



Försäkringskassan



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE

med stöd av



SÖDRA DALARNAS
SAMORDNINGSFÖRBUND

Helårsrapport

Samverkansteam Avesta

Period 2022-07-01 – 2023-06-30

Avesta 2023-09-12

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 något under året som gått. Medelåldern hos de aktiva deltagarna är vid periodens slut 37 år, 13 personer (26%) är 30 år eller yngre. Antalet inskrivna har under perioden legat på i genomsnitt ca 55 personer. 230630 finns 50 deltagare inskrivna; av dessa är 21(42%) män och 29 (58%) kvinnor – könsfördelningen är relativt jämn. 16 personer har avslutats (plus 3 tidiga dropouts) och 26 personer skrivits in. Resultaten ligger vid mätperiodens slut på 7 av 16 personer, dvs 44% i mål. Av de som avslutats till annat är det hela 6 personer som avslutats till sjukersättning. För dessa personer är detta ändå den bästa lösningen eftersom det efter lång tid och många insatser konstaterats att de inte har någon arbetsförmåga.

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 10-20% 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 coachning i olika typer av grupper. 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.

Från sommaren 2019 har Försäkringskassan dragit tillbaka sitt aktiva deltagande i teamets styrgrupp, från 2022 har Arbetsförmedlingen gjort samma sak.

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 220701 – 230630 har 19 deltagare avslutats och 26 personer skrivits in, det totala antalet deltagare som varit inskrivna någon gång under perioden är 69.

Antalet aktiva deltagare har ökat från 43 personer 220701 till 50 personer 230630. Av dessa är 29 personer (58%) kvinnor och 21 personer (42%) män.

Medellåldern för de aktuella vid periodens slut har minskat med 1 år och ligger nu på 37 år. Den yngsta deltagaren är 20 år, den äldsta är 58 år. Av de aktuella deltagarna är 10 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 220701-230630 (26 nyinskrivna under perioden)

Försörjningsgrund			Remitterande aktör			
Socialtjänst	Försäkringskassan	Ingen offentlig försörjning	Socialtjänst/Kommun	Arbetsförmedlingen	Försäkringskassan	Regionen
14	10	2	15	1	5	5

Remitterande aktör: Socialförvaltningen/kommunen 15 deltagare (58%), Försäkringskassan 5 deltagare (19%), Regionen 5 deltagare (19%) och Arbetsförmedlingen 1 personer (4%).

Tabell: Handläggare och försörjningsgrund deltagare aktuella 230630 (50 deltagare aktuella)

Försörjningsgrund			Remitterande aktör			
Socialtjänst	Försäkringskassan	Annan försörjning	Socialtjänst/kommun	Arbetsförmedlingen	Försäkringskassan	Regionen
26,5	19,5	4	22	4	7	17

Remitterande aktör: Socialförvaltningen 22 deltagare (44%), Försäkringskassan 7 deltagare (14%), Regionen 17 deltagare (34%) och Arbetsförmedlingen 4 personer (8%).

Socialtjänsten remitterar merparten av nya deltagare, och majoriteten av de aktuella deltagarna vid mätperiodens slut har också sin försörjning via försörjningsstöd. Regionen (främst vuxenpsykiatri, men även primärvårdsrehab) är fortfarande väldigt aktiva och är näst största remittent. Försäkringskassan har under perioden ökat sin remitteringsgrad efter en period med väldigt få remisser. 4 personer har ingen offentlig ersättning utan försörjs av anhöriga. Under hösten 2022 har beroendevården (Malmgården) remitterat 5 av teamets nya deltagare.

Vid periodens slut är 50 personer inskrivna och en kö på ca 8 personer väntar på att starta efter semestern.

Analys

Kommunen, i huvudsak socialtjänsten men även beroendevården och gymnasieskolan, har remitterat majoriteten av deltagarna som är inskrivna vid periodens slut. Regionen, främst vuxenpsykiatri men även primärvårdsrehab, är också en betydande aktör när det gäller nya deltagare som skrivits in i verksamheten. Försäkringskassan har ökat sin andel av nyremitterade deltagare efter att under en period åter ha haft en representant i teamets arbetsgrupp. 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. Ett tydligt exempel är effekten av arbetsförmedlingens beslut att inte längre ha någon representant i teamet, som lett till avsevärda svårigheter för deltagarna när det gäller möjligheterna att få hjälp för att kunna ta del av AFs insatser för arbetssökande med funktionsnedsättningar.

