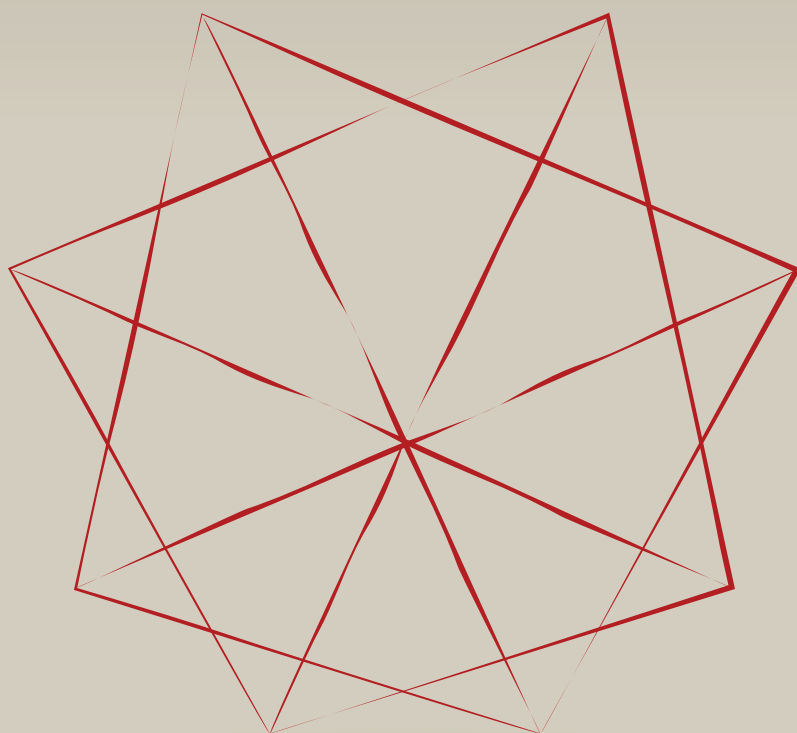


Samverkan mellan lokala samrådets parter



Innehållsförteckning

Inledning	3
Beskrivning av forum	5
Forumens inriktning	8
Uttalade syften och ambitioner i de olika forumen	8
Förutsättningar för strategiska mötesforum	10
Brukarinflytande	13
Nytta för invånaren	16
Fokus i samverkansforumen	16
Upplevda resultat och effekter av arbetet i samverkansforumen	18
Kunskap om samverkansmetoder	22
Sammanfattning	26

Inledning

”Man får arbeta sig fram till sina segrar tror jag. Och det har vi visat sen tidigare att när vi jobbar tillsammans, när många gör var och en sina insatser, då kan vi göra verkligen stordåd. (...) Jobbar vi på med det här kommer det vara lyftet för svenska välfärden för vi behöver ändra i en del saker. Vi har fastnat i för mycket stuprör och för mycket gamla administrativa former så nu ska vi spränga det. Nu ska vi se till att vi jobbar riktigt effektivt tillsammans och att vi använder de pengar och resurser, de mänskliga resurser som finns, till att det verkligen blir bra saker som sker för de som behöver hjälp.”

Med bland annat dessa ord beskriver Ing-Marie Wieselgren, nationell samordnare för psykiatri på Sveriges Kommuner och Landsting samt projektchef för Uppdrag Psykisk Hälsa, överenskommelsen mellan Sveriges kommuner och landsting samt Socialdepartementet för 2016 gällande arbete riktat till psykiskt ohälsa.

Budskapet om samverkan som framgångsfaktor för gruppen med psykisk ohälsa återfinns även i handlingsplan upprättad av det lokala samrådet för psykiatri mellan Helsingborgs stad och Region Skåne:

”Samverkan mellan myndigheterna är av helt avgörande betydelse för målgruppen med psykiska funktionsnedsättningar.”

I januari 2016 engagerades Framtidsutbildning AB av det lokala samrådet i Helsingborg för att belysa, analysera och utvärdera samverkan mellan lokala samrådets parter utifrån följande frågeställningar:

- *”Undersök; Vilka är av strategisk karaktär? Vilka är direkt kopplade till klienterna? Vad är syftet med varje samverkansgrupp? I vilka arenor finns ett tydligt brukarinflytande? Hur kan vi säkerställa att varje samverkansyta gagnar våra brukare?*
- *Samverkansmetoder – ex CM, SIP. Enligt inventering (2014) är bristen på kunskap stor om hur man samverkar runt målgruppen. Samtidigt finns det evidensbaserade metoder som är utformade just för detta och som lyfts fram i bl. a. nationella riktlinjer. Undersök; vari finns glappet? Behövs mer utbildning? Hur säkerställer vi att vi jobbar efter dessa metoder som vi vet gagnar samverkan och brukarinflytande?”*

Genomförandet av uppdraget har utgått från det förslag till genomförande som Framtidsutbildning AB levererade till psykiatrisamordnaren i Helsingborg 2016-01-08.

Denna rapport utgör en skriftlig redovisning av det uppdrag som Framtidsutbildning AB har genomfört. Den information och de resonemang och trender som redovisas i rapporten grundas i följande informationskällor:

- Inhämtad information genom dokumentation
- Inhämtad information genom genomförande av intervjuer och dialogmöten
- Relevant omvärldsinformation
- Relevanta teoretiska perspektiv

I genomförandet av uppdraget har centrala slutsatser och trender tydliggjorts. Det är utifrån dessa som rapportens disposition har planerats. Resterande rapport är uppdelad i följande avsnitt:

- Beskrivning av samverkansforum
- Forumens syfte och karaktär
- Brukarinflytande
- Nyttan för invånare
- Kunskap om samverkansmetoder

Det är Framtidsutbildning ABs ambition att denna rapport ska ses som ett arbetsmaterial som kan ligga till grund för ett utvecklingsarbete i relation till samverkan mellan lokala samrådets parter. Av denna anledning lyfts ett antal verktyg och modeller i rapporten som är relevanta utifrån genomförd analys och utvärdering och som kan användas i framtida dialoger i samverkansforum.

För att säkerställa användning av slutsatserna i denna rapport används i ett fortsatt utvecklingsarbete föreslår undertecknad att det lokala samrådet i Helsingborg kompletterar den handlingsplan som ligger till grund för gruppens arbete för att ta tillvara de lärdomar som dragits. I det fall handlingsplanen inte kompletteras finns det en påtaglig risk att resursinvesteringen i Framtidsutbildning ABs uppdrag inte ger avsedd effekt – det vill säga utveckling av organiseringen, genomförandet samt resultat och effekter till följd av samverkan.

Beskrivning av forum

Inför det uppdrag som formades gällande analys och utvärdering av samverkan mellan lokala samrådets parter genomfördes en inventering av vilka mötesforum som finns för samverkan mellan lokala samrådets parter. I kartläggningen framkom det att det finns 17 aktiva forum varav fem forum är kopplade till processer finansierade av samordningsförbundet FINSAM.

Som en del av utvärderingen har undertecknad gjort en överslagsberäkning av vilken tid som disponeras på de sjutton samverkansforum som finns för samverkan mellan lokala samrådets parter. I beräkningen har undertecknad utgått utifrån att ett samverkansforum i snitt:

- Består av 8 personer
- Träffas fem gånger per år
- Träffas 2,5 timme per möte

Utifrån dessa premisser disponeras 1700 timmar per år på dessa samverkansforum. Detta är lågt räknat då tid för för- och efterarbete tillkommer. I det fall en timme för för- och efterarbete läggs till i beräkningen disponeras 2 380 timmar på dessa samverkansforum.

Samtliga mötesforum har inte berörts i genomförandet av utvärderingen. I samråd mellan undertecknad samt den lokala psykiatrisamordnaren Åke Malmén beslutades att sex av de sjutton forumen skulle belysas i utvärderingen:

- Styrgrupp CM
- Styrgrupp Resursteam
- Samverkansgrupp missbruk
- Ledningsgrupp för personliga ombud
- Lokalt samråd för psykiatri
- Samrådsteamet med fokus på snabb handläggning

Dessa forum isolerades utifrån en ambition att skapa en bredd utifrån medverkande, strategisk och operativ nivå, hur länge forumen funnits och i vilken fas de olika sammanhangen befinner sig. På detta vis har lärdomar av utvärderingen kunnat optimeras.

Nedan följer en kort beskrivning av respektive forum. Informationen är baserad på dokumentation samt genomförda intervjuer.

