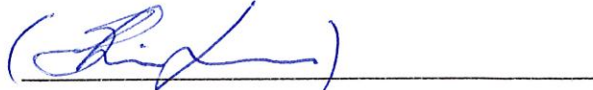


<i>Plats och tid</i>	Zinkgatan 2 Lomma, 23 november kl. 9-11.30	
<i>Beslutande</i>	Stina Larsson, ordförande Conny Bäck, vice ordförande Pär Weise Marie Saltarski Stina Sjäodahl	Kävlinge kommun Lomma kommun Försäkringskassan Region Skåne Arbetsförmedlingen
<i>Suppleanter</i>	Gunni Gustafsson Nilsson Mattias Horrdin	Kävlinge kommun Region Skåne
<i>Övriga deltagare</i>	Karin Rangin Johanna Aronsson Marie-Louise Lindblad §§ 34-36	Förbundssamordnare Sekreterare Arbetsförmedlingen
<i>Utes att justera</i> <i>Justeringens plats och tid</i>	Conny Bäck 2015-12-08, Kävlinge kommunhus	
<i>Sekreterare</i>	 Johanna Aronsson	Paragraf §§ 34-45
<i>Ordförande</i>	 Stina Larsson	
<i>Justerande</i>	 Conny Bäck	

Anslag/bevis

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

<i>Organ</i>	FINSAM	
<i>Sammanträdesdatum</i>	2015-11-23	
<i>Datum för anslags uppsättande</i>		<i>Datum för anslags nedtagande</i>
<i>Förvaringsplats för protokollet</i>	Karin Rangin Finsam Kävlinge-Lomma, Zinkgatan 2. 234 35 Lomma	
<i>Underskrift</i>		

Protokoll fört vid styrelsemöte i samordningsförbundet Finsam Kävlinge – Lomma 2015-11-23

§ 34 Val av justerare och justeringsdag

Styrelsen beslutar

Conny Bäck utses till justerare. Justering sker 2015-12-01 med vändande post.

§ 35 Fastställande av dagordning

Styrelsen beslutar

Dagordningen fastställs.

§ 36 Samverkansresurs AF

Marie-Louise Lindblad från Arbetsförmedlingen föredrar ärendet. Arbetsförmedlingen kommer från 2016 att anställa en samverkansresurs på heltid.

Styrelsen beslutar

Informationen läggs till handlingarna.

§ 37 Samverkanskartan steg 2 Aktivitetsplan - beslut

Karin Rangin föredrar ärendet. Samverkanskartan steg 2 kommer att ta sikte på att hitta förutsättningar för en generell struktur för samverkan mellan aktörerna och en gemensam målsättning i förhållande till gruppen personer som saknar egen försörjning, individens förutsättningar är utgångspunkt för myndigheternas samverkan.

Styrelsen beslutar

Att arbeta vidare med samverkanskartan steg 2.

§ 38 Ansökan mentorsnätverk – beslut

Projektplanen presenteras i Bilaga 1

Styrelsen beslutar

Att bifalla ansökan för 2015-2016 och har som avsikt att under 2016 bifalla för 2017.

§ 39 Ansökan förstudie – Etablering i samverkan - beslut

Ambitionen är att förstärka möjligheterna till arbete och sysselsättning för flyktingar och ensamkommande flyktingungdomar.

Styrelsen beslutar

Att bifalla ansökan

§ 40 Rapporter

Karin Rangin ger en kortfattad rapport om Förstudien kring ACT-utbildning. Tanken är att förstudien ska presenteras i sin helhet för styrelsen i februari 2016.

Karin Rangin berättade även om Förbundschefs -dagarna som hon hade deltagit vid. Dessa var mycket givande och intressanta.

Det hade varit ett frukostmöte med Teater som inspirerande utbildning och kompetensutveckling. Detta var mycket givande och man funderar på att bjuda in samma teatergrupp igen till ett frukostmöte till våren 2016.

