

Verksamhetsplan för

Västerbergslagens Samordningsförbund



2025

samt budget för 2025 -2027

Beslutad; 2024-11-29

Ansvarig: Styrelsen för Västerbergslagens Samordningsförbund

"Samverkan är inte ett tillstånd som går att uppnå vid ett givet tillfälle, utan en ständigt levande process som varje dag måste erövrats, etableras och ständigt underhållas!"
Samverkansutredningens betänkande SOU 2000:114

Innehållsförteckning

Sida

1	Förbundets ändamål och uppdrag	3
2	Verksamhetens organisation	3
	2:1 Bakgrund	3
	2:2 Styrelsen	4
	2:3 Förbundschef och kansli	4
3	Referensgrupper till förbundet	4
	3:1 Lokala samverkansgruppen LSG	4
	3:2 Styrgrupper för insatserna	5
	3:3 Nationella Nätverket för Samordningsförbund	5
	3:4 Nationella Rådet	5
4	Vision	6
5	Omvärdsspaning/analys/kartläggning av behov	6
6	Mål och aktiviteter 2025	7
7	Uppföljning och utvärdering av förbundets verksamhet	10
8	Budget	11
	<i>Förändringsteori</i>	<i>Bilaga 1</i>
	<i>Mål och indikatorer 2025</i>	<i>Bilaga 2</i>

1 Förbundets ändamål och uppdrag

Västerbergslagens Samordningsförbund, nedan kallat förbundet, bildades 1 januari 2005. Bildandet grundar sig på Lagen om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser SFS 2003:1210, den sk FINSAM-lagen. Medlemmar i Västerbergslagens Samordningsförbund är; Ludvika kommun, Smedjebackens kommun, Region Dalarna, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Parternas avtalsmässiga förhållanden inom förbundet regleras i ”Förbundsordning för Västerbergslagens Samordningsförbund”, vilken senast reviderats och beslutats av parterna 2018.

De ingående parterna har i sina ordinarie verksamheter olika uppdrag, ansvar och befogenheter inom rehabiliteringsområdet utifrån sina respektive regelverk. För de flesta individer fungerar aktörernas ordinarie stöd väl och personer med rehabiliteringsbehov får den hjälp och stöd de behöver. Att ansvaret för den enskilde är fördelat på flera aktörer kan dock utgöra hinder för en effektiv rehabilitering. Det kan vara särskilt problematiskt att rehabilitera människor som har en kombination av medicinska, psykiska, sociala och arbetsmarknadsrelaterade problem. Samtidigt är aktörernas insatser många gånger beroende av varandra för att en effektiv rehabilitering skall kunna komma till stånd. Här utgör denna lagstiftning en unik möjlighet för aktörerna att gemensamt utveckla välfärdsarbetet genom strukturell myndighetssamverkan och att ge stöd till personer som har behov av samordnad rehabilitering för att inträda eller återgå i arbete eller studier och på så sätt nå egen försörjning.

Samordningsförbundet erbjuder parterna en möjlighet till en gemensam arena för samverkan där parterna kan arbeta tillsammans och ta ett samlat ansvar utifrån individuella behov och lokala förutsättningar. Det finns också samhällsekonomiska skäl att samordna resurser i ett gemensamt organ, då det bla enligt flera Pay-off-studier ger kostnadseffektivare lösningar. Förbundets ändamål är därför att genom finansiell samordning uppnå en effektiv användning av de gemensamma resurserna, dels på en strukturell nivå, dels på en individriktad nivå.

I denna verksamhetsplan beskrivs mål och dess indikatorer och planerade aktiviteter för att nå målen för verksamhetsåret 2025, utifrån modellen Förändringsteori, se bilaga 1.

2 Verksamhetens organisation

2:1 Bakgrund

Västerbergslagens samordningsförbunds verksamhetsplan för verksamhetsåret 2025 grundar sig på det arbete som förbundets styrelse genomfört kring de kommande årens verksamhetsinriktning på planeringsdagar/styrelsemöte i oktober 2024. Planen anger inriktningen av förbundets verksamhet under 2025 samt långsiktig inriktning för 2026–2027. Verksamhetsplanen fastställdes av styrelsen den 29 november 2024.

2:2 Styrelsen

Samordningsförbundets verksamhet leds av en förbundsstyrelse utsedd av medlemmarna. Styrelsen är förbundets högsta beslutande och förvaltande organ och har ansvar för utveckling och ekonomi. I förbundsstyrelsen ingår en ordinarie ledamot och en ersättare för varje medlem. Styrelsens uppgifter/ansvarsområden finns beskrivet i dokumentet *Arbetsordning för styrelsen* (uppdaterad 231017), som är ett komplement till förbundsordningen, samt i den delegationsordning som uppdaterades 231017. Styrelsen har 6 eller 7 protokollförda styrelsemöten per år. All mötesdokumentation finns tillgänglig på en web-plattform för alla ledamöter i styrelsen (ordinarie och ersättare) samt för alla utsedda revisorer.