Lokala samrådet för psykiatri

Lokala samrådet för psykiatri i Helsingborg startade 2011 då ett avtal mellan parter i Helsingborgs stad och Region Skåne skrevs. Av avtalet framgår det att samrådsgruppen förväntas träffas fyra till sex gånger per år vilket även uppnåtts i det praktiska genomförandet. I lokala samrådet är Region Skåne (såväl privata som offentliga utförare), Helsingborgs stad, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och brukarföreningar representerade.

I avtalet från 2011 regleras samrådets ansvar:

”Samrådsgruppens ansvar är:

- *Uppföljning av att samverkan sker i enlighet med Ramavtalet och Lokala avtalet för samverkan kring personer över 18 år med psykisk funktionsnedsättning/sjukdom.*
- *Uppföljning av rutinerna för Samordnad vårdplanering.*
- *Gemensam uppföljning av brister i samverkan.*
- *Gemensam hantering av avvikelser.*
- *Gemensam strategisk planering och samordning.*
- *Forum för frågor av principiell karaktär som inte går att lösa i det dagliga arbetet.”*

Styrgrupp CM

Styrgrupp CM är en operativ styrgrupp som samlas fyra gånger om året gällande utveckling och förankring med arbetet med metoden Case Management. Denna styrgrupp har sitt ursprung i den så kallade HIT-processen som finansierades av Samordningsförbundet FINSAM i Helsingborg.

De flesta i dagens styrgrupp är enhetschefer som har personal som tillämpar metoden.

Målgruppen för samverkan i styrgruppen är klienter med ohälsa (främst psykisk) eller beroendeproblematik.

Styrgruppen har huvudsakligen planerat utbildning och handledning i relation till metoden men under HIT-processen var även implementering en vanligt återkommande fråga.

Samverkansgrupp missbruk

Denna grupp kallas såväl samverkansgrupp missbruk som beroendegruppen och består av sex personer som representerar såväl Regions Skåne (såväl offentliga som privata utförare) som Helsingborgs stad. I gruppen finns även en representant från Maria Skåne Nordväst som är en verksamhet som finansieras av både Region Skåne och Helsingborgs stad.

Gruppen skapades utifrån ett behov att samordna arbetet med målgruppen med psykisk ohälsa samt missbruk i kombination. Detta då flera parter kommer i kontakt med målgruppen och arbetar parallellt med olika typer av stöd.

Gruppen träffas ungefär sex gånger om året och berör då frågor som är särskilt relevanta för målgruppen.

Samrådsgruppen med fokus på snabb handläggning

Samrådsgruppen med fokus på snabb handläggning är en operativ grupp som samarbetar kring operativa ärenden som kräver samordning mellan flera organisationer. De medverkande har möjlighet att lyfta faktiska pågående ärenden.

Av dokumentation framgår det att parterna förväntas bidra med följande till forumet:

- Att läsa in information om ärenden innan
- Fråga handläggare, om det finns redan, för att få mer information
- ”Brainstorming” under pågående möte för att hitta lösningar
- Efterarbete i form av att göra anteckning och ge information till berörd handläggare/behandlare
- Det som ämnas åstadkommas när en part lyfter ett ärende är följande enligt dokumentation:
- Få information om ärendet från deltagande myndigheter
- Skapa kontakt och få kontaktuppgifter
- Rådgivning i ärendet
- En väg in till service i de olika organisationerna

Det finns en styrgrupp för samrådsteamet som är ansvariga för det strategiska arbetet kopplat till samrådsteamet.

Ledningsgrupp PO-Skåne

Helsingborgs stad upphandlar tjänsten personliga ombud från organisationen PO-Skåne. Detta är en organisation som tillhandahåller tjänsten i flera kommuner i Skåne. Tjänsten upphandlas av Socialförvaltningen i Helsingborgs stad och därför leder även en representant från denna organisation ledningsgruppen.

I ledningsgruppen diskuteras frågor som är relevanta för genomförandet av uppdraget och viktiga lärdomar som de medverkande organisationerna kan ta med sig.

Ledningsgruppen får genom mötena god insyn i PO-Skånes genomförande av uppdraget och kan vid behov stötta i särskilda frågor för att möjliggöra genomförandet av uppdraget.

Uppdraget består av två delar:

- Att stötta enskilda individen vid myndighetskontakter
- Att uppmärksamma och lyfta systembrister

Styrgrupp resursteam

Styrgrupp resursteam har funnits under en längre tid men kan inom kort läggas ner då resursteamet, som idag drivs i Region Skånes regi, kommer att läggas ner.

Styrgrupp resursteam har haft ansvar för det strategiska arbetet kopplat till resursteamet som är ett multikompetent team i psykiatrin som erbjudit utredningar och konsultation till personer som har en kombination av psykisk ohälsa och missbruk.

Styrgruppen har bestått av representanter från Region Skåne samt flera kommuner i Skåne nordväst och det framgår av intervjuer att gruppen hanterat verksamhetsnära frågor kopplade till genomförandet av service genom resursteamet.



Forumens inriktning

I detta avsnitt redovisas information och lärdomar kopplade till de olika samverkansforumens inriktning. Detta är kopplat till följande frågor i uppdraget:

”Vilka är av strategisk karaktär? Vilka är direkt kopplade till klienterna? Vad är syftet med varje samverkansgrupp?”

För att belysa dessa frågor har avsnittet delats in i följande delar:

- Uttalade syften och ambitioner i de olika forumen
- Föresättningar för strategiska mötesforum

Uttalade syften och ambitioner i de olika forumen

Av den information som inhämtats i utvärderingen framkommer det att tre av de sex forumen har ett tydligt och formulerat syfte. Ytterligare ett forum har ett tydligt syfte med detta är inte formulerat.

Undertecknad har i samtliga intervjuer frågat informanterna om deras syn på samverkansforumets syfte och huruvida forumet ämnar arbeta på en operativ eller strategisk nivå. Det framgår av genererad information att bilden av forumets syfte i hög grad är upplevelsebaserade och i låg utsträckning baseras på ett gemensamt formulerat och förankrat syfte.

I en genomgång av intervjuerna påvisas en låg korrelation mellan ett skriftligt formulerat syfte och en samstämmighet från informanterna gällande samverkansforumets syfte. Av detta resultat ska läsaren inte dra slutsatsen att det inte finns anledning att skriftligt formulera ett forums syfte. Utvärderingen visar att det snarare handlar om en förankringsprocess av syftet.

För att illustrera detta kan Simon Sineks modell *The golden circle of human motivation* användas:



The golden circle of human motivation har sitt ursprung i människans biologi och hur vår hjärna bearbetar information. Modellen bygger på tre frågor:

- Varför?
- Hur?
- Vad?

Enligt Simon Sineks modell utgår förståelsen av samtliga kontexter och verksamheter utifrån dessa tre frågor. Framgångsfaktorn för drivkraft och motivation i ett sammanhang är enligt Simon Sineks modell i vilken ordning de medverkande svarar på/värdesätter de tre olika frågorna.

För att skapa optimala förutsättningar menar Simon Sinek att frågan varför behöver besvaras först för att sedan följas av hur och vad. Tillämpat på kontexten samverkan mellan lokala samrådets parter bör beskrivningen av syftet med respektive forum utgå från en gemensam förståelse av varför. Hur och vad är alltså sekundärt. I majoriteten av mötesforumen börjar informanternas beskrivning av syftet med hur och vad. Endast en femtedel av informanterna berör i beskrivningen av syftet ett varför.

En avsaknad av ett varför hämmar, enligt Simon Sineks modell, motivation och drivkraft och därmed även potentialen till resultat och effekter.

En trend i utvärderingsinformationen är att man i samverkansforumen i låg utsträckning fört en dialog kring syftet och en uttalad ambitionsnivå för påverkan (operativ eller strategisk) saknas även till stor del. Detta hämmar en gemensam bild och förståelse av frågan varför.

Förståelsen av varför kan grundas på olika aspekter. Detta berör inte Simon Sinek. Istället kan Berth Danermark användas som utgångspunkt. Berth Danermark lyfter i sina teorier om samverkan vikten av en gemensam förståelse för objektet för samverkan. Detta innebär en samsyn kring följande frågor:

- För vem samverkar vi?
- Vilket behov ligger till grund för vårt behov av samverkan?
- Vad är målet i vår samverkan?

Förståelsen för detta kan upparbetas på olika sätt och förutsättningar för en gemensam förståelse påverkas till stor del av vilken dialog som ligger till grund för ett samarbete. Ett bra exempel på hur olika arbetssätt med att definiera objektet för samverkan påverkar förankringen av samverkan är den lokala överenskommelsen gällande psykiatri samt lokala överenskommelsen för missbruk. Vad gäller överenskommelsen gällande psykiatri formades denna utifrån begränsade dialoger och få som formulerade medan överenskommelsen gällande missbruk har omfattats av omfattande dialog. En av de intervjuade uttrycker sig i en intervju enligt följande:

”Det är inte enkelt att jobba så som vi gör med missbruksöverenskommelsen men det ger en helt annan förankring och förståelse. När vi sen ska börja jobba vet alla vilka diskussioner och resonemang som ligger bakom de olika formuleringarna. Vi kommer tjäna in den tiden vi lagt ner nu med råge sen när vi ska börja jobba efter det vi kommit fram till.”

