



 Arbetsförmedlingen

 Försäkringskassan

 Landstinget
DALARNA

med stöd av



Delårsrapport

Samverkansteam Avesta

Period 2018-07-01 – 2018-12-31

Avesta 190306

Styrgruppen genom Sonja Tiger

Sammanfattning

Deltagare

Under perioden 20180101-20181231 har 44 personer skrivits in i teamets verksamhet, nästan dubbelt så många som föregående år. Totalt består gruppen av 61 personer den 31/12 2018; av dessa är 22 män och 39 kvinnor. Medelåldern är samma som tidigare; 42 år, där den yngste deltagaren är 21år och den äldsta 60 år. 21 personer har avslutats under perioden, varav 3 tidiga dropouts. 61% av de som avslutats gick till arbete, studier eller annan arbetslivsinriktad rehabilitering. Genomströmningstiden för de avslutade deltagarna var 17,4 månader, snittid med offentlig försörjning före insatsen var 4,2 år. Under året har teamet skrivit in 6 personer med utomnordisk bakgrund.

Vid årets slut bestod kön till inskrivning av 18 personer. Alla som väntar på inskrivning erbjuds att delta i en lösningsfokuserad ”uppstartsgrupp” för att komma igång med sin process och få förståelse för det lösningsfokuserade arbetssättet. De som väljer att inte delta i en sådan erbjuds en enskild planering, men kan få vänta längre på inskrivning.

Personal

Teamet består vid årets slut av 5 personer som arbetar 80-100% i teamet; 4 personer som jobbar 100%, varav en språkstödjare (arabisktalande) och 1 person från AF som deltar i teamets arbete på 80%. Utöver detta har socialtjänsten och landstinget Dalarna bidragit med ca 20% vardera, FKs representant har inte kunnat närvara under hösten. Personalgruppen har jobbat på att utveckla verksamheten för att ta tillvara på var och ens förmågor och uppnå största möjliga nytta. Arbetssättet utvecklas alltmer mot gruppaktiviteter och coachning i grupp med lösningsfokus som metod. Ambitionen har också varit ökad samverkan med andra verksamheter i södra Dalarna med liknande målgrupper för att utnyttja befintliga resurser så effektivt som möjligt.

Organisation

Samverkansteam Avesta arbetar med arbetslivsinriktad rehabilitering för målgruppen individer med behov av samordnad rehabilitering som står långt från arbetsmarknaden. Behovet av teamets insatser är stort, och utifrån detta har teamet utökats med ytterligare en coach på heltid. Detta har gjort att man under hösten 2018 har kunnat utöka deltagarantalet från ca 40 personer till ca 60 personer. Arbetet med samordning av liknande insatser i södra Dalarna har gått framåt och lett till ökad samverkan under året med olika aktörer, framför allt projekt Framtidsjobb Avesta men även samverkansteam i Hedemora och Säter. Det finns ett stort intresse hos inblandade parter att hitta smidiga gemensamma lösningar. En tanke finns inom olika verksamheter i Avesta att slå samman styrgrupper med liknande verksamheter för att spara tid och resurser.

1. Deltagare – insatsens förutsättningar

Beskrivning

Vid årets slut är antalet aktiva deltagare i teamet 61 personer. Av dessa är 22 (36%) män och 39 (64%) kvinnor. Könsfördelningen har blivit alltmer ojämn de senaste åren – från att fördelningen mellan kvinnor och män har varit relativt jämn blir skillnaden allt större för varje mätning. Av de 44 inskrivna under 2018 är 12 (27%) män och 32 (73%) kvinnor.

Medelåldern är samma som vid senaste mätningen; 42 år, där den yngste deltagaren är 21 år och den äldsta 60 år. Av de aktuella vid årets slut är 17 personer födda på 90-talet.

Procentuellt har denna grupp alltså minskat en hel del eftersom antalet aktuella deltagare ökat under hösten. Uppdraget att prioritera unga deltagare har lett till ett beslut om att tillsvidare inte skriva in personer födda 1959 eller tidigare. 6 personer med utländsk bakgrund har under året varit inskrivna i verksamheten.

Av 44 inskrivna under året har 25 personer (57%) sin försörjning från socialtjänsten, 16 personer (36%) från FK, 2 personer (5%) från AF. En av deltagarna har ingen offentlig försörjning (försörjs av anhörig).

Reflektion

En förändring sedan tidigare år är andelen utrikesfödda, där närvaron av språkstöd (arabisktalande) har gjort att teamet fått fler utrikesfödda deltagare. I denna grupp märks ett stort behov av träffpunkt/social samvaro, medan intresset för egen försörjning genom arbete inte är lika intressant.

