

Utvärdering av samverkan i På Spåret

Karin Björnson, 14.9.2011

Innehållsförteckning – Utvärdering av samverkan i På Spåret (14.9 2011)

Sammanfattning.....	2
På Spåret och uppdraget att utvärdera samverkan	4
Metod för utvärderingen.....	4
Att utvärdera emot – mål och motiv och strukturer	5
Motiv för att samverka kring målgruppen och myndighetsroller	5
Organisation.....	6
Leder samverkan till samordnade insatser?.....	10
Varaktiga lösningar för de enskilda?	11
Förenklad handläggning ?.....	11
Spridning av kunskap och lärdomar hos nätverket?	12
Fråga som samverkan inte löste	13
Implementeringen av metoden - finns det bärande resultat kvar av projektet	14
Några reflektioner	16

Sammanfattning

Bedömningen är att det i stort fanns en ändamålsenlig och fungerande organisation för samverkan i På Spåret. Projektet drevs i samverkan mellan Arbetsförmedlingen (AF), Försäkringskassan (FK) och Region Gotland/hälso- och sjukvård och socialtjänst.

Motiven för att vara med i projektet skiljde sig åt beroende på den roll respektive myndighet hade. Samtliga såg ett behov av att utveckla stödet till målgruppen unga vuxna med vissa funktionshinder och såg även fördelar med projektet för den egna organisationen. Skälen var exempelvis att undvika att personer ”föll mellan stolarna” eller misslyckades i åtgärder som inte var tillräckligt väl anpassade för dem. Hälso- och sjukvårdens habilitering (HAB) såg tydligast behovet av nära stöd till målgruppen och hade en idé på arbetsmodell.

Frågor hanterades på rätt nivå i styrgrupp, beredningsgrupp och i projektet och med interaktion mellan dem. På Spåret hade resurser för att utveckla coachmetod med nära stöd och hade också tid för projektledning. Enligt intervjuer fanns det en förankring och ett engagemang för projektet på olika nivåer i de samverkande myndigheterna. Samverkansklimatet beskrivs som gott inom både styrgrupp och beredningsgrupp. Representanterna hade mandat för att samverka men inte alltid tillräcklig tid för förberedelser eller möjlighet att delta i möten. Projektledaren hade en avgörande roll för att hålla ihop projektet och svarade för beslutsunderlag och information.

Frågor av mer allmängiltig karaktär lyftes till Finsams beredningsgrupp. Projektledaren kunde i samarbete med andra arbeta vidare med vissa gemensamma frågor. Att projektet ingick i Finsam innebar en brygga över till andra projekt och nätverk och med gemensamma informations- och utbildningsinsatser.

Samverkan bedöms som gränsöverskridande och projektet påverkades av olika aktörer. Även om HAB var projektägare så utvecklades På Spåret till att bli en gemensam angelägenhet. Framförallt var det samverkan i beredningsgruppen som bidrog till att olika perspektiv

införlivades i projektet. Modellen med nära stöd påverkades i utformningen av arbetsförmedlingens modell med särskilt introduktions och uppföljningsstöd (SIUS) mot arbetsmarknaden. Samtliga myndigheter kunde aktualisera personer till projektet.

Projektet ledde också till att insatserna för deltagarna samordnades. Beredningsgruppen ansåg att deras olika kompetenser och myndighetsperspektiv innebar att de lättare kunde hitta rätt insats för den enskilde både inför ställningstagande till inskrivning i projektet och vid utsluss. Den kunskap som fanns om personens funktionshinder och eventuellt tidigare insatser bidrog sannolikt till detta. Coacherna såg via nära kontakt med deltagarna vilket annat stöd de behövde och initierade exempelvis boendestöd, hemtjänst, god man och stöd från habiliteringens egen personal som kuratorer och arbetsterapeuter.

Handläggningen förenklades i olika avseenden i de samverkande myndigheterna. Stödet från HAB gav ett bättre resultat och var också arbetsbesparande genom samarbetet med coacherna. Samverkanspartners ansåg att det fanns en bättre förberedelse inför deltagarnas nästa steg mot sysselsättning eller arbete. Handläggarna inom Arbetsförmedlingen och handläggarna av lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) fick ett bra underlag för beslut då ungdomarna erhöll vidare insatser via Arbetsförmedlingen eller daglig verksamhet enligt LSS.

Handläggarna kunde använda sig av På Spårets bedömning och inte sällan var ungdomarna redan introducerade på en arbetsplats som de kunde fortsätta på. Försäkringskassan, som har en samordnande roll, såg att det verkligen hände något aktivt för deltagarna.

Nätverket runt deltagarna skulle få kunskap om lärdomar och erfarenheter i projektet. Samarbetskanalerna var olika väl utbyggda när projektet startade. Samverkan i styrgrupp och beredningsgrupp gav ny kunskap främst om de organisationer, enheter som man inte hade en upparbetad kontakt med. Kunskapen gällde exempelvis vilka insatser och vilket stöd som fanns. Man fick större förståelse för andra myndigheters arbete och regelverk. På Spåret var väl känt bland handläggare och också hur man arbetade och erfarenheter i projektet.

Däremot var det svårare att till andra överföra den kunskap medlemmar i exempelvis beredningsgruppen fick om de samverkade myndigheterna. HAB:s personal, som arbetade närmast projektet, fick både ökad omvärldskunskap och ingående kunskap om På Spårets arbetssätt. Bestående resultat uppgavs vara den ökade kunskapen hos de samverkande myndigheterna som underlättar framtida kontakter och kunskap om vilket stöd som målgruppen behöver. En följd var att HAB utvecklade sina metoder i ordinarie verksamhet.

Erfarenheter av projektet skulle vara implementerade efter projektets slut. Det fanns inte någon självklar mottagare eller ägare av det fortsatta arbetet. Intervjuade såg fördelar av att HAB varit projektägare eftersom idén och drivkraften fanns där. Samtidigt uttalades att hälso- och sjukvården inte skulle driva arbetsträning utan att det snarare var en fråga för socialtjänstens enhet för arbete och sysselsättning. (EAS). Styrgruppen och projektägare tog kontakt med ledande politiker och chefer i syfte att metoden och erfarenheterna skulle tas över av socialtjänsten. Erfarenheter från På Spårets coachande arbetssätt används i ett annat Finsamprojektet och ett antal administrativa arbetsträningsplatser som på Spåret skapade överfördes till EAS.