Citatet tydliggör att det är arbetsprocessen som skapar värdet i en gemensam förståelse av svaret på frågan varför och en gemensam förståelse för objektet för samverkan snarare än själva formuleringen. Detta bekräftas av flera informanter som menar att det finns en för stor tro på att formalia ska skapa förutsättningar för en välfungerande samverkan.

En utmaning i att bibehålla en gemensam förståelse av varför och objektet för samverkan är att det finns en omsättning av personer och funktioner i de olika forumen. De forum som i intervjuer har påvisat högst samstämmighet i förståelse av dessa faktorer är forumen med låg omsättning av personer. I de forum där det funnits en omsättning av personer och funktioner framgår det att överlämningen till en ny representant och förankringen från den representant som försvunnit har varit bristfällig.

Inhämtad information i utvärderingen har vidare visat att en avgörande faktor för en gemensam förståelse av varför är i vilken utsträckning fokuset i samverkansgruppen varit behovsgrupper eller verksamheter. De samverkansforum som påvisar en samstämmighet i förståelsen av varför har i högre utsträckning haft ett fokus på behovsgrupper.

Förutsättningar för strategiska mötesforum

I denna del beskrivs förutsättningar för att uppnå ett forum av strategisk karaktär. I analysen av förutsättningarna för detta har tre aspekter beaktats:

- Arbete inför genomförandet av ett möte
- Arbetet under genomförandet av mötet
- Arbetet efter genomförandet av ett möte

Vad gäller arbetet inför genomförandet av ett möte framgår det i skriften *Från mötesproffs till utvecklingsmotor* (Ivarsson m. fl. 2013) att följande faktorer utgör framgångsfaktorer i att skapa goda förutsättningar för ett strategiskt mötesforum:

- Att agendan skapas av flera parter i mötesforumet. Det vill säga att flera i forumet bidrar med mötespunkter.
- Att minst en punkt på agendan rör en fråga som har ett långsiktigt perspektiv.
- Att flera av mötespunkterna kräver analys och gemensamma ställningstaganden.
- Att flera av punkterna berör flera av de samverkande parterna.
- Att mötesagendan skickas ut i god tid.
- Att mötespunkterna har tydliga frågeställningar och vid behov underlag så att gruppens medlemmar har möjlighet att förbereda sig.

Det framgår av inhämtad dokumentation, genomförande av intervjuer och deltagande vid möten att agendan till mötena i de olika samverkansforumen till stor del formas av en eller två personer. Samverkansgrupp missbruk är ett undantag då de deltagande formar agendan gemensamt vid mötenas inledning. Det framgår vidare att majoriteten av de frågeställningar som berörs i de olika mötes-

forumen har ett kortsiktigt tidsperspektiv. Det är få mötespunkter som rör ett långsiktigt tidsperspektiv. En av informanterna uttalar sig i en intervju enligt följande:

”Vi är här och nu och reagerar på saker som händer mer än att tänka på vad vi kan skapa tillsammans framåt för att vara proaktiva.”

Det framgår vidare att punkterna på dagordningen ofta inte är beskrivna när dagordningen skickas ut, att det sällan skickas med underlag med agendan som möjliggör förberedelse av dialogerna kring varje mötespunkt samt att frågorna ofta är av operativ karaktär som i begränsad utsträckning kräver gemensam analys.

Av genomförda intervjuer framgår det att majoriteten av informanterna upplever att de frågor som tas upp i de olika samverkansforumen är relevanta vilket medför ett engagemang i att delta vid mötena samt att vara aktiv vid mötena.

Vad gäller förutsättningar för ett möte av strategisk karaktär utifrån genomförandet av mötet framgår det i skriften *Från mötesproffs till utvecklingsmotor* (Ivarsson m. fl. 2013) att:

- Samverkanskontextens medlemmar består av medvetet valda funktioner som alltid deltar på mötena
- Mötena leds antingen av den person som getts mandat att hålla ihop styrgruppen eller personen med bäst processkunskap
- De flesta är aktiva och olika uppfattningar får komma till tals
- Förslag problematiseras och revideras ofta
- Det kan hetta till ibland i konflikter som leder till utvecklande lösningar

Det framgår av inhämtad dokumentation, genomförande av intervjuer och deltagande vid möten att majoriteten av de intervjuade upplever att det finns ett tillåtande och öppen klimat i de olika samverkansforumen. Samtidigt uppger flera informanter att det är svårt att komma framåt i stora utmaningar då samverkan inte alltid tillåter samplanering inför framtiden som innebär att skapa förutsättningar utanför befintliga ramar.

Vid medverkan vid de olika mötesforumen framgår det att det finns en försiktighet i dialogen i majoriteten av forumen som innebär att viktiga strategiska processer inte kan föras framåt. En nyckel i att komma framåt i detta är att ge tydligare mandat till ordförande i de olika forumen eller motsvarande att driva på dialogen även när det blir meningsskiljaktigheter.

Slutligen skapas förutsättningar till möten av strategisk karaktär genom hur medlemmarna i samverkansforumet agerar efter ett genomfört möte. I skriften *Från mötesproffs till utvecklingsmotor* (Ivarsson m. fl. 2013) framgår det att framgångsfaktorer är:

- Samverkansgruppen tar strategiska initiativ mellan mötena
- Mötena leder till att medlemmarna i samverkanskontexten inför nästa möte behöver agera utifrån sin specifika kompetens och sin roll i samverkanskontexten
- Frågor från styrgruppen lyfts i hemorganisationen och blir där föremål för lärande och reflektion i förhållande till hemorganisationens uppdrag, policys och mål



Det framgår av inhämtad dokumentation, genomförande av intervjuer och deltagande vid möten att aktiviteten mellan de olika mötena är begränsad. Majoriteten av informanterna menar att mötena sällan fordrar att de behöver vara aktiva eller agera på något sätt mellan de olika mötena. Informanterna menar vidare att det inte uttalats en förväntan om aktivitet mellan genomförandet av mötena. Enstaka informanter kan lyfta konkreta exempel på frågor som har väckts i ett samverkansforum och sedan lett till ett initiativ mellan mötena.

I de olika forumen skrivs minnesanteckningar som skickas ut till de medverkande efter genomfört möte. Det framgår i intervjuer att det sker en viss spridning av minnesanteckningar. Det framgår vidare att frågor som tas upp i de olika samverkansforumen sällan leder till att strategiska frågor drivs i hemorganisationen eller blir föremål för lärande.

Som framgår av avsnittet i sin helhet finns det en outnyttjad potential i de befintliga samverkansforumen. Denna outnyttjade potential består i:

- En oklar bild av/ej formulerad förväntan kring strategisk påverkan
- En avsaknad av planering och organisering av förutsättningar för arbete på strategisk nivå
- Ett begränsat tillvaratagande av de lärdomar, den kompetens och de funktioner som ryms inom de olika samverkansforumen

Brukarinflytande

I publikationen *Att tänka nytt för att göra nytta* (SOU 2013:40) konstateras följande:

”Offentlig verksamhet måste förstå de behov och mål människor och organisationer har i olika händelser och situationer. Att utgå från kundernas livs- eller verksamhetsbändelser är ett angreppssätt för att arbeta kundorienterat i syfte att förbättra kvalitet och service för människor och företag.

Kundens erfarenhet, kompetens och förmågor är i dag en underutnyttjad resurs i offentlig verksamhet. För att ta till vara på detta bör kunden (och nära berörda) bjudas in som medskapare i de fall det är möjligt och kunden vill delta.”

I samma SOU konstateras att en avgörande faktor i om en organisation når sina kvalitetsmål eller inte är helt avhängigt vilket kundfokus som finns.

