med stöd av

Delårsrapport

Samverkansteam Avesta

Period 2025-07-01 – 2025-12-31

Avesta 2026-02-23

Styrgruppen genom Sonja Tiger

Sammanfattning

Deltagare

Teamet har under 2025 arbetat med 71 individer, 25 personer är nyinskrivna under året.
Totalt består gruppen av 49 personer den 31/12 2025; av dessa är 32 (65%) kvinnor och 17 (35%) män.
Medelåldern ligger nu på 34,9 år, den yngste deltagaren är 21 år och den äldsta 60 år.
Av de aktuella vid årets slut är 15 personer under 30 år, alltså 30,6%.

22 personer har avslutats under perioden, 7 (32%) av dessa gick till arbete, studier eller annan arbetslivsinriktad rehabilitering. Det är en stor minskning jämfört med förra mätningen och beror troligtvis på att en stor andel av de avslutade inte har någon arbetsförmåga och därför avser att söka sjukersättning. Genomströmningstiden för de avslutade deltagarna var 25,5 månader (en märkbar höjning sedan förra mätningen).
Genomsnittstiden med offentlig försörjning före insatsen var under mätperioden i snitt 6,9 år.

Vid årets slut väntar 5 personer på att skrivas in i verksamheten i januari/februari 2025.

Personal

Samverkansteamets fasta personal består vid periodens slut av 2 coacher med 100% tjänstgöringsgrad, samt ytterligare en coach med 100% tjänstgöringsgrad som har en visstidsanställning tom 251231. Personalen har sin anställning vid enheten för Arbete och sysselsättning på Avesta kommun. Teamet har också tillgång till representanter för Socialförvaltningen och Region Dalarna (vuxenpsykiatrin) på 5-10% vardera, och Försäkringskassan bidrar åter med representation några timmar per månad sedan hösten 2025.
Arbetsförmedlingen har från 1 september 2022 dragit in sin personalresurs i teamet, men samarbete finns i viss mån genom kontakt med AFs kommunsamverkan.
Samverkan med övriga verksamheter inom Avesta kommuns enhet för arbete och sysselsättning har till viss del kompenserat för teamets minskade resurser.

Organisation

Samverkansteam Avesta leds och drivs av myndigheterna tillsammans, och riktar sig till individer med behov av samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering som står långt från arbetsmarknaden. Unga med aktivitetsersättning är en prioriterad målgrupp. Teamet ligger administrativt under kommunens arbetsmarknadsenhet. Från och med 20200101 har enheten flyttas från bildningsförvaltningen till omsorgsförvaltningen, och i samband med detta slagits ihop med kommunens LSS-verksamhet och blivit en ny enhet; enheten för Arbete och Sysselsättning.
Teamets styrgrupp består av chefer för de olika ägarorganisationerna, där Arbetsförmedlingen dock inte längre har någon representant eller deltar aktivt i styrgruppens arbete. Verksamheten är sedan oktober 2021 lokaliserad i Arbetsmarknadsenhetens lokal i Koppardalen.

1. Deltagare – insatsens förutsättningar

Beskrivning
Totalt arbetade teamet med 71 deltagare under perioden (de som avslutats under året samt de som är fortsatt inskrivna). Av dessa är 45 personer (63%) kvinnor och 26 personer (37%) män.

Vid årets slut är antalet aktiva deltagare i teamet 49 personer; 17 (35%) män och 32 (65%) kvinnor. 5 personer väntar på inskrivning.

Medelåldern på deltagarna är 34,9 år, den yngste deltagaren är 21 år och den äldsta 60 år. Av de aktuella vid årets slut är 15 personer under 30 år, alltså 30,6%.

Alla deltagare i verksamheten har behov av samordnad rehabilitering; större delen (ca 85%) av de inskrivna har, har haft eller behöver/väntar på insatser från vuxenpsykiatrin.

Av de 25 nyinskrivna under året har 12 personer (48%) sin försörjning från socialtjänsten, 12 personer (48%) från FK, 1 person (4%) hade ingen offentlig försörjning utan blev vid inskrivningstillfället försörjd av närstående. Av dessa är 10 personer (40%) remitterade från kommunen, 7 personer (28%) från regionen, främst psykiatrin, 7 personer (28%) från FK och 1 person (4%) från AF.

