



med stöd av



Helårsrapport

Kraften Hedemora



Period 2021-07-01 – 2022-06-30

Hedemora 2022-08-27
Per Westlund

Sammanfattning

Deltagare

Under året har 28 personer remitterats till Kraften. I början av året var inflödet lägre för att öka i slutet. I dagsläget är över 40 personer inskrivna i Kraften. Socialförvaltningen står för flest remisser men Arbetsförmedlingen, Region Dalarna och egenremisser har ökat. 18 personer har avslutats varav 12 eller 67% gått vidare till resultat såsom jobb, studier eller annan arbetslivsinriktad rehabilitering. Kraften har sin basverksamhet i form av Träffpunkt, skogsgrupp och introduktionsgrupp. Utöver dessa individanpassas aktiviteterna där väl vald arbetsträning är en tydlig framgångsfaktor för att komma i arbete.

Personal

Kraftens team har utvecklats under året när Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Region Dalarna allt mer aktivt deltagit i teamarbetet. Varannan onsdag har hela teamet träffats för att diskutera ärenden och planeringen i Kraften. Teamet har under perioden haft samma personer på plats och kunnat jobba ihop sig. Från hösten 2022 ändras det när Arbetsförmedlingen inte längre ska ha en representant på plats. Region Dalarna har utsett en efterträdare för sin del i teamet.

Organisation

Styrgruppen har träffats två gånger på hösten och tre gånger på våren. Mötena har berört aktuella frågor såsom ekonomi för framtiden. Frågan om Arbetsförmedlingens deltagande i teamen har nyligen aktualiserat. Kraften samarbetar med AME bla gällande skogsgruppen. Från september kommer Avesta och Säter att delta i skogsgruppen. Kraftens personal på plats är anställd av Hedemora kommun. Med tanke på genomlysningen av AME är det viktigt att slå vakt om Kraftens personal och egna utrymme att utforma sin verksamhet. Kraften tilldelades 1980000 för 2022. Budgeten ser ut att räcka när föräldraledighet, samverkan om skogsgrupp och Arbetsförmedlingens uttåg räknas in.

1. Deltagare

Beskrivning

Inflödet till Kraften ökade i takt med att restriktionerna kring pandemin avtog. Idag är 41 personer inskrivna i Kraften. Teamet har varit fullt representerat och välfungerade vilket också har bidragit till inflödet. Anledningen till att personen kommer till Kraften är väldigt olika och variationen i behoven är därmed minst sagt stor. Ett väl fungerade team med alla myndigheter representerade är bästa sättet att korta vägen till egen försörjning.

Remitterade deltagare till Kraften perioden 28 personer

Varav män 10

Varav kvinnor 18

Åldersfördelning

18-30 6

31-45 13

46-64 9

Remittenter:

Socialförvaltning (SOC): 9

Försäkringskassan (FK): 4

Arbetsförmedlingen (AF): 4

Region Dalarna (RD): 6

Egenremiss: 3

Bistånd (FK förs) 2

Analys

Antalet remitterade har ökat vilket ser ut att hålla i sig när vi går mot hösten 2022. Som tidigare har SOC den största andelen remitterade till Kraften. RD har hållit i sin trend från föregående rapport och har näst störst andel remitterade till Kraften. AF har fördubblat sin andel sedan tidigare rapport. Egenremisserna fortsätter att komma in till Kraften och nytt för sista halvåret är att två personer remitterats från biståndsenheten.

Pandemin tycks har inneburit en eftersläpning för inflödet till Kraften. Behovet av sociala aktiviteter är viktig för deltagarna, ett behov som också remittenterna identifierat.

När myndigheternas representanter ser hur Kraften kan användas har också antalet remisser ökat, vilket märks i de ökade inflödet från RD och AF. Kraften är också den enda insatsen i kommunen som tar emot egenremisser och intresset för egenremisser verkar hålla i sig.

