



Försäkringskassan



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE

med stöd av



SÖDRA DALARNAS
SAMORDNINGSFÖRBUND

Helårsrapport

Samverkansteam Avesta

Period 2021-07-01 – 2022-06-30

Avesta

Styrgruppen genom Sonja Tiger

Sammanfattning

Deltagare

Samverkansteamets verksamhet riktar sig till individer med behov av samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering i åldrarna 16-64 år. Pga prioriteringar är högsta ålder för inskrivning i dagsläget 60 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 38 år, 12 personer (28%) är 30 år eller yngre. Antalet inskrivna har under perioden legat på i genomsnitt ca 45 personer. 220630 finns 43 deltagare inskrivna; av dessa är 20(47%) män och 23 (53%) kvinnor – könsfördelningen är alltså väldigt jämn. Resultaten ligger vid mätperiodens slut på 15 av 24 personer, dvs 62,5% i mål. Av dessa 15 personer är 9 kvinnor och 6 män. Majoriteten av dessa har gått vidare till arbete, med eller utan olika former av lönestöd. Genomströmningstiden har sänkts betydligt och ligger nu på 16,8 månader. 24 personer har avslutats och 34 personer har skrivits in under perioden.

Personal

Samverkansteamet personal består vid periodens slut av tre coacher med 100% tjänstgöringsgrad anställda av enheten för arbete och sysselsättning på Avesta kommun, en arbetsförmedlare på 20% och representanter för Socialförvaltningen och Region Dalarna på 10-20% vardera. Försäkringskassan har sedan hösten 2021 åter avsatt tid för en medarbetare som deltar i teamet på ca 2 tim/månad. 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. Under våren 2022 har teamet åter kunnat jobba med personliga möten och grupper på plats i större utsträckning. Detta uppskattas av både personal och deltagare.

Organisation

Samverkansteam Avesta leds och drivs 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.

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.

Teamets finns från hösten 2021 åter i lokalen på Koppardalsvägen 40 tillsammans med övrig verksamhet inom enheten.

1. Deltagare – insatsens förutsättningar

Beskrivning

Under perioden 210701 – 220630 har 24 deltagare avslutats och 34 personer skrivits in, det totala antalet deltagare som varit inskrivna någon gång under perioden är 67.

Antalet aktiva deltagare har ökat från 34 personer 210701 till 43 personer 220630. Av dessa är 23 personer (53%) kvinnor och 20 personer (47%) män.

Medelåldern för de aktuella vid periodens slut ligger på ungefär samma nivå som förra mätningen; 38 år. Den yngsta deltagaren är 20 år, den äldsta är 58 år. Av de aktuella deltagarna är 12 personer (28%) 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 210701-220630 (34 nyinskrivna under perioden)

Försörjningsgrund			Remitterande aktör			
Socialtjänst	Försäkringskassan	Ingen offentlig försörjning	Socialtjänst/Kommun	Arbetsförmedlingen	Försäkringskassan	Regionen
16	14	4	14	2	2	16

Remitterande aktör: Socialförvaltningen/skolan 14 deltagare (41%), Försäkringskassan 2 deltagare (6%), Regionen 16 deltagare (47%) och Arbetsförmedlingen 2 personer (6%).

Tabell: Handläggare och försörjningsgrund deltagare aktuella 220630 (43 deltagare aktuella)

Försörjningsgrund			Remitterande aktör			
Socialtjänst	Försäkringskassan	Annan försörjning	Socialtjänst/kommun	Arbetsförmedlingen	Försäkringskassan	Regionen
23	16	4	18	4	2	19

Remitterande aktör: Socialförvaltningen 18 deltagare (42%), Försäkringskassan 2 deltagare (5%), Regionen 19 deltagare (44%) och Arbetsförmedlingen 4 personer (9%).

Regionen har ökat sin aktivitet markant och är nu teamets största remittent. Socialtjänsten remitterar merparten av övriga nya deltagare, och majoriteten av de aktuella deltagarna vid mätperiodens slut har också sin försörjning via försörjningsstöd. 4 personer har ingen offentlig ersättning utan försörjs av anhöriga.

Efter flera års pandemi har verksamheten under våren kunnat återgå till ett normalläge och fler deltagare har skrivits in. Vid periodens slut är 43 personer inskrivna och en kö på ca 15 personer väntar på att starta efter semestern.

