



med stöd av



Helårsrapport

Kraften Hedemora



Period 2018-07-01 – 2019-06-30

Hedemora 2019-09-06
Per Westlund

Sammanfattning

Deltagare

18 deltagare har skrivits in under perioden. Flertalet nyinskrivna kommer från SOC och Försäkringskassan. Arbetsförmedlingens andel har minskat beroende på ändrad inriktning.

Kraften jobbar lösningsfokuserat i såväl enskilda samtal som i grupp. Metodiken tillsammans med arbetsträning är två viktiga faktorer till framgång. I och med att Kraften genomgått flertalet personalförändringar har fokus varit att få det som varit planerat att fungera.

Under perioden har 17 ärenden avslutats vara 53% till arbete, studier eller annan arbetslivsinriktad rehabilitering. Genomströmningstiden är 24 månader vilket beror på ett aktivitetsersättnings-ärende som varit inskrivet sedan Kraftens början. Frånräknat detta är genomströmningstiden 17 månader.

Personal

Under perioden har Mirjam Hed varit föräldraledig på heltid. Per Westlund har varit föräldraledig på 50% from november. Fredrik Bloom nyrekryterades from juli 2018. Annika Björkman slutade till mars 2019 för pension. Hon ersattes med Madeleine Sjödin som vid skrivandet av denna rapport ersatts med Karin Häggmark. Sammantaget har teamuppsättningen förändrats under året. Det har inte varit aktuellt med utvecklingsarbete utan snarare få det som var påbörjat att fungera. Det lösningsfokuserade arbetssättet har varit till hjälp i detta eftersom teamet på så sätt pratar ”samma språk”.

Organisation

Styrgruppens sammansättning har under perioden varierat i och med omorganisationer i de olika myndigheterna. Region Dalarna har inte deltagit under perioden. Kraftens tilldelades mindre medel än vad som äskats. Beroende på föräldraledighet ser Kraften ut att klara sig med de tilldelade medlen. För kommande år är det mer osäkert eftersom det tidigare aviserats mindre medel till Samordningsförbundet.

1. Deltagare

Beskrivning

Kraftens deltagare har funnits i offentlig försörjning under en lång tid, ofta flera år. Ibland har det varit kortare avbrott när de olika myndigheterna varit lyckosamma att bryta mönstret men ofta har personen efter en tid återkommit i offentlig försörjning. Gemensamt för deltagarna är att det finns olika funktionsnedsättningar som en gemensam förklaringsfaktor och ofta psykiska besvär. Orsakerna till en långvarig offentlig försörjning är annars väldigt varierande. Det går att märka att ärenden remitterade via SOC i flera fall aldrig haft ett arbete eller vet vad arbetslivet handlar om. Vidare har de ofta funnit i flera försörjningssystem och på så sätt funnit sin trygghet och vardag i att hantera systemet för att säkra sin inkomst. Med andra ord är vägen till egenförsörjning längre.

Nya deltagare i Kraften 180701-190630: 18 personer

Varav kvinnor: 10(56%)

Varav män: 8 (44%)

Åldersfördelning:

18-30 8

31-45 6

46-64 4

Remittenter:

AF 2

FK 8

Soc 8

Analys:

SOC och Försäkringskassan står för de flesta remitterade till Kraften. Anledningen till detta torde dels vara ett ökat tryck att minska de ökande kostnaderna för försörjningsstöd, dels att andra myndigheter, främst AF, har genomgått stora organisationsförändringar vilket begränsat deras möjligheter att använda rehabilitering via Kraften. Samtidigt har Kraften genomgått flera personalförändringar varför teamet inte har varit lika synligt som tidigare. Dessa faktorer tillsammans har minskat inflödet. Arbetsförmedlingen har genomgått en hastig omorganisation och när organisationen gradvis sätter sig borde även inflödet till Kraften kunna öka. Även Försäkringskassan har genomgått och genomgår förändringar med andra

prioriteringar vilket tycks påverkat inflödet. Som tidigare har andelen personer med aktivitetsersättning varit låg. Region Dalarna remitterar ofta via Försäkringskassan såsom försörjande myndighet. Kraften har blivit mer aktiva i samarbetet med rehab-koordinator vid Hedemora vårdcentral vilket kan ge effekter på inflödet till Kraften.

