



**HEDEMORA
KOMMUN**

med stöd av



Helårsrapport

Kraften Hedemora



Period 2023-07-01 – 2024-06-30

Hedemora 2024-09-10
Per Westlund

1. Deltagare

Beskrivning

Deltagare i Kraften har olika anledningar att de väljer att delta. Gemensamt för flertalet är en längre tids frånvaro från arbetsmarknaden eller vanligare s.k. utanförskap. Kraften har under året sett en ökning av remisser från Region Dalarna (RD), främst psykiatrin. Även Kommunala aktivitetsansvaret (KAA) har remitterat några yngre personer. Remisserna fördelar sig enligt följande:

Remitterade deltagare till Kraften perioden: 21 personer

Varav män	6
Varav kvinnor	15

Åldersfördelning

18-30	7
31-45	12
46-64	2

Remittenter

Region Dalarna (RD):	9
Försäkringskassan (FK):	4
Socialförvaltningen (Soc):	6
Arbetsförmedlingen (AF):	0
Egenremisser:	1
KAA:	1

Analys

Remissernas fördelning illustrerar hur läget ser ut vad gäller ohälsan. RD, främst representerat av psykiatrin, har flest remisser. Att den psykiska ohälsan är hög är känt sedan tidigare. Det som ytterligare bidragit till att remisserna ökat torde vara att intresset för Kraften ökat, dels beroende på att det är en passande insats, dels att det är personalbrist på psykiatrin. Det ökade intresset är glädjande men inte att en delförklaring kan vara brist på personal i ordinarie verksamhet.

KAA har haft tre studiebesök till Kraften varav en remitterats. KAA har senaste åren haft 50-80 personer inskrivna i sina egna insatser. Det kan förmodas vara flera av dessa som kan behöva extra stöd, utöver studier, för att komma vidare. Unga med NPF diagnoser har som bekant ökat vilket bidragit till detta. Fler av dessa torde också ansöka om aktivitetsersättning när de blir 19 år.

Reflektion:

Det finns behov av förebyggande insatser. De deltagare som skrivs in i Kraften har långa tider i offentlig försörjning eller är unga med funktionsnedsättning som inte kunnat vara en del av arbetsmarknaden ännu. Kraften tror att förebyggande insatser, såsom sociala insatser i sin enklaste form, skulle kunna minska antalet som hamnar i offentlig försörjning i ett tidigare skede. Genom att fånga upp svårigheter tidigt finns det större möjligheter att vända utvecklingen utan att hamna i längre utanförskap, ofta med fler insatser och aktörer inblandade.

Kraftens team ser också ett behov av anpassade arbeten eller sysselsättningar för de personer som har funktionsnedsättningar som den reguljära arbetsmarknaden inte kan hantera. Samhället har förändrats så även arbetsmarknaden och de krav som ställs på den enskilde. Det är inte alltid det går att matcha detta med deltagarna i Kraften. Här finns behov av anpassade arbetsuppgifter som skulle ge meningsfullt arbete för personen ifråga och stärka folkhälsan.

Kraften saknar också i sammanhanget samverkan med AF. Tanken är att insatsen ska leda till arbete, arbeten som i många fall behöver vara anpassade. När det finns behov av extra stöd på plats hos arbetsgivaren är det inte möjligt. Tidigare var SIUS en funktion på AF som kunde bistå med detta redan innan en anställning och leta ett fungerande arbete utifrån personens förutsättningar. För de yngre med diagnoser behövs ett sådant stöd tidigt i en arbetsträning. Med stöd och anpassning kan yngre personer hitta en meningsfull vardag vilket är bra för den egna hälsan och för samhällets ekonomi.

2. Deltagare genomförande och process:

Beskrivning

Kraften erbjuder alla som är intresserade att delta i verksamheten ett studiebesök. Vid studiebesöket får den eventuelle deltagare träffa teamet som dagligen träffar deltagarna och få information om och en inblick i verksamheten. Finns intresse att delta får deltagaren tillsammans med remittenten fylla i en uppdragsblankett. När uppdraget kommit in till Kraften fördelas ärendet när samverkande myndigheter närvarar.

