Samordnings-förbundet
UMEÅREGIONEN

2022-03-21

KALLELSE
FÖREDRAGNINGSLISTA

Styrelsens sammanträde 2022-03-25, klockan 13.00 – 15.00
Lokal: Distansmöte

Mötet föregås av revisionsseminarium som pågår mellan 08.30-12.00.

1. Mötets öppnande

2. Val av justerare

3. Föregående protokoll (bilaga 1)

4. Incheckning/Reflektion från förmiddagen

5. Systematisk samverkan i Umeåregionen – Beslut (bilaga 2)

Mikael Holmlund föredrar synpunkterna som inkom vid föregående sammanträde. Inför beslut bör styrelsen ta ställning till att modellen kan utgöra en viss utmaning av lagstiftningen.

Förslag till beslut: Styrelsen antar den nya arbetsmodellen för systematisk samverkan i Umeåregionen.

6. Styrelsemöten på distans - beslut

Från och med den 16 mars är det möjligt att ha styrelsemöten på distans i enlighet med förändringar i Finsamlagen. Det ska dock finnas ett generellt styrelsebeslut för hur styrelsen använder möjligheten att ha möten på distans Möten på distans får inte användas som grundregel utan möjligheten ska finnas. Kallelsen ska alltid gå ut till en plats där mötet hålls.

Förslag till beslut: Styrelsen sammanträden hålls som huvudregel i Umeå kommuns lokaler på Sveagatan 8, Umeå. De parter som önskar delta på distans ges den möjligheten via kallelsen till sammanträdet. Planeringsmöten hålls som huvudregel fysiskt.

7. Förslag årsredovisning för verksamhetsåret 2021 – Beslut (bilaga 3)

Mikael Holmlund föredragande.

Förslag till beslut: Styrelsen fastställer Årsredovisning enligt förslag.

8. Ny förbundsordning - diskussion

Fördjupande information från nationella rådets informationsträff den 7 mars.

Bakgrunden är att **part och medlem** inte betyder samma i Finsamlagen. Part är i detta fall kommuner, Regioner, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Medlem är detsamma plus att varje kommun räknas som en medlem. Detta har betydelse vad gäller medlemsavgifter då kommunerna räknas som en part och delar på 25 % av finansieringen. **Varje medlem ska vara representerad av minst en ordinarie och en ersättare.** Detta är ej möjligt att frångå. **Varje medlem ska också ha minst en röst**, även detta är ej möjligt att frångå (styrs av Förvaltningslagen och kommunallagen).

Det enda sättet att balanserar upp detta är att de andra parterna har fler representanter, tex att Regionen har två representanter och därmed två ersättare. Samma möjlighet finns för de två statliga parterna.

Hur fattar man beslut: Enkel majoritet gäller som grundregel, styrelsen är beslutsför när fler än hälften av representanterna är närvarande. Man kan skriva in att det för visa beslut kräver kvalificerad majoritet för visa typer av frågor, t.ex. budget och VP. Kvalificerad majoritet kan vara 2/3 av de närvarande. Står det inget om kvalificerad majoritet är det enkel majoritet som gäller.

Ersättaren får ersättning om det framgår i förbundsordning att hen har rätt till det om hen tjänstgör. Man skriver in i förbundsordningen om hen har rätt till ersättning trots att hen inte tjänstgör.

Den nya tolkningen påverkar inte val av revisorer. En revisor får vara utsedda och representera flera medlemmar.

Huvudregeln är att styrelsen tillträder den 1 april vilket är kopplat till beslut om ÅR. SF Umeåregionen har som många andra förbund inskrivet att ny styrelsen tillträder 1 januari året efter att val.

Vi bör (ska) ha en ny förbundsordning på plats **efter valet 2022**.

Förslag/överväganden:

Två paragrafer behöver ändras (5 § Styrelsen och 18 § Ersättning till ledamöter och revisorer)

Redaktionella ändringar, Västerbottens läns landsting bör bytas ut till Region Västerbotten

Frågan om när styrelsen ska tillträda bör beslutats, 1 januari eller 1 april?

Hur ska proceduren ske, sist skickades förslag ny förbundsordning ut på remiss innan den gick ut för beslut.

9. Övriga frågor

10. Utcheckning

11. Mötets avslutande

PROTOKOLL

Sammanträdesdatum

Samordningsförbundet Umeåregionen **2022-02-25**

Plats och tid	Distansmöte, klockan 08.30-12.00	
Beslutande	Peter Vigren	Umeå kommun, ordförande
	Harriet Hedlund	Region Västerbotten
	Mikael Broman	Försäkringskassan
	Anders Hahlin	Arbetsförmedlingen **§ 1 - 4**
	Mathias Haglund	Vindeln kommun
Övriga deltagare	Madeleine Jakobsson	Nordmaling kommun
	Anna Frej	Vännäs kommun
	Mikael Holmlund	Förbundschef
	Katarina Hansson	Biträdande Förbundschef
	(För övriga se bilaga 1)	
Sekreterare	..... *Mikael Holmlund*	
Ordförande	..... *Peter Vigren*	
Justerare	..... *Mikael Broman*	

BEVIS

Justeringen har tillkännagivits genom anslag hos Region Västerbotten samt Nordmaling, Vindeln, Umeå, Robertsfors, Bjurholm och Vännäs kommuner.

Samordningsförbundet Umeåregionen

Sammanträdesdatum: **2022-02-25** **Justeringsdatum:** **2022-03-20**

Datum för anslags uppsättande: **2022-03-21** **Datum för anslags nedtagande: 2022-04-11**

Protokollet förvaras på Samordningsförbundets kansli.

Underskrift .....
Mikael Holmlund

§ 1 Mötets öppnande

Ordförande förklarade mötet öppnat.

---

§ 2 Val av justerare

Mikael Broman valdes till justerare.

---

§ 3 Presentationsrunda

Eftersom både styrelsen och Strategiska samverkansgruppen deltog vid sammanträdet gjordes en presentationsrunda. Var och en presenterade sig.

---

§ 4 Föregående protokoll

Föregående protokoll godkändes och lades till handlingarna.

---

§ 5 Förslag modell systematisk samverkan i Umeåregionen

Mikael Holmlund presenterade bakgrund, framväxt och förslag på ny modell för att arbeta med ett styrdokument för 2 - 4 partssamverkan i Umeåregionen gällande arbetslivsinriktad rehabilitering. Motivet till förslaget är att det idag finns ett flertal överlappande styrdokument som leder till otydlighet. Analysgruppens arbete tas heller inte tillvara på det sätt som är önskvärt. Efter presentationen diskuterade styrelsen och Strategiska samverkansgruppen förslaget i grupper.

---

§ 6 Systematisk samverkan i Umeåregionen, nästa steg - Diskussion

Från och med denna punkt fortsatte sammanträdet med enbart styrelsen. Styrelsen beslutade att beslut om det nya arbetssättet ska fattas vid nästkommande sammanträde.

---

§ 7 Aktuellt från Nationella nätverket för Samordningsförbund – NNS och Nationella rådet - NR

NNS har efterfrågat nomineringar till styrelsen.

Beslut: Styrelsen beslutar att nominera Peter Vigren till NNS styrelse.

NNS har årsmöte den 2 - 3 juni.

Beslut: Styrelsen beslutar att Peter Vigren och Mikael Holmlund ska representera förbundet på årsmötet. Peter Vigren utsågs till förbundets ombud och Harriet Hedlund utsågs till ersättare.

Nationella rådet anordnar digital konferens den 5 - 6 april

Beslut: De som önska delta meddelar detta till Mikael eller Katarina.

---

§ 8 Medlemsrepresentation i Samordningsförbundets styrelse

Nationella rådet har för flera år sedan gått ut med information om att förbunden kan göra avsteg från lagstiftningen kring medlemsrepresentation i förbund med många medlemmar. Detta har lett till att vissa kommuner har företrätts av andra kommuner i förbundsstyrelsen. Nationella rådet har nu kommit fram till att det inte är möjligt enligt Finsamlagen.

Styrelsen diskuterade på vilket sätt detta kommer att påverka förbundet och vilka åtgärder vi behöver vidta för att få till stånd en ny förbundsordning. Det är uppenbar att tiden är knapp då en ny förbundsordning bör vara på plats under hösten. De frågor som diskuterades var styrelsen storlek, ersättarnas närvarorätt samt beslutsförheten. Den 4 mars håller nationella rådet en informationsträff i frågan där Mikael Holmlund och Peter Vigren deltar. Frågan lyfts vid nästkommande möte.

---

§ 9 Övriga frågor

Inga övriga frågor var anmälda.

---

§ 10 Utcheckning

Var och en checkade ut.

---

§ 11 Mötet avslutas

Ordförande förklarade mötet avslutat.

Bilaga 1. Övriga deltagare som deltog under § 1-6

Karina Wahlberg	Vindels kommun
Ulrica Westerlund	Vännäs kommun
Andreas Witt	Nordmaling kommun
Christoffer Andersson	Försäkringskassan
Helen Andersson	Umeå kommun
Sara Oscarsson Hannuksela	Region Västerbotten
Staffan Berggren	Bjurholm kommun
Viviann Dannelöv– Nilsson	Umeå kommun

Samordnings-förbundet
UMEÅREGIONEN

Årsredovisning 2021

Beslutad av styrelsen 2022-03-25

Ordförande har ordet

På vårt första digitala styrelsemöte vi hade med Samordningsförbundet Umeåregionen under våren 2020, trodde vi nog till mans att det värsta i pandemin skulle vara över lagom till höstens terminsstart. Men hej vad vi bedrog oss. När de här raderna författas är det ganska precis två år sedan distansarbete blev legio och vi började vänja oss vid ord som ”riskgrupp” och ”tilläggsbudget”, och vi lärde känna Sveriges statsepidemiolog - en titel jag knappt visste fanns före covid.

Men nu börjar vi iallafall skönja ett ljus i tunneln. Min kalender börjar långsamt fyllas på med fler och fler fysiska möten. I förra årets förord skrev jag att jag hade en förhoppning om att jag idag skulle få skriva att pandemin redde ut sig och att ekonomin studsade tillbaka. Jag vet inte om jag vågar skriva det, men läget är i vilket fall bättre nu än det varit tidigare.

Tyvärr kommer en olycka sällan ensam. Lagom tills att samhället öppnat upp, behagade den ryska autokraten Vladimir Putin invadera Ukraina. Denna humanitära katastrof är vi mitt uppe i nu, och ingen vet idag vart det tar vägen. Vi kan dock bara förmoda att 2022 kommer att ha med sig stora flyktingströmmar och omfattande ekonomiska konsekvenser, i synnerhet om förloppet blir långdraget.

Man slås av tanken när man försöker följa siffrorna i den här årsredovisningen att världen just nu är för osäker för att det någonsin skall finnas ett normalt år. 2015 - 2018 hade vi stora flyktingströmmar. 2018 - 2019 hade vi regeringskriser, fällda budgetar i riksdagen och omläggningar av Arbetsförmedlingen. 2020 - 2021 var det en världsomfattande pandemi. 2022 förklarade Putin krig mot Ukraina.

Alla dessa händelser kommer på ett eller annat sätt att påverka värdena i våra resultat, och dessutom på sätt som är mycket svåra att förutse.

Så låt oss hoppas på vanligare, mindre färgstarka nyheter i framtiden.

För styrelsen,

Peter Vigren, ordförande för Samordningsförbundet Umeåregionen

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 6
1.2.4 Uppdrag 6
1.2.5 Finansiering 6
1.2.6 Verksamhetsidé och vision 6

1.3 Översikt över verksamhetens utveckling 7

1.4 Viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning 7

1.5 Händelser av väsentlig betydelse 7

1.6 Styrning och uppföljning av verksamheten 8
1.6.1. Styrelsen 8
1.6.2. Medlemssamråd 8
1.6.3. Revisorer 8
1.6.4. Kansliet 9
1.6.5. Strategiska samverkansgruppen 9
1.6.6. Analysgruppen 9
1.6.7. Styrgrupper 9

1.7 God ekonomisk hushållning, måluppfyllelse och ekonomisk ställning 9
1.7.1 Kostnadsfördelning 9
1.7.2 Målgrupper 10
1.7.3 Insatser 10
1.7.4 Uppföljning och resultat för individer 13
1.7.5 Uppföljning av strategiska mål 14
1.7.6 Resultat och ekonomisk ställning 18
1.7.7 Balanskravsresultat 18

1.8 Väsentliga personalförhållanden 19

1.9 Förväntad utveckling 19

2. RESULTATRÄKNING 20

3. BALANSRÄKNING 21

4. KASSAFLÖDESANALYS 22

5. DRIFTSREDOVISNING 23

6. INVESTERINGSREDOVISNING 24

7. NOTER 24

8. STYRELSENS UNDERSKRIFT 27

BILAGA 1. REDOVISNINGAR FRÅN VERKSAMHETERNA 28

BILAGA 2. SAMMANSTÄLLNING ÖVER UTFALL OCH BUDGET 36

BILAGA 3. UPPFÖLJNING AV STRATEGISKA MÅL. 38

BILAGA 4. SOCIAL BUDGET 49

1. Förvaltningsberättelse

Årsredovisningen innehåller en översiktlig redogörelse av resultat och verksamhetsutveckling samt en redovisning av det ekonomiska utfallet för budgetåret 2021.

Till redovisningen hör 4 bilagor.

1.1 Sammanfattning av verksamhetsåret

2021 har precis som 2020 varit ett speciellt år som präglats av två stora händelser, pandemin och arbetsmarknadspolitikens reformering. Pandemin har haft stor påverkan på verksamheten och dess resultat. Samverkan kräver att man träffas och det har under stor del av pandemin varit mycket svårt att göra. Det här har inneburit att i stort sett alla typer av möten har genomförts digitalt vilket varit utmanande då förbundets medlemmar ofta har olika uppfattningar om vilka system som går att använda eller som man får använda. Pandemin har också påverkat arbetsmarknaden på ett omfattande sätt. Många av de branscher som normalt varit tillgängliga för förbundets målgrupper drabbades initialt hårt av pandemin. Vad gäller digitala arbetsformer har en omfattade utveckling skett. Förbundet och dess medlemmar har utvecklat en god kompetens att mötas digital i olika former. Dock skulle det behövas en myndighetsgemensam digital plattform där alla parter kunde mötas och som var godkänd och ansedd som säker av alla parter, detta gäller i synnerhet möten där individinformation hanteras.

Vad gäller pandemins påverkan på arbetsmarknaden har det skett en snabb återhämtning i regionen och Västerbotten ligger sedan i somras på arbetslöshetssiffror som är lägre än före pandemin. Västerbotten har rikets lägsta arbetslöshet. Sjukpenningtalen är på historisk låga nivåer och att även andelen människor som är beroende av försörjningsstöd är lågt i majoriteten av förbundets medlemskommuner. Dock finns det en variation mellan kommunerna i alla ersättningsformer. Som en följd av detta och den stora efterfrågan på arbetskraft har resultaten för deltagare i samverkan förbättras. Trots att andelen människor som försörjs av sociala försäkringar och bidrag är på historiskt låga nivåer i såväl Umeåregion som riket finns stora utmaningar. Långtidsarbetslösheten ligger på höga nivåer framför allt bland utrikesfödda och det s.k. matchningsgapet har ökat. Detta gör samverkan allt viktigare nu och i framtiden.

Förbundets revisorer hade vid granskning av 2020 års verksamhet haft särskild fokus på styrelsens arbete med internkontroll. Kritik lämnades då gällande hur förbundet följde upp och värderade utfall på strategiska mål. Samordningsförbundet har 7 strategiska målen och styrelsen har lagt ned ett omfattande arbete med att bli bättre på att följa och värdera måluppfyllelsen. Detta har gjorts genom regelbundet insamlande av data i kvalitativ och kvantitativ form. Detta görs numera per tertial och sammanställs och värderas i en uppföljningsmodell. Styrelsen har också stärkt återkopplingen till verksamheterna baserad på analys av resultat. Under 2021 har särskilt vikt lagts på uppföljning av de delar av verksamheten som levererat sämre resultat, vilket i sin tur har lett till förbättrade resultat.