Reflektion:

I och med att teamets sammansättning nu är tydligare kommer teamet att vara mer aktiva gentemot de olika remittenterna. Ett gemensamt skäl för myndigheterna att använda Kraften är avlastning. Genom att remittera ärenden till Kraften kan de enskilda myndigheterna frigöra mer tid med ett gott samvete att deltagaren i Kraften får stöd till en framtida egen försörjning. Det är i ansträngda tider som samverkan behövs än mer. Kraften kan avlasta myndigheterna och ge individen en positiv känsla som myndigheten tjänar på. För att underlätta kommer Arbetsförmedlingens nya representant i teamet kommer att inventera jobb- och utvecklingsgarantin för att se vilka ärenden som har behov utav Kraften till stöd för personen och myndigheten.

2. Deltagare genomförande och process:

Beskrivning

Första kontakten med Kraftens team 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 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. Kraften har under våren 2019 startat en ”träffpunkt” för Kraftens deltagare. Träffpunkten är tänkt som en lågtröskelverksamhet utan krav på deltagaren, annat än att komma och delta. Deltagaren behöver kunna komma till Kraften för att det ska vara möjligt att jobba och träffpunkten är ett sätt för att underlätta de första mötena. Nya deltagare

uppmuntras att delta i en introduktionsgrupp som i en grupprocess introduceras sig det lösningsfokuserade tankesättet.

Kraften har även haft grupp på 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. 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. Kraften har även återkommande handledning då det finns tillfälle att lyfta ärende där det behövs nya infallsvinklar för att göra framsteg.

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 deltagarna ofta är positiva att delta vid studiebesöket men det kan senare visa sig att det är svårt att komma till möten med Kraften. Kraften vill att en deltagare i Kraften ska bli just en deltagare. Att komma till Kraften är ett minimikrav för att kunna jobba vidare med ärendet. För att möta detta har Kraften startat en träffpunkt som ett första steg i Kraften. Det är inga krav annat än att komma till Kraften och delta den stund som är möjligt. Teamet ser att bara deltagaren kommer till oss kan nyfikenheten väckas. Kraften har även omformulerat uppdragsblanketten till med lösningsfokuserade frågeställningar och provat densamma i ett nytt ärende. Teamet ser en skillnad mot tidigare frågeställningar till ett mer framtidsinriktat tänkande i linje med arbetet vid Kraften.

Teamet har haft svårt att hitta regelbundna tider för diskussioner om och fördelning av ärenden. Tid att reflektera och diskutera olika möjligheter för deltagarna är viktig tid och något som teamet behöver hitta tillbaka till.

Reflektion:

Kraften är en flexibel verksamhet som vill möta remittenten och deltagare med sikte på framtiden. Kraften har stående tider för studiebesök som ett första möte med Kraften och teamet. Därefter sker uppdrag och inskrivning i Kraften. Ibland är detta ett för drastiskt steg för osäkra personer. Kraften har planer på att kunna erbjuda eventuella deltagare till Kraften ett par lösningsfokuserade samtal innan inskrivning i Kraften blir aktuellt. Detta för att prova på metodiken och arbetssättet.

3. Deltagare-resultat och effekter

Beskrivning

Tabell: Deltagarresultat i Kraften 180701-190630

Antal inskrivna 20180701	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 20190630
34	18	17	0	4	2	3	2	0	6	35

Under året har 17 ärenden avslutats. Av dessa har 9 stycken eller 53% gått vidare till mätbara avslut. Vid inskrivningen hade dessa nio en genomsnittlig tid i offentlig försörjning på 40,3 månader. I kolumnen *Antal till annat* återfinns personer som flyttat eller återgått till myndigheten. Skälen till dessa avslut är missbruk som visat sig i Kraftens verksamhet eller att hälsan försämrats.