Analys

Regionen, främst vuxenpsykiatri men även primärvårdsrehab, har remitterat flertalet av de deltagare som är inskrivna vid periodens slut. Det tyder på att många människor med ohälsa har ett behov av samordnat stöd, och att personalen inom regionen ser samverkansteamet som ett framgångsrikt alternativ för att dessa patienter ska komma vidare i sin process. Teamet är också kanske det enda alternativet för att "något ska hända" för de patienter som får vänta väldigt lång tid på utredning och behandling inom psykiatri pga en ansträngd personalsituation. Att socialtjänsten har remitterat ett stort antal deltagare är naturligt med tanke på att de flesta deltagarna har sin försörjning via försörjningsstöd.

Ett fåtal personer aktualiseras för studiebesök via arbetsförmedlingen men detta är naturligt eftersom det förväntade är att deltagarna i teamet ska gå vidare till arbetsförmedlingen och inte tvärtom. Däremot är det förvånande att Försäkringskassan inte är mer aktiva eftersom många människor med sjukpenning och aktivitetsersättning bör ha nytta av en samordnad rehabilitering.

Reflektion

Könsfördelningen är fortfarande relativt jämn och vid mätperiodens slut är andelen aktiva män 20 och kvinnor 23. Socialtjänsten har, till skillnad från förra helårsrapporten, remitterat fler kvinnor än män (7 kvinnor, 6 män) - kan detta vara ett medvetet val? En positiv utveckling är att fler studiebesök/remisser görs från gymnasieskolan.

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. Erfarenheter från pandemin gör att teamet fortfarande använder digitala möten som ett användbart 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. Speciellt användbart är detta 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. Målet 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.

Från våren 2022 har lättade restriktioner gjort att teamet åter har kunnat ha fler samtalsgrupper, både uppstartsgrupper och fortsättningsgrupper.

Teamet har kunnat arrangera olika aktiviteter i större omfattning än tidigare: uteaktiviteter (tex kubbspel, promenader), träningsgrupp, studiebesök, aktivitetsdag där deltagarna kunnat välja någon form av social aktivitet som avslutats med gemensam sopplunch där några av deltagarna med stöd av personal lagat soppa och bakat bröd. Detta har varit efterlängtat, mycket uppskattat och givande, och har gett möjligheter för många att komma framåt i sin process. Teamet har även, utifrån önskemål från deltagare, haft besök av försäkringskassehandläggare för info om myndighetens roll samt bjudit in en professionell spelutvecklare för att informera om möjligheter som finns för de som har intresse och kunskaper inom området (datakunskap, spel, programmering, etc).

En mycket uppskattad aktivitet har varit utomhusträning med en inhyrd instruktör, något som teamet planerar att fortsätta med under hösten, men som troligtvis kommer att genomföras i samverkan med övriga insatser inom enheten.

Analys

Coachning i grupp är fortfarande ett mycket populärt och framgångsrikt arbetssätt, och under våren 2022 har teamet åter kunnat ha alla grupper på plats i och med att restriktionerna släppts. Många av deltagarna upplever ett behov av att kunna delta i fysiska möten, och 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.

Teamet har inriktat verksamheten mer uttalat mot arbete/studier och – detta har gjort att de som är redo att ta nästa steg har riktat sitt fokus mer mot verksamhetens mål och eventuellt att processen går snabbare.

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 finlipat 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.

Teamet har valt att inte avsluta de deltagare som upplever att de är i behov av fortsatt stöd trots att de passerat 12 månaders inskrivningstid, detta för att ge alla chansen att hitta rätt väg framåt och komma i mål. Anledningen är att teamets målgrupp i många fall behöver betydligt

längre tid för att hitta rätt och få en hållbar situation på grund av att de står mycket långt från arbetsmarknaden. Ett alternativ skulle vara att återlämna dessa till remitterande aktör efter 12 månader trots att deltagaren inte är ”färdig”, för att kunna ta emot nya deltagare med behov av samordnade insatser. Teamets bedömning är att resurserna utnyttjas bättre om så många som möjligt kan få det stöd de behöver för att komma vidare, även om det kan innebära att nya deltagare får vänta på inskrivning. För en effektiv och långsiktig arbetslivsinriktad rehabilitering behöver ofta flera olika insatser haka i varandra. Om alla berörda parter kan göra sin del i rätt tid skulle enorma vinster kunna uppnås, både på individplan och samhällsekonomiskt. I slutändan skulle alla vinna på detta. Tyvärr brister det alltför ofta i någon del av kedjan, här finns stort utrymme för förbättringar som skulle leda till stora vinster för alla.

