

## Innehåll

Inledning .....	2
Metod .....	3
Resultat från studien.....	4
Bemötande.....	5
Sammansättning .....	6
Struktur och upplägg .....	7
Medarbetardagar för myndighetsgemensamma team.....	9
Reflektioner .....	9
Inspiration och feedback .....	10
Avslutande diskussion.....	12
7 tips för ett bra MGT: .....	15
Källor: .....	16
Bilaga 1: Tidsåtgång utifrån observationer.....	17
Bilaga 2: Intervjuguide .....	18
Bilaga 3: Frågor medarbetardag .....	19

## ”Lite koll på framtiden igen”

### Inledning

Titeln till denna rapport är hämtad från en av mina intervjuer med deltagare. Det är ett citat som inte bara visar på framtidstro, utan också att personen har fått insyn, mer kontroll över sitt eget liv – och i det, ökad tilltro till myndigheterna. Ett citat som fångar upp mycket av det positiva som kan komma ur ett möte med ett Myndighetsgemensamt team inom Finsam.

Inom ESF-projektet MIA Vidare har vi valt att använda benämningen Myndighetsgemensamt team (hädanefter MGT) för de möten där representanter från alla fyra medlemmar (Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, kommun och region) samverkar tillsammans kring en deltagare. Lokalt hos samordningsförbunden i Stockholm och i andra förbund i landet kan dessa team ha olika namn – Resursråd, Resursteam, Samverkansteam, Finsamteam etc. – men gemensamt för alla är att de på något vis jobbar med myndighetsgemensam samverkan kring individuella deltagare – vid samma tillfälle, runt samma bord. Ofta, och som är fallet i MIA Vidare, jobbar dessa team tillsammans kring en deltagare vid en första kartläggning när hen remitterats till en Finsam-insats, varefter annan insats tar vid. I MIA Vidare genomförs alla dessa möten med deltagare närvarande, vilket inte alltid annars är fallet.

Grunden till denna studie är observationer och intervjuer jag genomförde i olika MGT knutna till MIA Vidare. Eftersom det rådde en pandemi samtidigt har allt ägt rum i mitt arbetsrum över bland annat Skype eller telefon, ändå var det väldigt olika och ofta ganska intima berättelser jag fick ta del av. Många av deltagarna har haft långa erfarenheter av utanförskap eller sjukskrivning, och såväl positiva som negativa erfarenheter av myndigheter. Som utredare i projektet får jag ofta enbart lära mig om deltagarna i form av siffror och statistik, eller någon enkät, men här har jag fått möjlighet att lyssna på och förstå vad det faktiskt är som är viktigt. Jag ser det som centralt om man menar att välfärdssystemen ska passa människorna, och inte tvärtom.

Det finns MGT från fem olika samordningsförbund kopplade till MIA Vidare (se vidare bilaga 1):

- I Roslagen har alla medverkande sex kommuner ett varsitt Samverkansteam, som träffas en gång varannan vecka. Representanter från Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan är samma i alla medan de andra skiftar, dock har endast ett av teamen en regionrepresentant med.
- I Sundbyberg finns ett Finsamteam som träffas en och en halv dag varje vecka. De har också minst två möten med deltagare, medan resterande MGT endast har ett. Ofta saknas en regionrepresentant.
- I SUVS (Sollentuna – Upplands Väsby – Sigtuna) finns ett Resursteam vars kommunrepresentant skiftar men där övriga representanter är fasta. De träffas tre dagar varannan vecka, en dag per kommun.

- I VärNa finns ett Myndighetsgemensamt team som träffas två dagar i veckan. Det är också det enda teamet som haft fysiska möten med deltagare (men med remitterter och mig över video).
- I Östra Södertörn finns ett Resursråd för de tre deltagande kommunerna, där Arbetsförmedlingen och Försäkringskassanrepresentanter är fasta medan resterande skiftar. Varje kommun träffas en halvdag per vecka.

Tidigare MGT-uppföljningar har gjorts i team där deltagare inte är närvarande under möten, eller så har de inte tillfrågats om sina upplevelser (ex. Oxford Research AB 2014; Payoff Utvärdering och Analys AB 2016). Detta gör denna studie unik då dess primära syfte är att fånga deltagarnas egna perspektiv och upplevelser av att delta i ett MGT. Även om resurser och effektivitet är viktigt att ta hänsyn till är studiens syfte framförallt att ta reda på vad det är som gör ett bra MGT-möte, med utgångspunkt hos deltagarna själva. Som komplement till detta har också medarbetare från MIA Vidares olika team bidragit med reflektioner och lärdomar under två metoddagar.

Rapporten börjar med ett metodkapitel och följs av resultaten från studien. Därefter följer av del som utgår ifrån de medarbetardagar som hölls 8 och 9 juni 2021. Rapporten slutar med en diskussion kring resultat och slutsatser.

