

Att se samverkan som en inkluderande processinriktad strategi är en framgångsfaktor.



Då har man möjlighet att utveckla en samverkan som både är till nytta för medborgaren samtidigt som den bidrar till att myndigheternas resurser utnyttjas mer effektivt och leder till större arbetstillfredsställelse hos medarbetarna.

# Samverkanskartan steg 2

SLUTRAPPORT AUGUSTI 2018

PROCESSLEDARE BIRGITTA FRIBERG

## Innehåll

<b>Insatsen Samverkanskartan 2</b> .....	<b>2</b>
Processperiod.....	2
Samverkansparter .....	2
Målgrupp .....	2
Bakgrund och syfte .....	2
<b>Måluppfyllelse</b> .....	<b>3</b>
Förbättrade möjligheter för individer i behov av samordnade rehabiliteringsinsatser att få det stöd och de insatser som bidrar till att dessa kan uppnå eller förbättra sin förmåga att utföra förvärvsarbete.....	3
En gemensam bild och förståelse för samverkan samt en ökad kännedom om varandras uppdrag och en ökad kontakt mellan nyckelaktörerna.....	3
En utvecklad samverkansstruktur mellan aktörerna.....	3
En ökad samordning av befintliga insatser.....	4
En tydligare rollfördelning mellan verksamheterna, tydliggöra förhoppningar och roller för samverkan.....	4
Ökad tillit och förtroende mellan aktörerna .....	4
Utveckla nya och bättre arbetssätt med ökad samsyn och tydliga gemensamma mål .....	5
Öka modet att prova nya vägar/nya samarbetsarenor för att uppnå effekter som minskat försörjningsstöd, färre antal besök och att kortare processer.....	5
Hitta former för att göra formaliserade övergripande strategiska överenskommelser/avsiktsförklaringar för samverkan .....	5
<b>Framgångsfaktorer</b> .....	<b>6</b>
<b>Utmaningar</b> .....	<b>7</b>
<b>Enkätundersökning</b> .....	<b>8</b>
<b>Framtiden</b> .....	<b>10</b>
Implementerat.....	10
Genomförs inom ramen för Arbetsförmedlingens ordinarie verksamhet .....	10
Rekommendationer.....	11
<b>Avslutande reflektioner</b> .....	<b>12</b>

### Förkortningar som används i rapporten:

AF	Arbetsförmedlingen
Dua	Delegationen unga och nyanlända till arbete, överenskommelser görs mellan kommun & AF <a href="http://www.dua.se">www.dua.se</a>
FK	Försäkringskassan
KAA	Kommunalt aktivitetsansvar - kommunen ska löpande under året hålla sig informerade om hur unga som har fullgjort sin skolplikt men inte fyllt 20 år och inte genomfört eller har fullföljt sin utbildning på nationella program i gymnasieskola, gymnasiesärskola eller motsvarande utbildning är sysselsatta. Hemkommunen ska erbjuda individuella åtgärder som i första hand ska syfta till att motivera unga att påbörja eller återuppta en utbildning.
SJI	Sjukpenninggrundande inkomst
Reko	Rehabkoordinator
VC	Vårdcentral

## Insatsen Samverkanskartan 2

<b>Processperiod</b>	1 november 2015 – 14 augusti 2018
<b>Samverkansparter</b>	Arbetsförmedlingen Lundaregionen (processägare), Kävlinge och Lomma kommun, Region Skåne samt privata vårdgivare i området och Försäkringskassan

### Målgrupp

Chefer och medarbetare hos de ingående samverkansparterna som både direkt och indirekt arbetar med individer som är i behov av samordnade rehabiliteringsinsatser för att uppnå eller förbättra en förmåga att utföra förvärvsarbete.

### Bakgrund och syfte

När ansökan till Samverkanskartan steg 2 gjordes hade den dåvarande AF-chefen för Kävlinge-Lomma byggt upp en fungerande strategisk samverkan med de båda kommunerna. Tidigare hade detta under några år tappats bort. Längre tillbaka hade man under flera år en och samma AF-chef vilket lett till en kontinuitet och väl uppbyggda nätverk för samverkan både på strategisk och operativ nivå. Processägarens vision var att insatsen Samverkanskartan skulle leda till att AF tillsammans med samverkansparter i Kävlinge och Lomma upprätthöll en god samverkan även efter det att AF inte längre hade kontor i de båda kommunerna.

