

 Arbetsförmedlingen

 Försäkringskassan

 Landstinget
DALARNA



HEDEMORA
KOMMUN

med stöd av



SÖDRA DALARNAS
SAMORDNINGSFÖRBUND

Halvårsrapport

Samverkansteam Kraften Hedemora



Period 2018-07-01 – 2018-12-31

Hedemora 2019-02-27
Per Westlund

Sammanfattning

Deltagare

Under perioden har 29 personer skrivits in i Kraften och 33 personer avslutats. Av de inskrivna kommer de flesta via Försäkringskassan, direkt eller genom Landstinget, varav fem med aktivitetsersättning. Flertalet av de som skrivs in är kvinnor. Under perioden har 14 deltagare från Säter flyttats över till det nya teamet vilket fungerat väl. Deltagare i Kraften erbjuds att vara med i lösningsfokuserade grupper och/eller individuella samtal. Kraften anpassar sina aktiviteter utifrån de deltagare som finns i verksamheten.

Resultatet för Kraften 180101-181231 är 63%, dessa personer har avslutats till arbete, studier eller annan arbetslivsinriktad rehabilitering. Genomsnittstiden för dessa personer i offentlig försörjning innan inskrivning var 52 månader och genomströmningstiden i Kraften 18 månader

Personal

I och med Mirjams föräldraledighet inleddes en rekrytering tidigt. Dock fick rekryteringen tas om i och med en omorganisation i Hedemora kommun. Den nya medarbetaren var på plats från juli 2018. Under en period var det svårt att få verksamheten att rulla som vanligt men med god struktur har det fungerat. Under juni har Säterdeltagarna flyttats till det nya Säterteamet och Pia har slutat i Kraften för att ta pension. Per är föräldraledig 50% från november. Annika har i skrivande gått i pension och hennes ersättare finns nu i Kraften för att pröva. Teamets sammanlagda arbetstid har varit i underkant under året och kommer så att vara som det ser ut under 2019. I dessa lägen är samverkan ännu viktigare och att de deltagande parterna finns representerade i teamet.

Organisation

Styrgruppens sammansättning har under perioden varierat i och med omorganisationer i de olika myndigheterna. Det har under slutet av perioden blivit tydligare vilka personer som deltar i arbetet vilket gynnar verksamheten. Landstinget har haft svårigheter att delta i styrgruppsarbetet pga. en ansträngd personalsituation. I och med den utdragna rekryteringsprocessen kommer det att bli ett överskott för 2018. För 2019 och 2020 ser det annorlunda ut. Kraften kommer 2020 att sakna budget för en medarbetare. En diskussion i styrgruppen och inom Arbetsmarknadsenheten har inletts för att hitta eventuella lösningar kring detta. Det kan i sammanhanget nämnas att Kraften har ett års uppsägningstid i uppdragsavtalet.

1. Deltagare

Beskrivning

Personer som remitteras till Kraften har haft offentlig försörjning under en lång tid. Tiden i offentlig försörjning har ofta varit avbruten under kortare perioder då personen befunnit sig utanför samhällets försörjning av olika skäl. När deltagare får fokusera på sin planering är möjligheten att lyckas över tid större.

Som det sett ut i Kraften är de flesta deltagaren kvinnor vilket fortfarande är fallet. Under perioden fördelas de nyinskrivna enligt följande:

Nya deltagare i Kraften 180101-181231:	29 personer
Varav kvinnor:	18
Varav män:	11

Åldersfördelning nyinskrivna:

18-30	12 (varav fem med aktivitetsersättning)
31-45	10
46-64	7

Remittenter:

AF 6

FK 14

Soc 9

Landstinget (psykiatri) initierade tre av Försäkringskassans ärenden till Kraften.

Analys

Det är större andel kvinnor av de nyinskrivna och den största andelen remitteras via Försäkringskassan, antingen direkt eller via Landstinget. Hur informationen om Kraften framställs kan påverka vilka som väljer Kraften vilket är att tänka på för såväl remittenter som teamet. För verksamheten och deltagarna är det positivt med en någorlunda jämn könsfördelning. Dynamiken i grupperna blir bättre och det är lättare att ge stöd till varandra. I gruppen 18-30 år återfinns fem personer med aktivitetsersättning vilket är en ökning. Landstinget har även remitterat tre personer till Kraften med Försäkringskassans godkännande av planeringen.

