

2015-05-29

KALLELSE FÖREDRAGNINGSLISTA

Styrelsens sammanträde 2015-06-05 klockan 08.15 – 12.00

Lokal: Ungdomstorget, Sveagatan 8. Lokal Tor

1. Mötets öppnande

2. Incheckning

I enhetlighet med önskemål från planeringsdagen

3. Val av justerare

4. Föregående protokoll

5. Godkännande av dagordning

6. Ekonomirapport samt statens nya fördelningsmodell

Mikael föredrar det ekonomiska läget samt den möjliga tilldelningen 2016 enligt statens nya modell.

7. Revisionen – missiv och svar på missiv (bilaga 1)

Mikael föredrar revisionsens samlade synpunkter för verksamhetsåret 2014.

8. Fortsatt framtidsdiskussion (bilaga 2)

a. Anteckningar från framtidsdagen – Genomgång

b. Beredningsgruppens förslag på strategimodell baserad på det pågående arbetet samt framtidsdagenens diskussioner – Mikael föredragande

c. AF-Kommun överenskommelse. Regeringen ger kommunerna möjlighet att ingå lokala överenskommelser med Arbetsförmedlingen för att bekämpa ungdomsarbetslösheten. Detta stämmer väl överens med det arbete vi redan gör i Umeå och Vännäs. Det finns en önskan från kommun/AF att denna överenskommelse tas fram/förankras mot Samordningsförbundet. - Mikael och Carola föredragande

d. Inspel från 10-årsjubileumet grupparbetet – Mikael föredragande

9. Att växa i samverkan för ledare (bilaga 3)

Enligt VP ska vi ta fram en stödstruktur för ledarskap i samverkan. Mikael föredrar förslag på strukturen.

10. Inkubatorstrategi för socialt företagande (bilaga 4)

Caroline Nyström föredrar den strategi för framväxten av en inkubator för socialt företagande i Umeå och Vännäs. Punkten är en avstämning av läget i projektet.

11. Vännäsmodellen

En punkt i två delar – Mikael föredragande

Del 1/ Avrapportering av arbetet som pågår med att ta fram en lokal modell i Vännäs. Arbetet i Vännäs känns viktigt inte bara lokalt i kommunen utan även sett som ett modellvärde för de övriga kranskommunerna. Modellen består av en lokal styrgrupp och en lokal beredningsgrupp. Styrgruppens roll är att leda framtagandet och genomförandet av en modell i Vännäs som bygger på lokala förutsättningar samt med en tydlig koppling mot insatser i Umeå.

Beredningsgruppens roll är att bereda ärenden mot rätt insats, lokalt eller samordnat med Umeå.

Del 2/ SG Vännäs äskar om en förstärkning motsvarande 25 % av en tjänst för en koordinatorfunktion i beredningsgruppen. Ansökan avser inledningsvis perioden 2015-09-01 – 2015-12-31 á 40 tkr. Motivet till äskandet är att som i alla partssammansatta grupper behövs en koordinatorfunktion.

Beredningsgruppens rekommendation: Beredningsgruppen ställer sig positiv till den modell som tagits fram i Vännäs, den är enkel och funktionell samt utvecklingsbar. Den har dessutom ett modellvärde för övriga kommuner.

Beredningsgruppen rekommenderar styrelsen att bifalla styrgruppens äskande och lägga in kostnaden i framtida budgetberedning då det är en sammahållande insats.

12. Budgetförstärkning - KUR

Sektorsövergripande kompetensutveckling via KUR kommer att genomföras vid tre tillfällen, 22 oktober, 19 november och 17 december. Syftet är att utveckla "Umeåmodellen" för att förbättra ungas övergång från skola till arbetsliv.

Samordningsförbundet står för lokal, kaffe och lunch vid dessa tillfällen. Eftersom gruppen som ska delta är stor, cirka 120 personer behövs en budgetförstärkning motsvarande 60 tkr utöver redan avsatta 100 tkr. Styrelsen föreslås ta medlen från posten ledarskapsutveckling som inte kommer att upparbeta avsatta 100 tkr.

