



**HEDEMORA
KOMMUN**

med stöd av



SÖDRA DALARNAS
SAMORDNINGSFÖRBUND

Helårsrapport

Kraften Hedemora



Period 2022-07-01 – 2023-06-30

Hedemora 2023-09-11
Per Westlund

1. Deltagare

Beskrivning

Inflödet till Kraften är något mindre än under tidigare period. Grunden för intag är behovet av samordnad rehabilitering. Vanligtvis finns en pågående kontakt med psykiatri och behov av att komma in i ett socialt sammanhang.

Antalet remitterade under perioden 220701-230630 fördelar sig enligt nedanstående:

Remitterade deltagare till Kraften perioden: 16 personer

Varav män	6
Varav kvinnor	10

Åldersfördelning

18-30	4
31-45	9
46-64	3

Remittenter

Region Dalarna (RD): 7

Försäkringskassan (FK): 3 (har ansvar för försörjning för ytterligare 5 personer remitterade av annan)

Socialförvaltningen (Soc): 3 (varav en remiss från biståndsenheten)

Arbetsförmedlingen (AF): 2

Egenremisser: 1

Analys

De flesta som kommer till Kraften är kvinnor och flertalet befinner sig i ålder mellan 31-45. Det är fyra nya personer i åldern mellan 18-30. Det torde finnas behov av insatser som Kraften för yngre personer, Kraften tar dessutom emot personer från 16 års ålder. Som tidigare står RD för fler remisser än tidigare. Två av dessa har ingen försörjning alls återstående fem har sin försörjning via FK. Soc har inte lika många remisser under perioden, främst har det varit färre under våren. En trolig förklaring till detta är att Kraftens team haft svårare att ta emot nya ärenden med tanke på personalsituationen. Soc som ingår i samma förvaltning som Kraften har förmodligen anpassat sig till det. Arbetsförmedlingen har två nya ärenden i Kraften, trots deras minskade engagemang. Någon enstaka egenremiss fortsätter att

komma in. Mörkertalet torde vara stort eftersom situationen inte är unik. Ofta behövs någon närstående som tar initiativet att söka till Kraften.

Reflektion

RD står för flest remisser till Kraften. Det är en avlastning för Försäkringskassan som tycks ha en fortsatt pressad arbetssituation.

Behovet av insatser som Kraften för yngre personer är förmodligen större än vad som märks i antalet remisser. För yngre personer passar Kraftens metodik för att komma fram till olika vägval. Det är bättre med tidiga insatser än att vänta tills hela vägen tagits via vårdcentralen och psykiatri.

Egenremisser fortsätter att komma till Kraften men i liten omfattning. Det är troligt att det finns en större behov än det som är synliggörs här. Kraften är det enda alternativ som erbjuder personer utan försörjning arbetslivsinriktade och sociala insatser. Eftersom det inte finns en försörjande myndighet som driver processen måste steget tas av individen själv vilket är svårt.

2. Deltagare genomförande och process:

Beskrivning

Kraften har under perioden inte ändrat sitt arbetssätt i någon större omfattning. Första kontakten med Kraften sker vanligen vid ett av remittenten bokad studiebesök. Kraftens personal får tillfälle att informera om Kraften, tillgängliga insatser och metodik. Vid studiebesöket betonar Kraften att deltagaren måste kunna ta sig till Kraften för att ett samarbete ska kunna inledas. Deltagare får också information om att Kraften tillämpar två månaders provotid. Tror den tilltänkta deltagaren att det är ett passande arbetssätt fyller personen i en uppdragsblankett tillsammans med den remitterande handläggaren,

När uppdraget kommit till Kraften skrivs deltagaren vanligtvis in vid ett formellt möte där samtycken mm tas in. Vid inskrivningen görs vanligen en överenskommelse med remittenten att dennes ansvar är att följa upp var tredje månad. Efter inskrivning tas också ärendet upp i samverkansteamet för representanternas kännedom.

Vad som är deltagarens första steg i Kraften varierar eftersom insatserna byggs succesiv efter deltagarens behov. Kraften har tre basaktiviteter som genom åren har visat sig var till nytta för de flesta; träffpunkten, skogsgruppen och introduktionsgruppen.

