

Verksamhetsplan 2020-2022

Budget 2020-2022



**Samordnings-
förbundet**
UMEÅREGIONEN

Antagen av styrelsen 2019-11-28

Innehåll

1. Inledning.....	2
2. Samordningsförbundets uppgift och ändamål.....	2
3. Nulägesanalys hösten 2018 med utblick mot 2022	2
4. Målgrupper	4
5. Vision	4
6. Målbild 2022	4
7. Övergripande strategiska mål.....	5
8. Effektmål	6
9. Övriga mål.....	6
10. Organisation	6
10.1 Styrelsen	6
10.2 Kansli	6
10.3 Beredningsgrupp	7
10.4 Analysgrupp	7
11. Operativ verksamhet	7
11.1 Samverkansplattform för unga	7
11.2 Samverkansplattform för vuxna (+25)	8
11.3 Samverkansplattform primärvård - NAFS	9
11.4 Lokal samverkan i Vännäs, Vindeln, Nordmaling, Robertsfors och Bjurholm	9
11.6 Hälsöfrämjande etablering och jobbspåren	10
12. Stödstruktur för samverkan	10
12.1 Ledarskap, sektorsövergripande kompetensutveckling och mötesplatser.....	10
12.2 Omvärldsbevakning	11
12.3 Kommunikation.....	11
12.4 Sammanhållning Umeåregionen	12
13. Övriga utvecklingsområden	12
13.1 System för uppföljning och utvärdering.....	12
14. Budget	13
Bilaga 1. Aktiviteter och möten 2020	15
Bilaga 2 Uppföljning av strategiska mål	15
Bilaga 3 Social budget.....	17

1. Inledning

Samordningsförbundet Umeå bildades i maj 2005 som en fristående juridisk person enligt lagen om finansiell samordning inom rehabiliteringsområdet (2003:1210). Förbundets medlemmar var inledningsvis Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Västerbottens läns landsting och Umeå kommun. Från och med den 1 januari 2014 anslöt Vännäs kommun varpå förbundets namn ändrades till Samordningsförbundet Umeå-Vännäs. Den 1 januari 2016 anslöt Nordmaling och Vindelns kommuner till förbundet, vilket föranledde ett nytt namnbyte, denna gång till Samordningsförbundet Umeåregionen. Den 1 januari 2017 anslöt Robertsfors kommun till förbundet då fortsatt under namnet Samordningsförbundet Umeåregionen. Den 1 januari 2019 anslöt Bjurholms kommun till förbundet.

Verksamhetsplanen grundar sig på det strategiska ramverk som togs fram vid förbundets framtidsdag den 21 november 2018. Strategin har sedan förfinats och utvecklats vid workshops och planeringsdagar under 2019.

2. Samordningsförbundets uppgift och ändamål

Förbundets ändamål och uppgifter är i överensstämmelse med ändamål och uppgifter enligt lagen om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser (2003:1210). Enligt lagstiftningen och dess förarbeten betonas samordningsförbundets arbete som ett fristående organ för möjliggörande av samordnade rehabiliteringsinsatser, både operativt och strukturellt, samt för utveckling av samarbetet mellan parterna inom rehabiliteringsområdet.

Rehabiliteringsansvaret är uppdelat på flera sektorer där varje aktör bedriver insatser utifrån egna uppdrag och ansvar. Samtidigt är de olika aktörernas insatser beroende av varandra för att en väl fungerande rehabilitering ska komma till stånd. Att ansvaret för den enskilde är fördelat på flera aktörer kan utgöra hinder mot en effektiv rehabilitering. Det kan vara särskilt problematiskt att rehabilitera människor som har en kombination av medicinska, psykiska, sociala och arbetsmarknadsrelaterade problem. För att hjälpa dessa människor är det nödvändigt att aktörerna samordnar sina insatser.

3. Nulägesanalys hösten 2018 med utblick mot 2022

Vid Framtidsdagen den 21 november 2018 genomfördes en SWOT-analys som grund för verksamhetsplanen med inriktning mot 2022. Den största utmaningen för förbundet och dess medlemmar är fortsatt arbetskraftsförsörjningen. Trots att många människor står utanför arbetsmarknaden är det svårt för arbetsgivarna att få tag på arbetskraft med rätt kompetens. Detta styrks blanda annat av Företagarnas årliga småföretagarbarometer, Arbetsförmedlingens långa och korta prognoser såväl som vården och omsorgens prognoser över framtida rekryteringsbehov.