– Mikael föredragande

13. Samhällsekonomisk analys – "typfall" från Ungdomstorget

Företaget Pay-off har på uppdrag av styrgruppen för Ungdomstorget tagit fram en samhällsekonomisk analys för sex så kallade typfall på Ungdomstorget. - Mikael föredragande.

14. Förslag om debattartikel om kompetensförsörjningsfrågan

Styrgruppen för projektet Matcha genomförde den 1 april en träff med tre av fackförbunden samt Företagarna. En idé som föddes i samband med denna träff var att ta fram och publicera en debattartikel som belyser problematiken runt den framtida arbetskraftsförsörjningen. Punkten handlar om Samordningsförbundet ska delta i artikeln och vem som ska skriva den.

15. Deltagande i kommunalt nätverk AC-Kan

Det finns i länet ett etablerat nätverk mellan kommunernas arbetsmarknadsenheter. Samordningsförbundet är inbjudet att delta i detta.

16. Övriga frågor

17. Utcheckning

I enhetlighet med önskemål från framtidssdagen

18. Mötet avslutas

För yttrande
Samordningsförbundets styrelse

2014-03-26

**Revisionsrapport om granskning av årsredovisning samt förbundets uppfyllelse av 7 § i
Lagen om finansiell samordning av rehabiliteringstjänster**

Med utgångspunkt i den genomförda granskningen har vi gjort följande bedömningar:

- Granskningen visar att samordningsförbundets styrelse under året uppfyllt sitt uppdrag enligt 7 § lag 2003:1210 på ett ändamålsenligt sätt.
- Den interna kontrollen i förbundet anses vara tillräcklig.
- Årsredovisningen är i allt väsentligt upprättad i enlighet med lag om kommunal redovisning och god redovisningssed.

Vi rekommenderar

- att samordningsförbundets styrelse noggrant analyserar effekterna av den av Nationella rådet utfärdade rekommendationen gällande storleken på samordningsförbundets egna kapital.
- att de övergripande målen på förbunds nivå analyseras och följs upp på ett mer strukturerat sätt.
- att samordningsförbundet upprättar en budget i balans.

Vid revisorernas överläggning den 26 mars 2015 beslöt revisorerna enhälligt att ställa sig bakom slutsatser och rekommendationer i detta missiv. Missiv och underliggande rapport överlämnar revisorerna för yttrande till styrelsen. Yttrande med uppgifter om verkställda och planerade åtgärder ska lämnas till revisionen senast den 31 augusti 2015.

För de valda revisorerna

Ewa Miller
Vald revisor för
Umeå kommun

Karl Gustav Abramsson
Vald revisor för Västerbottens
läns landsting

Planeringsdag SF Umeå

Den 24 apr 2015
Umeå Folkets Hus
Källan



TILLSAMMANS
GÖR VI
SKILLNAD!

MÅL 2015-04-24

Styrelsen

- Ta fram gemensamma SPELREGLER
- Lära känna någon bättre
- Målbild för styrelsearbetet

Styrelsen och Beredningsgruppen

- Information om Nu-läget
- Diskutera målbild 2018
- Göra SWOT-analys
- Diskutera roller och ansvar

OM SPELREGLER

- ❑ Spelregler finns i alla grupper / organisationer!
- ❑ Påverkar våra relationer!
- ❑ De kan vara mer eller mindre ...

Relationerna
blir ofta:

	TYDLIGA	OTYDLIGA
UT-TALA-DE	TRYGGA	Osäkra
OUT-TALA-DE	Hanter- bara	Mani- pulativa

(Ur Ninnie Gernandts
”Det osynliga kontraktet”)

Våra Spelregler i Styrelsen

Syfte; Trygga relationer i Styrelsen

- Våga "Provtänka" idéer
- "Ordning o Reda" på våra möten
 - Fysisk och mental NÄRVARO
 - In- och ut-checkning
 - Trygga möten med tillåtande klimat
- Vi ger varandra och mötena utvecklande feedback
- Vi har "SF-glasögonen" på oss på våra möten
- Vi har roligt tillsammans! 😊



Att lära känna ...

