



Samverkanskartan steg 2 Finsam Kävlinge - Lomma

RAPPORT JANUARI - APRIL 2018
PROCESSLEDARE BIRGITTA FRIBERG

Sammanfattning

Under våren har det skett många olika möten av samverkanskaraktär i det område som omsluts av Finsam Kävlinge - Lomma. Det finns ett "Samverkansteam" i Kävlinge där medarbetare från kommunen och AF möts, det finns förhoppningar om att även vården ska kunna medverka vid dessa möten. Inom ramen för Dua, som är en överenskommelse om samverkan, träffas medarbetare från AF och Lomma 2 ggr/halvår. Medarbetare i Kävlinge, Lomma och AF som arbetar med nyanlända träffas regelbundet för samverkansmöten både i Kävlinge och Lomma. Det finns en övergripande strategisk grupp bestående av medarbetare i Lomma, Kävlinge och AF som arbetar med unga vuxna. Denna grupp träffas 2 ggr/år. Samverkan på strategisk nivå mellan AF och kommunerna håller på att växa fram. I Lomma har man under våren haft ett möte där man pratade om det aktuella arbetsmarknadsläget samt drog upp riktlinjerna för hur det strategiska samarbetet ska se ut framöver.

Den 21/3 träffades medarbetare från AF, FK, Region Skåne, Kävlinge och Lomma kommun för en workshop kring samverkan. Det var 25 deltagare som representerade olika yrkesroller. Alla med en vilja att bidra till att utveckla en arbetsmarknadsrelaterad samverkan som är till nytta för medborgaren samtidigt som den bidrar till att myndigheternas resurser utnyttjas mer effektivt och leder till större arbetstillfredsställelse hos medarbetarna. Många goda förslag kom ut ur denna workshop.

Omvärldsbevakningen i Samverkanskartan sker på många sätt t ex genom bevakning av vad som sker i andra Finsam-förbund, möte med projektledare från andra förbund i Skåne, studiebesök i andra verksamheter. I rapporten redovisas ett urval av denna omvärldsbevakning; Projektet UMA (samarbete mellan flera Finsam-förbund) som gjort en kartläggning av de aktiviteter av arbetsmarknadskaraktär som finns för de personer som har aktivitetsersättning i de olika kommunerna, Process OK Helsingborg som har varit en strukturell utvecklingsprocess för att stärka samarbetet kring personer som uppbär försörjningsstöd som har en ohälsa som medför nedsatt arbetsförmåga, Projekt Resurs Burlöv som är ett projekt för att ta fram en struktur för samverkan och genom denna skapa förutsättningar, metoder och verktyg för personer som varit utan arbete länge eller kanske aldrig arbetat att få en möjlighet att få ett arbete.

Innehåll

Sammanfattning	2
Inledning	4
Möten	4
Samverkansteam i Kävlunge.....	4
Dua Lomma.....	5
Samverkansmöten kring etablering genom sysselsättning.....	5
SULK – strategisk ungdomsgrupp Lomma Kävlunge.....	5
Strategisk samverkan	6
Workshop för samverkan	6
1. Hur märker vi i vardagen att samverkan fungerar? Vad fungerar bra idag?.....	6
2. Var finns glapp och skav som behöver överbryggas? Vilken skillnad kommer det att göra?	8
Glapp och skav som behöver överbryggas:.....	8
Om vi kan överbrygga dessa glapp och skav kommer det att märkas och göra skillnad genom:.....	9
3. Vilka små saker skulle du kunna göra i din vardag som kan bidra till en ännu bättre samverkan? Vad önskar du att Samverkanskartan steg 2/Finsam Kävlunge - Lomma ska arbeta vidare med?	9
Till Finsam/Samverkanskartan:	9
4. Är det någon fråga som du tycker att vi har glömt bort som borde ha varit med?	10
Strukturerad auskultation	10
Omvärldsbevakning	11
Samverkan för ungas etablering.....	11
UMA.....	11
Process OK Helsingborg.....	11
Projekt Resurs Burlöv	12

Förkortningar som används i rapporten:

AF	Arbetsförmedlingen
Dua	Delegationen unga och nyanlända till arbete (överenskommelser som görs mellan kommun & AF)
FK	Försäkringskassan
Reko	Rehabkoordinator
VC	Vårdcentral

Inledning

Inom samtliga organisationer som omsluts av Finsam Kävlinge – Lomma sker förändringar kontinuerligt. Det görs organisationsförändringar, medarbetare slutar eller börjar, nya funktioner kommer till eller försvinner osv. Detta kräver samverkan i en föränderlig miljö. Förändring är något vi alla måste förhålla oss till, för några av oss kan det vara till nytta att avliva några myter om förändring.