De grupper som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden återfinns inom;

- ✓ Ohälsan
- ✓ Etableringen av nyanlända

- ✓ Unga som inte slutfört sina gymnasiestudier
- ✓ Personer med någon form av funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga (särskilt psykisk funktionsnedsättning)

<p>STYRKOR</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ordinarie verksamhet - Beredningsgrupperna - Struktur och kontinuitet - väl inarbetad - Samarbetet mellan aktörerna - Uthållighet och mod att avsluta det som inte fungerar enligt målsättning - Samordningsförbundet ger kompetens- och utvecklingsstöd - Målfokus från högsta ledningen - Starkt individfokus - Samordna insatser - System för samverkan - Tillvaratar kompetens - Sprida kunskap 	<p>MÖJLIGHETER</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analysgruppen – underlag för att ytterligare lyfta blicken - Gemensam kompetensutveckling - Möjlighet att testa olika lösningar - Alla regionens kommuner är nu med i förbundet - Upprätta styrande överenskommelser - Tydligt ansvar och uppdrag - Tydliga resultat och uppföljningar - Att skapa insatser för den enskilde utan glapp och från ax till limpa - Intern utveckling för att kommunicera beslut, konsekvenser, brister m.m. - Ökat utfall – fler får "rätt" stöd - Förtroendet för den samverkan vi bygger upp
<p>Hösten 2018</p>	<p>December 2022</p>
<p>SVAGHETER</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personalomsättning - Okunskap om varandras verksamheter - Regelsystem kan försämrar - Känsla av sammanhang, hur olika delar hänger samman finns inte i alla led - Personen blir viktigare än professionen - Låg arbetsgivarnärvaro - Olika och oklara mandat - Representation, roller & uppdrag konsekvenser - Avsaknad av vilja att emot arbetspraktikanter 	<p>HOT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hur kommer uppdrag och riktlinjer att se ut? - Någon aktör kliver bort från samverkan - Konjunkturen vänder - Skriftliga överenskommelser saknas - Samverkan är frivillig och därmed något som går att lämna - Misslyckad förankring av förbundet i hemkommunen - Den politiska styrningen brister - Samtycke till samverkan - Omvärldsfaktorer - Ekonomin

Bild 1. SWOT- analys september 2018

Detta i kombination med att arbetslivet ställer allt högre krav gör att det råder stora matchningsproblem. Riktigt allvarligt blir frågan när vi nu befinner oss i en tid med stor åldersdemografiska förskjutning. De stora åldersskullarna som är födda under andra halva av 40-talet och första halvan av 50-talet har nu lämnat (eller kommer inom kort att lämna) arbetslivet. Detta i kombination med att ungdomskullarna som kommer ut på arbetsmarknaden har varit och är fortsatt relativt små. Denna besvärande åldersdemografiska utveckling delar vår region med resten av landet, och med i stort sett hela Europa. Relationen mellan antalet personer i arbetslivet och resten av befolkningen, barn och ungdom, arbetslösa och ålderspensionärer, det som brukar benämnas försörjningsbördan kommer att bli allt mer ansträngd. Ytterst utgör detta ett hot mot välfärden.

I den här problematiken ska alla insatser som vi gör inom Samordningsförbundet ta sin utgångspunkt.

Den ovan beskrivna problematiken skapar möjligheter för förbundets målgrupper då efterfrågan på arbetskraft ökar, detta i kombination med väl utvecklad och hållbar samverkanstruktur ger målgrupperna bättre förutsättningar att nå egen försörjning. Vilket ytterligare underbyggs av att det finns en tydlig vilja och ett starkt engagemang för att arbeta med samverkan. I analysen lyfts också att samverkan idag är en ordinarie verksamhet och inget som görs på sidan om fram som en styrka. Inför framtiden sätts stort hopp till att förbundet kommer att öka sin analysförmåga då en analysgrupp har bildats och att hela Umeåregionen (exkl. Örnsköldsvik) nu är medlemmar i förbundet. En ytterligare möjlighet

som lyfts fram är att förbundet får i uppdrag att i högre grad erbjuda gemensam kompetensutveckling för personal i samverkan.

Det finns också svagheter som måste hanteras. En av dessa är den höga personalomsättningen som numera råder hos alla förbundets medlemmar. Det här leder i sin tur till att behovet av kompetensutveckling ökar då många som arbetar i samverkan har mindre erfarenhet än vad som var fallet för några år sedan. Andra svagheter som lyfts fram är regelverk som kan vara försvårande samt utmaningen med representation i förbundets olika grupperingar.

När det gäller hot lyfts osäkerheten med hur uppdrag och riktlinjer utvecklas och andra omvärldsfaktorer som kan påverka samverkan negativt. Risken för att någon aktör lämnar samverkan och vad som kan hända när konjekturen vänder finns också med i analysen. Vidare ses det som ett hot att man misslyckas med att förankra samverkan i hemorganisationen och att skriftliga överenskommelser saknas för flera av samverkansplattformarna.

I verksamhetsplanen med inriktning mot 2022 anges hur förbundet ska stödja och förstärka de identifierade styrkorna och möjligheterna samt aktiviteter för att hantera svagheter och de hot som finns.