Period	Period	Period	Period	Period
	1607-1706	1701-1712	1707-1806	1807-1906
Månader	19 mån	21 mån	20 mån	24 mån

Analys

Resultatet är bra om än lägre än föregående år. Detta beror till stor del bero på personalförändringar som påverkat såväl grupper som teamets arbetssätt. Med tanke på förändringarna har teamet fått börja på ny kula varför det inte varit möjligt att behåll samma arbetssätt som tidigare. Andelen avslut som gått till arbete är hög vilket är bra. Samtidigt kan det vara ett tecken på att personen kunnat avsluta tidigare till arbetslivsinriktade insatser. Dels har Kraften tenderat att försöka göra "klart" ärendet innan det avslutas, dels förekommer det att det inte finns något som tar vid ärendet när syftet med Kraftens insats är uppfyllt. Det senare har kunnat märkas mer den gångna perioden, förmodligen beroende på omorganisationerna i myndigheternas verksamheter.

Genomströmningstiden är i jämförelse med tidigare period högre. Detta beror på att ett av de avslutade ärendena varit inskriven sedan Kraften startades. Räknas det avslutet bort är

genomströmningstiden genast 17 månader. Personen skrevs in som tolfte person i Kraften via Försäkringskassan som ett aktivitetsersättningsärende. Ärendet har varit föremål för diskussion i teamet ett flertal gånger och har prövat allt som Kraften kunnat erbjuda. Ärendet har inte avslutats eftersom det funnits små tecken till framgång. Personen återfinns också bland dem som avslutats till arbete.

Reflektion

Kraften funderar på hur flödena ska bli bättre. Viktigt är att fråga sig vad Kraften ska göra och vad Kraften faktiskt kan göra? Kraften har tenderat till att lösa allt för deltagaren istället för att lita på flödet. Det beror dels på att handledaren inte vetat vilka insatser det gått att lämna till, dels bristande tilltro till funktioner hos myndigheterna att fortsätta arbetet. I den bästa av världar fungerar samarbetet friktionsfritt men detta kräver en längre period av samverkan och möjligheten att etablera ett arbetssätt.

Verksamhetsledaren behöver vara aktiv i det utåtriktade arbetet, framförallt i tider av förändring. Detta har inte varit möjligt utifrån de personalförändringar som har varit.

4. Personalen- insatsens förutsättningar

Beskrivning

Personalsammansättning 180701-190630

- Annika Björkman var fram till mars 2019 Arbetsförmedlingens representant i teamet. Arbetstiden fördelades 75 % på Kraften och 25 % på Arbetsförmedlingen.
- Madeleine Sjödin ersatte Annika Björkman för Arbetsförmedlingens räkning. Hon har i skrivande stund slutat vid Kraften och ersatts med Karin Häggmark. Karin har närmast jobbat med Förstärkta samarbetet.
- Mirjam Hed var socialförvaltningens representant i teamet. I och med omorganisationen i kommunen flyttades tjänsten till Arbetsmarknadsenheten. Mirjam har varit föräldraledig men jobbar sedan maj 50% och beräknar att jobba 75% from september.
- Fredrik Bloom började som coach i Kraften juli 2018. Fredriks tjänst ligger under Arbetsmarknadsenheten. Fredrik jobbar 100%.
- Per Westlund arbetar som verksamhetsledare. Per har sedan start jobbat 75% och har från november gått ned till 50% i och med utökad föräldraledighet.
- Jeanette Larsson är Försäkringskassans representant i teamet 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

Teamet har genomgått flera personalförändringar det senaste året. Till halvårsskiftet 2018 slutade Pia Orr som representerat Säter i teamet och Annika Ahlberg ersattes av Jeanette Larsson som Försäkringskassans representant. Mirjam påbörjade heltids föräldraledighet i april 2018 och ersattes av Fredrik from juli 2018. Per påbörjade utökade föräldraledigheten till 50% from november 2018. Eftersom det tidigare var känt att Annika Björkman skulle sluta var tanken att en ny medarbetare skulle ges tillfälle att gå bredvid för att så småningom ersätta Annika. Lars Fredriksson prövade en kort period hos Kraften men valde att inte fortsätta. Madeleine Sjödin, SIUS vid Arbetsförmedlingen, kom i Lars ställe. Madeleine har valt att återgå till jobbet som SIUS och ersätts from september av Karin Häggmark. Organisationsförändringarna hos Arbetsförmedlingen har således fått genomslag hos Kraften. Osäkerheten har bidragit till att verksamheten inte kunnat utvecklas i ett långsiktigt perspektiv utan fokus har varit att få det som var påbörjat att fungera. Likaså har diskussion om framtida budget och tjänster inom Kraften funnits med i bakgrunden. Sammantaget har det varit svårt att få arbetsro till det långsiktiga utvecklingsarbete som är viktigt för Kraftens resultat och nyfikenhet.