Andelen kvinnliga deltagare i teamet blir allt högre.

Annat värt att notera är att andelen försörjningsstödstagare har ökat under året och står för mer än hälften av de nyinskrivna deltagarna.

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 sker 1 gång/månad i mån av plats. Alla som väntar på inskrivning inbjuds till att delta i en lösningsfokuserad uppstartsgrupp. De som av någon anledning väljer att inte delta i uppstartsgruppen erbjuds enskilda lösningar, men kan få vänta lägre innan de blir inskrivna. Kön till verksamheten har blivit lång, vid årets slut väntar 18 personer på att få en plats. För att kunna hantera det stora antalet deltagare, och för att teamet märker att deltagande i grupp ger snabbare resultat, har verksamheten alltmer inriktats mot olika typer av gruppaktiviteter och coachning i grupp. För de som absolut inte kan tänka sig att delta i grupp erbjuds individuell coachning, men ibland kan det vara svårt att få tiden att räcka till enskilda möten i någon större utsträckning. 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.

Pga en utdragen rekryteringsprocess av teamets nya coach kunde verksamheten fungera som planerat först fr 13/8. Presumptiva deltagare som fanns i kön (ca 25 personer) fick inbjudan till uppstartsgrupp med start den 16/8. Pga det stora intresset startade 2 grupper parallellt. 13 personer skrevs in under augusti och därmed steg antalet inskrivna direkt till över 60 personer. Ett fåtal inskrivningar av enskilda har också skett under hösten, de senaste i oktober. Kön har vuxit lång och är vid årets slut 18 personer.

Deltagarna erbjuds enskilda samtal med sin coach, men de flesta som deltagit i uppstartsgrupper har uttryckt önskemål om att fortsätta arbeta i grupp med sin väg framåt. Pga detta har flera av deltagarna fortsatt i fortsättningsgrupper. Utöver detta erbjuds ett flertal gruppaktiviteter med syfte att inspirera och engagera deltagarna.

Stående aktiviteter är för närvarande: frukost varje tisdag, kreativ verksamhet (i AMEs lokaler i samverkan med Framtidsjobb Avesta) varje tisdag och torsdag, rollspelsgrupp (deltagarledd) varje tisdag. Förutom detta har ett antal olika gruppaktiviteter erbjudits under hösten; tex Utflykt till Grövelsjön (med Kraften och Säterteamet), grupp kring hälsa & välbefinnande med fokus på stress, Yoga (i samverkan med Framtidsjobb Avesta), föreläsningar, utflykter, sportaktiviteter samt en jullunch i AMEs lokaler. Förutom detta har ett flertal av deltagarna arbetsträningsplatser på olika arbetsplatser utifrån egna önskemål och behov.

För att säkerställa att teamet är till nytta och jobbar på rätt sätt används ORS/SRS som uppföljningsinstrument – även indikatorer + utvärdering efter grupper

Reflektion

Ett utvecklingsområde är uppföljningar, främst för de som väljer att inte delta i grupper – det finns en tendens hos vissa deltagare att boka av/skjuta upp de enskilda träffarna och detta gör att processen saktas ner, och i vissa fall helt stannar av. Pga hög arbetsbelastning och stort deltagarantal har den delen av verksamheten inte prioriterats tillräckligt – en förhoppning är att när teamet är fulltaligt och har kunnat jobba ihop sig kan man hitta bättre rutiner för att förhindra detta. Samtidigt behöver teamet tydliggöra att ansvaret för deltagarnas liv ligger på dem själva och att man bör utnyttja de möjligheter som finns tillgängliga för att ha nytta av sitt deltagande i teamets verksamhet.

3. Deltagare – resultat och effekter

Beskrivning

Under perioden 180101 - 181231 har 44 personer skrivits in i verksamheten varav 32 (73%) kvinnor och 12 (27%) män.

Tabell: Deltagarresultat 180101 -182131

Antal inskrivna 20180101	Antal ny-inskrivna under perioden	Antal avslut totalt	Varav dropouts (tidiga avhopp)	Antal i arbete	Antal i studier	Antal till annan arbetslivsinriktad rehab	Antal till sjuk-ersättning	Antal till annat	Antal inskrivna 20181231
38	44	21	3	5	3	3	0	7	61

21 deltagare har avslutats, 3 tidiga dropouts. 5 personer fick arbete, 3 personer påbörjade studier, samt 3 personer gick till annan arbetslivsinriktad rehabilitering. 7 personer avslutades

av andra anledningar. Det innebär att resultatet blir att 61% av de avslutade deltagarna under perioden ”gick i mål”. Bland dessa var snittiden i bidragsberoende innan insatsen 4,2 år under perioden.

