



med stöd av



Helårsrapport

Samverkansteam Avesta

Period 2017-07-01 – 2018-06-30

Avesta

Styrgruppen genom Sonja Tiger

Sammanfattning

Deltagare

Deltagarna i Samverkansteam Avestas verksamhet är individer med behov av samordnade insatser i åldern 16-64 år. En prioriterad grupp är unga med aktivitetsersättning, men medelåldern för de inskrivna har under året ökat markant och är vid periodens slut 180701 42 år; att jämföra med 36 år 170701. Könsfördelningen har förändrats och är nu 37% män och 63% kvinnor. För första gången har teamet tagit emot en grupp utrikesfödda deltagare (arabisktalande). Resultaten är något bättre än vid förra rapporten; 50% i mål mot tidigare 46%. Genomströmningstiden är fortfarande relativt låg; 15,6 månader, trots att många som avslutats varit inskrivna sedan 2015. En förklaring till detta kan vara lösningsfokuserade uppstartsgrupper som gör att nya deltagare kommer igång snabbare med sin process och därmed snabbare hittar sin lösning. I och med detta hålls snittiden nere.

P.g.a. ökad remittering och lång kö med långa väntetider som följd beslutade teamet under våren att göra en hårdare prioritering av unga vid inskrivning av nya deltagare. Denna grupp har minskat under perioden. Detta har inneburit att personer över 60 år får stå tillbaka till förmån från de som är yngre och kan antas ha längre tid kvar i arbetslivet.

Personal

Samverkansteamet består av representanter från Avesta kommun; bildnings- och omsorgsförvaltningarna, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Landstinget. Stora förändringar under året har lett till att teamet varit underbemannat under en stor del av perioden. Periodvis har det varit svårt för representanterna från FK, LT och AF att delta i arbetet av olika orsaker. Ett ökat behov av samordnad rehabilitering gjorde att teamet beviljades ökade medel för att kunna anställa ytterligare en coach. Rekryteringsarbetet har tyvärr dragit ut på tiden och den nya coachen tillträder sin tjänst först i augusti 2018. En språkstödjare (arabisktalande) anställdes fr januari 2018 för att möta behovet hos utlandsfödda med begränsade kunskaper i svenska språket. Många förändringar har inneburit delvis nya arbetssätt och metoder och lett till utveckling av verksamheten.

Organisation

Samverkansteam Avesta leds och drivs av myndigheterna tillsammans och riktar sig till individer i behov av samordnad rehabilitering och som står långt från arbetsmarknaden.

Arbetet med att utveckla samverkan mellan olika aktörer inom området har gått framåt och lett till ett påbörjat samordningsarbete mellan styrgrupperna för likartade verksamheter i kommunen/södra dalarna.

Lokalerna där teamets verksamhet bedrivs är trivsamma och ändamålsenliga och uppskattas av deltagarna, men när deltagarantalet och personalstyrkan ökar har det blivit svårt att få utrymmet att räcka till. Olika möjligheter har undersökts för att komma tillrätta med det.

1. Deltagare – insatsens förutsättningar

Beskrivning

Under perioden 170701 – 180630 har många deltagare bytts ut och gruppens sammanställning förändrats. 38 personer är nyinskrivna under perioden, 27 personer har avslutats (3 tidiga dropouts). Medelåldern för de aktuella vid periodens slut har ökat markant (42 år 180701 mot 36 år 170701), andelen unga (födda på 90-talet) har sjunkit till 25% (att jämföra med 55% vid förra mättillfället). Teamet har för första gången tagit emot en grupp utrikesfödda deltagare och detta har dragit upp medelålder rejält; i denna grupp är medelåldern 53 år. Majoriteten av de inskrivna under perioden har remitterats från socialtjänsten, där ökningen framför allt består av de utrikesfödda. Målgruppen är fortfarande individer med behov av samordnade insatser i åldern 16-64 år. Prioriterade är de unga med aktivitetsersättning, och på grund av långa väntetider har teamet valt att prioritera bland de intresserade så att de över 60 år kommer sist i kön. Detta för att kunna jobba med de unga som har längst tid kvar i arbetslivet. Könsfördelningen bland de nyinskrivna under perioden (38 personer) är mycket ojämn; 13 st män (34%) och 25 st kvinnor (66%), bland de aktuella 180630 (48 personer) är fördelningen 18 män (37%) och 30 kvinnor (63%). Tidigare har könsfördelningen varit väldigt jämn, men nu märks en markant skillnad. Nästan hälften av de aktuella deltagarna är inskrivna under 2018. Av de deltagare som är aktuella 180701 är 3 personer (6%) är inskrivna redan under 2015, 21 personer (65%) är inskrivna under perioden 170701-180630.