4. Målgrupper

Människor bosatta i Umeå, Vännäs, Vindeln, Nordmaling, Robertsfors och Bjurholms kommuner som har långvarigt behov av offentlig försörjning i form av sjukpenning, sjuk- och aktivitetsersättning, arbetslöshetsersättning eller försörjningsstöd. De ska ha ett framåtsyftande behov av samordnad rehabilitering från minst två av samverkansparterna. Det kan också vara människor som står utanför samhället och helt saknar försörjning från samhället, t.ex. ofrivilligt 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. Grupper som särskilt lyfts fram inför 2020 är sjukskrivna arbetslösa i behov av stöd för återgång i arbete, människor med långvarigt nedsatt arbetsförmåga som löper risk för långvarig psykisk och/eller fysisk ohälsa, arbetssökande i behov av flerpartsamverkan och då särskilt utrikesfödda kvinnor.

5. Vision

Samordningsförbundet ska bidra till att lösa arbetskraftsförsörjningen genom att varje människas arbetsförmåga tas till vara genom hållbart samarbete i ständig utveckling.

6. Målbild 2022

I nedan punkter uttrycks var förbundet strävar att vara vid utgången av år 2022.

2022 är Samordningsförbundet en strategiskt väl fungerande organisation med hög analysförmåga. En analysförmåga som möjliggör snabbare faktabaserade omställningarna av vår lokala samverkan i Umeåregionen.

Medlemmarnas gemensamma kommunikation har via förbundet förbättrats. Vi kan tack vara den ökade analysförmågan ha en ökad kommunikation och t.ex. leverera inlägg i samhällsdebatten.

Verksamheten inom ramen för Samordningsförbundet består av samverkansplattformar i flerpart som kommunicerar med varandra genom strategiska/koordinerande noder. I varje kommun finns ett ”Arbetsmarknadstorg” för samverkan i flerpart. Torgen utgör fungerande flöden för deltagare utan glapp.

Förbundet understödjer medlemmarnas samverkan genom finansiering av dessa noder samt prövande av nya individanpassade insatser baserade på en väl fungerande analys av behov på såväl samhälls- som individnivå.

Förbundet understödjer vidare medlemmarna via en väl fungerande struktur för sektorsövergripande kompetensutveckling på såväl politisk som ledare och medarbetarnivå.

För att arbetet och bedömningar ska baseras på bästa tillgängliga kunskap. 2022 har det skett en utvidgning av den arena som vi samverkan på, genom att nya aktörer knutits till samverkan. Detta gäller främst arbetsgivare men även aktörer i sociala ekonomin.

Det finns även en utbyggd samverkan med övriga kommuner i Västerbotten och Örnsköldsvik

De operativa styrgrupperna har utvecklats ytterligare och breddats

7. Övergripande strategiska mål

1. I Umeå finns hållbara samverkansplattformar i ständig utveckling för människor i behov av samordnat stöd.
2. I Vännäs, Vindeln, Nordmaling, Robertsfors och Bjurholms kommuner finns det hållbara lokala Samordningsteam i ständig utveckling
3. I Umeåregionen finns det en fungerande samverkan mellan Primärvården, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och kommunernas socialtjänster, i ständig utveckling. Detta via samverkansstrukturen NAFS
4. Samverkan för de mest utsatta människor är organiserade i en helhet för hela Umeåregionen med Umeå som nav
5. Det finns en väl utvecklade struktur för sektorsövergripande kompetensutveckling

Hur de strategiska målen följs upp anges i bilaga

8. Effektmål

Att mäta effekter av finansiell samordning på samhällsnivå är svårt då många faktorer fristående från den finansiella samordningen påverkar människors möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden och uppnå egen försörjning. Samordningsförbundet följer effektmål som anges i den sociala budgeten som förbundet beslutar om inför varje år.

9. Övriga mål

2014 påbörjade Samordningsförbundet ett utvecklingsarbete som syftade till att ta fram mål och indikatorer som mäter social nytta av den finansiella samordningen. Utvecklingsarbetet bedrevs inom den dåvarande verksamheten Steget vidare som under åren 2014 - 2017 redovisade 4 sociala bokslut. Det arbetet har legat till grund för att mäta social nytta i hela Samordningsförbundet. Den sociala budgeten som är framtagna innehåller ca 40 mål och är indelat i fyra målområden; deltagarnytta, samhälls- och medlemsnytta, samverkan och mål för personal och styrgrupper. Den sociala redovisningen följer en bestämd process där en social budget fastställs årligen av styrelsen, målen följs sedan upp och redovisas i form av bokslut. Boksluten granskas sedan vid ett revisionsseminarium. Denna granskning beaktas sedan när en ny social budget fastställs av styrelsen. Den sociala budgeten framgår av bilaga 2.

