



med stöd av



SÖDRA DALARNAS
SAMORDNINGSFÖRBUND

Helårsrapport

Samverkansteam Avesta

Period 2018-07-01 – 2019-06-30

Avesta

Styrgruppen genom Sonja Tiger

Sammanfattning

Deltagare

Samverkansteamets verksamhet riktar sig till individer med behov av samordnad rehabilitering i åldrarna 16-64 år. Pga långa köer är högsta ålder för inskrivning i dagsläget 60 år. Unga (med aktivitetsersättning) är en prioriterad grupp. Medelåldern hos deltagarna är vid periodens slut 40,8 år. Antalet inskrivna har under perioden utökats med 50% och har under perioden legat på i genomsnitt ca 60 personer. 190630 finns 53 deltagare inskrivna. Könsfördelningen har blivit jämnare och ligger nu på 40% män och 60% kvinnor. Få deltagare med utomnordisk bakgrund är inskrivna i verksamheten vid periodens slut. Resultaten har gått ner senaste mätperioden; under våren 2019 avslutades många deltagare som upplevde sig för sjuka för att kunna delta. Genomströmningstiden har ökat och ligger på drygt 20 månader. Detta har gjort att få nya deltagare har kunnat skrivas in (27 personer) trots att kön har varit lång och att personalstyrkan utökats.

Personal

Samverkansteamet har utökats med en heltid och består vid periodens slut av tre heltidsanställda coacher anställda av arbetsmarknadsenheten på Avesta kommun, en arbetsförmedlare på 80% och representanter för Socialförvaltningen, Försäkringskassan och Region Dalarna på 10-20% vardera. Den språkstödare som anställdes i januari 2018 avslutade sin anställning 190114. Även teamets administratör har slutat under våren 2019. AFs tidigare representant avslutade sin anställning 180901, och ersattes under september 2018 av en ny medarbetare. Arbetssättet blir alltmer renodlat lösningsfokuserat, med grupper som bas utifrån att alla i den fasta personalgruppen utbildats till gruppleddare med lösningsfokus som bas.

Organisation

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

Behovet av samordnade insatser för målgruppen är stort, och teamet har därför beviljats medel för att utöka teamet med ytterligare en heltidsanställd coach, anställd av kommunen.

Arbetet med att utveckla samverkan mellan olika aktörer inom området har gått framåt och lett till ett påbörjat samordningsarbete mellan styrgrupperna för likartade verksamheter i kommunen/södra dalarna. Från januari 2019 beslöts att samverkansteamet och Framtidsjobb Avesta skulle ha en gemensam styrgrupp för de båda verksamheterna, dels för att spara tid och dels för att öka/främja samverkan och använda resurserna mer effektivt. Här har man ännu inte hittat formerna utan kommer att jobba vidare med att få detta att fungera under hösten 2019 och framåt.

1. Deltagare – insatsens förutsättningar

Beskrivning

Under perioden 180701 – 190630 har många deltagare bytts ut och gruppens sammanställning förändrats. 27 personer är nyinskrivna under perioden, 23 personer har avslutats. Gruppen har utökats med 50%, från tidigare ca 40 inskrivna till nuvarande i genomsnitt 60 personer. Medelåldern för de aktuella vid periodens slut är 40,8 år, en liten minskning från förra årets 42 år. Andelen unga (födda på 90-talet) har ökat och ligger nu på 33%. Könsfördelningen bland de nyinskrivna under perioden (27 personer) har blivit jämnare; 12 st män (44%) och 15 st kvinnor (56%). Bland de aktuella deltagarna 190630 (53 personer) är fördelningen 21 män (40%) och 32 kvinnor (60%). Alla deltagare har behov av samordnad rehabilitering; större delen (ca 95%) av de inskrivna har, har haft eller behöver ha insatser från vuxenpsykiatri. Många har väntat på kontakt och insatser under mycket lång tid. Tyvärr har vissa deltagare - som varit inskrivna länge och som skulle behöva gå vidare och avslutas i verksamheten - blivit kvar pga att olika aktörer inte kan bistå med de insatser som behövs för att individen ska få sitt fortsatta liv att fungera. Det gäller exempelvis deltagare där teamet konstaterat arbetsförmåga på deltid och behov av sjukersättning för resten av försörjningen. I flera fall har det varit mycket svårt att få läkare (psykiatri framför allt) att skriva tillräckligt utförliga läkarutlåtanden. Dessutom upplevs att man ändrat bedömningsgrunder för rätt till ersättning från FK, och bedömningarna har blivit mycket hårdare. Det finns även deltagare som skulle kunna avslutas om de fick rätt stöd (tex SIUS) från AF, men som nekas detta trots tidigare löften om insats. Detta innebär att processen stannar upp och i vissa fall till och med går bakåt; dvs deltagarna blir sjukare/mår sämre vilket gör att de avlägsnar sig från arbetsmarknaden istället för tvärt om. Det, i sin tur, gör att genomströmningstiderna ökar och att köerna för nya deltagare växer och att väntetiderna blir oroväckande långa.