Tabell: Handläggare och försörjningsgrund deltagare inskrivna under perioden 170701-180630 (38 nyinskrivna under perioden)

Försörjningsgrund			Remitterande aktör			
Socialtjänst	Försäkringskassan	Annan försörjning	Socialtjänst	Arbetsförmedlingen	Försäkringskassan	Landstinget
20	12	6	20	5	9	3

Remitterande aktör: Socialförvaltningen 20 deltagare (52%), Försäkringskassan 9 deltagare (24%), landstinget 3 deltagare (8%) och Arbetsförmedlingen 5 personer (13%).

Tabell: Handläggare och försörjningsgrund deltagare aktuella 180630 (48 deltagare aktuella)

Försörjningsgrund			Remitterande aktör			
Socialtjänst	Försäkringskassan	Annan försörjning	Socialtjänst	Arbetsförmedlingen	Försäkringskassan	Landstinget
19	21	8	20	8	15	5

Remitterande aktör: Socialförvaltningen 20 deltagare (42%), Försäkringskassan 15 deltagare (31%), landstinget 5 deltagare (10%) och Arbetsförmedlingen 5 personer (17%).

Som man kan se av tabellerna ovan, har andelen remitterade från socialtjänsten ökat under senaste året jämfört med totala antalet aktuella i verksamheten 180630.

Analys

Väntetiden för inskrivning av intresserade/presumtiva deltagare har ökat, och vissa av dessa har väntat under lång tid på att komma igång i verksamheten. Socialtjänsten har under perioden remitterat överlägset flest deltagare, många utlandsfödda med mycket dåliga kunskaper i svenska och en hög andel som närmar sig pensionsåldern. Inte många unga utlandsfödda remitteras till teamet, en trolig orsak är att de som är yngre och står något närmare arbetsmarknaden istället anvisas till Framtidsjobb Avesta. Teamet har också märkt att inte alla remittenter och presumtiva deltagare uppfattat verksamhetens syfte och mål – arbetslivsinriktad rehabilitering. Det finns ett stort behov av social verksamhet för att bryta isolering, men alla med detta behov har inte ambitioner eller önskemål om att komma i arbete och förväntar sig enbart trevlig, social samvaro. Detta ingår inte i teamets uppdrag och här behövs en större tydlighet för att rätt personer ska remitteras, och för att kunna slussa vidare personer med andra behov till lämplig insats.

Reflektion

Det har för första gången blivit nödvändigt att prioritera bland de som väntar på att skrivas in i verksamheten. Det blir viktigare att ta hänsyn till vad som förväntas hända och vad som kan uppnås; åldern blir en viktig faktor om man betänker att genomströmningstiden i snitt är drygt 15 månader. De som närmar sig pensionsåldern hinner kanske inte ens komma igång i arbete innan de går i pension, därför känns det rimligare att prioritera yngre deltagare som förhoppningsvis har många år kvar på arbetsmarknaden.

2. Deltagare – genomförande och process

Beskrivning

Studiebesök tillsammans med remitterande handläggare/kontaktperson är obligatoriskt för att komma ifråga för inskrivning i verksamheten. Syftet är dels att ge deltagaren tillräcklig information för att kunna göra valet att delta eller att det inte är intressant, 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.

Inskrivning av nya deltagare görs första onsdagen varje månad i mån av plats. Under senare delen av 2017 fanns inget utrymme för nya inskrivningar pga personalbrist. Istället valde teamet att erbjuda ”förgrupper” till de som väntade på att skrivas in som ett alternativ till att vänta lång tid utan aktivitet. Eftersom det inte fanns utrymme för inskrivning när gruppen var slut beslutade teamet tillsammans med gruppdeltagarna att fortsätta träffas i en fortsättningsgrupp där man jobbade vidare med att hitta sin väg framåt under väntetiden på att bli officiellt inskrivna. Gruppen har fortsatt att träffas under hela våren 2018, och de deltagare som varit med skrevs in i ordinarie verksamhet 180613. En särskild förgrupp för arabisktalande startades i januari 2018 där teamet med hjälp av den nyanställda språkstödjaren kunde tillämpa gruppmetodiken trots att de deltagande i gruppen inte talar eller förstår svenska särskilt bra. Denna grupp innefattade även 3 personer som deltar i projekt framtidsjobb Avesta, detta som ett led i teamets utökade samverkan med övriga AME. Gruppen har fortsatt under hela våren, och även dessa deltagare skrevs in i juni 2018. Vid periodens slut var 48 personer aktuella i verksamheten.

