

Handbok



**Samordningsförbundet
Skåne Nordost**

Tillsammans vågar vi finna nya vägar!

SAMVERKANSKOMPETENS

Att tänka på vid val av medarbetare till samverkansinsatser
finansierade av Samordningsförbundet Skåne Nordost

FINSAM = SAMVERKAN

FINSAM och Samordningsförbundet Skåne Nordost i korthet

FINSAM är samverkan enligt lagen (2003:1210) om finansiell samordning. Lagen gör det möjligt för Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommuner och landsting/region att samverka finansiellt inom välfärds- och rehabiliteringsområdet. Det är en frivillig samverkan som drivs av ett samordningsförbund. Samordningsförbundet drivs utifrån lokala förutsättningar och varje samordningsförbund beslutar själva hur samarbetet ska utformas.

Ett samordningsförbund kan ses som en struktur för att få samverkan mellan myndigheterna att fungera över tid. Det innebär att verksamheten inte enbart bedrivs i form av tillfälliga projekt utan mer processororienterat för att utveckla arbetsmetoder och samverkan. Målgruppen för samverkansinsatser inom FINSAM är personer som är i behov av samordnande rehabiliteringsinsatser från minst två av de samverkande parterna för att uppnå eller förbättra sin förmåga till förvärsarbete. Behov av samverkan är därför utgångspunkten i alla insatser.

I Samordningsförbundet Skåne Nordost samverkar Region Skåne, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och kommunerna Bromölla, Hässleholm, Kristianstad, Osby och Östra Göinge. Kommunerna utgör tillsammans en part. Samordningsförbundet är en egen juridisk person och leds av en styrelse bestående av representanter från parterna.

En beredningsgrupp bereder ansökningar om medel för processer inför styrelsebeslut och diskuterar modeller för internt arbete samt diskuterar aktuella möjligheter och problematik hos respektive organisation. Medlemmarna i beredningsgruppen är mellan mötena engagerade i kartläggning av målgrupper, arbetsgrupper, genomförande och utvärdering av insatser samt dialog och förankring av förbundets verksamhetsområden inom den egna organisationen.

Det dagliga arbetet i samordningsförbundet leds av en förbundschef. Förbundschefen deltar som föredragande i styrelsen och ingår i beredningsgruppen. Samordningsförbundet Skåne Nordost är adjungerad i de olika processernas styrgrupper.

Tillsammans vågar vi finna nya vägar!

Inom Samordningsförbundet Skåne Nordost ses insatserna som processer, som ska underlätta en effektiv användning av de parternas gemensamma resurser. Förbundets vision lyder: "Tillsammans vågar vi finna nya vägar" i samverkan/samarbete för att hjälpa den enskilde att uppnå eller förbättra sin förmåga till förvärvsarbete.

Tillsammans – vad vinner jag på detta?

Samordningsförbundet består av parter med olika arbetssätt, incitamentsstrukturer och uppdrag. Även om det inte råder något tvivel om att samverkan på sikt ger upphov till stora fördelar tar det ofta tid innan fördelarna blir tydliga parterna, vilket kan ge upphov till frustration. Det är enkelt att tala om samverkan, men svårare att faktiskt samverka. Det är därför viktigt att tydliggöra syfte och långsiktiga mål i varje samverkansinsats. Utgångspunkten är att insatserna omfattar mål som parterna var för sig inte kan uppnå. Genom att tydliggöra att det krävs samverkan för att nå målen, lägger vi också grunden till ett lyckad samverkan.

Samverkan över organisationsgränser mellan olika verksamheter tenderar att bli komplex och mångtydig. Därför krävs det att den personal som ska gå in i samverkansinsatser får ett tydligt mandat av sin chef och har en klar bild av vem som ingår i samarbetet, syftet med samarbetet och hur styrning och ansvarsfördelning ser ut.

Att våga finna nya vägar

Samverkan kan ses ur ett operativt och ett strategiskt perspektiv. Operativ samverkan handlar om att hjälpa individer, som på något vis har fallit eller riskerar att falla mellan stolarna hos de olika parterna. Strategiskt har Samordningsförbundet Skåne Nordost verksamhets- och systemfokus. Samordningsförbundet erbjuder en plattform för att testa och följa upp nya arbetssätt och på så vis utveckla respektive verksamhet och tillsammans bygga ett hållbarare system.

Samordningsförbundet bör därför inte enbart ses som en finansiär av insatser, utan en plattform för verksamhets- och systemutveckling. Det är här man tillsammans kan och ska våga finna nya vägar, som går utanför vanliga beslutsgångar och organisatoriska stuprör. För att nå visionen krävs det att all personal som engageras i Samordningsförbundets Skåne

Nordost olika insatser anlägger ett lösningsfokuserat och nyfikat perspektiv, som utgår från den enskilda individens behov.

Kompetensprofil

Att arbeta i en samverkansinsats i den mening som beskrivs här är ingen enkel uppgift. Arbetet bygger på en vilja att utveckla och att samverka över gränser, vilket ställer stora krav både på personliga egenskaper och formell kompetens för att bli framgångsrikt.

Ledarskap

För den eller de personer som har en ledande funktion i olika samverkansinsatser i form av processledare eller liknande, ska man vara medveten om att komplexiteten och mångtydigheten i samverkanslösningar ställer stora krav på ledarskapet. Det är ledarfunktionen som ansvarar för att relationen till de samverkande parterna fungerar. I detta ingår att skapa förtroende och legitimitet för insatsen hos respektive organisation.

