



DEN 17 AUGUSTI 2016

ANSÖKAN OM FINANSIERING FRÅN SAMORDNINGSFÖRBUNDET, LUND

PROJEKT MÖTESFOKUS 2.0

MARIA FOGELQUIST
ARBETSFÖRMEDLINGEN LUND



1. Projektnamn

Projektet vi ansöker finansiering för är en fortsättning på MötesFokus och heter således MötesFokus 2.0

2. Projektägare och samverkansparter

Projektägare är Arbetsförmedlingen.

De samverkansparter som är representerade i MötesFokus 2.0 är Arbetsförmedlingen, Socialförvaltningen/Lunds Kommun, Psykiatri/Region Skåne samt Försäkringskassan.

3. Bakgrund och problembeskrivning

Att det finns behov av att utveckla samverkan kring individer med behov av insatser från flera samhällsaktörer är fastlagt i ett stort antal rapporter och utvärderingar. Ungdomar med funktionsnedsättning av neuropsykiatrisk och psykiatrisk karaktär samt med nedsatt inlärningsförmåga är speciellt utsatta och riskerar enligt ett flertal studier att hamna mellan stolarna.

Med detta som utgångspunkt, och med syfte att undersöka och utveckla strukturer för att stärka och förbättra samverkan för målgruppen, utfördes förstudien Växthuset som ledde till Projekt MötesFokus.

Projekt MötesFokus utgick från ett specifikt problemområde som dess förstudie Växthuset funnit.

Detta var att flerpartsmötet, som ofta är en förutsättning för att individen skall få rätt insats, ofta upplevs av både personal och av individen som mindre bra. Både att initiera möten, genomföra själva mötet och dokumentationen uppfattades som områden där det behövs större tydlighet och bättre struktur.

Projekt MötesFokus omfattade analys och utveckling av en modell för flerpartsmötet och alla dess delar dvs förberedelse, genomförande och dokumentation.

Modellen har testats i skarpt läge av personal hos Arbetsförmedlingen och Socialförvaltningen.

I utvärderingen, gjord av Tranquist Utvärdering, refereras till de reflektioner och erfarenheter som testpersoner uttryckt. Ett axplock:

"har jag använt mig av strukturen i sig vilket har fungerat mycket väl. Dokumenteringen gjordes på klassiska SIP-blanketter, men strukturen medförde att det blev tydligare vilka åtgärder som skulle genomföra, och av vilka parter"

"Hur bra mötet blir är ofta avhängigt av hur den sammankallande hunnit förbereda sig, hur bra just den personen är på att kontakta folk innan, sedan hålla ihop mötet, se och ta in huvudpersonen men också de andra som deltar. Även dagsform och eventuell stress spelar in. Att använda den här strukturen gör att man inte riskerar missa några delar".

"Det finns ett antagande om att man ska kunna leda flerpartsmöten, men vi tränar aldrig på det".

En sammanfattande kommentar från utvärderaren som väl beskriver utfall och behov av modellen:

"De som tillämpat modellen i MötesFokus, eller snarare gjort egna anpassningar av den erbjudna strukturen, återkommer också till den grund arbetssättet skapar för själva mötet. Någon uttrycker att MötesFokus bidrar till att göra flerpartsmötet systematiskt och framåtdrivet och att ett resultat blir att mötet i sig lyfts fram som en arbetsmetod utöver den samtalsmetodik som många medarbetare har med sig, men som mer handlar om samtal med klienten/individen."

"Erfarenheterna från de som tillämpat modellen pekar på att tidsvinster uppstår genom det effektivare mötesförfarandet. En person menar t ex att det som skett efter flerpartsmötet har blivit mer strukturerat i kraft av denna ökade tydlighet, som uppstår genom MötesFokus struktur för planering och genomförande av själva mötet. Framför allt anses rollerna kring individen bli tydligare. Det har också poängterats att individen får en tydligare roll i mötet genom strukturen i MötesFokus."

