



Minnesanteckning (i gult) från Beredningsgruppsmöte 9 maj 2025

När: 9 maj 8.30 - 12.00
Var: Platensgatan 5A alternativt via [TEAMS länk](#)
Hur: Vi gör mötet tillsammans
Gäster: Elin Saverman och Karin Tjärnlund (hela mötet)

Dagordning

- | | |
|-------|---|
| 8.30 | Fika och chans att lära känna varandra |
| 9.00 | 1. Mötet börjar |
| 9.05 | 2. Top of mind |
| 9.15 | 3. Senaste nytt från styrelsen och medlemsrådet |
| 9.20 | 4. KOLL |
| 9.30 | 5. C-sam |
| 10.00 | Paus |
| 10.15 | 5. Fortsättning C-sam |
| 11.45 | 6. Sammanfattning. Nästa möte är den 29 augusti |

Om du saknar något får du gärna höra av dig och lägga till redan innan vi ses eller på plats.

Beredningsgruppens roll och uppdrag

Gruppen består av operativa chefer från de sex förbundsmedlemmarna och träffas en gång i månaden med uppehåll under sommaren. Syftet är att ge varandra större insyn i respektive medlems dagliga arbete, söka kunskap om samverkans möjligheter och utmaningar samt ökad helhetssyn på välfärdstjänsterna. Gruppen bereder inkomna idéer inför styrelsebeslut samt följer och bidrar till kontinuerlig utveckling av förbundets verksamhet. Beredningsgruppen har en rådgivande roll till styrelsen. Varje medlem avgör på egen hand vem/vilka som bäst representerar medlemmen.



Underlag och anteckningar i gult

Senaste styrelsemötet

Styrelsen diskuterade revisionens granskning av 2024 och gav förbundschefen i uppdrag att ta fram en plan för att anpassa verksamheten till Nationella rådets nya kunskapsstöd. Planen ska vara klar till planeringsdagen i augusti.

Anteckning

Styrelsen och medlemsrådet önskar att C-sam prioriteras. Både vad gäller den långsiktiga utvecklingen av arbetssätt och samverkan i ordinarie verksamhet och den operativa kapaciteten i de inledande testen. Vi behöver få hantera konkreta ärenden för att lära oss. Beredningsgruppen tar beskedet med sig i den fortsatta dialogen.

Medlemsrådet aktualiserade frågan om länsförbund och beredningsgruppen tackar för informationen.

Tillägg: Efter att ha mött de andra två förbunden i Östergötland står det klart att frågan om länsförbund endast lyfts i Samordningsförbundet Centrala Östergötland.

KOLL

Karin Tjärnlund ger en nulägesrapport om uppdraget att utvärdera KOLL och att få till en kunskapsöversikt om allas arbete med/för unga.

Vid förra mötet kom en önskan om dialog med Försäkringskassan. Har ni fått kontakt?

Anteckning

Karin har skickat ut en enkät till de som står angivna som ansvarig chef i Intressentgruppen.

Några mönster går redan nu att se:

De flesta tycker att KOLL är bra. Vi vinner alla på samverkan och att fånga upp eleverna innan de lämnar skolan. Flera saknar FK och i viss mån RÖ, men det finns förståelse.

Karin visar förslag på bilaga kring aktiviteter i KOLL, se [länk](#). ÖK:n gäller över tid, bilagan föreslås vara 1 årig.

Några synpunkter som lyftes var:



- Olyckligt om det blir olika kvalitet för eleverna om det ska variera i engagemang från år till år. Det ska inte spela roll vilket år du är född för att få samma bemötande.

- AF: kan se en fördel i att specia upp åtagandet på det här viset, skapa tydlighet. Tror inte att organisationerna svänger så pass från år till år, mer drastiska händelser ex Regionens stora varsel.

- FK: kan se fördelar att det skapar tydlighet och minskar förväntansgapet.

Karin tar med inspelen tillbaka till Intressentgruppen. Målsättningen är att det ska finnas ett material att presentera på planeringsdagen i augusti.

Tillägg som inkommit efter intressentgruppens möte den 23 maj:

Intressentgruppen lyfte frågan om vilken digital plattform som kan användas för ÖS-samtal. Idag används Google Meet, men intressentgruppen har förstått att Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan behöver använda andra verktyg. De undrar också om det är okej att dela skriftlig information i Google Drive som tidigare?