Tabell: Handläggare och försörjningsgrund deltagare inskrivna under perioden 180701-190630 (27 nyinskrivna under perioden)

Försörjningsgrund			Remitterande aktör			
Socialtjänst	Försäkringskassan	Annan försörjning	Socialtjänst/Kommun	Arbetsförmedlingen	Försäkringskassan	Landstinget
13	11	3	14	2	6	5

Remitterande aktör: Socialförvaltningen 14 deltagare (52%), Försäkringskassan 6 deltagare (22%), landstinget 5 deltagare (18,5%) och Arbetsförmedlingen 2 personer (7,5%).

Tabell: Handläggare och försörjningsgrund deltagare aktuella 190630 (53 deltagare aktuella)

Försörjningsgrund			Remitterande aktör			
Socialtjänst	Försäkringskassan	Annan försörjning	Socialtjänst/kommun	Arbetsförmedlingen	Försäkringskassan	Landstinget
24	24	5	22	8	16	7

Remitterande aktör: Socialförvaltningen 22 deltagare (42%), Försäkringskassan 16 deltagare (30%), landstinget 7 deltagare (13%) och Arbetsförmedlingen 8 personer (15%).

Allt fler av de nyinskrivna deltagarna remitteras från landstinget, framför allt från vuxenpsykiatri. Vid periodens början (180701) var andelen 8%, vid periodens slut (190630) har andelen ökat till 18,5%. Remisserna från socialtjänsten är överlägset flest och ligger kvar på 52% av de nyinskrivna.

Analys

Behovet av samordnad, arbetslivsinriktad rehabilitering är stort och professionella ute i verksamheterna remitterar i huvudsak rätt målgrupp. Teamet har under perioden förstärkts med ytterligare en coach, men trots detta växer köerna. En förklaring är naturligtvis att det inte alltid går att avsluta ”färdiga” deltagare om detta innebär att de överlämnas till – ingenting. Relativt få personer har skrivits in under 2019 pga att få personer kan avslutas – detta innebär att köerna växer, och skapar en inlåsningsseffekt för de deltagare som inte kommer vidare. Teamet har valt att inte avsluta de som upplever att de är i behov av fortsatt stöd trots att de passerat 12 månaders inskrivningstid. Anledningen är att målgruppen i många fall behöver betydligt längre tid för att hitta rätt och få en hållbar situation. Ett alternativ skulle vara att återlämna dessa till remitterande aktör trots att deltagaren inte är ”färdig”, för att kunna ta emot de som står i kö och undvika att de måste vänta orimligt länge. Det skulle naturligtvis innebära sämre resultat sett till verksamhetens uppdrag. Frågan är om alternativet, att kötiden blir allt längre till teamets verksamhet, är att föredra?

Reflektion

För en effektiv och långsiktig arbetslivsinriktad rehabilitering behöver ofta flera olika insatser haka i varann. 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.