Biståndsenheten är en nykomling i remittentlista. Kraften har i olika sammanhang träffat handläggare från enheten vilket bidragit till att öka intresset. I likhet med RD har de remitterade från Biståndsenheten försörjning från FK. Sammantaget har 10 personer försörjning genom FK vilka också deltar i planeringen vid Kraften.

En person har ingen försörjning men deltar ändå med RD som remittent. En person deltar via RD men med SOC som försörjning.

Reflektion

Kraften har inte marknadsfört möjligheten till egenremisser, trots det verkar egenremisserna fortsätta komma. Det är möjligt att det börjar finnas en medvetenhet hos de som kommit i kontakt med Kraften att Kraften faktiskt kan ta emot egenremisser. För dessa är det primärt insatserna som är viktiga men försörjningen brukar förr eller senare bli en faktor som är viktig att lösa för den fortsatta rehabiliteringen.

Andelen som remitteras utan att det är försörjande myndigheten som remitterar tycks öka. Den vägen är bra eftersom det är behov av insatsen som styr. Deltagare som gått länge i olika insatser utan att nå en slutpunkt i form av jobb eller annan försörjning tenderar att se aktiviteter som ett sätt att upprätthålla sin försörjning. Personer som remitteras från annan än försörjande myndighet ser istället insatsen som en påbyggnad av det som redan gjorts. Sålunda är deltagare från psykiatri oftast i behov av sociala insatser och Kraften är ofta ett passande steg.

Andelen remitterade män är mindre än andelen kvinnor. Så har det förvisso alltid varit till Kraften men under perioden tycks differensen vara större. Vad differensen beror på är svårt att hitta en enskild förklaring till. Grupper och verksamheten i stort gynnas av en jämnare köns- och åldersfördelning.

2. Deltagare genomförande och process:

Beskrivning

Den första kontakten med Kraften sker vanligtvis genom ett studiebesök som den remitterande handläggaren bokat in. Frågan kan vara väckt av såväl handläggarens om den eventuella deltagaren. Vid studiebesöket får deltagaren träffa Kraftens team med syftet att informera om verksamheten och berätta om arbetssättet. Kraften informerar om uppdraget och att deltagarna kommer till Kraften för att de vill ha en förändring. Deltagaren uppmanas att gå hem och fundera om Kraften är nästa steg och i så fall formulera en uppdragsblankett

tillsammans med den remitterande handläggaren. Samma information som ges vid studiebesöket kan deltagaren också hämta på Hedemora kommuns hemsida https://hedemora.se/UserFiles/Kommunstyrelseforvaltning/AME/Kraften_Folder_web_2021.pdf

När uppdraget kommit till Kraften skrivs deltagaren vanligtvis in vid ett formellt möte där samtycken mm tas in. Vid inskrivningen görs vanligen en överenskommelse med remittenten att densamme har ansvaret att följa upp var tredje månad.

Vad som är deltagarens första steg i Kraften varierar eftersom insatserna byggs succesiv efter deltagarens behov. Kraften har tre basaktiviteter som genom åren har visat sig var till nytta för de flesta; träffpunkten, skogsgruppen och introduktionsgruppen.

Träffpunkten är det minsta steget in i Kraften. Tanken med träffpunkten är att deltagaren ska känna sig trygg med att komma till Kraften och träffa handledarna och Kraftens övriga deltagare. Teamet möter deltagarna över en kopp kaffe varje måndag förmiddag och pratar kring de ämnen som deltagarna vill ta upp.

Efter en inledande start i träffpunkten är det inte ovanligt att deltagaren blir intresserad av skogsgruppen. Skogsgruppen, som utgår från konceptet Grön rehabilitering, är också ett enkelt första steg i Kraften. Skogsgruppen besöker sevärdheter och platser i naturen. Tanken är att deltagaren ska hitta saker som är tillgängliga och viktiga även när deltagandet i Kraften är slut. Skogsgruppen är också en möjlighet för deltagarna att lära känna varandra lite djupare. Samtalsämnen med känsligare innehåll är därför inte ovanligt och erbjuder handledarna ett annat "samtalsrum". Skogsgruppen har funnits i Kraften sedan starten.