... en annan person lite bättre genom att vara en

AKTIV LYSSNARE

och

VISA GENUINT INTRESSE

i 15-20 min

Uppskattande samtal

- ❑ **Vad är du bra på i ditt arbete gentemot andra? (Kollegor/ledare/medarbetare, etc)**
 - ❑ *Vad är du mer bra på i mötet med andra?*
 - ❑ *Kan du ge mig ett exempel på det?*

 - ❑ **Vilka egenskaper tror du din omgivning uppskattar hos dig?**
 - ❑ *På vilket sätt drar din omgivning nytta av dessa egenskaper?*
 - ❑ *Hur påverkas du av detta?*

 - ❑ **Beskriv ett särskilt bra samarbete/samverkan med någon, där resultatet överträffade dina förväntningar!**
 - ❑ *Hur gjorde ni för att uppnå ett så bra resultat?*
 - ❑ *Hur upplevde andra resultatet av ert samarbete/er samverkan?*
 - ❑ *Vad är du speciellt stolt över i ert samarbete/er samverkan?*
 - ❑ *Vad skulle det innebära för dig och din verksamhet om du fick uppleva detta oftare i ditt arbete?*

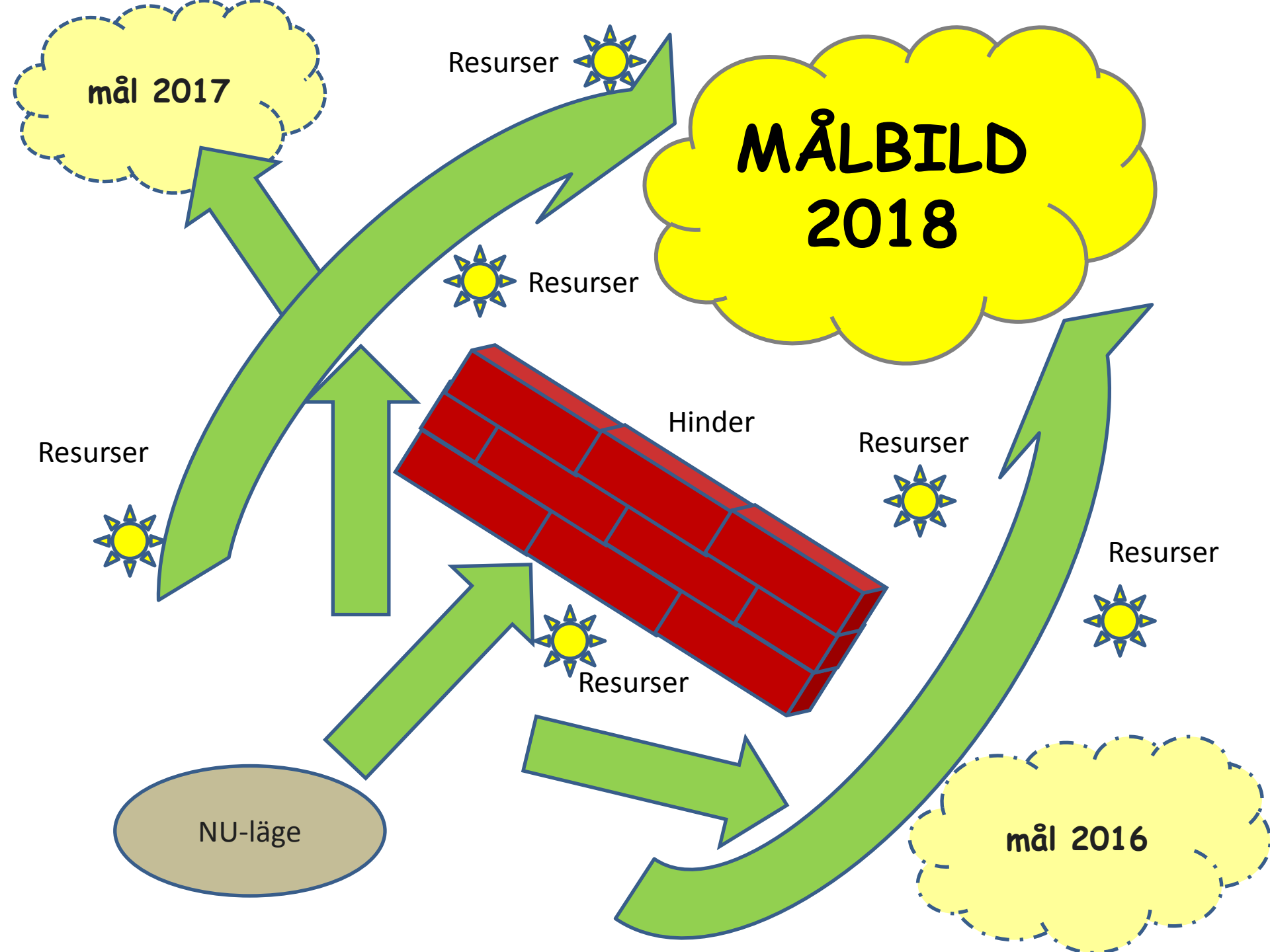
 - ❑ **Hur upplevde de här frågorna?**
 - ❑ *Varför?*
 - ❑ *Vad lärde du dig?*
- Byt roller efter 20 min, A=Genuint intresserad lyssnare, B=Den intervjuade
- Därefter reflekterar ni över vilka framgångsfaktorer från samtalen. (Se baksidan→)

