



Utvärdering av samverkan i Finsamprocessen

---

# *Nya Aktivitetsporten*

---

2009 – 2011

av

Jesper Thiborg  
Malmö högskola

## Innehåll

---

Förord.....	3
Utvärdering av samverkan i Finsamprocessen Nya Aktivitetsporten.....	4
Tillvägagångssätt .....	4
Avgränsningar och begränsningar .....	5
Om utvärderingsrapporten .....	5
Bakgrund – Finsam och Nya Aktivitetsporten.....	6
Finsam.....	6
Om Nya Aktivitetsporten.....	6
Utgångspunkter .....	9
Definition av rehabilitering.....	9
Om samverkan .....	9
Resultat av utvärderingen av Nya Aktivitetsporten .....	14
Reflektioner och kommenterar 2010 .....	14
Deltagare 2009-2011 .....	14
Personalens egna utvärdering av Nya Aktivitetsporten .....	16
Deltagarna i Nya Aktivitetsporten .....	16
Resultat av enkät besvarade av remitterande handläggare.....	17
Intervjuer med personal .....	17
Resultat av elektronisk enkät besvarade av styrgruppsrepresentanter .....	18
Utvärderaren om samverkan .....	19
Framtiden för Finsams samverkansprocess – Nya Aktivitetsporten.....	21
Referenser .....	22
Bilaga 1 Enkät till deltagare Nya Aktivitetsporten .....	23
Bilaga 2 Enkät till handläggare som remitterar till Nya Aktivitetsporten .....	24
Bilaga 3 Deltagares upplevelser av Nya Aktivitetsportalen .....	25

---

## Förord

---

Malmö högskola har sedan 2008 haft i uppdrag att utvärdera Samordningsförbundet Finsam i Malmö och de arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser som delfinansieras av Finsam. Uppdraget kan kortfattat beskrivas vara att utvärdera samverkan. Utvärderingsarbetets inriktning är och har varit av främjande karaktär. Det vill säga att det mer traditionella kontrollperspektivet på utvärdering har tonats ner något till förmån för ett utvecklingsinriktat och lärande perspektiv på utvärdering. Ett sådant perspektiv ställer i sin tur krav på ett samverkande förhållningssätt från såväl uppdragsgivare som uppdragstagare.

En Finsamprocess innehåller alltid en styrgrupp, bestående av representanter från de fyra myndigheterna där en av parterna står som processägare, samt en processledare, vars syfte är att driva de samverkande processerna. Denna konstellation är i utvärderingsarbetet en kontinuerlig samtalspart och den part som utvärderaren med jämna mellanrum driver lärande processer tillsammans med utifrån bland annat utvärderarens eget insamlade material men också från processledarens rapportering om Finsamprocessens fortlöpande.

Arbetet med utvärderingen av Nya Aktivitetsporten har under 2011 genomförts av Jesper Thiborg, utredare vid Idrottsvetenskap, Malmö högskola. Under de två första åren, 2009-2010, fungerade Calle Rosengren, Fil. Dr. och Lektor i Arbetsvetenskap, som utvärderare.

Denna utvärderingsrapport är ett sammanfattande resultat av det arbete Jesper och Calle gjort tillsammans med Finsam och Nya Aktivitetsporten från 2009 till 2011.

---

**Anders Wigerfelt**  
Föreståndare och Docent  
*Centrum för tillämpad arbetslivsforskning, Malmö högskola*

## Utvärdering av samverkan i Finsamprocessen Nya Aktivitetsporten

---

I denna slutrapport presenteras utvärderingen av Nya Aktivitetsporten, en Finsamprocess som startade i december 2009 och som är en uppföljare av en tidigare satsning kallad Aktivitetsporten. Processen har erhållit finansiering av Finsam som sträcker sig till hösten 2012. De två första åren har Nya Aktivitetsporten utvärderats av Calle Rosengren. Under 2011 har jag tagit över utvärderingsrollen. Calle Rosengren överlämnade essentiella dokument om Nya Aktivitetsporten och material som han samlat in under de två första åren. Det, och samtal oss emellan, har underlättat utvärderingsskiftet. Det är, enligt min mening, inte optimalt att skifta utvärderare mitt i. Uppdragsgivaren, Finsam i Malmö, har velat att processutvärderingen ska fokusera på den samverkan som sker i processen Nya Aktivitetsporten. Dessutom har och är utvärderingen av Nya Aktivitetsporten processinriktad och syftar till ett lärande. Det handlar i mångt och mycket om att utvärderaren följer verksamheten och kontinuerligt återkopplar utifrån det hon eller han ser.