10. Organisation

10.1 Styrelsen

Samordningsförbundet leds av en styrelse som består av 5 ledamöter och 8 ersättare som är utsedda av respektive huvudman. Styrelsens viktigaste uppgifter är:

- ✓ att besluta om mål, riktlinjer och strategier för den finansiella samordningen
- ✓ att årligen fastställa Verksamhetsplan och budget
- ✓ att besluta om finansiering av verksamheter
- ✓ att stötta och följa upp verksamheter som finansieras av Samordningsförbundet
- ✓ att granska verksamheternas nytta

10.2 Kansli

Samordningsförbundets arbete leds och koordineras av en förbundschef vars uppgift är att leda förbundets arbete enligt den verksamhetsplan och budget som styrelsen beslutat om. Till stöd för arbetet finns en biträdande förbundschef som ansvarar för delar av de operativa processerna i förbundets verksamheter. Vidare finns också en administratör anställd av förbundet och ett ekonomistöd enligt avtal med Umeå kommun.

10.3 Beredningsgrupp

På tjänstemannanivå finns en beredningsgrupp som är ett viktigt forum för dialog om gemensamma insatser mellan de olika organisationerna. Beredningsgruppens viktigaste uppgifter är att på ett övergripande sätt analysera insatser, processa idéer samt vara en remissinstans för de verksamheter som kan komma att finansieras av förbundet.

Beredningsgruppen utgör ett viktigt bollplank för förbundschefen samt är legitimitetsskapare för de verksamheter som finansieras av förbundet. Beredningsgruppens roll har under 2019 breddats något till att även innefatta tvåpartssamverkan men det arbetet ligger utanför Samordningsförbundets uppdrag.

10.4 Analysgrupp

Under 2018 beslutade styrelsen att förbundet ska öka sin analysförmåga. Därför skapades en analysgrupp. Gruppens uppdrag är att beskriva hur livssituationen ser ut på ett övergripande plan, för de människor som kommer i kontakt med förbundets medlemmar och som står utanför den reguljär arbetsmarknad av något skäl. Detta avser människor som uppbär försörjning i transfereringssystemet men kan även i vissa fall röra människor utan offentlig ersättning, t.ex. ofrivilligt hemmasittande. Syftet med analysgruppen är att ge beredningsgruppen och styrelsen en tydlig helhetsbild av nuläget för människor utanför arbetsmarknaden i förbundets sex medlemskommuner. Underlaget ska ge förutsättningar för att tydligare styra samverkansplattformarnas arbete

11. Operativ verksamhet

11.1 Samverkansplattform för unga

Ungdomstorget är en strukturerad samverkansarena för unga 18–25 år (i vissa fall från 16 till 29 år) som har behov av ett samordnat och fördjupat stöd av arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser. Målet är att skapa en verksamhet med hög kvalitet för människor i eller i kommande behov av stöd från flera parter, detta oavsett vilken del av trygghetssystemet de befinner sig i. Ungdomstorget ska skapa ett mervärde ur ett försörjnings- och hälsoperspektiv för individen och samhället i stort.

Arbetet leds av en utvecklingsledare och en processledare som arbetar på uppdrag av en styrgrupp och i nära dialog med medarbetarna. Styrgruppen sammanträder regelbundet och består av förstalinjechefer från de deltagande parterna. Styrgruppen ansvarar för att skapa förutsättningar för verksamhetens drift och utveckling.

På Ungdomstorget finns ett 40 tal medarbetare samlokaliserade/samorganiserade. Varje medarbetare har sin förankring i respektive hemorganisation och arbetar också med arbetsuppgifter utanför Ungdomstorgets uppdrag. Ungdomstorget nyttjar hemorganisationernas hela resursutbud med utgångspunkt i individens behov och efter var den befinner sig i sin rehabiliteringsprocess. Styrgruppen är gemensam med Vuxentorget sedan 2019.

Ungdomstorget är en strukturerad arena för samarbete med individen i centrum. Nyckelorden är gemensam bedömning, gemensamma insatser och gemensam uppföljning. För att underlätta detta finns det tydliga rutiner för hela processen, från aktualisering till avslut. Viktiga funktioner är beredningsgrupp, samordningsteam, konsultation, överlämningsmöten, god dokumentation, ärendebärare, flerpartssamtal, tät uppföljning m.m. Regelbundet anordnas s.k. stormöten där aktuella verksamhetsfrågor hanteras. På Ungdomstorget arbetar man också med ständig kompetensutveckling varav en del sker i hemorganisationen men också i många fall tvärssektoriellt.

Uppföljning

- ✓ Styrgruppen för Ungdomstorget ansvarar för att rapportera till Samordningsförbundet.

Uppföljning sker per tertial och i enlighet med planen för social redovisning samt vid särskilda uppföljningstillfällen i styrelsen och beredningsgruppen.

11.2 Samverkansplattform för vuxna (+25)

Vuxentorget är en strukturerad samverkar för vuxna 25–64 år som har behov av ett samordnat stöd av arbetslivsrehabiliterande insatser. Målet är att skapa en effektiv verksamhet för människor i behov av stöd från flera parter, detta oavsett vilken del av trygghetssystemet de befinner sig i. Vuxentorget ska skapa ett mervärde ur ett försörjnings- och hälsoperspektiv för individen och samhället i stort.

