



Kunskap och erfarenheter om samverkan kring arbetslösa personer med ekonomiskt bistånd

Innehåll

Inledning	3
Syftet med samverkan.....	3
Vad är samverkan?.....	3
Samverkan som en lösning	5
Olika typer av samverkan	5
Modeller för att organisera samverkan.....	5
Två huvudområden inom samverkansforskningen	7
Samverkansforskning i Sverige	7
Regelverk, organisation och kunskap påverkar samverkan	7
Maktperspektivet i samverkan	8
Samverkansprocessens grundläggande förutsättningar	9
Samverkan behövs i arbetet med försörjningsstöd	10
Erfarenheter av samverkan kring personer som får försörjningsstöd	10
Utvärderingsrapporter visar vilka faktorer som främjar samverkan.....	10
Vad behövs för att utveckla samverkan?	12
Kunskap och systematiskt förändringsarbete är centralt för en fungerande samverkan	14
Referenser och lästips.....	15
Referenser.....	15
Lästips.....	15
BILAGA 1.....	16
Granskade rapporter om relevant samverkan.....	16

Inledning

Den här sammanställningen sammanfattar aktuell forskning och erfarenheter om samverkan och viktiga faktorer för att utveckla välfungerande samverkansformer. Den berör också specifikt samverkan kring personer som får försörjningsstöd.

Dokumentet beskriver vad samverkan är, vad forskningen kan lära oss om samverkan och vilka grundläggande förutsättningar som krävs för en god samverkan. Den ska förmedla kunskap om samverkan som de som ska organisera och implementera samverkan i en verksamhet behöver. Det kan till exempel röra sig om

- samverkansprocesser
- vilka faktorer som främjar och hindrar arbetet
- att skilja viktiga faktorer från mindre viktiga faktorer
- att se vilka omständigheter som går att förändra inom ramen för den egna organisationen
- att veta hur man prioriterar arbetet med fokus på det som är viktigast för samverkan.

Dokumentet är en del av Arbetsförmedlingens och Socialstyrelsens regeringsuppdrag att kartlägga, sammanställa och sprida exempel på välfungerande samverkansformer mellan socialtjänsten och Arbetsförmedlingen avseende personer med ekonomiskt bistånd. Uppdraget har resulterat i den gemensamma webbplatsen www.godsamverkan.se.

Berth Danermark, professor vid Institutionen för hälsovetenskap och medicin vid Örebro universitet har tagit fram sammanställningen på uppdrag av Socialstyrelsen.

Syftet med samverkan

Syftet med samverkan är att dela med sig av den egna organisationens resurser till andra aktörer och i gengäld få del av deras. Det förutsätter att varje organisation är öppen för och vill ställa sina resurser till förfogande, och ställer stora krav på de olika ledningsfunktionerna inom de samverkande organisationerna.

När samverkan är organiserad på ett effektivt och ändamålsenligt sätt är det en tillgång som innebär ökad effektivitet och arbetstillfredsställelse, men det omvända gäller också. Om samarbetet är organiserat på ett mindre genomtänkt sätt leder det ofta till stora störningar i verksamheten. Det kan exempelvis röra sig om brister i resurser och kunskap, dåligt ledarskap och otydligheter i uppdrag och mandat.

Vad är samverkan?

Samverkan kan definieras på lite olika sätt. Exempelvis beskrivs det i SOU 2006:65 som att ”någon eller några tillför sina specifika resurser, kompetenser och/eller kunskaper till en uppgift som man gemensamt har att genomföra”. Samverkansforskarna Runo

Axelsson och Susanna Bihari Axelsson (2007) definierar det som "en icke-hierarkisk aktivitet där aktörer möts på lika villkor och med ett gemensamt intresse". Men man kan också urskilja några gemensamma komponenter: "medvetna målinriktade handlingar som utförs tillsammans med andra i en klart avgränsad grupp avseende ett definierat problem och syfte" (Danermark, 2003). Ännu enklare uttryckt så ska samverkan ha ett tydligt mål, bestämda aktörer och målgrupper. Det är alltså skillnad mellan samverkan och det mer allmänna ordet samarbete.