Reflektion

Inflödet från Säter upphörde under våren i och med att det bestämdes att ett nytt team skulle startas i Säter. Inför sommaren flyttades de flesta Säterdeltagarna också över till det nya Säter-teamet. Kraften återgick därmed till ursprungliga deltagarantalet 40 st. Det torde vara till fördel för deltagarna att ha sina kontakter och aktiviteter i hemkommunen. För personer som står långt ifrån egen försörjning är det ofta den egna kommunen som blir deras geografiska avgränsning i tankesättet.

I samband med organisationsförändringar i myndigheterna brukar antalet remitterade gå ned. Det kan antas att Arbetsförmedlingen i samband med de aviserade neddragningarna kommer att remittera färre deltagare till Kraften. Kraften upplever att myndighetens ekonomi har försämrats och att det snarare är en diskussion om avslut för de deltagare som är inskrivna via Arbetsförmedlingen. De personer som har behov av stöd genom Kraften

2. Deltagare-genomförande och process

Beskrivning

Första kontakten med Kraften sker vanligtvis genom ett studiebesök. Studiebesöket bokas av den remitterande handläggaren, ibland utifrån personens eget önskemål men det är vanligare att handläggaren ser behovet av Kraftens insatser. Studiebesöket syftar till att ge deltagaren en kortfattad information av hur Kraften arbetar.

Är Kraften aktuellt fyller personen i en uppdragsblankett tillsammans med sin handläggare och bifogar eventuella handlingar som kan vara av intresse bifogas. Ärendena fördelas vid veckovisa team-möten. Finns frågetecken kan det vara aktuellt att ta kontakt med remitterande handläggare såvida teamet inte själva kan reda ut det.

Inskrivningen sker tillsammans med den av teamet utsedda handledaren och den remitterande handläggaren. Vid inskrivningsmötet går uppdraget igenom och blanketter, såsom samtycken, undertecknas som grund för det fortsatta arbetet. Den remitterande handläggare skriver även på ett kontrakt där remittenten ansvarar för att boka uppföljningar var tredje månad.

I nästa steg görs en kartläggning tillsammans med deltagaren utifrån lösningsfokuserade frågor. Det finns inget exakt frågeformulär utan samtalet följer deltagarens berättelse. Det som framkommer vid kartläggningen utgör grunden för den fortsatta planeringen tillsammans med deltagare.

Ärenden tas upp regelbundet inom teamet för att hitta vägar och pröva vad som är möjligt. När de olika myndigheterna finns representerade vid samma tillfälle fungerar samverkan kring individen som bäst.

Kraften har även grupp måndagar och onsdagar med lösningsfokuserad inriktning utifrån deltagarnas önskemål. Skogsgruppen utgår från Kraften varje fredag. Skogsgruppen är uppskattad och ett vanligt första steg för nya deltagare i Kraften. Kraften erbjuder även alla nya deltagare en introduktionsgrupp som syftar till att komma in i ett lösningsfokuserat förhållningssätt och skapa sin egen planering.

Att komma ut på en arbetsplats är också en viktig del i Kraftens arbete. De flesta deltagare går vidare i arbetsträning för att komma tillbaka i arbete och/eller klarlägga arbetsförmågan.

Vid avslut i Kraften skriver handledaren en slutdokumentation. Slutdokumentationen är särskilt viktig för de personer som avser att ansöka om sjukersättning.

Analys

Teamet ser att det finns anledning till att vara mer noggranna inför en inskrivning i Kraften. Ibland har teamet tagit in deltagare där det visat sig att det inte varit rätt insats. Teamet skulle även vilja att flertalet deltagare som kommer till Kraften kan delta i gruppverksamhet redan från början. Teamet kan i viss mån påverka deltagarna att vara med i grupper men det är individen som måste besluta att det är rätt. Fler deltagare i grupp skulle dels spara tid för teamet och dels ge deltagaren ytterligare stöd av andra deltagare

Teamet har kunnat märka att det är viktigt att ge deltagaren i den inledande LF gruppen nog med tid för att formulera sin lösning. Under hösten valde teamet att fortsätta introduktionsgruppen tills lösningen var tillräckligt tydliggjord för deltagaren. När

introduktionsgruppen avslutades valde gruppen att på egen hand fortsätta träffas, med styrning av handledare, för att stötta varandra.