Vid intervjutillfällena var det inte säkerställt att målgruppens situation inte försämras när På Spåret upphör. EAS ordinarie arbetsträning var bara tillgänglig för personer som handläggare

inom socialtjänsten aktualiserar till arbetsträning. Det var inte heller klarlagt hur stöd till målgruppen vid arbetsträning skulle kunna tillgodoses.

I slutet av rapporten görs några reflektioner med frågeställningar som rör den fortsatta implementeringen av erfarenheter från På Spåret.

På Spåret och uppdraget att utvärdera samverkan

På Spåret riktade sig till unga vuxna med vissa funktionshinder och erbjöd nära stöd för att underlätta i nya livssituationer i sysselsättning, praktik/ aktivitet. På Spåret pågick under tiden 1 mars 2009 till och med 31 augusti 2011.

På Spåret var ett FINSAM - projekt mellan Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, samt Region Gotland (socialtjänsten och hälso- och sjukvården). Hälso- och sjukvårdens habilitering var projektägare och administrerade projektet. På Spåret hade en styrgrupp för övergripande frågor och en beredningsgrupp som beslutade om in- och utskrivningar av deltagare. En projektledare var anställd på heltid för projektet.

Mitt uppdrag var att utvärdera projektet, en delutvärdering presenterades i juni månad 2010. Detta uppdrag från projektets styrgrupp var att närmare utvärdera den *samverkan* som ägde rum i projektet och är delvis en fördjupning. Utvärderingen i juni 2010 innehöll också en beskrivning av organisation och struktur för samverkan i På Spåret, den förankring som skedde med konkretisering av projektplanen och arbetsprocessen och något kring vad samverkan ledde till.

Metod för utvärderingen

Deltagarna i projektets styrgrupp, beredningsgrupp, projektledaren och handläggare inom de samverkande myndigheterna intervjuades, totalt 18 personer. Intervjuerna genomfördes under i huvudsak under juni och augusti månad 2011, de flesta vid personligt sammanträffande men vissa per telefon, Särskilda intervjuformulär användes med frågor som bland annat avsåg mandat för samverkan, samverkansklimat, hur samverkan och samarbetet gick till och om samverkan var till nytta för organisationen och för projektets målgrupp. Vidare ställdes frågor om det fanns några bestående resultat kvar av samverkan i projektet efter att det skulle avslutas. Frågorna sändes ut i förväg och de intervjuade kunde justera och komplettera minnesanteckningarna från samtalen. Tanken med att ställa likartade frågor på olika nivåer var att kunna få olika perspektiv på samverkan - både på det som var bra och det som inte fungerade.

Chef och samordnare inom Enheten för Arbete och Sysselsättning (EAS) inom socialtjänsten intervjuades också. Utvärderingen tar även upp interaktionen inom FinsamGotland i vissa aspekter. Samarbetet med arbetsgivare omfattas dock inte av utvärderingen.

Vidare ingick i underlaget för utvärderingen minnesanteckningar från styrgrupp och beredningsgrupp, underlag till styrgruppens möten, rapporter om projektet och övrig dokumentation exempelvis kring de initiativ som togs inom Finsam om en gemensam definition av arbetsträning och ansökan som upprättades till Socialfonden Umbrella 2.

För att ta del av bakgrundsfakta om På Spåret hänvisas till projektledarens rapport där projektets idé, mål, organisation och genomförande redovisas. I hennes rapport ingår också

vissa data om deltagarnas sysselsättning, arbete, försörjning och studier innan de kom med i projektet och när de slutade i På Spåret. Beskrivning av den coachmodell som tagits fram finns i bilaga till denna rapport. En särskild socioekonomisk utvärdering kommer att komplettera rapporten.

Att utvärdera emot – mål och motiv och strukturer

Utvärderingen ska kunna belysa om projektets mål och syften för samverkan har uppnåtts.

Projektets syfte och mål som rör samverkan

- Att finna goda samverkansformer mellan socialförvaltningen, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och hälso- sjukvården/habiliteringen i syfte att samordna insatserna för den enskilde, förenkla handläggningen och bidra till varaktiga lösningar för den enskilde.
- Att nätverket runt deltagarna (handläggare på Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och socialtjänsten m.fl) skall ha fått kunskap om lärdomar och erfarenheter i projektet.

Faktorer som underlättar en god samverkan

För att kunna se på framgångsfaktorer och hinder i samverkan tar utvärderingen upp även motiv för samverkan ur olika aktörers synvinkel och om organisationen varit sådan att den underlättar en god samverkan. Det finns exempel på ett antal strukturella faktorer som kan främja och stödja eller försvåra samverkan inom arbetslivsinriktad rehabilitering enligt en rapport från NHV.¹ Till främjande faktorer hör att det finns en tydlig målgrupp för verksamheten och att så många relevanta aktörer som möjligt involveras i samverkan. En viktig faktor är att det finns en stark förankring av verksamheten i de samverkande organisationerna, samt engagemang och stöd på alla nivåer inom dessa organisationer. Det måste också finnas hållbara strukturer för samverkan, det går inte att förlita sig på och bygga upp arbetet på enskilda eldsjälar. Det innebär bland annat att det ska finnas tid och resurser för verksamheten. Dessutom måste det finnas tydliga incitament för samverkan.

Enligt NHV:S rapport förespråkar flera studier en standardisering, systematisering och formalisering av kontakter och informationsutbyte mellan de samverkande aktörerna inom arbetslivsorienterad rehabilitering.” En viktig faktor är också ett gemensamt arbetssätt. I detta sammanhang handlar det främst om att skapa ett gemensamt synsätt på vilket behov av hjälp och stöd målgruppen har”. Annat som främjar arbetsprocessen är gemensamma utbildningsinsatser för att åstadkomma en gemensam grund för rehabiliteringssamverkan för alla berörda parter.

Motiv för att samverka kring målgruppen och myndighetsroller

Ansökan utformades av hälso- och sjukvårdens habilitering (HAB). Inför ansökan förankrades den hos socialtjänsten och övriga aktörer och man gjorde en inventering av målgruppen både inom socialtjänsten av handläggare för lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) och inom HAB.