Ex på FRAMGÅNGSFAKTORER för bra samarbete/samverkan

- Förankring inåt – utåt
- Nyfikenhet
- Nyttja underlag/kunskap
- Ge o Ta
- Engagemang
- Medborgarfokus
- Kompetens
- Logistik/samordning/ansvar
- Helhetssyn
- Allas lika värde
- Uthållighet
- Följa/ Fullfölja beslut

Styrelsens Målbilder 2020

- Meningen med föreningen
- Strukturell och samordnad samverkan
- Visioner (inte Att-göra-listor)
- Strategier och övergripande mål
- SF-glasögon
- Kompetensspridning/Information
- SF är "Navet"
- Varaktig och permanent samverkan
- Ungdomsplattform och Vuxenplattform
- Lokala modeller/arenor i kranskommunerna
- Social redovisning (> ekonomi)
- Fler samarbetspartners ; AG, ATO, m.fl.
- SF Umeåregionen
- Nå ner i skolan (tidigare)
- Kompetens-bärare/-delare kring ledarskap och samverkan
- Erbjuda möjligheter till medborgarna; nya lösningar, jobb, aktiviteter, sysselsättningar
- Se "ny " kompetens och allas resurser



mål 2017

Resurser

MÅLBILD
2018

Resurser

Resurser

Hinder

Resurser

Resurser

Resurser

NU-läge

mål 2016

SWOT-ANALYS

i mixade grupper

Styrkor (Strengths)

Svagheter (Weaknesses)

Möjligheter (Opportunities)

Hot (Threats)

STYRKOR

- Erfarenhet+Kompetens → Erfarehetskompetens
- Trygghet
- Mod
- Politisk vilja
- Gott exempel på fungerande samverkan
- Engagerad/ kompetent förbundschef
- Sociala ingenjörer
- Politiker och tjänstemän i styrelsen
- Vi är etablerade (legitimitet)
- Lyckade satsningar
- Brett engagemang

MÖJLIGHETER

- **Den expansiva arbetsmarknaden**
- **Strukturerat plattformstänk och lokala modeller**
- Fler medlemmar och nya aktörer
- Politisk viljeinriktning i rätt riktning
- **Frågor i "ropet" Promota/PR internt / externt**
- Kompetens-bärare /-utvecklare
- **Jobba mer långsiktigt / strategiskt**

Lugn!
Stolthet
FIRA!