2:3 Förbundschef och kansli

Styrelsen har en anställd Förbundschef med uppdrag att leda förbundets arbete och fungera som en länk mellan parterna, enligt styrelsens anvisningar. Förbundschefens uppgifter finns beskrivet i *Instruktion för Förbundschef* (uppdaterad 231017). Förbundschefen är föredragande i styrelsen, verkställer styrelsens beslut och utgör process-stöd för samtliga insatser som förbundet finansierar. Förbundschefen arbetar heltid.

Förbundet har avtal för följande administrativa tjänster:

- Ludvika Kommun, som sköter förbundets ekonomi- och löneadministration, samt vid behov ger förbundschefen konsultativt stöd vid ekonomi- och budgetfrågor
- Ludvika Kommun för IT samt support
- Anders Ström Media AB, för produktion av texter till förbundets hemsida (www.finsamdalarna.se/vasterbergslagen) vid behov
- LG IT för levererans av e-postsystem

3 Referensgrupper till förbundet

3:1 Lokala samverkansgruppen, LSG

Den lokala samverkansgruppen (LSG) är gemensam för Ludvika och Smedjebacken och är sammansatt av lokala chefer från varje part, från olika verksamheter inom kommun och region samt från Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. LSG ingår inte i Samordningsförbundets linjeorganisation och har inget formellt ansvar i förhållande till Samordningsförbundets styrelse. Men samordningsförbundet är representerat i LSG genom förbundschefen och LSG fungerar som en referensgrupp när det gäller förankring och förberedelser av förslag på insatser till styrelsen. LSG är också rådgivande vid planering av insatser och på det viset ger underlag för styrelsens beslut och har därför en viktig roll som referensgrupp till förbundet. Ibland är det LSG som själva står bakom en ansökan om medel till förbundet.

I LSG analyseras gemensamma behov gällande till exempel nya behovsgrupper samt insatser för dessa. LSG fungerar även som en arena för att utveckla samverkan mellan myndigheter och processer utifrån individens samordnade behov.

I slutet av 2024 påbörjades ett arbete för att se över om LSG skall ombildas till en Beredningsgrupp. LSG strukturen är ovanlig i Sverige och har byggts på en gammal förordning där Försäkringskassan var ordförande och sammankallande, ett uppdrag man nu frånsagt sig.

En beredningsgrupp är tätare knuten till samordningsförbundet och utgörs av tjänstemän som är utsedda av respektive part för att ge stöd till förbundschefen, förankra idéer hos parterna och bereda och ta fram förslag på insatser till styrelsen. I en beredningsgrupp är det förbundets Förbundschef som sammankallar parterna.

Förbundets styrelse ställer sig bakom en eventuell ombildning av LSG till beredningsgrupp, Arbetet i LSG fortsätter under 2025, då beslut tas i frågan.

3:2 Styrgrupper för insatserna

Enligt kriterierna för ansökan om medel skall de ingående parterna i aktuell insats ha en styrgrupp för insatsen om de beviljats 100 tkr eller mer. Styrgruppen har ett ansvar för att insatsen bedrivs i enlighet med den ansökan om medel som förbundet baserat sitt beslut om beviljande på och insatsens huvudman rapporterar insatsens utveckling till styrelsen enligt krav från förbundet. Förbundschefen ingår i samtliga aktuella styrgrupper.

3:3 Nationella nätverket för Samordningsförbund, NNS

Förbundet är medlem i NNS - Nationella nätverket för Samordningsförbund. NNS intresseorganisation för samordningsförbunden i Sverige, där för närvarande en majoritet av landets 72 samordningsförbund är medlemmar.

NNS roll är att vara språkrör samt att stödja samordningsförbunden i deras utvecklingsarbete, vara ett forum för dialog, erfarenhetsutbyte, kunskaps spridning och gemensamt lärande. NNS anordnar seminarier, konferenser, utbildningar och bildar arbetsgrupper kring gemensamma frågor som rör förbundens verksamhet och uppdrag. NNS arbetar också för att ge en samlad bild av samordningsförbundens verksamhet, resultat och betydelse i det svenska samhället.

3:4 Nationella rådet

Utöver dessa referensgrupper finns ett Nationellt råd, som är ett nationellt samverkansforum mellan Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Socialstyrelsen samt Sveriges kommuner och regioner som har som syfte att ge ett partsgemensamt stöd till samordningsförbunden och parterna i frågor som rör finansiell samordning. Det gör man genom att:

- Genomföra utbildningar
- Arrangera nationella finsamkonferenser
- Stödja i användningen av Uppföljning Finsam
- Följa upp medelstilledningen
- Stödja i tolkning och tillämpning av lag och förordning via Kunskapsstödet

4 Vision

Den finansiella samordningen inom rehabiliteringsområdet i Västerbergslagen bidrar till att samhällets totala kostnader för välfärden minskar, samt bidrar till att möjliggöra bättre samordning/samverkan mellan förbundets ingående parter. Vidare bidrar förbundet till att parterna gemensamt kan ta tillvara människors möjligheter att förbättra sin förmåga till förvärvsarbete och egen försörjning och på så vis ökar arbetskraftsförsörjningen i Västerbergslagen.