Förbundet bedrev under året verksamhet för totalt 11 849 tkr, varav 11 723 tkr relateras till förbundsfinansierad verksamhet och resterande 126 tkr till avveckling av projektet Hälsofrämjande etablering. Till detta tillkommer medlemmarnas egenfinansiering som motsvara minst lika mycket som förbundet gått in med. Vid årets slut hade förbundet ett eget

kapital motsvarande 1 800 tkr, vilket är en minskning med 210 tkr jämfört med året innan. När budgeten för året beslutades var den underbalanserad med totalt 1 146 tkr. Dessa medel planerades tas från det egna kapitalet som vid ingången av året uppgick till 2 010 tkr. Styrelsens målsättning har sedan länge varit att med aktiva insatser fortsätta att upparbeta det egna kapitalet till en nivå väl under den s.k. trappan. Även om verksamhetskostnaderna blev 862 tkr lägre än budgeterat ligger förbundet även detta år rätt i förhållande till trappan.

Under året fick totalt 787 personer stöd av de samverkande parterna inom ramen för Arbetsmarknadstorgen (Ungdomstorget, Vuxentorget och Samordningsteamen i kranskommunerna). Av de 319 (155 kvinnor/164 män) som avslutades har 247 (77 %) nått en för individen positiv lösning (målet 80 %). Av dessa har 31 % gått till arbete (målet 35 %) och 23 % studier (målet 25 %). 16 % har avbrutit av hälsoskäl och 7 % har avbrutit av andra orsaker. Till redovisningen ska tilläggas deltagare i insatserna Hikikomori och Våga växa. Dessa insatser har inte direkt arbete och studier som mål och särredovisas därför i bilagor.

Vad gäller de 7 strategiska målen uppnås de i varierande grad enligt styrelsens analys.

Den uppbyggda närsjukvårdssamverkan inom ramen för NAFS har under senare år varit utsatt för ett stort förändringstryck. Detta som direkt följd av Försäkringskassans delvis förändrade styrning och arbetsmarknadspolitikens reformering och därmed Arbetsförmedlingens förändrade uppdrag. Styrgruppen beslutade i september att rekommendera styrelsen att ta beslut om avveckling av NAFS från och med årsskiftet. Rekommendationen baserade styrgruppen på att alla förutsättningar för att bedriva NAFS vidare var uttömda. Den 28 oktober behandlade styrelsen frågan och tog då beslut på att avveckla NAFS. En samverkanstruktur som funnits i 14 år var därmed till ända.

Samordningsförbundet arbetar strategiskt med mötesplatser och kompetensutveckling och har så gjort även under 2021. I stort sett har alla aktiviteter har genomförts digitalt.

1.2 Om förbundet

1.2.1 Organisation

Samordningsförbundet är en fristående juridisk organisation med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Region Västerbotten samt Umeå, Vindeln, Vännäs, Robertsfors, Nordmalings och Bjurholms kommuner som medlemmar.

Förbundets organisation består av en styrelse som utses av medlemmarna. Till sitt stöd 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 då under namnet Samordningsförbundet Umeåregionen. Från den 1 januari 2017 är Robertsfors kommun medlem och från 1 januari 2019 även Bjurholms kommun.

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.

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 (delvis) och samordna insatser som bedrivs av de samverkande parterna. Samordningsförbundet stödjer också aktivt insatser som syftar till att skapa strukturella förutsättningar för att myndigheterna ska kunna samverka bättre. Det kan t.ex. handla om kompetensutveckling och kunskapsutbyte.

1.2.5 Finansiering

Årets tilldelning från förbundsmedlemmarna uppgick till 11 380 tkr, där Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen bidrog med hälften av medlen, Regionen med en fjärdedel och kommunerna med resterande fjärdedel. Kommunernas avgift regleras utifrån andel befolkning i arbetsför ålder som fördelningsnyckel. Förbundet har även bedrivit projektverksamhet med stöd från Europeiska socialfonden (ESF) som uppgick till 141 tkr. Slutligen hade förbundet övriga intäkter på 123 tkr.

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 uppfylls.

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

1.3 Översikt över verksamhetens utveckling

Belopp i tkr.	2021	2020	2019	2018	2017
Verksamhetens intäkter	11 646	13 131	13 317	12 514	12 543
varav ESF-projekt	*141*	*1 649*	*1 739*	*464*	
Verksamhetens kostnader	11 849	13 115	14 316	13 663	11 675
varav ESF-projekt	*126*	*1 557*	*1 744*	*358*	
Årets resultat	-210	17	-1 000	-1 150	867
Eget kapital	1 800	2 010	1 993	2 992	4 142
Soliditet (%)	28	30	27	30	41
Antal anställda	4	4	4	4	4

ESF-projektet Hälsofrämjande etablering har haft ekonomiska transaktioner från och med 2018. Därför redovisas inga uppgifter för tidigare år. Projektet avslutades 2021-03-31.

1.4 Viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning

Med anledning av att samordningsförbunden nationellt sett har överskott som ej utnyttjats har Nationella rådet lämnat rekommendationer om nivå på förbundens egna kapital. För samordningsförbund med tilldelning upp till 15 mkr bör det egna kapitalet uppgå till maximalt 20% av tilldelningen upp till 7 000 tkr och 15 % av beloppet däröver. För Samordningsförbundet Umeåregionen innebär det ett eget kapital på maximalt 2 057 tkr. Förbundet redovisar 2021-12-31 ett positivt eget kapital på 1 800 tkr. Mot bakgrund av rådets rekommendationer konstaterar styrelsen att förbundet ligger väl under trappan.

Pensionsförpliktelser

Samordningsförbundets pensionsförpliktelser hanteras via en försäkringslösning med KPA. Löpande försäkringskostnad bokförs i resultaträkningen för de som är anställda i förbundet. Några pensionsförpliktelser finns därför inte i Samordningsförbundet.

1.5 Händelser av väsentlig betydelse

Inga väsentliga händelser har inträffat.

1.6 Styrning och uppföljning av verksamheten

1.6.1. Styrelsen

Förbundet leds av en styrelse som utses av medlemmarna. Styrelsen består av fem ledamöter och 8 ersättare. Styrelsen utser inom sig ordförande och vice ordförande för mandatperioden. Styrelsen har ett presidium bestående av ordförande, vice ordförande och förbundschef som träffas en vecka före varje styrelsemöte samt efter behov. Styrelsen har haft följande sammansättning under året:

Ordinarie ledamöter	Ersättare	Utsedda av
Peter Vigren (s) (ordförande)	Jan Hultman (L)	Umeå kommun
Mikael Broman (vice ordförande)	Per-Erik Björk	Försäkringskassan
Anders Hahlin	Anna-Britta Antonsson och Andreas Olofsson	Arbetsförmedlingen
Harriet Hedlund (s)	Said Awmusse (c)	Region Västerbotten
Anna Frej (s)		Vännäs kommun
	Christina Lidström (m)	Bjurholms kommun
	Mathias Haglund (s)	Vindelns kommun
	Madelaine Jakobsson (c)	Nordmalings kommun
	Patrik Nilsson (s)	Robertsfors kommun

Styrelsen har under året haft sex sammanträden. Arbetet kan övergripande beskrivas som att under första halvåret arbeta med uppföljning av föregående år och andra halvåret planera det kommande året. Hösten arbete inledes med planeringsdag med strategiska samverkansgruppen. Under årets planeringsdagar lades fokus på uppföljning av den överenskommelsen som träffades mellan Arbetsförmedlingen, kommunerna och Samordningsförbundet. Fyrpartssamverkan inom ramen för Samordningsförbundet är en central del av den överenskommelsen, men den spänner också över områden som ligger utanför FINSAM.

1.6.2. Medlemssamråd

Ett medlemssamråd genomfördes den 10 september.

1.6.3. Revisorer

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

För Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen	Frida Kolbäck , KPMG
För Region Västerbotten, Umeå, Vännäs, Nordmaling, Vindelns, Robertsfors och Bjurholms kommuner	Thomas Nordenstam
Sakkunnigt biträde	Ingrid Lindberg, Region Västerbotten

1.6.4. Kansliet

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 det operativa arbetet. Vidare finns också en administratör anställd av förbundet och ett ekonomistöd enligt avtal med Umeå kommun.

1.6.5. Strategiska samverkansgruppen

Strategiska samverkansgruppen sammanträder nästan alltid en vecka före styrelsen. En viktig uppgift för gruppen är att lämna rekommendationer gällande de förslag på verksamheter som styrelsen har att ta ställning till. Under året behandlade Strategiska samverkansgruppen i stort sett samtliga ärenden som gick upp till styrelsen för beslut. Ett stående inslag vid sammanträdena är att diskutera pågående verksamhet på ett övergripande sätt. Detta sker oftast genom att förbundets tjänsteman föredrar nulägen alternativt att utvecklingsledare/projektledare gör det.

1.6.6. Analysgruppen

Styrelsen har beslutat att förbundet ska öka sin analysförmåga. Därför skapades en analysgrupp. Gruppens uppdrag är att ge strategiska samverkansgruppen och styrelsen tydligare underlag för hur läget är när det gäller människor utanför arbetsmarknaden i förbundets sex medlemskommuner. Detta avser människor som uppbär försörjning i trygghetssystemet men kan även i vissa fall röra människor utan offentlig ersättning, till exempel ofrivilligt hemmasittande. Gruppen ska också avlägga rekommendationer till förbättring för att underlätta för människor att nå egen försörjning.

1.6.7. Styrgrupper

All operativ verksamhet har en styrgrupp. Styrgrupperna har ett ledningsansvar för en eller flera verksamheter. Styrgruppernas ansvar finns beskrivet i en arbetsordning beslutad av styrelsen.

1.7 God ekonomisk hushållning, måluppfyllelse och ekonomisk ställning

1.7.1 Kostnadsfördelning

Procentuell fördelning av verksamhetens kostnader 2021

Ordinarie verksamhet

Kostnadsindelning	Belopp i tkr	Procent
Administration	1 073	9%
Strukturövergripande insatser	1 432	12%
Individinriktade insatser	9 218	79%
Summa	**11 723**	**100%**

ESF-projekt HFE

Kostnadsindelning	Belopp i tkr	Procent

Administration	126	100%
Strukturövergripande insatser	0	0%
Individinriktade insatser	0	0%
Summa	**126**	**100%**

Hela verksamheten

Kostnadsindelning	**Belopp i tkr**	**Procent**
Administration	1 199	10%
Strukturövergripande insatser	1 432	12%
Individinriktade insatser	9 218	78%
Summa	**11 849**	**100%**

Förbundet har sedan start haft ambitionen att lägga så stor del av resurserna som möjligt på det operativa arbetet. Det operativa arbetet är en kombination av struktur och insatser. Har man inte insatser finns det inget att bygga struktur runt och har man inte struktur kommer ärendeflödena inte att fungera och insatser därför bli ineffektiva.

I den här uppdelningen har cirka 30 % av kansliets resurser lagts på administration, resten bedöms vara strukturövergripande. Kostnad för styrelse och alla kostnader för kompetensutveckling och mötesplatser ligger också under strukturövergripande insatser. Allt övrigt ligger under individinsatser.

1.7.2 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 trygghetssystemen och helt saknar försörjning från samhället, till exempel 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 lyftes fram inför 2021 var 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.

1.7.3 Insatser

De operativa insatser som bedrivs inom ramen för Samordningsförbundet organiseras i s.k. plattformar. Här nedan följer en kort sammanfattning av plattformarna.

Samverkansplattform för unga

Ungdomstorget är en strukturerad samverkansarena för unga 18–25 år (i vissa fall 16 till 29 år) som har behov av ett samordnat och fördjupat stöd av arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser. Målet är att skapa en effektiv verksamhet 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, delvis samlokaliserade. 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.

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. På Ungdomstorget arbetar man också med ständig kompetensutveckling varav en del sker i hemorganisationen men också i många fall tvärsektoriellt.

Samverkansplattform för vuxna (+25 år)

Vuxentorget är en strukturerad samverkan 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.

På Vuxentorget finns ett 40 tal medarbetare, delvis samlokaliserade. Varje medarbetare har sin förankring i respektive hemorganisation och arbetar också delvis med arbetsuppgifter utanför Vuxentorgets 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, överlämningsmöten, ärendebärare, flerpartssamtal, tät uppföljning m.m. På Vuxentorget arbetar man också med ständig kompetensutveckling varav en del sker i hemorganisationen men också i många fall tvärsektoriellt.

Samordningsteam i Vännäs, Vindeln, Robertsfors, Nordmaling och Bjurholm

I alla kranskommuner finns ett etablerat Samordningsteam. Samordningsteamet är en strukturerad samverkansarena för människor som har behov av ett samordnat och fördjupat stöd av arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser. Målet är att skapa en effektiv verksamhet för människor i eller i kommande behov av stöd från flera parter, detta oavsett vilken del av trygghetssystemet de befinner sig i. Samordningsteamet ska skapa ett mervärde ur ett försörjnings- och hälsoperspektiv för individen och samhället i stort.

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

Till Samordningsteamet finns ett 10 tal medarbetare knutna. Varje medarbetare har sin förankring i respektive hemorganisation och arbetar också med arbetsuppgifter utanför Samordningsteamets uppdrag. Samordningsteamet nyttjar hemorganisationernas hela resursutbud med utgångspunkt i individens behov och efter var den befinner sig i sin rehabiliteringsprocess.

Samordningsteamet 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.

Samverkansplattform närsjukvård – NAFS

NAFS – Närsjukvård, Arbetsförmedling, Försäkringskassan och Socialtjänst är en organisationsstruktur för rehabiliteringssamverkan. Ingående parter är Region Västerbotten, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och socialtjänsterna i Umeåregionen. Viktigt betona att NAFS inte är en gemensam rehabiliteringsorganisation utan rehabiliteringsinsatserna görs i respektive myndighets ordinarie verksamhet

Behovet av samverkande insatser, personer som behöver stöd från flera parter i sin rehabiliteringsplanering effektiviseras i NAFS strukturen. NAFS-teamen hålls samman av rehabiliteringskoordinatorn. Alla hälsocentraler i Umeåregionen samt psykiatrin har NAFS-team.

NAFS är organiserad under en lokal styrgrupp. 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 medicinsk nedsättning av arbetsförmågan 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.

Hälsofrämjande etablering

Allt operativt arbete i projektet avslutades vid årsskiftet 20/21. Det första kvartalet 2021 omfattade slutrapportering av projektet.

Stödstruktur för samverkan

Samverkan är komplex och kräver tid att bygga upp och underhålla. För att det behövs stödprocesser såsom; ledarskapsutveckling, sektorsövergripande kompetensutveckling, omvärldsbevakning och kommunikation.

Under 2020 tog förbundet fram en ny struktur för styrgrupper som rör allt från den beslutade nivån, via den strategiska nivån till den operativa styrningen av 2 – 4 parssamverkan. Den nya strukturer har gällt från 1 januari 2021. I januari varje år genomförs en ledardag för första linjens ledare samt processledare, koordinatorer, projektledare m.fl. Syftet med dagen är att kommunicera inriktning på den lokala samverkan för det kommande året.

Kompetenshöjande insatser och mötesplatser är sen många år en central uppgift för förbundet. Coronapandemin har på ett påtagligt sätt försvårat genomförande av den här typen av aktiviteter. Under pandemin har förbundet satsat på digitala mötesplatser och genomförde t.ex. planeringsdagarna via distansteknik. Dock har många viktiga insatser blivit inställda eller fortsatt framskjutna under året.

Ett annat viktigt stöd för samverkan är det nätverk av nyckelpersoner från plattformarna som hålls samman av kansliet. Nätverket träffas var sjätte vecka och syftet är att stärka sammanhållningen i regionen. Förbundet arbetar kontinuerligt med kommunikation och omvärldsbevakning.