Energi!!
Engagemang
Ordning o Reda

Hanterbart
Utmaning

"Taggade" soldater
Kvävande
Frustration
Okunskap

IDAG

OM 3 ÅR

SVAGHETER

- Ekonomi (kortsiktig finansiering)
- Omvärldsbevakning
- Ingen backup för förbundschef
- Extern kommunikation
- Balansera upp operativt/ strategiskt
- Bidrag VLL
- Höga förväntningar - Kan vi leverera?
- Parallella strukturer – dubbelarbete?
- För litet kansli

HOT

- ✓ Ekonomin
- ✓ **Politiskt ansvar/ vilja? + Tjänstemäns**
- Nationellt/Regionalt/Lokalt
- ✓ **Sektors-tänk**
- ✓ Kranskommunernas inträde
- ✓ Kompetensförsörjning
- ✓ VLL
- ✓ Förbundschefen slutar

”-Hur säkerställer vi att MÖJLIGHETEN
”Att utnyttja den expansiva arbetsmarknaden”
blir realitet senast 2018?”

- Metodutveckla arbetsgivarkontakter
- Attitydpåverka målgrupperna (arbetsgivare och arbetssökande)
- Utveckla socialt företagande och använda dem som språngbräda

”-Hur säkerställer vi att MÖJLIGHETEN
”**Strukturerat plattformstänk och lokala modeller**”
blir realitet senast 2018?”

- Starta upp lokala processer ”asap”
- Understöd arbetet med Ungdomstorget / Umeåmodellen
- Utveckla en vuxenplattform ur befintlig struktur
- Koppla in strategiska mål
- Social redovisning i alla led

”-Hur kan vi minimera RISKEN / HOTET

”Sektors-tänk”

under 2015-2018?”

- Social redovisning / Gemensamma samverkansmål
- Samhällsekonomisk analys
- Införskaffa och förmedla en helhetsbild av läget hos huvudmännen

”-Hur säkerställer vi att MÖJLIGHETEN
”**Kompetensförsörjning Promota / PR inåt/utåt**”
blir realitet senast 2018?”

- Beslut om Strategi i VP
- Formulera Mål
- Kommunikationsplan
- ”Pratmanus”
- Summera aktiviteter / Följ upp

”-Hur säkerställer vi att MÖJLIGHETEN
”**Jobba mer långsiktigt / strategiskt**”
blir realitet senast 2018?”

- Vision 2020
- Strategiska mål
- Årsmål (med bäring på de strategiska målen)
- Jobba aktivt med omvärldsanalys
- Följa upp → sen firar vi → SKÅL!

”-Hur kan vi minimera RISKEN / HOTET
” **Politiskt ansvar/ vilja? + Tjänstemäns** ”
under 2015-2018?”

- *(se Möjligheter ovan)*
- Särskilt vid rekrytering
-

Avrundning

- Snabbfeedback PTV + PTH
 - ”Jag uppskattar dig för...”
- En tanke / känsla / intryck jag tar med mig från den här dagen ... (kort)

TILLSAMMANS
GÖR VI
SKILLNAD!



STÖDSTRUKTUR FÖR LEDARSKAP I SAMVERKAN

BAKGRUND

Samordningsförbunden arbetar allt mer med strukturell samverkan vilket ställer högre krav på alla inblandade parter, inte minst chefer och ledare på olika nivåer. Vi har lång erfarenhet av samverkan och goda insikter om vilka krav det ställer på ledarna. Ledare som utbildas för och i sin vardag befinner sig i linjeverksamhet. Om den strukturella samverkan ska vidareutvecklas måste vi vidmakthålla och utveckla ledarskapet. Detta kräver en hållbar och funktionell stödstruktur för ledarskap i samverkan.

