



Försäkringskassan



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE

med stöd av



SÖDRA DALARNAS
SAMORDNINGSFÖRBUND

Helårsrapport

Samverkansteam Avesta

Period 2019-07-01 – 2020-06-30

Avesta

Styrgruppen genom Sonja Tiger

Sammanfattning

Deltagare

Samverkansteamets verksamhet riktar sig till individer med behov av samordnad rehabilitering i åldrarna 16-64 år. Pga långa köer är högsta ålder för inskrivning i dagsläget 60 år. Unga (med aktivitetsersättning) är en prioriterad grupp, denna grupp har dock minskat kraftigt under året som gått. Medelåldern hos de aktiva deltagarna är vid periodens slut 39,3 år. Antalet inskrivna har under perioden legat på i genomsnitt ca 45 personer. 200630 finns 40 deltagare inskrivna; av dessa är 11 (27,5%) män och 29 (72,5%) kvinnor. Resultaten har förbättrats kraftigt under senaste mätperioden och ligger vid mätperiodens slut på 65% i mål. Genomströmningstiden har sänkts något och ligger nu på 17,8 månader. 37 personer har avslutats och 23 personer har skrivits in under perioden.

Personal

Samverkansteamet personal består vid periodens slut av tre coacher med 100% tjänstgöringsgrad anställda av arbetsmarknadsenheten på Avesta kommun, en arbetsförmedlare på 20% och representanter för Socialförvaltningen och Region Dalarna på 10-20% vardera. Försäkringskassan har under året inte haft någon representant i teamet. Arbetssättet blir alltmer renodlat lösningsfokuserat, huvudsakligen med coachning i olika typer av grupper utifrån att alla i den fasta personalgruppen utbildats till gruppleadare med lösningsfokus som grund, och att man sett att detta arbetssätt ger bäst resultat.

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. Från sommaren 2019 har Försäkringskassan dragit tillbaka sitt aktiva deltagande i team + styrgrupp.

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. En ny chef, Annette Dömstedt, har tillsatts för att leda enheten.

Teamets lokal på Kungsgatan 29 är uppsagd och verksamheten kommer att flytta tillbaka till AME-lokalen i Koppardalen under våren 2021.

1. Deltagare – insatsens förutsättningar

Beskrivning

Under perioden 190701 – 200630 har 37 deltagare avslutats och 23 personer skrivits in, det totala antalet deltagare som varit inskrivna någon gång under perioden är 76. Antalet aktiva deltagare har minskat från 53 personer 190701 till 40 personer 200630. Medelåldern för de aktuella vid periodens slut har sjunkit något, från 40,8 år vid samma tid förra året till 39,3 vid periodens slut 200630. Andelen unga (födda efter 1990) har sjunkit något och ligger nu på 27,5%. Könsfördelningen bland de nyinskrivna under perioden (23 personer) är väldigt ojämn; 6 st män (26%) och 17 st kvinnor (74%). Bland de aktuella deltagarna 200630 (40 personer) är fördelningen 11 män (27,5%) och 29 kvinnor (72,5%). Alla deltagare har behov av samordnad rehabilitering; större delen (ca 95%) av de inskrivna har, har haft eller behöver ha insatser från vuxenpsykiatri. Många har väntat på kontakt och insatser under mycket lång tid.

Tabell: Handläggare och försörjningsgrund deltagare inskrivna under perioden 190701-200630 (23 nyinskrivna under perioden)

Försörjningsgrund			Remitterande aktör			
Socialtjänst	Försäkringskassan	Ingen offentlig försörjning	Socialtjänst/Kommun	Arbetsförmedlingen	Försäkringskassan	Regionen
14	8	1	8	0	0	15

Remitterande aktör: Socialförvaltningen 8 deltagare (35%), Försäkringskassan 0 deltagare (0%), regionen 15 deltagare (65%) och Arbetsförmedlingen 0 personer (0%).

Tabell: Handläggare och försörjningsgrund deltagare aktuella 200630 (40 deltagare aktuella)

Försörjningsgrund			Remitterande aktör			
Socialtjänst	Försäkringskassan	Annan försörjning	Socialtjänst/kommun	Arbetsförmedlingen	Försäkringskassan	Regionen
22	16	2	16	2	9	13

Remitterande aktör: Socialförvaltningen 16 deltagare (40%), Försäkringskassan 9 deltagare (22,5%), regionen 13 deltagare (32,5%) och Arbetsförmedlingen 2 personer (5%).

Andelen nyinskrivna deltagare som remitteras från regionen, i huvudsak från vuxenpsykiatri, har ökat dramatiskt. Vid periodens början (190701) var andelen 18,5%, vid periodens slut (200630) har andelen ökat till 65%. Socialtjänsten står för de övriga 35% av remisserna, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan har inte remitterat någon deltagare under perioden.