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. För att säkerställa att teamets verksamhet passar de nyinskrivna deltagarna tillämpas en provotid på 2 månader. Deltagaren måste kunna delta/komma vid minst ett tillfälle per vecka för att inskrivning i teamet ska vara motiverat. Om man av någon anledning inte har möjlighet att komma till bokade besök/aktiviteter i den omfattningen är inte teamets verksamhet den rätta insatsen eftersom den bygger på ett aktivt deltagande och att man tar ansvar för sin egen rehabiliteringsprocess. Upplägget för den enskilde deltagaren anpassas utifrån varje persons behov och kan bestå av både enskilda samtal och coachning i grupp. Utöver detta bygger man på med andra aktiviteter. Det kan innebära olika typer av samtalsgrupper, inspirations/motiverande aktiviteter, studiebesök, arbetsträning, social samvaro, 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 under året haft svårt att ta emot nya deltagare och kön av personer som väntar på inskrivning är fortsatt lång. 190630 väntar 15 personer på inskrivning. De som skrivs in erbjuds i första hand lösningsfokuserade uppstartsgrupper – om man deltar vid gruppstillfällena skrivs man in med startdatum när gruppen startade. Det finns flera anledningar till inskrivning i grupp: dels är grupper mer tidseffektiva och gör att personalen klarar att introducera fler deltagare, dels att teamet har märkt att deltagande i uppstartsgrupperna ger bättre effekt och snabbare process för de flesta av deltagarna. Teamet har frångått ”förgrupper” där deltagare deltar utan att vara officiellt inskrivna. Detta för att resultaten kan bli missvisande (kortare inskrivningstider än i verkligheten) och dels pga att arbetet med dessa grupper blir osynligt – arbetsbelastningen blir hög men det syns inte i statistiken.

De som av olika anledningar väljer att inte delta i grupp skrivs in för enskilda samtal och planering. Väntetiden kan dock i vissa fall bli längre för de som väljer enbart enskilda möten. För att hitta hållbara lösningar för alla deltagare läggs stor vikt på att lyssna, acceptera olika förutsättningar och tillåta att processen tar olika lång tid för olika deltagare. I idealfallet avslutas deltagaren när denne påbörjar en anställning eller studier, eller kan delta i annan arbetslivsinriktad rehabilitering. En ambition att avsluta de deltagare som närmast sig arbetsmarknaden och skulle kunna tillgodogöra sig AFs olika program har tyvärr inte fungerat fullt ut eftersom AF inte tar emot de deltagare som är färdigrehabiliterade men skulle behöva stöd av tex SIUS om de inte redan varit inskrivna på AF under lång tid. Det innebär att processerna för dessa personer stannar upp och inskrivningstiderna blir onödigt långa samtidigt som nya deltagare hindras från att skrivas in i teamet.

Teamet jobbar alltmer i samverkan med andra likande aktörer som tex Framtidsjobb Avesta, Kraften i Hedemora och samverkansteamet i Säter när det gäller olika typer av gruppaktiviteter, studiebesök, föreläsningar, etc.

Från januari 2019 har teamet köpt gruppträning på ett lokalt gym, något som är mycket uppskattat och till stor nytta för många. Insatsen har högt deltagande, gruppen stöttar varandra och är för vissa deltagare den enskilt mest effektiva och uppskattade aktiviteten när det gäller upplevd nytta.

Analys

Coachning i grupp har visat sig vara framgångsrik och populär – en stor del av de som deltar i uppstartsgrupperna önskar fortsättningsgrupper och upplever att de lättare hittar vägar och planer med hjälp av de andra deltagarnas input och peppning. Det upplevs också av vissa som mindre kravfyllt när fokus inte hela tiden ligger på en själv i ett möte med coacher/professionella, utan man har möjlighet att ta ett steg tillbaka och bara lyssna för att minska det upplevda kravet på att prestera lösningar. Efter varje avslutad lösningsfokusgrupp gör deltagarna en utvärdering som används vid utformningen av nästa grupp för att deltagarnas behov ska styra upplägget. Flera av deltagarna har erbjudit sig att dela med sig av sina egna kunskaper och intressen genom att hålla i olika grupper; tex rollspelsgrupp, yogagrupp, kost/hälsopeppgrupp, kreativ verksamhet.

Reflektion

För att ytterligare betona vikten av deltagarnas upplevelse av vad som fungerar och är till nytta har teamet inför denna rapport genomfört en minienkät och ställt frågan om vad som är

till störst nytta. Svaren kommer att användas för framtida planering. Det som blivit väldigt tydligt är att coachning/planering i grupp föredras av många framför enskilda samtal.

Utvecklingsområden/planering framåt

Teamet har en förhoppning om att AFs nya representant kan fungera som en länk till AF och att teamet kan hitta effektivare vägar för att deltagarna ska kunna få det stöd de behöver från de olika parterna. En del i detta är planerad lönebidragsutbildning för den nya AF-representanten.

