



med stöd av



Delårsrapport

Samverkansteam Avesta

Period 2020-07-01 – 2020-12-31

Avesta 21-02-28

Styrgruppen genom Sonja Tiger

Sammanfattning

Deltagare

Teamet har under 2020 arbetat med 63 individer, 21 personer är nyinskrivna under året. Totalt består gruppen av 30 personer den 31/12 2020; av dessa är 13 (43%) män och 17 (57%) kvinnor. Medelåldern har återigen sjunkit och är nu 38 år, den yngste deltagaren är 24 år och den äldsta 59 år. Av de aktuella vid årets slut är 8 personer födda på 90-talet, alltså 26,7%.

33 personer har avslutats under perioden, 24 (73%) av dessa gick till arbete, studier eller annan arbetslivsinriktad rehabilitering. Genomströmningstiden för de avslutade deltagarna var 20,5 månader, snittid med offentlig försörjning före insatsen var 5 år.

Vid årets slut var antalet deltagare 30 personer och ca 10 personer stod i kö för att skrivas in i verksamheten i januari/februari 2021.

Personal

Teamet består vid årets slut av 3 personer som arbetar 100% i teamet samt 1 person från Arbetsförmedlingen som deltar i teamets arbete på ca 20%. Utöver detta har socialtjänsten och region Dalarna bidragit med ca 20% vardera, Försäkringskassan har inte haft någon personal stationerad i teamet under perioden. Arbetssätt och metoder har anpassats och ställts om utifrån pandemirestriktionerna. Det har inneburit mindre grupper, färre aktiviteter och vissa möten har genomförts utomhus eller genom digitala lösningar. Arbetssättet är coachande utifrån ett lösningsfokuserat perspektiv, med ambitionen att deltagaren själv är den som styr och bestämmer riktning. Arbetet för utökad samverkan med samhällets andra aktörer inom rehabiliteringsområdet har varit svår att få till under rådande omständigheter, men är fortfarande en prioritering.

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. Administrativt ligger verksamheten sedan 2020-01-01 under kommunens enhet "Arbete och sysselsättning", som är en sammanslagning av tidigare "Arbetsmarknadsenheten" och "Daglig sysselsättning/LSS". Den nya enheten sorterar under kommunens omsorgsförvaltning. Teamets styrgrupp består av chefer för de olika ägarorganisationerna, där FK dock inte längre deltar aktivt i styrgruppens arbete. Under hösten 2020 aviserades att verksamheten skulle få kraftigt minskade medel från Södra Dalarnas Samordningsförbund, men Avesta kommun fattade beslut om att skjuta till medel för att kunna bibehålla verksamhet på nuvarande nivå. Detta innebär att ingen personal behöver sägas upp, och att verksamheten även under 2021 kan bedrivas i samma omfattning som tidigare.

Teamets lokal på Kungsgatan 29 är uppsagd, och verksamheten ska flytta till enhetens lokal i Koppardalen under våren 2021.

1. Deltagare – insatsens förutsättningar

Beskrivning

Totalt arbetade teamet med 63 deltagare under perioden (de som avslutats under året samt de som är fortsatt inskrivna). Av dessa är 38 personer (60%) kvinnor och 25 personer (40%) män.

Vid årets slut är antalet aktiva deltagare i teamet 30 personer; 13 (43%) män och 17 (57%) kvinnor. Könsfördelningen har alltså blivit något jämnare sedan förra mätningen.

Medelåldern har återigen sjunkit och är nu 38 år, den yngste deltagaren är 24 år och den äldsta 59 år. Av de aktuella vid årets slut är 8 personer födda på 90-talet, alltså 26,7%.

Ett stort antal deltagare har avslutats under hösten, och 2020-12-31 finns en kö på ca 10 personer som väntar på inskrivning. Dessa kommer att erbjudas uppstartsgrupp (små grupper, max 5 deltagare pga coronarestriktioner) med start i januari och februari 2020, och inskrivning i samband med detta.

Av de 21 nyinskrivna under året har 15 personer (71%) sin försörjning från socialtjänsten, 4 personer (19%) från FK, 2 personer (10%) har ingen offentlig försörjning utan blir försörjda av närstående. Anmärkningsvärt är att av dessa är 11 personer (52%) remitterade från regionen, främst psykiatri, 9 personer (43%) från socialtjänsten, ingen från AF eller FK men en person via sin Gode man.