I nästa steg sker själva inskrivningen. Deltagaren och remittenten träffar en av Kraftens handledare för att fylla i underlag och ge sitt samtycke till myndighetssamverkan. Vid

inskrivningsmötet bokas även en uppföljningstid med remittenten och första steget i Kraften bestäms.

Förutom enskilda samtal har Kraften fyra basaktiviteter som erbjuds alla nya deltagare: träffpunkten, skogsgruppen, introduktionsgruppen samt träningsgruppen.

Första steget i Kraften är ofta ”Träffpunkten”. Träffpunkten är en social aktivitet varje måndag förmiddag. Det ställs inga krav på deltagaren utan syftet är att deltagaren har en plats att gå till utanför hemmet. Det finns möjlighet att socialisera med andra på sina egna villkor.

Skogsgruppen är en aktivitet som också ofta används som första steget i Kraften. Skogsgruppen bygger på konceptet ”grön rehab” och har funnit med i Kraften sedan start. Kraftens deltagare kan välja att vara med i en längre variant som sker i samverkan med teamet i Avesta, eller en kortare variant där bara deltagare från Kraften är med

Kraften erbjuder också en Introduktionsgrupp för nya deltagare i Kraften. Introduktionsgruppen är en lösningsfokusgrupp där tanken är att deltagaren ska kunna utveckla sina tankar om hur man vill ha det istället och börja jobba med stegen dit. Stegen är så små att deltagaren faktiskt är säker på att ta dem.

Hälsa är en viktig del för att må bättre och kunna ta steg. Kraften erbjuder alla som väljer att delta i Kraften möjligheten att simma eller träna i Vasahallen. Det kan göras enskilt när det passar eller så kan deltagaren vara med i Kraftens träningsgrupp. På träningsgruppen träffas deltagare som är med i olika aktiviteter i Kraften. Det har också lett till att deltagare träffats och tränar på andra tider.

Flertalet av Kraftens deltagare påbörjar i något skede en arbetsträning. Arbetsträningen tas fram tillsammans med deltagaren och den kännedom som Kraften handledare har fått om personen, exempelvis genom träffpunkten, är värdefull för att hitta rätt plats.

En diskussion som varit i Kraften är vilket system som kan användas för att dokumentera. Hedemora kommun har bytt system till Pulsen som Kraften också fått möjlighet att använda. Fördelarna är fler när Kraftens personal kan skriva in och dela uppgifter i ett gemensamt system.

Kraftens ”nya” team har också gått igenom dokument och underlag som används i Kraften. Dels för att uppdatera, dels för att hitta ett gemensamt tänk vad gäller processen i Kraften.

Analys

Tillvägagångssättet i Kraften har i stort sett varit lika genom åren med smärre justeringar. Tanken med att behålla basen är att remitterter och deltagare får bättre förståelse för hur man tar sig in i Kraften och vilka aktiviteter som erbjuds.

De olika aktiviteterna som utgör basen har visat sig vara till nytta för flertalet deltagare. Teamet, som också deltar i aktiviteterna, lär känna deltagarna lite mer vilket är till hjälp när det är dags att leta en arbetsträningsplats. Kraftens uppdrag är att jobba med lösningsfokuserade metodik. Det finns en anledning att deltagaren kommer till Kraften men det intressanta och det som Kraften i huvudsak jobbar med är hur deltagaren vill ha det istället.

Kraften har alltmer kommit att jobba med grupper. Genom att erbjuda ”låga trösklar” in i grupper såsom träffpunkten är det möjligt att få de flesta deltagare att vara med i grupp. Fördelarna med grupper är fler varav några kan nämnas. Deltagarna får utmana sig socialt vilket ofta är det första som efterfrågas. Deltagarna lär känna varandra, stöttar varandra och ger varandra tips. I och med att handledarna också deltar i gruppen är det lättare att berätta om viktiga saker som kanske annars inte blivit kända. Stegen till en början kan ofta vara enkla såsom att bara komma till gruppen, att göra rent på bänken i köket, göra en macka till frukost osv. Alla dessa småsaker i vardagen som de flesta har som rutin behöver finnas för att i nästa steg kunna tänka på arbete eller studier.