Analys

Behovet av samordnad, arbetslivsinriktad rehabilitering är stort och professionella ute i verksamheterna remitterar i huvudsak rätt målgrupp. Att teamets två statliga myndigheter/delägare inte remitterat någon deltagare under året betyder naturligtvis inte att de inte berörs eller har behov av samverkansteamet. En stor andel (35%) av de nya deltagarna har sin försörjning från försäkringskassan, och tanken är ju att deltagarna i teamet ska skrivas in på arbetsförmedlingen under processen att komma vidare mot arbete. Sett ur detta perspektiv så är båda myndigheterna centrala för verksamheten och verksamheten är ett viktigt led i arbetet med rehabilitering mot arbete. Störst bör ändå nyttan för socialtjänsten vara, överlägset flest av deltagarna i teamet är beroende av försörjningsstöd och kan genom deltagande i teamet hitta vägar till egen försörjning.

Teamet har valt att inte avsluta de som upplever att de är i behov av fortsatt stöd trots att de passerat 12 månaders inskrivningstid, för att ge alla chansen att hitta rätt väg framåt och komma i mål. Anledningen är att målgruppen i många fall behöver betydligt längre tid för att hitta rätt och få en hållbar situation. Ett alternativ skulle vara att återlämna dessa till remitterande aktör efter 12 månader trots att deltagaren inte är ”färdig”, för att kunna ta emot de som står i kö och undvika att de måste vänta alltför länge på inskrivning.

Teamet kommer troligtvis att vara tvungna att förändra detta och tydligare begränsa inskrivningstiden trots att önskat resultat kanske inte hunnit uppnås, eftersom indragning av personal som en följd av minskad budget kommer att innebära att väntetiderna för inskrivning annars blir orimligt långa.

Reflektion

För en effektiv och långsiktig arbetslivsinriktad rehabilitering behöver ofta flera olika insatser haka i varandra. Om alla berörda parter kan göra sin del i rätt tid skulle enorma vinster kunna uppnås, både på individplan och samhällsekonomiskt. I slutändan skulle alla vinna på detta. Tyvärr brister det alltför ofta i någon del av kedjan, här finns stort utrymme för förbättringar som skulle leda till stora vinster för alla. Betydligt fler kvinnor än män remitteras till verksamheten - detta kan vara en indikation på att fler kvinnor än män är långtidssjukskrivna, och/eller att fler kvinnor än män lider av psykisk ohälsa eller söker vård för detta.

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 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 har under perioden utvecklat 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 man tar ansvar för sin egen rehabiliteringsprocess.

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. 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. Målet är alltid att uppnå 100% av sin arbetsförmåga. 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. Teamet har de senaste åren alltmer gått över till inskrivningar i grupp istället för inskrivning av enskilda deltagare. Det finns flera anledningar till inskrivning i grupp: dels är grupper mer tidseffektiva och gör att personalen klarar att introducera fler deltagare, dels att teamet har märkt att deltagande i uppstartsgrupperna ger bättre effekt och snabbare process för de flesta av deltagarna.

Under våren 2020 har verksamheten anpassats till de extrema omständigheter som följt i coronapandemins spår. Vissa gruppaktiviteter har ställts in då man inte kunnat garantera möjligheterna att hålla avstånd. Vissa av deltagarna har inte kunnat delta i några aktiviteter "live" pga av rädsla/riskgrupp, smittrisk osv. Personalen har anpassat sitt arbetssätt för att möta även dessa deltagares behov genom exempelvis telefon- och/eller skypemöten, träffar utomhus/"walk and talk", regelbunden fysisk utomhusaktivitet/träning, osv. Teamet fattade beslut att inte starta någon uppstartsgrupp med nya deltagare under våren 2020 pga rådande läge, utan skjuta fram inskrivningar för remitterade personer som väntar på inskrivning till hösten. 200630 väntar 10 personer på inskrivning. Dessa kommer att erbjudas att delta i mindre grupper med start i månadsskiftet augusti/september. Pga ett lägre antal deltagare i varje grupp hoppas teamet kunna hålla ett lämpligt avstånd mellan deltagarna och samtidigt få de fördelar och vinster som kommer med deltagandet i grupp.

Gruppträningen på ett lokalt gym har fortsatt under året men avslutades i juni 2020. Många deltagare har upplevt en stor nytta av denna insats, men pga smittrisk valde teamet att inte förlänga insatsen under sommaren.

