



Försäkringskassan



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE

med stöd av



SÖDRA DALARNAS
SAMORDNINGSFÖRBUND

Helårsrapport

Samverkansteam Avesta

Period 2020-07-01 – 2021-06-30

Avesta

Styrgruppen genom Sonja Tiger

Sammanfattning

Deltagare

Samverkansteamets verksamhet riktar sig till individer med behov av samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering i åldrarna 16-64 år. Pga prioriteringar är högsta ålder för inskrivning i dagsläget 60 år. Unga (med aktivitetsersättning) är en prioriterad grupp, denna grupp har ökat något under året som gått. Medelåldern hos de aktiva deltagarna är vid periodens slut 37,4 år och har alltså sjunkit med 2 år sedan förra helårsrapporten. Antalet inskrivna har under perioden legat på i genomsnitt ca 40 personer. 210630 finns 34 deltagare inskrivna; av dessa är 17 (50%) män och 17 (50%) kvinnor. Resultaten har förbättrats något under senaste mätperioden och ligger vid mätperiodens slut på 67% i mål. Majoriteten av dessa har gått vidare till annan arbetslivsinriktad verksamhet, vanligtvis det förstärkta samarbetet mellan AF/FK. Genomströmningstiden har ökat och ligger nu på 21,3 månader. 27 personer har avslutats och 21 personer har skrivits in under perioden.

Personal

Samverkansteamet personal består vid periodens slut av tre coacher med 100% tjänstgöringsgrad anställda av enheten för arbete och sysselsättning på Avesta kommun, en arbetsförmedlare på 20% och representanter för Socialförvaltningen och Region Dalarna på 10-20% vardera. Försäkringskassan har under hösten åter avsatt tid för en medarbetare som deltar i teamet på ca 2 tim/månad. 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. Pga pandemin har teamet till stor del arbetat med digitala lösningar, något som har haft både för- och nackdelar men som varit nödvändigt för att upprätthålla verksamheten.

Organisation

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

Från sommaren 2019 har Försäkringskassan dragit tillbaka sitt aktiva deltagande i teamets 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.

Teamets lokal på Kungsgatan 29 är uppsagd och verksamheten kommer att flytta tillbaka till Koppardalsvägen 40 under hösten 2021.

1. Deltagare – insatsens förutsättningar

Beskrivning

Under perioden 200701 – 210630 har 27 deltagare avslutats och 21 personer skrivits in, det totala antalet deltagare som varit inskrivna någon gång under perioden är 61. Antalet aktiva deltagare har minskat från 40 personer 200701 till 34 personer 210630. Medelåldern för de aktuella vid periodens slut har sjunkit något, från 39,3 år vid samma tid förra året till 37,6 vid periodens slut 210630. Andelen unga (födda efter 1990) har sjunkit något och ligger nu på 26,5%. Könsfördelningen bland de nyinskrivna under perioden (21 personer) har blivit mycket jämnare sedan förra mättillfället; 12 st män (57%) och 9 st kvinnor (43%). Bland de aktuella deltagarna 210630 (34 personer) är fördelningen 17 män (50%) och 17 kvinnor (50%)! Alla deltagare i verksamheten har behov av samordnad rehabilitering; större delen (ca 95%) av de inskrivna har, har haft eller behöver/väntar på insatser från vuxenpsykiatri.

Tabell: Handläggare och försörjningsgrund deltagare inskrivna under perioden 200701-210630 (21 nyinskrivna under perioden)

Försörjningsgrund			Remitterande aktör			
Socialtjänst	Försäkringskassan	Ingen offentlig försörjning	Socialtjänst/Kommun	Arbetsförmedlingen	Försäkringskassan	Regionen
14	5	2	11	1	3	6

Remitterande aktör: Socialförvaltningen 11 deltagare (52%), Försäkringskassan 3 deltagare (14%), Regionen 6 deltagare (28,5%) och Arbetsförmedlingen 1 personer (0,5%).