Krav på en ledare i samverkan förutsatt att det ska fungera

- att vara väl insatta på sitt område
- att förstå och respektera sina samverkansparterers uppdrag
- att förstå relationen mellan sin egen organisations uppdrag och samverkansparternas
- att förstå en helhet
- att förstå och följa med i vad medarbetarna lär sig i det dagliga arbetet
- att förstå ett annat ”tänk” (systemtänk)
- att förstå och hantera linjens logik i förhållande till systemets
- att förstå och utveckla relationer
- att ha förmåga att förhålla sig till samverkansuppdraget i relation till linjeuppdraget
- att hantera lojalitetsfrågan
- att ligga i framkant av utvecklingen

Om ambitionen att fortsätta bygga hållbar strukturell samverkan kvarstår måste den stödstruktur som vi bygger för ledarskap också vara hållbar och resurseffektiv. Varje del ska fylla ett tydligt syfte, vara transparent och effektivt. En god struktur kommer att möjliggöra att vi förädlar och utvecklar den samverkanskultur vi har.

SYFTE

Syftet med stödstrukturen är ytterst att samverkan ska genomsyra involverade organisationer men kan brytas ner i följande delsyften:

- att aktivt motverka ett ”vi och dem” tänk genom att bygga relationer baserat på operativt arbete och ömsesidig tillit.
- att sätta ramar, vidmakthålla och utveckla samverkan via ett utvecklat ledarskap i samverkan
- att ska skapa utrymme och förutsättningar för att hantera svåra frågor
- att bidra till arbetande och inte passiva styrgrupper

STÖDSTRUKTURERENS KOMPONENTER

Övergripande policy (styrdokument)

På en övergripande nivå antar Samordningsförbundets styrelse en policy gällande ledarskap i samverkan. Policyn anger och definierar stödstrukturens komponenter och förutsättningar, därmed hur vi arbetar med ledarskap i samverkan. Policyn bör också förankras vid ägarsamråd. Följande bör en policy innehålla:

Strukturen

- På vilket sätt ledare rekryteras till styrgrupperna
- Vilka komponenter som ingår i stödstrukturen
- Vilka avgränsningar som gäller för stödstrukturen avgörs lokalt
- Vilka insatser som gäller för ledare på olika nivåer, Styrelsen, Beredningsgruppen och styrgrupper.
- Vilka åtaganden som gäller för respektive deltagande organisation (Detta finns specificerat i framgångsfaktorer för samverkan, handbok för finansiell samordning sid 60-61)
- På vilket sätt stödstrukturen är förankrad och beslutad (Den kräver beslut i respektive berörda organisationers ledningsgrupper) Vilka dessa är måste definieras.

Ledarna

- Vilka förutsättningar en ledare i samverkan ska ges av moderorganisationen
- Vilka mandat en ledare i samverkan måste ha/ska ha
- Vilka förberedande insatser en ledare ska genomgått för att delta i en SG
- Vilka åtaganden som föreligger på ett personligt plan (höja sig över sektorsgränser, bidra till att formulera gemensamma mål, stimulera medarbetarna och ge utrymme för utveckling)

Formalia

- Hur sätts en ny SG ihop och vad ska vara på plats innan den påbörja sitt arbete
- Vilka roller som ska finnas i en SG och vem som ska ha dom. Här rekommenderas att man gör skillnad på en samverkansplattform och ett utvecklingsprojekt.
- Vilka krav som ställs på en ordförande (rollen, uppgifter, personliga egenskaper)
- Vilken struktur ett SG möte ska ha t.ex. via fast dagordning
- Intervall avgörs utifrån behov
- Närvaro och ersättare?
- Protokoll/minnesanteckningar (Justeringskrav?) Även här kan det vara klokt att göra skillnad om det är en plattform eller ett utvecklingsprojekt
- Hur fattas besluten, konsensus/votering

Introduktionsutbildning

Alla nya ledare som tar plats i en styrgrupp skall genomgå en introduktion som består av tre delar:

- A. Överrapportering från den avgående styrgrupprepresentanten
- B. Förutsättningar för samverkan
 - a. Samverkan, vad är det?
 - b. Kulturer

- c. Ansvar
- d. Systemorganisation kontra linjeorganisation
- e. Förväntningar på en ledare i samverkan
- f. Vad vill jag bidra med, vad vill jag att andra bidrar med?