Reflektion

Kraftens bästa förhoppning är nu att få jobba ihop sig team. Därigenom kommer teamet att kunna jobba mer fördjupat med deltagarna och vässa det lösningsfokuserade arbetet. Arbetsförmedlingens representant torde även kunna vara mer aktiv i det utåtriktade arbetet med arbetsgivare och att kunna finna hållbara lösningar till arbete. Den lösningsfokuserade arbetsmetodiken och arbetsträning är de två viktigast nycklarna till deltagarnas framgångar.

Teamet tappade sin direkta koppling till SOC i och med att tjänsten flyttades till Arbetsmarknadsenheten. När det finns en direkt kontakt mellan teamet och myndighetens arbetsplatsen är det lätt att hålla organisationen uppdaterad vilket påverka såväl flödet till Kraftens som urvalet av deltagare. Det är önskvärt att tjänsten flyttades åter till SOC.

5. Personal-arbetsätt och metoder

Beskrivning

Teamet arbetar lösningsfokuserat, som team och med deltagare. Teamet träffas varje morgon för en kort avstämning av dagen och aktuella deltagare. Varje måndag förmiddag håller teamet "Träffpunkten" öppen. Det är ett tillfälle för deltagaren att bekanta sig med Kraften och för teamet är det ett sätt att lära känna deltagaren inför kommande planering. Måndag eftermiddag ägnas åt planeringsarbete och studiebesök för nya deltagare. På måndagarna finns också Försäkringskassans representant på plats hela dagen och kan ta möten i enskilda ärenden och finnas med i utvecklingen av Kraften.

I Kraften har handledaren hållit i ärendet från inskrivning till slut. Det har diskuterats om att dela upp arbetsuppgifterna mer så att Arbetsförmedlingen hanterar arbetet som ligger närmare arbetsmarknaden medan övriga teamet jobbar mer med grupp och individuella samtal. I och med att det kommit en ny medarbetare från Arbetsförmedlingen har ett arbete för detta inletts. Tanken är att slussa över deltagare som närmar sig arbetsträning till Arbetsförmedlingens representant. Vidare har hon erfarenhet av olika samverkansmöten som är till nytta för teamet och deltagarna.

Verksamhetsledarrollen innehåller administrativt arbete runt teamet, delaktighet i samarbeten med omgivande aktörer, arbete med deltagare, att hålla samman teamet mm.

Verksamhetsledaren behöver vara delaktig i eller hålla sig uppdaterad i allt som rör Kraften för att kunna tillvarata det bästa för teamet och marknadsföra Kraften utåt.

Kraftens verksamhet utgår från vad deltagarna tycker är bra och vad teamet upplever fungerar. Teamet utvärderar ständigt vad som händer i grupperna och hur det kan göras bättre till nästa gång. Kraften har också samarbeten med Arbetsmarknadsenheten i flera aktiviteter. Det finns även möjlighet att få individuell studiehjälp som är uppskattat av såväl deltagare som Kraftens team. Teamet har även återkommande handledning i frågor som kan röra teamets arbetssätt.

Analys

Att teamet får lära känna deltagarna är en framgångsfaktor eftersom detaljkunskaperna är viktiga för förståelsen av individen och vad som kan passa i den fortsatta planeringen. I en trivsam atmosfär görs viktiga framsteg.

Samverkan bygger på att myndigheterna finns representerade i teamet. Det haltar vad gäller Region Dalarna, såväl i teamet som i styrgruppen. Kraften har därför kommit att samarbeta närmare primärvården i Hedemora genom rehab-koordinatören och planerar att träffa hela personalgruppen för att knyta ett närmare samsamarbete.