Träffpunkten är det minsta steget in i Kraften. Tanken med träffpunkten är att deltagaren ska känna sig trygg med att komma till Kraften och träffa handledarna och Kraftens övriga deltagare. Teamet möter deltagarna över en kopp kaffe varje måndag förmiddag och pratar kring de ämnen som deltagarna vill ta upp.

Efter en inledande start i träffpunkten är det inte ovanligt att deltagaren blir intresserad av skogsgruppen. Skogsgruppen, som utgår från konceptet Grön rehabilitering, är också ett enkelt första steg i Kraften. Skogsgruppen besöker sevärdheter och platser i naturen. Tanken är att deltagaren ska hitta saker som är tillgängliga och viktiga även när deltagandet i Kraften är slut. Skogsgruppen är också en möjlighet för deltagarna att lära känna varandra lite djupare. Samtalsämnen med känsligare innehåll är därför inte ovanligt och erbjuder handledarna ett annat "samtalsrum".

Deltagare som vill delta i grupp och utveckla vad bästa resultatet i Kraften kan bli, erbjuds en introduktionsgrupp. Introduktionsgruppen syftar till att ge en introduktion i det lösningsfokuserade tänkandet och göra en första plan för deltagandet i Kraften.

Deltagaren ges också möjlighet att träna eller simma vid Vasahallen. Utöver Kraftens kärnaktiviteter finns möjlighet till andra grupper utifrån behov och individanpassade steg.

Flertalet av deltagarna börjar arbetsträna som en del av aktiviteterna i Kraften. Arbetsträningen anpassas efter individen i största utsträckning. Kraften har således ingen praktikbank utan söker varje plats utefter individens önskemål. Deltagaren börjar i en omfattning som densamme är säker på kommer att fungera. Därefter byggs tiden på för att i slutänden kunna bli en anställning eller ett avslut i Kraften till vidare arbetslivsinriktade insatser.

Analys

Träffpunkten är kravlöst för att steget till Kraften ska vara så litet som möjligt. Om deltagare kan ta sig till Kraften är det möjligt att jobba med ärendet. De flesta deltagare ska så småningom börja arbetsträna och ju bättre handledarna i Kraften känner deltagaren ju bättre blir matchningen med kommande arbetsträning. Vid träffpunkten får deltagare lära känna andra deltagare och se att fler "sitter i samma båt". Träffpunkten gör steget mindre in i Kraftens övriga grupper.

I skogsgruppen har ett samarbete med Avesta samverkansteam inletts. Deltagare från Kraften och Avesta träffas under ledning av handledare från Kraften och Avesta. Det har visat sig vara till nytta för deltagarna att umgås med nya personer och lära känna varandras verksamheter. Det har också varit till fördel att kunna dela arbetet under våren när Kraften haft personalbrist. Det är ett koncept som bågge verksamheter är nöjda med och planerar att fortsätta med.

När deltagarna är mogna för arbetsträning är det viktigt att hitta en plats snabbt. De flesta har ett inledande behov att hitta rutiner och att bygga upp tid för att så småningom kunna avgränsa sig till vad man faktiskt vill göra. Kraften är noga med vilket syfte arbetsträningen har och utifrån det letar handläggarna ofta en plats. Under perioden har Mini.Maxi använts i

större utsträckning för personer som behöver komma igång. Det är bra för deltagarna när närheten till Mini-Maxi gör steget kortare till arbetsträning.

Reflektion

Samarbetet kring skogsgruppen med Avesta har visat sig vara till nytta för deltagarna. När det kommer nya deltagare och handledare in i en grupp sker nya saker. Samarbetet har också varit bra i en tid av personalbrist i Kraften. Förutom dessa effekter har deltagare från Kraften, på egen hand, tagit sig till Avesta för att delta i andra gruppaktiviteter. Kraften tror på mer samverkan och skogsgruppen är en god början. I takt med att Kraften kommer tillbaka i mer normalläge finns det goda förutsättningar för att utveckla samarbetet.