1. Nordiska högskolan för folkhälsovetenskap (NHV) rapport februari 2010 ”Samverkan inom arbetslivsinriktad rehabilitering – En sammanställning av kunskap och erfarenheter inom området”

Enligt intervjuerna fanns en enighet från alla samverkande aktörer att det var viktigt att särskilt utveckla stöd till målgruppen unga vuxna med vissa funktionshinder. Skälen till varför de olika aktörerna medverkade i På Spåret var i huvudsak följande;

Gruppen med neuropsykiatriska problem växer och många har svårt att klara eller kunna få ett arbete. De är viktigt att de inte hamnar i daglig verksamhet i brist på andra alternativ. Med stöd och träning på en arbetsplats kan de komma in i arbetslivet. På Spåret kunde erbjuda resurser för stöd och att erbjuda träning i arbete. (representant socialtjänsten, styrgruppen)

Såg att ungdomar med en viss typ av diagnoser fick arbetsprövning via SIUS (särskilt introduktions och uppföljningsstöd) – som släppte tillbaka dem igen då de misslyckades. Det gick för fort. De behövde mera stöd i början. Orsakerna till misslyckanden kunde vara att det fallerade hemma. Ville testa en samverkansmetod för att fånga in ungdomar tidigt och ge dem en plattform att utgå ifrån. (representant FK, styrgruppen)

Inom HAB såg man att målgruppen hade svårt att hitta sysselsättning. Vissa kom tillbaka till hälso- och sjukvården efter att ha misslyckats på en praktikplats. De hade behövt ha stöd under längre tid vid förändringar. HAB ville testa en annan modell, få tid att fokusera kring metoden och tänkte sig att det kunde vara genomförbart. (representant hälso- och sjukvården, styrgruppen)

Det är en fördel att arbetsförmedlingen kan vara med från början för att pröva om deltagarna kan närma sig arbetsförmedlingen. Om det kan finnas en möjlighet att på sikt få en egen försörjning – och tillhörighet i arbetslivet. (representant AF, styrgruppen)

En slutsats är att det fanns incitament för att samverka för alla berörda myndigheter men med något olika fokus beroende på uppdrag. Det framkom också i intervjuer på alla nivåer att man uppfattat att ungdomar i målgruppen ofta ”föll mellan stolarna”.

Förenklat såg/ser ansvar för sysselsättning/arbetsträning ut så här. Försäkringskassan har inget eget rehabiliterings- uppdrag, men ska samordna och stötta så att andra aktörer tar sitt rehabiliteringsansvar. Arbetsförmedlingen kan erbjuda insatser för personer ska kunna få arbetspröva ex via SIUS men erbjuder däremot inte en grundläggande arbetsträning. Hälso- och sjukvården har ett habiliteringsansvar och ska kunna ge råd och stöd och insatser till personer med funktionshinder. Socialtjänsten kan erbjuda arbetsträning/sysselsättning för personer som är i kontakt med den. Enligt LSS har personer som tillhör personkretsen också en rättighet till daglig verksamhet. Den 1 januari 2012 kommer LOV (lagen om valfrihet) att införas för daglig verksamhet. Det öppnar möjligheten för andra aktörer att erbjuda daglig verksamhet och att enskilda med LSS-beslut kan välja sådana utförare.

Organisation

Habiliteringen som projektägare

Initiativet för att starta projektet kom från hälso- och sjukvårdens habilitering (HAB). Personalen beskrev vid intervjuerna att de träffar många ungdomar som behöver stöd när skolan slutat. Ungdomarna är osäkra på var de ska ta vägen och har mått dåligt i skolan. Det är vanligt med hög frånvaro i gymnasiet, misslyckanden och ångest. Ibland har de fått diagnos för sitt funktionshinder sent (främst personer med Aspergers och ADHD) då problemen blivit uppenbara i gymnasiet eller när skolan redan har slutat. Det var svårt att hitta något mål att

arbeta emot och puffa mot för dessa ungdomar då de inte har något arbete/någon sysselsättning att gå till och man ville därför skapa ett nytt arbetssätt.

Det är ingen självklarhet att HAB skulle vara projektägare även om initiativet kom därifrån. Socialtjänstens enhet för arbete och sysselsättning (EAS) kunde ha varit en lika naturlig eller mer självklar arena. När projektet startade var det ingen diskussion om vem som skulle vara projektägare förutom att det fanns ett tidigt förslag att socialtjänsten skulle rekrytera coacherna. HAB blev ensam projektägare.

Samtliga inom styrgruppen ansåg vid intervjuerna att det var en fördel att projektet startade och drevs inom HAB, det fanns ett starkt engagemang, kunskap om målgruppen och funktionshindren och HAB hade också en idé på en modell och en metod för hur stödet skulle kunna se ut.

Upplägget har varit bra och en fördel att HAB varit projektägare under projektets gång. Idén kom därifrån, personalen på HAB såg konkret vad som behövdes och hade en drivkraft. På sikt är det tveksamt om projektet ska finnas där. Hälso och sjukvården bör koncentrera sig på vad den ska göra. I slutet av projektet togs upp att ansvaret för att driva arbetet vidare snarare borde ligga på EAS. (referent i styrgruppen)

På Spåret förändrade delvis inriktning under projektets gång mot att tydligare och mer konkret träna deltagarna mot att kunna klara ett arbete. Eller att åtminstone se om det var möjligt att närma sig arbetsmarknaden, och ”provtrycka” deltagarnas förmågor. På Spåret definierades som ett arbetsträningsprojekt av styrgruppen vilket inte var helt klart i början.

Arbetsmodellen för coachning som utarbetades inom projektet influerades också tydligt av den modell Arbetsförmedlingen använder sig av för SIUS. Erfarenheter av Arbetsförmedlingens modell uppfattades av såväl projektmedarbetarna som samverkanspartners som en hjälp och en komplettering av den kunskap som fanns inom Habiliteringen.

Utveckling av själva coachmetoden vann förmodligen på att administrerats av HAB som kunnat koppla på stöd också från habiliteringens personal på ett naturligt sätt. Däremot kunde projektets och EAS samlade erfarenheter kring arbetsträningen och kontakter med arbetsgivare ha integrerats på ett bättre om EAS hade varit projektägare? Framförallt kan det bli bekymmer modellen för arbetsträning i På Spåret ska införlivas inom EAS i stället för inom hälso- och sjukvård.