Styrelsen beslutar

Informationen läggs till handlingarna.

§ 41 Verksamhetsplan 2016 - beslut

Stina Larsson redogör för verksamhetsplanen 2016, se Bilaga 2.

Styrelsen beslutar

Att godkänna verksamhetsplanen för 2016

§ 42 Budget

Stina Larsson redogör för budget 2016, se Bilaga 3.

Styrelsen beslutar

Att godkänna budgeten för 2016.

§ 43 Framåtblick

Den 4/3 är det workshop tillsammans med Lund angående samverkansakademin.

Styrelsen beslutar

Informationen läggs till handlingarna.

§ 44 Mötestider 2016

Förslaget är 29/2, 14/4, 1/6, 21/11 kl 9-12 samt 22/9 kl 12- 23/9 kl 15

Styrelsen beslutar

Att bifalla förslaget

§ 45 Övrigt

Inget övrigt att diskutera

Mentorsnätverk

100%
välkommen!

Aktivitet – Mentorsnätverk

1. Utgångspunkter

Kävlinge Lärocentrums enhet för Arbete & Integration (A & I) ser ett behov av att ge sina långtidsarbetslösa/-sjukskrivna deltagare (som remitteras av Arbetsförmedlingen Kävlinge-Lomma, AF/FK-samverkan, AF Etablering, Kävlinge och Lomma kommuners Socialtjänster, Sfi-elever, ungdomar som omfattas av det kommunala aktivitetsansvaret KAA, medarbetare inom Uppdragstjänst) med flera ytterligare förstärkt och fördjupad kunskap om arbetslivet samt ett större kontaktnät och nya referenser.

Vi ser fortsatt att endast de deltagare som är/blir jobbredda *på riktigt* kan behålla sina anställningar och då tillgången till SIUS-resurser är begränsad blir förarbetet inför praktik/anställning *än viktigare*. Risken för att praktikplatser "äts upp" av deltagare med begränsad arbetslivserfarenhet och som inte preparerats tillräckligt mycket, är stor. Här skulle mentorer (ägare/arbetsledande chefer i privata näringslivet) vara en mycket viktig resurs och förebild som genom samtal och andra aktiviteter förmedlar villkoren i arbetslivet och hur de som chefer resonerar när det gäller att rekrytera och leda personalen i det dagliga arbetet. Mentorerna blir ett viktigt komplement till de utbildade arbetsplatsambassadörerna som normalt inte har någon arbetsledande position.

Personalen inom A & I upplevs inte som chefer/personer med erfarenhet från det privata näringslivet i någon större utsträckning, även om så är fallet, varför mentorernas råd sannolikt skulle väga tyngre, även om rådet är detsamma. Deltagarna har också svårt att se skillnad på personalen/mentorerna och handläggarna hos myndigheterna när det gäller myndighetsutövning vilket gör att neutrala icke-myndighetsutövande personer behövs.

Majoriteten av målgrupperna har mycket skrala personliga nätverk och förstår oftast inte vikten av att bibehålla goda kontakter och/eller att delge och använda sig av varandras små nätverk i jakten på praktik och arbete. Deras CV är ofta mycket "tunna" och få arbetslivsrelaterade referenser finns.

Även om Uppdragstjänst arbetar aktivt för att verksamheten ska vara så lik en vanlig arbetsplats som möjligt och har egna personalmöten månadsvis så är det delvis andra punkter på agendan än de som förekommer i företagsvärlden såsom ekonomi, förändrad organisation, förändrade rutiner mm. Prestationskraven är också något lägre ställda (dvs utifrån medarbetarens kapacitet och dagsform) och möjligheterna att vara sjuk/vabba är också större än vid reguljär anställning. Övriga nämnda målgrupper får begränsad eller ingen träning alls i "arbetslivskunskap".

