Samordningsförbundet Centrala Östergötland

2026-11-06

Överenskommelse för C-sam 2027

Samordningsförbundet Centrala Östergötlands
överenskommelse om samverkan för ökad inkludering på arbetsmarknaden.

1. Förord

Efter sex års arbete i olika projekt som *Samordningsbron*, *Insteget*, *BIP, VTA och samverkan* enades vi medlemmar i Samordningsförbundet Centrala Östergötland (SCÖ) att skriva denna överenskommelse om samverkan. Medlemmarna i SCÖ är Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Region Östergötland samt kommunerna Kinda, Linköping samt Åtvidaberg. Överenskommelsen har fått namnet C-sam och innebär i korthet att medlemmarna i centrala Östergötland öppnar upp för integrerad utveckling och samverkan i ordinarie verksamhet i strävan att åstadkomma ökad inkludering på arbetsmarknaden.

Genom att ta vara på alla de erfarenheter som tidigare gjorts hoppas vi kunna nå fler medborgare och tillsammans bli mer uthålliga i strävan att erbjuda mer samordnade och värdeskapande välfärdstjänster. Med devisen "*Det ska vara lätt att göra rätt*" och ett dokument som tydligt definierar hur vi går från ord till handling vill vi maximera nyttan med de resurser som står till förfogande. Dokumentet är också till för att stärka det organisatoriska minnet om samordning samt beskriva det systemvärdskap som vi enats om behövs för att upprätthålla samverkan.

Överenskommelsen C-sam har tagits fram och vidareutvecklas löpande av oss medlemmar.

Läs mer om bakgrunden till C-sam i bilaga 1.

2. Riktning för en utvecklad samverkan genom C-sam

Vi är överens om:

- att låta processen att arbeta enligt C-sam få ta tid och stegvis utvecklas utifrån egna erfarenheter och goda exempel från vår omvärld.
- att se över överenskommelsen minst en gång om året i samband med samordningsförbundets ordinarie arbete kring budget och verksamhetsplan.
- att förändra och anpassa innehållet i denna överenskommelse allt eftersom vi upptäcker nya behov och skapar nya idéer tillsammans.
- att organisera samverkan utifrån ett helhetsperspektiv som omfattar såväl 2-, 3- och 4-partssamverkan med individens bästa i fokus.
- att låta arbetet präglas av ett utforskande arbetssätt där vi lär genom att göra tillsammans.

- att bygga all samverkan på analyserade och faktiska behov, baserad på befintlig statistik och beprövad erfarenhet.
- att skapa och vidmakthålla en samverkansorganisation som tar sin utgångspunkt i deltagarnas behov och som har förmågan att hantera de förändringar som sker i samhället.

3. Parter

Parterna som omfattas av denna överenskommelse är Samordningsförbundet Centrala Östergötlands medlemmar:

- Arbetsförmedlingen
- Försäkringskassan
- Region Östergötland
- Kinda kommun
- Linköpings kommun
- Åtvidabergs kommun

4. Vision

Tillsammans skapar vi ett inkluderande samhälle.

"Det ska kännas tryggt att leva och bo i centrala Östergötland, där var och en vet att om det skulle hända något i livet som gör att just jag behöver samhällets stöd så finns det väl fungerande välfärdstjänster som möter de behov som jag har och som leder till god hälsa, egen försörjning och välmående."

5. Syfte

Att genom samverkan påskynda individens etablering i arbetslivet och på så vis förbättra kompetensförsörjningen samt nyttja medlemmarnas resurser på ett effektivt sätt.

6. Övergripande mål

Vi är överens om:

- att genom samordning och samverkan sträva efter effektiv resursanvändning.
- att fler ska förbättra och/eller uppnå förmåga till förvärvsarbete.
- att följa upp och utvärdera verksamheten utifrån givna förutsättningar.

Det övergripande målet konkretiseras närmare genom ett antal samverkansmål i bilaga 3. Indikatorer, analys och prioriterade områden för uppföljning av denna samverkan finns i bilaga 9.

7. Målgrupp

Målgruppen för C-sam är densamma som definieras i lagen om finansiell samordning (2003:1210) §2:

"..individer som är i behov av samordnade rehabiliteringsinsatser som syftar till att individerna uppnår eller förbättrar sin förmåga att utföra förvärvsarbete."

Läs mer om hur målgruppen definieras utifrån de förutsättningar som råder i det geografiska området för Samordningsförbundet Centrala Östergötland i bilaga 5.

8. Parternas övergripande åtagande

I vår strävan att nå visionen och samverkansmålen (se bilaga 3) för denna överenskommelse åtar vi oss:

- att vara aktiva i det gemensamma arbetet för samverkan genom ordinarie insatser.
- att långsiktigt säkerställa att insatserna i C-sam tillhandahålls på ett likvärdigt sätt i hela SCÖ:s geografiska område.

9. Samordningsförbundets övergripande åtagande

Vi använder samordningsförbundet:

- som en gemensam arena för samordning och samverkan utifrån medlemmarnas önskemål och behov.

- för att tillsammans leda och styra samt vidmakthålla samverkan enligt överenskommelsen.
- för att följa upp och analysera samverkan, dess resultat och effekter.
- som en källa till omvärldsspaning och en sammanhållen behovsanalys där allas uppdrag och målgrupper omfattas.
- för att facilitera samverkan genom att finansiera funktionerna, processledning samt metod- och verksamhetsutveckling.

10. Uppföljning av C-sam

Medlemmarna i ett samordningsförbund har en lagstadgad skyldighet enligt Finsamlagens §7 punkt fem att följa upp och utvärdera de insatser som sker genom samordningsförbundet.

Läs mer om hur systematisk uppföljning, analys samt utvärdering av resultat och effekter av C-sam går till i bilaga 9.

11. Överenskommelsens varaktighet

Överenskommelsen gäller från och med 2027-01-01 till 2027-12-31.

Revidering av överenskommelsen för C-sam sker löpande under året. Arbetet genomförs av oss medlemmar tillsammans med kansliet.

Beslut om uppdatering inför 2028 tas i samband med att vi medlemmar fastställer budget och verksamhetsplan för Samordningsförbundet Centrala Östergötland 2028.

12. Underskrifter

Sara Axén
Arbetsförmedlingen

Sofia Sandänger
Försäkringskassan

Torbjörn Holmqvist
Kinda kommun

Fredrik Lundén
Linköpings kommun

Lennart Pettersson
Åtvidabergs kommun

Anders Selbing
Region Östergötland

Bilagor

Samverkan kan ske på olika sätt. Ibland är alla medlemmar inblandade, ibland endast två. Individens behov styr. Vår strävan är att nyttja medlemmarnas resurser effektivt och samtidigt uppnå bästa nytta för individen i varje enskilt fall. För att förtydliga hur samverkan genom C-sam kan ta sig uttryck kompletteras överenskommelsen med ett antal bilagor.

Bilagorna revideras löpande, likt resten av överenskommelsen, i takt med att verksamheten utvecklas och tar form.

1. Fördjupad beskrivning av bakgrunden till C-sam
2. Gemensam värdegrund
3. Samverkansmål
4. Organisering av C-sam
5. Målgrupper för C-sam
6. De samordnade insatserna och dess processer
7. Samordnade digitala stöd
8. Definitioner av begrepp
9. Uppföljning av C-sam
10. Gemensam kompetensutveckling
11. C-sam unga

2026-11-06

Bilaga 1 Fördjupad beskrivning om bakgrunden till C-sam

I bilaga 1 beskrivs hur arbetet i förbundet lett till att de enats om att samverka genom överenskommelsen C-sam. Ytterligare läsning finns i förbundets verksamhetsplaner mellan åren 2017–2025 samt de utvärderingar och den följeforskning som genomförts. Kortfattat kan den process och det lärande som pågått under perioden beskrivas på följande sätt.

Bakgrund

Finsam har sitt ursprung från flera testverksamheter som genomfördes under 70-, 80- och 90-talet och som pekade på att specialiseringen inom svensk välfärd visserligen gett oss hög kvalitet och ett starkt skydd för de allra flesta, men också växande interorganisatoriska mellanrum, så kallade glapp i systemet, vilket lett till att fler och fler som önskar stöd inte upplever att de får det. I samhällsdebatten dök samtalet om ett ökat utanförskap upp. Över tid har det visat sig handla om runt 5–15 % av de som vänder sig till samordningsförbundens medlemmar som inte hittar eller kan få det stöd som de söker. Detta motsvarade minst 300 000 personer i Sverige när lagen om finansiell samordning för rehabiliteringsinsatser fastställdes (lag 2003:1210) (se förarbetena till lag 2003:1210 samt statistik från SCB samt Statisticons rapporter om helårsekvivalenter).

Genom att erbjuda arbetsförmedling, försäkringskassa, kommun och region en möjlighet att bilda samordningsförbund ville riksdag och regering komma åt glappen och nå ökad samordning och samverkan i syfte att ge alla en chans att försörja sig själva genom arbete samt att nyttja samhällets resurser mer effektivt.

Samordningsförbundet Centrala Östergötland (SCÖ) bildas

2008 bildade medlemmarna SCÖ. Under de första åren fungerade förbundet som finansiär till en rad olika projekt. Medlemmarna ansökte om medel efter att ha identifierat olika behov och specifika målgrupper i de interorganisatoriska mellanrummen. Projekten varade i cirka två år med möjlighet till förlängning ett eller max två år. Många projekt var uppskattade, men efter en tid kunde medlemmarna konstatera att de påverkat ordinarie strukturer i mycket liten utsträckning. Även om de som deltagit i projekten oftast nådde sina mål var det endast en tiondel av den kartlagda målgruppen som fick det stöd som efterfrågats. Istället för samordning beskrev ett antal utvärderingar förbundets verksamhet mer som ett lappande och lagande utan att nå källan till problematiken. Efter knappt tio år med SCÖ var medlemmarna överens om att söka förändring.