Deltagare som vill delta i grupp och utveckla vad bästa resultatet i Kraften kan vara erbjuds introduktionsgruppen. Introduktionsgruppen syftar till att ge en introduktion i det lösningsfokuserade tänkandet och göra en första plan för deltagandet i Kraften.

Deltagaren ges också möjlighet att träna eller simma vid Vasahallen. Utöver Kraftens kärnaktiviteter finns möjlighet att göra individanpassade steg. Kraften samarbetar med Arbetsmarknadsenheten (AME) i fråga om studiestöd, jobbsökande, föreläsningar, gruppaktiviteter mm. Kraften använder även handkraften som ett sätt för deltagaren att träna socialt samtidigt som hen sysslar med hantverk.

Flertalet av deltagarna börjar arbetsträna som en del av aktiviteterna i Kraften. Ofta byggs tiden på för att i slutände bli en anställning eller ett avslut i Kraften till vidare arbetslivsinriktade insatser.

Analys

Träffpunkten erbjuder deltagare i Kraften en social grupp på egna villkor. Tanken med Träffpunkten är att göra det första steget till Kraften så "litet" att det faktiskt är möjligt att komma till Kraften. Det är inte alltid personen kan gå direkt in i lokalen, ibland möter handledaren upp utanför för att bokstavligt ge stöd att ta steget in i träffpunkten. Träffpunkten är en god start för att lära känna nya deltagare i Kraften, för såväl deltagarna själv som Kraftens handledare. Träffpunkten är en bra grund inför ett deltagaren i Kraftens andra grupper

Flera av Kraftens deltagare har vågat börja i skoggruppen när del lärt känna varandra och fått information i träffpunkten. Vänskapen fördjupas i skoggruppen och grupptillfället blir längre. Skoggruppen ger ett annat fysiskt rum som gör att deltagarna kommer närmare varandra. Det är också en möjlighet för handledarna att samtal med deltagaren på ett mer avslappnat sätt.

Under hösten anordnade Kraften en aktivitet med hästar som ett redskap att kommunicera. Aktiviteten var uppskattad och även deltagare från Avestas samverkansteam deltog. Det blev startskottet för en diskussion om mer samverkan i skogsgruppen och från hösten kommer deltagare från Avesta och Säter att kunna erbjudas skoggruppen. Det är ett första försök att samordna aktiviteter mellan teamen.

Reflektion

Under pandemin anpassade Kraften sitt arbetssätt till rådande omständigheter. Det var färre, om några, möte med remitterande handläggare. Kraftens återgå nu till fler fysiska möten vid inskrivningen i Kraften. Det är ett tillfälle att klargöra de formella förutsättningarna för samverkan i Kraften för både remittent och deltagare.

Kraften individanpassar sina insatser utifrån arbetsmetodiken. De grupper som Kraften har just nu, fungerade med anpassningar även under pandemin. Det är ett bevis på att gruppaktiviteterna gör skillnad och är viktiga för deltagarna. Kraften kommer att fortsätta med sina basaktiviteter och bygga på med det som passar den aktuella planeringen.

Vikten av tidig arbetsträning kan inte nog understrykas. Visar deltagaren intresse för arbetsträning är det viktigt att snabbt möta upp. Att bygga kontakter och få en god överblick om vad som finns att tillgå i Hedemora och näraliggande kommuner är av stor betydelse för resultatet. För Kraftens deltagare är det den lokala arbetsmarknaden som gäller. Arbetsförmedlingens roll i arbetet med arbetsträning är viktig och alltid levande i samverkansteamet. Att Arbetsförmedlingen finns med tidigt i planen är gynnsamt för att det i slutänden ska leda till arbete.

