

# Att implementera rehabiliterings-samverkan: en fallstudie

Christian Ståhl

Fil.dr, Rikscentrum för arbetslivsriktad rehabilitering, Institutionen för medicin och hälsa, Linköpings universitet. E-post: christian.stahl@liu.se.

Samordningsförbund är en struktur för interorganisatorisk samverkan inom rehabiliteringsområdet mellan kommun, landsting, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. I denna fallstudie har implementeringsprocesser kring samverkansteam i två samordningsförbund studerats, med fokus på utveckling av strategier för implementering, hur berörda organisationer involverades i denna process, samt hur strategierna påverkade hållbarheten i samverkansarbetet. Studien omfattar individuella intervjuer, fokusgrupper och dokumentstudier. Studien visar två olika strategier för implementering med olika utfall. Medan förbundet ett försökte (men misslyckades) att implementera specifika samverkansprojekt hade förbundet två en bredare interaktiv strategi för att åstadkomma en lokal samverkansstruktur. Denna strategi innebar att ett centralt samverkansteam kunde startas och drivas vidare, med stöd från samtliga parter.

Coordination Associations is a structure for cooperation between public actors in the rehabilitation field. In this case study, the implementation processes of two cooperation teams are studied, focusing on strategies for implementation, and how these strategies affected the sustainability of the cooperation. The study illustrate two different strategies with different results; one that tried (but failed) to implement cooperative projects, and one interactive strategy aiming to create a local cooperation structure. The latter strategy resulted in a more successful implementation of the team.

## Introduktion

En av de främsta utmaningarna i arbetslivsriktad rehabilitering är att få personer med komplexa problem att komma tillbaka till arbetsmarknaden. Personer med kombinationer av medicinska och sociala problem faller ofta mellan myndigheters ansvarsområden. Studier av interorganisatorisk samverkan tyder på att samordnad och behovsorienterad rehabilitering har goda förutsättningar att lyckas med denna

uppgift [1-5]; emellertid kan organisatoriska gränser och regelverk motarbeta sådana initiativ [6-9]. Det finns dessutom få studier av långsiktig interorganisatorisk samverkan.

Ett försök att organisera samverkan på längre sikt är genom inrättandet av en lag om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser (FINSAM). Lagstiftningen, införd 2004, medger att kom-

muner, landsting, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen tillsammans kan bilda lokala samordningsförbund i syfte att arbeta med målgrupper i behov av insatser från mer än en av dessa parter. Förbunden drivs av en styrelse där tjänstemän och politiker från de olika parterna medverkar. Många förbund har även en chefsgrupp som ansvarar för beredning och genomförande av styrelsens beslut, samt en anställd samordnare eller förbundschef som ansvarar för förbundens drift. Samordningsförbunden disponerar en gemensam budget och organiserar en rad olika typer av rehabiliterings- och samverkansinsatser. Lagstiftningen anger det strukturella ramverket, medan den praktiska verksamheten bestäms lokalt i respektive förbund genom styrelser med representanter från parterna. Idag finns 82 samordningsförbund, omfattande 192 av Sveriges 290 kommuner.

En utmaning för samordningsförbunden har varit att implementera

och tillvara erfarenheter från bedrivna verksamheter. Syftet med denna studie är att beskriva implementeringsprocesserna kring samverkansteam i två samordningsförbund. Centrala frågor för studien är hur strategier för implementering av samverkan utvecklades, hur parterna involverades i denna process, samt hur strategierna påverkade hållbarheten i samverkansarbetet.

## Metod och material

Detta är en explorativ fallstudie, där två samverkansteam från olika samordningsförbund studerats för att kunna dra slutsatser om olika processer för implementering av interorganisatorisk samverkan. Fallstudier är lämpliga att använda när ämnet för studien är komplext och kräver ett djupgående perspektiv; fallstudier kombinerar olika typer av metoder och material för att beskriva de aktuella fallen [10]. I denna studie användes en kombination av individuella intervjuer, fokusgrupper och

Tabell 1: Beskrivning av de två teamen.