Innovation, ESF-projekt och följeforskning

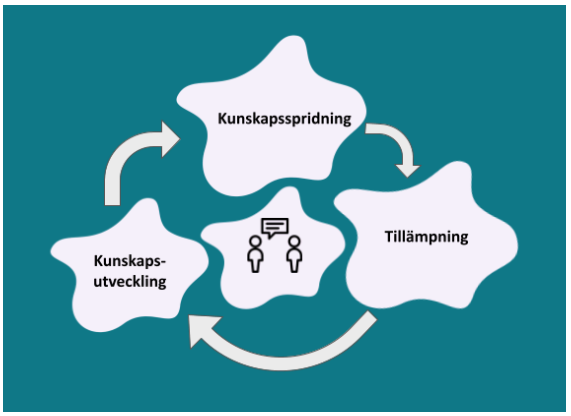
I syfte att fler skulle kunna nå arbete och för att hitta mer långsiktigt hållbara lösningar för samordning valde medlemmarna ett mer användardrivet och kunskapsorienterat arbetssätt. Tillsammans utforskade medlemmarna nya metoder och de medel som stod till förfogande växlades upp genom ESF, Vinnova och andra externa finansiärer.

Parallellt fick SCÖ sin första verksamhetsdoktorand tillsammans med Linköpings universitet

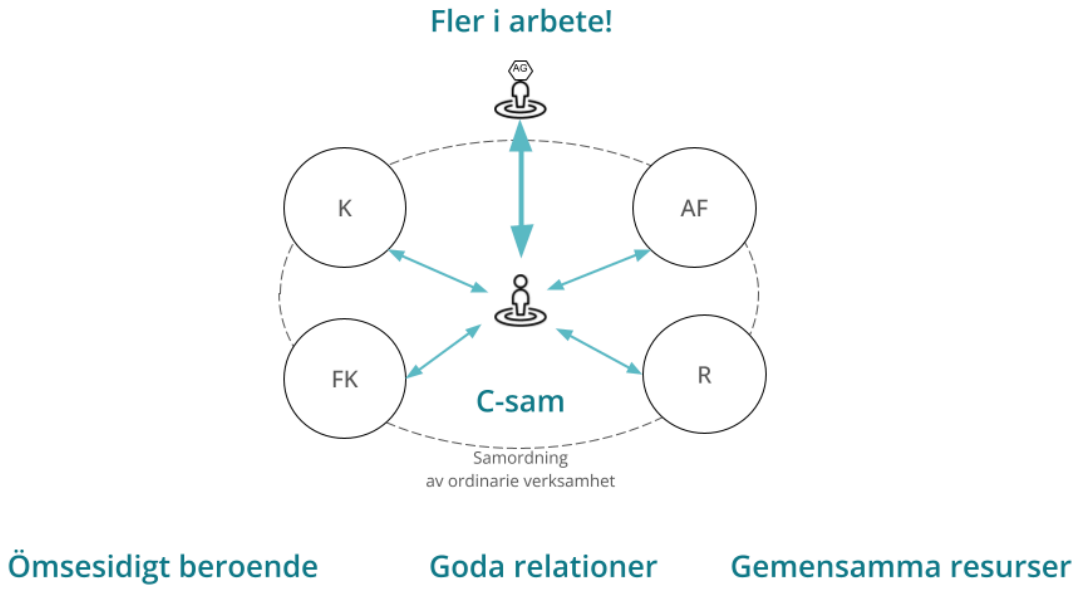
och i samarbete med en rad andra förbund påbörjades arbetet med samordning av information och digitala stöd genom satsningen Insatskatalogen, sedermera Välfärdsguiden.

Medlemmarna ville utforska om det med kunskap och modern teknik gick att nå fler, uppnå ett mer jämlikt utbud av välfärdstjänster, vinna tid, få bättre kvalitet samt att stärka medlemmarnas personal i sin profession, vilket i sin tur skulle leda till att fler deltagare ges chans att nå sina mål.

Strävan blev att sprida den nyvunna kunskapen till ordinarie personal samt att utforska en mer sammanhållen organisering, utan exkluderingskriterier. Insatser för gemensam kompetensutveckling, utifrån de lärdomar som gjorts, infördes redan 2022. 2023 implementerades 7 av 9 delprojekt in i ordinarie strukturer. Som ett mer övergripande resultat av arbetet inledde medlemmarna samtal om en långsiktig överenskommelse för samordning och samverkan. Ett initiativ som fått namnet C-sam.



I takt med att det blivit allt tydligare att medlemmarnas förutsättningar i hög grad styrs av nationell politik har förbundet också engagerat sig i en rad nätverk och strategiskt påverkansarbete. Hela tiden med målsättningen att förädla det arbete som sker lokalt och på så sätt kunna fylla lagens intention om att alla i behov av ett samordnat stöd inom det geografiska området Kinda, Linköping och Åtvidaberg ska ges chans att nå förvärvsarbete.



Med individens behov i fokus och den tydliga målsättningen att fler ska förbättra eller nå förmåga till förvärvsarbete, samverkar medlemmarna i C-sam. Genom att upprätthålla goda relationer och insikten om att vi alla är ömsesidigt beroende av varandra ökar chansen att vi kan nyttja våra gemensamma resurser (de medel och den kompetens som finns i samordningsförbundet samt den personal och kompetens som varje medlem väljer att bidra med i samverkan) på ett mer effektivt och värdeskapande sätt för såväl den enskilde, organisationen och samhället.

Bilaga 2: Gemensam värdegrund

I bilaga 2 beskriver vi medlemmar vår gemensamma värdegrund i C-sam utifrån två rubriker. Dels *Individperspektivet*, där fokus ligger på individens upplevelse av sitt deltagande i C-sam och dels *Hur vi pratar om och med varandra*, där fokus ligger på personalens bemötande sinsemellan.

Denna värdegrund är en strävan mot samsyn kring gemensamma grundläggande värderingar och är inget absolut. Vi får alla hjälpas åt att fortlöpande upprätthålla och vidareutveckla dess innehåll. Värdet uppstår först när vi omsätter texten i handling.

Individperspektiv
Vi är överens om:

- att individen är huvudpersonen och att vi möter individen med helhetssyn och ser individens egna förutsättningar, förmågor och behov.
- att tro på individens egen drivkraft och vi väljer att se möjligheter och lösningar.
- att skapa trygghet i en samordnad och sömlös process där individen är delaktig och respekterad.

Hur vi pratar om och med varandra
Vi är överens om:

- att vi respekterar och förstår varandras grunduppdrag och de förutsättningar vi verkar i så att vi kan vara varandras kollegor och gemensamt ansvara för helheten.
- att vi strävar efter en öppen dialog och tar till vara varandras kompetenser och erfarenheter.
- att vi är flexibla och anpassar C-sam efterhand som verkligheten omkring oss förändras.

Bilaga 3 Samverkansmål

I denna bilaga strävar vi medlemmar efter att konkretisera det övergripande målet för hela överenskommelsen i strävansmål och mätbara delmål (kvalitativa och kvantitativa). Utgångspunkten för dessa mål är lagen om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser (2003:1210) och medlemmarna arbetar hela tiden utifrån tre perspektiv - individ, organisation och samhälle.

Övergripande mål
De övergripande målen för C-sam är:

- att genom samordning och samverkan sträva efter effektiv resursanvändning.
- att fler ska förbättra och/eller uppnå förmåga till förvärvsarbete.
- att följa upp och utvärdera verksamheten utifrån givna förutsättningar.

Strävansmål
Strävansmålen för C-sam är:

- att utveckla målbeskrivningen ytterligare i takt med att förutsättningarna för uppföljning förbättras.
- att det blir tydligt för alla att hitta rätt insatser och stöd, hur var och en kan ta del av insatserna som föreslås för just hen och vilka vägar som finns ut för att nå uppsatta mål för insatserna.
- att C-sam i sin helhet ska upplevas som värdeskapande för både individ och personal.
- att lägga till fler möjliga vägar för att nå egen försörjning.
- att även Åtvidaberg och Kinda kommer igång med sitt lokala C-sam arbete under 2026.

Delmål
För att komplettera de mer långsiktiga strävansmålen har vi medlemmar också formulerat följande delmål:

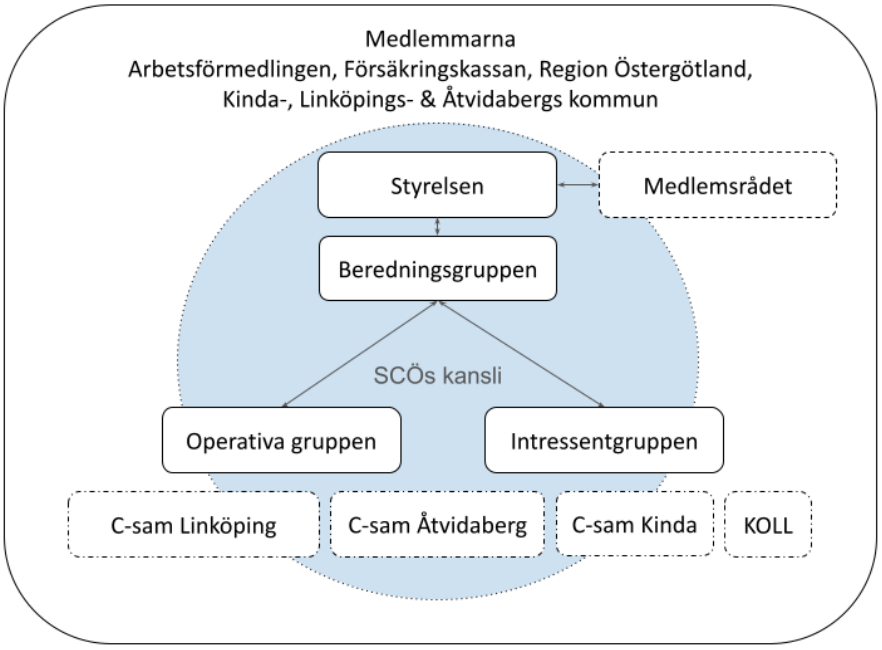
- Deltagarna i C-sam ska utvecklas på ett sådant sätt att de når eller förbättrar sin förmåga till förvärvsarbete genom C-sams operativa verksamhet.
- Att anpassa processen för den del av Heltidsaktiveringen (Linköpings kommun) som är tänkt att användas till C-sam för att insatsen ska kunna omfatta individer som remitterats från annan part (från inskrivning till uppföljning och avslut) och därmed nyttjar medlemmarnas samlade resurser på ett sådant sätt som är gynnsamt för individ, organisation och samhälle.