C-sam

Elin ger en nulägesrapport och så fortsätter dialogen om samverkan genom [C-sam](#).

Både styrelsen och medlemsrådet är tydliga med att de vill att vi ska nå ökad operativ kapacitet och kunna påvisa fungerande flöden i hela det geografiska området, Kinda, Linköping och Åtvidaberg. Det är genom att göra som vi lär oss och blir konkreta i hur behoven faktiskt ser ut och hur samverkan ska ta form. De har också formulerat två uppdrag:

- fördjupa dialogen kring behov och förslag på insatser riktade till individ med mål stegförflyttning mot arbete samt diskutera hur identifierade behov kan omhändertas
- lyfta dialogen kring vilket behov av gemensam kompetensutveckling som fortsatt finns efter avslut och implementering av nu löpande ESF-projekt *Inkluderingslyftet* samt hur behovet i så fall kan omhändertas.

Vid senaste styrelsemötet tillkom också att genomföra nödvändiga förändringar inom SCÖ för att kunna nå målsättningen med de ovanstående uppdragen. Efter föregående möte fick ni ut ett material med information om kansliets funktioner idag, se bilaga.



Under den gångna månaden har ett antal förslag kommit in till kansliet rörande operativ kapacitet och flöden i C-sam:

- Fortsatt undersöka innebörden i det som Kinda och Åtvidaberg lyfter om att mycket från överenskommelsen redan görs och vilka komplement som i så fall är efterfrågade. Hur kan samverkan växa fram genom redan befintlig verksamhet?
- Ta ställning till Linköpings kommuns erbjudande om att skapa 10 platser vid Dvärggatan, C-sams intro, genom att finansiera två tjänster.
- Fortsätta undersöka alternativet att skapa C-samplatser via Hantverkshuset.
- Använd fastigheten som vi redan har på Lasarettsgatan 10 och kom igång med en förstegsverksamhet omfattande 30 platser genom att finansiera fyra tjänster.
- En fråga som kom från operativa gruppen är om det är möjligt att tänka en öppen kvot om 25 platser som omfattar hela Heltidsaktiveringen (ARA och SIA) i Linköping och de miljöer som ingår där?

Sedan tidigare har styrelsen tagit beslut om att söka en ny långsiktig lösning för Valfärdsguiden. Målet är att kunna lämna över verktyget och det nuvarande teamet till en ny ägare, men det är svårt att säga när en sådan övergång skulle kunna ske.

De rekommendationer som beredningsgruppen tar fram utgör en grund till verksamhetsplan och budget för 2026.

Anteckning

Efter en kort redogörelse om nuläget fortsatte beredningsgruppen dialogen om hur vi bäst utvecklar C-sam. Ett steg är att nu både Kinda och Åtvidaberg kommer med i Operativa gruppen. Uppstartsmöte för att välja representant från Kinda är bokat till den 27/8. Elin tar också kontakt med Åtvidaberg.

Beredningsgruppen ser två spår som behöver pågå parallellt:

1. Arbetssätt och utveckling av samverkan

Vi skulle alla vinna på att samverka i alla de ärenden där vi upptäcker behov av flera aktörer och att vi då hade tillgång till samtliga miljöer och våra gemensamma resurser utifrån behov i syfte att kunna individanpassa så långt det är möjligt samt få till ett smidigt flöde för progression. Ju mer sampratade vi är om vem som gör vad, desto större chans att vi kan erbjuda parallella processer och ett samordnat och mer effektivt stöd.



Återigen lyfts målsättningen att undvika så många exkluderingskriterier som möjligt gällande målgrupp. Vi påminner om vad som står i överenskommelsens bilaga 5: *“Därmed har medlemmarna enats om att så långt det är möjligt undvika exkluderande kriterier och istället låta medlemmarna arbeta utifrån följande princip:*

- I det fall då en medlem bedömer att ett ärende ej kan hanteras inom den egna organisationen kan ärendet aktualiseras till C-sam för att medlemmarna tillsammans ska kunna erbjuda det stöd som behövs.”

Den senaste forskningen (BIP, VTA, DBL) visar att vi kan nå längre genom att ha ett gemensamt fokus på jobb för alla redan från dag 1, individanpassning, tilltro och en samordnad och därmed sammanhängande planering.

