Samordnings-förbundet
UMEÅREGIONEN

2017-02-20

KALLELSE
FÖREDRAGNINGSLISTA

Styrelsens sammanträde 2017-02-24 klockan 08.15 – 12.00
Lokal: Ungdomstorget, Sveagatan 8, Umeå

---

1. **Mötets öppnande**

2. **Incheckning/presentation**

3. **Godkännande av dagordning**

4. **Val av justerare**

5. **Föregående protokoll (Bilaga 1)**

6. **Föregående beredningsgruppsmöte**
   Mikael Holmlund föredragande.

7. **Årsplan 2017(Bilaga 2)**
   Mikael Holmlund föredragande

8. **Avstämning Vuxenplattform och ESF-ansökan**
   Emma Anderbom föredragande

9. **Slutrapport förstudie psykisk ohälsa i kontaktyrken (Bilaga 3)**
   Mikael Broman föredragande

10. **Årsredovisning 2016 (Bilaga 4)**
    Mikael Holmlund går igenom årets framgångar/motgångar och resultat.

11. **Slutrapport Stödstruktur för socialt företagande (Bilaga 5)**
    Mikael Holmlund föredragande

12. **Överskott av medel**
Förbundet har för första gången sedan 2008 ökat det egna kapitalet. Detta är inte bra men ger också möjligheter. Beredningsgruppens förslag är att genomföra ett s.k. ”call” till verksamheterna för att få igång ytterligare verksamhet. Kriterier för detta kan bland annat vara
- Samverkan minst två parter
- Stödja samverkansplattformarna/modellerna
- Snabb start, senast 1 juni, helst tidigare
- Ungdomar?

En enkel mall tas fram. Ansökan inlämnad senast 24 mars, beredningsmöte 7 april och beslut 21 april.

13. **Förslag social redovisning i hela förbundet**
Styrelsen har beslutat att social redovisning ska användas i förbundet. Vi har utvecklat en modell i Steget vidare som nu kan spridas till andra verksamheter. Mikael Holmlund presenterar en plan för införande av social redovisning i Vuxenplattform, Ungdomsplattform samt Kransmodellerna.

14. **Rapport möten med Socialförsäkringsministern**
Peter Vigren föredragande

15. **Nomineringar Nationell nätverket för samordningsförbund - NNS**
NNS har efterfrågat nomineringar till styrelsen. Presidiet föreslår att nominera Peter Vigren som ledamot i NNS styrelse.

16. **Information om spridningsinsats i inlandet/diskussion om eventuellt ytterligare insatser**
Den 2 februari genomfördes en informationsträff för inlandskommunerna om FINSAM. Mikael Broman vill aktualisera en diskussion om ytterligare ansträngningar med syfte att fler kommuner i länet bildar förbund eller går med i befintliga förbund.

17. **SUS stödjare**
Försäkringskassan har avsatt 7 mkr för s.k. SUS stödjare. En fråga har gått ut till förbundet om intresse finns för att nyttja denna resurs samt intresse för att vara den som anställer tjänstepersonen. Försäkringskassans förslag är att denna resurs ska finnas tillgänglig för förbunden från Västmanland i söder till Norrbotten i norr.

18. **Datum för ledarskapsdag**
Det var planerat att denna aktivitet skulle genomföras för första gången

under 2016 men av olika skäl blev det inte så. Förslag på datum lämnas vid sammanträdet.

19. Övriga frågor

20. Utcheckning

21. Mötet avslutas

1-2017

PROTOKOLL

Sammanträdesdatum

Samordningsförbundet Umeåregionen **2016-11-25**

Plats och tid	Ungdomstorget, Sveagatan 8 i Umeå, klockan 08.15-12.00	
Beslutande	Peter Vigren	Umeå kommun, ordförande
	Carola Larsson	Arbetsförmedlingen
	Mikael Broman	Försäkringskassan § **102-110**
	Ulf Björk	Västerbottens läns landsting § **93-102**
	Johan Söderling	Vännäs kommun
	Kenneth Isaksson	Västerbottens läns landsting § **103-110**
Övriga deltagare	Mikael Holmlund	Förbundschef
	Mathias Haglund	Vindelns kommun
	Kenneth Isaksson	Västerbottens läns landsting § **93-102**
	Emma Anderbom	Utredare
	Karin Ahnqvist	Robertsfors kommun **adjungerad**

Sekreterare .....
Mikael Holmlund

Ordförande .....
Peter Vigren

Justerare .....
Carola Larsson

BEVIS

Justeringen har tillkännagivits genom anslag hos Västerbottens läns landsting samt Nordmaling, Vindeln, Umeå och Vännäs kommuner.

Samordningsförbundet Umeåregionen

Sammanträdesdatum: **2016-11-25** **Justeringsdatum:** **2016-12-16**

Datum för anslags uppsättande: **2016-12-19** **Datum för anslags nedtagande: 2017-01-09**

Protokollet förvaras på Samordningsförbundets kansli.

Underskrift .....
Mikael Holmlund

§ 93 Mötets öppnande

Ordförande förklarade mötet öppnat.

---

§ 94 Incheckning

Var och en runt bordet "checkade in", det vill säga utifrån egen vilja beskriva det personliga nuläget.

---

§ 95 Val av justerare

Carola Larsson utsågs att justera dagens protokoll.

---

§ 96 Föregående protokoll (Bilaga 1)

Föregående protokoll gicks igenom och lades till handlingarna.

---

§ 97 Godkännande av dagordning

Dagordningen godkändes med två tillagda punkter, ägarsamråd och jullunch.

---

§ 98 Föregående beredningsgruppssammanträde - Information

Mikael Holmlund rapporterade från föregående för beredningsgruppssammanträde.

Styrelsen godkände rapporten.

---

§ 99 Försäkringskassans riktlinjer för full kostnadstäckning/läget på UT

Mikael Holmlund föredrog den händelseutveckling som varit runt frågan om s.k. full kostnadstäckning för Försäkringskassans tjänstemän vid finansiering av samordningsförbund. Kort sammanfattat gick en skrivelse ut från Försäkringskassans ekonomidirektör. Skrivelsen innebar att Försäkringskassans skulle kräva 800 kr/timmen för sina externfinansierade tjänstemän. Frågan har varit upp i Nationella nätverket för samordningsförbund – NNS styrelse samt till ansvarig minister. Efter ett muntlig och

skriftlig dialog mellan Försäkringskassan, regeringskansliet och NNS har nu Försäkringskassan i en skrivelse beslutat att dra tillbaka sina anspråk. Dock ska man se över frågan står det i samma skrivelse.

Styrelsen diskuterade rapporten och konstaterade NNS viktiga funktion. Rapporten godkändes.

Under samma punkt rapporterade Mikael Holmlund om nuläget på Ungdomstorget gällande Försäkringskassans delaktighet i samverkan. Mikael rapporterade att den överenskommelse som beslutats i styrgruppen följts upp och det i stort fungerar. Överenskommelsen har uppdaterats med ett tillägg och det är att Försäkringskassan har ambitionen att hitta en ny form av samlokalisering när möjlighet ges.

Styrelsen diskuterade rapporten. Peter Vigren kommer att lyfta frågan på ordförandekonferensen i januari då socialförsäkringsministern deltar. Frågan ska vara en stående punkt på styrelsen dagordning.

---

§ 100 Landstingets finansiering av insatser

Mikael Holmlund berättade att den rapport han lämnat vid föregående styrelsesammanträde visat sig felaktig. Beskeden gällande egen finansiering av personal från landstinget i våra samverkansplattformar varierar från olika tjänstemän.

Styrelsen diskuterade rapporten. Inga beslut fattades.

---

§ 101 Rapport om förutsättningar att söka ESF-medel för kompetensutveckling av egen personal (Bilaga 2)

Emma Anderbom föredrog de nu kända förutsättningarna för att söka ESF medel för att bedriva kompetensutveckling av egen personal.

Styrelsen diskuterade frågan och gjorde några inspel som Emma tar med i sitt arbete. Frågan om ägarskap diskuterades.

Beslut: Styrelsen beslutar att Samordningsförbundet ska söka ESF medel för att äga och genomföra ett sektorsövergripande kompetensutvecklingsprojekt. Målgruppen är personalen i våra samverkansplattformar.

---

§ 102 Samverkansplattform för vuxna +25 (Bilaga 3)

Emma Anderbom presenterade Beredningsgruppens förslag till samerkansplattform för vuxna +25. Styrelsen diskuterade frågan.

Beslut:

- Vuxenplattformen som beskriven modell/ramstruktur antas med vissa tillägg (se nedan).
- Vuxenplattformen startas 1 okt 2017.
- Samordningsförbundet avsätter medel (441 tkr för 2017) för en Utvecklingsledare och uppdrar till beredningsgruppen att påbörja rekryteringen, skyndsamt. Mål tillsättning i april 2017.
- Vuxenplattformen antar namnet Vuxentorget.
- Steget Vidare läggs ned från 2017-09-30 – resurser överförs till plattformen.
- Förberedelse för arbetslivsinriktad rehabilitering - FFA avvecklas från och med 2016-12-31
- Matcha avvecklas från och med 2016-12-31

Resurssättning av vuxenplattformen:

- Ännu ej beslutad resursfördelning (rödmarkerad i förslag) hänskjuts till styrelsen.
- Samtliga organisationer rekommenderas att tillämpa ansökningsförfarande. Kompetensprofiler för Vuxenplattformen behöver tydliggöras inför ansökningsförfarande.
- Kommunikationsstrategi gentemot personal ännu oklar.

Fortsatt utredning kvartal 1 2017

- GKGI:s (AF/FK-samverkan) kopplat till Vuxenplattformen: behöver utredas ytterligare.
- Utflödet: behöver utredas ytterligare för att tydliggöras.
- Sociala redovisningen: bör avgränsas och fördjupas bland annat kring systemskäl/bakomliggande orsaker till utanförskap.

---

§ 103 Överenskommelsen plattform förebyggande insatser (Bilaga 4)

Mikael Holmlund fördrog förslaget samt Beredningsgruppens rekommendation till beslut. Beredningsgruppen rekommenderade styrelsen att avslå äskandet.

Beslut: Styrelsen beslutade att inte gå på Beredningsgruppens förslag. Ansökan bifölls varpå Samordningsförbundet avsätter 1 490 tkr för 2017, 1 605 tkr för 2018 och 1 620 tkr för 2019. Carola Larsson reserverade sig mot beslutet.

Beslutet är ett inriktningsbeslut där Samordningsförbundet kan komma att ompröva delar av beslutet inför varje nytt kalenderår. Detta utifrån hur verksamheten utvecklas samt hur huvudmännen fördelar medel till Samordningsförbundet.

De medel som avsats från Samordningsförbundet får inte användas till sådant som åligger arbetsgivare i det ordinarie arbetet utan ska vara sådant som skapar mervärde.

---

§ 104 Beslut om insatser och budget (Bilaga 5)

Styrelsen tog under denna punkt alla ekonomiska beslut förutom de som är angivna under § 102-103.

De sammahållna insatserna (Mellansteget, Hikikomori och Våga växa) (Dnr 10-2015)

Beredningsgruppen rekommenderade styrelsen att bifalla äskandet.

Beslut: Styrelsen biföll äskandet med 950 tkr för 2017 och 1 000 tkr för 2017.

Beslutet är ett inriktningsbeslut där Samordningsförbundet kan komma att ompröva delar av beslutet inför varje nytt kalenderår. Detta utifrån hur verksamheten utvecklas samt hur huvudmännen fördelar medel till Samordningsförbundet.

Ungdomstorget (Dnr 8-2014)

Beredningsgruppen rekommenderade styrelsen att bifalla äskandet.

Beslut: Styrelsen biföll äskandet med 2 765 tkr för 2017.

Uppsökande verksamhet unga (Dnr 11-2015)

Beredningsgruppen rekommenderade styrelsen att bifalla äskandet.

Beslut: Styrelsen biföll äskandet med 250 tkr för 2017.

Steget vidare 2.0 (Dnr 8-2010)

Beredningsgruppen rekommenderade styrelsen att bifalla äskandet.

Beslut: Styrelsen biföll äskandet med 1 974 tkr för 1/1-30/9 2017.

Den gröna vägen (Dnr 19-2015)

Beredningsgruppen rekommenderade styrelsen att avslå äskandet.

Beslut: Styrelsen avslog äskandet.

Resurs för att utveckla NAFS (Dnr 1-2007)

Beredningsgruppen rekommenderade styrelsen att bifalla äskandet.

Beslut: Styrelsen biföll äskandet med 340 tkr för 2017.

Lokal samverkan i Vännäs (Dnr 7-2014), Vindeln (14-2015), Nordmaling (15-2015) och Robertsfors(30-2016)

Beredningsgruppen rekommenderade styrelsen att bifalla äskandet.

Beslut: Styrelsen biföll äskandet för respektive kommun med 380 tkr för 2017 och 390 tkr för 2018.

Detta motsvarar 75 % av lönen till en arbetskonsulent/koordinator. Övriga 25 % står kommunerna själva för.

Beslutet är ett inriktningsbeslut där Samordningsförbundet kan komma att ompröva delar av beslutet inför varje nytt kalenderår. Detta utifrån hur verksamheten utvecklas samt hur huvudmännen fördelar medel till Samordningsförbundet.

Övriga beslut

Styrelsen beslutar att i budget avsätta nedan angivna belopp för verksamhetsnära insatser.

Utredningsstöd till vuxenplattform/resurs för ESF ansökan	170 tkr
Social redovisning	70 tkr
Konferenser (NAFS)	50 tkr
Ledarskapsutveckling	150 tkr
KUR/uppföljning kransen	160 tkr
Studenter och övrig uppföljning	40 tkr
Information och marknadsföring	20 tkr

De frukostföreläsningar som bedrivits under 2015 och 2016 avvecklas.

§ 105 Beslut om revideringar i verksamhetsplan och budget (Bilaga 6)

Vid föregående sammanträde diskuterades verksamhetsplanen varpå några förändringar föreslogs. Mikael Holmlund gick igenom de förändringar som gjorts enlig de diskussionerna samt förslag på ny budget.

Beslut: Styrelsen beslutade att anta Verksamhetsplan och budget för åren 2017-2019.

§ 106 Mötesplan 2017 (Bilaga 7)

Beslut:

Fredag den 20 januari (Umeå)
Fredag den 24 februari 8-12 (Nordmaling)
Fredag den 21 april 8-12 (Umeå)
Fredag den 2 juni (Vännäs)
Fredag den 15 september (Umeå)
Fredag den 27 oktober (Robertsfors)
Torsdag den 30november* (Umeå) Preliminär

§ 107 Ägarsamråd

Ägarsamråd kommer att hållas den 29 mars. De som kan delta anmäler detta till Mikael Holmlund.

§ 108 Jullunch

Styrelsen beslutar att avsluta året med en jullunch den 22 december. Mikael Holmlund fick i uppdrag att boka bord på lämplig restaurang.

---

§ 109 Utcheckning

Samtliga mötesdeltagare gav sin feedback på samanträdet.

---

§ 110 Mötet avslutas

Ordförande förklarar mötet avslutat.

Samordnings-förbundet
UMEÅREGIONEN

Förslag mötesplan 2017

Detta är ett förslag baserat på Samordningsförbundets Verksamhetsplan/årshjul. Planen syftar till att förstärka styrelsen i sitt arbete att följa upp verksamheterna i enlighet med styrelsen beslut och ansvar enligt 7§ FinsamL. Planen ska ses som en grundplanering. Av operativa skäl kommer sannolikt revideringar att behöva göras under året.

Fredag den 24 februari 8-12 (Ungdomstorget, Umeå)

- Presentation av nya ledamöten
- Antagande av årsplan
- Antagande av årsredovisning 2016
- Förslag social redovisning i hela förbundet
- Avstämning Vuxenplattform och ESF-ansökan
- Rapport diskussioner med socialförsäkringsminister
- Slutrapport förstudie och avstämning läget i förebyggande plattformen
- Diskussion om överskott av medel
- Nominering NNS
- Information om spridningsinsats i inlandet/diskussion om ev. ytterligare ansträngningar
- SUS stödjare
- Inför medlemssamråd
- Datum för ledarskapsdag
- Övrigt

Medlemssamråd 29 mars (Skellefteå)

- Program klart och utskickat.

Fredag den 21 april 8-12 (Nordmaling)

- Beslut extra ”call” (Om styrelsen fattar sådant beslut)
- Intressentanalys social redovisning – Grund till social budget (om styrelsen fattar sådant beslut)
- Tema ungdomsplattform
    - Avstämning UT 3.1
    - Avstämning de sammansatta insatserna för unga
    - Avstämning start av uppsökande insats mot unga
- Avstämning läget i Vuxenplattformen
- Avstämning läget i förebyggande plattformen
- Uppföljning medlemssamråd
- Eventuella övriga beslutärenden
- Övrigt

Fredag den 2 juni 8-12 (Ungdomstorget, Umeå)

- Beslut social budget
- Tema NAFS
- Ekonomiuppföljning
- Resultat ledarenkät
- Avstämning läget i Vuxenplattformen
- Avstämning läget i förebyggande plattformen
- Eventuella beslutärenden
- Övrigt

Fredag den 15 september 8-16 (Vännäs)

- Tema kranskommunerna
- Avstämning sammanhållning för Umeåregionen
- Avstämning läget i Vuxenplattformen
- Avstämning läget i förebyggande plattformen
- Revidering av VP inför 2016
- Eventuella beslutärenden
- Övrigt

Fredag den 27 oktober 8-12 (Robertsfors)

- Avstämning Vuxenplattform
- Avstämning läget i förebyggande plattformen
- Inför budgetmötet (Ekonomiska förutsättningar, ärenden som kommer upp till beslut m.m.)
- Eventuella beslutärenden
- Övrigt

Fredag den 30november 8-12 (Umeå, Försäkringskassan)

- Budgetmöte
- Övrigt

Slutrapport - förstudie

Stressrelaterad psykisk ohälsa på kvinnodominerade arbetsplatser inom kommunerna Nordmaling, Umeå, Vindeln, Vännäs och Robertsfors

2017-02-09

Anna Johansson
Projektledare

Innehållsförteckning

Sammanfattning **2**
1 INLEDNING **4**
1.1 Bakgrund 4
1.2 Definition av sjukpenningtalet 5
1.3 Syfte 5
1.4 Avgränsning 5
1.5 Målgrupp 5
1.6 Genomförande 5
2 RESULTAT – JÄMFÖRANDE STATISTIK **7**
3 RESULTAT – FOKUSGRUPPER **8**
3.1 Faktorer som påverkar stressrelaterad psykisk ohälsa 8
3.2 Faktorer som spelat in vid återgång i arbete 10
3.3 Hur ser det förebyggande arbetet ut? 10
3.4 Styrkor och utvecklingsområden 11
4 RESULTAT – STUDIEBESÖK **13**
4.1 Holmsundsmodellen 13
4.2 Torsby Kommun 13
5 RESULTAT - TEORI **15**
5.1 ”Hälsa och framtid i kommuner och landsting” 15
5.2 ”Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro” 16
5.3 ”Att förebygga sjukfrånvaro” 16
6 RESULTAT - WORKSHOPEN **18**
7 SUMMERING **20**
7.1 Analys och slutsatser 20
7.2 Nästa steg 21
Referenser **22**
Bilaga 1. Medverkande i förstudien 23
Bilaga 2. Frågemall - fokusgrupper 24
Bilaga 3. Risk och friskfaktorer samt dess konsekvenser 25

Sammanfattning

Denna förstudie initierades 2015 av Samordningsförbundet Umeåregionen. Syftet var att analysera varför sjuktalen kopplat till stressrelaterad psykisk ohälsa inom olika typer av välfärdstjänster (s.k. kontaktyrken) ökar samt vad som behöver göras för att stoppa denna negativa utveckling.

Förstudien berör fyra kommuner i Umeåregionen, nämligen: Nordmaling, Vindeln, Vännäs och Umeå. Målgruppen var anställda inom äldreomsorgen, d.v.s. de med hög grad av kontakt med brukare. Förstudien är genomförd genom fokusgrupper, studiebesök och en workshop.

I studien har vi identifierat många faktorer som bedöms påverka hälsan och graden av sjukskrivningar. Den enskilt viktigaste påverkansfaktor som lyfts fram är ledarskapet, både för att förebygga sjukskrivningar, men även för att lyckas med rehabilitering åter i arbete. Det är viktigt att chefen är närvarande och lyssnar, men också prioriterar, särskilt när arbetsbelastningen är hög.

Enhetschefernas arbetsbelastning påverkar ledarskapet. En framgångsfaktor som poängterades i fokusgrupperna var ett ökat stöd till cheferna för att frigöra tid till ett mer hälsofrämjande ledarskap.