Arbetet med deltagarna anpassas individuellt och kan bestå av både enskild coaching vid samtal eller andra aktiviteter, dels olika typer av samtalsgrupper, inspirations/motiverande aktiviteter, studiebesök, arbetsträning, social samvaro, etc. Målet är att var och en ska ha en fungerande planering med aktiviteter som är till nytta, där syftet kan vara tex att få social träning, skapa rutiner, samordna kontakter med myndigheter eller andra stödinsatser, mm.

Verksamheten i teamet utformas utifrån deltagarnas egna önskemål. En gång per termin genomförs en planeringshalvdag med deltagarna som en möjlighet att vara delaktiga och påverka utformningen. Möjlighet att framföra synpunkter, önskemål och förslag finns också genom att använda förslagslådan som finns i entrén. Teamet har kommit igång med att regelbundet sätta upp förslag på aktiviteter på anslagstavlan utifrån önskemål. När det finns tillräckligt många intresserade för att skapa en grupp genomförs arrangemanget. Detta gör att resurserna används på ett bättre sätt istället för att som tidigare genomföra aktiviteter där det endast kommer ett fåtal. Fokus ligger fortfarande på vikten av att deltagaren själv måste välja att delta i verksamheten, önska en förändring och vara villig att jobba med sig själv. Prövotid vid nyinskrivning har tillämpats genom att de som deltagit i förgrupper har uppfyllt kriteriet att klara av en aktivitet per vecka och därmed visat att de klarar av att delta i verksamheten. De coachande samtalen är grunden i verksamheten, utöver detta har deltagarna möjligheter att påverka och initiera gruppaktiviteter och utforma sin egen väg genom tex arbetsträning/praktik. För att ha fler alternativ att erbjuda har teamet samarbetat med andra aktörer; Kraften i Hedemora, och projekt Framtidsjobb Avesta. Deltagare har kunnat vara med på tex gruppaktiviteter, studiebesök, inspirationstillfällen hos de andra verksamheterna.

Exempel på aktiviteter som genomförts under året är:

- Lösningfokuserade grupper, både ”förgrupper” (svenska och arabisktalande) och fortsättningsgrupper
- Yoga/mindfulnessgrupp tillsammans med projekt Framtidsjobb Avesta
- Föreläsningar
- Självkänslagrupp
- Hälsa och välbefinnandegrupp
- Utflykter och studiebesök
- Extern yogagrupp
- Datakurs på arabiska tillsammans med projektet (som språkstödjaren håller i)
- Studiecirklar i samarbete med ABF; data grundkurs samt Vedic Art
- Kolonilott för deltagare
- Grön rehabilitering – deltagare i teamets verksamhet har haft möjlighet att delta i Hedemora-Garpenberg församlings projekt ”Grön förberedelse och praktik”
- Fortsatt med gruppaktiviteter där deltagare delar med sig av sina intressen och färdigheter, tex datakurs, bakningsgrupp, handarbetsgrupp

Analys

Trycket på verksamheten har ökat och antalet deltagare kanske egentligen borde vara högre, eftersom teamet i praktiken arbetar med ett betydligt högre antal personer än de som är officiellt inskrivna. De förgrupper och fortsättningsgrupper som genomförts under perioden har gett som resultat att många nyinskrivna har kommit snabbare ”i mål”, men det tar också tid och resurser och behöver därför synas i statistiken för att resultaten inte ska bli missvisande. Samtidigt blir det tydligt att ”nöden är uppfinningarnas moder”: arbetet med lösningsfokusgrupper har använts som en nödvändighet för att klara av arbetet med deltagarna i en mycket pressad personalsituation men har visat sig vara så pass framgångsrik för merparten av deltagarna att det har blivit en reguljär del av teamets arbetssätt. Teamet ser att det går lättare att komma igång med sin plan för de som kommer till uppstartsgrupperna – dock passar detta inte alla, och man måste vara försiktig med förväntningarna på att alla ska vara med i grupp bara för att teamet ser framgångarna hos de som vågar pröva. Informationen som teamet går ut med vid studiebesöket poängterar att man utgår från individens behov och förutsättningar, då blir det fel om alla förutsätts klara av att delta i samtalsgrupp. Intressant att notera är att det finns även deltagare som hellre deltar i en fortsättningsgrupp och inte vill jobba med enskild coachning. Flera av de deltagare som varit inskrivna mer än ett år föredrar gruppen och menar att gruppdynamiken är till stor hjälp.