Mentorerna har många gånger en begränsad kunskap om arbetsmarknadsfrågor/ myndighetsutövning och olika typer av funktionshinder etc även om de har ett samhällsengagemang varför kontakt med våra målgrupper kan vara berikande. Chefer av idag

måste normalt sett kunna hantera skilda attityder/värderingar hos anställda beroende på t.ex. ålder och etnisk bakgrund - både i samband med rekrytering men framför allt i det dagliga ledarskapet. Vad som är viktigt i arbetet och mötet med kollegor är annorlunda för en 60-åring jämfört med en 20-åring. Mentorerna har ofta ett rikt kontaktnät vilket möjliggör anskaffande av praktikplatser och de skulle också kunna vara ett bollplank under praktiktiden och under inledningen av en ev. anställning. Om en riktigt god relation utvecklas mellan mentor och adept, kan även personliga skriftliga omdömen om adepterna ges av mentorn.

Genom en utökad och fördjupad samverkan mellan Kävlinge/Lomma kommuner, dessa båda kommuners näringsliv, Arbetsförmedling, Försäkringskassa och Region Skåne kommer fler arbetssökande att få den insikt som krävs för att kunna få ett hållbart fotfäste på arbetsmarknaden. Genom en fördjupad samverkan mellan mentorerna i nätverket ges möjlighet till erfarenhets-/idéutbyte när det gäller både rekrytering och ledarskap i det dagliga arbetet. En sammanhållande mentor (se *) som för diskussioner med mentorsgruppen kommer att leda till förändrade/förbättrade attityder och värderingar relaterat till målgrupperna. Genom nätverksträffar mellan alla adepter och mentorer utökas adepternas nätverk.

*) Sammanhållande mentor är vidtalad och ställer sig positiv, också till att handleda 2 egna adepter.

2. Mål

- 60% av adepterna får en praktikplats under minst 3 månader med hjälp av mentorernas nätverk
- 10% av adepterna får anställning (under kortare eller längre tid, på hel- eller deltid, med eller utan lönestöd)
- 90% av adepterna säger att de har fått bättre kunskap om arbetslivet (rättigheter, skyldigheter, hur ägare/chefer resonerar i personalfrågor)
- 90% av adepterna säger att de har utökat sitt kontaktnät och har fått strategier för hur detta kan vidmakthållas
- 90% av mentorerna säger att de berikats genom idé-/erfarenhetsutbyte med andra ägare/chefer i privat näringsliv
- 90% av mentorerna säger att de har fått bättre insikt om arbetssökandes förutsättningar utifrån de regler som gäller

3. Målgrupper

Personer som bedöms ha arbetsförmåga men som saknar nätverk och som har ringa eller ingen arbetslivserfarenhet. Dessa personer kan t ex remitteras från Uppdragstjänst i Kävlinge, Socialtjänsterna i Kävlinge och Lomma, KomVux/Sfi, Arbetsförmedlingens Etablering i Kävlinge Lomma eller från Kommunala Aktivitetsansvaret (KAA) i Kävlinge och Lomma.