1.7.4 Uppföljning och resultat för individer

Samordningsförbundet totalt	Kvinnor	Män	Totalt	%	2020
Antal deltagare hela året	362	425	787		914
varav nya för året	93	94	187		327
Totalt antal avslutade hela året	**155**	**164**	**319**		
Deltagaren har avslutats tilll en för individen positiv lösning	116	131	247	77%	71%
- varav till arbete (SUS 1)	42	35	77	31%	31%
- varav till extratjänster	10	12	22	9%	9%
- varav till studier (SUS 1)	28	29	57	23%	23%
- varav fortsatt rehab och öppet a-sök (SUS 1,2)	21	38	59	24%	30%
- varav saknar arbetsförmåga (SUS 3)	15	17	32	13%	7%
Avbrott av hälsoskäl (SUS 3)	30	21	51	16%	14%
Övriga avbrott (SUS 4, 5, 7 och 9)	9	12	21	7%	15%
Antal kvar i verksamheten					

Tabell 1. Volym och resultat på individnivå för hela förbundet (exkl. Hikikomori och Våga växa som särredovisas i bilaga)

Sammanlagt har 787 individer deltagit i samverkaninsatser inom Arbetsmarknadstorgen, varav 187 var nya för året. Det övergripande målet för individer är att 80 % ska avslutas till en för individen positiv lösning.[1] Vidare säger individmålen att av dessa ska 35 % gå till arbete

[1] Arbete, studier, vidare annan rehabilitering, öppet arbetssökande eller klargörande av att arbetsförmåga saknas.

och 25 % studier. Således nås inte det övergripande målet om positiv lösning för individen och inte heller nås målen för arbete och studier.

I bilaga 1 redovisas utfallen för Ungdomstorget, Vuxentorget och samordningsteamen i kranskommunerna var för sig. I bilaga 1 kommer också utfall för Hikikomori och Våga växa att redovisas.

Deltagarvolym och resultat för Samverkan Närsjukvård, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Socialtjänsten – NAFS redovisas inte då verksamheten avvecklats under året. Inte heller bedöms utfallet på det övergripande strategiska målet för NAFS som finns i verksamhetsplanen.

1.7.5 Uppföljning av strategiska mål

Samordningsförbundet ska bidra till att lösa arbetskraftsförsörjningen genom att varje människas arbetsförmåga tas till vara genom hållbar samverkan i ständig utveckling. Nedan tabell visar de strategiska målen i verksamhetsplanen som tillsammans uttrycker en strävan mot ovan vision.

Strategiska mål för Arbetsmarknadstorgen	
Mål	**Plattform**
I Umeåregionen finns hållbara samverkansplattformar i ständig utveckling för att tillgodose människors behov av fördjupat samordnat stöd av arbetslivsinriktad rehabilitering. Detta sker via Arbetsmarknadstorgen.	Ungdomstorget i Umeå Vuxentorget i Umeå Samordningsteamet i Vännäs Samordningsteamet i Vindeln Samordningsteamet i Robertsfors Samordningsteamet i Nordmaling Samordningsteamet i Bjurholm

Tabell 2. Förbundets strategiska mål

För uppföljning av de strategiska målen används Impactindex som visar måluppfyllelse i procent i förhållande till förbundets mål, och indikatorer i den sociala budgeten. Förbundet följer upp respektive plattform var för sig såväl som förbundet i sin helhet (alla plattformar sammanvägda). Förbundet följer också upp respektive målområde inom varje plattform samt för förbundet som helhet. Den samlade indikatorn/indikatorvärdet för respektive plattform såväl som för förbundet i sin helhet är att Impactindex 70 ska uppnås. Kort innebär det att 70 % av målen ska uppnås.

Grunden är den sociala redovisningen

Social redovisning är ett verktyg för att synliggöra de sociala värden och samhällseffekter förbundet skapar. Den sociala redovisningen är ett kommunikativt verktyg för utveckling och

förbättring. Tillvägagångssättet liknar den ekonomiska redovisningen. Liksom den ekonomiska bokföringen börjar den sociala med en budget (bilaga 5). Därefter dokumenteras kvalitativa och kvantitativa händelser i regelbunden bokföring, bokföringsmaterialet sammanställs i ett socialt bokslut som granskas via ett revisionssemiarium där intressenterna inbjuds att utveckla verksamheten och den sociala redovisningen. För att bedöma den totala måluppfyllelsen viktas hela det sociala bokslutet ihop i ett index.

Principen

Indexet ska visa verksamhetens individ- och samhällspåverkan, det vill säga måluppfyllelsen i relation till de beslutade målen/indikatorerna i förbundets sociala budget. Högt index pekar på positiv samhällspåverkan, hög grad av måluppfyllelse och god kvalitet i verksamheten.

Så här beräknas indexet

Styrelse har i den sociala budgeten för 2021 identifierat 5 målområden, 21 mål samt 70 indikatorer som man bedömer att på ett relevant sätt beskriver den förväntade samhällspåverkan som man med den finansiella samordningen vill uppnå. Styrelse har därutöver fastlagt att man under verksamhetsåret 2021 ska uppnå Impactindex 70. Det vill säga att målen ska som minst nås till 70 %. Alla mål/indikatorer tillmäts dock inte samma värde, därför måste en viktning göras.

Viktning av indikatorer

Var och en av indikatorerna i den sociala budgeten har efter graden av betydelse viktats på en skala 1 – 10. Det maximala impact-värdet summeras till 176. Mot detta tal relateras verksamhetens måluppfyllelse och samhällspåverkan – dess impact. Praktiskt innebär detta att om en indikator som fått värdet 10 uppnås ger det stort genomslag på indexet medan en lägre viktad indikator med exempelvis värdet 2 ger ett betydligt mindre utslag.

Den maximala måluppfyllelse 100% (Impactvärde 176) ger Impactindex 100. Vid viktningen av indikatorerna har som sagt hänsyn tagits till de fem målområdenas viktade betydelse i relation till varandra. De är viktade så att indexet för det prioriterade målområdet ”Samhälls- och medlemsnytta” ska utgöra 40% av det maximalt möjliga indexvärdet, ”Jämlik samverkan” ska utgöra 25 %, ”Deltagarnöjdhet” 15 % samt målområdena ”Samordning” och ”Medarbetarnöjdhet” vardera 10 %. Vid viktningen tillåts en avvikelse på (+/- 5 % per målområde).

Målområde	Ideal viktning	Viktning 2021
1. Samhälls- och medlemsnytta	40 %	38 %
2. Jämlik samverkan	25 %	25 %
3. Deltagarnöjdhet	15 %	15 %
4. Samordning	10 %	10 %
5. Medarbetarnöjdhet	10 %	12 %

Tabell 3. Viktning av målområdena i den sociala budgeten

Utfall för de strategiska målen i enhetlighet med impact index

	Totalt	Målområde 1	Målområde 2	Målområde 3	Målområde 4	Målområde 5
Förbundet i sin helhet	64	41	80	85	72	76
1. Samordningsteamet Bjurholm	80	66	82	100	72	100
2. Samordningsteamet Vännäs	79	66	84	100	83	76
3. Ungdomstorget	70	52	86	85	67	71
4. Samordningsteamet Robertsfors	69	66	61	81	72	76
5. Samordningsteamet Vindeln	62	48	59	58	72	100
6. Vuxentorget	62	34	70	81	83	76
7. Samordningsteamet Nordmaling	60	66	36	85	67	57

Tabell 4. Utfall i enlighet med Impactindex

I tabellen ovan redovisas utfallen för förbundet i sin helhet och per målområde samt för de olika plattformarna totalt samt per målområde. Plattformarna är sorterade efter sitt totala utfall. Grön siffra innebär att man nått målvärde 70 enligt Impactindex per totalt och per målområdet, orange att man ligger mellan 65 - 70 och röd under 65. Nedan följer en samlad bedömning av måluppfyllelsen och analys av måluppfyllelsen med förslag på åtgärder för att komma till rätta med identifierade brister. I bilaga 4 redovisas och analyseras varje plattform mer utförligare med förslag på åtgärder där brister identifierats.

Samordningsförbundet UMEÅREGIONEN — **2021 års IMPACTindex** — **64**

Viktning + - 5% av maximala impact värdet	Viktning utfall		Antal mål	Antal indikatorer	Målområdets maximala impactvärde	Målområdets uppnådda impactvärde	Mål-uppfyllelsen	Årets impact-index
40%	38%	Samhälls och medlemsnyttan	3	12	68	28	41%	41
25%	25%	Jämlik samverkan	5	20	44	35	80%	80
15%	15%	Deltagarnöjdhet	5	13	26	22	85%	85
10%	10%	Samordning	5	15	18	13	72%	72
10%	12%	Medarbetarnöjdhet	3	9	21	16	76%	76
					SamFörb maximala impactvärde	SamFörb uppnådda indexvärde		
		Samordningsförbundet UMEÅREGIONEN	21	69	177	114	64%	64

Tabell 5. Impactindex för Arbetsmarknadstorgen i sin helhet

Bedömning av den samlade måluppfyllelsen

Sammanvägt har Arbetsmarknadstorgen en något låg måluppfyllelse då Impactindex 64 uppnås, vilket är 6 under målet 70. Höga värden uppnås i fyra delområden och det är Jämlik samverkan, Deltagarnöjdhet, Samordning och medarbetarnöjdhet. Det delområden där 70 inte uppnås är Samhälls- och medlemsnytta.

Analys av resultat

Arbetsmarknadstorgen når sammantaget inte index 70 i det högst viktade målområdet, samhälls- och medlemsnytta, där 41 uppnås. Tittar man på resultatet går 77 % av deltagarna

till en positiv lösning av dessa har 31 % avslutats till arbete och 23 % till studier. Det här innebär att man är väldigt nära målen på tre viktiga indikatorer vilket inte belönas i det här sättet att analysera resultaten. Den samlade bedömningen är därför att resultaten är goda trots att målen inte riktigt nås och att det kräver ett fortsatt arbete med analysmodellen under kommande år. Totalt omsätter Arbetsmarknadstorgen 41 % av deltagarna, vilket är i linje med målet.

De flesta indikatorer pekar mot jämlik samverkan då index 80 uppnås. Det som drar ner indexet är ojämn könsfördelning i personalgruppen, ett fåtal deltagare har uppgett ha upplevt sig diskriminerade. Genomgående har mellan 87 % - 94 % av deltagarna som svarat på enkäten ansett att de inte blivit diskriminerade. Dock kvarstår faktum att ett antal har svarat att de upplev diskriminering, vilket är en fråga som bör tas på allvar och arbetas vidare med.

Deltagarnöjdheten är hög. Den avvikelse som finns är att en inte tillräckligt stor andel av deltagarna har uppgett att stödet varit tillräcklig för att få ett arbete, gå till studier eller hitta en annan positiv lösning. Man ska beakta att det enbart är 29 % av deltagarna som svarat på uppföljningsenkäten vid avslut.

Samordning anses fungera väl på Arbetsmarknadstorgen enligt de svar som chefer och medarbetare gett i enkäterna. Den stora avvikelsen som finns i svaren är att man på alla nivåer anser att man inte samverkan med andra aktörer utanför Arbetsmarknadstorgen på ett önskvärt sätt. Ytterligare avvikelser är att styrgruppen för kranskommunerna inte upplever att uppföljning använd för att utveckla verksamheten och att personalen inte tycker att samverkan mellan plattformarna fungerar tillfredställande.

Medarbetarnöjdheten är hög. Det är en fråga som personal ger lågt svar på och det är om det finns det en tillräcklig planering för vad som ska hända efter tiden på torget för deltagarna. Även deltagarna uppger att stödet inte varit tillräcklig för att få arbete, gå vidare till studier eller en annan behovsanpassad lösning. Den bild som medarbetare och deltagare ger står i kontrast till de goda resultat som Arbetsmarknadstorgen levererar.

Svarsfrekvensen har varit god för de enkäter som gått ut till chefer och medarbetare, 100 % respektive 88 %.

Baserat på resultat och analys rekommenderas följande

- Arbetsmarknadstorgen uppmuntras att fortsatt arbeta för att vidmakthålla och ytterligare förbättra de goda resultat som uppnåtts gällande individarbetet
- De samverkande parterna bör ha ett fortsatt fokus på inflöde och omsättning
- Det bör ske en fördjupad diskussion om att det finns deltagare som upplever sig ha blivit diskriminerade. Än om antalet är få bör frågan utredas.
- Ytterligare ansträngningar bör göras för att få in fler deltagarenkäter vid avslut
- En fördjupad diskussion bör tas i både styrgrupper och med medarbetarna om hur väl man rustat individen inför avslut och hur det kan komma sig att man upplever att stödet är otillräckligt samtidigt som resultaten är goda.

- Förbundet bör följa upp vad i samverkan med externa aktörer som upplevs inte fungera då det inte framgår av enkätsvaren.
- Förbundet bör bli spetsigare på att följa upp samhälls- och medlemsnytta då det är uppenbart att ett till synes bra resultat inte syns tillräcklig väl i indexet.

- Förbundet bör arbeta med att bli bättre på att återkoppla resultat och analys av resultat till chefer och medarbetare
- Förbudet bör arbeta vidare med indexet då det visar sig att små volymer i ett utfall slår på ett orättvist sätt som är bortom teamets påverkan (framgår av analysen i bilaga 4)

1.7.6 Resultat och ekonomisk ställning

Förbundet bedrev verksamhet för totalt 11 849 tkr under året, varav 11 723 tkr hänförs till den ordinarie verksamheten. Verksamhetskostnaden blev 862 tkr lägre än budgeterat (6,8%). Differensen mellan utfall och budget beror till stor del på inställda aktiviteter som en direkt följd av pandemin. Kostnader som minskat med anledning av coronaviruset är inställda resor och konferenser för kanslipersonal samt konferens och utbildning för medlemsorganisationerna. En sammanställning av jämförelsestörande poster finns i not 5.

Budgetavvikelsen för kanslipersonal förklaras främst av lägre pensionskostnader än budgeterat. En viss del av pensionskostnaden kan variera stort mellan åren och är ibland svår att förutse. Inför budgeten som fastställt för 2022–2024 har förbundet utgått från en flerårsprognos från KPA.

Budgetavvikelsen för analysarbetet beror på att de inte funnits behov utifrån budgeterade resurser.

För insatserna beror den största budgetavvikelsen på lägre personal- och lokalkostnader för Ungdomstorget och Vuxentorget.

Den 31 mars 2021 avslutades ESF-projektet Hälsofrämjande etablering (HFE). I budgeten för 2021 beslutade styrelsen om en nettobudget på -50 tkr. Den reserven av kapital har inte varit nödvändig då projektet redovisar ett resultat på +15 tkr. För hela projektperioden (april 2018 t.o.m. mars 2021) redovisas ett positivt resultat på 208 tkr. Förbundet har under projektperioden haft en kontinuerlig dialog med projektägaren (Sveriges kommuner och regioner - SKR) om detta. Det positiva resultatet beror främst på att förbundet i projektet fått schablonintäkter för projektpersonal inklusive 15 % påslag för OH-kostnader. Summan av de faktiska utfallet för personalkostnader och OH-kostnader har varit lägre än dessa schablonintäkter.

Årets resultat för förbundet blev ett underskott på 210 tkr. Det resulterar i att det egna kapitalet per den 31 december 2021 var 1800 tkr. Styrelsens bedömning är att detta är en rimlig nivå vid slutet av ett räkenskapsår.

1.7.7 Balanskravsresultat

Balanskravsresultat 2021-12-31
Belopp i kr

Årets resultat enligt resultaträkningen	-209 941
Justering realisationsvinster/förluster	0
Årets resultat enligt balanskravsjusteringar	-209 941
Justering resultatutjämningsreserv	0
Balanskravsresultat	-209 941

Samordningsförbundet Umeåregionen har inga realisationsvinster, realisationsförluster, orealiserade vinster eller förluster. Balanskravsresultatet är därmed desamma som årets resultat enligt resultaträkningen. Det finns inga negativa balanskravsresultat att återställa från tidigare år.

1.8 Väsentliga personalförhållanden

Samordningsförbundet har inga väsentliga personalförhållande att redovisa.

Kommuner och regioner i vilka antalet anställda under de senaste två räkenskapsåret i medeltal uppgått till högst tio behöver inte redovisa sjukfrånvaro enligt lag 2019:986.

