



UPPSALA  
UNIVERSITET

# Långsiktig samverkan

---

Samordningsförbundet  
Region Uppsala

Kjerstin Larsson

Åsa Andersén

Ingrid Anderzén

Institutionen för folkhälso- och vårdvetenskap,

Uppsala Universitet

Januari 2018

Författarna till denna rapport vill tacka alla medarbetare inom Långsiktig samverkan och ledningen för Samordningsförbundet Region Uppsala för att ni avsatt tid för att besvara enkäter, svara på frågor och gett oss tillgång till verksamheten. Vi tackar också Maissa Al Adhami för samarbetet med datainsamlingen. Med förhoppning om att resultaten kan komma till användning i myndigheternas fortsatta arbete med verksamhetsutveckling i syfte att öka förutsättningarna för målgruppen att få en givande sysselsättning eller arbete.

Uppsala januari 2018

*Författarna*

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b>	<b>2</b>
<b>1. Bakgrund</b>	<b>4</b>
1.1 Utvärderingsuppdrag	4
<b>2. Metod</b>	<b>4</b>
2.1 Syfte	4
2.2 Design	5
2.3 Datainsamling	5
2.4 Dataanalys	7
<b>3. Resultat</b>	<b>7</b>
3.1 Sammanställning av observationer	8
3.2 Sammanställning av enkäter	10
3.3 Sammanställning av intervjuer med samverkanskoordinatorer	20
3.4 Sammanställning av intervjuer med tilläggsresurser	31
<b>4. Diskussion</b>	<b>39</b>
4.1 Erfarenheter och möjligheter för långsiktig samverkan	40
4.2 Hinder för långsiktig samverkan	41
4.3 Utmaningar avseende målgrupper	42
4.4 Slutsatser	42
Bilagor:	
Bilaga 1. Enkät Samordningsförbundet	44
Bilaga 2. Enkät Lokusgrupper	46
Bilaga 3. Intervjuguide fokusgrupp samverkanskoordinatorer	53
Bilaga 4. Intervjuguide individuell/par samverkanskoordinatorer	54
Bilaga 5. Instruktion workshop samverkanskoordinatorer	55
Bilaga 6. Intervjuguide tilläggsresurser 2016	56
Bilaga 7. Intervjuguide tilläggsresurser 2017	57
Bilaga 8. Fallbeskrivning	58

## Sammanfattning

I juli 2015 fattade Samordningsförbundet Region Uppsala ett inriktningsbeslut om att fokusera sitt arbete på en samverkansform kallad Långsiktig samverkan. Målet var att bättre organisera stöd till individer i behov av samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering så att rätt individ får rätt insats, i rätt tid och från rätt aktör. Som en del av det arbetet bildades lokala utvecklingsgrupper (Lokusgrupper) i länets kommuner bestående av representanter från de fyra samverkande parterna (Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, länets kommuner samt Region Uppsala). Till Lokusgrupperna knöts en samverkanskoordinator med uppgift att underlätta samverkan, att vara beredningsstöd till Lokusgruppen samt stöd för enskilda handläggares insatser genom rådgivning och lotsning. Till Lokusgrupperna kunde även kopplas olika former av tilläggsresurser som finansierades av Samordningsförbundet och skulle ha direktkontakt med individer ur målgruppen

Institutionen för folkhälso- och vårdvetenskap vid Uppsala universitet fick uppdraget att genomföra utvärdering i form av en processutvärdering.

### Metod

Data insamlades under perioden juni 2016 till oktober 2017 genom observationer, enkäter, intervjuer och workshops med aktuella aktörer inom Långsiktig samverkan såsom Samordningsförbundets styrelse, Lokusgrupper och dess medlemmar, samverkanskoordinatorer samt tilläggsresurser.

Data från enkäter analyserades med beskrivande statistik och data från fritextsvar i enkäter, observationer, intervjuer och workshops analyserades genom kvalitativ kategorisering.

### Resultat

Det framkommer i insamlade data att respondenterna har en vilja att Långsiktig samverkan ska uppnå målet att skapa ett bättre organiserat stöd till individer ur målgruppen men även farhågor över hur arbetet fortskrider. Arbetet för att uppnå målet bedrivs inom de olika nivåerna av modellen Långsiktig samverkan där Lokusgruppernas deltagare har skapat relationer och erövrat kunskap om varandras arbete inom de fyra olika myndigheterna. Samverkanskoordinatorerna har strävat efter att hitta den nya funktionen med arbete på både strategisk nivå och operativ nivå genom att fungera som stöd och lots för ordinarie handläggare. Tilläggsresurserna har genom sitt lokala arbete stått för både den direkta kontakten med och stödet till individer ur målgruppen samt för det konkreta samarbetet på lokal nivå.

De farhågor som framkommit handlar exempelvis om oklarheter avseende roller och rollfördelning, brister i kommunikationen mellan modellens nivåer, brist på eller oklara mandat samt bristande kunskap om lokala behov och lokal förankring.

### Slutsatser

Genom respondenternas kommentarer framkom ett antal förbättringsområden av vikt inför framtida samverkansprojekt. Dessa rörde medarbetare, arbete med utveckling av en ny verksamhet samt organisatoriska aspekter. Avseende medarbetare framkom vikten av att tillvarata deras goda vilja till utveckling av insatser samt kunskaper och erfarenheter om målgruppen, dess behov och de

organisatoriska hinder som de möter. Avseende utveckling av ny verksamhet framkom behovet av att förtydliga mål och uppdrag samt skapa samsyn kring detta mellan parterna, att det behövs tid för att utveckla nya verksamheter samt att kompetens och personalförsörjning behöver tryggas genom anställningar som sträcker sig över längre tid än 1 år. De områden som behöver adresseras på organisatorisk nivå rör myndigheternas regelverk som skapar inlåsnings effekter för individer i målgruppen, att vårdköer och brist på tillgänglighet hos ordinarie handläggare försenar individens rehabiliteringsprocess samt att Lokusgrupperna behöver fokusera sitt arbete på att identifiera och åtgärda hinder inom och mellan sina respektive myndigheter för att uppnå målet med samverkan.

## 1. Bakgrund

Samordningsförbundet i Region Uppsala fattade i juni 2015 ett inriktningsbeslut om att fokusera sitt arbete på en arbetsform som kallas Långsiktig samverkan. Enligt inriktningsbeslutet ska detta arbete bestå av bildandet av lokala utvecklingsgrupper (Lokusgrupper) inom länets samtliga åtta kommuner (Enköping, Heby, Håbo, Knivsta, Tierp, Uppsala, Älvkarleby och Östhammar). I Lokusgrupperna ingår representanter för Samordningsförbundets parter, dvs Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan respektive kommun samt Region Uppsala. Målet med Lokusgrupperna är att stöd till individer i behov av samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering ska vara bättre organiserat så att rätt individ får rätt insats, i rätt tid och från rätt aktör.

Till Lokusgrupperna kopplas en samverkanskoordinator som ska underlätta samverkan mellan myndigheterna genom kontakt med handläggare och chefer, vara ett beredningsstöd till Lokusgruppen samt fungera som länk mellan myndigheterna och medarbetarna. Till Lokusgrupperna kan även olika former av tilläggsresurser vara kopplade. Tilläggsresurserna finansieras av Samordningsförbundet, de kan ha olika uppdrag utifrån Lokusgruppernas önskemål och ska arbeta operativt.

Organisationen inom Långsiktig samverkan består därmed av Lokusgrupper som ska stå för en långsiktig struktur för samordning, samverkanskoordinatorer som ska ha både ett övergripande fokus på strukturell och strategisk nivå och fungera som stöd för enskilda handläggares insatser med individer i målgruppen genom rådgivning och lotsning av avidentifierade ärenden, samt tilläggsresurser som ska ha individfokus och direktkontakt med individer ur målgruppen.

### 1.1. Utvärderingsuppdrag

Institutionen för Folkhälso- och vårdvetenskap vid Uppsala universitet fick i uppdrag att genomföra en utvärdering som var både process- och effektinriktad och som hade fokus på följande delar:

- a) Utvärdering av tilläggsresursernas roll, vilka metoder de använder samt vilken effekt dessa metoder har på målgruppen
- b) Utvärdering av samverkanskoordinatorernas arbetsprocess på individnivå (varifrån kommer ärendet, vilka råd ges, var skickas ärendet och vad händer därefter)
- c) Identifiera vilka strukturproblem som samverkanskoordinatorerna stöter på under sitt arbete och belysa hur de hanteras, dvs samverkanskoordinatorernas arbete på strukturell och strategisk nivå
- d) Undersöka resultat för målgruppen, vilka kommer ut i arbete/studier, vilka väljs ut för att delta, vilka metoder används/fungerar

## 2. Metod

### 2.1 Syfte

Följande syften formulerades för utvärderingen:

- 1) att identifiera strukturproblem i samband med Långsiktig samverkan och om dessa görs synliga samt åtgärdas (processutvärdering enligt punkt c i utvärderingsuppdraget)

- 2) att identifiera vilka metoder/verktyg som används som stöd och hjälp för målgruppen samt om dessa används systematiskt (processutvärdering enligt punkt a och b i utvärderingsuppdraget)
- 3) att undersöka om Långsiktig samverkan stödjer målgruppen att komma ut i arbete/studier (effektutvärdering enligt punkt d i utvärderingsuppdraget).

Effektutvärdering enligt punkt 3 kom dock aldrig till stånd då utvärderingen inte hade tillgång till data på individnivå avseende målgruppen.

## **2.2 Design**

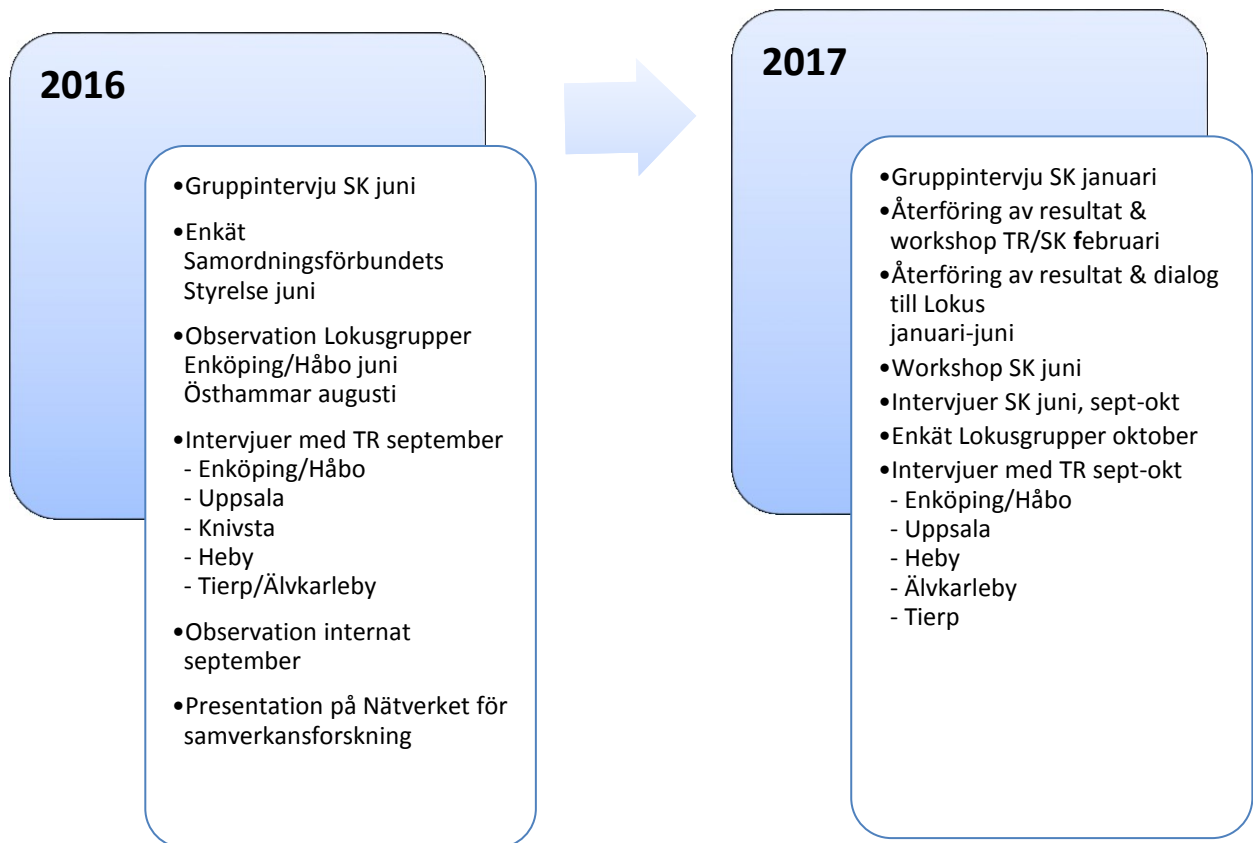
Processutvärderingen (syfte 1 och 2 ovan) genomfördes med fokus på arbetet inom Långsiktig samverkan och enkäter, observationer, intervjuer samt workshops användes för insamlande av data. Dessa data har sedan under utvärderingens gång analyserats och återrapporterats till Samordningsförbundets styrelse och Arbetsutskott, Strategiska utvecklingsgrupp, Lokusgrupp, samverkanskoordinator samt vid gemensam workshop med både samverkanskoordinator och tilläggsresurser. Processutvärderingen har även presenterats vid konferens med Nätverket för Samverkansforskning.

## **2.3 Datainsamling**

Data insamlades under perioden juni 2016 till oktober 2017 med följande metoder (se Figur 1 för översikt):

Syfte 1 (att identifiera strukturproblem): observation genom deltagande i möte med två olika Lokusgrupper samt vid del av internat med Samordningsförbundet, enkäter till Samordningsförbundets styrgrupp samt Lokusgruppernas medlemmar.

Syfte 2 (att identifiera metoder/verktyg): intervjuer, individuella och i grupp, samt workshop med SK och TR.



Figur 1. Översikt över datainsamling

I figuren används följande förkortningar: SK = samverkanskoordinator, TR = tilläggsresurser

### 2.3.1 Observationer

Observation av Lokusgruppernas arbete genomfördes genom deltagande i möte med Lokusgruppen för Enköping/Håbo juni 2016 och Lokusgruppen för Östhammar augusti 2016 samt vid Samordningsförbundets internat september 2016.

### 2.3.2 Enkäter

En digital enkät med syftet att undersöka hur Samordningsförbundets styrelse upplevde arbetssituationen i styrelsen mailades i juni 2016 till 11 ordinarie medlemmar och deras 11 ersättare. I enkäten förekom både slutna och öppna svarsalternativ. De slutna svarsalternativen besvarades dels på en 5-gradig skala från "Stämmer inte alls" till "Stämmer helt" respektive en 4-gradig skala från "Ja, absolut" till "Inte alls". I enkäten fanns också öppna frågor som de svarande ombads att besvara med egna ord. Se Bilaga 1.

I oktober 2017 mailades en digital enkät till Lokusgruppernas medlemmar (totalt 28 personer). Syftet med enkäten var att ta reda på hur medlemmarna upplevde arbetssituationen i den/de Lokusgrupper som de var verksamma i. Enkäten bestod av slutna påståenden och frågor med 4-5 svarsalternativ samt öppna frågor där svarspersonerna ombads beskriva sina synpunkter med egna ord. Se Bilaga 2.



Enkäten byggde på beprövade enkätfrågor från bland annat Nationella Nätverket för Samordningsförbund (NNS).

Båda enkäterna administrerades av enheten för Arbets- och miljömedicin, Uppsala universitet och sammanställdes på gruppnivå av utvärderarna.

### 2.3.3 Intervjuer

Intervjuer med samverkanskoordinatorer genomfördes i grupp juni 2016 och januari 2017 samt vid workshop i juni 2017. Dessutom genomfördes intervjuer med samverkanskoordinatorer individuellt och parvis i juni samt augusti-september 2017. Gruppintervjuer och workshops inleddes med en kort sammanfattning av resultatet från tidigare genomförda intervjuer. Vid intervjuerna användes en intervjuguide som efterfrågade informanternas syn på sin roll som samverkanskoordinator, beskrivning av deras arbete, vilka utmaningar de möter i sitt arbete och hur dessa hanteras samt behov för att underlätta/förbättra sitt arbete (se Bilaga 3). Vid de individuella/parvisa intervjuerna var intervjuernas utgångspunkt den uppdragsbeskrivning av samverkanskoordinators roll som kom i februari 2017 (se Bilaga 4).

Vid workshop delades samverkanskoordinatorerna in i två mindre grupper som diskuterade två förformulerade frågor (se Bilaga 5) och därefter återförde resultatet av till hela gruppen.

Intervjuer med tilläggsresurser genomfördes i september 2016 med Uppsala, Knivsta, Heby, Enköping/Håbo samt Tierp/Älvkarleby. Uppföljande intervjuer genomfördes i september-oktober 2017 med TR i Uppsala, Heby, Enköping/Håbo, Tierp samt Älvkarleby. Med tilläggsresursen i Knivsta genomfördes inte den uppföljande intervjun då vi inte lyckades få kontakt under intervjuperioden. Intervjuerna genomfördes med stöd av en intervjuguide som efterfrågade informanternas syn på sin roll, en beskrivning av deras arbete, vilka utmaningar de möter i sitt arbete och hur dessa hanteras, hinder och framgångsfaktorer för arbetet samt behov för att underlätta/förbättra sitt arbete (se Bilaga 6-7).

## 2.4 Dataanalys

Data som insamlades genom enkäter analyserades med deskriptiv statistik för att beskriva antal svarande för de olika svarsalternativen. De egna kommentarerna i enkäterna sammanställdes med kvalitativ kategorisering. Data från observationer, workshops och intervjuer insamlades genom att dessa spelades in, transkriberades av ett oberoende företag samt analyserades med kvalitativ kategorisering.