Projektledare och resurser

I intervjuerna framkom ett stort förtroende för projektledaren från medlemmarna i styrgrupp, beredningsgrupp och bland handläggare i de samverkande myndigheterna. Hon var huvudansvarig för information om projektet utåt och inåt, svarade för att frågor förankrades på rätt nivåer och att de var förberedda. Hon hade en gedigen kunskap om målgruppen, utvecklade metoden och svarade för kontakter utåt.

Projektledaren har ”stått stadigt”, haft ett gynnsamt arbetssätt och har varit tydlig. Hon har goda kvalifikationer för att vara projektledare. Har uppmärksammat frågor som behöver lyftas upp, arbetat mot mål, kommunicerat. (referent i styrgruppen).

Projektledaren hade också förutsättningar för att kunna utöva projektledarskapet. Hon hade en anställning på (närmare) heltid och behövde inte prioritera mot andra ordinarie arbetsuppgifter – i styrgruppen gjordes jämförelse med ett annat Finsamprojekt där projektledarskapet var bara 25 % av en tjänst. Det ”spillde över” på andra projekt genom att projektledaren kunde och tog ett större ansvar för några gemensamma initiativ inom Finsam.

Under projekttiden var tre coacher anställda som svarat för nära stöd till deltagarna. De kunde ge såväl deltagare som arbetsplatser ett stöd på ett nytt sätt. En av de intervjuade uppfattade att projektet ibland haft för höga förväntningar på vilket sätt och hur mycket tid den samverkande handläggare kunnat ägna åt deltagare i sin ordinarie verksamhet.

Styrgruppen

Styrgruppen bestod av fem chefer från de samverkande myndigheterna. Hälso- och sjukvården hade som projektägare två personer i styrgruppen, projektledarens närmaste chef och verksamhetschef för rehabiliterings- och habiliteringsverksamheten. Enhetschef, sektionschef, avdelningschef (benämningarna skiftade mellan myndigheterna) för Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och socialtjänstens beställaravdelning ingick också i styrgruppen. Den ursprungliga representanten för socialtjänsten liksom projektledarens närmaste chef byttes ut under projekttiden - båda på grund av att de slutat på sin tjänst. Flera av deltagarna i styrgruppen möttes också i andra Finsam - sammanhang under projekttiden dels i Finsam: s beredningsgrupp dels i styrgrupp i andra projekt.

Styrgruppen hade fyra ordinarie möten per år, men deltog också i exempelvis planeringsdag med personal och beredningsgrupp där projektets inriktning diskuterades närmare och halvtidsseminarium med utvärdering. Oftast hade någon - eller några - förhinder att delta.

Mötetiden räckte inte alla gånger till för att hinna med de frågor som funnits med på agendan, frågor eller rapporteringar sköts då upp till nästa möte, vid något tillfälle bokades extra möte in. Underlagen kom som regel från projektledaren som förberedde de frågor som togs upp och som regelbundet lämnade lägesrapporter. Projektledaren skrev minnesanteckningar från beredningsgrupp och från styrgrupp som sändes till deltagarna i de båda grupperna. Styrgruppen behandlade principiella frågor som rörde målgruppens utvidgning, avvägning vad vilka krav som kan ställas för att komma med i projektet, vilka som kunde aktualisera deltagare och om förlängning av På Spåret. Styrgruppen hade avgörande inflytande i principiella frågor även om Habiliteringen var projektägare. Det ser ut som om ställningstaganden fattades i konsensus inom styrgruppen och utan kollision med projektet. Styrgruppen behandlade inte ex. frågor som gäller enskilda deltagare, närmare utformning av metoden eller personalfrågor. Några synpunkter från representanter i styrgruppen:

Det är viktigt att de som är med i styrgrupper är på samma beslutsnivå, att de har mandat att företräda sina organisationer. Och att rätt frågor tas upp på rätt nivåer. Har försökt att reglera det. Det är också en fördel att samma chefspersoner har mötts i olika projekt. Man lär känna varandra, det blir lättare att lösa frågor när man har stött på patrull, är på samma linje.

Känner till varandras verksamheter väl och också varandra. Det var till nytta att samma personer ingått i styrgrupper i flera projekt. Mycket är likartat - erfarenheter och modeller. Synergieffekter med andra projekt.

Styrgruppen kombinerade kreativitet och beslutsamhet. Alla kunde pedagogiskt förklara vad de representerade och vad de kunde bidra med. Samverkan handlade om att lösa riktiga problem på en gemensam arena. Det var ett lärande i samverkan både i styrgrupp och i projektet om funktionshinder och hur man behövde arbeta praktiskt med stöd.

Det har varit bra diskussioner i styrgruppen. Har kunnat samla ihop bilder. Högt i tak och gott samverkansklimat. Frågorna har varit förberedda via projektledaren. Finns en övertro om att kunna hinna så mycket på så kort tid, det tar tid att starta ett projekt.

Projektledaren har lämnat ett bra underlag inför mötena för att kunna ta ställning till de frågor som behöver tas upp. Det har varit lätt att komma in i styrgruppen. Har varit imponerad av att det varit en så öppen och bra dialog inom styrgruppen, och en tydlig vilja att ha en god dialog.

Beredningsgruppen

I beredningsgruppen ingick projektledaren, representanter från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, och från Socialförvaltningens handläggarenhet (LSS) och stöd och försörjningsenhet. Projektledaren representerade hälso- och sjukvården. Beredningsgruppen träffades cirka en gång per månad. Beredningsgruppens medlemmar tog ut deltagare, följde upp resultat för enskilda och aktualiserade möjliga lösningar när de skulle slussas ut från projektet. Beredningsgruppen tog också upp generella frågor som rörde arbetsmodell för coachning, försäkrings- och ersättningsfrågor. Frågor av sådan karaktär lyftes till styrgruppen för ställningstagande.

Samtliga intervjuade i beredningsgruppen ansåg att de hade mandat att av sin ledning att företräda sin organisation och också att arbetskamrater såg positivt på att de fanns med i På Spåret. Det var en självklar del av deras arbetsuppgifter, däremot sade några att de önskat att kunnat lägga ännu mera tid på förberedelser och information inåt i organisationen. *”Det har tagit tid i anspråk i en redan ansträngd arbetssituation. Hade önskat att kunna ha lagt mera tid och engagemang på uppgiften”*. Det fanns som regel en dialog med den chef som funnits med i styrgruppen kring projektet. Beredningsgruppen var välinformerad genom projektledaren och minnesanteckningarna om vad som hände i projektet i alla avseenden.

