

# Anteckningar Gemensam Planeringsdag med styrelsen och beredningsgruppen 2 september 2022

**Tid:** 2022-09-22 kl. 09:00 – 15:30

**Plats:** Chalmerska huset, Södra Hamngatan 11

**Kallade:** Styrelsen, Beredningsgruppen och kansliet enligt nedan:

## Närvarande:

### Styrelsen Finsam Göteborg

#### Ledamöter

Johan Fält (M), ordförande	Västra Götalandsregionen
Ann-Christine Andersson (S)	Västra Götalandsregionen
Andreas Pettersson, vice ordförande	Försäkringskassan
Ann Larsson	Försäkringskassan
Eva Wettermark	Arbetsförmedlingen
Anna-Lena Wakenius	Arbetsförmedlingen
Anders Svensson (M)	Göteborgs stad (förmiddag)
Håkan Hallengren (S)	Göteborgs stad

#### Ersättare

Tobias Björk (M)	Västra Götalandsregionen
Maria Millback (V)	Västra Götalandsregionen
Sara Eriksson	Försäkringskassan
Linda Biltmark	Försäkringskassan
Anna-Carin Sandberg	Arbetsförmedlingen
Maria Broman	Arbetsförmedlingen
Kjell Larsson (D)	Göteborgs stad

### Beredningsgruppen Finsam Göteborg

Annika Wahlstedt, nämndekonom HSN Göteborg	Västra Götalandsregionen
Georg Hohner, sektionschef	Arbetsförmedlingen
Eva Åkerström, lokal samverkansansvarig	Försäkringskassan
Eva Bremer, enhetschef FVV Väst	Försäkringskassan
Christina Alvelin, förvaltningsdirektör Socialf. Hisingen	Göteborgs stad (med i diskussionen om SGI noll)
Elin Jartun, verksamhetschef Kompetenscenter ArbVux	Göteborgs stad

### Kansliet Finsam Göteborg

Eva Magnusson, förbundschef  
Magnus Simonsson, bitr. förbundschef  
Henrik Westerberg, utvecklingschef  
Alexandra Cameron, nämndsekreterare  
Evy Almstrand, projektledare förstudie Gränsgångare  
Ervina Mujnovic, projektledare Move On  
Tina Naga, projektledare Landa

## 1. Syfte med dagen att påbörja arbetet med Verksamhetsplanen och budget 2023 samt planering för åren 2024 – 2025

Eva Magnusson

Ta på er Finsam hatten. Diskussioner i bikupor.

- Dimensionering av våra tema-områden nästa år
- Ekonomi nästa år
- Rekrytering av personal nästa år
- SGI noll
- Move On
- LANDA

Arbetet med Verksamhetsplan och budget för 2023 samt 2024-2025.

- Styrelse fattar beslut om budget 23 november
- Ny ordförande från 2023, en representant från Staten
- Målgruppsdiskussion på nästa styrelsemöte 5 oktober - SKR uppdrag målgruppsanalys
- Genomlysning ägarstyrning

## 2. Förbundets tema-områden, nuläget

Henrik Westerberg

### Deltagarflöden

Vart kommer intresseanmälningar ifrån?

- 35% Göteborgs stad
- 26% VGR
- 14% FK
- 2% AF
- Egna intresseanmälningar = 14%. Kraftig ökning, tidigare år kring 5%.
  - Jobbar med individer utan offentlig försörjning, ute på gymnasieskolor.
- Kö till insatser: 515 som inte har kommit till insatser än.
  - Störst kö från Centrum, har minst antal insatser för sina invånare.
- Diskussioner pågår mellan socialtjänsten, ARBVUX och Finsam. Vem ska ta ansvar för olika insatser?
  - Arbetet pågår i Utvecklingsgruppen där Finsam ingår.
- Arbetslöshet och sysselsättning för individer som deltar i FINSAMS insatser.
  - Majoriteten av Finsams deltagare har inte kontakt med AF.
- Insatser
  - 83% individriktade insatser i Göteborg. I riket är det närmare 50/50.
- Statistik deltagare
  - Totalt under första halvåret 2022, 983 deltagare.
  - Ändringen i organisationen har påverkat vårt arbetssätt och hur många deltagare vi kan jobba med. Under första halvåret 2022 har vi haft möjlighet att träffa 51% fler individer jämfört med första halvåret 2021.