I ansökan beskrivs att Samverkanskartan steg 2 ska vara en process för att utveckla samverkan. Vidare skriver man att "glapp" mellan verksamheterna ska uppmärksammas och överbryggas. Det långsiktiga målet med processen är att utveckla ett nytt och bättre arbetssätt, med ökad samsyn och tydliga gemensamma mål. Man poängterade i ansökan att processen inte skulle bygga upp en ny organisation som verkar bredvid det som redan finns utan stärka det befintliga. I det första steget, "Samverkanskartan idag och imorgon", hade man sett att det fanns en god vilja hos alla aktörer till samverkan. Det som också framkom var:

- att det fanns en skiftande förståelse för "samverkan",
- att det inte fanns någon utvecklad samverkansstruktur mellan aktörerna som arbetade med unga
- att det var liten eller ingen samordning av de befintliga insatserna
- att det fanns en brist på kännedom om varandras uppdrag och i vissa fall brist på kontakt mellan nyckelaktörerna
- att det fanns en otydlig rollfördelning mellan verksamheterna

Utifrån detta ville man att Samverkanskartan steg 2 skulle söka svar på hur man kunde ta till vara denna goda vilja att samverka, det som redan fungerade och vad som behövde bli bättre. Man ville få svar på hur man kunde hitta former för en generell struktur och gemensam målsättning för samverkan i förhållande till gruppen personer som saknar egen försörjning.

## Måluppfyllelse

**Förbättrade möjligheter för individer i behov av samordnade rehabiliteringsinsatser att få det stöd och de insatser som bidrar till att dessa kan uppnå eller förbättra sin förmåga att utföra förvärvsarbete.**

- Detta är en ständigt pågående process där den främsta framgångsfaktorn är att man vid de samverkansmöten som sker i området alltid har som utgångspunkt hur man på bästa sätt kan bidra till att individer tar steg som leder till självförsörjning. Arbetet i Samverkanskartan har skett på en strukturell nivå vilket gör det svårt att se vilken effekt det haft på individnivå. Många intervjuer, medverkan vid olika möten och alla andra sätt som bidragit till en ständigt uppdaterad bild av hur samverkanskartan sett ut i området har varit till nytta för att få ett övergripande perspektiv. Detta har lett till att det varit möjligt att lyfta fram de glapp som funnits, knyta ihop funktioner hos de olika myndigheterna och hitta det som kan göra en skillnad för att individer som har nytta av samordnade insatser får de insatser som kan bidra till en förbättrad arbetsförmåga. Återkoppling från chefer och medarbetare tyder på att insatsen bidragit till bättre samordnade rehabiliteringsinsatser, ökad kunskap om de olika uppdragen och ett ökat fokus på samverkan vilket man kan anta i förlängningen leder till att fler individer kan ta steg mot självförsörjning.

**En gemensam bild och förståelse för samverkan samt en ökad kännedom om varandras uppdrag och en ökad kontakt mellan nyckelaktörerna**

- Det som varit till allra störst nytta för att få en ökad förståelse för samverkan har varit de workshoppar som anordnats inom ramen för Samverkanskartan steg 2. Dessa har haft olika teman och skett i både stora och små konstellationer. Vid dessa träffar har man pratat om hur man kan ta till vara den goda vilja som finns för att samverka, det som redan fungerar och vad som behöver bli bättre. Dessa workshoppar har också varit forum för att få en ökad kunskap kring nyttan av samverkan och hur uppdrag och regelverk hos de olika myndigheterna definierar arbetet. Uppmärksamhet kring samverkan bidrar till ökat fokus och att man så långt det är möjligt får en gemensam bild.
- Finsams frukostmöten bidrar och är till nytta för en ökad förståelse för samverkan. Under den period Samverkanskartan steg 2 har verkat har dessa blivit alltmer välbesökta. Vårens avslutande frukostmöte där boendestödare i Lomma kommun berättade om sitt uppdrag var mycket uppskattat. Vid den workshop som anordnades 180321 framkom det som ett önskemål från chefer och medarbetare att man ville få mer kunskap om olika yrkeskategoriers vardag. Man önskar få mer kunskap om de olika uppdragen i myndigheterna som ingår i Finsam genom att medarbetare och chefer berättar om sina arbetsuppgifter och vilka regelverk som styr deras uppdrag.
- Samverkansguiden har bidragit till att medarbetare i de olika organisationerna hittar varandra.

