

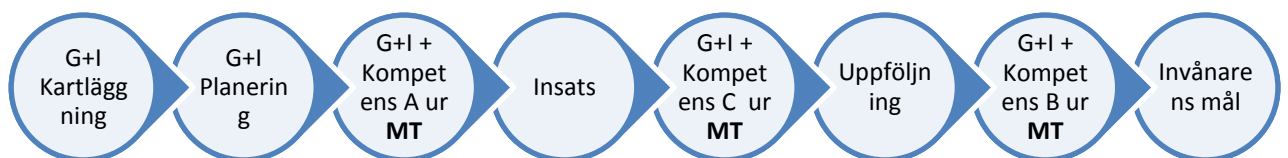
## Att arbeta i multiteam, återkoppling från arbetsgruppen 2016-12-15

### Våra utgångspunkter

- Vid behov ska man som guide ha möjlighet att koppla på fler kompetenser i arbetet med en invånare. Detta kallas då att man bildar ett multiteam kring invånaren. Guiden är ansvarig för att samordna detta
- Multiteamet ser olika ut för olika invånare, utifrån deras specifika behov och i olika delar av processen.
- Ledningen för verksamhetsområde arbetsmarknad ska ta fram en kompetenskartan som beskriver medarbetarnas huvuduppdrag och kompetenser, på samma sätt som vi idag har en insatskarta.
- När man tar steget in i planerad aktivitet ska man i första hand använda sig av de kompetenser som redan kopplats in via multiteam kopplat till guiden.
- Multiteam är framför allt en metod.
- Multiteamet blir en bra plattform för gemensamt kompetensutbyte.

Varje invånare har olika behov och ur multiteamet kopplas den kompetens som invånaren har behov av under sin process hos oss:

Ett exempel på process för en individ kan se ut enligt nedan modell. Flera kompetenser från multiteamet kan vara involverade parallellt om behov finns och komma in i olika skeden beroende på invånarens behov.



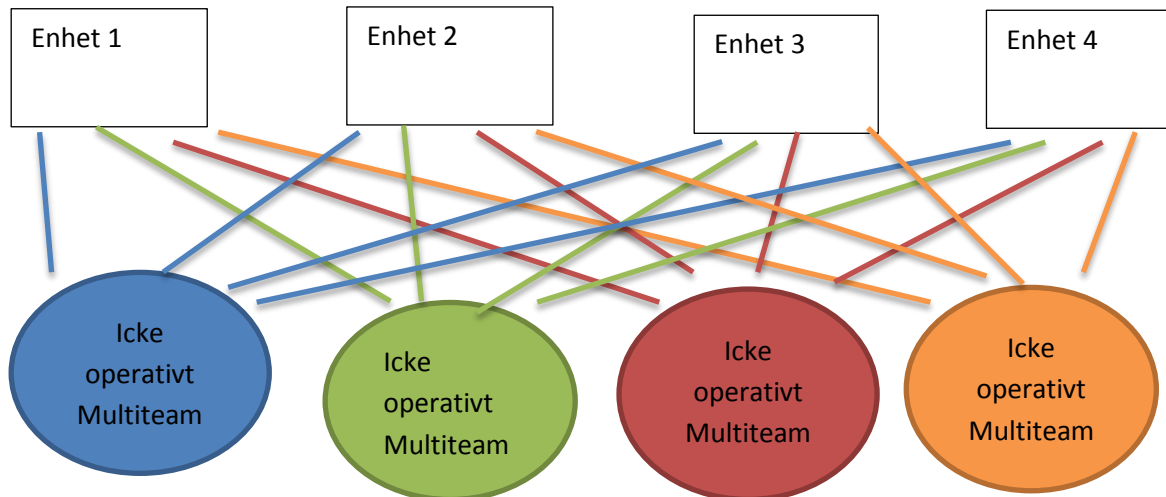
### Guidens roll

Guidens ansvar är att samordna och koppla på de kompetenser som behövs kring individen, att återkoppla till ekonomiskt bistånd respektive arbetsförmedlingen och andra externa insatser. Guiden kan också vara den som initierar om individen behöver en annan huvudhandläggare.

Varje guide ska ha tillgång till ett multiteam med samma socionomer, matchare, arbetsterapeuter, coacher, handledare, arbetsledare, socialkonsulenter, integrationshandläggare, studie- och yrkesvägledare, lärare o s v.