Deltagarledda gruppaktiviteter som tex kreativ verksamhet och rollspelsgrupp har fortsatt under hösten 2019 men har avslutats pga corona under våren 2020.

Kurator och psykolog från vuxenpsykiatriska mottagningen höll i januari 2020 en föreläsning kring autismspektrumstörning för deltagarna som blev mycket uppskattad.

Jonas W ledde en dialog kring NNS enkätundersökning för att ta tillvara deltagarnas upplevelser och synpunkter – deltagarnas synpunkter är viktiga för fortsatt utveckling av verksamheten för att se till att den är till största möjliga nytta. Vid träffen i februari 2010 framkom att deltagarna har högt förtroende för verksamheten, man upplever tex att teamet i Avesta har bättre resultat än genomsnittet i riket. Teamet har gott renommé utifrån tidigare deltagares erfarenheter, många har hört talas om verksamheten och vill delta om de har behov av stöd i sin rehabilitering. Många uppger att det är viktigt att bli lyssnad till och bekräftad, och att teamet gör detta på ett bra sätt – detta är ett tecken på att teamet är på rätt väg.

Teamets verksamhetssamordnare + 2 deltagare blev i februari 2020 inbjudna till att delta i ett lunchmöte i riksdagen för att delge erfarenheter ur deltagarperspektiv från arbetet i olika verksamheter som finansieras genom samordningsförbund.

Deltagarna har under senare delen av våren blivit erbjudna att delta i mindre grupper (max 5 deltagare) där teamet använt sig av metoden ”reflekterande team” där deltagarna kunnat ta upp avgränsade utmaningar för att få stöd av gruppen att komma framåt och hitta lösningar. Dessa grupper har inte byggt på att man måste delta i hela gruppserien utan de som vill har kunnat anmäla sig till varje enskilt tillfälle. Anledningen har varit att minska sårbarheten vid eventuell frånvaro pga coronasymptom.

Analys

Det har blivit svårare att få till regelbundna uppföljningar med remittenterna, speciellt de som har sin försörjning via FK. I vissa fall är det också oklart vilken handläggare som är ansvarig vid försörjande myndighet eftersom dessa inte alltid känner till att personen ifråga remitterats till teamet från en annan part. Här behövs bättre rutiner.

Coachning i grupp har visat sig vara framgångsrik och populär – en stor del av de som deltar i uppstartsgrupperna önskar fortsättningsgrupper och upplever att de lättare hittar vägar och planer med hjälp av de andra deltagarnas input och peppning. Det upplevs också av vissa som mindre kravfyllt när fokus inte hela tiden ligger på en själv i ett möte med coacher/professionella, utan man har möjlighet att ta ett steg tillbaka och bara lyssna för att minska det upplevda kravet på att prestera lösningar.

Det finns en fara i att vissa deltagare är ”för nöjda” med grupperna och tycker att det räcker med enbart dessa aktiviteter istället för att ta steg framåt. Det skapar en inlåsningseffekt eftersom deltagarna känner sig trygga och bekväma i gruppen och detta kan motverka syftet att gå vidare och prova nya utmaningar. Pga detta har teamet introducerat ett flödesschema för att tydliggöra den tänkta processen; troligtvis är det en av förklaringarna till att resultaten har blivit så mycket bättre, många av de nyinskrivna deltagarna har med sig det från början och går snabbt vidare. Under rådande omständigheter har teamet varit tvunget att ta fram en ny modell för mindre grupper. Dessa har varit populära och teamet genomförde denna typ av grupp 1 gång/vecka från april till juni 2020. Här var upplägget också annorlunda och insatsen presenterades inte som en fortsättningsgrupp, utan som enskilda tillfällen att reflektera i grupp.

Reflektion

Extrema situationer leder till behov av förändringar. Detta är inte enbart av ondo, utan kan resultera i en mobilisering som i sin tur leder till större kreativitet, nya idéer, gemensam kraftsamling, osv! Efter den första förvirringen under våren har teamet valt att inte ställa in utan ställa om.

Förvånade många av deltagarna har hittat vägar för att närma sig arbetsmarknaden, många har kommit ut i arbete trots det extrema pandemiläget. Det kan finnas flera olika förklaringar – Kriser ”tvingar” fram nya lösningar, rädsla för ännu större isolering gör att fler anstränger sig för att komma ut i sociala sammanhang och det kan kännas lättare att röra sig ute i och med att färre gör det pga restriktioner och social distansering. Vissa upplever även en känsla av mindre utanförskap eftersom alla håller social distans, ”det är inte bara jag som är konstig”. Att tillhöra ett sammanhang, få pepp & motivation, användande av lösningsfokus för att se vad som ändå (trots pandemi och restriktioner) fungerar, mindre konkurrens om arbetsträningsplatser hos arbetsgivare, deltagare förväntar sig inte lika mycket från samhällets aktörer/teamet/handläggare pga restriktioner och tar därför ett större ansvar själv.