Tabell: Handläggare och försörjningsgrund deltagare aktuella 210630 (34 deltagare aktuella)

Försörjningsgrund			Remitterande aktör			
Socialtjänst	Försäkringskassan	Annan försörjning	Socialtjänst/kommun	Arbetsförmedlingen	Försäkringskassan	Regionen
27	7	0	20	3	3	8

Remitterande aktör: Socialförvaltningen 20 deltagare (58%), Försäkringskassan 3 deltagare (9%), Regionen 8 deltagare (24%) och Arbetsförmedlingen 3 personer (9%).

Socialtjänsten har under mätperioden åter blivit den överlägset största remittenten och står för drygt hälften av teamets nya deltagare. Majoriteten av de aktuella deltagarna vid mätperiodens slut (ca 80%) har också sin försörjning via försörjningsstöd.

Analys

Vid periodens slut är antalet inskrivna deltagare relativt lågt, 34 personer. Minskningen av antal aktiva deltagare i teamet kan delvis förklaras av färre genomförda studiebesök och en rädsla hos vissa presumtiva deltagare pga den allvarliga pandemisituationen. Detta har inneburit att teamet inte kunnat erbjuda uppstartsgrupper i samma omfattning som tidigare utan varit tvungna att minska antalet deltagare i varje grupp. Teamets remitterter har också haft begränsningar när det gäller fysiska möten, samt en högre arbetsbelastning som gjort att antalet inbokade studiebesök för presumtiva deltagare minskade under hösten 2020 och våren 2021. Dock finns vid periodens slut en kö på 11 personer som kommer att skrivas in under augusti. Majoriteten av de aktuella deltagarna är remitterade av, och har sin försörjning från, socialtjänsten. Högre belastning på regionens och försäkringskassans personal är en trolig orsak till detta. Att teamet under en period inte haft någon representant från försäkringskassan kan också vara en del av förklaringen. Ett fåtal personer aktualiseras för studiebesök via arbetsförmedlingen men detta är naturligt eftersom det förväntade är att deltagarna i teamet ska gå vidare till arbetsförmedlingen och inte tvärtom.

Teamet har valt att inte avsluta de deltagare som upplever att de är i behov av fortsatt stöd trots att de passerat 12 månaders inskrivningstid, detta för att ge alla chansen att hitta rätt väg framåt och komma i mål. Anledningen är att teamets målgrupp i många fall behöver betydligt längre tid för att hitta rätt och få en hållbar situation på grund av att de står mycket långt från arbetsmarknaden. Ett alternativ skulle vara att återlämna dessa till remitterande aktör efter 12 månader trots att deltagaren inte är ”färdig”, för att kunna ta emot nya deltagare med behov av samordnade insatser. Teamets bedömning är att resurserna utnyttjas bättre om så många som möjligt kan få det stöd de behöver för att komma vidare, även om det kan innebära att nya deltagare får vänta på inskrivning. 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.

Reflektion

Remisser från försäkringskassan minskar trots att man kan anta att behovet av samordnad rehabilitering fortfarande är stort. Tänkbara förklaringar kan vara en effekt av pandemin som gör att belastningen på personalen har ökat, att ingen representation från kassan har funnits i teamet samt att personer med sjukpenning ofta står närmare arbetsmarknaden än andra delar av teamets målgrupp. Könsfördelningen bland de som remitteras till verksamheten har under året blivit betydligt jämnare, och vid mätperiodens slut är andelen aktiva män/kvinnor 50/50 (lika många). Socialtjänsten har, som överlägset största remittent, remitterat 11 personer som blivit inskrivna i verksamheten under året; 8 män (73%) och 3 kvinnor (27%). Vid tidigare mätningar hade en betydligt högre andel av deltagarna sin ersättning från FK, och en stor majoritet av dessa var kvinnor. Flera deltagare än tidigare som skrivs in i teamet har ingen offentlig försörjning – oftast ungdomar som kommer via skolan eller psykiatri och som försörjs av anhöriga.