Tabell: Handläggare och försörjningsgrund deltagare inskrivna under perioden 200101-201231 (21 nyinskrivna under perioden)

Försörjningsgrund			Remitterande aktör			
Socialtjänst	Försäkringskassan	Annan försörjning	Socialtjänst/Kommun	Arbetsförmedlingen	Försäkringskassan	Regionen
15	4	2	9	0	0	11

Remitterande aktör: Socialförvaltningen 9 deltagare (43%), Försäkringskassan 0 deltagare (0%), regionen 11 deltagare (52%), Arbetsförmedlingen 0 personer (0%) och annan remittent 1 person (5%).

Reflektion

Trenden att de flesta remisser kommer från regionen fortsätter och blir alltmer tydlig, fortfarande är det psykiatri som remitterar överlägset flest deltagare. Även socialtjänsten är aktiva, och de flesta av de nya deltagarna får sin försörjning därifrån. Våra statliga myndigheter, AF och FK, har inte remitterat någon under 2020. Gissningsvis beror detta till stor del på coronarestriktioner inom myndigheterna, men kanske har även den stora omorganisationen som pågår inom AF påverkat handläggarnas arbete med denna grupp? Att teamet inte har någon representant från FK kan vara en förklaring till att ingen remitterats därifrån.

En person (som har sin försörjning via FK men ingen aktuell kontakt med regionen) har dock remitterats – och skrivits in – via idogt arbete från personens Gode man.

2. Deltagare – genomförande och process

Beskrivning

För att komma ifråga för inskrivning krävs att personen + remitterande handläggare/kontaktperson gör ett studiebesök för att få en bild av verksamheten och vad det innebär att delta. Därefter lämnas uppdragsblankett ifylld av personen som önskar skrivas in i verksamheten in till teamet och man hamnar i kö för inskrivning. Inskrivning av nya deltagare har under de senaste åren främst skett via inbjudan till uppstartsgrupper. I undantagsfall har enskilda inskrivningar gjorts utifrån individens önskemål och behov. Verksamheten består av enskilda, coachande samtal och (i normalfallet) olika typer av gruppaktiviteter, samt när respektive deltagare känner sig redo, studiebesök, arbetsträning eller andra arbetslivs- eller studierelaterade aktiviteter.

Teamet har dock fått tänka i nya banor och justera arbetssätt utifrån coronasituationen. Man valde under våren att skjuta på inskrivningar av nya deltagare pga pandemin. Efter sommaren bjöds alla som väntade i kön in till små uppstartsgrupper (max 5 deltagare i varje, att jämföra med tidigare grupper där ett lagom antal bedömdes till ca 10 personer). Uppstartsgrupper används alltså fortfarande pga de tydliga fördelarna, men med betydligt färre deltagare i varje grupp. För många av deltagarna har digitala lösningar blivit ett väl fungerande alternativ till fysiska möten.

Teamet har sedan 2016 en provotid under de två första månaderna. För deltagare som deltar i erbjudna uppstartsgrupper är provotiden avklarad i och med att gruppen tar slut, för de som väljer att inte delta i uppstartsgrupp gäller att visa att man har förmåga att delta i någon form av verksamhet minst 1 gång/vecka under provoperioden. Detta för att inte lägga sin tid på fel sak och inte få en känsla av misslyckande utan istället kunna välja en annan väg om man känner att teamets verksamhet inte passar.

För att deltagaren ska komma framåt i sin process har teamet tagit fram ett flödesschema som tydliggör den tänka processen för deltagare som skrivs in i verksamheten. Denna förklaras och beskrivs redan vid det obligatoriska studiebesöket.

Reflektion

En effekt av att världen drabbats av en allvarlig pandemi har varit att teamet tvingats ompröva och hitta nya vägar och lösningar för att kunna utföra sitt uppdrag. Det har visat sig att trots de många prövningarna/svårigheterna så finns även fördelar med de förändringar som de nya omständigheterna har fört med sig. Flera av teamets deltagare upplever inte samma utanförskap som tidigare pga svårigheter med sociala kontakter och upplevd isolering/ensamhet/tillbakadragenhet. Det som tidigare kunde upplevas stigmatiserande är nu ett eftersträvanvärt beteende som lovordas och uppskattas av omvärlden. Utifrån detta är också många deltagare angelägna att delta i det som verkligen görs i teamet trots restriktioner, och utnyttjar de möjligheter som ges till tex utbyte av erfarenheter och inspiration till förändring. Många deltagare anstränger sig för att hitta lösningar och alternativ, det är ett tydligt bevis på att alla har oanade resurser att ta till när det verkligen gäller.