En viktig framgångsfaktor som lyfts fram i fokusgrupperna är att det behöver finnas tydliga riktlinjer och rutiner för verksamheten. Detta upplevs ofta som bristfälligt. Det är viktigt med en kontinuerlig kommunikation och feedback, och inte minst att personalen vet vilka kanaler de ska använda för att delge idéer och/eller kritik.

När det gäller rehabiliteringsprocessen är det viktigt med tidigt stöd och att anpassningar görs för att underlätta en tidig återgång till arbetet. Såväl i denna studie som i samtida forskning och andra studier framkommer att det är viktigt med möjligheter till byte av arbetsuppgifter. Rehabiliteringsplanerna ska ta sin utgångspunkt i den enskilde individens problematik.

”Livspusslet” är också en viktig faktor att beakta när man arbetar med att motverka stressrelaterad psykisk ohälsa. Det är viktigt att se människan och hela dess situation om man på bästa sätt ska lyckas med att förebygga ohälsa. Samma utgångspunkt bedöms gälla för att på bästa sätt lyckas med återgång i arbete.

Förstudien visar att kommunerna som arbetsgivare står inför stora utmaningar framöver. Denna tes stärks genom att Sveriges kommer och landsting under hösten 2016 gjorde en avsiktsförklaring för åtgärder för friskare arbetsplatser. Detta innebär att kommunerna kommer att utveckla och genomföra åtgärder för att säkerställa ett förebyggande arbetsmiljöarbete. Frågan är om dessa insatser snabbt nog kommer kunna påverka utvecklingen i Umeå regionen så att vi närmar oss rikets sjukpenningtal inom de närmaste åren?

Styrgruppen är övertygad om att sjukpenningtalet kommer att kunna minskas och att den negativa trend som nu pågår kommer att kunna brytas. Däremot är risken att det kommer att ta för lång tid att nå dit och att särskilda insatser är behövliga för att snabbare kunna minska sjukpenningtalet.

Styrgruppen för förstudien lade i december 2016 fram ett förslag till Samordningsförbundet att berörda kommuner borde teckna en överenskommelse för att gemensamt arbeta med de utvecklingsbehov som finns hos dem som arbetsgivare. Detta för att ännu bättre kunna förebygga stressrelaterad ohälsa inom kontaktyrken. De insatsområden som bedömdes särskilt viktigt att utveckla var:

- Ledarskapet
- Preventiva insatser på arbetsplatsen
- Livsstilsförändringar
- Systemproblematik
- Forskning och utveckling

Överenskommelsen tecknas för perioden 2017-2019 och syftar till att skapa en utvecklingsarena för insatser och åtgärder som bidrar till att motverka sjukskrivningar inom kontaktyrken.

Samordningsförbundet Umeå med Kranskommuner beslutade december 2016 att finansiera detta fortsatta utvecklingsarbete.

1 INLEDNING

1.1 Bakgrund

Sedan 2011 har sjukpenningtalet i snitt ökat med 13 % per år. I september 2015 uppgick sjukpenningtalet i riket till 10 dagar, uppdelat på 13 dagar för kvinnor och 7 dagar för män. Västerbotten är ett av länen med högst sjukpenningtal och brantast stigande kurva. Sjukpenningtalet i de kommuner som är medlemmar i Samordningsförbundet Umeå med kranskommuner såg ut enligt följande:

- Nordmaling: 11,3 dagar, uppdelat på 15 dagar för kvinnor och 7,9 dagar för män.
- Vännäs: 14,4 dagar, uppdelat på 19,9 dagar för kvinnor och 9,3 dagar för män.
- Vindeln: 13,7 dagar, uppdelat på 18,5 dagar för kvinnor och 9,3 dagar för män.
- Umeå: 10,6 dagar, uppdelat på 14,3 dagar för kvinnor och 6,9 dagar för män.

Sjukskrivning till följd av stressrelaterad psykisk ohälsa, i form av bl.a. ångest och depressioner, har ökat under senare år och är i dag den vanligaste sjukskrivningsorsaken för både kvinnor och män. Risken att bli sjukskriven på grund av psykisk ohälsa är högre för kvinnor än för män. Personer i yrken med nära kontakt med brukare i olika typer av välfärdstjänster eller andra personliga tjänster (s.k. kontaktyrken) har en högre genomsnittlig risk att bli sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa. Risken är lika hög för kvinnor som för män, men eftersom kvinnor i större utsträckning arbetar i dessa yrken är det flest kvinnor som drabbas.

Försäkringskassan är som försäkringsgivare en central aktör i sjukskrivningsprocessen. Myndigheten ska bedöma och pröva rätten till ersättning från sjukförsäkringen. Myndigheten ska även klarlägga behov av rehabilitering och samordna de åtgärder som kan behövas som andra aktörer har ansvar för.

Hälso- och sjukvården har en viktig roll i sjukskrivningsprocessen genom sitt ansvar att dels tillhandahålla medicinsk behandling och rehabilitering, dels bedöma patientens medicinska tillstånd och leverera medicinska utlåtanden som underlag för Försäkringskassans bedömning av den försäkrades arbetsförmåga och behov av rehabilitering.

Arbetsgivarna har en central roll både vad avser att förebygga sjukfrånvaro och i fråga om anställdas rehabilitering vid sjukdom.

Den stigande sjukfrånvaron är oroande och regeringens bedömning är att det behövs åtgärder på bred front för att sjukfrånvaron ska kunna stabiliseras. Målet är att minska sjukpenningtalet till nio dagar år 2020.

1.2 Definition av sjukpenningtalet

Sjukpenningtalet är ett mått på sjukskrivningarnas omfattning. För att få fram sjukpenningtalet räknas antalet dagar som sjukpenning och rehabiliteringspenning har betalats ut under en 12-månaders period. Den summan delas med antalet försäkrade i Sverige som är 16–64 år. Alla dagar är omräknade till nettodagar. Två dagar med halv ersättning blir alltså en dag. Personer med hel sjukersättning eller aktivitetsersättning räknas inte med, eftersom de inte kan vara sjukskrivna.

1.3 Syfte

En viktig strategi för att kunna bryta nuvarande trend med ett ökande sjukpenningtal är att få en större kunskap kring vad som krävs för att minska sjukskrivningarna inom kontaktyrken.

Syftet med förstudien var att:

- Öka kunskapen om faktorer och förhållanden som påverkar nuvarande situation
- Synliggöra effektiva metoder för att rehabilitera personer åter i arbete.
- Synliggöra preventiva metoder i syfte att stoppa den negativa utvecklingen.

1.4 Avgränsning

Förstudien avgränsas till att studera orsaken till den negativa utvecklingen av stressrelaterad psykisk ohälsa som leder till sjukfrånvaro.

Robertsfors kommun deltar inte i förstudien då de vid aktuellt tillfälle inte var medlem i Samordningsförbundet, men ska beaktas i det förslag till åtgärder som föreslås i denna rapport.

1.5 Målgrupp

Anställda inom äldreomsorgen i Nordmaling, Umeå, Vindeln och Vännäs kommuner.

1.6 Genomförande

Förstudien har genomförts av Samordningsförbundet Umeå regionen. Arbetet har letts av en styrgrupp. En projektledare har ansvarat för genomförandet med stöd av en referensgrupp. Namn på deltagarna i förstudien finns beskrivna i **bilaga 1**.

Förstudien påbörjades med en genomgång av aktuella teorier inom området. Därefter har fokusgrupper bestående av enhetschefer, personalspecialister och fackliga representanter från äldreomsorgen genomförts i respektive kommun av projektledaren, utifrån en förutbestämd frågemall, se **bilaga 2.**

Efter genomförda fokusgrupper har projektledaren gjort studiebesök i Holmsund samt i Torsby kommun. Slutligen genomfördes en Workshop med huvudsakligt fokus på vad som behöver förbättras.

Utifrån ovan beskrivna aktiviteter har styrgruppen kommit fram till en summering och slutsats och fört frågan vidare till Samordningsförbundet Umeå regionen för ställningstagande om vidare åtgärder.

2 RESULTAT – JÄMFÖRANDE STATISTIK

Berörda kommuner har redovisat följande statistik gällande anställda inom äldreomsorgen 2015.

Variabel/kommun	**Nordmaling**	**Umeå**	**Vindeln**	**Vännäs**
Tv. anställda totalt	*220*	*1713*	*180*	*193*
Tv. anställda kvinnor	*215 (98 %)*	*1454 (85 %)*	*166 (92 %)*	*173 (90 %)*
Tv. anställda män	*5 (2 %)*	*259 (15 %)*	*14 (8 %)*	*20 (10 %)*
Viss tids anst. totalt	*20*	*330*		*22*
Viss tids anst. kvinnor	*18 (90 %)*	*240 (73 %)*		*14 (64 %)*
Viss tids anst. män	*2 (10 %)*	*90 (17 %)*		*8 (36 %)*
Personalomsättning	*11 %*	*9 %*	*5,7 %*	*12 %*
Sjukskrivna totalt	*3.3 %*	*8,0 %*	*7,7 %*	*11,1 %*
Sjukskrivna kvinnor		*8,7 %*	*7,2 %*	*12,3 %*
Sjukskrivna män		*4,8 %*	*2,1 %*	*5,5 %*
Andel heltids anst. totalt		*52 %*	*32 %*	
Andel heltids anst. kvinnor		*46 %*	*31 %*	
Andel heltids. anst. män		*52 %*	*44 %*	

Tanken med att ta fram jämförande statistik var att inför genomförande av fokusgrupperna identifiera om det fanns några yttre faktorer som kan påverka nuvarande situation eller om det fanns något som särskilt var värt att beakta i genomförandet av förstudien.

Det har varit svårt att få fram vilken statistik som kunde vara relevant för denna förstudie och därefter att få fram ett enhetligt underlag från berörda kommuner. Det är därför inte möjligt att dra några direkta slutsatser av statistiken, men man bör beakta skillnaderna i sjukfrånvaro mellan kommunerna och särskilt uppmärksamma Nordmalings kommuns låga sjukfrånvaro.

3 RESULTAT – FOKUSGRUPPER

3.1 Faktorer som påverkar stressrelaterad psykisk ohälsa

De huvudsakliga faktorer som fokusgrupperna bedömer påverka den stressrelaterade psykiska ohälsan i aktuella kommuner bedöms vara:

- **Antal äldre har ökat.** Deltagare från alla kommuner uppger att andelen äldre i kommunerna har ökat. Det är fler antal dementa vårdtagare och fler med beteendestörningsproblematik. Incidenter med inslag av våld och hot har ökat. Det råder en ständig tidsbrist och personalen hinner inte med det man vill eller ska utföra. Deltagare från en kommun uttryckte att: *”vi jobbar bara med brandsläckningar, det finns ingen långsiktighet”*

- **Antalet anställda per brukare har minskat.** Administrationen har ökat, både när det gäller befintliga arbetsuppgifter samt att det har tillkommit nya arbetsuppgifter som t.ex. upprättande av genomförandeplaner. Detta är en detaljerad plan alla brukare ska ha, som ska revideras vid förändringar och uppdateras en gång per halvår.

  Krav på mer dokumentation medför i sin tur ökat användande av ny teknik och då ökade krav på kunskaper om de olika system som ska hanteras. Många upplever att de inte fått den utbildning i systemen som de borde och att man inte vet vem man ska vända sig till om systemen krånglar.

- **Enhetschefernas arbetsbelastning har ökat.** Deltagare från alla kommuner är överens om att enhetscheferna har för många underställda. Antalet varierar mellan 30 till 80 medarbetare per chef. I många kommuner är 50 medarbetare per chef vanligt.

  Cheferna säger att de behöver vara ute mer i arbetsgrupperna, men att detta inte kan prioriteras i tillräckligt stor omfattning. I flera kommuner upplever chefer att de inte hinner med medarbetarsamtalen och en deltagande chef uppger att hen aldrig haft ett medarbetarsamtal.

  Många chefer ägnar mycket tid åt schemaläggning. Detta upplevs dessutom som ett mycket svårt och betungande arbete.

  Cheferna ansvarar för att stödja sina medarbetare vid stressade situationer, men upplever sig inte få något stöd för sin egen stresshantering.

  En deltagare uppger att hen endast haft ett ledningsgruppsmöte under ett helt år. Andra deltagande chefer beskrev att de inte fått information från ledningen vilket gör att de inte kan ge information vidare till sina medarbetare, vilket i sin tur skapar irritation och otydlighet.

- **Avsaknad av rutiner/arbetsbeskrivningar.** I samtliga fokusgrupper framkommer att det finns en otydlighet i organisationen. De uppger att man får olika svar beroende på vem man frågar. En representant uttryckte att: ”det saknas en röd tråd”. Man saknar också rutiner i verksamheten, t.ex. när det gäller svåra brukare. Arbetsbeskrivningar efterfrågas.

- **Stor personalomsättning.** Det är stor personalomsättning både bland chefer och medarbetare vilket leder till att det är svårt att skapa trygghet och kontinuitet. En grupp medarbetare som tillkommit på senare tid är de med språksvårigheter, vilket leder till komplikationer av olika karaktär.

- **Färre vikarier/svårt att få vikarier.** Det har blivit svårare att få tag i vikarier. Det leder till att ordinarie personal oftare beordras ut och då får de inte den återhämtning och vila som de behöver. I en fokusgrupp sa man: *”vi utbildar vikarier men sen försvinner dom!”*. En kommun har en 200 dagars regel som innebär att personal utan utbildning får jobba i 200 dagar, sedan krävs utbildning. Denna regel bedöms försvåra tillgången på vikarier.

- **Stor korttidsfrånvaro.** Det är stor korttidsfrånvaro. Det sliter på den ordinarie personalen som får ta på sig fler administrativa uppgifter. Det framkommer en farhåga att även den ordinarie personalen sjukskriver sig för att man är osäker på hur bemanningen kommer att se ut när man kommer till jobbet. I en kommun har personalen själva ansvaret för att ringa in vikarier på helgerna och alla vet hur svårt det är.

- **Negativ inställning till jobbet.** En faktor som kommer fram är att om någon har en negativ inställning till jobbet påverkas alla i en arbetsgrupp negativt. Deltagarna i en kommun uttrycker att: *”kanske går man för länge på ett arbete utan att trivas, kanske skulle man behöva byta jobb, göra något annat!”*

- **Insikt.** Flera fokusgrupper lyfter fram vikten av att den som drabbas av psykisk ohälsa får insikt om detta för att kunna ta itu med sin situation. Många medarbetare känner stort ansvar för sitt arbete, går kanske på för länge. Det upplevs också som att det fortfarande är lite tabubelagt att drabbas av psykisk ohälsa.

- **Livspussel.** Idag finns en känsla av att man ska vara bra på allt. Många blir väldigt påverkade av sociala medier som Facebook och Instagram. Det är fler ensamstående föräldrar idag och det kan vara svårt med oregelbundna arbetstider.

- **Otillräcklighet.** I samtliga fokusgrupper säger man att många bär på en känsla av ständig otillräcklighet både som chef och medarbetare.

3.2 Faktorer som spelat in vid återgång i arbete

De faktorer som upplevs spelat in vid återgång i arbete i aktuella kommuner är:

- **Tidig kontakt.** Alla fokusgrupper uppger att det är viktigt med en tidig kontakt med den som är sjukskriven. Chefen bör tidigt ringa till sin medarbetare både för att den som är sjukskriven ska känna att chefen bryr sig men också för att chefen ska få koll på hur läget är.

- **Tidig återgång.** Så snart det går ska en planering upprättas för att den som är sjukskriven ska komma tillbaka till arbete. Det är viktigt med tid för återhämtning. Det ska finnas utrymme för att komma tillbaka till arbete i lugnt tempo med arbetsträning.

- **Stöd medarbetare/chef.** Det är viktigt att den som är sjukskriven får stöd av sin chef och sina arbetskamrater och att den som är sjukskriven känner att man vill att hen ska komma tillbaka. Det ska vara en löpande kontakt mellan den sjukskrivne och arbetsgivaren under hela sjukskrivningen.

- **Anpassning.** En viktig faktor är att arbetsgivaren kan anpassa arbetsuppgifterna eller att det finns möjlighet att byta arbetsställe. Detta kan vara under en kortare period men det kan också finnas behov av en permanent förändring.

- **Samverkan.** En väldigt viktig framgångsfaktor är samverkan med vården och Försäkringskassan. Det är viktigt att alla har förståelse för varandras verksamheter och roller samt att man tillsammans försöker hitta vägar vidare för den som är sjukskriven.

- **Aktörer.** De aktörer som arbetsgivarna samarbetar med eller kan vända sig till är bl.a. företagshälsovården och stresskliniken. En del tar hjälp av privata företag för kartläggning, samtalsstöd, bedömning av arbetsförmågan etc.

3.3 Hur ser det förebyggande arbetet ut?

Kommunernas förebyggande arbete beskrivs i fokusgrupperna enligt följande:

- **Policy.** Det finns policydokument i alla kommuner som ska följas.

- **Medarbetarenkät.** Alla kommuner har en medarbetarenkät. Det upplevs lite oklart hur den ska följas upp eller hur man ska jobba vidare med den.

- **IT-system.** I några kommuner finns ett administrativt system där chefen får en signal t.ex. vid upprepad korttidsfrånvaro. Detta upplevs som ett bra verktyg i det förebyggande arbetet.

- **Medarbetarsamtal.** I alla kommuner betonar man vikten av medarbetarsamtalet. I medarbetarsamtalet kan man fånga upp tidiga signaler på psykisk ohälsa.

- **Samtal vid korttidsfrånvaro.** Fokusgrupperna i alla kommuner uppger att det finns rutiner för hur man ska arbeta vid korttidsfrånvaro. En kommun har rutinen att chefen ska ta kontakt för samtal vid tre frånvarotillfällen under en sexmånaders period. Här finns ett tillfälle att fånga upp tidiga signaler på psykisk ohälsa.

- **Friskvårdsbidrag.** I alla kommuner finns ett bidrag till friskvård. Det kan variera vilka aktiviteter som finansieras. Friskvårdstimmen är borttagen i de flesta kommuner. I en kommun finns den kvar, men i praktiken finns det inte utrymme i verksamheten för att nyttja den.

- **Hälsocoacher.** I en kommun har personalen fått en utbildning till hälsoinspiratörer/ hälsocoach, för att sprida kunskap och lust till förändringar som rör kost, hälsa och motion. Tyvärr har inte tiden funnits för att kunna utföra uppdraget.

- **Gym.** I någon kommun finns tillgång till gym för personalen.

- **Aktivt arbete på arbetsplatsträffarna.** I en kommun säger man att det är viktigt att lyfta in den psykosociala arbetsmiljön under punkten ”arbetsmiljö” på arbetsplatsträffarna. Man anser att det är viktigt att börja prata om attityder, värderingar och psykisk ohälsa. På arbetsplatsträffarna vore det bra med en dialog, men eftersom tiden är knapp blir det mest en monolog då chefen har mycket information som ska delges.

3.4 Styrkor och utvecklingsområden

Det administrativa systemet ser man som en styrka. Det är ett bra verktyg för att hålla koll på korttidsfrånvaro. I några kommuner finns chefsgrupper där man säger att man kan få stöttning i sin roll som chef. I de små kommunerna tycker man att det kan vara positivt med närheten till politikerna. Friskvårdsbidrag är bra.

I en kommun strävar man mot färre medarbetare per chef. I en annan kommun arbetar man med att förbättra den organisatoriska-, och social arbetsmiljön samt likabehandling och mobbing. En kommun har haft ett projekt med en sjukgymnast som erbjudit hälsokontroller till de anställda. Det genomförs hälsokontroller på nattarbetare i en kommun.

De utvecklingsområden som identifierats är tid för reflektion, bättre planering och framförhållning, ökat chefsstöd/stöd i ledarskapet samt kompetensutveckling och då särskilt vad gäller kunskapen om psykisk ohälsa.

Samarbetet mellan arbetsgivaren, vården och Försäkringskassan är också ett identifierat utvecklingsområde.

4 RESULTAT – STUDIEBESÖK

4.1 Holmsundsmodellen

Umeå kommun har i Holmsund och Obbola utvecklat arbetsformerna och tycker att man funnit ett arbetssätt som är framgångsrikt. Mycket fokus ligger på att få ett närvarande ledarskap. För att möjliggöra detta finns ett administrativt chefsstöd i form av en gruppledare som dels stöttar cheferna, dels jobbar ute i vården. Det här frigör tid för cheferna så att de kan realisera sitt ledarskap på det sätt man vill. Det finns även en sammanhållen medicinsk enhet vilket ger större trygghet för personalen, samt ett tydligt och aktivt stöd från personalavdelningen.

Enhetscheferna i Holmsund/Obbola berättar att det är viktigt att de som chefer är ute på avdelningarna varje dag och hinner se och fånga upp olika signaler. En av cheferna uttryckte: *”jag är bra på att dricka kaffe”*.