Tabell: Handläggare och försörjningsgrund deltagare inskrivna under perioden 250101-251231 (25 nyinskrivna under perioden)

Försörjningsgrund			**Remitterande aktör**			
Socialtjänst	Försäkrings-kassan	Annan försörjning	Socialtjänst/ Kommun	Arbets-förmedlingen	Försäkrings-kassan	Regionen
12	12	1	10	1	7	7

Remitterande aktör: Socialförvaltningen 10 deltagare (40%), Försäkringskassan 7 deltagare (28%), regionen 7 deltagare (28%), Arbetsförmedlingen 1 person (4%)

Reflektion
Behovet av stöd för personer med komplex problematik är fortsatt stort, och teamet får löpande förfrågningar om tider för studiebesök inför eventuell inskrivning. Antalet inskrivna personer i teamet har de senaste åren ökat stadigt trots att bemanningen minskar.

Genomsnittsåldern på deltagarna sjunker för varje mätning. För ett år sedan var siffran 35,5 år men ligger nu på 34,9 år. Andelen deltagare i teamet som är 30 år eller yngre är nu 30,6%. Detta tyder på att teamet i hög grad når den prioriterade målgruppen för insatsen.

2. Deltagare – genomförande och process

Beskrivning
Studiebesök tillsammans med remitterande handläggare/kontaktperson är obligatoriskt för att komma i fråga 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. Teamet använder ett flödesschema för att tydliggöra den förväntade processen och utvecklingen mot arbete/studier. För att säkerställa att teamets

verksamhet passar de nyinskrivna deltagarna tillämpas en prövotid 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 deltagaren tar ansvar för den egna rehabiliteringsprocessen.

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 exponering, samt insatser från andra aktörer (se bilaga 1).
Målet med verksamheten 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. Slutmålet är alltid att uppnå 100% av sin arbetsförmåga.
Teamet har de senaste åren alltmer gått över till att påbörja deltagande/prövotid genom att erbjuda deltagande i en uppstartsgrupp i stället för inskrivning genom enskilt samtal. Det finns flera anledningar till att börja i grupp: dels är grupper mer tidseffektiva och gör att personalen klarar att introducera fler deltagare, dels har teamet noterat att deltagande i uppstartsgrupperna ger bättre effekt och snabbare process för majoriteten av de som deltar. En positiv bieffekt är att många av deltagarna, som ofta är isolerade och känner sig utanför, har träffat nya vänner som de umgås med även på fritiden – detta är till stor hjälp för många som tidigare har haft svårt att hitta ett socialt sammanhang.
Teamet har gått ifrån regelbundna enskilda samtal för alla deltagare till att alltmer sköta kontakter och samtal med enskilda deltagare i samband med att de kommer till olika typer av gruppaktiviteter. Detta för att många deltagare upplever det som svårt/pressande att ha enskilda samtal ”i onödan”, dels för att det fungerar bättre och sparar mycket tid att gå undan och ta en enskild diskussion när behovet finns och när man ändå är på plats för gruppträffar.

Under hösten 2025 har teamet endast haft möjlighet att starta en uppstartsgrupp, detta på grund av att antalet deltagare redan är på gränsen till vad personalen mäktar med. En oro finns för att teamets arbete kommer att försvåras utifrån de allt allvarligare utmaningar som de flesta av de nya deltagarna brottas med, och svårigheterna att få rätt hjälp från ansvariga myndigheter gör inskrivningstiderna längre och därmed minskar möjligheterna att ta emot nya deltagare.

För att säkerställa att teamets arbete är till nytta för de som för tillfället är inskrivna i verksamheten anordnas planeringsdagar med deltagarna en gång per halvår (senaste tillfället var augusti 2025).
Fortsättningsgrupper utifrån lösningsfokus efterfrågas av många, och under verksamhetsåret hösten 2025 gjordes två gruppstarter med träffar 1 gång/vecka under 6-7veckor. Upplägget för grupperna är alltid samma veckodag och samma tid; dels för att lättare komma ihåg när man ska komma, dels för att skapa rutiner som underlättar i vardagen.
Fokus i fortsättningsgrupperna har med tiden blivit alltmer uttalat: att hitta sin egen väg framåt för att på sikt komma ut i arbete/utbildning.

