

## Mall för ansökan samverkansinsatser inom samordningsförbundet

(Se även bilaga "Instruktioner för ansökan samverkansinsatser inom samordningsförbundet". Rubriker med \* har förklarande/stödande text i bilagan.) Ansökan ska även skickas in elektroniskt i Word-format.

<b>Insatsens namn</b>		
GESAM		
<b>Insatsägare (*)</b>		
Organisation:	Kontaktperson:	E-post:
Försäkringskassan	Karolina Eriksson	<a href="mailto:Karolina.eriksson@forsakringskassan.se">Karolina.eriksson@forsakringskassan.se</a>
<b>Samverkansparter (*)</b>		
1. Organisation:	Kontaktperson:	E-post:
Arbetsförmedlingen	Martina Apell	<a href="mailto:Martina.apell@arbetsformedlingen.se">Martina.apell@arbetsformedlingen.se</a>
<b>Beskriv syftet med insatsen (*)</b>		
<p>Utveckla, pröva och utvärdera en samarbetsmodell för att skapa goda förutsättningar för övergången från Försäkringskassan till Arbetsförmedlingen för de personer som har nedsatt hälsa men av Försäkringskassan bedöms ha arbetsförmåga och därmed inte längre har rätt till ersättning från sjukförsäkringen. Samarbetsmodellen ska innehålla tydligare och förbättrade processer och insatser hos Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Det övergripande målet är att fler sjukskrivna som inte längre har rätt till sjukpenning ska komma åter i egen försörjning genom arbete eller studier och färre individer ska behöva återgå i sjukskrivning. För att ta reda på om insatserna som genomförs under tiden med sjukpenning ger önskad effekt, ska en effektutvärdering genomföras med en interventionsgrupp och en kontrollgrupp. Utvärderingen ska också visa hur många deltagare som får ett arbete, påbörjar studier eller går vidare till arbetslivsinriktad rehabilitering.</p>		
<b>Beskriv målen med insatsen (*)</b>		
Effektmål:		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kvinnor och män ska vid övergången från att vara sjukskriven till att vara arbetssökande           <ul style="list-style-type: none"> <li>- acceptera och vilja förändra sin situation för att få ett arbete,</li> <li>- ska vara lika nöjda avseende information och kommunikation oberoende funktionshinder eller svårigheter i det svenska språket,</li> </ul> </li> <li>2) Tiden från att deltagaren skrivs in hos Arbetsförmedlingen tills deltagaren har påbörjat en aktivitet ska minska</li> <li>3) Tiden från sjukskrivning till ny försörjning i arbete eller reguljära studier ska minska för både män och kvinnor.</li> <li>4) Färre individer återvänder till sjukskrivning efter insatser hos Arbetsförmedlingen</li> </ol>		
<b>Insatsmål:</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Framtaget screeningverktyg för att identifiera personer med nedsatt hälsa som riskerar att inte längre ha rätt till sjukpenning. September 2017.</li> <li>2) Framtagna motiverande insatser hos Försäkringskassan. September 2017.</li> <li>3) Effektiva processflöden för insatser hos Arbetsförmedlingen.</li> <li>4) En dokumentation över projektets metoder och aktiviteter ska ha tagits fram vid projektets slut som också beskriver eventuella genusskillnader i metodiken. Genusspecifika aktiviteter beskrivs om sådana finns.</li> </ol>		

**Beskriv bakgrunden till/behovet av insatsen (\*)**

Arbetslösheten minskar för de som står närmast arbetsmarknaden men ökar för de som står långt från arbetsmarknaden. Gruppen som bedöms stå långt från arbetsmarknaden är kvinnor över 55 år, personer födda utanför Europa samt unga med aktivitetsersättning. Försäkringskassan i Uppsala län har under 2016 avslutat cirka 20 000 sjukskrivningsärenden. De flesta av de som varit sjukskrivna och erhållit sjukpenning återgår till sitt ordinarie arbete efter att sjukskrivningen avslutats. En mindre grupp som bedöms ha en arbetsförmåga i förhållande till normalt förekommande arbete men som inte kan gå tillbaks till arbete hos sin arbetsgivare eller saknar arbetsgivare har möjligheten när beslut om indragen sjukpenning fattas av Försäkringskassan att övergå till Arbetsförmedlingen som arbets sökande.