Reflektion

Arbetsmetoderna utvecklas ständigt, många av förändringarna/modifieringarna i arbetssätt initieras av deltagare som har synpunkter på hur upplägget skulle kunna bli bättre. Här syns nyttan med att jobba för ökad delaktighet, men en viktig faktor är att de känner trygghet och tillit. En stabil personalgrupp där personalen inte byts ut för ofta är en förutsättning för att få arbetet att fungera på ett bra sätt. Att ta tillvara önskemål och förslag på aktiviteter, och jobba med intresseanmälningar på anslagstavlan för att bedöma om det finns intresse för olika aktiviteter innan man planerar och organiserar gör att insatserna ”träffas rätt”. Ett sätt att stärka individerna är att man kan jobba med sina styrkor genom att deltagarna själva leder gruppaktiviteter, detta har varit mycket uppskattat både av de som leder grupperna och av de som deltar.

Utvecklingsområden/planering framåt

Ökad delaktighet i beslut om planering framåt och en vidareutveckling av att deltagaren själv tar makten över sin egen förändring gör att processen går snabbare.

3. Deltagare – resultat och effekter

Beskrivning

Under perioden 170701 – 180630 har 38 nya deltagare skrivits in i verksamheten varav 25 kvinnor och 13 män.

Tabell: Deltagarresultat 170701-180630

Antal inskrivna 20170701	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 20180630
38	27	3	7	3	2	1	11	48

AVSLUTADE (förutom tidiga avhopp): 24 personer:

- 12 av 24 = 50 % gick till arbete/studier/annan arbetslivsinriktad rehab
- Genomströmningstid: snitt 15,6 mån

Tabell: Genomströmningstid 2015-2018

Period	1501-1512	1507-1606	1601-1612	1607-1706	1701-1712	1707-1806
Månader	3,5 mån	9,4 mån	13,2 mån	13 mån	14 mån	15,6 mån

- Tid i bidragsberoende: snitt 6,47 år
- Snittålder : 34 år
- 11 personer avslutades till ”annat”, nämligen:
 - 5 personer i behov av medicinsk rehab
 - 4 personer i behov av annan insats
 - 1 person är föräldraledig
 - 1 person vill inte delta

Analys

Genomströmningstiden har ökat något under det senaste året eftersom flera av de med längst inskrivningstid som deltagit från starten av verksamheten 2015 nu äntligen har ”gått i mål”. Anledningen till att snitttiden i bidragsberoende har ökat väsentligt sedan förra mätningen kan till del bero på att de som har haft längst inskrivningstid också varit borta längst från arbetsmarknaden – det tar lång tid att komma tillbaka om man varit utanför länge. Intressant att notera är att en hög andel av de avslutade under perioden har varit inskrivna under relativt kort tid – anledningen till den höjda snitttiden ses ovan.

Kort genomströmningstid trots många deltagare som varit inskrivna länge kan bero på de nya uppstartsgrupperna som erbjuds de som ännu inte är inskrivna men som står i kö. Detta var från början tänkt som en tillfällig lösning då teamet inte hade full bemanning under hösten/vintern 2017. P.g.a. långa köer/väntetider har denna gruppverksamhet fortsatt. Deltagarnas respons har varit positiv och de kommer fortare igång med sin process. Det fungerar bra men teamet kan inte i förlängningen lägga så mycket tid på att arbeta med icke inskrivna utan behöver se över förfarandet med ”förgrupper” och inskrivningsdatum. Ett förslag är att se förgruppen som en provperiod och retroaktivt skriva in de som deltagit från gruppens startdatum.

Reflektion

Teamet har varit igång i tre års tid och provat nya arbetssätt och hittat olika vägar som fungerar, tex provotid, begränsad inskrivningstid (med möjlighet till förlängning när det är motiverat), lösningsfokusgrupper har blivit en etablerad metod och personalen känner sig säkrare i rollen som gruppleddare = metoden fungerar allt bättre (flexibla, lyssna in deltagarnas behov i de olika grupperna och justera utifrån detta). Grunden känns stabil, lita på metoden!