**En utvecklad samverkansstruktur mellan aktörerna**

- Det måste ses som ett kontinuerligt arbete att utveckla samverkansstrukturer. Strukturer som byggs upp förändras vid t ex omorganisationer, personalbyten och andra förändringar. Ett stort ansvar läggs på dem som långvarigt ingår i en och samma samverkanskonstellation

eftersom de får ta på sig att förmedla idé, syfte och historia vidare till nya medlemmar. Man kan inte prata om en "samverkansstruktur" utan istället om flera olika. Det finns samverkansstrukturer både på strategisk och operativ nivå och samverkansstrukturer för olika uppdrag. Det innebär att det alltid finns samverkansstrukturer som fungerar väl, just nu t ex strategisk samverkan mellan AF och Lomma, samverkansteam inom psykiatri på Baravägen och "samverkansteam Kävlinge" där AF, kommunen och medarbetare från VC i Löddeköpinge träffas.

### En ökad samordning av befintliga insatser

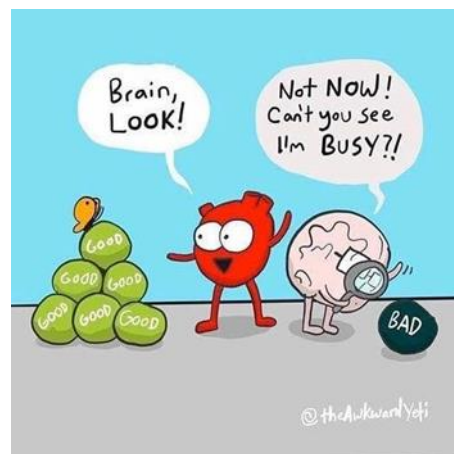
- Vid samma tidpunkt som Samverkanskartan steg 2 startade tog man också avstamp i DUA i både Kävlinge och Lomma. Det har inneburit att man för grupperna unga vuxna och nyanlända idag har en ökad samordning och att det finns övergripande gemensamma överenskommelser.
- Bland de medarbetare som jobbat länge med samverkan finns en god kännedom om befintliga insatser vilket bidrar till en ökad samordning. Bland nya medarbetare kan det ta tid att få en begriplig bild och förståelse för samverkan och hur de olika uppdragen klickar i varandra. Inom ramen för Samverkanskartan steg 2 har möjligheten för en samverkansutbildning för nyanställda undersökts. Det har visat sig att deltagarunderlaget är för litet och inflödet för ojämnt. Mer framgångsrikt är istället att bjuda in till workshop för samverkan där det kan ske en kunskapsöverföring mellan de som jobbat länge och nyanställda. Det blir också ett utmärkt forum för att prata om fortsatt utveckling och förbättrad samverkan.

### En tydligare rollfördelning mellan verksamheterna, tydliggöra förhoppningar och roller för samverkan

- Samverkanskartan steg 2 har inneburit en möjlighet att prova olika vägar för att uppnå detta. Det som gjort störst skillnad och varit mest framgångsrikt är den workshop som anordnades 180321. Ur denna kom det många goda idéer för hur man i stort och smått kan utveckla samverkan i området Kävlinge – Lomma. Ett till synes enkelt men väldigt uppskattat arrangemang som bidrog till en ökad förståelse och kunskap om de olika uppdragen inom samverkan. Det finns ett stort intresse bland medarbetare i området att lära sig mer om varandras uppdrag. Med ökad kunskap följer realistiska förhoppningar och tydligare rollfördelning.

### Ökad tillit och förtroende mellan aktörerna

- Tillit och förtroende byggs i respektfulla möten, det tar tid att bygga upp och kan raseras på väldigt kort tid. Många personalbyten i de olika myndigheterna har medfört att man vid nästan varje samverkansmöte måste göra omtag för att alla ska ha samma information. Tilliten och förtroendet har periodvis satts på hårda prov. Trots det är förtroendet stort för varandra i området. Självklart har det av chefer och medarbetare krävts flexibilitet, tolerans och förståelse för att detta ska vara möjligt. Det görs många



fantastiska insatser inom ramen för samverkan i området, dessa får sällan den uppmärksamhet de skulle förtjäna. Utifrån målen för Samverkanskartan steg 2 har jag i min roll som processledare sett det som viktigt att lyfta fram vad de olika parterna gör och sätta ljus på det som är bra och det som fungerar. Forskning visar att vår hjärna attraheras av problem och det som är dåligt. Det kan ibland behövas någon som visar på det som faktiskt är bra. Det är lätt att fastna i vardagliga irritationer istället för att upprätthålla en helhetsbild där både skav och det som är bra har en given plats. I en process som Samverkanskartan krävs förutom helhetsperspektiv också viljan att titta ur flera olika perspektiv.

