



*med stöd av*



SÖDRA DALARNAS  
SAMORDNINGSFÖRBUND

# Delårsrapport

## Samverkansteam Avesta

**Period 2024-07-01 – 2024-12-31**

**Avesta 2025-02-20**

Styrgruppen genom Sonja Tiger

## ***Sammanfattning***

### ***Deltagare***

Teamet har under 2024 arbetat med 73 individer, 20 personer är nyinskrivna under året. Totalt består gruppen av 47 personer den 31/12 2024; av dessa är 30 (64%) kvinnor och 17 (36%) män.

Medelåldern ligger nu på 35,7 år, den yngste deltagaren är 20 år och den äldsta 62 år.

Av de aktuella vid årets slut är 15 personer under 30 år, alltså 32%.

24 personer (+2 tidiga dropouts) har avslutats under perioden, 11 (46%) av dessa gick till arbete, studier eller annan arbetslivsinriktad rehabilitering, det är en liten minskning jämfört med förra mätningen. Genomströmningstiden för de avslutade deltagarna var 23,5 månader (en höjning sedan förra mätningen).

Genomsnittstiden med offentlig försörjning före insatsen var under mätperioden i snitt 6,9 år.

Vid årets slut väntar 8 personer på att skrivas in i verksamheten i januari/februari 2025.

### ***Personal***

Samverkansteamets fasta personal består vid periodens slut av 2 coacher med 100% tjänstgöringsgrad, samt en coach med 80% tjänstgöringsgrad, anställda av enheten för Arbete och sysselsättning på Avesta kommun. Sedan våren 2023 har teamet dessutom lånat in en person från AME utveckling på ca 20%. Teamet har också tillgång till representanter för Socialförvaltningen och Region Dalarna (vuxenpsykiatrin) på 5-10% vardera.

Försäkringskassan har bidragit med representation några timmar per månad sedan hösten 2021, men från våren 2023 har denna resurs inte varit tillgänglig. Arbetsförmedlingen har från 1 september 2022 dragit in sin personalresurs i teamet, något som påverkat arbetet med att stötta deltagarna negativt.

Samverkan med Kraften, teamet i Hedemora, samt övriga verksamheter inom Enheten för arbete och sysselsättning, har till viss del kompenserat för teamets minskade resurser.

### ***Organisation***

Samverkansteam Avesta leds och drivs av myndigheterna tillsammans, och riktar sig till individer med behov av samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering som står långt från arbetsmarknaden. Unga med aktivitetsersättning är en prioriterad målgrupp. 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 styrgrupp består av chefer för de olika ägarorganisationerna, där Arbetsförmedlingen dock inte längre har någon representant eller deltar aktivt i styrgruppens arbete. Verksamheten är sedan oktober 2021 lokaliserad i Arbetsmarknadsenhetens lokal i Koppardalen.

## 1. Deltagare – insatsens förutsättningar

### Beskrivning

Totalt arbetade teamet med 73 deltagare under perioden (de som avslutats under året samt de som är fortsatt inskrivna). Av dessa är 44 personer (62%) kvinnor och 28 personer (38%) män.

Vid årets slut är antalet aktiva deltagare i teamet 47 personer; 17 (36%) män och 30 (64%) kvinnor. 8 personer väntar på inskrivning.

Medelåldern på deltagarna är 35,7 år, den yngste deltagaren är 20 år och den äldsta 62 år. Av de aktuella vid årets slut är 15 personer under 30 år, alltså 32%.

Alla deltagare i verksamheten har behov av samordnad rehabilitering; större delen (ca 85%) av de inskrivna har, har haft eller behöver/väntar på insatser från vuxenpsykiatri.

Av de 18 nyinskrivna under året har 5 personer (28%) sin försörjning från socialtjänsten, 11 personer (61%) från FK, 2 personer (11%) hade ingen offentlig försörjning utan blev vid inskrivningstillfället försörjda av närstående. Av dessa är 11 personer (61%) remitterade från regionen, främst psykiatri, 3 personer (17%) från kommunen, 1 person (5%) från AF, samt 3 personer från FK (17%).