Arbetet leds av en utvecklingsledare och en processledare som arbetar på uppdrag av en styrgrupp och i nära dialog med medarbetarna. Styrgruppen sammanträder regelbundet och består av förstalinjechefer från de deltagande parterna. Styrgruppen ansvarar för att skapa förutsättningar för verksamhetens drift och utveckling. Styrgruppen är gemensam med Ungdomstorget sedan 2019.

På Vuxentorget finns ett 40 tal medarbetare samlokaliserade/samorganiserade. Varje medarbetare har sin förankring i respektive hemorganisation och arbetar också med arbetsuppgifter utanför Vuxentorget's uppdrag. Vuxentorget nyttjar hemorganisationernas hela resursutbud med utgångspunkt i individens behov och efter var den befinner sig i sin rehabiliteringsprocess.

Vuxentorget är en strukturerad arena för samarbete med individen i centrum. Nyckelorden är gemensam bedömning, gemensamma insatser och gemensam uppföljning. För att underlätta detta finns det tydliga rutiner för hela processen, från aktualisering till avslut. Viktiga funktioner är beredningsgrupp, fördjupad konsultation, överlämningsmöten, ärendebärare, flerpartssamtal, tät uppföljning m.m. Regelbundet anordnas s.k. stormöten där aktuella verksamhetsfrågor hanteras. På Vuxentorget arbetar man också med ständig kompetensutveckling varav en del sker i hemorganisationen men också i många fall tvärssektoriellt.

Uppföljning

- ✓ Styrgruppen för Vuxentorget ansvarar för att rapportera till Samordningsförbundet.

Uppföljning sker per tertial och i enlighet med planen för social redovisning samt vid särskilda uppföljningstillfällen i styrelsen och beredningsgruppen.

11.3 Samverkansplattform primärvård - NAFS

NAFS – Närsjukvård, Arbetsförmedling, Försäkringskassan och Socialtjänst är en organisationsstruktur för rehabiliteringssamverkan. Ingående parter är Region Västerbotten, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och socialtjänsten i Umeå med kranskommuner. Det är viktigt att betona att NAFS inte är en gemensam rehabiliteringsorganisation utan rehabiliteringsinsatserna görs i respektive myndighets ordinarie verksamhet. NAFS startade 2007 i projektform och implementerades i verksamheterna 2012 genom en gemensam överenskommelse. Överenskommelsen är reviderad inför 2020 och kommer att gälla åren 2020 - 2021.

NAFS omfattar idag 19 hälsocentraler och tre kliniker, NAFS är organiserad under en lokal styrgrupp där samordningsförbundets förbundschef fungerar som sammankallande och ordförande. Styrgruppens uppdrag är att underlätta flödet för NAFS teamen och består av representanter från respektive myndighet med chefsmandat, vilket är viktigt för att få tyngd i styrgruppsarbetet.

Målgrupp för NAFS är individer i arbetsför ålder som har eller riskerar en nedsättning av arbetsförmågan av medicinska skäl, samt i behov av samordnade insatser för att komma närmare eller åter i arbete.

Syftet är att skapa ett effektivt stöd till individen där rehabiliteringsbehovet blir utrett och aktiviteter samordnade så att individen får rätt insatser, rätt ersättning, från rätt instans, vid rätt tidpunkt.

Uppföljning

- ✓ Styrgruppen rapporterar till styrelsen per tertial.

11.4 Lokal samverkan i Vännäs, Vindelns, Nordmalings, Robertsfors och Bjurholm

Samordningsteamerna i Umeåregionens kranskommuner har över tid utvecklats som en samverkansarena där medarbetare från de olika huvudmännen samordnar sina reguljära uppdrag genom samordningsteam. Samarbetet är strukturerat och tar hänsyn till de olika målsättningarna och uppdragen som råder inom varje organisation.

Syftet med samordningen är att tidigt erbjuda unga och vuxna i behov av fördjupat stöd en samordnad planering, träffsäkra (parallella) insatser samt tät uppföljning. Genom att samarbeta och därigenom optimera samhällsstödet kan olika slags konkurrens och/eller dubbelarbete minskas och förhoppningsvis leda till långsiktigt hållbara lösningar för individen och samhället.

Styrkan i samordningen och samarbetet är summan av den kunskap och erfarenhet medarbetarnas professioner utgör samt den tillit och helhetssyn som ligger till grund för olika bedömningar. Även ledning och styrning utgår ifrån ett starkt individfokus. Samordningsförbundet ger förutsättningar till att hålla ihop de olika samverkansprocesserna som bl.a. består av stödstrukturer, lokalkostnader, kompetensutveckling samt särskilt riktade behovsanpassade insatser på individ- och/eller gruppnivå osv.

Uppföljning

- ✓ Koordinatorerna ansvarar för att rapportera till Samordningsförbundet

Uppföljning sker per tertial och i enlighet med planen för social redovisning samt vid särskilda uppföljningstillfällen i styrelsen och beredningsgruppen.