3. Deltagare resultat

Beskrivning

Antal inskrivna 20210701	Antal ny- inskrivna under perioden	Antal avslut totalt	Varav Dropouts	Antal i arbete	Antal i studier	Antal till annan arbetslivs- inriktad rehab	Antal till sjuk- ersättning	Antal till medicinsk rehab	Antal till annat	Antal inskrivna 20220630
31	28	18	0	7	1	4	2	1	3	41

Under perioden har 18 personer avslutats och 28 personer skrivits in i Kraften. Således har Kraften fler än 40 deltagare inskrivna i skrivande stund. Av de avslutade 18 deltagarna gick 12 personer vidare i resultat vilket motsvarar 67%. Av dessa gick 8 direkt till arbete eller studier. Fyra personer avslutades till annan arbetslivsinriktad rehabilitering vilket innebär fortsättning i förstärkta samarbetet med FK. I antalet till annat ryms tre personer som återremitterades.

Könsfördelning avslutade i resultat

M 5

K 7

Genomsnittlig tid i försörjning innan Kraften: 2,7år

Män: 2,2

Kvinnor: 3

Genomströmningstid i Kraften totalt:

Period	Period	Period	Period	Period
	2001-2012	2007-2106	2101-2112	2107-2206
Månader	15.6	10,7	10.96	13,25

Genomströmning fördelat på kön:

M	10,3
K	13,9

Analys

I takt med att pandemin släppt har antalet remisser ökat. Kraften har ingen kö i dagsläget men har en liten överinskrivning utifrån riktvärdet om 40 personer. Flertalet av de avslutade har gått till arbete och andelen som gått vidare utan stöd är större än tidigare. Det är heller inga drop-out under perioden.

Kraften har över tid haft fler kvinnor än män inskrivna vilket också visar sig i könsfördelningen vid avslut. Männen tenderar också ha kortare inskrivningstider än kvinnor. Män tar steget snabbare till arbetsträning än kvinnor. Arbetsträning är i sin tur första steget till ett jobb.

Reflektion

I takt med att pandemin har släppt sitt grepp har antalet remisser till Kraften ökat. Håller trenden i sig kan det bli en kö till Kraften. Det är positivt att intresset ökat vilket också kan förklaras med ett mer sammansvetsat och aktivt team från respektive myndighet.

Att fler har gått till osubventionerade arbeten illustrerar att arbetsmarknaden varit god. Behovet har funnits utan fråga om stöd för att bli övertygad om att anställa nya personer.

Det är i likhet med föregående rapport inga drop-outs under perioden. Två möjliga förklaringar kan dels vara att pandemin var ett incitament för tveksamma personer att tacka nej insatser som Kraften eftersom fysiska möten inte varit aktuellt, dels att remitterande sållat hårdare vilka deltagare som verkligen haft behov av Kraftens insatser med tanke på rådande begränsningar.

Fler kvinnor än män är inskrivna i Kraften. Tiden i Kraften är också något längre för kvinnor än män. Män tenderar vara snabbare till en arbetsträning/praktik än kvinnor vilket är det första steget till arbete och avslut i Kraften. Män går oftare till yrken som relateras till män såsom hantverks- och verkstadsyrken. De kvinnliga deltagarna har många gånger jobbat i vårdande yrken och tankarna går ofta hur de ska ta sig tillbaka dit. Kraften ger stöd i att hitta vad deltagaren vill ha i ett jobb för att det ska vara hållbart. Ofta visar det sig att kvinnor söker det som ofta finns i ”manliga” yrken. Klara arbetstider, tydliga arbetsuppgifter och ett jobb som man inte tar med sig hem.

