

 Arbetsförmedlingen

 Försäkringskassan

 Landstinget  
DALARNA



HEDEMORA  
KOMMUN

med stöd av



# Helårsrapport

## Kraften Hedemora



Period 2017-07-01 – 2018-06-30

Hedemora 2018-09-10  
Per Westlund

## **Sammanfattning**

### **Deltagare**

Under perioden har fler personer skrivits in i Kraften jämfört med tidigare period. En deltagare har i regel varit i offentlig försörjning under flera år och har ofta kontakt med sjukvården, främst psykiatri. 11 personer under 30 år har skrivits in varav tre med aktivitetsersättning vilket är fler än tidigare period.

I och med personalförändringar har Kraften hållit sig till den struktur som lades under hösten. Trots hög arbetsbelastning har deltagarna inte märkt av förändringarna i någon större utsträckning. Resultatet för perioden är 73% inkluderat de avslut som skett genom en överflyttning till det nya Säter-teamet i juni 2018. Frånräknat överflyttningen är resultatet 61%. Genomströmningstiden är 20 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 är 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 nystartade Samverkansteam Säter och Pia har slutat i Kraften för att ta pension. Annika har också aviserat att hon slutar under våren 2018. En ny medarbetare från Arbetsförmedlingen är utsedd för Kraftens räkning.

### **Organisation**

Styrgruppens sammansättning har under perioden varierat i och med omorganisationer i de olika myndigheterna. Det har under slutet av perioden blivit tydligare vilka som kommer att delta i arbetet vilket torde gynna verksamheten. Landstinget har haft svårigheter att delta i styrgruppsarbetet pga. en ansträngd personalsituation. Landstinget har tankar om en basverksamhet och Kraften ser gärna fler samarbeten framgent. I och med den utdragna rekryteringsprocessen kommer det att bli ett överskott för 2018. Det är glädjande att Arbetsförmedlingen utsett en nu medarbetare som ersätter Annika i samband med hennes pensionering i början av 2019.

## 1. Deltagare

### *Beskrivning*

En deltagare i Kraften har i regel varit offentlig försörjd under en längre tid och vanligen förekommit hos flera myndigheter. Personen har därigenom anpassat sig till de olika regelverken. De deltagare som vid en första anblick kan tyckas vara ”enkla” har ofta med sig fler saker i bagaget som kommer fram efterhand. Att i Kraften få frågan ”vad vill du” är inte lätt att svara på och tar tid att greppa. Det är viktigt att deltagaren kan fokusera på sin plan och för att kunna göra detta behöver det finnas en trygghet i försörjningen.

Som tidigare är flesta deltagare i Kraften är kvinnor och psykiatriska diagnoser är vanliga. Under perioden fördelas de nyinskrivna enligt följande:

Nya deltagare i Kraften 170701-180630: 29 personer

Varav kvinnor: 17 (59%)

Varav män: 12 (41%)

### Åldersfördelning:

18-30 11

31-45 9

46-64 9

### Remittenter:

AF 4 st varav 0 st från Säter

FK 12 st varav 5 st från Säter

Soc 12 st varav 2 st från Säter

LT 1 st

### *Analys*

Det är fler deltagare som blivit inskrivna i jämförelse med tidigare rapport. Eftersom Kraften under inledningen av 2017 hade ett tillfälligt stopp kunde nya deltagare skrivas in under hösten och idag är väntetiden att komma in i Kraften kort. Under våren har ett nytt team i Säter utformats och under juni skrevs de deltagare som är skrivna i Sätters kommun in i Säterteamets verksamhet. Under våren bestämde Kraften tillsammans med Säterteamet att avvakta vidare inskrivningar i Kraften från Säter för att behöva göra onödiga handledarbyten. Detta förklarar att färre personer remitterats till Kraften från Säter under perioden. Att andelen män har ökat under perioden är det svårt att hitta en förklaring till. Det är positivt för verksamheten att könsfördelningen jämnas ut.

I gruppen 18-30 år återfinns tre personer med aktivitetsersättning. Det är glädjande att det är fler deltagare med aktivitetsersättning som skrivits in i Kraften under perioden. Landstinget, genom psykiatrin, har remitterat till Kraften med Försäkringskassans godkännande av planeringen.