3. Deltagare – resultat och effekter

Beskrivning

Under perioden 200101 – 201231 har 21 nya deltagare skrivits in i verksamheten varav 11 (52%) kvinnor och 10 (48%) män.

Tabell: Deltagarresultat 200101-201231

Antal inskrivna 20200101	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 20201231
43	33	0	3	3	18	1	8	30

AVSLUTADE: 33 personer:

- 24 av 33 = 73 % gick till arbete/studier/annan arbetslivsinriktad rehab
 - Arbete: Av dessa var 1 extratjänst, 2 osubventionerade arbeten (alla män)
 - Studier: 2 kvinnor + 1 man (en kvinna går en yrkesutbildning via AF)
 - 14 personer (9 kvinnor, 5 män) gick in i det förstärkta samarbetet AF/FK
 - 1 kvinna gick över i en annan arbetslivsinriktad rehabinsats i en annan kommun
 - 3 kvinnor gick till reguljärt arbetssökande via insatser hos AF

Resultat uppdelat utifrån åldersspann och kön; se bilaga 1.

- Tid i bidragsberoende: i genomsnitt 5 år – 6,2 år för kvinnorna, 3,0 år för männen. Här bör tas i beaktande att 4 av kvinnorna har levt mer än 9 år med offentlig försörjning; några av dessa har aldrig haft ett arbete.
- Snittålder: 39,25 år;
 - 37,3 år för kvinnorna
 - 42,7 år för männen
- 9 personer avslutades till ”annat”, nämligen:
 - 7 personer i behov av medicinsk rehab/annat stöd
 - 1 person fick sjukersättning
 - 1 person flyttade utomlands

Genomströmningstid under perioden 2001-2012 (för de som gick i mål):

- Totalt 20,5 månader
- Kvinnor 20,2 månader
- Män 20,8 månader

Tabell: genomströmningstid

period	1707-1806	1801-1812	1807-1906	1901-1912	1907-2006	2001-2012
månader	15,6 mån	17,4 mån	20,4 mån	17,8 mån	17,8 mån	20,5 mån

Reflektion

Sett till resultaten under 2020 skulle man kunna frestas att dra slutsatsen att pandemin har varit till fördel för deltagarna i teamet, men det har naturligtvis inneburit stora utmaningar. Det har bland annat inneburit svårigheter att hitta arbets träningsplatser, göra studiebesök, kunna delta i gruppaktiviteter osv. Också ändrade förutsättningar för myndigheter - som fått en ökad arbetsbelastning och därför inte har kunnat möta deltagarnas behov av kontakt, information och insatser - har inneburit att vägen framåt tagit längre tid och varit besvärligare än tidigare. Resultaten har ändå under 2020 förbättrats kraftigt, och ligger nu långt över alla tidigare mätningar.

Genomströmningstiden har ökat, något som till stor del beror på att många av de deltagare som varit inskrivna under lång tid nu har gått i mål. Tidigare har fler av de som varit inskrivna länge i verksamheten avslutats pga sjukdom och/eller att de beviljats sjuk- eller aktivitetsersättning.

Teamet har ett väl fungerande samarbete med den förstärkta AF/FK-samverkan, och en stor andel av de som avslutats under året har gått vidare till denna insats. Den lösningen är dock enbart tillgänglig för deltagare med ersättning från FK.

Teamet har också jobbat aktivt med att belysa att syftet är att processen ska gå framåt och att en ambition är att man ska kunna gå vidare efter ca 12 månader, även om det fortfarande finns möjligheter att anpassa inskrivningstiden efter individens behov.

Ett utvecklingsområde är att få regelbundna uppföljningar med remittenterna att fungera bättre. Det har även tidigare varit utmanande, men har ytterligare accentuerats i och med olika verksamheters restriktioner och ökade arbetsbörda pga den pågående pandemin. Ytterligare ett utvecklingsområde är att hitta snabba och smidiga vägar för deltagare som är redo för nästa steg att komma i kontakt med, och få rätt stöd från, AF och andra aktörer.

4. Personalen – insatsens förutsättningar

Beskrivning

Under andra halvan av 2020 har teamets bemanning och sammansättning varit oförändrad och personalen har kunnat jobba utan organisatoriska störningar.