7 personer avslutades till ”annat”:

5 personer är i behov av medicinsk rehab och kan inte delta pga detta

1 person upplever inte behov av insatsen

1 person är föräldraledig

Tabell: Genomströmningstid (2016-2018)

period	1601-1612	1607-1706	1701-1712	1707-1806	1801-1812
månader	13,2 mån	13 mån	14 mån	15,6 mån	17,4 mån

Genomströmningstid under perioden 1801-1812 (för de som gick i mål):

Totalt 17,4 månader

Kvinnor 16,3 månader

Män 18,4 månader

Reflektion

Under 2018 har något färre deltagare avslutats jämfört med tidigare år. Resultaten har dock förbättrats avsevärt – 61% av de avslutade deltagarna gick i mål. Genomströmningstiden har ökat till 17.4 månader, mindre än förväntat med tanke på att tre individer hade i snitt 35 månaders inskrivningstid. Här skiljer sig män och kvinnor åt; kvinnorna har i snitt lägre genomströmningstid än männen. Andelen avslutade med inskrivningstider under 12 månader har ökat betydligt sedan tidigare mätningar - Förklaringen till detta är troligen till stor del ändrade arbetssätt med lösningsfokusgrupper - som får deltagarna att se möjligheter att ta kontrollen över sitt eget liv genom LF-frågor men även genom kontakten med andra deltagare som ger idéer, inspiration och glädje, motivation, kraft, en känsla av sammanhang.

4. Personalen – insatsens förutsättningar

Beskrivning

Stora förändringar i personalgruppen har skett under hösten. Teamet har förstärkts med ytterligare en coach med spetskompetens inom rehabvetenskap (Malin Hagström) som tillträdde sin tjänst 180813. Arbetsförmedlingens representant har bytts ut och försäkringskassans representant har varit frånvarande under hela hösten pga sjukdom + ändrade arbetsuppgifter.

Vid årets slut består teamet av följande personer:

Sonja Tiger, verksamhetssamordnare/coach 100%

Jan Pettersson coach 100%

Malin Hagström, coach 100%

Johanna Gustafsson, arbetsförmedlare 80% SIUS-utbildning

Lennart Pettersson, landstinget 20%

Anna-Lena Holmberg, socialtjänsten 20%

Försäkringskassan - 20%

Majed Aboura språkstödjare (extratjänst tom 190114) 100%

Teamet har även tagit emot en praktikant från behandlingspedagogutbildning under 5 veckor från slutet av september.

En språkstödjare (Majed) på extratjänst har varit en förutsättning för att kunna arbeta med en grupp arabisktalande deltagare, eftersom de alla haft väldigt stora begränsningar i att tala/skriva/förstå svenska språket.

Under 2018 har landstingets representant haft möjlighet att delta mer operativt i teamets arbete och bland annat jobbat med grupper utifrån sin kunskap och erfarenhet från psykiatrin. Detta har varit ett mycket värdefullt komplement till de övriga i teamet.

Teamets medlemmar har under hösten ytterligare utvecklat sina färdigheter inom lösningsfokuserat arbete; en möjlighet att delta i LF-konferens i Malmö i november gav mycket – utveckling, nya insikter, nya grepp i arbetet m deltagare; både enskilt och i grupp, teambuilding, samvaro och ökad kontakt med Kraften + Samverkansteam Säter. De nya medlemmarna i gruppen, Malin och Johanna, har genomgått LF-gruppledarutbildning.Handledning är ett verktyg som är mycket värdefullt och användbart för att hantera situationer som uppstår och för att utveckla verksamheten.

Reflektion

Från början av september har personalsituationen i teamet stabiliserats och arbetet har kunnat utföras utifrån tidigare planering, med fortsättning på de lösningsfokusgrupper som löpt under våren och även ett antal löpande aktiviteter i grupp.

Ändrade förutsättningar inom AME har gjort att teamet från 2019 inte längre kommer att ha någon administrativ resurs, men man upplever inte heller något behov av detta i nuläget.