Arbetsförmedlarna som arbetar med arbetslivsinriktad rehabilitering arbetar dagligen med att matcha mot jobb och försöka förhindra långtidsarbetslöshet. De har till sitt förfogande ett stort antal åtgärder och även möjlighet till stöd från specialister. Det finns alltså både kunskap, åtgärder och erfarenhet men Arbetsförmedlingen upplever samtidigt en bristande effektivitet. En del i uppbyggandet av stödfunktioner är att identifiera och motarbeta hinder, som könssegregering, otillgänglighet, attityder och normer.

Arbetsförmedlingen i Uppsala län rapporterar ett ökat antal individer som p.g.a. indragen sjukpenning nu står till arbetsmarknadens förfogande. Belastningen på Arbetsförmedlingen har ökat, inte bara när det gäller antalet personer utan också på grund av komplexiteten i problembilden för arbets sökande inom den här gruppen. Att stå långt från arbetsmarknaden p.g.a. sjukskrivning kan bero på sjukskrivningens längd och bakomliggande sjukdom men en person med en kortare sjukskrivning kan också befinna sig stå långt från arbetsmarknaden och kan behöva samma eller mera stöd från både Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen.

För att få en bild av hur samarbetet mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen i Uppsala län fungerar har ett antal intervjuer genomförts med verksamhetschefer och handläggare inom de båda organisationerna. Vidare har vi i en workshop med representanter från Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, kommun och landsting diskuterat hur samverkan mellan dessa myndigheter ser ut i dag, vilka konsekvenserna är samt analyserat ett önskat läge.

**Problematik**

Under perioden 2015-11-01 till 2016-10-31 har knappt 400 personer boende Uppsala och Knivsta kommuner fått indragen sjukpenning. Av dessa var 61 % kvinnor och 39 % män.

Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen har idag ingen gemensam statistik på antal genomförda överlämningsmöten. Enligt Försäkringskassans statistik har 47 personer deltagit i ett överlämningsmöte, sannolikt en underrapportering. Enligt Arbetsförmedlingen är siffran betydligt högre. Den tillgängliga informationen gör att vi inte kan beskriva eventuella könsskillnader i accepterandet och genomförande av ett överlämningsmöte. Idag finns inga uppgifter om antalet personer som fått indragen sjukpenning och som övergått till Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen konstaterar att antalet personer som inte längre har rätt till ersättning från sjukförsäkringen och därmed blir arbets sökande har ökat. De gör bedömningen att cirka 30 % av de personer som blir arbets sökande efter indragen sjukpenning står långt från arbetsmarknaden och har behov av arbetslivsinriktad rehabilitering. Många av dem har inte deltagit i ett överlämningsmöte och har inte förstått eller tagit till sig beskedet från Försäkringskassan om indragen sjukpenning. Flera av dessa individer upplever att deras hälsotillstånd gör att det inte kan arbeta eller söka arbete. Det kan vara svårt för en arbetsförmedlare vid ett oförberett möte utifrån dessa förutsättningar att genomföra en bra kartläggning och planering.

Alla involverade i nulägesanalysen anser att informationen till målgruppen måste förbättras "det räcker inte att informera man måste kommunicera". Många av de som kommer till Arbetsförmedlingen har inte förstått att de kan komma/har förlorat sin sjukpenninggrundande inkomst (SGI) om (eftersom) de inte direkt inom den stipulerade tiden skrivit in sig på Arbetsförmedlingen. Vården har en uppfattning att de sällan får information om att ett indrag av sjukpenningen kommer att ske om inte individen själv informerar. Vården beskriver situationer där individens tillstånd försämras av oron för den egna försörjningen, där nya symptom och ökad vårdkonsumtion uppstår. I de fall där symptomen förblir oförändrade tenderar individen att förstora och mer än tidigare framhålla sina symptom som orsaken till arbetsförmåga. Inte sällan begär individen att få ett nytt intyg från läkaren för att förtydliga symptom och arbetsförmåga, vilket konsumerar läkartid. Kommunerna får ingen information om den förändrade situationen för en individ om inte personen själv kontaktar socialtjänsten.