5 myter om förändring:

1. Förändring är svårt och onaturligt
2. Man måste göra något för att få förändring att hända
3. Förändring betyder att man gör något annorlunda
4. Man behöver en plan (handlingsplan) för att göra förändringar
5. Förändring behöver ledas av någon eller några

Nej!

1. Förändring händer hela tiden, det är högst naturligt – både vi och naturen har alla verktyg vi behöver för att hantera det
2. Det vi behöver göra är att uppmärksamma de förändringar som vi vill ha mer av. Vi behöver peka på dem och visa för andra som kanske inte ännu upptäckt och lagt märke till dem.
3. Fröet till den förändring som vi vill ha finns redan, processen har redan startat. Istället för att göra något annorlunda är frågan snarare ”Hur kan vi bygga vidare på den förändring som redan startat? Hur ska vi ta vara på det som redan fungerar och är bra?”
4. När det gäller fina handlingsplaner för förändring så kan man ju utifrån att förändring händer hela tiden säga att planen är utdaterad redan dag 2 för då gäller ju inte längre de förutsättningar som gällde när planen skrevs dag 1. Vi vet att förändring händer hela tiden, vi vet att vi inte kan se in i framtiden, vi kan aldrig få hela bilden av hur det kommer att se ut. Så - utifrån vad vi ser här och nu - vad är ett litet steg som vi skulle kunna ta redan idag? Ett litet steg gör större skillnad än en plan som blir inaktuell i samma nu som den blir till.
5. Förändring görs av människor, när människor möts händer saker. När människor interagerar med varandra kommer saker att ske. Tillsammans kan man hitta de förändringar som redan händer och är till nytta, uppmärksamma dem och bestämma vad som skulle kunna vara nästa lilla steg.

Möten

Samverkansteam i Kävlinge

Det finns nu ett samverkansteam i Kävlinge där man möts 3 – 4 ggr/år. Det är medarbetare från AF och Kävlinge kommun som träffas för att lyfta gemensamma frågor. Det finns t ex möjlighet att ta upp avidentifierade ärende för konsultation. Man har under våren haft två möten. Varje möte avslutas med att man gemensamt bokar tid för nästa möte. Det finns förhoppningar om att även vården ska vara med vid dessa möten framöver. Tre handläggare på AF har fasta tider varje vecka för flerpartssamtal eller konsultation gentemot medarbetare i Kävlinge.

Under våren har Uppdragstjänst besökt AF, den sektion som jobbar mot Kävlinge – Lomma, på ett APT där man berättade om sin verksamhet. Det fanns också utrymme för dialog kring hur samarbetet skulle se ut framöver.

Dua Lomma

Delegationen för unga och nyanlända till arbete (Dua) ska främja samverkan mellan kommun och AF samt utveckling av nya samverkansformer. Syftet är att bidra till minskad ungdomsarbetslöshet och effektivisering av nyanländas etablering i arbetslivet. I Lomma har man en arbetsgrupp och en styrgrupp, man träffas för möten kring de överenskommelser man gjort inom ramen för Dua 4 ggr/år. Sedan hösten 2017 har man slagit ihop mötena för styrgrupp och arbetsgrupp, vilket uppskattats av samtliga parter. Det kommer att bli förändringar i både styr- och arbetsgrupp framöver. Under våren har man hittills haft ett möte då man tittade på och reviderade övergripande och mätbara mål.

Reviderade övergripande mål:

- Att utöka samverkan mellan kommunens interna verksamheter utveckla de samarbetsformer mellan kommunen och Arbetsförmedlingen som initierats av överenskommelsen för att öka möjligheterna för unga som varken arbetar eller studerar i åldern 16-24 år och nyanlända att påbörja studier eller etablera sig på arbetsmarknaden.
- Att arbeta mer aktivt för att nå UVAS (Unga som Varken Arbetar eller Studerar) samt nyanlända.