Arbetsförmedlingens representant kommer att jobba mer med arbetsgivare och arbetsträning för deltagare. Det finns kunskap om förstärkta samarbetet och behörigheter att på egen hand fatta beslut om olika lönestöd vilket är till gagn för Kraftens deltagare. Kraften har tenderat att hålla i ärenden från a-ö. Förhoppningen är att flödet ska bli bättre till förstärkta samarbete eller andra anpassade insatser genom ett mer aktivt tillvaratagande av möjligheterna som finns till vidare stöd.

Verksamhetsledarrollen har ingen arbetsbeskrivning vilket vore önskvärt. Förväntningarna kan vara svåra att infria om det inte är tydligt vad som faktiskt kan förväntas. Kraftens

personaluppsättning har genomgått flera förändringar vilket krävt större engagemang av verksamhetsledaren samtidigt som tjänstgöringsgraden varit 50%.

Reflektion

Kraften samarbetar med vuxenutbildningen och Arbetsmarknadsenheten gällande deltagare som vill pröva studier. Deltagaren behöver Kraften för att hålla i helheten samtidigt som den får stöd i studierna vid Arbetsmarknadsenheten för att det ska fungera. Kraften ser att det finns brister i vuxenutbildning vad gäller anpassningar som behöver göras för att studierna ska fungera. Det är framförallt yngre personer, med tidigare dåliga erfarenheter från studier, som hamnar i kläm.

Utvecklingsområden

- Förbättra samverkan och förståelsen med skolan för individer som väljer att studera
- Utveckla gruppverksamheterna, öka delaktigheten
- Noggrannhet vid intag av nya deltagare för att snabba på processen
- Utveckla flödet i teamet, göra det som fungerar bäst
- Avsluta ärenden i rätt tid till rätt insats

6. Personal- Resultat och effekter

Beskrivning

Att lyssna är den viktigaste egenskapen i den lösningsfokuserade metodiken. Det är en fördel i ett litet team som hjälper till att tillvarata varandras kunskaper och åsikter. Teamet har samma ”språk” i såväl teamarbetet som i arbetet med deltagare och grupper. När två handledare håller i en grupp är samarbetet som bäst. Det finns en trygghet i samtalen och frågorna som ställs kan alltid justeras lite grand för att få ut lite mer. Det är också lätt att analysera och utvärdera inför fortsatt planering när grunden är densamma. I möten med remittent och deltagare är det lätt att identifiera vilka som har anammat det lösningsfokuserade samtalet. Samarbetet blir bättre och den gemensamma agendan tydligare.

Analys

Det är viktigt med långsiktighet och trygghet för att kunna tänka framåt. Personalförändringarna har bidragit till osäkerhet som gjort det svårt att hitta rollerna i teamet. Infasningen av nya medarbetare och oklarheter i att fortsätta i teamet eller ej har också bidragit till att det utåtriktade arbetet varit mindre aktivt.

Styrkan med teamet är att kunna använda allas kompetenser på bästa sätt. Genom mer uppdelade arbetsuppgifter förväntas teamarbetet bli tydligare och effektivare. Att det alltid är högt i tak gynnar teamet och deltagarna.

Reflektion

Sedan 2016 har teamet ändrat sin personaluppsättning ett flertal gånger. Detta har varit utvecklande men ställt krav på att omforma arbetssätt och hitta nya roller. När handledarna har gjort allt från a-ö har de behövt lära sig nya arbetssätt. Genom mer uppdelade roller torde det gå snabbare att komma in i sin roll. Samtidigt ställer det krav på myndigheterna att rekrytera personer med rätt kunskaper till Kraften.

Verksamhetsledaren är länken mellan teamet och omgivande organisationer. I tider när ekonomi sviktar och det är oroligt i organisationerna behövs det mer utåtriktat arbete vilket har varit svårt att möta upp med 50% tjänstgöring.

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 har följande personer deltagit, varav vissa är ersättare:

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

Region Dalarna har inte varit representerade under perioden. Representationen för Hedemora kommun delas av AME och SOC även efter omorganisationen. Under våren blev det tydligare med representationen men i och med omorganisationer har representationen i styrgruppen förändrats.