11.6 Hälsofrämjande etablering och jobbspåren

Styrelsen beslutade i april 2017 att förbundet ska äga ett ESF projekt som syftar till att förbättra etableringsprocessen i Umeå kommun. Förbundet äger projektet och står för dess koordinering. För detta har en projektledare anställts samt avtal träffats med Umeå kommun för att hantera projektets ekonomi. Förbundschefen ansvarar för att hålla samman projektets styrgrupp. Styrgruppen har också som ansvar att leda arbetet med de så kallade Jobbspåren inom DUNA (Delegationen unga och nyanlända till arbete). Jobbspåren syftar till att vara yrkesspår för nyanlända mot bristyrken och handlar om tvåpartssamverkan mellan Arbetsförmedlingen och Umeå kommun.

Uppföljning

- ✓ Styrgruppen rapporterar till styrelsen per tertial.

Uppföljning sker i enlighet med de krav som ställs av Europeiska socialfonden - ESF

12. Stödstruktur för samverkan

12.1 Ledarskap, sektorsövergripande kompetensutveckling och mötesplatser

Samordningsförbunden arbetar idag med strukturell samverkan vilket ställer högre krav på alla inblandade parter. Det finns en lång erfarenhet av samverkan och goda insikter om vilka krav det ställer på ledarna. Ledare som utbildats för, och i sin vardag befinner sig i linjeverksamhet. För att den strukturella samverkan ska vidareutvecklas måste ledarskapet också utvecklas. Därför anordnar Samordningsförbundet årliga ledardagar samt går in med förstärkt insatser vid behov.

Sektorsövergripande kompetensutveckling är viktigt för att skapa en grundläggande kompetens hos de samverkande parternas personal och ledare. Syftet med detta är ytterst att stärka samverkan och på så sätt hjälpa fler individer till arbete, studier eller annan behovsanpassad lösning.

En mötesplats definieras som ett tillfälle där personal från medlemsorganisationerna erbjuds möjlighet att under strukturerade förhållande få träffas för att utvecklas i sin roll som ”samverkare” inom ramen för sin yrkesprofession. Normalt genomförs dessa dagar i form av föreläsningar och grupparbeten. Kansliet ansvarar för att koordinera och genomföra följande mötesplatser.

Planerad aktivitet 2020 återfinns i utvecklingsplan samt mötesplan. (bilaga 1 och 3)

12.2 Omvärldsbevakning

Förbundet ska fortsätta att prioritera omvärldsbevakning. Den finansiella samordningen har sedan 2004 utvecklats runt om i Sverige. Det innebär att mängder av insatser genomförts på olika håll. Det är också viktigt att ha en god kunskap om politiska beslut och förändringar i regelverk och insatser hos huvudmännen som påverkar den finansiella samordningen.

Planerad aktivitet 2020

- ✓ Deltagande i Nationella nätverkets – NNS aktiviteter
- ✓ Deltagande i nationella, regionala och lokala konferenser
- ✓ Framtidsspaning med syfte att stärka upp utblicksarbetet mot 2022.
- ✓ Regelbunden avstämning av regelförändringar, nya insatser, prioriteringar m.m. inom huvudmännens ordinarie verksamhet som påverkar den finansiella samordningen

Att ha en god omvärldsbevakning är ett delat ansvar mellan alla som är involverade i den finansiella samordningen. I vilken grad omvärldsbevakningen förbättrats och vilka effekter det gett följs upp årligen och analyseras vid verksamhetsplanering och årsredovisning.

12.3 Kommunikation

Förbundet tog under 2013 fram en ny kommunikationsplan som styrdokument för all kommunikation. Planen anger förbundets interna kommunikation, det vill säga gentemot förbundets medlemmar, både på politiskt såväl som på tjänstemannanivå. Planen anger även förbundets externa kommunikation, såväl lokalt som regionalt och nationellt.

Planerad aktivitet 2020

- ✓ Under 2020 avser förbundet att prioritera kommunikationen gentemot den politiska nivån, såväl lokalt, regionalt som nationellt. Följande konkreta aktiviteter planeras:
 - Informera samtliga politiska partier om Samordningsförbundet
 - Informera Västerbottens läns riksdagsmän
- ✓ Från och med 2020 tar Samordningsförbundets kansli årligen fram en kortfattad presentation av Samordningsförbundet som medlemmar i Styrelse, Beredningsgrupp och styrgrupper kan använda för att ge en översiktlig information om verksamheten. Presentationen uppdateras årligen. Denna ska delges till samtliga kommunstyrelser, Regionstyrelsen samt chefsgrupper hos Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen.