### **Utveckla nya och bättre arbetssätt med ökad samsyn och tydliga gemensamma mål**

- Att implementera ett enda gemensamt arbetssätt har visat sig vara svårt i området Kävlinge – Lomma eftersom ingående myndigheter har olika preferenser. Man vet att "professionella" arbetar bäst när de får använda ett arbetssätt som inspirerar dem i vardagen, som stämmer väl överens med deras värderingar och som passar dem. Det är därför fantastiskt bra att det finns flera olika modeller och arbetssätt för socialt arbete/samtal eftersom en modell aldrig kommer att passa alla. Det behövs en mångfald av arbetssätt och vi behöver jobba hårt för att respektera det. Att ha ett positivt synsätt som genomsyras av en tro på att människor gör sitt bästa har visat sig vara mest framgångsrikt i samverkan och räcker långt i det gemensamma arbetet. Utifrån de olika myndigheternas värdegrund är det också det man eftersträvar hos samtliga myndigheter även om vägen dit ser olika ut. Det övergripande gemensamma målet är alltid att individen tar steg mot självförsörjning.

### **Öka modet att prova nya vägar/nya samarbetsarenor för att uppnå effekter som minskat försörjningsstöd, färre antal besök och att kortare processer**

- Det har framkommit både vid möten och i intervjuer att när man litar på varandra och har en samsyn som ett resultat av god samverkan så blir det snabbare och smidigare processer. Man vågar då också prova nya vägar vilket gör att det kan bli mer otraditionella lösningar som är mer till nytta för individen. Det finns många synergieffekter att vinna av god samverkan. Modet att prova nya vägar tycks hänga intimt tillsammans med tilliten och förtroendet.

### **Hitta former för att göra formaliserade övergripande strategiska överenskommelser/avsiktsförklaringar för samverkan**

- Ett stort arbete har genomförts för att fånga hur sådana överenskommelser skulle kunna se ut. Många möten har genomförts och många intervjuer har gjorts.
- Under den tid Samverkanskartan steg 2 har funnits har AF haft flera olika personer som i sin funktion haft till uppgift att vara strategisk kontaktperson gentemot Kävlinge och Lomma. Självklart har det gjort skillnad att det varit olika personer som haft rollen som kontaktperson på strategisk nivå.
- Överlämningar vid personalbyte har inte varit vanliga när det gäller den strategiska samverkan.
- Den strategiska samverkan mellan AF och Kävlinge har gestaltat sig på olika sätt under de senaste tre åren. Ambitionen har under 2018 varit att man ska träffas för

”Arbetsmarknadsråd” fyra gånger per år. Av flera olika anledningar har man träffats en gång i början av året. Kommunledningen aviserade att man skulle bjuda in AF till möte i den strategiska beredningsgruppen under hösten 2017. Detta skedde dock aldrig eftersom Kävlinge istället blev tvungna att fokusera på en omfattande organisationsförändring. Kävlinge hade inte heller möjlighet att ha en representant med vid det möte, om strategisk samverkan och överenskommelser kring detta, som AF Lundaregionen bjöd in till under hösten 2017. Under hösten 2018 kommer man att träffas igen för ”Arbetsmarknadsråd” och då komma överens om vem som medverkar och hur ofta man ska träffas. Kanske är fyra gånger per år en väl ambitiös ansats?

- Lomma är väldigt nöjda med den strategiska samverkan med AF så som den har sett ut. Man träffas 2 ggr/år i kommunstyrelsens arbetsutskott. Det man lyfter fram vid dessa träffar är hur det aktuella arbetsmarknadsläget ser ut. Man pratar om utmaningar som de båda organisationerna står inför och om framgångsfaktorer man lagt märke till under den gångna perioden. Lomma medverkade med en representation på tre personer vid mötet kring strategisk samverkan som AF bjöd in till hösten 2017. Man gjorde då överenskommelser för hur fortsatt samverkan på strategisk nivå ska se ut. Kontaktansvarig sektionschef på AF har skiftat under perioden 2015 - 2018 men den strategiska samverkan har fortsatt fungera i alla fall. Detta trots att ingen överlämning har gjorts när personalbyten skett. I Lomma har DUA stor betydelse i samverkan, både på operativ och strategisk nivå.
- Företagsrådgivaren på AF som jobbar gentemot Kävlinge och Lomma är en viktig person även i den strategiska samverkan.
- Strategisk samverkan mellan AF och FK sker både på ett nationellt, regionalt och lokalt plan. Här finns formaliserade överenskommelser.
- Finsams chefnätverk är ett utmärkt forum för fortsatta samtal kring strategisk samverkan.