4. Personalen- insatsens förutsättningar

Beskrivning

Personalsammansättning 210701-220630

- Maria Lundin har representerat arbetsförmedlingen på 20 % from juni 2021. Arbetsförmedlingens tjänstgöringsgrad har successivt minskats som en anpassning till förväntad ekonomi.
- Mirjam Hed var socialförvaltningens representant i teamet. I och med en omorganisation i kommunen flyttades tjänsten till Arbetsmarknadsenheten. Mirjam valde att avsluta sin tjänst i Kraften från september 2021.
- Anna Holm Gottfrid jobbar 100% i Kraftens team. Anna jobbade dessförinnan på AME och tidigare på Arbetsförmedlingen.
- Fredrik Bloom återkom till Kraften from januari 2022. Fredrik har tidigare jobbat i Kraften och har innan sin återkomst prövat ett annat jobb inom kommunen.
- Per Westlund arbetar som verksamhetsledare. Per är föräldraledig på deltid. Per jobbar 80% hösten 2022.
- Jeanette Larsson är Försäkringskassans representant i teamet och jobbar en dag i veckan vid Kraften.
- Pia Redhe har varit psykiatrins representant i Kraften sedan juni 2020. Pia har bytt jobb och kommer att ersättas med Ann Sofie Welander from hösten 2022.
- Ninni Emanuelsson handleder Skogsgruppen i Garpenberg. Hon är sedan 2021 visstidsanställd via AME för att hantera skogsgruppen för Kraftens räkning.

Analys

Kraften har haft ett väl fungerande team under perioden. Teamet representanter har successivt lärt känna varandra och samverkan har därmed blivit allt bättre. Dessvärre stundar förändringar till hösten. Arbetsförmedlingen har aviserat att de avser att dra sig ur Kraften med representation på plats. I skrivande stund har möten hållits med AF som meddelat att de under en övergångsperiod kommer att fortsätta med Maria som en del av teamet, dock varannan onsdag.

Pia har avslutat sin medverkan i teamet eftersom hon fått ett annat jobb. Pia har fungerat väl i teamet med tydliga vinster i teamet och förmodligen även hos psykiatrin. Det är därför glädjande att psykiatrin valt att ersätta Pia direkt. Kraften hälsar Ann Sofie välkommen.

Kraftens team är glada att Jeanette kunnat delta varannan onsdag i teamet. Hennes medverkan är ett viktigt stöd för teamet och deltagare i den praktiska planeringen. Jeanette är också en länk till sina kollegor som kan uppdatera till sina kollegor om deltagarnas behov och framsteg.

Det ska också nämnas att Kraften har goda kontakter med lokala vårdcentraler, remitterter, arbetsgivare och andra aktörer i kommunen vilket är till stor hjälp för Kraftens deltagare.

Reflektion

Kraften har genom åren haft flera personalförändringar. Under rapportperioden har dock teamet varit intakt när myndigheterna haft samma representation. Det är också under den perioden som Kraftens team har fungerat som bäst. Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Region Dalarna har idag en representant på plats, åtminstone varannan onsdag. Det är att anse som ett minimum i en samverkansinsats som är baserad på ett teamtänk. Teamtänket ger det engagemang och förståelse som utmärker insatsen. Det ska understrykas att Kraften är den enda funktionen i kommunen där samverkan och utveckling sker direkt mellan myndigheterna för medborgarna i kommunen.

Det är olyckligt att teamets sammansättning går en oviss framtid till mötes när det fungerat allt bättre. Om Arbetsförmedlingen väljer att dra sig ur med en personlig representant i teamet faller en viktig del i samverkan. För Kraften och samverkan i en liten kommun som Hedemora är det viktigt att fortsätta med det som redan fungerar. Kraften önskar att det i de kommande avtalen mellan Hedemora kommun och Arbetsförmedlingen tydliggörs att AFs representation i kommunen ska ske genom en utsedd person. Den personen finns dessutom redan på plats.

5. Personal-arbetsätt och metoder

Beskrivning

Teamet informerar alla deltagare att Kraften arbetar som ett team. Syftet med att ha viss kännedom om alla deltagare är att kunna ge det bästa och att skapa trygghet för deltagaren.