3. Deltagare – resultat och effekter

Beskrivning

Under perioden 180701 – 190630 har 27 nya deltagare skrivits in i verksamheten varav 15 kvinnor och 12 män.

Tabell: Deltagarresultat 180701-190630

Antal inskrivna 20180701	Antal avslut totalt	Varav dropouts (tidiga avhopp)	Antal i arbete	Antal i studier	Antal till annan arbets-livs-inriktad rehab	Antal till sjuk-ersättning	Antal till annat	Antal aktiva 20190630
48	23	0	3	2	4	0	14	53

AVSLUTADE: 23 personer:

- 9 av 23 = 39 % gick till arbete/studier/annan arbetslivsinriktad rehab
- Genomströmningstid : snitt 20,4 mån

Tabell: genomströmningstid

period	1601-1612	1607-1706	1701-1712	1707-1806	1801-1812	1807-1906
månader	13,2 mån	13 mån	14 mån	15,6 mån	17,4 mån	20,4 mån

- Tid i bidragsberoende: snitt 3,4 år
- Snittålder : 41 år
- 14 personer avslutades till ”annat”, nämligen:
 - 11 personer i behov av medicinsk rehab
 - 1 person är föräldraledig
 - 1 person vill inte delta
 - 1 person har flyttat från orten

Effekter/Upplevda resultat av deltagare som är kvar i verksamheten:

Ytterligare ett perspektiv på resultat för deltagare är upplevd nytta av verksamheten/framsteg som uppnåtts utifrån deltagandet i verksamheten.

Deltagarna har ombetts svara på frågan:

Vad har varit till störst nytta, och på vilket sätt?

Majoriteten av de som svarat på frågan upplever stöd/pepp från olika grupper som störst nytta. Även synpunkter som:

- de (personalen i teamet) har visat att jag gör förändringarna själv,
- social interaktion utan krav ger energi och inspiration,
- motion ger energi att ta steg framåt....
- Prövat nya saker, vuxit i mig själv
- Grupper ger rutiner och en anledning att ta sig utanför dörren
- Blir peppad och har fått nya vänner

Analys

Genomströmningstiden har stadigt ökat från insatsens första mätning och ligger nu på drygt 20 månader. Resultatet har gått ner sedan förra mätningen, antalet avslut har ökat marginellt. Samtidigt upplever deltagarna att de har stor nytta av insatsen; framför allt de olika samtalsgrupperna/coachning i grupp.

Under hösten 2018 avslutades endast 4 personer, 3 kvinnor (varav alla gick i mål; 100%) och 1 man som avslutade pga sjukdom (0% av männen i mål). Totalt 75% i mål.

Under våren 2019 avslutades 19 personer. 11 kvinnor varav 1 person (9%) gick i mål, och 8 män varav 5 personer (62,5%) gick i mål, totalt 32% i mål. Att resultatet försämrats sedan senaste mätningen kan bero på att teamet har ökat deltagarantalet till drygt 60 personer utifrån att personalstyrkan utökades under hösten. Teamet har också blivit mer noggranna med att undersöka om de inskrivna deltagarna har nytta av sitt deltagande i teamet och går framåt i sin rehabiliteringsprocess. Utifrån detta har en stor andel av de avslutade deltagarna under våren 2019 avslutats pga de inte är redo och behöver fokusera på sin medicinska rehabilitering innan de kan komma vidare. Denna grupp har tidigare i vissa fall blivit kvar i verksamheten, men bla utifrån den hårda arbetsbelastningen för personalen och behov av platser för att kunna ta emot nya deltagare som väntar har teamet nu (i samråd med deltagare + remitterande handläggare) skrivit ut dem. Pga av sjukdom och annan frånvaro i personalgruppen har arbetsbördan blivit tyngre och det har inte funnits möjlighet att arbeta som planerat med deltagarna. Dessutom finns det deltagare som blir kvar i verksamheten och inte kommer vidare/kan avslutas pga att mottagande part (AF) inte kan ge det stöd de behöver och även pga att andra parter (psykiatri + FK) inte kan tillhandahålla de tjänster som behövs för att deltagarna ska komma vidare. Detta ger en inlåsningseffekt och gör arbetet i teamet mer tungrovt och mindre effektivt.