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 använder ett flödesschema för att tydliggöra den förväntade processen och utvecklingen mot arbete/studier. För att säkerställa att teamets verksamhet passar de nyinskrivna deltagarna tillämpas en provotid på 2 månader. Deltagaren måste kunna delta/komma vid minst ett tillfälle per vecka för att inskrivning i teamet ska vara motiverat. Om man av någon anledning inte har möjlighet att komma till bokade besök/aktiviteter i den omfattningen är inte teamets verksamhet den rätta insatsen eftersom den bygger på ett aktivt deltagande och att man tar ansvar för sin egen rehabiliteringsprocess. Det senaste året har digitala möten blivit ett användbart alternativ för de som av någon anledning inte har kunnat besöka teamets lokaler fysiskt.

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 majoriteten av deltagarna.

Sedan våren 2020 har verksamheten anpassats till de 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 rädsla, /riskgrupp, smittrisk osv. Personalen har anpassat sitt arbetssätt för att möta även dessa deltagares behov genom exempelvis telefon- och/eller skype-möten, träffar utomhus/”walk and talk”, regelbunden fysisk utomhusaktivitet/träning, osv. Fyra uppstartsgrupper har genomförts under perioden, men med begränsat antal deltagare och med möjlighet att delta digitalt vid behov. Dessutom har fortsättningsgrupper för de som tackat ja till fortsatt deltagande efter provotiden fortsatt under hela perioden. Här har ett mindre antal (5-6) varit på plats i lokalen, och ca 4-5 personer har deltagit digitalt.

Inga deltagarledda aktiviteter har genomförts, frukostmöten har inte längre kunnat erbjudas pga smittrisk men har efterfrågats av deltagarna och kan förhoppningsvis återupptas under senare delen av året. Utomhusträning vid Metropoolen med en extern ledare startades upp under våren 2021 och blev mycket uppskattad – ett uppehåll gjordes under sommaren då ordinarie personal från teamet har lett liknande övningar. Teamet planerar att köpa in en

fortsättning med start i augusti. Janne har erbjudit en digital mindfulnessgrupp under våren som varit mycket uppskattad och som kommer att återupptas under hösten 2021.

Analys

Coachning i grupp är fortfarande ett mycket populärt och framgångsrikt arbetssätt och teamet har gjort anpassningar utifrån restriktioner genom att vissa deltagare deltar digitalt. Många av deltagarna upplever ett behov av att fortfarande kunna ha fysiska möten, och känner 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.

Aktiviteter på plats med inriktning motivation och social träning saknas av en del av deltagarna, behovet är stort hos vissa, speciellt de som står mycket långt från arbetsmarknaden och som har få andra sociala kontakter. Denna grupp har i vissa fall tagit ett steg tillbaka i sin utveckling.

Teamet har inriktat verksamheten mer uttalat mot arbete/studier, målet med verksamheten har blivit tydligare – detta har gjort att de som är redo att ta nästa steg har riktat sitt fokus mer mot verksamhetens mål och eventuellt att processen går snabbare. Inte lika stora fastlåsnings effekter som tidigare, men svårare för de som ännu inte hittat sin väg och fortfarande behöver tid för att hitta sin motivation och sina mål.

Reflektion

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

3. Deltagare – resultat och effekter

Beskrivning

Under perioden 200701 – 210630 har 21 nya deltagare skrivits in i verksamheten varav 9 (43%) kvinnor och 12 (57%) män.

Totalt arbetade teamet med 65 personer under perioden (de som avslutats under året samt de som är fortsatt inskrivna). Av dessa är 38 personer (58%) kvinnor och 27 personer (42%) män.

Tabell: Deltagarresultat 200701-210630

Antal inskrivna 20200701	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 20210630
40	27	0	3	2	13	0	9	34

AVSLUTADE - 27 personer:

- 18 av 27 = 67 % gick till arbete/studier/annan arbetslivsinriktad rehab
- Genomströmningstid : snitt 21,3 mån

Tabell: genomströmningstid

period	1801-1812	1807-1906	1901-1912	1907-2006	2001-2012	2007-2106
månader	17,4 mån	20,4mån	17,8 mån	17,8 mån	20,5 mån	21,3 mån

- Tid i bidragsberoende: snitt 5,6 år – 5,5 år för kvinnorna, 6,0 år för männen. Två av kvinnorna hade ingen offentlig försörjning (har försörjt av anhöriga) och är inte medräknade.
- Snittålder : 37,4 år – kvinnor 38,3 år och män 34,5 år
- 9 personer avslutades till ”annat”, nämligen:
 - 7 personer i behov av medicinsk rehab eller annat stöd
 - 1 person vill inte delta
 - 1 person har flyttat från landet