Utvecklingsområden/planering framåt

Utifrån teamets nya ekonomiska förutsättningar som innebär att personalen troligtvis måste minskas, behöver verksamheten hitta ytterligare sätt att effektivisera och göra processen snabbare. Här kan bättre rutiner för uppföljningar med remitterter göra en positiv skillnad. Med färre personal kommer det inte att vara möjligt att ha lika många deltagare inskrivna, och det kan innebära att det behövs en fast/definitiv borte gräns för hur länge man kan vara inskriven i verksamheten.

3. Deltagare – resultat och effekter

Beskrivning

Under perioden 190701 – 200630 har 23 nya deltagare skrivits in i verksamheten varav 17 (74%) kvinnor och 6 (26%) män.

Totalt arbetade teamet med 76 personer under perioden (de som avslutats under året samt de som är fortsatt inskrivna). Av dessa är 49 personer (64%) kvinnor och 27 personer (36%) män.

Tabell: Deltagarresultat 190701-200630

Antal inskrivna 20190701	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 20190630
53	36	2	7	1	14	1	11	40

AVSLUTADE (förutom tidiga dropouts): 34 personer:

- 22 av 34 = 65 % gick till arbete/studier/annan arbetslivsinriktad rehab
- Genomströmningstid : snitt 17,8 mån

Tabell: genomströmningstid

period	1701-1712	1707-1806	1801-1812	1807-1906	1901-1912	1907-2006
månader	14 mån	15,6mån	17,4 mån	20,4 mån	17,8 mån	17,8 mån

- Tid i bidragsberoende: snitt 4,0 år – 4,9 år för kvinnorna, 2,9 år för männen. Här bör tas i beaktande att 1 av männen och 4 av kvinnorna har levt mer än 9 år med offentlig försörjning; några av dessa har aldrig haft ett arbete.
- Snittålder : 39,5 år
- 12 personer avslutades till ”annat”, nämligen:
 - 9 personer i behov av medicinsk rehab

- 1 fick sjukersättning
- 1 person vill inte delta
- 1 person har flyttat från landet

Analys

Ett trendbrott kan anas när det gäller genomströmningstiden, som minskat något sedan förra årsrapporten och nu ligger på 17,8 månader. En trolig orsak är att teamet har hittat ett effektivt arbetssätt och former för att tydliggöra syftet med verksamheten och förväntningarna att de som deltar i verksamheten tar steg framåt i sin egen utveckling. Resultatet har blivit avsevärt mycket bättre och av de som avslutats under de senaste 12 månaderna har 65% av de avslutade deltagarna gått i mål. Flera orsaker kan finnas till detta, tex att arbetssättet har utvecklats och förändrats, deltagarnas delaktighet i att utforma verksamhet och metoder, tydlighet när det gäller vad som förväntas vid deltagande i verksamheten, goda kontakter med arbetsgivare och samverkansparter och inte minst en effektivare samverkan med AF/FK.

Reflektion

Trenden är att resultatet blir bättre för varje mätning. Resultatet för 2020 har förbättrats dramatiskt trots de begränsningar som Corona inneburit, och under perioden 200101-200731 visade siffrorna att 80% av de avslutade gick i mål!

Många faktorer spelar in vad gäller resultaten av arbetet i med deltagarna. Teamets arbetssätt och förmåga att snabbt ställa om verksamheten utifrån ändrade förutsättningar, deltagarnas delaktighet och intresse av att ta ansvar för sin egen process, flexibilitet, samverkan med andra parter för större utbud av aktiviteter/ fler alternativ, externa kontakter, förfining av arbetssätt, andra aktörers möjligheter att bidra med tex utredningar, insatser, beslut, etc. Även oväntade effekter av coronapandemin kan spela in: att i en extrem situation är det inte lika stigmatiserande att må dåligt och dra sig undan – när många andra också mår dåligt så mår jag lite bättre...i och med restriktioner som gör att färre människor rör sig ute i olika sammanhang känns det lättare att våga sig ut och bryta isolering.

En framgångsfaktor är att inte ge upp trots tillfälliga motgångar – förutsättningarna förändras och det gäller att ständigt söka nya vägar/lösningar. I coronatider märks att nöden är uppfinningarnas moder 😊.