Samverkan som en lösning

Det är vanligt att se samverkan som ett organisatoriskt sätt att lösa en utmanande uppgift som den egna organisationen inte på egen hand klarar av. En enkel tumregel är att det är lämpligt att samverka när en situation kräver samordnade insatser från flera aktörer samtidigt – inte annars.

Om olika aktörer kan genomföra insatser successivt, på ett effektivt sätt (först aktör A, sedan aktör B), kanske det räcker att de inblandade aktörerna håller varandra informerade om sitt respektive arbete. Men om det krävs ett mer utvecklat samarbete behöver man etablera långsiktiga och hållbara samverkansstrukturer.

Olika typer av samverkan

Det finns olika typer av samverkan:

- interorganisatorisk samverkan – mellan olika organisationer
- intraorganisatorisk samverkan – inom en organisation
- interprofessionell samverkan – mellan olika professioner.

I praktiken kan det vara svårt att särskilja dem, eftersom samverkan ofta involverar alla typerna. Men det kan vara bra att ha dem i åtanke när man diskuterar olika faktorer som kan främja eller hindra samverkan. Till exempel har skillnader i regelverk ofta betydelse vid interorganisatorisk samverkan, medan det inte är lika relevant vid intraorganisatorisk samverkan. Olika professioner kan också se olika på problem, vilket gör att det kan vara viktigt att ta hänsyn till vid interprofessionell samverkan (Germundsson, 2011).

Modeller för att organisera samverkan

Ytterligare en aspekt som är bra att fundera över är formen för samverkan. En viktig grundregel är att inte organisera samverkan på ett mer komplext sätt än vad uppgiften kräver. Danermark & Germundsson (2007) skiljer mellan fyra olika modeller för hur man kan organisera samverkan inom området arbetslivsrehabilitering:

- Projektmodell eller matrismodell: alla aktörer som deltar äger samverkansprojektet gemensamt, och verksamheten är en del av den löpande verksamheten, i större eller mindre utsträckning.
- Ny enhet: samverkan sker på en separat enhet, som inte hör ihop med hemmaorganisationerna och exempelvis har egen ledning, budget och personal
- Nätverksmodell: samverkan byggs in i befintliga strukturer, och kompletteras med nätverk för olika syften.
- Systematiserade flerpartssamtal (multidisciplinära team): de samverkande parterna bildar tillsammans en ny mer informell enhet och deltar regelbundet i moderorganisationernas löpande arbete.

Vilken modell man väljer beror på vad deltagarna ska samverka om och vilka som är involverade. De olika modellerna har för- och nackdelar och det är bra att reflektera över dem innan man tar ett beslut om vilken modell som fungerar bäst (för en genomgång av dessa, se Danermark & Germundsson, 2007). Den vanligaste formen av samverkan är projektmodellen eller någon form av flerpartssamtal.

Två huvudområden inom samverkansforskningen

Forskning om samverkan kan delas upp i två huvudområden: hur samverkan ska organiseras, alltså samverkansprocessen, och effekterna av samverkan.

Forskningen om hur samverkan ska organiseras har pekat på att effekterna påverkas av hur väl samverkansprocessen fungerar. En samverkan som inte är organiserad på ett optimalt sätt kan ge sämre resultat. Forskningen om effekterna av samverkan visar att det är svårt att svara på om samverkan helt självklart innebär en förbättring för målgruppen. Det kan vara svårt att visa att en förändring för målgruppen går att härleda till just samverkan. För personer med försörjningsstöd kan till exempel faktorer som har att göra med hur arbetsmarknadspolitiken utformas innebära förändringar för målgruppen. Det kan alltså vara så att det man vill förändra med samverkan bestäms av faktorer som man inte kan påverka hur mycket man än samverkar.

Samverkansforskning i Sverige

Samverkansforskningen i Sverige är ett fält i utveckling, och saknar central teoretisk kärna, även om det finns tendenser till sådan teoretisk utveckling. Den vetenskapliga publiceringen är förhållandevis blygsam, och det finns inte heller några större integrerade forskarnätverk – däremot några mindre forskargrupper som har ett visst samarbete. Därför kan vi inte ha några större förväntningar på att kunskapen om samverkan i den svenska kontexten ska ha en gedigen teoretisk och empirisk förankring.