## *Reflektion*

I och med att kön minskat till Kraften har det gett teamet mer arbetsro vilket även deltagarna märker. Överflyttningen av deltagare till Säter har gått bra. De deltagare som varit med i Skogsgruppen har fortsatt att gå kvar och Kraften välkomnar deltagare från Säter och Avesta att delta i skogsgruppen. Att det är fler män som deltar i Kraftens verksamhet är positivt, framförallt i gruppverksamheterna. En jämnare könsfördelning förändrar till del samtalet och som handledare är det oftare lättare att hålla kvar fokus i grupperna.

Landstinget, genom psykiatrin, har remitterat personer med aktivitetsersättning direkt till Kraften med Försäkringskassans godkännande av planeringen. Detta är glädjande och är en väg att få in fler deltagare med aktivitetsersättning i 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. Under studiebesöket får deltagaren en kortfattad information av Kraften och hur Kraften arbetar. Det är även ett tillfälle för teamet att bilda sig en första uppfattning om den eventuella deltagaren så ambitionen är att hela teamet ska delta vid studiebesöket, såvida det inte finns önskemål om annat från deltagaren.

Finner personen att Kraften låter intressant och vill pröva fyller personen i en uppdragsblankett tillsammans med sin handläggare. Till uppdragsblanketten bifogas handlingar som kan vara av intresse för det fortsatta arbetet. Varannan onsdag fördelar teamet ärenden som har inkommit till Kraften. Finns frågetecken som behöver rätas ut innan en inskrivning lyfts det med den remitterande handläggaren.

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. Teamet går igenom kartläggningen och det som framkommit för att därefter återkoppla till deltagaren och föreslår vad som kan vara en fortsatt planering i Kraften.

Alla nya deltagare bjuds in att delta i en inledande lösningsfokuserad grupp där tanken är att få med deltagaren i Kraftens tankesätt. I gruppen får deltagaren möjlighet att formulera sin egen handlingsplan. För vissa deltagare kan det vara ett för stort steg att delta i grupp och dessa har enbart enskilda samtal.

Kraften har även en grupp på onsdagar med olika teman utifrån de aktuella deltagarna i Kraftens egna önskemål. Skogsgruppen utgår från Kraften varje fredag. Skogsgruppen är uppskattad och ett vanligt första steg för nya deltagare i Kraften.

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

Det är vanligt att aktiviteterna i Kraften kombineras med arbetsträning som är en av de insatser som ofta ger resultat. Utgångspunkten för Kraften är att leta en plats som passar deltagaren. Teamet vet att det ger bäst resultat för såväl deltagare som verksamheten.

### *Analys*

Ibland har uppdragen som inkommit till Kraften inte varit avstämda med den ersättande myndigheten vilket lett till att Kraften behövt vara mellanhand för att stämma av uppdraget. Sedan uppdragsblanketten ändrats till att även stämma av detta har det fungerat bra.

Teamet har kunnat märka att det är viktigt att ge deltagaren i den inledande LF gruppen nog med tid för att formulera sin lösning *"om det går för långsamt, sänk farten"*. Teamet har utifrån detta utökat tillfällena med gruppen och även funderat på att fortsätta med gruppen tills att merparten av deltagarna gått vidare från Kraften. Teamet har dock valt att fortsätta med nuvarande upplägg eftersom det varit förändringar i personalen.

Skogsgruppen har under perioden jobbat med utifrån temat pilgrimsvandring med målsättningen att genomföra en fjällvandring i Grövelsjön. Den 18-20 september kommer deltagare från Hedemora, Avesta och Säter att åka till Grövelsjön för att göra dagsvandringar i fjällen.

Dokumentationen under deltagandet i Kraften har varit en aktuell fråga under perioden i och med införandet av GDPR. Kraften har rensat och justerat en del av det material som används i dokumentationen.

På förekommen anledning framkom att det fanns brister i försäkringen av deltagare vid Kraften. Deltagare från Försäkringskassan som inte har rehabersättning är inte försäkrade via myndigheten och måste således ha en annan försäkring. Styrgruppen var överens om att det är Hedemora kommun som skulle stå för detta i Kraften. För att kunna göra detta registreras numer de deltagare som inte har en försäkring via den egna myndigheten hos arbetsmarknadsenheten.