Mycket tid för handläggarna på Arbetsförmedlingen, som skulle kunna läggas på arbetsförberedande åtgärder, går åt till att förklara och ofta hjälpa individen med information om möjligheten att överklaga Försäkringskassans beslut samt att hjälpa personen att hitta akuta vägar när det gäller den egna försörjningen. I den uppkomna situationen finns en hög stressnivå och ofta ilska och en låg motivation hos den arbets sökande att försöka hitta nya vägar för den egna försörjningen.

Försäkringskassan har en ambition att redan tidigt i sjukskrivningsprocessen identifiera de personer som sannolikt kommer att förlora sin sjukpenning då de bedöms ha arbetsförmåga för normalt förekommande arbete på arbetsmarknaden. Idag finns inga screeningsverktyg för sådana bedömningar. Bedömningarna bygger på handläggarnas kunskap och erfarenheter. Ett screeningsverktyg skulle stödja handläggarna till att proaktivt förbereda och motivera den sjukskrivna på övergången från Försäkringskassan till Arbetsförmedlingen. Alla handläggare på Försäkringskassan gick åren 2012-2014 en utbildning i motiverande samtal (Socialförsäkringsrapport 2014:16). Trots detta upplever handläggarna ofta svårigheter med att motivera och engagera individen till nästa steg i processen, den till egen försörjning. Svårigheterna med detta har uppmärksammats i och med att målgruppen har ökat och att individerna är illa förberedda för nästa steg, att återgå i arbete. Vården, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen upplevs ha olika bild av begreppet arbetsförmåga och hur man kommunicerar detta med individen. Behov finns av gemensamma normer och synsätt på i detta fall arbetsförmåga.

#### Planerad Insatstid

Planerat startdatum: 2017-04-01

Planerat slutdatum: 2019-03-31 (2020-03-31)

Eventuellt slutdatum för intag av personer i insatsen: 2018-08-31 (2019-08-31)

#### Beskriv målgrupp för insatsen (\*)

Målgrupp är sjukskrivna som inte längre har rätt till sjukpenning, har nedsatt hälsa och inte bedöms kunna återgå i arbete hos sin arbetsgivare eller som är arbetslösa. Målgruppen avgränsas genom att deltagare boende i Knivsta och Uppsala kommuner alternativt skriver in sig på Arbetsförmedlingen i Uppsala, ingår i projektet.

Försäkringskassans bedömning är att cirka 620 personer kommer att få indragen sjukpenning under rekryteringsperioden i genomförandefasen för projektet som sträcker sig från april 2017 till och med december 2018. Målgruppen är de individer som med hjälp av screeningen bedöms riskera indragen sjukpenning för att de bedöms ha en arbetsförmåga i normalt förekommande

arbete. Arbetsförmedlingens bedömning, att cirka 30% av de som får indragen sjukpenning och som går över till Arbetsförmedlingen behöver extra stöd. Målgruppsanalysen i planeringsfasen kommer att visa på eventuella förändringar i målgruppen jämfört med nuläge d.v.s. november 2016.

De sjukskrivnas egna erfarenheter att gå från sjukskriven till arbetssökande är viktig kunskap som bör involveras i programmet. Ett antal fokusgrupper med brukare som befinner sig i olika faser på vägen från sjukskriven till arbetssökande skall startas under planeringsfasen. Resultaten från fokusgruppsarbete ska beaktas i framtagande av de konkreta aktiviteterna för genomförande fasen.

Ange förväntat antal deltagare: 620 (380 kvinnor, 240 män).

Beskriv metod/metoder ni kommer använda (\*)

Projektet kommer att börja med en analys- och planeringsfas, övergå i en genomförandefas och avslutas med en avslutsfas.