5 Omvärldsspaning/analys/kartläggning av behov

Det är av stor vikt att samordningsförbundet finansierar insatser där det finns ett tydligt behov, vare sig det handlar om de organisatoriska/strukturella mellanrummen mellan parterna eller samverkande insatser för individer i behov av samordnat stöd av minst två parter. Förbundet skall därför vara väl uppdaterade på de demografiska utmaningar som råder såväl i vårt land som i vårt lokalsamhälle samt följa de data som finns över de nationella, regionala och lokala måtten i fråga om utanförskap/ohälsa (ex helårsekvivalenter och försörjningsmått). Vidare uppmuntrar förbundet att såväl styrelse som Förbundschef deltar vid nationella utbildningar, konferenser och seminarier som bidrar till omvärldsspaningen.

LSG skall göra ett uttalande gällande idéer kring nya samverkansinsatser innan parterna söker medel för en insats hos förbundet. Uttalandet skall stå med i ansökan. Detta bidrar till att säkerställa att förbundets medel används där de mest behövs och att inget parallellt arbete kring en målgrupp eller ett behov redan pågår. Det kan också vara LSG som står bakom en ansökan om medel.

Förbundet samverkar/tar stöd i följande forum för omvärldsspaning, analys och kartläggning av behov;

- LSG
- Styrgrupper för beviljade insatser
- Övriga nätverk
- Analysgrupp Västerbergslagen
- Lokal ägardialog
- Regional ägardialog
- Ordförandenätverket i Dalarna
- Förbundschefsnätverket i Dalarna
- Nationella Nätverket för Samordningsförbund

6 Mål och aktiviteter 2025

Processinriktat arbetet med mål och indikatorer

Styrelsen och Förbundschef har inför verksamhetsåret 2025 arbetat processinriktat för att ta fram relevanta mål och indikatorer för förbundet. Arbetet har skett utifrån en etablerad arbetsmodell kallad Förändringsteori. För att genomföra detta deltar Förbundschef, inom ramen för ESF-projektet Lärande och Utveckling FINansiell SAMordning, i ett program kallat; Programmet för förbunds-hantverk, inom spåret Förbundsutveckling. Inom programmet utbildas Förbundschefer i målarbete i den här modellen med stöd av Veta Advisor AB, som också utgör ESF-projektets utvärderare. Veta Advisor har också anlåtits som processtöd i förbundets egen process för att ta fram mål och indikatorer.

Förbundet har använt Förändringsteori som ett verktyg för strukturerad planering, styrning och uppföljning av förbundets verksamhet för verksamhetsåret 2025. Förändringsteori, eller Theory of Change som modellen heter på engelska, är ett sätt att arbeta fram mål där tonvikten ligger på resultaten/effekterna och inte på insatser och aktiviteter och lägger alltså grunden för ett mer systematiskt sätt att mäta effekter.

Förbundets förändringsteori är en beskrivning av vilka aktiviteter som ska leda till vilken förändring, och varför vi tror att det kommer ske. Den ger oss en färdplan och hjälper inte bara oss i förbundet att förstå och förklara vilka faktorer och processer som troligtvis kommer att påverka förändringen och vilka förväntade resultat som kan uppstå, den kan också användas för att förklara för andra vad vi gör och varför vi gör det.

Vår Förändringsteori tydliggör vilka övergripande mål som verksamheten ska sträva mot och vilka aktiviteter och resultat som krävs för att nå målen genom att den beskriver vilken typ av resultat och effekter som förväntas uppkomma av en given insats, alltså en kausal kedja. Att ha arbetat i den här processen har skapat en värdefull gemensam förståelse och förväntningar, ett lärande och ett större engagemang inom förbundet. Vi har fått ställa oss frågor som;

- ✓ Vem är vi till för och vad vill vi uppnå i fråga om resultat och effekter med våra insatser och aktiviteter?
- ✓ Vilka aktiviteter är nödvändiga för att uppnå målet?
- ✓ Hur vet vi att det vi gör fungerar?
- ✓ Vad ska uppnås och hur ska målen uppnås?
- ✓ Hur håller vi fokus på logiken i verksamheten, effekten av det vi gör?