## Temaområden:

- Unga Vuxna:
  - Olika förutsättningar för deltagare beroende på vart man bor, utifrån att de inte har full bemanning och representanter från alla parter.
- Vuxna
  - RISE och IPS som social utfallskontrakt.
    - Uppstart 1/6.
    - 40 deltagare ska vara med i upp till 18 månader.
- Hälsa och aktivitet
  - Insatser: Aktiv, Hälsoutvecklare och Resursteamet (byggts upp våren 2022)
  - Inga vakanser
  - Hinder med utlåning, personer som inte får vara kvar (VGR)
- Individsamverkansteam
  - Ska finnas på 16 vårdcentraler. Avtal med 10 i dagsläget.
  - Saknar representation från AF i team Sydväst och Socialtjänsten i Nordost.
- Resultat
  - Totalt 430 avslutade
  - 100 till arbete-studier
  - 249 fortsatt arbetslivsinriktad rehabilitering - skickats till KC eller andra liknande insatser
  - 88 under "övrigt" – avbrutit på grund av sjukdom, föräldraledighet, flytt mm.
  - 81% har kommit till arbete/studier eller arbetslivsinriktad rehabilitering
- IPS och BIP
  - Jobba utifrån ett strukturellt synsätt, inte fokusera på metodfrågor.
  - Hur kan vi jobba för att öka effekten för våra deltagare?
  - Stärka och knyta kontaktytor
- Hur jobbar vi bättre med kommunikation/kedjan mellan parterna? Informera varandra om misser. Lex Heller. också diskussioner innan man behöver göra ett Lex Heller anmälan.
- Avvikelsehantering? Särskilt avsnitt i Verksamhetsplanen för 2023.
- Möjlighet för deltagare att själv lyfta frågor/göra avvikelseanmälningar till Finsam?

### **3. Ekonomiska scenarier inför 2023**

**Magnus Simonsson**

#### 3 olika scenarier

1. Ökning med KPI
2. Oförändrad tilldelning
3. Sänkt tilldelning: -10% spärr

Stor påverkan på förbundet när vi får in många fakturor samtidigt. Då måste vi ha ett stort eget kapital för att hantera situationen.

Förra bokslut fick förbundet in fakturor med 10mkr under en period.

#### Inriktningsbudget för 2023

- förslagit en ökning av strukturövergripande medel. Det skulle vi kunna satsa mer på är samverkansutbildning/ satsningar i förståelse mellan parter

## Eget kapital

- ska ligga på min. 6mkr och max. 7,3mkr. (Styrelseprotokoll 21-05-28, § 62)
- I dagsläget 19,3mkr
- Vad ska vi använda vårt eget kapital till? Investering/insatser/utbildning?

Budget för 2022, nästan 83 mkr

Preliminär budget för 2023, 63–64 mkr

Mål att sänka eget kapital över en 3-års period. Skapa stabilitet och långsiktiga investeringar. Ta fram ett förslag till nästa styrelsemöte.