## 3. Resultat

Resultatet av de genomförda datainsamlingarna kommer att presenteras i ordningen: observationer, enkäter samt intervjuer.

I resultatavsnittet kommer följande förkortningar att användas:

Arbetsförmedlingen = AF, Försäkringskassan = FK, Lokusgrupp = LG, Region Uppsala = RU, samverkanskoordinator = SK, tilläggsresurs = TR.

### 3.1 Sammanställning av observationer

#### 3.1.1 Observation vid Samordningsförbundets internat september 2016

Utvärderare deltog som observatör under den del av Samordningsförbundets internat som omfattade LG:s presentation av nulägesanalys samt verksamhetsplan för år 2017. Resultatet av observationen indelas i följande teman: *Övergripande inställning till Långsiktig samverkan, Lokusgruppernas arbete och sammansättning, Målgrupper och insatser samt Samverkanskoordinatorns roll.*

##### *Övergripande inställning till Långsiktig samverkan*

De medverkande aktörerna uttryckte en vilja att Långsiktig samverkan ska fungera samt att avsikten är att det ska vara ett långsiktigt arbetssätt samt att resultaten därför kan dröja då det tar tid att förändra arbetssätt.

Det framkom dock funderingar kring de ekonomiska ramarna för arbetet, om satsningen är kostnadseffektiv samt hur samhällsekonomiska effekter ska kunna påvisas.

##### *Lokusgruppernas arbete och sammansättning*

LG:s uppdrag anses inte vara helt klarlagt. De rapporterar dock att de kommit igång med sitt arbete men att det tagit tid att formera sig och att kommunicera med varandra. Representanterna från de olika myndigheterna har börjat diskutera gemensamma frågor och föra tillbaka dessa till den egna organisationen. LG beskriver att de arbetar olika beroende på den lokala kontexten, behoven och möjligheterna.

Avseende LG:s sammansättning har framför allt RU och FK samma representant i flera grupper. Detta beskrivs både som en styrka i arbetet då dessa får en överblick över situationen i länet, men också som en svaghet då det finns risk för att representanten inte når ut lokalt i den egna organisationen. Som exempel nämns att det kan finnas behov av att Primärvården är representerad i LG.

##### *Målgrupper och insatser*

Som målgrupper eller riskgrupper för insatser beskrivs följande: unga som saknar gymnasieutbildning, hög förekomst av psykisk ohälsa bland unga, kvinnor och arbetslösa, personer med samsjuklighet samt utrikesfödda och nyanlända (vilka anses vara en grupp som kan öka).

Avseende insatser diskuterar LG om hur ett "lyckat ärende" respektive ett "slutfört uppdrag" ska definieras. Ett förslag som framkommer är att det kan definieras som att (rätt) insats satts in alternativt att individen kommit i arbete.

##### *Samverkanskoordinatorns roll*

SK:s roll och uppdrag är fortfarande oklar. De arbetar olika, vissa mer strategiskt och andra mer operativt. Gemensamt är att de samlar kunskap om vilka åtgärder som finns inom den egna kommunen och sprider kunskapen vidare till de olika myndigheterna. Deras fokus ligger på strukturer

och inte på individer. De har som arbetsuppgift att fungera som lots för ordinarie handläggare men har hittills inte haft så många lotsärenden.

Ett problem som lyfts fram är att trots att Långsiktig samverkan är ett långsiktigt arbete så är SK anställda av kommunerna med kortare förordnanden. Detta skapar osäkerhet och kan resultera i att SK går vidare till andra arbeten vilket innebär förlust av kontinuiteten. Förbundsstyrelsen uppmanas därför att tydliggöra sina intentioner om Långsiktig samverkan ska fortsätta även om finansiering anslås för ett år i taget.

### **3.1.2 Observation Lokusgrupper juni och aug 2016**

De två största punkterna på LG:s dagordning var att diskutera nulägesanalys samt plan för framtagande av verksamhetsplan. På dagordningen fanns dessutom information från förbundschef, ekonomi och information från parterna.

#### *Ekonomi*

Under denna punkt diskuterades gemensamma utbildningsinsatser för personal inom myndigheterna och som exempel nämndes satsning på att öka kunskap om psykisk ohälsa genom att arrangera föreläsningar av kunniga inom området, alternativt från patient- eller brukarföreningar, utbildning i samtalsmetodik, t ex motiverande samtal samt utbildning i SIP (Samordnad individuell plan) och VOS (Vård och stödsamordning). Diskussionen rörde vem/vilka som var lämpliga föreläsare, vilka personalkategorier som borde inbjudas samt vikten av att vid liknande utbildningstillfällen även informera om Långsiktig samverkan.

#### *Nulägesanalys*

LG hade fått i uppdrag att ta fram en nulägesanalys enligt mall som utarbetats av Samordningsförbundet. Förslag till nulägesanalys hade utarbetats av SK som också höll i presentationerna. Under mötet förtydligade SK att LG ska vara avsändare av nulägesanalysen.

Under denna punkt förekom diskussioner om hur omfattande dokumentet skulle vara, hur och vem som skulle prioritera bland målgrupper, behov av kompetenshöjande insatser, individens behov av stöd och personalens behov av gränser för sitt arbete. En LG diskuterar kring att specificera målgrupper kan fungera exkluderande och att målgruppen kanske skulle vara personer som riskerar att "ramla mellan stolarna" och att de t ex skulle kunna vara ungdomar, individer med psykisk ohälsa och nyanlända till Sverige.

#### *Framtagande av verksamhetsplan för 2017*

Båda LG ger SK i uppdrag att ta fram ett utkast till verksamhetsplan. Även avseende denna punkt förtydligar SK att det som ska formuleras är LG:s verksamhetsplan.

Delar i verksamhetsplanen skulle vara prioriterad målgrupp och strukturområden, kompetenshöjande insatser och aktörernas utbud inom det egna geografiska området där SK ansågs ha kunskaper. Diskussion fördes om vilka mål som ska formuleras för att veta om den förändrade verksamheten (dvs Långsiktig samverkan) också är en förbättring. Som förslag nämndes att

målgruppen får bättre tillgång till befintliga resurser, att individerna lättare kommer vidare, en fungerande samverkan mellan myndigheterna för individer i behov av arbetslivsinriktad rehabilitering, att se till att individer lotsas rätt, att göra en kartläggning av lokala insatser och sammanställa i en insatskatalog och att identifiera brister i systemet på olika nivå och planera för åtgärder.

Det fördes också diskussion om hur måloppfyllelse ska mätas med följande frågor: Hur mäta samverkan? Hur mäta hur många svårigheter i samverkan som blir anmälda till SK och hur många av dessa blir lösta? Som förslag av mått nämndes antal SIP (Samordnad individuell plan) samt VOS (Vård och stödsamordning) samt antal ärenden per månad som kommer till SK.

I den LG som omfattar två kommuner framkom olika behov av utbildningsinsatser samt olika behov av lokaler för TR:s arbete.

### *Samverkanskoordinators roll*

I en av LG diskuteras SK:s roll som där har fått en ändrad inriktning från att vara övergripande och strategisk till att vara mer operativ. Rollen upplevs som otydlig vilket innebär svårigheter att presentera den för handläggare inom myndigheterna och att dessa kan få felaktiga förväntningar på SK:s roll. Denna LG diskuterar också svårigheten att följa upp lotsärenden då dessa ska vara avidentifierade för SK.

## **3.2 Sammanställning av enkäter**

### **3.2.1 Enkät till Samordningsförbundets styrelse**

#### **Sammanställning av enkätens slutna frågor**

Enkäten besvarades av 14 av 22 personer (svarsfrekvens 64 %). Tabell 1 ger en översikt över antal personer som instämt i enkätens påståenden med svarsalternativen "Stämmer helt" och "Stämmer delvis" respektive enkätens frågeställningar med svarsalternativen "Ja, absolut" och "Ja, ganska".

**Tabell 1. Översikt över svar på enkät till Samordningsförbundets styrelse**

<b>Frågeställning</b>	<b>(Stämmer helt /stämmer delvis)</b>
Vi har strukturer för att initiera, upprätthålla och underhålla relationer mellan inblandade aktörer	12
Vi har strategier för arbete med uppföljning och utvärdering av samordnade rehabiliteringsinsatser	7
Uppföljning och utvärdering används som underlag för att utveckla de samordnade rehabiliteringsinsatserna	7
Erfarenheter från vår samverkan har lett till att förebyggande insatser utvecklats	8
	<b>(Ja absolut/ ja ganska)</b>

Anser du att styrelsens mål är tydliga?	11
Upplever du att det finns en samsyn kring styrelsens mål?	11
Anser du att styrelsens uppdrag är tydligt?	10
Upplever du att det finns en samsyn kring styrelsens uppdrag	8
Upplever du att styrelsens har tillräckligt mycket insyn i verksamheten som rör individer som är i behov av rehabiliteringsinsatser?	13
Anser du att Din kompetens utnyttjas på bästa sätt i styrelsens arbete?	13
Upplever Du att det inom styrelsens finns en pågående dialog om:	
- Samordningsförbundets arbetssätt?	13
- Lokusgruppernas arbetssätt?	11
- Samverkanskoordinatorernas arbetssätt?	10
- De olika aktörernas samverkansgrad	10
Samordningsförbundet har arbetat Långsiktig Samverkan under snart ett års tid. Vad tycker Du om arbetets måluppfyllelse så här långt?	5

### Sammanställning av enkätens öppna frågor

*Fråga: Hur arbetar styrelsen med att stödja samverkan mellan samverkanspartnerna?*

Här framkom exempel som: dialogmöten, samråd och uppföljningsinsatser, samt genom att initiera och finansiera olika projekt. Andra lyfte fram beslutet om strukturell långsiktig samverkan samt inrättandet av Lokusgrupper i länets kommuner. Någon svarade att detta var oklart.

*Fråga: Vad anser du är framgångsfaktorer i arbetet med Långsiktig samverkan?*

Svar på denna fråga kan delas in i tre kategorier:

- 1) Det är för tidigt för att kunna dra slutsatser om eventuella framgångsfaktorer för Långsiktig samverkan.
- 2) Framgångsfaktorer identifieras: långsiktighet, samverkanskompetens (dvs att släppa den egna organisationens mål för medborgarnas behov), att parterna deltar på ett seriöst sätt och inleder arbete med samverkan i LG, att parterna är införstådda med varandras uppdrag och är beredda att gå varandra till mötes för målgruppens bästa.
- 3) LG:s sammansättning: detta ses som en strategisk fråga för framgång och synpunkter framkommer om att den nuvarande sammansättningen brister i lokal förankring, som exempel anges att de lokala vårdcentralerna inte ingår i LG.

*Fråga: Vad anser du är hinder i arbetet med Långsiktig samverkan?*

Även dessa svar kan delas in i tre kategorier:

1. Bristande kunskap och olika uppfattningar: som exempel anges olika uppfattningar om syfte och metoder för insatser, låsningar i teoretiska resonemang samt "modell-renlärighet", dvs att inte tillåta lokala variationer utifrån lokala förutsättningar utan att sträva efter att anpassa en specifik modell till hela länet.

2. Parternas skiftande motiv till att delta i samverkan: risker för att parterna främst ser till den egna organisationens intressen, att parterna deltar i LG för att få fördelar för den egna organisationen samt att parter inte tillstår brister inom den egna organisationen.
3. Hinder för målgruppen: att få medborgare hittills har fått ta del av stöd eller insatser, svårigheter att följa upp insatser på individnivå samt risken att individen inte står i fokus vilket kan medföra utvecklande av system som endast passar ett fåtal.

### 3.2.2 Sammanställning av enkät till Lokusgrupper

Totalt antal svarande var 20 personer av 28 möjliga (svarsfrekvens 71 %). Alla LG är representerade med åtminstone två svarande medlemmar. Fjorton av de svarande personerna representerar kommunen, en person FK, fyra personer AF och en person RU. En person sitter med i sju LG och en i fem LG. Svaren från enkätens olika frågeställningar redovisas nedan.

#### Lokusgruppen arbete med att stödja samverkan mellan samverkansparterna

I kommentarerna framkommer att LG har arbetat utifrån det uppdrag och i de former som utstakats från Samordningsförbundets ledning och strategisk utvecklingsgrupp. Samverkan har därför under 2016-2017 främst utgjorts av SK:s lotsfunktion och punktinsatser i form av kompetensutveckling, samt av det arbete som utförts på individnivå genom TR.

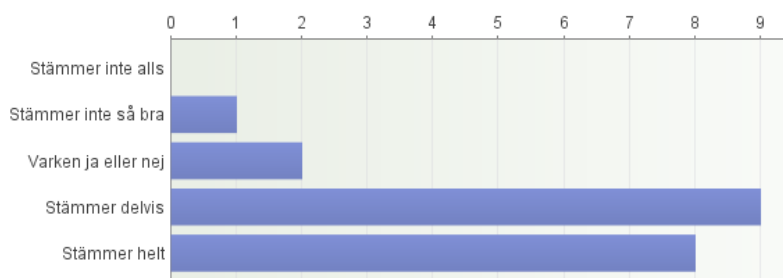
Förekomsten av LG har erbjudit möjlighet till samverkan mellan de fyra samverkansparterna. De har haft kontinuerliga möten både på strukturell nivå (styrgrupp LG) och operativ nivå och det har funnits forum för dialog vilket upplevts positivt. Inom respektive myndighet har man tagit upp och diskuterat faktorer som inte fungerat och försökt se på lösningar. Det framkommer dock upplevelse om att det saknats strategier för att nå långsiktig samverkan.

Alla LG beskriver att de haft regelbundna träffar och fungerande kontaktvägar mellan de olika representanterna. Övriga kontaktvägar har gått via SK. Det har varit lättare för SK i mindre områden att underhålla relationer med medlemmar i LG.

LG har kunnat fånga upp olika utbildningsbehov genom information från SK och man har kunnat initiera aktiviteter som innefattat personal från flera myndigheter. Mötena har varit välplanerade med en tydlig agenda och alla har fått komma till tals. Processen i själva LG och i de diskussioner som förts har varit en viktig del i samverkan. SK har arbetat på LG:s uppdrag för att främja samverkan.

”Genom att vi lär känna varandra har vi också på ett mer konkret sätt fått förtroende för varandra för att lyfta frågor som behöver utvecklas i relationen mellan parterna”.

### Strukturer för att initiera, upprätthålla och underhålla relationer mellan medverkande aktörer



Figur 2. Lokusgruppen har haft struktur för att initiera, upprätthålla och underhålla relationer mellan medverkande aktörer

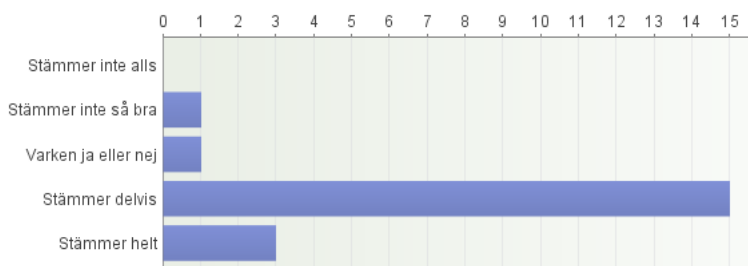
Figur 2 visar att de flesta (85 %) uppger att det funnits en struktur för att initiera, upprätthålla och underhålla relationer mellan de olika aktörerna. Medlemmarna i LG i Tierp instämmer i lägre grad än övriga i detta påstående. De personer som representerar flera LG uppger att det funnits en bra struktur i samtliga grupper som de ingått i.

I kommentarerna framkommer att det inom kommunerna finns svårigheter med att bestämma vilken förvaltning som ska ingå i LG. Detta har medfört att kontaktvägarna/arbetsrelationerna försvårats. Det har även försvårat för kommunen att representera varandras förvaltningar och att agera som en samlad aktör inför de fyra medverkande parterna i LG.

Ytterligare en faktor som påverkat strukturen är att kommunerna är olika stora inom i länet vilket gör att deras organisationer ser olika ut. Detta påverkar LG genom att det i en mindre kommun är färre aktörer, medan större kommuner har fler och att det kan vara svårare att komma till beslut ju fler aktörer som finns med.

”I min organisation så är det fyra socialnämnder och vi har inte full koll på varandra. Samordning inom kommunen kan inte lösas enbart med Lokusgruppen där krävs det krafttag på annat sätt. För att visa på svårigheten på grund av storheten så har Uppsala kommun lika många medarbetare som FK och AF i hela Sverige”.

### Strategi för arbetet med uppföljning och utvärdering av de samordnande rehabiliteringsinsatserna

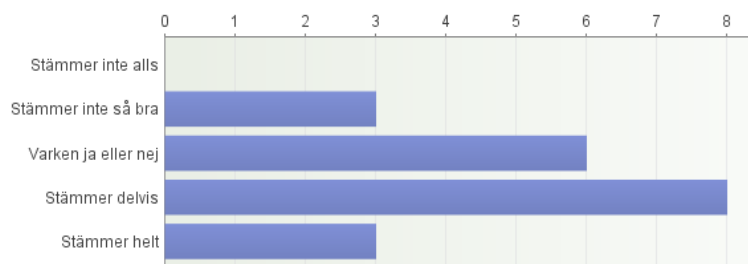


Figur 3. Lokusgruppen har haft en strategi för hur vi arbetat med uppföljning och utvärdering av de samordnande rehabiliteringsinsatserna

Totalt svarar 18 personer (90 %) att det stämmer helt (15 %) och stämmer delvis (75 %) att de haft en strategi att arbeta med uppföljning och utvärdering av samordnande rehabiliteringsinsatser.