- Att alla medlemmar ska kunna remittera deltagare till insatserna i C-sam.
- Att C-sams operativa verksamhet omfattar minst 26 platser under 2027.
- Att utforska hur medlemmarna ska kunna följa upp resultaten och utvärdera nyttan med samordningen och samverkan i C-sam.

Medlemmarna är medvetna om att denna överenskommelse bör synkroniseras med andra samverkansformer såsom AF/FK-samverkan och den lokala överenskommelsen mellan AF och kommun (LÖK) samt överenskommelsen KOLL.

Bilaga 4 Organisering och styrning av C-sam

I denna bilaga beskriver vi medlemmar hur vi valt att organisera arbetet med C-sam.



Medlemmarna
Medlemmarna bildar Samordningsförbundet Centrala Östergötland och ansvarar för att bemanna samtliga organ i samordningsförbundet. Genom överenskommelser som C-sam och KOLL har medlemmarna enats om att finansiera och verkställa de insatser som vänder sig till individer i behov av ett samordnat stöd för att nå eller förbättra sin förmåga till förvärvsarbete.

Styrelsen - *strategisk styrning C-sam*
Styrelsen är samordningsförbundets högsta beslutande organ och arbetar enligt förbundsordningen, förbundets verksamhetsplan och beslutade C-sam och KOLL överenskommelser. Styrelsen tar i samråd med beredningsgruppen, kansliet och de operativa grupperna i C-sam/KOLL samt medlemsrådet fram mål och inriktning för C-sam. Varje medlem har en ordinarie representant och en ersättare. Förtroendevalda representerar kommun och region medan tjänstepersoner representerar staten.

Medlemsrådet - *strategiskt råd*
Medlemsrådet har en rådgivande funktion och möter styrelsen för dialog kring årsredovisning och bokslut samt inför verksamhetsplan och budget.

Beredningsgruppen - *taktisk styrning C-sam*
Beredningsgruppen har en rådgivande roll gentemot kansliet, de operativa grupperna i C-sam/KOLL och styrelsen. Gruppen bereder inkomna idéer inför styrelsebeslut samt följer och bidrar till kontinuerlig utveckling av överenskommelserna C-sam/KOLL. Gruppen består av representanter från de sex medlemmarna.

Operativa gruppen - *operativ styrning C-sam*
Operativa gruppen har en rådgivande funktion gentemot processledaren i C-sam och beredningsgruppen. Den operativa gruppen har det mest verksamhetsnära uppdraget och tar fram och testar förslag på rutiner, tillvägagångssätt och metodval för genomförandet av C-sams operativa verksamhet. Gruppen består av representanter från de sex medlemmarna.

Intressentgruppen - *operativ styrning KOLL*
Intressentgruppen har en rådgivande funktion gentemot processledaren i C-sam unga och beredningsgruppen. Intressentgruppen har det mest verksamhetsnära uppdraget och tar fram och testar förslag på rutiner, tillvägagångssätt och metodval för genomförandet av den operativa verksamheten i KOLL. Gruppen består av representanter från de sex medlemmarna. Under 2027 ska frågan om C-sam unga ses över vilket kan medföra förändring i organisationen. C-sam unga är en ny del av medlemmarnas operativa verksamhet i C-sam med inriktning unga (exempelvis KAA, KOLL, UVAS och Skolsamverkan).

C-sam Linköping, C-sam Åtvidaberg, C-sam Kinda och KOLL - *insatser*
Inom ramen för C-sam erbjuder Linköpings kommun platser i enheten för produktion vid Dvärggatan och Drivbänk City. På samma sätt erbjuder Åtvidabergs- och Kinda kommun platser i insatserna C-sam Åtvidaberg och C-sam Kinda. I samtliga tre kommuner finns också verksamheten KOLL som riktar sig till ungdomar i övergången mellan gymnasiet och vuxenlivet. Mer information om innehåll (upplägg och arbetssätt) finns i bilaga 6 *De samordnade insatserna och dess processer* samt bilaga 11 *C-sam unga*.

SCÖ:s kansli - *stödfunktion*
Kansliet är styrelsens verkställande organ och fungerar som stödfunktion för den gemensamma verksamheten. Tillsammans med resurser för administration och kommunikation ansvarar förbundschefen för samordningsförbundets förvaltning. Vid kansliet finns också två processledare (en för C-sam unga och en för C-sam) samt två metod- och verksamhetsutvecklare för C-sam.

Medlemmarna nyttjar SCÖs kansli för att samordna, stötta, följa upp och utveckla de processer medlemmarna enats om i C-sam och KOLL. Kansliets uppdrag är att underlätta för medlemmarna alternativt att på egen hand verkställa de beslut som fattas av medlemmarna genom styrelsen samt att säkerställa att verksamheten följer de rutiner och bestämmelser som gäller för Samordningsförbundet Centrala Östergötland. Kansliet är

aldrig direkt involverade i några deltagarärenden utan allt arbete som rör individen sköts av medlemmarna.

Delegationsordning
Medlemmarna har enats om att så långt det är möjligt ska följande delegationsordning gälla:

Styrelsen beslutar om **vad** som ska göras och tar med hjälp av kansliet fram underlag som beskriver **varför** och vilka **mätbara mål** som ska uppfyllas. Beredningsgruppen, som i sin tur kan delegera varje uppdrag vidare till de operativa grupperna och därmed medlemmarnas ordinarie verksamhet, ansvarar för **hur** uppdragen ska lösas.

Detta medför en praktik som i hög utsträckning är autonom i det vardagliga utförandet. Kan en fråga lösas ute i den vanliga verksamheten är varje enhet fri att hitta sina lösningar, så länge som de bidrar till de övergripande målen och följer ordinarie verksamhets beslutsordning och regelverk.

Alla är överens om att noga dokumentera varje rutin i C-sam för att skapa möjlighet till förankring, förståelse, spridning och lärande. Uppstår behov av nya förutsättningar hos någon instans kan en fråga skickas vidare i organisationen (till de operativa grupperna, beredningsgruppen eller styrelsen) för att få beslut och rätt förutsättningar på plats.

Arbetssättet bygger på tillit till medarbetarnas kompetens och förmåga att i vardagen hitta lösningar för de behov som uppstår och på så sätt få till en smidig samverkan och väl fungerande insatser och processer för såväl individens som personalens bästa, samtidigt som alla inblandade följer våra regelverk och når uppsatta mål.

Bilaga 5 Målgrupper för C-sam

I denna bilaga beskriver vi medlemmar frågan om målgrupp för C-sam. I överenskommelsen står följande:

Målgruppen för samverkan inom ramen för denna överenskommelse är densamma som definieras i lagen om finansiell samordning (2003:1210) §2:

“..individer som är i behov av samordnade rehabiliteringsinsatser som syftar till att individerna uppnår eller förbättrar sin förmåga att utföra förvärvsarbete.”

Sedan 2024 har medlemmarna diskuterat frågan om vilka dessa individer är. Det har visat sig vara en fråga som är svår att besvara. Varje medlem har sina perspektiv och behov. Att på förhand veta exakt vilka ärenden som är i behov av samordning och samverkan där två eller flera medlemmar är involverade tycks näst intill omöjligt.

Därmed har vi enats om att så långt det är möjligt undvika exkluderande kriterier och istället arbeta utifrån följande princip:

I det fall då en medlem bedömer att ett ärende inte kan hanteras inom den egna organisationen kan ärendet aktualiseras till C-sam och på så sätt erbjuda det stöd som behövs tillsammans med de andra medlemmarna. Planering och genomförande av de insatser som behövs sker i samförstånd via operativa gruppen eller intressentgruppen i C-sam. Mer information om hur remitteringen går till i praktiken finns på Samordningsförbundet Centrala Östergötlands webbplats (www.sco.samordning.org).

För att konkretisera resonemanget ovan har medlemmarna tagit fram några exempel på ärenden som passar väl in i konceptet C-sam. Observera att medlemmarna kan förändra listan efterhand som C-sam utvecklas eller behoven i samhället ser annorlunda ut.

- Långtidsarbetslösa som är i behov av förrehabilitering för att kunna tillgodogöra sig arbetsförmedlingens insatser.
- Unga med aktivitetsersättning utan LSS, som troligen aldrig varit på en arbetsplats.
- Unga med aktivitetsersättning med LSS och daglig verksamhet.
- Unga med aktivitetsersättning i behov av förrehabiliterande insats inför rehabiliteringssamverkan AF och FK.
- Personer utan sjukpenninggrundande inkomst i behov av förrehabiliterande insats.
- Sjukskrivna i behov av förrehabiliterande insats inför rehabiliteringssamverkan AF/FK.
- Personer med sjukersättning, LSS och daglig verksamhet.

Bilaga 6 De samordnade insatserna och dess processer

I denna bilaga beskriver vi medlemmar utformningen av C-sams process samt resursfördelning. Utöver bilagans processbeskrivning finns medlemsspecifika rutiner kopplade till arbetet i C-sam. Dessa rutiner återfinns hos respektive medlem.