Syftet med aktiviteterna under analys- och planeringsfasen är att ta fram och säkerställa metoder för att rekrytera deltagare till projektet, i detalj beskriva arbetsprocessen, metoder och aktiviteter, uppföljningsverktyg och indikatorer samt att kartlägga utbildningsbehov. Tidigt i analys- och planeringsfasen ska en styrgrupp och en referensgrupp utses. En kommunikationsplan ska tas fram. En förnyad analys av målgruppen kommer att göras då gruppen som framöver kommer att få indragen sjukpenning förväntas att öka.

### Screeningverktyg

För att bättre kunna prognostisera vilka personer som riskerar att få indragen, kommer ett screeningsverktyg, som är framtaget för att tidigt identifiera patienter i primärvården med risk för långtidssjukskrivning, att anpassas till Försäkringskassans behov. Screeningsverktyget ska utgöra ett stöd till handläggarna i deras arbete när det gäller att prognostisera vilka individer som riskerar indragen sjukpenning. Verktyget baseras på objektiva data som Försäkringskassan redan idag har tillgång till, kön, diagnos, sysselsättning samt sjukskrivningshistoria ett år bakåt i tiden. Screeningverktyget har i vetenskapligt utvärderade studier visat en hög samstämmighet med verkligt utfall, upp till 85 % när det gäller att prognostisera personer inom primärvården som riskerar långa sjukskrivningar. Arbetet med att anpassa och utvärdera verktyget för Försäkringskassans behov görs under analys- och planeringsfasen. Verktyget är utvecklat och utvärderat för primärvården av med dr Anna-Sophia von Celsings och beskrivs i hennes avhandling *Early risk assessment of longterm sick leave among patients in primary health care* (2016).

### Framtagande av aktiviteter

Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen tar fram informationsmaterial, rutiner för kommunikation med potentiella deltagare samt ett åtgärds paket för motivationshöjande insatser och strukturerade aktiviteter för att snabbt komma igång med att komma ut i egen försörjning. En kartläggning av utbildningsbehov för handläggarna på Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen genomförs. Exempel på utbildningar kan vara jämställdhets- och tillgänglighetsintegrering riktad mot målgruppen, användning av screeningverktyget samt metodik för motiverande samtal riktad mot målgruppen.

Syftet med genomförandefasen är att de individer som efter en objektiv screening bedöms riskera att få indragen sjukpenning, redan tidigt i sjukskrivningsprocessen förbereds och motiveras för att aktivt delta i aktiviteter som underlättar övergången från att uppbära sjukpenning till att bli arbetssökande. I genomförandefasen arbetar Försäkringskassans och Arbetsförmedlingens projektmedarbetare som ingår i projektgruppen, i enlighet med den nya samverkansprocessen och kan erbjuda deltagarna olika aktiviteter som är anpassade för olikheterna i målgruppen. Syftet är

att mer än hälften av de potentiella deltagarna tackar ja till att delta i projektet och dess aktiviteter. Ett jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv ingår som en komponent i varje enskilt kundärende.

Aktiviteter under genomförandefasen:

- Kick-off
- Utbildning i jämställdhetsintegrering och tillgänglighet för projektgrupp och styrgrupp
- Screening av potentiella deltagare
- Påbörja rekrytering av deltagare.
- Individerna slumpas direkt efter att de tackat ja till en interventionsgrupp eller en kontrollgrupp.
- Enkät 1 skickas till individen, oberoende grupp efter inkludering i projektet. Enkäten innehåller frågor om arbetsmotivation och attityd till sjukskrivning.
- Projektprogram ges till de personer som slumpats till interventionsgruppen. Kontrollgruppen får sedvanlig service som Försäkringskassan erbjuder
- Inbjudan till överlämningsmöte både för deltagare interventionsgruppen i samband med avslutad sjukpenning innan personen skrivs in på Arbetsförmedlingen och påbörjar aktiviteter för att komma ut i arbete eller i reguljära studier.
- Enkät 2 (samma innehåll som enkät 1) skickas till alla projektdeltagare i samband med att sjukpenningen dras in.
- Screening och rekrytering av deltagare avslutas 2018-03-31 (2019-03-31). Detta för att de personer som rekryterats innan detta datum ska hinna genomgå projektprogrammet inklusive Arbetsförmedlingens aktiviteter.
- Efter 4 månader hos Arbetsförmedlingen görs en uppföljning av återgång i arbete, planering eller påbörjande av reguljära studier samt hur många som återvänt till Försäkringskassan. Uppföljningen görs för både interventions- och kontrollgrupp.
- Under genomförande fasen tas implementerande arbetssätt fram
- Projektgrupps-, styrgrupps- och referensgruppsmöten genomförs enligt plan.