De personer som ingått i flera LG rapporterar att olika LG på likartat sätt försökt följa de manualer för uppföljning och utvärdering som Samordningsförbundet har tillhandahållit och att SK har utarbetat ett gemensamt rapporteringssystem för alla LG. Däremot har det funnits skillnader i antalet deltagare som rapporterats in.

#### Erfarenheter från samverkan som lett till att förebyggande insatser utvecklats inom kommunen



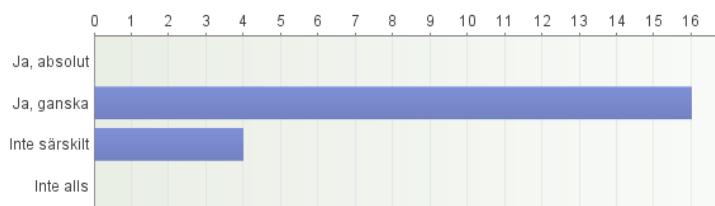
Figur 4. Erfarenheter från samverkan har lett till att förebyggande insatser utvecklats inom kommunen

Elva av 20 personer (55 %) instämmer helt eller delvis i att erfarenheter från deras samverkan har lett till att förebyggande insatser utvecklats inom kommunen (LG i Tierp uppger detta i mindre utsträckning än övriga LG).

”Känner inte till detta, behöver nog veta mer vad som ska förebyggas, om det är ohälsa, arbetslöshet, sjukskrivning. Men som sagt, känner inte till några insatser/aktiviteter”.

Personer som ingått i flera LG uppger att det har varit svårt att ringa in och mäta förebyggande insatser. De framhåller att det skulle ha behövts ett avvikelsehanteringssystem för när samverkan inte fungerat utifrån ett individperspektiv, så att ett förbättringsarbete skulle kunna ha skett mer kontinuerligt.

#### Tydliga mål i Lokusgruppen



Figur 5. Anser du att Lokusgruppens mål är tydliga?

Sexton av 20 personer (80 %) anser att målen varit ganska tydliga.

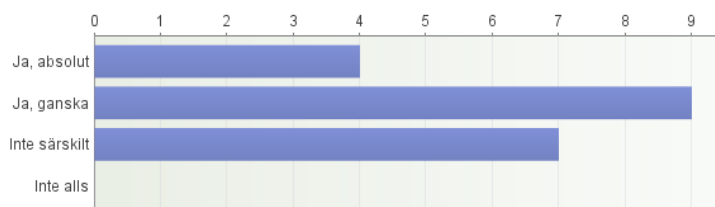
LG:s arbete har processutvecklats under året och anpassats till Samordningsförbundets styrelses förtydligande av fokusområden och mål. Målen anses ha varit tydliga, men de flesta LG anser att det borde ha funnits mer konkreta mål som också skulle ha varit mätbara.

”Där uppdraget upplevts ha haft ett otydligt mål har det blivit svårstyrt. Även om vi tror på mål som "Minska antalet personer med aktivitetsersättning" borde det innebära att varje



samverkanspart ska "skriva under" på detta och redovisa hur man gör för att nå målet. I arbetet med att nå detta mål kommer det uppstå samverkansproblem och Lokusgruppens uppgift blir att lösa detta".

### Tydligt uppdrag i Lokusgruppen

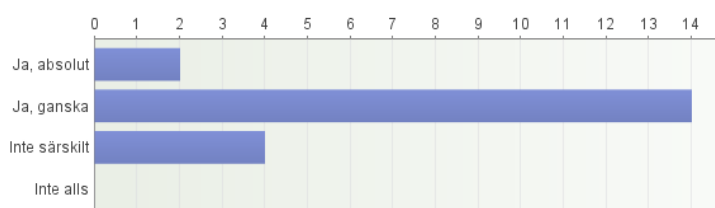


Figur 6. Anser du att Lokusgruppens uppdrag var tydligt?

Sju av 20 personer (35 %) anser att uppdraget inte varit särskilt tydligt, 45 % anser att uppdraget varit ganska tydligt. LG i Enköping och Älvkarleby uppger i lägst grad att uppdraget varit tydligt.

De som varit med i flera LG uppgav att uppdraget att samverka för utpekad målgrupp var tydligt men att skillnaden i uppdrag är kopplat mer till kommunnivå då kommunerna finns med på olika sätt i LG.

### Samsyn hos medlemmarna kring Lokusgruppens mål

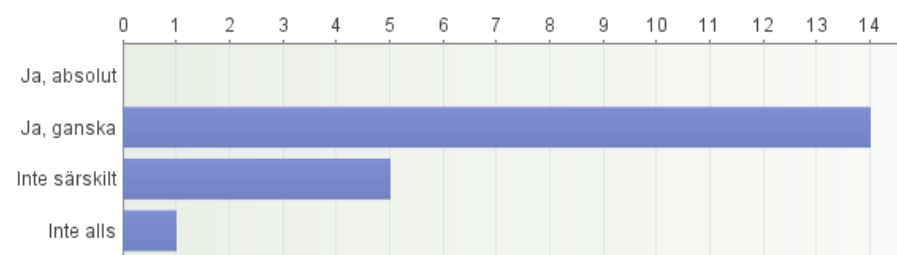


Figur 7. Upplever du att det funnits en samsyn hos medlemmarna kring Lokusgruppens mål?

Sexton av 20 personer (80 %) upplever att det funnits en samsyn kring LG:s mål.

De som varit med i flera LG uppger en variation främst utifrån hur kommunerna ser på behovsanalysen och på sin representation samt även utifrån att utbudet i kommunerna skiljer sig åt.

### Samsyn kring Lokusgruppens uppdrag

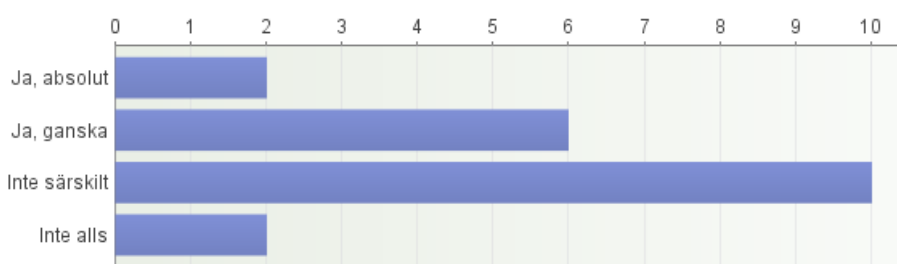


Figur 8. Upplever du att det funnits en samsyn hos medlemmarna kring Lokusgruppens uppdrag?

Fjorton av 20 svarande (70 %) upplever att det funnits en ganska bra samsyn kring deras uppdrag. Sex personer (30 %) upplever dock att det inte funnits samsyn. Lägst samsyn kring LG:s uppdrag uppgav medlemmarna i Håbo LG. I kommentarer framkommer att det behövs en levande dialog för att uppnå samsyn samt att deltagare i LG representerar en samverkanspart som förväntas ha kontakt med den egna myndigheten utifrån de behov som framkommer mellan LG:s möten. Samverkan förutsätter också samsyn och en brist är att LG inte tagit sig tid att få samsyn och diskutera uppdraget och de olika myndigheternas ingångar.

”Att vi måste samverka - ja samsyn. Men vi har inte någonstans tagit oss tid att få samsyn och diskutera uppdrag, olika myndigheters ingångar osv.”

### Insyn i verksamheter som rör individer som är i behov av rehabiliteringsinsatser

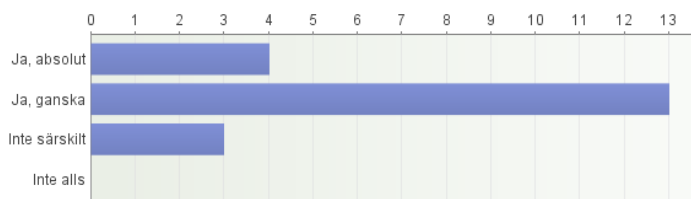


Figur 9. Har alla Lokusmedlemmarna haft tillräckligt mycket insyn i verksamheter som rör individer som är i behov av rehabiliteringsinsatser?

Tolv svarande av 20 (60 %) upplever att de inte särskilt/inte alls har någon insyn i verksamheter som rör individer som är i behov av rehabiliteringsinsatser.

SK har fyllt en viktig roll då de varit kontinuerligt uppdaterade på det utbud som funnits och kunnat vårda kontakter i sin geografiska del av länet. Insynen från LG har varit större i de mindre kommunerna.

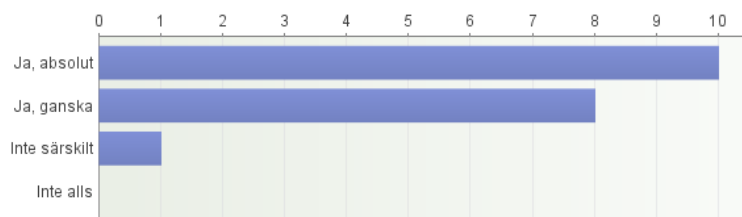
### Användning av egen kompetens i Lokusgruppens arbete



Figur 10. Anser du att din kompetens utnyttjats på bästa sätt i Lokusgruppens arbete?

De flesta (85 %) som besvarat enkäten upplever att deras kompetens utnyttjats på bästa sätt och då utifrån ett myndighetsperspektiv.

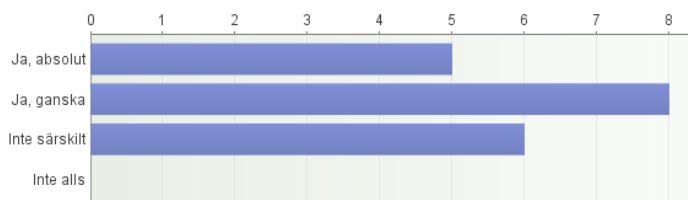
### Pågående dialog om samverkanskoordinatorernas arbetsätt



Figur 11. *Uppläver du att det inom Lokusgruppen funnits en pågående dialog om Samverkanskoordinatorernas arbetsätt?*

Alla utom två deltagare uppger att det funnits en pågående dialog om SK:s arbetsätt. LG i Uppsala och Knivsta uppger detta i högre grad än de övriga.

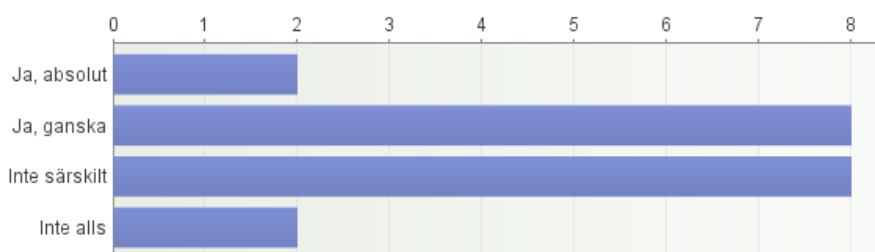
### Pågående dialog om samordnade rehabiliteringsinsatser



Figur 12. *Uppläver du att det inom Lokusgruppen funnits en pågående dialog om samordnade rehabiliteringsinsatser?*

På frågan om det funnits en dialog om samordnade rehabiliteringsinsatser så upplever färre personer att den dialogen funnits jämfört med den om SK:s arbetsätt. Här svarar 6 personer (30 %) att dialogen inte varit särskilt stor. Fokus har legat på att få ordning på den övergripande och långsiktiga strategiska strukturen och nästa steg var att rikta fokus på att samverkan tillsammans med individer ska fungera. Inom LG i Uppsala uppges att frågan har tagits upp men inte arbetats med.

### Inflytande av Långsiktig samverkan inom den egna myndigheten



Figur 13. *Anser du att alla medlemmar i Lokusgruppen äger utvecklingen/har lika stor påverkan/inflytande av Långsiktig samverkan inom den egna organisationen?*

Hälften av de svarande uppger att alla medlemmar inte äger utvecklingen/har lika stor påverkan/inflytande av Långsiktig samverkan inom den egna organisationen. I kommentarer

framkommer att det för andra parter än kommunen kan vara svårt att representera en hel myndighet. Kommunens representanter uppges ta en roll av att vilja ha mer inflytande än andra eftersom utgångspunkten i uppdraget är lokala befolkningsperspektiv och det utbud som finns lokalt. Dialogen uppges dock ha varit kreativ och positiv.

”Jag anser att det är så men jag upplever att det är kommunen som driver alla frågor”

”Det har blivit kommunernas forum framförallt, mycket beroende på att samverkanskoordinatörerna i de flesta fall varit anställda av kommunen”.

### **Erfarenheter att ta med sig**

Samordningsförbundet har arbetat med Långsiktig Samverkan under ca två års tid och alla svarande är överens om att samverkan är svårt och måste få ta tid. På frågan om vad medlemmarna i LG anser är mervärdet av Långsiktig samverkan jämfört med tidigare projektverksamhet framkommer följande:

- Att se långsiktigheten som ett mål i sig, att hitta strukturer som håller över tid och som kan fyllas med olika innehåll.
- Att det behövs längre tid för planering.
- Behov av att ha en grundplatta för långsiktig samverkan har blivit betydligt mer uppenbar.
- Man har mer tydligt identifierat grupper som hamnat mellan stolarna och var de uppenbara glappen finns i processen för personer som har behov av samordnade insatser.
- Ökad kunskap om nuläget genom de rapporter som arbetats fram (Nulägesanalys 2016, Kartläggningar 2016-2017 och Föranalys 2017).
- Det läns-gemensamma perspektivet har kommit fram på ett bra sätt och skapat en enhetlighet där det varit lämpligt.
- Stödet från verksamhetsutvecklare från förbundsledningen till LG, och inte minst till SK, har varit värdefullt och är viktigt att behålla.
- Kunskaperna har ökat om varandra och man har kommit varandra lite närmare genom att representanter från parterna regelbundet träffats i LG, vilket har betydelse även i den dagliga samverkan.
- Utveckling av relationer mellan parterna har skett på ett mer strukturerat sätt än tidigare.
- Det är viktigt att LG bemannas med rätt funktioner, de olika huvudmännen har olika förutsättningar för att påverka det lokala arbetet.
- Vikten av att samverka och att tillhöra olika organisationer blev uppenbar (kopplade till regionala eller nationella arbetsätt).
- Det har gett en möjlighet att synliggöra skillnader mellan myndigheternas olika uppdrag.
- Att LG har bildats uppfattas vara värdefullt och att de bör fortsätta sitt arbete, vilket uppfattas som positivt för fortsatt arbete med samverkan.
- Behoven har sett olika ut inom länet.

### **De svåraste hindren för att få till en Långsiktig samverkan har varit följande:**

- Modellen har brustit då en del deltagare inte har haft lokal förankring.
- LG har diskuterat samverkan som ett mål men samverkan är egentligen en metod för att uppnå stöd till individen, dvs målet.

- Skillnad i syn på LG:s uppdrag avseende vilken nivå den skulle verka på och vad som fick genomföras av SK förutom förmedling och sammanställning av lotsärenden.
- Att uppnå enighet kring uppgifter och mål.

”Kommunerna har haft olika representanter i Lokusgrupperna och representanter har befogenheter på olika nivå på både styrning och mandat för att kunna påverka arbetsätt i den egna organisationen. Det har varit för mycket fokus på former och samordning/likriktning mellan LOKUS-grupper istället för på lokala behov. Det har varit olika uppdrag, budgetförutsättningar, oklara beslutsmandat. Staten (FK och AF) prioriterar samarbetet med varandra och kommunen kämpar på med Regionen/Landstinget. Den statliga styrningen är alltid överordnat det lokala behovet”.

- En oförmåga att lyfta blicken utanför den egna organisationen.
- Brist på kunskap om hur det fungerar lokalt.
- Samverkan upplevdes i för hög utsträckning vara styrd på länsnivå och för mycket tid lades på byråkrati och administration, samt att bli överens inom LG om vad man fick och inte fick göra i Samordningsförbundets namn.
- Flera LG har upplevt att länsrepresentanterna (FK och RU) haft ett starkt tolkningsföreträde i LG. Detta har upplevts vara både positivt och negativt: dels som en stabiliserande och kompetenshöjande faktor i gruppen, men också vara hämmande utifrån perspektivet lokal variation.

”T ex så har Region Uppsala problem med regional förankring då vår målgrupp finns på många vårdcentraler, psykiatri mm. Det medför eventuella svårigheter för dem/ vem som ska vara representant i gruppen. Det kunde t ex vara en chef från vårdcentralen. Likaså borde försäkringskassan också representeras av någon med mer lokal förankring”.

- Splittrat med olika chefer till SK samt att cheferna till TR inte alltid har ”ägt ärendena” vilket försvårat utvecklingen inom verksamheten.

”Att möta upp behovet och utveckla utifrån individen är viktigt men det har varit svårt att ta del av alla ärenden som chef”

- Det långsiktiga arbetet har förväntats gå vidare.
  - ”Tycker ibland att vi blivit skällda på för brist på resultat istället för att fundera på om det varit något problem med modellen”.
- Personalomsättning.
- Omorganisationer.
- Svårigheter med att tillsätta personal med rätt kompetens.
- Avsaknad av en insats mellan FK och AF samt mellan FK och kommunen.
- Vården skulle behöva korta ledtiderna till adekvat behandling och därmed också tiderna i sjukförsäkringen.
- SK:s roll har varit otydlig och saknat mandat att driva samverkansutvecklingen.
- Svårigheter att nå ner med information och styrning till de som jobbar operativt.

#### **Vad fattas/skulle behövts för att Långsiktig samverkan ska ha varit framgångsrikt och ha fortsatt?**

- Kontinuiteten med LG har inneburit att stödja samverkan och då borde varje part ha varit en kanal till sina respektive handläggare/vårdgivare så hade kanske arbetet närmast individerna fungerat bättre än vad det gjort.