Steget till arbetsträning är ofta början på en ny fas i deltagarens utveckling. Deltagaren går från att i huvudsak vara hos Kraften till att finnas i ett sammanhang på en arbetsplats och hantera de vardagsbekymmer som uppstår. Är platsen rätt växer personen och blir mer självständig.

Sedan våren har Kraften getts möjlighet att använda dokumentationssystemet ”Pulsen” för att föra anteckningar rörande deltagarna. Nu kan teamet föra anteckningar på samma ställe vilket förenklar processen minskar sårbarheten. Teamet har också gått en utbildning i SRS/ORS. SRS/ORS har funnits med i Kraften sedan länge men genom utbildningen kommer Kraftens handledare att använda verktyget mer.

Reflektion

Kraftens arbetssätt har utvecklats över tid genom att pröva och justera. Kraftens uppdrag har gett förutsättningar till en dynamisk utveckling som hanterat ändrade direktiv i de samverkande myndigheterna inriktning och uppdrag. Kontinuitet är viktigt för utveckling och innovation. Teamets sammansättning har växlat över tid men det innovativa utrymmet i uppdraget har gjort att teamet har kunnat utvecklas och deltagarna med det.

Inför 2025 är förutsättningarna för detta på väg att ändras. I skrivande stund är beskedet att det kommer att saknas 350-400 tusen för att finansiera Kraften i den form som är idag. Det ska då sägas att budgetutrymmet inte blivit större de senaste åren, att budgeten går ihop beror på personalförändringar och minskade enskilda deltagaraktiviteter. Det är inte hållbart på sikt att bedriva ett samverkansteam med återkommande osäkerhet om nästa års finansiering. Inte bara verksamheten blir lidande utan personalen börjar också att se sig om efter annat arbete.

3. Deltagare resultat

Beskrivning

Tabell: Deltagarresultat i Kraften 230701-240630

Antal inskrivna 20230701	Antal ny-inskrivna under perioden	Antal avslut totalt	Varav Dropouts	Antal i arbete	Antal i studier	Antal till annan arbetslivsinriktad rehab	Antal till sjuk-ersättning	Antal till medicinsk rehab	Antal till annat	Antal inskrivna 20240630
34	21	20	2	1	4	4	0	7	2	35

De flesta in- och utskrivningar har skett under den senare delen av perioden. Av de som avslutats har 9 avslutats till resultat vilket är lägre än motsvarande tid föregående period. Resultatet är således 50%.

Det är fler avslut till studier än tidigare vilket förklaras av att fler yngre personer valt den vägen. Samtidigt är det färre avslut till arbete än tidigare. Detta torde bero på längre handläggningstider för lönestöd samt de personalförändringar som varit i Kraften. Flertalet av de personer som avslutas till arbete gör det med någon form av anpassning eller stöd. AF har här en viktig funktion och i avsaknad av samverkan får Kraften göra mer av förarbetet och tiderna till arbete blir längre.

Antal till medicinsk rehab innehåller avslut för tre personer som påvisat missbruk. Övriga återgick till remittenten när förutsättningarna för arbetslivsinriktad rehabilitering inte fanns.

Andelen "Antal till annat" innehåller två deltagare som gått tillbaka till remittenten. En person som skulle påbörja en anställning insjuknade hastigt. Den andra personen är inskriven vid Mini-Maxi för fortsatt arbetsträning.

Avslutade till resultat fördelade på kön:

5 kvinnor, andel 56 %

4 män, andel 44 %

Tid offentlig försörjning innan Kraften

Totalt:	6,1 år
Kvinnor:	5,5 år
Män:	6,8 år

Genomströmningstid i Kraften

Totalt	17,7 månader
Kvinnor:	22,4 månader
Män:	11,75 månader

Reflektion

Kraften upplever att det är fler som har missbruksproblematik som kommer till Kraften. Det är inte alltid känt vid start men uppdagas under tiden. Det märks också att fler kommer från andra myndigheter som behöver en sysselsättning. Om huvudsyftet är att sysselsätta personerna utan att det finns en tro att det kan leda till arbete eller studier är Kraften inte rätt insats såsom uppdraget nu är utformat.