Analys

De goda resultaten har troligtvis flera förklaringar. En faktor som spelar in är att många av de avslutade som gick i mål kunde gå vidare till det förstärkta samarbetet AF/FK som teamet har ett gott samarbete med. Motiverade deltagare samt anpassade arbetsmetoder i teamet är andra delförklaringar. Avsluten är färre än vid tidigare mätningar, och färre deltagare har blivit inskrivna under året. Det vara en effekt av pandemin och hur det påverkat möjligheterna för remitterter att delta i studiebesök inför eventuell inskrivning. Fokus inom försäkringskassan har också förskjutits i och med ersättningar och åtgärder kopplade till pandemin, samt ökad sjukfrånvaro inom myndigheten. Antalet aktiva deltagare i teamet är vid mätperiodens slut 34 personer. Under försommaren 2021 genomfördes många studiebesök, och vid mätperiodens slut finns 11 personer i kö och kommer att skrivas in i verksamheten i augusti. Att teamet åter fått deltagare som remitterats från försäkringskassan (aktivitetsersättning) är troligtvis en direkt effekt av att det åter finns en representant från myndigheten i arbetsgruppen. Medelåldern har sjunkit hos de aktiva deltagarna. En större andel än tidigare har inte haft offentlig försörjning trots att de stått utanför arbetsmarknaden, utan istället blivit försörjda av närstående. Könsfördelningen har förändrats, många kvinnor har avslutats och en större andel män har skrivits in. Vid mätperiodens slut är könsfördelningen för första gången helt jämn

(50/50) mellan kvinnor och män.

Genomströmningstiden har stigit och beror på att vissa deltagare som nu gått i mål och avslutats har varit inskrivna under lång tid - i ett fall under 60 månader (5 år). Ofta är anledningen en mycket komplex problematik med akuta psykiska och fysiska sjukdomstillstånd som fördröjer vägen framåt, parat med svårigheter att få rätt insats i rätt tid pga långa väntetider. Främst hos psykiatrin där väntetider för utredningar, behandling och läkartider för läkarutlåtanden i vissa fall kan vara mycket långa, samt insatser från arbetsförmedlingen. SIUS-stöd, handläggning och beslut om lönestöd och även andra arbetslivsinriktade insatser har långa väntetider och dessutom är betydligt svårtillgängligare och krångligare att få till än före den omfattande reformering som pågår inom myndigheten. Den stora omorganisation som skett gör att det är mycket svårt att hitta snabba och smidiga lösningar, inte minst för att de deltagare som har störst behov oftast också har minst förmåga att klara av att söka lämpligt stöd och förstå hur de ska ansöka om detta. Avsaknad av personlig kontakt och handläggare med kännedom om lokala förutsättningar och individens speciella behov gör att teamets deltagare ofta har mycket svårt att få det stöd de behöver och har rätt till. Att skriva ut en deltagare från teamet för att hen är i rätt läge för insatser via arbetsförmedlingen känns inte etiskt försvarbart med kännedom om ovanstående förhållanden. Riskerna att med att dessa personer återigen hamnar utanför alla system är alltför hög enligt teamets bedömning. Dessutom blir kostnaderna för insatsen en onödig utgift om personerna det handlar om inte kommer vidare utan måste börja om från början igen om inte rätt insats tar vid.

Reflektion

Trenden är att resultatet blir bättre för varje mätning. Under senaste mätperioden har en förklaring legat i att samverkan mellan teamet och de statliga myndigheterna har utvecklats, och många av deltagarna som uppnått en viss arbetsförmåga har kunnat gå vidare till det förstärkta samarbetet mellan AF och FK. Rehabiliteringskedjan fungerar alltså i detta avseende som det är tänkt. I och med klagorandet om att alla medborgare, även de som saknar SGI, har rätt att ansöka om samordnad rehabilitering via denna insats, planerar teamet att sträva efter att även denna grupp ska kunna ta den vägen vidare i sin rehabilitering mot arbete. Deltagarna som remitteras är i rätt läge – majoriteten är motiverade och engagerade för att ta steget vidare. Efter drygt ett år i en situation där mycket har förändrats pga pandemin kan konstateras att människors förmåga att anpassa sig är förbluffande god – trots att teamets deltagare ofta har större utmaningar än genomsnittsbefolkningen; både hälsomässigt, socialt och utbildningsmässigt, har de flesta kunnat hitta vägar att gå framåt och förändra/förbättra sin situation.