Processen i C-sam ska skapa tydlighet och förutsägbarhet för både individer och de olika parter som samverkar i C-sam. Den ger oss en gemensam grund som beskriver vad som ska prägla samverkan, hur vi ska förhålla oss till varandra samt vilka förutsättningar som behövs för att ge individerna ett samordnat och meningsfullt stöd samt aktivitet.

Denna process visar också på det praktiska genomförandet från att en person aktualiseras för en insats till att insatsen avslutas och följs upp samt hur vi tillsammans identifierar behov, planerar och genomför aktiviteter, följer upp resultat samt utvärderar och utvecklar samverkan.

Gemensam grund

Samordnat stöd

- Koordinator följer individen genom insatsen, ansvarar för planering av aktivitet, genomför uppstartsmöten och uppföljningsmöten samt sammankallar remittenter till samverkan kring individen.
- Handledare arbetsleder i aktivitet, har nära dialog med koordinator samt medverkar på gemensamma möten med remittent.
- Remittent är delaktig vid planering, uppföljning och avslut samt nästa steg efter C-sam.

Aktivitet

- Aktivitet som syftar till att stärka och utveckla individens förmågor.
- Aktiviteten är i hög grad anpassningsbar efter individuella förutsättningar.
- Tillämpningsbar teoridel.

Samverkansstruktur

- Bidrar till att skapa förståelse för våra olika uppdrag och förutsättningar att verka tillsammans.
- Identifierar utvecklingsområden, behov och lärdomar.
- Utvecklar tillvägagångssätt och rutiner samt urval av metoder och verktyg.
- Utvärderar och kvalitetssäkrar.

Förhållningssätt

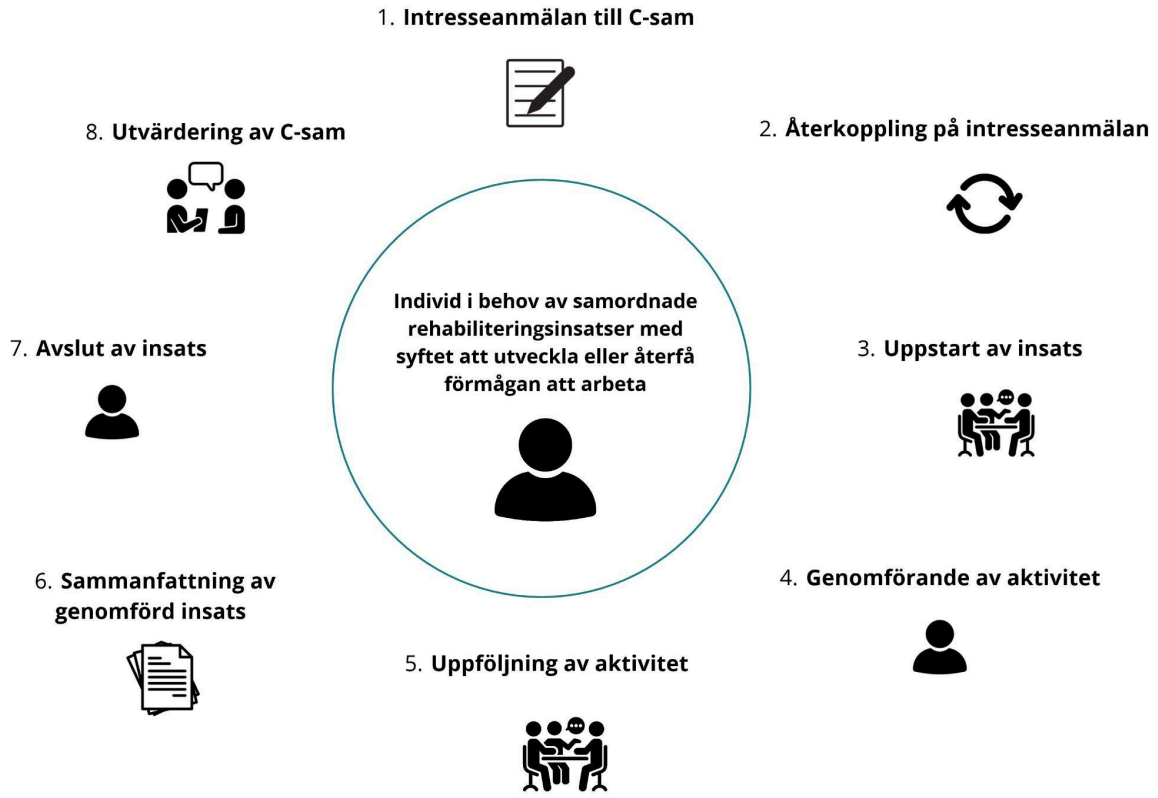
- Ha tilltro till att individen kan arbeta eller studera.
- Utgå från tidigt jobbfokus.
- Skapa utrymme för delaktighet för att möjliggöra egenmakt hos individen.
- Möjliggör parallella processer.

Metod och verktyg*

- BIP - dialog- och skattningsverktyget

**Metod och verktyg utgår från det som redan gemensamt existerar i verksamheterna hos de i C-sam ingående kommunerna och kompletteras efterhand med det som medlemmarna finner relevant.*

Praktiskt genomförande



1. Intresseanmälan C-sam

- För intresseanmälan krävs två eller fler parter (remittenter) som samverkar kring individen samt en ersättning från någon av dessa parter.
- Remittent 1 ansvarar för initial information samt förberedande samtal med berörd individ inför intresseanmälan.
- Remittent 1 ansvarar för att förankra samverkan med remittent 2.
- Remittent 1 säkerhetsställer samtycke när de skickar in intresseanmälan till C-sam. Intresseanmälan hämtas på SCÖ:s hemsida, välj ort.
  https://sco.samordning.org/verksamhet/c-sam-insatser/
  Intresseanmälan fylls i av remittent 1 och skickas till aktuell kommun, varje ort har olika postadresser.

2. Återkoppling på intresseanmälan

- Koordinator kontrollerar att inkommen intresseanmälan är komplett.
- Koordinator mailar remittent 1 att ansökan är mottagen.
- Vid ledig plats tar koordinator kontakt med remittenterna via telefon och går igenom en checklista inför uppstart.
- Koordinator bokar in och genomför ett telefonmöte med individen, som ett inledande samtal, samt ger ytterligare information om insatsen.
- Koordinator bokar in ett gemensamt uppstartsmöte med individ, handledare och remittenter samt eventuellt ytterligare berörda kontakter.
- Koordinator skickar kallelse och välkomstbrev till individen.

3. Uppstart av insats

- Uppstartsmötet är startpunkten för insatsen.
- Uppstartsmötet sker tillsammans med individ, koordinator, handledare, remittenter samt eventuellt ytterligare berörda kontakter. Mötet sker på plats i verksamheten. Remittenter har möjlighet att delta digitalt.
- Individen får ytterligare information om C-sam och möjlighet att berätta om sig själv. Koordinator ställer frågor om bakgrund, nuläge och målsättning framåt. Remittenterna ger kompletterande information.
- Gemensam planering för insatsen upprättas.
- Kort rundtur och presentation av verksamheten och arbetsuppgifterna.
- Individen och handledaren går igenom arbetstider, schema och annan praktisk information
- Koordinator informerar individen om kommande utvärdering av C-sam.

4. Genomförande av aktivitet

- Aktivitet som syftar till att stärka och utveckla individens förmågor.
- Aktiviteten är i hög grad anpassningsbar efter individuella förutsättningar.
- Under genomförande av aktivitet har individ daglig kontakt med handledare.
- Under pågående aktivitet genomförs vid behov avstämningar mellan individ, koordinator och handledare.
- Utrymme för parallella processer.

5. Uppföljning av aktivitet

- Uppföljningsmöten sker var 4-6:e vecka tillsammans med individ, koordinator, handledare och remittenter.
- Uppföljningsmötet sker i första hand på plats i verksamheten. Remittenter har möjlighet att delta digitalt.
- Den gemensamma planeringen följs upp och uppdateras utifrån nuläget.

6 Sammanfattning av genomförd insats

- Koordinator skriver en sammanfattning av individens tid i insatsen utifrån en gemensam mall.
- Sammanfattningen delges individen samt berörda remittenter.

7. Avslut av insats

- Processen för avslut ser olika ut beroende på vilken kommande planering som individen har.
- Koordinator har möjlighet att medverka vid övergångsmöte.

8. Utvärdering av C-sam

- Individen genomför en utvärdering av C-sam

Fördelning av platser i C-sam

Medlemmarna nyttjar delar av sina gemensamma resurser till att ersätta kommunerna för att de erbjuder platser i C-sam på följande sätt:

Antal platser	Utförare	Kostnad
4	C-sam Kinda - Kinda lärcentrum	 250 000 kr
17	C-sam Linköping - Intro vid Dvärggatan 10 st platser - Drivbänk City* 7 platser	 1 400 000 kr 1 050 000 kr
??	*planering pågår*	3 950 000 kr
5	C-sam Åtvidaberg -	 250 000 kr
26	**totalt**	**6 900 000 kr**

* personal och 30% av hyran.

De tillgängliga platserna i C-sam idag är på så kallad förstegsnivå vars syfte är att ge individen förutsättningar att utveckla eller återfå förmågan att arbeta.

Bilaga 7 Samordnade digitala stöd

I bilaga 7 beskriver vi medlemmar hur samordnade digitala stöd skulle kunna stärka C-sam.

Medlemmarna har idag lösningar var och en för sig som skulle kunna samordnas. Exempelvis hur vi använder LifeCare.

Genom SCÖ:s webbplats finns verktyg som digitala kurser och stödmaterial, blanketter för att kunna anmäla deltagare, bidra med nya idéer, identifiera utvecklingsområden samt en rad funktioner för uppföljning, analys och omvärldsbevakning som kan underlätta.