## Framgångsfaktorer

- Att träffas för workshop är en framgångsfaktor för en förbättrad samverkan i området. Det blir både en möjlighet för möte och samtal samtidigt som det blir ett tillfälle för lärande. Inom ramen för Samverkanskartan steg 2 har flera workshoppar ordnats för samtal kring olika fokusområden. Detta har t ex varit för olika frågor kring samverkan, om hur FK arbetar med olika uppdrag t ex aktivitetsersättning och personer som saknar SGI samt mindre workshoppar för att lyfta frågor som varit aktuella i vardagen.
- Samtal och intervjuer är viktiga för att få ta del av olika perspektiv på samverkan.
- Att få upp samverkan på agendan och att det hamnar i fokus gör stor skillnad. I vardagen kan det vara lätt att glömma bort hur samverkan kan vara till nytta. Detta eftersom det ser olika ut för medarbetare och chefer i området, några kommer ofta i kontakt med samverkan medan för andra kanske det bara händer vid enstaka tillfällen. Därför kan det vara viktigt att samverkan finns med på dagordningen i olika sammanhang där det kan fungera som en påminnelse. Dessa sammanhang kan t ex vara arbetsplatsträffar och ledningsgrupper.
- Det tog tid att bygga varumärket ”Samverkanskartan” och det var till stor nytta när det blev känt. Medvetenhet och fokus kring samverkan gör skillnad.

- I flera olika sammanhang i arbetet med Samverkanskartan har flerpartssamtal beskrivits som en viktig framgångsfaktor för samverkan och för att individer ska komma vidare i sin process mot självförsörjning.
  - Vid den ”brukarundersökning” som gjordes inom ramen för Samverkanskartan steg 2 sommaren 2016 framkom det i samtliga intervjuer att flerpartssamtal är det som gör mest skillnad. Medborgare/klienter/kunder upplever att det är bra när alla hör samma sak vid samma tillfälle. Man upplever att det blir snabbare och smidigare processer. Ofta innebär det också att det kan bli färre möten eftersom man får en samsyn när man träffas alla tillsammans.
  - Återkommande har flerpartssamtal tagits upp som en framgångsfaktor både i workshoppar, vid möten och i intervjuer.
  - Sedan våren 2018 har AF och Kävlinge kommit överens om att man avsätter måndagar kl 10 – 12 för flerpartssamtal. Detta upplevs av medarbetarna som att det förenklat och förbättrat samverkan på ett betydande sätt.
  - AF öppnar för möjligheten att också hitta gemensamma tider för flerpartssamtal för Lomma – det är ännu inte klart hur detta kommer att se ut. Den personalsituation som man haft i Lomma under våren har gjort det svårt att konkret utforma en överenskommelse.
- Samverkans- och nätverksmöten som är strukturerade och som har ett tydligt syfte upplevs som meningsfulla.
- Samverkansguiden
  - Den är uppskattad – vilket märks vid varje utskick av ny version, det kommer alltid många mail med uppskattande återkoppling.
  - Det är osäkert hur mycket den används.
  - Den kräver uppdatering 2 – 3 ggr/år.
  - Arbetet med Samverkansguiden är en fantastisk möjlighet för att få en inblick i de olika organisationerna och kunna följa förändringar vilket ger ett gott perspektiv på hur samverkan sker i området. Det ger en möjlighet att få något av en helhetsbild.

## Utmaningar

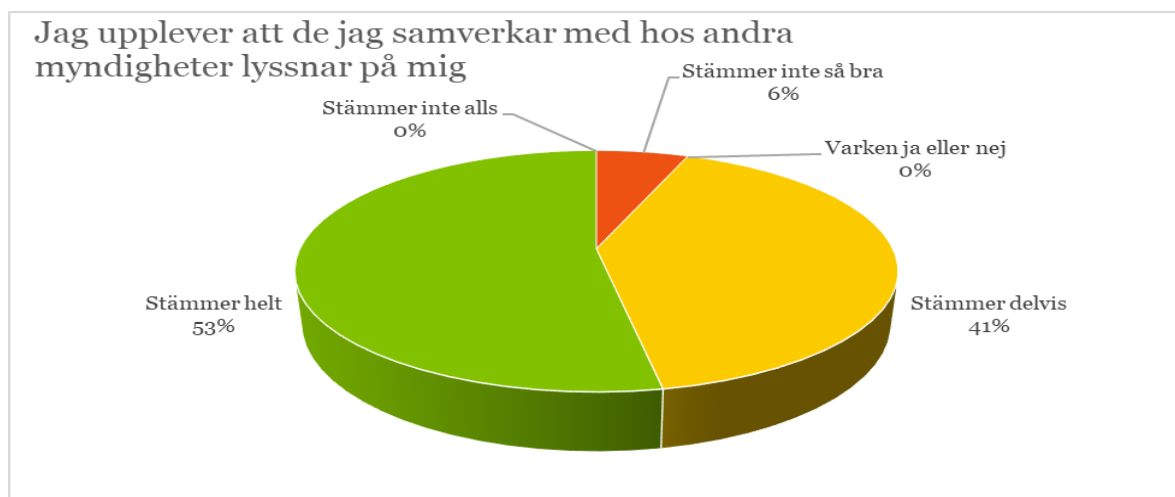
- Vid omorganisationer och andra situationer då medarbetare byts ut uppstår glapp och medarbetare i de olika organisationerna ”hittar” inte varandra. Detta kan innebära att klienter/kunder/individer får fördröjda processer och inte får det stöd och de insatser som leder till steg mot självförsörjning.
- Ständiga omtag i de olika samverkanskonstellationerna och nätverken blir uttröttande för medarbetare och chefer. Det kan upplevas som att man inte kommer framåt. Möten som inte ger något tenderar att dö ut.



