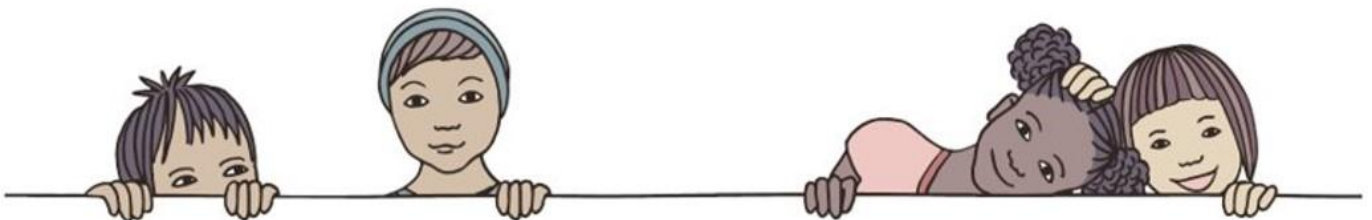


IMPLEMENTERINGSPLAN

Tillsammans för barnens bästa i Sörmland



Malin Sjöqvist, Nettan Candolf

tillsammansforbarnensbasta@regionsormland.se



Innehåll

Inledning.....	2
Vad ska implementeras?.....	2
Bakgrund och problembild.....	3
Förväntad nytta.....	4
Från modell till förväntad effekt i praktiken	5
Konkreta förändringar	6
Organisatoriskt	6
Ledning och styrning.....	7
Hinder och möjliggörare	8
Identifierat i Sörmland	9
Prioriterat på länsövergripande nivå	10
Implementeringsstrategier	11
Gemensam riktning och samordnad styrning.....	13
Systematisk uppföljning och gemensamt lärande	13
Tydliga roller och ansvar.....	13
Stärka engagemang och implementeringskompetens	14
Strukturellt vardagsstöd, knuffar i rätt riktning.....	14
Länsövergripande Processledare	14
Processleda: Vilja	15
Processleda: Veta	15
Processleda: Kunna	15
Avslutning – från införande till etablerad praktik.....	16



Inledning

Denna implementeringsplan är framtagen för att fungera som ett stöd för huvudmännen i införandet av samverkansmodellen *Tillsammans för barnens bästa i Sörmland*. Planen fokuserar på vad som behöver göras, varför det är viktigt och hur arbetet kan organiseras på länsövergripande nivå under 2026 och framåt.

Planen bygger på två fördjupade teoretiska analyser som genomförts inom ramen för en universitetskurs i implementeringsvetenskap vid Mälardalens universitet:

- en analys med fokus på implementering av samverkansmodellen som helhet,
- en analys med fokus på ledarskapets betydelse för en hållbar och långsiktig implementering.

Dessa analyser utgör grunden för identifieringen av centrala hinder och möjliggörare, valet av strategiska fokusområden samt utformningen av de implementeringsstrategier som presenteras i denna plan.

För att göra dokumentet mer lättillgängligt och användbart i praktiken har det teoretiska resonemanget i huvudsak avgränsats i själva implementeringsplanen. De fullständiga analyserna finns tillgängliga på [samverkanswebben](#) för den som önskar ta del av den vetenskapliga bakgrunden och de fördjupade metodologiska övervägandena.

Implementeringsplanen är därmed tänkt att fungera som ett gemensamt arbetsdokument för länets fortsatta samordning, styrning och uppföljning av införandet av samverkansmodellen.

Vad ska implementeras?

Region Sörmland och Sörmlands nio kommuner har sedan 2021 bedrivit utvecklingsarbetet *Tillsammans för barnens bästa i Sörmland* med målet att etablera en gemensam samverkansmodell för tidiga insatser till barn och unga. Med *tidigt* avses att uppmärksamma och agera redan när en negativ utveckling börjar ta form, innan problemen har hunnit växa sig stora.