Onsdag förmiddag är det team-tid för genomgång av ärenden och planering av eventuella grupper/aktiviteter. På onsdagarna finns i regel alla myndigheter på plats, under pandemitiden har det kunnat skötas via teams. Syftet med att myndigheterna finns representerade en dag på plats är att underlätta samverkan för deltagarna i Kraften. Kraften har även korta kontaktvägar till vårdcentralen i Hedemora

Det är deltagarna som styr vad Kraften gör. Kärnmetodikerna är lösningsfokus såväl enskilt som i grupper och i teamets eget arbete. Arbetssättet kräver ständig reflektion om teamet gör rätt saker. Det pågår ett ständigt utvecklingsarbete när teamet analyserar om arbetet ger avsedda effekter för deltagarna.

Teamet har också möjlighet till handledning hos Cecilia Anelod som också är lösningsfokusinriktad. Handledningen är öppen för det som teamet behöver diskutera, allt från teamets funktion till hanteringen av enskilda ärenden.

Analys

Ett fungerande teamarbete är Kraftens viktigast tillgång. Teamarbetet sker främst inom teamet varannan onsdag när alla är samlad. Teamarbetet bygger framförallt på de samlade

kontakterna och hur de kan användas till det bästa för deltagarna. Kännedomen om varandras kompetens och talang ger positiva effekter i mötet med deltagaren.

Kraften har, som tidigare nämnts, sina basgrupper som passar de flesta deltagare. Utöver det är teamet lyhört för andra aktiviteter och insatser som är till nytta för deltagarna. Må-bra gruppen är ett exempel på en sådan aktivitet som lades till inom Träffpunkten utifrån önskemål från deltagare.

Kraften har tre personer på plats dagligen och de inskrivna deltagarna är fördelade utifrån deras behov. För skogsgruppen ansvarar Ninni tillsammans med Fredrik och introduktionsgruppen hålls av Anna och Per.

Reflektion

Kraften har funnit sedan 2011 och byggts gemensamt av myndigheterna. Det har gjort utefter de behov som funnits och finns. Kraften är inget projekt som det ibland benämns, Kraften är en permanent verksamhet. Till skillnad från ett projekt är redan aktiviteterna och arbetssättet implementerat. Kontakterna finns redan och nya knyts. Kraften kommer att fortsätta förfinas sitt arbetssätt om förutsättningarna får finnas kvar.

- Mer utbyte mellan samverkansteamerna
- Fortsatt snabbare väg till arbetsträning
- Minska genomströmningstiden, avsluta ärenden i rätt tid.
- Prova förstärkta samarbetet även för deltagare med samordnat behov, oavsett försörjning.

6. Personal- Resultat och effekter

Beskrivning

Kraften är en samverkansinsats som utformats genom erfarenhet och prövning. Det är teamet som identifierar behoven utifrån deltagaren. Kraftens utformning och uppdragsbeskrivning ger flexibiliteten att individanpassa insatser. Arbetstiden som respektive myndighet bidrar med har minskat genom åren. Hur bra en verksamhet är beror inte enbart på mängden tid som investeras utan också på medarbetarnas engagemang. Engagemang att möta deltagarna, att vara länken mellan myndigheten och Kraften och att vara beredd till den handpåläggning som ofta behövs. För detta behövs representation på plats.

Kraften samverkar också med AME i olika aktiviteter såsom studier och arbetsträningar, företrädesvis för personer som uppbär försörjningsstöd. Kraften har också ett gott utbyte med Mini-Maxi som i flera fall varit ett viktigt steg till arbetsmarknaden.

Analys

Kommunen har sedan starten ansvarat för lokaler till Kraften vilket inneburit att Kraften delat lokaler med Arbetsmarknadsenheten. Det har inneburit flera vinster. Flödet mellan AME och Kraften är smidigt, fler aktiviteter och insatser har kunnat användas för deltagarnas bästa och ibland kunnat ordnas gemensamt. Det är också lättare för både AME och Kraften att hålla sig uppdaterade som det som sker i kommunen när lunchrummet är gemensamt.

När myndighetsrepresentanterna kommer varannan onsdag, som det ser ut nu, blir även de en del av samtalen. Personalen får en uppdatering hur det ser ut på myndigheten och det ger också ett tillfälle att fråga mer detaljerade frågor utifrån deltagares behov. Även om myndighetens representant inte alltid kan ge ett svar går det alltid att få reda på var man vänder sig. Det är en viktig effekt av samverkan som behöver uppmärksammas.