4. Personalen – insatsens förutsättningar

Beskrivning

Vissa av teamets medarbetare har bytts ut under året, och FK har inte längre någon representant i verksamheten. Vid periodens slut jobbar följande personer i verksamheten:

- Sonja Tiger, verksamhetssamordnare.
- Jan Pettersson, socionom.
- Malin Hagström, rehabvetare/coach

- Anna-Lena Holmberg, soc, 20%, rehabsamordnare
- Tina Holmberg, arbetsförmedlare i teamet på 20-50 %.
- Josefin Åkerström, regionen, (vuxenpsykiatriska mottagningen), 20 %
- FK - vakant

Sedan sommaren 2019 har FK inte haft någon representant i teamet. AF-representanten har återigen bytts ut under sommaren 2019. Under hösten 2019 avsattes ca 50 % arbetstid i teamet, från april 2020 är nivån 20% (en dag per vecka). Utifrån detta personalläge har teamet valt att ha ett något lägre deltagarantal än tidigare för att verksamheten ska fungera och kvalitén i arbetet ska bibehållas. Utökningen av deltagarantalet från 40 personer till 60 personer som skedde i samband med att teamet utökades med en heltidscoach 2018 byggde på att personalstyrkan skulle ligga på närmare 4 heltider (3 coacher och 80% arbetsförmedlare). I nuläget ligger bemanningen på 3 heltidscoacher + 20% arbetsförmedlare, och vid eventuell framtida minskning av personalstyrkan pga minskade medel för 2021 kommer troligtvis antalet deltagare att behöva minskas ytterligare

Analys

Det är en stor fördel att ha tillgång till handläggare från alla myndigheter/partner och kunna träffas varje vecka; det underlättar samverkan och ger möjligheter att hitta smidiga lösningar. Arbetsgruppens handläggare har stor kännedom om den dagliga verksamheten och kan förmedla detta vidare till remitterter och berörda handläggare/professionella. Ofta leder detta till snabbare kontaktvägar och smidigare lösningar för deltagarna.

Personalen är verksamhetens viktigaste resurs. Personlig lämplighet och intresse för arbetet är viktiga egenskaper för att arbetet ska fungera. Dessutom är samsynen och förhållningssättet hos personalen avgörande för att få ett bra resultat och en effektiv verksamhet.

Reflektion

Under de fem år som teamet har varit verksamt har en hel del förändringar skett i personalgruppen. Dock har kärnan varit stabil och utvecklats till en välfungerande arbetsgrupp med flexibla och effektiva arbetssätt och metoder. En stor förbättring har skett sedan hösten 2018 då teamet fick medel för ytterligare en coach. I och med minskade anslag som aviserats för nästa år (2021) kommer troligtvis personalsituationen att förändras igen, och teamet riskerar att behöva säga upp någon i teamet. I och med detta riskerar verksamheten att bli mindre flexibel och få svårare att anpassa sig efter deltagarnas behov. Den psykosociala arbetsmiljön påverkas av osäkerheten kring ny organisation, förestående flytt och oro kring ekonomin.

5. Personal – arbetssätt och metoder

Beskrivning

Arbetsgruppen med 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 har byggt 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. 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. Delar av personalen har deltagit som utbildningsledare i grundutbildning i lösningsfokus för professionella.

Ett givande samarbete med privata arbetsgivare har inletts under hösten 2019, deltagare har möjlighet att få kontakt med reguljära arbetsmarknaden och arbetsgivare som är intresserade av att ta ett samhällsansvar och samtidigt ser möjligheter till att utöka sin rekryteringsbas har ett ömsesidigt utbyte av detta. Teamets nya arbetsförmedlare jobbar mer renodlat mot arbete/arbetsträning/arbetsgivare än vad tidigare arbetsförmedlare i teamet har gjort. Teamet har också kunnat dra nytta av hennes långa erfarenhet och djupa kunskap om arbetsförmedlingen utifrån rollen som utbildningsledare inom myndigheten.

Teamet märkte under hösten 2019 att det blev svårare att få till samverkan med olika ägarorganisationer, framför allt med AF och FK, där uppsägningar och personalbrist gjorde att den befintliga personalen inte hann med ens sitt ordinarie arbete enligt vad som förmedlas till coacherna i teamet. Under våren har restriktioner och ökad arbetsbörda pga corona gjort situationen än svårare.

Våren 2020 har varit mycket annorlunda och har inneburit många utmaningar och ett ännu större behov av att vara flexibla, kreativa och nytänkande i och med utbrottet av corona i mars 2020. Efter den första chocken hade lagt sig ställde teamet snabbt om och sökte nya möjligheter och alternativ för att stötta deltagarna. Olika insatser som tex införskaffande av videokonferensutrustning för telefon/skypemöten, mindre grupper i form av reflekterande team, fler träffar och aktiviteter utomhus, walk-and-talk som ett förstahandsval vid enskilda träffar, är exempel på förändrade arbetssätt för att teamet skulle kunna fortsätta arbetet på ett bra sätt.