Medarbetarsamtal är något som cheferna har med alla medarbetare och de jobbar även med eventuella omplaceringar och förebyggande arbete. De har ett nära samarbete med HR där personalkonsulten har överblick över de rehabiliteringsinsatser som kommunen använder sig av. Cheferna har regelbundna träffar med HR där man gör rehabiliteringsuppföljningar och planer för återgång i arbete.

De säger att det är viktigt att de i sina roller som chefer är lyhörda mot personalen. Personalen ska känna att de får gehör för sina åsikter. Det leder till ökad trygghet och minskar stress. Det är viktigt att reda ut vad som ”triggar”, vad som är grundorsaken till att man upplever stress. Ibland kan det vara något som går att åtgärda relativt enkelt.

Grundbemanningen är viktig, så att personalen kan känna trygghet. Det är inte bra med korttidsbemanning.

4.2 Torsby Kommun

År 2001 hade Torsby kommun höga sjuktal. Kommunen ville sänka dessa och bli en attraktivare arbetsgivare. Detta ledde till ett beslut i kommunen att anställa en rehabiliteringssamordnare. Hon började med att göra en kartläggning av sjukfrånvaron och var ute på olika enheter för att genomföra intervjuer och träffar med de anställda. Därefter genomfördes utbildning och stöd till cheferna. I kommunen ansåg man att det var viktigt att utbilda organisationen. Torsby Kommun vill ”*ge chefer kunskap för att kunna reagera och befogenhet att agera*”.

Samordnaren fungerar som stöd till chefer i rehabiliteringsprocessen. I syfte att förbättra kunskapsutvecklingen för chefer i Torsby kommun har en samtalsmodell utarbetats som stöd i medarbetarsamtalet.

I rehabiliteringsprocessen samverkar Torsby kommun med företagshälsovården och Försäkringskassan. Läkare på företagshälsovården lägger fokus på arbetsgivaren och funderar över när personen ifråga kan återgå i arbete, de har inget ”patientbegrepp”. Framgångsfaktorer är att man känner till varandras förutsättningar, att man förhåller sig smidigt till varandras roller och att man tillsammans skapar en trygg process för den sjukskrivne. I Torsby kommun tänker man att oavsett om det är arbetsrelaterade orsaker eller livsrelaterade orsaker till psykisk ohälsa så blir det arbetspåverkande.

När arbetsgivaren med stöd av HR identifierat någon som har behov av rehabilitering erbjuds de en aktiverings- och rehabiliteringskurs som innehåller livs- och yrkesrelaterade frågeställningar. Kursen pågår i sex veckor och de som deltar har förebyggande sjukpenning. Kursen har löpande intag och innehåller individuella målformuleringar, schemalagda aktiviteter och hemträningsuppgifter etc.

Rehabiliteringssamordnaren anordnar årligen, med stöd från företagshälsovården, en personalpolitisk dag där arbetsmiljöfrågorna är i fokus. Man arbetar utifrån metodiken BAM (Bättre ArbetsMiljö). Chefer och arbetsplatsombud deltar.

Rehabiliteringssamordnaren deltar på arbetsplatsträffar där hon pratar om arbetsmiljö och trivsel. Hon pratar inte om vad som är arbetsrelaterat kontra privat, utan om vad som är arbetspåverkande. Hon berättar att i början vill man skjuta över problemen på den enskilde och dess privata del, men hon menar att oavsett var problemet ligger så måste arbetsgivaren agera. Nu arbetar man med att ta fram en verktygslåda för chefer i rehabiliteringsfrågor. Arbetsmiljöfrågorna ska vara en ständig återkommande punkt på dagordningen.

Den största betydelsen i framgången anser rehabiliteringssamordnaren är att chefer har kunskapen om samordningen och kan erbjuda en väg framåt för den sjukskrivne. Företagshälsovården har varit en viktig del i detta arbete. Detta är också viktigt att arbetsgivaren har långsiktiga mål och att man arbetar mot dessa i små steg. För att förändringarna ska vara hållbara måste det ske återkommande informationsutbildningar till chefer och politiker.

Det är viktigt att lyfta upp att frisk personal ger lägre kostnader. Det är viktigt att det finns en samordningsfunktion för att arbetsgivaren ska kunna hålla ihop rehabiliteringsarbetet. Det måste finnas en tydlig process med samsyn mellan vården, Försäkringskassan och arbetsgivaren. Arbetsgivaren måste också våga vara proaktiv och satsa på förebyggande insatser.

5 RESULTAT - TEORI

Syftet med den teoretiska genomgången har varit att lyfta fram friskfaktorer i förhållande till psykisk ohälsa och arbete. Kunskapen om vilka friskfaktorer som är viktiga kan sedan ligga till underlag för att kunna bedöma vilka åtgärder som behöver vidtas för att påverka den stressrelaterade psykiska ohälsan i våra kommuner.

5.1 ”Hälsa och framtid i kommuner och landsting”

Hälsa och framtid i kommuner och landsting är en undersökning av Magnus Svartengren (Svartengren M et al, 2013) som fokuserar på de organisatoriska faktorer som utmärker verksamheter med få sjukskrivna medarbetare. Undersökningen består av tre delstudier. Delstudie ett består av en insamling av registerdata och redogörs inte vidare i denna rapport.

I delstudie två intervjuades 77 personer. De personer som intervjuades var personalchef, förvaltningschef och enhetschef (första linjens chef). Det studien visar på var att i kommuner med låg sjukfrånvaro har man strategier på organisationsnivå, vilket innebär att:

- *Uppföljning och kontroll av ledarskap/chefskap sker genom direktkontakt*
- *Individuella önskemål om utbildning tillgodoses*
- *Möjligheter till byte av arbetsuppgifter finns och uppmuntras*
- *Kommunikation och möjligheter för medarbetare att framföra idéer och kritik.*
- *Prioritering av arbetsuppgifter vid hög arbetsbelastning*
- *Det systematiska arbetsmiljöarbetet har införts strukturerat i verksamheten*

I delstudie tre har fokusgruppsintervjuer genomförts med enhetschefer/första linjens chefer i ett urval kommuner. Fokus har legat på rutiner kring sjukfrånvaro och rehabilitering men även samverkan med Försäkringskassan och företagshälsovården. Utifrån intervjuer med ledningen i deltagande kommuner och landsting har man identifierat att det som skiljer friska och mindre friska kommuner åt är att friska verksamheter analyserar och sätter in åtgärder i samarbete med andra aktörer. De anpassar arbetet vid nedsatt arbetsförmåga och samarbetar med andra vid fysiska och psykosomatiska besvär.

Alla kommuner och landsting hade policydokument för rehabiliteringsarbetet men de var av olika kvalité och användes i olika stor grad. I studien rekommenderas att det borde tas fram ett en policy som mer är utformad som en checklista.

Utbildning i rehabiliteringsarbete är eftersatt vilket gör det viktigt att det finns stödfunktioner kring chefen. HR-avdelningen och företagshälsovården kan underlätta för arbetsledaren i rehabiliteringsprocessen.

Följande faktorer belystes också i studien:

- *Ledningen betyder mycket för trivseln*

- *Det är viktigt att bli sedda på alla positioner*
- *Viktigt att chefen lyssnar och är närvarande*
- *Aktiviteter måste vara väl underbyggda*

5.2 ”Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro”

Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro är en kunskapsöversikt av Eva Vingård (2015) över sambanden mellan arbetsförhållanden, psykisk ohälsa och sjukskrivning. I rapporten lyfts det fram att friskfaktorer i arbetslivet kan ha en främjande och förebyggande effekt på välbefinnandet och den psykiska hälsan.

Ledarskapets inverkan på den psykiska hälsan är markant. Ett bra och inkluderande ledarskap ökar välbefinnandet och ger positiv effekt för hälsan. Kvalitén i ledarskapet reducerar sjukskrivningar. Andra faktorer man pekar på är att ha hög kontroll i arbetet vilket också minskar stress.

De friskfaktorer som studien presenterar är:

- *Kontroll*
- *Rättvisa/engagemang*
- *Organisatorisk måltydlighet*
- *Positivt arbetsklimat*
- *Kontroll i arbetet*
- *Balans ansträngning-belöning*
- *Minskad tidspress*
- *Personalorienterat ledarskap*
- *Socialt stöd*
- *Inflytande*
- *Utvecklingsmöjligheter*
- *Anställningstrygghet*
- *Arbetstillfredsställelse*

I rapporten redogörs också för risk och friskfaktorer samt dess konsekvenser, se **bilaga 3**.

Det är svårare att se vilken åtgärd som är mest lyckad för en snabb återgång i arbete. Det man kan konstatera är att arbetsplatsen ska vara involverad i rehabiliteringsarbetet. I studien har man inte hittat någon åtgärd som ekonomiskt kan anses mer lönsam än någon annan. Det finns lite kunskap inom området.

5.3 ”Att förebygga sjukfrånvaro”

Att förebygga sjukfrånvaro är en genomgång som Försäkringskassan (2016) gjort av åtgärder och insatser som genomförts i Sverige och internationellt. Det är en sammanställning över sju områden, en summering av det som framkommer är:

- **Hälsofrämjande arbetsmiljö.** Arbetsgivare kan motiveras till att arbeta förebyggande genom att öka krav och incitament för bättre arbetsmiljöarbete. Detta kan t.ex. uppnås genom tydliga riktlinjer vad gäller psykosocialt arbetsmiljöarbete, användningen av företagshälsovården och flexiblare arbetstider. Ledarskapet behöver stärkas med fokus på att utveckla ett hälsofrämjande ledarskap.

- **Tidigt stöd och förebyggande behandlingar.** Genom att ge individen tidiga behandlingar och insatser minskar risken för sjukskrivning. Det är även bra att öka tillgängligheten av förebyggande behandlingar. Detta kan t.ex. göras via en webbportal med KBT.

- **Hälsosamma levnadsvanor.** Även om det inte är en självklar koppling mellan sjukfrånvaro och levnadsvanor kan det vara klokt att ta ett helhetsgrepp om problemet. Det förordas att främja fysiska aktiviteter, kostvanor, öka vårdens livsstilsrelaterade insatser, främja viktminskningsprogram etc.

- **Individanpassad sysselsättning.** Det är viktigt att försöka ta tillvara på den arbetsförmåga som individen har. Det är viktigt att kunna anpassa arbetet efter individens förutsättningar. För att säkerställa att detta sker rekommenderas att skapa incitament för arbetsgivarna.

- **Sjukskrivningsprocessen.** Forskningen pekar på att om man använder sjukskrivning som behandlingsmetod kan det i vissa situationer ha negativa följder vad gäller det långsiktiga måendet för individen. Både Försäkringskassan och vården har givna roller när det gäller sjukskrivningsprocessen. Det är viktigt att Försäkringskassan jobbar aktivt med pågående sjukfall för att individerna ska återgå i arbete istället för att vara sjukskrivna.

- **Individers inställning till sjukskrivning.** Rehabiliteringsprocessen påverkas även av hur individen själv ser på behovet av att vara sjukskriven. Här uppmanas till att öka kunskapen och förståelsen om socialförsäkring och sjukfrånvaro. Det är positivt att stärka individens vilja till återgång i arbete.

- **Möjliggörande åtgärder.** Dessa åtgärder behöver genomföras på nationell nivå eller myndighetsnivå. Det handlar om kunskap och evidens, att skapa ekonomiska förutsättningar för att främja ett förebyggande arbete, öka arbetet med samverkan för att göra det lättare för individen och göra uppdraget om förebyggande arbete gällande psykisk ohälsa mer tydligt.

6 RESULTAT - WORKSHOPEN

Den 2 september 2016 hölls en workshop på temat ”*stressrelaterad psykisk ohälsa i kvinnodominerande yrken*” i Umeå. Politiker, chefer, personalspecialister, fackliga företrädare m.fl. från berörda kommuner deltog, totalt cirka 100 personer. Syftet med dagen var att öka kunskapen kring vilka faktorer som påverkar den stressrelaterade ohälsan och vad man utifrån detta behöver vidta för åtgärder och insatser. Programmet var utformat för att lyfta fram forskning gällande stressrelaterad psykisk ohälsa samt goda exempel där man lyckats minska sjukfrånvaron och innehöll följande föreläsningar:

Arbete, psykisk ohälsa och sjukskrivning.
Efva Vingård, professor i arbets- och miljömedicin, informerade om den forskning hon bedriver vad gäller arbete, psykisk ohälsa och sjukskrivningar. Hon lyfter fram vikten av att kompetensutveckla cheferna och medarbetare. Syftet är att öka kunskapen kring vad som påverkar arbetsmiljön samt hur man behöver agera för att kunna vidta åtgärder i förebyggande/preventivt syfte. Det är vid individuella rehabiliteringsinsatser viktigt att utgå från arbetsplatsen och beakta grundorsaker som är arbetsrelaterade. Forskning visar också på att fri tillgång till företagshälsovård kan påverkan hälsan i positiv riktning.

Hur står det till med folkhälsan?
Urban Janlert, professor i folkhälsovetenskap, gick igenom statistik över folkhälsoutvecklingen över tid, vilket bekräftar att problematiken i dagsläget är störst inom kontaktyrken.

Hjärnan och affekter – ett sätt att förstå psykisk ohälsa.
Lena Stenvall, skötare inom psykiatrin vid Västerbottens läns landsting, föreläste om hjärnan och dess affekter. Hon betonade vikten av att kompetensutveckla chefer och medarbetare i hur hjärnan påverkar individen samt hur vi behöver agera för att kunna vidta åtgärder i förebyggande syfte för att motverka stressrelaterad ohälsa.

Aktiva insatser för att motverka sjukfrånvaro – vad gör man i Västra Götaland?
Malin Jalonen Nilsson från mobiliseringsinitiativet FK – VGR berättade hur de arbetar med aktiva insatser för att motverka sjukfrånvaro. De prioriterar tidig samverkan mellan Försäkringskassan, sjukvården och arbetsgivaren. De har kompetensutvecklat medarbetarna i syfte att öka kunskapen kring vad som påverkar individen samt hur man behöver agera för att kunna vidta åtgärder i förebyggande syfte. Kompetensutveckling av chefer har haft fokus på att utveckla det hälsofrämjande ledarskapet.

Så fick Torsby kommun en av landets lägsta sjuktal.
Christina Bengtsson HR från Torsby kommun berättade om hur de arbetat för att minska sitt sjuktal. Det har varit viktigt att utbilda organisationen. Det behövs kunskap och befogenheter för att agera. En utförligare beskrivning av hur de arbetat inom Torsby kommun finns att läsa under kapitel 4.2.

Holmsundsmodellen – hur kan man tänka nytt?
Kåre Tellbro och Tina Lundvik, enhetschefer inom Umeå kommun, berättar om hur de arbetet för att tänka nytt och förstärka det operativa ledarskapet. En utförligare beskrivning av hur man arbetar finns att läsa under kapitel 4.1.

Är mindfullness en lösning?
Joakim Blomqvist, legitimerad psykolog, föreläste om hur hjärnan fungerar. Hans uppfattning är att stressrelaterad psykisk ohälsa motverkas genom regelbunden mindfullness. Det som krävs för att man ska uppnå effekt är 15 minuter mindfullnes per dag i tre veckor. Han ser också andningsträning, psykoterapi, positiv psykologi etc. som värdefulla redskap.

7 SUMMERING

7.1 Analys och slutsatser

Förstudien visar på att kommunerna som arbetsgivare och då särskilt verksamheter med nära kontakt med brukare i olika typer av välfärdstjänster eller andra personliga tjänster (s.k. kontaktyrken) står inför stora utmaningar.

Försäkringskassan och vården är viktiga aktörer för att påverka sjukpenningtalet, men utan ansvarstagande och aktiva kommunala arbetsgivare kommer inte sjukpenningtalet att kunna påverkas i den takt som krävs för att svara mot regeringens ambitioner. Utmaningen består inte bara av att i ökad grad föra sjukskrivna åter i arbete, utan även av att i högre grad att verka för att medarbetare med arbetsförmåga kvarstår med denna förmåga i arbete. Denna tes stärks genom att Sveriges kommer och landsting under hösten 2016 gjorde en avsiktsförklaring om åtgärder för friskare arbetsplatser.

Avsiktsförklaringen innebär att kommunerna har som avsikt att gemensamt utveckla och genomföra åtgärder för att säkerställa ett förebyggande arbetsmiljöarbete. I förlängningen innebär det ett friskt arbetsliv, god arbetsmiljö, förbättrade rehabiliteringsinsatser och snabbare och hållbar återgång i arbete för de som befinner sig i sjukskrivning, med målet att sänka sjukfrånvaron i kommuner och landsting till en låg och stabil nivå.

De viktigaste insatserna i avsiktsförklaringen är

- Styrning och ledning för hållbar hälsa och minskad sjukfrånvaro
- Stödpaket till lokal nivå
- Stärka chefers förutsättningar i arbetsmiljöarbetet
- Bättre användning av kvalitetssäkrad företagshälsovård
- Ta vara på medarbetarnas engagemang för minskad sjukfrånvaro
- Stärkt samverkan och högre kvalitet i rehabiliteringsprocessen
- Nya vägar tillbaka från sjukskrivning
- Verksamhetsspecifika insatser
- Genomförande och uppföljning

Frågan är om dessa insatser nog snabbt kommer kunna påverka utvecklingen i Umeå med kranskommuner så att vi närmar oss rikets sjukpenningtal. Styrgruppen är övertygad om att sjukpenningtalet kommer att kunna påverkas och att den negativa trend som nu pågår kommer att kunna brytas. Däremot är risken att det kommer att ta för lång tid att nå dit och att särskilda insatser skulle var behövliga för att snabbare kunna minska sjukpenningtalet i Umeå med kranskommuner.

7.2 Nästa steg

Styrgruppen för förstudien föreslog för Samordningsförbundet i december 2016 att berörda kommuner borde teckna en överenskommelse för att gemensamt arbeta med de utvecklingsbehov som finns hos dem som arbetsgivare. Detta för att ännu bättre kunna förebygga stressrelaterad ohälsa inom kontaktyrken. De insatsområden som bedöms särskilt viktigt att utveckla var:

- Ledarskapet
- Preventiva insatser på arbetsplatsen
- Livsstilsförändringar
- Systemproblematik
- Forskning och utveckling

Överenskommelsen tecknas för perioden 2017-2019 och syftar till att skapa en utvecklingsarena för insatser och åtgärder som bidrar till att motverka sjukskrivningar inom kontaktyrken.

”Utvecklingsarenan” ska formas inom verksamhet som bedriver kontaktyrken. Förstudien avgränsades till äldreomsorg medan utvecklingsarenan kan bedrivas även inom annat område där kontaktyrken förekommer.

Samordningsförbundet Umeå med Kranskommuner beslutade december 2017 att finansiera detta arbete.

Referenser

1. Svartengren M, Stoetzer U, Parmsund M, Eriksson T, Stöllman Å, Vingård E, Hälsa och framtid i kommuner och landsting. Karolinska institutet och Uppsala universitet, 2013

2. Vingård E, Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro, 2015

3. Försäkringskassan, Att förebygga sjukfrånvaro, Inspiration till aktörer som vill engagera sig i att förebygga sjukfrånvaro, 2016

Bilaga 1. Medverkande i förstudien

Styrgrupp
Mikael Holmlund, Samordningsförbundet
Mikael Broman, Områdeschef försäkringskassan
Tommy Henfridsson, Västerbottens läns landsting
Patrik Karlsson, Umeå Kommun
Katarina Häggström, Vännäs Kommun
Ann-Christine Fjellman, Nordmalings Kommun
Tom Norrgård, Vindelns Kommun

Projektledare
Anna Johansson Försäkringskassan

Referensgrupp
Sonya Bylund, Verksamhetsutvecklare landstinget
Maria Nordin, Umeå Universitet
Ing-Marie Pettersson, försäkringskassan
Christina Olsson Bohlin, Prognos och analys försäkringskassan

Bilaga 2. Frågemall - fokusgrupper

Den mall som legat till grund för dialogerna i fokusgrupperna såg ut enligt följande:

1. Vilka faktorer ser ni påverkar den stressrelaterade psykiska ohälsan hos er inom äldreomsorgen idag? Kan ni se orsaker till detta?

2. Vilka faktorer tror ni/har ni observerat, spelat in vid återgången i arbetet? Hur har rehabiliteringen sett ut?

3. Vilka aktörer finns inom ert upptagningsområde som arbetar med att motverka stressrelaterad psykisk ohälsa och vad består insatserna av?

4. Hur arbetar er kommun förebyggande/främjande?

5. Vilka styrkor samt svagheter ser ni hos er kommun gällande arbetet med att minska den stressrelaterade psykiska ohälsan?