## 4. Bordlagda frågor från styrelsemöte 2022-06-10

Eva Magnusson

### Strategisk grupp kring målgruppen SGI Noll

- Pilotprojekt på Hisingen
- Förslag, tillsätta en strategisk styrgrupp bestående av direktörer eller liknande från ArbVux, Hälso- och sjukvården, Socialförvaltningarna, FK och AF.
- Tillsätta två UL på 50% vardera
- Lyfta fram och minska målgruppen genom att erbjuda rätt stöd och professionalisera utförandet för målgruppen
- Tidplan start hösten 2022, planerad målgång våren 2024
- Är vi överens om målgruppen mellan parterna?
  - FK anser att SGI noll är individer med en medicinskt nedsatt arbetsförmåga.
  - Stora gruppen SGI noll?
  - AF (Eva Wettermark) – vad är det för grupp? Beskrivningen som man kan förhålla sig till
  - Pratar inte om SGI noll utanför det som är lagstadgat. Enligt den vanliga försäkringen. Problem att läkare idag sjukskriver individer och socialtjänsten saknar möjlighet att bedöma läkarintyg. Den kompetensen finns hos FK i stället.
    - Individer låses in i ett system som inte fungerar. KAN skriva egen remiss till FK, inte ett framgångsrikt arbetssätt.
    - Hur kan vi på ett systematiskt sätt ser till att inte låsa in målgruppen i försörjningsstöd. Passiviserande, hamnar längre bort från möjlighet till egen försörjning. Målgruppen kommer inte in i systemet, måste angripa det på ett nytt, systematiskt arbetssätt.
    - Mycket handlar om hur man ska samarbeta med Hälso- och sjukvården och läkare för att få bra läkarintyg. Flera berörda parter. Kartläggs gruppen? Lever alla på försörjningsstöd?
    - Behöver förtydliggöra varandras roller och uppdrag. Strukturera upp det. Måste börja på en strukturell nivå för att angripa detta. Hitta gråzonen där vi berörs allihop.

Diskussionen fortsätter på styrelsemöten framöver.

## Rekrytering personal från parterna

### Dagsläget

- 100 inlånade
- 9 personer på kansliet

Vad har vi kommit överens om?

- Hur gör vi när vi lånar in personal? Stockholm lånar in på 2 år avtal och andra lånar ut tills vidare.
- Hur ska vi göra inför nästa år? Fråga till alla i Finsam; intresse för utlåning nästa år, och har man kontakt med sin chef?

Kan vi anställa individer för att jobba på Finsam, på parterna? Finsam kan inte anställda operativ personal.

Kan parterna ta över ansvar för olika insatser, och driva insatserna?

Formalisera överenskommelsen och behovet.

Vad pratar vi om med inlåning? Heltid eller deltidsinlåning.

- Fördel att vara inlånad på deltid, då har man kontakt med sin hemorganisation och följer med kompetensutvecklingen och är kvar som en del av arbetsgruppen.
- Personal ska representera sin myndighet och bidra med sin kunskap och mandat från sin myndighet.
- Kan vi jobba med överanställningar? Tydligt uttalat, vi behöver ungefär si-så många medarbetare med denna kompetens, kan man bemöta behovet? Bygga en mer långsiktighet. Tydlighet.
- Kan man säga vad som är bas-behovet? Typ att man alltid behöver ett visst antal individer från de olika parterna. Kartlägga behovet. Matcha behov med kompetens.

Styrning och ledning. Kan man besluta om det i Kommunstyrelsen?

- Blandning av olika kompetensinriktningar.
- Kvalitetskrav. Att man har folk som vill jobba på Finsam.
- Sätta principer som är lika för alla

Vart kommer medarbetare på förbundet ifrån?

- 60% Göteborgs stad
- 9% FK
- 9% VGR + privat
- 20% AF
- 2% övrigt

## **5. Syfte med nytt ESF-projekt *Gränsgångare***

**Evvy Almstrand**

### Projekt Gränsgångare

Glapp mellan projektperioden – behålla strukturer och kompetenser. Förstudie för gränsgångare mellan 7 olika förbund.  
Tilltro och tillit; tillsammans gör vi skillnad.

### **Gränsöverskridande samarbete**

**Heiti Ernits**

(Presentation skickas med som bilaga)

Koordinera för att få aktörer/partner att samarbeta

Organiseringsprincip

Flernivåstyrning

Snävare gränser i organisationer

Ökad samverkansbehov

Flera människor arbetar mellan organisationer; företag, förvaltningar, bolag mm.