Målet att individanpassa för alla, samverka och nyttja hela paletten av resurser är ett långsiktigt strävansmål i överenskommelsen som både kräver viss förändring och lärande inom och mellan våra olika organisationer. Det är också en politisk fråga. I Kinda och Åtvidaberg används redan helheten för alla typer av ärenden. I Linköping är det mer uppdelat varför det skulle behöva komma ett inriktningsbeslut som möjliggör för C-sam.

2. Operativ kapacitet - platser och flöden

Det andra spåret handlar om att möta det behov av konkreta platser som redan finns idag och att vi enats om att det bästa sättet att utveckla C-sam är att lära genom att göra. För att C-sam ska skapa värde behövs konkreta platser av varierande karaktär där medlemmarna kan samverka i ärenden samt en tydlig idé om hur flöden ska ske vid progression.

Försäkringskassan har lovat att uppdatera behovsinventeringen och Peter har i skrivande stund meddelat att minst 150 platser (av varierande karaktär) är det aktuella behovet för Försäkringskassan. Se svar från Peter:

“På senaste beredningsgruppen lovade jag att undersöka hur stort behov vi har av platser i förberedande insatser i relation till de fem platser som finns idag. Jag har väntat på svar och har inte fått det från alla förmåner men du kan få en första uppdatering. För personer med sjukpenning är uppskattningen från enhetschef att det f.n. finns ungefär 100 personer som skulle kunna vara aktuella totalt i samtliga tre kommuner med merparten i Linköping. För personer med AE får jag uppfattningen att behovet skulle vara ungefär hälften så stort och att det i Åtvidaberg och Kinda är max 10 per kommun. Det jag kan lyssna in är att innehållet i insatsen behöver utvecklas och att det som finns i Intro i Linköping blir för en basal nivå utan det som efterfrågas är de insatser som personer med försörjningsstöd kan ta del av utöver Intro i syfte att stärka förmågor och utveckla arbetsförmåga.”

Beredningsgruppen diskuterade om det bästa nu är att be de tre kommunerna tar fram pris per plats för C-sam och att, som styrelsen sagt, parallellt ge kansliet i uppdrag att söka lösningar för att skyndsamt och klokt frigöra medel. Målsättningen för 2025 är 25 platser. Med beskedet från Försäkringskassan vet vi att det bara är början.



Varje kommun ombeds fundera på hur platser kan tas fram här och nu samt på sikt. Medskicket från Operativa gruppen är att det mest önskvärda hade varit att kunna nyttja en stor variation av platser inom hela systemet. Dels för individanpassning och dels för att få till flöden vid progression. Detta utifrån bakgrunden att det idag endast är en mindre del av ARA som används för C-sam vilket visat sig vara en begränsning för målgruppen.

Beredningsgruppen önskar mer kunskap om hur denna utveckling påverkar SCÖs kansli och förmåga att tillhandahålla det som medlemmarna önskar. Hur ser olika scenarion ut om vi förändrar i de delar som finns idag?

- Processtöd för C-sam. Idag jobbar Elin med att ansvara för operativa gruppen och att bidra till arbetet i beredningsgruppen. I skrivande stund vet vi att Karin fått ett nytt uppdrag vilket gör att den planerade resursen som var tänkt att komplettera till C-sam i höst inte längre står till förfogande. Medlemmarna behöver ta ställning till hur mycket resurser som ska läggas på den här funktionen.
- Gemensam kompetensutveckling är något som numera alla medlemmarna nyttjar och som kopplar direkt till hur samverkan tar form i C-sam eftersom vi får ett gemensamt språk och förhållningssätt. Det handlar om behovsanalyser, omvärldsspaning för att hämta hem den senaste kunskapen, ge kurser och implementeringsstöd samt medverka till gemensam integrerad metodutveckling och etablering av det vi enas om i C-sam. Fram till sommaren 2026 har vi ett ansvar att fortsätta oförändrat för att vi har åtagit oss ESF finansiering, men sen kan SCÖ fokusera på sitt egna geografiska område och finansiera en anpassad version av funktionen med egna resurser. Kansliet har uppfattat att medlemmarna ser ett värde i att ha kvar denna del i anpassad form.
- Att Valfärdsguiden ska lämnas vidare är redan klart och i skrivande stund pågår samtal med SKR, FK samt ett par privata aktörer.