3. Deltagare – resultat och effekter

Beskrivning

Under perioden 210701 – 220630 har 34 nya deltagare skrivits in i verksamheten varav 20 (59%) kvinnor och 14 (41%) män.

Totalt arbetade teamet med 67 personer under perioden (de som avslutats under året samt de som är fortsatt inskrivna). Av dessa är 37 personer (55%) kvinnor och 30 personer (45%) män.

Tabell: Deltagarresultat 210701-220630

Antal inskrivna 20210701	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
34	24	0	12	2	1	1	8	43

AVSLUTADE - 24 personer:

- 15 av 24 = 62,5 % gick till arbete/studier/annan arbetslivsinriktad rehab
 - Arbete: 7 kvinnor, 5 män
 - Studier: 2 kvinnor
 - Annan arbetslivsinriktad verksamhet: 1 man

Resultat uppdelat utifrån åldersspann och kön; se bilaga 1

- Genomströmningstid: snitt 16,8 mån, exakt lika för män och kvinnor!

Tabell: genomströmningstid

period	1901-1912	1907-2006	2001-2012	2007-2106	2101-2112	2107-2206
månader	17,8 mån	17,8 mån	20,5 mån	21,3 mån	25,2 mån	16,8 mån

- Tid i bidragsberoende: snitt 7 år – 7,9 år för kvinnorna, 5,6 år för männen
- Snittålder : 35,7 år – kvinnor 35,1 år och män 36,5 år
- 9 personer avslutades till ”annat”, nämligen:
 - 6 personer i behov av medicinsk rehab eller annat stöd
 - 1 person vill inte delta
 - 1 person är föräldraledig
 - 1 person söker hel sjukersättning

Analys

Genomströmningstiden har sänkts från drygt 25 till knappt 17 månader sedan den senaste mätningen. Det beror till stor del på att många av de deltagare som avslutades under förra mätperioden hade varit inskrivna under lång tid och behövde flera olika insatser för att hamna rätt. Under senaste mätperioden har många av de nyinskrivna snabbt lyckats gå vidare till arbete eller annan lämplig fortsättning, och detta har dragit ner genomströmningstiden väsentligt.

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 bytts ut under året, och teamet har åter representanter från alla ägarparter. Vid periodens slut jobbar följande personer i verksamheten:

Sonja Tiger, verksamhetssamordnare/coach 100%

Jan Pettersson coach 100%

Malin Hagström, coach 100%

Tina Holmberg, arbetsförmedlare 20%

Karin Dilts Lindblom, region Dalarna 20%

Anna-Lena Holmberg, socialtjänsten 20%

Veronica Stenback, FK ca 2 tim/månad

I nuläget ligger bemanningen på 3 heltidscoacher + 10-20% arbetsförmedlare, men AFs representant kommer att tas bort från teamet från 1/9 2022.

Analys

Det är en stor fördel att ha tillgång till handläggare från alla myndigheter/partner och kunna träffas varje vecka; det underlättar samverkan och ger möjligheter att hitta smidiga lösningar. Arbetsgruppens handläggare har stor kännedom om den dagliga verksamheten inom sin organisation och kan förmedla detta vidare till remitterter och berörda handläggare/professionella. Ofta leder detta till snabbare kontaktvägar och smidigare lösningar för deltagarna. Tyvärr har AF i Dalarna beslutat att de inte längre kommer att avsätta personal till arbete i teamet. Det finns en mycket stor oro för att detta kommer att innebära dramatiska försämringar för deltagarnas möjligheter att få tillgång till de stöd och insatser som finns inom AF och som är avsedda för verksamhetens målgrupp. 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 nu 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

Grundbemanningen bestående av tre heltidsanställda coacher är stabil och teamet har skapat gemensam grundsyn och förhållningssätt utifrån ett lösningsfokuserat perspektiv. Representanter från de olika ägarorganisationerna byts ut med jämna mellanrum men kommer snabbt in i verksamheten och bidrar med viktiga pusselbitar utifrån deltagarnas varierande behov. Det finns dock en stor oro i personalgruppen på grund av AF dalarnas beslut att inte längre avsätta personalresurs för att delta i teamets arbete, risken är stor att detta kommer att innebära att den sista pusselbiten i rehabiliteringskedjan försvinner och att deltagarna inte kommer i mål.