Behovet av att tydliggöra mål, syfte och tänkt process för deltagande i teamet ledde till utvecklandet av en processkarta som presenterats och förklarats för alla deltagare. Den har troligtvis gjort det lättare för deltagarna att förstå tanken och syftet med verksamheten, och lett till att genomströmningstiden för de nya deltagarna blir kortare när det tydliggörs att tanken är att deltagandet i teamet i normalfallet bör vara max 12 månader.

Genomfört under perioden:

- Samverkan med Kraften och Samverkansteam Säter
- Den planerade utvecklingsdagen under våren 2020 för remittenter ställdes in pga corona
- Planering med deltagarna februari 2020
- Rollspelsgrupp
- Fortsatta regelbundna AfterWork för samarbetspartners/professionella
- Deltagande i LF-konferens i Malmö november 2019
- Utökade kontakter med privata arbetsgivare + ett mycket gott samarbete med Förstärkta samarbetet (AF/FK) har upparbetats
- Bjudit in rehabkoordinatorer från regionen/vårdcentraler under hösten 2019 för att starta upp ett närmare samarbete

- Mycket arbete med omställning utifrån corona
- Tydligare fokus på arbetsliv/arbetsmarknad i fortsättningsgrupperna

Analys

Personalgruppen i teamet utvecklas ständigt genom fortbildning och handledning samt utbyte med andra liknande verksamheter. Den största utvecklingen sker dock 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 och hjälps åt vid behov. 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 även 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.

Reflektion

En fara med att erbjuda många deltagarledda inspirationsaktiviteter är att vissa deltagare tenderar att fastna – det är trevligt och bekvämt att delta i dessa aktiviteter, och vissa tvekar att ta steget vidare eftersom det uppfattas som jobbigt/utmanande. Teamet har en utmaning i att stötta deltagarna i att fortsätta att ta stegen framåt som leder till önskad förändring utan att de känner sig pressade och tvingade. Även önskan att bli coachade i grupp leder i vissa fall till samma inlåsningseffekt – inte alla deltagare ser sin roll och sitt eget ansvar att komma vidare, utan nöjer sig med att delta i gruppen och tycker då att de gjort vad som förväntas. Tyvärr finns ett fåtal deltagare som har hög frånvaro och många hinder för att komma till bokade aktiviteter och möten.

Här är motivationsarbetet viktigt och även de regelbundna individuella mötena där man kan fokusera på den egna planen. I den fasen har teamets nya arbetsförmedlare spelat en viktig roll. Utifrån detta har teamet tagit fram en processkarta som tydliggör den tänkta processen för deltagare som skrivs in i verksamheten. 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. Utveckling av arbetssätt och metoder sker kontinuerligt genom tex handledning, workshops, konferens, samt att delar av personalen deltagit som ”side-kick” vid grundutbildning i lösningsfokus.

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 trots yttre påverkan som stör rutiner och arbetssätt. En stabil grund är nödvändig för att orka jobba vidare när yttre omständigheter (regeländringar, omorganisationer, nerdragningar, personalbyten etc) påverkar 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 med där alla tillför egenskaper 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. Dock märks det att AF-representanten inte har haft möjlighet att delta på de planerade 80% som var överenskommelsen, det har bland annat inneburit att teamet inte kunnat ta emot så många deltagare som planerats. Frånvaron av representation från FK är också mycket märkbar och är en trolig anledning till att teamet för närvarande jobbar med väldigt få unga med aktivitetsersättning. Trots frånvaro pga Corona, färre aktiviteter på plats i lokalen, lägre aktivitet för vissa deltagare 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.

Analys

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. Det är tydligt att det tar tid att hitta gemensamma former i arbetet för att det ska fungera smidigt och ge bra resultat. Efter 5 års uthålligt arbete är teamet stabilt nog för att klara även extraordinära utmaningar som tex vårens pandemi inneburit. En snabb och flexibel omställning utifrån ändrade förutsättningar har gett väldigt goda resultat och fått verksamheten att fungera nästan ännu bättre än tidigare.

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. Personalstyrkan utökade med en extra coach under 2018, något som har varit en starkt bidragande orsak till teamets positiva utveckling. Under 2020 (200101-200731) har resultatet blivit det bästa någonsin, och 80% av de avslutade deltagarna gick i mål. Det naturliga vore att teamet bereds möjlighet att fortsätta det goda arbete och den positiva utvecklingen genom att få de ekonomiska förutsättningarna för detta. Något som oroar både personal och deltagare är besked om att verksamheten kommer att få kraftigt nerdragna medel under nästa år (2021) och detta kommer i sin tur att innebära att personal måste sägas upp om inte medel kan skjutas till från annat håll.