1.9 Förväntad utveckling

Det är ett flertal faktorer som bedöms ha påverkan på förbundets arbete det kommande året. Samordningsförbundet har antagit en verksamhetsplan och budget med inriktning mot vidmakthållande och fortsatt utveckling av fyrpartssamverkan inom ramen för Arbetsmarknadstorgen. Förbundet ingår också som part i den överenskommelse som tecknats mellan Arbetsförmedlingen och kommunerna. Med utgångspunkt i dessa dokument och det alltmer fördjupade analysarbete som görs har styrelsen beslutat att flytta fram positionen ytterligare vad gäller att systematiskt arbeta med samverkansinitiativ baserat på analyserade behov. Förbundet kommer även fortsättningsvis att arbeta med att utveckla metoder för uppföljning av fyrpartsamverkan.

Pandemin pågår fortfarande och trots att parterna i förbundet har hittat sätt att bedriva verksamhet under restriktioner kommer pandemins påverkan att vara stor. Pandemin leder till stora svårigheter att fysiskt mötas vilket är helt grundläggande i samverkan. Pandemin påverkar också branscher som förbudets målgrupper ofta matchas mot vilket försvårar arbetet. Dock är det viktigt att notera att arbetsmarknaden har återhämtat sig både nationellt såväl som regionalt. Västerbotten har rikets lägsta arbetslöshet och är sedan hösten 2021 nere på nivåer under de som rådde före pandemin. Detta gör att matchningen av förbundets målgrupper blir än viktigare då de behövs i arbetskraften.

Reformeringen av arbetsmarknadspolitiken kommer fortsatt att påverka förbundets arbete i grunden. En stor och viktig uppgift de närmaste åren är att anpassa den lokala samverkan till den nya reformerade Arbetsförmedlingen där privata aktörers utför det mesta av individarbetet som Arbetsförmedlingens medarbetare tidigare utförde. 2021 har till stora delar präglats av detta och 2022 kommer än mer att göra det. De exakta formerna för detta är dock ännu oklara. Det saknas också fortfarande tydlighet om vilken roll kommunerna får i det här arbetet. Kommunernas roll påverkar i mycket hög grad Samordningsförbunden.

Regionen gick under 2020 in i en ny organisation med närsjukvård. Även detta kommer att påverka samverkan inom ramen för Samordningsförbundet, förmodligen kan den nya organisationen underlätta arbetet.

Försäkringskassan har flyttat fram positionerna i sitt samordningsuppdrag, vilket är positivt för förutsättningarna att utveckla lokala frivillig samverkan.

Samordningsförbunden verkar i en komplett kontext med mycket hög förändringstakt. Att utveckla och vidmakthålla fyrpartssamverkan där medlemmarnas förändringstakt blir allt snabbare är utmanande. Det gemensamma förhållningssättet hos medlemmarna är dock att förbundets roll blir allt viktigare.

Avgörande för förbundets fortsatta arbete är också att det nationella arbetet inom Nationella nätverket för samordningsförbund – NNS och Nationella rådet – NR fortsätter utvecklas. Frågan om vad den politiska nivån vill med FINSAM nu och i framtid är viktig att den förtydligas, NNS har här en stor roll att fylla. Under många år har den ekonomiska tilldelningen till samordningsförbund stått still. Detta innebär i praktiken att förbundens budget krymper då kostnaderna för att bedriva finansiell samordning ökar samtidigt som behoven av samordning ökar. Konsekvensen av detta kan bli att förbunden får inrikta sig mer på att enbart upprätthålla befintlig samverkan då det saknas förutsättningar att ta sig an nya utmaningar.

2. Resultaträkning

Belopp i kr.	**Not**	**2021-01-01 -2021-12-31**	**2020-01-01 -2020-12-31**
Medlemsavgifter	2	11 380 000	11 380 000
EU-medel och andra bidrag - HFE		141 313	1 648 922
Övriga verksamhetsintäkter		124 308	102 559
Verksamhetens kostnader	3,4,5	-11 849 182	-13 114 507
Avskrivningar		0	0
Verksamhetens resultat		**-203 561**	**16 974**
Finansiella intäkter		3 284	0
Finansiella kostnader		-9 664	-147
Resultat efter finansiella poster		**-209 941**	**16 827**
Extraordinära poster		0	0
Årets resultat		**-209 941**	**16 827**

3. Balansräkning

Belopp i kr.	Not	2021-12-31	2020-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar		0	0
Omsättningstillgångar			
Fordringar	6	82 796	1 237 172
Kassa och bank		6 456 970	5 502 738
Summa omsättningstillgångar		6 539 766	6 739 910
SUMMA TILLGÅNGAR		**6 539 766**	**6 739 910**
EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER			
Eget kapital			
Årets resultat	7	-209 941	16 827
Övrigt eget kapital		2 009 533	1 992 706
Summa eget kapital		1 799 593	2 009 533
Avsättningar		0	0
Skulder			
Långfristiga skulder		0	0
Kortfristiga skulder	8	4 740 173	4 730 377
Summa skulder		4 740 173	4 730 377
SUMMA EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER		**6 539 766**	**6 739 910**
PANTER OCH ANSVARSFÖRBINDELSER			
Panter och därmed jämförliga säkerheter		Inga	Inga
Ansvarsförbindelser		Inga	Inga

4. Kassaflödesanalys

Kassaflödesanalys, den löpande verksamheten

Belopp i kr.	**2021-12-31**	**2020-12-31**
Årets resultat	-209 941	16 827
Justering för ej likviditetspåverkande poster	0	0
Medel från verksamheten före förändring av rörelsekapital	**-209 941**	**16 827**
Ökning (-) / minskning (+) Kortfristiga fordringar	1 154 376	-112 299
Ökning (+) / minskning (-) Kortfristiga skulder	9 796	-559 788
Kassaflöde för den löpande verksamheten	**1 164 172**	**-672 087**
Årets kassaflöde		
Likvida medel vid årets början	5 502 738	6 157 998
Likvida medel vid årets slut	6 456 970	5 502 738

5. Driftsredovisning

Det är styrelsen för Samordningsförbundet som beslutar om budgeten. Ett syfte med driftsredovisningen enligt RKR 14 är att tillgodose behov av uppföljning och ansvarsprövning av beslutande organ. Inom Samordningsförbundet finns endast en styrelse och inga andra beslutande organ. Uppföljning av utfall jämfört med budget görs i driftredovisningen nedan för styrelsens budget; både den ordinarie verksamheten (SAMO) och det ESF-projekt som har bedrivits inom Samordningsförbundet (HFE). I driftsredovisningen redovisas budgetavvikelsen för verksamhetens resultat. Där redovisas således inte finansiella poster.

För en mer detaljerad information om utfall mot budget, se bilaga 3.

Belopp i tkr.	Utfall 2021	Budget 2021	Avvikelse utfall - budget	Utfall 2020
Bidrag/intäkt SAMO	11 504	11 490	14	11 483
Bidrag/intäkt HFE*	141			1 649
Verksamhetens intäkter	**11 646**	**11 490**	**14**	**13 131**
Kostnader SAMO	-11 723	-12 585	862	-11 558
Kostnader HFE*	-126			-1 557
Verksamhetens kostnader	**-11 849**	**-12 585**	**862**	**-13 115**
Resultat SAMO	-219	-1 096	877	-75
Resultat HFE	15	-50	65	92
Verksamhetens resultat	**-204**	**-1 146**	**942**	**17**
Utgående eget kapital	**1 800**	**894**	**906**	**2 010**
Likvida medel	**6 457**			**5 503**

*För HFE är resultatet enbart nettobudgeterad varför gråmarkerade rutor ej är budgeterade.

6. Investeringsredovisning

Samordningsförbundet har inga investeringar att redovisa.

7. Noter

Not 1. Redovisningsprinciper

Årsredovisningen är upprättad i enlighet med Lag (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning samt rekommendationer från Rådet för kommunal redovisning (RKR). Samordningsförbundet i Umeåregionen följer lagen och rekommendationerna i de delar som är tillämpliga för förbundet.

Den övergripande värderingsprincipen är försiktighetsprincipen. Det innebär att skulder inte undervärderas och tillgångar inte övervärderas.

Intäkter redovisas i den omfattning det är sannolikt att de ekonomiska tillgångarna kommer att tillgodogöras Samordningsförbundet och intäkterna kan beräknas på ett tillförlitligt sätt.

Fordringar har upptagits till de belopp varmed de beräknas inflyta.

Tillgångar och skulder har upptagits till anskaffningsvärde där inget annat anges.

Periodisering av inkomster och utgifter har skett enligt god redovisningssed.

I förbundet tillämpas ett premiebaserat pensionssystem, som baseras på ingångna anställningsavtal. Ett premiebaserat pensionssystem innebär att försäkringskostnader bokförs löpande i resultaträkningen för de som är anställda i förbundet. Den kostnad för året som inte hunnit betalas på balansdagen redovisas som upplupen kostnad.

Händelser som är viktiga att uppmärksamma vid jämförelser med andra perioder redovisas som jämförelsestörande poster.

Not 2. Medlemsavgifter	**2021**	**2020**
Driftbidrag från staten	5 690 000	5 690 000
Driftbidrag från Umeå kommun	2 359 359	2 352 815
Driftbidrag från Vännäs kommun	145 949	147 940
Driftbidrag från Nordmalings kommun	113 231	113 800
Driftbidrag från Robertsfors kommun	106 403	108 110
Driftbidrag från Vindelns kommun	83 359	85 350
Driftbidrag från Bjurholms kommun	36 701	36 985
Driftbidrag från Region Västerbotten	2 845 000	2 845 000

Summa	**11 380 000**	**11 380 000**

Not 3. Verksamhetens kostnader	**2021**	**2020**
Beslutade bidrag/insatser genomförda i medlemsorganisationerna	-9 218 436	-8 744 877
Kostnader i projektet Hälsofrämjande etablering (inklusive nedanstående kostnader hänförliga till projektet)	-126 212	-1 556 729
Personalkostnader, styrelse och kansli	-1 703 938	-1 881 185
Konferens och utbildning för personal i medlemsorganisationerna	-22 074	-130 245
Ekonomitjänst	-380 696	-362 780
Lokalhyra kansli	-85 200	-85 200
Revision	-57 275	-62 124
Verksamhetens övriga kostnader	-255 351	-291 367
Summa	**-11 849 182**	**-13 114 507**

Not 4. Räkenskapsrevision	**2021**	**2020**
Revision av bokföring och årsredovisning	-29 000	-28 000

Ovan redovisas den del av revisionskostnaderna som avser räkenskapsrevision under året. Beloppet för 2021 har uppskattats utifrån tidigare års faktiska utfall.

Not 5. Jämförelsestörande poster

Det gångna året har präglats av Coronapandemin, vilket medfört konsekvenser för jämförelsen med föregående år och budget. Poster med väsentlig resultatpåverkan redovisas i nedan tabell. Inställda resor, utbildningar och konferenser är en uppskattning av resultatpåverkan. Nedan redovisas också faktiska minskade kostnader för lägre arbetsgivaravgift, avrundat till närmaste tusental.

Verksamhetens kostnader minskar p.g.a.	**2021**	**2020**
Tidsbegränsad nedsättning av arbetsgivaravgifter 1 mars - 30 juni 2020	0	66 000
Inställda resor och konferenser för kansli och styrelse	46 000	55 000

Inställda konferenser och utbildningar för personal i medlemsorganisationerna	285 000	209 000
Summa	**331 000**	**330 000**

Not 6. Fordringar	**2021-12-31**	**2020-12-31**
Fakturafordringar	0	608 316
Skattekonto	42 838	35 726
Momsfordran	23 339	40 391
Ansökan EU-bidrag, upplupen intäkt	0	532 953
Övriga upplupna intäkter	10 936	11 925
Förutbetalda kostnader	5 683	7 861
Summa	**82 796**	**1 237 172**

Not 7. Årets resultat	**2021-12-31**	**2020-12-31**
Årets resultat SAMO	-225 041	-75 366
Årets resultat HFE	15 101	92 193
Summa	**-209 941**	**16 827**

Not 8. Kortfristiga skulder	**2021-12-31**	**2020-12-31**
Leverantörsskulder	37 052	447 448
Skuld till huvudmän, upparb. verksamhetskostnader	4 317 549	3 712 315
Upplupna pensionskostnader	53 223	175 298
Skuld särskild löneskatt	100 010	118 344
Övriga personalrelaterade skulder	174 539	225 972
Övriga kortfristiga skulder	57 800	51 000
Summa	**4 740 173**	**4 730 377**

8. Styrelsens underskrift

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

Umeå den 25 mars

……	……..
Peter Vigren	Mikael Broman
Ordförande	Vice ordförande
……	……..
Anders Hahlin	Harriet Hedlund
Ledamot	Ledamot
……	
Mathias Haglund	
Ledamot	

Bilaga 1. Redovisningar från verksamheterna

Samverkan Närsjukvård, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Socialtjänsten – NAFS Umeåregionen

Allting har sin tid och så också NAFS Umeåregionen som nu gjort sitt sista år och sen är nerlagt. NAFS i Umeåregionen har funnits sedan 2007 och har haft en stabil grund även om vissa justeringar gjorts under åren. Nu har dock förutsättningarna för parterna och i samhället förändrats så att samverkan via NAFS inte längre är möjligt.

Förändringar parterna
Året har präglats av fortsatt reformering av Arbetsförmedlingen och med deras sikte på en ny myndighet som ska vara klar december 2022. Den andra statliga parten, Försäkringskassan aviserade förändringar redan under 2019 vilket sedan dess medförde att de inte längre är med på möten utan att den enskilde är med. Regionen går mot God och Nära vård vilket gör att de också har större fokus på att den enskilde ska vara än mer i fokus och en av medskaparna.

Fortsatt pandemi
Pandemin har fortsatt även under hela 2021 vilket framför allt medfört mycket arbete för regionen. Den har också försvårat för t ex Arbetsförmedlingen att bistå personer i att komma ut på nya arbetsställen. Alla parter har också arbetat hemifrån helt eller till stor del under detta år. Då inget digitalt verktyg än har tagits fram som samtliga parter godkänner så har detta försvårat samverkan. Tre av parterna godkände dock regionens digitala verktyg så utbildning i detta genomfördes i början på året och användes under vårens NAFS-möten.

Digitalisering
Samhället har i stort blivit mer och mer digitaliserade vilket kanske framför allt pandemin skyndat på. Dock har tekniken och regelverk inte följt de behov som funnits så det har fortsatt under året inte funnits något gemensamt digitalt verktyg som godkänts av parterna. Till slut kom Försäkringskassan fram med ett verktyg som fått vara en tillfällig lösning som parterna accepterat. Men kompetensen hos parterna kring digitaliseringen är troligen ändå bara i sin början.

Milstolpeplanen
Den planering för 2021 som fanns har följts vilket inneburit arbete inom följande områden: Prioritering 2021, Nätverksunderhåll, Omvärldsbevakning, Överenskommelse 2022-2023, Administrativt arbete, Utbildning verksamhetsledare samt Styrgrupp.
Höstens NAFS-möten ställdes in då Arbetsförmedlingen inte hade resurser att vara med på mötena. Antal ärenden är också mindre och detta var redan innan 2021 men blev ännu tydligare då.

Målet för året var att ta fram underlag för ny överenskommelse från och med 2022. En arbetsgrupp tillsattes med representanter från parterna och de hade ett förslag som kom till styrgruppen. Där bedömde man dock att förslaget inte riktigt hade de effekter man önskade så förslaget avslogs. Några delar bedömde man kunde in andra samverkansformer.
Styrgruppen har träffats enligt sin planering alla gånger utom en. Verksamhetsutvecklare har funnits hela året enligt planering, d.v.s. på 40 % och har formellt varit anställd hos regionen.
Hemsidan har fortsatt varit nafs.eu och där har Umeåregionen haft en del men nu avslutas den

delen 31 december 2021. Dokument från den är sparade hos Samordningsförbundet. Omvärldsbevakning har fortsatt vilket bland annat inneburit deltagande i fyrpartsnätverk Sverige och där var Västerbotten värd för en träff i september.

Enkät - kvantitativ
En kvantitativ mätning gick ut till rehabiliteringskoordinatorer våren 2021. Den visade att antal ärenden hade minskat, det var en relativt jämnt fördelat mellan män och kvinnor, åldersgruppen 21 - 30 år var den som mest aktualiserats, nästan alla ärenden gäller arbetssökande och likaså är dessa sjukskrivna. Det var fram för allt vården och socialtjänsten som aktualiserat ärenden.