Vid årets slut består teamet av följande personer:

Sonja Tiger, verksamhetssamordnare/coach 100%

Jan Pettersson coach 100%

Malin Hagström, coach 100%

Tina Holmberg, arbetsförmedlare 20%

Josefin Åkerström, region Dalarna 20%

Anna-Lena Holmberg, socialtjänsten 20%

Teamet har under hösten 2020 utgjorts av 2 heltidsanställda coacher + en coach/verksamhetssamordnare samt personal från AF, socialtjänsten och Region Dalarna med ca 20% vardera. Tyvärr har det inte funnits någon representant från FK i teamet under lång tid, men en lösning kan vara på gång från början av 2021.

Reflektion

Yttre omständigheter har förändrat/försvårat samverkan för personalen hos de inblandade parterna. Teamets arbetsgrupp är sammansvetsad och stabil trots att en viktig del (FK) saknas i grundbemanningen. Ändå fungerar arbetet väl tack vare engagerade och kunniga medarbetare inom Försäkringskassan som teamet samarbetar med på ett bra sätt. Om det dessutom går att få tillgång till några procent av en tjänst som läggs i teamets arbetsgrupp från 2021 finns goda möjligheter att åter kunna arbeta mer med en av de prioriterade grupperna; unga med aktivitetsersättning.

5. Personal – arbetssätt och metoder

Beskrivning

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

Arbetssättet i teamet har utvecklats och förfinats, 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.

Personalgruppen i teamet utvecklas ständigt, och den största utvecklingen sker i den dagliga verksamheten, där erfarenhet byggs upp i arbetet med deltagarna och ger modet att vara flexibel och ändra inriktning och metoder utifrån nya förutsättningar och behov som uppstår. Personalen tar gemensamt ansvar för verksamheten och hjälps åt vid behov. Tanken är att fördela arbetsuppgifterna utifrån varje medarbetares starka sidor och kompetenser. För att bibehålla och utveckla kompetensen hos personalen har man regelbunden handledning och fortbildning.

Personlig kännedom om alla deltagare, och utbyte av information gällande olika specialområden/kunskaper så att möjligheterna kommer alla deltagare till del, är faktorer som spelar stor roll när det gäller det framgångsrika arbetet.

Coronapandemin som drabbade världen under våren 2020 har inneburit stora utmaningar för verksamheten, men också lett till utveckling av alternativa mötesformer, nya arbetssätt osv. Det som i mars 2020 såg ut att bli en katastrof, med fullständigt lamslagen arbetsmarknad och isolering, visade sig ge oanade möjligheter till att tänka i andra banor. Teamets personal och deltagare har hittat kreativa lösningar, och resultaten har aldrig varit bättre. Detta är ett tydligt tecken på att alla människor har outnyttjade resurser att ta till i en extrem situation – och ett bevis på att alla människor har lösningar – en bekräftelse i teamets grundtanke att alla människor kan.

Det är olyckligt att regelbundna uppföljningar med remitterande handläggare ofta är svåra att få till – de avbokas ofta av både deltagare och handläggare och det är svårt att hitta nya tider. Här jobbar teamet med att hitta nya, bättre rutiner för att processen ska fungera som det är tänkt och att tiden ska användas effektivt för att inte inskrivningsperioden ska bli onödigt lång.

Reflektion

Olika organisationer har olika lösningar och olika syn på hur man ska hantera ett extraordinärt läge. Hög arbetsbelastning, olika prioriteringar samt omorganisationer inom teamets ägarorganisationer samt naturligtvis effekter av coronarestriktioner gör att det är svårare att samverka, framför allt med de statliga myndigheterna som har betydligt hårdare restriktioner än övriga parter. Det har dock lett till att nya kontaktvägar har utforskats, framför allt digitala lösningar och telefonmöten i högre utsträckning. Personalen i teamet har tvingats lära sig ny teknik och utvecklat metoder som kanske inte hade varit aktuella att pröva utan pandemi. Detta har lett till en stor kompetensutveckling och att personalen har hittat nya, och i vissa fall oväntade, lösningar och effekter där man först bara såg svårigheter och begränsningar.

6. Personal – Resultat och effekter

Beskrivning

Teamets ordinarie personal blir allt säkrare i arbetet utifrån ett lösningsfokuserat arbetssätt. Feedback från deltagare, att se resultat, fortbildning och renodling av metoden ger en trygghet och styrka i tider av olika former av yttre påverkan som stör rutiner och arbetssätt. En stabil grund är nödvändig för att orka jobba vidare när yttre omständigheter (regeländringar, omorganisationer, nerdragningar, personalbyten, och – inte minst – pandemi!) påverkar arbetet och möjligheterna för deltagarna att komma vidare.