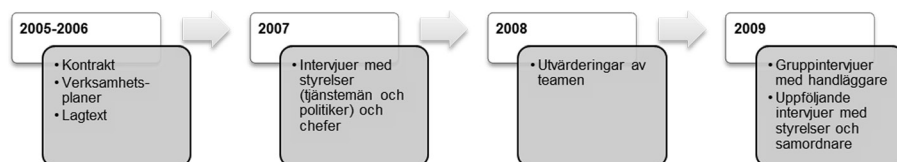
	<b>Team 1, Samordningsförbund 1</b>	<b>Team 2, Samordningsförbund 2</b>
<b>Personal</b> (1 avser en heltidstjänst)	Försörjningsstöd (1,0) Försäkringskassan (1,0) Arbetsförmedlingen (1,0) Socialkontoret (1,0) Landstinget, sjuksköterska (1,0)	Försäkringskassan (1,0) Arbetsförmedlingen (2,0) Socialkontoret (1,25) Landstinget, arb.terapeut (1,5)
<b>Målsättning</b>	Minst 25 % (senare reviderat till 40 %) av deltagarna ska efter sex månaders aktualitet ha gått vidare till arbete eller utbildning.	1/3 av deltagarna ska efter 12 månader ha gått vidare till arbete eller studier. 1/3 ska ha en planering för systerställning/rehabilitering med längre tidsperspektiv än 12 månader.
<b>Resultat</b>	Målsättningen uppnåddes. Samhällsekonomisk analys visar på god långsiktig lönsamhet för alla myndigheter utom Arbetsförmedlingen, vars kostnader för lönebidrag ökar. Insatsen uppskattas betala tillbaka sig på 13 månader ur ett samhällsperspektiv.	Målsättningen har till stor del uppnåtts. Samhällsekonomisk analys visar på långsiktig lönsamhet för alla myndigheter utom Arbetsförmedlingen, vars kostnader för lönebidrag ökar. Insatsen uppskattas betala tillbaka sig på 20 månader ur ett samhällsperspektiv.

dokumentstudier för att samla in information om de två teamen. Teamen bedömdes vara jämförbara avseende personalsammansättning, syfte, mål, arbetsmetoder och resultat (se tabell 1). Båda teamen uppnådde sina resultatmål och utvärderades med positiva resultat två år efter starten. Det första teamet visade något bättre resultat än det andra, dock har lades det första ned medan det andra teamet fortfarande drivs.

Materialet till studien samlades in under en fyraårsperiod genom flera olika datainsamlingar (se figur 1). Dokument från förbundens och teamens start samt utvärderingar av de två teamen samlades in. Under 2007 och 2008 genomfördes 35 intervjuer med representanter i de två samordningsförbundens styrelser (omfattande tjänstemän och politiker), som följdes upp med 11 individuella intervjuer och en parintervju 2009. I de ursprungliga intervjuerna var implementering ett frågeområde bland flera, medan de uppföljande intervjuerna fokuserade särskilt på implementering och tillvaratagande av erfarenheter från samverkan. Under 2008 genomfördes ett flertal fokusgrupper med försäkringskassehandläggare, arbetsförmedlare och anställda inom socialtjänst, primärvård och psykiatri, där utveckling och implementering av

samverkan diskuterades. Dessa gjordes i två grupper med åtta respektive sju deltagare, en grupp i varje förbund, där deltagarna träffades kontinuerligt sju gånger vardera tillsammans med en forskare och en grupphandledare. Grupperna innehåll både personal från de studerade teamen och personal som arbetade utanför dessa. Alla intervjuer och fokusgrupper transkriberades ordagrant.

Materialet analyserades i flera steg. De första individuella intervjuerna gjordes med ett bredare syfte än att studera implementering, och för denna studie lästes dessa intervjuer igenom för att identifiera relevanta avsnitt att inkludera i analysen. Från denna genomläsning sammanställdes intervjufrågor till de uppföljande intervjuerna. Samtidigt studerades dokument kring de berörda teamen, samt lagtext och verksamhetsplaner för förbunden. Fokusgrupper och intervjuer analyserades genom kvalitativ innehållsanalys [11]. När allt material var insamlat och organiserat utifrån de två fallen organiserades materialet för respektive fall kronologiskt för att ge en bild av implementeringsprocessen i de två förbunden. Den kronologiska organiseringen av materialet underlättade även läsningen av fallen som två olika narrativ över utvecklingen av samordningsförbund



Figur 1. Tidslinje och material för studien.