Utvärderingar, oavsett vilket sort, är till stor del personberoende. Med detta menar jag att utvärderaren har, som individ, en stor påverkan på utformningen av utvärderingen och hur den fortlöper. Calle Rosengren har en specialkompetens inom området arbetsinriktad rehabilitering och är dessutom lektor i arbetsvetenskap. Själva har jag en annan bakgrund, nämligen inom Idrottsvetenskap. Under min forskarutbildning har jag kommit att arbeta med processutvärderingar men även andra sorters av utvärderingar. Min kompetens ligger främst i att fungera som utvärderare. Sammantaget har detta inneburit att vissa saker kopplat till utvärderingen har gått förlorade i och med skiftet av utvärderare. Samtidigt har troligtvis utvärderingen berikats genom att den innehåller olika perspektiv och genomförts av utvärderare med olika kompetenser.

### Tillvägagångssätt

---

Utvärderingsarbetet började med ett möte med uppdragsgivaren för att skapa en förståelse för vad de ansåg var uppdragets kärna. Uppdraget innebar ett stort utrymme för mig som utvärderare. Därav fördes en dialog med processledaren om hennes förväntningar och tankar på vad utvärderingen skulle bestå av och bidra med. Processledaren önskade att utvärderaren skulle fungera som ett bollplank och ge kommentarer i samband med tertiärrapporter<sup>1</sup>. Detta i syfte att skapa just ett lärande.

I övrigt har utvärderingen av Nya Aktivitetsporten bestått i följande:

- Deltagit vid styrgruppsmöten under 2011
- Elektronisk enkät till representanter i styrgruppen
- Intervju med personal

- Analys av Nya Aktivitetsporten insamlade material och skrivna dokument under 2011:
- Deltagarutvärdering (seminarium)
- Enkät till deltagare (bilaga 1)
- Enkät till remitterande handläggare (bilaga 2)
- Seminarium om processutvärdering där personal fick kommentera delar av rapporten.

---

<sup>1</sup> Finsam begär in tertiärrapporter från samtliga av deras processer där processledaren presenterar en intern uppföljning av verksamheten och dess lärande.

## Avgränsningar och begränsningar

---

På grund av de resurser som getts för utvärderingen har avgränsningar i arbetet varit nödvändiga. Det har inneburit att denna slutrapport har sina begränsningar. För att genomföra en kvalitativ processutvärdering krävs det att utvärderaren arbetar nära verksamheten. Fokus i denna utvärdering har legat på att vara närvarande vid styrgruppsmöten och studera samverkan, i enlighet med uppdraget. Resultaten av samverkan visar sig på olika platser och på olika nivåer. Det har av utrymmesskäl varit svårt för mig som utvärderare att följa Nya Aktivitetsportens verksamhet på nära håll liksom den högre övergripande strategiska nivån inom de samverkande myndigheterna. Dessutom har jag heller inte haft möjlighet att studera hur förankrings- och informationsarbetet sett ut internt hos myndigheterna. Detta bör beaktas när resultaten och bedömningarna presenteras i denna rapport. Det jag främst kan uttala mig gällande samverkan i styrgruppen och på andrahandskällor på de andra nivåerna.

## Om utvärderingsrapporten

---

Förhoppningen med denna rapport är, i likhet med utvärderingsuppdraget, att den ska rendera i ett lärande och därmed leda till en utveckling av både samverkan mellan myndigheterna och verksamheten i Nya Aktivitetsporten. I sammanhanget får ej glömmas att detta lärande ska förbättra situationen och underlätta för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden att närma sig den. Det är av vikt att känna till att jag även har utvärderat Finsamprocessen Aktivitetsarenan. Det har kommit att påverka processutvärderingen och även denna rapport. Erfarenheter och kunskaper som erhållits i ena processen har haft betydelse för den andra processen. Dessutom har det även inneburit att vissa avsnitt i de båda slutrapporterna är desamma. Rapporten är upplagd på så vis att först presenteras bakgrundinformation som är av vikt för att sätta in utvärderingen i sitt sammanhang. Därefter redogörs för vad forskningen säger om arbetslivsinriktad rehabilitering och samverkan. Sen presenteras resultaten av processutvärderingen. Avslutningsvis gör jag en bedömning där förslag på utvecklingsområden ges.