Reflektion
Gruppaktiviteter har varit till stor nytta för många av deltagarna – de stöttar, peppar och inspirerar varandra och får hjälp med praktiska göromål av olika slag. För vissa av deltagarna har det varit till stor hjälp att bygga upp ett kontaktnät och hitta vänner – speciellt viktigt för de som lever ensamma och varit isolerade och mest suttit hemma under lång tid. Det har visat sig att coachernas insatser genom tex samtal inte alltid varit det som gjort störst skillnad, utan att träffa andra i en liknande situation har ofta gett inspiration och en tro på sin egen förmåga som gjort att individerna har hittat rätt väg framåt. Många av deltagarna känner 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.
Aktiviteter med inriktning motivation och social träning är en viktig del av verksamheten. Behovet är stort hos många, speciellt de som står mycket långt från arbetsmarknaden och som har få andra sociala kontakter.
Aktiviteter i grupp passar dock inte alla, och de deltagare som inte deltar i gruppaktiviteter har oftast mer fokus på att hitta sin väg genom exempelvis att undersöka möjligheter till studier eller arbetsträning.
Ett arbetssätt med större tydlighet kring den tänkta processen gör att teamet märker att en ökad andel av de nyinskrivna deltagarna tar ansvar och engagerar sig för att leda den egna vägen framåt. Teamet har finslipat metoder och arbetssätt genom att utnyttja de möjligheter till utveckling som uppkommer, deltagarna kommer i allt högre grad med egna lösningar.
Aktiviteter i grupp är mycket populärt och ger, förutom inspiration och motivation till förändring även en känsla av sammanhang och tillhörighet. Detta är mycket viktigt för många deltagare som upplever ett utanförskap och har få sociala kontakter. Det kan tyvärr också leda till en inlåsningseffekt för vissa – att delta i teamets aktiviteter har blivit en trygghet som gjort att vissa deltagare inte vågar/vill gå vidare eftersom detta kommer att innebära att man kanske inte längre har tillgång till det sociala sammanhang som för vissa har blivit så viktigt. Utifrån detta finns behov av att tydliggöra verksamhetens syfte och vilka regler som gäller för deltagande – att aktivt jobba med sin väg framåt (mot arbete/studier) är nödvändigt och ett krav för att man ska kunna delta i verksamheten.

3. Deltagare – resultat och effekter

Beskrivning
Under perioden 250101 – 251231 har 25 nya deltagare skrivits in i verksamheten varav 16 (64%) kvinnor och 9 (36%) män.

Teamet arbetade med 71 inskrivna personer under perioden (de som avslutats under mätperioden samt de som är fortsatt inskrivna). Av dessa är 45 personer (63%) kvinnor och 26 personer (37%) män. I dagsläget (251231) finns 5 personer kö.

Tabell: Deltagarresultat 250101-251231

Antal inskrivna 20250101	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 20251231
46	22	0	1	2	4	4	11	49

AVSLUTADE - 22 personer (tidiga drop-outs borträknade):

- 7 av 22 = 32 % gick till arbete/studier/annan arbetslivsinriktad rehab
  - Arbete: 1 kvinna
  - Studier: 2 män
  - Annan arbetslivsinriktad verksamhet: 2 kvinnor, 2 män

- Tid i bidragsberoende: snitt 6,9 år – 6,5 år för kvinnorna (varav en kvinna inte hade någon inkomst från någon myndighet/arbetsgivare), 7,5 år för männen

- Snittålder: 37,5 år – kvinnor 40,2 år och män 33,7 år

- 15 personer avslutades till ”annat”, nämligen:
  - 4 personer till sjukersättning
  - 9 personer har behov av annat stöd
  - 1 person har gått i pension

- Genomströmningstid: snitt 25,4 mån, 22,8 mån för kvinnor,29,2 mån för män.

Tabell: genomströmningstid

period	2207-2306	2301-2312	2307-2406	2401-2412	2407-2506	2501-2512
månader	17,3 mån	18,4 mån	20,3 mån	23,5 mån	23,3 mån	25,4 mån

Reflektion

De flesta av deltagarna som avslutas utan att gå i mål behöver andra insatser – främst medicinsk hjälp via psykiatri och/eller primärvård. En lägre andel avslutas till sjukersättning, något som ofta upplevs som mycket positivt av deltagaren även om det inte är ett positivt resultat utifrån teamets kriterier. Den senaste mätningen visar det lägsta resultatet någonsin; endast 32% av de avslutade deltagarna har gått vidare mot arbete/studier. En förklaring är att en stor del av de avslutade deltagarna har behov av annat stöd i mycket hög omfattning och är inte redo för att gå vidare mot arbete innan de fått dessa insatser. Dessutom har en person gått i ålderspension(heter det så?) och fyra personer ansökt om sjukersättning eftersom de inte bedöms ha någon arbetsförmåga.
Genomströmningstiden har ökat markant sedan förra mätningen, något som kan förklaras med att många av de avslutade deltagarna varit inskrivna i verksamheten under mycket lång tid.