6. Något som ni ytterligare vill lyfta fram/beakta?

Bilaga 3. Risk och friskfaktorer samt dess konsekvenser

RISKFAKTORER	ÖKAD RISK FÖR:
Spänt arbete	Psykologisk störning, depressionssymtom, sjukskrivning för depression hos män
Höga krav	Känslomässig utmattning, depersonalisera, depression, sömn- och psykologisk störning, förtidspension, sjukskrivning för depression hos män
Låg kontroll	Depressionssymtom, känslomässig utmattning, sömnstörningar, sjukskrivning för depression hos män och kvinnor
Bristande stöd	Depressionssymtom, känslomässig utmattning, sömnstörningar, självmord
Obalans ansträngning-belöningsobalans	Depressionssymtom, sömnstörning, sjukskrivning för psykiatriska diagnoser hos kvinnor
Små utvecklingsmöjligheter	Depressionssymtom
Rollkonflikter	Depressionssymtom, psykologisk störning, sjukskrivning
Mobbning	Depressionssymtom, utmattningssyndrom, sömnstörningar
Katastrofupplevelser	Post-traumatiskt stressyndrom
Otrygg anställning	Depressionssymtom, utmattningssyndrom
Skiftarbete	Sömnstörningar

GODA FAKTORER	MINSKAD RISK FÖR:
Kontroll	Sjukskrivning
Rättvisa	Psykisk ohälsa, stresstörning och sjukskrivning
Engagemang	Psykisk ohälsa, depressiva symtom

GODA FAKTORER	ÖKAD CHANS TILL:
Organisatorisk måltydlighet	Positiv förändring i psykisk energi och minskad arbetsrelaterad utmattning
Positivt arbetsklimat	Förbättrad psykisk hälsa
Kontroll i arbetet	Förbättrad psykisk hälsa, välbefinnande, förbättrat lärande och arbetsprestation, buffert funktion mot höga krav
Balans ansträngning-belöning	Psykiskt välbefinnande
Minskad tidspress	Psykiskt välbefinnande, energi
Personalorienterat ledarskap	Reducerad sjukfrånvaro och förtidspensionering, minskad ångest, emotionell uttröttning och stress, arbetstillfredsställelse, psykiskt välbefinnande
Socialt stöd	Psykiskt välbefinnande, arbetstillfredsställelse
Inflytande	Psykiskt välbefinnande, låg stressnivå
Utvecklingsmöjligheter och anställningstrygghet	Psykiskt välbefinnande
Arbetstillfredsställelse	Psykisk hälsa, fysisk hälsa, självkänsla, minskad burnout”, depression, ångest

Samordnings-förbundet
UMEÅREGIONEN

Årsredovisning 2016

Beslutad av styrelsen 2017-02-24

Ordförande har ordet

Innehållsförteckning sida

1. FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE 4

1.1 Sammanfattning av verksamhetsåret 4

1.2 Om förbundet 5
1.2.1 Organisation 5
1.2.2 Historik 5
1.2.3 Lagrum 5
1.2.4 Uppdrag 5
1.2.5 Finansiering/Medlemsavgifter 6
1.2.6 Verksamhetsidé och vision 6

1.3 Beskrivning av verksamheten 6
1.3.1 Målgrupper 6
1.3.2 Insatser 7

1.4 Måluppfyllelse och resultat 9
1.4.1. Uppföljning och resultat för individinriktade insatser 9
1.4.2. Uppföljning och resultat för strukturövergripande insatser 10

1.5 Styrelsens arbete under året 12

1.6 Ekonomiskt utfall 13
1.6.1 Ekonomisk sammanfattning 14
1.6.2. RESULTATRÄKNING 14
1.6.3. BALANSRÄKNING 15
Balansräkning 15
1.6.4. KASSAFLÖDESANALYS 16
1.6.5. REDOVISNINGSPRINCIPER 16
1.6.6. EVENTUELLA TILLÄGGSUPPLYSNINGAR 16
1.6.7. NOTER 17
2. STYRELSENS BESLUT 18
BILAGA 1. INSATSER OCH MÅLUPPFYLLELSE 19
BILAGA 2. DEFINITION AV EN SAMVERKANSPLATTFORM 29

BILAGOR TILL ÅRSREDOVISNINGEN

1. Måluppfyllelse av åtaganden i verksamhetsplanen
2. Definition av samverkansplattform

1. Förvaltningsberättelse

Årsredovisningen innehåller en översiktlig redogörelse av resultat och verksamhetsutveckling samt en redovisning av det ekonomiska utfallet för budgetåret 2016.

Till redovisningen hör 2 bilagor.

1.1 Sammanfattning av verksamhetsåret

Förbundet bedrev under året verksamhet för totalt 12 342 tkr. Till detta tillkommer medlemmarnas egenfinansiering som motsvara minst lika mycket som förbundet gått in med. Vid årets slut hade förbundet ett eget kapital motsvarande 3 202 tkr, vilket är en ökning med 654 tkr jämfört med året innan.

Under året fick totalt 802 människor stöd av de samverkande parterna inom ramen för Samordningsförbundet. Könsfördelningen var jämn med liten övervikt för män (54 % män och 46 % kvinnor). Av de 356 deltagare som avslutades har 163 (46 %) gått till arbete eller studier och 119 till annat positivt avslut (33 %). Målet till arbete och studier var 40 % i genomsnitt, ett mål som därmed överträffats. Det är viktigt att beakta att det finns en viss överlappning mellan de olika verksamheterna, vilket gör att individer kan återfinnas i fler än en verksamhet och därmed blir dubbelrapporterade. Till redovisningen ska tilläggas de individärenden som tas upp i NAFS (Primärvården, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och socialtjänsten i samverkan). Förbundet saknar statistik över dessa men lågt uppskattat får 1 100 individer någon form av stöd via NAFS, även dessa kan vara överlappande med andra insatser.

Samverkan är en ständig process i utveckling vilket kännetecknar det arbete som bedrivs i Umeåregionen. Ungdomstorget har under året gått in i sin tredje version med fokus på ständig förbättring av verksamheten. När det gäller samverkan för vuxna äldre än 25 år har året till stor del handlat om att utreda förutsättningarna för en utbyggd samverkansplattform i Umeå. Detta arbete har lett fram till ett beslut i styrelen om att starta ett Vuxentorg i oktober 2017. Den uppbyggda primärvårdsamverkan inom ramen för NAFS har under året genomlysts och utvecklats ytterligare. Förbundets kunskap om strukturens funktinalitet har ökat, varpå ett utvecklingsprogram har tagits fram. I kranskommunerna har den lokala samverkansmodell som tagits fram i Vännäs sprits till Nordmaling och Vindeln. I Vännäs är arbetet nu fullt ut operativt medan året mest handlat om uppstart för Vindeln och Nordmaling.

Samordningsförbundet arbetar strategiskt med mötesarenor. Ett exempel är de NAFS semiarier som genomförts sedan 2007, till att börja med två gånger/år, numera en gång/år. Ett annat exempel är de s.k. KUR dagar som genomförs för myndighetspersonal och nyckelpersoner inom gymnasieskolorna. Under året genomfördes två sådana dagar med cirka 100 deltagare/tillfälle detta med syfte att utveckla ungas övergång från skola till arbetsliv. Ett ytterligare exempel på möteplatser är den konferens som anordnades i september gällande psykisk ohälsa på kvinnodominerade arbetsplatser med cirka 100 deltagare.

Vid årsskiftet avslutades projektet Stödstruktur för socialt företagande. Under projekttiden har ett funktionsnätverk med ett koordinerande huvudmannaskap byggts upp och testats. Det avslutas nu som projekt och lyfts in i Coompanions verksamhet med delad finansieringen mellan Umeå kommun och Coompanion. De övriga kommunerna i Umeåregionen kommer att bjudas in att delta i den fortsatta verksamheten.

Under året har en förstudie genomförts gällande den psykiska ohälsan på kvinnodominerade arbetsplatser. Förstudien har lett fram till en överenskommelse mellan Samordningsförbundet, Föräkringskassan och medlemskommunerna om att jobba proaktivt för att minska ohälsan.

Under året har Robertsfors kommun ansökt om medlemskap i förbundet vilket innebär att alla kranskommuner utom Bjurholm från och med 2017 är medlemmar i Samordningsförbundet Umeåregionen.

Året har innehållit framgångar men också till viss del motgångar. Under året lämnade Försäkringskassan den samlokalisering runt unga som man deltagit i sedan 2009. Försäkringskassan uppger minskade resurser som motiv till detta. I maj var ett medlemsamråd inbokat som sent blev inställt p.g.a. av för många återbud. Detta är olyckligt då medlemssamråden är viktiga för att utveckla samverkan och därmed välfärden ytterligare. Förbundet kan också konstatera att det är för många av deltagarna som inte registreras i SUS – systemet för uppföljning av samverkansinsatser. Även detta är bekymmersamt då omfattningen på förbundets arbete inte fullt ut rapporteras till regeringen.

1.2 Om förbundet

1.2.1 Organisation

Samordningsförbundet är en fristående juridisk organisation med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Västerbottens läns landsting samt Umeå, Vindeln, Vännäs och Nordmalings kommuner som medlemmar.

Förbundets organisation består av en styrelse som utses av medlemmarna. Till sin hjälp har den ett kansli bestående av en förbundschef, biträdande förbundschef samt en administratör.

1.2.2 Historik

Förbundet anses bildat den 1 maj 2005 under namnet Samordningsförbundet Umeå. Från och med den 1 januari 2014 utvidgades förbundet med Vännäs kommun då under namnet Samordningsförbundet Umeå-Vännäs.

Från och med den 1 januari 2016 utvidgades förbundet ytterligare med kommunerna Vindeln och Nordmaling under namnet Samordningsförbundet Umeåregionen.

1.2.3 Lagrum

Samordningsförbundet verkar utifrån Lagen om finansiell samordning av rehabiliterings-insatser (2003:1210) och förbundsordningen som beslutats av samordningsförbundets medlemmar. Lagens syfte är att ge lokala aktörer möjligheter att utveckla samverkan inom rehabiliteringsområdet och samordna gemensamma insatser riktade till personer i behov av samordnad rehabilitering samt underlätta en effektiv resursanvändning.

Samordningsförbundet följer även lagen om kommunal redovisning (1997:614) och kommunallagen (1991:900) i tillämpliga delar.

1.2.4 Uppdrag

De verksamheter som förbundet finansierar kompletterar myndigheternas verksamhet. Samordningsförbundens uppgift är i första hand att verka för att medborgare ska få stöd och rehabilitering till egen försörjning. På individnivå verkar samordningsförbundet genom att finansiera och samordna insatser som bedrivs av de samverkande parterna.

Samordningsförbundet stödjer också aktivt insatser som syftar till skapa strukturella förutsättningar för att myndigheterna ska kunna samarbeta bättre. Det kan t.ex. handla om kompetensutveckling och kunskapsutbyte.

1.2.5 Finansiering/Medlemsavgifter

Årets tilldelning från förbundsmedlemmarna uppgick till 12 430 tkr, där Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen bidrog med hälften av medlen, landstinget med en fjärdedel och kommunerna med resterande fjärdedel, med befolkning i arbetsför ålder som fördelningsnyckel.

1.2.6 Verksamhetsidé och vision

Samordningsförbundet ska bidra till att lösa arbetskraftsförsörjningen genom att varje människas arbetsförmåga tas till vara genom hållbart samarbete i ständig utveckling. Denna vision ska förverkligas via integrerad jämlik samverkan, där parterna med gemensamt ansvar och till så stor del som möjligt egna resurser bidrar till att visionen förverkligas.

Samordningsförbundet är den gemensamma arenan och den sammanhållande kraften i den lokala frivilliga samverkan som byggts upp.

1.3 Beskrivning av verksamheten

1.3.1 Målgrupper

Människor bosatta i Umeå, Vännäs, Vindeln och Nordmalings kommuner som har långvarigt behov av offentlig försörjning i form av sjukpenning, sjuk- och aktivitetsersättning, arbetslöshetsersättning eller försörjningsstöd. De ska ha behov av samordnad rehabilitering från minst två av samverkansparterna. Det kan också vara människor som står utanför samhället och helt saknar försörjning från samhället, s.k. hemmasittande. Samordningsförbundets insatser riktas till alla i åldern 16-64 år som faller inom ramen för ovan beskrivning. Individernas behov ska vara avgörande, dock ska unga i åldern 16-30 år vara prioriterade.

Det finns inte statiska underlag för alla som anvisats till samordnade insatser men baserat på statistiska underlag från SUS (497 yngre än 25 år) och (262 äldre än 25 år) samt uppgifter från de olika verksamheterna ges nedan beskrivning.

Ungdomar (16-25, i vissa fall 29 år)

Det vanligaste skälet till utanförskap bland de som deltar i samordnade insatser är psykisk ohälsa. Vid tidigare screening på Ungdomstorget framkom 2,3 hinder i snitt varav de allra flesta hade minst en psykisk diagnos eller symptom. Baserat på statistik från SUS hade 40 % av ungdomarna aktivitetsersättning vid inregistrering, 13 % A-kassa eller aktivitetsstöd och 24 % försörjningsstöd. 18 % hade ingen offentlig ersättning och 4 % annan offentlig ersättning eller studiestöd. Vad gäller studiebakgrund har 44 % av ungdomarna högst grundskola, 49 % gymnasium och 1 % eftergymnasial utbildning. 73 % av ungdomarna har 1-3 år i offentlig försörjning, 19 % 4-6 år och 8 % har varit beroende av offentlig försörjning i mer än 7 år.

Vuxna (26-65 år)

Precis som bland ungdomar är det psykisk ohälsa som är den absolut vanligaste orsaken till utanförskap. Av statistik från SUS framgår att 50 % av de anvisade hade sjukpenning eller sjukersättning vid start av insatsen. 14 % A-kassa eller aktivitetsstöd och 34 % försörjningsstöd. Vad gäller studiebakgrund har 25 % högst grundskola, 38 % gymnasium och

24 % eftergymnasial utbildning. 34 % av deltagarna har haft offentlig försörjning 1-3 år, 26 % 4-6 år och 40 % mer än 7 år.

1.3.2 Insatser

De operativa insatser som bedrivs inom ramen för Samordningsförbundet organiseras i s.k. plattformar (för definition av plattform se bilaga 2), lokala modeller samt till viss del projekt. Här nedan följer en kort sammanfattning av plattformarna, de lokala modellerna och projekten.

Samverkansplattform för unga

Redan 2009 etablerades Ungdomstorget som idag utgör navet av insatser för unga som har mer omfattande behov av stöd. Ungdomstorget är en samlokaliserad/samorganiserad samverkan mellan Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Umeå kommun (Viva arbetsmarknad och Socialtjänsten) samt psykiatriska kliniken – NUS. Deltagarna anvisas via en beredningsfunktion och får sedan tillgång till individanpassade åtgärder. Genom att alla parter finns kopplade till verksamheter är insatsutbudet stort.

Vartefter behov identifierats har det till Ungdomstorget kopplats olika kompletterande insatser, bland annat för unga i övergång från särskola till arbetsliv (Mellansteget), unga hemmasittande (Hikikomori) och insatser för unga med behov av stöd för att komma igång (Våga växa). Dessa insatser har vuxit fram inom ramen för Samordningsförbundet och sedan successivt implementerats som ordinarie verksamhet och går nu under samlingsnamnet, De sammanhållna insatserna för unga. Dessa insatser är ett viktigt komplement till det kommunala aktivitetsansvaret.

Nytt för året har varit att arbeta med uppsökande verksamhet mot unga inom ramen för insatsen Ciceron. I insatsen arbetar två ungdomar med uppdrag att söka upp andra unga för att motivera dem att delta i aktiva insatser mot arbete eller studier.

Samordningsförbundet bidrar också till DUA (Delegationen unga till arbete) via ovan beskrivna insatser, ett aktivt deltagande i ledningsgrupp samt den mötesplats som byggts upp via KUR – gemensam kompetensutveckling. Under 2016 anordnade förbundet två s.k. KUR-seminarier för cirka 100 nyckelpersoner inom skolan och de samverkande myndigheterna.

Samverkansplattform för vuxna (+25)

Sedan 2011 bedrivs samverkan för de som är äldre än 25 år i form av Steget vidare. Steget vidare är en samlokalisering av medarbetare från Umeå kommun (Socialtjänsten och Viva resurs), Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Psykiatriska kliniken – NUS.

Under året har Samordningsförbundet haft i uppdrag att tillsammans med parterna utreda förutsättningarna för en utbyggd vuxenplattform. Uppdraget har haft sin utgångspunkt i att den befintliga samverkan klarar för få deltagare och är för ”spretiga” med en mängd olika insatser som inte hänger ihop. Uppdraget mynnade ut i ett förslag om start av ett Vuxentorg. Förslaget antogs av styrelsen och start av den nya verksamheten planeras till oktober 2017.

Under året har ett försök gjorts med att utveckla tidiga insatser för gruppen vuxna som står långt från arbetsmarknaden genom insatsen Förberedelse för arbetslivsinriktad rehabilitering – FFA. De erfarenheter som vunnits kommer att bli en del av det nya Vuxentorget.

Under året genomfördes också en förstudie med syfte att kartlägga metoder för att arbeta förebyggande mot den ökande ohälsan i kvinnodominerade kontaktyrken. Den förstudie som presenterats för styrelsen har legat till grund för en överenskommelse mellan Samordningsförbundet, Försäkringskassan samt medlemskommunerna om att testa metoder för att förebygga och motverka psykisk ohälsa inom nämnda yrkesgrupper.

Samverkansplattform primärvård - NAFS
Sedan 2007 har Primärvården samt 3 kliniker på NUS, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Socialtjänsten samverkat inom ramen för det som fått namnet NAFS. Verksamheten startade som ett projekt inom Samordningsförbundet och från och med 1 januari 2013 bedrivs verksamheten i form av en överenskommelse mellan huvudmännen och förbundet. Varje huvudman har angett vilka uppgifter de ska göra inom ramen för den uppbyggda samverkansstrukturen. Samordningsförbundet har åtagit sig att vara sammankallande för styrgruppen, finansiera ett seminarium per år samt genomföra fyra frukostföreläsningar med handläggarna som deltar i resursteamen. NAFS följs varje år upp via en enkät som Västerbottens läns landsting ansvarar för. Under året har en gapanalys av verksamheten genomförts. Den analysen utmynnade i ett utvecklingsprogram med åtta insatsområden som ska genomföras med start under 2017.

Lokala samverkan i Vännäs, Vindeln och Nordmaling
Under 2015 påbörjades ett utvecklingsarbete i Vännäs där en lokal modell för samverkan etablerades. Modellen består av en lokal ledningsgrupp för samverkan och en beredningsgrupp med en koordinator/arbetskonsulent. Syftet med modellen är att strukturellt och systematiskt arbeta med lokal samverkan. Det ska också finnas en tydlig koppling till de befintliga samverkansplattformarna i Umeå i form av att dessa nyttjas för människor som behöver ett mer omfattande stöd. Samverkansplattformarna har ett antal platser avsatta för kranskommunerna. Den modell som finns i Vännäs har under året även implementerats i Vindeln och Nordmaling.

För att stärka det operativa arbetet genomfördes en kick-off med styrgruppen i juni samt en workshop med all relevant personal i augusti.

Projekt
Under året har två projekt bedrivits, Matcha och Stödstruktur för socialt företagande. I Matcha har Arbetsförmedlingen i samverkan med Viva arbete prövat metoder för att i nära samarbete med arbetsgivare matcha förbundets målgrupper mot arbete. 2016 var Matchas tredje och sista år och har resulterat i en handbok som kommer att vara en del av underlaget för det nya Vuxentorget.

Stödstruktur för socialt företagande startade redan 2011 och avslutas som projekt efter detta år. Syftet har varit att utveckla ett funktionsnätverk för socialt företagande i Umeå och Vännäs kommuner. I projektets slutrapport redovisas ett prövat förslag på uppbyggnaden av ett sådant nätverk.

Stödstruktur för samverkan
Samverkan är komplex och kräver tid att bygga upp och underhålla, för att det ska fungera behövs det stödprocesser. Förbundet har i verksamhetsplanen angivit sex sådan; ledarskapsutveckling, samverkanskunskap, omvärldsbevakning, kommunikation, samverkan med arbetsmarknaden och sammanhållning Umeåregionen. I detta ingår att anordna

mötesplatser i form av gemensam kompetensutveckling, konferensen, seminarium m.m. Här följer en kort sammanfattning av årets stödinsatser.

Styrelsen antog 2015 en policy för ledarskapsutveckling, den viktigaste delen i den är att introducera ledare i samverkansuppdraget, vilket görs kontinuerligt. Samma sak sker även för medarbetare i de olika samverkansplattformarna som enligt framtagen struktur introduceras i samverkansuppdraget. Båda dessa områden går och ska utvecklas ytterligare. Omvärldsbevakning sker regelbundet i alla forum som finns inom förbundet.