Skogsgruppen har under perioden jobbat utifrån temat pilgrimsvandring och genomförde en fjällvandring i Grövelsjön den 18-20 september. Deltagare från teamet i Avesta och Säter var inbjudna att delta. Fjällvandringen innehåller många stärkande delar för deltagarna och var mycket uppskattad.

I och med införandet av GDPR fick Kraften anledning att se över sin dokumentation. GDPR har inte underlättat det praktiska arbetet med deltagarna.

Deltagare från Försäkringskassan som inte har rehab-ersättning är inte försäkrade via myndigheten och måste således ha en annan försäkring. Styrgruppen är överens om att det är Hedemora kommun som står för detta i Kraften. Deltagare som saknar försäkring via den försörjande myndigheten registreras hos arbetsmarknadsenheten, även här är att tänka på GDPR. När deltagare via Försäkringskassan påbörjar en arbetsträning hos arbetsgivare vore det bra om rehab-ersättning kunde kopplas på, oavsett omfattning.

Reflektion

Teamet kommer att bli mer noggrant vid inskrivningen av deltagare till Kraften och trycka mer på fördelarna med att kunna delta i gruppverksamhet så tidigt som möjligt. Det Kraften kommunicerar vid studiebesök och till remitterter påverkar också urvalet till Kraften och därmed hur framgångsrikt arbetet blir. Vid planeringsdagen med remitterterna finns möjlighet att lyfta frågor hur samarbetet ska fungera och diskutera vilka personer som kan nå störst framgång i Kraften.

Erfarenheterna från introduktionsgruppen har lett till att teamet diskuterar att som ett alternativ till att ha flera olika grupper igång är att fortsätta med introduktionsgruppen till deltagaren själva inte har behov utav den.

Team-träffarna ger möjlighet att klarlägga vilka möjligheter som finns. I den bästa fall finns alla myndigheter representerade och kan direkt gå in i sitt system för att se hur det ligger till. Som det ser ut nu finns inte en direkt representant från Soc eller Landstinget på plats vilket skulle underlätta teamarbetet. Det vore även önskvärt med en ingång eller i varje fall färre ingångar till Kraften, dvs nyckelperson/er vid varje myndighet som fungerar som sluss till verksamheten. På då sätt skulle myndigheten kunna bli mer uppdaterad om läget i Kraften och vilka deltagare och insatser som är aktuella bli tydligare.

Vid införandet av GDPR uppkom ett flertal frågor kring dokumentation i Kraften som teamet fick hantera på egen hand. Det är fortsatt svårt att få klara svar på frågor kring hur GDPR ska hanteras i Kraften. Deltagare i Kraften kan ibland vara mycket svåra att nå och använder heller SMS eller mail. Teamet hanterar detta efter eget gott förstånd men huruvida det i alla lägen är inom lagstiftningen är oklart. Hur GDPR påverkar samverkansinsatser är ett ämne som borde hanteras högre upp i organisationen för att främja samverkan. De remitterande myndigheterna har dokumentationssystem och kan dokumentera det som är av vikt för handläggningen. Fungerar tremånadersuppföljningarna finns egentligen ingen anledning för Kraften att skriva en slutdokumentation såvida det inte gäller ett avslut till sjukersättning.