Formellt avslut av NAFS
Styrgruppen beslutade i september att rekommendera styrelsen att ta beslut om avveckling av NAFS från och med årsskiftet. Detta baserade styrgruppen på att alla förutsättningar för att bedriva NAFS vidare var uttömda. Frågan diskuterades i Strategiska samverkansgruppen och man ställde sig bakom styrgruppens förslag. Den 28 oktober tog styrgruppen beslut på att avveckla NAFS enligt lagt förslag. En samverkanstruktur som funnits i 14 år var därmed avvecklad.

Arbetsmarknadstorgen Umeåregionen

Pandemin är nu inne i den 4:e fasen och det nya normala är digitalt i så väl deltagarmöten, teammöten, styrgruppsmöten och kompetensutveckling. Detta har på olika sätt påverkat samverkan, då dialogerna och diskussionerna kan blir mer tröga och vi missar den närhet som bara fysiska möten kan åstadkomma.

De flesta jobbar hemifrån men vid behov sker det fortfarande många fysiska aktiviteter och deltagarmöten.

Arbetsmarknadspolitikens pågående reformering har fortsatt påverkan på samverkan och det vardagliga arbetet, då uppdrag, roller och ansvar ständigt behöver förtydligas och förankras.

Den lokala överenskommelsen om samverkan för att förbättra kompetensförsörjningen och påskynda individers etablering i arbetslivet ligger fortsättningsvis som grund för det arbete som pågår i arbetsmarknadstorgen.

Överenskommelsen följdes upp vid styrelsens och strategiska gruppens planeringsdagar den 7 till 8 oktober. Dagarna utmynnade i en aktivitetsplan för 2022.

Samordningsteamen

Umeå

Ungdomstorget och Vuxentorget i Umeå har beredningsmöten varje vecka med ett maxintag på 8 personer. Från och med maj månad stoppades inflödet till Vuxentorget då tertial 1 visade på ett högt inflöde men ett lågt utflöde. Den 11/11 öppnade Vuxentorget upp igen för 5 personärenden/vecka. Inflödet på Ungdomstorget har minskat och har från och med november månad beredning av personärenden varannan vecka.

Kranskommunerna

Samordningsteamen i kranskommunerna har beredningsmöten varannan vecka. Inflödet har varit lägre i förhållande till tidigare år.

Ledning och styrning

Umeå

Styrgruppen för Ungdomstorget och Vuxentorget har under 2021 haft 6 styrgruppsmöten under vårterminen, dvs en gång i månaden och 9 kortare möten under höstterminen, varannan vecka, dvs. med tätare intervall.

Stående punkter på dagordningen har varit hur uppdraget och samverkansstrukturen kan utvecklas parallellt med annan utveckling ex. digitala plattformar, KROM, våld i nära relationer, studiespår m.m. Styrgruppen har också haft ett stort fokus på Vuxentorgets in- och utflöde.

Kranskommunerna

Styrgruppen för kranskommunerna har under perioden haft 9 styrgruppsmöten och en planeringsdag i mars. Stående punkter på dagordningen under 2021 har bl.a. varit DUA-medel, studier och jobbspår. Mötena har också lyft upp nydanande eller framgångsrika satsningar som olika kommuner gjort. Det har gjorts en enkätuppföljning över hur olika rutiner efterlevs exempelvis upprättandet av gemensam handlingsplan, myndigheternas närvaro vid beredning etc.

Nätverk, arbetsgrupper och utvecklingsarbeten

Det Umeåregionala nätverket med Arbetsmarknadstorgens- Etableringen- och Jobbspårens utvecklingsledare, processledare, koordinatorer samt representant från tidiga insatser för unga, har haft 10 möten under 2021. Stående punkter på dagordningen har varit nuläge, inflöde, utflöde, metodutveckling, rutindokument, statistik, hemsidor och andra lösningsfokuserade frågor.

Den tvärorganisatoriska arbetsgruppen Våld – med uppdrag att i samverkan verka för att motverka våld, bestående av 13 personer har haft 7 mötestillfällen 2021. Dagordningen för möten har varit att beskriva nuläget och inspirera till utbildningar, nya lagar, material m.m. Att hålla frågan levande under pandemin, då möten ofta varit digitala och det varit svårt att ställa frågor om våld.

Jobbspåren har haft avstämning med representanter för Umeåregionens kommuner och Arbetsförmedlingen kontinuerligt. Ett gemensamt spår har varit aktuellt, måltidsservice. Projektet avslutas i kommunen vid årsskiftet.

Samordningsförbundets enkätuppföljning kring studier har kopplats ihop med AMI i Umeås projekt tjänstedesign. Utfallet kommer utmynna i olika kommunala provrum av insatser under 2022 och presenteras vid en gemensam KUR-dag för Umeåregionen. AMI i Umeå har anställt en Studiekoordinator som ska underlätta och bidra till att matchningen till studier ökar.

En ny extern och publik hemsida har startats upp www.arbetsmarknadstorgen.se Den vänder sig till deltagare, allmänhet, kommuner, politiker m.fl. och beskriver arbetsmarknadstorgens uppdrag och insatser.

På s.k. ”intranätet i samverkan” www.arbetsmarknadstorgen-ur.nu har det under perioden inkommit 22 avvikelser och åtgärdsförslag till avvikelse-/förbättringssystemet. Frågorna sorteras och behandlas. Åtgärder eller återkopplingar redovisas löpande på sidan.

Kompetensutveckling

Följande aktiviteter har skett under 2021

- Ledardag 14/1
- 5/5; 8/6 HBTQI- grundutbildning via RFSU med 120 deltagare.
- Flera nationella och lokala utbildningar (bl.a. arrangerade av Länsstyrelsen eller Region Västerbotten) kopplade till regeringsuppdraget *ökad upptäckt av våld* eller *att i samverkan verka för att motverka våld.*
- Umeås medarbetare erbjuds också att delta vid digitala månadsmöten med särskilt inbjudna gästföreläsare. Ex. insatser inom arbetsmarknad, Växtkraft, Information kring kortutbildade/illitterata, Stadsmissionens arbete kring våld etc.

Utfall arbetsmarknadstorgen Umeåregionen 2021

Nedan är en jämförande tabell (tabell 1) mellan Umeåregionens tre plattformar (Ungdomstorget, Vuxentorget och samordningsteamen i kranskommunerna), som består av ett urval av parametrar. Urvalet är det totala antalet avslut och avbrott, hur stor andel som gått vidare till positiv lösning, hur stor andel av de som gått till positiv lösning som gått vidare till arbete eller studier samt hur stor andel som avbrutit av hälsoskäl. Alla utifrån en könsuppdelning.

- 187 nya personer, varav 50 % kvinnor, har fått ja till samverkan under 2021 året i arbetsmarkandstorgen- Umeåregionen.
- 319 personer, varav 42 % kvinnor, har avslutats.
- 466 personer är kvar i samverkan i arbetsmarkandstorgen- Umeåregionen 1 januari 2022. (Umeå 383 personer/ kranskommunerna 83).

Måluppfyllnad -Tabell 1

Måluppfyllnaden **80 % ska avslutats till en för individen positiv lösning**

- Ungdomstorget uppnår 84% och Robertsfors 85% och Bjurholm92%

Måluppfyllnaden **35%** av de deltagare som avslutats till en positiv lösning som avslutats ska gå vidare till arbete.

- Ungdomstorget, Vuxentorget och Vännäs uppfyller målen.

Extratjänster (Räknas inte som arbete utan som att man går vidare till annan åtgärd)

- Umeå avslutas ingen mot extratjänster.
- I kranskommunerna har 1 - 7 personer avslutats till extratjänst.

Måluppfyllnaden **25%** av de deltagare som avslutats till en positiv lösning som avslutats ska gå vidare till studier.

- Ungdomstorget, Nordmaling och Robertsfors uppnår målen

Avbrott på grund av **hälsoskäl**

- Varierar mellan 4–21 % (1–27 personer) av deltagarna i arbetsmarknadstorgen.
- Totalt är det 51 personer i Umeåregionens arbetsmarknadstorg som avbryts på grund av hälsoskäl.

Plattformar	Avslut och Avbrott		Totalt	Avslut arbete/studier					Avbrott	
2021	Antal avslut och avbrott	Varav Kvinnor	Positiv lösning	Varav avslut arbete	Varav kvinnor	Antal pers. i extratj.	Varav avslut studier	Varav kvinnor	Andel av avslut Hälsoskäl	Varav kvinnor
Ungdomstorget	82	47 %	84 %	30 %	52 %	0	36 %	43 %	12 %	80 %
Vuxentorget	127	51 %	74 %	36 %	56 %	0	21 %	45 %	21 %	55 %
Vännäs	33	54 %	76 %	40 %	50 %	6	12 %	66 %	18 %	50 %
Vindeln	12	33 %	58 %	14 %	0 %	5	----	----	25 %	33 %
Nordmaling	27	33 %	70 %	16 %	66 %	1	26 %	60 %	15 %	50 %
Robertsfors	26	42 %	85 %	33 %	40 %	3	33 %	0 %	4 %	56 %
Bjurholm	12	42 %	92 %	18 %	50 %	7	9 %	100 %	----	----

Tabell 1 Resultat Arbetsmarknadstorgen

Parternas aktualiseringar till arbetsmarkandstorgen

- 22% får nej till samverkan av olika skäl. Ex har redan en planering, inte redo etc.
- Socialtjänsterna i Umeåregionen har aktualiserat flest personer till 4-partssamverkan 34 % eller 79 personer varav 59 personer av dem har fått ja till samverkan.
- Region Västerbotten har aktualiserat 28 % eller 65 personer av varav 55 personer fått ja till samverkan.
- Försäkringskassan och Region Västerbotten anvisar flest kvinnor.
- Försäkringskassan, socialtjänsten i Vännäs och Bjurholm har högst andel som får ja till samverkan.

2021	240 personer har aktualiserats av	Varav andel kvinnor	187 eller 78 % av de aktualiserade har fått ja i beredning
Arbetsförmedlingen	48	46 %	37 (77%)
Försäkringskassan	24	63 %	21 (88 %)

Socialtjänsten Umeå	38	37 %	29 (77 %)
Socialtjänsten Vännäs	14	36 %	13 (93 %)
Socialtjänsten Vindeln	8	37 %	4 (50 %)
Socialtjänsten Nordmaling	10	40 %	7 (70 %)
Socialtjänsten Robertsfors	9	33 %	6 (67 %)
Socialtjänsten Bjurholm	4	75 %	4 (100 %)
Regionen	65	55 %	50 (77 %)
Annan kommun* Umeå	7	28 %	6 (86 %)
Annan kommun* Vännäs	2	0 %	1 (50 %)
Annan kommun* Vindeln	2	50 %	2 (100 %)
Annan kommun* Nordmaling	2	50 %	2 (100 %)
Annan kommun* Robertsfors	3	75 %	1 (33 %)
Annan kommun* Bjurholm	9	44 %	8 (89 %)

Tabell 2. Aktualiserande parter, könsfördelning samt antal och andel som fått ja till samverkan

*Annan kommun kan vara Kommunala aktivitetsansvaret, Hikikomori, Integration, utbildningsaktörer.

Särskilda insatser

På Ungdomstorget och Vuxentorget finns två socionomer (som nu är implementerade i socialtjänsten) och två hälsokoordinatorer. Kranskommunerna har via förbundet, tillgång till platser på Våga Växa och Hikikomori.

Utfall hälsokoordinator - hösten 2021

Hälsokoordinatorerna på Ungdoms- och Vuxentorget erbjuder tre hälsosamtal till deltagare som utgår från en hälsoenkät som omfattar frågor om sömn, mat och fysisk aktivitet.

I samverkan kan Hälsokoordinatorerna ta fram information kring individen om det efterfrågas från primärvården. Hälsokoordinatorerna ingår i olika grupper som arbetar med utvecklingsfrågor.

Ett utvecklingsområde är att skapa rutiner för uppföljningar efter ärenden där de deltagit i konsultation för det saknas idag.

Hälsokoordinator Ungdomstorget (augusti - december)

- 22 personer (8 kvinnor/14 män) har anvisats till ett hälsosamtal hos Vuxentorgets hälsokoordinator, 19 av dem har medverkat (7 kvinnor/12 män)
- Hälsokoordinatorn har haft 22 samtalstillfällen med (9 kvinnor/13 män).
- Hälsokoordinatorn har konsulterat medarbetare vid 4 personärenden (4 män).

Hälsokoordinator Vuxentorget (september-december)

- 3 personer (2 kvinnor/1 man) har anvisats till ett hälsosamtal hos Vuxentorgets hälsokoordinator, men ej hunnit medverka i några samtal under detta år.
- Hälsokoordinatorn har haft 7 samtalstillfällen med (4 kvinnor/3 män).
- Hälsokoordinatorn har konsulterat medarbetare vid 8 personärenden (4 kvinnor/4 män).

Utfall Socionomerna 2021

Har en konsultativ roll, att vara socialtjänstens länk mellan olika myndigheter och verksamheter. Har en konsultativ roll gentemot annan myndighet/verksamhet om de bedömer att en person kan ha behov av socialtjänstens insatser. Till exempel om en klient är i arbetslivsrehabilitering eller insats genom AMI och börjar ha frånvaro, exempelvis misstanke om missbruk och inte har någon kontakt med socialtjänsten.

Socionom Vuxentorget 2021

- 25 personer 7 kvinnor/18 män har blivit anvisade till socionom från beredning eller via överföring från annan insats.
- Totalt har socionomen planerat in 277 samtalstillfällen med 85 kvinnor och 192 män.
- Under 2021 har det varit 100 bortfall, inställda samtalstillfällen på grund av ex. sjukdom eller andra orsaker.
- Utöver samtalstillfällen även sms, kortare uppföljningar, telefonsamtal, samordning med ärendebärare, dokumentation, slutdokumentation.

Socionom Ungdomstorget 2021

- 13 personer 2 kvinnor/11 män har blivit anvisade till socionom från beredning eller via överföring från annan insats. 3 av dessa har inte deltagit i insatsen.
- Totalt har socionomen planerat in 139 samtalstillfällen med 62 kvinnor och 77 män.
- Under 2021 har det varit 29 bortfall, inställda samtalstillfällen på grund av ex. sjukdom eller andra orsaker.
- Utöver samtalstillfällen även sms, kortare uppföljningar, telefonsamtal, samordning med ärendebärare, dokumentation, slutdokumentation.
- Socionom har jobbat med att utveckla en struktur för olika uppdrag som Socionom kan erbjuda inom Ungdomstorget. Tydliggöra för samverkansparter och deltagare vad de olika uppdragen innefattar. Sker i samråd med processledare och chef.
- Upplevelsen är att ungdomar generellt inte har lika stort behov av en mer omfattande kartläggning exempelvis FIA så som deltagare inom Vuxentorget har.

Utfall Våga Växa 2021

- 19 nya personer började Våga Växa under 2021
- 8 aktualiserades från Ungdomstorget, 1 från Vuxentroget, 2 från Hikikomori, 8 från KAA.

- 16 personer har avslutats under 2021, 6 av dem kom från Ungdomstorget, 1 från Hikikomori, 1 från kranskommun och 8 från KAA.
- 18 % eller 2 män /1 kvinna avslutades till arbete,
- 38 % eller 2 män/4 kvinnor avslutades till studier.
- Snittet till avslut är 8,8 månader.
- Kvar i verksamheten är 16 personer.
- Vid utvärdering uppger många att de vunnit självförtroende och vuxit av social samvaro.

Utfall Hikikomori 2021

Volymmålet är att erbjuda 20 platser med anpassat stöd med löpande intag. Resultatmålet är att 70 % av de som avslutas är redo för arbetslivsinriktad rehabilitering inom ramen för Ungdomstorget eller insats av reguljär myndighet.

- Under 2021 har Hikikomori haft en beläggning på ca. 12 personer/ månad.
- 10 nya personer har startat upp under året
- 13 personer har avslutat varav 7 gått vidare till studier och 6 till annan rehabiliterande insats.
- 2 personer har aktualiserats från kranskommunerna. Finns kännedom om 2 individer till – som ännu ej aktuella för Hikikomori, kan bli det framöver.