Under året har förbundet stått värd för ett antal mötesplatser, några exempel är det årliga NAFS seminariet för cirka 100 medarbetare inom primärvårdsamverkan- NAFS, KUR-gemensam kompetensutveckling för cirka 100 nyckelperson inom ungdomsplattformen och skolan, Potentiallen i socialt företagande en konferens för cirka 80 deltagare, Konferens om psykisk ohälsa i kvinnodominerade kontaktyrken för cirka 100 deltagare. Vidare har förbundet stått värd för 4 frukostföreläsningar med cirka 20 deltagare/tillfälle. Förbundet har även arrangerat en workshop för all berörd personal i kranskommunerna med syfte att utveckla det lokala samverkansarbetet. Vid detta tillfälle deltog cirka 40 personer. Ett annat viktigt forum är det nätverk av nyckelpersoner från plattformarna som hålls samman av kansliet. Nätverket träffas var sjätte vecka och syftar till att stärka sammanhållningen i regionen.

Övriga utvecklingsområden
I verksamhetsplanen anges tre övriga utvecklingsområden, dessa är expansion, målgruppsanalys och utveckla system för uppföljning. Expansionen syftar till att få fler kommuner i Umeåregionen att söka medlemskap i förbundet, vilket lyckats då Robertsfors kommun under året sökte medlemskap. Målgruppsanalysen har genomförts i samband med utredningen av en ny vuxenplattform. Vad gäller utvecklade former för uppföljning är det den sociala redovisningen som genomförts för Steget vidare som åsyftas.

1.4 Måluppfyllelse och resultat

1.4.1. Uppföljning och resultat för individinriktade insatser

	Kvinnor	Män	Totalt	%
Antal deltagare totalt	366	436	802	
varav nya för året	192	229	421	
Totalt antal avslutade	157	199	356	
varav till arbete	50	72	122	34 %
Varav till studier	23	18	41	12 %
varav annat positivt avslut	56	63	119	33 %
Antal avbrott	28	46	74	21 %
Antal kvar i verksamheten	209	237	446	

Sammanlagt har 802 individer deltagit i samverkaninsatser, varav ungefär hälften är nya för året. Det är viktigt att betona att det finns en viss överlappning mellan insatserna vilket gör att samma individ kan vara registrerad i men än en insats. Förutom de individer som det finns statistik på har cirka 1100 individer fått stöd via NAFS samverkan.

Av de 356 som avslutats har 122 (34 %) gått till arbete, 41 (12 %) till studier och 119 (33 %) fått ett annat positivt avslut. Med positiva avslut menas annan rehabilitering av t.ex. medicinsk karaktär, Sjukersättning eller daglig verksamhet om arbetsförmågan bedömts som uttömd. 74 deltagare (21 %) har avbrutit insatsen.

Det är något större andel män som deltar i samverkansinsatserna (54 %). Det är också en större andel män som får arbete eller annat positivt avslut. Dock är det en större andel kvinnor som går till studier (56 %).

Samordningsförbundets mål är att 40 % av de som avslutat sin insats ska gå till arbete eller studier, vilket överträffats med 6 %. De kvalitativa mått som anges i verksamhetsplanen redovisas senare under året för delar av verksamheten i form av socialt bokslut, detta rör Steget vidare. I jämförelse med föregående år har andelen som fått arbete eller gått vidare till studier sjunkit med 6 %. Det är ungefär samma volym deltagare, dock var det en större andel kvinnor som deltog i gemsamma insatser 2015. 2015 fick 22 % ett annat positivt avslut, 2016 har den siffran den siffran stigit till 33 %. Totalt sett innebär det att 79 % har fått någon form av positivt avslut jämfört med 74 % 2015.

1.4.2. Uppföljning och resultat för strukturövergripande insatser

Samordningsförbundet ska bidra till att lösa arbetskraftsförsörjningen genom att varje människas arbetsförmåga tas till vara genom hållbart samarbete i ständig utveckling.
För att förverkliga denna vision arbetar förbundet långsiktigt strategiskt med integrerad samverkan. Förbundet vill på detta sätt i så hög grad som möjligt allokera huvudmännens samlade resurser i samverkanasplattformar. I verksamhetsplanen finns det uttryckt att det i Umeå ska finnas en hållbar samverkansplattform för unga och en för vuxna i ständigt utveckling. Vidare uttrycks att det ska finnas en fungerande samverkan mellan primärvården och myndigheterna samt att det i Vindeln, Nordmaling och Vännäs ska finnas en hållbar lokal samverkansmodell. Samverkan ska också ske sammahållet med Umeå som nav samt att det ska finnas stödprocesser.

Sedan 2009 finns en samverkansplattform för Unga i form av Ungdomstorget som är i ständigt utveckling. För målgruppen äldre än 25 år, finns ännu inte en sådan välutvecklad verksamhet därför har det bedrivits ett utredningsarbete under året som mynnade ut i att styrelsen tog beslut om start av en samverkansplattform för vuxna med start i oktober 2017. Sedan 2007 finns det en utvecklad samverkan mellan primärvård och myndigheter i form av NAFS. Verksamheten har under året analyserats vilket lett fram till en utvecklingsplan med 8 insatsområden där utvecklingsarbetet påbörjas under 2017. I Vännäs har en samverkansmodell utvecklats som spritts till Vindeln och Nordmaling som också den är i ständigt utveckling. Vad gäller målet om sammanhållna insatser med Umeå som nav finns det ännu mycket att göra då den lokala samverkan i kranskommunerna måste vara fullt utbyggd innan denna samordning kan uppstå. Samordningsförbundet jobbar intensivt med stödprocessers såsom ledarskap, kompetensutveckling, omvärldsbevakning m.m.

Förbundet har som ambition att arbeta strukturpåverkande med integrerad samverkan som modell. Integrerad samverkan innebär att man i så hög grad det är möjligt bygger in samverkan i det ordinarie insatsutbudet. Samordningsförbundets uppgift blir där att hålla samman, stimulera och följa upp den samverkan som byggts upp. Förbundet har nått långt och har en bred acceptans bland medlemmarna. Tydligast framträder denna bild genom medlemmarnas vilja till fortsatt hög grad av egenfinansiering och engagemang.

Förbundets långsiktiga arbete med unga har lyfts in som en central del i DUAan (Delegatinen unga till arbete). Ungdomstorget utgör navet i insatser för de mest utsatta grupperna och de sammahållana insatserna för unga utgör ett mycket viktigt komplement till det kommunala aktivitetsansvaret. Vi kan också se att Umeå har bland de lägsta siffrorna för UVAS – Unga som varken arbetar eller studerar.

Samordningsförbundet jobbar strategiskt och uthållig med mötesarenor. Ett exempel är de NAFS semiarier som genomförts sedan 2007, till att börja med två gånger/år och numera en gång/år. Ett ytterligare exempel på liknande satsningar är de s.k. KUR dagar som genomförs för myndighetspersonal och nyckelpersoner inom gymnasieskolorna. Under året genomfördes två sådana dagar med cirka 100 deltagare/tillfälle.

Vid årsskiftet avslutades projektet Stödstruktur för socialt företagande. Under projekttiden har ett funktionsnätverk med ett koordinerande huvudmannaskap byggts upp och testats. Det avslutas nu som projekt och lyfts in i Coompanions verksamhet med delad finansieringen mellan Umeå kommun och Coompanion. De övriga kommunerna i Umeåregionen kommer att bjudas in att delta i den fortsatta verksamheten. Under projekttiden har antalet sociala företag i Umeå och Vännäs ökat från 4 till 12. Antalet anställda i sektorn har ökat från 29 till 72. Samordningsförbundet har varit en tydlig och uthållig finansiär och pådrivare i frågan under fem års tid, detta har nu burit frukt och visar på kraften i Finsamlagen.

Under året har en förstudie genomförst gällande den pyskiska ohälsan på kvinnodominerade arbetsplatser. Förstudien har lett fram till en överenskommelse mellan Samordningsförbundet, Föräkringskassan och medlemskommunerna om att jobba proaktivt för att minska ohälsan.

I verksamhetsplanen utrycks att 3-4 effektmått ska tas fram. Denna fråga har legat på beredningsgruppens ansvar under hela året men än så länge finns bara ett effektmått framtaget. Det mått som tagits fram och som anses tydlig kopplat mot fungerande samverkan är antal/andel UVAS av ungdomspopulationen. Nedan redovisas de senaste siffrorna som finns, från 2014. Förbundet kommer att följa dessa siffror med 2014 som basllinje.

	Antal UVAS 20-24 år, 2014	**Andel UVAS av ungdomspopulationen 20-24 år, 2014**
Umeå	876	6,9
Kvinnor	385	6,0
Män	491	7,9
Vindeln	21	8,0
Kvinnor	11	9,7
Män	10	6,7
Vännäs	78	14,0
Kvinnor	37	14,4
Män	41	13,6
Nordmaling	50	13,6

Kvinnor	16	9,9
Män	34	16,5
Robertsfors	40	12,1
Kvinnor	19	12,5
Män	21	11,7

1.5 Styrelsens arbete under året

Förbundet leds av en styrelse som utses av medlemmarna. Styrelsen består av fem ledamöter och 6 ersättare. Styrelsen utser inom sig ett presidium bestående av ordförande och vice ordförande. Styrelsen har haft följande sammansättning under året:

Ordinarie ledamöter	**Ersättare**	**Utsedda av**
Peter Vigren (s) (ordförande)	Elmer Eriksson (m)	Umeå kommun
Carola Larsson (vice ordförande)	Björn Norgren	Arbetsförmedlingen
Mikael Broman	Per-Erik Björk	Försäkringskassan
Ulf Björk (s)	Kenneth Isaksson (m)	Västerbottens läns landsting
Johan Söderling (s)		Vännäs kommun
	Madelaine Jakobsson (c)	Nordmalings kommun
	Mathias Haglund (s)	Vindelns kommun

Styrelsens aktiviteter

Styrelsen har under året haft sju sammanträden; 12/2, 11/3, 29/4, 3/6, 16/9, 27/10 och 25/11. Baserat på verksamhetsplanen har ett årshjul tagits fram för styrelsen sammanträden där man i hög grad fokuserar på uppföljning och avstämning av verksamheterna. Detta har medfört att varje sammanträde blivit tematiska då de haft sitt huvudfokus på t.ex. samverkan för unga, ohälsa, kransen etc. Styrelsen lägger numera vartannat sammanträde i Umeå och vartannat i någon av kranskommunerna. Styrelsens planeringdag genomfördes i samband med sammanträdet den 27/10. Förutom presidiemöten och styrelsesammanträden deltar ledamöter och ersättare i olika konferensen, workshops och andra aktiviteter. Något medlemssamråd har inte genomförts under året.

Revisorer

Förbundets räkenskaper och verksamhet granskas av revisorer som är utsedda av medlemmarna. Landstinget utser revisor för Landstinget och kommunerna. Försäkringskassan utser revisorer för Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Revisionen har haft följande sammansättning:

För Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen	Mats Henriksson, Deloitte
För Västerbottens läns landsting, Umeå, Vännäs, Nordmaling och Vindelns kommuner	K-G Abrahamsson
Sakkunnigt biträde	Nicklas Hermansson, KPMG

Kansliet

Kansliets viktigaste uppgift är att stödja insatserna och ansvara för planering, verkställighet, uppföljning och kommunikation av styrelsens beslut. Kansliet ger ett omfattande processtöd till verksamheterna på olika nivåer och med olika verktyg. I detta ingår bland annat stöd till

ledare, styrgrupper, nyckelpersoner m.fl. I kansliets uppgift ingår också att arrangera och koordinera konferenser, semiarier, workshops, utbildningar och frukostmöten. Allt i syfte att utveckla samverkan. I och med att förbundet vuxit har styrelsen beslutat att utöka kansliets personella bemanning med en biträdande förbundschef på halvtid och en administratör på halvtid. En ekonom på Umeå kommun hanterar enligt avtal förbundets ekonomi. Dessutom finns ett avtal med Umeå kommun om hantering av löner för anställda i förbundet och till styrelsen.

Beredningsgruppen
Beredningsgruppen sammanträder alltid en vecka före styrelsen. En viktig uppgift för Beredningsgruppen är att lämna rekommendationer gällande de förslag på verksamheter som styrelsen har att ta ställning till. Under året behandlade Beredningsgruppen samtliga ärenden som gått upp till styrelsen för beslut. Ett stående inslag vi beredningsgruppens sammanträden är att diskutera pågående verksamhet på ett övergripande sätt. Detta sker oftast genom att förbundets tjänsteman föredrar nulägen alternativt att utvecklingsledare/projektledare gör det. Beredningsgruppen har under året lagt ner mycket arbete på utvecklingen av en ny samverkansplattform för vuxna.

Styrgrupper
Alla verksamheter/projekt har en styrgrupp. Styrgrupperna har ett operativt ledningsansvar för en eller flera verksamheter/projekt. Styrgruppernas ansvar finns beskrivet i en arbetsordning beslutad av styrelsen. Under 2016 fanns det åtta styrgupper.

1.6 Ekonomiskt utfall

Årets nettokostnad uppgår till 12 342 tkr (10 699 tkr år 2015) vilket jämfört med budgeten för 2016 på 13 828 tkr visar en minskning motsvarande -1 486 tkr. Minskningen beror på projektens totala utfall år 2016 som landade på 9 662 tkr (8 801 tkr år 2015) och jämfört med budgeten på 11 510 tkr visar en minskning motsvarande -1 848 tkr. Även projektnära kostnader med ett utfall på 414 tkr (497 tkr år 2015) jämfört med budgeten för 2016 på 730 tkr visar en minskning motsvarande -316 tkr, se tabellen 1.6.7 längre ner.

Förbundets intäkter uppgår till 12 996 tkr (10 603 tkr år 2015). Huvudmännens tilldelning till förbundet har ett utfall på 12 930 tkr (10 600 tkr år 2015) vilket överstiger budgeten med 500 kr. Den höjningen avser Försäkringskassans extra medel för projektet ”Den gröna vägen” under år 2016. Dessutom har Arbetsförmedlingen bidragit med 66 tkr i form av lönebidrag för anställning av en administratör med halvtidstjänst i förbundet.

Den finansiella intäkten har sedan början av år 2015 försvunnit totalt och placeringsräntan hos de flesta stora bankerna ligger på 0,00 %. Av detta skäl är placeringskontot fortfarande stängt.

Årets resultat ger en överskott motsvarande 654 tkr (-96 tkr år 2015) vilket beror på projektens minskade utfall. Överskottet har åstadkommit en höjning av eget kapital från 2 547 tkr till 3 201 tkr i slutet av år 2016.

Rekvirering av projektmedel i en optimal tid fortsätter att minska och det är projektägarna som dröjer med ansökan om ersättning för projektens kostnader. Projektmedel som

rekvirerades under år 2016 uppgick till 3 732 tkr. Resten av projektens utfall motsvarande 5 930 tkr (4 853 tkr 2015) rekvirerats/rekvireras under år 2017.

Nedan redovisas en ekonomisk sammanfattning för år 2016 samt resultat- och balansräkning med kassaflödeanalys för helåren 2016 och 2015. En sammanställning över årets budget och utfall följer efter:

1.6.1 Ekonomisk sammanfattning

Belopp tkr	Utfall jan-dec 2016	Aktuell budget jan-dec 2016	Avvikelse utfall – budget	Bokslut helår 2015
Nettokostnad	-12 342	-13 848	-1 506	-10 699
Bidrag/intäkt	12 996	12 430	566	10 603
Resultat	654	-1 418	2 072	-96
Utgående eget kapital	3 201	1 129	2 072	2 643
Likvida medel	9 370	6 203	3 167	7 621

1.6.2. Resultaträkning

Resultaträkning

Belopp i kr.	Not	2016-01-01 -2016-12-31	2015-01-01 -2015-12-31
Verksamhetens medlemsavgifter	1	12 429 932	10 600 000
EU-medel och andra bidrag		500 000	
Övriga intäkter		66 295	
Verksamhetens kostnader		-12 341	-10 699
Avskrivningar		667	528
Verksamhetens nettokostnad		**654 560**	**-99 528**
Finansiella intäkter			3 606
Finansiella kostnader		- 267	
Resultat före extraordinära intäkter			
Extraordinära intäkter			
Periodens/årets resultat		**654 293**	**-95 922**

1.6.3. Balansräkning

Balansräkning

Belopp i kr.	Not	2016-12-31	2015-12-31
Tillgångar			
Anläggningstillgång			
Omsättningstillgångar			
Fordringar	2	147 330	136 019
Kassa och banktillgodohavande		9 370 101	7 621 512
Summa omsättningstillgångar		**9 517 431**	**7 757 531**
Summa tillgångar		**9 517 431**	**7 757 531**
Eget kapital och skulder			
Eget kapital		3 201 561	2 547 268
Avsättning			
Långfristiga skulder			
Kortfristiga skulder	3	6 315 870	5 210 262
Summa eget kapital och skulder		**9 517 431**	**7 757 531**

Ansvarsförbindelser

1.6.4. Kassaflödesanalys

Kassaflödesanalys, den löpande verksamheten

Belopp i kr.	2016-12-31	2015-12-31
Periodens/årets resultat	654 293	-95 922
Justering för ej likviditetspåverkande poster		
Medel från verksamheten före förändring av rörelsekapital	**654 293**	**-95 922**
Ökning/minskning kortfristiga fordringar	-11 311	-76 918
Ökning/minskning kortfristiga skulder	1 105 607	103 128
Kassaflöde för den löpande verksamheten	**1 094 297**	**26 210**
Kassaflöde från investeringsverksamheten		
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		
Årets kassaflöde	**1 748 590**	**-69 712**
Likvida medel vid årets början	7 621 512	7 691 224
Likvida medel vid årets slut	9 370 101	7 621 512

1.6.5. Redovisningsprinciper

Årsredovisningen är upprättad i enlighet med lagen (1997:614) om kommunal redovisning i tillämpliga delar.

1.6.6. Eventuella tilläggsupplysningar

Sammanställning av budget och utfall 2016

	Budget 2016	Utfall 2016	Differens
Insatser			
Genomförande stödstruktur soc ftg	300	300	0
Steget Vidare 2	2 070	1 767	303
Matcha	800	667	133
Vännäs	370	354	16
Ungdomstorget 3	2 880	2 559	321
Insatser för unga	1 329	1 304	25
Nordmaling	370	197	173
Vindeln	370	298	72
Psykisk ohälsa kvinnor	416	394	22

Projekt P51	300	0	300
Uppsökande verksamhet ungdomar	250	164	86
Den gröna vägen	540	540	0
Förberedelse för arbetsrehabilitering	1 215	817	398
Insats NAFS	300	300	0
Summa	**11 510**	**9 662**	**1 848**
Projektnära kostnader	730	414	316
Summa insatser	**12 240**	**10 076**	**2 164**
Kansli och administrativa kostnader			
Styrelsen, arvode	210	190	20
Kansli, löner	1286	1487	-201
Lokal, dator, telefon, mm för tjm	170	182	-12
Fortbildning för tjm	50	34	16
Resor, konferenser	75	87	-12
Arvoden till revisorer	37	32	5
Ekonomisk administration	180	180	0
Övrigt adm	140	74	66
Summa kansli och adm-kostnader	**2 148**	**2 266**	**-118**
Tot. kostnader	**14 388**	**12 342**	**2 046**
Intäkter			
Intäkter, medlemsavgifter	12 970	12 430	-540
EU-medel och andra bidrag	0	0	0
Intäkter/övriga intäkter	0	566	566
Finansiella intäkter/kostnader	0	0	0
Tot. intäkter	**12 970**	**12 996**	**26**
Resultat	**-1 418**	**654**	**2 072**

1.6.7. Noter

Not 1. Verksamhetens medlemsavgifter	2016-12-31	2015-12-31
Driftbidrag från staten	6 214 932	5 300 000
Driftbidrag från Nordmalings kommun	136 730	
Driftbidrag från Umeå kommun	2 694 202	2 488 000
Driftbidrag från Vindelns kommun	102 548	
Driftbidrag från Vännäs kommun	174 020	162 000

Driftbidrag från Västerbottens läns lansting	3 107 500	2 650 000
Summa	**12 429 932**	**10 00 000**

Not 2. Fordringar

	2016-12-31	2015-12-31
Friskvårdskostnad avseende år 2017	3 100	
Fordran moms kvartal 4	123 242	136 019
Löneskuld	2 028	
AF, lönebidrag november och december	18 960	
Summa	**147 330**	**136 019**

Not 3. Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	2016-12-31	2015-12-31
Leverantörsskulder	91 837	174 701
Skuld till huvudmän, upparbetade projektkostnader	5 929 826	4 853 453
Personalrelaterade skulder	167 016	100 202
Övriga kortfristiga skulder	127 191	81 906
Summa	**6 315 870**	**5 210 262**

2. Styrelsens beslut

Vi intygar att årsredovisningen ger en rättvisande bild av verksamhetens resultat samt kostnader, intäkter och förbundets ekonomiska ställning.