Med en underbemannad psykiatri, ett AF som valt att inte samverka samtidigt som kommunen i huvudsak jobbar med försörjningsstöd uppstår glapp. De personer som inte passar verksamheterna hamnar hos eller söker sig till Kraften. Kraften ser som sin uppgift att upplysa läsarna av denna rapport om de behov som finns.

Fler yngre hamnar mellan stolarna när den reguljära arbetsmarknadens krav höjs samtidigt som ett arbete är viktigt för personens ekonomi, vardag och hälsa. Det finns behov av fler anpassade arbetsplatser och insatser. Både samhället och privata arbetsmarknaden kommer att behöva ta ett större socialt ansvar för platser där personer kan få arbetsuppgifter och ett socialt sammanhang. I skrivande stund har det meddelats att det sociala företaget Koopus gått i konkurs. Koopus har varit en tillgång för alla verksamheter, inklusive Kraften, för att pröva personer i enkla, anpassade arbetsuppgifter. För Hedemora kommuns del innebär det ytterligare utmaningar när det redan finns behov som inte kan tillses.

4. Personalen-insatsens förutsättningar

Beskrivning

Personalsammansättning 230701-240630

- Fredrik Bloom har jobbat 100% i Kraften. Han avslutade sin tjänst from 28 augusti 2023
- Per Westlund är verksamhetsledare i Kraften . From mitten av april 2023 var han sjukskriven heltid. Per kommer återkom i arbete i juni på 25% och arbetar nu 75%
- Angelica Lundvall rekryterades under våren 2023. Hon började sin anställning i Kraften 28 augusti.
- Elin Arljung var sedan tidigare anställd i kommunen och har övergått till anställning i Kraften via AME sedan 1 november 2023.
- Jeanette Larsson är Försäkringskassans representant i teamet och jobbar en förmiddag, varannan veckan vid Kraften.
- Psykiatrin är representerad av Pia Filipsson.
- Rebecca Dahl, anställd vid SOC, deltar sedan hösten i Kraftens team-möten.

Analys

Genom åren har personalsammansättningen, trots teamets litenhet, varierat. Under året som gått har det gjorts två rekryteringar för medarbetare som valt att sluta. Under en period bemannades Kraftens team av en person. Sammantaget har utrymmet att ta emot nya deltagare och utveckla verksamheten varit begränsat. Som det ser ut nu är förutsättningarna bättre när ett team med engagerade medarbetare är på plats. Det som istället oroar är de ekonomiska förutsättningarna inför kommande år. Med förväntade förutsättningar kommer en tjänst att påverkas i Kraften. Det har redan lett till oro i teamet när medarbetare funderar över sin situation.

Reflektion

Den personal som dagligen jobbar med deltagarna är Angelica, Elin och Per. Med rekryteringarna finns en god grund för att utveckla verksamheten som inte funnit i Kraften senaste året. Det är tråkigt att detta påverkas av oron inför 2025. För att behålla personal och utveckla verksamheten behöver det finnas en trygghet. Personalen som dagligdags jobbar med deltagarna är alla anställda av AME. Så var inte grundtanken och tidigare bemannade varje myndighet med egen personal, även om pengarna kom från Samordningsförbundet. När personalansvaret har koncentrerats till en arbetsgivare tycks även myndigheternas omsorg om Samverkansteamet och kopplingen till myndigheten försämrats. I nuvarande situation med sämre ekonomi och kanske en minskad tjänst är det lättare att lägga ansvaret på AME/kommunen när det egna direkta arbetsgivansvaret inte finns.

5. Personal-arbetssätt och metoder

Beskrivning

En av handledarna håller i den huvudsakliga kontakten med deltagare och samverkande parter. Alla i teamet har dock kännedom om deltagarnas nuläge och riktning för att kunna vara till bästa stöd. Det är viktigt att träffa deltagarna i mer vardagliga samtal för att lära känna dem bättre. Detaljer är av betydelse för stegen i Kraften, framför allt vid en kommande arbetsträning. Tänket passar väl med det lösningsfokuserade arbetssättet.