Reflektion

Antalet inskrivna i verksamheten har stadigt ökat med undantag för pandemiåren, då inskrivningarna minskade pga restriktioner. Antalet aktuella deltagare var som högst under hösten 2018, när teamets bemanning låg på 4 heltidsanställda + 1 arbetsförmedlare på heltid samt 20% representation från alla övriga parter (socialtjänst, Försäkringskassan samt regionen). Antalet sjönk när teamets tillfälligt anställde språkstödjare slutade, 42 inskrivna 191231. Bemanningen var då 3 heltider + 50% AF samt 20% vardera från socialtjänsten och regionen (ingen från FK). Sedan restriktionerna till följd av pandemin togs bort har antalet inskrivna stadigt ökat trots att bemanningen stadigt minskat. Vid mätperiodens slut är antalet inskrivna 50 personer – att jämföras med 2018, då antalet inskrivna som mest låg på 61 personer men då bemanningen låg på sammanlagt 5,6 heltidstjänster. Det är rimligt att anta att den ökade belastningen på kvarvarande personal kan leda till att resultaten och kvaliteten på arbete blir sämre utifrån de ändrade förutsättningarna.

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 provtid 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. Erfarenheter från pandemin gör att teamet fortfarande använder digitala möten som ett alternativ för de som av någon anledning inte har kunnat besöka teamets lokaler fysiskt, detta

gör att man kan nå en större målgrupp än tidigare. Det är speciellt användbart i fall där remitterande handläggare (främst från AF och FK) har sin arbetsplats långt ifrån Avesta.

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 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. Ökad delaktighet i beslut om planering framåt och en vidareutveckling av att deltagaren själv tar makten över sin egen förändring gör att processen går snabbare. Teamet har de senaste åren alltmer gått över till inskrivningar i grupp i stället för inskrivning av enskilda deltagare. Det finns flera goda skäl till inskrivning i grupp: dels är grupper mer tidseffektiva och gör att personalen klarar att introducera fler deltagare, dels har teamet märkt att deltagande i uppstartsgrupperna ger bättre effekt och snabbare process för majoriteten av deltagarna.

Under mätperioden har 3 uppstartsgrupper (2 under hösten 2022 och 1 under våren 2023) och 4 fortsättningsgrupper (2 under hösten 2022 och 2 under våren 2023) genomförts.

För att hitta sina förmågor och intressen och träna upp sin sociala kompetens har många olika aktiviteter erbjudits inom verksamheten under verksamhetsåret. Exempel på detta är: studiebesök, enskilt och i grupp, föreläsningar digitalt och på plats, jobbsökargrupper, öppen lokal där deltagarna kunna mötas och delta i olika aktiviteter under lättsamma former, och skogsgrupp tillsammans med Kraften i Hedemora. Flera av aktiviteterna har varit deltagarledda, tex matlagningsgrupp (där även deltagare från Hedemora varit inbjudna), programmeringsgrupp, kreativ verksamhet, samt pingis och minigolf som erbjudits via en tidigare deltagare som fått anställning hos IK Juno.

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 egen väg genom exempelvis att undersöka möjligheter till studier eller arbetsträning.

Reflektion

Aktiviteter, enskilt eller i grupp, är det viktigaste och mest verkningsfulla redskapet för deltagarna för att utforska och hitta en väg framåt, speciellt i början av processen. Det 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 220701 – 230630 har 26 nya deltagare skrivits in i verksamheten varav 15 (58%) kvinnor och 11 (42%) män.

Totalt arbetade teamet med 69 personer under perioden (de som avslutats under året samt de som är fortsatt inskrivna). Av dessa är 38 personer (55%) kvinnor och 31 personer (45%) män.