Reflektion

I Kraftens vagga bemannades Kraften av personal från respektive myndighet. Så ser det ut även idag med den skillnaden att arbetstiden har minskats. Samtidigt har anställningarna för personerna som dagligdags jobbar med deltagarna, flyttats över till kommunen. Det behöver inte vara fel med det gör det ännu viktigare att vårda relationen med respektive myndighet för att inte förlora vinsterna med samverkan.

Den fysiska närvaron gör myndigheten synlig för personalen på AME och deltagarna. Det i sig ger en good will som inte alltid uppmärksammas i de organisatoriska diskussionerna.

7. Organisation-förutsättningar

Beskrivning

Styrgruppen består av chefer från respektive myndighet. Under perioden har följande personer deltagit, varav vissa är ersättare:

Anna-Klara Levin, VC Hedemora
Rebecca Klingvall, psykiatri Avesta
Britt-Marie Hansson, psykiatri Avesta
Mats Wallertz, Arbetsförmedlingen
Sara Pommer, Hedemora kommun
Michael Morelius, AME Hedemora kommun
Per Westlund, verksamhetsledare/föredragande
Jonas Wells förbundschef Södra Dalarnas Samordningsförbund, adjungerande

Styrgruppen har träffats digitalt två gånger på hösten och tre gånger på våren. Försäkringskassan har ingen representant i styrgruppen. Frågor som varit aktuella under perioden är SUS-behörighet, projektet Stoppa Våldet, ekonomi kommande år, samtycken i Kraften, EFS-pengar och Arbetsförmedlingens representation. Samtliga frågor är fortfarande aktuella, särskilt den sistnämnda.

Förutom frågor som lyfts från Kraftens perspektiv har respektive myndighet informerat om förestående förändringar. Andra utvecklingsfrågor brukar också lyftas då styrgruppen är ett av få forum i kommunen för operativa myndighetschefer att träffas.

Analys

Det är viktigt att representationen är god i styrgruppen eftersom det operativa ansvaret ligger här. Möten via teams har visat sig vara ett bra alternativ för att möjliggöra att kunna vara med på möten. En tanke är att starta varje ”termin” med ett fysiskt möte och erbjuda teamsmöten för resterande tillfällen.

Den sistnämnda fråga om Arbetsförmedlingens framtid i teamen är den mest aktuella. Teamets inställning i frågan är att det inte går att ha mindre tid om det fortfarande ska kunna benämnas som en samverkansinsats. I vilket fall är det viktigt att en utsedd person finns som ingång till myndigheten.

Frågan om SUS har Hedemora kommun tagit ansvar för att lösa, dock har en lösning inte presenterats.

Reflektion

Arbetsförmedlingen förändras och nya avtal ska göras med kommunerna. AME byter chef och en genomlysning sker. Styrgruppen kommer att behöva vara mer aktiv när förändringar sker.

Kraftens personal via Hedemora kommun har inte fått behörighet i SUS. När Arbetsförmedlingens representant försvinner är det en nödvändighet.

8. Organisation-genomförande och process

Beskrivning

Lokalerna som delas med Arbetsmarknadsenheten var välbesökta under pandemin när Tjädershuset var under renovering. Sedan Tjädern blev inflyttningsklart har trycket på lokalerna lättat betydligt och det är idag inga svårigheter att hitta utrymme för Kraftens gruppverksamheter.

Kraften har samverkat med AME och KAA gällande skogsgruppen under hösten. Handledarskapet roterade mellan AME, KAA och Kraften med Ninni som en fast punkt. När Fredrik kom tillbaka i Kraften tog han rollen att tillsammans med Ninni vara handledare för skogsgrupperna.