5. Personal – arbetssätt och metoder

Beskrivning

Arbetsgruppen med alla representanter träffas varje onsdag förmiddag för att utbyta information och utveckla arbetet med deltagarna. Här kan representanter från socialtjänsten, psykiatri och i viss mån AF och FK ta frågor vidare till den egna organisationen för att underlätta och snabba på processen, svara på frågor kring hur man får rätt information och stöd från respektive part. Detta är till stor hjälp i och med att många deltagare inte riktigt vet eller förstår vilka insatser de har rätt till och hur man går tillväga för att söka, ställas i kö, bedömas osv. Att utbyta erfarenheter och idéer ger fler perspektiv och möjliga vägar.

Verksamheten sorterar sedan 200101 under enheten för Arbete och Sysselsättning. Teamets verksamhetssamordnare deltar sedan våren 2022 vid enhetens samordnarmöten, och en av de heltidsanställda coacherna deltar även i husmöten med övrig personal inom arbetsmarknadsverksamheterna inom enheten.

Grunden för arbetet utgörs av deltagarnas önskemål och behov. Förhoppningen är att teamet ska kunna återuppta årliga planeringsdagar med deltagarna för att säkerställa att deltagarna får sina behov tillgodosedda. 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, något som är avgörande för att verksamheten ska kunna utvecklas och bedrivas på ett effektivt och framgångsrikt sätt.

En önskan finns att utveckla samarbetet med teamen i Hedemora och Säter och på så sätt kunna vidga verksamheten och erbjuda fler möjligheter, både i arbetet direkt med deltagarna och när det gäller kompetensutveckling för personalen. Som ett led i detta har varje team bjudit in till en uteaktivitet med personal från de andra teamen för att få inspiration och idéer som kan utveckla verksamheterna. Planer finns också för en gemensam skogsgrupp för deltagare från de tre teamen med start under hösten 2022.

Under hösten 2021 har teamet också bjudit in olika samhällsaktörer till att vid ett tillfälle delta i en uppstartsgrupp; tex kommun- och regionpolitiker samt den nya kommundirektören. Det ger en bra bild av hur teamet arbetar, och har varit uppskattat både av deltagare och inbjudna besökare. Teamet har också tagit emot studiebesök från ett nystartat samverkansteam i Borlänge som ville få inspiration kring hur man kan bygga upp en likande verksamhet, och deltagit i en Workshop som anordnades av Koopus i Hedemora.

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:

- Utökad samverkan med Kraften och Samverkansteam Säter
- Utökad samverkan inom enheten
- Utökade kontakter med privata arbetsgivare
- Tydligare fokus på arbetsliv/arbetsmarknad i fortsättningsgrupperna
- Möten med KAA, SYV och kuratorer på Karlfeldtsgymnasiet som lett till inbokade studiebesök från en ny grupp presumtiva deltagare
- SFLK-konferens hösten 2021
- Regelbunden handledning

Analys

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 insatser från arbetsförmedlingen. 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.

Reflektion

Teamet får allt fler förfrågningar om studiebesök från samverkansparter, och även från enskilda individer som anmäler sitt intresse att delta utan att få förslag/information från någon professionell. Det ligger nära till hands att tänka att teamets arbetssätt inte bara ger goda resultat i siffror utan även uppskattas av deltagare som sprider informationen vidare till vänner och bekanta som kan ha behov av samordnat stöd. Även resultaten från indikatorrapporten utifrån enkäter som deltagarna fyllt i antyder att en hög andel av deltagarna är mycket nöjda med det stöd de får av teamet.

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. Ett avgörande komplement för att uppnå goda resultat är den utlånade personalen från teamets ägarparter som bidrar med viktig kunskap som gör att processen inte stannar upp.