Tabell: Deltagarresultat 220701-230630

Antal inskrivna 20220701	Antal avslut totalt	Varav dropouts (tidiga avhopp)	Antal i arbete	Antal i studier	Antal till annan arbets-livs-inriktad rehab	Antal till sjuk-ersättning	Antal till annat	Antal aktiva 20220630
43	19	3	4	0	3	6	3	50

AVSLUTADE - 16 personer (tidiga drop-outs borträknade):

- 7 av 16 = 44 % gick till arbete/annan arbetslivsinriktad rehab
 - Arbete: 1 kvinna, 3 män
 - Studier: ingen
 - Annan arbetslivsinriktad verksamhet: 2 kvinnor, 1 man

Resultat uppdelat utifrån åldersspann och kön; se bilaga 1

- Genomströmningstid: snitt 17,3 mån, 23 mån för kvinnor, 12,75 mån för män.

Tabell: genomströmningstid

period	1907-2006	2001-2012	2007-2106	2101-2112	2107-2206	2207-2306
månader	17,8 mån	20,5 mån	21,3 mån	25,2 mån	16,8 mån	17,3 mån

- Tid i bidragsberoende: snitt 3,4 år – 3,7 år för kvinnorna, 3,25 år för männen

- Snittålder : 38,7 år – kvinnor 44,3 år och män 34,5 år
- 9 personer avslutades till ”annat”, nämligen:
 - 6 personer fick sjukersättning
 - 2 personer har behov av annat stöd
 - 1 person är föräldraledig

Analys

Resultatet har blivit sämre sedan förra helårsrapporten, men kan förklaras av att ett stort antal av de avslutade deltagaren (6 personer) har ansökt om, och beviljats, sjukersättning. Detta räknas inte som ett lyckat resultat i teamets statistik, men är ändå en framgång och den bästa lösningen i dessa personers situation. De har, med hjälp av teamets personal, prövat alla möjliga vägar framåt genom aktivering, social träning, arbetsprövning, hjälp med vardagsrutiner, etc. I flera fall har de även fått diagnoser som förklarar de omständigheter som gör att det inte finns någon arbetsförmåga, samt fått behandling och/eller medicinering för att kunna klara av livet så bra som möjligt.

Genomströmningstiden har ökat något sedan förra mätningen, men ligger ändå på en relativt låg nivå; 17,3 månader. Det beror till stor del på att flera av de deltagare som ”gått i mål” varit relativt nyinskrivna och snabbt lyckats gå vidare till arbete eller annan lämplig fortsättning, och de som varit inskrivna under lång tid till största delen avslutats till sjukersättning.

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. Personalen har istället stadigt minskat, från hösten 2018 då teamet förfogade över totalt 5,3 heltidstjänster och som mest hade 61 personer inskrivna – att jämföra med juni 2023, då antalet inskrivna är 50 personer och antalet anställda är 3,3 heltider.

Reflektion

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.

4. Personalen – insatsens förutsättningar

Beskrivning

Vissa av teamets medarbetare har försvunnit under året. Teamet har också lånat ut personalresurs (Jan ca 20%) till Kraften i Hedemora under ca 2 mån pga sjukfrånvaro hos ordinarie personal. 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 10%

Anna-Lena Holmberg, socialtjänsten 20%
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 10 – 20 %. 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. Under våren genomfördes ett möte med AF gällande myndighetens samverkan med Avesta kommun. Samverkansteam Avesta inkluderas i denna planering 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 måste ta tillvara och utnyttja på bästa sätt i avsaknad av AF-handläggare som representant i teamet.