Syftet med avslutande fasen är att analysera resultat och sammanställa en slutrapport och påbörja kunskapsspridning samt implementering.

- Analys av data
- Uppföljning av implementerande arbetssätt
- Slutrapport
- Spridningskonferens

#### **Beskriv uppföljning och utvärdering av målen (\*)**

Projektet kommer att ha både en kontinuerlig effektuppföljning och en lärande uppföljning (processuppföljning) som säkerställer att projektet bedrivs enligt projektets intentioner.

Uppföljningens inriktning gör att den redan i ett inledande skede kan bedrivas i nära samarbete med projektledningen och vara en integrerad del av projektverksamheten.

Den lärande uppföljning är särskilt viktig för projektledning och projektmedlemmarna och kommer att fungera som underlag till reflektioner för att möjliggöra ändringar och förbättra projektet under tiden. En viktig del av lärandet kommer att ske genom de delrapporteringar som delges till både referensgrupp, styrgrupp och aktiv personal i projektet. Ansvaret för den kontinuerliga uppföljningen ligger hos projektledaren som vid behov får stöd av utvärderaren som är knuten till projektet. Den lärande uppföljningen kommer också att belysa hur projektet arbetar med jämställdhet och tillgänglighet.

Under analys- och planeringsfas kommer mätmetoder att fastställas för den kontinuerliga uppföljningen för både analys- och planeringsfasen samt genomförandefasen. Deltagarnas bedömning av hur de uppfattar kommunikationen med Försäkringskassan och hur deras motivation och känsla av egenmakt påverkats kommer att mätas under genomförandefasen med enkäter och intervjuer. Vi kommer också att registrera och hämta uppgifter från befintliga system t.ex. antalet gemensamma möten samt överlämnandemöten. Uppföljning av deltagarna när de övergått till Arbetsförmedlingen hämtas ur det sektorsövergripande systemet för uppföljning av samverkan och finansiell samordning inom rehabiliteringsområdet (SUS). Via detta system kommer vi att kunna följa upp antalet kvinnor och män när det gäller arbetsåtergång och/eller ett närmande till arbetsmarknaden eller reguljära studier. Antalet individer som återvänder till Försäkringskassan under projekttiden kommer att följas via Försäkringskassans system. Hur projektet arbetar med jämställdhet och tillgänglighet kommer att följas upp under projektmöten, genom samtal och med enkäter till projektmedarbetarna. En rapport om aktuell status, grad av måluppfyllelse och redovisning av kostnader lämnas varje kvartal av projektledaren till styrgruppen. Styrgruppen har det yttersta ansvaret för att vidta åtgärder för att projektet ska uppnå de uppsatta målen och hålla sig inom satta budgetramar. Den lärande utvärderingen kommer att belysa hur projektet arbetar/har arbetet med jämställdhet och tillgänglighet.

