



GÖTEBORGS UNIVERSITET

# **SAMVERKAN**

## **Kunskaper och erfarenheter**

**Runo Axelsson**

Sahlgrenska akademien

# **SAMVERKAN**

Att verka tillsammans  
genom att överskrida  
professionella och/eller  
organisatoriska gränser.

# Samverkan på olika nivåer

- **Interprofessionell:** mellan olika professioner och yrkesgrupper.
- **Interorganisatorisk:** mellan olika organisationer, t ex myndigheter, förvaltningar, ideella organisationer.
- **Intersektoriell:** mellan olika samhällssektorer (privata och offentliga).

# Samverkan på olika områden

- Äldrevård och äldreomsorg
- Psykiatri och missbruksvård
- Arbetslivsrehabilitering
- Stöd till utsatta barn/ungdomar
- Integrerad hälso- och sjukvård
- Andra välfärdstjänster och samhällsfunktioner

# FOLKHÄLSA I SAMVERKAN

mellan professioner, organisationer  
och samhällssektorer



REDAKTÖRER:

Runo Axelsson  
Susanna Bihari Axelsson

Runo Axelsson och Susanna Bihari Axelsson (red.) | **FOLKHÄLSA I SAMVERKAN**



Studentlitteratur

# Viktiga frågeställningar

- Behov av samverkan?
- Nya former av organisering och ledning av samverkan?
- Svårigheter, hinder och risker?
- Uppföljning, utvärdering och lärande?
- Framgångsfaktorer?

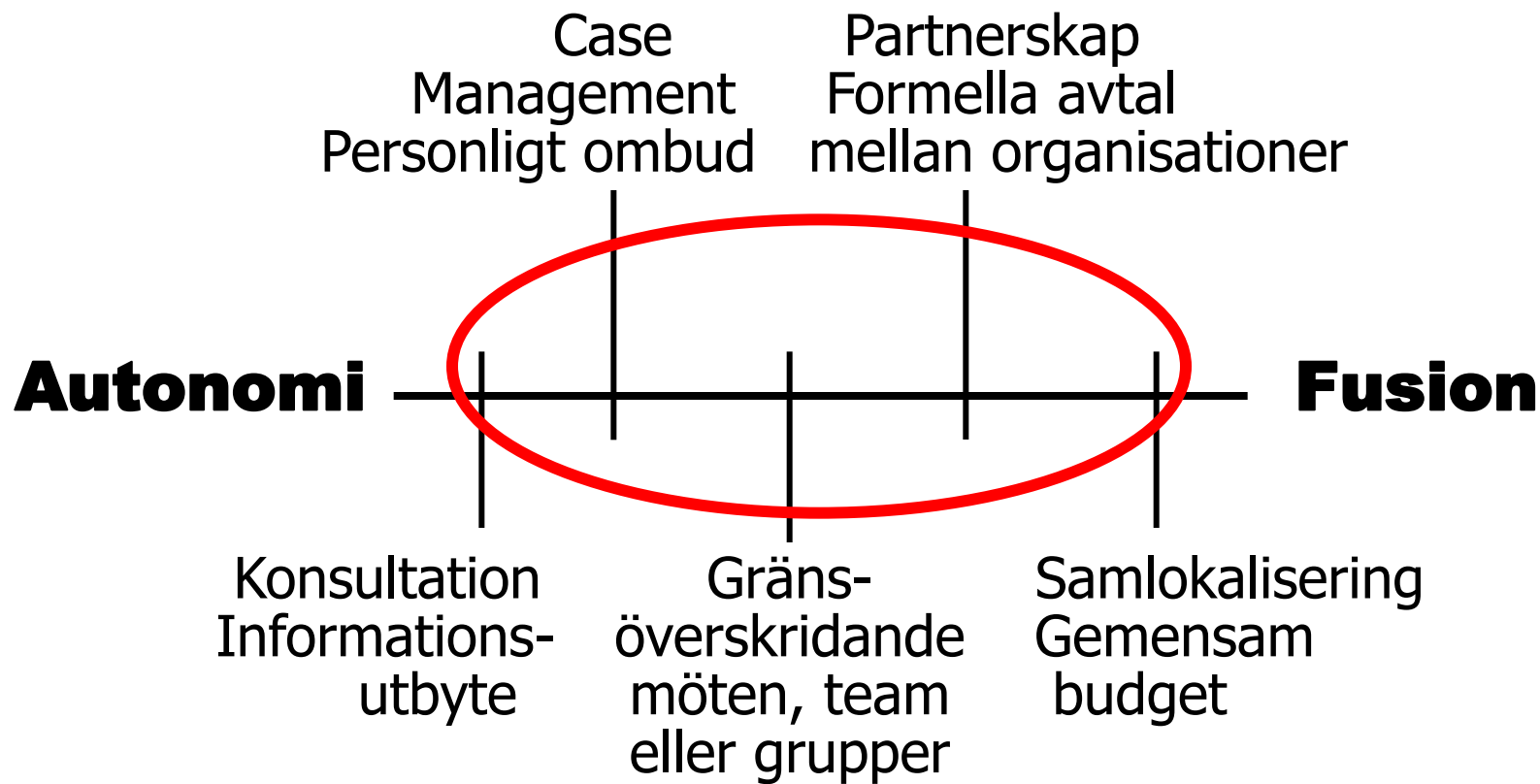
# Varför samverkan ?