5. Personal – arbetssätt och metoder

Beskrivning

Under hösten har teamet haft större möjligheter att utveckla verksamheten eftersom bemanningen har varit fulltalig. Utifrån erfarenheter av goda effekter av lösningsfokusgrupper har teamet valt att utöka arbetet med grupper, en stor fördel har varit AF-representantens erfarenhet och intresse av att arbeta med grupper, som gjort att möjligheterna för personalen att jobba med grupper 2 och 2 har ökat. Detta minskar sårbarheten i att man ensam håller i en grupp. Enskilda samtal har inte längre varit det enda alternativet för deltagarna att jobba med sin individuella plan – vissa har valt att endast undantagsvis ha enskilda samtal med sin coach då de upplever att effekten av LF-grupper är bättre. Teamet har valt att utnyttja Johanna (AF) till att stötta de deltagare som känner att de har närmat sig arbetsmarknaden. Hon har också gått en SIUS-utbildning som innebär att hon kan arbeta mer aktivt ut mot arbetsplatser tillsammans med deltagare.

Man jobbar inte längre med ”förgrupper” som användes som en tillfällig nödlösning tidigare. Alla som deltar i uppstartsgrupper räknas som inskrivna i verksamheten för att resultaten inte ska vara missvisande, och i och med en personalförstärkning i teamet är detta möjligt att genomföra.

Teamet har också arbetat med att öka delaktigheten för deltagarna ytterligare;

Utnyttjat deltagarnas resurser till att genomföra olika typer av deltagarledda gruppaktiviteter, Anmälningslistor till olika föreslagna aktiviteter innan de bokas har lett till ett effektivare resursanvändande eftersom man vet att det finns ett intresse hos flera för att delta innan man bokar in (och betalar för) en aktivitet,

Ökad samverkan med Framtidsjobb Avesta och med teamen i Hedemora och Säter har gett effektivare resursanvändning, minskad sårbarhet, större utbud vad gäller aktiviteter osv.

AW med lösningsfokus har fortsatt under hösten som ytterligare en möjlighet att utveckla metoder och färdigheter tillsammans med andra lösningsfokusintresserade.

Beslut har fattats om att inte skriva in personer födda -59 eller tidigare pga långa köer och uppdraget att prioritera unga.

Utbyte har skett även med team från norra Västmanland; studiebesök från Västerås och Sala.

Reflektion

Arbetsätt och metoder utvecklas ständigt, detta är både en utmaning och en stimulans. Både personalgruppens sammansättning och nya deltagare påverkar arbetsättet – teamets utgångspunkt är att hela tiden ta tillvara allas resurser; både hos personal och deltagare.

Viktigt att alla får göra det som de trivs med och är bra på. En utmaning när deltagarantalet ökar är att det är svårt att vara flexibel vid tex avbokningar och inställda möten – det är inte, som tidigare, självklart att man snabbt kan hitta en ny tid vid tex sjukdom, något som gör att processen riskerar att avstanna om deltagaren gör många avbokningar. Detta kräver bättre planering men också tydligare information till besökare om att väntetiderna kan bli långa om man missar att komma på en bokad tid.

6. Personal – Resultat och effekter

Beskrivning

Förstärkning med ytterligare en coach har gjort att verksamheten har kunna växa och antalet inskrivna har under hösten ökat till drygt 60 personer. Personalgruppen blir mindre sårbar och fler aktiviteter kan genomföras. Teamet har haft större möjlighet att anpassa verksamheten utifrån de olika deltagarnas olika behov och önskemål. Fler personer i teamet = fler olika styrkor och resurser som gör att teamet kan anpassa stödet mer till varje individ utifrån att personalen sammantaget har fler olika styrkor och kunskaper i sin arsenal.

Reflektion

Ett faktum som blir alltmer märkbart när verksamheten växer är att med större volymer behövs större lokaler. Det har under hösten blivit allt svårare att få plats med verksamheten i befintliga lokaler; något som har lett till att teamet har sökt sig utanför den egna lokalen för att kunna genomföra vissa aktiviteter – en positiv effekt av detta är en ökad samverkan med Framtidsjobb Avesta – till exempel den kreativa verksamheten 2 eftermiddagar i veckan där deltagare både från teamet och projektet kan delta och där personalen i de olika verksamheterna samarbetar/delar på arbetet. En annan effekt av små lokaler och många deltagare är att det inte fungerar lika bra att vara flexibel och göra snabba anpassningar, behovet av en mer uppstyrd struktur blir alltmer tydlig.

7. Organisation – förutsättningar

Beskrivning

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

- Henrik Johansson AF
- Maria Kindblom, Avesta kommun
- Kerstin Vesterholm, Landstinget Dalarna (vuxen psyk)
- Pernilla Boberg Frank, FK
- Niclas Grahm, AME-chef Avesta kommun
- Sonja Tiger, Verksamhetssamordnare (föredragande)
- Adjungerat förbundschef från Södra Dalarnas Samordningsförbund Jonas Wells.