Teamet ser att behovet av samordnade insatser ständigt ökar, och att utmaningarna för personer som remitteras till verksamheten är allvarligare och mer komplexa än tidigare.
En effekt som personalen noterat under de senaste åren är att både remittenter och blivande deltagare uppger att de hört talas om teamet via tidigare deltagare och utifrån detta önskar att

få skrivas in. Det är en mycket positiv förändring som antyder att många deltagare är nöjda med verksamheten, samtidigt som det är svårt att möta den ökade efterfrågan utifrån teamets minskande bemanning. Detta har tyvärr lett till längre väntetider och ett ökat antal personer som står i kö för inskrivning i verksamheten.

4. Personalen – insatsens förutsättningar

Beskrivning
Vid 2025 års slut består teamet av följande personer:

Sonja Tiger, verksamhetssamordnare/coach 100%
Malin Hagström, coach 100%
Sandra Eriksson, coach 100%, visstidsanställd tom 251231
AF – ingen representant
Karin Dilts Lindblom, region Dalarna 5%
Anna-Lena Holmberg, socialtjänsten 10%
Lena Eklund Olsson, Försäkringskassan 5%

Teamet har under hösten 2025 utgjorts av 2 heltidscoacher, 1 coach/verksamhetssamordnare samt representation från Avesta Kommun och Region Dalarna med 5 – 10 %. Försäkringskassan har åter avsatt personalresurs som deltar i teamets veckomöten några ggr/månad. Arbetsförmedlingen i Dalarna beslutade att från 220901 inte längre avsätta personal till verksamheten utan hänvisar till myndighetens samverkan med kommunerna i länet.
Samverkansteam Avesta inkluderas därför sedan 2023 i AFs kommunsamverkan trots att verksamheten inte enbart är en kommunal verksamhet utan en samägd Finsam-verksamhet med Arbetsförmedlingen som en av delägarna. Det är ändå en möjlighet som teamet tar tillvara och utnyttjar på bästa sätt i avsaknad av AF-handläggare som representant i teamet, och som fungerar bra tack vare en kunnig och engagerad arbetsförmedlare.

Under hösten har det funnits en osäkerhet och oro i personalgruppen utifrån att minskad budget för 2026 skulle innebära att teamet måste skära ner på personal. I slutet av december blev det klart att kommunen åter går in och täcker upp kostnaden för en tredje heltidsanställd i teamet under 2026.

Reflektion
Med nuvarande bemanning har arbetsbelastningen blivit högre i och med att antalet deltagare under lång tid gradvis har ökat utifrån att fler professionella inom olika verksamheter ser nyttan och behovet av stöd från verksamheten för sina klienter/patienter. Samtidigt är läget ansträngt inom myndigheter och vård, framför allt inom psykiatrin – detta gör också att möjligheten för professionella att bistå människor med behov av stöd inom den egna verksamheten minskar och trycket på teamet ökar – ibland är verksamheten kanske det enda tydliga alternativet för att människor ska få någon slags kontakt/stöd inom rimlig tid. Personalsituationen i teamet är pressad pga ökad belastning/arbetsbörda. När deltagarnas behov blir alltmer komplexa och myndigheternas möjligheter till stöd minskar tar arbetet mycket mer tid i anspråk än tidigare. Det vore önskvärt att kunna planera verksamheten

utifrån tryggheten det innebär att veta säkert att personalen inte kommer att decimeras, oron i att inte veta om man kan fortsätta med samma bemanning nästa år tär hårt på den redan ansträngda personalgruppen. Det har i sin tur lett till frånvaro pga sjukskrivning och har inneburit än högre belastning på övrig personal. En svår situation som är besvärlig att hantera – arbetet i teamet är meningsfullt och givande, men det finns en gräns för vad som är möjligt för personalen att prestera.