3. Deltagare-resultat och effekter

Beskrivning

Tabell: Deltagarresultat i Kraften 180101-181231

	Antal inskrivna 2018 0101	Antal ny-inskrivna under perioden	Antal avslut	Dropout (tidiga avhopp)	Antal i arbete	Antal i studier	Antal till annan arbetslivsinriktad rehab	Antal till sjuk-ersättning	Antal till annat	Antal inskrivna 20181231
Män	17	11	15	1	4	0	1+6	1	2	13
Kvinnor	23	18	19	0	3	0	4+8	1	3	22
Totalt	40	29	33	1	7	0	19	2	5	35

De 14 Säterdeltagare som flyttades över till Säter-teamet under juni är räknade i tabellen ovan. Medräknat dessa är resultatet i Kraften för perioden 79% som avslutats till arbete, studier eller annan arbetslivsinriktad rehabilitering. Resultatet exklusive de överflyttade Säterdeltagarna är 63%. I kolumnen annan arbetslivsinriktad rehabilitering återfinns personer som gått från sjukförsäkringen till att bli arbetssökande, personer som gått vidare till förstärkta samarbete med Försäkringskassan och personer som fortsätter i andra rehabiliterande insatser. Flertalet i kolumnen antal till annat omfattar personer som återgått till remittenten efter att hälsan försämrats samt personer som har flyttat till en annan kommun.

Genomströmningstid

Period	1701-1712	1707-1806	1801-1812
Genomsnitt Månader	21 mån	20 mån	18 mån

Genomsnitt fördelat på kön 180101-181231

	Tid i försörjning innan insats	Genomströmningstid
Män	47 mån	17 mån
Kvinnor	55 mån	19 mån

Analys

För att nå egen försörjning över tid är det första steget att bli självständig, att våga fatta egna beslut. Tiden individen behöver för att nå dit varierar vilket i sin tur påverkar den genomsnittliga genomströmningstiden. För vissa går det långsamt, för andra snabbt. I denna rapport är det första gången kön har lagts in som en parameter. I denna första jämförelse tycks det som att genomströmningstiden för kvinnor är något längre. Framtida jämförelser får utvisa om det finns ett mönster.

Likaså var tiden i offentlig försörjning innan Kraften något längre för kvinnor än för män. För de som avslutats var den i genomsnitt 52 månader. I verkligheten är den längre eftersom tiden i

offentlig försörjning i flera fall är bruten för kortare arbeten som inte har fungerat. Detta kan också vara en delförklaring till att männens tid i försörjning är något kortare.

Reflektion

En mer noggrann analys när uppdragen inkommer till Kraften och ett närmare samarbete kring dessa frågor med remittenterna torde vara bra för att, i den mån det finns rätt deltagare till Kraften, nå ännu bättre resultat. Personer som varit inskrivna länge är det av olika anledningar. Antingen var det inte satts insats från början eller så behövdes det helt enkelt mer tid eller så valde teamet att behålla deltagare för att rätt insats inte kunde erbjudas när det skulle. Vid fråga till deltagaren kan denne inte själv se något annat som kunde ha varit till bättre hjälp men teamet har till uppgift att hela tiden fråga sig om det finns bättre insatser.

Kraften är ofta det stöd som deltagare har efterfrågat från andra instanser men inte fått vilket också medverkar till längre inskrivningstider. Teamet tror att en låg tröskel in i gruppverksamheten kan locka fler att delta i grupp vilket torde kunna korta genomströmningstiderna. Att komma ut i en arbetsträning är också en insats som ger bra resultat. En arbetsträning innebär struktur och ansvar mot tredje person vilket är utvecklande för de flesta deltagare.

4. Personalen- insatsens förutsättningar

Beskrivning

Personalsammansättning 180101-1801231

- Annika Björkman är Arbetsförmedlingens representant i teamet. Arbetstiden fördelas 75 % på Kraften och 25 % på Arbetsförmedlingen. Annika har funnit med från start men har vid skrivandet av denna rapport gått i pension.
- Mirjam Hed var socialförvaltningens representant i teamet. I och med omorganisationen i kommunen flyttades tjänsten till Arbetsmarknadsenheten. Mirjam är sedan mars 2018 föräldraledig på heltid men förväntas återkomma på 50% from maj 2019.
- Fredrik Bloom började som coach i Kraften juli 2018. Fredriks tjänst ligger under Arbetsmarknadsenheten. Fredrik jobbar 100%.
- Per Westlund arbetar som verksamhetsledare. Per har jobbat 75% och har från november gått ned till 50% i och med utökad föräldraledighet.
- Annika Ahlberg var Försäkringskassans representant i teamet tom juni. Annikas efterträdare heter Jeanette Larsson och jobbar en dag i veckan vid Kraften.
- Ninni Emanuelsson handleder Skogsgruppen i Garpenberg. Ninni är anställd av Hedemora-Garpenbergs församling och Kraften hyr hennes tjänster.