Projektet kommer att ha en vetenskaplig design där deltagarna slumpas till en interventionsgrupp som deltar i programmet och en kontrollgrupp som får sedvanlig handläggning på Försäkringskassan. Både grupperna erbjuds samma stöd på Arbetsförmedlingen. En sådan projektdesign gör att man i slutanalyserna kan dra en slutsats om det är insatserna som haft effekt. Genom att randomisera deltagarna i två grupper ökar möjligheterna att uttala sig om insatserna och utesluta att andra faktorer som regeländringar, förändrad målgrupp eller förändrat arbetsmarknadsläge är orsaken till förändringen. För att säkerställa att insatserna i vårt projekt faktiskt bidragit till en eventuell förändring vill vi utvärdera både lärandeprocessen (processutvärdering) och effektmålen med hjälp av vetenskapliga metoder.

En forskare/utvärderare kommer att ingå i projektet. Under analys- och planeringsfasen kommer forskaren/utvärderaren att delta i projektdesignen, samt i arbetet med att utveckla metoder för kontinuerlig uppföljning under genomförande fasen. Medverka till framtagandet av verktyg, enkäter och mätskalor, som kommer att användas i analys- och planeringsfasen (utvärdering av screeningverktyget) samt för uppföljning i genomförande fasen och i avslutande fasen göra vetenskapliga analyser av data. Data kommer att analyseras på hela gruppen samt på genusnivå. Den lärande utvärderingen är särskilt viktig för Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen och kommer att fungera som underlag till reflektioner för att möjliggöra ändringar och förbättra projektet under tiden.

Den lärande utvärderingen kommer också att belysa hur projektet arbetat med jämställdhet och tillgänglighet. I slutrapporten kommer de vetenskapligt utvärderade effektmålen och processen att beskrivas.

#### **Beskriv hur ni tänker arbeta för att implementera insatsen (\*)**

Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen samverkar på alla organisationsnivåer som är involverade i projektet. Att genomförandet och resultaten från projektet dokumenteras samt att båda organisationerna sprider information om projektet internt samt i olika samverkansform. För att lyckas med att utveckla och utvärdera processen och insatserna måste arbetet utföras som ett teamarbete. Det är också viktigt för att inte projektet skall bli allt för sårbart. Denna typ av arbete bygger på en ständig närvaro i myndigheternas arbete. Vidare att det är tydligt att och hur

implementeringen av arbetssätt och metoder ska genomföras om projektet visar sig vara framgångsrikt, d.v.s. effektmålen uppnås. I projektet måste gränsöverskridande ansvar diskuteras och lösas.

Försäkringskassan tillsammans med Arbetsförmedlingen är de huvudsakliga mottagarna av resultaten. Resultaten och erfarenheterna kommer att spridas i bägge organisationerna och kommer att bidra med ny kunskap och erfarenhet i både det lokala och nationella arbetet för samarbetet. Resultaten sprids dels via styr- och referensgruppsmedlemmarna men också via projektledaren. Redan vid projektstart kommer implementeringsansvariga att involveras. Under genomförandefasen skapas ett internt lärande för både Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. De implementeringsansvariga följer projektet under analys- och planeringsfasen för att ta en mera aktiv del under genomförande fasen för att under avslutningsfasen påbörja implementeringen av det nya arbetssättet i ordinarie verksamhet, givet projektresultaten. Den kompetens som projektet byggt upp när det gäller de jämställdhets- och tillgänglighetsanpassning kan tas tillvara och föras in i befintliga arbetssätt genom interna seminarier eller genom webutbildningar. Projektet kommer kontinuerligt att utvärdera sina arbetsmetoder och reflektera över vad som fungerar bra och vad som fungerar mindre bra och vad som behöver förbättras. Vid dessa utvärderingsmöten kommer framtida implementering också att diskuteras och förberedas. Utvärderingsmetoder för en framgångsrik implementering ska också tas fram under genomförandefasen. Styrgruppens medlemmar har en påverkansmöjlighet när det gäller införande av nya arbetsmetoder. Därför kommer implementeringsfrågan att vara en återkommande punkt på dagordningen vid styrgruppsmötena. För att nå en framgångsrik implementering bör även verksamhetsutvecklare och handläggare vara involverade i implementeringen under avslutningsfasen.

Resultaten från projekten kommer att presenteras på en spridningskonferens under avslutningsfasen, till vilken samtliga intressenter kommer att bjudas in.