Analys

Trots minskad bemanning i teamet 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 trots att teamet har fått minskade personalresurser; under perioden har en av coacherna gått ner till 80% tjänstgöring, och arbetsförmedlingen har helt dragit in sin personalresurs i teamet. Att teamet numera saknar representation från våra två statliga ägarparter märks tydligt i ökade svårigheter att hitta lämpliga lösningar och få olika insatser att "haka i varandra". En effekt av att FKs representant slutade i teamet under våren 2023 är att inga nya studiebesök eller remitteringar gjorts från myndigheten sedan dess – det innebär att bland de nya deltagarna som väntar på att skrivas in till hösten finns inga från den prioriterade målgruppen unga med aktivitetsersättning. AFs frånvaro har märkts tydligt och gjort det märkbart svårare för teamets deltagare att få den hjälp och det stöd de behöver när de närmat sig arbetsmarknaden och är redo att ta del av AFs insatser och stöd. Sedan AFs omorganisation har personalen i teamet sett att många av deltagarna inte får den hjälp och det stöd som de har rätt till om de inte kan få hjälp vid tex inskrivning, bedömning, aktivitetsrapportering, ansökningar, etc. Fram till sommaren 2022 har teamets deltagare haft stor hjälp av AFs representant i teamet för att förstå hur man ska gå tillväga för att få hjälp, hur man bär sig åt för att få prata med rätt person och hur man ska förklara vilka begränsningar man har och vilket stöd man behöver. Teamet ser ett ökande behov av en sammanhållen kontakt på AF för att deltagarna inte ska hamna mellan stolarna och bli utskrivna pga att de begränsningar som finns gör att de missar/inte uppfattar viktig information.

Reflektion

Personalsituationen har förändrats i och med att en av coacherna i teamet har gått ner på 80% arbetstid. Dessutom har teamet under maj - juni lånat ut honom ca 20% till Kraften pga en ansträngd personalsituation där. Hög frånvaro hos teamets personal under våren, parat med många inskrivna deltagare har inneburit högre arbetsbelastning än tidigare. Arbetsmarknadsenheten har för att kompensera för detta lånat ut en personal, Sara, på ca 20% från slutet av april -23.

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.

Arbetssättet 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. Delar av teamets personal deltog i en lösningsfokuskonferens i Västerås i juni 2023.

Från september 2022 samarbetar teamet med Kraften i Hedemora och har en skogsgrupp tillsammans med deltagare från båda teamen varje tisdag. Detta har varit mycket uppskattat och lett till ett utbyte även när det gäller andra aktiviteter, tex en deltagarledd matlagningsgrupp varje måndag under en 10-veckorsperiod under våren 2023.

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.

Genomfört under perioden:

- After Work med olika Lösningsfokus-teman
- Utökade kontakter med privata arbetsgivare
- Tydligare fokus på arbetsliv/arbetsmarknad i fortsättningsgrupperna
- SFLK-konferens juni 2023

- Regelbunden handledning
- Utökad samverkan med Kraften:
 - * Lånat ut Janne till Kraften,
 - * skogsgrupp med kraften,
 - * matlagning + studiebesök med deltagare även från Kraften

Analys

Frånvaron av personalresurs från våra statliga ägarorganisationer (AF+FK) är påtaglig och ger oönskade effekter och sämre resultat. Verksamheten fungerade bättre när FK återinsatte en person som representant i teamet trots att det bara var ca 2 tim/månad. Det ledde till fler remisser från FK och specifikt fler unga med aktivitetsersättning (prioriterad målgrupp). När denna resurs försvann uteblev även studiebesök och remisser från myndigheten. Det som dock har varit den märkbart största negativa förändringen är att arbetsförmedlingen inte längre vill delta 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 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. 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

Trots att teamet saknar representation från några av ägarparterna är inströmningen fortsatt stor till verksamheten. Om vissa aktörer minskat sina remisser så har de andra ökat desto mer. Arbetssättet som ändrats från tätare enskilda samtal till fler aktiviteter i grupp gör att teamet trots minskad bemanning ändå klarar av att hantera det ökade antalet deltagare – dock kan gränsen för vad som går att hantera snart vara nådd.

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 ändå 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 20% socialtjänst och 10-20% 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.

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 psykiatri), 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 ytterligare en delägare beslutat att inte delta i gruppens arbete, och sammansättningen 2023-07-01 är som följer:

- AF - vakant

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

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

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.

En minskad tilldelning för 2023 har inneburit att budgeten överskridits under våren 2023. Styrgruppen har därför beslutat att ansöka om extra tilldelning för att kunna bedriva verksamheten som planerat under hösten, och även utöka verksamheten eftersom behovet av samordnade insatser är stort och antalet deltagare ökar.

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.

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.