- Bristande överlämningar när medarbetare eller chefer slutar. Även om det finns överenskommelser kan det hända att man inte vet hur samverkansgruppen ska se ut eller hur man ska arbeta tillsammans framöver.
- Det är svårt att nå fram med information i verksamheter som genomför omorganisationer, har hög arbetsbelastning och hög personalomsättning. I perioder har det inte gått att genomföra möten, intervjuer eller få ihop samverkanskonstellationer.
- Samverkan med vården upplevs ofta som en utmaning. Inom vården ligger fokus på medicinsk behandling och man har inte alltid möjlighet att träffas för flerpartssamtal eller samverkansmöten.

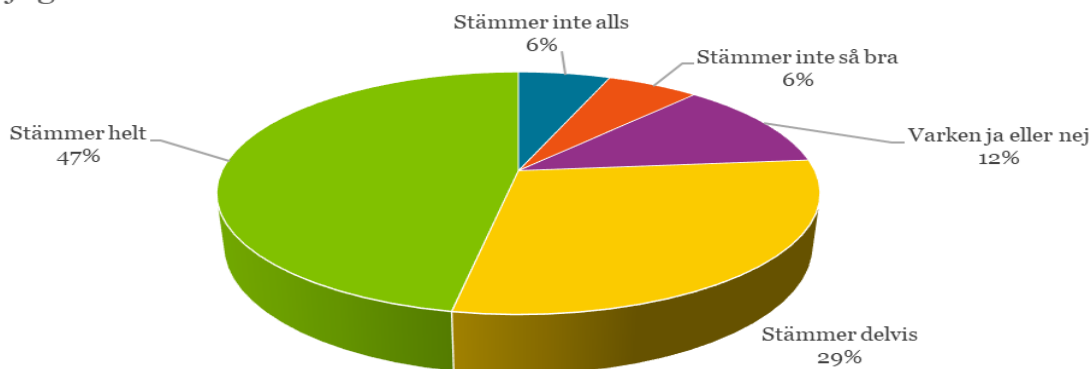
## Enkätundersökning

Inför denna slutrapport har en enkät skickats ut till medarbetare och chefer i området. Den vetenskapliga evidensen kan definitivt ifrågasättas när det gäller denna enkätundersökning men även om man inte kan utläsa sanningar går det att utläsa tendenser.



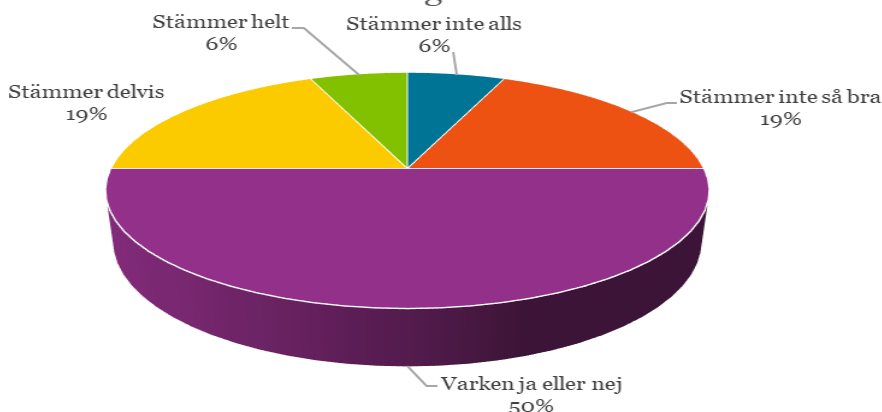
94 % av de som svarat upplever att man blir lyssnad på av de man samverkar med. Vill man uppnå en fungerande samverkan är en viktig utgångspunkt att man kan lita på varandra och att man visar respekt för varandras kunskap och erfarenhet. Om man startar samverkan utifrån inställningen att kollegor och kontakter i andra verksamheter är kompetenta och har mycket att bidra med är möjligheterna för en framgångsrik samverkan stora. Det är lätt att ta för givet att alla har en gemensam bild och samma utgångspunkt vilket kan leda till missförstånd. Det är viktigt att prata med varandra, lyssna och ställa frågor. En öppen och tydlig kommunikation är en viktig förutsättning för god samverkan.