I bilagorna finns en tabell där jag sammanställt hur tidsåtgången per deltagare sett ut i de olika teamen, utifrån vad jag sett under mina observationer och efter samtal med medarbetare i teamen. Dessutom återfinns intervjuguiden som användes för deltagare samt frågorna från medarbetardagarna.

Kristoffer Zetterberg, utredare i MIA Vidare  
augusti 2021

## Metod

Sammanlagt genomfördes 17 observationer och 10 deltagarintervjuer<sup>1</sup>, varav minst 3 observationer per delprojekt. Av MIA Vidares åtta delprojekt var det tre som inte hade ett MGT knutet till sitt MIA-delprojekt vid studiens genomförande: Stockholm har ett MGT för samordningsförbundets andra insatser; Södertälje var på väg att starta ett; och Huddinge Botkyrka Salem har inget MGT. Jag besökte därför fem delprojekts MGT.

På grund av covid-19 pandemin genomfördes hela studien digitalt. Samtliga MGT förutom VärNa håller sina möten digitalt förutom i undantagsfall, och de använder i huvudsak Skype som plattform. Även om det huvudsakliga syftet med

---

<sup>1</sup> Roslagen: 3 observationer och 2 intervjuer  
SUVS: 4 observationer och 2 intervjuer  
Sundbyberg: 4 observationer och 1 intervju  
VärNa: 3 observationer och 3 intervjuer  
Östra Södertörn: 3 observationer och 2 intervjuer.

studien har varit att fånga deltagarnas upplevelser – varför jag framförallt suttit i möten där deltagare närvarat – har jag också varit med i några teams avstämnings-, uppföljnings- eller förberedelsemöten. Jag har också kompletterat med frågor till delprojektledare eller MGT-samordnare, och detta tillsammans med samtliga observationer ligger till grund för den tabell över tidsåtgång per MGT som finns i bilaga 1.

Innan observationerna kunde börja har varje MGT informerats om studien. De har också fått ett informationsbrev som legat till grund för det deltagare ska informeras om innan min närvaro, så att de kunnat ge sitt samtycke till att jag deltagit. Några deltagare samtyckte till min närvaro under mötet, men inte till efterföljande intervju, vilket är förklaringen till varför inte lika många intervjuer genomförts. Jag har också i början av varje MGT-möte blivit presenterad för deltagaren och beskrivit min närvaro, och sen vid mötets slut stämt av tid för efterföljande intervju. I övrigt har jag inte varit aktiv under mötena utan enbart fungerat som observatör. Det är självklart möjligt att jag i någon mån trots detta har påverkat MGT-mötena, men risken hade varit större vid fysiska observationer. Utifrån den bredd av uttryck som mötena har tagit är min bedömning ändå att min påverkar för det mesta varit låg.

De efterföljande intervjuerna har varit mellan 10-20 minuter och har varit av typen semistrukturerade tematiska intervjuer (se bilaga 2). Jag har ställt frågor utifrån ett antal olika teman som jag på förhand identifierat som relevanta för studien, och kompletterat utifrån hur mötet har gått och vad som kom fram där. Att ha en semistrukturerad snarare än strukturerad intervju ger en öppnare form som ger ett mindre formellt intryck, och öppnar även för kompletterande frågor som sedan också kan läggas till i intervjuguiden om det skulle behövas.

Inga observationer eller intervjuer har spelats in, utan jag har endast tagit anteckningar under dess gång. Dessa har legat till grund för materialet i den första delen av rapporten. Jag har valt att dela upp materialet från studien i tre områden: Bemötande, Sammansättning och Struktur och upplägg.

Deltagarna som medverkat i mötena för studien har varit kvinnor och män mellan 21-61 år, varav ungefär en tredjedel var män och lite mindre än hälften av samtliga deltagare hade någon form av utländsk bakgrund. Lite mer än hälften av deltagarna har varit över 40 år gamla. För att inga deltagare ska kunna igenkännas återges alla citat i rapporten för sig själva utan någon information som kan användas för att identifiera dem.

## **Resultat från studien**

Resultaten från observations- och intervjustudien återges här nedan under tre teman: Bemötande, Sammansättning och Struktur och upplägg. Bemötande handlar om hur teamen bemöter deltagare under ett MGT-möte.

Sammansättning handlar om hur teamen är sammansatta, vilka som deltar i

dem, vilka roller de har och hur de kommunicerar med varandra. Struktur och upplägg handlar om hur själva MGT-mötet är strukturerat, hur mötena genomförs, vilken typ av information som förmedlas, vad som planeras i mötet och hur de inleds och avslutas.

### **Bemötande**

Deltagarna upplever bemötandet i MGT-mötet som nästan odelat positivt. Oavsett om deltagarna sedan tidigare har negativa eller positiva erfarenheter av kontakter med myndigheter, är upplevelsen att teamen är respektfulla, inlyssnande och öppensinnade.