Reviderade mätbara mål

1. Styrgrupp och arbetsgrupp fortsätter sitt arbete och träffas minst 4 gånger under året.
2. Minst två gånger under året genomförs en gemensam annonskampanj om de insatser Arbetsförmedlingen och kommunen kan erbjuda.
3. 100 % av de 19-åringar inom KAA (Kommunala Aktivitetsansvaret) som har åtgärder genom ungdomskoordinatorn, erbjuds ett trepartssamtal med Arbetsförmedlingen inom 6 månader före sin 20-årsdag.
4. Arbetsförmedling, Lärcentrum och arbetsmarknadssekreterare har avstämningsmöten minst en gång i kvartalet kring de individer som behöver mer stöd av kommunen och/eller Arbetsförmedlingen för att klara sin sysselsättning och/eller utbildning.

Samverkansmöten kring etablering genom sysselsättning

Medarbetare från AF och Lomma kommun träffas regelbundet med ca 1 ½ månads mellanrum för samtal kring gruppen nyanlända. Vid mötena tar man upp aktuella frågor som är viktiga i det fortsatta arbetet.

SULK – strategisk ungdomsgrupp Lomma Kävlinge

Denna grupp träffas två ggr/år och man hade ett möte i början av februari i år. Det man pratade om vid detta möte var vilka förändringar som hänt i ungdomsarbetet inom de olika organisationerna; AF, Kävlinge och Lomma kommun. Man gjorde också en sammanhangsmarkering om på vilket sätt SULK kan vara till nytta. Man vill använda gruppen för uppdatering kring förändringar, erfarenhetsutbyte och diskussioner kring aktuella frågor när det gäller arbetet med unga vuxna.

Ett aktuellt ämne vid vårens möte var språkintrouktionseleverna och framförallt då de individer som fyller 20 år och som inte vill/har förutsättningar för att studera vidare. I Kävlinge jobbar man med att hitta praktikplats till dessa personer. Det är oftast viktigt att denna process fortsätter även när Kävlinge Lärcentrums ansvar upphör när individerna fyller 20. Rafael, som är arbetsförmedlare, kommer att lyfta frågan i det "Ungdomsnätverk" som finns på AF Lundaregionen.

Strategisk samverkan

180502 träffades man för möte kring strategisk samverkan i Lomma kommun. Medverkade vid mötet gjorde kommunstyrelsens ordförande, vice ordförande, kommundirektör samt tre politiker och från AF kom den sektionschef som har kommunansvar för Lomma. Vid mötet pratade man om arbetsmarknadsläget i Lomma, vilka förändringar man kan se framöver och hur den strategiska samverkan ska se ut framöver. Man kommer att träffas två ggr/år och det kan vara rimligt att förlägga dessa möten i anslutning till de prognoser som AF gör.

Workshop för samverkan

Den 21/3 träffades medarbetare från AF, FK, Region Skåne, Kävlinge och Lomma kommun för en workshop kring samverkan. Det var 25 deltagare som representerade olika yrkesroller. Alla med en vilja att bidra till att utveckla en arbetsmarknadsrelaterad samverkan som är till nytta för medborgaren samtidigt som den bidrar till att myndigheternas resurser utnyttjas mer effektivt och leder till större arbetstillfredsställelse hos medarbetarna.

Förmiddagen inleddes med processbeskrivning där vi fick följa en fiktiv person som träffade de olika aktörerna på sin väg från arbetsökande och mot ett arbete. Vi fick möta Kim som blivit av med sin timanställning. Första mötet blev med Arbetsförmedlingen och vi fick en bild av vad Kim kunde få för hjälp där. Eftersom Kim inte betalt in till sin arbetslöshetsförsäkring kunde a-kassa inte betalas ut. Kim var nu tvungen att söka ekonomiskt bistånd hos kommunen och vi fick höra om arbetet på socialtjänsten. Därefter följde arbetsmarknadsenhet, vårdcentral, Försäkringskassan och slutligen fick Kim hjälp via det förstärkta samarbetet mellan AF och FK för att hitta sin väg till en stadigvarande försörjning. Medarbetare från varje aktör gjorde en presentation om sin roll och sitt arbete på ca 15 minuter.

Därefter användes resterande tid till gruppdiskussioner kring frågor som: Hur märker vi i vardagen att samverkan fungerar? Var finns det glapp och skav när det gäller samverkan i området? Vad kan du som medarbetare göra för att bidra till att ytterligare förbättra och förstärka samverkan? Vad önskar du att Finsam Kävlinge Lomma/Samverkanskartan ska göra som kan bidra till förbättrad samverkan?