Samverkansmodellen ska underlätta och stärka samarbetet mellan förskola/skola, socialtjänst och hälso- och sjukvård genom gemensamma förhållningssätt, arbetssätt och process, samt genom en mer samordnad ledning och styrning.

Modellen beslutades hösten 2024 och implementeringen påbörjades 2025 med stöd av två länsövergripande processledare. Varje huvudman ansvarar för att ta fram och genomföra lokala implementeringsplaner, medan denna plan beskriver hur arbetet samordnas och stöds på länsövergripande nivå.



Implementeringen innebär förändringar i hur arbetet organiseras, leds och följs upp – både i verksamheternas vardag och på ledningsnivå. För att samverkansmodellen ska bli en naturlig del av ordinarie arbetssätt behöver nya rutiner, arbetssätt och samarbetsformer etableras och användas över tid.

En central utgångspunkt i denna plan är att chefer har en avgörande roll i införandet. Chefer behöver tydliggöra prioriteringar, skapa praktiska förutsättningar för samverkan, följa upp hur arbetssätten används och integrera dem i ordinarie styrning och planering.

Chefers förmåga att leda implementeringen ses därmed som en del av själva förändringsarbetet – inte som något som sker vid sidan av – och är en viktig förutsättning för att samverkansmodellen ska få genomslag och bli långsiktigt hållbar i hela länet.

Bakgrund och problembild

Ett centralt problem är att barn och unga i Sörmland i dag inte alltid får ett likvärdigt, tidigt och sammanhållet stöd. Stödet ser olika ut beroende på var barnet bor, vilken verksamhet som först uppmärksammar behovet och hur samverkan fungerar lokalt. Detta ökar risken för att skillnader i hälsa, skolgång och livsvillkor förstärks över tid.

År 2022 genomfördes en behovsinventering med intervjuer med personal inom förskola, skola, socialtjänst och hälso- och sjukvård samt med ungdomar och vårdnadshavare. Resultaten visade ett tydligt och samstämmigt mönster kring vad som är viktigt när barn är i behov av stöd:

- relationer
- tillit
- samordningsperson
- lättillgänglighet/en väg in
- samsyn
- mobilitet
- samlokalisering



Figur 1: Centrala resultat från behovsinventeringen 2022. Bilden är AI-genererad.



Även om behoven tar sig olika uttryck i olika situationer finns en gemensam bild av att stödet i dag ofta blir fragmenterat och personberoende, snarare än samordnat och systematiskt.

Att samverkansmodellen har tagits fram gemensamt av regionen och kommunerna är en viktig styrka. Det skapar en gemensam utgångspunkt för förändring och ökar möjligheten att bygga vidare på en delad förståelse av både problemen och lösningarna.

En första uppföljning genomfördes ett år efter att modellen beslutats, för att se hur implementeringen hade påbörjats lokalt. Den visade flera återkommande utvecklingsområden:

- svag styrning och otydliga mandat på lokal nivå
- personbunden implementering – fungerar bättre där det finns ”eldsjälar”
- varierande förankring och prioritet mellan kommuner och huvudmän
- modellen är delvis okänd i verksamheterna
- uppföljning är bristfällig eller saknas helt

Sammantaget visar detta att problemet är dubbelt:

- barn och unga får inte alltid det tidiga och samordnade stöd de behöver,
- huvudmännen saknar i dag tillräckligt tydliga strukturer, arbetssätt och ledning för att samverkansmodellen ska användas fullt ut i praktiken.

Förväntad nytta

Nytan med implementeringen handlar både om vilken skillnad samverkansmodellen ska göra för barn och familjer på lång sikt, och om vad som behöver fungera i organisationerna för att arbetet ska bli hållbart över tid. För att modellen ska bli prioriterad i vardagen behöver det vara tydligt varför arbetet är viktigt, vad det ska leda till och vad som faktiskt blir bättre – både för barnen och för verksamheterna.