Folk brukar köra över mig, men inte här, jag ska hälsa min [myndighetsperson] att jag är nöjd.

... jag är ganska känslig och kan reagera på ganska små saker, men det var inget sånt här.

Ett av de mest tydliga exempel kring bemötande är från två deltagare som i många och mycket var väldigt lika. De hade samma kön, åldersgrupp, flera såväl fysiska som psykiska diagnoser, men hade väldigt olika tidigare upplevelser av möten med myndigheter. Trots deras olika ingångar och förväntningar beskrev dock båda att de hade en positiv upplevelse av sitt respektive MGT-möte.

Något som lyfts som positivt har också varit den flexibilitet som ofta finns i bemötandet – att deltagare med behov av att få frågor kontra de som kan föra sin egen talan bemöts utifrån egna premisser. Exempelvis har mindre talföra deltagare känt att omfattningen av frågor har varit bra för att de ska kunna berätta sin historia och veta vad de ska svara på.

Skönt att [myndighetsperson] hjälpte till där, hon förstod att jag har svårt att prata när det är många i rummet [...] men jag hade fått prata mer om jag ville det.

Deltagare som var osäkra på sitt deltagande har i vissa fall upplevt påtryckningar. Deltagarna har dock sällan upplevt det som otrevligt eller respektlöst. De har istället uttryckt förståelse, eller också tyckt det varit förvirrande.

Jag gör ju som ni vill, självfallet.

De försöker ta in mig litegrann, jag vet inte varför,  
men de var trevliga.

### Sammansättning

Teamens sammansättning och hur de kommunicerar med varandra innan, under och efter mötet påverkar deltagarens upplevelser på flera sätt. Samtliga team har i huvudsak använt sig av Skype för att hålla möten, där man ringt upp deltagaren genom Skype. Sett från teamens perspektiv har mötena alltså varit i form av Skype-samtal med eller utan video, medan det från deltagarens perspektiv oftast varit som att sitta i ett telefonsamtal med flera personer samtidigt. Trots att det utöver deltagaren kan vara uppemot sex personer i samma möte, upplever deltagaren dock sällan att mötet är rörigt eller att folk talar i mun på varandra. Under avstämningar innan deltagarmöten brukar teamen ofta dela upp sina roller och vem som tar huvudansvar för det kommande mötet. I början av mötet håller de också en presentationsrunda och innan någon flikar in en fråga är det vanligt att först presentera vem som talar, för att tydliggöra för deltagaren. Detta skapar en lugn stämning och struktur där allting tas i tur och ordning.

Alla pratade inte i mun på varandra, jag var på ett  
annat möte tidigare där det var så...

Den bredd av myndighetskontakter som finns i MGT-mötena gör det också möjligt för deltagare att få en direkt väg till ordinarie stöd. När personer i mötet direkt på plats kan stötta deltagaren i dess ordinarie process genom att ge kontaktuppgifter eller boka in möten får deltagaren en omedelbar respons som ofta har saknats tidigare. Dessa kortare kommunikationsvägar blir möjliga genom teamens sammansättning och att samtliga medarbetare agerar utifrån ett eget och delat ansvar för deltagarens process. Både medarbetare i MGT och deltagare upplever också stora fördelar med att remitterter och eventuella ordinarie handläggare deltar i MGT-mötena, då man upplever att det bidrar till en mer effektiv, trygg och förankrad planering.

Positivt att ansiktena var kända för deltagaren sedan tidigare och att flera av representanterna hade viss kännedom om henne (intervjuanteckning)

Men det händer också att deltagare upplever vissa MGT-representanters närvaro som oklar och förvirrande. Detta framförallt i de fall representanten av olika anledningar inte är aktiv under mötet, och orsaken till detta inte förklaras för deltagaren. Detta hänger delvis ihop med den information som deltagaren får innan MGT-mötet. Deltagare kan känna sig förvirrade om syftet med mötet inte varit tydligt innan. Eller om hur mötet ska genomföras, och vilka som ska vara med och varför, inte är tydligt innan mötet.

... jag trodde det bara skulle vara tre personer med, så jag blev lite nervös att det var så många.

... konstigt att försörjningsstöd var med.

### **Struktur och upplägg**

Strukturen och upplägget på ett MGT-möte har olika konsekvenser för deltagare. Vad som framgått är att ett tydligt kartläggningmaterial och en tydlig struktur för mötena bidrar till att samma frågor ställs till alla deltagare. Även om möten i teamen såväl innan som efter själva deltagarmötet fyller en central funktion, är ofta kortare möten minst lika effektiva och den kortare längden bidrar också till att förhindra eventuellt spekulerande om deltagarens tänkbara förutsättningar (eller liknande).