4. Personalen – insatsens förutsättningar

Beskrivning

Personalsituationen hos Samverkansteam Avesta har förändrats under perioden och även i viss mån fördelning av arbetsuppgifter. Vid periodens slut jobbar följande personer i verksamheten:

- Sonja Tiger, verksamhetssamordnare.
- Jan Pettersson, Socionom.
- Majed Aboura, språkstödjare
- Lina Linder, arbetsförmedlare i teamet på 80 %.
- Malin Hagström, socialtjänsten, 20 %. Rehabsamordnare
- Lennart Pettersson, landstinget, (vuxenpsykiatriska mottagningen), 20 %
- Pia-Lena Andersson, FK, 10% handläggare aktivitetsersättning

Teamet har också tillgång till 25% administratör (Maria Hagberg) som anställts av AME och är placerad i AMEs lokaler i Koppardalen. Ett utvecklingsområde är att kunna utnyttja resursen på ett bra sätt trots att hon har sin arbetsplats i andra lokaler. Hon utför dock inga arbetsuppgifter för teamet vid periodens slut. Diskussion pågår med AME om huruvida det är rimligt att teamet betalar lönen för 25%.

Ett rekryteringsarbete har pågått under våren för att utöka verksamheten genom att anställa ytterligare en coach. Teamets nytillskott kommer att påbörja sin anställning 180813. Eftersom teamets AF-representant har fått annat jobb kommer hösten återigen att inledas med mindre bemanning än planerat, förhoppningsvis kan en ersättare hittas så snart som möjligt.

Analys

Frånvaron av representant från AF under senare delen av 2017 påverkade arbetet i teamet – att den extraresurs som utlovats från AME drogs tillbaka var också en bidragande orsak till att aktiviteterna i verksamheten blev svåra att genomföra. Detta tvingade fram andra lösningar, framför allt blev samtalsgrupper ett alternativ till enskilda samtal för att kunna hantera kontakterna med deltagarna. Detta i sin tur har lett till positiva resultat i form av att många nya deltagare snabbare kommer framåt i sin process. Under hösten diskuterade möjligheten att anställa en språkstödjare via extratjänst för att kunna arbeta även med de som inte behärskar svenska språket. Detta ledde till att en arabisktalande person anställdes, Majed. I och med denna möjlighet kunde teamet starta en arabisktalande ”uppstartsgrupp” där även några deltagare från projekt ”framtidjobb Avesta” deltog. Dessa personer har skrivits in i teamet efter avslutad grupp från juni 2018. P.g.a. väldigt långa köer har teamet varit tvungna att prioritera, och valt att inte skriva in personer som närmar sig pensionsåldern. I nuläget prioriteras de som ännu inte fyllt 60 år. Ny personal från AF började i januari 2018, i och med detta var personalstyrkan åter intakt. I och med ett ökat behov med långa köer beviljades teamet medel för att anställa ytterligare en coach under 2018. Rekryteringsprocessen drog ut på tiden och den nya coachen kan börja sitt arbete först i augusti.

Reflektion

Den ansträngda personalsituationen märks i teamets arbete, FK-representant har inte (pga sjukdom + tidsbrist) kunnat delta i teamets arbete genom att vara på plats på onsdagarna. Även landstingets representant har stundtals haft svårt att avsätta tid enligt överenskommelsen. Trots detta har teamrepresentanterna blivit en sammansvetsad grupp som bidrar till ett välfungerande arbetssätt där man kan utnyttja varandras styrkor.

5. Personal – arbetssätt och metoder

Beskrivning

Som komplement till enskilda coachsamtal har teamet i allt större omfattning arbetat med coachning i grupp – delvis som en konsekvens av minskad personal/ökat deltagarantal. Teamet har kontinuerligt vidareutbildats i Lösningfokus och prioriterar regelbundna planeringsdagar – något som varit extra viktigt i och med alla förändringar som skett i personalgruppen. Basen är fortfarande teammöten varje onsdag förmiddag – ett viktigt komplement är handledningen en gång per månad. Under våren har representanterna för landstinget (Lennart) och socialtjänsten (Malin) startat en samtalsgrupp kring hälsa och välbefinnande som varit mycket uppskattad och där de som deltagit önskar en fortsättning. Diskussioner har förts med Kraften och nya teamet i Säter om att dela resurser som tex språkstödjare och psykiatrikontakt för att kunna erbjuda fler aktiviteter till fler deltagare.

Arbetsförmedlingens representant som påbörjade arbetet i teamet i januari 2018, har under våren arbetat framför allt med ungdomar och personer som står något närmare arbetsmarknaden. Hon har också haft uppdraget från AF att fortsätta sitt ordinarie arbete med AF:s samarbete med gymnasiesärskolan.