Tabell: Handläggare och försörjningsgrund deltagare inskrivna under perioden 240101-241231 (18 nyinskrivna under perioden)

Försörjningsgrund			Remitterande aktör			
Socialtjänst	Försäkringskassan	Annan försörjning	Socialtjänst/Kommun	Arbetsförmedlingen	Försäkringskassan	Regionen
5	11	2	3	1	3	11

Remitterande aktör: Socialförvaltningen 3 deltagare (17%), Försäkringskassan 3 deltagare (17%), regionen 11 deltagare (61%), Arbetsförmedlingen 1 person (5%)

### Reflektion

Behovet av stöd för personer med komplex problematik är fortsatt stort, och teamet får löpande förfrågningar om tider för studiebesök inför eventuell inskrivning. Det senaste året har allt fler deltagare remitterats från regionen som under 2024 har stått för 61% av alla remisser till verksamheten. Antalet inskrivna personer i teamet har de senaste åren ökat stadigt trots att bemanningen minskar. Konsekvensen av detta har blivit bli att teamet för första gången sedan starten av verksamheten har tvingats säga nej till studiebesök inför eventuell inskrivning under hösten. Detta eftersom det inte har funnits utrymme för nya inskrivningar och teamet därför valt att pausa studiebesök för att undvika alltför långa väntetider.

Genomsnittsåldern på deltagarna sjunker stadigt. För ett år sedan var siffran 39 år men ligger nu på 35,5 år. Andelen deltagare i teamet som är 30 år eller yngre är nu 32% jämfört med förra mätningen, då motsvarande siffra var 20%. Detta tyder på att teamet i allt högre grad lockar/när den prioriterade målgruppen för insatsen.

## ***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 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 deltagaren tar ansvar för den egna rehabiliteringsprocessen.

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

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

Teamet har gått ifrån regelbundna enskilda samtal för alla deltagare till att alltmer sköta kontakter och samtal med enskilda deltagare i samband med att de kommer till olika typer av gruppaktiviteter. Detta för att många deltagare upplever det som svårt/pressande att ha enskilda samtal ”i onödan”, dels för att det fungerar bättre och sparar mycket tid att gå undan och ta en enskild diskussion när behovet finns och när man ändå är på plats för gruppträffar.

Under hösten 2024 har teamet startat endast en uppstartsgrupp, och enstaka deltagare har skrivits in utan att delta i uppstartsgrupp utifrån eget önskemål utifrån svårigheter med att träffa andra människor.

För att säkerställa att teamets arbete är till nytta för de som för tillfället är inskrivna i verksamheten anordnas planeringsdagar med deltagarna en gång per halvår (senaste tillfället var augusti 2024).

### *Reflektion*

Ett arbetssätt med större tydlighet kring den tänkta processen gör att teamet märker att en ökad andel av de nyinskrivna deltagarna tar ansvar och engagerar sig för att leda den egna

vägen framåt. Teamet har finslipat metoder och arbetssätt genom att utnyttja de möjligheter till utveckling som uppkommer, deltagarna kommer i allt högre grad med egna lösningar. I allt högre grad är det deltagarna som håller i olika gruppaktiviteter utifrån de kunskaper, intressen och erfarenheter de har med sig. Aktiviteter i grupp är mycket populärt och ger, förutom inspiration och motivation till förändring även en känsla av sammanhang och tillhörighet. Detta är mycket viktigt för många deltagare som upplever ett utanförskap och har få sociala kontakter.

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

### 3. Deltagare – resultat och effekter

#### Beskrivning

Under perioden 240101 – 241231 har 20 nya deltagare skrivits in i verksamheten varav 14 (70%) kvinnor och 6 (30%) män.

Teamet arbetade med 76 inskrivna personer under perioden (de som avslutats under mätperioden samt de som är fortsatt inskrivna). Av dessa är 43 personer (57%) kvinnor och 33 personer (43%) män. I dagsläget (241231) finns 8 personer kö.