Under mötena innan ett MGT går varje medlem igenom sina respektive myndighetssystem så att samtliga medarbetare kan få en samlad bild av ungefär hur deltagarens situation ser ut och vad för behov som kan finnas. Man går således igenom deltagarens bakgrundshistoria samt den ansökan som kommit in om varför deltagaren vill delta i MIA Vidare eller behöver stöd av ett samordningsförbund. Ofta kan dessa möten avhandlas väldigt fort då syftet inte är att göra någon planering utan att få en grundförståelse att ställa frågor utifrån. Vissa team har dock längre inledande möten där tidigare ärenden eller olika former av samverkansfrågor tas upp. Vad som framgått är att det finns en tendens att möten om deltagare som ges mer tidsutrymme också möjliggör

spekulerande om deltagaren, exempelvis där luckor i myndigheternas system finns.

Mötena efter ett MGT handlar framförallt om att gå igenom vad som bestämdes och bestämma vem som gör nästa steg, om detta inte redan bestämts under deltagarmötet. Också dessa möten kan vara korta, förutsatt att den huvudsakliga planeringen sker med deltagaren i mötet och inte utan hen efteråt. Det spekulerande som eventuellt sker under efterföljande möten verkar framförallt handla om att vissa frågor har missats, eller att någonting varit oklart men inte följts upp under MGT-mötet.

I de fall deltagaren i MGT-mötet både får information om olika insatser, och även får vara med och välja bland det som erbjuds, bidrar det till att deltagare känner ökad egenmakt. Detta uttrycks bland annat genom att deltagare får en förståelse för, och blir nöjda över den planering som görs och de alternativ som finns.

... bra att få vara med i planeringen [...] jag får lite koll på framtiden igen.

Om information om insatserna inte ges till deltagaren under MGT-mötet eller är bristfällig känner sig deltagare istället förvirrade, och upplever sig inte ha koll på vad det är som kommer hända.

Ibland kan denna förvirring bero på otydlighet, eller att teamet använt sig av ett myndighetspråk eller av termer som kan upplevas otydliga och abstrakta om de inte tydliggörs.

... jag vet inte exakt vad de hjälper mig med, jag vet inte vad de kan göra [...] man blir lite förvirrad.

All form av planering upplevs dock som positiv. Det centrala är inte exakta datum, utan att deltagaren vet att det finns en plan framåt. Vem det är som kommer att kontakta dem och ungefär när. Vilken typ av insats som kan vara relevant och finns tillgänglig, om man önskar delta.

Även om jag inte fick en tydlig tidsplan blev jag lovad en klar och detaljerad planering [...] det känns jättebra.



## Medarbetardagar för myndighetsgemensamma team

Den 8 och 9 juni 2021 hölls medarbetardagar för MGT i MIA Vidare, där medarbetare och delprojektledare fick ta del av studiens resultatdel och diskutera både med sina MGT-kollegor och med medarbetare från andra MGT. Medarbetare från samtliga MGT medverkade, inklusive Södertälje och koordinatören för Samordningsförbundet Stockholms stads MGT. Nedan följer en sammanställning utifrån de diskussionspass som hölls, först utifrån reflektioner på studien, sedan utifrån den inspiration och feedback-workshop som genomfördes (se bilaga 3 för frågor från medarbetardagarna).

### Reflektioner

Medarbetarna kände igen sig i den bild som målades upp i resultaten. De lyfte att ytterligare sätt att förbättra bemötandet och öka tryggheten under själva mötet kunde vara inte bara ett flexibelt förhållningssätt till deltagare utan också till mötet i sig. Detta genom att **anpassa mötets storlek utifrån deltagarens behov**; som att fråga om deltagaren vill ha med förälder eller annan person deltagaren är trygg med, samt fråga vilka myndighetspersoner som hen vill ska närvara. Andra praktiska förslag som kom upp var att vara tydlig med att det går att ta pauser under mötets gång och att vid fysiska möten sätta upp namnskyltar. Medarbetare kände igen att deltagare kan bli förvirrade när väldigt många personer deltar i ett möte, och lyfte dessa praktiska förslag som sätt att minska risken för denna förvirring.

Vikten av kommunikationen innan ett MGT-möte lyftes av flera medarbetare för att förhindra att deltagare blir förvirrade av mötet eller vilka som är med i det. Särskilt remittentens roll är viktig för att **säkerställa att rätt information når deltagaren** och att hens förväntningar är i linje med mötet. Att remittenten ser till att deltagaren får ta del av all relevant information innan MGT-mötet sågs därför som viktigt. Ett förslag som kom upp var att någon i teamet kan ringa deltagaren innan mötet och berätta mer. Att remittenten är närvarande i mötet bekräftade flera var en viktig punkt, liksom att remittenten "håller i trådarna" och följer deltagaren genom hela hens rehabiliteringsprocess, inte helt lämnar över till MIA Vidare eller samordningsförbundet.