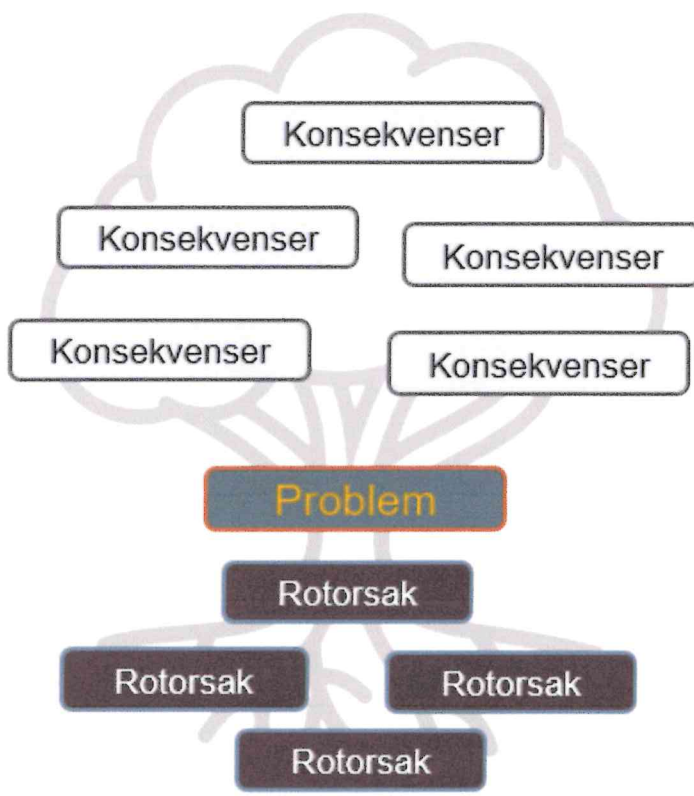
Vår förhoppning är att vårt arbete med Förändringsteori också skapar värde för flera andra målgrupper; chefer och medarbetare hos förbundets parter, den politiska ledningen och inte minst för de individer vi är till för.

Förbundets arbete har innehållit flera steg, vilket här beskrivs i korthet.

Problemidentifiering

Styrelsen började med att identifiera vilka bakomliggande problem det är som verksamheten adresserar och enades om en huvudutmaning som sen utgjorde stammen i det problemträd som är grunden för byggandet av en Förändringsteori.

Problemträd med konsekvenser och orsaker/rotorsaker



Sedan arbetade styrelsen med att forma ett problemträd, som är ett analysverktyg för att analysera ett problem. Den huvudutmaning/problem styrelsen enades om placerades i stammen. Sedan arbetade styrelsen fram vilka konsekvenser detta problem får och placerade dessa uppe i lövverket. Nästa steg var att fundera över vilka orsakerna/rotorsakerna till problemet är, vilka orsaker som spelar störst roll, är mest eftersatta och vilka som är möjliga att påverka. Sedan drog vi pilar hur problem, orsaker och konsekvenser hänger ihop, samt prioriterade vilka orsaker som vi ville arbeta vidare med i Förändringsteorin.

Bygga en förändringsteori

Utifrån Problemträdet byggdes sedan Förändringsteorin sakta fram, med fokus på effekten, vilket är detsamma som det identifierade problemet fast omvänt till den effekt vi vill uppnå.

Se förbundets Förändringsteori i bilaga 1

Så här läses förbundets Förändringsteori;

Långsiktiga Samhällseffekter

En förändringsteori läses från höger till vänster och de effekter som verksamheten förväntas bidra till på lång sikt, långsiktiga samhällseffekter avser visionära mål, dvs idealistiska eller utopiska tillstånd. Effekter som ligger långt bort och som inte kan uppfyllas inom överskådlig tid, men väl gå att närma sig. Långsiktiga samhällseffekter handlar om förändringar som inträffar på samhällsnivå som bygger på att verksamhetens effekter är uppfyllda och implementerade. Man kan säga att problemträdets konsekvenser har blivit förändringsteorins långsiktiga samhällseffekter.

Effekter

Effekten är den förändring verksamheten ytterst vill uppnå för målgruppen, dvs det som styrelsen enades om som det huvudsakliga problemet i arbetet med problemträdet har nu omvandlats till verksamhetens förväntade effekt; att ***Finsams resurser kommer medborgare i Västerbergslagen i behov av samordnat stöd till del i högre grad.*** För att nå den effekten behöver resultat på medellång sikt uppnås.

Resultat på medellång sikt

Från arbetet med problemträdet har de prioriterade orsakerna/rotorsakerna utifrån analys över vilka orsaker till problemet som bedömdes spela störst roll, var mest eftersatta och möjliga att påverka nu förvandlats till förväntat resultat på medellång och kort sikt. För att nå de förväntade effekterna måste verksamheten uppnå de här resultaten på medellång sikt först.

Resultat på kort sikt

För att nå resultat på medellång sikt måste vi först uppnå resultat på kort sikt som en del i den kausala kedjan som Förändringsteorin utgör, dvs den typ av resultat och effekter som förväntas komma uppkommer av en given insats. Det ena förutsätter det andra!

Prestationen

För att nå de förväntade resultaten på kort och medellång sikt måste vi prestera de här sakerna/ tjänsterna först. Prestationer genereras av aktiviteter som genomförts och är mätbara.

Aktiviteter

Slutligen når vi i Förändringsteorins vänstra ytterkant de aktiviteter/verksamheter som styrelsen bedömt behöver genomföras för att prestationen skall gå att se, som i sin tur förväntas resultera i resultat på kort sikt, som genererar resultat på medellång sikt, som är en förutsättning för att effekt skall uppstå. När effekten är uppnådd och implementerad kan, i bästa fall, långsiktiga effekter uppstå.