5. Personal – arbetssätt och metoder

Beskrivning
Arbetsgruppens representanter träffas varje onsdag förmiddag för att utbyta information och utveckla arbetet med deltagarna. De heltidsanställda deltar även i veckogenomgångar med övrig personal på AME.
Arbetssättet i teamet utvecklas ständigt, en stor del av arbetet med deltagarna har, förutom enskilda samtal, byggt 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. Aktiviteter utformas i samråd med deltagarna, i augusti 2025 genomfördes en planeringshalvdag med deltagarna för att säkerställa att verksamheten erbjuder det som är till nytta för deltagarna. När idéer om aktiviteter i grupp förs fram har deltagarna möjlighet att anmäla sitt intresse via anslag i lokalen, därefter görs planering om intresse finns hos flera av deltagarna. Under hösten har verksamheten lagts upp främst utifrån dessa önskemål, och teamet arbetar i allt högre grad i olika typer av samtalsgrupper och gruppaktiviteter, där det även finns möjlighet att få enskild hjälp med olika utmaningar; tex hjälp med att hitta arbetsträningsplats, söka jobb, att fylla i handlingar och skicka in dessa till berörd myndighet/instans, etc. Detta arbetssätt är också en förutsättning för att arbetet ska fungera med stadigt ökande deltagarantal eftersom det inte längre finns utrymme till att boka in enskilda, regelbundna samtal med varje deltagare. Det verkar också som att de flesta deltagare uppskattar att det går snabbt och enkelt att träffa personal i teamet utan att behöva vänta på en bokad tid. Troligtvis gör detta att verksamheten blir mer effektiv.
För att bibehålla och utveckla kompetensen hos personalen har man regelbunden handledning och fortbildning, något som dock skurits ner pga minskade anslag.
Arbetet med att utveckla ökad samverkan med övriga verksamheter inom AME går framåt och är en möjlighet för alla verksamheter som ligger under AME att ge sina deltagare det stöd som behövs och passar bäst.

En utmaning som blivit alltmer framträdande och som tar mycket tid för personalgruppen är att flertalet deltagare har betydligt större behov av stöd och hjälp än vad som framkommer vid studiebesök, uppstart och inskrivning. Vissa deltagare har både fysiska och psykiska begränsningar som inte framkommit i kontakterna med remittenterna, och det kan ta lång tid innan svårigheterna och behoven blir tydliga. Först då kan processen att hitta rätt insatser ta vid, och i många fall är det långa väntetider för utredningar, vårdinsatser, boendestöd, medicinering och annat. Allt detta sammantaget gör inskrivningstiderna längre och arbetsbördan för personalen högre. En allt större del av arbetstiden för teamets personal går åt till att försöka få kontakt med de olika berörda/ansvariga verksamheterna och i vissa fall försöka övertyga dessa om deltagarens behov av, och rätten till, att få nödvändigt stöd.

Teamet har kontakt med flera privata arbetsgivare för möjligheter till arbetsträning för de deltagare som behöver komma igång, är intresserade och i rätt läge.
Det har blivit svårare att få rehabiliteringskedjan att fungera smidigt i och med arbetsförmedlingens nya organisation. Ökad specialisering i större enheter utan lokal

förankring gör det svårare att få överblick när det gäller teamets deltagare. De har ofta komplexa behov och saknar i många fall förmåga att själva uttrycka sina behov. I dessa fall är ofta personkännedom och lokal förankring nödvändig för att hitta fungerande och hållbara lösningar för individen. Även i fall där teamet har hittat en lämplig arbetsgivare som är beredd att anställa har svårigheter att hitta anpassningar via lönestöd och långa handläggningstider ibland inneburit att den planerade anställningen inte blivit av. Glappen mellan de olika organisationernas verksamheter och möjligheter att stötta medborgare har ökat under de senaste åren; även detta har inneburit en ökad belastning på teamets personal och gör det svårt att hinna med arbetet. Då blir möjligheten att jobba med det förstärkta samarbetet AF/FK en allt viktigare faktor för att deltagarna ska kunna få rätt stöd för att hitta sin plats i arbetslivet. Tyvärr är det i stort sett enbart de som har sjukpenning eller aktivitetsersättning som kan ta del av denna möjlighet, övriga med behov av denna typ av insats har det betydligt svårare.

Genomfört under perioden:

- Utökade kontakter med privata arbetsgivare
- Tydligare fokus på arbetsliv/arbetsmarknad i fortsättningsgrupperna
- Regelbunden handledning
- Utvecklingsdag för professionella

Reflektion

Tyngre arbetsbörda ger ökad sårbarhet. Flera längre sjukskrivningsperioder hos teamets personal har påvisat sårbarheten hos en liten arbetsgrupp med tunga och alltmer komplexa arbetsuppgifter samt ökat antal deltagare som står allt längre bort från arbetsmarknaden.
En oro om anslagen sänks och personalstyrkan minskar är att sårbarheten blir ännu högre, och antalet deltagare måste minskas drastiskt för att det ska finnas en realistisk möjlighet att personalen ska hålla över tid. Goda förutsättningar finns för att stötta målgruppen, men ändrade förutsättningar när det gäller ekonomi och resurser hos teamets parter gör att det blir allt svårare och mer utmanande att hitta fungerande lösningar.