En översikt (Axelsson, 2011) visar att samverkansforskningen i Sverige spänner över en lång rad olika områden, alltifrån samverkan om barn med funktionsnedsättning till samverkan om komplexa infrastrukturprojekt. Danermark och Kullberg (1999) har gjort ett försök att strukturera de faktorer som påverkar samverkansprocessen. De delas in i tre typer: de som rör hur samverkan organiseras, de som rör hur regelverken ser ut för de olika aktörerna och de som rör de inblandade professionernas kunskap och synsätt. Det överensstämmer i stort med den indelning som görs i flera av Socialstyrelsens skrifter om samverkan. Där talas om styrning, struktur och samsyn.

Regelverk, organisation och kunskap påverkar samverkan

Utifrån det aktuella kunskapsläget är det svårt att avgöra vilken av de ovan nämnda tre dimensionerna som är den mest centrala. Alla tre är viktiga men på olika sätt. Man kan närma sig dem genom att fråga om det finns något i de inblandade aktörernas regelverk, organisation eller kunskap och synsätt som försvårar samverkan.

Regelverket (styrning) sätter ramarna för verksamheten och ser olika ut för olika aktörer. Den viktiga frågan är om en aktörs regelverk försvårar samverkan.

Sekretesslagstiftningen är ett ofta angivet exempel på regelverk som kan hindra samverkan, men i en väl organiserad samverkan kan man lösa det så att samverkan fungerar ändå.

Varje aktör organiserar (struktur) också sin verksamhet på det sätt som bäst passar det uppdrag som den har, vilket också påverkar hur de kan samverka med andra. Det behöver inte innebära några större problem för samverkan så länge organisationen kan vara tillräckligt flexibel och anpassa sig för att få samverkan att fungera väl.

Slutligen innebär all samverkan att yrkesgrupper och därmed enskilda individer interagerar. De har en förankring såväl i en profession som i en organisation, och inom ramen för dem utvecklar man ofta olika kunskaper om och synsätt på det samverkan handlar om (samsyn). När de inblandade upplever att de kompletterar varandra är det inga problem, men de kan också konkurrera eller på annat sätt hamna i konflikt med varandra (Germundsson, 2011), exempelvis på grund av olika uppfattningar om vad det i praktiken menas med arbetsförmåga, försörjningsförmåga och att stå till arbetsmarknadens förfogande.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att samverkan utvecklas som en följd av hur samspelet mellan de olika typerna av mekanismer fungerar.

Maktperspektivet i samverkan

De tre typer av faktorer som beskrivits ovan bör också betraktas utifrån ett maktperspektiv (Danermark, 2004). Samverkan är till sin natur relationell, eftersom man alltid samverkar med någon – och i alla relationer finns en potential till maktutövning. Om den aktualiseras eller inte är en empirisk fråga, men den bör ingå när man försöker förstå hur man gör för att bygga hållbar samverkan. Makten kan vara grundad i exempelvis kunskap och erfarenheter, lagstiftning, resurser, professioners status och hierarkier.

De roller som enskilda aktörer har är reglerade i lagstiftning eller annat regelverk, och ger ofta aktörerna en stark ställning i vissa avseenden. Exempelvis har socialtjänsten huvudansvaret att arbeta med försörjningsstödet, medan Arbetsförmedlingen har huvudansvaret för arbetsträning.

Ett annat exempel är att professioners status kan ge en aktör mer eller mindre inflytande över hur man handlägger ärenden. Om man inte är medveten om det kan andra uppfatta det som en icke legitim maktutövning, vilket är negativt för samverkan. Därför är det viktigt att de aktörer som deltar samverkar på ett jämbördigt och respektfullt sätt.

En annan aspekt av makt gäller relationen mellan de professionella och målpersonerna. Här råder som regel en stor maktobalans. När flera aktörer samverkar möter en målperson ofta alla representanterna på en gång, vilket kan vara effektivt och upplevas positivt – men personen kan också uppleva det som att den utsatthet man redan lever i befästs ytterligare.

Samverkansprocessens grundläggande förutsättningar

Samverkansprocessen kan beskrivas på olika sätt beroende på vad beskrivningen ska användas till. Det ovan beskrivna synsättet har visat sig vara ett bra sätt att skapa sig en bild av de viktiga faktorerna som man har att ta hänsyn till när man ska planera och genomföra samverkan. Det gäller oavsett om samverkan sker i projektform eller om man samverkar direkt i den ordinarie organisationen. Utifrån den mer allmänna kunskap som detta synsätt ger kan man sedan utifrån sammanhanget identifiera vilka faktorer som man ska fokusera på.