Fokuset på de som nyttjar tjänster i offentlig sektor är vidare växande inom det forskningsfält som benämns tjänstelogik som nu tillämpas inom offentlig förvaltningen. De vanligaste argumenten för vikten av brukarinflytande är enligt skriften *Att ge ordet och lämna plats – vägledning om brukarinflytande inom socialtjänst, psykiatri och missbruks- och beroendevård* (Socialstyrelsen, 2013) följande:

- *”Maktutjämning. Brukarinflytande förskjuter maktbalansen mellan de som beslutar om insatser eller utför dem, och de personer som får insatserna.*
- *Demokrati. Det är inte bara politiker, tjänstemän och vård- och omsorgs- personal som kan lära sig något av brukarnas erfarenheter. Brukare som kan vara med i besluten får också mer kunskap om demokratiprocessen och kan få möjlighet till ett reellt inflytande.*
- *Serviceanpassning: De som beslutar om eller utför vården och de sociala insatserna får mer kunskap om målgruppernas behov och erfarenheter. Det ger bättre underlag för att skapa god kvalitet och service. Med delaktighet, dialog och feedback skapas större förutsättningar att nå uppställda mål.*
- *Effektivitet: Det är mer effektivt att utgå från målgruppens faktiska behov än att utgå från behov tolkade av andra.*
- *Legitimitet: Personerna som erhåller insatser får större förståelse och acceptans för hur vården och socialtjänsten fungerar om de är med och påverkar insatserna*
- *Egenmakt: Att medverka och få makt över beslut och insatser som rör det egna livet ökar självförtroendet och förändrar självbilden. Även de professionella får då en annan syn på brukarna*
- *Återhämtning: För möjligheten att återhämta sig från psykisk ohälsa, anses makt och ansvar att påverka beslut som rör den egna livssituationen vara viktiga faktorer.”*

Två av de sex forum som undersökts inom ramen för Framtidsutbildning ABs uppdrag har brukarinflytande i form av medverkande brukarrepresentanter. De två forum som har brukarrepresentation är: Ledningsgrupp för PO-Skåne samt Lokala samrådet för psykiatri.

Samtliga informanter menar i intervjuer att brukarinflytande är positivt och en viktig dimension i deras arbete. Informanterna lyfter i genomförandet flera fördelar med brukarinflytande som anknyter till de punkter som redovisades ovan. En grundläggande attityd i verksamheterna som

värdesätter brukarinflytande är en förutsättning för att arbeta kvalitativt med brukarmedverkan (Socialstyrelsen, 2013). Även om samtliga informanter är överens om vikten av brukarinflytande är samtliga inte överens om behovet av brukarrepresentanter i samverkansforum. De olika bilderna av brukarmedverkan i samverkansforumen kan tydliggöras med följande citat:

"För mig är det en självklarhet att de ska vara med och jag har tagit upp det flera gånger men jag har inte de andra med mig."

"Det är inte lämpligt att ha brukare med i alla frågor och diskussioner men man kan engagera dem på andra sätt än i våra möten då det såklart är viktigt att höra med dem vad de har för tankar och idéer."

"Jag ser inte att det finns något som skulle vara viktigt att få från dem för att vi skulle kunna jobba bättre i den gruppen."

Av citaten framgår det att det inte finns en samstämmig bild av brukarinflytande i samverkansforum. Gemensamt för majoriteten av informanterna är dock att brukarinflytande och brukarmedverkan ses som viktigt i andra format. Detta kan illustreras genom följande citat hämtat från en intervju:

"Jag tror och hoppas att vi har ett brukarperspektiv med oss. Alla som sitter med i gruppen har lång erfarenhet av att jobba med just missbruk och vi har hög kunskap om deras behov. Jag tänker också att jag skulle kunna få kunskap om målgruppens behov på så mycket bättre sätt än att ha en representant med i våra möten."

Det framkommer dock inte i någon av intervjuerna att annan typ av informationsinhämtning från brukare genomförts inför mötesforum. Ett undantag är det brukarråd som den lokala psykiatri-samordnaren deltar i kopplat till det lokala samrådet för psykiatri. I genomgång av dagordningar och minnesanteckningar från det lokala samrådet återfinns dock ingen återkoppling från brukarrådet till det lokala samrådet för psykiatri.

Även om majoriteten av informanterna är positiva till brukarinflytande lyfter en betydande andel av informanterna utmaningar i organiseringen av brukarmedverkan. Detta utifrån följande delar:

- Brukarrepresentanters roll i mötesforum
- Att möjliggöra faktisk påverkan för brukarrepresentanterna vid mötesforumen
- Att säkra en representation för en målgrupp

Det framgår i intervjuer att flera informanter är kritiska till användningen av orden brukarinflytande och brukarmedverkan när det i många fall istället handlar om brukarrepresentation. Resonemanget kan förtydligas med följande citat hämtat från en intervju:

"Det är klart det är bra när brukare är på plats och att tanken är att de ska ha inflytande, men då får vi ju se till att de faktiskt har möjlighet till inflytande och att det inte bara är någon inbjuden som inte har någon påverkan för att vi ska kunna slänga oss med ordet brukarinflytande och klappa oss själva på bröstet."

I Socialstyrelsens skrivelse om brukarinflytande framgår det, i enlighet med citatet ovan, att det krävs goda förutsättningar för att åstadkomma ett reellt inflytande varför informanternas problematiserande hållning till brukarinflytande är relevant.

Vad gäller utmaningen att säkra en relevant representation för en målgrupp uttalar sig en av informanterna i en intervju med undertecknad enligt följande:

"Målgruppen är bred. Väldigt bred. Och även om man tillhör något som vi kallar en målgrupp så har man individuella behov. Hur ska en eller två personer på ett möte kunna representera en hel grupp? Jag ser inte det som realistiskt och jag tror vi tänker för lite på det. Största delen av de flesta målgrupper är inte organiserade i föreningar och vi måste tänka kritiskt kring vilka vi når, och vilka vi inte når, genom vårt sätt att jobba med brukarinflytande."

Citatet är representativt för flera informanternas sätt att resonera kring brukarmedverkan och brukarinflytande. I Socialstyrelsens skrift uppges en god kunskap om hur olika delar av målgrupper kan nås vara av stor vikt för ett kvalitativt brukarinflytande. En viktig reflektion som framkommit i genomförandet av utvärderingen är vikten av att tänka på att stora delar av de målgrupper som är föremål för samverkan mellan lokala samrådets parter inte är organiserade i föreningar.

Vad gäller brukarrepresentanternas roll i mötesforumen framgår det i intervjuer med informanter som deltar i de två forum som har brukarrepresentanter att brukarrepresentanternas roll kan upplevas som diffus och oklar vilket bidrar till en osäkerhet, dels hos brukarrepresentanterna och dels hos övriga deltagare i mötesforumet.

Brukarrepresentanterna upplevs som tysta i de två berörda forumen men flera informanter menar att det inte är konstigt att man är passiv i en grupp när man inte känner sig säker på sin roll.

Vid en workshop genomförd i lokala samrådet var en av slutsatserna för utveckling av forumet ett behov av att tydliggöra brukarrepresentanternas roll. Detta ses som en förutsättning för att möjliggöra handlingsutrymme för brukarrepresentanterna i de aktuella forumen.

Endast en brukarrepresentant har intervjuats i utvärderingen. Denna aktör menar att det är av största vikt att ha med brukarrepresentation i såväl planering, organisering och genomförande av såväl aktiviteter som strategier. Informanten ser sin roll i de olika forumen som att bidra med brukarperspektivet och komplettera verksamhetsperspektivet. Representanten håller med om att rollen för brukarrepresentanterna är otydlig men menar samtidigt att det finns ett stort värde i att delta och lyssna.

Utvärderingen kan inte påvisa resultat och effekt av brukarmedverkan i de undersökta forumen. Anledningen till detta är att förutsättningarna för brukarinflytandet behöver systematiseras och organiseras i högre utsträckning. Av denna anledning menar undertecknad att det är relevant att i samverkansforumen besvara följande frågor:

- Vill vi ha brukarinflytande i detta samverkansforum?
- Varför vill vi ha det/inte ha det?
- Vilken roll ska brukarrepresentanterna ha i mötesforumet?
- Vilket ansvar ryms inom rollen och vilka förväntningar medför detta?
- Vilket handlingsutrymme/vilken påverkansmöjlighet ska brukarrepresentanterna ha?
- Hur kan följa upp resultatet av brukarmedverkan?

Nytta för invånaren

I detta avsnitt redogör undertecknad för informationen i utvärderingen som rör nyttan för invånaren av de samverkansforum som finns.