1. Hur märker vi i vardagen att samverkan fungerar? Vad fungerar bra idag?

När något fungerar bra tenderar vi att ta det för givet, vi glömmar bort att ens lägga märke till det. Om vi blir bättre på att lägga märke till det som fungerar kan vi göra mer av det, se till att det händer oftare och använda oss av dessa erfarenheter om något plötsligen inte fungerar. Vi kan då påminna oss om att det har fungerat och vad det var vi gjorde som fick det att fungera. Här är det som medarbetarna i området Kävlinge – Lomma beskriver att de märker i vardagen när samverkan fungerar bra.

- **Planeringen fullföljs**

- När man jobbar i samverkan märker man att det fungerar genom att planeringar fullföljs och genomförs. Det är klart att planeringar ibland kan ändras och då är det viktigt med kommunikation så att samtliga parter får vara med i samtalen kring ändrad planering. När detta sker är det ett tecken på att samverkan fungerar.

- **Individen är delaktig**

- Det är ett tydligt tecken på att samverkan fungerar om individen får utrymme och möjlighet att efter förmåga aktivt driva sin process.

- **Enkel och snabb väg till medarbetare hos de olika aktörerna**
 - Om det är enkelt att nå samverkansparterna och man får en omedelbar respons på sitt ärende är det ett tydligt tecken på att samverkan fungerar. Kommunikationen går smidigt och den är snabb och naturlig, vi har lätt att samtala kring olika frågeställningar. "När jag vet vem jag ska kontakta och hur jag på bästa sätt når den personen och det finns rutiner för detta, märker jag att samverkan fungerar."
- **Alla har info om varandra, om vad de gör och vad de kan hjälpa till med**
 - Kunskap om varandras uppdrag, arbetssätt, insatser etc är en viktig pusselbit för samverkan. Det ger en överskådlig bild när alla kan se vad som skulle kunna bidra till steg mot självförsörjning för individen.
- **Underlättar med erfarenhet av annan parts arbetssätt**
 - När man framgångsrikt har samverkat tidigare blir det lättare i nästa kontakt. Erfarenhet av framgångsrik samverkan ökar tilltron och gör att man hittar fler möjligheter.
- **Gemensam styrka – flera som arbetar tillsammans för individen**
 - "När man ser vad man kan göra tillsammans och hur det kan vara till nytta för individen är det lätt att samverka." "Man får fler verktyg tillsammans."
- **Flerpartssamtal – personen slipper upprepa sin situation för flera instanser**
 - "När vi får till flerpartssamtal blir det bra!"
 - Det som medarbetarna beskriver stämmer väl överens med den "brukarundersökning" som gjordes inom ramen för Samverkanskartan sommaren 2016. Det fanns en sak som samtliga klienter/medborgare/brukare lyfte; man önskar fler flerpartssamtal. Det gör stor skillnad när alla hör samma saker vid samma tillfälle. Så långt det är möjligt får alla en gemensam bild och ett gemensamt mål att jobba mot.
- **Samsynen - resultat av god samverkan**
 - När man drar åt samma håll blir processerna snabbare. Det går lättare att hitta lösningar och arbetet blir smidigare. Processerna förkortas när samverkan fungerar.
 - Man märker att samverkan fungerar när man får till mer otraditionella lösningar, formade utifrån vad som mest är till nytta för individen istället för standardlösningar. Det kan då bli ett mindre traditionellt resultat. I en fungerande samverkan finns tillit som gör att man vågar prova nya vägar.
- **Fungerar med nätverksträffar – funktionsöverlämning till nya vid byte av tjänst**
 - Oavsett vilka studier man läser så visar det sig att framgångsrik samverkan bygger på individer som vill och ser nyttan av samverkan. Människor byter jobb, det är så verkligheten ser ut, i de bästa av världar kan man presentera sin efterträdare för sina samverkansparter och på så vis kan processer fortsätta utan att man behöver göra tidskrävande omtag varje gång en medarbetare byts ut.
- **Fungerar med Dua – tid har avsatts och direktiv finns uppifrån**
 - I Lomma har man jobbat med Dua i arbetsgrupp och styrgrupp. Sedan i höstas träffas både arbetsgrupp och styrgrupp för gemensamma möten vilket av samtliga upplevts som positivt.

- **Intern samverkan**

- Förutom samverkan mellan myndigheter behövs också intern samverkan inom de olika aktörernas organisationer. När den fungerar märker man det också i den externa samverkan.