- Ökad komplexitet i behov och efterfrågan av välfärdstjänster.
- Ökad specialisering (och fragmentering) av olika samhällsfunktioner.
- Risk för dubbelarbete, rundgång och att individer faller "mellan stolarna".
- Utveckling av kvalitet, tillgänglighet och kontinuitet i välfärdstjänster.
- Ökad effektivitet i utnyttjande av existerande resurser (synergieffekter).

# Modeller för samverkan

- Informella kontakter mellan professionella för konsultation och informationsutbyte.
- Case managers eller personliga ombud som samordnar insatser gentemot en individ.
- Möten mellan berörda organisationer för planering av gemensamma aktiviteter.
- Gränsöverskridande och multidisciplinära team eller arbetsgrupper.
- Partnerskap mellan organisationer, samlokalisering eller finansiell samordning.

# Modeller för samverkan



# Samverkan är svårt och besvärligt

- Det krävs stora investeringar i tid och energi, både för att etablera samverkan och för att hålla den vid liv.
- Samverkan kostar innan den lönar sig (enligt Leutz, 1999).
- Det finns många olika hinder och risker med samverkan.

# Hinder för samverkan

- Svårigheter att kommunicera mellan olika organisationer och professioner.
- Olika värderingar, attityder och synsätt på individer och deras behov.
- Bristande förtroende mellan deltagare.
- Revirtänkande och konkurrens om makt och resurser.
- Oklart eller revirbevakande ledarskap.
- Olika lagar, regler och föreskrifter.

# Risker med samverkan

- Samverkan tar tid, vilket kan gå ut över arbetet med patienter eller klienter.
- Samverkan kan lätt bli ett självändamål.
- Deltagarna kan uppleva lojalitetskonflikter gentemot sina hemmaorganisationer.
- Samverkan innebär nya gränsdragningar som kan skapa nya behov av samverkan.
- Samverkan kan leda till en ny form av byråkrati, en "samrådskrati".

# Utvärderingsaspekter

- Samverkans **struktur** avser de resurser av olika slag som står till förfogande och hur dessa är organiserade.
- Samverkans **process** omfattar de olika aktiviteter som ingår i verksamheten och hur de är integrerade.
- Samverkans **resultat** är vad strukturen och processen leder till i relation till mål, kriterier och nyckeltal.

# Utvärderingsperspektiv

- **Managementperspektiv:** hos chefer och ledare på olika nivåer; handlar ofta om produktion och ekonomi.
- **Professionsperspektiv:** hos personal och olika professionella grupper; handlar om kvalitet men även om arbetsmiljö.
- **Brukarperspektiv:** hos patienter och klienter; handlar framför allt om resultat, men även om bemötande.

# Utvärdering av samverkan

Aspekter Perspektiv	Struktur	Process	Resultat
Chefer			
Personal			
Brukare			

The diagram illustrates the evaluation of collaboration from three perspectives: Chefer, Personal, and Brukare. Each perspective is represented by a solid black arrow pointing from the 'Struktur' column to the 'Resultat' column. A red circle highlights the 'Process' column, which contains several dashed grey arrows indicating interactions between the perspectives. Solid grey arrows also point from the 'Struktur' column to the 'Process' column for each perspective. A second red circle highlights the arrow pointing from 'Struktur' to 'Resultat' for the 'Brukare' perspective.