- Att få lov att fortsätta med LG som modell och lokal styrgrupp, "att inte kasta ut barnet med badvattnet utan istället processa framåt successivt".
- Sammansättning i, och uppdraget för, strategiska utvecklingsgruppen känns som ett framgångsrecept som bör behållas.
- Mer kunskap om kulturella skillnader och varandras uppdrag mellan myndigheterna.
- Varje myndighet skulle ha avsatt resurser att arbeta gemensamt kring individer.
- Det kan behövas ett steg till innan personer avslutas i sjukförsäkringen.
- En starkare lokal förankring och ett mer konstruktivt stöd från Samordningsförbundet.
- Större och tydligare mandat till SK.
- Att det borde ha varit personer med beslutsmandat som ingick i LG.
- Involverande chefer, som har arbetsmiljöansvaret till TR, för att kunna möta upp både personalens och individernas behov och utvecklingsbehov.
- "Mer verkstad", dvs individer som fått ta del av insatser, och större flöde mellan myndigheterna.

### 3.3 Sammanställning av intervjuer med samverkanskoordinatorer

#### 3.3.1 Gruppintervju samverkanskoordinatorer juni 2016

##### *Roll som samverkanskoordinator*

SK:s roll beskrivs som mycket komplex då de dels arbetar för fyra olika myndigheter inom ett geografiskt område och dels då målgruppen ofta har en komplicerad situation och att ordinarie handläggare kan ha "kört fast". De arbetar på LG:s uppdrag för att i första hand främja samverkan mellan de fyra myndigheterna. Uppdraget innehåller att identifiera problem på lokal nivå och återföra dessa till LG, att arbeta på strukturell nivå med att identifiera behov av utbildning och kompetensutveckling hos myndigheternas anställda samt att fungera som bollplank, ge råd eller coacha chefer och handläggare i enskilda ärenden.

SK har haft sina uppdrag under olika lång tid och har hunnit olika långt med att sätta sig in i arbetet. Det framkommer också olikheter i både SK:s syn på uppdraget och hur tyngdpunkten är fördelad mellan de olika delarna i uppdraget. De tänker också att uppdragen kan se olika ut då kommunerna kan ha olika problem och behov.

*"Och jag tror att det här kommer att utkristalliseras lite ... första året så kommer vi nog tro att vi gör lite samma saker och sen så kommer det nog att märkas att ja, i Tierp så behövs det här och då får samverkanskoordinatorn jobba så här och det är rätt i min värld. I Uppsala så kommer man jobba så här och det blir också rätt, men vi kommer verkligen inte göra samma saker men ändå jobbar vi för myndigheterna, så tror jag".*

Storleken på kommunerna anges också vara styrande för hur deras uppdrag utformas då exempelvis de mindre kommunerna kan ha snabbare kontaktvägar mellan myndigheterna och vissa kommuner kan ha liknande problem och behov. SK för Norduppland har därför startat ett eget nätverk för sina kommuner då dessa har liknande problematik, samma AF, psykiatri och nästan samma handläggare på FK.

### *Beskrivning av arbetet*

Arbetet som SK omfattar olika delar. Marknadsföring av funktionen kan innebära t ex besök på arbetsplatsträffar eller andra ordinarie möten inom de olika myndigheterna samt att träffa rehabkoordinator och folkhälso- och närvårdskoordinator. Dessa träffar används också till att försöka fånga upp behov, att stödja samverkan genom att vara bärare av kunskaper om resurser inom det egna geografiska området samt att stödja handläggarna, dvs lotsärenden. På strukturell nivå kan SK även starta nätverk mellan myndigheterna och arrangera nätverksträffar.

SK har utarbetat en metod för att förankra kontakten inom respektive myndighet så att de först kontaktar den högsta chefen för verksamheten och informerar om sin funktion. På inbjudan av respektive chef deltar de därefter i möten som t ex arbetsplatsträff där de träffar handläggare som får samma information om deras funktion men där de även bjuder in handläggarna att ta direkt kontakt med SK. På så vis har de blivit inbjudna till ärendedragning och diskussion med enskilda handläggare omkring ärenden "som har fastnat hos dom", dvs konkreta lotsuppdrag med handledning och rådgivning i enskilda ärenden.

"Och så försöker man då hitta struktur och vad ska vi göra, nej men det kanske är ett personligt ombud som ska vara här, det kanske inte alls ska till tilläggsresurs utan vi ska titta vad vi har på vårt ordinarie smörgåsbord, kommunen och landstinget och såna saker. Så det är väl lite så jobbet ser ut".

Avseende lotsärenden framkommer skillnader mellan SK där en del haft uppåt 200 lotsuppdrag och andra inte har haft betydligt färre. De uppfattar att ordinarie handläggare har olika förväntningar på deras funktion som t ex att komplexa ärenden ska överlämnas till SK. Det framkommer också oklarheter kring om svåra ärenden ska diskuteras med SK eller med den lokala resursen (dvs TR) i form av t ex arbetscoacher som redan innan Långsiktig samverkan infördes arbetade med målgruppen i projektform inom de flesta kommuner.

"Om jag nu ska berätta om ett ärende som har kommit, så var det en person där man ... det var från Försäkringskassan där dom tänkte att det är en person som hade kontakt med Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen men dom kände att den kanske inte var redo för att komma ut på nånting via Arbetsförmedlingen utan tänkte att den behövde komma till tilläggsresurser men dom hade inte gjort den här gemensamma kartläggningen. Men det är ju det som man ska prova först, men då var den kanske lite mer van vid att enligt föregående modell att det är lättare att bara gå till tilläggsresurs direkt".

Det förekommer även att SK blir kontaktade av målgruppen själva eller deras anhöriga eller att de får ärenden som endast är kända av en av de myndigheter som ingår i Samordningsförbundet, t ex vården. Alla ärenden som kommer till SK är avidentifierade vilket innebär att de är svåra att följa upp.

### *Utmaningar*

Följande utmaningar framkommer under intervjun:

- Kontakten med LG: medlemmarna i LG kan sakna en gemensam syn på sitt uppdrag att det kan brista i LG:s beredskap att ta emot information från SK och i viljan att försöka lösa de strukturella problem som SK identifierar.

”Att få dom att prata, att få dom att kliva ur sina myndighetsroller med sina plånböcker och allt det här och inte titta på vem som ska betala vad och vad det kan kosta och vems ansvar saker och ting är, utan titta på målgruppens gemensamt och ha samma synsätt på det”.

”Det är en stor utmaning i att kunna tala om för dom de brister och utmaningar vi ser och att få dom att ta till sig dom utan att hamna i försvarsställning”.

”Det är också, har vi märkt, viktigt hur vi så att säga redovisar det vi har berett, när vi ska bereda till Lokus och hur vi redovisar det därför att det kan lätt bli så att man glömmer bort att jag har gjort det här på uppdrag av dig och det här är resultatet av det jag har gjort. Inte mitt tyckande eller mina egna åsikter eller mina egna intressen utan att när jag går ut och tittar i mina lotsärenden så ser det ut så här och det får dom här konsekvenserna vad jag har kunnat utreda, möjligtvis också andra som inte framkommit. Och att man då inte hamnar i en sån här skjuter budbärare-situation som kan uppstå”.

- Deltagarna i LG kan ha olika mandat från den egna myndigheten samt att myndighetens egen agenda kan motverka samarbete mellan myndigheterna.

”Men sen får man ju tänka på att Lokusgruppen är representant för en stor organisation och jag menar ... det är en sak om dom kommer överens i Lokusgruppen men sen om inte respektive arbetsgivare respekterar det som man har kommit överens om i Lokusgruppen, så faller ju hela idén i alla fall.”

- Relationen till handläggare inom myndigheterna som är stressade och överbelastade. Det är brist på socialsekreterare och handläggare inom AF och FK vilket innebär att det saknas personal att samarbeta med.
- Den nya hierarkiska organisationen som omfattar SK och TR. Flera av de personer som arbetar som rehabcoach, stödperson eller arbetscoach har tidigare arbetat med målgruppen i projektform och kan i det arbetet ha haft delar av de arbetsuppgifter som SK nu har fått. Det innebär att det behövs en tydlighet i och respekt för varandras roller.

”Så vi kommer med information till Lokus och så ska Lokus skicka det till oss och så ska vi skicka det till tilläggsresurserna. Det känns som att, då är inte dom, känner sig dom inte lika med i det här arbetet. Vi jobbar ju ändå med långsiktig samverkan. Men där skickar vi direkt så, så där tycker jag att det skulle kunna vara mer transparens.”

- Oklarhet i vem som har rollen som SK:s arbetsledare och deras korta anställningar som beslutas från år till år. När det gäller anställningstid så har några tjänstledigt från ordinarie anställningar vilket både innebär en trygghet men även att de förväntas säga upp sina ordinarie anställningar om Långsiktig samverkan ska fortsätta. När det gäller arbetsledning så är de flesta anställda inom respektive kommuner där de har sin närmaste chef som förväntas leda och stödja dem i deras arbete. Samtidigt får de uppdrag från LG vilket innebär att det inte alltid är helt klart hur de bör prioritera i sitt arbete.

”Vad ska jag göra och vem ska säga åt mig vad jag ska göra? Om jag gör nånting på egen hand så är det inte bra eller om ... om min närmaste chef säger åt mig att göra nånting så kan Lokusgruppen ha synpunkter på det. Litegrann vad kommer mina arbetsuppgifter ifrån?”



### *Behov av förbättringar*

Följande förbättringsförslag framkom under intervjuerna:

- Förtydligande om vem och var beslut om SK:s uppdrag ska tas.
- Utarbetande av rutiner för kommunikation mellan nivåerna i modellen för Långsiktig samverkan, t ex att LG beslutar om åtgärder grundat på SK:s rapport av strategiska problem och att dessa kommuniceras tillbaka till SK.
- Att få positiv feedback på sitt arbete från LG.

### *Egna kommentarer från informanterna*

Under intervjun vill SK också förmedla glädjen i sitt arbete. Det finns en medvetenhet om att detta är en utvecklingsprocess av ett nytt arbetssätt vilket kan behöva få ta lite tid. Deras starka drivkrafter i arbetet är både arbetsglädjen och deras vilja att förbättra situationen för målgruppen.

## **3.3.2 Gruppintervju samverkanskoordinatorer januari 2017**

### *Roll som samverkanskoordinator*

SK:s roll beskrivs även vid denna intervju som komplex då de ska förhålla sig till fyra olika parter som kan ha helt olika syn på deras funktion och arbetsuppgifter. Det framkommer även att rollen generellt sett saknar struktur och att den varierar för olika SK. De flesta SK deltar i hela LG:s möten där deras roll i första hand är att föra minnesanteckningar och att rapportera statistik från lotsärenden. Mest tydlig och tillfredsställande beskrivs rollen vara när SK fungerar som lots i enskilda ärenden.

”Det är lite kaosartat och det är lite så jag ... tror jag många känner att ibland är det så 'Vad sjutton håller vi på med det här, det är väl egentligen ingen som efterfrågar det här och vad är syftet med hela rollen?' och ibland när vi hittar dom här ärendena som vi känner att vi kan vara med och hjälpa till att bolla i eller att vi får kontakt med vissa myndigheter som bara säger 'Åh kan vi få din hjälp' och så där så då är man väldigt uppåt.”

### *Beskrivning av arbetet*

Fortsatta arbetsuppgifter är att kontinuerligt marknadsföra funktionen som SK inom de fyra organisationerna samt att kartlägga resurser och identifiera behov inom den egna kommunen. SK deltar även i ärendedragningar inom myndigheterna då de både fungerar som lots till ordinarie handläggare i individuella ärenden samt fångar upp individuella behov och för dessa vidare till strukturell nivå genom rapporter till respektive LG.

”Att föra upp den här problematiken som man inte liksom kan rå på själv där det kanske är regelverk som går tvärt emot varandra där samverkan inte ... alltså det är det som man är så himla lycklig åt. Nu finns det en ... nu vet jag vart jag ska vända mig med dom frågorna nånstans och att vi då ska kunna föra upp det här. Men det betyder ju också att då måste vi kunna få, då måste det hända nånting mer som vi kan ta med oss.”

## Utmaningar

Som utmaningar framkommer följande:

- Generelle otydligheter i de olika rollerna, det avser både rollfördelning mellan TR och SK samt SK:s roll där LG, de olika myndigheterna och deras chefer kan ha olika förväntningar på deras arbetsuppgifter. SK hamnar därmed ibland i situationer då de känner att ingen är riktigt nöjd med deras insatser.
- Att representanterna i LG kommer från olika nivåer inom sin egen organisation och har olika mandat och möjligheter att genomföra förändringar i den egna organisationen. Dessa olikheter visar sig både i vilken utsträckning informationen om Långsiktig samverkan och om SK har nått ut i den egna organisationen samt i följsamheten till beslut som fattas i LG.

”Jag kan känna att ibland kan ju Lokus också säga ’ja, gör det här, jättebra’ och sen tänker man, nu kör jag. Och så kommer man ut till dom en och en (dvs myndigheterna) och då är det ’nej, det här ska vi inte göra’. Så dom, då går man emot det beslut som redan finns.”

”Och det faller ju också tillbaks på en själv ’Varför får du aldrig till det där som vi har sagt att vi ska göra, vad håller du på med?’”

## Behov av förbättringar

- SK önskar beslut om hur de ska hantera och rapportera lotsärenden till LG. Det förslag som framkommer är en struktur i form av att SK sammanställer, analyserar och rapporterar information från lotsärenden, diskussion och planering i LG, beslut om hur och vem som ska föra eventuella åtgärder vidare internt inom de olika myndigheterna, eventuella nya uppdrag till SK för fördjupning av ärenden samt uppföljning av ärenden i LG.

”Så att (det blir) ett flöde med själva arbetsprocessen men också vilket ansvar man har som medlem i Lokus att agera på det som hat kommit upp i sin egen organisation sen.”

- Önskemål om LG:s sammansättning, avseende chefsnivå, en del SK anser att de bör vara sammansatta av höga chefer inom de olika myndigheterna för att behovet av samverkan dem emellan ska vara förankrat.

”Jag tror inte att man får till någon riktigt bra samverkan om man inte vill det högst uppifrån och det känns som om det är nån mellanchefer, mellanstrategläge som sitter i Lokusgruppen som inte riktigt har förankring ner till handläggarna på den här nivån och inte heller till det här överskiktet utan det ligger ett litet mellanskikt som är Lokus som sitter och tycker lite. Antingen upp eller ner ... annars så tror jag inte modellen kommer att hålla.”

- Önskemål om LS:s sammansättning avseende lokal representation, andra SK anser att arbetsgrupper med lokala representanter för myndigheterna ska bildas för att underlätta att förbättringsåtgärder genomförs på lokal nivå.

”Dom (Lokusgruppen) träffas några ... två timmar varannan månad. Dom hinner inte träffas före, så dom hinner ju aldrig träffas och görs nån analys eller nånting. Utan när vi har dom här mötena, det är ju liksom späckat så man hinner aldrig komma fram till nåt konkret...”

### *Egna kommentarer från informanterna*

Liksom i den tidigare gruppintervjun vill SK även nu förmedla att trots olika oklarheter och olika utmaningar så tycker de att deras arbete är roligt och engagerande och att det finns så mycket som de skulle vilja göra till nytta för målgrupperna.

”Och det är väl därför det kommer fram mycket negativt, för man blir frustrerad eftersom vi tycker om vårt jobb.”

### **3.3.3 Workshop samverkanskoordinatorer juni 2017**

Denna workshop används till att kort återföra resultatet från de tidigare intervjuerna samt till att SK i mindre grupper diskuterade och därefter återförde sina synpunkter till hela gruppen om följande frågor:

*Fråga 1. Vad har hänt inom Långsiktig samverkan sedan vi träffades senast (januari 2017) som har påverkat ert arbete?*

Svar på frågan är för båda grupperna att de i februari 2017 fick information från en arbetsgrupp bestående av representanter från LG som hade utarbetat en uppdragsbeskrivning för SK:s roll samt att Samordningsförbundet i mars 2017 formulerade ett nytt Inriktningsbeslut för 2018.

*Uppdragsbeskrivning* för samverkanskoordinatorer roll var formulerad enligt följande:

1. ”Samverkanskoordinatorerna ska inventera och dokumentera vilka insatser som finns inom arbetslivsinriktad rehabilitering hos parterna.
2. Utifrån lotsärenden sammanställa och analysera vilka behov/målgrupper man kan utläsa av insatser baserat på lotsärenden som kommit in under 2016.
3. Identifiera och dokumentera saknad av insatser hos parterna.
4. Fortsätta fungera som stöd mot handläggare för att lotsa dessa vidare med fokus på:
  - utredning av frågeställningar som väckts i ovanstående arbete
  - olika insatser inom samverkan i form av t ex anordnande av utbildningar eller igångsättare av nya arbetsformer”

SK uppger att de bjöds in till ett möte där de informerades om uppdragsbeskrivningen. Vid workshopen beskrivs att det nya innehållet i deras uppdrag främst är formulerat under punkt 2 då de, förutom att sammanställa information om behov/målgrupper som de även tidigare har gjort, framöver även ska genomföra analys av de uppgifter de samlat in.