När det kom till hur mötena är strukturerade lyfte medarbetare att "det är viktigt med struktur, men inte för formellt". Det är olika hur kartläggningmaterialet ser ut i respektive MGT men medarbetarna var överens om att det ändå finns många likheter mellan teamen och att det är viktigt att såväl materialet som mötesupplägget är **tydligt och strukturerat men ändå anpassningsbart**. Flera lyfte att tydliga delmål i handlingsplanen och att behandla den "som ett levande dokument" skulle kunna förbättra deltagarens upplevelse och göra att de blir mer förankrade i sin planering.

## Inspiration och feedback

Vid diskussioner om vad som varit inspirerande i jämförelse mellan olika MGT lyftes fem olika områden.

För det första diskuterades teamens **sammansättning och representanter**, där det sågs som positivt med de MGT som fått med representanter från regionen. Några lyfte också att det kan vara bra att MIA-personal som senare ska stötta deltagaren sitter med under mötet. Slutligen nämndes att en lösning på att förhindra förvirring från deltagarens sida kan vara att se till att enbart en från varje medlem finns representerad i mötet.

Att Stockholm har med sig värden vid MGT är lyxigt.

För det andra diskuterades teamens **förhållningssätt**, inte framförallt utifrån förhållande till deltagaren utan inom teamet. Att teamet är tryggt och jobbar tillsammans och att medlemmarna är intresserade av att vara med och inte blivit intvingade av sin organisation.

Deltagaren i centrum och inte den organisation man kommer från. Helhetssyn, samsyn är en framgångsfaktor. Prestigelöshet.

För det tredje diskuterades **metod, material och arbetssätt** i MGT-mötena. Detta knyter an till punkten om struktur och upplägg. Både i det material som man har innan, under och efter mötet – ett kartläggningmaterial och en handlingsplan som är tydlig och enkel att följa upp genom hela processen, såväl som strukturen och upplägget av MGT-mötena som på samma sätt behöver ha en överenskommen struktur.

Tydlig överenskommen mötesstruktur så att alla vet sina roller – lätt att genomföra, lätta att följa upp.

En kartläggning, handlingsplan som är enkel att fylla i och följa upp.

Det fjärde området som lyftes var om **information, återkoppling och samverkan**. Det handlade om hur medlemmarna tillsammans informerar innan och senare

återkopplar till deltagaren. Utöver att notera att deltagare uppskattar att bli kontaktade innan MGT-mötet lyftes också att remittenten behöver ta kontakt med sin representant i MGT innan, liksom att eventuell tolk behöver informeras och vara förberedd.

Viktigt med återkoppling till deltagaren i närtid efter mötet.

Det sista temat handlade om **lärande och erfarenhetsutbyte** där det framförallt kom upp önskemål om att olika MGT kan göra studiebesök hos varandra.

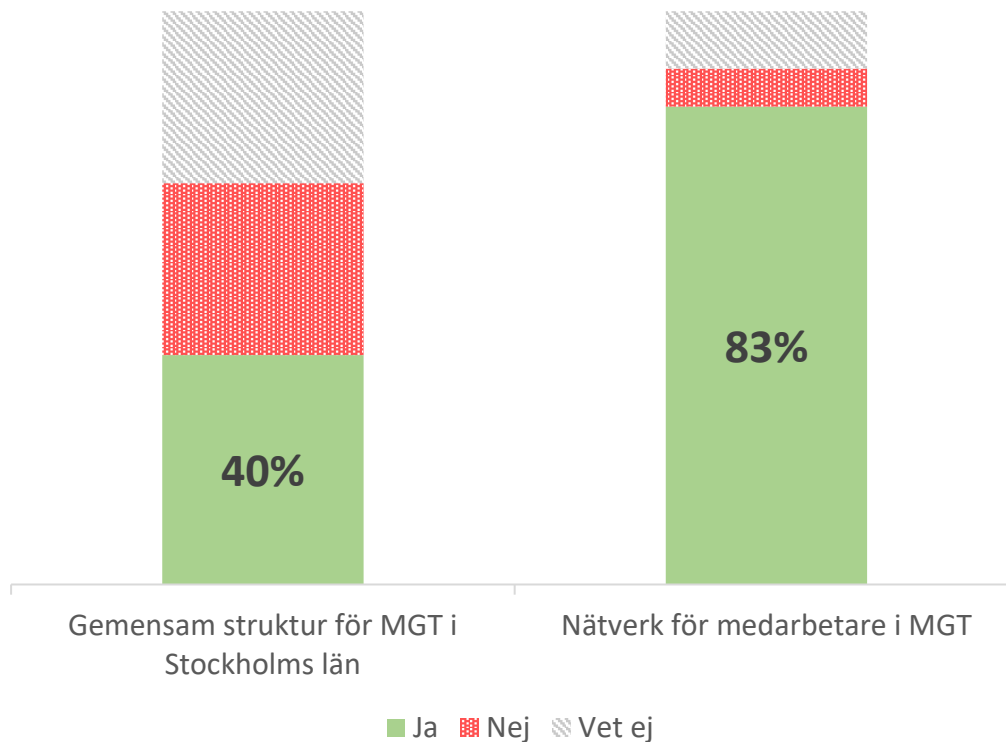
Vi blev inspirerade till att ha studiebesök hos varandra när pandemin är över för att få veta mer om hur andra MGT arbetar.