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. Teamet har funnits under 5 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. Frånvaron av representation från FK är märkbar och är en trolig anledning till att teamet för närvarande jobbar med väldigt få unga med aktivitetsersättning. Trots ökad frånvaro, färre aktiviteter på plats i lokalen, lägre aktivitet för vissa deltagare, och andra oönskade effekter av pandemin har teamet uppnått mycket bra resultat. Arbetsmetoderna har utvecklats genom bl.a. digitala lösningar och utomhusaktiviteter. En kris kan öka kreativiteten och ge motivation till att kämpa hårdare. En snabb och flexibel omställning utifrån ändrade förutsättningar har gett väldigt goda resultat och fått verksamheten att fungera trots de stora utmaningar som hela samhället drabbats av.

Reflektion

Teamet startade verksamheten i maj 2015 och har alltså bedrivit verksamhet i drygt 5 års tid. Arbetssätt och metoder har prövats, förändrats och finslipats, och personalgruppen har svetsats samman och blivit ett effektivt team med gemensamma arbetssätt och synsätt. Under 2020 har resultatet blivit det bästa någonsin, och 73% av de avslutade deltagarna gick i mål. Trots många utmaningar har personalgruppen förmågan att mobilisera och göra det som krävs – en trygg och sammansvetsad arbetsgrupp ger mod att vara flexibel och prova/hitta nya lösningar.

7. Organisation – förutsättningar

Beskrivning

Styrgruppen har under hösten träffats fyra gånger och består vid årets slut av följande personer:

- Mats Wallertz, AF
- Jenny Jensen, Avesta kommun
- Kerstin Gillsberg, Region Dalarna (vuxen psyk)
- Vakant, FK
- Annette Dömstedt, AME-chef Avesta kommun
- Sonja Tiger, Verksamhetssamordnare (föredragande)
- Adjungerat förbundschef från Södra Dalarnas Samordningsförbund Jonas Wells.

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. Bytet av förvaltning och sammanslagningen av AME och LSS/daglig sysselsättning har inneburit vissa förändringar av arbetssätt och rutiner, och kommer även att innebära förändringar av de fysiska förutsättningarna i och med att teamets lokal har sagts upp och beslut har fattats om att verksamheten ska flytta tillbaka till lokalerna på Koppardalsvägen 40 (AMEs lokaler) under våren 2021.

En stor osäkerhet finns bland personal, deltagare och samverkansparter när det gäller hur verksamheten kommer att kunna bedrivas efter flytten. Det finns en oro kring att de nya förutsättningarna kommer att innebära nackdelar för deltagarna vad gäller tillgänglighet, utrymme och möjligheter till en lugn och trygg miljö.

De ekonomiska förutsättningarna har dessbättre stabiliserats i och med att Avesta kommun har beslutat att täcka förlusten som det innebär att samordningsförbundet inte kommer att kunna bevilja de medel som äskats för 2021. Det innebär att inga större förändringar i budget krävs för att verksamheten ska kunna löpa på som tidigare.

Olika organisationer har olika lösningar och olika syn på hur man ska hantera ett extraordinärt läge, olika restriktioner och tekniska lösningar har gjort att det i vissa lägen har varit svårt att mötas och få kontakt.

Reflektion

Under våren 2020 drabbades världen av coronapandemin, som har inneburit både stora nerdragningar av resurser, inställda möten, minskade möjligheter till att utföra arbete enligt tidigare rutiner, större belastning på sjukförsäkringssystemet – men även oväntade möjligheter till utveckling och nya lösningar. Ett utvecklingsområde borde vara att säkerställa att parterna

kan använda samma system för digitala möten – det skulle vara till stor nytta i den fortsatta samverkan.

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.

Förändringar och ändrade förutsättningar hos de olika inblandade parterna påverkar arbetet i både team och styrgrupp. En stark och tydlig ledning, där parterna arbetar tillsammans mot ett gemensamt mål, är en förutsättning för att den samverkan som så väl behövs ska fungera.

8. Organisation – genomförande och process

Beskrivning

Styrgruppen har under hösten påbörjat ett arbete med att ta fram ett reglemente över vad som gäller för styrgruppens arbete utifrån, mål, uppdrag och de styrdokument som togs fram inför insatsens start. Mötena har till stor del skett digitalt, något som har varit både utmanande och givande. Bland annat har mötena ofta varit mer tidseffektiva, och det har underlättat för vissa att vara med pga att man slipper resor/transport till möteslokalen och kan koppla upp sig direkt från ordinarie arbetsplats.