### Det synsätt vi har angående människors resurser och möjligheter omfattas av alla i den samordnade insatsen



76 % av de som svarat upplever att man har ett synsätt angående människors resurser och möjligheter som överensstämmer med de som man samverkar med. 12 % instämmer inte i detta. I arbetet med Samverkanskartan steg 2 har det framkommit att man inom de olika organisationerna inte alltid upplever att de olika uppdragen är förenliga med varandra. Inom vården upplever man en frustration över att FK's regelverk tvingar läkarna att använda en alltför stor del av sin arbetstid till att skriva intyg. Från kommunernas sida upplever man en frustration när deras klienter inte kommer i kontakt med AF för att kunna få det stöd som kan bidra till steg mot självförsörjning. På AF upplever man en frustration över att personer som i arbetslivsriktad rehabilitering befunnits för sjuka för att bedömas ha en arbetsförmåga trots det bedöms vara tillräckligt friska av FK för att inte vara berättigade till sjukpenning. Ökad kunskap, möten och samtal är det som kan bidra till att minska dessa frustrationer.

### Uppföljning och utvärdering används som underlag för att utveckla de samordnade rehabiliteringsinsatserna



Uppföljningar är viktiga inte bara för att se vad som behöver bli bättre utan också för att veta vad som är bra och vad som fungerar så att man inte slänger ut barnet med badvattnet i sin iver att göra förändringar. Det är en utmaning att arbeta med uppföljningar i samverkan. Detta uppmärksammades redan i starten av Samverkanskartan steg 2 hösten 2015. Det blir svårt att titta bakåt på hur det har sett ut när det man ställs inför i vardagen snarare är att man måste göra omtag eftersom det ständigt är nya personer i samverkanskonstellationerna. Istället för att lägga tid på att

titta på vad som har fungerat och vad som kan göras på ett bättre sätt måste man använda den begränsade tid man har för gemensamma möten till att se vad man kan göra utifrån de förutsättningar som finns.

## Framtiden

### Implementerat

- "Samverkanteam Kävlinge"
  - Tillsammans har man kommit överens om att avsätta gemensamma tider för flerpartssamtal. En stor fördel är att det är samma tider som finns till förfogande varje vecka. Flerpartssamtalen kan äga rum antingen i Kävlinge eller på AF i Lund. Senast en vecka i förväg behöver man kontakta den andra myndigheten för att boka en tid. Det är viktigt att man i de båda organisationerna håller ett fokus på samverkan och upprätthåller det goda arbete som man startat.
  - Två till tre gånger per år träffas man för möte i samverkansteamet. Då träffas medarbetare från kommun och AF. Till höstens första samverkansmöte har man också bjudit in reko från VC Löddeköpinge. Förhoppningen är att vårdens medverkan vid dessa möten ska leda till en vidgad och förbättrad samverkan. Denna del av samverkan är implementerad och erbjuder goda möjligheter för fortsatt gott arbete och utveckling.
- Samverkan har numera en egen punkt på APT för att lyfta upp dels vikten av samverkan, hålla fokus på det och delge kollegor t ex vad som behandlats vid olika samverkanträffar eller framgångsrika samarbeten.

### Genomförs inom ramen för Arbetsförmedlingens ordinarie verksamhet

- Den workshop som anordnades kring samverkan våren 2018 var mycket uppskattat, det är till nytta i det dagliga arbetet när medarbetare och chefer samlas för samtal kring vad som fungerar och vad som behöver utvecklas. Ett önskemål som kommit upp är att ordna en workshop för samverkan med inriktning nyanlända. Denna skulle kunna genomföras med ett upplägg likt det man hade 180321 d v s inleda med att man följer en fiktiv person och följa dennes process. På så vis får deltagarna ökad kunskap om de olika uppdragen. Exempelvis skulle man kunna börja med att medarbetare från kommunen berättar om mottagandet, därefter berättar arbetsförmedlare om Etableringsprogrammet och sedan följer andra medarbetare som i sitt arbete bidrar till nyanländas etablering. Den andra halvan av workshoppen ägnas åt samtal kring samverkan i arbetet med nyanlända. Samverkan inom etableringen är något som ligger inom AF's uppdrag. AF kommer att genomföra denna workshop inom ramen för ordinarie verksamhet. Självklart genomförs denna i samarbete med Etablering genom sysselsättning.