Bilaga 8 Definitioner av begrepp

I bilaga 8 förklarar vi hur vi valt att definiera begrepp som används i C-sam i allmänhet och i överenskommelsen i synnerhet. Syftet är att öka förståelsen för varandra och varandras sammanhang samt för att på sikt hitta ett gemensamt språk inom C-sam. Arbetet påbörjades under 2026 och kommer att prioriteras under 2027.

Begreppen är presenterade i alfabetisk ordning och listan kommer att växa under tiden som arbetet pågår.

Begrepp	Sammanhang	Vedertagen eller rekommenderad definition	Flera möjliga definitioner
Arbetsförberedande aktivitet	C-sam Kinda och Åtvidaberg	**Vedertagen definition:** En arbetsförberedande aktivitet (eller förberedande insats) definieras juridiskt som en individuellt anpassad insats för personer som behöver förbereda sig för att kunna börja studera, arbeta eller delta i ett annat arbetsmarknadspolitiskt program. (Förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program)	
Arbetslik aktivitet	C-sam Linköping	**Någon vedertagen definition finns inte** men orden separat tyder på en aktivitet som liknar ett arbete.	
Aktivitetsersättning	Används i det dagliga arbetet och i kontakten med potentiella deltagare.	**Vedertagen definition från Försäkringskassan:** Aktivitetsersättning kan vara aktuellt för dem som ● är 19–29 år ● och har en sjukdom eller en funktionsnedsättning som gör att personen inte kan arbeta heltid under minst ett år	Aktivitetsersättning är en ersättning för den som är ung och troligen inte kommer att kunna arbeta heltid under minst ett år på grund av sjukdom, skada eller funktionsnedsättning. Unga personer som måste förlänga sin skolgång på grund av funktionsnedsättning ⬇️

		• eller har en sjukdom eller funktionsnedsättning som gör att personen behöver längre tid på sig att gå klart grundskolan eller gymnasiet. (Försäkringskassan) Under tiden kan personen delta i arbetslivsinriktad rehabilitering och/eller hälsofrämjande aktiviteter. (Försäkringskassan)	eller sjukdom kan få aktivitetsersättning under den tid som skolgången varar. Gäller från 19–29 år. (Finsam for dummies)
Aktivitetsstöd och utvecklingsersättning	Används i det dagliga arbetet och i kontakten med potentiella deltagare.	**Vedertagen definition från Försäkringskassan:** Aktivitetsstöd och utvecklingsersättning är ekonomisk ersättning till arbetssökande som deltar i någon av Arbetsförmedlingens program. Personer som inte är med i någon a-kassa och är 18-24 år är aktuella för utvecklingsersättning. De som är 25 år eller äldre eller är 18-24 år och har a-kassa får aktivitetsersättning. Ersättningen beslutas och betalas ut av Försäkringskassan. (Försäkringskassan)	
Arbetsträning	Används i det dagliga arbetet och i kontakten med deltagare.	**Vedertagen definition från Försäkringskassan:** "Arbetslivsinriktad rehabiliteringsåtgärd för att träna upp förmågan att utföra vissa arbetsuppgifter."(Rikstermbanken/Försärkingskassan) Ofta behöver arbetsträningen kombineras med andra åtgärder, till exempel anpassning av arbetsplatsen och arbetstiderna eller olika arbetshjälpmedel. (Försäkringskassan) **Vedertagen definition från Arbetsförmedlingen:** "Prova att jobba för att kunna börja eller återgå till ett arbete."	⬇️

		"Arbetsträning innebär att man under en tid får • vara på en arbetsplats och delta i verksamheten • möjlighet att utföra arbetsuppgifter utan några krav på produktivitet • handledning i arbetet • träna på att delta i olika arbetssituationer, till exempel att umgås med arbetskamrater. • bekanta sig med krav och förväntningar som finns på en arbetsplats. Målet med arbetsträningen är att få erfarenhet och referenser som kan göra det enklare att få ett jobb". (Arbetsförmedlingen)	
BIP	Begreppet ingår i C-sams överenskommelse.	BIP var från början en studie som genomfördes av danska Vaeksthuset 2016 och står för Beskæftigelses Indikator Projektet (fritt översatt till svenska Sysselsättningsindikatorprojektet). Syftet med studien var att undersöka vilka faktorer som faktiskt hjälper människor med komplex problematik i behov av stöd att närma sig arbetsmarknaden att komma i arbete eller studier. Senare har begreppet BIP kommit att stå för dels det dialog- och skattningsverktyg (DOS) som togs fram utifrån studien för att kunna användas i det praktiska arbetet med individer men även ett förhållningssätt för personalen. DOS är främst ett samtalsstöd mellan personal och deltagare men används i vissa verksamheter även som ett uppföljningsverktyg för att följa upp progression över tid för individen. Enligt BIP (2016) är följande insikter viktiga för att målgruppen ska komma i arbete eller studier: • Handledarens tilltro till att individen kommer i arbete. • Handledarkontinuitet, att ha samma handledare under	⬇️

		hela perioden. ● Kontinuerliga insatser utan avbrott. ● Arbeta med individens helhet och arbeta exempelvis med hälsa, vägledning, praktik etc. parallellt. ● Hela tiden fokus på arbete/studier.	
Egen försörjning	Ingår i C-sams vision och strävansmål (C-sams överenskommelse)	**Gemensam vedertagen definition finns ej.** Myndigheterna har olika syn på när en individ har en egen försörjning, är självförsörjande eller inte är beroende av bidrag. Ibland innebär det att försörja sig själv genom arbete eller studier, ibland att man lämnar ekonomiskt bistånd för en statlig ersättning. I andra fall förtydligar inte myndigheterna alls vad egen försörjning egentligen innebär. Varken Inera, Rikstermbanken eller Socialstyrelsens termbank nämner egen försörjning, egenförsörjning eller självförsörjning.	**Arbetsförmedlingens användning av egen försörjning och självförsörjning:** Vid ett globalt sök på egen försörjning på Arbetsförmedlingens hemsida dyker endast ett poddavsnitt om att starta eget upp. Självförsörjning ger noll träffar. **Försäkringskassans användning av egen försörjning och självförsörjning:** Vid ett globalt sök på Försäkringskassans hemsida dyker inga relevanta träffar upp. **Linköpings kommuns användning av egen försörjning och självförsörjning:** "Heltidsaktiveringen är en process och ett arbetssätt där vi stödjer individer med behov av ekonomiskt bistånd till egen försörjning och självständighet." (Linköpings kommun) "På Café Drivbänk arbetar medborgare som är i en arbetsmarknadsinsats och verksamheten stöttar medborgare i processen mot egen försörjning. Sedan starten har över 50 % av Café Drivbänks deltagare fått ett arbete eller gått vidare till studier." (Linköpings kommun) "Du får också stöd i att förändra din situation för att du ska kunna bli självförsörjande genom till exempel jobb eller studier." (Linköpings kommun) ⬇️

			Åtvidabergs kommuns användning av egen försörjning och självförsörjning: "Kommunens arbetsmarknadsinsatser riktar sig till dig som står utanför arbetsmarknaden. Målet är att stärka dina möjligheter till egen försörjning utifrån dina behov och förutsättningar." (Åtvidabergs kommun) "Målet är självförsörjning (rubrik) När du ansöker om ekonomiskt bistånd görs en plan för hur du ska komma i egen försörjning så snart som möjligt." (Åtvidabergs kommun) **Kinda kommuns användning av självförsörjning:** "Kinda lärcentrum har uppdrag att ansvara för arbetsmarknadsinsatser genom att erbjuda arbetslösa individer kompetenshöjande insatser och erbjuda ett stöd i möjligheten att bli självförsörjande. Målet med arbetsmarknadsinsatserna är att du utifrån dina individuella förutsättningar når arbete och/eller studier." (Kinda kommun)
Ekonomiskt bistånd	Används i det dagliga arbetet och i kontakten med potentiella deltagare.	**Vedertagen definition från Socialstyrelsen:** Bistånd av ekonomisk art. Ekonomiskt bistånd är ett stöd som du kan ansöka om i din kommun om du har problem att försörja dig själv och din familj. Ekonomiskt bistånd består av försörjningsstöd och bistånd till livsföringen i övrigt (tex tandvård, glasögon, spädbarnsutrustning, flytt och begravning). Regler om ekonomiskt bistånd finns i socialtjänstlagen. (Socialstyrelsens kunskapsstöd, Socialstyrelsens termbank och Rikstermbanken)	Söks hos socialtjänsten i kommunen och är en temporär åtgärd. Riksnormen täcker kostnader för bland annat livsmedel, kläder och telefon och är lika för alla. Det övriga försörjningsstödet täcker skäliga kostnader för bland annat boende, hushållsel och hemförsäkring. Enligt lagen kan bistånd ges även till annat. (Finsam for dummies) En förutsättning för att få ekonomiskt bistånd är att man kan arbeta och stå till arbetsmarknadens förfogande⬇️

			(undantag finns). Personer med ekonomiskt bistånd ska erbjudas någon form av arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Om det inte är möjligt får socialnämnden begära att han eller hon under viss tid ska delta i praktik eller annan kompetenshöjande verksamhet som nämnden anvisar. (Socialtjänstlagen)
Förvärvsarbete	Begreppet ingår i C-sams delmål (C-sams överenskommelse).	"Förvärvsarbetande är personer som har ett avlönat arbete eller är egenföretagare, och därmed bidrar till produktionen av varor och tjänster i samhället." (Svensk ekonomilexikon)	"Stadigvarande sysselsättning som ger försörjning" (SO) "Förvärvsarbete (även lönearbete eller yrkesarbete) är ett socioekonomiskt begrepp som beskriver förhållandet mellan en arbetare och en arbetsgivare, där den anställda arbetaren genom ett avtal förbinder sig att sälja sin arbetskraft till arbetsgivaren. Detta sker ofta på en arbetsmarknad, och som ersättning för sitt arbete erhåller arbetaren lön. Begreppet används för att skilja sådant arbete från hushållsarbete eller arbete som utförs ideellt och/eller utan att ge utföraren en ekonomisk inkomst. Den förvärvsanställda kan arbeta på heltid eller med viss arbetstidsförkortning, då förvärvsarbetet ofta betecknas som deltid". (Wikipedia)
Hälsa	Begreppet ingår i C-sams vision (C-sams överenskommelse).	**Vedertagen definition från WHO:** "Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity." (WHO Constitution 1948) *på svenska översatt till* "Ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande, inte endast frånvaro av sjukdom eller funktionsnedsättning". (Kunskapsguiden)	⬇️