Utdrag från utvärderarens summering som påvisar behovet av att fortsätta arbetet med MötesFokus

"arbetsmodellen fyller en funktion för kompetensutveckling kring och struktur för planering och genomförande av flerpartsmöten. Med tanke på flerpartsmötets centrala roll för samverkan och att det inte finns någon motsvarande insats för utveckling av just mötesformerna anses MötesFokus ha en strategisk roll för utveckling av denna funktion."



Och:

"...tydligt att det finns ett fortsatt behov av utveckling kring alla de möten som hålls i samverkan kring gemensamma målgrupper."

Utvärderingen betonar vidare vikten av att *"en satsning på utveckling av formerna för flerpartsmötet kommuniceras från ledningen i ett strategiskt perspektiv."*

Varför MötesFokus 2.0?

- Flerpartsmötet är en metod som ofta behövs för att insatsen skall komma igång.
- Det behövs en struktur kring hur ett flerpartsmöte skall förberedas, genomföras och hur det man kommer överens om skall dokumenteras.
- Medarbetare hos Socialförvaltningen och Arbetsförmedlingen som prövat MötesFokus mötesmodell upplever att den ger flerpartsmötet bättre struktur, större tydlighet vad gäller roller, uppdrag, ansvar och gör mötet mer inriktat på aktivitet. Man upplever också att individens plats i centrum belyses och hens synpunkter och förslag tas tillvara.
- MötesFokus mötesmodell påvisar att flerpartsmötet är en metod som personal behöver medvetandegöra och träna på.
- Modellen behöver användas brett bland personalen hos de samverkande verksamheterna.
- För att användandet skall komma igång, och bli ett naturligt inslag i det ordinarie arbetet inom individsamverkan, behöver modellen introduceras till personalen.
- En insats för kompetensutveckling där MötesFokus modell för flerpartsmötesmetodik blir ett forum för introduktion.
- MötesFokus 2.0 erbjuder ett urval av samverkande verksamheter att ta del av kompetensutvecklingsinsatsen. Den utgör en pilotform av insatsen för att ges möjlighet att utforma insatsen så den ger effektivitet och kvalitet och upplevs som ett mervärde.
- Utförandet av MötesFokus 2.0 utvärderas för att ge svar på om insatsen är redo att fortsättningsvis erbjudas till medarbetare hos samverkande aktörer inom ordinarie verksamhet, dvs efter projektidens slut.

Vid styrgruppsmöte den 1 juni 2016 fick deltagarna ta del av utvärderingens resultat och erfarenheter. Styrgruppen ställde sig positiva till resultatet och uttryckte en vilja till att MötesFokus' modell för flerpartsmöte skall införlivas med ordinarie arbetsformer där flerpartsmöten är en del av, och en förutsättning för samverkan kring individen.

Ansökan om fortsättning på MötesFokus

Styrgruppens deltagare har beslutat att ansöka om medel från Samordningsförbundet för att finansiera genomförande av en kompetensutvecklingsinsats i pilotformat.

De faser som varit i fokus för Projekt MötesFokus har varit analys och utveckling.

Fortsättningen på projektet, som denna ansökan behandlar, omfattar genomförandefas och spridningsfas.

4.Syfte

Att stärka det individinriktade arbetet i samverkan mellan verksamheter genom att erbjuda en kompetensutveckling för hur flerpartsmötet förbereds, genomförs och dokumenteras.

Den modell som används är MötesFokus.

En pilotform av denna insats bör ge svar på hur upplägget och omfånget bör utformas inför framtida planering av återkommande kompetensutveckling inom ordinarie verksamhet.

En spin-off-effekt som kan förväntas är att mötet mellan de medarbetare som möts under insatsen ger ökad kunskap och förståelse för varandras uppdrag, rutiner och arbetssätt förutsättningar. På detta sätt stärks samverkan ytterligare.