Analys

Under årets början gick annonsen om en ny medarbetare ut med ambitionen att det skulle finnas en person på plats i samband med Mirjams föräldraledighet. Dessvärre omorganiserades förvaltningarna i Hedemora kommun under samma tid vilket så småningom ledde till att rekryteringen fick göras om. Den nya medarbetaren, Fredrik Bloom, var på plats från juli 2018.

Inför Annikas pension har det getts möjlighet för en ny medarbetare från Arbetsförmedlingen att gå parallellt. Vid skrivande stund är Madeleine Sjödin och prövar vid Kraften. Under perioden har Landstinget inte bidragit med tänkta 20%.

När Kraften skapades fanns det representation från varje myndighet i teamet. Tanken med detta torde ha varit att förbättra samverkan och öka förståelsen mellan myndigheterna. Under åren har detta förändrats i och med personalförändringar. Det skulle underlätta samverkan om denna grundtanke kunde bibehållas.

Antalet deltagare i Kraften ska relateras till hur den faktiska personaltiden ser ut. I och med föräldraledigheter och ny personal behöver teamet tid att forma sin verksamhet för att det ska var till nytta för deltagarna. 40 deltagare är ett riktmärke, ibland är det fler inskrivna, ibland färre.

Reflektion

Det tar lång tid att rekrytera nya medarbetare och teamet behöver påbörja en gruppprocess för att komma samman. Arbetssättet kan också komma att förändras med nya kunskaper och förmågor i teamet. I och med att Annika, som funnit med sedan start, har slutat har teamet en ny resa framför sig för att hitta sina former och arbetssätt.

Kraftens team har tidigare bestått av enbart kvinnor till att nu vara huvuddelen män. Det är viktigt att bägge könen finns representerade då det är viktigt för vissa deltagare vem man delar med sig till.

Verksamhetsledaren är sedan november föräldraledig på 50% mot tidigare 25%. Trots minskad arbetstid har arbetsbördan i rollen varit densamma och i samband med personal- och organisationsförändringar istället ökat. Frågan vilka avgränsningarna är i verksamhetsledarrollen blir vid sådana tillfällen ännu viktigare. Det är också viktigt att myndigheterna finns representerade i teamet och kan stötta varandra i tuffa lägen.

Eftersom psykiatri inte har kunnat bidra med 20% som tänkt hoppas Kraften att förbättra detta under 2019. Kraften har även påbörjat kontakt med rehab-koordinator vid primärvården för att förbättra samverkan.

5. Personal-arbetssätt och metoder

Beskrivning

Kraften arbetar lösningsfokuserat med deltagare, organisationer och som team. Det lösningsfokuserade arbetssättet är under ständig utveckling och teamet lyfter dagligen ärenden i Kraften för att resonera om olika sätt att ta sig an det som framkommer. Det är de aktuella deltagarna som bestämmer hur gruppverksamheten ska formas och justeras.

En deltagare i Kraften utformar själv vad som ska göras. Kraften har möjligheten att inom rimliga gränser individanpassa insatserna. Kraften samarbetar även med

Arbetsmarknadsenheten om aktiviteterna i lokalerna för att hitta det bästa för deltagaren.

Teamet träffas regelbundet för att diskutera ärenden. Teamet har också återkommande lösningsfokuserad handledning och kan där lyfta frågor som behöver tydliggöras.

Arbetsförmedlingens representant deltar vid myndighetens möten för att hålla teamet uppdaterat i aktuella frågor.

Analys

Rekryteringen av en ny medarbetare tog längre tid än väntat pga organisationsförändringar i Hedemora kommun. Med dessa förändringar tappade teamet även den direkta kopplingen till Socialförvaltningen i och med att tjänsten lades över till Arbetsmarknadsenheten. En fördel

med representanter i teamet som har sin fot kvar i myndigheten är att teamet är uppdaterat i de förändringar som sker på respektive myndighet. Många frågor som rör myndighetens verksamhet kommer exempelvis upp på APT och ofta är det frågor som på olika sätt berör Kraften.