En effekt som personalen noterat under det senaste året är att både remitterter och blivande deltagare uppger att de hört talas om teamet via tidigare deltagare och utifrån detta önskar att få skrivas in. Det är en mycket positiv förändring som antyder att många deltagare är nöjda med verksamheten.

4. Personalen – insatsens förutsättningar

Beskrivning

Vissa av teamets medarbetare har bytts ut under året, och teamet har åter representanter från alla ägarparter. 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 ca 20 %.
- Karin Dilts Lindblom, regionen, (vuxenpsykiatriska mottagningen), 20 %
- FK – Pia-Lena Andersson, FK (aktivitetsersättning), ca 2 tim/månad

I nuläget ligger bemanningen på 3 heltidscoacher + 10-20% arbetsförmedlare.

Sedan hösten 2020 har teamet åter fått en kontakt inom aktivitetsersättningssidan på FK som kommer att delta i teamets onsdagsmöten ca 1 gång/månad för att se till att samverkan gentemot FK och de deltagare som har ersättning från FK fungerar så bra som möjligt.

Analys

Det är en stor fördel att ha tillgång till handläggare från alla myndigheter/parter och kunna träffas varje vecka; det underlättar samverkan och ger möjligheter att hitta smidiga lösningar. Arbetsgruppens handläggare har stor kännedom om den dagliga verksamheten inom sin organisation och kan förmedla detta vidare till remittenter och berörda handläggare/professionella. Ofta leder detta till snabbare kontaktvägar och smidigare lösningar för deltagarna. Det är mycket glädjande att Försäkringskassan beslutat att åter avsätta tid för en av sina anställda till att medverka i teamet. Detta har gjort skillnad genom att flera av deltagarna som skrivits in har varit unga med aktivitetsersättning.

Reflektion

Representanter från de olika ägarorganisationerna byts ut med jämna mellanrum men kommer snabbt in i verksamheten och bidrar med viktiga pusselbitar utifrån deltagarnas varierande behov. Grundbemanningen bestående av tre heltidsanställda coacher är stabil och teamet har skapat gemensam grundsyn och förhållningssätt utifrån ett lösningsfokuserat perspektiv.

5. Personal – arbetssätt och metoder

Beskrivning

Arbetsgruppen med alla representanter träffas varje onsdag förmiddag för att utbyta information och utveckla arbetet med deltagarna. Här kan representanter från socialtjänsten, psykiatri och i viss mån AF och FK ta frågor vidare till den egna organisationen för att underlätta och snabba på processen, svara på frågor kring hur man får rätt information och stöd från respektive part. Detta är till stor hjälp i och med att många deltagare inte riktigt vet

eller förstår vilka insatser de har rätt till och hur man går tillväga för att söka, ställas i kö, bedömas osv. Att utbyta erfarenheter och idéer ger fler perspektiv och möjliga vägar.

De heltidsanställda coacherna deltar även i veckogenomgångar med övrig personal inom arbetsmarknadsverksamheterna under enheten för Arbete och Sysselsättning.

Arbets sättet i teamet har utvecklats och förfinats, en stor del av arbetet har byggts på olika typer av lösningsfokuserade samtalsgrupper med syfte att individerna själva ska hitta sin väg framåt. Pandemisituationen har gjort att teamets medarbetare har utvecklat nya arbetssätt med digitala lösningar. 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, något som är avgörande för att verksamheten ska kunna utvecklas och bedrivas på ett effektivt och framgångsrikt sätt. Tyvärr blev höstens planerade lösningsfokuskonferens inställd, men teamet ser fram emot att delta i årets konferens som planeras till november 2021.