Den gemensamma målbilden för *Tillsammans för barnens bästa i Sörmland* är att alla barn och unga ska ges möjlighet till en god fysisk och psykisk hälsa genom en trygg uppväxt utifrån sina egna behov. På samhällsnivå innebär detta att riskfaktorer och behov kan upptäckas tidigare, att insatser kan samordnas bättre mellan verksamheter och att färre barn riskerar att hamna mellan olika huvudmäns ansvar. På sikt bidrar detta till mer likvärdiga livsvillkor i hela länet och till att samhällets resurser används mer effektivt genom att problem fångas upp tidigare.

Samtidigt har själva implementeringsarbetet ett eget värde. För att den långsiktiga nytan ska uppnås behöver samverkansmodellen användas i praktiken, följas upp och integreras i ordinarie arbetssätt. När detta sker ökar likvärdigheten i hur barn och familjer får stöd, arbetssätten blir



mindre personberoende och organisationerna stärks i sin förmåga att genomföra även framtida förändringar.

En del av nyttan är att chefer och ledares förmåga att leda förändringsarbete utvecklas. När de får bättre förutsättningar att planera, följa upp och justera arbetssätt systematiskt stärks organisationens långsiktiga kapacitet att omsätta nya beslut och arbetssätt i praktiken – även utanför denna satsning.

Från modell till förväntad effekt i praktiken

Samverkansmodellen består av fyra delar som alla behöver fungera i vardagen för att modellen ska ge effekt och benämns som *kärnkomponenter*:

- Gemensamt förhållningssätt – förebyggande arbete, helhetssyn på barnet utifrån barnets bästa
- Gemensamma arbetssätt och verktyg – Barnets bästa-hjulet, samordningsmöten, barnets bästa-ansvarig och samordningsperson
- Gemensam process – gemensamma rutiner för upptäcka, kartlägga och samarbeta
- Ledning och styrning – gemensamma mål och uppföljning

Inom kärnkomponenterna finns delar som kan anpassas lokalt vilket benämns som *variationskomponenter*. Följande har identifierats:

- Hur samordningsfunktionen organiseras – exempelvis lokal placering, titel eller organisatorisk tillhörighet
- Praktiska former för lättillgänglighet – såsom kontaktvägar, funktionsbrevlådor, digitala lösningar eller lokalt anpassade rutiner
- Hur kontakten mellan professioner struktureras – exempelvis via lokala team, digitala möten eller samverkansforum
- Hur Barnets bästa-hjulet används i praktiken – exempelvis digitalt eller analogt, eller integrerat i lokala samtalsmodeller och befintliga processer

När samverkansmodellen används i vardagen ökar möjligheten att barn får stöd tidigt och samordnat. Detta bidrar i sin tur till bättre hälsa, skolgång och mer likvärdiga livsvillkor i hela länet.



Faktaruta



Kärnkomponenter – detta måste finnas överallt

Det som alltid ska vara på plats när modellen används:
gemensamt förhållningssätt, gemensamma arbetssätt och verktyg,
gemensamma strukturer för samverkan samt samordnad ledning och styrning.



Variationskomponenter – detta kan skilja sig lokalt:

Hur arbetet organiseras i praktiken, till exempel:
hur samordningsfunktionen utformas,
vilka samverkansforum som används och när olika verktyg tillämpas.

1

Konkreta förändringar

När samverkansmodellen används i praktiken innebär det förändringar i hur arbetet planeras, genomförs, leds och följs upp i vardagen. Förändringarna berör flera nivåer samtidigt: mötet med barn och familjer, organisationernas strukturer och rutiner samt chefers sätt att styra och leda verksamheten.

Detta avsnitt beskriver därför inte hur modellen är uppbyggd, utan vilka konkreta organisatoriska och beteendemässiga förändringar som behöver ske för att modellen ska bli en stabil del av ordinarie verksamhet.

Organisatoriskt

Samverkansmodellens kärnkomponenter ställer vissa gemensamma krav på hur arbetet organiseras hos alla huvudmän. Även om den praktiska utformningen kan skilja sig lokalt behöver följande vara säkerställt:

- Det gemensamma förhållningssättet hålls levande genom introduktion till nya medarbetare, lokala riktlinjer och återkommande reflektion i arbetsgrupper barn och i chefsforum.