[12]. Illustrativa citat valdes ut för att beskriva olika faser i och perspektiv på processerna i de två förbunden, varefter ett manusutkast togs fram som diskussionsunderlag på en konferens med ett tiotal samordningsförbund, samt för diskussion på ett forskarseminarium. Teorier kring implementering och lärande identifierades under analysfasen.

## Resultat

### Samordningsförbund 1

Det första teamet fanns i en mellanstor svensk kommun (ca 130 000 invånare), där ett samordningsförbund inrättades 2004. När samordningsförbundet startades uppmanades anställda i de medverkande organisationerna att komma med idéer till samverkansprojekt. Under de första åren startades ett flertal projekt med fokus på olika målgrupper (t.ex. arbetslösa, invandrare, kvinnor). Det team som här studeras var en av de ursprungliga verksamheterna, där syftet var att erbjuda ”en gemensam bedömning och en samordnad rehabilitering (medicinsk, social, arbetslivsinriktad och yrkesinriktad) utifrån sina behov med målsättning att förbättra och stärka sina möjligheter till förvärvsarbete” (Avtal mellan samordningsförbundet och bidragande parter, 2006). Teamet startades 2006 och bedrevs till 2008, då det lades ned.

Strategin bakom att efterfråga projekt från medarbetare var att kunna testa idéer från verksamheterna under en begränsad tid, finansierat av förbundet, för att sedan implementera lyckade projekt till ordinarie verksamhet. Med implementering avses här främst ett

övertagande av det finansiella ansvaret, där kostnaden överförs till ordinarie verksamhetsbudget för deltagande parter. Styrelseledamöterna menade att finansiell implementering var nödvändig för att uppnå långsiktig utveckling.

Självklart, för annars så finns det en bortre gräns på samverkan, då blir det aldrig en utvecklingsdel, då blir det ju så att säga nån form av egen organisation, den femte myndigheten om man stationerar allting med hjälp av bidrag från det här, då har man ju tappat själva grundtanken med det. (Chef, Försäkringskassan, 2007)

Styrelseledamöterna hade tidigare erfarenheter av misslyckad implementering av projektverksamheter, där problem med kostnadsövertagandet stoppat implementeringen, trots att verksamheten visat goda resultat. I detta fall fanns emellertid förhoppningar om att den gemensamma budgeten och medverkan av politiker i styrelsen skulle kunna öka möjligheten till långsiktighet i projektet. Styrelseledamöterna menade att samverkan var komplicerat i och med att det ofta innebar verksamhet som låg utanför deras organisatoriska uppdrag och budget, samt att resultat var osäkra och låg långt fram i tiden. Därmed uppfattades det som enklare att engagera sig i korttidsprojekt. Det blev således en medveten strategi att inte initiera några långtidsfinansierade projekt, utan att istället testa dem under en period på maximalt två år, för att sedan implementera det som visat sig fungera.

Så har vi resonerat. Sen kommer det att finnas verksamhetsprojekt som är, där ramarna gör det svårare att permanenta. [...] När du permanent lägger in resurser från fler huvudmän, då blir det mer komplicerat. Jag har ju varit med så länge så jag har upplevt att vi har haft försöksverksamheter som har utvärderats med jättegod resultat, men sen när det ska permanentas så har det lik förbaskat inte gått. (Chef, psykiatri, 2007)

En förutsättning för denna strategi (illustrerad i figur 2) var att implementerade projekt skulle kunna bedrivas långsiktigt inom ramarna för parternas ordinarie budget, medan en konsekvens var att ett antal verksamheter skulle komma att läggas ner. Detta blev också fallet: i skrivande stund har drygt 20 projekt lagts ned, bland dem det team som studeras här. Såväl personal som chefer hade väntat sig att teamet skulle fortsätta drivas, då det dels hade uppnått goda resultat, och att det av många ansågs vara en central arbetsform inom ramen för samordningsförbundet. När beslutet skulle fattas om implementering drog sig dock Arbetsförmedlingen ur genom att hänvisa till anställningsstopp i verksamheten.