I genomförandet av utvärderingen har undertecknad förhållit sig till följande begrepp:

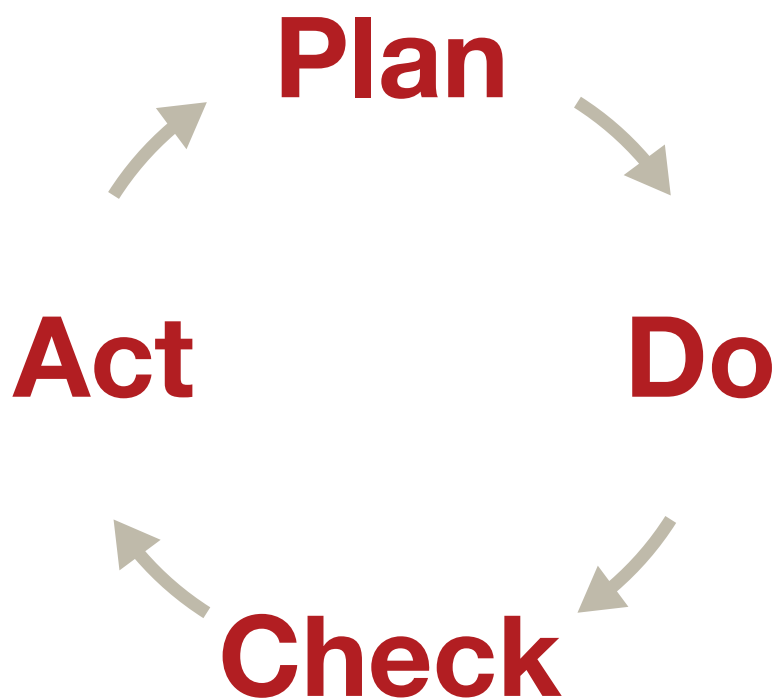
- Resultat
- Effekt
- Nytt

Enligt Ekonomistyrningsverket (ESV) är en effekt *”En förändring som inträffat som en följd av en vidtagen åtgärd och som annars inte skulle ha inträffat.”* Vidare använder ESV begreppen prestation och resultat. Med prestationer avser ESV en tjänst eller produkt som tas emot av en målgrupp. Såväl prestationer som effekter ses av myndigheten som resultat. Effekter kan ibland uppstå i flera led och detta kallas vanligtvis *mål-medel-kedja* eller *effektkedja* där en insats leder till en effekt som i sin tur leder till en ny effekt. Effektkedjan kan ingå i en beskrivningsmodell som länge har använts i utvärderingsverksamhet, så kallad verksamhetslogik eller programteori.

Effekter handlar således specifikt om de förändringar som verksamhetens åtgärder/prestationer ska åstadkomma. Eftersom samverkanskontexterna verkar inom en större omvärldskontext är samtidigt samspelen mellan de specifika samverkanskontexternas åtgärder/prestationer och andra kontexters agerande en viktig faktor att ta hänsyn till.

Fokus i samverkansforumen

Följande processmodell är den enklaste modellen för att beskriva beståndsdelarna i en process:



Modellen, framtagen av Dr W Edwards Deming, tydliggör de fyra faser som en process består av:

- Plan. I denna fas planeras och organiseras genomförandet av en process. I denna del av processen tydliggörs önskade effekter och resultat samt vilka verktyg som ska användas för att uppnå detta.
- Do. I denna fas genomförs planerade aktiviteter och insatser för att uppnå önskade effekter och resultat.
- Check. Denna fas är en uppföljnings- och utvärderingsfas. I denna fas tydliggörs i vilket utsträckning de önskade effekterna och resultaten har nåtts av de aktiviteter och insatser som genomförts.
- Act. I denna fas används de lärdomar som framkommit i fasen check för att förstärka positiva effekter och resultat samt åtgärda problem/utmaningar i genomförandet.

Det framgår av inhämtad information genom dokumentation, intervjuer och deltagande vid möten att fokus i samverkansforumen ligger i faserna plan och do och i lägre utsträckning faserna check och act. Som ett resultat av detta har få av samverkansforumen fört dialog eller utvärderat nyttan för de målgrupper man samarbetar kring. Detta kan tydliggöras med följande citat hämtade från genomförda intervjuer:

"Det är klart att vi gör detta för att skapa nytta för gruppen men det är svårt att säga vad vi egentligen skapar för resultat för vi pratar inte om det tillsammans och vi har inte gjort en uppföljning eller så. Jag har min egen uppfattning såklart."

"Vi har inte följt upp resultat av det vi gör."

"Det finns ingen utvärdering av vad vi uppnår med detta och vi har inte kartlagt det själva."

"Det är en bra fråga. Jag har inte tänkt på resultat av det vi gör innan på det sättet."

Som framgår av citaten behöver det i samverkansforumen utvecklas ett tydligare fokus på faserna check och act samt att hitta ett sätt att objektivt fastställa resultat och effekter i detta. Värt att notera är dock att alla informanter inte upplever att ett resultatfokus på samma sätt vilket kan tydliggöras med följande citat hämtade från intervjuer:

"Det är inte alls bra att vi inte pratat om vilken nytta det egentligen gör att vi träffas. Det säger sig självt att det är viktigt att vi kan utvärdera det vi gör. Om det inte ger nytta och resultat för de vi är till för så ska vi inte ägna oss åt detta."

"Jag blir lite allergisk när man börjar prata i termer av resultat och uppföljning. Det kan lätt leda till fel fokus och att vi ska lägga tid på mätningar av det vi gör istället för att göra nytta. Det är sånt produktions- och resultatfokus i allt redan – måste vi ha in det här med?"

Utifrån informationen som framkommit menar undertecknad att det är av vikt att föra dialog kring följande frågor:

- I vilken utsträckning önskar vi fokus på faserna check och act?
- Vilka möjligheter och utmaningar ryms inom dessa faser?

- Vilka förutsättningar krävs för att skapa utrymme och fokus på uppföljning och utvärdering?
- Vilka förutsättningar krävs för att skapa utrymme och fokus på att agera utifrån den kunskap och de lärdomar som genereras i de olika forumen?

Upplevda resultat och effekter av arbetet i samverkansforumen

Då det inte finns uppföljning och utvärderingar gällande resultat och effekter av arbetet i samverkansforumen för klienter/brukare kan endast upplevda resultat och effekter utifrån intervjupersonernas uppfattning redovisas i föreliggande rapport.

Samtliga informanter menar att samverkan är av stor vikt för att möta de aktuella målgrupperna vilket kan tydliggöras med följande citat hämtade från genomförda intervjuer:

”Vi måste samverka för att klienterna ska få det de behöver. Det är vi som valt att bygga ett system som delar upp stödet de behöver mellan massa olika verksamheter och personer så det är vårt ansvar att få det att fungera.”

”Jag når inte de resultat jag förväntas nå i min enhet utan att samverka med de andra. Så är det för alla som jobbar med denna gruppen. Vi når inte våra egna resultat utan de andra.”

”Samverkan är viktig på många sätt. För patienterna såklart men också för att vi ska använda våra resurser på ett smart sätt.”

Flera informanter menar att de upplever positiva resultat av deltagandet i de olika samverkansforumen.

Det första resultatet som informanter lyfter är ökad kunskap om varandras uppdrag och varandras verksamheter. En god kunskap om varandras uppdrag och verksamheter ser många informanter som en förutsättning för en god samverkan. Detta lyfts även i forskning om samverkan. En intressant trend i analysen av inhämtad utvärderingsinformation är dock att informanterna ser olika perspektiv i fördelarna med kunskapen om varandras uppdrag och verksamhet vilket kan tydliggöras av följande citat från intervjuer:

”Jag tycker de förstår vår verksamhet nu och det är bra. Då förstår de varför vi inte kan göra vissa saker och varför vi fattar vissa beslut.”

”Nu när vi vet mer om varandra är det lättare att hitta lösningar tillsammans. Jag vet mer om vad de olika personerna kan bidra med och hur de tänker.”

