

## Problematiskt med samverkan på grund av

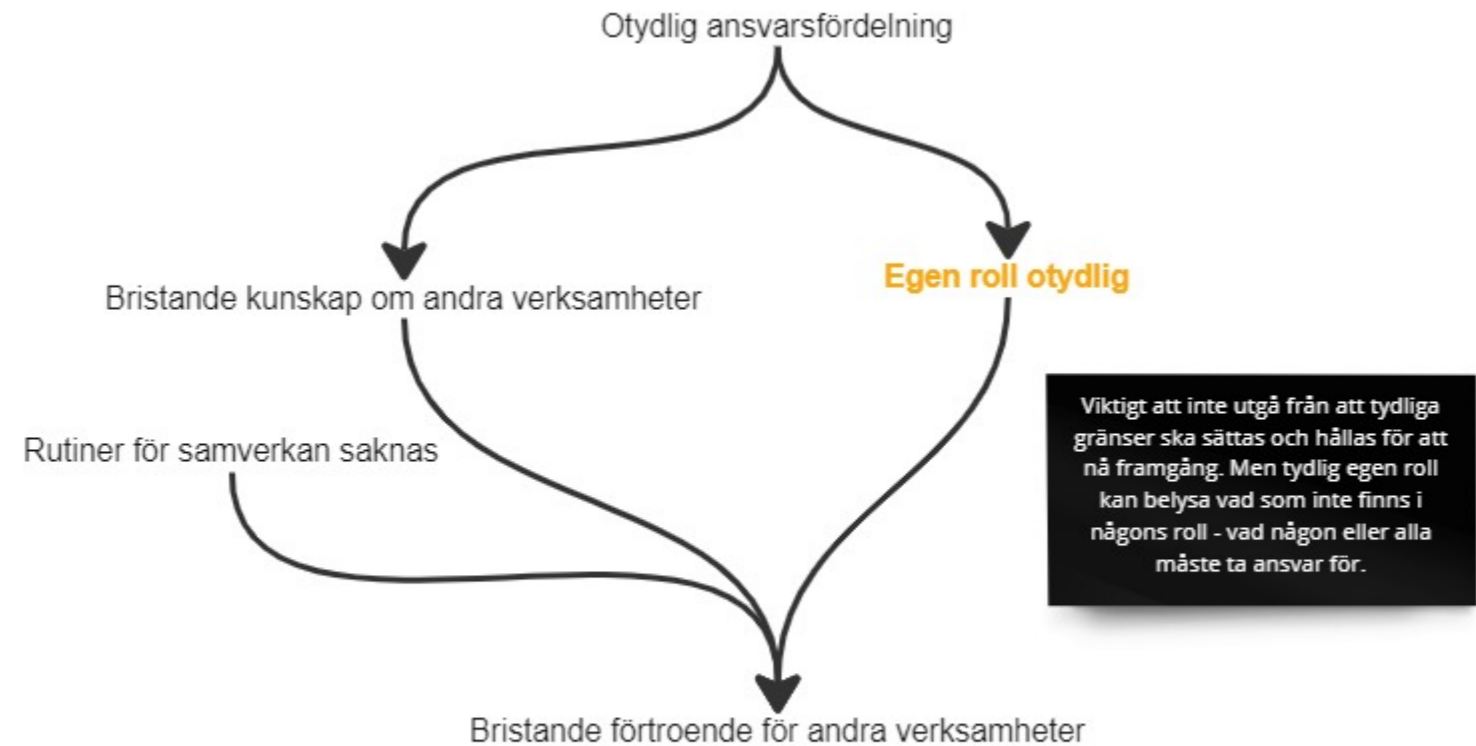
- Personalbyten
- Samverkan blir bundet till individerna i yrkesrollerna och inte den organisation de företräder då det saknar system i hemma-organisationen. Ofta hänger det på person och inte funktion. **Problemet är ansvarsfördelningen, vem äger ansvarsområdet och resurser kopplat till det.**

### Relation - nyckel som behöver lyftas strukturellt?

Det relationella mellan professioner, att ha jobbat länge tillsammans och veta vem som finns i andra änden av luren, lyfts som en framgångsfaktor för ett gott samarbete.

Då det inte finns strukturer för det relationella, riskerar samverkan att bli bunden till individerna som deltar och inte till den organisation de företräder. Täta personalombyten utgör således ett hinder för en god samverkan.

När är personens egenskaper viktigare än en kunskap eller expertis? Exempelvis trygghet, eller att ha en vuxen eller annan



## Problematiskt med samverkan på grund av

- Samsyn saknas från alla medverkande (Hälso- och sjukvård, skola, socialtjänst, familj och barnet) Vilket leder till dubbelarbete för man vet inte om varandras mål och arbeten. Det förekommer att problemet läggs hos barnet och inte systemet.

### Samarbete och samsyn - problembild

Den ansvarsfördelning som finns är ofta otydlig och följs sällan.

Många upplever sin egen roll i samverkan som otydlig.

Detta, i kombination med en bristande kunskap om andra samverkansparters verksamheter och uppdrag, leder till felaktiga förväntningar på både den egna och andra verksamheter.

Det finns oklarheter kring vem som ska stå för kostnaden för insatser när ansvarsfördelningen inte är tydlig



Otydlig ansvarsfördelning gör att det blir oklart ~~vem som ska stå för kostnader för insatser~~ vilka insatser som skall utföras. *Eller är det en samsyn kring problembilden som saknas???*

Bristande förståelse för varandras verksamheter leder även till bristande förtroende mellan verksamheterna.