Genomfört under året:

- Regelbundna träffar med projekt Framtidsjobb Avesta, samarbete kring aktiviteter och planering av framtida gemensamma insatser
- Samverkan med Kraften/nya teamet i Säter, LSS/boendestöd
- Utvecklingsdag för remitter 11/5
- Nätverksträff i Dalarna under våren – ett sätt att utbyta erfarenheter med de olika samordningsförbunden i Dalarna och deras team/verksamheter
- Teamet har bjudit in Siushandläggare på AF för att se om vi kan ha ett närmare samarbete och dra nytta av varandra i arbetet med gemensamma deltagare/sökande. I ett läge där köerna växer och många befintliga deltagare skulle kunna komma i arbete med rätt stöd känns det som ett bra alternativ att AF kan ta vid för sista delen av vägen till egen försörjning när arbetsförmågan är klarlagd och motivationen finns.
- AfterWork för samarbetspartners/professionella från januari 2018.
- Praktikant från socialhögskolan har via socialtjänsten deltagit i teamets verksamhet under sin praktik
- Student (behandlingspedagog) praktiserade fyra veckor hos teamet under våren 2018

Analys

Stora förändringar när det gäller personalsammansättningen har också inneburit förändringar i arbetssätt och rutiner. Arbetet med grupper som utökats och utvecklats som ett resultat av personalbrist har visat sig framgångsrikt och uppskattat av deltagarna. Försöken med förgrupper för de som väntar på inskrivning har varit framgångsrikt när det gäller att öka motivation och korta genomströmningstid. Dock märks en ökad press på de anställda eftersom arbetsbördan ökar utan att det syns i antalet inskrivna deltagare. Statistiken kan bli missvisande eftersom arbetet med vissa personer har påbörjats före inskrivningsdatumet.... Lokaler är för små om teamet jobbar med större volymer, det är svårt med plats för administrativa arbetsuppgifter när personalstyrkan ökar. Även möjligheterna till enskilda samtal och andra aktiviteter minskar (blir svårare att planera). Försök att hitta alternativ har resulterat i ett samarbete med ABF som har lokalerna vägg i vägg, smidig temporär lösning men inte något som går att planera ett mer långsiktigt arbete på....

Reflektion

Arbetssätt och metoder förändras och utvecklas ständigt, både utifrån personalsammansättning, styrkor/resurser hos befintlig personal, deltagarnas behov, lokaler och andra faktorer. Viktigt att komma ihåg att det är det normala (och önskade?) tillståndet i en sund verksamhet – men ibland behövs lite lugn och ro för att kunna landa.

6. Personal – Resultat och effekter

Beskrivning

Hösten 2017 och våren 2018 har på många sätt inneburit en nystart eftersom stora förändringar skett i personalgruppen. 2 personer försvann under hösten, och kvarvarande personal fick tänka om och utveckla nya arbetsmetoder. Detta var ansträngande men ledde samtidigt till en positiv utveckling av arbetssätt och möjligheter. Samverkan med olika parter har ökat och teamet blir alltmer känt ute i verksamheterna, ett resultat är fler remitteringar som vill använda teamet, en annan är att kontaktvägar och samverkan med olika myndigheter/aktörer går allt smidigare. Samtidigt har arbetet påverkats mycket av att ny personal började i januari 2018 (Lina och Majed), där speciellt introduktionen av en språkstödare i verksamheten har inneburit både utmaningar och möjligheter. En anställning i form av extratjänst innebär större belastning på ordinarie personal eftersom handledning krävs i stor utsträckning. Det innebär också mycket extra arbete att förklara hur verksamheten fungerar för någon som inte riktigt behärskar nyanserna i språket och som inte heller känner till alla detaljer i hur svenska samhället och myndigheterna fungerar. Ett resultat av långa köer och ökat tryck på verksamheten är att teamet beviljas medel till att rekrytera ytterligare en coach för att kunna hantera det ökade behovet. Rekryteringsarbetet har pågått sedan december 2017 och har tyvärr dragit ut på tiden så den nya coachen påbörjar sin anställning först hösten 2018.

Analys

I en liten, personalintensiv verksamhet är man mycket beroende av en stabil personalbas för att arbetet ska fungera på ett bra sätt. Samverkansteam Avesta kunde under de första åren långsamt bygga upp verksamheten. Personalen hittade sina roller och skapade fungerande rutiner samtidigt som antalet deltagare till att börja med var lågt och mycket utrymme fanns för att pröva olika kreativa lösningar. När deltagarantalet stigit och uppnått ”maxnivå” (ca 40 inskrivna deltagare) var teamet sammansvetsat och fungerade väl tillsammans. När sedan 2

personer plötsligt försvann blev belastningen på kvarvarande personal mycket hög, och trots förstärkning från AF efter årsskiftet fanns inte alls samma utrymme till att få verksamheten att löpa smidigt eftersom ny personal kräver introduktion och det tar tid att jobba ihop en personalgrupp och bli ett team.