12.4 Sammanhållning Umeåregionen

Samordningsförbundet har växt till att omfatta sex kommuner i Umeåregionen. Det är därför viktigt att det finns ett utbyte av erfarenheter och att de verksamheter som bedrivs hålls samman till den grad det är till nytta för våra målgrupper. Ambitionen är därför att det ska finnas ett utbyte över kommungränserna på alla nivåer. Den politiska nivån säkerställer styrelsen genom sitt sätt att arbeta. På chefsnivå sker detta i Beredningsgruppen, styrgrupper och inom ramen för de kompetensstärkande insatserna. På operativ nivå håller Samordningsförbundet ihop ett nätverk av koordinatörer/projektledare/utvecklingsledare och andra nyckelpersoner.

13. Övriga utvecklingsområden

13.1 System för uppföljning och utvärdering

En viktig uppgift för Samordningsförbundet är att på ett strukturerat sätt följa upp de verksamheter som finansieras av förbundet. För detta ändamål har styrelsen beslutat att använda en kombination av metoder.

- ✓ Alla verksamheter som helt eller delvis finansieras med statliga samverkansmedel ska registreras i SUS – Systemet för uppföljning av samverkansinsatser. Systemet möjliggör uppföljning på deltagarnivå.
- ✓ Från och med 2018 tillämpas social redovisning på alla plattformar utom plattformen för förebyggande insatser.
- ✓ Varje verksamhet lämnar två rapporter per år. Vid halvårsskiftet redovisas statistik och vid årets slut avrapporteras årets totala verksamhet.
- ✓ Ibland används externa utvärderare. Ofta är de knuta till Umeå universitet men det förekommer också att privata aktörer kan ta på sig utvärderingsuppdrag för Samordningsförbundets räkning.
- ✓ En ytterligare metod som används är att anlita studenter för olika uppdrag. Under senare år har dock denna metod används i begränsad omfattning

14. Budget

	2019	2019
	Budget	Prognos
Intäkter		
- Försäkringskassan	5 725	5725
- Umeå kommun, 82,36% av arb-bef.	2 358	2358
- Vännäs kommun, 5,11% av arb-bef.	146	146
- Nordmaling kommun, 4,18% av arb-bef.	120	120
- Vindelns kommun, 3,11% av arb-bef	89	89
- Robertsfors kommun, 3,87 % av arb-bef.	110	110
- Bjurholms kommun, 1,37 % av arb-bef.	39	39
- Västerbottens läns landsting	2 863	2863
- Anställningsstöd, AF	90	127
Summa intäkter	11 540	11 577
Kostnader		
Kansli och styrelse		
- Arvoden till styrelsen	190	168
- Arvoden till revisorer	40	32
- Ekonomisk administration	330	330
- Kanslipersonal	1 400	1 500
- Lokal, dator, telefon, mm för tjm	150	135
- Fortbildning för tjm	50	6
- Resor, konferenser	80	16
- Övrigt adm.	120	56
Summa kansli och styrelse	2 360	2 243
Verksamhetsnära kostnader		
- Social redovisning	50	50
- Analys	150	23
- Kompetensutveckling och möteplatser	500	328
Summa verksamhetsnära kostnader	700	401
Verksamheter		
- Vännäs	700	700
- Nordmaling	400	400
- Vindelns	400	400
- Robertsfors	400	400
- Bjurholm	460	460
- Ungdomstorget	2 990	2966
- De sammanhållan insatserna för unga	1 030	1030
- Vuxentorget	2 440	1979
- Insats NAFS/Primärvården och plattformarna	960	693
- Plattform förebyggande	1 000	938
- Hälsofrämjande etablering (reserv)	200	0
Summa verksamheter	10 980	9 966
Summa kostnader	14 040	12 610
Resultat före finansiella poster	-2 501	-1 033
Finansiella intäkter	0	0
Finansiella kostnader	0	0
Resultat efter finansiella poster	-2 501	-1 033
Eget kapital vid årets ingång	3 100	2 992
Eget kapital vid årets utgång	600	1 959

	2020	2021	2022
Intäkter			
- Försäkringskassan	5 690	5 690	5 690
- Umeå kommun, 82,0% av arb-bef.	2 353	2 354	2 354
- Vännäs kommun, 5,2% av arb-bef.	148	148	148
- Nordmaling kommun, 4,0% av arb-bef.	114	114	114
- Vindelns kommun, 3,0% av arb-bef	85	85	85
- Robertsfors kommun, 3,8 % av arb-bef.	108	108	108
- Bjurholms kommun, 1,3 % av arb-bef.	37	37	37
- Region Västerbotten	2 845	2 846	2 847
- Anställningsstöd, AF	110	100	100
Summa intäkter	11 490	11 482	11 484
Kostnader			
Kansli och styrelse			
- Arvoden till styrelsen	175	180	185
- Arvoden till revisorer	40	45	50
- Ekonomisk administration	370	380	390
- Kanslipersonal	1 540	1 580	1 620
- Lokal, dator, telefon, mm för tjm	160	170	180
- Fortbildning för tjm	40	40	40
- Resor, konferenser	65	70	70
- Övrigt adm.	70	80	90
Summa kansli och styrelse	2 460	2 545	2 625
Verksamhetsnära kostnader			
- Social redovisning	50	0	0
- Hemsidor	30	0	0
- Kompetensutveckling och möteplatser	440	400	400
Summa verksamhetsnära kostnader	520	400	400
Verksamheter			
- Vännäs	710	410	420
- Nordmaling	410	410	420
- Vindelns	410	410	420
- Robertsfors	410	410	420
- Bjurholm	410	410	420
- Ungdomstorget	2 810	2 700	2 700
- De sammanhållan insatserna för unga	935	800	700
- Vuxentorget	2 850	2 500	2 500
- Insats NAFS	385	400	420
- Reserv HFE	200		
Summa verksamheter	9 530	8 450	8 420
Summa kostnader	12 510	11 395	11 445
Resultat	-1 020	87	39
Eget kapital vid årets början	1 959	939	1 026
Eget kapital vid årets slut	939	1 026	1 065