Tabell: Deltagarresultat 240101-241231

Antal inskrivna 20240101	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 20241231
52	26	2	2	3	6	3	10	47

AVSLUTADE - 24 personer (tidiga drop-outs borträknade):

- 11 av 24 = 46 % gick till arbete/studier/annan arbetslivsinriktad rehab
  - Arbete: 1 kvinna, 1 man
  - Studier: 2 kvinnor, 1 man
  - Annan arbetslivsinriktad verksamhet: 3 kvinnor, 3 män

(Resultat uppdelat utifrån åldersspann och kön; se bilaga 2)

- Tid i bidragsberoende: snitt 6,9 år – 7,7 år för kvinnorna, 6 år för männen
- Snittålder: 45,9 år – kvinnor 38,2 år och män 48,8 år

- 13 personer avslutades till ”annat”, nämligen:
  - 3 personer till sjukersättning
  - 9 personer har behov av annat stöd
  - 1 person är föräldraledig
- Genomströmningstid: snitt 23,5 mån, 28 mån för kvinnor, 18,2 mån för män.

Tabell: genomströmningstid

period	2107-2206	2201-2212	2207-2306	2301-2312	2307-2406	2401-2412
månader	16,6 mån	10,5 mån	17,3 mån	18,4 mån	20,3 mån	23,5 mån

### *Reflektion*

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

Genomströmningstiden har ökat något sedan förra mätningen, men ligger ändå på en relativt låg nivå sett till målgruppen; 23,5 månader.

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

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

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

### *Beskrivning*

Vid 2024 års slut består teamet av följande personer:

Sonja Tiger, verksamhetssamordnare/coach 100%

Jan Pettersson coach 80%

Malin Hagström, coach 100%

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

AF – ingen representant

Karin Dilts Lindblom, region Dalarna 5%

Anna-Lena Holmberg, socialtjänsten 10%

FK – ingen representant

Teamet har under hösten 2024 utgjorts av 1,8 heltidscoacher, 1 coach/verksamhetssamordnare, 20% arbetshandledare utlånad från AME-U från april 2023 samt representation från Avesta Kommun samt Region Dalarna med 5 – 10 %.

Försäkringskassans representant bytte tjänst under våren 2023, och sedan dess har myndigheten inte avsatt någon representant i teamet. Arbetsförmedlingen i Dalarna beslutade att från 220901 inte längre avsätta personal till verksamheten utan hänvisar till myndighetens samverkan med kommunerna i länet.

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

Under senare delen av hösten har det funnits en osäkerhet och oro i personalgruppen inför kommande pensionsavgång för en av medarbetarna. Besked från SDS om att teamets anslag kommer att minska för 2025 skulle innebära att det inte skulle finnas ekonomiska möjligheter att ersättningsrekrytera, utan teamet skulle i så fall fr.o.m. april bestå av endast 1 coach + 1 verksamhetssamordnare/coach.

Beslutet från Avesta kommun om att stötta verksamheten ekonomiskt och täcka det som fattas under 2025 innebar att en rekryteringsprocess ändå kunde påbörjas i december 2024 för att ta in en visstidsanställd personal under april-december 2025.

### *Reflektion*

Med nuvarande bemanning har arbetsbelastningen blivit högre i och med att antalet deltagare under lång tid gradvis har ökat utifrån att fler professionella inom olika verksamheter ser nyttan och behovet av stöd från verksamheten för sina klienter/patienter. Samtidigt är läget ansträngt inom myndigheter och vård, framför allt inom psykiatri – detta gör också att möjligheten för professionella att bistå människor med behov av stöd inom den egna verksamheten minskar och trycket på teamet ökar – ibland är verksamheten kanske det enda tydliga alternativet för att människor ska få någon slags kontakt/stöd inom rimlig tid. Personalsituationen i teamet är pressad pga ökad belastning/arbetsbörda. När deltagarnas behov blir alltmer komplexa och myndigheternas möjligheter till stöd minskar tar arbetet mycket mer tid i anspråk än tidigare.