Kansliet kommer att ta fram olika scenarion och dess konsekvenser till planeringsdagarna.

Med de nya beskederna från Försäkringskassan om ESF och Finsam skulle ansökan om C-sams OK kunna justeras och användas som ett komplement för de närmaste tre åren. ESF har meddelat att de gärna ser att medlemmarna från samordningsförbunden söker medel. Både för att möta det skriande behovet och för att testa det nya arbetssättet

Beredningsgruppen väljer att invänta planeringsdagarna och höstens dialog om verksamhetsplan och budget för 2026 innan de är beredda att ge styrelsen mer tydliga rekommendationer.

Arbetet med att uppdatera överenskommelsens bilagor pågår löpande varför denna punkt kommer att finnas med som stående inslag vid varje möte.



Varför vill medlemmarna ha överenskommelsen om C-sam	
Bilaga 1	Fördjupad beskrivning av bakgrunden till C-sam Det har kommit förslag om att lägga till ett avsnitt om varför C-sam är prioriterat och vilken nytta det gör för medlemmarna
Hur C-sam fungerar?	
Bilaga 2	Gemensam värdegrund - individperspektiv och hur vi pratar om och med varandra. Behöver vi gå igenom denna nu när vi är ett antal nya representanter i beredningsgruppen och tiden har gått?
Bilaga 3	Samverkansmål (kvantitativa och kvalitativa) Vi sa förra året att det var svårt att sätta mål eftersom vi inte kommit igång med praktisk verksamhet. Hur är det nu?
Bilaga 4	Organisering av C-sam (ledning och styrning) Finns behov av uppdatering?
Bilaga 5	Målgrupper för C-sam Finns behov av uppdatering?
Bilaga 6	De samordnade tjänsterna och dess processer Finns behov av uppdatering?
Bilaga 7	Samordnade digitala stöd Finns behov av uppdatering?
Bilaga 8	Definitioner och begrepp Finns behov av uppdatering?
Hur följer vi upp och hur säkerställer vi att vi kontinuerligt lär vi oss och kan förbättra C-sam	
Bilaga 9	Uppföljning av C-sam (indikatorer, analys, prioriteringar) Finns behov av uppdatering?
Bilaga 10	Gemensam kompetensutveckling Finns behov av uppdatering?

Bilaga

Konsekvensanalys för C-sam och SCÖs kansli

Inför fortsättning av C-sam har beredningsgruppen fått ett uppdrag från styrelsen att:



- fördjupa dialogen kring behov och förslag på insatser riktade till individ med mål stegförflyttning mot arbete samt diskutera hur identifierade behov kan omhändertas
- lyfta dialogen kring vilket behov av gemensam kompetensutveckling som fortsatt finns efter avslut och implementering av nu löpande ESF-projekt *Inkluderingslyftet* samt hur behovet i så fall kan omhändertas.

Vid senaste mötet med beredningsgruppen var alla fortsatt överens om att det är överenskommelsen - att vi vill uppnå samverkan, som är det centrala. Det i sig leder till att vi vill hitta konkreta former för att hjälpas åt så att fler når arbete. Formerna utvecklas efterhand och det sker lite olika beroende på organisation och förutsättningar. Strävan är hela tiden att *lära genom att göra* och att ta steg för steg.

Vi vet från studier och egen erfarenhet att alla vinner på att samarbeta även om det initialt kan upplevas som ovant och nytt i förhållande till de direktiv och prioriteringar som var och en fått.

Förutom behovet av fortsatt dialog om vad överenskommelsen C-sam innebär återkom samtalet om operativ kapacitet/platser. För att förstå vad som är nytt och värdeskapande i C-sam behöver vi testa och utforma en konkret gemensam vardag (arbetssätt för samverkan dit alla kan remittera de ärenden där vi behöver varandra för att lyckas). Det kan vara till en eller flera insatser. Hittills har Linköping pekat på Dvärggatans intro medan Kinda sagt att all verksamhet är öppen, att det saknas lågröskelverksamhet (försteg) och att samverkan behöver vidareutvecklas brett. Eftersom Åtvidaberg inte var med vid mötet vet vi inte säkert hur tankarna går där. Däremot vet vi att Åtvidaberg gärna hade sett att ansökan om C-sams OK hade lämnats in.