Reflektion

Verksamheten formas inte bara utifrån deltagarnas behov och uppdragets natur; en minst lika viktig del är personalsituationen och att kunna utnyttja medarbetarnas styrkor och kompetenser på ett bra sätt. Förändringar i personalsammansättningen ställer stora krav och blir en påfrestning som måste hanteras även om slutresultatet kan bli bra (bättre än tidigare?)

7. Organisation – förutsättningar

Beskrivning

Södra Dalarnas Samordningsförbund stödjer och finansierar Samverkansteam Avesta som drivs av de fyra myndigheterna (AF, FK, landstinget Dalarna och Avesta kommun) gemensamt. Styrgruppen består av chefer från respektive myndighet. Under året har vissa förändringar skett och sammansättningen 2018-07-01 är som följer:

- Henrik Johansson, AF
- Marie Eklund, Avesta Kommun – socialtjänsten
- Kerstin Vesterholm, Landstinget Dalarna – vuxenpsykiatri
- Pernilla Boberg Frank, FK
- Niclas Grahn, tf AME-chef Avesta Kommun
- Sonja Tiger, Verksamhetssamordnare (föredragande)
- Jonas Wells, adjungerad förbundschef Södra Dalarnas Samordningsförbund

Lokalfrågan är mycket aktuell eftersom deltagarantalet ökat och även personalgruppen. Lokalerna är mycket bra och ändamålsenliga, men inte tillräckliga när verksamheten växer.

Analys

Ju fler aktörer som kan involveras och arbetar tillsammans desto snabbare, smidigare och bättre lösningar kan uppnås. Det finns många olika insatser och verksamheter i Avesta kommun/södra dalarna där det fortfarande finns stora utvecklingsmöjligheter när det gäller samordning och samverkan. Om man kan använda befintliga resurser på ett optimalt sätt skulle vinsterna bli stora både för individen, våra olika aktörer och samhället i stort. Att ta tillvara befintliga kunskaper på ett mer effektivt sätt kan spara tid, pengar och framför allt öka hälsan och minska dåligt mående för många.

Reflektion

Det finns en samsyn hos alla inblandade aktörer när det gäller ambitionen att samverka i frågor rörande samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering. Insatsen som krävs initialt, att personal och chefer avsätter tid till gemensamma träffar, bör vara väl investerad insats om man ser till det förväntade slutresultatet. Tyvärr har många verksamheter en ansträngd personalsituation och hög arbetsbelastning, och detta kan ibland leda till att det är svårt (omöjligt?) att avsätta tiden som krävs.

8. Organisation – genomförande och process

Beskrivning

Arbetet för att öka samverkan pågår ständigt som en naturlig del i verksamheten. Genom regelbundna utvecklingsdagar där handläggare/professionella bjuds in växer samarbetet och kontaktvägar, arbetet går smidigare och snabbare. Personlig kännedom om ”kolleger” i andra verksamheter gör att arbetet med att få verksamheterna och samordningen att fungera går lättare – det är en av fördelarna med att leva och verka i en relativt liten kommun – det är lätt att lära känna varandra och hjälpas åt.

Utifrån ett stort behov av samordnad, arbetslivsinriktad rehabilitering där även nya grupper (tex utrikes födda med dåliga kunskaper i svenska språket) blir aktuella har styrgruppen diskuterat möjligheter att utöka teamet – språkstödjare, ny coach, ökade personella insatser från ägarparterna. Resultatet har blivit att en språkstödjare har anställts (arabisktalande) samt att verksamheten beviljats medel att anställa ytterligare en coach för att öka teamets möjligheter att ta in fler deltagare. Den person som anställdes som språkstödjare har genomgått utbildning i lösningsfokuserat arbetssätt; arbetet består i att tillsammans med coacherna stötta arabisktalande deltagare utifrån ett lösningsfokuserat perspektiv.

Rekryteringsprocessen för ny coach inleddes i dec 2017 men drog ut på tiden och kunde inte slutföras förrän i juni 2018. Den nyanställda coachen tillträder sin tjänst först 13/8 2018

Analys

Ambitionen är att utöka samverkan inom kommunen till att omfatta alla aktörer med likartad verksamhet; hösten 2017 inleddes styrgruppens arbete med en planeringsdag där förutom teamet + styrgrupp även representanter för primärvården och integrationsenheten deltog. Flera av styrgruppens chefer sitter i flera styrgrupper för liknande verksamheter, under våren 2018 har arbetet påbörjats med att se om man kan samordna styrgruppsarbetet för att hitta tids- och samordningsvinster. Styrgruppens medlemmar har medverkat i styrgruppsträffar anordnade av en arbetsgrupp (Lis, Ulf, Jonas) med ambitionen att arbetet ska bli ännu bättre.