Mål och Indikatorer

Nästa steg i förbundets process med målarbete var att enas om vilka mål i Förändringsteorin vi skall fokusera på, samt arbeta fram indikatorer för dessa,

Mål kan definieras som "ett önskat framtida tillstånd (nåbart eller visionärt) eller inriktningar för önskade förändringar." (Ekonomistyrningsverket). I denna process har förbundet prioriterat 12 mål för verksamhetsåret 2025, samtliga från den förändringsteori som arbetats fram. Mål är viktiga för styrning och måste kunna följas på något sätt och det är här indikatorerna kommer in. Indikatorer kan bäst beskrivas som ett tecken på i vilken utsträckning en verksamhet uppnår de mål som är satta. Det vill säga en indikation på om vi nått måloppfyllelse eller ej.

För att veta om indikatorerna är uppfyllda behöver man ha källor där man kan hämta information om indikatorn. Det är viktigt att indikatorerna är relevanta och realistiska, dvs möjliga att följa upp och utvärdera.

I bilagd matris presenteras respektive mål för verksamhetsåret 2025 och alla mål har en eller flera indikatorer kopplade till sig, samt källor.

Se Matris med mål/indikatorer i bilaga 2

7 Uppföljning och utvärdering av förbundets verksamhet

Förbundet har, som en av sina uppgifter reglerad i lagstiftningen, att svara för uppföljning och utvärdering av de insatser som förbundet finansierar. Förändringsteorin och det processarbete förbundets styrelse genomgått för att ta fram den kommer att bli ett mycket viktigt verktyg för utvärderingen eftersom den ligger till grund för vilka resultat och effekter som ska utvärderas och hur dessa kan mätas genom olika indikatorer.

Med förbundets förändringsteori som grund kommer vi kunna bedöma om, hur och varför förbundet uppnått målen eller inte. För att göra uppföljning av målen möjlig har förbundet tillsatt indikatorer till respektive mål. Eftersom "mål är önskade framtida tillstånd (nåbara eller visionära) eller inriktningar för önskade förändringar" behöver det finnas mått som indikerar vad som är av betydelse för att uppnå målen och hjälper oss besvara frågan: hur känner vi igen framgång när vi har lyckats?

Indikatorerna fokuserar på det väsentliga med ett tydligt resultatfokus och ger oss en indikation om verksamheten skapar önskade resultat eller inte. Det är viktigt att konstatera att uppföljningen inte handlar om utvärdering i paritet med forskning, utan syftet är att underlätta styrningen och kommer att fungera som ett underlag för lärande och fortsatt strategisk planering för förbundet. Så det här sättet att arbeta med mål och uppföljning av dessa mål är ett arbete som kommer att vara levande hela verksamhetsåret genom kontinuerliga dialoger på styrelsens möten. Vår förändringsteori kommer att vara ledstjärnan för vårt fokus när det gäller styrning, riktning och måloppföljning för förbundet.

Vidare skall alla insatser som har finansiering från förbundet rapporteras i Uppföljning Finsam, som är ett nationellt uppföljningsverktyg med Försäkringskassan som systemägare. Inför Försäkringskassans återrapporter till Regeringen hämtas information om vilka målgrupper och insatser som finansieras av samordningsförbunden från Uppföljning Finsam. Individinriktade insatser rapporterar själva in i systemet. För strukturövergripande insatser är det förbundets Förbundschef som rapporterar.

För förbundets individinriktade insatser används också det kvalitativa uppföljning- och utvärderingsverktyget NNS Indikator-enkät. Indikator-enkäten är framtaget av Nationella Nätverket för Samordningsförbund genom ett utvecklingsarbete tillsammans med ett antal Samordningsförbund i Sverige. Med enkäterna är det möjligt att mäta jämförbara resultat i landets samordningsförbunds verksamheter på deltagar-, handläggare-, styrelse-, och chefsgruppsnivå. Sedan 2021 använder förbundet verktyget även för att mäta utveckling av samverkan på styrelse – och chefsgruppsnivå. NNS Indikatorenkät kommer att vara särskilt viktig som källa till några av indikatorerna för 2025 års mål.

Samtliga insatser som beviljas medel skall inkomma med en skriftlig halvårs och- årsrapport enligt den Utvärderingspolicy som förbundet antagit (uppdaterad 231017), som bland annat innehåller de länsövergripande nyckeltal på deltagarnivå som förbunden i länet enats om. Utöver dessa rapporter skall en slutrapport vid insatsens slut sammanställas.

8 Budget

År 2025 års verksamhetsplan bygger på den budgetram om 4408 tkr (jmf med 2024; 4496 tkr) som medlemmarna beslutat om. Västerbergslagens Samordningsförbund väljer att även inför 2025 anta en underskottsbudget för att nyttja tidigare års överskott, så att förbundet når en budget i balans. Styrelsen har även tagit beslut om prognos för budget 2026–2027, se nedan.

Tillgängliga medel till projekt; 705 tkr ligger utanför beslutade poster i budgeten och är ännu ej beslutade medel som parterna kan söka för nya insatser under 2025. Denna summa kan komma att revideras utifrån 2024 års ekonomiska resultat. Gällande planåren 2026 och 2027 så baseras kostnaderna på beviljade projekt, därmed det positiva resultatet som kommer ändras allteftersom nya projektansökningar inkommer till styrelsen och beviljas.