## ***5. Personal – arbetssätt och metoder***

### *Beskrivning*

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

Arbets sättet i teamet utvecklas ständigt, en stor del av arbetet med deltagarna har, förutom enskilda samtal, byggts på olika typer av lösningsfokuserade samtalsgrupper med syfte att individerna själva ska hitta sin väg framåt. Grunden för arbetet utgörs av deltagarnas önskemål och behov. Aktiviteter utformas i samråd med deltagarna, i augusti 2024 genomfördes 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. Under hösten har verksamheten lagts upp främst utifrån

dessa önskemål, och teamet arbetar i allt högre grad i olika typer av samtalsgrupper och gruppaktiviteter, där det även finns möjlighet att få enskild hjälp med olika utmaningar; tex hjälp med att hitta arbetsträningsplats, söka jobb, att fylla i handlingar och skicka in dessa till berörd myndighet/instans, etc. Detta arbetssätt är också en förutsättning för att arbetet ska fungera med stadigt ökande deltagarantal eftersom det inte längre finns utrymme till att boka in enskilda, regelbundna samtal med varje deltagare. Det verkar också som att de flesta deltagare uppskattar att det går snabbt och enkelt att träffa personal i teamet utan att behöva vänta på en bokad tid. Troligtvis gör detta att verksamheten blir mer effektiv.

För att bibehålla och utveckla kompetensen hos personalen har man regelbunden handledning och fortbildning, något som dock skurits ner pga minskade anslag.

Arbetet med att utveckla ökad samverkan med övriga verksamheter inom AME går framåt och är en möjlighet för alla verksamheter som ligger under AME att ge sina deltagare det stöd som behövs och passar bäst.

Från september 2022 har teamet samarbetat med Kraften i Hedemora och haft en skogsgrupp tillsammans med deltagare från båda teamen varje tisdag. Det var en mycket uppskattad och populär aktivitet, men under hösten 2024 sjönk deltagandet, och vissa gånger kom ingen av de som tidigare visat intresse; därmed avslutade teamet i Avesta samarbetet vid årsskiftet eftersom de deltagare som är aktuella nu har andra behov och prioriteringar.

Det som har varit den märkbart största negativa förändringen i teamets arbete är att arbetsförmedlingen har valt att inte längre delta med personalresurs i samverkansarbetet. SIUS-stöd, handläggning och beslut om lönestöd och även andra arbetslivsinriktade insatser har långa väntetider och dessutom är betydligt svårtillgängligare och krångligare att få till än före den omfattande reformering som nu pågår inom myndigheten. Det har blivit mycket svårt att hitta snabba och smidiga lösningar, inte minst för att de deltagare som har störst behov oftast också har lägst förmåga att klara av att söka lämpligt stöd och förstå hur de ska ansöka om detta. Avsaknad av personlig kontakt och handläggare med kännedom om lokala förutsättningar och individens speciella behov gör att teamets deltagare ofta har mycket svårt att få det stöd de behöver och har rätt till. Teamet har under senare tid pga ovanstående alltmer förlitat sig på den förstärkta samverkan mellan AF och FK, eftersom det numera ofta är den enda framkomliga vägen för att deltagare som är i behov av lönestöd eller andra insatser från arbetsförmedlingen ska komma i arbete inom en rimlig tid. Vid tidigare försök att använda det förstärkta samarbetet mellan AF och FK har det ofta stupat på att FK nekat inskrivning för personer utan SGI, trots att de uppfyller alla kriterier för inskrivning i insatsen. Här har en förändring skett den senaste tiden, och teamet har för första gången lyckats övertyga beslutsfattarna om att skriva in en deltagare utan SGI. Förhoppningsvis är detta en början på ett allt smidigare inskrivningsförfarande så att insatsen kan komma fler till del. Teamet upplever att samarbetet med vuxenpsykiatri 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 mycket 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.