Reflektion

Teamet har lärt sig av tidigare erfarenheter vid rekrytering och var denna gång mer förberedda. Detta var till nytta när rekryteringen tog längre tid än väntat. I och med att Annika slutat påbörjar teamet ett nytt arbete att svetsa samman ett team och hitta sina roller.

Kraften önskar att landstinget finns representerat vid team-möten för ömsesidig information och möjligheten att delta i utvecklingsarbetet.

Utvecklingsområden som är aktuella:

- Utveckla gruppverksamheterna, öka delaktigheten och utveckla lösningsfokus
- Hitta rollerna i teamet för att nå bästa resultat
- Öka delaktigheten i handlingsplanen även de dagar det inte är gruppverksamhet
- Arbeta mer med arbetsträningsplatser
- Tydliggöra hur vi gemensamt dokumenterar och delger information

6. Personal- Resultat och effekter

Beskrivning

Personalen har olika kunskaper och erfarenheter som för att komma till bäst nytta ställer krav på en ständig uppdatering av teamets arbetssätt. Verksamhetsledaren har i regel färre deltagare för att kunna jobba med utvecklingsarbete, administration och samverkansmöten för Kraftens räkning. Som det har sett ut hitintills delar teamet på sysslorna runt deltagarna vilket har varit till fördel i och med förändringar i organisationerna. Diversifieringen i teamet är viktigt för att dela med sig av kunskap och fortsätta vara nyfiken.

Analys

Kraftens team besitter mycket kunskap och erfarenhet som räcker långt i arbetet med individen. Kraften kan erbjuda det mesta som deltagaren är nyfiken på och vill prova. Teamet ska i första hand väcka nyfikenheten hos deltagare för att den ska kunna fortsätta på eget initiativ. Teamet ska jobba med kärna i verksamheten, att jobba lösningsfokuserat med individ och grupp.

När teamets sammansättning och sammanlagda arbetstid minskat under perioden har verksamheten anpassats till detta. Fokus har lagts på att i första hand på att hålla verksamheten igång utan att deltagarna påverkas. Utvecklingsarbetet få komma när teamet är på plats och mer utrymme finns i kalendern.

Reflektion

I och med organisationsförändringen i Hedemora kommun och nya uppdrag hos AME har verksamhetsledaren, såsom anställd av Hedemora kommun, varit delaktig i diskussionerna. Samtidigt som Kraften är ett eget team är det beroende av sin omgivning för att samverka på bästa sätt. Det kan förväntas att detta kommer behövas även fortsättningsvis i en förändring av Arbetsmarknadsenheten och en diskussion om Kraftens budget inför 2020.

7. Organisation-förutsättningar

Beskrivning

Södra Dalarnas Samordningsförbund stödjer och finansierar Kraftens verksamhet som drivs gemensamt av myndigheterna med placering i Hedemora kommun. Styrgruppen har ansvar för ekonomi samt upprättar och reviderar uppdragsbeskrivningen. Styrgruppen består av chefer från respektive myndighet. Under perioden 180701-181231 har följande personer deltagit, varav vissa är ersättare:

Henrik Johansson, Arbetsförmedlingen
Lena Abrahamsson, Hedemora kommun
Jenny Heinonen, Försäkringskassan
Kerstin Vesterholm, Landstinget
Kajsa-Lena Fagerström politiker Hedemora kommun
Carina Fahlström Hedemora Kommun, arbetsmarknadsenheten
Micael Morelius, LSS Hedemora kommun
Per Westlund, verksamhetsledare/föredragande
Jonas Wells förbundschef Södra Dalarnas Samordningsförbund, adjungerande

I och med att Säter startade en egen verksamhet upphörde deras medverkan i styrgruppen för Kraften. Landstinget har inte varit representerat under perioden. Representationen för Hedemora kommun delas av Arbetsmarknadsenheten och Socialförvaltningen även efter omorganisationen. Det har blivit tydligare med representationen i styrgruppen vilket är positivt för Kraftens arbete.