Medarbetarna tillfrågades också om vilka önskemål som fanns kring gemensam struktur och nätverk i Stockholms län, där svaren framgår i diagrammet nedan. Sammanlagt svarade 30 medarbetare på frågorna<sup>2</sup>. 40 procent var positiva till att ha en gemensam struktur för samtliga MGT i länet, där de lyfte att det kan vara bra att i viss mån jobba olika utifrån lokala förutsättningar och behov, eller att man föredrar sitt eget arbetssätt framför andra. Dock var hela 83 procent positiva till att det skapas ett nätverk för medarbetare som sitter i ett MGT, för att kunna utbyta erfarenheter och kunskaper över teamgränser.

---

<sup>2</sup> Frågorna var:

- Jag önskar att det fanns en gemensam struktur för alla MGT i länet?
- Jag önskar att vi hade ett nätverk för alla medarbetare i MGT?



## Avslutande diskussion

Vad som har blivit tydligt ovan är att deltagarens upplevelse av ett MGT inte enbart formas av hur själva mötet är, utan också vad som händer innan och efteråt. Alla dessa tre steg är viktiga för helheten och olika MGT har visat på styrkor och svagheter under samtliga steg, sådant som ökar tryggheten eller bidrar till förvirring. Medarbetarna har också kommit med reflektioner och förslag på hur man kan förbättra arbetet under samtliga tre steg.

### 1. Innan MGT

Utifrån deltagarnas berättelser är det tydligt att det ibland brister i hur och vilken information som delges dem innan ett möte. Eftersom mötena dock i princip alltid upplevs som positiva och det finns gott om möjligheter att förtydliga saker under ett MGT är detta steg ofta det minst viktiga. Däremot skapar det en inledande otrygghet när deltagaren plötsligt ställs inför många fler personer än de trodde skulle vara där eller får en massa information om något de vet väldigt lite om.

Medarbetarna menar att remittenten spelar en viktig roll i att informera deltagaren, och ett närmare samarbete är centralt för ökad samverkan. Ett förslag som kom upp var att någon i teamet hör av sig till deltagaren innan mötet och informerar om det, vilket har uppskattats i de MGT där det görs. Detta innebär en enkel och effektiv lösning, men bidrar inte till samverkan. Syftet här

är dock inte ökad samverkan utan en tryggare deltagarprocess, vilket detta skulle ge. Om remittenten ska vara huvudansvarig för informationen innan är ett förslag att teamet skickar ut ett material som enkelt kan delges deltagaren och tydligt specificerar relevant information. Utifrån deltagarnas berättelser bör detta vara: Syftet med mötet, vad MIA Vidare och/eller samordningsförbunden är och gör, och vilka som kommer delta och varför. Det centrala här är att teamen behöver vara trygga i vad de själva ska göra och hur de kan göra remittenten trygga med vad den ska göra och när det ska ske.

## 2. Under MGT

Deltagarna upplever själva mötena som respektfulla och medarbetarna som inlyssnande och öppensinnade. Bemötandet upplevs som väldigt positivt och oftast är upplägg och frågor anpassade till deltagarna, vilket visar på vikten av flexibilitet och avstämningar innan möten. Vad som hade kunnat vara förvirrande för deltagare är annars själva mötesformen – med så många medlemmar i samma rum – men detta har inte varit fallet. Utifrån observationerna menar jag att detta beror på att man gör upp tydliga roller, att man håller en presentationsrunda i början och sen alltid presenterar sig innan man säger något.

Det som ibland fungerar mindre bra under ett MGT handlar ofta om otydlighet eller om hur teamen är sammansatta, där vissa medlemmars närvaro ibland är oklar. Det sistnämnda kommer då av att denna medlem inte har så mycket att tillföra i just detta möte. Detta kan ha att göra med att mötet tar en annan riktning och det visar sig att deltagaren inte behöver stöd av alla medlemmar. Som lyfts är det just bredden av myndighetspersoner som kan ge extra positiva effekter och hitta nya lösningar och vägar framåt, men deltagaren behöver då också veta varför alla sitter med i mötet. Detta går därför till stor del in under den första punkten om vad som görs innan ett MGT. Medarbetarna har under medarbetardagarna lyft ett flertal förslag på lösningar som kan användas under själva mötet. Det har rört sig om praktiska förslag såsom namnskyltar under fysiska möten, att tydliggöra regler för mötet i början och att sammanfatta det i slutet. Samtliga förslag torde bidra till en ännu tydligare mötesstruktur.