Bilaga 2. Sammanställning över utfall och budget

Belopp i tkr	Utfall 2021	Budget 2021	Avvikelse utfall-budget
INTÄKTER			
Intäkter SAMO			
Medlemsavgifter	11 380	11 380	0
Övriga intäkter	124	110	14
Summa	11 504	11 490	14
Intäkter HFE*			
EU-bidrag	141		
KOSTNADER			
Kansli, styrelse och administrativa kostnader SAMO			
Arvoden till styrelsen	-216	-200	-16
Arvoden till revisorer	-57	-50	-7
Kanslipersonal	-1 488	-1 580	92
Ekonomihantering	-381	-370	-11
Lokalhyra	-85	-85	0
Konferens och utbildning	0	-55	55
Resor och Logi	-7	-55	48
Övrigt kontor och adm.	-97	-125	28
Summa	-2 330	-2 520	190
Verksamhetsnära kostnader SAMO			
Social redovisning	-60	-35	-25
Hemsidor	-72	-40	-32
Analys	-15	-150	135
Kompetensutveckling och mötesplatser	-27	-260	233
Summa	-174	-485	311
Insatser SAMO			
Vännäs	-420	-420	0
Nordmaling	-401	-420	19
Vindeln	-420	-420	0
Robertsfors	-410	-420	10
Bjurholm	-420	-420	0
Ungdomstorget	-3 070	-3 200	130
De sammanhållna insatserna för unga	-950	-950	0
Vuxentorget	-2 410	-2 625	215
Insats NAFS/Primärvården och plattformarna	-418	-395	-23
Processledare integration	-298	-310	12
Summa	-9 218	-9 580	362

ESF-projekt Hälsofrämjande etablering*			
Projektledare	-91		
Ekonomisk administration	-23		
Övriga kostnader	-13		
Summa	-126		
Totala kostnader SAMO	**-11 723**	**-12 585**	**862**
Totala kostnader HFE*	**-126**		
Resultat SAMO	**-219**	**-1 096**	**877**
Resultat HFE	**15**	**-50**	**65**
VERKSAMHETENS RESULTAT	**-204**	**-1 146**	**942**

*För HFE är resultatet enbart nettobudgeterat varför gråmarkerade rutor ej är budgeterade.

Bilaga 3. Uppföljning av strategiska mål.

I följande bilaga redovisas och analyseras måluppfyllelsen för respektive plattform.

Samordningsteamet i Bjurholm

Samordningsteamet BJURHOLM 2021 års IMPACTindex **80**

Viktning + - 5% av maximala impact värdet	Viktning utfall		Antal mål	Antal indikatorer	Målområdets maximala impactvärde	Målområdets uppnådda impactvärde	Mål-uppfyllelsen	Årets impact-index
40%	35%	Samhälls och medlemsnyttan	3	5	58	38	66%	66
25%	26%	Jämlik samverkan	5	20	44	36	82%	82
15%	16%	Deltagarnöjdhet	5	13	26	26	100%	100
10%	11%	Samordning	5	15	18	13	72%	72
10%	13%	Medarbetarnöjdhet	3	9	21	21	100%	100

				SamFörb maximala impactvärde	SamFörb uppnådda indexvärde		
		Samordningsteamet BJURHOLM	21	62	167	134	80%	80

Bedömning av den samlade måluppfyllelsen

Samordningsteamet i Bjurholm har hög måluppfyllelse och uppnår Impactindex 80, vilket innebär att man är 10 över målet. Man har höga värden i alla delområden varav man uppnår 100 i två, deltagarnöjdhet och medarbetarnöjdhet. Det målområde man inte når 70 i är Samhälls- och medlemsnytta där index är 66.

Analys av resultat

Samordningsteamet i Bjurholm har hög måluppfyllelse. Det går dock att konstatera att man inte når index 70 i det högst viktade målområdet, samhälls- och medlemsnytta. Det som drar ner resultatet är att man inte når målen till arbete och till studier. En mycket stor andel av deltagarna har gått till extratjänster, vilket är ett bra resultat men det finns också en risk att deltagare återkommer efter tiden i extratjänster om de inte fått fotfäste på arbetsplatsen. Det totala utanförskapet har minskat i Bjurholm enligt SCB:s helårsekvivalenter vilket Samordningsteamet bedöms ha bidragit till.

De flesta indikatorer pekar mot jämlik samverkan och man når index 82. Med de små volymer deltagare som man arbetar med i en liten kommun kan utfall på enskilda indikatorer slå negativt. I detta fall är det så vad gäller könsfördelning till en för individen positiv lösning och till studier. I detta fall är det snarare analysmodellen som brister och behöver utvecklas.

Deltagarna i Bjurholm är mycket nöjda med det stöd det fått, dock ska man beakta att det enbart är 55 % av deltagarna som svarat på uppföljningsenkäten vid avslut.

Samordning anses fungera i Bjurholm enligt de svar som chefer och medarbetare gett i enkäterna. De avvikelser man kan se är att man inte tycker att andra aktörer involveras i arbetet och att chefer inte tycker att det finns en tydlig strategi för arbetet med uppföljning och utvärdering av de samordnade rehabiliteringsverksamheterna.

Medarbetarnöjdheten är mycket hög och kommenteras därför inte ytterligare.

Svarsfrekvensen har varit god för de enkäter som gått ut till chefer och medarbetare, 100 % i båda grupperna.

Baserat på resultat och analys rekommenderas följande

- Teamet bör följa upp och ha fokus på de som gått till extratjänster
- Teamet bör öka fokus mot avslut till arbete och till studier
- Teamet bör göra ytterligare ansträngningar för att få in fler deltagarenkäter vid avslut
- De samverkande parterna bör ha ett fortsatt fokus på inflöde och omsättning

- Förbundet bör bli bättre på att återkoppla resultat och analys av resultat till chefer och medarbetare

Samordningsteamet i Nordmaling

Samordningsteamet NORDMALING — **2021 års IMPACTindex** — **60**

Viktning + - 5% av maximala impact värdet	Viktning utfall		Antal mål	Antal indikatorer	Målområdets maximala impactvärde	Målområdets uppnådda impactvärde	Mål-uppfyllelsen	Årets impact-index
40%	35%	Samhälls och medlemsnyttan	3	7	58	38	66%	66
25%	26%	Jämlik samverkan	5	20	44	16	36%	36
15%	16%	Deltagarnöjdhet	5	13	26	22	85%	85
10%	11%	Samordning	5	15	18	12	67%	67
10%	13%	Medarbetarnöjdhet	3	9	21	12	57%	57

			SamFörb maximala impactvärde	SamFörb uppnådda indexvärde		
		Samordningsteamet NORDMALING	21	64	167	100	60%	60

Bedömning av den samlade måluppfyllelsen

Samordningsteamet i Nordmaling har något låg måluppfyllelse då man uppnår Impactindex 60, vilket innebär att man är 10 under målet 70. Man har högt värde på ett delområde och det är deltagarnöjdhet där man uppnår 85. Vad gäller samhälls- och medlemsnytta samt samordning når man 66 respektive 67 vilket får anses relativt bra. Det som drar ner totalen är låga värden på jämlik samverkan och medarbetarnöjdhet där man når 36 respektive 57.

Analys av resultat

Samordningsteamet når indexvärde 66 vad gäller Samhälls- och medlemsnytta. Man avslutar 70 % till en för individen positiv lösning, vilket är 10 % under målet. Framför allt är det till studier och att deltagare går vidare till annan aktör som står ut i positiv mening. Omsättningen är också god. Målet till arbete nås inte vilket drar ner indexvärdet. Det totala utanförskapet har minskat i Nordmaling enligt SCB:s helårsekvivalenter vilket Samordningsteamet bedöms ha bidragit till.

Vad gäller jämlik samverkan nås enbart 36 i index. Det är ett lågt värde och beror i grunden på att det är betydligt fler män än kvinnor i verksamheten. Att könsfördelning är ojämn avspeglas också i de olika resultatutfallen, tex att individen har gått vidare till annan insats. Men det finns också andra faktorer som påverkar, t.ex. en ojämn könsfördelning bland medarbetarna i teamet, vilket är svårt att påverka. Det är också få som avslutas till t.ex. arbete vilket gör att målet att max 20 % skillnad mellan könen inte nås då få individer ger stora utslag i relativa tal. I det sistnämnda fallet är det analysmodellen som brister, vilket är något som förbundet ska arbeta vidare med. Sammanfattningsvis bör teamet i Nordmaling eftersträva en jämnare könsfördelning bland deltagarna.

Deltagarnöjdheten är hög då index 85 uppnås. Dock ska man beakta att det enbart är 45 % av deltagarna som svarat på uppföljningsenkäten vid avslut.

Samordning anses fungera relativt bra men inte fullt ut enligt de svar som chefer och medarbetare gett i enkäterna, index 67 uppnås. De avvikelser som finns är att många uppger att andra aktörer inte involveras i arbetet och att chefer inte tycker att det finns en strategi för arbetet med uppföljning och utvärdering av teamets arbete.

Medarbetarnöjdheten är relativt låg, index 57 uppnås. Det är en blandad bild i hur man svarat på enkäten. Medarbetarna trivs med uppdraget och känner att de är lyssnade på men det är för få som tycker sig ha bidragit till framgång i samverkansuppdraget. Det är också många som svarat att det inte finns en tillräcklig planering för individen efter avslut. Det sistnämnda överensstämmer dock inte med hur deltagarnas uppfattning i samma fråga.

Svarsfrekvensen har varit god för de enkäter som gått ut till chefer och medarbetare, 78 % respektive 100 %.

Baserat på resultat och analys rekommenderas följande

- Teamet bör öka fokus mot avslut till arbete och bibehålla de fina resultaten mot studier
- Teamet bör göra ytterligare ansträngningar för att få in fler deltagarenkäter vid avslut
- De samverkande parterna bör ha ett fortsatt fokus på inflöde och omsättning samt att verka för att fler kvinnor får ta del av samverkan
- Teamet bör ta en intern diskussion om hur väl man rustat individen inför avslut

- Förbundet bör arbeta med att bli bättre på att återkoppla resultat och analys av resultat till chefer och medarbetare
- Förbudet bör arbeta vidare med indexet då det visar sig att små volymer i ett utfall slår på ett orättvist sätt som är bortom teamets påverkan

Samordningsteamet i Vindeln

Samordningsteamet VINDELN 2021 års IMPACTindex **62**

Viktning + - 5% av maximala impact värdet	Viktning utfall		Antal mål	Antal indikatorer	Målområdets maximala impactvärde	Målområdets uppnådda impactvärde	Mål-uppfyllelsen	Årets impact-index
40%	35%	Samhälls och medlemsnyttan	3	7	58	28	48%	48
25%	26%	Jämlik samverkan	5	20	44	26	59%	59
15%	16%	Deltagarnöjdhet	5	13	26	15	58%	58
10%	11%	Samordning	5	15	18	13	72%	72
10%	13%	Medarbetarnöjdhet	3	9	21	21	100%	100

				SamFörb maximala impactvärde	SamFörb uppnådda indexvärde		
		Samordningsteamet VINDELN	21	64	167	103	62%	62

Bedömning av den samlade måluppfyllelsen

Samordningsteamet i Vindeln har något låg måluppfyllelse då man uppnår Impactindex 62, vilket innebär att man är 8 under målet 70. Höga värden uppnås i två delområden och det är samordning och medarbetarnöjdhet där 72 respektive 100 uppnås. Vad gäller samhälls- och medlemsnytta, jämlik samverkan samt deltagarnöjdhet nås enbart 48, 59 och 58.

Analys av resultat

Samordningsteamet når indexvärde 48 vad gäller Samhälls- och medlemsnytta. 58 % av de som avslutas går till en för individen positiv lösning, vilket är 22 % under målet. Framför allt är det till extratjänster man avslutar. Målet till arbete eller till studier nås inte vilket drar ner indexvärdet. Omsättningen är god omsättning och det totala utanförskapet har minskat i Vindeln enligt SCB:s helårsekvivalenter.

Vad gäller jämlik samverkan uppnås 59 i index. Könsfördelning är jämn i deltagargruppen men fler män än kvinnor avslutas, bland annat till en för individen positiv lösning. Men det finns också andra faktorer som påverkar, t.ex. en ojämn könsfördelning bland medarbetarna i teamet, vilket är svårt att påverka. Det är också få som avslutas till arbete det gör att målen om att det får vara max 20 % skillnad mellan könen inte nås då få individer gör stora utslag i relativa tal. I det sistnämnda fallet är det analysmodellen som brister, vilket är något som förbundet ska arbeta vidare med. Sammanfattningsvis bör teamet i Vindeln analysera varför det är så många fler män som avslutats.

Deltagarnöjdheten är relativt låg då index 58 uppnås. Deltagarna tycker att de blivit väl bemötta, det har funnit ett stöd och att de haft inflytande på sin rehabiliteringsprocess. Det som drar ner indexet är att många inte tycker sig ha fått stöd mot arbete, studier eller en annan positiv lösning. 4 av 9 har också svarat att tiden i samverkan inte varit viktiga för dom. Det är alltså en dela bild som ges av deltagarna vilket teamet bör analysera.
Svarsfrekvensen är hög då 75 % av deltagarna har svarat på uppföljningsenkäten vid avslut.

Samordning anses fungera väl men inte fullt ut enligt de svar som chefer och medarbetare gett i enkäterna då man uppnått index 72. De avvikelser som finns är att många uppger att andra

aktörer inte involveras i arbetet och att chefer inte tycker att det finns en strategi för arbetet med uppföljning och utvärdering av teamets arbete.

Medarbetarnöjdheten är mycket hög då index 100 uppnås.

Svarsfrekvensen har varit god för de enkäter som gått ut till chefer och medarbetare, 67 % respektive 100 %.

Baserat på resultat och analys rekommenderas följande

- Teamet bör öka fokus mot avslut till arbete och studier
- Teamet bör analysera den dubbla bild som deltagarna ger i uppföljningsenkäten
- De samverkande parterna bör ha ett fortsatt fokus på inflöde och omsättning
- Teamet bör analysera varför så många fler män än kvinnor avslutas

- Förbundet bör arbeta med att bli bättre på att återkoppla resultat och analys av resultat till chefer och medarbetare
- Förbudet bör arbeta vidare med indexet då det visar sig att vissa till exempel små volymer i ett utfall slår på ett orättvist sätt som är bortom teamets påverkan

Samordningsteamet i Vännäs

Samordningsteamet VÄNNÄS 2021 års IMPACTindex **79**

Viktning + - 5% av maximala impact värdet	Viktning utfall		Antal mål	Antal indikatorer	Målområdets maximala impactvärde	Målområdets uppnådda impactvärde	Mål-uppfyllelsen	Årets impact-index
40%	35%	Samhälls och medlemsnyttan	3	7	58	38	66%	66
25%	26%	Jämlik samverkan	5	20	44	37	84%	84
15%	16%	Deltagarnöjdhet	5	13	26	26	100%	100
10%	11%	Samordning	5	15	18	15	83%	83
10%	13%	Medarbetarnöjdhet	3	9	21	16	76%	76

				SamFörb maximala impactvärde	SamFörb uppnådda indexvärde		
		Samordningsteamet VÄNNÄS	21	64	167	132	79%	79

Bedömning av den samlade måluppfyllelsen

Samordningsteamet i Vännäs uppnår Impactindex 79, vilket innebär 9 över målet. Höga värden har uppnåtts i alla delområden varav 100 i ett och det är deltagarnöjdhet. Det målområde där 70 inte nås är Samhälls- och medlemsnytta.

Analys av resultat

Samordningsteamet i Vännäs har hög måluppfyllelse. Det går dock att konstatera att 70 inte nås i det högst viktade målområdet, samhälls- och medlemsnytta. Det som drar ner resultatet där är att avsluten till en för individen positiv lösning uppgår till 76 %, viket är väldigt nära målet på 80 %. Att inte studiemålet nås drar också ner indexet. Positivt är den goda

omsättningen och framför allt det goda utfallet på deltagare till arbete. 40 % av de som gått till en för individen positiv lösning går till arbete. Det totala utanförskapet har minskat i Vännäs enligt SCB:s helårsekvivalenter vilket Samordningsteamet bedöms ha bidragit till.