Arbetsträning är ett viktigt steg och det är viktigt att det sker ”just in time”. Det tar tid att bygga upp motivationen att ta steget till arbetsträning. För vissa deltagare vaknar intresset med andras steg. Kan vägen göras kort till att faktiskt göra något uppnås oftast goda effekter. Det är inte alltid viktigt att det är precis rätt utan själva steget i sig är viktigare. Är det inte rätt plats är det en erfarenhet rikare som ger riktning vad det ska vara istället. Den goda samverkan med Mini-Maxi och Koopus har varit till nytta för deltagarna i Kraften.

Under pandemin gjorde Kraften avsteg från den formella kontakten med remittenterna när personliga möten inte fick förekomma. Situationen är nu en annan och Kraften har nya medarbetare som ska introduceras. Kraften kommer därför att hålla sig till det beprövade arbetssättet med personliga möten.

3. Deltagare resultat

Beskrivning

Tabell: Deltagarresultat i Kraften 220701-230630

Antal inskrivna 20220701	Antal ny-inskrivna under perioden	Antal avslut totalt	Varav Dropouts	Antal i arbete	Antal i studier	Antal till annan arbetslivs-inriktad rehab	Antal till sjuk-ersättning	Antal till medicinsk rehab	Antal till annat	Antal inskrivna 20220630
41	16	23	2	7	1	3	3	4	3	34

Analys

Antalet nyinskrivna var något färre under perioden jämfört med tidigare dock avslutades fler. Av 23 avslutade var två drop-out. Av återstående 21 avslutade ärenden gick 11 till resultat eller 52%. Tre avslutades till sjukersättning. Fyra återgick till remittenten för fortsatt

medicinsk rehabilitering. I kolumnen till annat återfinns personer som avslutades pga återfall i missbruk eller annan sjukdom.

Avslutade i resultat fördelat på kön:

7 kvinnor andel 64%

4 män andel 36%

Tid i offentlig försörjning innan Kraften:

Innan Kraften snitt totalt: 1,15 år

Män: 0.37 år

Kvinnor 1,59 år

Genomströmningstid i Kraften

Genomströmningstid totalt: 19,1 månader

Män: 19,2 månader

Kvinnor: 19

Reflektion

Inflödet till Kraften var mindre samtidigt som avsluten var fler. Under våren slutade Anna Holm Gottfrid och Per Westlund blev sjukskriven från mitten av april. Kraftens team har således inte varit lika aktivt utåt vilket kan förklara att intaget varit mindre. Likaså har läget för deltagarna setts över i samband med frånvaron av handledare. Förändringar påverka såväl handledare som deltagare att tänka till.

Personalförändringarna tycks också påverka utflödet. Handledarna behöver se över deltagarna en extra gång och var de står i processen för att underlätta arbetet för teamet vid personalfrånvaro. Likaså tycks deltagarna uppfatta förändringar och vara mer aktiva att ta steg i sin process. Att göra förändringar i verksamhet såsom att växla personal eller göra om grupper medverkar till att öka det egna ansvarstagandet.

Kraften hade inte någon kö i början av perioden utan kunde ta in deltagare löpande. Det är bra för verksamheten att kunna hantera nya deltagare direkt när de är ”mogna” för steget. Behöver deltagaren vänta för länge finns det risk att tappa energi. Likaså är det bra för teamet att inte behöva ha flera som knackar på. Under den senare delen av perioden har teamet valt att vänta med intag. Det beror främst på personalsituationen men också att intag under semestertider

inte är till gagn för processen. När deltagare skrivs in i Kraften behöver denna i regel mer handpåläggning vilket inte går att tillse under semestertider.

Genomsnittliga tiden i offentlig försörjning innan Kraften är tämligen låg. Det finns de som varit länge i systemen i snittet, som ändå sänks av de som varit inne i systemen en kort tid. De senare är främst yngre personer som av det skälet inte befunnit sig i offentlig försörjning över tid. Det är bra att yngre personer kommer in tidigt i Kraften. Dels är det lättare att motivera och göra en förändring innan livet stakar ut vägen, dels har personen inte tillvants i en inaktiv situation. Med det sagt torde det finnas utrymme för verksamheter som Kraften att vara med i ett tidigt skede.