5.Mål

En utprövad och utvärderad kompetensutvecklingsinsats som ger insikter i och förberedelser för att initiera och genomföra flerpartsmöten där individen är i fokus, samsyn på behov etableras och handlingsplan kan upprättas. Denna skall kunna ges kontinuerligt i ordinarie verksamhet efter avslutat projekt.

6 Beskrivning av projektet och dess organisation

Beskrivning av insatsen – plan och process

Upplägget av kompetensutvecklingsinsatsen syftar till att sätta in modellen MötesFokus som ett tankesätt som ger struktur och tydlighet till flerpartsmöten som deltagarna framöver kommer att involveras i.

Då fler medarbetare från de samverkande aktörerna kommer att känna igen sig i MötesFokus tankesätt ökar möjligheten till samsyn på hur ett flerpartsmöte bör förberedas och genomföras.

Kompetensutvecklingen sker med fördel i verksamhetsblandade grupper av medarbetare. Detta stärker samverkansstrukturen och ger utrymme till samtal och dialog mellan medarbetare från olika verksamheter att lära känna och förstå varandras uppdrag, möjligheter och förutsättningar.

Det konkreta materialet omfattar en text som beskriver modellen, en checklista för förberedelsefasen, en checklista för genomförande av mötet samt en mall för protokoll/minnesanteckningar. En viktig del av modellen är att de olika delarna av materialet skall användas som en verktygslåda där situationen för det individuella mötet får styra över vilka delar som är tillämpliga.

Fyra grupper bestående av medarbetare från verksamheter som tillhör samverkansparternas områden deltar i insatsen enligt följande upplägg:

Gruppstorlek 6-10 pers

Verksamhetsblandade grupper från t ex

ComUng, Försörjningsenheten, Peak personalgrupp, Rehabhandläggare Af, Team 2 och 3
Arbetsenheten, Sjukförsäkringsenheten på FK

Tidsåtgång för respektive grupp

Kursen pågår under 8-9 veckor. Tre kurstillfällen om 3+2+2 timmar
Individuell uppföljning via telefon två månader efter avslutad kurs

Kursflöde Grupperna börjar successivt under månaderna oktober, november, december och januari. Den sista gruppen har sitt sista tillfälle i mitten av mars.

Kursinnehåll

Dag 1 Introduktion. MötesFokus modell introduceras, beskrivs och sätts in i ett sammanhang.
Exempel på rubriker: *Flerpartsmötet som funktion, Flerpartsmötet som metod, Skillnader mellan klientsamtal och flerpartsmöte, Materialgenomgång, Test och diskussion*

Hemuppgift Deltagarna får med sig en praktisk uppgift som skall utföras mellan dag 1 och 2 samt dag 2 och 3

Dag 2 och 3 Erfarenhetsutbyte. Case och diskussion. Film eller inbjuden gäst.

Det konkreta materialet omfattar en text som beskriver modellen, en checklista för förberedelsefasen, en checklista för genomförande av mötet samt en mall för protokoll/minnesanteckningar.

Resurser

En projektledare/Ansvarig kursledare. Uppdraget omfattar att göra en projektplan, lägga upp kursen, skapa kursinnehåll, uppdatera detta och revidera kontinuerligt. Det omfattar även att uppdatera och revidera MötesFokus' material. Att administrera kurserna såsom att informera och kalla ingår också.

Projektledaren skall även dokumentera processen samt rapportera till styrgruppen.

Projektledaren kommer att arbeta i detta uppdrag på 50 %.

En kursledarresurs – Medverkar som kursledare vid de sammanlagt 12 kurstillfällena. I uppdraget ingår vidare att tillsammans med projektledaren förberedelser och efterarbete för kurstillfällena.

Kursledaren kommer att arbeta i detta uppdrag på 15 %.