2. Var finns glapp och skav som behöver överbryggas? Vilken skillnad kommer det att göra?

Självklart finns det saker som behöver bli bättre så att samverkan mellan aktörerna kan ske på ett smidigt och effektivt sätt. Hela tiden utifrån perspektivet att samverkan på bästa sätt blir till nytta för medborgarna. Förutom att identifiera glapp och skav som finns i området Kävlinge – Lomma jobbade deltagarna på workshopen också med vilken skillnad det kommer att göra om vi lyckas överbrygga dessa.

Glapp och skav som behöver överbryggas:

- Ofta har en individ varit en lång tid hos enskild aktör innan vi samverkar. Troligen skulle vissa individer komma fortare i självförsörjning om vi startade samverkan i ett tidigare skede.
- Vi vet för lite om varandra och varandras uppdrag.
- Det uppstår glapp när individen skrivs ut från psykiatri/AF. Det blir svårt att fånga upp en individ om det inte finns kommunikation under processens gång.
- Sekretess hämmar ibland möjligheterna för samverkan.
- Primärvården är isolerad och behöver involveras mer i olika samverkansprocesser och samverkansmöten.
- Bristande kontaktbarhet på VC i Kävlinge. Under de senaste åren har medarbetare från både kommun och AF upplevt att det varit mycket svårt att komma i kontakt med VC Kävlinge.
- Hur når vi varandra smidigt? Ibland går det inte ens att få kontakt via mail.
 - En av deltagarna på workshopen berättade att om ett antal påminnelsemail och telefonsamtal inte leder till att man får kontakt så brukar det vara till hjälp att vända sig till vederbörandes chef. Det kan vara så att medarbetaren långvarigt är frånvarande från jobbet, bytt arbetsuppgifter eller av andra anledningar inte är kontaktbar. Den person som bäst känner till medarbetarens situation och vad som är bästa lösningen i nuläget är personens chef.
 - Om det är en kund/klient/försäkrad som inte lyckas nå sin handläggare på någon av de båda myndigheterna AF eller FK så finns Kundrelationer dit man kan vända sig om man inte är nöjd med myndighetens arbete t ex att man efter upprepade försök inte kommer i kontakt med sin handläggare.
- Vissa individer klarar inte "den moderna tekniken", de behöver fysiska möten eller telefonkontakt med sin handläggare.
- Tillgängligheten brister ibland. Svårt att få reda på vem som är handläggare. Vägen till 3-partssamtal är ofta mycket lång vilket gör att processen drar ut på tiden. Detsamma kan gälla i slutet av en individs process då när en anställning är i pipelinen men ett lönestöd måste räknas fram och presenteras för arbetsgivaren.
- Kontaktvägar är viktiga. Det blir stressande när man inte kommer i kontakt med varandra, individen ser att inget händer, det kan gå snabbt från att individen är hoppfull till att individen upplever hopplöshet. Ibland kan det ligga ett långt motivationsarbete bakom som kan raseras när det drar ut på tiden.
- Ibland tar det lång tid att få till en gemensam plan.

Om vi kan överbrygga dessa glapp och skav kommer det att märkas och göra skillnad genom:

- Samordnad syn/planering/mål
- Helhetssyn
- Naturliga kommunikationsvägar
- Snabbare väg till självförsörjning
- Om vi kan jobba parallellt i samverkan skapar det större trygghet hos personen. Om stödet kan finnas kvar parallellt tills personen verkligen är redo är möjligheterna för lyckade processer mycket större.
- Minskat stresspåslag för både medarbetare och medborgare
- Bättre samverkan

3. Vilka små saker skulle du kunna göra i din vardag som kan bidra till en ännu bättre samverkan? Vad önskar du att Samverkanskartan steg 2/Finsam Kävlinge - Lomma ska arbeta vidare med?