Reflektion

Många faktorer spelar in vad gäller resultaten av arbetet i med deltagarna. Arbetssätt, deltagarnas delaktighet och intresse av att ta ansvar för sin egen process, flexibilitet, samverkan med andra parter för större utbud av aktiviteter/fler alternativ, externa kontakter, förfining av arbetssätt, andra aktörers möjligheter att bidra med tex utredningar, insatser, beslut, etc... En

framgångsfaktor är att inte ge upp trots tillfälliga motgångar – förutsättningarna förändras ständigt och det gäller att ständigt söka nya vägar/lösningar.

Resultatet sedan förra mätningen (som redovisades i delårsrapporten i mars 2019) har sjunkit avsevärt. Under hösten 2018 avslutades ett fåtal personer och 75% gick i mål. En orsak till den låga siffran för avslut kan vara ett stort antal nyinskrivna + 2 nyanställda (Johanna + Malin) som var under upplärning.

Under våren 2019 avslutades relativt många deltagare; flertalet av dessa upplevde sig för sjuka för att kunna delta. I denna grupp ingick många av de som deltagit i den arabisktalande gruppen; det som är utmärkande är att de alla hade mycket dåliga språkkunskaper och att de upplevde att de var för sjuka och för gamla (i snitt ca 50 år) för att kunna arbeta. Majoriteten var kvinnor som aldrig tidigare arbetat utanför hemmet. En fråga man måste ställa sig är om det finns tex kulturella faktorer som påverkar?

4. Personalen – insatsens förutsättningar

Beskrivning

Personalsituationen hos Samverkansteam Avesta har förändrats under perioden. Teamet har utökats med en heltidsanställd coach. Vid periodens slut jobbar följande personer i verksamheten:

- Sonja Tiger, verksamhetssamordnare.
- Jan Pettersson, Socionom.
- Malin Hagström, rehabvetare/coach
- Anna-Lena Holmberg, soc, 20%, rehabsamordnare
- Johanna Gustafsson, arbetsförmedlare i teamet på 80 %.
- Lennart Pettersson, landstinget, (vuxenpsykiatriska mottagningen), 20 %
- Malin Andersson, FK, 10% handläggare aktivitetsersättning

Teamet har utökats med en heltidsanställd coach (Malin Hagström) fr 180813. Hösten inleddes utan representant från FK. Representanterna från socialtjänsten och AF har bytts ut under augusti-september 2018. Från dec 2018 har teamet även åter haft en representant från FK i teamet, dock endast på 10%. I och med nerskärningar inom AME slutade teamets administratör i februari 2019. Teamets språkstödare slutade i januari 2019. Ny AF-representant började i september och arbetet fungerade bra hela hösten/vintern. Deltagarantalet utökades till ca 60 personer. Tyvärr blev teamet åter utan arbetsförmedlare under delar av våren pga sjukdom. Detta gjorde att resten av personalen hade svårt att hinna med den utökade deltagargruppen.

Analys

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

Personalen är verksamhetens viktigaste resurs. Personlig lämplighet och intresse för arbetet är viktiga egenskaper för att arbetet ska fungera. Dessutom är samsynen och förhållningssättet hos personalen avgörande för att arbetet ska fungera.

Reflektion

En liten arbetsgrupp blir sårbar vid frånvaro av olika slag. Perioden inleddes med att ingen AF-representant och ingen FK-representant fanns att tillgå; samtidigt fanns ett uppdämt behov av att skriva in nya deltagare (ca 25 personer i kön) och att utöka verksamheten i och med beviljade medel för anställning av ytterligare en coach i teamet. Det kan vara värt att fundera över hur man kan lägga upp en utökning av verksamheten för att tempot ska vara rimligt att hantera.

5. Personal – arbetssätt och metoder

Beskrivning

Arbetsgruppen med alla representanter träffas varje onsdag förmiddag för att utbyta information och utveckla arbetet med deltagarna. De heltidsanställda + AF-representanten deltar även i veckogenomgångar med övrig personal på AME. Arbetssättet 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. Grunden för arbetet utgörs av deltagarnas önskemål och behov. Tanken är att fördela arbetsuppgifterna utifrån varje medarbetares starka sidor och kompetenser. För att utveckla och bibehålla kompetensen hos personalen har man regelbunden handledning och fortbildning. Delar av personalen har deltagit som utbildningsledare i grundutbildning i lösningsfokus för professionella. Teamet har också tagit emot en praktikant från behandlingspedagogutbildning under fyra veckor hösten 2018.