Personal inom skola och socialtjänst upplever att rutiner för samverkan saknas.

I vilka exempel försöker man bolla över insatser till andra för att spara pengar? (Och vilka konsekvenser får det för den enskilde?)

Kan man genom att förstå sin egen roll bättre, förmedla det tydligare för andra och få en tydligare fördelning?

Är det rimligt att tänka att man kommer kunna förstå alla andras roller?



## Problematiskt med samverkan på grund av

- Skola, socialtjänst och psykiatri är tre öar. (Ex Soc avvaktar utredning på BUP, BUP arbetar med behandling som skolan inte är insatt i) Utmaningar i att jobba tillsammans med delaktighet hos individ och familj. Skolan har skolplikt, socialtjänst och psykiatri är frivilligt det ger en ojämnhet i att arbeta med individen. Stort ansvar läggs på BUP men de kan inte hantera ärendet själva. Ibland kan skolan tröttna ur och anställa egna stödfunktioner.
- Svårt att koppla på BUP, långa kötider
- Tidsbrist i de befintliga organisationerna gör att det är svårt att avsätta tid för det nya systemet/lösningen kopplat till en individ.

## Samarbete och samsyn - förutsättningar

Förslag för en ökad förståelse för varandras verksamheter, uppdrag och roller:  
Organisationskarta, föreläsningar, gemensamma utbildningar och studiebesök på varandras arbetsplatser.

Samtycke lyfts som en nyckel för ett gott samarbete, även möjligheten att genomföra tjänstemanna-SIP.

Öppenhet och tydlighet lyfts som förutsättningar för den samsyn som i sin tur är grunden för ett gott samarbete mellan professioner.

**Delaktighet och främjade ansvar** hos barn och vårdnadshavare är en förutsättning för en god samarbetsprocess

Balansen mellan egenansvar och skuldbeläggande

Hur skapar man en bättre förståelse för andra?  
Föreläsningar och mer kunskap, eller relationer och att kunna hitta till spindlar i nätet?

Hinder och vägar till samtycke? Handlar det bara om kommunikation?



## Mandat hos de som deltar i samverkan och en engagerad ledning - avgörande för att komma vidare i processen

God samverkan kräver att representanter från verksamheterna förstår sin egen roll och har mandat till att ta beslut om insatser. Annars behöver beslut skjutas upp till nästa möte och insatser drar ut på tiden.

De deltagande i samverkansmöten behöver även få mandat ifrån sin verksamhet att jobba gränsöverskridande och våga göra Anpassningar i rådande system. Detta kräver att ledning (ex rektor) ger utrymme i arbetet för samverkan och rustar sina anställda t.ex. genom förberedelser (vad gäller syfte, budget, samtycket etc.) inför samverkansmöten.

## Olika takt och villkor för samverkan

Skolan som möter barnet varje dag och är den enda "tvingande" instansen (skolplikt) har en annan otålighet (sense of urgency) och kan tröttna på andra aktörer. Detta tycks spä på det bristande förtroendet för andra verksamheter.

Stort ansvar läggs på BUP men de kan inte lösa problemen på egen hand.

Även om samverkan initieras i ett tidigt skede gör långa väntetider att någon egentlig samverkan inte kan komma till förrän efter kanske ett år.

När inte insatser kan synkas och ges "vid rätt tid" får de insatser som ges inte samma effekt. Den unga tappar förtroende och ger upp.

Får man för mycket insatser kan det bli krock. Man vet inte vad man har och vilka som gör vad.

Samarbete - Finns det ledning som ger sina medarbetare tid?

Samordning - Är arbetet påbörjat med att ge anställda utökad mandat? Annars vad hindrar från att dela mer mandat?

BUP: Skolan möter barnet först. Bup kommer in sent - alltför sent ofta

Finns behov av kunskapsöverföring från t.ex. barnpsykolog till den som möter barnet mest (ex. elevassistent) - eller fysisk överföring av "kunskapen"; psykolog på skolan istället för på USÖ för tex tidig upptäckt?

Hur skulle det se ut om skolan skulle få stå för planering och resurssättning?

## Problematiskt med samverkan på grund av

- Finns insatser när det redan gått för långt men inga förebyggande insatser
- Om inte befintliga insatser funkar måste en ny lösning skapas för varje gång då det inte finns ngt färdigt "paket".
- Tillgången av stöd blir olika beroende på var man bor då samverkan ges olika förutsättningar geografiskt. Skillnad i storlek och förutsättningar per kommun.

## Samverkan prioriteras inte i tidigt skede/proaktivt, väntan på diagnos fördröjer ytterligare

Flexibilitet och att arbeta i de organisatoriska mellanrummen beskrivs som tjänstemannens hantverk och är en förutsättning för att kunna lyckas med samverkan. Det fungerar bättre när det är riktigt illa eller i mycket komplicerade ärenden då alla är överens om att samverkan krävs, men sämre i ett tidigt skede. Man behöver jobba med anpassningar innan diagnos om det kräver tid för en utredning att ske. När den unga mår för dåligt för de insatser som ges får de inte samma effekt.

Att kunna gå  
utanför sina  
ramar  
(gränsgångare) -  
en förutsättning i  
komplexa frågor?

Kan vi hitta system där  
extra ansvarstagande  
belönas?