ÅR	Tilldelning & Ersättningar	Kostnader	Resultat	Prognos eget kapital	
2021		4 518	-5 130	-612	1 933
2022		4 509	-4 696	-187	1 746
2023		4 508	-4 348	159	1 905
2024		4 496	-5 302	-806	1 099
2025		4 408	-4 604	-196	903
2026		4 408	-3 677	731	1 634
2027		4 408	-3 226	1 182	2 816

**Noteras bör att kostnader för förbundschefens tid är fördelad på tre projekt; projekt 202, 399 och 499. Detta för att tydliggöra att förbundschefens arbetstid fördelas mellan ren förbundsadministration, stöd till individinriktade insatser och stöd till strukturövergripande insatser. Alla siffror är skrivna i tkr, tusentals kronor.*

Västerbergslagens Samordningsförbund - Finsam

Belopp i tkr -

Budget 2025-Budget 2027. Uppd 2024-11-19

Proj.nr		2025	2026	2027
	INÄKTER			
101-104	Bidrag	4408	4408	4408
105	sjuklöneersättning	0	0	0
	SUMMA Intäkter	4408	4408	4408
	KOSTNADER Administration			
201	Styrelsen	-189	-193	-197
202	Förbundschef	-430	-439	-447
203	Ekonomi	-128	-131	-133
204	Revision	-72	-73	-75
207	Information och marknadsföring	-60	-61	-62
208	Övriga administrationskostnader	-51	-52	-53
209	Kansli	-63	-64	-65
210	Bilkostnader	-76	-78	-79
	SUMMA Admin.kostnader	-1069	-1090	-1112
	Deltagarinsatser			
307	Resursteamet EVI	-1857	-1915	-1477
399	Förbundschef -stöd/utveckling i samverkan; Ind. insatser	-174	-177	-181
	SUMMA Deltagarinsatser	-2031	-2093	-1658
	Strukturövergripande insatser			
401	Samverkansarenan	0		0
423	Plattform Socialt företagande / industrihuset	-720		
424	Nätverk psykisk hälsa	-100		
446	ESF	-50	-50	0
447	Lära, växa o verka i VBS	-200	0	0
499	Förbundschef- stöd/utveckling av samverkan; Strukturinsatser	-434	-445	-456
	SUMMA Strukturinsatser	-1504	-495	-456
	TOTALA kostnader	-4604	-3677	-3226
	BUDGETERAT RESULTAT	-196	731	1182
	Eget kapital vid årets ingång 2025-01-01	1301	1105	1836
	Beräknat eget kapital vid årets utgång (Eget kapital vid årets ingång + budgeterat årets resultat)	1105	1836	3018
	Målvärde på eget kapital	400	400	400
	Tillgängliga medel till projekt	705	1436	2618

Kommunikation

Förbundet tar fram en kommunikationsplan. De kommunikationsaktiviteter som planeras i planen genomförs.

Förbundet har en kommunikationsplan. Förbundet genomför alla kommunikationsaktiviteter genomförs.

Styrelsen

Styrelseledamöter (eller i föreningens fall styrelseledamöter och styrelseordförande) som finns på Finlands och Svenska styrelseledamöter (eller i föreningens fall styrelseledamöter och styrelseordförande) under 2025 medverkar till att styrelsen har godkänt styrelseplanen för 2025.

Styrelsen har godkänt styrelseplanen för 2025. Styrelsen har godkänt styrelseplanen för 2025. Styrelsen har godkänt styrelseplanen för 2025.

Local samverkansgrupp/Beredningsgrupp

Aktiviteter riktar till chefer/medarbetare enligt kommunikationsplanen. Utbildningar och aktiviteter inom ramen för LUFSS (Lärande och Utveckling för Svenska Styrelseledamöter och chefer/medarbetare enligt projektplanen).

Samtliga kommunikationsaktiviteter riktar till LSC/Beredningsgruppen enligt styrelseplanen. Förbundet har godkänt styrelseplanen för 2025.

Parternas chefer/medarbetare

Parternas chefer och medarbetare har utvecklat kunskap om hur de kan använda de gemensamma resurserna genom Finnam. Parternas chefer och medarbetare känner till Finnam och som pågår med Finnammedel. För medlemsföreningarna kan samliga parter medverkar vid lokal medlemsmöte. För medlemmeföreningarna kan samliga parter medverkar vid regional medlemsmöte. Parternas chefer och medarbetare har bättre kunskap om varandra. Parternas chefer och medarbetare har mer kunskap om hur nya arbetsstätt, metoder och möten används för förbundets målgrupper.

Parternas chefer och medarbetare har utvecklat kunskap om hur de kan använda de gemensamma resurserna genom Finnam. Parternas chefer och medarbetare känner till Finnam och som pågår med Finnammedel. För medlemsföreningarna kan samliga parter medverkar vid lokal medlemsmöte. För medlemmeföreningarna kan samliga parter medverkar vid regional medlemsmöte. Parternas chefer och medarbetare har bättre kunskap om varandra.