### *Reflektion*

Teamet ser att de lösningsfokuserade frågorna ofta ger en bättre bild av deltagaren och vad som är viktigt än en mer traditionell kartläggning. Deltagaren får utrymme att själv berätta sin historia och vad som är viktigt för det framtida samarbetet.

Vid införandet av GDPR uppkom ett flertal frågor kring dokumentation i Kraften som teamet fick hantera på egen hand. Det har varit och är svårt att få svar på frågor kring hur GDPR påverkar Kraften. Åsikterna går isär, allt ifrån att Kraften inte skulle kunna fortsätta till att det knappt skulle påverka verksamheten. Teamet har efter eget gott förstånd hanterat GDPR eftersom ingen kunnat ge ett entydigt svar. Införandet av GDPR har även väckt frågan om hur mycket Kraften ska dokumentera eftersom Kraften inte har ett enhetligt system. Den remitterande myndigheten 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 170701-180630**

Antal inskrivna 20170701	Antal ny- inskrivna under perioden	Antal avslut totalt	Dropouts (tidiga avhopp)	Antal i arbete	Antal i studier	Antal till annan arbetslivs- inriktad rehab	Antal till sjuk- ersättning	Antal till föräldra- ledighet	Antal till annat	Antal inskrivna 20180630
52	29	45	2	7	1	25	3	0	9	34

I tabellen redovisas avslutade ärenden till och med juni -18. De Säterdeltagare som flyttades över till Samverkansteam Säter under juni är räknade i tabellen ovan. Utifrån detta är resultatet i Kraften för perioden 73% som avslutats till arbete, studier eller annan arbetslivsinriktad rehabilitering. Resultatet utan de överflyttade Säterdeltagarna är 61%. I kolumnen ”annan arbetslivsinriktad rehabilitering” återfinns personer som gått från sjukförsäkringen till att bli arbetsökande, 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.

14 stycken deltagare flyttades över till Säter under juni och förklarar skillnaden i antalet inskrivna vid periodens början och slut. Antalet inskrivna i Kraften 180831 är 37 personer.

Period	Period	Period	Period	Period
	1601-1612	1607-1706	1701-1712	1707-1806
Månader	20,5 mån	19 mån	21 mån	20 mån

#### Analys

73% är ett bra resultat och även 61% om Säterdeltagarna inte räknas in. Bland de avslutade deltagarna återfinns de som varit med sedan 2013 och drar upp den genomsnittliga genomströmningstiden. Sett i ljuset att Kraften har en fungerande verksamhet sedan flera år har det också varit möjligt att delta under en längre tid.

Deltagarna i Kraften har i regel haft det tufft och i det lösningsfokuserade samtalet framkommer ofta andra saker som är viktigare att ta itu med för att så småningom kunna tänka arbete. Det tar tid att vända till att tänka arbete eller studier vilket det ges utrymme för i Kraften. Genomströmningstiden ska ses i relation till detta. Deltagaren ska känna att den möter något annorlunda än den mött i tidigare insatser. Vilka problem som finns och vad som inte fungerar är deltagaren väl insatt i sedan tidigare och är inte fruktbart att arbeta vidare med. Det är ett hantverk att arbeta lösningsfokuserat och det är viktigt att ge deltagaren tid att formulera sin lösning och vägen dit.

Tiden i offentlig försörjning innan Kraften för de som avslutats var i genomsnitt 50 månader. I verkligheten är den längre eftersom tiden i offentlig försörjning i flera fall är bruten för kortare arbeten som inte har fungerat.

### *Reflektion*

För de personer som befunnit sig länge i Kraften och därmed drar upp genomströmningstiden bör man fråga sig om det funnits bättre alternativ som hade varit till större nytta och hjälp för deltagaren? Vid fråga till deltagaren kan denne inte se något annat som kunde ha varit till bättre hjälp. Detta svar torde vara det förväntade från någon som har fått hjälp av Kraften. Samtidigt är deltagaren expert på sig själv och har innan deltagandet i Kraften, i regel, erfarenhet av flera olika insatser.

Teamet ska inte jobba med terapeutiska samtal, samtidigt är gränsen hårfin. Kraften är ofta det stöd som deltagare har efterfrågat från andra instanser men inte fått vilket också medverkar till längre inskrivningstider.