Otydligheten under mötena har framförallt handlat om innehållet – att deltagaren inte får tillräcklig information om de insatser som finns, att informationen eller de termer som används är oklara för deltagaren. De lösningar som föreslagits av medarbetare har framförallt handlat om att försöka utforma ett mer pedagogiskt förhållningssätt, som ovan nämnda regler och sammanfattningar. Dock har det saknats en konkret diskussion om betydelsen av att deltagaren har möjlighet att välja och påverka sin planering – vilket, trots att denna möjlighet finns i en del MGT, saknas i andra. För att ytterligare öka tryggheten och delaktigheten behövs även dessa delar, risken är annars att MGT-mötena blir en väldigt pedagogisk informationsinsats.

När det kommer till hur teamen är sammansatta lyfts flera punkter. För det första ses det som positivt med MGT som fått med representanter från regionen. Problemet är dock att MGT alltid bör bestå av representanter från samtliga fyra medlemmar, att det därför finns team som har en representant från regionen borde inte ses som en lyx, detta bör vara normen. För det andra påtalas att något som skulle kunna minska förvirringen för deltagare är att enbart ha en representant från varje medlem med i mötet. Även om det är positivt att reflektera kring vilka som bör delta i ett möte, och att samtliga parter kanske inte alltid behöver sitta med, kan det bli problem om det finns risker att representanterna från medlemmarna inte har fasta stolar i teamen, ifall exempelvis enbart remittenter deltar. Detta försvårar för teamet att etablera relationer, roller och en trygg och tydlig struktur, om medlemmarna konstant skiftar. Min egen upplevelse från observationerna är att ett tryggare team oftare skapar ett tryggare möte. Detta verkar också vara medarbetarnas upplevelse. En tredje punkt som lyfts är man kan göra deltagaren mer delaktig i vilka som är med i mötet, exempelvis fråga om de vill ha med någon anhörig eller en annan myndighetsperson utöver remittent. Till viss del verkar detta redan göras i en del MGT, då jag deltog i flera där även anhöriga var med. Några deltagare har i intervjuer lyft att de funderat om de borde haft annan med, som läkare, psykolog eller fackperson, och även om de i slutändan upplevde att mötet gick bra utan kan det vara en fördel att lägga in denna punkt som del av vad som kommuniceras innan mötet. Den fjärde och sista punkten gäller frågan om huruvida en medarbetare från projektet eller samordningsförbunden ska medverka i ett MGT utöver MGT-personal. Här finns en del frågetecken. I det fall deltagaren har möjlighet att välja mellan insatser eller vilken inriktning hens stöd ska ha borde rimligtvis inte en medarbetare kunna närvara, då det inte är bestämt vilken form stödet ska ta. Risken är annars att MGT-mötet mer framstår som ett informations- och överlämningsmöte där deltagaren får reda på vad som komma skall – inte där de blir delaktiga i sin rehabiliteringsprocess. Alternativet är att ansvariga för samtliga insatser närvarar, vilket då i sin tur bidrar till ett större möte, och därmed riskerar en ökad förvirring utifrån den andra punkten. I de fall en handledare alltid är huvudansvarig för deltagarens process framöver, men där detta inte påverkar vilken insats som erbjuds, kan dock detta ytterligare stärka förankringen och tryggheten hos deltagaren.

### **3. Efter MGT**

Mycket av det som avgör om en deltagare har en bra upplevelse efteråt baseras på hur mötet avslutas. Genom att tydligt och pedagogiskt informera om insatser och sammanfatta vad som sagts och vad som kommer hända får deltagaren en tydlig bild av sin planering framåt. Medarbetarna föreslog också att använda handlingsplanen som "ett levande dokument" för att på så sätt alltid ha den med genom deltagarens planering. Om man med detta menar att deltagaren får insyn

i och kan påverka hur handlingsplanen utformas framåt, torde detta öka deltagarens egenmakt.

Som nämnts är det också inte exakta datum eller vad som ska hända som deltagare framförallt efterfrågar, utan bara att det finns en planering och att de kan lita på att den ska ske. Återkoppling i närtid efter mötet är därför viktigt, som medarbetarna påtalar. Desto tydligare det blir för deltagare när denna återkoppling sker och av vem, desto mindre risk för förvirring.

### Övriga reflektioner

Vad medarbetardagarna för myndighetsgemensamma team också har synliggjort är att det finns ett stort intresse för erfarenhetsutbyte och lärande mellan olika MGT. Medarbetarna själva föreslår att detta kan vara i form av studiebesök, och en klar majoritet ser gärna någon form av nätverk för de som arbetar i ett MGT. Detta skulle kunna fördjupa de diskussioner som redan förts och förtydliga andra, däribland om hur man kan öka delaktigheten. Efter pandemin kommer det också återigen bli möjligt att hålla möten fysiskt, och att göra medarbetare och deltagare delaktiga i hur och när MGT-möten hålls fysiskt respektive digitalt kan definitivt vara föremål för ett sådant nätverk. Dessutom saknades under medarbetardagarna djupare diskussioner om hur tidsåtgången skiljer sig mellan team och hur detta påverkar, något som kan vara viktigt att utvärdera vidare. Ökad samverkan mellan team kan därför ytterligare förbättra arbetet i de myndighetsgemensamma teamen i Stockholms län.