Umeå den 24 februari

……
Peter Vigren
Ordförande

…….
Carola Larsson
Vice ordförande

……
Mikael Broman
Ledamot

…….
Ulf Björk
Ledamot

……
Johan Söderling
Ledamot

Bilaga 1. Insatser och måluppfyllelse

Alla verksamheter finns beskrivna under punkt 1.3.2. Här följer en redovisning av genomförda aktiviteter och måluppfyllelse inom respektive verksamhetsområde samt de två projektet Stödstruktur för socialt företagande och Matcha.

Samverkansplattform för unga

Samverkansplattformen består av Ungdomstorget som nav för UVAS – unga som varken arbetar eller studerar samt de kompletterande insatser som finns i övergången mellan skola och arbetsliv, Hikikomori, våga växa och Mellansteget. Den uppsökande verksamhet som prövas under året (Ciceron) redovisas också under denna rubrik.

I verksamhetsplanen uttrycks fyra viktiga aktiviteter/mål för året (förutom individmålen) dessa är:

- Ungdomstorget ska under 2016 att fortsätta utvecklingsarbetet av version 3.0 enligt framtagen plan.
- Mellansteget, Våga växa och Hikikomori ska samordnas
- Det projektet som gjorts på Midgårdskolan för att underlätta övergången mellan skola och arbetsliv att breddas till ytterligare ett antal gymnasieskolor
- Under 2016 och 2017 ska en uppsökande insats prövas

Ungdomstorget har präglats starkt av det utvecklingsarbete som genomförts under året. Man arbetar nu enligt det som fått namnet version3.1. Året har också präglats av att Försäkringskassan inte längre sitter samlokaliserad med de andra parterna, dock deltar man i samverkan enligt en överenskommelse som tagits fram.

Vid årsskiftet 2015/2016 implementerades Hikikomori i Umeå kommun och från och med 2017 även i landstinget. Under året har samordningen av Hikikomori, Mellansteget och Våga växa förstärkts.

Resultat för individer Ungdomstorget

	Kvinnor	Män	Totalt	%
Antal deltagare totalt	163	224	387	
varav nya för året	81	96	177	
Totalt antal avslutade	64	95	159	
varav till arbete	22	29	51	32 %
Varav till studier	12	11	23	14 %
varav annat positivt avslut	14	24	38	24 %
Antal avbrott	16	31	47	30 %
Antal kvar i verksamheten	99	129	228	

Under året deltog 387 ungdomar i Ungdomstorgets verksamhet. Könsfördelningen var något ojämn med 57 % män och 43 % kvinnor. Av de 159 som avslutats har totalt 70 % gått till arbete, studier eller annat positivt avslut. Till arbete och studier har 46 % gått, detta att jämföra med genomsnittliga resultat från tidigare år på cirka 55 %. Antalet avbrott är 30 %,

vilket är något högre än tidigare år. Verksamheten förklarar skillnaden i resultat med en för vart år allt mer komplex problematik hos målgruppen, där framför allt den psykiska ohälsan ökar.

Resultat för individer Våga växa

	Kvinnor	Män	Totalt	%
Antal deltagare totalt	31	31	62	
varav nya för året	25	18	43	
Totalt antal avslutade	20	18	38	
varav till arbete	2	1	3	8 %
Varav till studier	8	3	11	29 %
varav annat positivt avslut	5	7	12	32 %
Antal avbrott	5	7	12	32 %
Antal kvar i verksamheten	11	13	24	

Det har varit något fler deltagare i verksamheten under 2016 jämfört med året innan med en jämn könsfördelning. Resultatet har generellt sjunkit något jämfört med 2015, där det framför allt är färre som gått vidare i sin rehabilitering samt att antalet avbrott har ökat. Detta förklarar verksamheten med att den psykiska ohälsan i målgruppen är betydligt större än tidigare år. Detta föranleder avbrott och omtag samt hög frånvaro. Hälsoläget i målgruppen gör också att det kan finnas behov av att ändra i upplägg med t.ex. mindre grupper.

Resultat för individer Mellansteget

	Kvinnor	Män	Totalt	%
Antal deltagare totalt	13	14	27	
varav nya för året	6	7	13	
Totalt antal avslutade	8	7	15	
varav till arbete	2	1	3	20 %
Varav till studier	0	0	0	0 %
varav annat positivt avslut	6	6	12	80 %
Antal avbrott	0	0	0	
Antal kvar i verksamheten	5	7	12	

Under året har 27 ungdomar deltagit i Mellansteget, jämnt könsfördelat. I juni avslutades den sjunde gruppen med 13 deltagare. Av dessa rekommenderades 7 att skriva in sig på Arbetsförmedlingen, varav 2 fick en anställning. 6 av deltagarna rekommenderades att ansöka om daglig verksamhet. I den grupp som startade i augusti deltar en ungdom från Vännäs samt en ungdom från Nordmaling. Ytterligare en av ungdomarna har flyttat till Nordmaling i slutet av 2016. En av deltagarna har avslutat Mellansteget i slutet av 2016 i samråd med Försäkringskassan.

Resultat för individer Hikikomori

	Kvinnor	Män	Totalt	%
Antal deltagare totalt	14	18	32	
varav nya för året	4	9	13	

Totalt antal avslutade	6	7	13	
varav till arbete	0	1	1	8 %
Varav till studier	1	2	3	23 %
varav annat positivt avslut	5	4	9	69 %
Antal avbrott	0	0	0	
Antal kvar i verksamheten	8	11	19	
	Kvinnor	**Män**	**Totalt**	
Återvändare*	0	3	3	
Extra insatser**	5	3	8	

Under året har 32 ungdomar deltagit i verksamheten med något fler män än kvinnor. Under hösten 2016 gick 10 deltagare vidare till andra insatser, 13 totalt under året, och i början av 2017 förväntas ytterligare deltagare avslutas. Det har varit långa processer för flera av dessa (ca 2 år). Det kan bero på flera orsaker. Ett stort antal deltagare har svår social ångest och annan psykisk ohälsa, vilket gör att förändringar och nya steg framåt blir påfrestande och kan leda till bakslag. Dessutom bidrar köer till andra verksamheter (exempelvis till Aris, Ungdomsboende, BAS, utredningsköer) till förlängda processerna för deltagarna. Att släppa kontakten är ständigt en utmaning. Det som är gemensamt för alla deltagare är att de behöver ett nära stöd på vägen ut i arbetslivet. Vissa gånger sviktar det när andra myndigheter/verksamheter förväntas ta över planeringen. Det finns flera exempel på att deltagare återigen hamnat hemma om det inte funnit någon professionell som regelbundet peppar/följer upp tänkt planering.

I och med att flera deltagare är på väg vidare till andra insatser har Hikikomori startat igång kontakten med flera nya personer. I nuläget är kön till Hikikomori relativt kort. Det finns förhoppningar om att återigen börja arbeta mer uppsökande under 2017. Det finns ett stort intresse för verksamheten i hela Sverige. Under 2016 har Hikikomori tagit emot studiebesökare från 9 olika kommuner samt SKL:s beredningsgrupp.

Noterbart gällande målgruppen är att nästan alla har ett mycket stillasittande liv, med fritidsintressen som utförs hemma. Detta gör att minsta möjliga fysiska ansträngning kan vara utmanande. Man arbetar hårt med motivation till träning men har svårt att få igång regelbunden aktivitet hos deltagarna. Vad gäller deltagarnas fritidsintressen handlar det framförallt om att aktivera sig framför sin skärm i sitt hem. Man har uppmärksammat att målgruppen har slutat med fritidsaktiviteter utanför hemmet redan i ung ålder. Detta kan vara en faktor som påverkar en mer omfattande isolering.

Även en ny satsning från Ungdomshälsan har inletts under hösten 2016. Anhöriga till Hikikomoris deltagare erbjuds en stödgrupp. Detta är något som Hikikomori har efterfrågat.

Uppsökande verksamhet Ciceron

Insatsen startade i april 2016 och syftar till att söka upp ungdomar mellan 16-29 år som inte har arbete eller studerar. I huvudsak handlar detta om att hitta nya former och metoder för det uppsökande arbetet.

De två projektmedarbetarna har sökt upp ungdomar i naturliga miljöer/kanaler såsom ungdomsgårdar, träffpunkter utomhus, ungdomsrörelser, sociala medier, affischering, kvinnocafé, skolor, bibliotek etc. Väl vid etablering presenteras projektet och dess syfte vilket visat sig leda till vidare kommunikation. Ofta kan en kontakt leda till en annan, vilket gör att

processen att nå ut till målgruppen kan bli ganska lång. Man har på detta sätt nått 252 ungdomar. Den absoluta majoriteten av de unga man nått har varit mellan 16-20 år. Många av ungdomarna man mött beskriver dåliga erfarenheter av kontakter med myndigheter. Stor vikt har därför lagts vid att informera om vilken hjälp man som ung kan få och i vissa fall har medarbetarna följt de unga till t.ex. Arbetsförmedlingen.

Man har även sökt kontakt med föräldrar, i förhoppning om att på detta sätt nå fler ungdomar. De vanligaste kanalerna har varit via t.ex. föräldramöten. På detta sätt har man nått 42 föräldrar.

Ett delsyfte med projektet är att stärka upp det kommunala aktivitetsansvaret. Detta har skett genom kontakte med unga i syfte att visa på möjligheter med anpassade utbildningar, möjligheter att läsa upp betyg, eller att informera om stödinsatser såsom Hikikomori och Våga växa.

Under året har man etablerat samarbete med bland annat SFI skolan, Ålidhemskyrkan, Hamnmagasinet och Korpen där man har uppsökande verksamhet.

Samverkansplattform för vuxna

I verksamhetsplanen uttrycks fyra viktiga aktiviteter/mål för året (förutom individmålen) dessa är:

- Den sociala redovisningen av steget vidare ska vidareutvecklas
- Det ska finnas en färdig utredning av en framtida vuxenplattform
- Det ska finnas en genomförd förstudie gällande ohälsan i kvinnodominerade kontaktyrken
- Det tredje steget i prövandet av en förberedande insats för grupperna som står längst från arbetsmarknaden ska vara genomförd

Under året har detta genomförts. Steget vidare kommer i mars månad att avlägga sitt tredje sociala bokslut. Utredningen av en framtida vuxenplattform har genomförts (inkl. målgruppsanalys) och har legat till grund för det av styrelsen beslutade Vuxentorget. Förstudien gällande ohälsan i kvinnodominerade kontaktyrken är genomförd och har legat till grund för den överenskommelse som träffats mellan förbundet, Försäkringskassan och medlemskommunerna om att arbeta förebyggande med den psykiska ohälsan. Det tredje steget i utprövande av metoder för arbetslivsinriktad rehabilitering är också utförd.

Resultat för individer (Steget vidare)

	Kvinnor	Män	Totalt	%
Antal deltagare totalt	81	54	135	
varav nya för året	14	9	23	
Totalt antal avslutade	16	12	28	
varav till arbete	3	7	10	36 %
Varav till studier	0	0	0	0 %
varav annat positivt avslut	13	5	18	64 %
Antal avbrott	0	0	0	0 %
Antal kvar i verksamheten	65	42	107	

Steget vidare har under året arbetat med 135 deltagare med en övervikt av kvinnor. Av de 28 som avslutats har 36 % gått till arbete 0 % till studier. 64 % har gått till annan positiv lösning, vilket i de flesta fall är sjukersättning då arbetsförmågan bedömts vara uttömd eller vidare till annan rehabilitering. Några oplanerade avslut har inte skett. I jämförelse med föregående år har antalet avslut mer än halverats, från 74 till 28. Andelen till arbete har också minskat från 45 % till 36 %. 2015 var det 9 % som gick till studier, 2016 0 %. Andelen till annan positivt avslut mättes inte på samma sätt under föregående år men är ett viktigt mått då målgruppen står långt från arbetsmarknaden.

Resultat för individer (Förberedelse för arbetslivsinriktad rehabilitering - FFA)

	Kvinnor	Män	Totalt	%
Antal deltagare totalt	12	11	23	
varav nya för året	12	11	23	
Totalt antal avslutade	6	5	11	
varav till arbete	0	0	0	0 %
Varav till studier	2	0	2	18 %
varav annat positivt avslut	1	3	4	36 %
Antal avbrott	3	2	5	45 %
Antal kvar i verksamheten	6	6	12	

Insatsens syfte var att pröva metoder för att förbereda deltagarna att gå in i arbetslivsinriktad rehabilitering. Man har arbetat med 23 individer, jämnt könsfördelat, vilket är något över den volym som planerades. Av de som avslutats vid årets slut hade 54 % gått vidare i sin rehabilitering eller till studier. 45 % hade i förtid avbrutit insatserna och resterande var kvar i en avslutsfas.

Samverkansplattform primärvård - NAFS

Samverkan inom ramen för NAFS har bedrivits sedan 2007. Inför året beslutade styrelsen att göra en genomlysning av verksamheten med syfte att öka kunskapen om verksamheten för att om möjligt utveckla den struktur som finns. Förutom detta skulle även Samordningsförbundet fortsätta att koordinera styrgruppen, planerar och genomföra ett seminarium samt anordna fyra frukostföreläsningar.

Styrgruppen träffas var sjätte vecka och fungerar väl. De frukostföreläsningar som planerats har genomförts med hög kvalité dock med långt deltagande. I snitt har 15-20 personer deltagit på de fyra föreläsningarna, vilket har föranlett att styrelsen beslutat att avsluta satsningen då det inte blir effektivt med så få deltagare. NAFS seminariet genomfördes enligt plan med cirka 100 deltagare.

Den Gap-analys som gjorts har ökat kunskapen om hur NAFS fungerar i praktiken. Den har också ökat kunskapen om målgrupp och behov av utveckling. Vad gäller NAFS funktion så konstaterar utredaren att NAFS teamen fungerar på alla 19 hälsocentraler och de tre klinikerna. Dock finns det en stor variation hur man arbetar, vilken struktur man har, vilka ärenden som aktualiserats m.m. Vissa hälsocentraler har ett mycket högt ärendeantal och visa har relativt lågt. Detta har självklart med storleken på hälsocentralen att göra men också tradition m.m. Vad gäller behov av utveckling har åtta insatsområden identifierats, dessa är;

- Tidseffektivisering och teknikutveckling
- Effektivitet i struktur och organisation internt och externt

- Utveckling av gruppens dynamik
- Utveckla kriterier och tydlighet i frågeställningar
- Kommunikation och kommunikationsvägar
- Kunskapsutveckling internt och externt
- System för verksamhetsutveckling
- Tidiga insatser, förebyggande sjukskrivning

Vad gäller målgrupp har kunskapen ökat. Kunskapen om den exakta volymen finns inte men baserat på de observationer som gjorts under året är en uppskattning på 5 ärenden per träff och enhet en försiktig skattning. Detta innebära att den totala volymen ärenden uppgår till som minst 5 ärenden x 10 träffar x 23 enheter = 1 150 samverkansärenden/år, vilket gör NAFS till en mycket omfattande och viktig verksamhet i Umeåregionen.

Under året har 69 ärenden studerats. Nedan redovisas två tabeller, där den ena visar på vilken grunddiagnos som respektive ärende har. Som alltid i samverkan dominerar de psykiska diagnoserna. I den andra tabellen redovisas beslut om åtgärd, där intyg, beslut om anpassad anställning samt någon form av vård eller rehabiliterande insats planerats.

Orsaker till samverkan, grunddiagnos
Stress/utmattning/ångest/depression19
Psykisk sjukdom 12
Fysiska problem13
Övrigt 7
Missbruk/kriminalitet 5

Beslut om åtgärder, vad blev det av samverkansträffen?		
Intyg av olika slag	17	
Anpassad anställning, arbetsprövning, byte av arbetsuppgifter, aktivitetsstöd.	16	
Vård/rehabilitering	15	
Uppföljning	12	
Initiera gemensam kartläggning	9	
Remiss neuropsykiatrisk utredning	4	
Steget vidare/FFA	4	
Avstämningsmöte	3	

Lokal samverkan i kranskommunerna

Den modell som utvecklats i Vännäs har under året implementerats i Vindeln och Nordmaling. Modellen består av en lokal ledningsgrupp för samverkan och en beredningsgrupp med en koordinator/arbetskonsulent. Syftet med modellen är att strukturellt och systematiskt arbeta med lokal samverkan. Det ska också finnas en tydlig koppling till de befintliga samverkansplattformarna i Umeå i form av att dessa nyttjas för människor som behöver ett mer omfattande stöd. Under året har ett antal aktiviteter/mål angetts som viktiga för att utveckla samverkan i kranskommunerna.

- En ledningsgrupp för hela kransen ska vara etablerad
- Det ska finnas en lokal beredningsgrupp i alla kommuner med en koordinator
- En kick off ska genomföras med samtlig berörd personal i Vindeln och Nordmaling
- Det ska finnas ett etablerat nätverk för nyckelpersoner från kransen och Umeå

Av ovan angivet är allt genomfört. Det finns en ledningsgrupp som träffas var sjätte vecka. Alla kommuner har etablerade beredningsfunktioner med en koordinator. I Vännäs har man nu kommit igång med arbetet men ännu inte nått den resultatnivå som är önskvärd. I Nordmaling och Vindeln har året i stort handlat om att komma igång med arbetet.

Koordinatorerna i Vindeln, Vännäs, Nordmaling deltar i ett nätverk där biträdande förbundschef är sammankallande. I nätverket är även Hikikomori och Steget Vidare representerade. Nätverket håller fokus på att beredningsgrupperna arbetar på liknande vis även om det finns skillnader mellan de olika kommunerna. Koordinatorerna har deltagit i informationsmöten och beredningar i de olika insatserna i Umeå för att öka kunskapen om dessa och berörda handläggare i Vindeln och Nordmaling har varit på studiebesök på Hikikomori, Mellansteget, Våga Växa samt Steget vidare.

Resultat på individnivå i Nordmaling

	Kvinnor	Män	Totalt	%
Antal deltagare totalt	4	10	14	
varav nya för året	4	10	14	
Totalt antal avslutade	1	2	3	
varav till arbete			0	0 %
Varav till studier	0	1	1	33 %
varav annat positivt avslut	1	0	1	33 %
Antal avbrott	0	1	1	33 %
Antal kvar i verksamheten	3	8	11	

Av de 14 deltagare som fick ja i beredning är 10 deltagare i åldern 16-24 år (72 %) och 4 deltagare över 25 år (28 %). Av de 12 deltagare som är kvar i modellen har 1 gått till Mellansteget och 11 till lokal samverkan. Platser för praktik/arbetsträning i lokal samverkan har varit jämnt fördelat mellan privata företag och kommunala platser.

Resultat på individnivå i Vindeln

	Kvinnor	Män	Totalt	%
Antal deltagare totalt	2	2	4	
varav nya för året	2	2	4	

Totalt antal avslutade	1	0	1	
varav till arbete	0	0	0	0 %
Varav till studier	0	0	0	0 %
varav annat positivt avslut	1	0	1	100 %
Antal avbrott	0	0	0	0 %
Antal kvar i verksamheten	1	2	3	

Resultat för övriga

	Kvinnor	Män	Totalt	%
Antal deltagare totalt	3	4	7	
varav nya för året	3	4	7	
Totalt antal avslutade	0	2	2	
varav till arbete	0	0	0	0 %
Varav till studier	0	0	0	0 %
varav annat positivt avslut	0	1	1	50 %
Antal avbrott	0	1	1	50 %
Antal kvar i verksamheten	3	2	5	

Beredningsgruppen i Vindeln (BEAS) är baserad på den modell som är framtagen i Vännäs. Parterna i gruppen är Vindelns kommun, Arbetsförmedlingen, Vindelns Hälsocentral och Försäkringskassan. I april 2016 anställde kommunen en arbetskonsulent som fungerar som koordinator i BEAS. Före sommaren riggades möten med de olika parterna som ingår i gruppen och kommande samarbeten diskuterades. Internt på kommunen hölls åtskilliga träffar med chefer och handläggare för att få till samarbetet och cheferna fick utse vilka handläggare som skulle delta i samverkan.

Den 1 sep 2016 sammanträdde BEAS för första gången. Mötesordningen fastslås med 2 träffar/månad. Under 2016 hann BEAS med 8 träffar, under den perioden lyftes totalt 13 personer varav 4 har lyfts in i samverkan. De nio som inte kom in i lokal samverkan (4 kvinnor och 5 män) anvisades till andra insatser.

Arbetskonsultenten har även arbetet med ett antal personer som aktualiserats från i första hand socialtjänsten, dessa redovisas i tabellen resultat för övriga.

Resultat på individnivå i Vännäs

	Kvinnor	Män	Totalt	%
Antal deltagare totalt	11	22	33	
varav nya för året	10	17	27	
Totalt antal avslutade	4	5	9	
varav till arbete	0	2	2	22 %
Varav till studier	0	1	1	11 %
varav annat positivt avslut	2	1	3	33 %
Antal avbrott	2	1	3	33 %
Antal kvar i verksamheten	7	17	24	

Under året har Vännäs beredning träffats under 13 tillfällen för att bereda individärenden. Fokus under 2016 har förutom att bereda ärenden legat på att sätta rutiner för beredningen gällande aktualiseringar men även rutiner och strukturer för beredningsmötena.