C. Det operativa uppdraget

- a. Verksamhetens bakgrund, syfte, innehåll, metoder och resultat

Introduktionen är obligatorisk för alla nya ledare

Ansvar: Den nya ledarens chef säkerställer utrymme för introduktionen. Genomförandet av introduktionen ansvarar förbundschefen för med bistånd av utvecklingsledare/projektledare samt för del A avgående styrgruppsrepresentant.

Nya styrgrupper

När en ny styrgrupp startas ska den i sin helhet introduceras. Innehållet i introduktionen ska innefatta samma områden som introduktionsutbildningen. Dessutom ska gruppen själv skapa sitt ramverk såsom spelregler, förhållningsregler, relationer m.m. Det sistnämnda görs lämpligen via en ”kick-off” eller motsvarande.

Årliga lokala ledardagar

En av stödstrukturens viktigaste delar är en årlig ledardag (höst). Dagens innehåll kan/ska variera över tid och efter behov. Innehållet fastställs via årliga enkäter (vår) till de ledare som återfinns i strukturen, syftet är att de själva ska definiera innehåll utifrån sina behov. Detta följs sedan upp i nästa års enkät som då även nyttjas för att fastställa innehållet för nästa ledardag.

Nedan följer ett antal förslag på ämnen:

- Att arbeta med att definiera vår/våra modeller av samverkan, vad vill vi uppnå?
- Spelregler
- Teambuilding
- Värdegrund och ledningsfilosofi
- Visioner
- Lojalitetsfrågan/ Vad representerar man? Hjälpas åt att definiera uppdraget. Klargöra skillnader och hitta samsyn. Skapa ramar för hur vi arbetar.
- Vad vill jag bidra med, vad kan andra bidra med
- Framgångsfaktorer, diskussion runt dessa. Skillnaden mellan effektiva och ineffektiva SG
- Hur kan man stödja varandra
- Nyttja våra målgrupper för att ge feedback på våra verksamheter

Uppföljning

Det ska ske en systematisk årlig uppföljning av ledarna i samverkan, förslagsvis via webbenkäter. Det kan även ske via enkäter till medarbetare om hur de upplever ledarskapet i

samverkan. Underlagen som kommer fram i enkäterna används för att fastställa innehållet för ledardagen, detta för att med säkerställa bästa möjliga innehåll.

Det är också viktigt att i övrigt dokumentera erfarenheter av strukturen. Ytterst ansvarig för att uppföljning är Samordningsförbundets styrelse. Ett årshjul för ledarskap i samverkan bör upprättas.

Ledarskapsutveckling i Norrland

Förhoppningen är att flera förbund i Norrland ska arbeta parallellt med att testa och utveckla stödstrukturen för ledare. En idé som diskuterats är att på sikt arrangera en ledardagskonferens för Norrländska ledare i samverkan.

- Benchmarking i form av utbyte mellan olika förbund som systematiskt arbetar med ledarskap i samverkan
- Omvärldsbevakning

Strategiplan för implementering av inkubatormodell för socialt företagande i Umeå kommun.

De **5** drivkrafterna för att lyckas (utan inbördes rangordning);

1. Den sociala entreprenörens genomförandekraft.
2. Politisk vilje- och struktur satsning för ett socialt företagande och ett inkluderande, hållbart samhälle.
3. Individens behov av tillhörighet och arbete utifrån 100% av sin egen förmåga.
4. Offentlig sektors konstruktiva engagemang för sysselsättning för alla och socialt företagande.
5. Företagsfrämjande aktörers kreativa stöttning för socialt företagande & innovation samt tillväxt.