Att till exempel skriva ut deltagare från teamet för att de är i rätt läge för insatser via arbetsförmedlingen känns inte etiskt försvarbart eftersom riskerna att dessa personer återigen hamnar utanför alla system är alltför hög enligt teamets bedömning. Dessutom blir kostnaderna för insatsen en onödig utgift om personerna det handlar om inte kommer vidare utan måste börja om från början igen om inte rätt insats tar vid.

Behovet av stöd/vård från framför allt vuxenpsykiatrin har ökat, samtidigt som köerna blir längre. Trots en ansträngd personalsituation och mycket långa köer/väntetider har dock teamets kontakt ofta kunnat hjälpa till att hitta vägar för att deltagarna ska få nödvändiga insatser så snabbt som möjligt. Även samarbetet med kommun/socialtjänst fungerar bra, till stor del tack vare representanten i teamet som är rutinerad och kunnig, även om de andra parternas verksamheter.

Verksamhetens personal är flexibel och hittar ständigt nya arbetssätt och metoder när förutsättningarna förändras. Det blir dock allt svårare att få arbetet att fungera på ett bra sätt när personalstyrka och budget krymper samtidigt som antalet studiebesök, och som en följd av detta även antalet personer som vill skrivas in, ökat stadigt de senaste åren. Det kan vara svårt att prioritera, särskilt som personalen i teamet inte har mandat att fatta vissa beslut. Önskvärt vore att teamets ägarparter kunde vara mer aktiva i situationer när förutsättningarna förändras, tex när det gäller stöd med prioriteringar vad gäller krympande resurser.

6. Personal – Resultat och effekter

Beskrivning
En högre arbetsbelastning (fler inskrivna deltagare, som står allt längre från arbetsmarknaden) trots att bemanningen har minskat har inneburit påfrestningar på personalen och en ökad sårbarhet vid tex sjukdom eller annan oplanerad frånvaro. Det är inte hållbart i längden och teamet behöver därför hitta en lösning som innebär högre bemanning eller lägre antal deltagare för att verksamheten ska fungera som det är tänkt.
Vid årets slut består teamet av 2 coacher, varav en endast är visstidsanställd tom 251231, samt 1 coach/verksamhetssamordnare. Förutom detta bidrar socialtjänsten med en handläggare i teamet 3-4 tim/vecka och vuxenpsykiatriska mottagningen med en personalresurs ca 3-4 tim varannan vecka. Dessutom har teamet från och med våren/sommaren 2025 tillgång till en handläggare från FK ca 2 tim/månad. De deltidsutlånade handläggarna från socialtjänst, psykiatri och FK spelar en viktig roll som komplement när det gäller att samordna insatser och göra handläggning och övergångar så smidiga som möjligt. Regelbunden kontakt med AFs representant i kommunsamverkan är teamets möjlighet att kunna hitta lösningar där deltagare kan få arbetsförmedlingens stöd.

Reflektion
En viktig framgångsfaktor för teamets arbete har tidigare varit en stabil personalgrupp med tillgång till kvalificerad kompetens från alla aktörer. Förutsättningarna har gradvis förändrats i och med att AF och FK inte längre deltar i det operativa arbetet, och det har gjort processen både mer tungrodd och tidskrävande för befintlig personal.
Utifrån ett oklart läge vad gäller finansiering av verksamheten efter årets slut fanns en viss oro för den fortsatta verksamheten under hösten 2025. Detta eftersom finansieringen från SDS minskar och att det i och med detta inte skulle finnas möjlighet att fortsätta bedriva verksamheten med nuvarande bemanningsgrad. Eftersom Avesta kommun i slutet av året fattade beslut om att täcka underskottet som skapas om man tar in en ersättare under 2026, påbörjades under december 2025 en rekrytering av ny coach som kan gå in under verksamhetsåret 2026.
Detta är tyvärr än så länge endast en tillfällig lösning och efter december 2026 är det oklart hur personalsituationen kommer att se ut.