De flesta indikatorer pekar mot jämlik samverkan då index 81 uppnås. Det som drar ner indexet något är ojämn könsfördelning till studier. Volymen är dock lite och det blir därmed en skev könsfördelning. Det är också någon deltagare som upplevt sig diskriminerad på två av diskrimineringsgrunderna. Eftersom målet är 100 % märks det på indexet.

Deltagarna i Vännäs är mycket nöjda med det stöd det fått, dock ska man beakta att det enbart är 30 % av deltagarna som svarat på uppföljningsenkäten vid avslut.

Samordning anses fungera i Vännäs enligt de svar som chefer och medarbetare gett i enkäterna. De avvikelser som finns är att många uppger att andra aktörer inte involveras i arbetet och att chefer inte tycker att det finns en strategi för arbetet med uppföljning och utvärdering av teamets arbete. Noterbart är att det är styrgruppens representanter som ger låga omdömen medan medarbetarna tycker att det fungerar väl.

Medarbetarnöjdheten är hög. Den enda fråga som målet inte nås för är om det finns en tillräcklig planering när stöder upphör. Det skiljer sig från deltagarnas som uppger att stödet varit tillräcklig.

Svarsfrekvensen har varit god för de enkäter som gått ut till chefer och medarbetare, 100 % för båda grupperna.

Baserat på resultat och analys rekommenderas följande

- Teamet bör öka fokus mot avslut till studier och bibehålla de fina resultaten mot arbete
- Teamet bör göra ytterligare ansträngningar för att få in fler deltagarenkäter vid avslut
- De samverkande parterna bör ha ett fortsatt fokus på inflöde och omsättning
- Teamet bör ta en intern diskussion om hur väl man rustat individen inför avslut

- Förbundet bör arbeta med att bli bättre på att återkoppla resultat och analys av resultat till chefer och medarbetare
- Förbudet bör arbeta vidare med indexet då det visar sig att små volymer i ett utfall slår på ett orättvist sätt som är bortom teamets påverkan

Samordningsteamet i Robertsfors

Samordningsteamet ROBERTSFORS — **2021 års IMPACTindex** — **69**

Viktning + - 5% av maximala impact värdet	Viktning utfall		Antal mål	Antal indikatorer	Målområdets maximala impactvärde	Målområdets uppnådda impactvärde	Mål-uppfyllelsen	Årets impact-index
40%	35%	Samhälls och medlemsnyttan	3	7	58	38	66%	66
25%	26%	Jämlik samverkan	5	20	44	27	61%	61
15%	16%	Deltagarnöjdhet	5	13	26	21	81%	81
10%	11%	Samordning	5	15	18	13	72%	72
10%	13%	Medarbetarnöjdhet	3	9	21	16	76%	76

				SamFörb maximala impactvärde	SamFörb uppnådda indexvärde		
		Samordningsteamet ROBERTSFORS	21	64	167	115	69%	69

Bedömning av den samlade måluppfyllelsen

Samordningsteamet i Robertsfors uppnår Impactindex 69, vilket innebär är 1 under målet. Höga värden nås i tre delområden. De delområden där 70 inte uppnås är Samhälls- och medlemsnytta samt jämlik samverkan där 66, respektive 61 nås.

Analys av resultat

Samordningsteamet i Robertsfors når inte index 70 i det högst viktade målområdet, samhälls- och medlemsnytta. 85 % av deltagarna som avslutas går till en för dom positiv lösning vilket är väldigt bra. Teamet har också en mycket hög omsättning. Det som drar ner resultatet är andelen deltagare som går till arbete och studier, 27 % respektive 14 %. Alltså nära till arbete men långt från studiemålet. Det totala utanförskapet har minskat i Robertsfors enligt SCB:s helårsekvivalenter vilket Samordningsteamet bedöms ha bidragit till.

Vad gäller jämlik samverkan uppnås 61 i index. Könsfördelningen är jämn i deltagargruppen och avsluten är också jämnt könsfördelat totalt och till en för individen positiv lösning. Det som drar ner indexet är att det uppstår en ojämn könsfördelning i avsluten till arbete, i männen favör och till studier, i kvinnors favör. Med små volymer slår det hårt i relativa tal och drar ner indexet. I det sistnämnda fallet är det analysmodellen som brister, vilket är något som förbundet ska arbeta vidare med. Det finns även ett fåtal individer som uppgett sig vara diskriminerade på några av diskrimineringsgrunderna och när det är ett 100 % mål slår det direkt i indexet.

Deltagarna i Robertsfors är mycket nöjda med det stöd det fått. Deltagarna har svarat lågt på en fråga och det är om stödet varit tillräckligt för att få ett arbete, påbörja studier eller hitta en annan positiv lösning. Svarsfrekvensen är relativt god då 50 % av deltagarna som avslutas svarat på enkäten.

Samordning anses fungera i Robertsfors enligt de svar som chefer och medarbetare gett i enkäterna. De avvikelser som finns är att många uppger att andra aktörer inte involveras i arbetet och att chefer inte tycker att det finns en strategi för arbetet med uppföljning och utvärdering av teamets arbete. Noterbart är att det är styrgruppens representanter som ger låga omdömen medan medarbetarna tycker att det fungerar väl.

Medarbetarnöjdheten är hög. Den enda fråga där målet inte uppnås är om det finns en tillräcklig planering när stöder upphör. Den bilden delar deltagarna, vilket står i kontrast till de goda resultat som teamet uppnått.

Svarsfrekvensen har varit god för de enkäter som gått ut till chefer och medarbetare, 100 % respektive 75 %.

Baserat på resultat och analys rekommenderas följande

- Teamet bör öka fokus mot avslut till studier och bibehålla de fina resultaten mot arbete
- Teamet bör göra ytterligare ansträngningar för att få in fler deltagarenkäter vid avslut
- De samverkande parterna bör ha ett fortsatt fokus på inflöde och omsättning
- Teamet bör ta en intern diskussion om hur väl man rustat individen inför avslut

- Förbundet bör arbeta med att bli bättre på att återkoppla resultat och analys av resultat till chefer och medarbetare
- Förbudet bör arbeta vidare med indexet då det visar sig att små volymer i ett utfall slår på ett orättvist sätt som är bortom teamets påverkan

Ungdomstorget

Ungdomstorget **2021 års IMPACTindex** **70**

Viktning + - 5% av maximala impact värdet	Viktning utfall		Antal mål	Antal indikatorer	Målområdets maximala impactvärde	Målområdets uppnådda impactvärde	Mål-uppfyllelsen	Årets impact-index
40%	35%	Samhälls och medlemsnyttan	3	7	58	30	52%	52
25%	26%	Jämlik samverkan	5	20	44	38	86%	86
15%	16%	Deltagarnöjdhet	5	13	26	22	85%	85
10%	11%	Samordning	5	15	18	12	67%	67
10%	13%	Medarbetarnöjdhet	3	9	21	15	71%	71

				SamFörb maximala impactvärde	SamFörb uppnådda indexvärde		
		Ungdomstorget	21	64	167	117	70%	70

Bedömning av den samlade måluppfyllelsen

Ungdomstorget uppnår Impactindex 70. Höga värden uppnås i tre delområden och det är Jämlik samverkan, Deltagarnöjdhet och medarbetarnöjdhet. De delområden där 70 inte uppnås är Samhälls- och medlemsnytta samt samordning, 52, respektive 67 nås.

Analys av resultat

Ungdomstorget når inte index 70 i det högst viktade målområdet, samhälls- och medlemsnytta. Här blottas en svaghet hos analysmodellen. Tittar man på resultatet går 84 % till en positiv lösning av dessa har 36 % avslutats till studier. Det är väldigt bra resultat och borde ge bättre utslag i modellen. Av de som gått till positiv lösning har 30 % gått till arbete,

vilket är nära målet om 35 %. Ungdomstorget omsätter 33 % av deltagarna, målet är 40 %. Ungdomstorgets index dras också ner av att helårsekvivalenterna har ökat i Umeå. Totalt sett bedöms resultatet på Ungdomstorget som gott, än om det inte slår i indexet på det sätt som det borde.

De flesta indikatorer pekar mot jämlik samverkan då index 86 uppnås. Det som drar ner indexet är ojämn könsfördelning i personalgruppen, en deltagare har uppgett ha upplevt sig diskriminerad på två av diskrimineringsgrunderna och att det finns en ojämn könsfördelning i svar på enstaka fråga till deltagarna.

Deltagarna är mycket nöjda med det stöd det fått. Det som avviker är att inte tillräckligt stor andel av deltagarna har uppgett att stödet varit tillräcklig för att få ett arbete, gå till studier eller hitta en annan positiv lösning. Man ska beakta att det enbart är 26 % av deltagarna som svarat på uppföljningsenkäten vid avslut.

Samordning upplevs fungera ganska väl på Ungdomstorget enligt de svar som chefer och medarbetare gett i enkäterna. De avvikelser som drar ner indexet under 70 är att personalen inte upplever att uppföljning använd för att utveckla verksamheten, att man inte samverkan med andra aktörer utanför torget på ett önskvärt sätt och att den lokala samverkan inte fungerar fullt ut. Noterbart är att det är stor skillnad mellan styrgruppens representanter som ger höga omdömen medan medarbetarna ger låga omdömen.

Medarbetarnöjdheten är hög. Det är två frågor som personal gett låga svar på och det är om man upplever att de man samverkar med hos andra myndigheter vet vad man kan tillföra och om det finns det en tillräcklig planering för vad som ska hända efter tiden på torget för deltagarna. Även deltagarna uppger att stödet inte varit tillräcklig för att få arbete, gå vidare till studier eller en annan behovsanpassad lösning. Den bild som medarbetare och deltagare ger står i kontrast till de goda resultat som torget levererat.

Svarsfrekvensen har varit god för de enkäter som gått ut till chefer och medarbetare, 100 % respektive 63 %.

Baserat på resultat och analys rekommenderas följande

- Ytterligare ansträngningar bör göras för att få in fler deltagarenkäter vid avslut
- De samverkande parterna bör ha ett fortsatt fokus på inflöde och omsättning
- En intern diskussion bör tas om hur väl man rustat individen inför avslut och hur det kan komma sig att man upplever att stödet är otillräckligt samtidigt som resultaten är goda.
- Styrgruppen bör följa upp vad i samverkan som medarbetarna upplever inte fungera, detta gäller både mellan parterna såväl som med externa parter.

- Förbundet bör bli spetsigare på att följa upp samhälls- och medlemsnytta då det är uppenbart att ett till synes bra resultat inte syns tillräcklig väl i indexet.
- Förbundet bör arbeta med att bli bättre på att återkoppla resultat och analys av resultat till chefer och medarbetare

Vuxentorget

Viktning + - 5% av maximala impact värdet	Viktning utfall	Vuxentorget	Antal mål	Antal indikatorer	Målområdets maximala impactvärde	Målområdets uppnådda impactvärde	Mål-uppfyllelsen	Årets impact-index
		2021 års IMPACTindex						62
40%	35%	Samhälls och medlemsnyttan	3	7	58	20	34%	34
25%	26%	Jämlik samverkan	5	20	44	31	70%	70
15%	16%	Deltagarnöjdhet	5	13	26	21	81%	81
10%	11%	Samordning	5	15	18	15	83%	83
10%	13%	Medarbetarnöjdhet	3	9	21	16	76%	76

				SamFörb maximala impactvärde	SamFörb uppnådda indexvärde		
		Vuxentorget	21	64	167	103	62%	62

Bedömning av den samlade måluppfyllelsen

Vuxentorget uppnår Impactindex 62, vilket är 8 under målet 70. Höga värden uppnås i fyra delområden och det är Jämlik samverkan, Deltagarnöjdhet, Samordning och medarbetarnöjdhet. De delområden där 70 inte uppnås är Samhälls- och medlemsnytta samt samordning.

Analys av resultat

Vuxentorget når inte index 70 i det högst viktade målområdet, samhälls- och medlemsnytta, där 34 uppnås. Här blottas en svaghet hos analysmodellen som slår mycket hårt. Tittar man på resultatet går 74 % av deltagarna till en positiv lösning av dessa har 36 % avslutats till arbete och 21 % till studier. Vuxentorget omsätter också 37 % av deltagarna. Det är ett bra resultat och borde ge bättre utslag i analysmodellen. Det som är det absolut viktigaste är att Vuxentorget på ett mycket tydligt sätt förbättrat sina resultat i jämförelse med ifjol.

De flesta indikatorer pekar mot jämlik samverkan och man når index 70. Det som drar ner indexet är ojämn könsfördelning i personalgruppen, ett fåtal deltagare har uppgett ha upplevt sig diskriminerade och det finns en ojämn könsfördelning i svar på enstaka fråga till deltagarna.

Deltagarna är mycket nöjda med det stöd de fått. Den avvikelse som finns är att en inte tillräckligt stor andel av deltagarna har uppgett att stödet varit tillräcklig för att få ett arbete, gå till studier eller hitta en annan positiv lösning. Man ska beakta att det enbart är 27 % av deltagarna som svarat på uppföljningsenkäten vid avslut.

Samordning anses fungera väl på Vuxentorget enligt de svar som chefer och medarbetare gett i enkäterna. De avvikelser man kan se och som drar ner indexet något är att personalen inte upplever att uppföljning använd för att utveckla verksamheten, att man inte samverkan med andra aktörer utanför torget på ett önskvärt sätt. Noterbart är att styrgruppens representanter har en annan uppfattning är medarbetarna i dessa frågor.

Medarbetarnöjdheten är hög. Det är en fråga som personal ger lågt svar på och det är om det finns det en tillräcklig planering för vad som ska hända efter tiden på torget för deltagarna.

Även deltagarna uppger att stödet inte varit tillräcklig för att få arbete, gå vidare till studier eller en annan behovsanpassad lösning. Den bild som medarbetare och deltagare ger står i kontrast till de goda resultat som torget levererat.

Svarsfrekvensen har varit god för de enkäter som gått ut till chefer och medarbetare, 100 % respektive 85 %.

Baserat på resultat och analys rekommenderas följande

- Ytterligare ansträngningar bör göras för att få in fler deltagarenkäter vid avslut
- De samverkande parterna bör ha ett fortsatt fokus på omsättning
- Man bör ta en intern diskussion om hur väl man rustat individen inför avslut och hur det kan komma sig att man upplever att stödet är otillräckligt samtidigt som resultaten är goda.

