmedlingens samverkan med kommunen) är en försvårande faktor för teamets målgrupp.

### *Analys*

Teamet jobbar ständigt för att öka befintlig samverkan och hitta nya möjligheter, och teamet blir alltmer en integrerad del av parternas rehabiliteringsinsatser och en naturlig del i rehabiliteringsprocessen för många professionella inom området. Verksamheten överbryggas glappen mellan de olika organisationernas områden, och det stora antalet inbokade studiebesök antyder att handläggare och professionella har stor tilltro till teamets förmåga. Som tidigare nämnts är teamet beroende av att alla parter inom området finns tillgängliga för att rehabiliteringskedjan ska fungera och deltagarna komma ut i egen försörjning. Tyvärr har teamet sett en stor skillnad i hur detta fungerar efter arbetsförmedlingens omorganisation och beslut om att inte delta i teamets verksamhet. Kontakten som behövs för att människor med olika svårigheter ska kunna ta del av de stödinsatser som finns för målgruppen är i många fall

omöjlig att få till. De kontaktvägar som arbetssökande numera är hänvisade till är inte lämpade för alla människor och för vissa av teamets deltagare är det omöjligt att skriva in sig. Om man ändå lyckas med detta blir man ofta (vid ett inskrivningssamtal per telefon) informerad om att man inte kan vara inskriven som arbetssökande om man inte är beredd att söka arbete på egen hand och i hela landet. Det får ibland till följd att det görs en överenskommelse om att personen inte kan vara inskriven och stå till arbetsmarknadens förfogande. Om individen inte själv har förmågan att beskriva och förklara vilka behov hen har bedöms man ”inte stå till arbetsmarknadens förfogande” och blir utskriven. Detta skulle kunna undvikas om man kunde ha ett personligt inskrivningsmöte ”live” där det oftast märks tydligt att det finns behov av de stödinsatser av olika slag som fortfarande finns i arbetsförmedlingens utbud – till exempel lönestöd, SIUS-insatser, arbetspsykolog, socialkonsulent.

### *Reflektion*

En förutsättning för att samverkan ska fungera är 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. Den förstärkta samverkan mellan AF och FK blir allt viktigare för att kommuninnevånare med komplex problematik och behov av samordnat stöd ska kunna komma vidare och hitta sin plats på arbetsmarknaden. En nödvändig insats som dock inte alla som har dessa behov kan få ta del av.

Styrgruppens roll att styra verksamheten och fatta nödvändiga beslut har urholkats i och med att det ofta är för få representanter vid gruppens möten för att kunna fatta beslut. Detta kanske föranleder ett behov av att förändra upplägget så att det är möjligt för alla parter att ta ett gemensamt ansvar för att nödvändiga beslut kan fattas och att verksamheten kan bedrivas på det sätt som var avsikten när förbundet bildades och avsiktsförklaringen skrevs.

## ***9. Organisation – Resultat och effekter***

### *Beskrivning*

Efter halva budgetåret har drygt hälften av tilldelningen från samordningsförbundet förbrukats.

**Tabell: Budgetutfall med utfall per 2024-06-30 och helårsprognos 2024**

<i>Kr</i>	<i>Budget</i>	<i>Utfall period</i>	<i>Differens</i>	<i>Prognos</i>
<i>Personal</i>	2 050 000	1 102 128	947 872	-150 000
<i>Lokaler</i>	40 000	6 126	33 874	20 000
<i>Övriga kostnader</i>	160 000	55 733	104 267	45 000
<b><i>Summa</i></b>	<b>2 250 000</b>	<b>1 163 987</b>	<b>1 086 013</b>	<b>-85 000</b>

Enligt prognosen ovan kommer verksamheten att ha ett underskott på 85 000:- vid årets slut vid förbrukning på samma nivå som under första halvåret. Detta kompenseras kanske till viss del av att en för hög summa dragits när det gäller personalkostnad för en medarbetare med 80-90-100. Det kommer att korrigeras, men kommer inte att täcka underskottet för höstens verksamhet fullt ut. Det är troligt att kostnaderna blir högre än ovanstående prognos under hösten/vintern eftersom en av teamets medarbetare var sjukskriven under en längre period och personalkostnaderna därmed blev lägre än normalt under våren.

### *Analys*

Periodens resultat är sämre än vid förra mätningen – en förklaring kan vara att fler avslut sker till arbete och studier under augusti-september eftersom många utbildningsstarter och tjänstetillsättningar sker under hösten. En annan faktor som kan ha påverkat resultatet är, som tidigare nämnts, den ansträngda personalsituationen som gör det svårt att hinna med att stötta det ökande antalet inskrivna deltagare i tillräckligt hög grad för att de ska komma vidare. Teamets ekonomi är på gränsen för att kunna bära stigande lönekostnader och övriga nödvändiga utgifter, detta även om man drar in på aktiviteter och handledning/fortbildning, som ändå känns nödvändigt för att utveckla verksamheten. Det finns en oro för att inte kunna behålla nuvarande bemanning kommande år – detta kommer i så fall att innebära att verksamheten måste minska och stödet till verksamhetens målgrupp begränsas. Eftersom verksamheten har visat sig effektiv för de som inte klarar att på egen hand ta sig in på arbetsmarknaden känns det som en felprioritering att minska stödet för denna grupp – sett till kostnaden för sjukpenning, försörjningsstöd, och annan offentlig försörjning är det samhällsekonomiskt en mycket stor vinst även om endast ett fåtal av deltagarna tar sig vidare till egen försörjning.

### *Reflektion*

En liten verksamhet med relativt hög personaltäthet och långa inskrivningstider har visat sig vara sårbar om frånvaron - tex på grund av sjukdom, minskad arbetstid eller andra faktorer - ökar. Under lång tid har teamets bemanning minskat, och de olika parterna har en efter en dragit ner på, eller helt tagit bort sina personalinsatser med kommunen som enda undantag. Tyvärr räcker inte kommunens engagemang eftersom det i de allra flesta fall krävs insatser från flera parter. När teamets personal måste göra mycket av det arbete som övriga parter tidigare hjälpte till med påverkar även detta resultat, arbetsmiljö och utrymme att ta emot nya deltagare. Teamet har kommit till en brytpunkt där antalet deltagare är för högt i förhållande till teamets bemanning – här behövs en långsiktig fungerande lösning för att verksamheten ska kunna fortsätta fungera som det är tänkt.