Stora förändringar tar mycket kraft, energi och är dessutom ofta svåra att genomföra. Däremot att göra små förändringar i vardagen är lätta att genomföra och kan leda till stora förbättringar i ett längre perspektiv. När man gör förändringar i små steg är det enkelt att justera förändringen under resans gång. Det öppnar för smidighet och flexibilitet. Dessa förändringar blir av förklarliga skäl inte lika tydliga utan behöver noteras och ägnas uppmärksamhet för att de ska upptäckas. Ett sätt att få tag på dessa små steg för att förstärka och förbättra samverkan är att varje medarbetare tittar på vad som är möjligt att göra i vardagen. Det här är vad deltagarna på workshopen tog upp:

- Informera andra om min roll – vad jag gör
- Komma in i ett tidigare skede
- Marknadsföra min funktion på gemensamma möten
- Information till resursteam
- Ta kontakt med reko i tidigt skede (t ex reko på VC Löddeköpinge)
- Sprida nyheter inom respektive verksamhet/myndighet
- Jobba aktivt, strukturerat och regelbundet med samverkan
- "Det omvända fokuset" d v s acceptera att systemet är som det är; istället titta på vad jag kan göra själv (under tiden). Ta eget ansvar för min situation.

Till Finsam/Samverkanskartan:

Det här önskar medarbetarna i området Kävlinge – Lomma att vi ska jobba vidare med:

- Fler sådana här träffar/workshops
- Ordna gemensamma träffar med olika teman
- Marknadsföra goda exempel – visa även på vägen dit för- och nackdelar

- Sprid betydelsen av samverkan till chefer så att alla får mandat att jobba med det!
- Tydliggöra våra roller
- Jobba mer för att få med vården
- Gemensamt forum kring gemensamma frågor och personer

4. Är det någon fråga som du tycker att vi har glömt bort som borde ha varit med?

En avslutande fråga fångade upp om det var något vi borde pratat om på workshopen men som inte kommit med. De här sakerna kom upp där:

- Boendestödjare; uppmärksamma boendestödjarnas roll, bli informerad om deras roll
 - Rollen som boendestödjare fanns inte med i den processbeskrivning som presenterades på morgonen. Framförallt på att tiden var begränsad och vissa avgränsningar fick göras. Istället kommer frukostmötet den 25/5 helt att ägnas åt rollen som boendestödjare. Boendestödjare i både Lomma och Kävlinge berättar om sin roll och sitt arbete.
- KAA
 - Av samma anledning kom inte heller rollen som ungdomskoordinator med och därmed inte heller uppdraget inom det kommunala aktivitetsansvaret (KAA). Det kommer att bli tema "unga vuxna" på ett av höstens frukostmöten. Då kommer förutom KAA också andra roller att få presentera sitt arbete. Insatsen Ungdomslots förväntas då också vara igång och kan finnas med som en del och presentera sitt arbete.
- Mer info från FK behövs
 - Medarbetare i området upplever att de skulle ha nytta av mer kunskap kring FK's uppdrag. Man önskar en separat workshop som enbart handlar om försäkringssystemet kring sjukdom.
- Hur arbetar vi bättre förebyggande?
 - En fråga att ta med vidare är hur man i samverkan kan arbeta mer med förebyggande insatser som kan bidra till att färre personer behöver arbetslivsinriktad rehabilitering.

Strukturerad auskultation

Deltagarna fick frågan om auskultation skulle kunna vara ett sätt att bygga på kunskaperna om varandras uppdrag. Deras svar var att det skulle kunna vara ett sätt att gå vidare som kan komplettera övriga förslag. Ambitionen är att detta skulle kunna starta för några av deltagarna under hösten 2018.

Omvärldsbevakning

Samverkan för ungas etablering

Institutet för personal- och företagsutveckling (IPF, Katarina Barrling och Fredrik Molin) gav den 5 februari 2018 ut en sammanfattning av två delstudier. Under 2016 och 2017 har *Delegationen för unga och nyanlända till arbete* (Dua) tillsammans med AF bedrivit ett läroprojekt som utforskar aktiviteter som kan stödja unga till arbete, med särskilt fokus på samverkan. Såhär skriver man: "Syftet med studien av kommunerna och AF är att lära mer om vad som bidrar till god samverkan för ungas etablering, och svara på frågor som: vilka är framgångsfaktorerna för samverkan? Vilka hinder och problem har verksamheterna stött på i sitt samverkansarbete och hur har man övervunnit dem?"