Teamet har under hösten återupptagit sin utvecklingsdag för professionella som inte kunde genomföras under pandemiåren – En träff hölls under november 2024 där professionella från alla samverkansparter bjöds in och alla parter var representerade. Det blev mycket uppskattat

och produktivt och en uppföljning är inbokad under våren 2025 för att fortsätta det goda arbete som påbörjats.

### *Reflektion*

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

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

### *Beskrivning*

En hög arbetsbelastning trots att bemanningen har minskat har inneburit påfrestningar på personalen och en ökad sårbarhet vid tex sjukdom eller annan oplanerad frånvaro. Detta ledde till att teamet, för första gången sedan verksamheten startade, under hösten 2024 tvingades pausa möjligheten till studiebesök för presumtiva deltagare. Detta för att det helt enkelt inte fanns utrymme/möjlighet att ta emot ännu fler deltagare. Behovet av stöd från teamets personal har ökat i och med att många deltagare har större svårigheter/tyngre problematik än tidigare; samtidigt har det blivit betydligt svårare att söka och få adekvat stöd från tex regionen, arbetsförmedlingen och försäkringskassan pga underbemanning, långa väntetider, krångliga sökvägar, omorganisationer, etc. Det är inte hållbart i längden och teamet behöver därför hitta en lösning som innebär högre bemanning eller lägre antal deltagare. I nuläget finns endast 1,8 coach + 1 coach/verksamhetssamordnare samt 10% socialtjänst och 5% psykiatri.

De deltidsutlånade handläggarna från socialtjänst och psykiatri spelar en viktig roll som komplement när det gäller att samordna insatser och göra handläggning och övergångar smidiga.

Att bemanning från Arbetsförmedling och Försäkringskassan helt saknas i teamet är påtagligt och gör arbetet med samordning svårare och mer tidskrävande.

### *Reflektion*

En viktig framgångsfaktor för teamets arbete har tidigare varit en stabil personalgrupp med tillgång till kvalificerad kompetens från alla aktörer. Förutsättningarna har gradvis förändrats i och med att AF och FK inte längre deltar i det operativa arbetet, och det har gjort processen både mer tungrodd och tidskrävande för befintlig personal.

Utifrån besked om minskade anslag för 2025 har oron under hösten varit stor för att man ska tvingas till ytterligare nedskärningar i samband med pensionsavgång i teamet under våren 2025. Detta eftersom finansieringen från SDS minskar och att det i och med detta inte skulle finnas möjlighet till ersättningsrekrytering. Eftersom Avesta kommun i slutet av året fattade beslut om att täcka underskottet som skapas om man tar in en ersättare under 2025, påbörjades under december 2024 en rekrytering av ny coach som kan gå in under perioden april-december 2025. Detta är tyvärr än så länge endast en tillfällig lösning och efter december 2025 är det oklart hur personalsituationen kommer att se ut.

## **7. Organisation – förutsättningar**

### *Beskrivning*

Verksamhetens styrgrupp har tidigare bestått av chefer från respektive myndighet. Den bemannas vid årets slut av följande personer:

- Vakant, AF
- Jenny Jensen, Avesta kommun
- Katarina Helmersson, Region Dalarna (vuxen psyk)
- Angelica Gabrielsson, FK
- Annette Dömstedt, AME-chef Avesta kommun
- Sonja Tiger, Verksamhetssamordnare (föredragande)
- Adjungerad förbundschef från Södra Dalarnas Samordningsförbund Jonas Wells.

Under hela 2024 har det varit svårt för styrgruppen att fatta beslut eftersom frånvaron varit mycket hög och vid flera möten har endast en av parterna, förutom verksamhetssamordnaren och förbundschef, varit närvarande. Det har inneburit att det inte funnits mandat att fatta beslut om verksamheten, och även att det varit svårt att veta hur de olika parterna ser på teamets fortsatta verksamhet. Under hösten genomfördes två styrgruppsmöten där endast en av parterna var närvarande, det sista inbokade mötet ställdes in pga att ingen av ledamöterna kunde delta.