Poängen är dels att förebygga hinder för samverkan genom att undvika hindren eller, om det inte går, veta hur man ska hantera dem. Dels handlar det om att vara medveten om vilka faktorer som främjar samverkan så att man kan understödja dem redan från början. Frågan om kunskap är ett konkret exempel på detta förhållningssätt. Kunskap är en viktig faktor för samverkan – god kunskap påverkar samverkan positivt, brist på kunskap påverkar samverkan negativt. Om de medarbetare som ska samverka har en låg kunskapsnivå, oavsett om det gäller de andra samverkansparterna eller om det man ska samverka om, gäller det att öka kunskapen tidigt, innan samverkan börjar eller i ett tidigt skede av den. Det kan göras på olika sätt, till exempel vid gemensamma träffar där man lär känna varandras uppdrag, vilka resurser man till sitt förfogande, vilka ramar de olika aktörerna har, uppdaterar sig om sakområdet och får kunskap om samverkansprocessens olika aspekter.

Det är med andra ord centralt att systematiskt gå igenom samverkansprocessens olika bestämningsfaktorer. För många kan detta synas vara en självklarhet – en noggrann planering gör att det går fort att implementera samverkan på ett effektivt sätt – men erfarenheterna visar att det är här det ibland brister. Till exempel påbörjar man samverkansprocessen utan att ha gått igenom var problem kan uppstå, och löser problemen när de dyker upp. Det är ingen bra strategi. Utvärderingar visar att det leder till resursslöseri, irritationer och i värsta fall ett totalt haveri.

Det kan finnas flera orsaker till att det brister: för lite tid för förberedelser eller okunskap om samverkansprocessen. Så borde det inte behöva vara. Till exempel Socialstyrelsen har i ett antal lättillgängliga skrifter beskrivit hur man kan bygga upp samverkan. Se referenserna för att få ytterligare läsförslag.

Samverkan behövs i arbetet med försörjningsstöd

I arbetet runt personer med försörjningsstöd (ekonomiskt bistånd) är samverkan nödvändigt för att förändra och förbättra förhållandena för individerna. Försörjningsstöd är tänkt att vara en kortvarig lösning vid tillfälliga försörjningsproblem, men i många av landets kommuner har det utvecklats till ett långvarigt stöd för många. Då krävs det att flera aktörer har kontakt med varandra och koordinerar sina insatser.

Socialtjänstens huvuduppgift i arbetet med ekonomiskt bistånd är att hjälpa personer så att de kan försörja sig själva. Ett led i det arbetet är att samverka med Arbetsförmedlingen. Men den bakomliggande problematiken och orsaken till någons arbetslöshet kan vara komplex och svår att kartlägga. Därför behövs ofta en mer omfattande samverkan kring personer med försörjningsstöd än ett samarbete mellan Arbetsförmedlingen och kommunernas försörjningsenhet.

Erfarenheter av samverkan kring personer som får försörjningsstöd

Eftersom målgruppen, personer som får försörjningsstöd, är komplex och kommunerna är organiserade på olika sätt, går det inte att peka ut specifika förutsättningar för relationen mellan Arbetsförmedlingen och den del av kommunen som hanterar försörjningsstöd. Det finns ingen forskning som är avgränsad på det sättet och det finns inte heller några rapporter om utvecklingsarbeten som endast fokuserar på samverkan mellan Arbetsförmedlingen och kommunens försörjningsenhet.

Det beror på målgruppens ofta komplexa problematik, och att flera aktörer som regel är involverade i arbetet. Därför utgår genomgången och bedömningen av samverkan i den här sammanställningen från de faktiska samverkansförhållanden som råder runt målgruppen – där aktörer som Försäkringskassan, landstinget och andra delar av kommunen än försörjningsenheterna ingår.