*Inriktningsbeslutet* för 2018 innebar framför allt att Långsiktig samverkan ska avvecklas under 2017 samt att LG även fortsättningsvis ska finnas kvar men med ändrat fokus. Lokala behov och förutsättningar ska i fortsättningen utgöra grunden för LG:s arbete och för deras initiativ till insatser för de prioriterade målgrupperna (vilka i Inriktningsbeslutet beskrivs vara: 1. unga med funktionsnedsättning och/eller aktivitetsersättning, och 2, personer med långvarigt bidrags- och/eller ersättningsberoende). I Inriktningsbeslutet framkommer även att LG framöver ska få stöd i sitt arbete. Till skillnad mot uppdragsbeskrivningen så kommunicerades inte detta beslut till alla SK

genom LG. En del fick vetskap om inriktningsbeslutet genom information från andra SK eller genom att läsa protokoll från Samordningsförbundets styrelsemöten. Några SK inkluderades i LG:s diskussioner om det nya inriktningsbeslutet men detta gäller inte alla.

*Informanternas övriga kommentarer avseende de aktuella förändringarna:*

De aktuella förändringarna rör olika nivåer, dels SK:s arbete och dels en övergripande nivå med ändringar som avser hela Långsiktig samverkan. SK uppger att de ser positivt på det nya inriktningsbeslutet med dess fokus på lokala behov och insatser. Samtidigt anser de att inom Långsiktig samverkan fanns kompetenta chefer och medarbetare som trodde på modellen och att denna kunde ha fungerat om de fått mer tid på sig. SK beskriver också att de har erfarenhet av flera "tvära kast" och olika budskap avseende arbetslivsinriktad rehabilitering inom länet under de senaste åren. Som exempel beskrivs att projekt för arbetslivsinriktad rehabilitering som t ex Sara-projektet i Enköping har lagts ner istället för att de goda erfarenheterna från detta och andra liknande projekt hade kunnat komma till användning inom Långsiktig samverkan.

*Fråga 2. Vilka är i nuläget de viktigaste a) möjligheterna respektive de viktigaste b) hindren för ert arbete som samverkanskoordinatorer?*

De viktigaste möjligheterna uppges vara:

- SK:s kompetens, kunskap och samlade erfarenheter (om detta tas tillvara)
- Att myndigheterna har en vilja att samverka med varandra (även om detta varierar inom länet)
- SK som har både hands-on perspektiv (vilket innebär att lotsärenden inte bör vara avidentifierade utan diskuteras med samtycke från individen) mandat att genomföra förändringar
- Att LG får stöd att utvecklas

De viktigaste hindren uppges vara:

- Ojämna mandat i LG (behov av att högsta cheferna i myndigheterna kliver fram och ger mandat)
- Att LG inte diskuterar samverkan mellan myndigheterna
- Parallella processer, dvs att det inte är endast Långsiktig samverkan som pågår inom länet utan att det finns andra verksamheter som arbetar för samverkan, vilka i värsta fall kan vara konkurrerande
- Handläggarnas inställning, kunskap och förmåga är central och kan vara både hinder och möjlighet för att samverkan ska lyckas

*Informanternas övriga kommentarer avseende möjligheter och hinder:*

SK uppger att alla inblandade parter har haft goda intentioner och har velat göra sitt bästa i arbetet med Långsiktig samverkan och att det nu är viktigt att genomföra ett gott och värdigt avslut av verksamheten.

### 3.3.4 Intervjuer med samverkanskoordinatorer individuellt och i par juni och september 2017

Utgångspunkt för intervjuerna var den uppdragsbeskrivning av samverkanskoordinators roll som kom i februari 2017.

#### *Tyngdpunkten i arbetet*

Tyngdpunkten i arbetet låg för de flesta inom de punkter som formulerades i uppdragsbeskrivningen från mars 2017:

- Att sammanställa och analysera behov och målgrupper, t ex genom Föranalys av lotsärenden (punkt 2 i uppdragsbeskrivningen)
- Att identifiera och dokumentera saknad av insats hos parterna (punkt 3 i uppdragsbeskrivningen)
- Att träffa ordinarie handläggare angående lotsärenden (punkt 4 i uppdragsbeskrivningen)
- Att inventera och dokumentera i en Insatskatalog befintliga insatser inom arbetslivsinriktad rehabilitering (punkt 1 i uppdragsbeskrivningen)

Flera SK hade dock haft lika stor och ibland större tyngdpunkt i andra uppdrag:

- Att framställa andra dokument på uppdrag från LG, som att planera och dokumentera inför kommande arbetsuppgifter, t ex ansökan till Samordningsförbundet inför 2018
- Övergripande arbete på strategisk nivå med överföring av information mellan strategiska funktioner inom kommunen om varandras uppdrag och kontaktvägar för att öka förståelsen för varandras uppdrag
- Organisera och sammankalla nätverk bestående av olika koordinatörer/samordnare och annan personal som arbetar med arbetslivsinriktad rehabilitering från t ex kommunen och RU där syftet varit överföring av information om vad som pågår inom kommunen för att underlätta att insatser samordnas och att undvika dubbelarbete
- Marknadsföring gentemot myndigheterna
- Regelbundna möten med TR

#### *Arbete enligt punkt 1 i uppdragsbeskrivningen (inventera och dokumentera insatser)*

Att upprätta en s k Insatslista var ett inledande uppdrag till SK och några i gruppen fick åka på studiebesök till ett annat län för att se deras material. Beskeden från LGa om hur en sådan lista skulle utformas varierade över tid. Det fanns förslag om att ha den publicerad på Samordningsförbundets hemsida men på grund av svårigheterna med att hålla informationen uppdaterad genomfördes det istället i olika former som t ex samlad i anteckningsböcker eller som ett Word-dokument hos respektive SK.

Under arbetet med Insatslista framkom att trots att en insats finns så är det inte säkert att den är tillgänglig för den enskilda individen på grund av organisatoriska hinder som t ex regelverk, handläggarens arbetsbelastning eller okunskap. Det är då inte individens behov som styr (se exempel genom citat i Bilaga 8).

”Ja det som vi såg redan tidigt är när man lyfter upp att ‘jo, men den här insatsen finns’ så är det sällan det som handläggaren efterfrågar för sin person, insatsen finns men personen har inte rätt till insatsen därför att den ges av en annan huvudman eller man har ... varit arbetslös bara ett par månader och inte sex, eller man skrev ut sig från Arbetsförmedlingen eller man

blev utskriven eller ... läkaren måste först remittera till det ena och sen kan man få det andra. Så det är svårt att få rätt timing i insatserna och det är inte alltid man har rätt till insatsen.”

”Och det saknas ju också det här med timing, det har vi hört mycket. T.ex. finns det flera ... förberedande program på Akademiska sjukhuset för olika typer av sjukdomar eller besvär, olika vårdinriktningar, som oftast slutar med att man ändå har nått den nivå som man skulle kunna arbetsträna. Men då är det svårt att få till en timing, så man kan gå ut, då skulle helst arbetsträningsplatsen vara klar nästa dag, men där är det svårt att få till den timingen.”

”Ja att man har haft svårt att komma i kontakt med myndigheter, alltså man kontaktar myndigheten redan i början av ett behandlingsprogram men det är ingen som hör av sig, så att säga, utan .. då .. patienten .. färdigbehandlad ute i tomma intet, dom tappar fart.”

### *Arbete enligt punkt 2 i uppdragsbeskrivningen (sammanställa och analysera behov/målgrupper)*

För en del SK har detta varit det huvudsakliga uppdraget.

”Så det är väl det vi har tittat på – vilka strukturer finns, och vilka finns inte, och dom som finns, hur fungerar dom? Och strukturer som i så fall bör komma till. Så det är väl det som har varit huvuduppdraget.”

Underlaget för den information som samlades in kom från ordinarie handläggare, egen erfarenhet av lotsärenden samt TR:s kunskap och erfarenhet. Några TR dokumenterade sina ärenden i avidentifierade form med beskrivning av hur processen fortskred och förmedlade detta till SK.

SK uppger dock att trots att de regelbundet rapporterat data om lotsärenden till LG så har de inte uppfattat att detta har diskuterats eller att det har lett till planering av åtgärder inom de olika myndigheterna. För en del SK kan det bero på att de inte har fått delta i det fortsatta mötet med LG utan har fått lämna rummet efter sin egen presentation. Generellt rapporteras att diskussionerna, då SK deltagit i möten, har mer handlat om formerna för rapporteringen istället för innehållet i deras rapporter.

”Ja om man tänker det fortlöpande så är det som egentligen Lokusgruppen har sagt är kärnan i modellen. Det är att dom ska analysera lotsärenden vid varje möte och att ... det vi får till oss är det som ska ligga till grund sen för planering av åtgärder, för att ... kanske att man behöver backa hem och göra... Så lotsärendena skulle vara kärnan i modellen. Men det vi har sett tyvärr är ju att de aldrig har diskuterats lotsärenden ... som man har velat ha det presenterat på nya sätt men man har egentligen aldrig analyserat det (innehållet).”

### *Arbete enligt punkt 3 i uppdragsbeskrivningen (identifiera och dokumentera saknad av insatser)*

Under intervjuerna nämner SK att de identifierat följande problem och brister:

- avsaknad av information till personer som fått avslag på sjukpenning och brist på insatser för att motivera individen till att återgå i arbete
- att steget från sjukskrivning till arbete är för stort för vissa individer som kan behöva börja med någon form av sysselsättning
- att vissa insatser kräver vissa specifika förutsättningar, t ex att kommunens insatser förutsätter att individen har försörjningsstöd vilket utesluter att unga vuxna med aktivitetsersättning kan delta i dessa

- att trots att det finns en del samverkansformer, t ex GK (gemensam kartläggning) mellan FK och AF, SIP (samordnad individuell planering) mellan RU och kommunen, samarbete genom Navet i Uppsala mellan kommunen och AF så är det dels inte alltid samverkansformerna kommer till faktisk användning i det individuella ärendet och dels saknas samverkan mellan RU och AF/FK
- bristande kunskap om målgrupperna hos ordinarie handläggare
- avsaknad av praktikplatser och sociala företag

#### *Arbete enligt punkt 4 i uppdragsbeskrivningen (stöd mot handläggare, lotsuppdrag)*

SK har haft olika antal lotsärenden, från ca 20 till ca 200. Några SK har framför allt fått ärenden från en eller två av myndigheterna, t ex från AF och kommunen. För andra har det varit en jämnare spridning mellan de olika myndigheterna.

För att underlätta inhämtande av information och stöd till ordinarie handläggare har någon SK valt att förlägga sin arbetsplats till var och en av de aktuella myndigheterna. Detta fungerade med kommunen, RU och AF men har varit svårare med FK som endast uttryckt intresse av att få tillgång till Insatslistan.

Det framkommer en oro från SK att deras lotsfunktion kan ha använts som ett sätt att hitta en snabb lösning på ett problem istället för att ordinarie handläggare själv kunde ha kontaktat relevant myndighet för att inleda samverkan kring individens behov.

”Och jag har sett en fara med det ... det är ju när det blir lite beställning ... man ringer egentligen och vill ha nån hjälp i ett ärende men man kanske inte har gjort grundjobbet som betyder att man samverkar eller att man träffas och då vill man ha tips om insatser, då hoppar man över ett steg och så får man kanske tips om en insats och så beställer man den av nån och så kan man lägga till att samverkanskoordinatören sa att det var en bra idé och så gynnar inte det samverkan ett dugg.”

SK förmedlar att målet arbete eller studier kan vara för högt för vissa individer som kanske aldrig har kommit in på arbetsmarknaden, att det kan behövas lång tid och att det är viktigt att se och uppmuntra alla framsteg.

”Det här att våga sig från A till B och kunna åka buss, och man kanske inte har kunnat ta sig utanför dörren och helt plötsligt kan man ta sig till en praktik själv på buss, för det syns ju inte heller (i statistiken).”

#### *Arbete enligt punkt 5 i uppdragsbeskrivningen (övriga uppdrag från Lokusgruppen)*

Några SK har inte fått uppdrag enligt punkt 5 från LG men kan själva ha tagit initiativ till t ex kompetensutveckling av handläggare. Andra har lagt allt större fokus på denna punkt efter Samordningsförbundets Inriktningsbeslut från mars 2017

#### *Informanternas övriga kommentarer om sitt arbete, modellen Långsiktig samverkan och avslut av uppdraget:*

Periodvis har SK:s arbete haft mycket fokus på att utveckla gemensamma former för presentationer till LG. Det gäller t ex att utveckla en gemensam kategorisering av målgruppen och gemensamma mallar för presentation av lotsärenden.

”För hela, var det hösten 2016, som vi ägnade åt att hitta en mall som alla samverkanskoordinatorer i länet skulle presentera lotsärenden på samma sätt... Då gick det väldigt mycket åt att det skulle vara lika i hela länet och det fick vi lägga ner väldigt mycket jobb på, alla samverkanskoordinatorer, och det var Word och det var Powerpoint och så landade i Excel. Så vi gick en kurs i Excel så till slut var man nöjda.”

Inledningsvis fanns olika förväntningar från myndigheterna på hur Långsiktig samverkan skulle fungera. Handläggare som var vana vid att hänvisa komplicerade ärenden till pågående projekt ville fortsätta med det och kunde därför betrakta SK som ett hinder i tillgången till TR. Detta har t ex lösts genom regelbundna möten då TR och SK tillsammans träffat handläggarna.

”Det blev ju en konflikt i ... vi lämnar till er så gör ni det där. Medan Långsiktig samverkan var, som jag har tolkat det, att den enskilda myndigheten ska driva ärenden, coachen ... ja coacherna ska liksom bara hjälpa till, vara ett stöd och hjälpa klienten i det här ... i kontakter och sånt där. Och då blev det ju att ... att alla kom ju inte in till den här coachen till att börja med och då blev det en konflikt emellan och jag ... backade tillbaka 'ja men ni får göra ert uppdrag på myndigheten' och där blev det en konflikt för det visste inte coacherna heller.”

Då Samordningsförbundets Inriktningsbeslut från i mars 2017 innebär osäkerhet över om, och i så fall hur, arbetet ska bedrivas från 2018 så går SK inte längre ut i myndigheterna för att marknadsföra sig och sin funktion, de försöker inte få in nya lotsärenden eller överföra ärenden till TR. Fokus för deras arbete är då istället att ”göra något bra den här sista tiden”, som t ex att planera för kompetensutveckling.

”Jag har känt från sommaren och framåt att dom som känner till det här, dom gör ju det och jag går inte ut och gör reklam för det liksom 'Kom till mig med lotsärenden' och jag känner att nu har vi börjat stoppa för intag till den sociala arbetscoachen för ... det blir väldigt hattigt för individerna att komma in på nånting i oktober så är det slut i december. Så att då har jag lagt mer fokus på vad vi kan göra bra den här sista tiden, kompetensutveckling och ... ja ... och tänka mer kring vad vi behöver framåt.”

Några av svårigheterna med SK:s arbete har varit att de saknar mandat att fatta beslut eller genomföra förändringar samt att de skulle losta avidentifierade ärenden.

Avseende eventuella nya uppdrag ser situationen olika ut för SK. Några är delaktiga i att skriva nya ansökningar inför 2018, några har anställning inom någon av myndigheterna, andra har sökt nya arbeten eller har redan påbörjat nya uppdrag vid tidpunkten för intervjuerna.

#### *Rekommendationer för fortsatt samverkan*

- Att pata med varandra inom och mellan myndigheterna.
- Att ha individen i centrum och värna dennes behov.
- Ökad kunskap om resurserna både inom den egna myndigheten och inom de övriga myndigheterna underlättar att välja rätt insats för individen.

”Att det ska gynna individen och att det ska vara individbaserat. Men, det hjälper ju inte hur många insatser man har om man inte är medveten om varandras insatser och när man kan få tillgång till en sån insats för en individ, utan då blir det den här processen att man snurrar runt i systemen.”

- Lokala överenskommelser om samverkan mellan de fyra myndigheterna avseende vem som ska göra vad i form av en ”Samverkansdialog” som även kan fungera som stöd i överlämning



av myndighetsinsatser och för gemensamma processer när ärenden avslutas. Den kan vara i form av en SIP (Samordnad Individuell Planering) där alla fyra myndigheter är parter och kan kalla till möten.

”När tar mitt ansvar slut? När ska jag gå in och göra vad? Så att det finns ett dokument, en manual, att man kan gå in och se 'så här ska jag gå tillväga'.”

- Kompetensutveckling i bemötande, om psykiska funktionsnedsättningar och om juridik av ordinarie handläggare för att förbättra bemötande och öka handlingskompetens.

”Då kommer vi över till det här med ... med kompetensutveckling, där man kanske ser att man handlägger ... Det är klart att man inte kan bemöta dom här personerna och hjälpa dom vidare för dom har inte den kompetensen som dom behöver ... om autismspektrumtillstånd och samverkan, kring funktionsnedsättningens innebörd och bemötande och kommunikation och rimlig kravställning och rätt stöd till arbete och så ... för att liksom lyfta gruppen framåt.”

- Förtydliga uppdrag och mandat samt förstärk kunskapen om målgrupperna hos LG:s medlemmar. Klargör vilken information som ska tas fram och varför samt vad den ska användas till.

”Som det nu var kände jag att vi hade en ... vi fick uppdrag att inhämta information om lotsärenden och föra statistik över lotsärenden men vad har man gjort av den informationen man har fått om lotsärenden?”

”Man har inte tagit åt sig en information och sett att okej, som var tanken, som jag trodde var tanken var ju att vi skulle informera om när samverkan inte fungerade ... då skulle dom här parterna kunna ta det och titta 'okej var det Arbetsförmedlingen eller var det Försäkringskassan eller var det vi och hur ska vi kunna lösa det här?' ... men för mig veterligen har det inte hänt i nån av kommunerna att det har varit så.”

- SK tar även upp frågan om det etiskt hållbara att motivera individer till arbete om det saknas verksamheter som kan ta emot. Det behövs därför mer stöd till arbetsgivare och till arbetsträningsplatser.