4. Aktiviteter

		START	SLUT	ANSVARIG/ delansvarig
1	<p>Lommas näringsliv</p> <p>Kartläggning av vilka nyttiga samverkanspersoner inom Lomma kommun som dels kan bidra till att finna mentorer i Lomma kommuns näringsliv och dels kan delta aktivt i projektet och i idégruppen. Från Lomma deltar Kristina Johansson, näringslivsutvecklare och Anna Junehag, KAA-ansvarig, som i sitt dagliga arbete har behov av praktikplatser.</p>	2015-12	2015-12	Processledare
2	<p>Samverkanskartan del 2</p> <p>Kontinuerlig dialog.</p>	2015-12	2017-12	De båda projektledarna
3	<p>Rekrytering av 20 + 15 mentorer i olika branscher i Kävlunge och Lomma</p> <p>Genomförs genom deltagande i/presentation för följande föreningar i Kävlunge: Företagarna, Kävlunge-Furulund Samverkan, Rotary, Företagarringen i Kävlunge, Höjdarna, Handelsplats Center Syd mfl samt andra samarbetsparter såsom Näringslivs- och turistchef som A & I redan har. Motsvarande i Lomma. Inventering av befintliga praktikplatser för besök.</p> <p>Kontakt med chefer som har utbildade arbetsplatsambassadörer i Kävlunge samt arbetsgivaransvarig inom AF.</p>	2015-12-01	2016-02-15 (prel, se 8. Tidplan)	Processledare/ Sammanhållande mentor/Samverkansperson i Lomma/AF näringsliv
4	<p>Mentorskap: Diskussion om roll, form och innehåll i mentorskapet där vårt förslag är att:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mentorns roll är att stärka/utmana adepten i dennes tankar om arbete och i de egna valen, agera som en neutral, icke myndighetsutövande person, dela med sig av sina erfarenheter från arbetslivet/att byta arbete och dela med sig av sitt nätverk. • Varje mentor har minst 2 adepter som mentorn dels har enskilda samtal med men också träffar gemensamt i syfte att öka adepternas totala nätverk. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Enskilt samtal ca 1 gång/månad ✓ Gemensam träff med båda adepterna samtidigt ca varannan månad (kan också vara att båda adepterna deltar i nedanstående tillsammans) 	2016-03 resp 2017-01	2016-03 resp 2017-01	Processledare/ Sammanhållande mentor
				Sammanhållande mentor/mentor

SLA

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Studiebesök på företaget, delta i en fika ✓ Delta i ett personalmöte på företaget ✓ Delta i ett kund- eller leverantörmöte ✓ Delta i ett möte med en företagarförening som mentorn är medlem i (i förekommande fall) 			
5	Välja ut 70 adepter (till 35 mentorer) Genomgång av inskrivna deltagare - i förekommande fall i samråd med handläggare. Motivationsarbete. CV-skrivning/personligt brev.	2016-02	2016-03	Mentorer/ handläggare
6	Matchning Mentorerna samlas och får läsa adepternas CV och välja sina 2.	2016-04	2016-05	Processledare/ mentorer

7	<p>Genomförande av mentorsprogram</p> <p>Möten mellan mentor/adept</p> <p>Gemensamma möten med processledare, adepternas handläggare på myndighet (-er) och mentorer för avstämning/erfarenhetsutbyte 2 gånger under aktivitetsperioden.</p> <p>Sammanhållande mentor leder diskussioner om attityder/värderingar relaterade till rekrytering och dagligt ledarskap ca 2-3 gånger och processledare samlar lärdomar som underlag för slutrapport.</p> <p><u>Utökat nätverk & kompetenshöjande insatser:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gemensamt möte med alla adepter och mentorer i syfte att "rita en gemensam nätverkskarta" i syfte att öka antalet möjliga kontakter för att hitta praktikplatser/arbete • Föredrag av AF, FK och Soc om deras resp roller och krav på arbetssökande samt vilka bidrag de kan bistå med till arbetsgivare: för mentorer och adepter • Föredrag om fysiska och psykiska funktionshinder (EgoWera eller något annat som Finsam genomför på frukostmöte): för adepter, mentorer och handläggare • Föredrag/paneldiskussion om vad arbetsgivare kräver vid rekrytering/i det dagliga arbetet: för adepter, mentorer och handläggare • Utbildning i LAS (Gunnar Hansson): för mentorer och adepter • Vikten av att vara med i en a-kassa: för adepter 	2016-06 resp 2017-05	2017-11 resp 2017-11	Mentor/ adept Processledare Process- ledare/Samman- hållande mentor/ mentorer
8	<p>Delutvärdering: Framtagning av intervjuunderlag. Genomförande av individuella/gruppintervjuer med avslutade adepter.</p>	2016-12	2017-01	Utvärderare
9	<p>Välja ut adepter</p> <p>Genomgång av inskrivna deltagare/medarbetare/ elever - i förekommande fall i samråd med handläggare. Motivationsarbete. CV-skrivning/personligt brev.</p>	2017-02	2017--03	Mentorer/ handläggare
10	<p>Matchning</p> <p>Mentorerna samlas och får läsa adepternas CV och välja sina 2.</p>	2017-04	2017-05	Processledare/ mentorer