En ny fråga som dök upp i samtalet var hur aktiviteter som Hantverkshuset i Linköping skulle kunna passa in i C-sam? Vi talade också vidare om hur vi kan ta nästa steg för att få fler platser och det har kommit önskemål från remitterande handläggare samt deltagare att C-sam ska omfatta ett bredare utbud av aktiviteter.

De tre alternativen diskuterades:

1. Vi uppnår operativ kapacitet i C-sam genom egen personal utan krav på ersättning
2. Vi uppnår operativ kapacitet i C-sam genom egen personal med krav på ersättning från SCÖ
3. Vi uppnår operativ kapacitet i C-sam genom egen personal tack vare extern finansiering

Alla var överens om att strävan är fortsatt att bygga så mycket som möjligt genom ordinarie resurser. Det som är nytt är att vi tillsammans skapar samverkan och därmed koordinerar/samordnar oss bättre.

Om vi ska använda alternativ två behöver beredningsgruppen fundera på vilka förändringar



som de vill rekommendera styrelsen att genomföra på kansliet inför 2026. Vad vill ni göra mer av, vad vill ni behålla som det är och vad vill ni göra mindre av? Är det något ni saknar? Beredningsgruppen önskar mer information om konsekvenserna för de olika enheterna.

- processledning och administration
- gemensam kompetensutveckling (BIP, VTA etc.) efter Inkluderingslyftet
- digitala stöd (Välfärdsguiden)

Här följer en inledande beskrivning. Samtalet kommer sedan att fortsätta fram till planeringsdagarna i augusti innan beslut för att alla ska få goda chanser till förankring och insikt i de olika perspektiv och scenarion som finns:

Ekonomisk överblick för 2026 om allt är kvar som idag

Enhet	Omsättning totalt	Varav medel från SCÖ
Processledning och administration	7 600 000 kr	7 000 000 kr
Gemensam kompetensutveckling*	7 000 000 kr	4 200 000 kr
Välfärdsguiden*	5 000 000 kr	2 400 000 kr
Totalt	19 600 000 kr	13 600 000 kr

* avtal binder verksamheten till sommaren 2026

Processledning och administration

Antal tjänster	6 st
Varav heltid	4 st
Uppdrag	- Förvaltning av samordningsförbundet (styrelse, beredningsgrupp, operativa grupp, medlemsråd, arbetsgivaransvar för kansliet samt processledning C-sam)
Budget 2026	7.6 (7) Mkr
Möjligheter, risker och konsekvenser vid förändring:	- Om vi kan hitta en ny hyresgäst till Backaberg skulle det frigöra 0.7 Mkr/år som idag går till hyreskostnader. Vänder vi på det och istället bemannar fastigheten, likt tidigare med minst tre tjänster, finns möjlighet att 25-30 platser kan komma på plats redan under 2025. Vi har också fått besked från Stångåstaden att det finns möjligheter att utveckla lokalerna så att de blir mer anpassade till C-sams mål och syfte vilket ökar chanserna att få fram ytterligare platser av "lågtröskelkaraktär" mitt i stan. - Skulle vi välja att minska på kansliets andra enheter innebär det naturligt att den här enheten bör anpassas. Minskat arbetsgivaransvar och minskat behov av lokaler (1,8 Mkr/år) är två viktiga faktorer.



	- Under ett antal år har SCÖ lagt resurser på NNS vilket också genererat intäkter. Det finns för och nackdelar med att minska det engagemanget. Fram till nu har det lett till positiva förändringar för alla förbund, men det kan också vara så att det är dags att lämna stafetten vidare till andra. Rent ekonomiskt går det jämnt ut. - För 2025 finns 1.5 tjänst processledning för C-sam. Hur mycket bedömer medlemmarna att de kommer att behöva framöver?
--	--

Gemensam kompetensutveckling (BIP, VTA etc.)