Teamet har kontakt med flera privata arbetsgivare för möjligheter till arbetsträning för de deltagare som behöver och är intresserade och i rätt läge. Dock har möjligheterna även här påverkats av restriktioner och i vissa fall nerdragningar av verksamheterna. Det har blivit svårare få rehabiliteringskedjan att kunna fungera smidigt i och med arbetsförmedlingens nya organisation. Ökad specialisering i större enheter utan lokal förankring gör det svårare att få överblick när det gäller teamets deltagare. De har ofta komplexa behov och saknar i många fall förmåga att själva uttrycka sina behov. I dessa fall är ofta personkännedom och lokal förankring nödvändig för att hitta fungerande och hållbara lösningar för individen. Även i fall där teamet har hittat en lämplig arbetsgivare som är beredd att anställa har svårigheter att hitta anpassningar via lönestöd och långa handläggningstider ibland inneburit att anställningen inte blev av.

Teamet har fått tillgång till ett nytt mätinstrument; Solution Building Inventory (SBI), som är designat för att följa upp de psykologiska faktorerna associerade med lösningsfokuserad utveckling på individnivå. Med hjälp av en deltagare översattes frågorna till svenska, och teamet har börjat använda detta för att belysa deltagarnas utveckling.

Genomfört under perioden:

- Samverkan med Kraften och Samverkansteam Säter
- Utökade kontakter med privata arbetsgivare + ett mycket gott samarbete med Förstärkta samarbetet (AF/FK) har upparbetats
- Regelbundna träffar med rehabkoordinatorer från regionen/vårdcentraler har genomförts och planeras framåt
- Tydligare fokus på arbetsliv/arbetsmarknad i fortsättningsgrupperna
- Möten med KAA, SYV och kuratorer på Karlfeldtsgymnasiet som lett till inbokade studiebesök från en ny grupp presumtiva deltagare
- Träff med nytt team från Borlänge som planerar att starta upp verksamhet under hösten 2021, för att dela med sig av erfarenheter och framgångsfaktorer
- Digital träff med socialförsäkringsminister Ardalan Shekarabi för att redogöra för hur teamets målgrupp påverkas av nuvarande arbetssätt inom Försäkringskassan, och vad

som skulle behöva förbättras för att denna grupp ska få rättvisa förutsättningar för att komma tillbaka till arbetslivet.

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.

Fortsättningsgrupperna har utvecklats till att efter en tid ha allt tydligare fokus mot arbete/studier. Med hjälp av processkartan och genom att fokusera på små steg och det som (trots utmaningar) är möjligt att förändra i stunden har framsteg uppnåtts i högre grad än tidigare.

Reflektion

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

Utvecklingsområden/planering framåt

Ett utvecklingsområde är att hitta metoder för att arbeta med personer som är underrepresenterade i teamet – exempelvis utrikesfödda.

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 påverkar möjligheterna för deltagarna att komma vidare.

De deltidslånade handläggarna från de olika ägarna spelar en viktig roll som komplement när det gäller att samordna insatser och göra handläggning och övergångar smidiga. Det har

blivit svårare för personal från arbetsförmedlingen och försäkringskassan att delta i teamets verksamhet och hitta smidiga lösningar. Trots detta fungerar samarbetet väl eftersom teamets representanter är erfarna och kunniga och anstränger sig för att hitta de möjligheter som finns.

Förändringar av inre och yttre förutsättningar har utvecklat teamets arbetssätt och metoder – att pröva nya vägar när de tidigare har stängts innebär utmaningar men också nya spännande möjligheter. Teamet har uppnått goda resultat genom att utveckla och modifiera arbetssätt och metoder utifrån ändrade förutsättningar.

Analys

För att samordning mellan de parter som ingår i samordningsförbundet ska fungera optimalt skulle personalen från de olika parterna behöva mandat att arbeta brett inom sin organisation för att ha tillgång till de verktyg och resurser som behövs för att kunna hjälpa individen med en helhetslösning. Teamet stöter ofta på begränsningar och utmaningar, tex väldigt långa väntetider (främst psykiatrin), krångliga sökvägar och begränsade befogenheter hos kontaktpersoner (arbetsförmedlingen och försäkringskassan). Detta leder i många fall till att processen tar väldigt lång tid, och att deltagarna ibland backar och mår sämre.