ACD

11	Upprepning av punkterna 4 och 7			
12	Avslutningskonferens Adepter, mentorer, chefer/handläggare inom kommun, Arbetsförmedling och Försäkringskassa. Gruppdiskussioner om uppnådda effekter som komplement/underlag för slutrapport. Föredrag av Mikael Andersson "Armlös, benlös men inte hopplös" Planering av framtida samarbete/implementering och utveckling.	2017-12	2017-12	Processledare/ sammanhållande mentor m fl.
13	Utvärdering Mätning av måluppfyllelse enligt ovan. Framtagning av intervjuunderlag. Genomförande av individuella/gruppintervjuer med adepter (grupp 2) samt med mentorer och handläggare gällande nöjdhetsgrad, uppnådda effekter.	2017-12	2018-02	Utvärderare
14	Slutrapport	2018-03	2018-03	Processledare/ sammanhållande mentor m fl.

5. Styrning och organisation

I dagsläget finns en Idégrupp som också får uppgiften att följa aktiviteten. Vid förändringar i aktivitetsplanen/budgeten diskuteras detta med förbundssamordnaren som för resultatet av diskussionerna vidare till Beredningsgrupp och därefter styrelsen för Finsam Kävlinge-Lomma. Återrapportering sker vid varje möte med Idégruppen.

Kävlinge Lärocentrum är processägare och processledare utses inom organisationen. Från Lomma kommun bistår näringslivsutvecklare med kontakter och KAA-ansvarig deltar i det direkta rekryteringsarbetet.

6. Relation till andra verksamheter

Aktiviteten kommer att samverka med Arbete och integration och KomVux på Kävlinge Lärocentrum samt Kävlinge kommuns näringslivsenhet och socialtjänst. Dessutom kommer samverkan att ske med näringslivsutvecklaren, Socialtjänsten och KAA-ansvarig i Lomma kommun. Adepterna kommer, som tidigare beskrivits, från olika delar av nämnda verksamheter och det är av största vikt att dessa är med och påverkar/utvecklar aktiviteten. Implementeringsprocessen kan på så sätt fortlöpa från start. Man får då god tid att fundera på vilka olika delar i den ordinarie verksamheten som ska bära mentorsnätverket vidare, förutsatt att alla är överens om att mentorsnätverket ska implementeras.

7. Resurser

2015

Lönekostnad, 50 % tjänst 2015-12-01—2015-12-31	26 700
Reskostnad för processledaren	500
Summa, kostnader 2015:	27 200

2016

Lönekostnad 50 % tjänst 2016-01-01 – 2016-05-31	133 300
Lönekostnad 30% tjänst 2016-06-01 – 2016-12-31	95 800
Omkostnader för nätverksträffar	5 000
Omkostnader, externa föreläsare, se aktivitetsplan	30 000
Resekostnader för processledaren	1 500
Material- och tryckkostnader	2 000
Summa, kostnader 2016:	267 600

2017

Lönekostnad 30% tjänst 2017-01-01 – 2017-12-31	164 300
Reskostnader för processledaren	1 000
Omkostnader för nätverksträffar	5 000
Omkostnader , externa föreläsare, se aktivitesplan	50 000
Material och tryckkostnader	2 000
Kostnad för avslutningslunch för mentorer och deltagare, 90 personer	14 000
Summa, kostnader 2017:	239 300

Summa, kostnader totalt; 531 100

De handläggare och mentorer i Lomma och Kävlinge som anvisar deltagare deltar i de möten där de behöver närvara. De motiverar och anvisar deltagare och gör alla uppföljningar på de praktikplatser som anordnas. Detta sker inom befintliga tjänster och belastar inte budgeten. Eventuella lokalyror som uppstår vid mötesbokningar edyl bekostas av Lärcentrums ordinarie verksamhet.