Olika typer av gränser, både fysiska och teoretiska/tankemässiga gränser. Behöver skapa bryggor/broar

Gränser, 3 idealtyper

1. Fysiska reglerande
  - a. Horisontella
  - b. Vertikala
  - c. Auktoritet
2. Sociala
  - a. Gemenskaper
  - b. Social identitet
  - c. Normer
  - d. Sociala institutioner
3. Kognitiva
  - a. Teorier
  - b. Perception
  - c. Identitet
  - d. världsbilder

Risk för mellanrum eller glapp

- organisatoriska mellanrum (Tyrstrup) eller glapp (Burt)
- Möjliga konsekvenser
  - Frågor hanteras inte
  - Barriärer
  - Dålig utnyttjande av resurser och kompetenser
  - Ineffektivitet

Vad händer i mellanrummen?

- Snäva gränser
- Gränskonflikter
- Ifrågasättande
- Multipla lojaliteter

- Motstridiga krav
- Ständig förhandlingssituation och personberoende
- Stökighet och föränderlighet

Borås stad – påvevals metoden

Konflikt – legitim konflikt, möta varandra och se att man är inte överens och försöka arbeta med det. Finns ett värde i att ta den rollen.

Ledarskap fungerar mellan organisationer men inte chefskap

Vilken typ av hantverk krävs av en gränsgångare?

- Social skicklighet
- Skicklig kommunikatör
- Lyhördhet och förmåga att lyssna
- Skicklig organisatör
- Diplomati men även "hårda nypor"
- Flexibilitet och förmåga att anpassa till olika sociala världar
- Mod och uthållighet
- Förmåga att navigera i ett "stökigt landskap"

Om man sätter en beskrivning på rollen gränsgångare, skapar man en gräns där? Eller för att vara en riktig gränsgångare behöver det vara en flexibel, flytande roll?

## **6. Pågående ESF projekt**

**Projekt Move On**

**Ervina Mujnovic**

- Stödja individer till återgång till arbete eller studier
- Parallella processer + BIP
- Samtal
  - MI
  - Hälsosamtal
  - Aktivitetsbaserade samtal
- Individuella aktiviteter
  - Stöd med samordning
  - Besök på arbetsplatsen
  - Friskvård
- Gruppaktiviteter
  - Hälsogrupp med olika teman
  - Fysisk aktivitet

Målgruppen:

- Mångåriga sjukskrivningar: 1/3 har varit sjukskriven över 4 år
- Anställningen har skapat en inlåsningseffekt snarare än en trygghet att falla tillbaka på

- Komplex bild där insatser från arbetsgivaren inte är tillräckliga, samverkan med alla parter behövs. Deltagarna har hamnat mellan stolarna
- Känslan av osäkerhet för vad man klarar av och vilka vägar framåt finns

#### Samordning gör skillnad

- Ingen insats som motsvarar Move On i Göteborg, förrehabilitering för målgruppen
- Saknas förutsättningar hos aktörer att arbeta med målgruppen med komplex problematik utifrån de behov de faktiskt har

#### Deltagare

- Majoritet kvinnor
- 47% från Göteborgs stad
- 29% har återfått arbetsförmåga

#### Hur går vi vidare?

##### 3 alternativ:

1. Fortsätta inom förbundet 1 år till
2. Delfinansiering av parterna
3. Fortsättning via ESF (finns för- och nackdelar)

#### Projekt LANDA

Tina Naga

Målgruppen – utrikesfödda män och kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden med behov av samordnad rehabiliteringsstöd = svår målgrupp

Styrka att vi har projektpersonal med så många olika utbildningar, kompetenser och bakgrund. Jobbar med parallella processer, tjänstedesign och BIP.