Arbetet med Vännäs beredning har under 2016 påverkats positivt av att Nordmaling och Vindelns kommuner gått med i Samordningsförbundet. Nya rutiner, arbetssätt och statistikdokumentation har utformats och förbättrats i kransarnas nätverk. Kransarnas koordinatorer har träffats regelbundet under hösten 2016 där även representanter för de olika insatserna i Umeå finns representerade vilket har ökat och förbättrat samarbetet.

Under våren 2016 aktualiserades det betydligt färre ärenden till beredningen (9 st.) än under hösten (24 st.), detta på grund av att arbetssättet fortfarande var väldigt nytt i början av året samt att det har påverkats av att Försäkringskassan stoppat aktualiseringar från dem.

Fler män än kvinnor har aktualiserats till beredningen under året och det är enbart män som har gått till arbete och studier av de som har avslutats. De som har valt att avbryta sin medverkan har gjort det på grund av flytt till annan ort. Det är fortfarande ett stort antal individer kvar i Vännäsmodellen eftersom de flesta aktualiserats under hösten och arbetet att stötta individerna mot arbete eller studier har nyligen påbörjats.

De insatser som beslutats om i beredningen har främst varit lokal samverkan oavsett om det rört sig om ungdomar eller vuxna. Beredningen har i många ärenden ansett det svårt att besluta om individerna klarat av pendlingen via kollektivtrafik till och från Umeå.
Under 2016 har beredningen beslutat om Steget Vidare som insats till tre personärenden varav två sedan har fått plats på Steget Vidare via den beredningen. Beredningen har berett två personärenden som gått till Ungdomstorget under året där de sedan arbetsträning via arbetskonsulent i Vännäs. En ungdom har beretts till Mellansteget men valde att tacka nej till den insatsen och har sedan dess flyttat till annan ort.

Stödstruktur för socialt företagande

Projektet har brutit ny mark för socialt hållbart företagande och skapat vägen tillsammans med andra aktörer. Projektets huvudstrategi har byggt på att driva utvecklingsprocessen genom att kartlägga företagsfrämjandet, sociala företags behov och initiera samarbetsaktiviteter på olika arenor. Detta genom ett aktivt koordinerande huvudmannaskap i kombination med affärsrådgivning. Projektet har initierat bildandet av ett funktionsnätverk tillsammans med andra aktörer för att säkerställa långsiktig implementering i befintliga strukturer.

Stödstruktur för socialt företagande har i allt väsentligt uppnått projektmålen, vissa med högre effekt än målformuleringen och även skapat ytterligare mervärden. Projektet inleddes 2013-06-01 men har föregåtts av en Avsiktsförklaring från 2010 och två tidigare försök till igångsättande. Utgångspunkten var att underlätta för personer och/eller organisationer som avsåg att starta ett socialt företag. Ett kontinuerligt utvecklingsarbete har fortgått och mål och metoder har fortlöpande utvecklats och justerats.

Ett av projektet mål var att öka medvetenheten om socialt företagande i Umeå och Vännäs kommuner. Tanken var också att de naturliga stödstrukturer som redan finns i regionen, under projektets gång ska upparbeta sitt samarbete och sina kontaktvägar på ett så bra sätt, så att även efter det att projektet upphört så fungerar stödet till de som vill starta sociala företag. Detta innebär att de kunskaper och erfarenheter som dras under projekttiden och

som ska leva vidare behöver implementeras i den ordinarie stödstrukturen i kommunerna. Projektet kunde vid projektets start konstatera att kunskapen i regionen om socialt företagande var mycket låg, stödstruktur näst intill obefintlig och företagen få med någon/några sociala företagare som själva sökte bana väg för utveckling inom området.

Åtta sociala företag har startats under projekttiden och ett tjugofemtal processer pågår för närvarande. Antalet anställda i de sociala företagaen har ökat från 29 till 72 personer. Affärsutvecklande- och rådgivande möten har genomförts med enskilda personer, ledningsgrupper och styrelser. Totalt har mer än 200 möten genomförts inkluderande 160 personer och 70-talet affärsidéer.

Funktionsnätverk har kartlagts och initierats samt skapats tillsammans med företagsfrämjare, näringsliv, universitet, SEFUR (nätverk av sociala aktörer), Arbetsförmedlingen m.fl. Ett flertal nätverks- och kompetens-utvecklande arenor har initierats; Social Business Board, Potentialen i socialt företagande, GodMorgon-möten i både Umeå och Vännäs, Innovationslab för socialt företagande, Entreprenörskap för nyanlända samt medverkat till att Coompanion anordnar en utbildning i att starta arbetsintegrerande företag i ett inhouse-koncept.

Social hänsyn vid upphandling har också initierats genom projektet och utvecklats tillsammans med Upphandlingsbyrån Umeå kommun, där också implementering genomförts i samarbete med arbetsmarknadsenheten. Tolv upphandlingar är påbörjade.

God Morgonmötena har fram till oktober 2016 haft 1093 gäster. Projektet har synts i VK, SVT, tidningen Vasaplan samt sänts i P4 Västerbotten.

Ett omfattande nationellt erfarenhetsutbyte har skett med andra kommuner, organisationer och andra aktörer inom fältet.

Uppgiften som det koordinerande huvudmannaskapet vilket projektet tagit sig an, går som en röd tråd genom samtliga initiativ och utvecklande processer som genomförts tillsammans med andra aktörer. Allt för att bidra till tillväxt inom socialt hållbart företagande. Detta i enlighet med FNs 17 globala mål för hållbar utveckling mot år 2030. Umeå och Vännäs har goda förutsättningar genom denna första plattforms som byggts att posi-tionera sig på Sverige-kartan i framtiden som en förebild i stödstruktursamarbeten för tillväxt inom socialt företagande.

Stödstrukturen avslutas nu som projekt och lyfts in i Coompanions verksamhet med delad finansieringen mellan Umeå kommun och Coompanion. De övriga kommunerna i Umeåregionen kommer att bjudas in att delta i den fortsatta verksamheten.

Matcha

Matcha startade våren 2014 och har ägts av Arbetsförmedlingen med Viva arbetsmarknad som närmaste samverkanspartner. Primär målgrupp var arbetssökande med funktionsnedsättning inskrivna på Steget Vidare och Ungdomstorget. Även Arbetsförmedlingen och Umeå kommuns försörjningsstödsgrupp samt Vännäs kommun har kunnat aktualisera kandidater till matchning för aktuella tjänster. Projektets ändamål var att pröva nya metoder för matchningen till anställning. Projektet avslutades vid årsskiftet och de erfarenheter som vunnits kommer att användas i bland annat den nya vuxenplattformen som startar under hösten 2017.

	Kvinnor	Män	Totalt	%
Antal deltagare totalt	60	91	151	
varav nya för året	32	48	80	
Totalt antal avslutade	31	46	77	
varav till arbete	21	31	52	68 %
Varav till studier	0	0	0	0 %
varav annat positivt avslut	8	12	20	26 %
Antal avbrott	2	3	5	6 %
Antal kvar i verksamheten				

I tabellen ovan redovisas samtliga deltagare för den treåriga projekttiden. Projektet har ej redovisas könsfördelad statistik till förbundet, den ovan redovisade könsfördelningen är en uppskattning baserad på statisk från SUS. Av de som avslutas under året har 68 % gått till arbete, 0 % till studier och 26 % till övriga positiva avslut. Detta är ett gott resultat baserat på målgrupp. 6 % har av olika orsaker avbrutit sitt deltagande.

Bilaga 2. Definition av en samverkansplattform

- Formaliserad strukturell samverkan (en given och bestämd struktur)
- Det finns en gemensam ledning- och styrning
- Bestämda komponenter såsom:
- gemensam beredning => gemensam bedömning => gemensamma insatser och gemensam uppföljning
- Flöden och rutiner
- Bestämda insatser/aktiviteter
- Avsatta resurser
- En tydlig avgränsning för målgrupp/er och aktiviteter
- Sammanhållande funktioner, t.ex. processledare/utvecklingsledare
- Smörjmedel i form av stödprocesser och kompetensutveckling
- Metodutveckling
- Gemensamma visioner och mål
- Tillit och förtroende mellan parterna, beredd att bidra, lita på att andra bidrar
- Uthålligt och långsiktigt
- Förankring och legitimitet
- Grundfokus är individen och medborgaren

SLUTRAPPORT AV PROJEKTET

Stödstruktur för socialt företagande i Umeå och Vännäs kommun

Sociala företag
STÖDSTRUKTUR

Projektperiod: 2013-06-01–2016-12-31

Publiceringsdatum: 2016-12-12

Innehållsförteckning

3 Sammanfattning

5 Inledning/bakgrund

6 Projektorganisation 2013-06-01–2016-12-31

8 Syfte och mål

9 Måluppfyllelse/avvikelse/effekt/implementering

11 Genomförande/metodik

15 Förslag på vidareutveckling/förbättringar

Bilaga 1 Avsiktsförklaring – Kommunstyrelsen arbetsutskott
Bilaga 2 Beslut – Kommunstyrelsen arbetsutskott

Sammanfattning

Projektet har brutit ny mark för socialt hållbart företagande och skapat vägen tillsammans med andra aktörer. Projektets huvudstrategi har byggt på att driva utvecklingsprocessen genom att kartlägga företagsfrämjandet, sociala företags behov och initiera samarbetsaktiviteter på olika arenor. Detta genom ett aktivt koordinerande huvudmannaskap i kombination med affärsrådgivning. Projektet har initierat bildandet av ett funktionsnätverk tillsammans med andra aktörer för att säkerställa långsiktig implementering i befintliga strukturer.

”Stödstruktur för socialt företagande” har i allt väsentligt uppnått projektmålen, vissa med högre effekt än målformuleringen och även skapat ytterligare mervärden. Projektet som här redovisas inleddes 2013-06-01 men har föregåtts av en Avsiktsförklaring från 2010, bilaga 1 och två tidigare försök till igångsättande. Utgångspunkten var att underlätta för personer och/eller organisationer som avsåg att starta ett socialt företag. Ett kontinuerligt utvecklingsarbete har fortgått och mål och metoder har fortlöpande utvecklats och justerats.

Ett flertal medaktörer har varit involverad i utvecklingsarbetet.

Det är i sammanhanget viktigt att betona vikten av denna typ av sociala innovationer. De sociala företagen tillför sociala aspekter till entreprenörarenan där de krasst ekonomiska perspektiven i vissa avseenden underställs de sociala. En konsekvens av socialt företagande blir också att grupper som annars är beroende av offentliga bidrag, kan växla över till lön för egen försörjning. Socialt företagande en motkraft till bland annat utanförskap. Ett resultat av en satsning på socialt företagande i en kommun blir att denna sektor blir en viktig del i tillväxten.

Genom projektet ska också medvetenheten om socialt företagande öka i kommuner och landsting, och därmed ska kommunikations- och kontaktvägar förenklas och förtydligas. Det råder en stor grad av samsyn kring dessa frågor. EU har betonat vikten av sociala företag som ett sätt att hantera en ökad arbetslöshet bland grupper som står långt från den konkurrensutsatta delen av arbetsmarknaden. Regeringen har i ett flertal skrivelser också påpekat att sociala företag är ett viktigt verktyg tillsammans med de kunskaper och erfarenheter som dras under projekttiden.

Tanken var också att de naturliga stödstrukturer som redan finns i regionen, under projektets gång ska upparbeta sitt samarbete och sina kontaktvägar på ett så bra sätt, så att även efter det att projektet upphört så fungerar stödet till de som vill starta sociala företag. Detta innebär att de kunskaper och erfarenheter som dras under projekttiden och som ska leva vidare behöver implementeras i den ordinarie stödstrukturen i kommunerna. Projektet kunde vid projektets start konstatera att kunskapen i regionen om socialt företagande var mycket låg, stödstruktur näst intill obefintlig och företagen få med någon/några sociala företagare som själva sökte bana väg för utveckling inom området.

Åtta sociala företag har startats under projekttiden och ett tjugofemtal processer pågår. Antalet anställda har ökat från 29 till 72 personer.

Affärsutvecklande- och rådgivande möten har genomförts med enskilda personer, ledningsgrupper och styrelser. Totalt har mer än 200 möten genomförts inkluderande 160 personer och 70-talet affärsidéer.

Funktionsnätverk har kartlagts och initierats samt skapats tillsammans med företagsfrämjare, näringsliv, universitet, SEFUR, Arbetsförmedlingen m.fl. Ett flertal nätverks- och kompetens-

utvecklande arenor har initierats; Social Business Board, Potentialen i socialt företagande, GodMorgon-möten i både Umeå och Vännäs, Innovationslab för socialt företagande, Entreprenörskap för nyanlända samt medverkat till att Coompanion anordnar en utbildning i att starta arbetsintegrerande företag i ett inhouse-koncept.

Social hänsyn vid upphandling har också initierats genom projektet och utvecklats tillsammans med Upphandlingsbyrån Umeå kommun, där också implementering genomförts i samarbete med arbetsmarknadsenheten. Tolv upphandlingar är påbörjade.

Kontinuerlig information och kommunikation via hemsida, Facebook-sida och flertalet öppna arenor. God Morgonmötena har fram till oktober 2016 haft 1093 gäster. Projektet har synts i VK, SVT, tidningen Vasaplan samt sänts i P4 Västerbotten.

Ett omfattande nationellt erfarenhetsutbyte har skett med andra kommuner, organisationer och andra aktörer inom fältet.

Uppgiften som det koordinerande huvudmannaskapet vilket projektet tagit sig an, går som en röd tråd genom samtliga initiativ och utvecklande processer som genomförts tillsammans med andra aktörer.

Allt för att bidra till tillväxt inom socialt hållbart företagande. Detta i enlighet med FNs 17 globala mål för hållbar utveckling mot år 2030.

Umeå och Vännäs har goda förutsättningar genom denna första plattforms som byggts att positionera sig på Sverige-kartan i framtiden som en förebild i stödstruktursamarbeten för tillväxt inom socialt företagande.

Enligt beslut från Kommunstyrelsens arbetsutskott i Umeå per 2016-11-08 (bilaga 2), ska ytterligare insatser inom socialt företagande efter projekttidens slut bedrivas genom prioritering i ordinarie verksamhet. För närvarande avvaktas beslut från motsvarande i Vännäs.

Inledning/bakgrund

Erfarenheten är att det varit svårt för de som vill starta sociala företag att få ett heltäckande råd och stöd. Ofta skickad från den ena myndigheten till den andra, utan att det skapas något helhets-perspektiv. För att underlätta kontakterna och ytterligare stärka informations-, rådgivnings- och stödinsatser till de som vill starta sociala företag startades projektet.

Stödstruktur socialt företagande fick sin början 2010 genom **Avsiktsförklaringen** (bilaga 1), rörande socialt företagande i Umeåregionen. Initiativet kom från en social företagare som påtalade behovet av en fungerande stödstruktur. Projektet fick namnet **"Stödstruktur för socialt företagande".** En projektbeskrivning togs fram 2010-11-15 och Samordningsförbundet beviljade medel till en förstudie med syfte att:

a) Arbeta med en kommunal policy för att klargöra hur man ville understödja tillkomst av sociala företag.
b) Utreda en projektidé om att underlätta för personer eller organisationer som vill starta sociala företag att komma från ord till handling. Ansvariga för genomförandet var arbetsmarknadsenheten inom Umeå kommun, Viva, medan ett nätverk med representation från Viva, socialtjänsten, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Samordningsförbundet, Näringslivsservice, Coompanion, Vindelns folkhögskola samt ideella sektorn har varit styrgrupp för arbetet.

Det sociala företagandet hade vid det tillfället kommit allt mera i fokus som en kraft för att stödja människor som står långt från arbetsmarknaden in i meningsfullt arbete.

Aktiviteter som kan nämnas från centralt håll i denna fokusering var följande;
• Breda informationsinsatser under 2008–2009 med Tillväxtverket som huvudansvarig i syfte att skapa ökad kunskap om det sociala företagandets möjligheter.
• Sveriges Kommuner och Landstings positionspapper december 2008, "Civilsamhället som utvecklingskraft" där man bl.a. lyfter fram möjligheterna med socialt företagande.
• Regeringens handlingsplan för arbetsintegrerande sociala företag antagen 10-04-22.

I regeringens handlingsplan för socialt företagande angavs då att en översyn skulle göras angående bl.a. sociala företags möjligheter att lämna anbud i offentliga upphandlingar.

En särskild genomlysning skulle genomföras inom regionen av de regelverk som gäller, samt om de möjligheter som finns för sociala företag att komma i fråga för kommunala upphandlingar och uppdrag. Den översyn som regeringen genomför ska beaktas.

På lokal nivå hade också initiativ tagits.
• Ett ESF-finansierat projekt, Aktiv24G hade i april 2010 fått 7,4 mkr. fördelat på tre år. Huvudsyftet var att i samarbete mellan Umeå kommun och den ideella sektorn skapa ett system av arbete, fritid och socialt sammanhang som skulle hjälpa personer som står långt från arbetsmarknaden till arbete. Ett delmål är att det på sikt skulle leda till minst två sociala företag.
• Socialt inriktade föreningar i Umeå har bildat en paraplyorganisation: "Sociala föreningars intresseorganisation i Umeå"
• Ett brett partnerskap med fokus på socialt företagande i Umeåregionen har bildades under våren 2010. Partnerskapet har också varit aktivt i förstudiearbetet.

Projektet utgick ifrån Tillväxtverkets kriterier över vad som definierar arbetsintegrerande sociala företag.

• Sociala företag driver näringsverksamhet med målsättningen att integrera människor i samhälle och arbetsliv
• De skapar delaktighet för medarbetarna
• De återinvesterar sina vinster i den egna verksamheten.

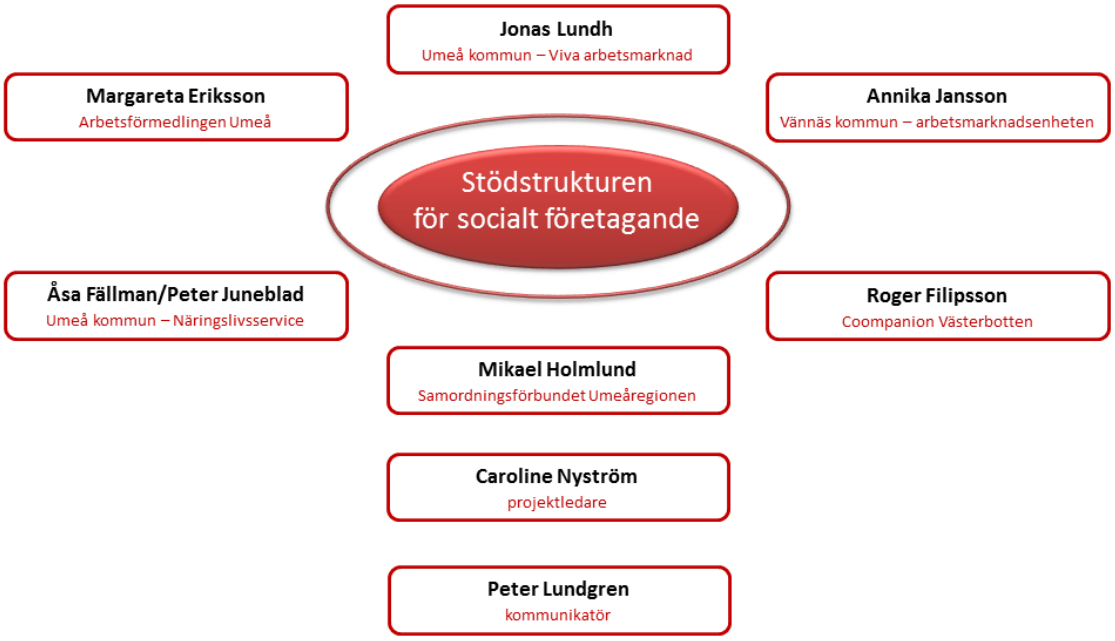
Ledning och uppföljning enligt projektplanen.

Avsiktsförklaringen kompletterad med en konkret handlingsplan i den enskilda kommunen skulle bli varje kommuns hjälpmedel i arbetet med att utveckla det sociala företagandet. Varje kommun utsåg sin ledningsfunktion för det här arbetet.

På det politiska planet bör en naturlig funktion för ledningen inom kommunen vara kommunstyrelse eller näringslivsutskott. I regionen hade på det politiska planet regionrådet en samordnande roll och på tjänstemannaplanet den tidigare nämnda samverkansgruppen.