Arbetsförmedlingens representant som påbörjade arbetet i teamet i september 2018, har under hösten gått in i teamets arbete på 80%. Planeringen var att hon skulle arbeta som LF-coach med ansvar för personer som står något närmare arbetsmarknaden. Hon har också haft uppdraget från AF att fortsätta sitt ordinarie arbete med AFs samarbete med gymnasiesärskolan, samt gått en SIUS-utbildning via AF. Tyvärr har det inte fullt ut fungerat pga en längre tids sjukskrivning under våren.

Genomfört under året:

- Regelbundna träffar med projekt Framtidsjobb Avesta, samarbete kring aktiviteter och planering av framtida gemensamma insatser
- Samverkan med Kraften/nya teamet i Säter, LSS/boendestöd

- Utvecklingsdag för remittenter 15/5 2019
- Fortsatta regebundna AfterWork för samarbetspartners/professionella
- LF-världsdag 3/5 2019 i samarbete med Hedemora och Säter
- Deltagande i LF-konferens i Malmö november 2018
- Under hösten har teamets nya coach (Malin) och landstingets representant (Lennart) bedrivit en samtalsgrupp kring stress som fortsättning på tidigare hälsa/välbefinnandegrupp en eftermiddag/vecka.
- Studiegrupp – prova på studier på distans i grupp i teamets regi (med stöd av coach) för att kunna avgöra om det fungerar att påbörja reguljära studier

Analys

Personalgruppen i teamet utvecklas ständigt genom fortbildning och handledning samt utbyte med andra likande verksamheter. Den största utvecklingen sker dock i det dagliga arbetet, där erfarenhet byggs upp genom det dagliga arbetet 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. trygghet i rollen personlig kännedom om alla deltagare, utbyte av information gällande olika specialområden/kunskaper så att möjligheterna kommer alla deltagare till del....

Reflektion

Teamets ordinarie personal blir allt säkrare i arbetet utifrån ett lösningsfokuserat arbetssätt. Feedback från deltagare, att se resultat, fortbildning och renodling av metoden ger en trygghet och styrka trots yttre påverkan som stör rutiner och arbetssätt. En stabil grund är nödvändig för att orka jobba vidare när yttre omständigheter (regeländringar, omorganisationer, nerdragningar, personalbyten etc) påverkar möjligheterna för deltagarna att komma vidare. Tyvärr påverkas personalen negativt av att se deltagare som är redo för att gå vidare men inte kan få den hjälp de behöver (av framför allt AF och FK). Följden blir att de deltagare som varit inskrivna längst tid konserveras (inlåsningsseffekt) eftersom det skulle vara förödande för dem att avslutas till ”ingenting” även om teamet inte kan göra mer.

6. Personal – Resultat och effekter

Beskrivning

Från augusti 2018 utökades teamet med ytterligare en heltidsanställd coach. Tack vare att Malin deltagit i teamet som socialtjänstens representant från starten 2015 behövdes ingen omfattande introduktion utan teamet kunde genast komma igång med uppstart av höstens aktiviteter. I och med starten för Johanna (ny AF-representant) i september kunde teamet börja fungera som det var tänkt, även om mycket tid avsattes för utbildning och introduktion. LF-gruppledarutbildning, många olika gruppstarter, LF grundutbildning för Johanna + LF-konferens i Malmö har bidragit till att teamet har utvecklat sina LF-färdigheter ytterligare och blivit ett tätt sammansvetsat arbetslag med samma grundsyn och värderingar och

arbetsmetoder. Språkstödjaren (Majed) avslutade sin anställning i januari 2019 utifrån att underlaget/behovet av språkstöd minskade och att hans språkkunskaper inte var tillräckliga för att arbeta som coach. Tanken från början var upplärning inom LF för att M så småningom skulle kunna övergå till att arbeta mer självständigt som coach. Det blev efter en tid tydligt att han inte hade nödvändiga språkkunskaper för att förstå verksamheten och uppdraget. Dessutom var underlaget – utrikesfödda med behov av språkstöd – krympande. De ursprungliga deltagarna med dessa behov uttryckte tydligt att de inte ville/kunde arbeta och mycket få nya remisser inkom under perioden.