I intervjuer och vid observationer inför delutvärderingen juni 2010 framgick att samverkan fungerade väl i beredningsgruppen. Beredningsgruppens medlemmar tog ett gemensamt ansvar för att försöka lösa problem och att föreslå förbättringar. Det fanns ett ömsesidigt förtroende i gruppen. Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan ansåg inte initialt att organisationerna skulle remittera deltagare i projektet - ett beslut som ändrades. Beredningsgruppens medlemmar såg snart nyttan av att samarbeta redan vid uttagning av deltagare och under hela processen. Dessutom blev alla involverade i utvecklingen av projektet och arbetsmodellen. Det underlättades av kontinuitet i gruppen.

Beredningsgruppen skulle också vara en länk in i den egna organisationen och sprida kunskap. Enligt intervjuer med handläggare i de samverkande myndigheterna så var På Spåret väl känt, beredningsgruppens medlem var den kontaktperson som gav information och påminde om projektet och om att aktualisera möjliga deltagare.

Beredningsgruppens medlemmar framhöll att det är viktigt med ett forum där samverkansfrågor kontinuerligt kan diskuteras. Förutsättningar ändras, nya frågor dyker ständigt upp och verksamheter ändrar inriktning och arbetssätt.

Under Finsams paraply

På Spåret ingick i ett bredare sammanhang med flera projekt och initiativ inom FinsamGotland.

Ser det som en styrka i Finsam att eldsjälarna kan få utrymme att utveckla arbetet som förankras och återigen lyfts in i den ordinarie verksamheten. När eldsjälarna slutar ska erfarenheterna vara förankrade uppåt och neråt. Finsam är skelettet som gör detta möjligt. Vi är Finsam - Finsam är inget som kommer uppifrån. Det ställer krav på oss chefer. Att kunna bidra med tid för personal och i att stötta arbetet (referent i styrgruppen)

Projektledaren i På Spåret ingick i FinsamGotlands paraplynätverk som samlar Finsamprojekt och också projekt som har stöd från Europeiska socialfonden (EFS). Ett resultat av erfarenhetsutbyte i paraplynätverket var den ansökan som Region Gotland upprättat till Europeiska socialfonden om "Umbrella Network 2.0". Projektet föreslås att drivas av Socialförvaltningen och är en samverkan mellan Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Region Gotland och näringslivet. Projektet hade två visioner dels att skapa en gemensam ingång för personer till regionens olika arbetsträningsarenor, dels att stärka, inspirera och stödja målgrupperna att utveckla samhälls-entreprenörskap. Projektledaren för På Spåret svarade för samordning av den ansökan som skrevs.

Inom På Spåret uppmärksammades att begreppet arbetsträning definierades på olika sätt mellan olika aktörer. Frågan lyftes till på FinsamGotlands beredningsgrupp. Tillsammans med andra representanter utformade projektledaren På Spåret ett förslag till gemensam definition av arbetsträning och inventerade den arbetsträning som fanns på ön. Förslaget till gemensam definition antogs av Finsams beredningsgrupp.

Finsam anordnade fortbildning, informationsträffar, erfarenhetsutbyte om ex funktionshinder, andra projekt, arbetsgivarkontakter m.m. Projektets personal och representanter från samverkande myndigheter deltog i olika arrangemang.

Leder samverkan till samordnade insatser?

Vid tidigare intervjuer med beredningsgruppen framfördes att en direkt följd av samverkan i beredningsgruppen var att det gick snabbare att komma in på rätt spår, både för de som kom med och de som inte togs in i projektet - "det är en skonsammare väg in i arbetslivet". Det gick att hitta alternativa vägar och att styra av det som inte var möjligt. Det fanns levande diskussioner om kriterierna för att antas i projektet, att inte sätta ribban för högt så att deltagare med sämre förutsättningar inte fick en rimlig chans att delta och inte heller ta in personer som inte uttalat behövde det nära stöd som På Spåret ger.

Intervjuer med handläggare inom Habiliteringen och de övriga samverkande myndigheterna tyder på att På Spåret nådde fram till den målgrupp som avsågs. De ungdomar som tillfrågades var positiva till deltagande, de som aktualiserades antogs och började också som regel i projektet. Någon fundering fanns dock på krav på vardagsfungerande. Samtliga deltagare lyckades inte, främst där motivationen brustit. Möjligen kunde coachmetoden ha utvecklats för att kunna motivera alla till att komma iväg till arbetsträningen enligt handläggare inom LSS - det var inte en självklar fördelning att boendestödet stod för detta. Samtidigt framförde handläggarna att det kanske inte var möjligt att fånga upp alla.

På Spåret uppmärksammade och samordnade insatser för de ungdomar som deltog i projektet. Det gällde exempelvis insatser från socialtjänsten, stöd från arbetsterapeuter och kuratorer på HAB och tillsättande av god man. HAB.s personal kunde konkret stötta ungdomarnas funktionsmedvetande och det fanns nära samverkan med projektet som var lokaliserade i samma lokaler. Kuratorerna hade också fasta tider avsatta för projektet och dess deltagare. Arbetsterapeuterna bidrog med sin yrkeskunskap i att stötta deltagarna med ex att passa tider, i att kunna planera sin dag hemma och på arbetet, att kunna klara vardagliga situationer. Under projekttiden upparbetades nya samverkanskanaler ex till boendestöd och socialtjänstens enhet för personer med psykisk funktionsnedsättning (EPF) och EAS för att kombinera arbetsträning och andra insatser flexibelt.

Coachen har varit spindeln i nätet och uppmärksammar också andra behov av stöd som hemtjänst, LSS insatser, boende eller annat stöd. Att det funnits en coach har varit en framgångsfaktor. Han/ hon har stöttat uthålligheten och funnits med under lång tid. Det har också varit samma personal hela tiden (handläggare LSS)

Fördelarna för ungdomarna är att det blir lättare att få till en helhet med både jobb och fritid. Exempelvis att hitta en bra dagsrytm. De har fått en struktur i tillvaron. Motivationen har ökat hos nästan alla liksom självförtroendet (personal HAB).

Varaktiga lösningar för de enskilda?