		Definitionen ovan visar att hälsa kan stå för både ett allmänt positivt välbefinnande och en motsats till sjukdom: ”vara vid hälsa, vara frisk”. Men observera att hälsa också används i flera andra betydelser i allmänspråket men också inom vård och omsorg. Det innebär att om man vill vara precis måste man tydliggöra vilken betydelse som avses. Även i sammansättningar, som i till exempel hälsoproblem, hälsotillstånd, ohälsa, får hälsa sin betydelse utifrån sammanhanget. (Rikstermbanken)	
(ett) Inkluderande samhälle	Begreppet ingår i C-sams vision (C-sams överenskommelse).	**Flera möjliga definitioner.**	”Inkludering är ett begrepp som handlar om att alla människor, oavsett deras egenskaper, ska kunna delta fullt ut i samhället. Det innebär att alla, oavsett till exempel ålder, kön, sexuell läggning, religion, etnicitet, funktionsnedsättning eller socioekonomisk status, har rätt till att vara delaktiga och känna sig accepterade. Inkludering handlar om mer än bara fysisk närvaro eller tillgång till en plats eller aktivitet. Det innebär också att individen känner sig respekterad, värderad och har möjlighet att bidra på lika villkor. Det betyder att inkludering sträcker sig över många områden av livet, inklusive utbildning, arbete, fritidsaktiviteter, och sociala relationer.” (Wikipedia, barnkonventionen och skollagen) ”Inkluderande, ansvarsfulla och rättvisa institutioner är grunden för en god samhällsstyrning fri från konflikter, korruption och våld. Alla människor är lika inför lagen och ska ha lika tillgång till rättvisa och möjligheter att utöva inflytande och ansvarsutkrävande över beslutsfattande. ⬇️

			Att stärka rättsstatsprincipen och främja mänskliga rättigheter är nyckeln till fredliga, inkluderande och hållbara samhällen". (nr 16, Globala målen) "I ett inkluderande samhälle kan människor vara delaktiga. För att skapa ett samhälle som är inkluderande behöver vi arbeta med tillgänglighet och användbarhet. Ett tillgängligt samhälle handlar om att vi utgår från människors behov och tar in kunskap från användarna när vi tar fram nya produkter, tjänster eller miljöer. Då ökar vi möjligheten för människor att leva ett självständigt liv och det bidrar till att minska kostnader för särlösningar. Vi behöver också arbeta med att åtgärda de brister i tillgänglighet som finns." (Myndigheten för delaktighet) **Inkludering i arbetslivet:** Mångfald ökar lönsamheten och skapar bättre kultur och klimat på en arbetsplats. Inkludering handlar om att göra plats för mångfald som sträcker sig längre än kön, hudfärg, funktionsvariationer eller ålder. Den kan också bestå av variationer som är osynliga eller kognitiva. (Samhall samt Sofia Falk, författare till Mångfaldsparadoxen)
Målgrupp	Begreppet ingår i C-sams överenskommelse.	**Vedertagen definition från Rikstermbanken:** "Definierad grupp av människor och/eller verksamheter som är mottagare av satsningens förväntade resultat." (Rikstermbanken)	**Samordningsförbund:** Människor i behov av samordnande insatser, från minst två parter, för att uppnå eller förbättra sin förmåga till förvärvsarbete. (Finsam for dummies)

Praktik och arbetspraktik	Används i det dagliga arbetet och i kontakten med potentiella deltagare.	**Vedertagen definition av praktik:** "Praktisk övning i ett yrke som man vanligen håller på att lära sig el. förkovra sig i." (SO) **Vedertagen definition av arbetspraktik hos Arbetsförmedlingen:** "Arbetspraktik innebär att du provar på att jobba på en arbetsplats. Arbetspraktik är för dig som behöver skaffa dig arbetslivserfarenhet och därmed öka dina chanser att få jobb. Du behöver vara inskriven som arbetssökande hos oss. Du behöver också uppfylla något av följande: ● Du är minst 25 år, anmäld som arbetssökande på Arbetsförmedlingen och är eller riskerar att bli arbetslös. ● Du har fyllt 18 år och står långt från arbetsmarknaden. ● Du deltar i jobbgarantin för ungdomar eller i jobb- och utvecklingsgarantin. ● Du deltar i eller har deltagit i etableringsprogrammet. ● Du har en funktionsnedsättning som påverkar din arbetsförmåga." (Arbetsförmedlingen)	Den största skillnaden mellan praktik och arbetspraktik är att arbetspraktik är en arbetsmarknadspolitisk insats via Arbetsförmedlingen, medan praktik är ett bredare begrepp som kan omfatta allt från skolpraktik (APL) till praktik som en del av en högre utbildning.
Progression	Begreppet ingår i C-sams överenskommelse.	**Flera möjliga definitioner.**	"Ett sätt att mäta sin egen utveckling på väg mot att bli så anställningsbar som möjligt". (Samordningsförbundet Halland) "Framåtskridande; jämn tillväxt." (SAOL) Sfi-elevens successiva, framåtskridande språkutveckling (Socialdepartementet om sfi-studier)

Samverkan	Begreppet ingår i C-sams överenskommelse.	**Rekommenderad definition från Socialstyrelsen och Inera:** "Övergripande gemensamt handlande på organisatoriskt plan för ett visst syfte. Samverkan kan ske inom och mellan t.ex. enheter, myndigheter och samhällsaktörer och t.ex. gälla aktivt utbyte av information eller att planera gemensamma aktiviteter." (Ineras termlista samt Socialstyrelsens termbank)	**Samordningsförbund:** I samordningsförbundets sammanhang uppstår samverkan när vi har samordnat våra resurser på ett sådant sätt att var och en får överblick över helheten och både delarna och helheten når en effektiv resursanvändning och ett bättre resultat för den vi är till för. (SCÖ) Samverkan är det som underlättar och undanröjer hinder för samarbete. Det kan vara att stimulera de personer som ska samarbeta genom olika incitament. Det kan också vara att ha god kännedom om respektive myndigheters uppdrag och förutsättningar för samarbete. Gemensamma strukturer på en organisatorisk nivå är förutsättningar för samverkan. (Finsam for dummies) Att samverka betyder att man jobbar mot ett gemensamt mål. (Samordningsförbundet Halland)
Samordna	Begreppet ingår i C-sams överenskommelse.	**Rekommenderad definition från Socialstyrelsen och Inera:** Att koordinera resurser och arbetsinsatser för att erhålla högre kvalitet och större effektivitet (Se Rikstermbanken, 1177/Ineras termlista samt Socialstyrelsens def av samordning.)	Skapa samband och samarbete mellan olika delar el. verksamheter (SAOL) Anpassa två saker eller flera saker till varandra, koordinera (wiktionary) Samordningsförbund: Att samordna betyder att man anpassar två eller flera saker till varandra, det vill säga att koordinera uppgifter eller uppdrag. (Samordningsförbundet Halland)

Samordning	Begreppet ingår i C-sams överenskommelse.	**Rekommenderad definition från Socialstyrelsen och Inera:** "Koordination av resurser och arbetsinsatser för att erhålla högre kvalitet och större effektivitet. Ett exempel är samordnad vård- och omsorgsplanering där vård- och omsorgsplanering utförs gemensamt av berörda inom olika verksamheter."(Rikstermbanken, 1177/Ineras termlista samt Socialstyrelsen)	Samordning likställs med samordna enligt SAOL det vill säga "Skapa samband och samarbete mellan olika delar el. verksamheter" (SAOL) Samordning är en speciell form av styrning som går ut på att få olika delar av verksamheten att ta ömsesidig hänsyn till varandra i sina egna saker och aktiviteter eller att anpassa sig till intressen som är gemensamma för hela verksamheten. (Google) Att samordna, skapande av överensstämmelse (enhetlighet, gemensam ordning) mellan olika enheter. Synonymer: koordination, koordinering (wiktionary) "Aktivitet som innebär att se till att den verksamhet som bedrivs av olika samhällsorgan genomförs med utgångspunkt i gemensamma planeringsförutsättningar och att själva genomförandet inte präglas av divergerande mål mellan olika samhällsorgan." (Rikstermbanken/socialdepartementet) Samordningsförbund: I den finansiella samordningen är det individens behov och samhällets krav som styr resurstilldelningen. Förbundets uppgift är att bedöma hur de gemensamma insatserna gör bäst nytta för individen och samhället samt att fördela resurserna till de insatser som främjar samarbete. (Finsam for dummies)
Samarbeta	Begreppet ingår i C-sams överenskommelse.	**Vedertagen definition från SAOL:** Arbeta tillsammans för ett gemensamt syfte. (SAOL)	**Samordningsförbund:** Det arbete som sker gemensamt mellan parternas personal som möter medborgaren, till exempel vid kartläggning av individens samlade behov.⬇️