4. Personalen-insatsens förutsättningar

Beskrivning

Personalsammansättning 220701-230630

- Maria Lundin har representerat arbetsförmedlingen. Tjänstgöringsgrad har successivt minskats från Arbetsförmedlingens sida. Maria deltar inte teamet som tidigare.
- Anna Holm Gottfrid har jobbat 100% i Kraften tom 13 januari 2023.
- Fredrik Bloom har jobbat 100% i Kraften. Han kommer att avsluta sin tjänst from 28 augusti 2023
- Per Westlund är verksamhetsledare i Kraften och har jobbat 80%. From mitten av april har han varit sjukskriven heltid. Per kommer återkom i arbete i juni och kommer att trappa upp tiden.
- Jeanette Larsson är Försäkringskassans representant i teamet och jobbar en dag, varannan veckan vid Kraften.
- Psykiatrin har varit representerad av Ann-Sofie Welanders. Hon slutade sin tjänst under våren och har ersatts med Sofia Hofberg, kurator.
- Ninni Emanuelsson har varit handledare för skogsgruppen. Ninni avslutade sin del i Kraften under mars 2023 för arbete på Mini-Maxi.

Analys

Kraften har genom åren haft en föränderlig personalsituation. Varje år har en medarbetare slutat, ofta har en ny tillkommit. Orsakerna har varit erbjudanden om nytt jobb, pension eller andra val i livet. Varje gång det sker en personalförändring ställs Kraften, som ett litet team, inför utmaningen att hitta ett samarbete som bibehåller och helst utvecklar verksamheten. Kraftens arbetssätt och metodik bidrar till detta när verksamheten är flexibel och ser till vad som fungerar, såväl för stunden som långsiktigt.

Under 2023 har personalsammansättningen varit mer föränderlig än normalt. Förutom vad som nämnts ovan har Fredrik slutat i Kraften from 25/8 för annat jobb. Angelica Lundvall har tillträtt 28/8 på Anna Holm Gottfrids tjänst som utlystes under våren. Eftersom Per var

sjukskriven helt from 16/4- 18/6 var Fredrik ensam som ordinarie personal i Kraften. Under Pers heltidsfrånvaro täckte Janne från Avesta-teamet upp i Kraftens grupper. I skrivande stund är personalsituationen följande:

- Per jobbar 50% och kommer att trappa upp under september
- Angelica Lundvall är nyanställd 100% from 28/8
- Elin Arljung som redan är anställd i Hedemora kommun kommer successivt att gå in i Kraften.

Reflektion

Kraften erbjuder en flexibel arbetsplats som är öppen för att prova nya sätt för att få deltagarna framåt. Alla som har jobbat i Kraften framhåller att de trivs med arbetssättet och kollegorna, vilket också underlättar när nya kollegor inskolas. Personalen i Kraften är vana att jobba självständigt och är således attraktiva på arbetsmarknaden. För att behålla bra kompetens krävs inte bara utvecklingsmöjligheter utan också löner som rimmar med andra liknande verksamheter. Här finns ett förbättringsområde.

5. Personal-arbetssätt och metoder

Beskrivning

Teamet informerar alla deltagare att Kraften arbetar som ett team. Syftet med att ha viss kännedom om alla deltagare är att kunna ge det bästa och att skapa trygghet för deltagaren.

Varannan onsdag förmiddag är det team-tid för genomgång av ärenden och planering av eventuella grupper/aktiviteter. Syftet med att myndigheterna är representerade en dag på plats är att underlätta samverkan för deltagarna i Kraften. Det är också en dag då gemensamma möten kan bokas med deltagare i Kraften. Kraften har utöver teamet god kontakt med vårdcentraler och andra aktörer som är aktuella kring respektive deltagare.

Det är deltagarna som styr vad Kraften gör. Kärnmetodiken är lösningsfokus såväl enskilt som i grupper och i teamets eget arbete. Arbetssättet kräver ständig reflektion om teamet gör rätt saker. Det pågår ett ständigt utvecklingsarbete när teamet analyserar om arbetet ger avsedda effekter för deltagarna.