8. Tidplan

2015-09-22	Förberedande presentation för styrelsen för Finsam Kävlinge-Lomma
2015-10-30	Utse processledare inom A & I/Kävlinge, samverkanspart inom Lomma kommun samt representant hos AF
2015-11-03	Återkoppling i Idégruppen
2015-11-11	Beredningsgruppens godkännande av slutgiltig ansökan
2015-11-23	Beslut i styrelsen för Finsam Kävlinge-Lomma
2015-12-01	Aktiviteten startar

2016-02-15 Diskussion och beslut om tjänsten som processledare – dvs fortsatt omfattning i %
2016-06-01 Delrapport inkl. ekonomisk rapportering
2016-12-31 Delrapport inkl. ekonomisk rapportering
2017-02-28 Diskussion och beslut om fortsatt behov under 2017 osv (mentorer i nya branscher)
2017-11-30 Aktiviteten avslutas
2018-04-30 Slutrapport

9. Utvärdering

Se tabellens punkt 8.

10. Implementering av gjorda erfarenheter

Om goda resultat uppnås kommer mentorsnätverket att implementeras i ordinarie verksamhet samt vidareutvecklas. Behov av mentorer kommer alltid att finnas men ibland varierar branscherna beroende på de behov och önskemål som inskrivna deltagare/medarbetare/elever har - varför ett kontinuerligt utvecklingsarbete måste bedrivas. Ordinarie personal har en aktiv del redan från aktivitetens början vilket borgar för ett kontinuerligt implementeringsarbete.

11. Kontaktperson

Roger Alf, chef för Arbete & Integration, roger.alf@kavlinge.se, mobilnr 0709-739443

Signatur

Kävlinge kommun
Mikael Persson

Lomma kommun

Arbetsförmedlingen

Försäkringskassan
Anna Bjärelund

Region Skåne

Samordningsförbundet FINSAM Kävlinge Lomma
i samverkan mellan Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Region Skåne, Kävlinge och Lomma
kommun

Samordningsförbundet Finsam Kävlinge- Lomma

Verksamhetsplan 2016

Samordningsförbundet FINSAM Kävlinge Lomma
i samverkan mellan Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Region Skåne, Kävlinge och Lomma kommun

Förbundets mål och vision /förhållningssätt

Vision/Förhållningssätt

Förbundets Vision/Förhållningssätt är formulerad:

” Individens förutsättningar är utgångspunkt för myndigheternas samverkan”

Målgrupp

Personer i åldern 18-64 år med en otillräcklig grad av självförsörjning och som är aktuella hos minst två av parterna.

Arbetsätt

Med utgångspunkt i parternas samlade resurser för rehabiliteringsinsatser, skall förbundet verka för att:

1. Erbjudna samordnade bedömningar av enskilda människors förutsättningar för, och behov av, hjälp till en högre grad av självförsörjning.
2. Initiera och samordna aktiviteter i samma syfte.
3. Initiera samverkansstödjande aktiviteter där alla myndigheterna deltar.

Samordningsförbundet

- Är en gemensam arena, men det är de samverkande parternas ansvar att använda förbundet för att åstadkomma en effektiv verksamhet.
- Sätter mål för sin verksamhet och kan finansiera insatser, men det är de samverkande parterna som bedriver verksamheten.