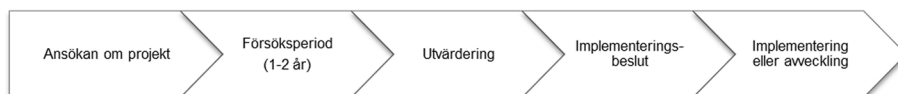
Teamets medlemmar och personer som haft kontakt med teamet uttryckte stor besvikelse över nedläggningen.

Teamet upplevdes som en arbetsform som underlättade kommunikationen mellan myndigheter, som ledde till nya kunskaper om andra organisationer, och som var välfungerande för målgruppen. Handläggarna i teamet var kritiska till hur samordningsförbundets strategi baserades på projektverksamhet, då goda resultat och erfarenheter inte uppmärksammades och togs tillvara när projekten lades ned.

Det känns lite som att man bara startar nya projekt i samordningsförbundet hela tiden istället för att ta tillvara dom som har varit och kanske förändra dom och utefter förutsättningar. Dom kanske behöver byggas på eller jobba på ett annat sätt, men man tar inte tillvara det på nåt sätt. (Handläggare, Socialtjänsten, 2009)

Misslyckad implementering ansågs främst vara ett resultat av chefers prioriteringar, där dessa inte ansågs se värdet av samverkansarbete ur sitt organisatoriska perspektiv. På handläggarnivån var samverkansbehovet tydligt i det vardagliga arbetet, och teamet sågs som en möjlighet att överskrida organisationsgränser.

I de uppföljande intervjuerna var flertalet styrelseledamöter självkritiska, dels avseende implementeringsprocessen, och dels avseende den över-



Figur 2. Implementeringsstrategi, samordningsförbund 1.

gripande projektbaserade strategin. Denna strategi innebar att implementeringsprocessen blev avgränsad i tid till en bestämd utvärderingspunkt, och att beslutet att implementera eller ej avgjordes genom ett styrelsebeslut där enskilda parter kunde fälla gemensamma projekt. Tillfälligheter och timing kom därmed att spela roll.

Det här med att driva försöksverksamheter och sen försöka implementera, det är inte ett riktigt bra arbetssätt. För att det kan bli så här att det är slumpen, det var ju slumpen egentligen. Hade den här diskussionen kommit fyra-fem månader senare så hade det inte varit nåt problem, då hade det funnits kvar. Men det var just vid den tidpunkten när det såg så risigt ut på personalsidan på Arbetsförmedlingen då. [...] Det vi har fått med oss är att kunna jobba mer långsiktigt, ungefär som [samordningsförbund 2] gör här nu då att dom går in och tar det här. Dom har väl inte ens haft nån implementeringsdiskussion utan tagit för givet att det är en verksamhet som förbundet ska ha som en bas. (Samordnare, samordningsförbund 1, 2009)

Flera ledamöter föreslog att byta strategi till att även kunna stödja vissa verksamheter långsiktigt genom den gemensamma budgeten, samt att stödja samverkan inom ramen för de befintliga organisationsstrukturerna genom utbildningsinsatser.

Implementering diskuterades relativt lite i förbundet; det sågs som slutfasen

i en strategi, och då en plan för hur detta skulle gå till inte fanns blev risken för att implementeringen skulle misslyckas större.