Inskrivningstiden i verksamheten blir ibland onödigt lång och deltagarna får inte det stöd som de behöver och har rätt till. Detta är ett stort utvecklingsområde, och kunde man hitta smidigare lösningar skulle betydligt fler som är i behov av samordnade insatser kunna beredas plats och få hjälp via teamets verksamhet.

Reflektion

Trots försvårande omständigheter som förändrat förutsättningarna har de goda resultaten som upparbetats de senaste åren hållit i sig.

Det ligger nära till hands att ytterligare betona det lösningsfokuserade förhållningssättet – gör mer av det som fungerar, och om det inte fungerar – gör något annat!

Personalens förmåga att vara flexibla och pröva nya vägar är en förutsättning för att verksamheten ska utvecklas målen ska uppnås.

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 2021-07-01 är som följer:

- Mats Wallertz, AF
- Jenny Jensen, Avesta Kommun – socialtjänsten
- Philip Courlaftis, Region Dalarna – vuxenpsykiatrin
- 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 det praktiska arbetet i styrgruppen, men informeras löpande genom tillgång till anteckningar, handlingar och beslut som fattas på styrgruppens möten.

Den planerade flytten till gemensamma lokaler i Koppardalen har skjutits fram till oktober 2021 och teamet har under hela mätperioden kunnat fortsätta verksamheten i befintliga lokaler på Kungsgatan 29.

Extrapengar från kommunen har inneburit att teamet kunnat behålla befintlig personal och kunnat fortsätta verksamheten i samma omfattning som tidigare trots minskade medel från samordningsförbundet.

Analys

Avesta kommuns beslut om att bevilja extramedel för att bibehålla teamets verksamhet i tidigare omfattning kommer troligtvis att visa sig vara en god investering för Avesta kommun. Teamet har många deltagare som under lång tid varit beroende av försörjningsstöd. Om några av dessa kan komma vidare till egen försörjning kommer det att leda till stora samhällsvinster förutom förbättrade livsvillkor för varje individ, och i förlängningen även dennes övriga familjemedlemmar.

Den genomgripande omorganisationen som pågår inom Arbetsförmedlingen innebär en stor utmaning för teamets arbete och resultat. Förändringarna får bland annat till följd att teamets arbetsförmedlare inte har de befogenheter att fatta beslut och hitta information som gör arbetet med samordnade insatser effektivt och funktionellt. I och med att många funktioner i den nya organisationen inte är lokalt förankrade med personal som har kännedom om arbetssökande och arbetsgivare, och att arbetet i så hög grad sköts endast digitalt, blir möjligheterna att hitta individuella lösningar som fungerar för teamets målgrupp betydligt svårare än tidigare. Trots detta är resultaten fortfarande goda – till stor del tack vare ett välfungerande samarbete med handläggarna inom arbetsförmedling och försäkringskassa som arbetar med det förstärkta samarbetet.

Reflektion

Teamets arbete har utvecklats och anpassats efter rådande omständigheter. Att hitta och ta vara på nya möjligheter till samverkan och att hitta nya vägar framåt har blivit än mer betydelsefullt i och med de stora förändringar som skett i kommunen, Sverige och världen. Utmaningar har blivit till möjligheter, och teamet jobbar vidare för att ytterligare utveckla metoder och samverkansvinster. 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 andra aktörer inom verksamhetsområdet.

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

Samverkansträffar med Rehabkoordinatorerna från vårdcentralerna samt från vuxenpsykiatri/psykiatri i Avesta har startats upp under våren 2021, regelbundna träffar planeras för att få en effektivare samordning när det gäller kommunmedborgarnas hälsa och rehabilitering.

Gemensamma utvecklingsträffar med Hedemora/Säter initierades i januari 2021 och är ett tillfälle till utbyte av goda erfarenheter, tips och inspiration.

Återkommande, regelbundna genomgångar med AE-gruppen på försäkringskassan har påbörjats med syftet att inventera och identifiera unga försäkrade i Södra Dalarna med behov av samordnade insatser.