7. Organisation – förutsättningar

Beskrivning
Verksamhetens styrgrupp har tidigare bestått av chefer från respektive myndighet. Den bemannas vid årets slut av följande personer:

– Vakant, AF
– Jenny Jensen, Avesta kommun
– Katarina Helmersson, Region Dalarna (vuxen psyk)
– Angelica Gabrielsson, FK

– Jimmy Stenberg, tf AME-chef Avesta kommun
– Sonja Tiger, Verksamhetssamordnare (föredragande)
– Jonas Wells, Adjungerad förbundschef från Södra Dalarnas Samordningsförbund

Under hösten 2025 har två av tre inplanerade möten genomförts där representanter för kommunen och regionen fans på plats, det tredje avbokades pga att endast representant från kommunen kunde närvara.

Reflektion
Styrgruppen är verksamhetens beslutande organ. Svårigheterna när det gäller utveckling och planering framåt blir tydliga i och med att många av styrgruppens ledamöter har svårt att delta vid inplanerade möten, något som innebär att inga beslut kan fattas. Det är viktigt att alla ägarparter deltar och tar sitt ansvar för att samverkan genom samordningsförbund ska fungera – frågan är hur man kan utveckla former som gör att alla parter kan och är beredda att ta sitt ansvar som delägare.
Lagen om finansiell samordning tillkom utifrån ett behov av att täppa till glappen mellan olika samhällsfunktioner och organisationer för att medborgare inte skulle ”hamna mellan stolarna” och befinna sig i ett utanförskap.
Ägarorganisationerna har ett gemensamt ansvar för att medborgarna ska kunna få det stöd de behöver för att komma vidare i livet och bli självförsörjande. Omorganisationer, personalbrist, politiska beslut, minskade anslag och andra faktorer har gjort det svårare att bedriva verksamheterna på ett sätt som de inblandade kanske skulle önska. I detta läge borde det vara än mer angeläget att samverka för att med gemensamma krafter och resurser få ut ett mervärde och bättre resultat så att fler människor kommer vidare till egen försörjning.

8. Organisation – genomförande och process

Beskrivning
En ambition och ett uttalat uppdrag för Samverkansteam Avesta är att verka för ökad samverkan, dels mellan teamets olika ägarorganisationer, och dels med andra aktörer inom verksamhetsområdet.
Samverkansteamet jobbar ständigt för att utveckla verksamheten och samverka med så många olika aktörer som möjligt som har gemensamma intressen av att människor med rehabiliteringsbehov kan hitta en plats på arbetsmarknaden.
Många arbetsgivare har ett stort behov av arbetskraft och har svårt att rekrytera i tillräcklig omfattning – här finns stora möjligheter till win-win-lösningar, och flera arbetsgivare är mycket intresserade av att ge deltagarna chansen att komma i arbete genom att börja med arbetsträning/arbetsprövning för att hitta bra lösningar utifrån varje individs förutsättningar.
Ideella verksamheter samt privata arbetsgivare är öppna för att diskutera samverkan och ge möjligheter för teamets deltagare att arbetspröva/arbetsträna. En förutsättning för att det ska ge önskat resultat är dock att alla ägarparter tar sitt ansvar och bidrar med sina pusselbitar för att helheten ska fungera.

Reflektion
Teamet jobbar ständigt för att öka befintlig samverkan och hitta nya möjligheter, och teamet blir alltmer en integrerad del av parternas rehabiliteringsinsatser och en naturlig del i

rehabiliteringsprocessen för många professionella inom området. Verksamheten överbryggar glappen mellan de olika organisationernas områden, och det stora antalet inbokade studiebesök antyder att handläggare och professionella har stor tilltro till teamets förmåga.

Styrgruppens roll att styra verksamheten har urholkats i och med att det ofta är för få representanter vid gruppens möten för att kunna fatta giltiga beslut. Detta kanske föranleder ett behov av att förändra upplägget så att det är möjligt för alla parter att ta sin del av ansvaret och ha möjlighet att påverka framtida beslut så att verksamheten kan bedrivas på det sätt som var avsikten när förbundet bildades och avsiktsförklaringen skrevs.

En förutsättning för att samverkan ska fungera är att de inblandade har mandat att göra det som behövs och är möjligt inom varje parts verksamhetsområde. I annat fall finns risken att allt fler personer i utsatta situationer kommer att ”falla mellan stolarna”. Teamet fyller ett behov för målgruppen som parterna inte kan tillgodose på egen hand trots att alla har ansvar för att tillhandahålla stöd inom sina olika verksamhetsområden. Den förstärkta samverkan mellan AF och FK blir allt viktigare för att kommuninnevånare med komplex problematik och behov av samordnat stöd ska kunna komma vidare och hitta sin plats på arbetsmarknaden och få en stabil och fungerande tillvaro. En viktig insats som tyvärr inte alla som har dessa behov kan få ta del av.