## Rekommendationer

- Det är av största vikt att alla parter fortsätter att uppmärksamma individer som har nytta av samordnade insatser och vid behov initierar flerpartsmöten med individen. Detta för att uppnå en effektiv samordning av rehabiliteringsinsatserna, skapa en gemensam målbild och undvika att "bolla" individer mellan sig i välfärdssystemet. Därför är det viktigt att i de olika myndigheterna fortsätta att tydliggöra vinsterna med flerpartssamtal. Det ligger hos varje myndighet att ansvara för att denna fråga lever vidare och fortsätter att hållas aktuell. Mellan AF (den sektion som jobbar med förbättra förutsättningar i Lund) och Kävlinge kommun är flerpartssamtal ett implementerat arbetssätt. Tider finns avsatta varje vecka för gemensamma möten.
- I olika sammanhang lyfta och belysa frågan kring hur man gör vid överlämningar, d v s när en medarbetare/chef slutar och en annan tar vid. Det är viktigt att se samverkan som en process som hela tiden utvecklas, förändras och formas av de individer som ingår i nätverket. Mest framgångsrikt är det när man kan göra överenskommelser inom de olika samverkanskonstellationerna och som är utformade utifrån dess syfte och mål. Överlämningar skulle kunna vara en fråga för Chefsnätverket i Finsam Kävlinge – Lomma. Detta är en fråga som man behöver fortsätta att jobba med inom respektive myndighet.
- Strukturerad auskultation som ett sätt att bygga vidare på kunskaper om varandras uppdrag. Auskultationer kommer att äga rum under hösten 2018 för de deltagare från vårens workshop som anmält intresse för det. Förutom auskultationer kommer det också bli ett studiebesök på FK. Många har anmält sig till detta så även studiebesök är attraktivt. Fortsatta diskussioner behövs för att komma fram till hur man tar den strukturerade auskultationen vidare. Förslagsvis utser varje myndighet en eller två personer som "ansvarar" för auskultationer hos den egna myndigheten. Det innebär att vederbörande tar in anmälningar från medarbetare på andra myndigheter och sköter den inledande konversationen. Nästa steg är att planera det praktiska arrangemanget kring auskultationen, vilket man antingen kan delegera till kollegor eller ta hand om själv. Dessa kontaktpersoner för auskultation bör finnas med i Samverkanguiden så att det är lätt för chefer och medarbetare att hitta. Under sommaren har en person från Kävlinge kommun auskulterat hos AF i Lund. Personen fick ta del av olika yrkeskategoriers vardag t ex arbetspsykolog, socialkonsulent och SIUS. Förslagsvis kan representant i chefsnätverket utse någon inom sin respektive verksamhet som tar ansvar för auskultation/studiebesök. Frågan om hur en överenskommelse om representant hos respektive myndighet skulle kunna se ut kommer att lyftas vid nästa möte i chefsnätverket.
- Fortsatt utveckling av samverkan med vården. Detta är en utmaning, det har redan funnits ett kommunövergripande Finsam-projekt som arbetade med detta. Det verkar vara svårt att nå fram till vården och hitta möjligheter för att kunna samverka och kunna träffas för gemensamma möten. Inom vården ligger fokus på medicinsk behandling och det blir inte

alltid så tydligt vad nyttan av samverkan kan ge. Liknande erfarenheter finns också på andra håll och i andra Finsam-förbund i Skåne. Det finns mycket kvar att jobba med när det gäller samverkan mellan övriga myndigheter och vården. Inom Finsam Kävlinge – Lomma finns tankar och idéer för att starta en process för att utveckla rehabkoordinators roll. Detta skulle kunna vara ett sätt att involvera Region Skåne i en mer operativ samverkan.

## Avslutande reflektioner

- I arbetet med processer är det viktigt att lyssna på och utgå ifrån de som är berörda, det är de som är experter på vad som fungerar och vad som behöver utvecklas. Det är medarbetare och chefer som arbetar i samverkan samt medborgare/ klienter/ kunder som har svaret på hur man på bästa sätt utvecklar samverkan och vad som kan bli nästa steg.
- Överenskommelser som görs av de som är inblandade har en tendens att bli mer framgångsrika och hållbara.
- Flexibilitet och tolerans är viktigt när man jobbar i samverkan.