Frågan om utökning av teamet för att kunna möta det stora behovet av samordnad rehabilitering lyftes och resulterade i ett ökat anslag från styrelsen för att kunna utöka teamet med ytterligare en coach från 2018.

Reflektion

Det finns en positiv inställning och en god vilja hos alla i styrgruppen att verka för ökad samverkan och att underlätta för teamet att bedriva en välfungerande verksamhet. I det dagliga arbetet med deltagare har teamet hittat bra arbetsmetoder som ger bra resultat. Behovet av stöd från chefer och styrgrupp handlar mer om övergripande frågor och mandat att fatta beslut på en högre nivå.

9. Organisation – Resultat och effekter

Beskrivning

Vid periodens slut finns ett överskott i budgeten eftersom teamet beviljades medel för att utöka teamet med ytterligare en coach under 2018. Lönekostnaden för ny coach överstiger beviljade extramedel om man räknar på 12 månader, men ger ändå ett överskott eftersom rekryteringen drog ut på tiden och den nya coachen tillträder sin tjänst först 18/8 2018.

Överskottet kommer att användas till att köpa externa tjänster som tex friskvård, föreläsningar, samt neuropsykiatrisk utredning i ett fall. Utifrån antagandet om utvidgad verksamhet under hösten beräknas resultatet vid årsskiftet att bli ca +/- 0.

Tabell: Budgetutfall med utfall per 2018-06-30 och helårsprognos 2018

Kr	Budget	Utfall period	Differens	Prognos
Personal	2 400 000	917 177	1 482 823	0
Lokaler	35 000	16 720	18 280	0
Övriga kostnader	265 000	77 645	187 355	0
Summa	2 700 000	1 011 542	1 688 458	0

Analys

Teamets verksamhet har utvidgats och fler personer har varit aktuella i aktiviteter i väntan på att skrivas in. Trots detta har kostnaderna legat på i stort sett samma nivå som samma period under föregående år. Medel som tilldelats för att utvidga personalstyrkan med ytterligare en coach finns kvar eftersom rekrytering drog ut på tiden och inte gick att slutföra under första delen av 2018. Teamet har arbetat effektivt med grupper för att hantera situationen och kommer under hösten att köpa in extern hjälp för att bredda utbudet av aktiviteter i verksamheten. En effekt av ökat deltagarantal är att lokalerna är för små, det är svårt att få plats, framför allt för personalens behov av administrationsutrymmen och möjlighet till avskildhet vid tex lunchraster och telefonsamtal men även svårigheter att få plats med deltagaraktiviteter och enskilda samtal.

Reflektion

En stor tillströmning av intresserade presumtiva deltagare/inkomna uppdragsblanketter kan ses som ett kvitto på att handläggare/professionella ute i verksamheterna ser att teamets arbete är till nytta och fungerar. Kön för inskrivning har växt stadigt och i slutet av juni 2018 fanns ca 25 personer på väntelistan. I avsiktsförklaring och styrdokument nämns att ca 40 deltagare kan vara en lämplig mängd utifrån personalstyrkan som fanns i uppstarten av verksamheten. P.g.a. långa köer/lång väntetid och en ambition hos kvarvarande personal i teamet att undvika alltför långa väntetider har teamet erbjudit aktivitet "i väntan på" och arbetat även med de som ännu inte varit inskriva i verksamheten. Det som började som en nödlösning i en mycket pressad situation har utvecklats till en del av den ordinarie verksamheten eftersom teamet sett att grupperna är effektiva och uppskattas mycket av de som deltar. Det har i sin tur inneburit att teamet jobbar med betydligt fler än de "officiellt" inskrivna och det leder till dels för hög arbetsbelastning och dels kan ge missvisande resultat när det gäller genomströmningstid. Teamet har en stor utmaning i att få en balans där man fortfarande tar emot nya deltagare och hålla nere genomströmningstiden trots den ökade tillströmningen av deltagare. Förhoppningsvis kan teamet under tidig höst bli fulltaligt när en ny representant från AF är på plats som ersättare för Lina, som avslutade sin anställning på AF och därmed sitt arbete i teamet under sommaren 2018.