¹ Bilden är AI-genererad



- Gemensamma arbetssätt och verktyg används i vardagen, exempelvis Barnets bästa-hjulet och SIP, och integreras i ordinarie mallar, dokumentation och system. Det är tydligt när och hur samverkan ska initieras.
- Den gemensamma processen stödjer strukturer för samverkan och kräver fastställda kontaktvägar mellan verksamheter, lokala samverkansforum och rutiner för hur ärenden följs upp över tid och mellan aktörer.
- Ledning och styrning stödjer genom tydliga uppdrag till chefer och verksamheter, skapar förutsättningar för samverkan och att samverkansmodellen ingår i verksamhetsplaner, mål och uppföljning.

På detta sätt skapas förutsättningar för en likvärdig implementering i länet.

Ledning och styrning

För chefer innebär samverkansmodellen att arbetssätten behöver översättas till konkreta uppdrag, integreras i vardagen med tydliga förväntningar där medarbetare ges tid och förutsättningar för samverkan.

För att modellen ska bli ett stabilt och långsiktigt arbetssätt är chefernas ledarskap avgörande.

Chefers agerande är avgörande för att modellen ska bli en del av ordinarie arbetssätt och fokuserar på tre områden:

- Kompetens – säkerställa att medarbetare har kunskap och trygghet att arbeta enligt modellen.
- Organisation – skapa strukturer och rutiner som gör arbetssättet möjligt och hållbart över tid.
- Ledarskap – leda förändringen aktivt, följa upp och tydliggöra att samverkansmodellen är prioriterad.



Faktaruta

Erfarenheter från implementeringsarbete visar att nya arbetssätt blir hållbara först när:



- medarbetare och chefer förstår varför som är nytt och varför det behövs,
- nyckelpersoner tar ansvar för att hålla arbetet levande,
- organisationen skapar praktiska förutsättningar i form av tid, forum, rutiner och stödjande system,
- arbetssätten följs upp och justeras utifrån erfarenheter.

Om någon av dessa delar brister finns risk att implementeringen tappar fart eller stannar av.

2

Ledarskapet förskjuts därmed från att främst handla om att sprida information till att omfatta tydlig prioritering, praktiskt stöd och aktiv förändringsledning.

Hinder och möjliggörare

För att kunna välja rätt insatser i implementeringsarbetet behöver det vara tydligt vilka faktorer som i praktiken möjliggör – och vilka som hindrar – att samverkansmodellen används i vardagen.

Denna analys bygger på två källor:

- uppföljningen av implementeringens första år (2025),
- samt en workshop den 5 november 2025 med chefer och nyckelpersoner från samtliga huvudmän.

Syftet har varit att identifiera vilka hinder och möjliggörare som är möjliga att påverka på länsövergripande nivå och därför bör prioriteras i det gemensamma arbetet 2026 och framåt.

² Bilden är AI-genererad



För att skapa struktur i analysen har faktorerna sorterats utifrån om de främst handlar om:

- **Yttre kontext:** nationell styrning, uppdrag och samverkan mellan organisationer,
- **Inre kontext:** ledning, kultur, resurser och arbetssätt,
- **Innovationens egenskaper:** samverkansmodellens utformning och hur användbar den upplevs i praktiken,
- **Individens egenskaper:** medarbetares och chefers kunskap, motivation och inställning,
- **Processen:** hur själva implementeringsarbetet planeras, genomförs och följs upp.

Denna indelning gör det lättare att se var hindren och möjliggörarna faktiskt uppstår – och därmed också vilka typer av åtgärder som är mest relevanta för implementeringen.

Identifierat i Sörmland

Nedan sammanfattas de hinder och möjliggörare som framkom vid workshopen den 5 november 2025, sorterade utifrån ovanstående områden.