Deltagarna i MIA Vidare har ofta långa erfarenheter av myndighetskontakter, både bra och dåliga, och min upplevelse är att de ofta går med på mycket mer än någon som precis kommit i kontakt med en myndighet skulle göra. Även om ett MGT kan vara förvirrande i någon mån vägs detta upp av att deltagaren inte bara blir väl bemött och informeras om sin planering, utan också upplever att hen kan påverka den, och framförallt upplever att det från och med nu finns någon som kommer följa hen framåt. När ett MGT fungerar som bäst blir det tydligt för deltagaren att hen inte längre kommer falla mellan stolarna.

### 7 tips för ett bra MGT:

1. Förberedelse: Deltagaren bör förberedas innan mötet med vad dess syfte är, vilka som deltar i det och varför de är där.
2. Remittent: Remittent bör delta i mötet och vara en del av hela processen, det ökar samverkan, tilliten och förankrar deltagarens rehabiliteringsprocess.
3. Presentation: Vid mötets början, presentera alla medlemmar och vilken roll de har.
4. Kartläggningmaterial: Ett kartläggningmaterial med öppna frågeområden säkerställer att alla deltagare får relevanta frågor. Ett

öppet frågematerial uppmuntrar till såväl struktur som flexibilitet, för att undvika att det blir alltför formellt.

5. Tydlighet: Undvik om möjligt myndighetsspråk och termer, eller beskriv dem kortfattat när de används.
6. Valmöjligheter: Deltagaren bör få reda på vilka alternativ som finns att välja mellan, det ökar delaktigheten och tilliten.
7. Planering: Deltagaren behöver veta vad som händer efter MGT-mötet. Beslut behöver inte tas, men återkoppling bör ske i närtid. Vem som återkopplar och ungefär när detta sker bör kommuniceras i slutet av mötet.

**Källor:**

Oxford Research AB (2014). *Följeforskning av Resursmodellen Södertörn. Slutrapportering av följeforskning 2012-2014.*

Payoff Utvärdering och Analys AB (2016). *Utvärdering Samordningsförbundets Samverkansteam. På uppdrag av Samordningsförbundet Ale, Kungälv, Stenungsund och Tjörn.*



## Bilaga 1: Tidsåtgång utifrån observationer

### Tidsåtgång utifrån observationer:

	Antal möten/ dag	Tid innan möte	Tid deltagarmöte	Tid efter möte	Genomsnittlig tid/deltagare	Plattform	Antal möten med deltagare
<b>Roslagen</b>	3	10 min	60 min	10 min	1,3 h	Skype	1 st
<b>SUVS</b>	2-4	20 min	20 min	60 min	1,7 h	Teams/telefon	1 st
<b>Sundbyberg</b>	1-3	60 min	60 min	30-60 min	Minst 5 h	Skype	Minst 2 st
<b>Östra Södertörn</b>	3	10 min	45 min	10 min	1,25 h	Skype	1 st
<b>VärNa</b>	2	10 min	60 min	-	1,25 h	Fysiskt + Skype	1 st

## Bilaga 2: Intervjuguide

*Jag heter Kristoffer och var med under det möte som du deltog i nyss. Jag undrar om du har tid att prata lite om din upplevelse av mötet, det tar max mellan 10-20 minuter? Det du säger till mig kommer inte berättas vidare till någon av de andra från mötet.*

### Förväntningar

Vem berättade om mötet innan?

Hur presenterades?

Tankar innan?

### Upplevelse av mötet

Hur kändes det?

Kunde du komma till tals?

Bemötande?

Tydligt?

Tydlighet?

### Planeringen framåt

Nöd med det som bestämdes?

Hjälpte det dig veta vad som ska hända?

- I din planering?
- Rätt stöd/insats?

### Upplägget för mötet

Vad tyckte du?

### Saknar du något?

Personer?

Något konstigt?

Ytterligare tankar?

### Bilaga 3: Frågor medarbetardag

- Känner du igen dig i beskrivningen? Allmän reflektion.
  - Hur göra så att deltagaren känner sig trygg inför, under och efter MGT-möte?
  - Hur göra för att planeringen ska vara tydlig för deltagaren?
- 
- Vad fungerar bra utifrån vår organisering?
  - Vilka svårigheter har vi utifrån vår organisering?
- 
- Jag önskar att det fanns en gemensam struktur för alla MGT i länet?
    - Ja
    - Nej
    - Vet ej
- 
- Jag önskar att vi hade ett nätverk för alla medarbetare i MGT?
    - Ja
    - Nej
    - Vet ej