Teamet har utöver varandras erfarenheter regelbunden handledning hos Cecilia Anelod som också är lösningsfokusinriktat. Handledningen är öppen för det som teamet behöver diskutera, allt från teamets funktion till hantering av deltagare.

Analys

Kraften har inte ändrat sitt team-tänk, däremot har förutsättningarna att arbeta som ett team varit svårare under inledningen av 2023. AF har avslutat sin direkta närvaro i teamet och den

ordinarie personalen på Kraften har också varit färre. Det har trots detta funnits en trygghet eftersom det funnits en ”bas” för gruppverksamheten.

Förhoppningen är att det ska bli allt stabilare i teamet vilket också ger möjligheter att arbeta närmare deltagarna. Ett team på plats ger också tid och förutsättningar att arbeta mer innovativt runt grupper och tid för mer utåtriktat arbete gentemot myndigheter och andra viktiga aktörer för Kraften. Det lösningsfokuserade arbetssättet erbjuder flexibilitet men det behövs också tid och arbetsro för att kunna utvecklas.

Reflektion

Det är positivt att Kraften, trots personalförändringarna, klarat att hålla verksamheten igång under inledningen av 2023. Teamet ser nu fram emot en stabilare och lugnare höst som på sikt kan utveckla ett nytt team med nya medarbetare. Långsiktig stabilitet är viktig för att kunna bibehålla och utveckla god samverkan. För teamets del är det viktigt i tider av förändringar, såväl på myndighetsnivå som i personalsammansättning, att det finns en uttalad och långsiktig grund i uppdraget.

Utmaningar som Kraften kommer att jobba med närmsta tiden:

- Få ihop teamet och utvecklande/utåtriktat arbete
- Mer utbyte mellan samverkansteamerna
- Fortsatt snabbare väg till arbetsträning
- Bättre arbetssätt att hantera misstanke om missbruk hos deltagare

6. Personal- Resultat och effekter

Beskrivning

Kraften är en samverkansinsats som utformats genom erfarenhet och prövning. Det är teamet som tillsammans med individen identifierar behovet. Kraftens utformning och uppdragsbeskrivning ger flexibiliteten att individanpassa insatser.

Hedemora kommun har tagit över personalansvaret när de övriga myndigheterna inte kunnat möta upp med personal och har därigenom fått ansvar för att rekrytera eventuella vakanser i Kraften. Kraften har fått vara med och fått god insyn och påverkan i denna process. Det är viktigt att Kraften har ett visst fristående för att kunna utveckla sin verksamhet utifrån sitt uppdrag.

Kraften har under perioden haft representanter för Region Dalarna, Försäkringkassan i teamet. De senare har under våren slutat med en representant direkt i teamet och samverkan sker nu på annat sätt. Det är glädjande att Försäkringkassan har en representant i teamet som är en länk mellan myndighetens handläggning och Kraftens team.

Det finns för och nackdelar med att Kraftens verksamhet är placerad i samma lokaler som AME. Till fördelarna hör de dagliga möten med personalen där det pratas om arbetsträningsplatser och hur olika ärenden ska hanteras. Till nackdelarna hör att lokalerna inte är direkt inbjudande och ligger avsides från Hedemoras centrum. I jämförbara team har en trevlig lokal med relativt bra läge visat sig vara till hjälp att få deltagarna att ta sig till verksamheten. Kraften och AME har genom åren samverkat kring exempelvis studier och föreläsningar. AME har dock varit avgränsade att jobba enbart med personer som uppbär försörjningsstöd. Arbetssätt och gruppaktiviteter har därför skiljt sig åt mellan Kraften och AME.

Analys

En verksamhets framgång är helt avhängig av personalens engagemang, kunskap och erfarenhet. Det behöver premieras för att uppnå kreativitet i arbetet som behövs med deltagarna. Kraften har haft förmånen att bemannas av erfarna och kunniga medarbetare från respektive myndighet. Det är viktigt att omsorgen om teamets utformning bibehålls eftersom det också speglar arbetssätt och resultat.