## Hur organiserar vi arbetet kring multiteam?

Ur alla enheter (organisatoriska) plockas kompetenser ut till icke operativt multiteam. Det innebär att man tillhör en enhet (utifrån funktion) men också ett komplett icke operativt multiteam utifrån kompetenser. Antalet multiteam avgörs av organisationens utformning och invånarens behov.



Varje guide är kopplad till ett icke operativt multiteam (exempelvis det blå). Ur detta multiteam "plockar" guiden de olika kompetenser (ett operativt multiteam) som behövs till invånaren.

Utöver de interna multiteamen är det viktigt att guiden arbetar med externa kontakter som arbetsförmedlingen, primärvården, psykiatrin, försäkringskassan o s v. och med övriga kontakter inom förvaltningen som vuxenutbildning.

### Ledarens roll

Ledaren/enhetschefen skapar de "stora" icke operativa multiteamen genom att plocka in alla kompetenser från olika enheterna, och från annat verksamhetsområde. Ett multiteam behöver innehålla flera funktioner med olika kompetens/inriktning (exempelvis en socionom som arbetar mot rehab och en som arbetar mot arbete).

### **Invånarens perspektiv**

- Invånaren vill inte att multiteam skapas där man diskuterar ett ärende utan att de själva är med.
- Det krävs ett flexibelt system då vissa känner sig trygga i att möta ett multiteam medan andra hellre vill träffa en kompetens i taget.
- Invånaren har lagt fokus på att de vill vara delaktiga i sin planering.
- Invånaren tycker det är viktigt med huvudhandläggarens roll. Huvudhandläggaren bör sitta på stor sakkunskap om insatser, ha beslutsmandat, fungera som husläkare och vara "spindel i nätet". Det är denna person som ska skapa trygghet, tillit och stabilitet.

### **Medskick från kollegor**

- Redan idag arbetar man mycket utifrån idén med ett multiteam. Det är viktigt att man tillvaratar den erfarenhet vi redan har.
- I första hand ska man arbeta med externa kontakter. En farhåga man lyft fram är att man missar detta och arbetar alltför internt.
- Kan vem som helst fungera som huvudhandläggare? Det krävs stor systemkompetens av den som ska arbeta som huvudhandläggare.
- Organisationens struktur får aldrig utgöra ett hinder för invånarens möjlighet att få rätt hjälp. Principen att man aldrig ska byta huvudhandläggare får inte komma i vägen för att invånaren ska ha en huvudhandläggare som har rätt kompetens.

Helsingborg 2016-12-15

Jenny Antonsson, Alexandra Asman, Peter Ekström, Henrietta Finnborg Bengtsson, Håkan Jakhammer, Anna Johnsson, Malin Kenne och Oscar Lundström

2017-01-17

### **Förslag till beslut i Strategisk ledningsgrupp**

*Vid behov ska man som guide ha möjlighet att koppla på fler kompetenser i arbetet med en invånare. Detta kallas att man bildar ett multiteam kring invånaren. Guiden är ansvarig för att samordna detta i samråd med invånaren.*

*Varje invånare har olika behov och hur multiteamet formas utgår från de behov som invånaren har under sin process hos oss. Flera kompetenser från multiteamet kan vara involverade parallellt och kan också komma in i olika skeden.*

*Ett multiteam kan ha följande kompetenser socialsekreterare, matchare, arbetsterapeuter, coacher, handledare, arbetsledare, socialkonsulenter, integrationshandläggare, studie- och yrkesvägledare, lärare o s v.*

*Kompetenser till multiteamet hämtas från alla enheter inom Arbetsmarknad, men också funktioner från andra verksamheter inom AMF. Det innebär att man som medarbetare tillhör en enhet men*

*också ingår i ett multiteam. Antalet multiteam avgörs av organisationens utformning och invånarens behov.*

*Utöver dessa interna multiteam är det viktigt att guiden tillsammans med invånaren involverar externa kontakter som t ex arbetsförmedlingen, primärvården, psykiatrin, försäkringskassan o s v. samt övriga kontakter inom kommunen.*

*Enhetschefens uppdrag är att skapa multiteamen genom att plocka in alla kompetenser från olika enheter och andra verksamhetsområde, samt att garantera att samtliga kompetenser finns tillgängliga.*