Teamet har funnits under 7 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. I och med detta har verksamheten blivit mer effektiv och resultaten har förbättrats. De deltidsutlånade 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 och med övriga arbetsmarknadsinsatser i kommunen 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 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.

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 tex med gruppen unga med aktivitetsersättning. 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 inte längre avsätta personalresurs som kan arbeta i teamen finns en stor oro för att teamets deltagare kommer att exkluderas från möjligheter att få hjälp och stöd via AF. Eftersom den nya organisationen har gjort det mycket svårt för människor med olika funktionsvariationer att ens skriva in sig på AF, befärar teamet att planerna på att ta bort teamets arbetsförmedlarresurs kommer att innebära mycket stora svårigheter för målgruppen att ta sig in på arbetsmarknaden.

Reflektion

Trots försvårande omständigheter som förändrat förutsättningarna har de goda resultaten som upparbetats de senaste åren hållit i sig. Detta borde vara en stark motivator till att låta teamet inte bara behålla de resurser som finns i dagsläget, utan till och med utöka dessa för att 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 består av chefer från respektive myndighet. Under året har vissa förändringar skett och sammansättningen 2022-07-01 är som följer:

- Anna Laggar, AF
- 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.

Extrapengar från kommunen under budgetåret 2021 har inneburit att teamet kunnat behålla befintlig personal och kunnat fortsätta verksamheten i samma omfattning som tidigare trots minskade medel från samordningsförbundet.

Teamet har fått andra förutsättningar i och med flytten till Koppardalen i oktober 2021.

Fördelarna med nya lokalerna är mer utrymme (vilket har varit en stor fördel i och med covidrestriktionerna), bra kök som kan användas i många deltagaraktiviteter, större möjligheter att samverka med övriga AME och att få aktuell information vad som är på gång inom enheten.

Analys

Avesta kommuns beslut om att bevilja extramedel för att bibehålla teamets verksamhet i tidigare omfattning har visat sig vara en god investering för Avesta kommun. Teamet har många deltagare som under lång tid varit beroende av försörjningsstöd. En stor andel av dessa har under perioden gått ut i arbete/studier och därmed brutit eller minskat sitt bidragsberoende. Det kommer att leda till stora samhällsvinster förutom förbättrade livsvillkor för varje individ, och i förlängningen även dennes övriga familjemedlemmar, förutom den ekonomiska besparingen för samhället.

Samverkansteam Avesta har utvecklats till en stabil och välfungerande organisation som uppnår goda resultat.

Oron som fanns inför flytten till nya lokaler; som tex svårigheter för deltagare att ta sig till lokalen och att miljön skulle upplevas som otrygg och rörig, var lyckligtvis till största delen obefogad. De flesta har inga större problem att hitta och ta sig till den nya lokalen, och i de flesta fall av frånvaro/avbokade besök finns det goda skäl.

Konsekvenserna av minskade medel från Södra Dalarnas Samordningsförbund uteblev tack vare att kommunen beslutade att tillföra medel för att täcka bortfallet. Teamet kunde i och med detta fortsätta som tidigare utan att minska personalstyrkan, en avgörande faktor för att bedriva verksamheten på samma nivå som tidigare och bibehålla goda resultat.

Den genomgripande omorganisationen som pågår inom Arbetsförmedlingen har inneburit stora utmaningar för teamets arbete och kan på sikt påverka resultatet i negativ riktning. Förändringarna har bland annat fått till följd att teamets arbetsförmedlare inte har de befogenheter att fatta beslut och hitta information som gör arbetet med samordnade insatser effektivt och funktionellt.

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

Teamets arbete har utvecklats och anpassats efter rådande omständigheter. Att hitta och ta vara på nya möjligheter till samverkan och att hitta nya vägar framåt har blivit än mer betydelsefullt i och med de förändringar som ständigt sker i samhället. Utmaningar har blivit

till möjligheter, och teamet jobbar vidare för att ytterligare utveckla metoder och samverkansvinster. När situationen i de olika organisationerna är turbulent och framtiden oviss, när både ekonomi och tillräckliga personella resurser är en bristvara bör vinsterna vara än större med att avsätta tid och resurser för ökad samverkan. Genom detta kan man spara tid och resurser, arbeta mer effektivt och vara mindre sårbara.

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.

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.