#### Deltagare

- Resultat: totalt 171 deltagare
  - 64% kvinnor, 36% män
  - Majoriteten av deltagare saknar utbildningsbakgrund eller har max. grundskoleutbildning
  - Majoriteten har haft försörjningsstöd i över 9 år. Bara 24% har haft försörjningsstöd i mindre än 3 år.
  - 77% av deltagare är över 40 år
  - 49% har avslutats till arbete/studie/jobbreda
    - 15 personer arbetar och 6 ut till studier (SFI och Arbetsmarknadsutbildningar).
    - 11 inskrivna hos AF
    - 38% av deltagare till studier och arbete
  - 19% av kvinnor avslutas till sjukdom
- Framgångsfaktorer:
  - koordinationsroll mellan olika myndigheter, insatser och stöd
  - BIP: handläggarens tron på individen
  - Rättighetsbaserat arbete
  - Fokus på deltagarnas egna nätverk: Coachen blir en del av individens nätverk under tiden i projektet! Ett förstärkt stöd.



- Språkutvecklande insatser
- Saknat
  - Kontakt/samarbete med AF
  - Vidareplanering för deltagare på socialtjänsten och med AF
- ArbVux utökad uppdrag? Behöver en övergång. Vill inte tappa fart och tappa personal. Specialistkompetenser att arbeta med målgruppen.

Hur går vi vidare?

- Vad finns det för vägar framåt?
- Finns förutsättningar att fortsätta detta upplägg? LANDA 2.0?
- Projektpersonalen har skrivit ett brev till kansliet och styrelsen som kommer att tas upp på nästa styrelsemöte

## **7. Reflektioner och planering framåt**

### **- styrelsen beslutar om Verksamplan och budget den 23 november 2022**

#### **Bi-kupa diskussioner**

*Dimensionering av temaområden (Henrik)*

- Staten har pekat på prioriterade grupper. Långtidsarbetslös unga, individer med funktionsnedsättning mm.
- Störst samhällsnytta med unga vuxna. Många aktörer med unga vuxna, får koordinera i stället för att konkurrera
- Hur ska vi hantera köerna?
- Bra med många hälsoinriktade insatser som kan sen skicka vidare till andra insatser
- Kan vi möta alla behov? Vad händer med alla som är i kö, man står inte still?
- Finsam – ägna tid att ta kontakt med FK mm. Se över flaskhalsen med egenremiss? Prioritera det arbetet.

*Ekonomi (Magnus)*

- Vi ska använda det egna kapitalet
- Viktig att beakta ett 3-års perspektiv.

*Personalrekrytering (Alexandra)*

- 2 års avtal, positiv till det
- Lättare att låna ut partiellt, att man har en viss procent i hemorganisationen för att hänga med utvecklingen där
  - blir mer attraktiv att jobba i Finsam, skulle lösa problemet med löneutveckling; att man inte hamnar efter.
- Likartade avtal, ser samma ut för alla parter
- Sätta principer för utlåning
- Hur ser det ut på andra förbund med utlåning? En part som lånar ut?

#### *SGI noll (Eva)*

- *Gemensam definition behövs*
- *Strategisk grupp, alla på samma chefsnivå*
- *Tydliggöra uppdragen för varje part*
- *Socialtjänsten behöver titta på sitt samarbete med hälso- och sjukvården.*

#### *Implementering Move On (Ervina)*

- *Finsam ska ta initiativ till Kommunalförbunden, för att diskutera huvudmannskapet. Var ska det höra hemma? Hemvist?*
- *Tar kontakt, förebygga.*
- *Brobyggare, första halvåret 2023.*

#### *Implementering LANDA (Tina)*

- *Mycket ansvar ligger på socialtjänsten*
- *Röd tråd, rustas inom Göteborgs stad, till AF och ArbVux KC*
- *Ägarskap? Ordinarie verksamhet och ordinarie samverkan. Intresse från flera håll. Samverka mer*
- *Överlämnar gruppen och verksamheten till staden/ArbVux? Ta till vara på metoder och kunskaper om målgruppen som har utvecklats inom ramen för projektet och personalgruppen.*