### 3.4 Sammanställning av intervjuer med tilläggsresurser

#### 3.4.1 Intervjuer med tilläggsresurser september 2016

##### *Roll som tilläggsresurs*

Gemensamt för arbetet i de olika kommunerna var att det handlade om arbetsrehabilitering/stöd på individuell nivå med utgångspunkt i individens specifika behov. Målen för arbetet varierade ifrån stöd till rätt insats, stöd till arbetsträning och stöd till arbete/studier.

”Målet med arbetet är att individen får det stöd och den ... rätt till insats och stöd som den behöver för att kanske komma vidare, inte alltid ut i ett arbete för det blir ju inte så alltid, eller stöd tillbaka till Försäkringskassan eller stöd vidare så att dom har dom ekonomiska förutsättningarna, det sociala och en vårdkontakt, och det är inte alltid lätt.”

Vid intervjuerna framkom olika benämningar på TR; yrkessamordnare, social arbetscoach, rehabcoach samt stödperson. En del ansåg att benämningarna var adekvata men andra tyckte inte att de speglade deras arbete och föreslog att "samordnare" var en bättre benämning än "stödperson", och "samverkanskoordinator" en bättre benämning än rehabcoach. Flera av informanterna hade erfarenhet av liknande arbeten från tidigare samverkansprojekt som Sara, Stig, Tierpsmodellen och Växthuset.

### *Beskrivning av arbetet*

De flesta kommuner hade liknande processer för sitt arbete. Ett exempel på arbetsprocess är den som används i Enköping/Håbo:

Ärenden förmedlas från SK, möte med socialsekreterare eller arbetsförmedlare som överlämnar ärendet, kontaktar deltagaren och erbjuder social arbetscoach, samtal med deltagaren och kartläggning av behov och resurser, utarbetar handlingsplan, kontaktar potentiella arbetsgivare, genomför studiebesök på vald plats, ger stöd i olika former utifrån individens behov, kontinuerlig uppföljning i upp till 6 månader.

I flera fall hade arbetsprocessen utarbetats i de tidigare samverkansprojekten. Trots att arbetsprocesserna generellt sett liknade varandra framkom variationer avseende t ex hur ärenden förmedlas (i en del kommuner förmedlas ärenden även direkt från samarbetsaktörer som t ex arbetsförmedlare, socialsekreterare och olika vårdpersonal) samt tid för uppföljning (i en del kommuner var uppföljningstiden upp till 1 år men kunde också vara längre om det bedömdes finnas behov av det).

Knivsta kommun skiljer sig något från de övriga kommunerna då Samordningsförbundets finansiering har använts till förstärkning av en pågående verksamhet, Stegen, som vänder sig till personer med psykisk ohälsa eller funktionsnedsättning. Stegen bedriver två verksamheter; en mötesplats samt arbetslivsinriktad rehabilitering. Den arbetslivsinriktade rehabiliteringen bedrivs enligt IPS (Individual Placement Support) och målet är att deltagarna ska komma i arbete, studier eller sysselsättning. Arbetsprocessen omfattar: intresseanmälan från individen, inskrivningssamtal, kartläggning av behov och resurser, utformning av arbetsplan, kontakt med potentiella arbetsgivare (även praktikplatser eller möjligheter till sysselsättning), studiebesök på vald plats, fortsatt stöd i olika former (t ex att arbeta tillsammans med deltagaren på den valda arbetsplatsen i inledningsfasen) samt uppföljning en gång i månaden tills individen tycker sig klara sig själv.

En framgångsfaktor i arbetet beskrevs vara den täta kontakten med deltagarna som förbättrar möjligheten att skapa en god relation vilket underlättar både bedömning av behov och förmågor och möjligheten att göra en realistisk planering för fortsatt rehabilitering.

*"Men ofta har vi en kontakt som är oerhört mycket tätare och vi får en mycket, mycket mer nyanserad, djupare bild av vad det är för person. Vi lär känna dom mera, vi ser vilka behov dom har och vi kanske också ser med tiden ... planering som man gör tidigare som alltså inte har stämt med vad klienten egentligen vill eller deras förmåga heller."*

### *Utmaningar*

Som utmaningar framkom följande:

- Svårigheten att skapa en relation till, och motivera till fortsatt kontakt med de individer som hade haft många olika myndighetskontakter.
- Det kan ta lång tid att få kontakt med ordinarie handläggare, vilket innebar väntan för både personal och deltagare att komma vidare i rehabiliteringsprocessen.
- Att upprätthålla en kontakt som kommit till stånd mellan individen och en myndighet då deltagare kan ha bristande förmåga att behålla kontakter och då myndigheten inte alltid upprätthåller kontakten om individen inte själv tar initiativ till den. Det kan också vara så att myndigheten väljer att skicka brev med information eller kallelse till besök till deltagare som inte öppnar sin post och att kontakten därför faller bort.
- Många personer i målgruppen beskrevs också vara väldigt långt ifrån arbetsmarknaden varför det kan ta tid innan den egentliga arbetslivsinriktade rehabiliteringen kan inledas.

”Visst, vi försöker få en del att gå ut i jobb men det ska vi i ärlighetens namn komma ihåg att det är så mycket, fler behov som våra klienter har... deras fysiska och psykiska hälsa och deras ekonomi inte minst och utbildningsnivån är miserabel....det är många som inte har färdigt grundskola ens en gång som vi får in. Så det kan handla om, ja fritid och jobb och utbildning och hälsa och boende och såna saker.”

### *Behov av förbättringar*

Följande förbättringsförslag framkom under intervjuerna:

- Att uppdragsgivare (arbetsgivare, Lokusgrupp) har förståelse för komplexiteten i arbetet och förståelse för att många deltagare står mycket långt ifrån arbetsmarknaden varför det kan behövas insatser under längre tid än 1 år.
- Att få återkoppling kring eventuella beslut eller åtgärder som resultat av den information som de ber SK förmedla till LG.
- Att ha en lämplig lokal så att de både kan arbeta med deltagare i grupp samt kan vara samlokaliserade med handläggare från FK, AF, kommunen och RU för att arbeta tillsammans som ett team kring individen.
- Att förtydliga rollen som TR.
- Att undvika att ha endast en person som TR inom en kommun då det blir allt för sårbart vid sjukdom och ledigheter samt att det finns behov av att ha tillgång till en arbetskamrat för att diskutera med vid komplexa situationer.
- Att tillsätta kontaktpersoner inom de fyra myndigheterna som arbetar gentemot respektive kommun skulle förenkla samarbete och förkorta beslutsvägar.
- Vidareutbildning i neuropsykiatri, motiverande samtal, lösningsfokuserat arbetssätt samt ACT (Acceptance and Commitment Therapy) samt ärendehandledning.
- Att inkludera brukarmedverkan, dvs bygga upp strukturell samverkan som inkluderar t ex RSMH, Attention, Aspbergerförbundet eller annan adekvat brukarorganisation.
- En samordnare för länets TR som anordnar utbildningsdagar, gemensamma studiebesök samt som skapar utbyte av erfarenheter mellan kommunerna.

### *Egna kommentarer från informanterna*

Under intervjuerna tog informanterna själva upp en del funderingar och reflektioner. Det handlade både om funderingar kring den nya organisationen inom Långsiktig samverkan som uppfattades som en hierarkisk struktur med LG i toppen, SK i mitten och TR i botten samt hur kommunikationen skulle

fungera mellan dessa nivåer. En del hade också arbetat i tidigare samverkansprojekt och då varit vana vid att självständigt bedöma behov och genomföra insatser och att den nya funktionen med SK blev otydlig.

”Där ser jag en brist just att det blir en liten omväg där runt, därför att förr kunde handläggaren som ändå har träffat personen avgöra att den här behöver stöd och nu får dom ha en dialog med samverkanskoordinator. Det kanske blir bra i slutänden men det känns just nu som det blir en loop där.”

Det fanns funderingar kring det långsiktiga i Långsiktig samverkan då beslut kring fortsättning av verksamheten fattas på årsbasis.

”Det känns lite dubbelt, alltså egentligen så är det ju tydligt och så men ... med tanke på att det inte är långa beslut eller att vi har inget beslut än hur det blir efter årsskiftet så känns det lite ... missvisande.”

Under intervjuerna framkom även att det för något av de tidigare samverkansprojekten funnits en genomförandeplan för implementering till att permanentas inom ordinarie verksamhet. Denna avbröts dock då modellen med Långsiktig samverkan skulle införas.

### 3.4.2 Intervjuer med tilläggsresurser september-oktober 2017

#### *Roll som tilläggsresurs*

TR beskriver att de arbetar på uppdrag av individen, har en rådgivande funktion och utgör ett tillägg till ordinarie resurser genom att täcka upp inom områden som ordinarie myndigheter ”inte räcker till för”. TR verkar för att underlätta samverkan och kontakten mellan olika myndigheter samt försöker tillgodose att rätt professioner och funktioner finns involverade för att stödja deltagarnas rehabilitering. Uppdraget har handlat om arbetslivsinriktad rehabilitering men upplevs ha varit bredare än så då deltagarna ofta har omfattande behov som behöver tillgodoses för att kunna möjliggöra en rehabilitering.

”Min roll är ju tydligt beskriven; att stötta individer i samband med arbetsträning, arbetsprövning, arbetsrehab, och finnas med på plats, finnas med och beskriva och utföra arbetsuppgifter och kontakta och koppla in andra funktioner som individen kan behöva för att kunna ta sig till en arbetsträningsplats, t ex boendestöd som kan följa med och åka buss”.

Trots att TR beskriver uppdraget framkommer att det fortfarande upplevs vara oklart, att det saknas en tydlig arbetsbeskrivning och målet för uppdraget inte har kommunicerats tillräckligt tydligt till TR. Målen har ändrats över tid från att inledningsvis vara ”påbörjan av arbete/studier” till att bli ”närmande av arbete/studier” av vilket det senare målet upplevs ha en otydlig innebörd. Den höga personalomsättning som varit inom gruppen av TR uppges vara ett hinder för att uppnå målen.

”Målen har inte varit riktigt såhär tydliga för mig, dom är ju beskrivna i text i rapporter som samverkanskoordinatören skriver, men dom rapporterna ligger inte så att jag kan ta del av dom”.

TR:s målgrupp beskrivs vara individer med behov av samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering, däribland personer med neuropsykiatriska diagnoser. Flertalet av dessa bedöms ha behov av stöd och insatser över en längre tid, ofta flera år. TR i Tierp har exempelvis arbetat med individer med

högfungerande autism vilket beskrivs vara en grupp som ingen i ordinarie verksamhet arbetar med och som därför fallit utanför ramarna för LSS.

TR uppfattar att deras bedömning av deltagarnas behov skiljer sig från LG:s bedömning. De uttrycker också osäkerhet kring om LG har full kännedom om TR:s arbete då det inte finns någon dialog dem emellan utan att kommunikationen går via SK.

”För skulle vi jobba med den målgruppen som vi bara skulle kunna stödja lite med papper och hantering och så kommer dom ut i ett arbete och så släpper man dom, vilket ibland vi uppfattar som att det är det man tror att vi jobbar med. Och jag tänker när ska man prata om saker i dess rätta ting?”

### *Beskrivning av arbetet*

Ärenden till TR har remitterats från FK, AF, kommunen och RU vilka aktualiserats hos TR efter bedömning av TR, SK eller en gemensam bedömning av dem båda. Flera deltagare har remitterats till TR i samband med att andra samverkansprojekt avslutats.

TR:s arbetsuppgifter har handlat om allt ifrån att medverka vid olika möten, ordna med besök hos läkare och tandläkare, påminna om möten, hjälpa till med ansökningar och handlingar till kommunen och FK, ordna med praktikplats, studiebesök, fysisk aktivitet/tillgång till friskvård, hjälp med kognitiva hjälpmedel, skuld- och budgetrådgivning via kommunen, samt boendestöd. TR har även följt med som stöd vid arbetsintroduktion vilken de även följt upp över tid för att fungera som stöd vid fortsatta svårigheter. Arbetet kan även handla om att vara ett stöd till arbetsgivaren. Beroende på deltagarnas tidigare erfarenheter, funktionsnedsättning och sårbarhet har arbetsplatsen ibland behövt selekterats med omsorg.

”...så är det ju människor där som - som själva ofta har en historia och det kan vara alltifrån utbrändhet till att man är född med en social ångest, eller - och då finns det ofta en förståelse och det - det blir också bättre för personerna, det blir lugnare, man får ju titta lite utifrån att välja dom här mjukare arbetsplatserna”.

TR som tidigare arbetat inom samverkansprojekt med målgruppen och självständigt gjort bedömningar uppfattade det som en tillbakagång att inte längre ha mandat att göra det på egen hand. Det framkommer att ärenden kan ha fastnat hos SK på grund av dennes osäkerhet i bedömningen, vilket har fördröjt handläggningstiden. TR:s uppger att det kunde ha varit lämpligare att de som arbetar närmare målgruppen hade gjort bedömningen.

Grunden för arbetet uppges vara att tillsammans med deltagaren upprätta en handlingsplan för hur denne ska komma vidare i sin rehabiliteringsprocess. TR fungerar som ett stöd i kontakterna med andra aktörer, hjälper till att etablera en fungerande kontakt med vården, att via FK få till stånd gemensamma kartläggningmöten och att involvera de parter som individen har kontakt med och som är berörda. Arbetet handlar till stor del om att skapa förtroende och bygga en relation till deltagaren samt att ”rusta” och stödja deltagaren att följa sina handlingsplaner och komma vidare i rehabiliteringen. Planeringen utgår från deltagarens behov och önskemål för att hitta det som är rätt för individen. Deltagaren kan behöva prova sig fram och få fastställd sin nivå av arbetsförmåga. Deltagare har ibland flera handlingsplaner, t ex en hos AF och en hos kommunen, vilket innebär att de samtidigt behöver förhålla sig till två handlingsplaner. TR utgör då ett stöd för individen i att följa planerna och att förhålla sig till de olika aktörerna.

”... vi jobbar på individens uppdrag. Men till syvende och sist så börjar vi också stödja individen att förhålla sig till dom här fyra parterna så den kan få ut det bästa den kan få, så man inte bygger in motstånd mot dom här aktörerna utan att man ser till att det blir, försöker skapa nya erfarenheter av bra möten med handläggare, dom kan vara ordentligt tilltufsade, särskilt på socialtjänsten”.

Förutsättningarna att kunna diskutera frågor/ärenden som uppkommit i TRs arbete har sett olika ut på de olika orterna. Tierp skiljer sig något då de haft handledning en gång per månad. På de ställen där de funnits flera TR har de kunnat ta hjälp av och rådfråga varandra. En del har haft möjlighet att ha veckovisa möten med SK medan någon TR har fått hantera frågorna helt på egen hand.

”Nej för när det kommer en frågeställning, då står man där själv, det finns ingen att rådfråga i princip, så upplever jag det”.

TR använder sig av flera specifika arbetsmetoder som varierar mellan kommunerna. En metod som tillämpats av flera är Motiverande samtal (MI) i vilket de flesta har utbildning. I Heby har TR tillämpat MI och KBT i kombination samt även Bostonmodellen (en metod som bygger på att öka individens färdigheter). I Enköping är TR utbildade i MI men arbetar inte direkt med metoden utan har ett mer lösningsfokuserat arbetssätt som bygger på att se möjligheter istället för hinder.

#### *Hur avslutas ärenden*

På grund av Samordningsförbundets nya inriktningsbeslut hade några TR redan under våren börjat avsluta ärenden. De som påbörjat en avslutning uppgav att det var en förutsättning att det fanns en fortsatt planering för individen innan de avslutades.

”Det viktiga är ju, i mitt uppdrag, att det finns en fortsatt planering och att den är påkopplad innan jag släpper”.

För deltagare vars förutsättningar hade ändrats på grund av olika omständigheter så att de inte längre var aktuella för arbetslivsinriktad rehabilitering, skedde överlämningen till ordinarie handläggare. Deltagare som var för sjuka för att kunna delta i rehabilitering aktualiserades istället inom vården. För deltagare som fortfarande var i behov av stöd när de skulle avslutas hade detta i några fall kunnat lösas genom ett personligt ombud. TR som ännu inte avslutat ärenden men stod inför att påbörja detta, uppgav att det var oklart hur det skulle ske och vem som skulle ta över ärendena. Det betonades att deltagarnas funktionsnedsättningar kvarstår även om de kommer ut i någon form av sysselsättning och att behovet av stöd därmed också finns kvar i olika utsträckning och sammanhang.

”Men det tycker jag det har visat sig ganska tydligt och klart här nu att när personerna kommer ut i ett arbete då börjar det riktiga jobbet för oss att hjälpa dom att hålla sig kvar, för det är banne mig inte bara att liksom ja men att dom ska bara ha lite hjälp att komma ut i en grupp”.

#### *Framgångsfaktorer för arbetet*

- Den individuella anpassningen.
- Att TR har haft tid att arbeta med deltagarna.
- Att skapa en helhetssyn och förståelse för deltagarens hela situation, vilket beskrivs även ha varit en tillgång för vården att få del av.

- Att hjälpa deltagarna i kontakten med myndigheter, förbereda dem inför möten och att medverka vid dessa.
- Samverkan mellan myndigheterna och i dessa möten utgöra ett stöd för både handläggare och deltagare, men framförallt deltagaren, och där TR utgör "ett kitt" mellan parterna.
- Att kunna samla olika professioner kring deltagarna och att kunna ha uppföljningar.
- Att det varit en fördel att kunna hålla möten i TR:s lokaler med AF, kommunen och FK vilket fått deltagarna att känna sig tryggare (avser TR Enköping).
- Att även personer med autismspektrum inkluderats (i motsats till en tidigare uppfattning om att det inte funnits stöd för denna målgrupp att komma ut i en sysselsättning).