AME har fått ett nytt ledarskap från årsskiftet. Fokus är fortsatt personer med försörjningsstöd och det ingår i AMEs uppdrag att aktivera dessa. Kraftens uppdrag skiljer när det syftar till att emot alla som har ett samverkansbehov. Dessa ges sedan möjligheten att utifrån rådande förutsättningar trappa upp sin förmåga genom olika aktiviteter. Förhoppningen är att hitta bredare samverkan med i AME i takt med att Kraften personaluppsättning blir fulltalig. Det förändrade ledarskapet har också inneburit att mini Mini Maxi, som ingår i AMEs verksamhet, har kunnat användas i större utsträckning av Kraften. Mini Maxi är en bra verksamhet med enklare arbetsuppgifter som kan erbjuda rutin och social samvaro för deltagarna.

Reflektion

I Kraftens vagga bemannades Kraften av personal från respektive myndighet. Det är viktigt att den tanken bibehålls eftersom alla viktiga parter behöver finnas i en fungerande rehabiliteringssamverkan. Samverkan bygger på kontakter med nyckelpersoner och kännedom om de aktuella deltagarna. När engagemanget minskar från myndigheterna och i värsta fall helt upphör går en viktig del i samverkan förlorad. Det är ingen till gagn, allra minst deltagarna.

7. Organisation-förutsättningar

Beskrivning

Styrgruppen består av chefer från respektive myndighet. Under perioden har följande personer deltagit:

Anna-Klara Levin, VC Hedemora (avslutat)
Victoria Lindmo, VC Hedemora och Långshyttan (ny)
Britt-Marie Hansson, psykiatri Avesta
Mats Wallertz, Arbetsförmedlingen (avslutat)
Anna Laggar, Arbetsförmedlingen (avslutat)
Sara Pommer, Soc Hedemora kommun
Michael Morelius, AME Hedemora kommun (slutat)
Anders Stävåg, AME Hedemora kommun (ny)
Per Westlund, verksamhetsledare/föredragande
Jonas Wells förbundschef Södra Dalarnas Samordningsförbund, adjungerande

Styrgruppen har träffats digitalt tre gånger på hösten och två gånger på våren. Det sista mötet under våren hölls utan verksamhetsledaren som var sjukskriven. Frågor som varit aktuella under perioden är Projektet Stoppa Våldet, ekonomi kommande år, rekrytering, EFS-pengar och Arbetsförmedlingens representation i teamet som nu är avslutad.

Analys

Det är viktigt att representationen är god i styrgruppen eftersom det operativa ansvaret ligger här. Möten via teams har visat sig vara ett bra alternativ för att möjliggöra att kunna vara med på möten.

Arbetsförmedlingen saknar numer representant i styrgruppen. Försäkringskassan har sedan tidigare upphört att vara representerade i styrgruppen. De senare har dock valt att behålla en representant i Kraftens team vilket är värdefullt ur ett deltagarperspektiv.

Reflektion

Styrgruppen består idag av representanter från kommunen och Region Dalarna. Försäkringskassan har sedan tidigare valt att avsluta sin representation i styrgruppen, men har behållit en medarbetare i Kraftens team. Arbetsförmedlingen har valt att gå steget längre och avsluta representationen i styrgruppen och Kraftens team. Det ger inte bra förutsättningar i en samverkansinsats. För teamet och myndigheten är det viktigt att ha god kännedom om verksamheten och dess deltagare för att kunna ge rätt och effektivt stöd. Att distansera sig är inte en förbättring i en liten kommun där det finns förutsättningar att ha goda kontakter med berörda personer.

8. Organisation-genomförande och process

Beskrivning

Kraften samverkar med AME på olika sätt varje dag. Mini Maxi, som är en del av AMEs verksamhet, erbjuder lätt och anpassad arbetsträning för deltagare som behöver hitta rutin och successivt arbeta upp sig för kommande arbete. Kraften söker samarbete med de arbetsträningsplatser som finns behov av utifrån deltagarens förutsättningar. Kraften har också ett nära samarbete med Koopus som kan erbjuda anpassade tider och enklare arbetsuppgifter. Några av deltagarna har också fått en anställning vid både Mini Maxi och Koopus.