#### Ange budget/finansiering (\*)

Projektet söker finansiering under 2017 delvis från Arbetsförmedlingens arbetsmarknadspolitiska projektmedel. Projektet avser att även under 2018 söka arbetsmarknadspolitiska projektmedel för att genomföra projektet, om medlen tilldelas Arbetsförmedlingen i enligt regleringsbrevet 2018. Finansiering av projektinsatser för 2018 är därför inte med i budget. Kompletterande finansiering för utvärdering av projektet samt avslutning av projektet under 2019 söks från Samordningsförbundet.

#### Budgetsammanställning

#### Gesam

Projektets löptid

2017-04-01

2019-03-31

Kostnader i tkr

	Att rekvirera från Samordningsförbundet	Projektägarnas egenfinansiering	Totalt projektet
<b>Huvudinsatsägare</b>			
Försäkringskassan	1 848	1 500	3 348
<b>Delinsatsägare 1</b>			
Arbetsförmedlingen	0	1 500	1 500
<b>Summa</b>	<b>1 848</b>	<b>3 000</b>	<b>4 848</b>

v:16-07-05

**Beskriv på vilket sätt ansökan är förankrad (\*)**

Projektet är förankrat i de lokala och regionala ledningsfunktionerna inom Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen genom informationsinsatser under hösten 2016. Medarbetare inom AF och FK har också medverkat i nulägeskartläggningen.

Information om projektet har lämnats i de lokala utvecklingsgrupperna – men då med avsikten att söka ESF-medel för projektet.

Styrgrupp ska bemannas med arbetsledande chefer inom Arbetsförmedlingen Uppsala Knivsta och samverkansansvarig Försäkringskassan Uppsala.



v:16-07-05

### Överenskommelse

*(Texten under hela detta avsnitt skall stå kvar orörd)*

#### Lagar och förordningar

Insatsägarna är verksamhetsansvariga och har det fulla ansvaret för att gällande lagar, förordningar, föreskrifter och egna styrdokument, vilka på något sätt berör uppdraget enligt denna ansökan, följs. Åtagandet inkluderar att följa tillämpliga och gällande styrdokument inom förbundet.

#### Arbetsgivaransvar

Personal som arbetar i insatsen är fortsatt anställda av berörd medlemsorganisation som också har kvar det fullständiga arbetsgivaransvaret.

#### Information från insatsen

Vid ett beviljande av insatsen ska insatsen löpande lämna information om sin verksamhet enligt de sätt som Samordningsförbundet meddelar. Främst handlar detta om redovisning i SUS (System för uppföljning av samverkan inom rehabiliteringsområdet) samt om olika rapporter om läget i och utsikterna för insatsen enligt gällande rutiner för insatser. Viktiga förändringar i insatsen ska avvikelserapporteras i särskild ordning.

#### Kostnader

De i beslut beviljade medlen utgör ett maxbelopp, och grund för ersättning är faktisk upparbetade kostnader. Styrelsens beslut om finansiering av samverkansinsatser gäller under förutsättning att förbundet beviljas medel från medlemsorganisationerna framöver.

#### Underskrifter

Inför behandling av Samordningsförbundet arbetsutskott/styrelse för beslut skall samtliga parter behöriga beslutsfattare ha skrivit under och ställt sig bakom ansökan. I och med nedanstående underskrifter och ett därpå följande positivt beslut från Samordningsförbundets styrelse så har ett åtagande från insatsägarna, både gentemot varandra och mot Samordningsförbundet, att uppfylla denna plan inom de beskrivna ramarna överenskommit.

Underskrifter (*)	
Försäkringskassan Uppsala 2017-03-06	Arbetsförmedlingen Uppsala 2017-03-06
 Per Appelqvist Områdeschef SF Uppsala	 Håkan Hillerstig Arbetsförmedlingschef Af Uppsala Knivsta
Per.appelqvist@forsakringskassan.se	Hakan.hillerstig@arbetsformedlingen.se

(Vid behov av plats för fler underskrifter kopiera denna tabell.)