Parternas politiker

Samtliga kommunikationsaktiviteter riktar till parternas politiker och genomförs.

Parternas chefer och medarbetare har utvecklat kunskap om hur nya arbetsstätt, metoder och möten används för förbundets målgrupper. Parternas chefer och medarbetare har bättre kunskap om varandra.

Samtliga styrelseledamöter (eller i föreningens fall styrelseledamöter och styrelseordförande) som finns på Finlands och Svenska styrelseledamöter (eller i föreningens fall styrelseledamöter och styrelseordförande) under 2025 medverkar till att styrelsen har godkänt styrelseplanen för 2025.

Samtliga styrelseledamöter (eller i föreningens fall styrelseledamöter och styrelseordförande) som finns på Finlands och Svenska styrelseledamöter (eller i föreningens fall styrelseledamöter och styrelseordförande) under 2025 medverkar till att styrelsen har godkänt styrelseplanen för 2025.

Samtliga parter i LSC/Beredningsgruppen har god kunskap om vad den kan göra för att nå sina mål. LSC/Beredningsgruppen har god kunskap om vad den kan göra för att nå sina mål. LSC/Beredningsgruppen har god kunskap om vad den kan göra för att nå sina mål.

Parternas chefer och medarbetare har utvecklat kunskap om hur de kan använda de gemensamma resurserna genom Finnam. Parternas chefer och medarbetare känner till Finnam och som pågår med Finnammedel. För medlemsföreningarna kan samliga parter medverkar vid lokal medlemsmöte. För medlemmeföreningarna kan samliga parter medverkar vid regional medlemsmöte. Parternas chefer och medarbetare har bättre kunskap om varandra.

Parternas chefer och medarbetare har utvecklat kunskap om hur nya arbetsstätt, metoder och möten används för förbundets målgrupper. Parternas chefer och medarbetare har bättre kunskap om varandra.

Samarbetsförbundet parter som har god kunskap om hur de kan använda de gemensamma resurserna genom Finnam. Samarbetsförbundet parter som har god kunskap om hur de kan använda de gemensamma resurserna genom Finnam.

Samarbetsförbundet parter som har god kunskap om hur de kan använda de gemensamma resurserna genom Finnam. Samarbetsförbundet parter som har god kunskap om hur de kan använda de gemensamma resurserna genom Finnam.

Samarbetsförbundet parter som har god kunskap om hur de kan använda de gemensamma resurserna genom Finnam. Samarbetsförbundet parter som har god kunskap om hur de kan använda de gemensamma resurserna genom Finnam.

Parternas chefer och medarbetare har utvecklat kunskap om hur de kan använda de gemensamma resurserna genom Finnam. Parternas chefer och medarbetare känner till Finnam och som pågår med Finnammedel. För medlemsföreningarna kan samliga parter medverkar vid lokal medlemsmöte. För medlemmeföreningarna kan samliga parter medverkar vid regional medlemsmöte. Parternas chefer och medarbetare har bättre kunskap om varandra.

Parternas chefer och medarbetare har utvecklat kunskap om hur nya arbetsstätt, metoder och möten används för förbundets målgrupper. Parternas chefer och medarbetare har bättre kunskap om varandra.

Finansins resurser kommer till nytta för medlemmeföreningarna i högre grad. För medlemmeföreningarna kommer finansins resurser till nytta i högre grad. För medlemmeföreningarna kommer finansins resurser till nytta i högre grad.

Samverkningsförbundet parter som har god kunskap om hur de kan använda de gemensamma resurserna genom Finnam. Samverkningsförbundet parter som har god kunskap om hur de kan använda de gemensamma resurserna genom Finnam. Samverkningsförbundet parter som har god kunskap om hur de kan använda de gemensamma resurserna genom Finnam.