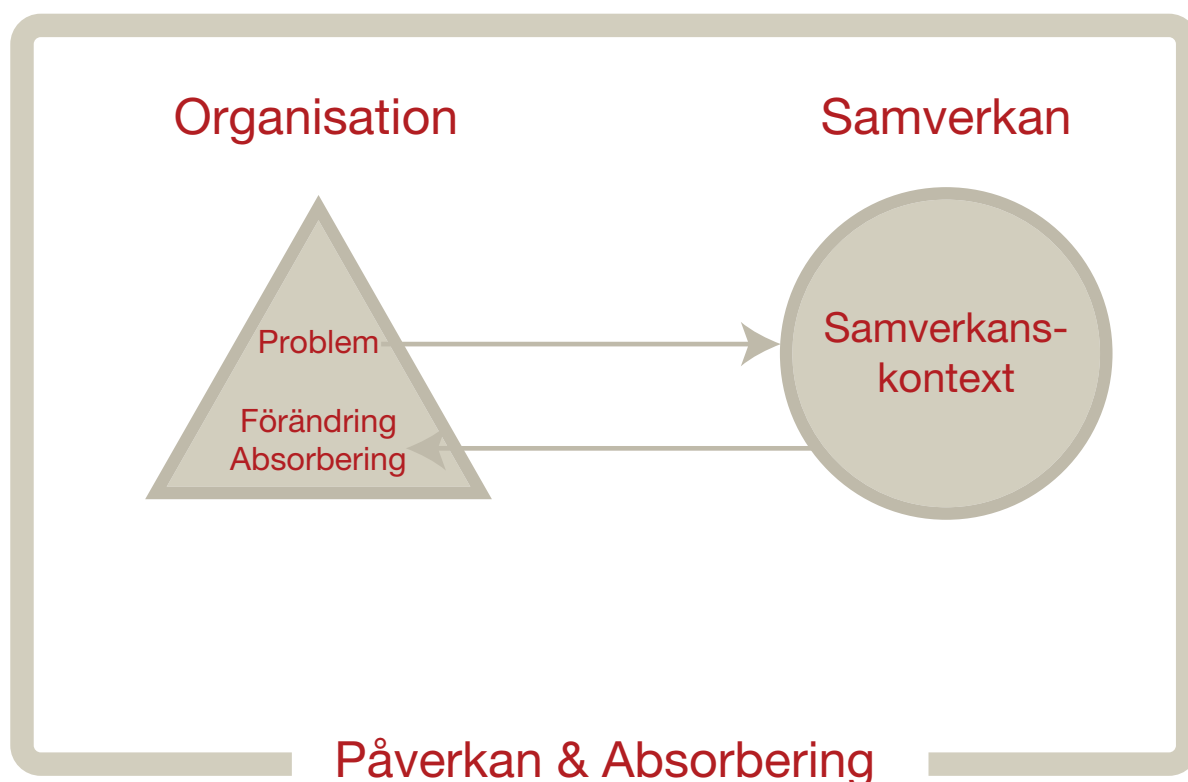
Informanterna menar vidare att de i högre utsträckning har vetskap om förändringar i de olika organisationerna som kan komma att påverka stödet till målgrupperna eller samverkan kring olika målgrupper.

Ytterligare ett positivt resultat av samverkansforumen är enligt informanterna att de skapar ett fungerande nätverk och bygger värdefulla kontakter med funktioner i andra organisationer. En av informanterna uttrycker sig i en intervju enligt följande:

”Eftersom vi ses på mötena så har vi ett ansikte på varandra och känner varandra lite. Det gör det lättare för mig att ringa dem när en fråga eller situation uppstår. Det gör att jag kan få snabbare svar och kan få mer information än jag hade fått annars och de andra kan såklart göra samma tillbaka. Man ska inte underskatta vikten av den personliga kontakten.”

Det framgår att aktörer i flera av forumen har kontakt utanför mötena om individärenden men också återkommande situationer som påverkar arbetet med målgruppen. Detta medför en nytta för målgrupperna kontinuerligt menar intervjupersonerna. En del av informanterna menar att de goda kontakterna medför att samverkansparter kan skapa nya rutiner som förbättra för olika målgrupper. Andra informanter uppger att de ofta ringer varandra i samma typer av ärenden.

I en workshop med det lokala samrådet användes följande modell:



Modellen är upparbetad av Halmstad högskola, ursprungligen för att belysa projektlogik men logiken är även tillämpbar för samverkan, och illustrerar följande:

- En utmaning eller ett problem uppstår i en ordinarie kontext i samverkan mellan olika aktörer. När en utmaning eller ett problem uppstår lyfts detta ofta till ett samverkansforum som har ansvar för olika samverkansfrågor.
- Utmaningen eller problemet berörs i samverkansforumet och ofta hittar parterna i samverkansforumet delar av en lösning eller en komplett lösning.
- Påverkan av ett samverkansforum styrs dock inte av resultatet av dialogen i samverkansforumet utan istället av i vilken utsträckning dialogen i samverkansforumet ger avtryck i den kontext där utmaningen/problemet uppstått.
- Om inget avtryck sker i kontexten där utmaningen eller problemet uppstått kommer detta att uppstå återkommande och behöva hanteras i ett samverkansforum.

Som framgick i avsnittet *Forumens inriktning* ovan har arbetet i de olika forumen i begränsad utsträckning varit av strategisk karaktär. Detta hämmar möjligheterna till påverkan på den ordinarie kontexten och hämmar därmed även möjligheten till långsiktiga och hållbara resultat.

Det framgår av genomförda intervjuer att de medverkande i samverkansforumen har olika förväntan på i vilken utsträckning en organisatorisk och strukturell påverkan ska åstadkommas i de olika forumen. De olika bilderna hos de olika informanterna medför att de bygger olika förväntningar på vad som ska åstadkommas under mötena. Förväntningarna från personerna i forumet är helt avgörande för arbetet i de olika forumen då det framgår att det inte finns någon förväntan på resultat och effekter från funktioner utanför forumet.

Värt att notera är att en betydande andel av informanterna menar att det är en förutsättning att samverkansforumen utvecklas till påverkan på organisatorisk och strukturell nivå. Detta kan illustreras med följande citat från genomförda intervjuer:

”Vi har jobbat så länge med att lösa frågor om individer. Någon gång måste vi gå vidare till att lösa problem innan de uppstår och ändra i systemet. Om vi inte går vidare kommer vi sitta och diskutera samma sak år efter år efter år.”

”Vi har tagit tag i diskussionen om hur vi ska jobba i styrgruppen och det vi har konstaterat att vi vill jobba mer med är att uppmärksamma systembrister och jobba vidare med dem. Alla i styrgruppen är överens om att det är viktigt att vi tar det steget för att komma vidare i gruppen. Det andra har vi rätt ut sedan länge.”

En intressant trend i utvärderingsinformationen är att resonemangen gällande huruvida samverkansforumen ska arbeta med påverkan på organisatorisk och strukturell nivå är tätt kopplat till hur informanterna upplever sitt handlingsutrymme i sin roll och funktion:

- De intervjupersoner som upplever att de har ett stort handlingsutrymme i sin roll eller funktion som medför att de inte upplever att de kan påverka såväl organisation och struktur har en förväntan kring att mötesforumen ska påverka dessa nivåer
- De intervjupersoner som upplever att de har ett litet handlingsutrymme i sin roll eller funktion som medför att de inte upplever att de kan påverka såväl organisation och struktur har ingen förväntan kring att mötesforumen ska påverka dessa nivåer

Upplevelsen av handlingsutrymme styrs av följande faktorer:

- Ett tydligt formulerat syfte
- En tydligt formulerad roll
- Ett tydligt formulerat ansvarsområde
- Ett tydligt formulerat mandat
- Ett tydligt formulerat mål

Dessa faktorer är inte definierade i fler av de undersökta forumen varav ett är det lokala samrådet för psykiatri som är ett avgörande forum för strategisk påverkan.

Utifrån den information som har framkommit i utvärderingen menar undertecknad att det är av vikt att föra dialog kring följande frågeställningar:

- Hur kan förutsättningar skapas för att bedöma resultatet av samverkansforumen som inte är upplevelsebaserade?
- I vilken utsträckning finns det en ambition att generera påverkan på organisatorisk och strukturell nivå i de olika forumen?
- I det fall påverkan på organisatorisk och strukturell nivå önskas, hur skapar vi förutsättningar för detta?
- Vilka förväntningar har vi på varandras roller och ansvar i relation till påverkan på organisatorisk och strukturell nivå?
- Hur uppfattar vi vårt handlingsutrymme att skapa påverkan på organisatorisk och strukturell nivå och hur kan vi, i det fall det finns behov av detta, utöka vårt handlingsutrymme?

Kunskap om samverkansmetoder

Det finns ett antal etablerade och evidensbaserade metoder för samverkan så som Case management (benämns härnäst CM) samt samordnad individuell plan (benämns härnäst SIP).

I detta avsnitt återfinns information om utvärderingens slutsatser gällande följande del av utvärderingsuppdraget:

”Samverkansmetoder – ex CM, SIP. Enligt inventering (2014) är bristen på kunskap stor om hur man samverkar runt målgruppen. Samtidigt finns det evidensbaserade metoder som är utformade just för detta och som lyfts fram i bl. a. nationella riktlinjer. Undersök; vari finns glappet? Behövs mer utbildning? Hur säkerställer vi att vi jobbar efter dessa metoder som vi vet gagnar samverkan och brukarinflytande?”

Det framgår av inhämtad utvärderingsinformation att den metod för samverkan som är spridd hos flest aktörer är SIP. Majoriteten av de aktörer som intervjuats uppger att personal i deras verksamhet/enhet är en del av att upprätta samordnade individuella planer regelbundet. För att genomföra dessa med kvalitet genomförs regelbundet utbildningar för personal gällande samverkansmetoden. Flera aktörer lyfter dock personalomsättning som en betydande utmaning i att bibehålla en hög kunskapsnivå om metoden.