Analys

Representationen i styrgruppen har blivit klarare men Landstinget har saknat representation. Detta har varit en fråga som tagits upp i styrgruppen och med styrelsen. Det skulle underlätta samverkan om alla myndigheter finns representerade i teamet som grundtanken var.

Reflektion

Representanterna i styrgruppen är intresserade och det är ett bra ”klimat”. Styrgruppen har också, utan att det varit uppmärksammat, haft och har en jämn könsfördelning vilket är positivt för dynamiken.

Sedan första juni ligger Arbetsmarknadsenheten i Hedemora under vård- och omsorgsförvaltning vilket innebär förändringar och möjligheter. Kraften ser nya möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsenheten kring olika aktiviteter.

Teamet vill att respektive myndighet ska se Kraften som ett stöd i deras arbete. För teamet är det tydligt att de handläggare som haft kontakt med Kraften ser värdet och gärna återkommer för att samarbeta. Kraften har genom utvecklingsdagar och informationsträffar hållit myndigheterna uppdaterade. Men när arbetstiden inte räcker till hamnar sådant arbete längre ned i prioriteringarna. Då är det extra viktigt att myndigheternas representanter i styrgruppen lyfter Kraften och påminner sin egen myndighet om vinsterna med samverkan.

8. Organisation-genomförande och process

Beskrivning

Styrgruppen träffas tre gånger på vår och höst. Inför styrgruppsmötet skickas en kort agenda ut till deltagarna som också kan anmäla aktuella frågor. Styrgruppen informeras om läget i Kraften och även ärende kan tas upp för diskussion, exempelvis ersättningsfrågor. Under perioden har även en uppväxling diskuterats som så småningom utmynnade i att ett Säter-team startades. Under hösten vändes det till att diskutera budget inför 2019 och 2020 i och med att anslaget från Samordningsförbundet kommer att minska.

Analys

Från att diskutera en uppväxling rör sig nu diskussionerna hur verksamheten kan finansieras 2020. Det är viktigt att hantera detta för långsiktigheten, dels för deltagare dels för verksamhetens utveckling. Otrygghet är sällan bra för utvecklingen.

Kraften har kunnat erbjuda längre tid för att nå en hållbar lösning. Sett i backspegeln är de flesta som skrivs in i Kraften kvinnor och med en minskad verksamhet står färre alternativ till bud för remittenterna.

Reflektion

I och med organisationsförändringar nu och tidigare har arbetsgivare ändrats för teamets medarbetare. Landstinget och Socialförvaltningen är inte arbetsgivare åt någon medarbetare i teamet vilket påverkar diskussionerna inför 2020. Arbetsmarknadsenheten sitter med den direkta frågan kring tjänster. Eftersom det är en samverkan kan det tyckas att detta ansvar skulle delas mellan myndigheterna.

9. Organisation – Resultat och effekter

Beskrivning

Kraften redovisar ett överskott för 2018. Detta beror till större delen på den utdragna rekryteringen samt att Arbetsförmedlingen inte haft någon kostnad för Annikas efterträdare. Kraften har även haft Sätters kostnad för andra halvan av 2018. Tjänsten påbörjades något senare än beräknat vilket också bidragit till överskottet.

Tabell: Budget 2018, utfall samt differens helår.

	Årsbudget 2018	Utfall 2018	Diff. helår 2018
Personal	2 300 000	1 737 747	+ 562 253
Handledning/utbildning	70 000	58 458	+ 11 542
Deltagarkostnader samt busskostnader	230 000	117 992	+ 112 008
Totalt	2 600 000	1 914 197	+ 685 803

Analys

Överskottet visar att Kraften har haft mindre personaltid än beräknat för verksamheten.

Kraften har också pga personalförändringar redovisat ett överskott över tid. Inför 2020 ser det dock annorlunda ut i och med att föräldraledigheter upphör. Det pågår en diskussion inom Arbetsmarknadsenheten om detta.

Reflektion

I det fall Kraftens verksamhet ska minskas och i värsta fall avslutas behöver detta kommuniceras i god tid, för medarbetares och deltagares skull. Det kan i sammanhanget påminnas att Kraften har ett års uppsägningstid i uppdraget