Processledaren måste snabbt kunna se och kommunicera vinsterna i samverkan, bygga tillit och därigenom förankra samverkansinsatsen hos alla berörda parter. Personen i fråga måste vara lösningsfokuserad, ha en entreprenöriell inställning och kunna driva på processen i perioder när det går trögt.

Inte sällan kan skillnaden mellan en lyckad och misslyckad samverkan avgöras av hur väl samarbetet mellan centrala personer fungerar, det vill säga relationer mellan enskilda individer kan ha en avgörande betydelse. Processledaren har en nyckelroll i att skapa ett gott samarbetsklimat, vilket ställer stora krav på samarbets- och social kompetens.

Kunskaper

En gedigen sakkunskap om de frågor som samverkansinsatserna hanterar är grundläggande för framgång. Det kan ofta vara avgörande med en god förståelse för försäkringsmedicin som kunskapsområde och en bred omvärldskunskap.

Detta innefattar en god förståelse för regelverk, de olika parternas uppdrag, deras arbetssätt, kultur och beslutsprocesser, samt kontaktvägar internt och till externa aktörer. Det är ofta en klar fördel om personal i samverkansinsatser har erfarenhet från fler än en av de samverkande parterna.

Agera gränsöverskridande

I forskningslitteraturen kring samverkan och nätverksstrukturer talas det ofta om agenter som agerar gränsöverskridande, så kallade "boundary spanners" (här benämnda "gränsöverskridare"). Det är personer på olika nivåer i de samverkande organisationerna, som genom sina arbetsuppgifter eller intresse säkerställer att kommunikationen med de övriga organisationerna i nätverket upprätthålls och att förtroende byggs.

"Gränsöverskridare" har ofta begränsad formell makt, men genom sitt breda kontaktnät och sin goda förståelse för systemets strukturer och funktioner är de duktiga på att initiera och genomföra förändringar genom att påverka rätt person på rätt sätt i rätt tid. De har ofta en utvecklad social kompetens, som gör att de ohindrat kan röra sig i olika miljöer från styrelserum till möten med individer i behov av stöd.

Ofta fungerar personalen i samverkansinsatser som "gränsöverskridare". De bygger broar mellan hierarkier inom organisationer och agerar budbärare mellan de olika parternas personal, samtidigt som de ofta har en direkt och omfattande kontakt med individerna i målgruppen. Att kunna stötta och motivera till förändring, att ta vara på individers resurser och att ha ett lösningsfokuserat arbetssätt är centralt.

Det är också viktigt att personal i samverkansinsatser är flexibel och förändringsbenägen, är bra på att se möjligheter och att de är problemlösare. De kommer att röra sig i en komplex och mångfacetterad miljö, ofta med oklara strukturer. De måste trivas i sådana miljöer och ha ett driv att få saker att hända. Ett visst mått av uthållighet och envishet skadar inte.

Hitta rätt

Kompetensprofilen ovan beskriver generella kompetenser. I en process för nyrekrytering eller i en urvalsprocess bland befintlig personal finns en mängd andra faktorer att ta hänsyn till och det kan vara svårt att finna personer som fullt ut matchar kompetensprofilen. Det är då viktigt att fokusera på vilken typ av organisation och yrkesgrupp personen i fråga primärt ska samverka med och vad det övergripande syftet med den specifika insatsen är. Erfarenhet från den organisationen och yrkesgruppen är då bra att prioritera för att underlätta framgångsrik samverkan.

Hypotetisk jobbannons: Medarbetare till samverkansinsats

Har du god organisationsförmåga och är administrativt skicklig? Är du handlingskraftig, initiativrik och gillar att ha många bollar i luften? Har du dessutom kunskaper i försäkringsmedicin och en god omvärldskunskap? Då är kanske Samordningsförbundets samverkansinsatser något för dig. Vi söker en person som kan driva processer i en komplex och mångfacetterad miljö med samarbetspartners som har olika arbetssätt och strukturer.

Bakgrund:

Du har förmodligen högskoleutbildning med beteendevetenskaplig eller social inriktning och kan vara socionom eller liknande. Du arbetar sannolikt hos någon av Samordningsförbundets parter idag och har några års arbetslivserfarenhet av att ha bidragit till fungerande samverkansuppdrag, eftersom systemkunnande och förståelse för övriga parter uppdrag och organisation är av stor vikt. Erfarenhet av att arbeta projektorienterat i en tvärsektorieell miljö är meriterande.

Kvalifikationer

Som person är du uthållig och blir inte stressad av oklara strukturer, snabba eller långsamma förändringar. Du är strategisk och diplomatisk och kan snabbt bygga upp förtroende och arbeta med processer i önskad riktning med begränsad formell makt.

Du är en god problemlösare, innovativ och flexibel. Du har en god känsla för när och var det finns utrymme för kreativitet i processer, som ofta är regelstyrda. Din förmåga att samarbeta både inom och utanför din hemmaorganisation är hög och du har förståelse för hur din del och ditt bidrag påverkar helheten. Du går in i arbetet med samarbetsvilja, ödmjukhet och fokus på resultat.

Du är en god kommunikatör såväl muntligen och skriftligen. Du har lätt för att anpassa information till olika målgrupper med varierande motiv och incitamentsstrukturer. Det är meriterande om du har en stort och brett kontaktnät som kan stötta dig, svara på frågor och öppna dörrar. Det är ett krav att du ska ha en stark tro på människors förmåga att utvecklas och ta ansvar för sig själva och kunna förmedla det.