## Samordningsförbund 2

Det andra teamet organiserades av ett samordningsförbund som bestod av två mindre kommuner (totalt ca 49 000 invånare). Förbundet startades 2004, och ett av de första besluten i förbundet var att starta ett samverkansteam, som startades 2005. Syftet med teamet var att ”ta tillvara den enskildes förutsättningar att utveckla sin arbetsförmåga mot lönearbete” (Verksamhetsplan, 2007). Teamet var tänkt som en långsiktig arbetsform med finansiering via den gemensamma budgeten, där andra verksamheter kunde knytas till teamet och finansieras tillfälligt av förbundet. Varken teamet eller andra verksamheter organiserades som projekt; istället byggde förbundets verksamhet på ett processtänkande, där samverkan utvecklades, utvärderades och förändrades kontinuerligt. Implementering, definierat som att göra verksamheter permanenta, diskuterades inte mycket mellan parterna. Samverkansteamet sågs som en central verksamhet och därmed tillfördes det resurser för att garantera långsiktighet; detta sågs dock inte som en implementeringsstrategi.

Den diskussionen [om implementering] tror inte jag finns hos oss så mycket än. [...] Att man just skulle fasa över, att man just skulle – nej. Jag tycker på nåt sätt vi har hamnat mer i resonemanget om vad ska man så att säga lägga resurserna på, och framför allt då är det ju [tea-

met] då som man har känt att det gäller att få den att fungera. [...] Från att ha snurrat omkring ute i alla möjliga beroendeställningar till stat och kommun så kommer man in i nånting där man gör en samlad satsning, och det tror jag ändå är nödvändigt att det finns. (Ordförande, kommunalpolitiker, samordningsförbund 2, 2007)

Styrelseledamöterna ansåg inte att en diskussion om att implementera eller lägga ner teamet var aktuell, då det fanns en bred samstämmighet kring att teamet var en naturlig arbetsform för förbundet. Det sågs som en kärnverksamhet.

Vi kan ha många olika saker, men ett samordningsteam ska vi ha därför att man tyckte ju det var navet kring den målgrupp av klienter som förbundet är till för. Förbunden är ju inte till för att finansiera utveckling hos ordinarie huvudmäns verksamhet eller finansiera tillkortakommanden, utan på nåt sätt så står ju samordningsteamet för sinnebilden av ”vad är förbundets poäng?” Jo, det är samordna rehabilitering för enskilda människor som har behov av det. [...] Så det var om man ska säga som en kärnverksamhet. Och det var liksom ingen konflikt ikring det på nåt sätt, såna diskussioner, utan det var det som alla sa ja till. (Samordnare, samordningsförbund 2, 2009)

Strategin för samordningsförbund 2 var således annorlunda än i samordningsförbund 1. Medan det första för-

bundet baserade sin verksamhet på en formaliserad projektstruktur använde det andra förbundet ett team som ett nav i verksamheten som kontinuerligt anpassades efter hur samverkansbehoven såg ut. Implementering i detta fall handlade således snarare om samordningsförbundet i sig än specifika samverkansprojekt, och strategin var därmed mera interaktivt formulerad. Styrelseledamöterna engagerades genom hela processen, och processen i sig saknade en tydlig slutpunkt när teamet skulle anses vara implementerat. Strategin för samordningsförbundet illustreras i figur 3.

Även i detta förbund hade styrelseledamöterna erfarenhet av misslyckade implementeringsförsök. Detta team sågs dock som någonting annorlunda, där tanken var att redan från början göra det permanent med gemensam finansiering. Ett av de centrala besluten för att göra detta möjligt var att organisera teamet som en extern verksamhet, utan att försöka inrymma det i befintliga strukturer. En chef på Försäkringskassan menar att detta var en förutsättning för att kunna driva teamet långsiktigt.

Det här har dom så stor nytta av i verksamheten, men vi kan inte driva det i ordinarie verksamhet. Det finns inte utrymme i våra lagar egentligen att ha den här insatsen själva och bära det. [...] Alla är överens om att det behövs, och då är det ju frågan om vissa av våra insatser är så pass bra så dom måste fortgå, men att samordningsförbunden där vi ju är gemensamt och sätter in pengar gemensamt ska få



finansiera det [...]. Alltså det kanske är så pass komplicerat att implementera så det inte fungerar. (Chef, Försäkringskassan, 2009)