Analys

Försöket att med hjälp av språkstödjare skriva in och arbeta med arabisktalande med mycket begränsade svenska kunskaper har varit en stor utmaning av flera orsaker. Personen som anställdes som språkstödjare hade inte tillräckliga kunskaper i svenska för att förstå syfte, mål och metoder. Det gjorde det svårt att vid studiebesöket förklara tillräckligt tydligt vad verksamheten innebär. Dessutom remitterades kanske fel målgrupp – de flesta upplevde att de både var för gamla och för sjuka för att kunna jobba – de uppskattade den sociala samvaron men hade inte förståelse för att de förväntades ta eget ansvar för att komma ut i arbete eller studier. Det blir väldigt tydligt att språket är en viktig nyckel när det gäller arbetslivsinriktade insatser för utrikesfödda och teamet har ännu inte lyckats hitta en bra arbetsmetod i arbetet med språksvaga. Ett stort antal deltagare som står långt ifrån arbetsmarknaden kräver stora arbetsinsatser; ett sammansvetsat team som jobbar bra tillsammans är väldigt viktigt. Det är tydligt att det tar tid att hitta gemensamma former i arbetet för att det ska fungera smidigt och ge bra resultat. Att utöka personalstyrkan är naturligtvis en stor fördel i ett läge där behovet är stort och köerna är långa. Det innebär dock även en utmaning i och med att introduktion och upplärning tar tid och kraft. Även utrymmesmässigt finns utmaningar i och med att teamets lokal är liten och platsbrist blir ofta ett hinder när det gäller möten och aktiviteter.

Reflektion

Verksamheten formas inte bara utifrån deltagarnas behov och uppdragets natur; en minst lika viktig del är personalsituationen och att kunna utnyttja medarbetarnas styrkor och kompetenser på ett bra sätt. Förändringar i personalsammansättningen ställer stora krav och blir en påfrestning som måste hanteras på ett bra sätt för att arbetet i teamet ska kunna fungera på ett bra sätt. En förhoppning är att personalsituationen ska stabiliseras framöver och att även verksamheter och aktörer runt teamet kan involveras i ökad samverkan för att tillsammans hitta bra lösningar och synergieffekter för att utnyttja de resurser som finns på bästa sätt.

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 2019-07-01 är som följer:

- Mats Wallertz, AF
- Maria Kindblom, Avesta Kommun – socialtjänsten
- Kerstin Gillsberg, Landstinget Dalarna – vuxenpsykiatri
- Pernilla Boberg Frank, FK
- Niclas Grahn, tf AME-chef Avesta Kommun
- Sonja Tiger, Verksamhetssamordnare (föredragande)
- Jonas Wells, adjungerad förbundschef från Södra Dalarnas Samordningsförbund

FKs representant har meddelat att hon inte kommer att vara kvar i styrgruppen efter sommaren, och ingen efterträdare är utsedd när rapporten skrivs.

Under perioden har det pågått ett arbete för att hitta samordningsvinster genom att bilda en gemensam styrgrupp för samverkansteamet och Framtidsjobb Avesta. Det första gemensamma styrgruppsmötet hölls i januari 2019. Här är formerna ännu inte klart definierade, och eftersom förutsättningarna för Framtidsjobb Avesta har förändrats under året kan ytterligare ändringar dyka upp framöver.

Administrativt är teamet placerat inom AME, men teamet har egna lokaler på Kungsgatan 29. Dessa är trivsamma och ändamålsenliga men små, speciellt i och med att deltagarantalet utökats med 50% (från ca 40 till ca 60). Det har i sin tur lett till att teamet har förlagt delar av sin verksamhet i övriga AMEs lokaler i Koppardalen i och med att verksamheten utvidgats. Det kan innebära att det blir lättare att samverka med övriga verksamheter inom AME. Det finns dock en osäkerhetsfaktor i och med de omfattande nerskärningar av AMEs verksamhet som skedde vid årsskiftet.

Analys

Förutsättningar finns för att kunna uppnå lysande resultat genom samverkan till nytta både för de enskilda individerna som deltar i olika verksamheter och för samhället i stort och alla aktörer inom området. Det som krävs är att de olika instanserna närmar sig varandra och ibland tar *lite* mer än sin del, så att stödinsatserna överlappar istället för att människor ramlar ”mellan stolarna”. Här krävs andra prioriteringar när det gäller användandet av varje enhets resurser och en helhetssyn för att nå bättre och framför allt hållbara resultat.