Om samverkan - eller projektet- ledde till varaktiga lösningar för den enskilde ger inte denna del av utvärderingen svar på. Men uttalanden visar att det fanns en bättre förberedelse för deltagarnas nästa steg mot sysselsättning eller arbete.

Fördel med projektet är att det finns en gedigen och bra grundplanering för ungdomen, en planering över tid och bra personalresurser. När ungdomarna har deltagit i På Spåret har det funnits tid att se hur hållbart det är och "om det bär". (handläggare AF)

På Spåret har fungerat som en språngbräda att komma vidare. Flera stycken har slussats ut till en lönebidragsanställning. Projektet har bidragit till att personer inte ramlat mellan stolarna. (handläggare FK)

När deltagare har provat På Spåret och det visat sig att daglig verksamhet ändå är den bästa lösningen så har de varit inne på att börja daglig verksamhet och vetat vad det inneburit. Coachen har gjort ett motivationsarbete. (handläggare LSS)

Förenklad handläggning?

LSS handläggarna fick ett underlag inför beslut om daglig verksamhet. Träningen på arbetsplatserna med stöd gav en bra bild av vad deltagarna kunde och vad som var svårt inför den fortsatta planeringen. Det underlättade också att deltagarna i På Spåret ibland hade provat på en arbetsplats som också kunde fungera som extern daglig verksamhet för personen. Ett bekymmer enligt projektansökan var att socialtjänsten hade svårt att erbjuda individuellt anpassad daglig verksamhet.

Coacherna har också fungerat som brobyggare med att slussa över personer till en daglig verksamhet. (handläggare LSS).

Försäkringskassan såg att arbetsträningen på Spåret kunde ge bättre belysning av vilka hinder och resurser personerna har. Dessutom såg man positivt på att det pågick ett aktivt rehabiliteringsarbete för deltagarna.

Absolut till nytta för jobbet. Just för att På Spåret kunnat erbjuda arbetsträning under lång tid. Sysselsättning innebär ingen passivitet i ärenden - det pågår något aktivt för personen. Projektet är FK:s uppföljning, det är tryggt. Alternativet för deltagarna har ofta varit att bara gå hemma. (handläggare FK)

HAB hade fått vinster i sitt arbete genom att man kunnat ge ett mer effektivt stöd i en reell miljö. Projektet hade dessutom ha gett arbetet inom HAB ny energi och nya tankar kring metodutveckling.

De som varit med i På Spåret har prioriterats inom HAB. Det har ändå varit arbetsbesparande eftersom effekterna av stödet blir större bland annat genom att coacherna samtidigt ger sitt stöd. Coacherna har varit avlastande, HAB har kunnat fungera som ett bollplank, coacherna och personalen har kunnat dela arbetet. (personal HAB)

AF behövde inte en göra en ny kartläggning av deltagarnas arbetsförmåga utan erfarenheterna från projekttiden togs tillvara. Det var möjligt bland annat genom att På Spåret använde sig av en liknande modell som SIUS. Det sågs som en stor fördel när deltagarna redan hade en arbetsträning på en arbetsplats där de kunde fortsätta med arbetsprövning eller när ledde till en anställning på samma arbetsplats.

Personerna har fått pröva med stöd och är mera tränade att vara på en arbetsplats, det finns ett underlag för bedömning och en arbetsplatsrepresentant kan vara med som kan ge värdefull information. Man kan undvika misslyckanden för individen som beror på att man inte haft tillräcklig kunskap om vad han eller hon klarar och att personen inte har fått chans att träna förmågor (handläggare AF).

Socialtjänstens individ- och familjeomsorg, stöd och försörjning kom in senare i projektet främst för att deltagarna kunde vara i behov av försörjningsstöd. Det är svårt att se direkta effekter i form av förenklad handläggning för IFO:s räkning. Färre personer beviljades aktivitetsstöd via Försäkringskassan och sökte på grund av detta ekonomiskt bistånd från socialtjänsten under projektidens gång.

Spridning av kunskap och lärdomar hos nätverket?

Samverkan ledde fram till att representanter för samverkande myndigheter fick ökad kunskap om varandras områden och att de bidrog med kunskap om sin egen organisation. Det fanns ett upparbetat samarbete mellan de statliga aktörerna FK och AF och mellan hälso- och sjukvårdens habilitering och socialtjänstens enhet Omsorg om funktionshindrade, LSS. Däremot hade representanterna samarbetat mindre organiserat mellan de inblandade statliga och kommunala verksamheterna. Den nya kunskapen gällde mest de myndigheter som man haft minst kontakt med tidigare. Men de intervjuade lyfte också upp kunskap som rörde arbetsmetoden och stödet till deltagarna.

Andra har fått kännedom om Försäkringskassans roll inom rehabiliteringen – att inte bara betala ut ersättning. Det har varit oklart tidigare, Försäkringskassan är en medaktör i rehabiliteringen inte en domare som gör tummen upp eller ner. Försäkringskassan har fått fördjupad kunskap om vården, om dess olika delar och uppdrag. FK har kunnat få en helhetsbild och en enklare väg att nå vården för ungdomarna och att veta vilka som kan vara inblandade. (representant FK, styrgrupp)

För egen del har projektet mer befäst tidigare kunskap om att de personer som projektet riktar sig till behöver ut och träna med stöttning. Många kan om de bara får en chans. Större kunskap om vad LSS verksamheter kan erbjuda exempelvis att det finns möjlighet att få daglig verksamhet externt. Men också fått mer kunskap om var gränserna går mellan olika myndigheters ansvarsområden. (representant FK, beredningsgrupp)

Fått kunskap om ex. HAB, kunnat ser från olika håll. (representant AF, styrgrupp)

Personligen uppmärksammat och fått större kunskap om skillnader mellan hälso- och sjukvård och FK och AF. Inom AF och FK kan arbetet ändras snabbt på grund av politiska beslut med nya uppdrag och förutsättningar. Förstår svårigheterna med detta på ett annat sätt. (representant hälso- och sjukvård, styrgrupp)

Fått bättre kunskap om AF och FK. Kontakt med HAB och övriga delar socialtjänsten var mer upparbetad sedan tidigare. Det finns en regelbunden samverkan med HAB. Däremot är det svårt att dela med sig av erfarenheter (kunskap) till kollegor. (representant socialtjänsten LSS, beredningsgrupp)