			Samarbete innebär också att planera insatser tillsammans så att de koordineras rätt i tid. Det kan innebära att vissa insatser görs parallellt/samtidigt i stället för i serie, d.v.s. efter varandra. Samarbetet sker på en operativ nivå. (Finsam for dummies)
Sjukersättning	Begreppet ingår i C-sams överenskommelse.	**Vedertagen definition från Försäkringskassan:** Sjukersättning är för dem som har en sjukdom eller funktionsnedsättning som gör att de aldrig kommer att kunna arbeta heltid. Sjukersättning kallades tidigare för förtidspension eller sjukpension. En person kan ha rätt till sjukersättning om följande stämmer in: ● Personen har en nedatt förmåga att arbeta resten av arbetslivet. ● Det finns en medicinsk orsak till att hen inte kan arbeta. ● Personen är 19-66 år ● Personen är försäkrad i Sverige. (Försäkringskassan)	Sjukersättning är en ersättning som kan fås av den som är mellan 19 och 66 år och har en sjukdom eller funktionsnedsättning som gör att personen bedöms aldrig kommer att kunna arbeta, varken nu eller i framtiden. (Finsam for dummies) "Ersättning för den som troligen aldrig kommer att kunna arbeta heltid på grund av en sjukdom, skada eller funktionsnedsättning." (Rikstermbanken)
Sjukpenning	Begreppet ingår i C-sams överenskommelse.	**Vedertagen definition från Försäkringskassan:** Sjukpenning är för dem som inte kan jobba, inte kan ta ett nytt jobb eller studera på grund av sjukdom. För många är sjukdomen tillfällig och att man kan återgå till det normala relativt snabbt (se skillnad mot sjukersättning). **För anställda:** De 2 första veckorna betalar arbetsgivaren ut sjuklön och från den 15 dagen man är sjuk kan man ansöka om sjukpenning från Försäkringskassan. Försäkringskassan gör en bedömning och fattar beslut, bland annat med hjälp av ett obligatoriskt läkarutlåtande. (Försäkringskassan)	⬇️

		För arbetssökande: För att få sjukpenning under de första 14 dagarna behöver du vara inskriven på Arbetsförmedlingen och aktivt arbetssökande. För att kunna söka sjukpenning från dag 15 som arbetssökande måste du ha jobbat tidigare och ha en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) samt vara försäkrad i Sverige. **Andra regler gäller för den som studerar, har eget företag eller är föräldraledig.** (Försäkringskassan)	
Sysselsättning	Används i det dagliga arbetet.	**Har flera vedertagna definitioner och bör därför förtydligas vad som menas i fallet C-sam.**	**Vedertagen definition från SCB:** "Sysselsättning är det statistiska begreppet för antal människor i arbete. Den vanligaste beräkningen av antalet sysselsatta kallas arbetsmarknadsundersökningen, AKU. I AKU definieras sysselsatta som de med en anställning samt egenföretagare eller de som är medhjälpare i familjens företag. Även de som deltar i marknadspolitiska åtgärder räknas som sysselsatta." (Rikstermbanken) **Vedertagen definition från Socialtjänstlagen (2025:400) (SoL):** Under 8 kap. Boende och delaktighet i samhället nämns följande om personer med funktionsnedsättning: "Socialnämnden ska medverka till att dessa personer får en meningsfull sysselsättning och får bo på ett sätt som är anpassat efter deras individuella behov av särskilt stöd." Med funktionsnedsättning menas här dem som av "fysiska, psykiska eller andra skäl möter betydande svårigheter i sin livsföring." (Socialtjänstlagen) ⬇️

			"Meningsfull sysselsättning" används också inom LSS, Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade. Då kallas den meningsfulla sysselsättningen för "daglig verksamhet". Inom SoL finns inget speciellt begrepp varför många kommuner använder sig av just ordet "sysselsättning". Vanligt förekommande är också dagverksamhet men som ibland undviks för att inte misstolkas för daglig verksamhet. "För dig med psykisk ohälsa finns flera möjligheter att få sysselsättning och arbetsinriktat stöd. Linköpings kommun har ett antal verksamheter som du kan vända dig till för att prova olika aktiviteter, studera eller träffa andra i en liknande situation. (Linköpings kommun)
Systemvärdskap	Begreppet ingår i C-sams överenskommelse.	Systemsvärdskap är ett begrepp som återges i Martins Franssons rapport "Värdskap för ledning av ägarlösa tjänstesystem". Systemvärdskap är en metod för samverkan i komplexa system, där ingen enskild aktör har full kontroll eller ensamt mandat över helheten. En systemvärd är en neutral part som både kan skapa förutsättningarna för ett långsiktigt samarbete och kollektivt ledarskap men även skapa neutrala arenor där aktörer från olika sektorer och nivåer kan mötas för att identifiera hinder, bygga förtroende och samverka kring lösningar. (SCÖs hemsida)	
Välmående	Begreppet ingår i C-sams vision (C-sams överenskommelse).	"Välbefinnande eller välmående är en persons allmänna känsla eller upplevelse av livskvalitet. Det är en subjektiv uppfattning, tätt kopplat till det som är värdefullt för personen ifråga. Betydelsen har överlappningar med begrepp som trivsel och lycka. Att må bra eller må illa kan även vara direkt kopplat till en känsla av god respektive dålig hälsa". (Wikipedia)	⬇️

		Välbefinnande är "ett tillstånd hos en individ av fysisk och psykisk balans som möjliggör att vissa behov tillfredsställs och att personligheten utvecklas." (Rikstermbanken)	
Välfärd	Begreppet ingår i C-sams överenskommelse.	**Flera möjliga definitioner.**	Ordet välfärd får lite olika betydelse beroende på kontext. Välfärd syftar på människors välmående och goda levnadsförhållanden, och innefattar aspekter som ekonomi, hälsa, utbildning, säkerhet och tillgång till vård, skola och omsorg. I bred mening handlar välfärd om allt som påverkar en medborgares levnadsvillkor, medan det i snävare mening oftare avser de skattefinansierade välfärdstjänster som stat, kommun och regioner tillhandahåller. (SO-rummet, NE, Rikstermbanken) "I Sverige är välfärd ett samlingsbegrepp för socialförsäkringssystemet och välfärdstjänsterna vård, skola och omsorg. Socialförsäkringar och välfärdstjänster samsas alltså under beteckningen välfärd, trots att det finns stora skillnader mellan dessa välfärdsarrangemang". (NE) När ordet välfärd myntades betydde det "graden av medborgarens välmående". (NE) I SAOL benämns välfärd som både lycka och välgång samt ett mått på ekonomisk och social trygghet i ett samhälle. (SAOL)
Överenskommelse	Begreppet ingår i C-sams överenskommelse.	**Flera möjliga definitioner.**	Definition från SO och SAOL: "Handlingslinje som bestämts i samråd med någon eller mellan inblandade parter." "En bestämmelse i samråd." (SO) En överenskommelse är en ömsesidig förståelse mellan två eller flera parter i en viss fråga. Ett samförstånd. ⬇️

			Överenskommelsen kan vara muntlig eller skriftlig och den beskriver de villkor som de inblandade parterna har kommit överens om. Alla överenskommelser är inte rättsligt bindande men i många fall utgör de en grund för rättsliga åtgärder i framtiden. (Oneflow AB)

Inkomna förslag på begrepp att beskriva framöver:

- Plan (rehabiliteringsplan, aktivitetsplan, genomförandeplan handlingsplan, vårdplan osv)
- Rehabilitering (Rehabiliteringsinsatser, förrehabilitering samt rehabiliteringssamverkan förekommer i C-sams överenskommelse.)
- Arbetsförmåga (Olika aktörers perspektiv på begreppet arbetsförmåga och syfte)
- Bedömning (kontra sammanfattning med kompletterande beskrivning från arbetsterapeut)

Bilaga 9 Uppföljning av C-sam

I denna bilaga beskriver vi medlemmar hur uppföljning och analys av resultaten ska gå till i C-sam. Strävan är att ta fram gemensamma mallar där alla medlemmar kan dokumentera och redovisa på ett likartat sätt så att uppgifterna kan sammanställas och analyseras i aggregerad och anonymiserad form. Medlemmarna använder SCÖs kansli för att ta fram struktur och underlag, men det är alltid medlemmarnas personal som hanterar persondata. Vid sammanställning hanteras endast aggregerad och anonym data. Analysen av resultaten görs gemensamt.

Under 2027 kommer vi att undersöka hur modeller som jämställdhetsdata, rutinmässiga frågor om våld, dialog- och skattningsverktyget BIP, erfarenheter från det tidigare uppföljningssystemet SUS och de effektmätningsverktyg som nu tas fram i samband med att kompetenscentret för social innovation kan användas. Allt i syfte att vidareutveckla vårt sätt att följa verksamheten.

Arbetet med att standardisera dokumentation och analys från användarresor är ett annat område som vi vill utforska ytterligare, liksom våra enkätverktyg och intervjuer med såväl deltagare som personal.

Målsättningen är att bygga upp ett smidigt och värdeskapande sätt att följa verksamheten så att vi hela tiden kan lära oss förädla våra rutiner och arbetssätt samt säkerställa transparens och alltid kunna svara på vad som görs, vad det leder till och hur vi förvaltat de skattemedel som vi blivit tilldelade.

Indikatorer för övergripande mål
De övergripande målen för C-sam är:

- att genom samordning och samverkan sträva efter effektiv resursanvändning.
- att fler ska förbättra och/eller uppnå förmåga till förvärvsarbete.
- att följa upp och utvärdera verksamheten utifrån givna förutsättningar.

Dessa mål följs upp genom att medlemmarna registrerar antal deltagare i de operativa verksamheterna i C-sam och den genomsnittliga tiden som de deltar i C-sam samt ett antal parametrar för progression enligt dialog- och skattningsverktyget BIP. Detta kompletteras genom enkäter och intervjuer med både deltagare, personal och beslutsfattare för att nå alla tre nivåerna individ, organisation och samhälle. Då antalet deltagare fortfarande är mycket begränsat har inga rutiner fastställts. Arbetet med att fastställa vilka ytterligare parametrar som ska användas och hur enkäter och intervjuer ska utformas fortsätter under 2026.