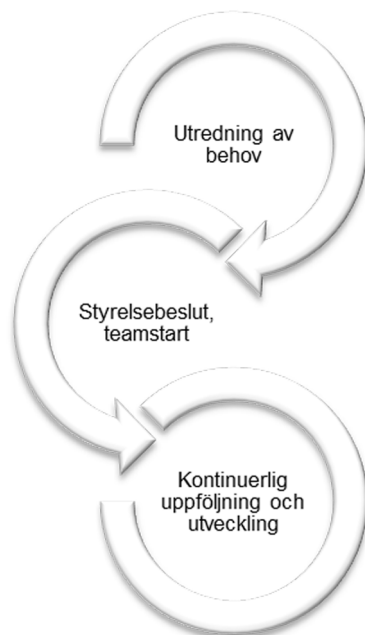
Extern organisering, gemensam finansiering och en kontinuerlig och interaktiv utvärderings- och anpassningsprocess tycks således ha bidragit till att teamet kunnat fortsätta drivas.

## Diskussion

Studien visar hur två likartade verksamheter utvecklades på olika sätt, till stor del som ett resultat av olika strategier för och perspektiv på implementering. När ledamöter i samordningsförbundens styrelser diskuterade implementering av samverkan handlade diskussionerna till stor del om övertagande av kostnader, och i båda förbunden

reflekterade ledamöter kring långsiktig gemensam finansiering som någonting annat än implementering. I förbundet användes de gemensamma pengarna till att finansiera projekt, medan förbundet två använde delar av budgeten till en långsiktig verksamhet, som även om den betraktades som permanent inte ansågs vara implementerad. Rogers [13] argumenterar för att någonting är implementerat när det blivit institutionaliserat och gjort till en del av den dagliga praktiken: det upphör att vara en nyhet. Ur detta perspektiv kan team två betraktas som implementerat, oavsett hur det är finansierat eller organiserat.

I slutändan hade de två förbunden i studien inte samma implementeringsobjekt. Medan förbundet ett försökte



Figur 3. Implementeringsstrategi, samordningsförbundet 2.



implementera specifika projekt ägnade sig förbund två åt att implementera själva samordningsförbundet som en struktur för samverkan på den lokala politiska och organisatoriska arenan, där teamet fungerade som en centralpunkt för att utveckla interorganisatoriskt lärande.

I båda förbunden fanns samordnare anställda för att stödja förbundets utveckling. Dessa agerade även som förändringsagenter gentemot de medverkande organisationerna, där utvecklandet av strategier var en viktig del. Styrelserna hade den formella bestämmanderätten över förbundens verksamhet, vilket medförde att samarbetet och kommunikationen mellan styrelseledamöter och samordnarna bestämde riktningen för förbunden. Genom denna process tolkades FINSAM-lagstiftningen olika och gav upphov till de två strategierna, i förbund ett till ett projektstöd, och i förbund två till stöd för utvecklandet av en lokal samverkansstruktur. Den första strategin medförde i detta fall större möjligheter för ledamöter att fälla projekt, då projektens vara eller icke vara bestämdes genom enskilda styrelsebeslut. Den andra strategin inkluderade ledamöterna kontinuerligt och stöttade på så sätt ett gemensamt utvecklingsinriktat lärande [14].

En organisations beredskap på att ta till sig nya arbetssätt är viktig för hur implementeringsprocesser fungerar [15]. Byråkratiska organisationer, som de medverkande myndigheterna i denna studie, antas vara mer motståndsbäna mot innovationer, även om en

tydlig organisationsstruktur kan underlätta implementering av ledningsbeslut [13]. Organisatoriska och strukturella faktorer, som nationella regelverk, kan också fungera som hinder för organisatoriskt lärande [14]. I denna studie var samma myndigheter representerade i båda förbunden. Dock, eftersom implementeringsstrategin skilde sig åt, kunde myndigheterna engagera sig i olika utsträckning i samverkansarbetet. I en interaktiv strategi hade samordnaren större möjlighet att agera som en förändringsagent gentemot myndigheterna, då dessa hade färre tillfällen att agera grindväktare mot nya idéer. Det tycks således som att olika väl strategier är olika lämpade för att engagera myndigheter i lokala arbetsformer, där en interaktiv strategi verkar ha bättre förutsättningar för att utveckla långsiktigt organisatoriskt lärande.