Case management är något mindre spridd hos de olika aktörerna. Det är vissa verksamheter/enheter som särskilt valt att utveckla kunskapen om Case management. Detta är ett resultat av projektet HIT som planerade, organiserade och genomförde utbildning och implementering av metoden. Det finns fortfarande en styrgrupp för CM som formar strategier för tillämpning och utveckling av metoden.

Det finns flera samverkansmetoder som är aktuella för integrerad psykiatri.

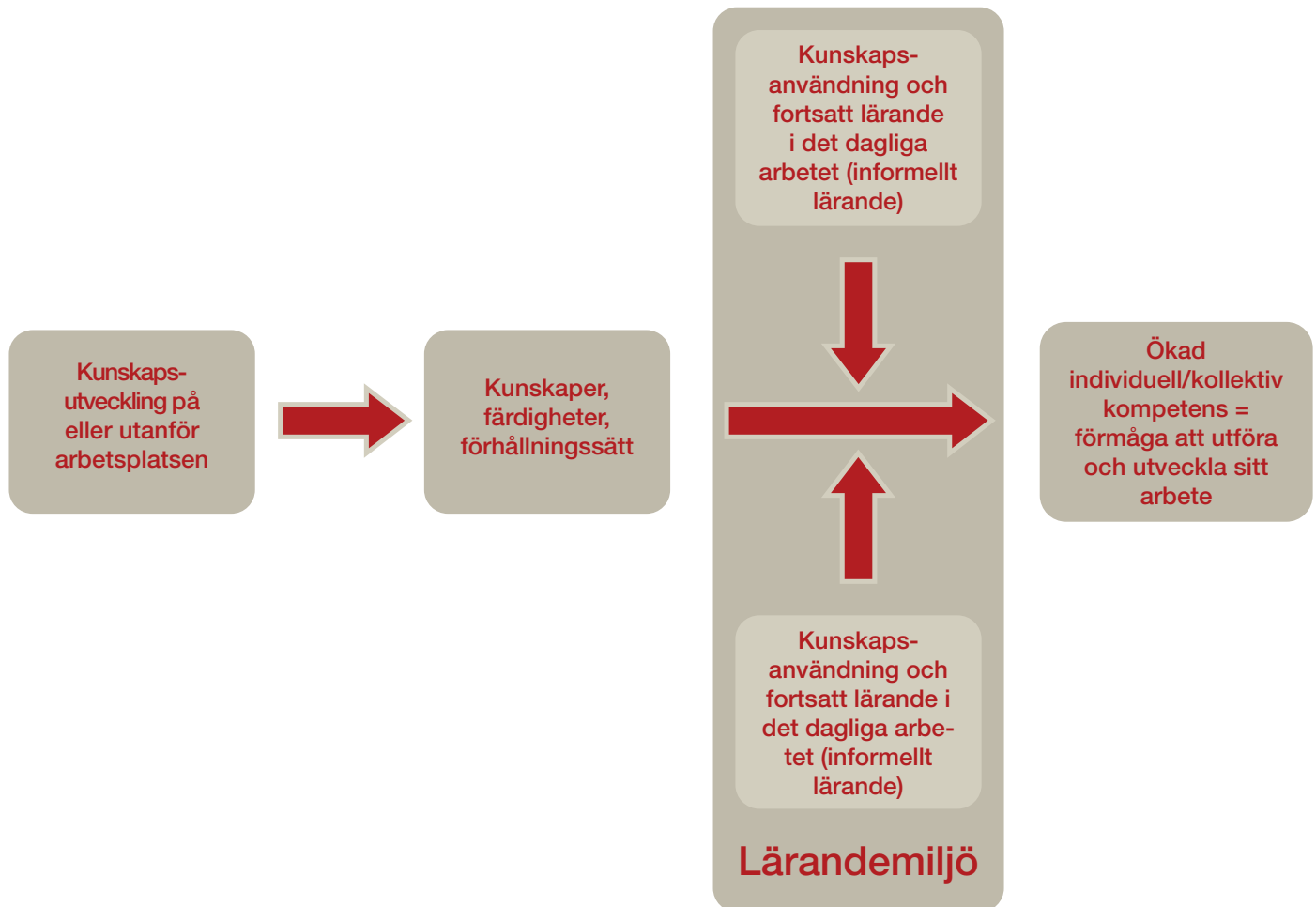
Det framgår av inhämtad information att de olika samverkansparterna arbetar aktivt med utbildning. En utmaning med kompetensen kring samverkansmetoderna är att flera av intervjupersonerna uppger att deras verksamhet upplever en personalomsättning som gör det utmanande att behålla kompetensen i organisationen.

I intervjuerna framkommer det att flera parter upplever ett behov av kontinuerlig kunskapspåfyllnad gällande samverkansmetoder (främst SIP som är den metod som används mest genomgående). Detta är inte bara kopplat till personalomsättning utan de intervjuade uppger att även de som utbildats behöver påfyllnad efterhand.

Detta kan kopplas till Per Erik Ellströms modell för kompetensutveckling av personal. Per Erik Ellström menar att vanligt sätt att organisera kompetensutveckling ser ut som följer:



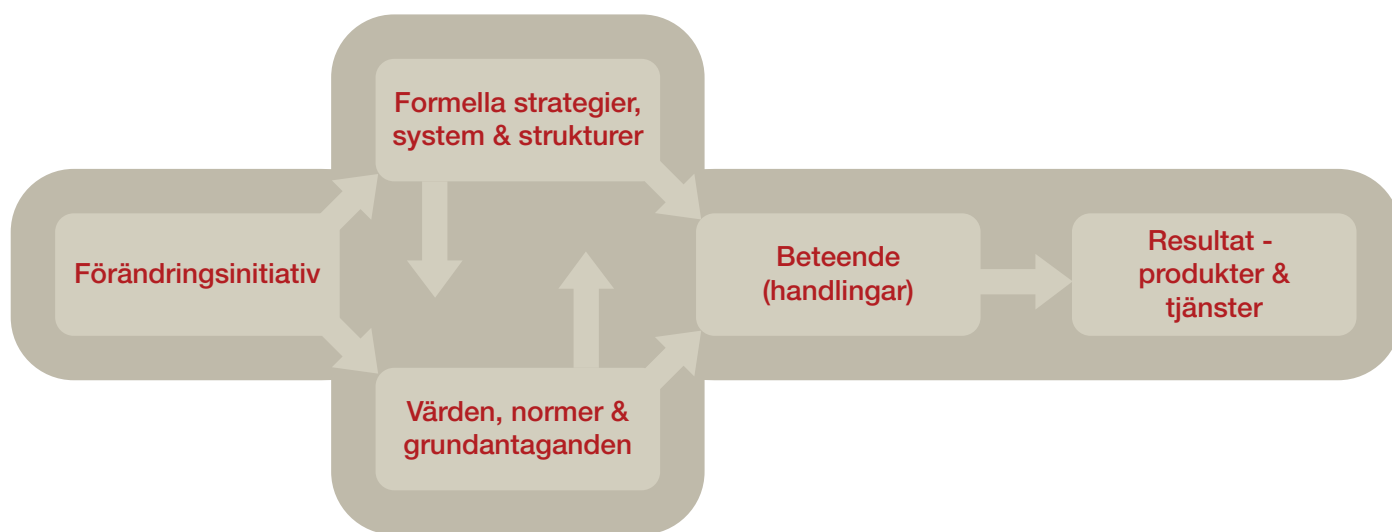
Ellström menar att detta sätt att se på kompetensutveckling är begränsat och ofta leder till att önskade resultat och effekter. Det leder istället till att en tillfällig kompetenshöjning nås som i låg utsträckning ger faktiska och långsiktiga avtryck i verksamheten. För att uppnå hållbara resultat och effekter i kompetensutveckling behöver arbetssättet istället organiseras som följer:



Det element som enligt Ellström är avgörande är alltså att skapa förutsättningar för en lärande miljö i den egna organisationen för fortsatt samtal och dialoger om tillämpningen av arbetet efter genomförd kompetensutveckling. Detta arbetssätt har delvis tillämpats i relation till CM då en del av genomförandet av kompetensutveckling har utgjorts av handledning efter genomförd utbildning. Detta har varit ett uppskattat inslag och flera informanter menar att det varit en viktig del i processen. Värt att notera är dock att det under genomförandet av ett styrgruppsmöte framkom att det finns svårigheter i att säkra att metodhandledningen inte blev ärendehandledning.