Träffar med särgymnasiet + KAA för att hitta vägar för unga med behov av samordnat stöd har lett till flera inbokade studiebesök med denna målgrupp

Analys

Teamet jobbar vidare med att hitta vägar till samverkan med olika aktörer inom verksamhetsområdet. Intresset verkar öka trots (eller kanske på grund av?) att vissa förutsättningar har förändrats i och med omorganisationer, personalbrist, pandemirestriktioner osv. Ambitionerna till ökad samverkan finns hos flertalet medarbetare och chefer, men är ibland svårt att få till. En förutsättning för att samverkan ska fungera är dock att de inblandade har mandat att göra det som behövs och är möjligt inom varje parts verksamhetsområde. I annat fall finns risken att det kan leda till att fler personer i utsatta situationer kommer att ”falla mellan stolarna”.

Reflektion

Det finns en stor vilja hos personalen inom alla organisationer att få till en bra och välfungerande samverkan för att vara till nytta både för individer och samhället i stort. Rätt använda kan relativt små insatser ge väldigt goda resultat, och om alla parter samverkar i de fall där det är möjligt är vinsterna stora. 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

Efter halva budgetåret har drygt hälften av tilldelningen från samordningsförbundet förbrukats. Eftersom en del större utgifter är förlagda till hösten, kommer troligtvis i stort sett alla beviljade medel att förbrukas och kostnaderna för årets sista månader kommer att finansieras av kommunens beviljade extramedel.

Verksamheten har än så länge kunnat jobba på som tidigare i befintliga lokaler på Kungsgatan, eftersom den planerade flytten till gemensamma lokaler i Koppardalen har skjutits på framtiden flera gånger. Enligt nuvarande planering ska flytten genomföras någon gång under oktober månad.

Tabell: Budgetutfall med utfall per 2020-06-30 och helårsprognos 2021

Kr	Budget	Utfall period	Differens	Prognos
Personal	2 150 000	985 754	1 164 246	0
Lokaler	35 000	20 990	14 010	-6 980
Övriga kostnader	215 000	60 345	154 655	15 000
Summa	2 400 000	1 067 089	1 332 911	8 020

Analys

Tack vare att Avesta kommun beslutat att bidra till verksamhetens budget har teamet kunnat fortsätta verksamheten i samma omfattning som under förra året och inte behövt minska personalstyrkan eller göra andra genomgripande förändringar och nerdragningar i arbetets upplägg. Glädjande är att teamets goda resultat håller i sig och detta tyder på att pengarna är väl investerade. Eftersom det i nuläget är en stor majoritet av deltagarna som har sin försörjning från kommunen via försörjningsstöd bör denna satsning ge stor utdelning även ekonomiskt, förutom de självklara vinsterna för varje individ som kan gå vidare till egen försörjning och en meningsfull tillvaro. Resultaten ligger sedan något år på en relativt stabil, hög nivå som inte har påverkats nämnvärt av den rådande pandemin, något som teamet initialt befarade. Om något så kan en viss ökning av andelen som gått i mål noteras sedan pandemins utbrott. Vad detta kan bero på är svårt att avgöra, men kanske kan kravet på att hålla avstånd, social distansering och rekommendationerna att jobba/interagera hemifrån (tex genom digitala lösningar) vara till fördel för teamets målgrupp – många av deltagarna har svårt med folksamlingar, sociala kontakter och socialt samspel enligt normen. En kris kan också göra att människor omprövar sin situation och får tid att reflektera över vad som är viktigt och nödvändigt för att få livet att fungera.

Reflektion

Teamets flytt till gemensamma lokaler i Koppardalen kommer förhoppningsvis att leda till ökad samverkan inom enheten Arbete och sysselsättning, och här kommer troligtvis ännu större vinster för samhället att kunna uppnås.

Viktigt att betona är teamets lösningsfokuserade förhållningssätt – alla har sin egen lösning och teamets uppgift är att stötta varje individ till att hitta sin egen väg och sina egna mål och lösningar. Detta kräver ansträngning, men är en väl värd investering.