De samverkande myndigheterna, förutom AF, deltar med en representant i samverkansteamet. Försäkringskassan kommer varannan vecka, psykiatrin och SOC deltar en gång i månaden. Vid teamträffarna diskuteras vilket stöd som behövs och hur det kan tillgodoses. Teamträffarna är också ett tillfälle att få inblick i vad som är aktuellt vid respektive myndighet, hur det påverkar samverkan och deltagarna i Kraften.

Deltagare i Kraften erbjuds alltid enskilda samtal. Enskilda samtal behövs för att deltagare i förtroende ska kunna få rätt stöd. Det huvudsakliga arbetet med deltagarna sker dock i grupp. Kraften trycker på betydelsen att delta i grupp vid inskrivningen.

Team diskuterar dagligen ärendena i Kraften för att med samlad kunskap hitta den bästa vägen för deltagare. Det är ett öppet diskussionsklimat vilket är viktigt för att utveckla verksamheten. Kraftens team har också regelbunden handledning där både teamfrågor och frågor kring deltagare kan tas upp.

Kraften samverkar med alla aktörer som är viktiga i respektive ärende. Eftersom Kraften är placerat i samma lokaler som AME och personalen har samma chef sker daglig samverkan med AME i olika ärenden. AME har verksamheten Mini-Maxi som kan ta emot arbetsträning med handledning för i första hand deltagare med försörjningsstöd. Kraften samverkar också med flera privata arbetsgivare som tar emot arbetsträning. Särskilt kan omnämnas Koopus som genom åren varit en viktig arbetsgivare för arbetsträningar som befinner sig i ett tidigt skede.

Kraften team arbetar också gemensamt med att ta fram arbetsträningsplatser som är anpassade till deltagarens önskemål och behov. Deltagarnas förutsättningar och utformningen av platsen måste sammanfalla väl för att det ska fungera. Den kunskap som teamet har fått genom personliga möten med deltagarna under tiden i Kraften är viktig för matchningen.

Kraften har under perioden deltagit i följande utbildningar:

- BIP-utbildning
- LF gruppleddarutbildning
- SRS/ORS utbildning
- Pulsen
- Hot och våld
- Naturpedagogik
-

Analys

Team-mötena där alla parter, förutom AF deltar, har förändrats över tiden. Ursprungligen hade respektive myndighet en utsedd person på plats som en del av teamet. På så sätt deltog även myndighetens representant i utformningen av Kraftens aktiviteter och var även delaktig i mötet med deltagarna på grupp nivå. Under åren har engagemanget minskat. Tiden som avsätts till team-möten har minskat och mötena har blivit mer ett forum för att rapportera till respektive myndigheten hur det går för respektives deltagare i Kraften.

Det har samtidigt blivit svårare att få ta del av myndighetens planering pga sekretess, trots deltagarens medgivande. När deltagaren skrivs in i Kraften ger densamme samtycke till att utbyta information mellan myndigheterna som berör ärendet. Trots detta blir det allt svårare att få ta del av information som är viktig för Kraften när myndigheterna själva ökar sekretesskraven på myndighetsnivå. En viktig grundsten med Kraften är att förenkla samordningen mellan myndigheterna för deltagarna. Den ökade sekretessen riskerar att försvåra samverkan och bidra till att personer blir kvar längre i offentlig försörjning.

2024 har präglats av diskussioner om de ekonomiska förutsättningarna för teamen 2025. Genom åren har Kraftens personalsammansättning förändrat. Trots svängningarna har de ekonomiska förutsättningarna dock varit desamma. Inför 2025 kommer de tilldelade medlen att minska, samtidigt som teamet är fullbemannat. Hösten 2023 anställdes två nya medarbetare i Kraften som dessförinnan bemannats av en person. Våren 2024 är det tveksamt om det finns pengar 2025 att finansiera teamet fullt ut. Samverkan och team bygger på kontinuitet vilket är parternas uppgift att tillse.

AF ställningstagande att inte remittera till Kraftens team framstår som märkligt, särskilt i jämförelse med andra regioner där inställningen tycks vara en annan. Frågan var aktuell även i tidigare rapport. Effekterna av AFs omställning är också märkbar i hanteringen av lönebidrag. Kraften får signaler från arbetsgivare att de saknar den personliga kontakten som skedde inför en ansökan om lönestöd. För mindre arbetsgivare där en anställning är ett stort beslut kan det behövas mer personlig service för att få ett bra beslutsunderlag innan ansökan blir aktuell.