Utvärderingsrapporter visar vilka faktorer som främjar samverkan

Under arbetet har 16 utvärderingsrapporter om sådan samverkan granskats, för att kartlägga vilka faktorer som främjar respektive hindrar samverkan (se bilaga 1). Rapporterna är publicerade under perioden 2010–2013 och innehåller en lång rad faktorer som redovisas här nedan som främjande faktorer.

Det är närvaron av de främjande faktorerna som är positiva för samverkan – och frånvaron av dem påverkar samverkan negativt. Till exempel är en stabil organisation (med låg personalomsättning och få organisatoriska förändringar) främjande för samverkan, medan en instabil organisation hindrar samverkan. Varje främjande faktor har så att säga en baksida, och att en främjande faktor saknas är i sig ett hinder för att utveckla god samverkan.

Samverkan främjas av att organisationerna anpassar den egna myndighetsstrukturen efter inriktningen på samverkan och standardiserar och formaliserar arbetet. Att standardisera arbetet innebär att de olika aktörerna bör samordna sina administrativa rutiner, till exempel när det gäller dokumentationssystem, blanketter, rutiner för informationsutbyte etc. Att formalisera arbetet handlar till exempel om att ha formella överenskommelser som omfattar tydliga riktlinjer för hur man handlägger ärenden, och mer policyinriktade överenskommelser som dokumenterar mål och ansvarsfrågor.

För att kunna göra det behöver de berörda aktörerna ha beredskap och vara flexibla. Det kan exempelvis handla om att förändra rutiner så att de bättre svarar mot samverkansmålen, eller implementera positiva erfarenheter från samverkansarbetet.

Det är också viktigt att alla relevanta parter är med och att de är samlokaliserade, eftersom det underlättar kommunikationen mellan dem. Stabil organisation, gott ledarskap, tydliga förankrade mål och enighet om målgrupp är också viktiga faktorer, såväl som ekonomiska och personella resurser. För personalen är det viktigt med tydliga incitament, kunskap, ett gemensamt synsätt och tillit. Om samverkan bedrivs i projektform måste det även finnas en plan för hur samverkan ska ingå i den ordinarie organisationen när projektet är slut.

Vad behövs för att utveckla samverkan?

Men vad är det då som har stor betydelse för hur samverkan utvecklas? Här nedan följer en sammanställning av hur man kan etablera en framgångsrik samverkan kring målgruppen personer med försörjningsstöd. Den omfattar samtliga faktorer som kommit fram i granskningen av utvärderingarna om samverkan.

Tabell 1. Grundförutsättningar för samverkan

Regelverk och styrning	Kommentar
Samverkan är förankrad på <ul style="list-style-type: none"> • politisk nivå • administrativ ledningsnivå • operativ verksamhetsnivå 	Bristande förankring kan exempelvis leda till att verksamheten inte får de resurser som behövs.
Parterna har skrivit under bindande överenskommelser om samverkansprocessen. Det är tydligt vem som ansvarar för och beslutar om frågor som är relevanta för samverkan. Det styrande regelverket har granskats.	Detta är en del av förankringen och kan vara ett sätt att skapa tillit och ömsesidigt förtroende. Otydlighet om vem som ansvarar för vad kan skapa stor irritation och leda till ineffektivitet. Om man har granskat regelverket och sett något som försvårar samverkan ska man åtgärda det.
Organisation och struktur	Kommentar
De olika aktörerna har egna verksamhetsmål som inte strider mot målen i samverkan.	Om det finns mål som inte stämmer överens med de mål som satts upp inom ramen för samverkan måste man göra dem tydliga, förklara och hantera dem på ett lämpligt sätt.
Det finns en tydlig arbetsfördelning mellan parterna.	En tydlig arbetsfördelning förhindrar dubbelarbete eller att något faller mellan stolarna.
De organisationer som deltar i samverkan är stabila.	Om organisationerna inte är stabila, till exempel på grund av nödvändiga interna omorganisationer eller personalomsättning, bör man försöka mildra konsekvenserna för samverkansprocessen.
Alla viktiga aktörer medverkar i samverkansprocessen.	Det är inte ovanligt att någon viktig aktör saknas. I genomgången ovan nämndes till exempel primärvården.