## **4. Personal**

### *Beskrivning*

Personalsammansättning 170701-180630

- Annika Björkman är Arbetsförmedlingens representant i teamet. Arbetstiden fördelas 75 % på Kraften och 25 % på Arbetsförmedlingen. Annika började i juni 2011 och är utbildad beteendevetare. Genom intern rekrytering fick Annika sin tjänst på Kraften. Annika har tidigare arbetat som vägledare på företagshälsovård, som rehab konsulent inom AF rehab, och i rehabteam inom primärvården. Annika kommer att gå i pension våren 2019.
- Mirjam Hed är socionom och representerar socialförvaltningen i Kraften. Mirjam har en bred erfarenhet från sitt arbete vid socialförvaltningen och har god kunskap i myndighetens regelverk. Mirjam är sedan mars 2018 föräldraledig på heltid men förväntas återkomma på deltid under 2019. Fredrik Bloom har ersatt Mirjam från juli 2018.
- Pia Gromer Orr är Sätters kommuns representant i teamet på 100 %. Pia började i oktober 2015. Pia är utbildad hälsovetare och har tidigare arbetat som rehabkonsult/coach inom den privata sektorn. Här även arbetat inom landstinget som undersköterska och som friskvårdsansvarig. Har erfarenhet att starta upp och driva friskvård för personalen inom landsting och kommun. Pia går i pension från juni 2018 och hennes tjänst övergår till det nystartade Samverkansteam Säter.
- Per Westlund arbetar som verksamhetsledare och kommer närmast från Arbetsförmedlingen där han jobbat i samverkan med Försäkringskassan. Per har sammanlagt jobbat tio år vid Arbetsförmedlingen med de flesta inriktningar. Han har även jobbat inom den privata sfären med rehabilitering och coaching av arbetssökande. Per jobbar 75% men kommer att gå ned till 50% från november 2018.
- Annika Ahlberg, är Försäkringskassans representant i teamet på 20 % och började i juni 2011. Annika går i pension från juni 2018 och efterträds av Jeanette Larsson.
- Ninni Emanuelsson handleder Skogsgruppen i Garpenberg. Ninni är anställd av Hedemora-Garpenbergs församling och Kraften hyr hennes tjänster.

Mia Fallberg har varit inhyrd från AME vid rekryteringsglappet under våren. Mia har bl.a. varit med i skogsgrupperna och anordnat studiebesök för deltagare.

### *Analys*

Under hösten 2017 gjorde Kraften en struktur som skulle vara till hjälp för att introducera nya medarbetare. Redan i inledning av året 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. Under glappet ”hyrde” Kraften in Mia från AME för att hantera det mest akuta och under en tid bestod teamet av två medarbetare.

Under våren 2019 kommer Annika Björkman att gå i pension. För att ge en ny medarbetare möjligheten att komma in i arbetet vid Kraften kommer Arbetsförmedlingen från oktober 2018 ge Annikas efterträdare möjligheten att gå bredvid. Landstinget har bidragit med 20% från psykiatri i Avesta samt Gylle. Stödet ges främst i form av kontakter för att ta reda på köläget och lyfta ärenden som har behov av psykiatri.

### *Reflektion*

Det tar lång tid att rekrytera nya medarbetare. Förhoppningsvis kommer Kraften inte att behöva göra några stora förändringar den närmaste tiden. Teamets sätt kommer förmodligen att förändras i och med att nya medarbetare med nya kompetenser kommer in för att få ut det bästa. Kraften har också fört en diskussion med Landstingets representant hur medverkan skulle kunna se ut. Att hålla egna grupper samt att vara med på team-möten varannan onsdag är tankar som finns.

## **5. Personal-arbetsätt och metoder**

### *Beskrivning*

Kraften arbetar lösningsfokuserat med deltagare, organisationer och som team. Det lösningsfokuserade arbetsättet 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.

Varje onsdag går teamet igenom ärendena och den aktuella verksamheten i Kraften. Teamet har också återkommande handledning och kan där lyfta frågor som behöver tydliggöras.

Arbetsförmedlingens representant deltar vid myndighetens möten för att hålla teamet uppdaterat i aktuella frågor. Så var även fallet med socialförvaltningens representant men detta har förändrats efter organisationsförändringen i Hedemora kommun.