Samordningsförbundets aktiviteter ska bygga på:

- En gemensam kultur
- Evidensbaserade arbetsätt
- Individens behov av samordning av insatser från minst två av parterna

Strategier

Strategier för förbundets arbete har tagits fram i samverkan mellan styrelsen och beredningsgruppen. De har rubrikerna:

Omvärldsanalys/Framtidsanalys

Samverkan med andra förbund

Stödja utveckling av metoder och arbetsätt

Identifiera, finansiera och utvärdera samverkansstödjande aktiviteter

Identifiera, planera, finansiera och löpande utvärdera individrelaterade aktiviteter

Samordningsförbundet FINSAM Kävlinge Lomma
i samverkan mellan Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Region Skåne, Kävlinge och Lomma kommun

Omvärldsanalys/Framtidsanalys

- Kunskap som kontinuerligt tas fram kring målgrupper och verksamheter nationellt och lokalt är ofta allmängiltig. Därför är det viktigt att delta i nätverk, utbildningar och seminarier för att kunna utveckla den egna verksamheten utifrån aktuell evidens och kunskap.

Samverkan med andra förbund

- I samarbete med andra samordningsförbund genomföra samverkansstödjande aktiviteter.
- Utbyta erfarenheter med andra samordningsförbund via bland annat det regionala nätverket.
- I dialog med förbundsgrannar diskutera gemensamma individrelaterade aktiviteter.

Stödja utveckling av metoder och arbetssätt

- Mentornätverk
- Samverkanskartan steg 2

Identifiera, finansiera och utvärdera samverkansstödjande aktiviteter

- Frukostmöten
- Visions och målarbete
- Inspirationsseminarium
- Styrelsemöten
- Beredningsgruppsmöten
- Möten med Idégruppen
- Nationell konferens
- Samverkansakademin

Identifiera, planera, finansiera och löpande utvärdera individrelaterade aktiviteter

- Medel för nya aktiviteter har i budgeten reserverats med 1 400 000 kronor. Förslag är under beredning.

ACB

	Utfall 31/12-14	Budget 2015	Prognos	Budget 2016
Intäkter				
<i>Medlemsavgifter</i>				
Lomma kommun	273 000	367 500	367 500	270 898
Kävlinge kommun	377 000	507 500	507 500	374 098
Region Skåne	650 000	875 000	875 000	644 996
Försäkringskassan/Arbetsförm	1 300 000	1 750 000	1 750 000	1 289 992
Summa intäkter:	2 600 000	3 500 000	3 500 000	2 579 984
Eget kapital+prognosresultat				2 490 795
Totala resurser				5 070 779
Kostnader				
<i>Personalkostnader</i>				
Lönekostnader/kompetensutv	555 200	530 000	530 000	560 000
Styrelsearvode	123 681	220 000	200 000	200 000
(lagstadgad arbetsgivaravg)	185 770	240 000	230 000	230 000
Summa personalkostnader	864 651	990 000	960 000	990 000
<i>Verksamhetens kostnader</i>				
Lokal	40 300	45 000	40 000	45 000
Administrativa tjänster	50 275	50 000	50 000	50 000
Revision	17 267	17 000	17 500	17 500
Konferens seminarier		15 000	5 000	15 000
Övriga kostnader	31 677	50 000	50 000	53 000
Summa verksamhetens kostnader	139 519	177 000	162 500	180 500
<i>Aktiviteter</i>				
Samverkanskartan steg2		0		710 000
Mentorsnätverk		0		270 000
Övriga Samverkansstödjande aktiviteter	162 652	730 000	141 000	700 000
Utvärdering	0	200 000	0	300 000
Nya aktiviteter	242 969	1 403 000	305 000	1 400 000
Summa aktiviteter	2 293 054	2 333 000	446 000	3 380 000
Totalsumma kostnader	3 297 224	3 500 000	1 568 500	4 550 500
Finansiella intäkter o kostnader	1 088		1 750	
Resultat	-698 312	445 157	1 929 750	
Eget kapital	561 045			520 279