Flertalet som går vidare till arbete eller sjukersättning arbetstränar via Kraften. Anpassning av platser sker under tiden och ofta leder det till anställning när platsen justerats och fungerar

väl. AF erbjuder SIUS stöd för personer inför en anställning. För personer som arbetstränat under hos Kraften en längre tid har platsen redan har justerats och anpassats.

Som nämndes ovan är behovet av enklare arbeten såsom Koopus viktiga för deltagare i Kraften. Koopus har i dagarna har meddelat att verksamheten läggs ned. Förutom att de anställda blir arbetssökande, dessa ofta med lönebidrag, kommer det att bli ett avsevärt avbräck i möjligheterna till snabba enkla arbetsträningsplatser. De mindre företagens vilja och förmåga att ta emot personer för arbetsträning är avgörande för att nå resultat. Arbetet för att engagera fler och hitta bra arbetsträningar, till nytta för både individ och företag, blir nu ännu viktigare med Koopus bortfall.

Reflektion

Att bygga ett team är en process över tid. Medarbetarna ska hitta varandra på ett personligt plan, se varandras kompetenser, hitta ett bra arbetsklimat o.s.v. Sammantaget ger det god och fungerande samverkan mellan myndigheterna när det fungerar som bäst. När Kraften har förändrats har förutsättningarna till god samverkan satts på prov men det har kunnat lösas. Inför 2025 ser förutsättningarna ut att inte finnas för nuvarande verksamhet. Samverkan bygger på kontinuitet och kontakter vilket kan nås på flera sätt, men då måste det finnas en strategi för detta. I annat fall riskerar det att bli ett glapp för de personer som behöver mest stöd. Samtidigt blåser det vindar som kräver mer samverkan såsom aktivitetskrav och ökat fokus på psykisk ohälsa.

Hedemora och Avesta samverkar kring skogsgruppen. Varje tisdag turas teamen om att hålla i aktiviteten. Det fungerar bra och är till nytta för de deltagare som kommit lite längre. Samverkan mellan teamen är bra men det geografiska avståndet är ändå ett avstånd för deltagarna i Kraften. Ofta saknar deltagarna körkort och ännu vanligare tillgång till bil. Att ta sig till Kraften kan vara ett stort steg för många. Verksamheten behöver finnas lokalt. Under en tid var Hedemora och Säter ett samverkansteam. Erfarenheten säger att det geografiska avståndet var en faktor som begränsade både deltagarna och möjligheten att hålla grupper.

En väl avvägd och genomtänkt arbetsträningsplats brukar vara ett framgångsrikt steg i rehabiliteringen. Kraften har förmånen att lära känna deltagarna vilket är till hjälp när arbetsträning blir aktuellt. Att på olika sätt uppmuntra och engagera företag att våga ta emot arbetsträningar kan bli en vinst för deltagaren, företaget och samhället. Ett aktivt uppsökande arbete, klara syften, uppmuntra ett socialt ansvarstagande och synliggöra vinsterna är några saker som torde leda till bättre samverkan med företag.

6. Personal- Resultat och effekter

Beskrivning

Det dagliga arbetet och mötet med deltagaren hanteras av tre heltidsanställda som fördelat huvudansvaret och arbetet sinsemellan. Eftersom alla tre har insyn och följer alla ärenden är det mindre sårbart vid frånvaro. Detta har också visat sig genom åren när Kraftens

personalgrupp har förändrats. Kraften kan i viss mån justera inflödet till Kraften genom att signalera till remittenterna hur förutsättningarna ser ut.

Kraften behöver vara fullbemannat för att fungera som ett team på plats. Det ger förutsättningar för utveckling och innovation. Kraften hoppas, i likhet med övriga team, att få behålla resurserna och därmed storleken.

Samverkansteamet Kraften, där även representanter från AF, FK och RD ska inräknas, har successivt reducerats. Tidigare deltog myndigheterna aktivt i arbetet och kunde också bidra med att hålla information för grupper, delta i aktivitetsplanering, handledning mm. Som det ser ut nu finns inte utrymme för sådant arbete. När representationen minskar minskar också möjligheterna till fördjupad samverkan.