	Möjliggörare	Hinder
Yttre kontext	• Nationella styrsignaler och nya lagkrav skapar tydlig förväntan på samverkan • Regionens och kommunernas gemensamma beslut och uppdrag ger mandat att arbeta med modellen • Det finns samlat stöd från länsnivån, genom processledning, material och återkommande uppföljning i arbetsgrupper och länsträffar	• Otydlig och olika prioriteringar mellan huvudmän kan göra det svårt att hålla gemensam riktning • Nya reformer och lagkrav kan skapa press • Det saknas en gemensam tidsplan och samordnad styrning för hur implementeringen ska genomföras tillsammans över länet
Inre kontext	• Närhet och korta avstånd mellan professioner och enheter • Det finns engagemang, kompetens och vilja i organisationerna • Läns-gemensamt stöd finns och upplevs som hjälpsamt • För hållbar implementering underlättas det av tydlig lokal styrning och rollfördelning	• Det saknas kommunövergripande planer för hur modellen ska förankras och användas lokalt • Ledningsstöd och ansvarsfördelning är otydligt på olika nivåer • Personalomsättning och brist på systematik i införandet • Det saknas implementeringsplan på flera nivåer vilket försvårar långsiktighet
Innovationens egenskaper	• Modellen fungerar i flera sammanhang och nivåer, vilket gör den flexibel • Modellen ger förutsättningar för att börja med små förändringar • Barnets bästa-hjulet är konkret och synligt, vilket gör det lätt att använda och koppla in i vardagliga sammanhang • Motivationen och förståelsen för modellen finns hos medarbetarna	• Det finns risk för att ansvar uppfattas som otydligt • Då medarbetare inte har varit delaktiga i utformningen kan modellen upplevas som ett ”pålagt” arbetssätt • Förtydligande av olika ansvar i kopplingen mellan modellen och praktiken



Individens egenskaper	• Medarbetarna har stark motivation till att börja arbeta med samverkansmodellen • Modellen upplevs relevant och begriplig och kan kopplas till flera befintliga arbetssätt • Goda exempel och delat lärande stärker engagemanget och hjälper till att förankra arbetet över tid • Tydligt syfte och funktion skapar hållbar motivation	• Det kan vara utmanande för medarbetare att se den konkreta nyttan i sitt vardagliga arbete
Process	• Modellen kan integreras i befintliga forum och arbetssätt för att minska motstånd och öka hanterbarhet • Implementeringen kan ske stegvis: börja i det lilla, testa och lär – och skala sedan upp • Arbetet hålls ihop genom regelbundna länssträffar där lärande och riktning följs upp gemensamt	• Olika personer deltar i olika delar av implementeringsarbetet, vilket gör det svårt att hålla ihop processen och helheten • Det saknas tydlig och gemensam plan för hur implementeringen ska genomföras över tid • Uppföljning sker inte systematiskt på flera nivåer • Processen riskerar att gå för fort, vilket skapar risk för att förståelse och förankring inte hinner utvecklas

Prioriterat på länsövergripande nivå

Alla identifierade hinder är inte möjliga eller ändamålsenliga att hantera på länsnivå. Utifrån workshopresultaten och uppföljningen av implementeringens första år har därför fyra områden prioriterats för 2026 och framåt:

- avsaknad av gemensam tidsplan och samordnad styrning,
- bristande systematisk uppföljning på flera nivåer,
- otydliga ansvar mellan samverkansmodellen och det dagliga arbetet,
- variation i chefers förutsättningar att leda implementeringen.

Dessa bedöms ha särskilt stor betydelse för om samverkansmodellen får genomslag och blir långsiktigt hållbar. De prioriterade hindren visar att utmaningen inte främst handlar om bristande vilja eller om modellens innehåll, utan om hur förändringsarbetet organiseras och leds. När en gemensam tidsplan och samordnad styrning saknas riskerar arbetet att bli splittrat. Olika huvudmän och verksamheter kan då gå i olika takt och i olika riktningar, vilket försvårar prioritering, samordning och långsiktig uthållighet.