7. Organisation – förutsättningar

Beskrivning

Södra Dalarnas Samordningsförbund stödjer och finansierar Samverkansteam Avesta som drivs av de fyra myndigheterna (AF, FK, region Dalarna och Avesta kommun) gemensamt. Styrgruppen består av chefer från respektive myndighet. Under året har vissa förändringar skett och sammansättningen 2020-07-01 är som följer:

- Mats Wallertz, AF
- Jenny Jensen, Avesta Kommun – socialtjänsten
- Kerstin Gillsberg, Region Dalarna – vuxenpsykiatri
- FK - vakant
- Annette Dömstedt, enhetschef för Arbete och sysselsättning, Avesta Kommun
- Sonja Tiger, Verksamhetssamordnare (föredragande)
- Jonas Wells, adjungerad förbundschef från Södra Dalarnas Samordningsförbund

FK är fortsatt frånvarande från arbetet i styrgruppen.

AME har flyttats från bildningsförvaltningen till omsorgsförvaltningen fr 200101. Tidigare AME har slagits ihop med daglig sysselsättning/LSS och blivit en ny enhet, enheten för arbete och sysselsättning. Detta 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. Dessutom kommer de ekonomiska förutsättningarna att förändras, de aviserade nerdragningarna kommer att innebära att delar av teamets personal måste sägas upp för att budgeten ska gå ihop.

Dessa omständigheter gör det svårt att planera för framtiden. Det är också oklart vilka verksamheter som kommer att finnas i lokalen efter årsskiftet. Planen att ha en gemensam styrgrupp för teamet och framtidsjobb Avesta har övergivits i och med att framtidsjobb inte längre är ett EES-projekt och därför inte har samma behov av en styrgrupp med olika parter.

Analys

Trots att teamet fick betydligt lägre anslag än vad som äskats för 2020 har resultaten blivit bra, och tack vare corona och att AF-representanten har arbetat i betydligt mindre omfattning än planerat så kommer pengarna troligtvis att räcka året, det kan till och med bli ett litet överskott. Dock är gränsen troligtvis nådd för vad teamet kan prestera om pengarna minskar ännu mer. Om teamet äskar samma summa som beviljades för 2020 och får detta beviljat kan verksamheten fortgå i nästan samma omfattning som tidigare, förutsatt att kostnaden för AF-personal inte överstiger 20%. Blir beviljade medel mindre än så finns inga andra alternativ än att minska personalstyrkan med minst 50% av en heltidstjänst, något som naturligtvis kommer att påverka verksamheten och resultatet framöver. Förutsättningar finns för att kunna uppnå lysande resultat genom samverkan till nytta både för de enskilda individerna som deltar i olika verksamheter och 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 troligtvis kommer att innebära nerdragningar av teamets verksamhet då delar av personalen måste sägas upp.

Reflektion

Under våren 2020 drabbades världen av coronapandemin, som har inneburit både stora nerdragningar av resurser, inställda möten, minskade möjligheter till arbete, större belastning på sjukförsäkringssystemet – men även oväntade möjligheter till utveckling och nya lösningar, om man arbetar utifrån lösningsfokus och letar efter det som fungerar....

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.

8. Organisation – genomförande och process

Beskrivning

En ambition och ett uttalat uppdrag för Samverkansteamet är att verka för ökad samverkan, dels mellan teamets olika ägarorganisationer och dels med så många andra aktörer som möjligt inom verksamhetsområdet. Försöken med utökad samverkan med Framtidjobb Avesta genom tex sammanslagen styrgrupp har inte slagit väl ut. Problem med rekryteringar och att den förre AME-chefen slutade sin anställning under hösten 2019, samt osäkerheten kring om verksamheten kommer att finnas kvar 2021 är bidragande orsaker till detta. Tanken med en gemensam styrgrupp för de båda verksamheterna övergavs i början av 2020.

Glädjande är att se att det finns andra aktörer, tex privata arbetsgivare på den reguljära arbetsmarknaden som är intresserade av samarbete och samverkan inom rehabiliterande åtgärder. Här finns en stor potential när det gäller att hitta möjligheter för återgång till arbetslivet för teamets deltagare. Representation i styrgruppen har tidvis varit låg pga hög arbetsbelastning hos olika aktörer, och representation från FK har saknats i såväl styrgrupp som teamet under perioden.