Har för egen del fått tydligare erfarenheter av att det inte är möjligt att bara skicka ut ungdomarna och få jobb. Man måste arbeta medvetet med strukturer och processer in i minsta detalj och det är ett hårt jobb. Alla berörda måste vara involverade och ha kunskap också om funktionshindren. (representant beredningsgrupp AF- likartade synpunkter handläggare AF)

Har synliggjort svårigheterna och ökat kunskapen om målgruppen ex ungdomar med Aspbergers som är begåvade men har ändå har funktionshinder. Projektet har gett en kunskap om hur man måste jobba för att det ska fungera. Ungdomarna behöver arbetsträna innan de kan nå upp till en nivå så att de kan komma till AF. Med miljöanpassning kan de klara ett arbete. Ungdomar vänder sig till HAB även om det inte är hälso- och sjukvård de i första hand behöver utan arbetsträning. (chef HAB)

På Spåret kan påvisa att man kan komma så mycket längre om man har de resurser som man haft i På Spåret och med rätt coaching och stöd (chef EAS)

Information om På Spåret har dessutom spridits på en mängd olika sätt via informationsträffar m.m. Ovan redovisas dock bara kunskapsspridning genom den samverkan som skett i projektet.

Fråga som samverkan inte löste

Någon uttryckte att samverkan innebar att de samverkande organisationerna visste ”var husväggarna står” snarare än de rivs. Det var tydligt när det gäller ersättning till deltagarna under projekttiden. Förutsättningar för att få aktivitetsersättning från Försäkringskassan,

ekonomiskt bistånd från socialtjänsten eller aktivitetsstöd från Arbetsförmedlingen är lagligt reglerat och ska tillämpas likartat inom riket. Färre deltagare i På Spåret hade aktivitetsersättning från Försäkringskassan under senare delen av projektet förmodligen på grund att kraven för att få aktivitetsersättning hade ändrats. Försörjningsstöd från socialtjänsten är behovsprövat och var inte ett alternativ för alla - hänsyn ska tas även till ex sammanboendes inkomst och besparingar vid bedömning. Då På Spåret klassades som ett arbetsträningssprojekt berättigade deltagande inte till aktivitetsstöd från Arbetsförmedlingen.

Olika deltagare kunde alltså ha olika ersättningsnivåer och vissa gånger beviljas ingen ersättning beroende på grund av egen ekonomi. Själva deltagande i projektet gav inte rätt till ersättning. Det syns inte rimligt att vissa deltagare i På Spåret inte har rätt till någon ersättning när de deltar i en arbetsträning som pågår under lång tid, en som de behöver för att komma ut i arbetslivet. På Spåret lyfte frågan nationellt och har inte hittat någon egen lösning regionalt.

Implementeringen av metoden - finns det bärande resultat kvar av projektet

I projektansökan angavs att handledare (projektledare) och coacher skulle kunna avvecklas efter projekttidens slut och metod och arbetsuppgifter skulle vara införlivade i den ordinarie verksamheten. I samband med förlängning av den ursprungliga projekttiden uttalades dessutom att det inte skulle innebära en försämring för målgruppen

Projektledaren uttalade i skrivelse till styrgruppen i januari 2011 att arbetsmodellen sannolikt kunde tillämpas på fler målgrupper och i fler sammanhang och att de goda erfarenheter som beredningsgruppen hade haft av samverkan borde tas tillvara. En samlokalisering med socialtjänstens EAS under projektets senare del kunde bidra till nya synergieffekter.

Styrgruppen ansåg det angeläget att lyfta frågan om vem som hade ansvar för arbetsträning för målgruppen efter projektets avslutande. Ett önskemål från både styrgrupp och projektägare var att de nya kunskaper och de erfarenheter som gjordes i projektet kring målgruppens behov skulle tas tillvara inom socialtjänstens arbetsträning (EAS). Det tolkas som att styrgruppen ansåg att HAB inte i första hand var den ordinarie verksamhet som modellen ska implementeras inom. Projektets närmaste chef och projektledaren beskrev modellen i På Spåret för ansvariga politiker och chefer² i syfte att implementera arbetssättet och projektet. Några beslut om en fortsättning eller implementering av på Spåret fanns inte vid projekttidens slut.

Det fanns ett önskemål om ett närmare samarbete kring sysselsättning och arbetsträning inom Socialförvaltningen. Socialtjänsten inrättade i november 2010 ett BasTeam med uppgift att bland annat bedöma och lotsa till rätt arbetsträning/sysselsättning. EAS erbjuder arbetsträning och är huvudsakligen till för deltagare som remitteras från socialtjänsten. Platsantalet är begränsat. Enligt intervju med enhetschef för EAS såg hon gärna att även andra skulle kunna aktualisera på sikt. Tanken på ”en väg in” i enlighet med socialfondsansökan är en utvecklingsidé. Enligt enhetschefen pågår ett utvecklingsarbete inom EAS bl a med kompetensutveckling till handledare för ett mer coachande arbetssätt. Handledarna har en dock en arbetsledande roll och det finns inte tid och resurser för dem att fungera som personliga coacher. Det är inte möjligt att överföra den modell som användes i På Spåret inom EAS i dess ordinarie verksamhet, enligt enhetschefen.

² (ordförande i Finsam, ordförande för socialnämnden, socialdirektör, chefer för socialtjänstens enheter OOF, IFO, DGV, EAS).

En samverkan etablerades med EAS från På Spåret. I några avseenden har På Spåret "satt spår". Ett Finsamprojekt startade våren 2011 inom EAS, "Unga kvinnor". Projektet är influerat av På Spårets modell med nära stöd men med mindre personella resurser och kompletterat med mentorer. En av På Spårets coacher anställdes i projektet och de administrativa arbetsplatser/arbetsuppgifterna med arkivering (5 - 7 st.) som skapats inom På Spåret "följde med" och övertogs av EAS när coachen bytte arbetsplats. De administrativa arbetsplatserna kommer att finnas kvar och bekostas inom EAS, tillgängliga i den ordinarie verksamheten.