Bristande uppföljning gör det svårt att se vad som fungerar, var arbetet går trögt och vilka framsteg som faktiskt görs. Utan gemensam och regelbunden uppföljning minskar möjligheten att justera arbetssätt och bygga stabila rutiner över tid.



Otydliga roller och ansvar mellan modellen och vardagsarbetet skapar osäkerhet hos både chefer och medarbetare. När ansvarsfördelningen är oklar ökar risken för att viktiga uppgifter faller mellan stolarna eller att modellen används olika i olika delar av länet.

Sammantaget visar detta att implementeringsarbetet behöver stärkas genom tydligare gemensam styrning, bättre strukturer för uppföljning och klarare ansvarsfördelning, för att nya arbetssätt ska kunna bli varaktiga i hela länet. Variationer i prioritering, ledningsstöd och chefers förutsättningar att driva arbetet innebär också att organisationer skiljer sig åt i hur viktigt förändringsarbetet upplevs och i tilltron till den egna förmågan att genomföra det.

Implementeringsstrategierna i nästa avsnitt är därför utformade för att både stärka motivationen och öka den faktiska genomförandekapaciteten i organisationerna.

Implementeringsstrategier

För att samverkansmodellen ska få genomslag i praktiken krävs mer än information och beslut. Arbetet behöver stödjas av genomtänkta och samordnade insatser som både stärker motivation, kunskap och faktisk förmåga att arbeta på nya sätt.

Strategierna i denna plan har därför valts för att:

- stödja chefer och nyckelpersoner i att prioritera och leda arbetet,
- skapa gemensam riktning och struktur mellan huvudmännen,
- underlätta användning i vardagen,
- och bidra till att arbetssätten blir långsiktigt hållbara.

Strategierna har grupperats i fem sammanhållna områden: fyra områden utifrån de viktigaste hindren och ett område utifrån en möjliggörare som tillsammans adresserar de viktigaste för den fortsatta implementeringen.

I tabellen nedan visas hur de prioriterade hindren/mojliggorare har kopplats till strategisk inriktning och konkreta aktiviteter. Tabellen fungerar som en översikt, medan områdena som följer beskriver arbetet mer utförligt.



Prioriterat hinder/ möjliggörare	Strategisk inriktning	Vad behöver göras	Exempel på aktiviteter
Avsaknad av gemensam tidsplan och samordnad styrning	Gemensam struktur för implementeringsarbetet	Enas om riktning, tidplan och gemensamt arbetssätt i länet	Länsgemensam tidslinje, gemensam styrgrupp, regelbundna lägesrapporter, lokala implementeringsplaner
Bristande systematisk uppföljning	Gemensamma rutiner för uppföljning och lärande	Kunna följa hur modellen används och var stöd behövs	Gemensamma uppföljningsfrågor, uppföljning i chefsforum, spridning av goda exempel
Otydliga ansvar mellan modell och vardagsarbete	Tydliga roller och ansvar	Klargöra vem som gör vad i det dagliga arbetet	Rollbeskrivningar, stödmaterial, lokala nyckelpersoner
Variation i engagemang och förutsättningar hos chefer	Stärka chefers motivation och genomförandeförmåga	Ge stöd att prioritera, följa upp och leda förändringen	Lärandeforum, dialogbaserade workshops, lokala förebilder
Möjliggöra synlighet i vardagen	Göra modellen enkel att använda i praktiken	Integrera arbetssätt i befintliga system och rutiner	Barnets bästa-hjulet i mallar, IT-stöd och mötesstrukturer, synliggöra Barnets bästa-hjulet i olika miljöer

De fem områdena beskriver hur länet gemensamt behöver arbeta för att samverkansmodellen ska bli en fungerande och självklar del av ordinarie verksamhet.