För att teamets arbete ska fungera som det är tänkt krävs att alla parter gör sin del – detta är i nuläget ett stort utvecklingsområde.

Reflektion

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

Arbetet för ökad samverkan mellan olika aktörer inom arbetslivsinriktad rehabilitering har bland annat lett till ett närmare samarbete mellan samverkansteamet och Framtidsjobb Avesta under hösten 2018. Diskussioner om en sammanslagning av styrgrupperna för Framtidsjobb Avesta och Samverkansteamet inleddes under hösten 2018 och första gemensamma styrgruppsmötet hölls i januari 2019. Under våren har förändringar vad gäller styrgruppsrepresentanter samt personal i Framtidsjobb Avesta gjort att förutsättningarna förändrats. Också förutsättningarna i de olika ägarorganisationerna har förändrats. En utredning kring AMEs (och teamets) placering organisatoriskt genomfördes under våren 2019, och beslut att flytta AME från bildningsförvaltningen till omsorgsförvaltningen 20200101 fattades i juni 2019. Stora nerdragningar inom AME från 2019 skapade oro och ändrade förutsättningarna för teamets möjligheter att samverka med övriga AME under våren 2019.

Analys

Det finns många fördelar med att samordna likartade verksamheter: man sparar både tid, resurser, lokaler, antal möten mm. Det finns också stora utmaningar i detta – olika typer av utmaningar och förändrade förutsättningar i de olika organisationerna och verksamheterna gör att man ibland hamnar i otakt. – inom AF: stora nerdragningar som påverkar möjligheterna för individen att ta del av olika arbetsmarknadsåtgärder – inom FK: personalbrist samt ändrade riktlinjer när det gäller bedömningar av rätt till ersättning – inom region Dalarna: långa väntetider pga svårigheter att rekrytera nödvändig kompetens; brister i insatser (behandling, läkarutlåtanden) pga tidsbrist?

Samverkan med Framtidsjobb Avesta haltar pga personalförändringar, och man har ännu inte hittat formerna för gemensam styrgrupp. Det är också svårt för representanterna i styrgruppen att delta på de inbokade mötena och detta leder i sin tur till bristande styrning + samsyn och svårigheter att fatta beslut. Detta skulle kunna göra att verksamheten hamnar i en ond cirkel...

Reflektion

Sett i ett större perspektiv borde det vara väl värt att avsätta tid 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

Ett litet överskott i budgeten 2019-06-30 framförallt pga stor sjukfrånvaro under våren som gett något lägre lönekostnader än förväntat. Denna kostnad beräknas bli högre under hösten och resultatet beräknas vid årsskiftet att bli ca +/- 0.

Tabell: Budgetutfall med utfall per 2019-06-30 och helårsprognos 2019

Kr	Budget	Utfall period	Differens	Prognos
Personal	2 400 000	1 124 692	1 275 308	0
Lokaler	35 000	17 102	17 898	0
Övriga kostnader	285 000	99 634	185 366	0
Summa	2 720 000	1 241 428	1 478 572	0

Analys

Teamet har vuxit; personellt och deltagarmässigt (volymen har ökat med ca 50%). Stor verksamhet under hösten 2018 med många nya aktiviteter, ändå tämligen låga kostnader. Köpt aktivitet med start under våren 2019 ger mycket goda resultat till låg kostnad. Insatsen är personalintensiv, största delen av budgeten läggs på personal. Det är väl investerade medel när personalstyrkan är stabil och sammansvetsad. Lokalen är mycket bra men trång. Teamet har prioriterat att använda ytorna till deltagaraktiviteter på bekostnad av personal/administrationsytor. Bättre resultat kan förväntas om samverkan med ordinarie verksamheter fungerar optimalt. Organisatoriska förändringar kan innebära att verksamheten förändras och får nya samverkansparter.

Reflektion

Det finns ett stort behov av samordnade insatser och goda förutsättningar för stora samhällsekonomiska vinster, förutsatt att inblandade parter kan bidra med sin del. Var teamet är placerat organisatoriskt spelar troligtvis mindre roll förutsatt att man har en gemensam bild av mål och syfte med verksamheten. En faktor som kan komma att påverka organisationen framöver är att medelstilledningen från SDS kan minska under nästa år.