### *Reflektion*

Styrgruppen är verksamhetens beslutande organ. Svårigheterna när det gäller utveckling och planering framåt blir tydliga i och med att många av styrgruppens ledamöter har svårt att delta vid inplanerade möten, något som innebär att inga beslut kan fattas. Det är viktigt att alla ägarparter deltar och tar sitt ansvar för att samverka genom samordningsförbund ska fungera – frågan är hur man kan utveckla former som gör att alla parter kan och är beredda att ta sitt ansvar som delägare.

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

### *Beskrivning*

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

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

Många arbetsgivare har ett stort behov av arbetskraft och har 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 alla ägarparter tar sitt ansvar och bidrar med sina pusselbitar för att helheten ska fungera.

### *Reflektion*

Teamet jobbar ständigt för att öka befintlig samverkan och hitta nya samverkansmöjligheter, och teamet blir alltmer en integrerad del av (vissa 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. En förutsättning för att samverkan ska fungera är dock att de inblandade har mandat att göra det som behövs och är möjligt inom varje parts verksamhetsområde. I annat fall finns risken att det kan leda till att fler personer i utsatta situationer kommer att ”falla mellan stolarna”. Teamet fyller ett behov för målgruppen som parterna inte kan tillgodose på egen hand trots att alla har ansvar för att tillhandahålla stöd inom sina olika verksamhetsområden. Förstärkt samarbetet mellan AF och FK blir allt viktigare för att kommuninnevånare med komplex problematik och behov av samordnat stöd ska kunna komma vidare och hitta sin plats på arbetsmarknaden och få en stabil och fungerande tillvaro.

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

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

### *Beskrivning*

Teamet har dragit ner på utgifterna för personalutveckling och deltagaraktiviteter och därmed lyckats hålla sig inom ramen för beviljade medel. Sjukdom hos personalen har också varit en faktor som gjort kostnaderna lägre än förväntat. Detta gör att teamets resultat landar på drygt 100 000:- plus.

**Tabell: budgetutfall per 2024-12-31**

	<b>Beslut totalt</b>	<b>Utfall</b>	<b>Återstår</b>
Egen personal	2 050 000	2 029 834	20 166
Externa tjänster i teamet			
Lokaler	40 000	6 126	33 874
Övriga kostnader	160 000	103 122	56 878
<b>S:a bokförda kostnader</b>	<b>2 250 000</b>	<b>2 139 082</b>	<b>110 918</b>

Avesta kommun har fattat beslut om att stötta verksamheten ekonomiskt för att teamet ska kunna behålla nuvarande personalstyrka på 3 heltider, detta dock endast under 2025. Vad som händer sedan är oklart, och skapar naturligtvis oro och gör det svårt att planera för fortsatt verksamhet. Önskvärt vore att alla ägarparter tar gemensamt och solidariskt ansvar för att

verksamheten ska kunna fortsätta som tidigare – eller till och med kunna utökas för att möta det ökande behovet av samordnade insatser.

### *Reflektion*

Teamets verksamhet finansieras av Södra Dalarnas Samordningsförbund. Ökande kostnader för t.ex. löner samtidigt som anslagen från samordningsförbundet minskar för 2025 har under hösten varit en stor källa till oro för personalen i teamet.

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. Man kan se en markant ökad samverkan mellan verksamheterna som ligger inom AME –Avesta kommun satsar på arbetslivsinriktade insatser och ser det som en viktig uppgift att få så många som möjligt av de boende i kommunen att komma vidare till egen försörjning – både för den enskilde individen och för samhället i stort. Det ligger nära till hands att tänka att det även borde vara viktigt för samordningsförbundets andra parter att alla hittar sin rätta plats – utifrån detta resonemang kan det inte vara omöjligt att alla ägarparter tar ett gemensamt ansvar för att finansiera och utveckla verksamheterna.