## Slutsatser

För att åstadkomma långsiktig samverkan mellan parterna på rehabiliteringsfältet kan olika strategier användas. Denna studie visar hur två olika strategier för att implementera en lagstiftad samverkansform fått olika utfall. De två samordningsförbunden i studien tolkade lagstiftningen olika och fick därmed olika implementeringsobjekt. Medan förbund ett försökte (men misslyckades) att implementera specifika samverkansprojekt hade förbund två en bredare interaktiv strategi för att åstadkomma en lokal samverkansstruktur. Denna strategi innebar att ett centralt samverkansteam kunde startas och drivas vidare, med stöd från samtliga parter.

Från fallen i denna studie tycks en interaktiv processinriktad samverkansstrategi vara mera framgångsrik för att åstadkomma interorganisatorisk samverkan än en formaliserad och linjär strategi för projektimplementering. I en interaktiv strategi ges mindre utrymme för organisatoriskt egenintresse, och större utrymme för gemensamt lärande.

## Referenser

- Bültmann U, Sherson D, Olsen J, Hansen CL, Lund T, Kilsgaard J. Coordinated and tailored work rehabilitation: A randomized controlled trial with economic evaluation undertaken with workers on sick leave due to musculoskeletal disorders. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2009;19(1):81-93.
- Franché R-L, Baril R, Shaw W, Nicholas M, Loisel P. Workplace-Based Return-to-Work Interventions: Optimizing the Role of Stakeholders in Implementation and Research. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2005;15(4):525-42.
- Kärrholm J, Ekholm K, Jakobsson B, Ekholm J, Bergroth A, Schüldt K. Effects on work resumption of a co-operation project in vocational rehabilitation. Systematic, multi-professional, client-centered and solution-oriented co-operation. *Disability and Rehabilitation*. 2006;28(7):457-67.
- Loisel P, Buchbinder R, Hazard R, Keller R, Scheel I, Tulder Mv, et al. Prevention of Work Disability Due to Musculoskeletal Disorders: The Challenge of Implementing Evidence. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2005;15(4):507-24.
- Vermeulen SJ, Anema JR, Schellart AJM, Knol DL, van Mechelen W, van der Beek AJ. A Participatory Return-to-Work Intervention for Temporary Agency Workers and Unemployed Workers Sick-Listed Due to Musculoskeletal Disorders: Results of a Randomized Controlled Trial. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2011(Published online 19 February 2011).
- Sandström U, Axelsson R, Lundborg CS. Inter-organisational integration for rehabilitation in Sweden - variation in views on long-term goals. *International Journal of Integrated Care*. 2004;4:1-11.
- Wihlman U, Lundborg CS, Axelsson R. Barriers of inter-organisational integration in vocational rehabilitation. *International Journal of Integrated Care*. 2008;8:1-12.
- Ståhl C, Svensson T, Petersson G, Ekberg K. A Matter of Trust? A Study of Coordination of Swedish Stakeholders in Return-to-Work. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2010;20(3):299-310.
- Ståhl C, Svensson T, Ekberg K. From Cooperation to Conflict? Swedish Rehabilitation Professionals' Experiences of Interorganizational Cooperation. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2011(published online 2011-01-28).
- Yin RK. *Case Study Research : Design and Methods*. London: Sage; 2009.
- Patton MQ. *Qualitative research and evaluation methods*. 3 ed. London: Sage; 2002.
- Czarniawska B. *Narratives in Social Science Research*. London: Sage; 2004.
- Rogers EM. *Diffusion of innovations*. 5 ed. New York: Free Press; 2003.
- Ellström P-E. Practice-based innovation: a learning perspective. *Journal of Workplace Learning*. 2010;22(1/2):27-40.
- Greenhalgh T, Robert G, Bate P, Kyriakidou O. *Diffusion of Innovations in Service Organizations: Systematic Review and Recommendations*. *The Milbank Quarterly*. 2004;82(4):581-629.