Teamet kunder under våren 2022 åter bjuda in till utvecklingsdag för professionella.

Aktiviteten genomfördes i maj 2022 och var mycket givande och produktiv. Samverkan med andra verksamheter inom enheten för arbete och sysselsättning, med gemensamma aktiviteter, delvis gemensam planering samt smidigare vägar för deltagarna mellan de olika verksamheterna utifrån behov gör arbetet lättare. Möjligheterna till ökad samverkan med teamen i Hedemora och Säter gör att verksamheten blir mer effektiv, både vad gäller kostnader och personalresurser.

Nya lösningar som utvecklats i och med pandemin har visat sig användbara och samverkan med olika parter har kunnat genomföras genom framför allt digitala lösningar för att spara tid och slippa trängas i trånga lokaler. Bland annat har ett digitalt besök på vuxenpsykiatrins APT genomförts för att informera om teamets verksamhet.

AF och FK har åter börjat boka studiebesök och remittera deltagare, om än i blygsam skala. Idéella 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.

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 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

riskerna 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. Teamet fungerar som informationsbärare, för att säkerställa att personerna får hjälp med se till personernas hela livssituation.

Reflektion

Det stora antalet studiebesök och remisser tyder på att både deltagare och professionella uppskattar möjligheterna som verksamheten ger den enskilda individen till att få en tillförlitlig bedömning/kartläggning av sin arbetsförmåga, och stöd i att hitta sin egen väg vidare mot arbete eller studier.

9. Organisation – Resultat och effekter

Beskrivning

Efter halva budgetåret har drygt hälften av tilldelningen från samordningsförbundet förbrukats. Eftersom arbetsförmedlingen har beslutat att inte ha någon personal i teamet från 220901 kommer verksamheten troligtvis att gå med ett litet överskott. En av teamets medarbetare kommer dessutom att gå ner i arbetstid till 80% men lönekostnaden kommer att bli 90% och pensionsavsättning 100%. Personalkostnaden blir därmed något lägre, men detta kommer också att innebära att kapaciteten minskar och teamet kan behöva dra ner på deltagarantalet.

Tabell: Budgetutfall med utfall per 2022-06-30 och helårsprognos 2022

Kr	Budget	Utfall period	Differens	Prognos
Personal	2 150 000	1 130 513	1 019 487	0
Lokaler	40 000	4 230	35 770	30 000
Övriga kostnader	110 000	54 907	55 093	-20 000
Summa	2 300 000	1 189 650	1 110 350	10 000

Verksamheten flyttade under hösten 2021 till Enheten för arbete & sysselsättnings gemensamma lokaler i Koppardalen, något som främjat samverkan inom enheten och gett nya möjligheter.

Teamet har under våren 2022 kunnat öka verksamheten något tack vare att pandemirestriktionerna har lättats, detta har inneburit fler deltagare och fler möjligheter att komma ut i olika verksamheter.

Analys

14 personer har gått vidare till arbete och studier och försörjer sig därmed via lön eller studiemedel. 13 av dessa var tidigare beroende av försörjningsstöd, genomsnittstiden i bidragsberoende hos dessa 13 personer var ca 7 år. Detta visar att verksamheten är till stor nytta för både ägarparter och framför allt för de enskilda individerna. Resultaten ligger sedan

något år på en relativt stabil, hög nivå. Rätt målgrupp remitteras till verksamheten. Teamet har en stabil personalgrupp med god förmåga att samverka med berörda parter och goda kontakter med olika typer av arbetsgivare som förstår vikten och nyttan med att ge människor möjlighet att prova och komma ut på arbetsmarknaden. Det finns också ett uttalat behov av arbetskraft hos många arbetsgivare och att kunna hitta rätt kompetens hos teamets målgrupp är ett bra komplement till vanliga rekryteringskanaler.

Reflektion

Teamets flytt till gemensamma lokaler i Koppardalen har lett till ökad samverkan inom enheten Arbete och sysselsättning; detta samarbete kommer förhoppningsvis att utvecklas allt mer. Den efterlängtade utvecklingsdagen för professionella som genomfördes i maj 2022 är troligtvis en av anledningarna till ett ökat antal remisser under försommaren. Andra förklaringar kan vara minskad smittorisk och lättade restriktioner.