En fråga ställdes till de intervjuade om de såg några bärande resultat kvar av samverkan efter projekttidens slut. Flertalet lyfte fram den kunskap som de fick (se även föregående avsnitt). Handläggare som arbetade inom socialtjänstens verksamheter såg en möjlighet att även fortsättningsvis kunna remittera målgruppen till arbetsträning/sysselsättning och att det blev en samlad bedömning av lämplig åtgärd genom BasTeamet. Från AF, FK och HAB såg man uppenbara svårigheter på grund av att de inte hade möjlighet att direkt remittera målgruppen till arbetsträning - med undantag för projektet Unga kvinnor som var samfinansierat. På Spåret har direkt påverkat arbetssättet inom HAB:s ordinarie verksamhet i hur de ger stöd till ungdomar för att komma in i arbetslivet.

Bestående resultat enligt intervjuade

Mer upparbetad kontakt med vuxenhabiliteringen. Det har varit ett suveränt bra projekt som kommer att saknas. (handläggare FK)

Har bidragit i FINSAM till klarare definition av vad man menar med arbetsträning och arbetsprövning och med kunskap. Ett bärande resultat är att de som gått har varit nöjda. Det är svårt att veta vilka resultat som blir kvar på sikt när platserna på Spåret som arbetsträning försvinner. (representant AF, beredningsgrupp)

Erfarenheter och kunskap finns naturligtvis kvar. På sikt måste samverkan hållas levande på något (genomtänkt) sätt. Coacher eller liknande arbetssätt finns kvar i projektet i Unga kvinnor (representant socialtjänsten, LSS, beredningsgrupp)

HAB känner nu bättre till andra organisationer /myndigheters roll och arbete och att se vägarna dit. Har fått insikt i insikt i att vardagsfungerande måste tränas och planeras med den enskilde i konkreta situationer. Har fått kunskap i hur man stöttar vardagsfungerande /funktionsmedvetande och i att skapa strukturer för en arbetsträning. Först när man får pröva är det möjligt att få förståelse för vad man behöver träna. Och man kan arbeta tydligare med att göra omvärlden begriplig. (projektledare och personal inom HAB).

I projektet Unga kvinnor kommer en representant från HAB att delta i dess beredningsgrupp. Det kanske innebär att arbetsterapeuterna kan samverka kring och ge samma stöd till vissa deltagare i detta projekt. (personal HAB)

Har utvecklat vissa kontakter. Ex diskussion med boendestöd om hur stödet kan se ut för att personer ska komma till arbetet. Uppfattar att daglig verksamhet oftare hör av sig än tidigare. (personal HAB)

Bärande resultat av På Spåret är således den kunskap som byggdes upp om arbetssätt och samverkanspartners och att kontakter etablerades som kan användas i det ordinarie arbetet.

Att erfarenheter togs tillvara i ett Finsamprojekt inom EAS och med anställning av en personal från På Spåret innebär att modellen prövas ytterligare och modifieras. De administrativa arbetsträningsplatser som inrättades i projektet finns kvar inom EAS.

Att På Spåret upphör innebär förmodligen en försämring för målgruppen. Det är inte säkerställt att alla i målgruppen som behöver det kan få tillgång till arbetsträning. Om unga vuxna med funktionshinder behöver nära stöd för att kunna arbetsträna på ett framgångsrikt sätt så är det inte heller klarlagt att, eller hur, det kommer att kunna ges framöver.

Några reflektioner

Att kunna samverka gränsöverskridande när gränserna ständigt ändras mellan aktörer är en särskild utmaning. Uppdragen och ansvar för de samverkande organisationerna skiftar under tid, exempelvis ersättningssystem till enskilda, målgrupper, vilken myndighet som ska finansiera insatser i form av rehabilitering som arbetsträning/sysselsättning och det finns alltför olika utförare av insatser. Att knyta ansvaret för insatserna till vem som står för deltagarnas försörjning är exempelvis ingen självklar koppling.

För den enskilde och för samverkande myndigheter är det inte lätt att hitta rätt. Det skiftade vilken eller vilka myndigheter deltagarna i projektet hade kontakt med men vissa hade enbart en kontakt med Habiliteringen då skolan slutat. Visionen om ”en väg in” till arbetsträning syns vara ett mål att aktivt arbeta mot.

- *frågeställningar och förslag*

- När projektets erfarenheter slutligen ska värderas och tas tillvara, troligen av en annan huvudman än projektägaren, sätter det både samverkan och finansieringsfrågan på sin spets. Vilken/vilka aktörer tar efter projektets slut ställning till resultatet och om metoden eller delar av den ska (fortsatt) implementeras. Modellen är väl beskriven och utvecklad. Sannolikt behövs ett resurstillskott om modellen med ett nära stöd ska finnas kvar i liknande form för målgruppen men knappast med så stora resurser som under projektets uppbyggnad. De intervjuade lyfte framförallt upp behovet av nära stöd till unga vuxna med Aspergers syndrom eller andra neuropsykiatriska diagnoser. Arbetsträning och stöd till unga vuxna med lindrig utvecklingsstörning var i allmänhet bättre förberett och tillgodosett.
- Ett minimikrav borde vara att Region Gotlands verksamheter inom hälso- och sjukvård och socialtjänst kan samverka så att personer får del av kommunens samlade insatser. En fråga som behöver lösas är hur målgruppen får del av socialtjänstens arbetsträning om det inte finns en redan etablerad kontakt med handläggare inom Socialförvaltningen. Det är rimligt att även Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen kan aktualisera eller hänvisa till socialtjänsten för arbetsträning om de möter personer som behöver detta?
- I På Spåret var beredningsgruppen främst det forum där samverkansfrågor kontinuerligt diskuterades med en gränsöverskridande samverkan. Beredningsgruppen samordnade insatser för enskilda där deltagarnas olika kunskap togs tillvara. I beredningsgruppen ingick relevanta samverkanspartners - både statliga och kommunala - och de kunde hålla sig ajour med när verksamheter ändrade inriktning och arbetssätt. Kan erfarenheterna tas tillvara även i ordinarie verksamheter med en förvaltningsöverskridande samverkan?

- En framgångsfaktor var att de unga vuxna kunde få sjukvårdsinsatser inklusive råd och stöd av HAB när de arbetstränade i På Spåret. Det beskrevs som ett effektivt sätt att ge insatser från HAB och underlättade för deltagarna att klara sin vardag och att arbetsträna. Ett förslag är att samverkan utvecklas och struktureras mellan EAS och HAB i syfte att kunna ge samtidiga och samordnade insatser från HAB när personer arbetstränar. Det förutsätter dock att man inom EAS eller HAB kan uppmärksamma vilka personer som behöver och önskar detta stöd.