### *Analys*

Kraften förberedde under hösten 2017 inför kommande de kommande personalförändringarna våren 2018. Trots att rekryteringen drog ut på tiden och att teamet egentligen bestod av två medarbetare under en tid kunde verksamheten fortsätta som planerat. Det krävde mycket



arbete och var tidvis mycket stressigt men deltagarna tycks inte ha märkt av detta i någon större utsträckning. Teamet har ofta ställt sig frågan "vad är viktigast just nu" för att göra rätt saker.

I och med organisationsförändringen i Hedemora kommun tappade teamet den direkta kopplingen till Socialförvaltningen. Detta skedde under rekryteringen och det hela blev rörigt för såväl de intresserade till tjänsten som för Kraften. Rekryteringen togs om under Arbetsmarknadsenheten ansvar och inriktningen blev en tillsvidareanställning utifrån kommande behov.

### *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. Kraften har från juli fått in en ny medarbetare, som fungerar väl i samarbetet med deltagare och team. Kraften är nu redo för att förfina sin lösningsfokuserade modell.

Kraften önskar att landstinget finns representerat vid team-möten för ömsesidig information och möjligheten att delta i utvecklingsarbetet och har påbörjat ett arbete för detta inför hösten. Teamet ser gärna vidare samarbeten med Landstinget och främst psykiatrin.

Utvecklingsområden som fortfarande är aktuella:

- Utveckla gruppverksamheterna, bla öka delaktigheten och utveckla fortsättningsgrupper
- Öka delaktigheten i handlingsplanen även de dagar det inte är gruppverksamhet
- Arbeta mer med arbetsträningsplatser
- Utveckla och öva den lösningsfokuserade metodiken,
- Tydliggöra hur vi gemensamt dokumenterar och delger information

## **6. Personal- Resultat och effekter**

### *Beskrivning*

Teamarbetet och verksamheten anpassas inte bara utifrån deltagaren utan även utifrån teamets sammansättning. Teamet har hitintills valt att dela på alla sysslor som har direkt med deltagarna att göra. Verksamhetsledaren har färre deltagare för att kunna jobba med utvecklingsarbete, administration och samverkansmöten för Kraftens räkning. Utvecklingen av verksamheten och samverkan är viktigt för Kraftens resultat och nyfikenheten i jobbet.

### *Analys*

Teamet tar tillvara varandras kompetenser och lär känna varandras styrkor. Dörrarna står alltid öppna för att ställa frågor och kunna bolla idéer och saker som man ibland måste dela med någon annan för att klara jobbet. Det är högt i tak och detta gynnar utvecklingsarbetet och teamets gemensamma kunskap

### *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. Detta har tagit en hel del tid i anspråk av verksamhetsledarrollen. Förhoppningsvis kommer detta att kräva mindre tid i takt med att förutsättningarna klarnar.

## **7. Organisation**

### *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 har följande personer deltagit, varav vissa är ersättare:

Henrik Johansson, Arbetsförmedlingen  
Niclas Månsper, Arbetsförmedlingen  
Mammad Maleki, Hedemora kommun  
Mattias Sundin, Hedemora kommun  
Lena Abrahamsson, Hedemora kommun  
Inger Svensson, Försäkringskassan  
Kerstin Vesterholm, Landstinget  
Kajsa-Lena Fagerström politiker Hedemora kommun  
Eva Jondelius, Sätters Kommun  
Gudrun Engström, Sätters kommun  
Carina Fahlström Hedemora Kommun, arbetsmarknadsenheten  
Michael 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 varit representerat vid ett tillfälle under perioden. Representationen för Hedemora kommun delas av AME och SOC även efter omorganisationen. Den senare tiden har det blivit mer tydligt med representationen i styrgruppen vilket är positivt för Kraftens arbete.

### *Analys*

Representationen i styrgruppen har varierat. Det har med tiden blivit klarare vilka som är med och med en egen styrgrupp för Samverkansteam Säter har det förtydligats ytterligare. Landstinget bidrar på ett förtjänstfullt sätt när de är representerade och är intresserade av att bidra till utvecklingen av verksamheten. Det finns ömsesidiga vinster med ett närmare samarbete eftersom Kraften ofta är ett bra komplement till deltagarens övriga insatser.