Kursledaren rekryteras med fördel från någon av de samverkande aktörerna. Att arbeta tillsammans i uppdraget med kurserna ökar kunskapen om varandras verksamheter och förutsättningar, möjligheten till erfarenhetsutbyte och skifte av perspektiv. Detta gäller inte bara mellan projektledare och kursledare utan även vid genomförandet av kurstillfällena där deltagarna möter representanter från två olika parter.

Om rekrytering från samverkande part inte är möjlig, rekryteras kursledaren från Arbetsförmedlingen.

Fördelarna av samverkan i kursledningen kommer då inte att infrias, men fördelen med att vara två kursledare är ändå så stor att den är förutsättning för genomförandet. Inte minst bidrar dubbelt kursledarskap till att den tänkta fortsättningen på kompetensutvecklingen lättare kan realiseras då kunskapen om modellen och kursens upplägg inte blir knutet till enbart projektledaren.

Lokalmässigt sker kurserna i befintliga lokaler på Arbetsförmedlingen alternativt i de lokaler där någon av de samverkande parternas medarbetare arbetar.

Målgrupp

De arbetsgrupper som primärt kommer att erbjudas kompetensutvecklingsinsatsen tillhör verksamheter där man under MötesFokus' projekttid uttryckt sitt intresse för modellen och ställt sig positiva till att ta till sig metoden för att uppnå ett förbättrat arbetssätt i sin samverkan.

Genom att rikta MötesFokus 2.0 insats specifikt mot dessa grupper tar vi fasta på utvärderarens ståndpunkt: "

För att få genomslag i organisationerna behöver MötesFokus docka på andra utvecklingsinsatser, annars kommer det att bli fortsatt svårt att komma in i systemet och generera de tänkta effekterna på samverkansarbetet. Att det finns förutsättningar för detta har utvecklingsarbetet under året visat."

Organisation

Projektpersonalen bestående av projektledare och medkursledare bildar arbetsgrupp

Styrgrupp för projektet omfattas av samma parter som MötesFokus, dvs Arbetsförmedlingen, Socialförvaltningen/ Lunds Kommun, Psykiatri/Region Skåne samt Försäkringskassan.

Projektägare är Arbetsförmedlingen. Styrgruppens ordförande är enhetschefen för ungdomsfrågor på Arbetsförmedlingen.

Projektorganisation i förhållande till ordinarie verksamheter

Styrgruppens deltagare agerar som länk mellan projektet och sina respektive verksamheter och ledningsgrupper och tillser att de får tillräckliga mandat för att kunna fatta beslut om har bäring på projektets mål, syfte och process. På detta sätt säkerställs att projektets arbete och resultat återförs till ordinarie verksamhet för att tas tillvara och implementeras i det gängse arbetet. Enhetscheferna som representerar styrgruppens delar i MötesFokus har samtliga tagit med sig förslaget MötesFokus 2.0 till sina verksamheter och förankrat i sina ledningsgrupper.

Först efter denna process, där samtliga fått bekräftelse att man ställer sig bakom projektet har styrgruppen beslutat att man vill ansöka om finansiering för MötesFokus 2.0

Från Arbetsförmedlingens, Socialförvaltningens samt Försäkringskassans sida har man explicit uttalat att det finns behov av och intresse för att medarbetare skall delta i kompetensutvecklingen. Från Psykiatriens sida har man ännu inte specificerat att personal kommer att utses till att delta i insatsen, men fortsatta diskussioner fortsätter när detta skrivs.

Kund/brukarperspektivet för utvecklingen av samverkan bör säkerställas. Detta tas tillvara genom att de ungdomar som ställt sig till förfogande som intervjupersoner och fokusgruppsdeltagare under MötesFokus kommer att bjudas in till samtal och dialog, i grupp eller individuellt.