Analys

Som tidigare saknas representation från Region Dalarnas sida. Kraften har ett bra samarbete med primärvården som skulle vara ett alternativ som representant i styrgruppen. De största behoven hos deltagarna finns dock vid psykiatrin och en aktiv representant därifrån skulle vara det bästa. Omorganisationerna i de olika myndigheterna har bidragit till svårigheter för cheferna att vara med på styrgruppsmötena. Kraftens bästa förhoppning är att detta nu blir bättre framförallt då verksamheten kan behöva anpassas utifrån tilldelade medel.

Reflektion

Ett delat ansvar för verksamheten är bra och viktigt för samverkan men för att inte bli otydligt krävs en aktiv styrgrupp. I och med överflyttningen av Socialförvaltningens team-medarbetare till Arbetsmarknadsenheten (AME) och överflyttningen av verksamhetsledarrollen till AME från Region Dalarna är det flesta i teamet anställda via Arbetsmarknadsenheten. När ekonomin tryter hamnar också personalfrågan på Arbetsmarknadsenhetens bord. Detta är en fråga för styrgruppen att tillsammans diskutera.

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 ärenden kan tas upp för diskussion, exempelvis ersättningsfrågor.

Analys

Kraften är viktigt för myndigheterna. Styrgruppsmötena är ett tillfälle att uppdatera sig om Kraften och vara med och påverka dess utformning. Styrgruppen är också ett tillfälle för cheferna att träffas och få information om varandras verksamheter, vad som är på gång, utbildningar mm. Detta bidrar också till en bättre samverkan också utanför Kraften.

Reflektion

Det är i tuffare tider som samverkan blir ännu viktigare. Via styrgruppen finns goda möjligheter att vara med och sätta agendan för verksamheten till nytta för den egna organisationen.

9. Organisation – Resultat och effekter

Beskrivning

Eftersom Kraften inte fått alla underlag från myndigheterna är nedanstående beräkningar preliminära men bör ändå ligga nära sanningen sett till kostnaderna för tidigare år. Kraften begärde och budgeterade för 2,2 miljoner. Samordningsförbundet kunde inte bidra med hela äskandet utan avsatte 2050000 (*kursiv stil*) kronor till Kraftens verksamhet. Kraften ska klara sig med dessa pengar 2019 och i bästa fall lämna ett överskott.

Tabell: Budget 2019, äskat/tilldelat, prel. halvår samt prel. differens helår.

	Årsbudget 2019	<i>Prel första halvår 2019</i>	<i>Prel andra halvår 2019</i>	Prel.diff. helår 2019
Personal	1900000	760000	1010000	+ 130000
Handledning/utbildning	70000	27000	40000	+3000
Deltagarkostnader inkl skogsgrp	230000	44000	75000	+111000
Totalt (äskat)	2200000			+244000
<i>Totalt tilldelat</i>	<i>2050000</i>			<i>+94000</i>

Analys

Mirjam återkom från föräldraledighet till teamet på 50% från maj och kommer att öka till 75% from september. Per planerade att öka arbetstiden från 50% till 75% from juli men så har det inte blivit. Detta ger ett överskott från beräknade kostnader 2019 vilket också gör att de tilldelade medlen ska räcka för 2019. Första halvåret rullade den befintliga verksamheten utan inköp av externa aktiviteter. Andra halvåret beräknas kostnaderna för detta att öka i och med att teamet finns på plats. Teamet planerar även att delta i den årliga lösningsfokuskonferensen i Malmö varför kostnaderna för utbildning förväntas vara högre andra halvåret.

Reflektion

Inför 2020 är det osäkert hur tilldelningen av medel kommer att se ut och vad detta kommer att innebära för verksamheten. Hedemora kommun har på pappret flest anställda i Kraften och under året har det förts diskussioner med politiker och tjänstemän om Kraftens verksamhet och eventuella underskott såvida medel inte finns via Samordningsförbundet. Det finns signaler från statligt håll att ge kommuner mer medel men hur dessa kommer att fördelas är ännu oklart. I och med Arbetsförmedlingens avveckling i kommunen är Arbetsförmedlingens representant i Kraften den enda lokala representationen. Arbetslösheten stiger och signaler om en stundande lågkonjunktur finns. Sammantaget detta kommer behovet av verksamheter som Kraften, för de som står längst ifrån, att öka.