### *Hinder för arbetet*

- Att deltagare lämnade återbud eller mått dåligt.
- Svårigheter att få kontakt med handläggare AF, FK och RU (specifikt Tierp). I Älvkarleby beskrivs kontakten med AF, FK och RU ha fungerat bra, istället har det varit svårt att få kontakt och återkoppling från handläggare inom kommunen.
- Personalomsättningar inom olika myndigheter och handläggare som saknat rätt kompetens.
- Att de samverkande myndigheterna inte ser att de har gemensamt ansvar för ett ärende.

"Det kan jag också se ett hinder, att man någonstans tappar sitt eget ansvar och det är inte jag som ska ligga på, utan vi ska ligga på tillsammans, det måste hända nånting. Det drabbar individerna som vi ska samarbeta och samverka kring, det tycker jag är ett jättestort hinder".

- De olika myndighetssystemen skapar svårigheter och hinder för målgruppen, bland annat genom att kontakten med myndigheter allt mer ska ske digitalt, vilket drabbar personer med nedsatt kognitiv förmåga som ska orientera sig i systemen.
- Att myndigheter gör olika bedömningar av arbetsförmågan. Om individen inte har förmåga att hantera detta finns en risk att denne faller utanför välfärdssystemet och inte kommer vidare.
- Oklarheter kring "Sektorsövergripande system för uppföljning av samverkan och finansiell samordning inom rehabiliteringsområdet" (SUS), vad detta är, vad som ska dokumenteras där samt att TR saknat behörighet till systemet.

"SUS - jag har hört att det finns nåt system som jag ska dokumentera i som jag inte riktigt vet vad det är heller, så det måste jag också veta. Vi ska ju dokumentera i SUS - det är helt vansinnigt, för den enda som hade behörighet, hon slutade ju, och ingen av oss andra har det".

### *Utmaningar i arbetet*

- Regler avseende olika ersättningar och övergångar från ett ersättningssystem till ett annat, vilket kan drabba deltagare hårt ekonomiskt, samt tidsramarna för olika ersättningar som inte tar hänsyn till individens förutsättningar. Som exempel anges att en individ som uppnått tidsgränsen för rehabiliteringsersättning från FK kanske inte är redo att överföras till AF vid den aktuella tidpunkten då ersättningen uppför.

"Men ibland när dom går över till arbetsförmedlingen så försämras ekonomin, dom kanske har haft en sjukpenning förhållandevis .. hög, eller som gått att leva på i alla fall. Och så gör dom en jättebra arbetsträning och liksom blir redo för arbetsförmedlingen och så går dom över till arbetsförmedlingen, rehabersättningen tas bort, och på arbetsförmedlingen får dom aktivitetsstöd och dom har ingen A-kassa i botten och då är aktivitetsstödet 4000 och då måste

dom söka försörjningsstöd. Så när dom precis har lyckats arbetsträna och känner att dom är på gång att utvecklas, då måste dom söka försörjningsstöd. Och det känns ju, det är ju ett system, det är ju helt enkelt regelverket och systemet. Och det drabbar en del väldigt hårt då att just när man känner att man är på gång och man ska till arbetsförmedlingen och man har lite hopp och så, så raseras ekonomin”.

- Deltagare som tidigare varit med i flertalet rehabiliteringsinsatser har gett upp. Möten med många olika handläggare från olika myndigheter som inte lett till framgång har medfört att de tappat motivationen och kraften att påbörja en ny process och även varit rädda för misslyckande.

”... personen är rädd för att misslyckas igen. Och där tänker jag att det är ju sällan den enskilda individen som alltså har på egen hand misslyckats utan det är systemen runt individen som har bidragit till att personen misslyckats”.

- Deltagare som har behov av ersättning via FK men där vårdens intyg är inte tillräckligt för att FK ska kunna besluta om ersättning.

”Men i det fall där parterna ser att det finns ett behov och vården inte får till underlag som gör att Försäkringskassan kan fatta beslut utifrån sina .. sitt uppdrag, så tänker jag att det är ju fruktansvärt, det är ju inte rättssäkert”.

- Psykiatrins långa utredningstider.
- Att arbeta med individer med autism för de TR som saknar kunskap om målgruppen.
- Avsaknaden av myndigheternas samsyn avseende målgruppen och dess kontinuerliga behov av samordnade insatser.
- Att dels arbeta ”på uppdrag av” deltagaren och samtidigt ha kravet på sig att verka för att få deltagaren att påbörja en arbetslivsinriktad rehabilitering samt bedömningen av hur långt det är rimligt att driva deltagaren avseende detta.

#### *Vad skulle ha underlättat arbetet i Långsiktig samverkan*

- Ansvarsfördelning mellan olika parter i samverkan hade behövt förtydligas och det borde ha framgått att TR inte ska vara ensam ansvarig för genomförande - vilket flera TR upplevt att andra parter förväntat sig.
- En bättre samverkan mellan myndigheterna samt regelbundna möten för avstämning av gemensamma ärenden med möjlighet att ta upp TR:s egna ärenden för att se om andra aktörer hade kunnat bistå deltagaren.

”Där tror jag man sparar tid, man sparar energi, man sparar, att behöva återigen sitta och mejla och ha 10 mejl igång samtidigt att man ska träffas, utan man beslutar det sittande; att ”den här personen behöver t.ex. bli inskriven på arbetsförmedlingen och du representerar arbetsförmedlingen i det här mötet, kan vi redan nu boka ett möte, så kommer jag och individen och gör den här inskrivningen?”

- Att ha haft tillgång till upparbetade arbetsträningsplatser.
- Att ha kunnat strukturera tiden och avsätta en bestämd tidsperiod för respektive deltagare då arbetet kan bli utdraget med hänsyn till deltagares omfattande behov. Vissa deltagare behövde ett mer långsiktigt stöd, vilket TR försökte hitta lösningar på.
- Att fler än kommunen och vården skulle kunna kalla till SIP-möten (Samordnad individuell plan) där berörda aktörer kan ha ett gemensamt möte och göra en gemensam planering.



Detta skulle kunna ske genom en SamSIP med en lokal överenskommelse att även AF och FK kan kalla till och delta i SIP-möten. Förslaget har framförts till LG men inte återkopplats därifrån.

”Men sen så tror jag att när det gäller SIP så finns det en uppfattning och det kanske är så att det stämmer att det är kommunen och vården som kan kalla till en SIP och sen så är då kassan och arbetsförmedlingen skyldiga att komma då om dom blir kallade. Men dom kan inte kalla själva till en SIP då. Och det tycker jag är en svaghet, varför är det så?”

”Det där kunde man vässa till lite grann med att utöka ansvaret och möjligheterna också. för det har jag varit med om några gånger att en arbetsförmedlare har beställt en SIP ”kan du ordna en SIP för det behövs” men det är bra när en handläggare där ser det då. Men .. idén tycker jag ändå är liksom attraktiv då, att alla som är berörda i det här ärendet samlas och på samma möte, alla får höra vad som händer, man kan t.o.m. göra upp nån samordnad planering, det tycker jag är .. där finns det en del att göra, tror jag faktiskt”.

## 4. Diskussion

Under utvärderingens gång har datainsamling skett med olika metoder och från alla parter inom Långsiktig samverkan, förutom från de prioriterade målgrupper som varit aktuella för samverkansinsatser. Som utvärderare har vi mötts av öppenhet och vilja att dela med sig av erfarenheter, kunskaper och synpunkter. Det innebär att vi har fått möjlighet att samla in en stor mängd data som vi sammanfattar i denna rapport.

Från våra första intervjuer och under utvärderingens gång, har alla aktörer förmedlat både en vilja till att modellen med Långsiktig samverkan ska fungera med syftet att på bästa sätt ge rätt stöd och insats till målgruppen men också med farhågor och oro för hur arbetet med modellen har fortskridit.

Viljan har manifesterats inom olika konstellationer där Lokusgruppernas deltagare har skapat relationer och erövrat kunskap om varandras arbete inom de fyra olika myndigheterna. Samverkanskoordinatorerna har enskilt och tillsammans strävat efter att hitta en helt ny roll i sitt arbete på strategisk nivå samt att fungera som stöd och lots för ordinarie handläggare. Tilläggsresurserna har genom sitt lokala arbete stått för både den direkta kontakten med och stödet till individer ur målgruppen och för det konkreta samarbetet på lokal nivå. I det arbetet har de använt sig av flera specifika arbetsmetoder som t ex Motiverande samtal (MI), Kognitiv beteendeterapi (KBT), Individual Placement Support (IPS), Bostonmodellen samt lösningsfokuserat arbetssätt.

De farhågor som framkommit har exempelvis handlat om oklarheter avseende roller och rollfördelning, brister i kommunikationen mellan modellens nivåer, brist på eller oklara mandat samt bristande kunskap om lokala behov och lokal förankring.

I ett tidigt skede identifierades *långsiktighet och samverkanskompetens* (dvs att släppa den egna organisationens mål för medborgarnas behov) som framgångsfaktorer för uppdraget Långsiktig samverkan. Vidare sågs som fördelar att parterna deltog på ett seriöst sätt och inledde ett arbete med samverkan i Lokusgrupperna, att parterna var införstådda med varandras uppdrag och var beredda att gå varandra till mötes för målgruppens bästa.

Syftet med samverkan generellt är att tillsammans lösa en uppgift som inte kan lösas av en enskild part. Utifrån ett teoretiskt perspektiv och aktuell forskning beskrivs fyra faktorer som det behöver finnas medvetenhet om och som behöver beaktas för att organisatorisk samverkan ska uppnås och bli framgångsrik i ett längre perspektiv (Huxham, 2013).

Dessa är:

- Hantering av mål med att samverka
- Förvaltning av förtroende till varandras uppdrag
- Hantering av skillnader i "kultur"
- Hantera ledning och styrning

Vi har utifrån resultaten i utvärderingen strävat efter att identifiera respondenternas erfarenheter av arbetet i Långsiktig samverkan samt vad de uppgett som möjligheter och som hinder för att Långsiktig samverkan ska nå målet att skapa ett bättre organiserat stöd till individer i behov av samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering. I avsnittet nedan relateras respondenternas kommentarer till ovan nämnda faktorer.

#### **4.1 Erfarenheter av och möjligheter för långsiktig Samverkan**

##### *Hantering av mål med att samverka*

- Se långsiktigheten som ett mål i sig för att hitta strukturer som håller över tid och som kan fyllas med olika innehåll. Det behövs längre tid för planering.
- Identifiera var de uppenbara glappena finns i processen för personer som har behov av samordnade arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser.
- Att ha individen (från målgruppen) i centrum och värna dennes behov.
- Sammansättning i, och uppdraget för, strategiska utvecklingsgruppen känns som ett framgångsrecept som bör behållas.

##### *Förvaltning av förtroende till varandras uppdrag*

- Det läns-gemensamma perspektivet har kommit fram på ett bra sätt och skapat en enhetlighet där det varit lämpligt.
- Utveckling av relationer mellan parterna har skett på ett mer strukturerat sätt än tidigare.
- De olika organisationerna har kommit närmare varandra.
- Ökad kunskap om resurserna både inom den egna myndigheten och inom de övriga myndigheterna underlättar att välja rätt insats för individen.

##### *Hantering av skillnader i "kultur"*

- Mötena (i Lokusgruppen) har varit värdefulla då man har lärt sig mer om andras myndigheter och funnit en samsyn från alla parter/myndigheter om vad som behövs göras.
- Vikten av att samverka och att tillhöra olika organisationer blev uppenbar (kopplade till regionala och/eller nationella arbetssätt).
- Skillnader mellan myndigheternas olika uppdrag har synliggjorts.
- Kunskapen om varandra har ökat, vilket gett betydelse även i den dagliga samverkan.

### *Ledarskap och styrning*

- Styrningen från förbundsstyrelse och ledning på länsnivå bör få mer utrymme för lokala variationer och att Lokusgruppen arbetar lite mer operativt.
- Att Lokusgruppen har bildats var värdefullt och de bör fortsätta sitt arbete.
- Stödet från verksamhetsutvecklare från förbundsledningen till Lokusgruppen, och inte minst till samverkanskoordinatorer, har varit värdefullt.
- Att ta tillvara erfarenheter och kunskap från samverkanskoordinatorer och tilläggsresurser.

## **4.2 Hinder för långsiktig samverkan**

### *Hantering av mål med att samverka*

- Brist på tydlighet och samsyn avseende Samordningsförbundets mål och uppdrag.
- Lokusgruppen har diskuterat samverkan som ett mål men samverkan är egentligen en metod för att uppnå stöd till individen, dvs målet.
- Skillnad i syn på Lokusgruppens uppdrag avseende vilken nivå den skulle verka på och vad som fick genomföras av samverkanskoordinator förutom förmedling och sammanställning av lotsärenden.
- Att uppnå enighet kring uppgifter och mål.

### *Förvaltning av förtroende till varandras uppdrag*

- En oförmåga att lyfta blicken utanför den egna organisationen.
- Brist på kunskap om hur det fungerar lokalt.
- Avsaknad av en tydlighet i och respekt för varandras roller mellan de olika myndigheterna.
- Avsaknad av kunskap om skillnader i kultur och varandras uppdrag mellan myndigheterna.

### *Hantering av skillnader i "kultur"*

- Deltagarna i Lokusgruppen saknade en gemensam syn på sitt uppdrag och hade olika mandat från den egna myndigheten samt att myndighetens egen agenda kunde motverka samarbete mellan myndigheterna.
- De olika myndigheternas regelverk och system (digitala) försvårar för både medarbetare och deltagare.
- Oklarheter i sektorövergripande system för uppföljning (SUS).
- Olika kunskapsnivåer om målgruppen samt syn på individen arbetsförmåga mellan myndigheterna.

### *Ledarskap och styrning*

- För mycket tid lades på byråkrati och administration, samt att bli överens inom Lokusgruppen om vad man fick och inte fick göra i Samordningsförbundets namn.
- Alla deltagare i Lokusgrupperna hade inte lokal förankring och varje part (i Lokusgruppen) borde ha haft en kanal ut till sina respektive handläggare/vårdgivare så att arbetet närmast individerna fungerat bättre.
- Generella otydligheter i de olika rollerna, i de olika aktörernas mandat samt olika förväntningar från chefer och myndigheter på samverkanskoordinatorers och tilläggsresursers arbetsuppgifter.
- Kortsiktig planering med 1 års anställningar för samverkanskoordinatorer och

tilläggsresurser.

- Bristande kunskap och olika uppfattningar om syfte och metoder för insatser.
- Bristande kommunikation mellan de olika nivåerna i modellen.
- Parternas skiftande motiv till att delta i samverkan.

### 4.3 Utmaningar avseende målgrupper

Kommentarer och reflektioner om målgruppens situation och behov framkom främst från Samverkanskoordinatorer och tilläggsresurser och sammanställs nedan.

- Brister i stöd till arbetsgivare och arbetsträningsplatser (avser frågan om det etiskt hållbara i att motivera individer till arbete om det saknas verksamheter som kan ta emot).
- Trots att en insats finns så är det inte säkert att den är tillgänglig för den enskilda individen på grund av organisatoriska hinder som t ex regelverk, handläggarens arbetsbelastning eller okunskap. Det är då inte individens behov som styr.
- Att målet arbete eller studier kan vara för högt för vissa individer som kanske aldrig har kommit in på arbetsmarknaden, det kan behövas lång tid och det är viktigt att se och uppmuntra alla framsteg.
- Att vissa insatser kräver vissa specifika förutsättningar, t ex att kommunens insatser förutsätter att individen har försörjningsstöd vilket utesluter att unga vuxna med aktivitetsersättning kan delta i dessa.
- Att trots att det finns en del samverkansformer, t ex GK (gemensam kartläggning) mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen, SIP (samordnad individuell planering) mellan vården och kommunen, samarbete genom Navet i Uppsala mellan kommunen och Arbetsförmedlingen så är det dels inte alltid samverkansformerna kommer till faktisk användning i det individuella ärendet och dels saknas samverkan mellan vården och Arbetsförmedlingen/Försäkringskassan.
- Ökad kunskap om målgruppen och resurserna både inom den egna myndigheten och inom de övriga myndigheterna underlättar att välja rätt insats för individen.
- Tiden till kontakt med handläggare behöver kortas.

### 4.4 Slutsatser

Denna utvärdering har gett en del lärdomar som sammanfattas punktvis nedan som resurser, erfarenheter och hinder.

#### Resurser att ta tillvara:

- Den goda vilja att utveckla metoder för att stödja individer ur målgruppen som finns hos medarbetare på olika nivåer.
- Den kunskap och de erfarenheter som finns hos medarbetare på operativ nivå (tilläggsresurser och samverkanskoordinatorer) om målgruppen, dess behov och aktuella organisatoriska hinder.

**Erfarenheter från Långsiktig samverkan:**

- Mål och uppdrag bör vara tydliga och en samsyn avseende dessa behöver utvecklas inom och mellan de inblandade parterna.
- Det kan ta tid att utveckla nya verksamheter.
- Kompetens och personalförsörjning behöver tryggas genom anställningar som löper på längre tid än 1 år.

**Hinder som behöver adresseras:**

- Myndigheternas regelverk som skapar inlåsningseffekter för individer i målgruppen.
- Vårdköer och brist på tillgänglighet hos ordinarie handläggare försenar rehabiliteringsprocesser.
- Lokusgrupperna behöver identifiera och åtgärda hinder inom och mellan sina respektive myndigheter.