Det man har sett i sina studier är att det finns en rad olika sätt att uppnå god samverkan t ex olika typer av rutiner, verktyg och samordnade lösningar kan underlätta, regelbundna och täta möten, gemensamma mallar och verktyg för kartläggning och uppföljning, tillvägagångssätt som har legitimitet hos målgruppen och att inte låsa fast sig vid en viss metod utan pröva olika arbetssätt. Man har också sett att mindre lättkontrollerade faktorer som personliga egenskaper (t.ex. entusiasm, prestigelöshet, kreativitet, nyfikenhet) och en positiv och lösningsinriktad organisationskultur har en betydande roll för arbetet i samverkan. En hel del tyder på att riktigt god samverkan kan vara "personberoende", man poängterar att detta inte ska tolkas i den negativa meningen att samverkan behöver stå och falla med en person, utan som att personfaktorn är betydelsefull och därför inte bör underskattas. I rapporten beskriver man också sätt att motverka risken för att samverkan blir personberoende i negativ mening, t.ex. att verka för en samverkansinriktad kultur och organisation samt arbetssätt som underlättar samverkan. Samverkan behöver ges tid för att kunna utvecklas och bli framgångsrik. Detta ställer krav på stöd och förtroende från ledning liksom från politiskt håll.

UMA

UMA (Unga med aktivitetsersättning) är en kommunövergripande insats där Finsam Kävlings – Lomma, Finsam Burlöv – Staffanstorps, Finsam Mittskåne och Finsam Lund medfinansierar insatsen. De två projektledarna från FK och Lunds kommun hade den 9:e mars en workshop där de presenterade den kartläggning de gjort av målgruppen och de aktiviteter av arbetsmarknadskaraktär som erbjuds i de åtta kommunerna. Man hade också gruppdiskussioner för att fånga upp vad deltagarna såg som svårigheter och möjligheter för unga med aktivitetsersättning att komma steg närmare självförsörjning. En annan gruppdiskussion fångade upp idéer för vad som skulle kunna vara ett nästa steg i insatsen UMA. Deltagare på workshopen var chefer och medarbetare som på olika sätt kommer i kontakt med målgruppen i sin vardag. En sammanfattning av något av det som sades var; det saknas förrehabiliterande insatser, det väcktes en nyfikenhet kring hur Hörby lyckats med att kunna ha daglig verksamhet parallellt med arbetsmarknadsinsatser och det uppmärksammades att målgruppen stängs ute från vissa projekt och insatser på grund av ålder eller form av ersättning. Hur nästa steg ser ut för UMA är ännu inte klart. Tiden för förstudien har förlängts.

Process OK Helsingborg

Detta har varit en strukturell utvecklingsprocess för att stärka samarbetet kring personer som uppbär försörjningsstöd och har en ohälsa som medför nedsatt arbetsförmåga. Den 22/3 hade man en avslutande konferens där man sammanfattade sitt arbete. Det som kommer att implementeras är en viljeyttring kring hur det fortsatta arbetet kring målgruppen ska vara utformat. Denna utgår från SKL:s viljeyttring kring hur man bör arbeta med målgruppen. En överenskommelse har undertecknats av AMF (Helsingborgs kommun), FK och AF. Vården finns med i form av en beskrivning av deras roll i samverkan kring målgruppen. Det kommer att finnas en styrgrupp som kan sammankallas vid behov, detta ska ske minst en gång per år. De som sitter i styrgruppen är också de som är internt ansvariga inom sina verksamheter för arbetet med målgruppen. Man kommer att fortsätta jobba med

att arbetsmetodikerna och stöddokument hålls vid liv och uppdateras. Det är också viktigt att verka för att samverkan med vården hålls vid liv och vidareutvecklas.

Projekt Resurs Burlöv

Syftet med projektet är att ta fram en struktur för samverkan och genom denna skapa förutsättningar, metoder och verktyg för personer som varit utan arbete länge eller kanske aldrig arbetat att få en möjlighet att få ett arbete. Målet är att individer ska få en ökad möjlighet till självförsörjning på sikt. Man kommer att ge 20 individer/år möjlighet att få en anställning under ett år inom någon av Burlövs kommunförvaltningar. Syftet är att på så vis underlätta övergången från bidrag till arbete. Sammanlagt under projekttiden förväntas 60 individer få ta del av denna insats som beräknas ta slut 2019-12-31. Under projekttiden skall Burlövs kommun och AF ta fram hållbara strukturer och rutiner för introduktion och arbetsledning i samråd med arbetsplatser inom kommunen. Man ska också genom olika aktiviteter som testas under projekttiden, ta fram gemensamma samverkansstrukturer som är hållbara över tid. Målet är att parterna efter projekttiden gemensamt har ökade kunskaper om målgruppen och dess behov. Parterna ska även ha utformat ett arbetssätt som innebär att det finns en strukturerad metod för samverkan mellan parterna.