Förutom skogsgruppen samverkar Kraften praktiskt med AME om utbildning, arbetsträning, aktiviteter mm. Det är samma chef för Kraftens och AMEs personal och frågor runt arbetsmiljö och anställningar är gemensamma. Kraften har deltagit i möten med hela omsorgsförvaltningen och har även omnämnts i den genomlysning som sker rörande AME.

Samverkan med remittenterna via kontaktpersonerna i teamet och upparbetade kontakter i myndigheterna är god. Kraften ser fram emot att kunna besöka remittenternas personalmöten när restriktionerna hävs för att kunna föra dialog om och berätta om Kraften. Remittentdag och deltagardag är också något som kan bli aktuellt igen.

Analys

För Kraftens deltagare är skogsgruppen en aktivitet som kan vara ett passande steg i den förändring deltagaren företar. Skogsgruppen utgör en del i en större plan och är inte att betrakta som en sysselsättning. Det är viktigt att vara observant så aktiviteten kommer rätt deltagare till del.

Under Kraftens utveckling har arbetsgivaransvaret för teamets personer varierat. Fram till 2016 hade Landstiget Dalarna en person i teamet som tillika var verksamhetsledare. Socialförvaltningen hade en egen handläggare på plats i teamet, Försäkringskassan hade mer tid i teamet och Arbetsförmedlingens representant var i Kraften i princip på heltid. Det har av olika skäl förändrats. Idag är Hedemora kommun arbetsgivare för samtliga tre personer som dagligen jobbar med Kraften. Det har sina för- och nackdelar. Till fördelarna hör att det blir lättare att organisera personalen när det är samma chef. Nackdelen är att personalen ses som en del av kommunens personal och kan riskera att flyttas om när kompetensen behövs på annat håll.

Reflektion

Skogsgruppen kommer att förändras från september 2022. Innehållet kommer att vara detsamma men aktiviteten kommer även att erbjudas Avesta och Säter. Faller det väl ut är förhoppningen att det ska bli ett inslag i alla teamen framgent.

Det är viktigt att Kraftens personal känner trygghet i sitt arbete och kan arbeta långsiktigt. Finns tankar på att använda Kraftens personal till andra insatser är det viktigt att styrgruppen ges insyn i det. En viktig framgångsfaktor är att Kraften har gett förtroende att utveckla sin verksamhet utifrån deltagarna. För att kunna göra det behöver samverkansteamet ha ett eget utrymme, utan att för den skulle vara en egen ö.

9. Organisation – Resultat och effekter

Beskrivning

Kraften äskade ca 2,07 miljoner för 2022 men tilldelades 1,98 miljoner. Hedemora kommun har lovat att tillskjuta till medel om så skulle behövas. Som det ser ut har mindre än hälften av de tilldelade medlen använts vid halvårsskiftet. Det ska noteras att kostnaden förväntats öka med minskad föräldraledighet och semesterkostnader som kommer in på andra halvåret.

Tabell: Tilldelad budget 2022, utfall halvår 2022 och prognos

	Årsbudget, tilldelat 2022	Halvårsutfall tom 220630	Prognos 2022
Personal	1550000	747723	834630
Externa tjänster	296000	64349	63168
Övriga kostnader	134000	10767	15000
Totalt	1980000	822839	912798

Analys

Kraften äskade 2070000 men tilldelades 1980000. Som det ser ut kommer Arbetsförmedlingens kostnad från september att upphöra. Likaså kommer kostnaden för personal i skogsgruppen att till del fördelas mellan teamen när samverkan inleds. Verksamhetsledartjänsten var 60% tom 220630 och 80% till årsskiftet pga föräldraledighet. Sammantaget detta ska de tilldelade medlen räcka.

Reflektion

Kraften har genom åren klarat sig på de tilldelade medlen. Detta beror till stor del på föräldraledighet och personalförflyttningar som inte alltid kunnat förutses. Tilldelningen till samordningsförbundet tycks inte öka från statens sida varför kommunernas stöd blir viktigt för att trygga verksamheten på sikt. Det vore önskvärt med ett långsiktigt besked i frågan.