**Referens**

Huxham (2003), Theorizing collaboration practice, Public Management Review, 5;3:401-423

## Bilaga 1. Enkät Samordningsförbundet

### Digital enkät till styrgrupp Samordningsförbundet (enkäten bygger på frågor från beprövade enkätfrågor från bland annat från Örebro universitet på uppdrag av NNS)

**Ingress:** För att underlätta för Dig att ta ställning till påståendena och frågorna i enkäten definieras en del av de begrepp som nämns i enkäten: Med struktur avses en tydlig uppbyggnad, exempelvis en organisationsstruktur. Strategi avser en övergripande, medveten process med syfte att utveckla verksamheten på bästa sätt. Inblandade aktörer eller samverkansparter kan vara någon av parterna Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommunen och landsting eller arbetsgivare, föreningar, samfund m fl. Relationer betyder här kopplingar mellan personer eller befattningar.

#### Fråga 1. Vi (Styrgruppen) har strukturer för att initiera, upprätthålla och underhålla relationer mellan inblandade aktörer

Stämmer inte alls   Stämmer inte så bra   Varken ja eller nej   Stämmer delvis   Stämmer helt

#### Fråga 2. Vi (Styrgruppen) har en strategi för hur vi arbetar med uppföljning och utvärdering av de samordnande rehabiliteringsinsatserna

Stämmer inte alls   Stämmer inte så bra   Varken ja eller nej   Stämmer delvis   Stämmer helt

#### Fråga 3. Uppföljning och utvärdering används som underlag för att utveckla de samordnade rehabiliteringsinsatserna

Stämmer inte alls   Stämmer inte så bra   Varken ja eller nej   Stämmer delvis   Stämmer helt

#### Fråga 4. Erfarenheter från vår samverkan har lett till att förebyggande insatser utvecklats

Stämmer inte alls   Stämmer inte så bra   Varken ja eller nej   Stämmer delvis   Stämmer helt

#### Fråga 5. Anser Du att styrgruppens mål är tydliga?

Ja, absolut   Ja, ganska   Inte särskilt   Inte alls

#### Fråga 6. Anser Du att styrgruppens uppdrag är tydligt?

Ja, absolut   Ja, ganska   Inte särskilt   Inte alls

**Fråga 7. Upplever Du att det finns en samsyn kring styrgruppens mål?**

Ja, absolut    Ja, ganska    Inte särskilt    Inte alls

**Fråga 8. Upplever Du att det finns en samsyn kring styrgruppens och uppdrag?**

Ja, absolut    Ja, ganska    Inte särskilt    Inte alls

**Fråga 9. Hur mycket tid ägnar Styrgruppen åt ekonomi - respektive samverkansfrågor? (lite osäker på denna fråga)**

Ungefär lika mycket tid åt båda                      Mer tid med ekonomifrågor                      Mer tid med samverkansfrågor

**Fråga 10. På vilket sätt/hur arbetar Styrgruppen med att stödja samverkan mellan samverkansparterna?**

*Beskriv med egna ord*

**Fråga 11. Upplever Du att styrgruppen har tillräckligt mycket insyn i verksamheten som rör individer som är i behov av rehabiliteringsinsatser?**

Ja, absolut    Ja, ganska    Inte särskilt    Inte alls

**Fråga 12. Anser du att Din kompetens utnyttjas på bästa sätt i styrgruppens arbete?**

Ja, absolut    Ja, ganska    Inte särskilt    Inte alls

**Fråga 13. Upplever Du att det inom styrgruppen finns en pågående dialog om**

- Samordningsförbundet arbetssätt

Ja, absolut    Ja, ganska    Inte särskilt    Inte alls

- Lokusgruppernas arbetssätt?

Ja, absolut    Ja, ganska    Inte särskilt    Inte alls

- Samverkanskoordinatorernas arbetssätt?

Ja, absolut    Ja, ganska    Inte särskilt    Inte alls

- De olika aktörernas samverkansgrad?

Ja, absolut    Ja, ganska    Inte särskilt    Inte alls

**14. Samordningsförbundet har arbetat Långsiktig Samverkan under snart ett års tid. Vad tycker Du om arbetets måluppfyllelse så här långt?**

Beskriv med egna ord (eller svarsalternativ?)

## Bilaga 2. Enkät Lokusgrupper



### Långsiktig samverkan

### Enkät till Lokusgrupp Samordningsförbundet

För att underlätta för dig att ta ställning till påståendena och frågorna i enkäten definieras en del av de begrepp som nämns i enkäten: Med struktur avses en tydlig uppbyggnad, exempelvis en organisationsstruktur. Strategi avser en övergripande, medveten process med syfte att utveckla verksamheten på bästa sätt. Inblandade aktörer eller samverkansparter kan vara någon av parterna Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommunen och Region Uppsala eller arbetsgivare, föreningar, samfund m fl. Relationer betyder här kopplingar mellan personer eller befattningar.

#### 1. Vilken Lokusgrupp ingår du i?

(flera alternativ kan vara möjliga)

- Enköping
- Heby
- Håbo
- Knivsta
- Tierp
- Uppsala
- Älvkarleby Östhammar

#### 2. Vilken organisationstillhörighet har du?

- Kommunen



- Försäkringskassan
- Arbetsförmedlingen
- Region Uppsala

**3.** Vi (lokusgruppen) har haft strukturer för att initiera, upprätthålla och underhålla relationer mellan medverkande aktörer?

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Varken ja eller nej
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

**4.** Om du ingår i flera Lokusgrupper; kommentera eventuella skillnader mellan grupperna som du upplever i ovan fråga.

Beskriv med egna ord

**5.** Vi (lokusgruppen) har haft en strategi för hur vi arbetat med uppföljning och utvärdering av de samordnande rehabiliteringsinsatserna

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Varken ja eller nej
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

**6.** Om du ingår i flera Lokusgrupper; kommentera eventuella skillnader mellan grupperna som du upplever i ovan fråga.

Beskriv med egna ord

**7.** På vilket sätt/hur har Lokusgruppen arbetat med att stödja samverkan mellan samverkansparterna?

Beskriv med egna ord

**8.** Om du ingår i flera Lokusgrupper; kommentera eventuella skillnader mellan grupperna som du upplever i ovan fråga.

Beskriv med egna ord

**9.** Erfarenheter från vår samverkan har lett till att förebyggande insatser utvecklats inom kommunen?

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Varken ja eller nej
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

**10.** Om du ingår i flera Lokusgrupper; kommentera eventuella skillnader mellan grupperna som du upplever i ovan fråga.

Beskriv med egna ord

**11.** Anser du att Lokusgruppens mål varit tydliga?

- Ja, absolut
- Ja, ganska
- Inte särskilt
- Inte alls

**12.** Om du ingår i flera Lokusgrupper; kommentera eventuella skillnader mellan grupperna som du upplever i ovan fråga.

**13.** Anser du att Lokusgruppens uppdrag varit tydligt?

- Ja, absolut
- Ja, ganska
- Inte särskilt
- Inte alls

**14.** Om du ingår i flera Lokusgrupper; kommentera eventuella skillnader mellan grupperna som du upplever i ovan fråga.

Beskriv med egna ord

**15.** Upplever du att det funnits en samsyn hos medlemmarna kring Lokusgruppens mål?

- Ja, absolut
- Ja, ganska
- Inte särskilt
- Inte alls

**16.** Om du ingår i flera Lokusgrupper; kommentera eventuella skillnader mellan grupperna som du upplever i ovan fråga.

Beskriv med egna ord

**17.** Upplever du att det funnits en samsyn hos medlemmarna kring Lokusgruppens uppdrag?

- Ja, absolut
- Ja, ganska
- Inte särskilt
- Inte alls

**18.** Om du ingår i flera Lokusgrupper; kommentera eventuella skillnader mellan grupperna som du upplever i ovan

fråga.

Beskriv med egna ord

**19.** Upplever du att alla Lokusmedlemmarna haft tillräckligt mycket insyn i verksamheter som rör individer som är i behov av rehabiliteringsinsatser?

- Ja, absolut
- Ja, ganska
- Inte särskilt
- Inte alls

**20.** Om du ingår i flera Lokusgrupper; kommentera eventuella skillnader mellan grupperna som du upplever i ovan fråga.

Beskriv med egna ord

**21.** Anser du att din kompetens utnyttjats på bästa sätt i Lokusgruppens arbete?

- Ja, absolut
- Ja, ganska
- Inte särskilt
- Inte alls

**22.** Om du ingår i flera Lokusgrupper; kommentera eventuella skillnader mellan grupperna som du upplever i ovan fråga.

Beskriv med egna ord

**23.** Upplever du att det inom Lokusgruppen funnits en pågående dialog om

- Samverkanskoordinatorernas arbetssätt?

- Ja, absolut
- Ja, ganska

- Inte särskilt
- Inte alls

**24.** Om du ingår i flera Lokusgrupper; kommentera eventuella skillnader mellan grupperna som du upplever i ovan fråga.

Beskriv med egna ord

**25.** Upplever du att det inom Lokusgruppen funnits en pågående dialog om

- Samordnade rehabiliteringsinsatser?

- Ja, absolut
- Ja, ganska
- Inte särskilt
- Inte alls

**26.** Om du ingår i flera Lokusgrupper; kommentera eventuella skillnader mellan grupperna som du upplever i ovan fråga.

Beskriv med egna ord

**27.** Anser du att alla medlemmarna i Lokusgruppen äger utvecklingen /har lika stor påverkan / inflytande av Långsiktig samverkan inom den egna organisationen? Ja, absolut Ja, ganska Inte särskilt Inte alls

- Ja, absolut
- Ja, ganska
- Inte särskilt
- Inte alls

**28.** Egna kommentarer till ovan fråga.

**29.** Samordningsförbundet har arbetat med Långsiktig Samverkan under ca två års tid. När du ser tillbaka på det arbete ni gjort – vad anser du är viktiga erfarenheter som du tar med dig?

(mervärdet av Långsiktig samverkan jämfört med tidigare projektverksamhet)

**30.** Vad har varit de svåraste hindren för att få till en Långsiktig samverkan?

**31.** Vad fattas/skulle behövts för att du ska kunna säga att Långsiktig samverkan har varit framgångsrikt och kunna fortsatt?

**Bilaga 3.****Intervjuguide fokusgrupp samverkanskoordinatorer juni 2016 samt januari 2017**

- Hur skulle ni vilja beskriva er roll samverkanskoordinatorer? Vad innebär det att vara samverkanskoordinator?
- Kan ni berätta om er arbetsprocess? Kan du ge ett exempel på ett ärende som du hanterat nyligen?
- Vilka utmaningar upplever ni i ert arbete?
  - handläggare
  - Lokusgrupp
  - tilläggsresurser
  - inom SK/arbetsgruppen
  - med målgruppen? I ditt område?
- Vad gör ni idag när ni möter utmaningar (nuläge)?
  - ärenden eller samverkan?
- Vad skulle ni behöva för att underlätta ert arbete (önskat läge)?
- Vad vill ni förmedla som vi inte frågat om?

**Bilaga 4.****Intervjuguide med samverkanskoordinatorer juni – oktober 2017****Uppdragsbeskrivning 2017 för Samverkanskoordinatorerna överenskommet i samband med Strategisk utvecklingsgrupp den 14 februari**

1. Samverkanskoordinatorerna ska inventera och dokumentera vilka insatser som finns inom arbetslivsinriktad rehabilitering hos parterna.
2. Utifrån lotsärenden sammanställa och analysera vilka behov/målgrupper man kan utläsa av insatser baserat på lotsärenden som kommit in under 2016.
3. Identifiera och dokumentera saknad av insatser hos parterna.
4. Fortsätta fungera som stöd mot handläggare för att lotsa dessa vidare med fokus på: vart ska jag vända mig, vilka insatser finns?
5. På uppdrag av lokala LOKUS-gruppen kan koordinatorernas uppdrag även innehålla:
  - utredning av frågeställningar som väckts i ovanstående arbete
  - olika insatser inom samverkan i form av t ex anordnande av utbildningar eller igångsättare av nya arbetsformer

**Utifrån ovanstående uppdragsbeskrivning**

1. Var låg tyngdpunkten i ditt arbete?
2. Ge en kort beskrivning över ditt arbete per punkt (befintliga insatser, behov, saknad av insatser)
3. Ge en konkret beskrivning av ditt arbete med målgruppen:
  - Fallbeskrivning med positiv utgång
  - Fallbeskrivning med negativ utgång



**Bilaga 5.****Instruktion till diskussion vid workshop juni 2017****Fråga 1: Vad har hänt inom Långsiktig samverkan sedan vi träffades senast (januari 2017) som påverkar ert arbete?**

1. Indelning i grupper
2. Fundera individuellt på frågan (5 min)
3. Diskutera tillsammans och skriv ner adekvata händelser på postit-lappar, välj tillsammans ut två viktiga händelser och skriv dem på varsin postit-lapp (10 min)
4. Sätt upp postit-lapparna på whiteboard och presentera för hela gruppen (5 min/grupp)
5. Händelserna grupperas i gemensamma kategorier (Maissa och Kjerstin) – reflektioner från gruppen (5 min)

**Fråga 2: Vilka är i nuläget de viktigaste möjligheterna respektive de viktigaste hindren för ert arbete som samverkanskoordinatorer?**

1. Indelning i grupper
2. Fundera individuellt på frågan (5 min)
3. Diskutera tillsammans och skriv ner möjligheter respektive hinder på postit-lappar, välj tillsammans ut de två viktigaste möjligheterna respektive de två viktigaste hindren och skriv dem på varsin postit-lapp (10 min)
4. Sätt upp postit-lapparna på whiteboard och presentera för hela gruppen (5 min/grupp)
5. Möjligheter respektive hinder grupperas i gemensamma kategorier (Maissa och Kjerstin) – reflektioner från gruppen (5 min)

**Bilaga 6.****Intervjuguide med tilläggsresurser aug-sept 2016**

- Vilken är din titel?
- Hur skulle ni vilja beskriva din roll som...? Vad innebär det att vara tilläggsresurs?
- Kan ni berätta lite om hur ni arbetar? Kan du ge ett exempel på ett ärende som du hanterat nyligen?
- Vilka utmaningar upplever ni i ert arbete?
- Vad gör ni idag när ni möter utmaningar (nuläge)?  
- ärenden eller samverkan?
- Vad skulle ni behöva för att underlätta ert arbete (önskat läge)?
- Vad vill ni förmedla som vi inte frågat om?

## Bilaga 7.

### Intervjuguide med tilläggsresurser sept-okt 2017

- Hur vill du beskriva din roll?  
Uppdrag?  
Mål?  
Mandat?
- Hur vill du beskriva ditt arbete (exempel på ett ärende)?  
Varifrån kommer ärendet?  
Ev rutiner för hantering av ärenden?  
Vilka insatser erbjuds?  
Ev specifika arbetsmetoder?  
Hur avslutas ärenden?  
Ev uppföljning, hur, av vem?
- Beskriv framgångsfaktorerna för arbetet?
- Beskriv hindren för arbetet?  
Hur hanteras de?
- Beskriv utmaningarna i arbetet (i ärenden/i samverkan)?  
Hur hanteras dessa?
- Vad skulle behövas för att underlätta ditt arbete?
- Vad händer avseende ditt arbete vid årsskiftet?  
Om det blir förändringar, hur har dessa kommunicerats?  
Om det blir förändringar, hur har dessa förberetts: avseende din anställning/avslutning av ärenden?
- Vad vill du förmedla som jag inte har frågat om?

## Bilaga 8.

### Exempel på när systemen inte fungerar

*Citat från intervju med samverkanskoordinatorer juni 2017*

”Får jag ge ett exempel? Som är jättefärskt. Just när det handlar om det här med regler, det är en .. en individ .. som har varit på en sån här arbetsträningsplats som (tilläggsresursen) har hjälpt till med och han kan få en lönebidragsanställning på den arbetsträningsplatsen. Arbetsgivaren är jättenöjd med arbetstagaren och tvärt om, dom trivs. Arbetstagaren har funktionsnedsättning, han har lång lista med diagnoser. Alla är nöjda och glada. Man går, man frågar allmänt, man ringer till arbetsförmedlingen och frågar: Hur ska vi göra för att lösa det här så vi kan få till en lönebidragsanställning? Men då får man typ ja men bästa är om man går till Arbetsförmedlingen och till den här första, direktservice, då går vi till direktservice med klienten och så får vi en tid, då slipper klienten träffa 78 människor i förväg liksom. Ja, då gör man det, får en handläggare, handläggaren och klienten funkar, handläggaren har förståelse för klientens problematik. Men när handläggaren hör att klienten är deltidssjukskriven eller har en deltidsersättning från kassa, då säger handläggaren ’Nej, du måste gå via gemensam kartläggning’ Man ringer till Försäkringskassan och försöker få tag på handläggaren i .. ett bra tag .. tills typ man ringer direkt till chefen, nu har vi försökt så länge. Ja då visar det sig att handläggaren ska sluta och hade glömt bort ärendet .. handläggaren säger att ’ja men gemensam kartläggning, det blir sex månaders väntetid’ men den här klienten behöver ju få ett lönebidrag nu, för det hade nånting med tidsaspekt att göra. Då .. kontaktar (tilläggsresursens) personal Arbetsförmedlingen och säger ’Nu får ni lösa det här’, för det behövs bara, alltså all utredning och sånt är gjort, så det enda man behöver är en person från Arbetsförmedlingen som kan skriva under att få en lönebidragsanställning. ’Nej’ säger Arbetsförmedlingen, ni måste gå genom gemensam kartläggning. Dom går tillbaka till Försäkringskassan, talar med chefen där och säger ’Nu måste ni hjälpa oss här för det här akut, tiden rinner ut’. ’Men vi behöver inte ha nånting med det här att göra’, säger Försäkringskassan, ’för det är ju inga problem för oss om den här personen får en deltidslönebidragsanställning’ Så tillbaka till Arbetsförmedlingen som i torsdags .. löste det här genom att skriva på lönebidrag. Det här har hållit på sen i april.”