Bilaga 1. Aktiviteter och möten 2020

Läggs in i berörda personers Outlook-kalendrar.

Bilaga 2 Uppföljning av strategiska mål

För mål 1 och 2 analyseras måluppfyllelse enligt nedan.

För att målet ska vara uppfyllt gäller följande: Det ska finnas en beskrivning av verksamheten, en redovisning av året som gått, bakgrundsdata om målgruppen, resultat på individnivå i form av antal deltagare, nya för året, avslutade redovisat i arbete, studier, annan behovsanpassad lösning samt övriga avslut.

I den sociala redovisningen (bilaga 4) ska deltagare på fråga 1.4, 1.5, 1.6, 1.7 till minst 80 % ha gett svar på svarskalans tre över alternativ. Dessutom ska chefer och medarbetare på fråga 4.5, 4.6, 4.9, 4.10 och 4.11 till minst 80 % vara gett svar på svarskalans tre övre alternativ.

Styrelsen accepterar i sin analys ett visst avsteg från måluppfyllelse i den social redovisningen. Styrelsen godtar den social redovisningen per socialt mål om svarsfrekvensen inte är för låg.

Styrelsen bedömer måluppfyllelsen i enlighet med en fem-gradig skala (1. Inte alls 2. Till liten del 3. Till stor del 5. Helt och hållet).

I analysen viktas styrelsen måluppfyllelsen enligt följande ordning:

1. Resultat på individnivå samt deltagarnas svar i den social redovisningen
2. Medarbetare och chefers svar i den social redovisningen
3. Beskrivning av verksamhet, redovisning av året, bakgrundsdata om deltagarna

För mål 3 analysera måluppfyllelsen enligt nedan.

För att målet ska vara uppfyllt gäller följande: Det ska finnas en beskrivning av verksamheten, en redovisning av året som gått, NAFS teamens medlemmar ska i huvudsak svarat i snitt minst 3 och 4 på en fyrgradig skala på de frågor som redovisas i bilaga 3 från den årliga följsamhetsmätningen.

Styrelsen bedömer måluppfyllelsen i enlighet med en fem-gradig skala (1. Inte alls 2. Till liten del 3. Till stor del 5. Helt och hållet).

I analysen viktas styrelsen måluppfyllelsen enligt följande ordning:

1. Medarbetarnas svar i följsamhetsmätningen
2. Beskrivning av verksamheten och redovisning av året som gått

För mål 4 analyseras målen enligt nedan

För att målet ska vara uppfyllt gäller följande: Det ska finnas ett utbyte över kommungränserna på alla nivåer. Den politiska nivån via styrelsen genom sitt sätt att arbeta. På chefsnivå ska det ske i beredningsgruppen, styrgrupper och inom ramen för kompetensstärkande insatser. På operativ nivå genom det nätverk av koordinatörer/projektledare/utvecklingsledare och andra nyckelpersoner som Samordningsförbundet håller ihop.

Styrelsen gör en bedömning om målet kan bedömas vara uppfyllt baserat på sitt eget arbete, rapporter från beredningsgrupp, styrgrupper, förbundschef m.fl. Dessutom ska chefer och medarbetare på fråga 4.12 i den sociala redovisningen till minst 80 % vara gett svar på svarskalans tre övre alternativ.

Styrelsen bedömer måluppfyllelsen i enlighet med en fem-gradig skala (1. Inte alls 2. Till liten del 3. Till stor del 5. Helt och hållet).

För mål 5 analysera måluppfyllelsen enligt nedan.

För att målet ska vara uppfyllt gäller följande: Alla aktiviteter som angetts under rubrik 12 (stödstruktur för samverkan) ska vara genomförda. Insatserna ska ha följts upp och uppföljningarna ska visa på att deltagarna anser att aktiviteterna genomförts med god kvalitet.

Styrelsen bedömer måluppfyllelsen i enlighet med en fem-gradig skala (1. Inte alls 2. Till liten del 3. Till stor del 5. Helt och hållet).

Bilaga 3 Social budget