Projektet startades i två olika omgångar men först sedan en ny (och mindre) styrgrupp samt ny projektledare, från och med 1 juni 2013, kom att leda och genomföra arbetet tog projektet fart och slutförs nu 2016-12-31. Umeåregionen som geografisk omfattning kom i praktiken att bli två kommuner som valde att delta i denna omstart av projektet; Umeå samt Vännäs kommun. Projektet har finansierats av Samordningsförbundet Umeåregionen samt Umeå och Vännäs kommun.

Projektorganisation 2013-06-01–2016-12-31



Kompletterande insatser i projektet

Processtödgrupp sedan hösten 2015 – ordförande i SEFUR (Sociala entreprenörskapsgruppen i Umeå-regionen), verksamhetsledare i Coompanion samt projektledaren.

Kärntruppsgrupp Vännäs sedan hösten 2015–kommunchef, chef arbetsmarknadsenheten, förbunds-chef Samordningsförbundet, näringslivutvecklare samt projektledaren.

Timanlitad näringslivsutvecklarkonsult i Vännäs sedan våren 2016.

Timanlitad konsult gällande två genomförda förstudier 2014.

Styrgrupp Upphandling social hänsyn – chef Upphandlingsbyrån, chef arbetsmarknadsenheten och projektledaren.

Syfte och mål

Projektet har syftat till att underlätta kontakter och stöd till de som vill starta sociala företag och utveckla sociala innovationer i Umeå och Vännäs kommun. Genom projektet ska också medvetenheten om socialt företagande öka i kommuner och landsting, och därmed ska kommunikations- och kontaktvägar förenklas och förtydligas.

Projektmål

Projektmålen avser uppbyggnad av Stödstruktur för socialt företagande vilka antogs 2010-11-15. Dessa mål har kommit att delvis justerats allteftersom de samhällsutmaningar och kontext projektet verkat inom också utvecklats och förändrats samt att projektet i sin nuvarande form startade först 2013-06-01 och pågår till 2016-12-31. Bland annat har projektet kommit att utvidgas och innefatta utvecklande av stödstruktur för tillväxtstimulans av sociala företag, arbetsintegrerande sociala företag samt sociala innovationer.

Förstahandsmål

• Bygga och utgöra en stödstruktur för enskilda/grupper eller föreningar/ organisationer som är intresserade av socialt företagande och som vill komma från ord till handling.
• Ha resurser för att utifrån ett helhetsperspektiv kunna ge projektets målgrupp snabba och effektiva råd, stöd och lotsning fram till en färdig affärsplan.
• Se till att vunna erfarenheter och kunskaper implementeras i den ordinarie stödstrukturen i nom regionen.
• Ha bidragit till att antalet sociala företag i Umeåregionen har ökat.

Andrahandsmål

• Verka för bred information till samhället i stort om socialt företagande och dess möjligheter.
• Hjälpa och stödja kommunerna med frågor som har kopplingar till Avsiktsförklaring och handlingsplan om socialt företagande, exempelvis kartläggning av möjliga utvecklingsområden för socialt företagande.

Resultatmål

• Under den tvåårigа projekttiden ska minst tio affärsplaner för socialt företag ha tagits fram och processen att starta socialt företag ska ha kommit igång i minst fem fall.
• Alla de särskilt förtecknade samarbetsparterna i bilagan ska ha blivit nådda av projektet och en varaktig kontakt ska ha etablerats.
• Projektet ska ha gett sådant stöd till Umeregionens kommuner att samtliga innan projekttidens slut har en handlingsplan för socialt företagande.

Måluppfyllelse/avvikelse/effekt/implementering

Projektet har i allt väsentligt uppnått projektmålen, vissa med högre effekt än målformuleringen och även skapat ytterligare mervärden.

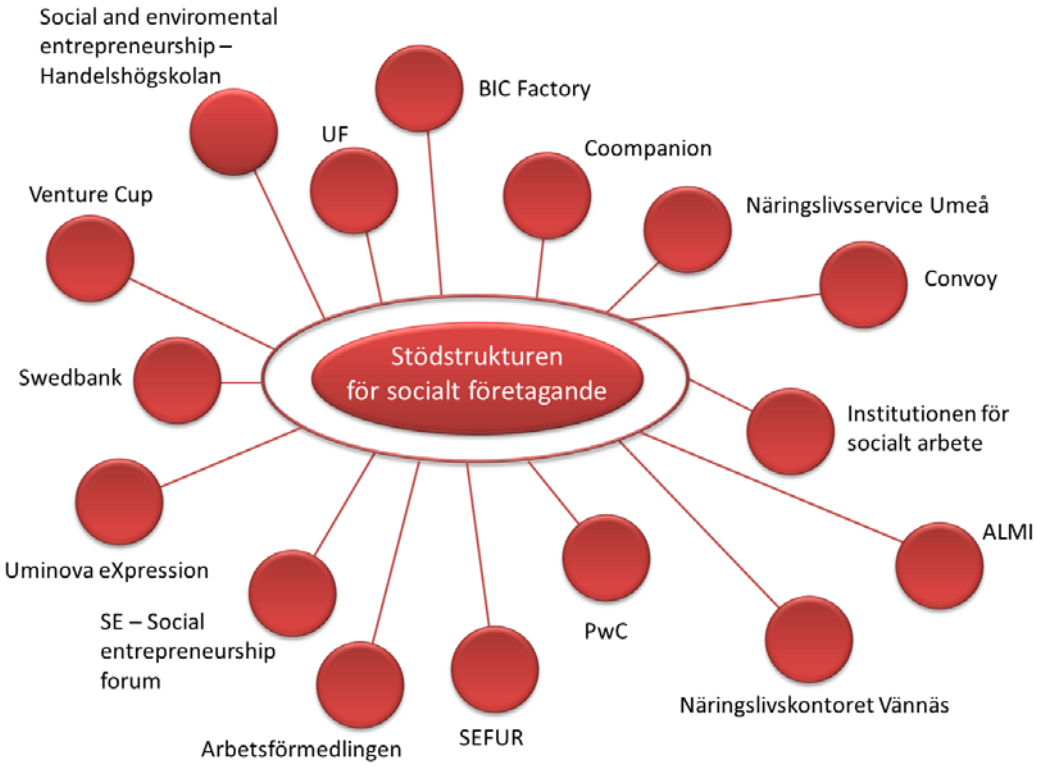
De nya företagen som tillkommit har startats i Umeå däremot finns tre pågående processer i Vännäs som har tydlig ambition att utveckla socialt företagande.

Projektet har upplevt önskemål från enskilda sociala företag vad gäller finansiellt stöd vilket projektet inte kunnat tillmötesgå, på grund av att det inte budgeterats för i projektet, samt att kommunen generellt sett inte går in med medel i enskilda företag. Projektet kan dock se behovet av nya lösningar av finansiell karaktär för att stimulera tillväxt och långsiktig uthållighet inom socialt företagande.

Den externa implementeringen har steg för steg förankrats och aktiverats men bedömningen är att den fortfarande behöver i vissa delar utvecklas och underhållas för att säkerställa ett varaktigt resultat.

Implementeringen av det koordinerande huvudmannaskapet internt i kommunerna, att driva fortsatt utvecklingsprocess, är under beredning internt i ordinarie verksamhet.

1. Under projektets tid har åtta nya sociala företag startats, en ökning med 333 %. Antalet anställda i sociala företag har ökat med 248 %. Ett tjugofemtal processer pågår för närvarande.
2. Ett aktivt funktionsnätverk med ett 15-tal företagsfrämjande aktörer bildar numera en första gemensam plattform av stödstruktur för socialt företagande. Sociala företag har under projekttiden också bildat en entreprenörskapsförening i Umeåregionen under namnet SEFUR en viktig part i en levande stödstruktur. Det finns även ett nätverk som startats av sociala konsulter.



3. Kontinuerlig information och kommunikation har pågått via hemsida, Facebook-sida, mejlutskick och genom övrig media. Projektet har i dag ca 450 personer på sändlistan samt genom Näringslivs-service och Näringslivskontoret ytterligare 2 200 personer. Spridningseffekten på nätet är uppemot 45 000 personer. Projektet har synts och hörts i bland annat VK, P4 Västerbotten, SVT och tidningen Vasaplan.
4. Flertalet återkommande nätverksarenor och konferenser har bidragit till ökad kunskap om socialt företagande och dess betydelse samt att bygga broar mellan företagare och andra aktörer i affärs-utvecklande syfte. Instiftande av priser inom socialt företagande har bidragit till ökad status.
5. Upphandling med social hänsyn har implementerats med Upphandlingsbyrån som processägare i samarbete med arbetsmarknadsenheten och har som mål att genomföra 15–20 upphandlingar under 2016.
6. Vännäs kommun har numera en timanlitad konsult som bidrar till den interna implementeringen inom affärstöd för socialt företagande.
7. Implementering i de kommunala organisationerna kommer att ske genom samverkan mellan de berörda verksamheterna inom området Tillväxt för Umeå kommun och Arbetsmarknad /Närings-livskontoret för Vännäs kommun.

Genomförande/metodik

Projektets huvudstrategi har byggt på att driva utvecklingsprocessen och agera genom ett aktivt koordinerande huvudmannaskap för tillväxt inom socialt hållbart företagande. Projektet har initierat bildandet av ett funktionsnätverk tillsammans med andra aktörer för att säkerställa långsiktig implementering i befintliga strukturer. Detta har underbyggts av ett flertal möten bland annat ett nittiotal dialoger i starten av projektet för att ”ta temperaturen” på företagsfrämjandet runt socialt företagande samt en senare kartläggning genom dialog/intervjumöten med femton företagsrådgivare i Umeå och Vännäs.

Socialt företagande var i projektstarten ett relativt outvecklat och outforskat område bland de flesta projektet mötte initialt.

Omfattningen om vad Stödstrukturen s uppgift bör innefatta har utvecklats under tiden projektet har pågått och erfarenheter gjorts både lokalt och nationellt.

I takt med bland annat ökad invandring har nya utmaningar och möjligheter i samhället påverkat projektets arbete.

Projektet insåg tidigt att behovsanalys av inriktning på stödstrukturens arbete var mycket viktigt likaså kartläggning av det företagsfrämjande systemet i förhållande till socialt företagande. Dessa insatser har sedan banat väg för en rad gemensamma aktiviteter som initierats av projektet.

Nedanstående formulering och innebörd har vuxit fram som utgångspunkt för projektets sätt att arbeta, utveckla och prioritera projektets insatser i senare tid.

I det här ryms arbetsintegrerande sociala företag, sociala företag och företag med i huvudsak sociala innovationer som sin grund. Projektet har alltså utvidgat projektets fokusområde av vad socialt företagande kan innefatta.

”Socialt företagande innebär en mera utvecklad social hållbarhet i sin affärsidé, sätt att arbeta samt fördela vinster än ett mer traditionellt företagande.

Bland annat att genom att erbjuda människor som har en längre arbetslöshet arbete, företagande eller arbetsträning anpassad efter individens egen förmåga samt fungera som brygga till övrigt yrkesliv. Därmed också bidra till ökad kompetens-och arbetskraftförsörjning.

Och/eller erbjuda nya tjänster, produkter, processer och metoder så kallade sociala innovationer som omhändertar ett mänskligt socialt behov eller löser ett problem som inte samhället klarat av”

Projektet kan konstatera att med de resultat och effekter som Stödstrukturen i samarbete med alltfler anslutande aktörer bidragit till, så befinner sig projektet i en positiv progress inom tillväxt av socialt hållbart företagande i projektets område. Med det sagt så bildas inga nya företag utan dedikerade och professionella entreprenörer.

Ytterst vilar framgångarna helt på deras axlar men projektet kan sannolikt uppfatta att det kunnat underlätta vissa delar av deras utveckling. Framförallt så erbjuds nya arenor för stimulans, kompetensutveckling och nätverkande samt en rad statushöjande aktiviteter som lyfter fram socialt företagande i blickpunkten.

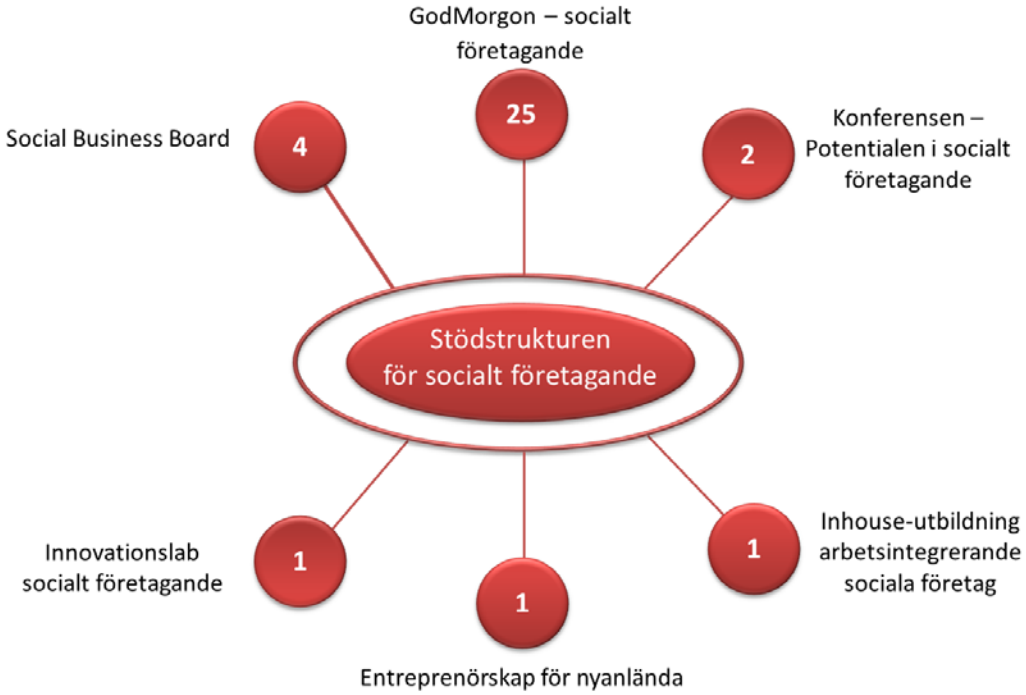
Styrgrupp och projektledare har haft ett nära, prestigelöst och aktivt samarbete vilket under-lättat i passager där projektet brutit ny mark och skapat vägen medan det gått den.

1. **Koordinerande huvudmannaskap i att driva utvecklingsprocessen.**
Projektet har varit initiativtagare och ledare för en rad utvecklingsprocesser som varit nödvändiga i byggandet av en stödstrukturför i en ny och relativt omogen bransch. Arbetet har efter hand involverat ett antal andra strategiska aktörer som bidragit till den nya plattformen och spridandet av dess nyttor, det så kallade Funktionsnätverket.
2. **Utvecklande av funktionsnätverk genom gemensamma aktiviteter**.
Projektet har bland annat genomfört en kartläggning vad gäller kunskap om och företagsfrämjande insatser för socialt företagande i Umeå och Vännäs. 15 företagsfrämjare besöktes för dialogintervju och flera konkreta resultat i form av gemensamma och återkommande aktiviteter har genomförts/ genomförs för att stimulera tillväxt och utveckling. Ett upplevt mervärde för flertalet av dessa företagsfrämjare har varit ett erfarenhetsutbyte och lärande om socialt företagande som för många varit ett önskat område för mer kunskap. Ett antal andra aktiviteter har också genomförts för att identifiera och alliera projektets syfte och mål med fler stödjande aktörer.

Metodiken har bestått av ovanstående (1 och 2) samt konkreta samarbetsaktiviteter (se nedan) där projektet systematiskt byggt in måluppfyllelse och implementering i befintliga strukturer.

3. Nätverksarenor och utbildningar.
Projektet har varit initiativtagare till fyra helt nya återkommande nätverks- och kompetensutvecklande arenor för Umeå och Vännäs. Dessa har sedan utvecklats och genomförts tillsammans med andra företagsfrämjande aktörer.

25 frukostträffar; GodMorgon – socialt företagande med 1 133 deltagare och 42 morgontalare.
Fyra Social Business Board med 15 presenterade affärsidéer tillsammans med sju partners. ALMI, Coompanion, Convoy, Venture Cup, BIC Factory, Uminova eXpression samt Institutionen för socialt arbete.
Två konferenser av Potentialen i socialt företagande med 150 deltagare och fyra partners.
Ett Innovationslab för socialt företagande med 16 deltagare tillsammans med SEFUR och Social Entrepreneurship forum, Stockholm. Projektet har även möjliggjort en utbildning inom marknadsföring för SEFURs medlemmar.
Ett Entreprenörskap för nyanlända med 30 deltagare tillsammans med ALMI, Convoy och Coompanion.
En utbildning i att starta arbetsintegrerande sociala företag. Ett så kallat inhouse-koncept på initiativ av Coompanion som sätts igång under november månad.



4. Affärsrådgivning.
Projektet har genomfört drygt tvåhundra möten med enskilda personer, ledningsgrupper eller styrelse. Totalt 160 personer med 70-talet affärsidéer där feedback getts för utvecklande av affärsplan och företagande samt bistått med hjälp till nya kontakter och nätverk.

5. Förstudier.
Två förstudier har genomförts. En för socialt företagande som bemanningsföretag samt en för handlingsplan för kommunala avknoppningar till socialt företagande inklusive upphandling med social hänsyn.

6. Portal in Arbetsförmedlingen.
Genom projektet önskemål har Arbetsförmedlingen upprättat en officiell kontaktperson för sociala entreprenörer/sociala företag som också särskilt informerats/utbildats av projektet inom socialt företagande.

7. Jurygrupper.
Projektet har deltagit i Venture Cup och Ung Företagsamhets olika jurygrupper inom hållbart företagande samt hos Eko-och socialt entreprenörskapskursen på Handelshögskolan.

8. Kommunikation/media.
Hemsida för plattformen socialt företagande (socialt foretagande.eu) har upprättats samt en kontinuerligt interaktiv Facebook-sida (Socialt företagande) har skapats samt kontinuerlig mejlkommunikation.
I övrigt har projektet uppmärksammats i bland annat VK, SVT, Radio P4 Västerbotten samt tidningen Vasaplan.

9. Nationella nätverk, studiebesök och arenor.
Kontinuerliga möten har genomförts under åren med nationella nätverket för Socialt företagande samt nationella nätverket för Upphandling med social hänsyn. Erfarenhetsutbyten samt kompetensutveckling.

Erfarenhetsutbyten har även gjorts i form av studiebesök i bland annat Malmö, Göteborg, Stockholm och Västerås samt deltagande i Social Innovation Summit samt Almedalen. Projektet har även varit föremål för studiebesök och informationsspridande till kommuner runt om i landet.

10. Social redovisning.
Projektets styrgrupp och projektledare har utbildats i sociala bokslut, en social innovation från ett av projektets sociala företag. Projektledaren har vid flera tillfällen agerat revisor vid årsbokslut i verksamhet.

11. Upphandling med social hänsyn.
Projektet initierade Upphandling med social hänsyn. Detta drivs idag med Upphandlingsbyrån som processägare och arbetsmarknadsenheten som samarbetande part. Båda parterna samt projektets projektledare fungerar idag som styrgrupp.

Målet är 15–20 upphandlingar under 2016 och ett drygt tiotal är igångsatta. Motsvarande process pågår i Vännäs.

Förslag på vidareutveckling/förbättringar

a) Integrera ”ämnesområdena” från GodMorgon – socialt företagande i exempelvis Morgonpasset.
b) Skapa särskilda arenor för matchning, partnerskap och affärer mellan företag med CSR-profil och sociala företag. Underlätta de finansiella utmaningarna med nya lösningar och aktörer.
c) Utöka antalet Social Business Board. Stimulerar till att lyfta fram idéer, inkörsport till företagsfrämjare och lärande inom socialt hållbart företagande för företagsfrämjarna.
d) Utvidga Potentialen i socialt företagande till en norrlandskonferens så ökas spridningen och nätverket.
e) Inrätta kontinuerliga Innovationslab för socialt hållbart företagande, en flexibel lösning som kompletterar befintliga inkubatorer.
f) Starta en längre affärsutvecklande utbildning för sociala entreprenörer. 6–12 månader omfattande 10–15 dagar. Det ger en grogrund för starkare företag, nya nätverk och mer hållbara affärer.
g) Bidra till spridandet av sociala bokslut så att sociala effekter av företagande mäts och blir synligt.
h) Gör det nya funktionsnätverket synligt och kommunicerande så att det blir ett känt ekosystem.
i) Fortsätta att utveckla samarbetet med Handelshögskolan och Institutionen för socialt arbete. De har visat stort intresse med en gryende potential av nya samhällsentreprenörer som kan inspireras.
j) Implementera en funktion som ansvarar för det koordinerande huvudmannaskapet som fortsätter att tillsammans med andra aktörer driva utvecklingsprocessen mot FNs 17 globala mål för hållbar utveckling med företagande som verktyg.

Umeå och Vännäs har goda förutsättningar genom denna första plattform som byggts, att positionera sig nationellt i framtiden som en förebild i stödstruktursamarbeten, för tillväxt inom socialt hållbart företagande.