Analys

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 överbryggas mellan de olika organisationernas verksamheter, 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 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 stödinsatser av olika slag som fortfarande finns i arbetsförmedlingens utbud – till exempel lönestöd, SIUS-insatser, arbetspsykolog, socialkonsulent.

Reflektion

Som ett exempel på dubbelarbete till stor kostnad som borde kunna undvikas kan vi lyfta fram ett ärende kring en person som tidigare varit inskriven i teamets verksamhet:

Personen blev inskriven i verksamheten maj 2018, remitterad från AF.

Hen har hela tiden varit inskriven som arbetssökande och tidigare haft olika typer av insatser,

bla tillfälliga anställningar med lönestöd.

Teamet köpte en NPF-utredning för att personen skulle få hjälp att komma vidare. Här konstaterades flera psykiatriska diagnoser, som personen också fått hjälp att hantera genom behandling och medicinering.

Teamets insats har bestått av flertalet gruppverksamheter + flera olika arbetsträningar på olika arbetsplatser, både i privat och offentlig verksamhet. Utifrån detta har en mycket noggrann och detaljerad beskrivning av arbetsförmåga och behov av anpassningar tagits fram. Personen avslutades i november 2021 då hen fick en tidsbegränsad anställning på Samhall, som fick ta del av arbetsförmågebedömning och anpassningsbehov direkt via personal från teamet som var med vid första mötet på Samhall. Överenskommelsen var att om hen inte kunde fortsätta på Samhall efter 12 månader skulle hen få stöd via SIUS för att komma vidare efter avslutad anställning. Hen slutade sin anställning i slutet av 2022. Teamet har nu fått veta av personen själv att hen är inskriven hos en kompletterande aktör, där hen har en arbetsträning i en butik i Avesta. Uppdraget är att utreda arbetsförmåga och behov av anpassning. Denna information finns redan på AF och har tagit flera års insatser att ta fram.

Frågan man ställer sig är hur det kan komma sig att AF lägger ytterligare tid och resurser på att ta fram samma uppgifter en gång till?

9. Organisation – Resultat och effekter

Beskrivning

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

Tabell: Budgetutfall med utfall per 2023-06-30 och helårsprognos 2023

Kr	Budget	Utfall period	Differens	Prognos
Personal	2 050 000	1 100 587	949 413	-150 000
Lokaler	0	4 347	- 4 347	- 8 000
Övriga kostnader	40 000	61 246	-21 246	-50 000
Summa	2 090 000	1 166 180	923 820	-208 000

Budget har överskridits och prognosen visar att vid förbrukning av medel på samma nivå som under våren kommer verksamheten att ha ett underskott på ca 200 000 kr vid årets slut.

Analys

En ansträngd personalsituation kan vara orsaken till sämre resultat. Förstärkning behövs för att hantera antalet deltagare som stadigt ökar. Tilldelade medel för 2023 kommer inte att räcka för att driva verksamheten under hela året, och en kompletterande ansökan om extra tilldelning kommer därför att göras under hösten. Om inte extrapengar – ingen budget alls till aktiviteter kommer troligtvis att innebära att verksamheten inte kan bedrivas på det sätt som fram till nu varit så framgångsrikt och välfungerande för att deltagarna ska närma sig

arbetsmarknaden och må bättre. Det har under de åtta år som verksamheten funnits utvecklats mycket framgångsrika och effektiva metoder för målgruppen, som bygger på aktiviteter utifrån deltagarnas önskemål och behov. Gruppverksamheter, som ibland innebär vissa kostnader, är det som ger allra bäst effekt för många av deltagarna – om teamet måste ta bort dessa kommer det att märkas tydligt på resultaten framöver. Den förhållandevis lilla kostnaden som krävs betalar sig många gånger om genom att endast en av deltagarna kommer vidare till egen försörjning – det skulle vara ytterst olyckligt om man inte kan hitta ekonomi till detta eftersom kostnaden för samhället i så fall skulle bli så mycket högre än nödvändigt.

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. Teamet har kommit till en brytpunkt där antalet deltagare är för högt i förhållande till teamets bemanning – här behöver berörda parter hitta en långsiktig fungerande lösning för att verksamheten ska kunna fortsätta fungera som det är tänkt.