Verksamheten har utökats och har nu kapacitet för att ta emot ytterligare ca 20 deltagare, totalt 60 personer. Lokalen är mycket lämplig för verksamhetens syften, förutom storleken... Utökad samverkan inte bara inom Avesta kommun, utan även med teamen i Hedemora och Säterför att använda befintliga resurser på bästa sätt till största möjliga nytta.

Reflektion

I och med att verksamheten har funnits i snart 4 år har teamet kunnat etablera kontakter och samarbete med allt fler aktörer. Detta gör att personal i de olika verksamheterna upptäcker teamets verksamhet i allt högre grad. Det i sin tur har lett till en stor ökning av antalet studiebesök och att många står i kö för att skrivas in i verksamheten. En tolkning som ligger nära till hands är att verksamheten har ett gott rykte, och visar att det teamet gör fungerar och är till nytta.

8. Organisation – genomförande och process

Beskrivning

Teamet har utökats med en coach på heltid utifrån beslut i november 2017. Rekryteringen blev oerhört fördröjd och teamets nya coach kunde tillträda sin tjänst först 13/8 2018 trots att rekryteringen påbörjades i december 2017.

Språkstöd (arabisktalande) har funnits i teamet under året, detta har möjliggjort arbete med arabisktalande deltagare. Denna resurs avslutas i januari 2019.

Flera aktörer inom främst landstinget och kommunen har verkat för utökad samverkan inom samordnad rehabilitering – vårddialog under hösten, träff med Familjecentrum och Lärvox, gemensam dag för styrgruppsmöten är exempel på detta.

Representation i styrgruppen har tidvis varit svårt pga hög arbetsbelastning – representation i teamet har saknats från FK under hösten pga sjukdom och omorganisation – AF-representant i teamet slutade under sommaren men ersattes under september och finns vid årets slut på plats och har hittat en naturlig roll i teamet..

Reflektion

Ambitionen till ökad samverkan finns hos i stort sett alla verksamheter; landstinget har arbetat för att styrgrupper i olika verksamheter ska träffas och arbeta tillsammans; diskussioner har inletts i teamets styrgrupp om möjligheter att slå ihop styrgrupper för likande verksamheter (kanske främst Samverkansteamet och projekt Framtidsjobb Avesta som har i stort sett

samma målgrupp och samma representanter i respektive styrgrupp) för att spara tid och resurser och kunna arbeta mer effektivt och vara mindre sårbara.

9. Organisation – Resultat och effekter

Beskrivning

Nedan en tabell som visar ekonomin för samverkansteamet för helåret 2018.

	Beslut totalt	Ackumulerat	Aterstår
Egen personal	1 940 000	1 531 595 kr	408 405
Externa tjänster i teamet	460 000	309 315 kr	150 685
Lokaler	35 000	33 455 kr	1 545
Övriga kostnader	265 000	338 233 kr	-73 233
S:a bokförda kostnader	2 700 000	2 212 598 kr	487 402

Verksamheten har ett överskott på nästan 500 000:- under 2018, detta trots att teamet satsat betydligt mer på externa aktiviteter som tex utflykter, föreläsningar, etc.

Anledningen till detta är i första hand att beviljade medel för en extra coach inte kunde utnyttjas förrän fr augusti. Ytterligare en faktor som påverkat är att personal från AF varit frånvarande under en kortare period och därför inte belastat ekonomin i samma utsträckning som teamet budgeterat för.

Resultatet har förbättrats väsentligt, och ligger under 2018 på 61% av avslutade deltagare i mål.

Reflektion

Den största kostnaden i teamets verksamhet är också den största resursen – rätt personal. Teamet har köpt mer externa tjänster än tidigare år och ändå fått ett stort ekonomiskt överskott pga långsam rekryteringsprocess av ny coach – under hösten har teamet kunnat jobba mer effektivt pga full personalstyrka – aktiviteter som ger mycket är ofta mer personalintensiv men ger också bättre resultat.

En faktor som troligtvis kommer att påverka verksamheten framöver är den ekonomiska situationen för AME. I nuläget är det oklart om enheten kommer att finnas under bildningsförvaltningen eller om den flyttas till en annan förvaltning under 2019. Hur verksamheten kommer att se ut inom AME är också oklar – en ambition hos samverkansteamet har varit att samverka mer med andra verksamheter inom AME för att utnyttja gemensamma resurser mer effektivt. Arbetet med detta har påbörjats och fungerar bra, men om förutsättningarna förändras kan det komma att påverka möjligheterna för ett framtida samarbete.