Nuläge.

Stödstruktur för sociala företag för Umeå/Vännäs kommun bedrivs som projekt fram till december 2016 med en projektledare anställd som ansvarar för både operativa och strategiska uppgifter runt socialt företagande samt är deltagare i processtödsgruppen för upphandling med social hänsyn.

Projektet leds av styrgruppen som består av:

Jonas Lundh, Umeå kommun

Annika Jansson, Vännäs kommun

Mikael Holmlund, Samordningsförbundet

Margareta Eriksson, Arbetsförmedlingen

Roger Filipsson, Coompanion

Åsa Fällman, Umeå Näringslivsservice

Projektledare: Caroline Nyström

Målsättning.

Stödstrukturen i samarbete med andra intressenter, företagsfrämjande aktörer, offentlig sektor och samarbetspartners har implementerat en väl fungerande inkubatormodell för socialt företagande i Umeå och Vännäs kommun Q1 2017. Målsättningen är ett funktionsnätverk med ett tydligt koordinerande huvudmannaskap. Nätverket kan innefatta ett utökat geografiskt område med utgångspunkt från Umeå. Målet är att på ett kvalitativt, kontinuerligt och flexibelt sätt underlätta, stötta och stimulera den/de som önskar starta eller vidareutveckla redan befintligt företag/organisation/förening till ett socialt företag med eller utan arbetsintegration. Inom ramen för detta ryms även sociala innovationer. Inkubatormodellen är väl förankrad och underbyggd av en tydlig politisk vilja. På detta sätt säkras ett långsiktigt växande av sociala företag med inre drivkrafter för ett mer hållbart samhälle och kommun att leva och verka i.

Hur organiserar vi oss för att nå denna målsättning?

Genom att bilda ett aktivt processtöd tillsammans med projektledaren som är sammankallande och strukturellt drivande, bredda kompetensen och utvidga nätverken succesivt för att ge ökad förankring, framkomlighet och resultatdrivande av implementeringen. Styrgruppen leder och är ytterst ansvarig.

Aktivitetsplan som ska driva utveckling mot en implementering av inkubatorsmodell.

Aktivitet	Vem/vilka	Ansvarig	När
1 .Komplettering av styrgruppen	Roger Filipsson, Coompanion	L-O Åström	Mars
	Åsa Fällman, Näringslivsservice	L-O Åström	April
2. Processtödgrupp	Caroline Näringslivsservice Coompanion SEFUR	Caroline	Maj
	En utvidgad grupp som tillsammans med projektledaren "driver" det operativa utvecklings-och samordningsarbetet mot en implementerad inkubatorlösning.		
3. Deltagande i innovations/ inkubatornätverk Umeå.	Caroline Nyström	Caroline	Maj-
4. Kommunikationsplan	Peter Lundgren Caroline Nyström	Peter Lundgren	Juni
5. Politiskt beslutsmandat	Politisk nivå	Styrgruppen/ Caroline Nyström	Sept
	Målformulering på erforderlig politisk nivå för en implementerad inkubatormodell 2017.		
6. Deltagande i nationellt nätverk socialt företagande.	Caroline	Caroline	Pågår
7. Referens/intressentgruppträffar / entreprenörsträffar.	Intressenter	Styrgruppen	Pågår
	Djupare behovsanalys av innehåll/utbud i inkubatorlösningen samt inventering av vad som redan finns som motsvarar behoven men som behöver samordnas. Dialogmöten, workshops och studiebesök.		

Aktivitet	Vem/vilka	Ansvarig	När
8. Ekonomiska rådgivare samt finansierande aktörer som stöttande parter. Hur och vem skall finansiera innehållet i aktiviteterna inom inkubatormodellen som kan ligga utanför ramen av befintliga aktörers "ordinarie" aktivitets/rörelse budget.	?	?	?
9. Inkubatormodell implementerad	Aktörerna	Styrgruppen	Q1 2017