### *Reflektion*

Från juni 2018 har ett nytt team startat i Säter. Kraften har lämnat över ärenden under juni och Kraftens budget för 2018 kommer att nyttjas för den person som arbetar med Säterärendena.

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.

Deltagarnas kontakt med Landstinget är främst med psykiatrin. Kerstin Vesterholm har lyft i styrgruppen möjligheten att samordna föreläsningar mm, som ett steg mot en basverksamhet. Kraften har också anordnat ett möte mellan deltagarna och Landstingets områdessamordnare Lis Linnberg där behovet av en sorts basverksamhet också framkom. Kraften deltar gärna i utvecklingen av detta.

## **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.

Kraften hämtar även in synpunkter direkt från myndigheternas remitter vid en återkommande remittentdag. Kraften gjorde även så under hösten 2017 och riktade inbjudan till de remitter som har kontakt med Kraften för att få en djupare diskussion kring Kraftens arbete.

### *Analys*

Det är högt i tak i styrgruppen och intresset för att utveckla Kraften är stort. Utvecklingsdagen med remittenterna är uppskattad och viktig för Kraften. Den riktade inbjudan till de remitter som samarbetar med Kraften var bra för diskussionen kring verksamheten, vad som fungerar och vad Kraften ska göra mer utav. Kraften planerar att informera myndigheterna när det är klart med teamet sammansättning och det finns mer tid för utvecklingsarbete.

### *Reflektion*

Det finns diskussioner om att effektivisera arbetet med styrgrupper då fler verksamheter har styrgrupper. Det är ofta samma representanter och likartade frågeställningar. En bättre samordning torde vara till fördel för samverkan och diskussion för att samordna styrgrupperna har påbörjats.

## **9. Organisation – Resultat och effekter**

### *Beskrivning*

Kraften har ett överskott som uppstått första halvåret vilket illustreras nedan. Rekryteringen av en ny medarbetare drog ut på tiden varför personalkostnaden för den nya medarbetaren börjar första andra halvåret 2018. Personalbristen återspeglas även i deltagarkostnaderna som är lägre än beräknat. Kraften har även handlett skogsgruppen på egen hand vid några tillfällen varför även denna kostnad blivit lägre än normalt.

Andra halvåret hamnar närmare beräknad budget. Den nya medarbetaren är på plats och Säter har startat ett team från juni. Arbetsförmedlingen kommer från oktober att skola in en ny medarbetare istället för Annika som går i pension under våren vilket ligger med i kostnaderna. Likaså kan det förväntas större behov av utbildning och handledning i och med att nya

medarbetare kommer till teamet. Kraftens budget inrymmer även Sätters andel till och med 2018. Äskandet för 2019, som har tagits i styrgruppen, sker däremot utan kostnaderna för Säter.

Tabell: Budget 2018, utfall halvår samt prel. differens helår.

	<b>Årsbudget 2018</b>	<b><i>Utfall första halvår 2018</i></b>	<b><i>Prel andra halvår 2018</i></b>	<b>Diff. helår 2018</b>
<b>Personal</b>	2 300 000	810 820	1 050 000	+ 439 180
<b>Handledning/utbildning</b>	70 000	22 185	45 000	+2 815
<b>Deltagarkostnader samt busskostnader</b>	230 000	46 716	120 000	+ 63 284
<b>Totalt</b>	<b>2 600 000</b>	<b>879 721</b>	<b>1 215 000</b>	<b>+505 279</b>

### *Analys*

Kraften kommer att ha ett överskott för 2018. Första halvåret står för merparten av överskottet. Den nya medarbetaren i Kraften kom på plats först i juli och finns med i personalkostnaden för andra halvåret. Likaså finns kostnaden för inskolningen av en ny medarbetare för Arbetsförmedlingen med för andra halvåret. Andra halvåret kommer därför att ligga mer i linje med budgeten även om Sätters andel ser ut att vara lägre inledningsvis.

### *Reflektion*

Av tidigare erfarenheter påbörjades rekryteringen av en medarbetare till Kraften redan i januari med sikte på att kunna finnas på plats i mars i samband med Mirjams föräldraledighet. Dessvärre ändrades organisationen i Hedemora kommun under rekrytering varför rekryteringen avbröts och gjordes om. Under hösten kommer en medarbetare för Arbetsförmedlingen att skolas in istället för Annika och tidpunkten för detta är bestämd.