Antal tjänster	7 st
Varav heltid	6 st
Uppdrag	- Fram till sommaren 2026 är gruppen knuten till ESF-projekten Inkluderingslyftet och Stoppa våldet. De utbildar i BIP, VTA etc. som blivit VIA (Verktyg Inom Arbetsmarknadsinkludering) där också stoppa våldet, jämställdhet, ickediskriminering och tillgänglighet ingår. Fram till nu har de mött över 700 unika medarbetare från er medlemmar. Många har gått flera kurser så tittar vi på antalet deltagare totalt i kursverksamheten är det över 1600 st. - Gruppen arbetar med ständig vidareutveckling av metoder och förhållningssätt som i sin tur är tänkt att underlätta för personalen i vardagen och leda till bättre resultat för alla. Nu senast genom digitala kurser (BIP, SIP, VTA etc.) och implementeringsstöd. Tillsammans med danska Vaexthuset och norska Kopano bygger teamet vidare på BIP-relaterad forskning, men vi är också engagerade i studierna om Gränsgångare, Systemvärdskap och mycket annat. - Enheten tar också fram de länsgemensamma föreläsningarna (närmare 2000 besökare/år) och det är i hög grad SCÖ som sköter det praktiska även om vi delar kostnaden mellan de tre samordningsförbunden i länet.
Budget 2026	7 (4.2) Mkr
Möjligheter, risker och konsekvenser vid förändring:	- Om samtliga tjänster avslutas i samband med projektslut kan cirka 2.5 Mkr frigöras. - Om SCÖ väljer att fokusera endast på sitt eget geografiska område kan troligen kursverksamheten fortsätta att leverera god kvalitet även med en minskad personalgrupp. Idag omfattar ESF-projekten hela 7 förbund. - Minskad personal innebär dock mindre utrymme för innovativa initiativ som digitala kurser, det nordiska samarbetet, omvärldsspaning, flexibilitet och anpassningar till varje medlems önskemål och innehåll och upplägg samt ökad sårbarhet.



	- Minskade resurser till kompetensutveckling påverkar också kvaliteten både i processledningen till C-sam och Valfärdsguiden eftersom enheten har en viktig funktion i SCÖs omvärldsbevakning och besitter spetskompetens i vilka metoder och arbetssätt som är de mest värdeskapande. - Gemensam kompetensutveckling är ett mycket effektivt sätt att ta tillvara på alla de erfarenheter som medlemmarna lokalt men också nationellt vunnit tillsammans genom åren. Vi når ut till många, det sker i ordinarie personalgrupper och skapar således värde både långsiktigt och strukturellt. - Sannolikheten att få externa medel för en fortsättning är god och kan anpassas efter önskemål. - Parallellt med de mer fördjupade kurserna har SCÖ också ett samarbete med övriga förbund i Östergötland. Att helt lägga ner arbetet med långgemensamma föreläsningar skulle innebära cirka 250 000 kr i besparing.
--	---

Välfärdsguiden

Antal tjänster	9 st
Varav heltid	5 st
Uppdrag	Att samordna och tillgängliggöra korrekt information om vilka resurser som finns hos medlemmarna är en av grundpelarna för god samverkan. Att också använda den informationen till lösningar som både underlättar i vardagen, ökar förståelsen för vad som fungerar, höjer kvaliteten i våra tjänster och skapar förutsättningar för betydligt bättre resultat är några av argumenten till att SCÖ satsat på digitala stöd. Numera tillsammans med 17 andra förbund, flera universitet och privata aktörer från fem länder i Europa. Prognosen pekar mot över 100 000 unika användare 2025 och vi står inför tröskeln då plattformen skulle kunna användas betydligt mer aktivt som beslutsstöd, vägledning, självskattning och egenanmälan, dokumentationsplattform och utvärderings- och strategiverktyg i exempelvis C-sam. Intresset för Valfärdsguiden växer och styrelsen har tagit beslut om att lämna den vidare till en ägarform som kan axla ett nationellt ansvar.
Budget 2026	5 (2.4) Mkr
Möjligheter, risker och konsekvenser	- 2,5 Mkr av SCÖs medel om vi fortsätter ha utvecklingsansvaret ett år till.