Indikatorer för strävansmål
Strävansmålen:

- *Att ytterligare utveckla målbeskrivningen i takt med att förutsättningarna för uppföljning förbättras* följs upp genom kontinuerlig dialog i beredningsgrupp och styrelse under 2026 och dokumenteras i 2027 års version av bilaga 9.
- *Att det blir tydligt för alla att hitta rätt insatser och stöd, hur var och en kan ta del av insatserna som föreslås för individen och vilka vägar som finns ut för att nå uppsatta mål för insatserna* följs upp genom enkäter och intervjuer med individen och personalen.
- *Att C-sam i sin helhet ska upplevas som värdeskapande för både individ och personal* följs upp genom enkäter och intervjuer.
- *Att lägga till fler möjliga vägar ut för att nå egen försörjning* följs upp genom att jämföra 2026 års version av bilaga 6 med 2027 års bilaga 6.
- *Att även Åtvidaberg och Kinda kommer igång med sitt lokala C-sam arbete under 2026* följs upp genom enkäter och intervjuer med berörd personal.

Indikatorer för delmål
Delmålen:

- *Att för C-sams operativa verksamhet är målet att deltagarna ska utvecklas på ett sådant sätt att de når eller förbättrar sin förmåga till förvärvsarbete* följs upp genom resultatredovisning av nyckelparametrar samt enkäter och intervjuer med både deltagare och personal.
- *Att anpassa processen för den del av Heltidsaktiveringen (Linköpings kommun) som är tänkt att användas till C-sam för att insatsen ska kunna omfatta individer som remitterats från annan part (från inskrivning till uppföljning och avslut) och därmed nyttjar medlemmarnas samlade resurser på ett sådant sätt som är gynnsamt för individ, organisation och samhälle* följs upp genom en samlad analys av C-sams utveckling under 2026, särskilt bilaga 6.
- *Att alla medlemmar ska kunna remittera deltagare till insatserna i C-sam* följs upp genom analys av vilka deltagare som remitterats.
- *Att resursen i C-sams operativa verksamhet omfattar minst 26 platser under 2026* följs upp genom den aggregerade resultatredovisningen från medlemmarna.
- *Att utforska hur medlemmarna ska kunna följa upp resultaten och utvärdera nyttan med samordningen och samverkan i C-sam* följs upp genom dialog i både beredningsgrupp och styrelsen.

Bilaga 10 Gemensam kompetensutveckling

I denna bilaga beskriver vi medlemmar värdet av gemensam kompetensutveckling.

Målet är att:

- öka förståelsen för varandra
- hitta ett enhetligt språk
- löpande söka ny kunskap i vår omvärld för att effektivisera C-sam och kontinuerligt höja kvaliteten.

Det kan handla om att söka kunskap om vad som gör skillnad för individen, att vi tillsammans blir skickligare på att skapa värde för var och en, organisationen och samhället i stort och på så sätt nå våra mål? All verksamhet har sin grund i medlemmarnas ordinarie kunskapsbas och de gemensamma erfarenheter som medlemmarna samlat via samordningsförbundet.

Tidigare beslut pekade på behovet av

1. Medlemskunskap
2. Samverkanskunskap
3. DBL

Medlemskunskap
Vi medlemmar har enats om att skapa mötesplatser och informationstillfällen där vi får chans att lära känna varandra, våra olika organisationer och uppdrag. Det är viktigt att veta vilka resurser som står till förfogande och hur mandat, ansvar och gränsdragning ser ut.

Lika viktigt är att vi håller oss uppdaterade kring förändringar hos varandra och hur de påverkar helheten. Ju mer vi vet om varandra desto större chans att vi kan samordna oss och uppnå samverkan som i sin tur leder till ett mer sammanhållet stöd till individen.

Exempel på aktiviteter skulle kunna vara att styrelsen förlägger sina möten ute hos någon av insatserna för att bättre lära känna den konkreta vardagen i C-sam. Ett annat är att vi avsätter tid till nulägesrapporter från varandra. Tillsammans kommer vi att fortsätta utforska hur dessa aktiviteter bäst utformas.

Samverkanskunskap
Parallellt med ovanstående medlemskunskap har vi medlemmar enats om att tillsammans fortsätta utforska hur vi på bästa sätt kan uppnå samordning och samverkan. Martin Franssons *Systemvärdskap*, Heiti Ernits *Gränsgångare* och Gerry Larssons/Alicia Ohlsson/Aida Alvinius *Indirekt ledarskap* är exempel på forskning som kan vara aktuell, liksom Antonovskys *KASAM-teori*, Susan Wheelans *Starka team* eller Sara Horowitz *Mutualism.* I överenskommelsen beskriver vi tre grundpelare för samverkan:

- Insikten om ömsesidigt beroende.
- Överblick över våra resurser.
- Förmågan och viljan att bygga goda relationer.

För att samverkan ska uppstå krävs att var och en är villig att bidra. Samverkansutredningen (SOU 2000:114) skrev *"Samverkan är inte ett tillstånd som går att uppnå vid ett givet tillfälle utan en levande process som varje dag måste erövras, etableras och ständigt underhållas"*

DBL
Det arbetsmarknadsprofessionella landskapet (DBL från danskans **D**et **b**eskæftigelsesfaglige **l**andskab) är ett begrepp som vuxit fram genom samarbetet mellan danska Vaeksthuset, Aalborgs och Aarhus universitet, men också forskare från Holland och övriga Skandinavien.

Senast har Væksthuset samarbetat med bland andra norska Kopano och SCÖ i ett nordiskt utvecklingspartnerskap, där begrepp och element har förfinats ytterligare. Samtidigt har Leif Kongsgaard från Væksthuset bidragit med en bilaga till expertkommissionens arbete i samband med reformen gällande just professionalism/yrkeskunnande.

Konceptet är tänkt att fungera som ett ramverk för den kunskapsbas som, tillsammans med vår gemensamma metod- och kompetensutveckling, C-sam vilar på och som vi behöver för att nå våra mål.

Syftet beskrivs på följande sätt:

"Att definiera och fördjupa förståelsen för arbetsmarknadsprofessionalism
med särskilt fokus på arbete med individer som har behov av stöd för att närma sig arbetsmarknaden. Detta för att kunna skapa goda resultat i verksamheter som arbetar inom arbetsmarknadsområdet."

DBL beskrivs idag med sju fokusområden:

- Insatser och verktyg i relation till individen
- Relationskompetens
- Reflexiv praxis
- Lokala nätverk och samarbeten
- Företagssamarbete
- Erfarenheter, kunskap och insikt
- Systematik och dokumentation

Vi medlemmar har enats om att fortsätta ett gemensamt utforskande arbete för att se hur vi kan dra nytta av DBL i C-sam.

Bilaga 11 C-sam unga

I denna bilaga beskriver vi medlemmar bakgrunden till den nya satsningen C-sam unga. I takt med att den här delen av C-sam tar form under 2027 kommer verksamheten att beskrivas ytterligare.

Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen fick 2018 ett specifikt, gemensamt uppdrag i sina respektive regleringsbrev att verka för att samordningsförbunden ska prioritera tre specifika målgrupper: *långtidssjukskrivna, unga med funktionsnedsättning* och *unga med aktivitetsersättning*.

Under åren 2019-2026 har detta befästs som ett stående kärnuppdrag. Regeringen vill att medlemmarna via samordningsförbunden ska arbeta med finansiering och stöd till samverkan kring tidiga och samordnade insatser.

Arbetsförmedlingen har också sedan 2025 uppdraget Skolsamverkan, tidigare kallat Samstart. Kort kan sägas att mål och syfte med uppdraget är att verka för att elever med funktionsnedsättning eller psykisk ohälsa ska få en trygg, sammanhållen och samordnad övergång från gymnasieskolan till arbetsliv eller vidare studier.

Parallellt har kommunerna sedan lång tid uppdraget *Det kommunala aktivitetsansvaret* (KAA som 1985 hette *Uppföljningsansvaret* och 2011 bytte namn till KAA) förutom det ordinarie uppdraget att ansvara för grund- och gymnasieskolorna. SKR har vid flera tillfällen påpekat att samverkan mellan KAA och Arbetsförmedlingen behöver stärkas.

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) har ett övergripande ansvar för alla ungdomar som varken arbetar eller studerar (UVAS) och ska verka för samordning och kunskapsutveckling/spridning. Under senare år har det blivit allt vanligare att de vänder sig till landets samordningsförbund för att nå sina mål.

Lokalt har medlemmarna i SCÖ samarbetat genom överenskommelsen KOLL sedan 2010 vilket har liknande mål och syfte med Skolsamverkan även om det skiljer sig i utförandet och kanske mer liknar Arbetsförmedlingens testverksamhet Samstart+, som pågår i sju försökskommuner.

Sammantaget kan sägas att flera studier pekar på bristande översyn kring vem som ansvarar för helheten kring stöd som är riktade till unga. Många vittnar om svårigheten att orientera sig i den mängd system och aktörer som är tänkta att utgöra skyddsnätet för unga. Systemet är uppdelat och varje myndighet ansvarar för sin strikta del (vård, ekonomi, skola eller arbetsmarknad). För en ung människa, som kanske dessutom mår dåligt, upplevs det ofta som oöverskådligt och svårt när individen själv förväntas samordna myndigheterna, istället för tvärtom. MUCF pekar därför, i sina senaste rapporter om UVAS, på samordningsförbunden som den arena där alla kan ses och reda ut vem som gör vad och

hur vi lokalt kan få pusslet att gå ihop.

Därav den särskilda satsningen *C-sam unga.* Målsättningen är att medlemmarna ska hjälpas åt att få överblick och tillsammans bygga broar mellan olika aktörer och insatser som har fokus på unga.