Analys

Samordning och samverkan bygger på att respektive part gör sin del för att det ska bli en helhet. Det finns en samsyn vad samverkansteamet Kraften kan bidra med i kontakten med myndigheternas handläggare. Men tillgången till de verktyg och insatser som respektive myndighet kan bidra med finns inte i samma utsträckning.

Den personalbrist som fortsatt vid psykiatrin har skapat oro hos deltagarna och uppstannade processer i samverkan. Möjligheten för deltagaren/patienten att välja en annan aktör för att få en utredning har ändrats under året, från att först erbjudas till att senare dras tillbaka. Läkarbristen har inneburit att deltagare fått vänta på intyg och vissa intyg har visat sig inte hålla måttet. I vissa fall har också bedömningarna skiljt sig från tidigare intyg när en tillfällig läkare utfärdat ett intyg.

Vad gäller samverkan med AF har den fortsatt varit liten. Ärenden som sedan tidigare funnit i Kraften har avvecklats successivt till AFs egna insatser. Eftersom handläggarna inte har fått tagit beslut för en aktivitet som Kraften har inga nya deltagare från AF tillkommit. Samverkan med AF är viktig eftersom deltagarna i regel kommer att behöva ha kontakt med AF när arbetsmarknaden närmar sig. För att få ta del av AFs insatser behöver deltagaren vara inskriven och vara kodad för eventuell funktionsnedsättning. Processen att nå dit går genom fler steg vilket är ännu mer begränsande för deltagare som inte vet om man är inskriven eller ej.

Reflektion

Med samverkande myndigheter på plats, mandat att samverkan och insatser som finns att tillgå fungerar samverkan som bäst. Förutsättningarna för detta har varierat genom åren men det tycks bli något sämre för varje år. I tider av personalbrist och ökade behov behövs det mer samverkan. Kraften träffar deltagare från alla myndigheter och egenremitterande personer. Myndigheterna har ett gemensamt ansvar att tillse de behov som finns och likabehandling av de som behöver extra stöd. Möjligheten att omfördela resurser, inte bara inom myndigheter utan också mellan myndigheter borde vara större för att tillse behov och avlasta varandra.

7. Organisation-förutsättningar

Beskrivning

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

Victoria Lindmo, VC Hedemora och Långshyttan
Sara Pommer, Soc Hedemora kommun
Anders Stävåg, AME Hedemora kommun (ny)
Per Westlund, verksamhetsledare/föredragande
Jonas Wells förbundschef Södra Dalarnas Samordningsförbund, adjungerande

Styrgruppen har träffats digitalt två gånger på våren och två gånger på hösten.

Analys

Mötena i styrgruppen hålls digitalt för att ge de bästa förutsättningarna att kunna delta. Styrgruppen saknar som tidigare representanter från FK och AF. RD genom psykiatrin har inte haft en representant med i styrgruppen. Däremot har Hedemora och Långshyttans vårdcentral varit representerade.

Reflektion

Representationen i styrgruppen har försämrats. Under senaste perioden är det huvudsak kommunen som har deltagit, vilka också har arbetsgivaransvaret för personalen på plats i teamet. AF och FK är med i samverkan men inte representerat i styrgruppen. AF och FK har sedan tidigare valt att delta vid LSG istället för styrgruppen. Psykiatrin har inte haft en chef på plats med möjlighet att delta vid mötena. Det är styrgruppen som har det operativa ansvaret varför det borde vara viktigt att delta.

När de ekonomiska förutsättningarna försämrats önskar Kraften att styrgruppen skulle vara mer engagerad för att föra frågan om samverkansbehoven uppåt i respektive organisation. Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen har tydligt sagt att de inte deltar i styrgruppen. Frågor rörande Kraften, exempelvis kommande års finansiering och hur det kommer att påverka de egna medarbetarnas arbete, riskerar att tappas bort.