vid förändring:	- 0,3 Mkr om vi hittat en part som tar över och endast är medlemmar som betalar licens. - Det finns också en rad möjligheter att söka extern finansiering för den fortsatta utvecklingen vilket gör att egna medel kan frigöras. - Skulle det visa sig att vi får fortsätta utveckla inom ramen för Finsam har 10 förbund visat intresse att gå med och nu har även en rad andra samhällsaktörer visat intresse för att bidra. - Vi har fått frågan om det är möjligt att endast utveckla vidare för oss lokalt och därmed frigöra medel. Just vad gäller Valfärdsguiden blir det ingen större besparing eftersom det inte kostar mer att funktionerna erbjuds till alla och för att vi får betalt för vårt arbete att fylla plattformen med lokalt innehåll, men eventuellt skulle vi kunna tänka mindre skräddarsydda lösningar för C-sam när vi lämnat ifrån oss Valfärdsguiden. - Valfärdsguiden används i allt högre grad och underlättar för såväl personal som deltagare. - Plattformen står på tröskeln till att nu kunna leverera en bred flora av praktiska lösningar - vilket kommer att öka användarnyttan hos oss lokalt likväl för alla andra användare i landet. Vi skulle kunna gå i framkant och visa hur digitala lösningar kan stärka såväl vår egen personal, deltagarna och samverkan. Genom att digitalisera den kunskap som vi förmedlar i kursverksamheten och utforma guidens olika funktioner efter "best practice" får både personal och deltagare med sig en guide i vardagen som stöttar och vägleder till bra beslut i den konkreta process som pågår. Något som vi tror kan höja kvaliteten, tryggheten och därmed resultaten. Frigör vi tid för alla kan fler få stöd och hjälp. När vi högre kvalitet kan fler nå sina mål. När fler sina mål tjänar både individ och samhälle på det. - Med tanke på att Finsam inom kort ska få nya förutsättningar att samla data, stiger också potentialen för vad som kommer att kunna göras i Valfärdsguiden. - Hittar vi en ny ägare frigörs lokala medel (cirka 2 Mkr) som kan användas till C-sam.
-------------------------------	---

Väljer beredningsgruppen alternativ tre, att söka extern finansiering, finns ett färdigt förslag till ansökan för ESF projekt vad gäller C-sams operativa kapacitet och inom kort skulle vi kunna ta fram en ansökan för gemensam kompetensutveckling. Vad vi vet kommer nästa utlysning i mars nästa år så medlemmarna skulle då ha god tid på sig att förankra. Det tredje alternativet påverkas också av regeringens beslut från den 13 mars, se länkar till [regeringens beslut](#), artikel i [Altinget](#), samt styrelsens önskemål om att vi i beredningsgruppen fortsätter dialogen, se mars månads styrelseprotokoll. Vill



beredningsgruppen rekommendera styrelsen att redan nu påbörja förankringsarbetet med dessa två projektförslag till ansökningar, för att vi ska ha gott om tid att enas och för att vara redo om vi inte hittar andra lösningar.

De rekommendationer som beredningsgruppen tar fram utgör en grund till verksamhetsplan och budget för 2026.

Slutord

Fram till dags datum har planeringen för SCÖ varit att medlemmarna gemensamt äger ett kansli som tillhandahåller:

- processledning för förbundet och C-sam
- gemensam kompetensutveckling
- digital samordning och utveckling

Vi har också kommit överens om att samverka utifrån den kunskapsbas som vi samlat på oss (egen erfarenhet, studier och utbyten med andra) och som visar att vi alla vinner på samverkan som innehåller:

- samordning och tillämpning i konkreta insatser (enligt förfrågan till medlemmarna och ESF kostar en deltagare från 70 000 till 200 000 kr/plats och år)
- gemensam kompetensutveckling (utbildningen per anställd kostar cirka 4 500 kr och varje anställd når i snitt minst 15-20 deltagare med den nyvunna kunskapen)

För att integrera samordningen och samverkan i ordinarie verksamhet står medlemmarna för den operativa kapaciteten utan krav på ersättning (5 platser i Linköping och all verksamhet i Kinda, Åtvidaberg var inte med vid mötet), men nu har önskemål kommit om att öka kapaciteten samt bredda utbudet i Linköping genom ersättning från förbundet alternativt extern finansiering.

Beredningsgruppen uppmuntras ta fram rekommendationer till styrelsen och kommer att arbeta med detta vid maj månads möte.

Ni är alla varmt välkomna att ställa frågor och lägga fram idéer och önskemål inför mötet så att vi kan få till en bra dialog där ni alla känner att ni har rätt förutsättningar att bidra.