9. Organisation – Resultat och effekter

Beskrivning

Teamet har dragit ner på utgifterna för personalutveckling och deltagaraktiviteter som en följd av att beviljade medel från Södra Dalarnas Samordningsförbund minskat. Sjukdom hos personalen har varit en faktor som gjort kostnaderna lägre än förväntat, men trots detta har det mesta av de 550 000:- som kommunen beviljat som extramedel förbrukats för att täcka verksamhetens kostnader.

Tabell: budgetutfall per 2025-12-31

	Beslut totalt	Utfall	Återstår
Egen personal	1 640 000	1 766 961	-126 961
Externa tjänster i teamet			
Lokaler	40 000		40 000
Övriga kostnader	160 000	73 039	86 961
S:a bokförda kostnader	1 840 000	1 840 000	0

Avesta kommun har fattat beslut om att stötta verksamheten ekonomiskt för att teamet ska kunna behålla nuvarande personalstyrka på 3 heltider, detta dock endast under 2026. Vad som händer sedan är oklart, och skapar naturligtvis oro och gör det svårt att planera för fortsatt verksamhet. Önskvärt vore att alla ägarparter tar gemensamt och solidariskt ansvar för att verksamheten ska kunna fortsätta som tidigare – eller till och med kunna utökas för att möta det ökande behovet av samordnade insatser.

Reflektion

Teamets verksamhet finansieras av Södra Dalarnas Samordningsförbund. Ökande kostnader för t.ex. löner samtidigt som anslagen från samordningsförbundet minskar för 2026 har under hösten varit en stor källa till oro för personalen i teamet.

En liten verksamhet med relativt hög personaltäthet och långa inskrivningstider har visat sig vara sårbar om frånvaron - tex på grund av sjukdom, minskad arbetstid eller andra faktorer - ökar. Under lång tid har teamets bemanning minskat, och de olika parterna har en efter en dragit ner på, eller helt tagit bort sina personalinsatser. Teamet har kommit till en brytpunkt där antalet deltagare är för högt i förhållande till teamets bemanning – här behöver berörda parter hitta en långsiktig fungerande lösning för att verksamheten ska kunna fortsätta fungera som det är tänkt. Man kan se en markant ökad samverkan mellan verksamheterna som ligger inom AME –Avesta kommun satsar på arbetslivsinriktade insatser och ser det som en viktig uppgift att få så många som möjligt av de boende i kommunen att komma vidare till egen försörjning – både för den enskilde individen och för samhället i stort. Det ligger nära till hands att tänka att det även borde vara viktigt för samordningsförbundets andra parter att alla hittar sin rätta plats – utifrån detta resonemang kan det inte vara omöjligt att alla ägarparter tar ett gemensamt ansvar för att finansiera och utveckla verksamheterna.

Bilaga 1

Aktiviteter

Social träning	Rutinskapande	Individuell plan (mot arbete)
Uppstartsgrupp LF Fortsättningsgrupper LF Gruppaktiviteter Deltagarledda gruppaktiviteter Studiebesök Arbetslivsinriktade övningar Arbetsträning	Uppstartsgrupp LF Fortsättningsgrupper LF Gruppaktiviteter Deltagarledda gruppaktiviteter Enskilda samtal Arbetslivsinriktade övningar Arbetsträning	Uppstartsgrupp LF Fortsättningsgrupper LF Gruppaktiviteter Deltagarledda gruppaktiviteter Studiebesök Enskilda samtal Arbetslivsinriktade övningar Enskilda studiebesök utifrån intresse (oftast inför arbetsträning) Flerpartsmöten med inblandade verksamheter Stöd i kontakter med olika myndigheter, vårdgivare och arbetsgivare Arbetsträning Vid behov – hjälp med ansökningar, inskrivningar, jobbsök/CV, etc

Varje individ väljer aktiviteter utifrån förmåga, önskemål och behov

Aktuella/inbokade gruppaktiviteter hösten 2025

Varje vecka:

Öppen lokal
Kreativa verksamheter
Lösningsfokusgrupp uppstart (7 veckor)
Lösningsfokusgrupp fortsättning (7 veckor)
”Röra på kroppen”-grupp
Bokgrupp - diskussion/reflektion
Samtalsgrupp för män

Enstaka tillfällen/vid behov:

Föreläsningar
Studiebesök
Utflykter
Uteaktiviteter
Hjälp med ansökningar, myndighetskontakter etc