



INSTITUTET FÖR PERSONAL-
& FÖRETAGSUTVECKLING

Framgångsfaktorer för samverkan

Slutsatser från ett forskningsprojekt

2017 års Dua-dag

20 november 2017

Katarina Barrling

Katarina.barrling@ipf.se



Utvalda kommuner med AF-kontor

Grupp 1

Falun

Skellefteå

Söderhamn

Strömsund

Umeå

Grupp 2

Värnamo

Oskarshamn

Solna

Trelleborg

Vänersborg

Grupp 3

Botkyrka

Västerås

Stockholm

Malmö

Göteborg



Metod

- Kvalitativ metod
- Deltagande observation
- Urval: positiva exempel
- Explorativ hypotesgenererande – begränsat urval, inga tidsserier, inga kontrollgrupper



Genomförande

ARR (Action, Reflection, Research)

En värdorganisation beskriver sin verksamhet för gruppen, chefer och nyckelpersoner från 5 kommuner + AF ingår.

Samtalet leds av en processledare och observeras av en forskare.

Forskaren dokumenterar och analyserar 5 möten under ett års tid för att finna framgångsfaktorer.

Resultat återförs till medverkande organisationer och till en styrgrupp.

Slutsatserna presenteras i en rapport (mars 2018).



Teorier om samverkan

- Inga entydiga definitioner.
- Välfärdsstatens fragmentering och ökande behov – eller mode?
- Samverkan är krävande – man skall bara samverka om man absolut måste.
- Samverkan är en arbetsuppgift i sig.
- Organisation och regelverk är inte det svåra – människor är det svåra. Och goda.
- Kultur viktigare än organisation?



INSTITUTET FÖR PERSONAL-
& FÖRETAGSUTVECKLING

Verkligheten – hur ser den ut?





Vad är samverkan?

Kommuners och AF:s tolkning

- Samarbete
- Samma plats
- Samsyn
- Tydlig ansvarsfördelning
- Sund konkurrens
- Nödvändigt



Samverkansaktörer – vilka samverkar?

Internt olika förvaltningar i kommunen
(Arbetsmarknad, Social, Utbildning
t.ex.)

Externt Arbetsförmedlingen, lokalt
näringsliv, landstinget,
Försäkringskassan, facket, ideella
föreningar.



Vad är syftet med samverkan?

- Tillgodose arbetsgivares rekryteringsbehov.
- Skapa synergier mellan kommun och AF (t.ex. gemensamma administrativa rutiner och system, logistik, personal).
- Skapa ett enhetligt synsätt på och bemötande av klienten.
- Individanpassa åtgärder (och bemötande).
- Verkställa politiskt fattade beslut.



Samverkansdimensioner

SYNSÄTT: KULTUR PERSON ATTITYD

”Det sitter i väggarna”, ”Det är personberoende”,
”Vi måste förstå varandra bättre”.

ORGANISATION OCH ARBETSFORMER

Fasta procedurer, mallar, rutiner, arenor,
formaliserade strukturer.



Kultur, person, attityd – framgångsfaktorer

- Gemensamt synsätt
- Förståelse för varandras arbetssätt
- Personfaktorer
- Lösningssinriktning
- Prestigelöshet, tillit
- Förtroende ledning/medarbetare
- OfORMALISTISKT
- Politiskt stöd
- Se samverkan som en arbetsuppgift i sig



Organisation och arbetsformer – framgångsfaktorer

- Involvera arbetsgivarna
- Legitima ”ingångar” till målgruppen
- Koordinator för kontakt mellan kommun och AF
- Korta beslutsvägar
- Intensiv kartläggning av målgruppen
- Nära samarbete behövs även inom kommunen
- Dua



Organisation och arbetsformer – framgångsfaktorer

- Fasta strukturer för samverkan (t.ex. mötestider, daglig kontakt, plattformar, kartläggningsdokument, styrgrupper.)
- Systematisk mätning och uppföljning
- Digitalisering för snabb handläggning, spridning.



Organisation och arbetsformer – framgångsfaktorer It's complicated ...

- Samlokalisering –
ej samlokalisering
- Klar ansvarsfördelning –
”oklar” ansvarsfördelning
- Individanpassning –
ej individanpassning



Kultur, person, attityd – hinder

- Inte ge upp – harva på även om det känns motigt ibland och finna nya lösningar
- Fastna i byråkratin
- Skylla på ”någon annan”
- Förutfattade meningar
- Tilliten ...



Organisation och arbetsformer – hinder

- Olika logiker styr AF respektive kommunen
- Oklar ansvarsfördelning – finn former klargöra
- Målgruppen svår att nå – ringa räcker ej.
- Motivera målgruppen utbilda sig till bristyrken
- Inlåsnings effekter
- ”Projektfällan”



Slutsatser

- Samverkan är personberoende ...
- ... i alla fall om den skall bli riktigt bra.
- En för alla, alla för en.
- Samverkan är inte utan komplikationer
–regelverk, kulturer, personer,
incitament.
- Ingen organisatorisk generallösning.



En sista fråga ...

- **Förklaringen till att samverkan känns motigt och svårt?**
- **Svar: samverkan är motigt och svårt.**
- **Men motigt och svårt är inte detsamma som omöjligt.**



INSTITUTET FÖR PERSONAL-
& FÖRETAGSUTVECKLING

TACK FÖR UPPMÄRKSAMHETEN!

Katarina
Barrling
Johan Hansson
Fredrik Molin
Bo Månsson
Birgitta
Södergren





Medarbetare från IPF

Katarina Barrling, fil. dr Statskunskap. Projektledare för båda delprojekten, följeforskare i kommundelen.

Johan Hansson, ekon. dr Företagsekonomi. Facilitator i företagsdelen, följeforskare i kommundelen.

Fredrik Molin, ekon. dr Företagsekonomi. Följeforskare i företags- och kommundelen.

Bo Månson, sakkunnig Förvaltningspolitik, facilitator i kommundelen.

Birgitta Södergren, docent i Företagsekonomi, vetenskaplig rådgivare och metodstöd för båda delprojekten.