Organisation och struktur (forts.)	Kommentar
Medarbetarna har god erfarenhet och kunskap om samverkan.	Det är viktigt att ha kunskap om samverkan för att kunna bygga upp en samverkanskultur.
Det finns mötesplatser där de inblandade kan utbyta information kontinuerligt, både formellt och informellt.	I utvärderingarna återkom frågan om gemensam lokalisering, och oftast framhölls fördelarna med det.
Aktörerna fördelar resurser enligt målen med samverkan.	Olika aktörers resurser fördelas på olika sätt och får endast användas till vissa aktiviteter, men varje aktör bör prioritera resursanvändningen så att den bidrar till effektiv samverkan.
Det finns långsiktiga mål med samverkan.	Om det saknas långsiktiga mål är det svårt att prioritera i arbetet.
Det finns mätbara mål för samverkan.	Det är viktigt att kunna visa att samverkan leder till goda resultat, och då krävs det att man har mätbara mål.
Det finns tydliga incitament för medarbetarna att engagera sig i samverkan.	Det är inte ovanligt att medarbetare på operativ nivå upplever att samverkan innebär merarbete.
Det finns tydliga incitament för organisationen att engagera sig i samverkan.	Det är viktigt att sträva efter en vinnar-vinnarsituation.
Aktörerna är flexibla och beredda på att tillämpa de lösningar som framkommer i samverkan.	Metodutvecklingen under samverkan bör kunna implementeras i organisationen på ett smidigt sätt.
Synsätt, kunskap och samsyn	Kommentar
Aktörerna har gått igenom viktiga begrepp och kommit överens om vad de innebär.	Det är viktigt att vara tydlig och ha en samsyn på vad centrala begrepp innebär, till exempel helhetssyn, värdegrund och arbetsförmåga, för att undvika konflikter.
Aktörerna har kunskap om varandras uppdrag och resurser.	Felaktiga förväntningar på vad man ska, kan och får göra är negativt för samverkan.
Aktörerna får regelbundet gemensam kompetensutveckling.	Gemensam kompetensutveckling gör att aktörerna har samma kunskap att utgå ifrån.

En sådan här sammanställning är ett av flera redskap att använda för att bygga upp en väl fungerande samverkan. Sammanställningen kan behöva kompletteras utifrån lokala förutsättningar, och den kan också innehålla aspekter som är irrelevanta för vissa typer av samverkan. Den bygger dock på en lång erfarenhet av utvärdering av samverkan och kan

fungera som en praktisk vägledning i kombination med ytterligare litteratur om samverkan (se referenserna).

Kunskap och systematiskt förändringsarbete är centralt för en fungerande samverkan

En av slutsatserna är att samverkan ska vara grundat på kunskap – och den ska byggas systematiskt med konkreta arbetssätt riktat mot det man vill förbättra. Det är en långsiktig process att bygga upp samverkan, men den kan påskyndas genom ett systematiskt förändringsarbete.

Ett annat budskap är att kunskap om hur man bygger en hållbar samverkan inte kan presenteras i form av en uppsättning detaljerade handlingsrekommendationer. Däremot kan en checklista (i likhet med den här ovan) vara till hjälp, förutsatt att den anpassas till den aktuella situationen.

Utifrån generella erfarenheter om samverkan och specifika erfarenheter om samverkan kring personer med försörjningsstöd kan man sammanfatta kraven på ett sådant utvecklingsarbete så här:

- Bygg upp en god samverkanskompetens i organisationen.
- Identifiera vad som underlättar samverkan och arbeta för att främja dessa faktorer.
- Identifiera vad som försvårar samverkan och arbeta för att motverka dessa faktorer.
- Följ utvecklingen löpande.

Referenser och lästips

Referenser

Andersson, J., Åhgren, B., Bihari Axelsson, S., Eriksson, A., & Axelsson, R., (2011) Organizational approaches to collaboration in vocational rehabilitation – an international literature review. *International Journal of Integrated Care*. Vol. 11.

Axelsson, R. (2011) Utveckling av forskningsmiljö kring samverkan. Opublicerad PM. 2011-06-10.

Axelsson, R. & Bihari Axelsson, S. (red.) (2007) Folkhälsa i samverkan mellan professioner, organisationer och samhällssektorer.

Danermark, B. (2003) *Samverkan – himmel eller helvete?* Örebro: LäroMedia AB

Danermark, B. & Germundsson, P. (2007) *Nya vägar till arbetslivet – kvalitetssäkring av samverkan*. Sundsvall: NTG-projektet.