- Förbundet bör bli spetsigare på att följa upp samhälls- och medlemsnytta då det är uppenbart att ett till synes bra resultat inte syns tillräcklig väl i indexet.
- Förbundet bör arbeta med att bli bättre på att återkoppla resultat och analys av resultat till chefer och medarbetare

Bilaga 4. Social budget

Målområde 1 SAMHÄLLS- OCH MEDLEMSNYTTA				
Mål nr	**Socialt mål**	**Indikator nr**	**Indikator**	**Resultat**
1.1	Verksamheterna ska undvika inlåsning och främja funktionell genomströmning.	1.1.1	Verksamheterna ska uppnå 40% genomströmning. Antalet årliga avslut i förhållande till det totala antalet deltagare under hela året ska vara 40%.	**41% (319 av 787)**
1.2	Deltagarna som avslutat har gått vidare till en för individen positiv lösning.	1.2.1	80 % av de som avslutat insatsen ska avslutas till en för individen positiv lösning	**77% (247 av 319)**
		1.2.2	Av de som avslutat insatsen med en positiv lösning ska 35% gå vidare till arbete.	**31% (77 av 247)**
		1.2.3	Av de som avslutat insatsen med en positiv lösning ska 25% gå vidare till studier.	**23% (57 av 247)**
		1.2.4	I en sammanfattande redovisning beskrivs de för individen positiva lösningar, utöver arbete eller studier, som genererats under verksamhetsåret: Erhållit extratjänster, Utredd arbetsförmåga, fortsatt insatser i annan regi, Öppet arbetssökande. Fördelningen mellan kategorierna visas i procent.	**Extratjänster: 9% (22 av 247)** **Fortsatt rehab och öppet arbetssökande: 24% (59 av 247)** **Saknar arbetsförmåga: 13% (32 av 247)**
		1.2.5	Två (2) framgångsbeskrivningar ska presenteras. Var och en belyser konkreta exempel på positiva individuella lösningar som enskilda deltagare har funnit under verksamhetsåret.	
1.4	Andelen människor som är beroende av ersättning från det offentliga trygghetssystemet ska minska.	1.4.1	Andelen människor som är beroende av ersättning från det offentliga trygghetssystemet har minskat i förhållande till föregående år. Umeå kommun Nordmaling Bjurholm Vindeln Robertsfors Vännäs	

Målområde 2 JÄMLIK SAMVERKAN				
Mål nr	**Socialt mål**	**Indikator nr**	**Indikator**	**Resultat**
2.1	Representationen i Samordningsförbundets verksamhet är jämställd.	2.1.1	Det ska vara jämställd könsfördelning, 40–60% bland deltagarna.	**Hela året** **Kvinnor: 46% (362 st.)** **Män: 54% (425 st.)** **Avslutade deltagare** **Kvinnor: 49% (155 st.)** **Män: 51% (164 st.)**
		2.1.2	Det ska vara jämställd könsfördelning, 40–60% bland personalen.	**Kvinnor: 81% (88 st.)** **Män: 19% (20 st.)**
		2.1.3	Det ska vara jämställd könsfördelning, 40–60% i styrgrupperna.	**Kvinnor: 55% (11 st.)** **Män: 45% (9 st.)**
		2.1.4	Det ska vara jämställd könsfördelning, 40–60% i Samordningsförbundets styrelse.	**Kvinnor: 40% (4 st.)** **Män: 60% (6 st.)**
2.2	Var och en ansvarar för att möta deltagarna med värdighet utifrån likabehandlingsprincipen.	2.2.1	100 % av de i personalen som svarat på, "Jag anser att vi i samverkansplattformen tar ansvar för att möta deltagarna med värdighet utifrån likabehandlingsprincipen" ska svara JA. Skillnaden mellan gruppen kvinnor och gruppen män svar får vara högst 20 %.	**Fanns inte i enkäten**

Målområde 2 JÄMLIK SAMVERKAN				
Mål nr	**Socialt mål**	**Indikator nr**	**Indikator**	**Resultat**
2.3	Deltagarna upplever att de har blivit bemötta med värdighet.	2.3.1	Skillnaden mellan gruppen män och gruppen kvinnor får inte överstiga 20 % bland de deltagare som svarat till mycket stor del eller till stor del på frågan: "Hur har du blivit bemött?"	**Kvinnor: 96% (52 av 54)** **Män: 95% (36 av 38)** **Vill ej svara: 0% (0 av 1)**
2.4	Deltagarna anger att de har blivit bemötta med respekt, under deltagandet i insatsen, sett utifrån diskrimineringsgrunderna.	2.4.1	100 % av deltagarna som svarat på frågan, "Har du blivit diskriminerad på grund av kön?" ska svara NEJ	**94% (87 av 93)**
		2.4.2	100 % av deltagarna som svarat på frågan, "Har du blivit diskriminerad på grund av ålder?" ska svara NEJ	**87% (81 av 93)**
		2.4.3	100 % av deltagarna som svarat på frågan, "Har du blivit diskriminerad på grund av etnicitet?" ska svara NEJ	**94% (87 av 93)**

Målområde 2 JÄMLIK SAMVERKAN

Mål nr	Socialt mål	Indikator nr	Indikator	Resultat
		2.4.4	100 % av deltagarna som svarat på frågan, "Har du blivit diskriminerad på grund av religion?" ska svara NEJ	**94% (87 av 93)**
		2.4.5	100 % av deltagarna som svarat på frågan, "Har du blivit diskriminerad på grund av funktionsnedsättning?" ska svara NEJ	**88% (82 av 93)**
		2.4.6	100 % av deltagarna som svarat på frågan, "Har du blivit diskriminerad på grund av sexuell läggning?" ska svara NEJ	**92% (86 av 93)**
		2.4.7	100 % av deltagarna som svarat på frågan, "Har du blivit diskriminerad på grund av könsidentitet?" ska svara NEJ	**92% (86 av 93)**
2.5	Effekterna av insatserna som redovisas i Samordningsförbundets sociala redovisning skall inte obefogat/oskälligt visa att något kön gynnas.	2.5.1	**Verksamheterna ska uppnå 40 % genomströmning. Antalet årliga avslut i förhållande till det totala antalet deltagare under hela året ska vara 40 %.** Genomströmningen ska vara jämnt fördelad, 40 – 60 %, mellan kvinnor och män.	**Kvinnor: 49% (155 st.)** **Män: 51% (164 st.)**
		2.5.2	Andelen deltagare som avslutat insatsen och funnit en för individen positiv lösning är jämnt fördelat (40%/60%) bland gruppen kvinnor och gruppen män.	**Kvinnor: 47% (116 st.)** **Män: 53% (131 st.)**
		2.5.3	Andelen deltagare som avslutat insatsen och gått vidare till arbete är jämnt fördelat (40%/60%) bland gruppen kvinnor och gruppen män.	**Kvinnor: 55% (42 st.)** **Män: 45% (35 st.)**
		2.5.4	Andelen deltagare som avslutat insatsen och gått vidare till studier är jämnt fördelat (40%/60%) bland gruppen kvinnor och gruppen män.	**Kvinnor: 49% (28 st.)** **Män: 51% (29 st.)**
		2.5.5	Andelen deltagare som avslutat insatsen och funnit en annan positiv lösning än arbete eller studier är jämnt fördelat (40%/60%) bland gruppen kvinnor och gruppen män.	**Kvinnor: 41% (46 st.)** **Män: 59% (67 st.)**
		2.5.6	Skillnaden mellan gruppen män och gruppen kvinnor får inte överstiga 20% bland de deltagare som svarat till stor del eller till mycket stor del på frågan: "Har du fått det stöd du behöver för att få ett arbete, påbörja studier eller hitta en annan positiv lösning?"	**Kvinnor: 67% (36 av 54)** **Män: 74% (28 av 38)** **Vill ej svara: 0% (0 av 1)**
		2.5.7	Skillnaden mellan gruppen män och gruppen kvinnor får inte överstiga 20% bland de deltagare som svarat till stor del eller till mycket stor del på frågan: "Har du fått vara med och bestämma vilket stöd som du har fått?"	**Kvinnor: 85% (46 av 54)** **Män: 87% (33 av 38)** **Vill ej svara: 0% (0 av 1)**
		2.5.8	Skillnaden mellan gruppen män och gruppen kvinnor får inte överstiga 20% bland de deltagare som svarat mycket viktigt eller viktigt på frågan: "Hur tycker du tiden i verksamheten har varit för dig?"	**Kvinnor: 92% (24 av 26)** **Män: 81% (13 av 16)**

Målområde 3 DELTAGARNÖJDHET				
Mål nr	**Socialt mål**	**Indikator nr**	**Indikator**	**Resultat**
3.1	**Erfarenheter, kunskaper och synpunkter tas tillvara från enskilda deltagare**	3.1.1	70% av de deltagare som svarat på frågan: "Har personalen på "aktuell plattform" lyssnat på dig och tagit tillvara dina synpunkter?" ska svara: till mycket stor del eller till stor del.	**87% (81 av 93)**
		3.1.2	Högst 10% får svara: inte alls.	**2% (2 av 93)**
		3.1.3	80% av personalen som svarat på frågan: "Har ni som personal lyssnat på deltagarna och tagit tillvara deras synpunkter?" ska svara: till mycket stor del eller till stor del.	**97% (86 av 89)**
		3.1.4	Högst 10% får svara: inte alls.	**0% (0 av 89)**
3.2	**Deltagarna känner att de verksamheter som erbjuds är organiserade runt deras behov**	3.2.1	70 % av de deltagare som svarat på frågan, "Har du fått det stöd du behöver för att öka din chans att få ett arbete, påbörja studier eller hitta en annan positiv lösning?" ska svara: till stor del, till mycket stor del eller helt och hållet.	**69% (64 av 93)**
		3.2.2	Högst 10% får svara: inte alls.	**4% (4 av 93)**
		3.2.3	80% av de deltagare som svarat på frågan: "Har du haft en person eller ett team som du kunnat vända dig till med dina frågor?" ska svara: JA.	**91% (85 av 93)**
3.3	**Deltagarna upplever inflytande över rehabiliteringsprocessen.**	3.3.1	70 % av de deltagare som svarat på frågan, "Har du fått vara med och bestämma vilket stöd som du har fått?" ska svara: till stor del eller till mycket stor del.	**85% (79 av 93)**
		3.3.2	Högst 10% får svara: inte alls.	**2% (2 av 93)**
3.4	**Deltagarna har blivit väl bemötta.**	3.4.1	70% av de deltagare som svarat på frågan: "Hur har du blivit bemött?" ska svara: mycket bra eller bra.	**95% (88 av 93)**
		3.4.2	Högst 10% får svara: mycket dåligt.	**2% (2 av 93)**
3.5	**Deltagarna tycker att insatsen som deltagit i är viktig.**	3.5.1	70% av de deltagare som svarat på frågan: "Hur tycker du tiden i verksamheten har varit för dig?" ska svara: mycket viktig eller viktig.	**88% (37 av 42)**
		3.5.2	Högst 10% får svara: inte alls viktig.	**10% (4 av 42)**

Målområde 4 SAMORDNING				
Mål nr	**Socialt mål**	**Indikator nr**	**Indikator**	**Resultat**
4.1	**Samordningsförbundet tar ansvar för den lagstadgade uppgiften att svara för uppföljningen och utvärderingen av den finansiella samordningen.**	4.1.1	80% av styrelsen/förbundscheferna som svarat på frågan: "Har ni en strategi för hur ni arbetar med uppföljning och utvärdering av de samordnade rehabiliteringsverksamheterna?" ska svara: JA.	**100% (12 av 12)**
		4.1.2	80% av ledamöterna i styrgrupperna som svarat på frågan: "Har ni en strategi för hur ni arbetar med uppföljning och utvärdering av de samordnade rehabiliteringsverksamheterna?" ska svara: JA.	**85% (17 av 20)**
		4.1.3	Ledningen för Samordningsförbundet redogör i en fallstudie för strategin hur man arbetar med uppföljning och utvärdering av de samordnade rehabiliteringsverksamheterna.	
		4.1.4	80% av styrelsen/förbundscheferna som svarat på frågan: "Använder ni uppföljning och utvärdering som underlag för att utveckla de samordnade rehabiliteringsverksamheterna?" ska svara: JA.	**100% (12 av 12)**
		4.1.5	80% av ledamöterna i styrgrupperna som svarat på frågan: "Använder ni uppföljning och utvärdering som underlag för att utveckla de samordnade rehabiliteringsverksamheterna?" ska svara: JA.	**70% (14 av 20)**
		4.1.6	80% av personalen som svarat på frågan: "Använder ni uppföljning och utvärdering som underlag för att utveckla de samordnade rehabiliteringsverksamheterna?" ska svara: JA.	**82% (73 av 89)**
4.2	**Samordnade verksamheter inkluderar även andra aktörer i samhället som företag, ideella krafter och föreningsliv i verksamheten för deltagarna.**	4.2.1	70% av styrelsen/förbundscheferna har svarat på frågan: "Samarbetar ni med andra aktörer som företag, sociala företag och föreningsliv när det gäller verksamheter för deltagarna?" ska svara: i mycket stor utsträckning eller i stor utsträckning.	**42% (5 av 12)**
		4.2.2	70% av ledamöterna i styrgrupperna har svarat på frågan: "Samarbetar ni med andra aktörer som företag, sociala företag och föreningsliv när det gäller verksamheter för deltagarna?" ska svara: i mycket stor utsträckning eller i stor utsträckning.	**55% (11 av 20)**
		4.2.3	70% av personalen har svarat på frågan: "Samarbetar ni med andra aktörer som företag, sociala företag och föreningsliv när det gäller verksamheter för deltagarna?" ska svara: i mycket stor utsträckning eller i stor utsträckning.	**63% (56 av 89)**
		4.2.4	Två (2) framgångsbeskrivningar som belyser hur verksamheter inkluderar även andra aktörer i samhället, som företag, sociala företag, ideella krafter och föreningsliv i verksamheten.	
4.3	**Verksamheter har identifierat och återkopplat utvecklingsområden hos samverkansparterna.**	4.3.1	Två (2) framgångsbeskrivningar som belyser hur verksamheterna har identifierat och återkopplat utvecklingsområden hos samverkansparterna.	
4.4	**Det finns en fungerande lokal samverkan utifrån samverkansuppdraget.**	4.4.1	80% av ledamöterna i styrgrupperna har svarat på: "Den lokala samverkan utifrån samverkansuppdraget har fungerat" ska svara: till mycket stor del eller till stor del.	**90% (18 av 20)**
		4.4.2	80% av personalen har svarat på: "Den lokala samverkan utifrån samverkansuppdraget har fungerat" ska svara: till mycket stor del eller till stor del.	**82% (73 av 89)**
4.5	**Det finns en fungerande regional samverkan mellan plattformarna i Umeåregionen.**	4.5.1	80% av styrelsen/förbundscheferna har svarat på: "Den regionala samverkan mellan plattformarna har fungerat" ska svara: till mycket stor del eller till stor del.	**92% (11 av 12)**
		4.5.2	80% av personalen har svarat på: "Den regionala samverkan mellan plattformarna har fungerat" ska svara: till mycket stor del eller till stor del.	**67% (60 av 89)**

Målområde 5 MEDARBETARNÖJDHET				
Mål nr	Socialt mål	Indikator nr	Indikator	Resultat
5.1	**Medarbetarna trivs med att samarbeta utifrån ett gemensamt uppdrag med gemensam målgrupp.**	5.1.1	80% av personalen som svarat på: "Jag trivs med att samarbeta utifrån ett gemensamt uppdrag med gemensam målgrupp" ska svara: till mycket stor del eller till stor del.	**96% (85 av 89)**
5.2	**Medarbetarna upplever att andra medarbetare, professionella i andra myndigheter respekterar deras kunskap, roller och arbetssätt.**	5.2.1	80% av personalen som svarat på frågan: "Upplever du att de du samverkar med hos andra myndigheter lyssnar på dig?" ska svara: till mycket stor del eller till stor del.	**90% (80 av 89)**
		5.2.2	80% av personalen som svarat på frågan: "Upplever du att de du samverkar med hos andra myndigheter vet vad du kan tillföra?" ska svara: till mycket stor del eller till stor del.	**87% (77 av 89)**
5.3	**Personalen känner meningsfullhet och resultatglädje i arbetet. Man har hög måluppfyllelse och god kvalitet i arbetet.**	5.3.1	80% av personalen som svarat på: "Jag upplever att jag bidragit till att vi lyckats med vårt samverkansuppdrag" ska svara: till mycket stor del eller till stor del.	**89% (79 av 89)**
		5.3.2	70% av personalen som svarat på: "Deltagarna har fått det stöd de behöver för att få ett arbete, påbörja studier eller hitta en annan positiv lösning" ska svara: till mycket stor del eller till stor del.	**84% (75 av 89)**
		5.3.3	80% av personalen som svarat på frågan: "Finns det en tillräcklig planering för vad som ska hända efter att detta stöd upphör?" ska svara: JA.	**56% (50 av 89)**
		5.3.4	70% av personalen som svarat på: "Jag anser att vi i samverkansplattformen är medskapare och bidrar till verksamhetens uppnåendemål genom att vi konsekvent hållit oss till vårt beslutade arbetssätt" ska svara: till mycket stor del eller till stor del.	**78% (69 av 89)**
		5.3.5	70% av styrelsen/förbundscheferna som svarat på: "Jag anser att vi i samverkansplattformen bidrar till en god och säker dokumentation" ska svara: JA.	**100% (12 av 12)**
		5.3.6	70% av ledamöterna i styrgrupperna som svarat på: "Jag anser att vi i samverkansplattformen bidrar till en god och säker dokumentation" ska svara: JA.	**95% (19 av 20)**