Mål nr;	Mål för 2025	Indikatorer = mått som visar om vi nått måloppfyllelse eller ej	Källa = där vi kan hämta info om indikatorerna
1	Styrelsens ledamöter känner sig trygga i sitt uppdrag	<p>Ledamöternas upplevelse av trygghet = att de har ökad kompetens om lagstiftning för arbeten, tillgängligt kunskapsstöd, vad uppdraget i styrelsen innebär och vad Finsam kan erbjuda parterna. Beskriva hur de använder kompetensen</p> <p>Ledamöterna har genomgått resurseffektivt Finsam, samt deltagit i något nationellt arrangemang</p>	Enskild intervju med styrelsens ordinarie ledamöter
2	Styrelsens ledamöter tar ansvar för att kommunicera Finsams uppdrag och initierar regelbundna dragningar om Finsam i sina respektive forum, såväl politiska som i olika chefsforum	Ledamöternas antal genomförda informationstillfällen och exempel på vad som genomförts	<p>Enskild intervju med styrelsens ordinarie ledamöter</p> <p>Uppföljning av kommunikationsplanen</p> <p>Gruppdiallog på styrelsemöte, vad händer utanför styrelserummet? Uppföljning av ledamöternas medverkan i Resurseffektivt Finsam</p>
3	Relevanta ansökningar inkommer till Finsams styrelse, både individinriktade och strukturövergripande	<p>Bedömning av inkomna ansökningar – är de relevanta, utifrån checklista vad relevans är i kommunikationsplanen</p> <p>Fördelning mellan ansökningar med individ- resp strukturövergripande fokus</p>	<p>Beslut i styrelseprotokoll</p> <p>Dialog på varje styrelsemöte</p> <p>Uppföljning av kommunikationsplanen</p>
4	Parterna samverkar i högre grad genom beredningsgruppen för att bereda relevanta ansökningar till Finsam	Beredningsgruppen bereder förslag till ansökningar och fler ansökningar inkommer till styrelsen	<p>NNS Indikatorenkät <i>Parternas chefsgrupp</i>, indikator nr 12= fråga 4</p> <p>Gruppdiallog i beredningsgrupp vid minst 2 tillfällen/år</p> <p>Styrelseprotokoll</p>
5	Parternas chefer prioriterar forum för samverkan. tex soppluncher, samverkanskonferenser, Analysgrupp	Chefernas deltagande i olika samverkansforum, uppdelat över parterna	Anmälningslistor, minnesanteckningar, ansökan om medel för aktiviteter inom ramen för Samverkansarenan
6	Förbundets parter har kunskap om förbundet och efterfrågar vår kompetens	<p>Parterna upplever sig ha bättre kunskap om lagstiftning och förarbeten, tillgängligt kunskapsstöd, vad uppdraget i styrelsen innebär och vad Finsam kan erbjuda parterna</p> <p>Antal genomförda infotillfällen hos resp part</p> <p>FC och styrelseledamöter upplever att Finsams kompetens efterfrågas i högre grad</p>	<p>Enskild intervju med styrelsens ordinarie ledamöter</p> <p>Gruppdiallog i beredningsgrupp vid minst 2 tillfällen/år</p> <p>Statistik</p>

7	Samordningsförbundets resurser förbättrar samverkan mellan parterna med medborgaren i behov av samordnat stöd i fokus	Personalens upplevelse av hög tillit och respekt för varandra = förbättrad samverkan i beviljade insatser Deltagare i insatsen upplever att insatsen är organiserad runt deras behov Personal i insatser har genomgått Samverkansutbildning Det finns strukturer för att strategiskt initiera, upprätthålla och underhålla relationer Parterna har bättre kunskap om varandra	Insatsens halv- helårsrapporter till styrelsen Gruppdialog med personal i insatser Analys av NNS indikatorenkät <i>Deltagare</i> Indikator nr 1 = fråga 1, Indikator Analys av NNS indikatorenkät <i>Personal</i> , Indikator nr 8 = fråga 3, Indikator nr 12 = fråga 7, Indikator nr 13 = fråga 8 Statistik
8	Deltagarna i Samverkansutbildning, omg 1 har ökad sin samverkanskompetens	Upplevt ökad samverkanskompetens i fråga om ökad tillit och respekt för varandra, kunskap om varandras uppdrag. Beskriva hur de använder samverkanskompetensen. Hur märker de själva och andra att de ökat sin samverkanskompetens?	Fråga per mail till alla som gått Samverkansutbildning, 3 mån efter genomgången utbildning
9	Parternas medarbetare använder nya arbets sätt, metoder och verktyg i arbetet med individer i behov av samordnat stöd	Har förmåga att omsätta sin kunskap om nya arbets sätt, metoder och verktyg i praktisk handling och kan beskriva/ge exempel på hur de använder den	Personal i insatser; analys av NNS Indikatorenkät <i>Personal</i> , Indikator nr 13 = fråga 9 Fråga per mail till 10 st slumpmässigt utvalda deltagare i någon av LUFSS utbildningar i olika verktyg/metoder (BIP, Tjänstedesign, Lösningfokus, 7/20) Gruppdialog med personal i insatser
10	Förbundets finansiella resurser nyttjas fullt ut	Överskottet (exkl 400 tkr) vid ingången av 2025 är förbrukat senast 31 dec 2025 Förbundet har en budget i balans per den 31 dec 2025 <i>*Smart-mål</i>	Ekonomiska periodrapporter, budgetuppföljning, bokslut, dialog på varje styrelsemöte
11	Region- och kommunfullmäktige har mer kunskap om Finsam	Antal informationstillfällen i Region- och kommunfullmäktige är genomförda	Handuppräknig på styrelsemöte, 2 ggr per år Styrelseprotokoll Uppföljning av kommunikationsplanen
12	Kommunikationsplan skall formuleras och verkställas	Kommunikationsplanen är processad, framtagen och beslutad av styrelsen senast 31 mars 2025. Dess innehåll är verkställt och genomfört till väsentlig del (minst 75 % av aktiviteterna) senast 31 dec 2025 <i>*Smart-mål</i>	Uppföljning av kommunikationsplanen Styrelseprotokoll