Gemensam riktning och samordnad styrning

För att implementeringen ska lyckas behöver alla huvudmän arbeta mot samma mål, i samma takt och med en gemensam bild av vad som ska göras. För chefer och verksamheter ska det vara tydligt att samverkansmodellen är prioriterad, långsiktig och en del av det ordinarie uppdraget – inte ett tidsbegränsat projekt.

När styrningen är otydlig riskerar arbetet att bli splittrat, personberoende och olika prioriterat i olika delar av länet, vilket försvårar samverkan och skapar osäkerhet.

Under implementeringen innebär detta bland annat att:

- arbeta utifrån en länsövergripande implementeringsplan med tydlig tidslinje,
- använda den gemensamma styrgruppen som nav för styrning av implementeringen,
- följa upp arbetet regelbundet i befintliga chefs- och ledningsforum.

Systematisk uppföljning och gemensamt lärande

Det behöver vara möjligt att följa hur samverkansmodellen faktiskt används, vad som fungerar och var det finns hinder. Uppföljning ska inte enbart handla om resultat på lång sikt, utan också om hur arbetssätten utvecklas under resans gång.

Utan regelbunden uppföljning blir det svårt att styra, prioritera och justera arbetet. Risken ökar då att modellen tappar fart eller används olika i olika verksamheter.

Under implementeringen handlar detta bland annat om att:

- ta fram gemensamma uppföljningsfrågor och indikatorer,
- ha återkommande uppföljning i beredningsgrupp barn, arbetsgrupper barn samt länsstyrgrupp och skolchefs nätverk,
- vidareutveckla strukturer för att sprida erfarenheter och goda exempel mellan huvudmän.

Tydliga roller och ansvar

Chefer och medarbetare behöver förstå vad samverkansmodellen innebär i det egna uppdraget, vem som ansvarar för samordning och hur olika roller hänger ihop i praktiken.

När ansvarsfördelningen är otydlig finns risk att viktiga uppgifter skjuts upp, faller mellan stolarna eller löses olika i olika verksamheter, vilket minskar både effektivitet och likvärdighet.

Under implementeringen innebär detta bland annat att:



- vidareutveckla tydliga roll- och ansvarsbeskrivningar,
- utveckla enkelt och konkret kommunikationsmaterial om hur modellen används,
- identifiera och stödja lokala nyckelpersoner för implementeringen.

Stärka engagemang och implementeringskompetens

Chefer behöver både vilja och kunna leda implementeringen i vardagen. Det innebär att kunna prioritera arbetet, skapa förutsättningar för medarbetare, följa upp användningen och hålla förändringsarbetet levande över tid.

Implementering som inte leds aktivt riskerar att stanna vid information och beslut, utan att påverka det dagliga arbetet.

Under implementeringen handlar detta bland annat om att:

- erbjuda riktade lärandetillfällen för chefer,
- arbeta med konkreta exempel och case i verksamheterna,
- ge löpande processtöd och möjlighet till dialog.

Strukturellt vardagsstöd, knuffar i rätt riktning

För att samverkansmodellen ska användas behöver den vara synlig och enkel att arbeta med i vardagen – inte något som kräver extra ansträngning eller påminnelser.

Nya arbetssätt får större genomslag när de stöds av befintliga strukturer, system och små ”knuffar” i rätt riktning.

Under implementeringen innebär detta bland annat att:

- integrera Barnets bästa-hjulet i mallar och mötesstrukturer,
- använda visuella påminnelser på arbetsplatsen, ex Barnets bästa-hjulet klistermärken,
- integrera samverkansmodellen i digitala stöd.

Länsövergripande Processledare

Processledarna har en central roll i att omsätta implementeringsplanen till samordnad handling på länsnivå. Deras uppdrag är inte att genomföra förändringen i verksamheterna, utan att skapa förutsättningar för att chefer och organisationer kan leda och bära implementeringen lokalt.

Rollen handlar om att samordna, stödja och följa upp arbetet så att samverkansmodellen får genomslag i praktiken och utvecklas på ett likvärdigt sätt i hela länet.