Den privata arbetsmarknaden är också viktig för Kraften. Kraften har under perioden haft nära samarbete med olika företag som har tagit ett socialt ansvar för att utveckla individer inför en anställning.

Kraften har under perioden inlett samarbete med Avesta och Säter kring skogsgruppen. Efter försöksverksamhet under hösten har Avesta och Hedemora valt att fortsätta med den gemensamma skogsgruppen som visat sig vara till fördel för deltagarna.

Kraften har också haft en god samverkan med vårdcentralerna i Hedemora och Långshyttan. För Hedemoras del har en ny rehabkoordinator tillträtt. I Långshyttan kommer en rehabkoordinator att tillsättas. Kraften kommer att söka samarbete med dessa rörande aktuella deltagare.

Analys

Att Kraften och AME finns på samma ställe och hanterar kommunens rehabilitering och arbetsmarknadsfrågor torde vara till fördel för myndigheterna som behöver samarbete kring dessa frågor. Frågeställningarna är likartade och kunskaperna blir djupare och bättre när ett regelbundet utbyte sker.

Kommunens arbetsgivare är viktiga för personer som behöver stöd att komma i egen försörjning. Det sociala ansvarstagandet som sker i företagen ger god publicitet. Det borde stöttas och uppmärksammas i större utsträckning.

Den gemensamma skogsgruppen ger deltagare från Kraften och samverkansteamet möjlighet till ytterligare utmaning. Kraftens erfarenhet av skogsgruppen är att deltagarantalet kan variera över tid varför samverkan med samverkan med Avesta ger ett bättre underlag för aktiviteten. Det är till nytta för deltagarna att träffa nya ansikten och styr sammankomsterna mot ett mer professionellt samtal.

Reflektion

Skogsgruppen hålls idag tillsammans med detsamma Avesta. Det har visat sig lyckosamt för deltagarna och verksamheten. Samarbetet ger ringar på vattnet och två deltagare har på eget initiativ rest till Avesta för att delta i andra aktiviteter.

De privata företagen är viktiga för att nå resultat och få deltagarna i egen försörjning. Företagare gillar, liksom Kraften, när personer gör framsteg. Detta engagemang behöver uppvisas och uppmuntras. Förslagsvis kunde kommunen lägga större vikt vid detta i upphandlingar och gynna de företag som finns inom kommunen i första hand. Kommunen, AME och Kraften skulle, om det är möjligt, kunna ha ett eget pris på den årliga företagargalan där det sociala ansvarstagandet premieras.

9. Organisation – Resultat och effekter

Beskrivning

Kraften äskade ca 1,99 för 2023 men tilldelades 1,78 miljoner.

Tabell: Tilldelad budget 2023 och prognos 2023

	Årsbudget, Tilldelat och fördelat 2023	Prognos helåret 2023
Personal	1594728*	1150000
Handledning/utbildning	65272	65272
Deltagarkostnader	120000	120000
Totalt	1780000	1345272

*Personalkostnaden är fördelad utifrån beviljade medel i sammanställningen. Med tanke på händelserna gällande personalsituationen under 2023 kommer Kraften att redovisa ett större överskott.

Analys

Kraften äskade 1994272 för 2023 men tilldelades 1780000. Under året har tre medarbetare slutat och en ny tillkommit. Dessutom har det varit en längre sjukskrivning för verksamhetsledartjänsten. Sammantaget detta kommer Kraften inte att använda den tilldelade budgeten. Det finns utrymme för fler aktiviteter som kan kostnaden som prognosticeras ovan. Teamet behöver dock komma samman och se vilket behov som föreligger innan det kan bli aktuellt. Kraftens team siktar på att vara tre tjänster 2024 varför äskandet ligger i linje med det.

Reflektion

De tilldelade medlen kommer att räcka till innevarande år. Personalförändringar i Kraften har genom åren gjort att Kraften alltid visat ett överskott. Under 2024 tycks ekonomin se ljusare ut. Trots detta behöver det ändå finnas en långsiktig diskussion på ledningsnivå om medlen för samverkansteamerna. Erfarenheten säger att tilldelningen från statligt håll inte höjs varför medlen behöver kunna skjutas till från annat håll om samverkansverksamheten vill bibehållas.