Ytterligare en intressant aspekt gällande kunskapen om samverkansmetoderna som är framträdande i genomförda intervjuer är att fokus i samverkansmetoderna är de så kallade formella elementen av en metod – det vill säga formella strategier, system och strategier. Ett lägre fokus finns på de informella elementen som består av värden, normer och grundantaganden.

Dag Ingvar Jacobsen presenterar i boken *Organisationsförändringar och förändringsledarskap* (2004) följande modell:



Modellen speglar att ett förändringsinitiativ som ämnar resultera i resultat genom utveckling av produkter och tjänster är beroende av en beteendeförändring i organisationen. För att åstadkomma detta bör förändringsinitiativen omfatta en förändring av såväl formella strategier, system och strukturer som värden, normer och grundantaganden. Jacobsen (2004) formulerar sig vidare enligt följande i relation till ovan redovisad modell:

”Idealtypen – Detta är en förändring där organisationen ändrar både sina formella och sina informella element. Det ger utslag i förändrat beteende, som i sin tur kan mätas i resultatförändringar. Litteraturen om förändringar, framförallt den amerikanska, kryllar av sådana exempel. Den här sortens förändringar kallas av vissa för holistiska därför att de omfattar alla element i organisationen och inte enbart syftar till att förändra vissa element. Mer omfattande empiriska studier visar också att organisationer som företar förändringar av era element samtidigt – och som klarar att ändra de enskilda elementen så att det råder konsistens mellan dem – också uppnår de bästa resultaten.”

Även om modellen är anknuten till organisationsförändring är resonemanget tillämpligt på kompetensutveckling. För att nå framgång i en förändring i arbetsmetod behöver såväl formella som informella element beaktas. Detta då en arbetsmetod alltid är baserad på såväl rutiner som ett förhållningssätt. Utan att beakta båda dessa delar kan en hållbar förändring som medför hållbara resultat och effekter inte uppnås.

Utvärderingsresultaten påvisar att det finns anledning att ta ett samlat grepp om organiseringen av kompetensutveckling gällande samverkansmetoder utifrån ovan redovisad information. I detta arbete bör följande frågor besvaras:

- Vill vi skapa en gemensam strategi för kompetensutveckling?
- Vad är målet för kompetensutvecklingen?
- Hur kan vi forma en strategi som skapar hållbara resultat och effekter?
- Hur kan vi forma en strategi som beaktar såväl formella som informella element?
- Hur kan vi nyttja vårt samarbete i strategin?

Ytterligare en intressant aspekt att beakta är hur kompetensutveckling och utveckling av samverkansmetoderna kan ske på ett verksamhetsintegrerat sätt. Flera projekt har visat att det gynnar samverkan och användningen av samverkansmetoder att genomföra kompetensutveckling i grupper med medarbetare från olika organisationer. Denna möjlighet berördes även vid genomförandet av en workshop i lokala samrådet för psykiatri. En av de medverkade uttalade sig under mötet som följer:

”Vi måste tänka nytt och tänka tillsammans. Vi kan inte hålla på att utbilda personal var för sig som ändå försvinner.”

En del av att fortsätta arbeta tillsammans är att organisera en gemensam uppföljning av resultaten och effekterna av samverkansmetoderna. Denna uppföljning är idag till stor del organisations och verksamhetsberoende. Detta innebär att de olika organisationerna som arbetar med SIP följer upp hur arbetet med metoden fungerar och agerar i det fall någon del behöver förstärkas. Detta förstärker de enskilda delarna i arbetet med SIP. Framgången i användningen av samverkansmetoder ligger dock i helheten och hur de olika ansvarsdelarna i SIP samspelar och harmoniserar.

Ett sätt att bygga kunskap om helheten är att använda brister i samverkan men även årsredovisning från PO – Skåne. I arbetet med brister i samverkan och i årsrapporterna från PO – Skåne lyfts såväl enskilda skeenden som systembrister upp. Det framgår av dokumentation gällande brister i samverkan och dokumentation från PO – Skåne att det finns värdefulla lärdomar att ta tillvara i relation till samverkansmetoder. I genomförda intervjuer framgår det dock att:

- Det finns ett behov av att utveckla underlaget för att göra det mer applicerbart på organisatorisk och strukturell nivå
- Det finns ett behov av att utveckla arbetsstrukturen gällande tillvaratagande av den information som framkommer från Brister i samverkan och PO – Skåne
- Det finns ett behov av att tydliggöra hur lärdomarna ämnas och förväntas tas tillvara
- Det finns ett behov av att tydliggöra ansvar och roller i tillvaratagandet av lärdomarna

Det framgår av genomförda intervjuer att den kunskap som kommer fram i Brister i samverkan och redovisningar av PO-Skåne i låg utsträckning används för att optimera införandet och utvecklingen av samverkansmetoderna. Detta innebär alltså att det redan finns strukturer och arbete som genomförs som kan tas tillvara i högre utsträckning för att uppnå resultat och effekter.

Sammanfattning

Denna rapport är en skriftlig redovisning av Framtidsutbildning ABs uppdrag att analysera och utvärdera samverkan mellan aktörerna i lokala samrådet för psykiatri. I rapporten lyfts särskilt relevanta trender utifrån inhämtad utvärderingsinformation, forskning och relevant omvärldsinformation.

Syftet med de trender som berörts i rapporten samt den kunskap och de lärdomar som lyfts fram är att bidra till fortsatt utveckling av samverkan mellan lokala samrådets parter. Huvuddelen av rapporten fokuserar på den strategiska nivån då det är på denna nivå den största utvecklingspotentialen finns.

I rapporten framkommer det att samverkan i de forum som belysts främst är av operativ karaktär och rör frågor i närtid. Detta skapar positiva värden för klienter, patienter och brukare genom att aktuella utmaningar för enskilda individer kan lösas på ett bra sätt. Frågor på gruppnivå berörs även i hög utsträckning. Detta kan bland annat röra nya rutiner, utbildning och handledning samt gemensam syn på en återkommande utmaning.

Utvärderingen påvisar dock att samverkansforumen i låg utsträckning arbetar på strategisk nivå och därför i begränsad utsträckning når påverkan på organisatorisk och strukturell nivå. Detta beror främst på följande faktorer:

- Otydlig bild av ambitioner/förväntan på påverkan på organisatorisk och strukturell nivå
- Avsaknad av en organisering av arbetet i forumen som skapar förutsättningar för påverkan på organisatorisk och strukturell nivå
- Otydliga mandat och handlingsutrymmen för påverkan på organisatorisk och strukturell nivå

Undertecknad vill understryka att samverkansforumen har potential till organisatorisk och strukturell påverkan i det fall faktorerna ovan bearbetas. Detta innebär att potentialen inte nyttjas optimalt idag.

Vad gäller brukarinflytande framgår det i utvärderingen att detta värdesätts av samtliga informanter samtidigt som det inte används i fler än två av sex undersökta forum. Informanterna har lyft relevanta frågeställningar kring organiseringen av brukarmedverkan och hur man på bästa sätt skapar positiva resultat och effekter. Det framgår av utvärderingen att följande faktorer behöver förtydligas:

- Brukarrepresentanternas roll och ansvar i samverkansforum
- Hur förutsättningar för påverkan och inte bara representation skapas
- Hur en kvalitativ representation kan åstadkommas då majoriteten av målgrupperna inte är organiserade i föreningar
- Om brukarinflytande kan åstadkommas genom andra arbetsmetoder än medverkan vid mötena

Slutligen har kunskap och kompetens om etablerade och evidensbaserade metoder belysts. Det framgår i utvärderingen att detta är en prioriterad fråga för majoriteten av informanterna varför kontinuerliga insatser genomförs för att bibehålla kompetens om framförallt samordnad individuell plan (SIP).

Utvärderingen påvisar utvecklingspotential utifrån följande faktorer:

- En gemensam strategi för kompetensförsörjning mellan organisationerna
- Utbildning och handledning som är verksamhetsintegrerad i högre utsträckning
- En gemensam sammanhållen strategi
- Att kompetensutvecklingen innefattar såväl formella som informella element

För att säkerställa användning av slutsatserna i denna rapport används i ett fortsatt utvecklingsarbete föreslår undertecknad att det lokala samrådet i Helsingborg kompletterar den handlingsplan som ligger till grund för gruppens arbete för att ta tillvara de lärdomar som dragits. Detta fråntar inte övriga parter och samverkansforum ansvar för att ta tillvara lärdomar i föreliggande utvärdering. Det är dock av vikt att det lokala samrådet tar ansvar för en sammanhållande planering för att skapa förutsättningar för en långsiktig och hållbar förändring.

Helsingborg

2016-06-27



Johanna Eriksson

Framtidsutbildning AB