8. Organisation-genomförande och process

Beskrivning

Kraften samverkar i flera ärenden med arbetsmarknadsenheten Hedemora kommun. Eftersom lokalerna och fikarummet är samma ger det utrymme för diskussioner och samtal kring aktiviteter och planering för både deltagare i Kraften och vid AME. AME har också möjligheten, att via Mini Maxi, ta emot arbetsträning under nära handledning som inte är

möjligt vid en privat arbetsgivare. Nygammalt och Tvättboa är två verksamheter som Kraften kan använda för deltagare som är för osäkra att starta vid en privat arbetsgivare.

Kraften har nästa alltid haft deltagare vid Koopus. Koopus har som socialt företag kunnat erbjuda enkla strukturerade arbetsuppgifter som är svåra att hitta inom den privata sektorn. Det är ett bakslag att Koopus läggs ned. Efterfrågan på enklare arbetsuppgifter för arbetsträning är fortsatt stor.

De privata företagen, främst de mellanstora, är viktiga för arbetsträningar som leder till arbete. Kraften har ett gott samarbete med flera företag, främst inom Hedemora kommun. Företagens vilja att ta emot personer för arbetsträning är avgörande för framsteg i rehabiliteringsprocessen.

Analys

Ett av Kraftens uppdrag är att verka för god samverkan, både i de egna organisationerna och med samhällets som helhet. Kort sagt samverkar Kraften med alla som kan bidra till en god rehabiliteringsprocess. När det finns ömsesidiga vinster är förutsättningarna för samverkan som bäst.

Samverkan inom de egna organisationerna bygger på förtroende och förståelse för varandras uppdrag, arbete och kompetens. Det är lätt att uppnå när verksamheter ligger i samma lokaler. Det kräver mer arbete att upprätthålla samsynen gentemot deltagaren när de som samverkar finns på olika ställen och förutsättningarna förändras. Oavsett är det viktigt att underhålla kontakten och insynen i varandras arbete. När myndigheterna minskar sitt engagemang i samverkan minskar också förutsättningarna för bra samverkan. För Kraftens del är studiebesöken som görs inför varje ny inskrivning ett bra sätt att ge både den tilltänkta deltagaren och remittenten aktuell information om verksamheten.

Reflektion

Koopus har i dagarna meddelat att de avvecklar sin verksamhet. Enklare strukturerade arbetsuppgifterna är efterfrågade av verksamheter som Kraften. De redan upparbetade företagen som har denna typ av arbetsuppgifter kommer förmodligen att få fler förfrågningar. Det är viktigt att vara tydlig med syfte och uppföljning vid arbetsträningar för att inte ”bränna platsen” när fler letar arbetsträningsplatser.

Efterfrågan på insatser som i första hand syftar till att sysselsätta personer verkar öka. Kraften märker att första kontakten kan tas sker utifrån förhoppningen att personen ska få någonstans att gå snarare än att det finns en tanke om att insatsen ska leda till arbete eller studier. Var gränsen går är svårt att säga bestämt. Men det är tydligt att Kraften, som har en bred målgrupp i sitt uppdrag, också får förfrågningar om personer som inte kommer att kunna dra nytta av Kraften utan syftet snarare är att sysselsätta personen

9. Organisation – Resultat och effekter

Beskrivning

För 2024 är tilldelningen 1,9 miljoner

	Årsbudget, Förbrukning tom 240630	Förväntat 240701- 241231	Förväntat helår 2024
Personal	824938	960000	1784938
Handledning/utbildning	15539	15600	31139
Deltagarkostnader	36208	36500	72708
Totalt	876685	1012100	1888785

Analys

Under inledningen av året jobbade Elin 75% för att sedan gå upp på heltid. Per jobbar 75% tom september. Personalkostnaderna är därmed lägre vid inledningen av året men förväntas vara högre under slutet av året. Kraften har heller inte investerat i utbildningar eller andra aktiviteter för deltagare som erbjuds utöver grunden. Handledning för teamet sker tre gånger per termin. Sammantaget har Kraften anpassat sig till den tilldelade budget som främst omfattar personalkostnader. Såvida inget oförutsett inträffar bör de tilldelade medlen räcka för 2024.

Reflektion

Kraften har minskat både deltagarutgifter och personalinsatser. Färre aktiviteter och insatser har kunnat balansera upp den magrare budgeten. Det är inte hållbart över tid att inte kunna lägga pengar på saker som bidrar till att utveckla verksamheten.