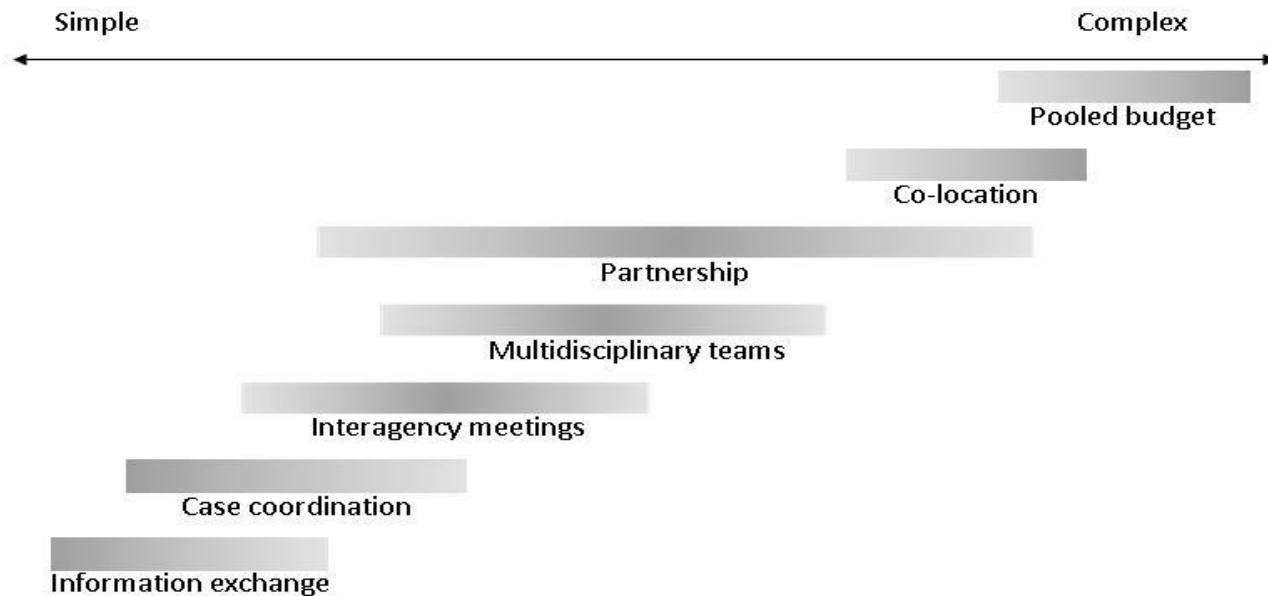
# Utvärderingsresultat

- Processutvärderingar har visat en positiv utveckling av deltagarnas engagemang och kompetens.
- Vissa resultatutvärderingar har visat positiva medan andra har visat oförändrade resultat för patienter eller klienter.
- Longitudinella studier har visat att samverkan kan ge både lägre kostnader och högre kvalitet i välfärdstjänster.

# Samverkan som ett generellt fenomen

- **Likartade behov:** Hantera komplexitet, motverka fragmentering, förbättra kvalitet och kontinuitet, uppnå synergieffekter.
- **Likartade hinder och svårigheter:** professionella och kulturella skillnader, kommunikationssvårigheter, bristande förtroende, revirtänkande, strukturella förutsättningar, lagstiftning etc.
- **Likartade organisatoriska modeller**

# Organisatoriska modeller



(Andersson *et al*, 2011, sid 4)

# Framgångsfaktorer

- **Helhetssyn** på patienters och klienters behov som utgångspunkt för samverkan.
- **Kompetens** att arbeta och kommunicera över gränser ("samverkanskompetens").
- **Kunskap** om och förståelse för varandras uppdrag och professionella kompetens.
- **Ömsesidigt förtroende och respekt.**
- Ett stödjande och altruistiskt **ledarskap.**

”Samverkan är inte ett tillstånd som går att uppnå vid ett givet tillfälle utan en ständigt levande process som varje dag måste erövras, etableras och ständigt underhållas”.

(Samverkansutredningen, SOU 2000:114)