I denna plan beskrivs processledarnas bidrag utifrån tre huvudområden:



- att stärka **vilja** – så att arbetet prioriteras och upplevs meningsfullt,
- att stärka **veta** – så att det finns gemensam förståelse och riktning,
- att stärka **kunna** – så att organisationerna har praktisk förmåga att genomföra arbetet.

Processleda: Vilja

Att bidra till att implementeringen uppfattas som viktig, relevant och långsiktig.

Exempel på hur detta görs i praktiken:

- formulerar och kommunicerar återkommande varför samverkansmodellen är nödvändig och vad den betyder för barn och familjer.
- kopplar arbetet till politiska mål, lagstiftning och länets gemensamma målbild,
- synliggör tidiga vinster och goda exempel från kommuner och verksamheter samt stödjer chefer i att prioritera samverkan i konkurrens med andra uppdrag.
- bygga relationer och tillit mellan huvudmän, chefer och nyckelpersoner.

Förväntad effekt:

Ökad upplevd relevans → högre prioritet i beslut och planering → större engagemang i organisationerna.

Processleda: Veta

Att säkerställa att länet har en gemensam och praktiskt användbar bild av samverkansmodellen och hur implementeringen ska genomföras.

Exempel på hur detta görs i praktiken:

- Tar fram och sprider gemensamma beskrivningar av modellen – ”så här fungerar den i praktiken”
- tydliggör skillnaden mellan det som alltid ska vara lika och det som kan anpassas lokalt (kärnkomponenter/variationskomponenter),
- utvecklar visuella stöd,
- nya förvaltare av modellen får information om implementeringen av samverkansmodellen.

Förväntad effekt:

Gemensam förståelse → mindre tolkningsvariationer → mer enhetlig tillämpning i länet.

Processleda: Kunna

Att stärka organisationernas förmåga att faktiskt genomföra, följa upp och justera implementeringen i vardagen.

Exempel på hur detta görs i praktiken:



- leder dialogbaserade workshops och lärandeforum,
- stödjer chefer och nyckelpersoner i att omsätta länets strategier till lokala implementeringsplaner,
- hjälper till att analysera hinder som uppstår
- bidrar med strukturerat stöd,
- sammanställa information om hur implementeringen fortskrider.

Förväntad effekt:

Ökad praktisk handlingsförmåga → mindre osäkerhet i genomförandet → större uthållighet i förändringsarbetet.

Avslutning – från införande till etablerad praktik

Denna implementeringsplan visar att hållbar förändring inte uppstår enbart genom beslut om nya arbetssätt, utan genom ett samspel mellan en tydlig samverkansmodell, aktivt ledarskap och långsiktiga strukturer för styrning, lärande och uppföljning. När dessa delar hänger ihop skapas förutsättningar för att samverkan kring barn och unga utvecklas från ett tidsbegränsat utvecklingsarbete till en etablerad och självklar del av vardagen i hela Sörmland.

År 2026 är en särskilt viktig fas i detta arbete. Fokus förskjuts från uppbyggnad och introduktion till att befästa arbetssätten i praktiken. Faktisk användning i vardagen, chefers aktiva ledarskap och systematisk uppföljning blir avgörande för om modellen får långsiktigt genomslag.

Implementeringsplanen är tänkt att fungera som ett gemensamt styr- och stödverktyg på länsnivå. Den ska användas som underlag för administrativ styrning, som gemensam referens för chefer och processledare, som stöd för samordning mellan huvudmän samt som grund för uppföljning, lärande och justering av arbetet över tid.

Genom att använda planen som ett levande dokument – i dialog mellan huvudmän, chefer, processledare och verksamheter – ökar möjligheten att samverkansmodellen inte bara införs, utan också vidmakthålls och utvecklas i takt med nya behov och förutsättningar.

Målet är därmed inte enbart att införa en modell, utan att långsiktigt stärka välfärdssystemets förmåga att tidigt, samordnat och likvärdigt möta barn och familjer i behov av stöd. Det är kärnan i *Tillsammans för barnens bästa i Sörmland*.