Under hösten 2020 kom beskedet att medel för 2021 skulle komma att minska avsevärt, en omständighet som skulle ha inneburit att delar av personalen skulle behöva sägas upp. Avesta kommun beslöt dock att skjuta till medel för att teamet skulle kunna behålla befintlig personal och fortsätta arbetet som bedrivs i samma omfattning som tidigare.

Teamets flytt till lokalerna Koppardalen har försenats, och i nuläget är det oklart när lokalen är klar och flytten kan genomföras. Detta skapar en del oro bland personal och deltagare samt gör det svårt att planera verksamheten framåt – förhoppningsvis kommer klargörande inom kort.

Reflektion

Styrgruppens arbete med att klargöra mål och policy, ta fram ett reglemente och att förtydliga vad som ingår i rollen som verksamhetssamordnare kommer förhoppningsvis att förenkla både styrgruppens och teamets arbete och även tydliggöra vad som kan förväntas av de olika ägarparterna.

Förutsättningar finns för att kunna uppnå lysande resultat genom samverkan till nytta både för de enskilda individerna som deltar i olika verksamheter, för samhället i stort och alla aktörer inom området. Det som krävs är att de olika instanserna närmar sig varandra och ibland tar lite mer än sin del, så att stödinsatserna överlappar istället för att människor ramlar ”mellan stolarna”. Här krävs andra prioriteringar när det gäller användandet av varje enhets resurser och en helhetssyn för att nå bättre och framför allt långsiktigt hållbara resultat.

För att teamets arbete ska fungera som det är tänkt krävs att alla parter gör sin del – detta är i nuläget ett stort utvecklingsområde, och extra aktuellt i ett läge där samordningsförbundets minskade ekonomiska resurser kräver att parterna gemensamt tar ett större ansvar för att verksamheten ska kunna fortsätta.

9. Organisation – Resultat och effekter

Beskrivning

Verksamheten har ett överskott på nästan 100 000:- under 2020, trots att man fick ett lägre belopp än man äskade. Största anledningen till detta är att kostnaden för arbetsförmedlare blev betydligt lägre än beräknat, pga att teamets AF-representant till största delen (50-80% under året) varit utlånad till annan verksamhet inom AF och därför inte belastat teamets budget så mycket som planerat. Dessutom har restriktioner till följd av pandemin gjort att vissa aktiviteter (tex gymträning, föreläsningar, etc) inte har kunnat genomföras. Trots detta har teamets resultat blivit bättre än någonsin tidigare, med 73% av de avslutade deltagarna i mål.

Tabell: budgetutfall per 2020-12-31

	Beslut totalt	Utfall	Aterstår
Egen personal	1 900 000	1 860 162	39 838
Externa tjänster i teamet	320 000	174 302	145 698
Lokaler	35 000	39 999	-4 999
Övriga kostnader	85 000	165 669	-80 669
S:a bokförda kostnader	2 340 000	2 240 132	99 868

Reflektion

Styrgruppens arbete för att skapa mer tydlighet genom bla nytt reglemente, policy- och måldokument, samt arbetsbeskrivning för samordnaren har framskridit under hösten, och kommer förhoppningsvis att göra samverkan, och teamets arbete, ännu mer framgångsrikt. Avesta kommuns beslut att skjuta till medel för att undvika uppsägningar av personal i teamet ger också goda förutsättningar för verksamheten att fortsätta utvecklas i en positiv riktning. Som tidigare nämnts är personalen är verksamhetens viktigaste resurs – att skapa förutsättningar för att arbetet kan bedrivas på ett bra sätt ger bra resultat även under svåra omständigheter.

Bilaga 1: Resultat 2020 uppdelat utifrån åldersspann och kön

Ålder	- 20	21-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Totalt
Kvinnor							
Arbete osubventionerat							
Arbete m lönestöd							
Extratjänst							
Studier	1	1					2
AF/FK-samverkan			3	2	4		9
Ordinarie AF-insatser			2		1		3
Annan samverkansinsats					1		1
Kvinnor totalt	1	2	5	2	6		15
Män							
Arbete osubventionerat			2				2
Arbete m lönestöd							
Extratjänst						1	1
Studier			1				1
AF/FK-samverkan			2		1	2	5
Ordinarie AF-insatser							
Annan samverkansinsats							
Män Totalt			5		1	3	9
Totalt	1	1	10	2	7	3	24