Danermark, B. & Kullberg, C. (1999) *Samverkan – välfärdsstatens nya arbetsform*. Lund: Studentlitteratur.

Germundsson, P. (2011) Lärare, socialsekreterare och barn som far illa – om sociala representationer och interprofessionell samverkan. Doktorsavhandling. Institutet för handikappvetenskap. Örebro universitet.

Lästips

Andersson, J., Åhgren, B., Bihari Axelsson, S., Eriksson, A., & Axelsson, R., (2011) Organizational approaches to collaboration in vocational rehabilitation – an international literature review. *International Journal of Integrated Care*. Vol. 11

Danermark, B. (2003) *Samverkan – himmel eller helvete?* Örebro: LäroMedia AB

Danermark, B. (2004) *Samverkan – en fråga om makt*. Örebro: LäroMedia AB

Danermark, B. & Germundsson, P. (2007) *Nya vägar till arbetslivet – kvalitetssäkring av samverkan*. Sundsvall: NTG-projektet. (Kan beställas kostnadsfritt från Berth@Danermark.se)

Socialstyrelsen. (2013). Samverka för barns bästa – en vägledning om barns behov av insatser från flera aktörer

Socialstyrelsen. (2008) Samverkan i rehabilitering

Socialstyrelsen. (2007) Strategi för samverkan – kring barn och unga som far illa eller riskerar att fara illa

SOU 2006:65 Att ta ansvar för sina insatser. Socialtjänstens stöd till våldsutsatta kvinnor

Bilaga 1

Granskade rapporter om relevant samverkan

1. Samordningsförbundet Botkyrka: Utvärdering av Samborådet. Björn Jansson & Mårten Wirén. TJP Analys och Utveckling. 2012.
2. It takes two to tango # Lärdomar från försöket att etablera samverkan i rehabiliteringsteam mellan Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Örebro läns landsting och Örebro kommun. Nikolaus Koutakis. Beteende konsult. 2011.
3. Utvärdering av samverkan i Finsamprocessen. Aktivitetsarenan. Jesper Thiborg. Malmö högskola.
4. Leda och utveckla finansiell samordning. Ett komplext mönster av relationer och mål i Samordningsförbundet Göteborg Nordost. Stefan Bergstrand. Action Learning Partnerskap HB. 2011.
5. Slutrapport för projekt Sambandet i Timrå. Bodil Mattsson, Ewa Wadebeck & Morgan Forslund. 2011.
6. Utvärdering av förrehabilitering. Joakim Tranquist. Tranquist Utvärdering. 2011.
7. Slutrapport VÄXTHUSET. Samordningsförbundet Uppsala län. 2012.
8. Uppdrag ungdom. Slutrapport. Sofia Österborg Wiklund & Helene Nord. Norrköpings kommun. 2012.
9. Lärande utvärdering av Husarådet. Mia Fröling, Elin Asplund & Janna Hörnqvist. 2011.
10. Utvärdering: Samverkande myndighetspersoners och projektpersonals uppfattning om arbetslivsinriktad rehabilitering. Sex projekt om arbetslivsinriktad rehabilitering som finansierats av Samordningsförbundet i Kalmar län, 2010-11. Per Adler. Samordningsförbundet. 2010.
11. JOBBTORGET – Karlstad. Projektutvärdering. Lisa Larsson. Samordningsförbundet Samspelet. 2011.
12. I Finsams Hägn. En BIKVA-utvärdering av Alvesta samordningsförbund. Ann Ottengrim. Nr. 1/2012 Rapportserie i socialt arbete. Linnéuniversitetet. 2012.
13. Slututvärdering av projekt SARA (Samordnad ArbetslivsRehabilitering till Arbete). Fredrik Johansson & Sven Ladenvall. F A J. 2013.
14. Analys av Rehabsamverkan i Lund. Joakim Tranquist. Tranquist Utvärdering. 2012.
15. Revisionsrapport: Insatser för att bli självförsörjande. Katrineholms kommun. Ingrid Norman. Pwc. 2011.
16. Unga kvinnor – samverkansprocess och samverkansobjekt. Slutrapport för utvärdering. Karen Ask. Malmö högskola. 2011.