7.Förväntat resultat

Vid projektets slut har:

- ✓ minst 24 medarbetare från samverkande verksamheter deltagit i kompetensutvecklingen
- ✓ deltagarna fått en ökad medvetenhet om flerpartsmötes komplexitet
- ✓ deltagarna fått en struktur och material för förberedelse, genomförande och dokumentation
- ✓ deltagarna börjat använda metodiken som en del av sitt arbetssätt vid samverkan
- ✓ samverkan mellan verksamheterna underlättats och stärkts
- ✓ individer fått ökad möjlighet att få rätt insats av rätt aktör
- ✓ ett tydligt och utprövat utbildningsmaterial tagits fram

8.Förvaltning av projektets resultat

MötesFokus 2.0 är ett fortsättningsprojekt som innebär att den under MötesFokus utvecklade modellen skall genomföras och spridas. Planen för detta finns beskrivet ovan.

Projektet kan alltså definieras som ett implementeringsprojekt.

Modellen för flerpartsmötesmetodik införlivas i ordinarie arbetssätt genom att introduceras för medarbetare i de olika verksamheterna genom en kompetensutvecklingsinsats.

Planen är att insatsen med introduktion till modellen efter projektets slut kommer att fortsätta erbjudas personal inom ramen för ordinarie arbete.

Detta kan exempelvis göras genom att de verksamheter som vill att deras medarbetare skall delta i kompetensutvecklingen kan avropa en plats och att en kursgrupp sätts samman när tillräckligt antal personer anmälts.

Kursen ges då av kursledare inom ramen för dennes ordinarie uppdrag.

Förutsättningen för att denna fortsättning av kompetensutvecklingen skall ske är att pilotstudien med kurserna inom MötesFokus 2.0 ger ett fullgott resultat enligt den utvärdering som kommer att ske.

Se även under punkten **Projektorganisation i förhållande till ordinarie verksamheter** för resonemanget kring att säkerställa samverkansparternas ansvar för förankring i ledningsgrupperna.

I enlighet med utvärderaren Tranquist's konklusion är detta en förutsättning för att kompetensutveckling för medarbetarna skall få genomslag och verkligen ske.

9.Finansiering och andra resurser

Personal	Projektledare/ansvarig kursledare	50 %	200.000
	Kursledare	15%	60.000
Resor/studiebesök			5.000
Kringkostnader vid kurstillfällen			3.000
Kringkostnader möten/spridningsseminarier			5.000
Kompetensutveckling			10.000
Material/grafik/tryck			20.000
Summa			303.000

10.Tidsplan

Projektid:	2016-10-01 – 2017-05-31.
Genomförandefas	2016-10-01 – 2017-03-31
Spridningsfas	2017-04-01 – 2017-05-31

11.Uppföljning / Utvärdering

MötesFokus 2.0 är uppbyggt som en pilotstudie där kompetensutvecklingsinsatsen ges till ett antal medarbetargrupper under en given tidsram. Syftet är alltså att undersöka om upplägget för kursen är effektiv och tillfredsställande vad gäller såväl innehåll som genomförande. Planen inkluderar en fortsatt spridning av modellen genom fortsatt kompetensutveckling till nya grupper medarbetare efter projekttidens slut. Under projektets gång kommer upplägget för kompetensutvecklingen samt materialet att revideras och finjusteras.

En förutsättning för att få kunskap om syftet uppnås är en löpande utvärdering.

Utvärderingen föreslås genomföras av Tranquist Utvärdering, som följt MötesFokus som effekt- och processutvärderare.

Utvärderingen föreslås även innehålla möjlighet till processtöd riktat framför allt till projektledaren.

Lund 2016-08-17

Jessica Keding
Enhetschef
Socialförvaltningen Lund

Lotta Björk
Enhetschef
Allmänpsykiatri Lund

Christel Dahl
Enhetschef
Försäkringskassan, Lund

Jakob Kristiansson
Sektionschef
Arbetsförmedlingen Lund

Maria Fogelquist
Projektledare
Arbetsförmedlingen, Lund