Analys

Pandemi, oroligheter, omorganisationer, personalbrist och nerdragningar inom teamets olika ägarorganisationer parat med ekonomiska begränsningar och förvarningar om nerdragning av medel till teamet under verksamhetsåret 2021 har skapat en viss oro och försvårat möjligheterna till samverkan och planerna på utökning av samverkan som man arbetat för under de senaste åren. Ambitionerna till detta finns fortfarande kvar hos flertalet medarbetare och chefer, men är betydligt svårare att få till. Konsekvenserna är svåra att förutse, men man kan befara att det kan leda till att fler personer i utsatta situationer kommer att ”falla mellan stolarna” om utvecklingen fortsätter. Detta skulle kunna leda till att behovet av samordnade insatser via Samverkansteamet ökar men individer som har behovet inte har handläggare/kontaktpersoner som prioriterar samordnat rehabarbete, bland annat pga för hög

arbetsbelastning, och att fler av de som faktiskt remitteras ändå hamnar utanför pga nerdragningar för teamet och dess samverkansparter.

Reflektion

Sett i ett större perspektiv borde det vara väl värt att avsätta tid och resurser för att få en bättre fungerande verksamhet (verksamheter) för att öka hälsan och arbetsförmågan hos hela befolkningen. Vinsten på sikt blir att resurser skulle kunna sparas i alla led och användas där de bäst behövs.

9. Organisation – Resultat och effekter

Beskrivning

Trots väsentligt minskad tilldelning av medel under 2020 (460 000 kronor lägre än äskandet beviljades) kommer teamet troligtvis att ha ett litet överskott vid årets slut. Detta beror dels på minskade aktiviteter pga corona, men huvudsakligen på att teamets AF-personal har arbetat betydligt mindre i teamet än planerat; som mest ca 20-50% istället för de planerade 80%. I annat fall hade verksamheten gått med betydande förlust. I detta läge är det glädjande att se en överraskande stor förbättring av resultaten trots de svåra omständigheterna!

Tabell: Budgetutfall med utfall per 2020-06-30 och helårsprognos 2020

Kr	Budget	Utfall period	Differens	Prognos
Personal	2 220 000	997 101	1 222 899	250 000
Lokaler	35 000	18 273	16 727	-2 000
Övriga kostnader	85 000	104 038	-19 038	-69 038
Summa	2 340 000	1 119 412	1 220 588	178 962

Analys

Insatsen är personalintensiv, största delen av budgeten läggs på personal. Det är väl investerade medel när personalstyrkan är stabil och sammansvetsad. För 2018 beviljades medel för att anställa ytterligare en coach förutom Janne, Sonja och 80% arbetsförmedlare. Malin anställdes i augusti 2018 och teamet har sedan dess jobbat hårt för att bli en sammansvetsad enhet och hitta välfungerande och effektiva arbetsmetoder. Under 2020 har resultaten blivit bättre än någonsin tidigare, troligtvis pga ovanstående. Årets beviljade medel blev betydligt lägre än vad som äskades, men har ändå räckt precis pga flera oväntade händelser som minskat utgifterna väsentligt. Besked från samordningsförbundet om att teamet troligtvis kommer att få mycket lägre tilldelning för 2021 kommer med all sannolikhet att innebära att personal måste sägas upp. Det är mycket olyckligt då teamet under det senaste året sett att resultaten har förbättrats avsevärt.

Att flytta från nuvarande lokal till Koppardalen kan också påverka verksamheten och resultatet, många i teamets målgrupp har svårt att ta sig till Koppardalen, lider av social fobi

och har behov av en trygg och lugn miljö. För dessa kommer den planerade flytten troligtvis att innebära en försämring.

Reflektion

Verksamheten har mött många stora förändringar under året, både planerade och helt oförutsedda - Ny organisation och byte av förvaltning, ny chef, nya rutiner, besked om förestående flytt under 2021, minskad budget; och, inte minst en förödande pandemi som stängt ner stora delar av samhällsfunktionerna och förändrat förutsättningarna i grunden. Trots dessa omständigheter som försvårat arbetet i teamet har resultaten blivit bättre än någonsin - En slutsats som ligger nära till hands är att insatsen är på rätt spår och har hittat nyckeln till att motivera deltagarna att göra den ansträngning som krävs för att hitta rätt – trots att förutsättningar och omständigheter ständigt förändras.

Det finns ett stort behov av samordnade insatser, och goda förutsättningar för stora samhällsekonomiska vinster, förutsatt att alla inblandade parter kan bidra med sin del. Var teamet är placerat organisatoriskt spelar troligtvis mindre roll förutsatt att man har en gemensam bild av mål och syfte med verksamheten. Styrgruppens roll blir här väldigt viktig för att säkerställa att parterna är överens och har en samsyn i frågan.