## Bakgrund – Finsam och Nya Aktivitetsporten

---

För att kunna sätta denna utvärdering i sitt sammanhang är det relevant att ha en förståelse för Finsam och om processen Nya Aktivitetsporten.

### Finsam<sup>2</sup>

---

Den byråkratiska apparaten som är tänkt att fånga upp människor som hamnat vid sidan om arbetslivet kan inte alltid hantera de komplexa behov som finns i samhället. I fallet med arbetslivsinriktad rehabilitering har det visat sig att ärenden många gånger faller mellan olika organisationers ansvarsområden. Koordinering och integrering av resurser och kompetenser från olika välfärdsinstitutioner kräver följaktligen ett nära samarbete mellan olika professioner.

Denna nödvändiga samverkan kan hanteras på ett flertal sätt; inom ramen för ordinarie verksamhet, som en egen rehabiliteringsorganisatorisk enhet eller som i föreliggande fall genom riktade myndighetsöverskridande projekt. Samtliga av de olika arbetssätten rymmer såväl hot som möjligheter vad gäller att tydliggöra ansvarsområden samt att utnyttja resurser effektivt. I projektsamverkan bär de ingående parterna alla med sig såväl givna riktlinjer för sin yrkesutövning som specifika professionella kulturella traditioner och värderingar. Spänningen mellan olika praktiker och ideologier kan leda till rollkonflikter, men samtidigt bära fröet till lärande och utveckling, såväl organisatoriskt som individuellt.

Genom lagen om Finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser (2003:1210) får samordning på rehabiliteringsområdet kring individer som är i särskilt behov av samordnade insatser ske mellan försäkringskassa, länsarbetsnämnd, kommun och landsting. Lagen reglerar även de ingående parternas finansiella åtaganden där Försäkringskassan ska bidra med hälften, landsting och kommun med vardera en fjärdedel.

Enligt ovan nämnda lagstiftning ska verksamheten med finansiell samordning bedrivas av ett för detta ändamål särskilt bildat samordningsförbund. Enligt Försäkringskassan (2009-07-31) beskrivs samordningsförbundet som en egen myndighet utan myndighetsutövning. En styrelse beslutar om mål och riktlinjer för den finansiella samordningen. Samordningsförbundet ska inte enbart besluta om mål och riktlinjer för den finansiella samordningen, utan även stödja samverkan mellan samverkansparterna. Vidare åligger det samordningsförbundet att svara för uppföljning och utvärdering av rehabiliteringsinsatserna, och upprätta budget och årsredovisning för den finansiella samordningen.

### Om Nya Aktivitetsporten<sup>3</sup>

---

Aktivitetsporten startade 1993. De erhållna kunskaperna och erfarenheterna av verksamheten låg till grund för en ansökan om insatsstöd till Finsam i Malmö. Insatsstödet beviljades från 2009 till och med 2011. Nya Aktivitetsporten (NA) kom verksamheten att benämnas. Det övergripande syftet med Nya Aktivitetsporten kan beskrivas handla om att få personer som står långt från arbetsmarknaden att närma sig den (förrehabilitering).

---

<sup>2</sup> Calle Rosengrens presentation av Finsam i hans årsrapport 2010.

<sup>3</sup> Avsnittet om Nya Aktivitetsporten baseras på den ansökan som lämnats in till Finsam.

Insatsen riktar sig, enligt ansökan, till följande målgrupper:

- långtidssjukskrivna
- personer med tidsbegränsad sjukersättning
- personer med aktivitetsersättning
- personer som under lång tid har uppburit försörjningsstöd

I ansökan går det att läsa att ”processinsatsens mål är att bidra till att tydliggöra sambandet mellan olika aktörer/projekt/insatser för att på så sätt skapa bättre samverkan mellan dessa (att färre personer ska hamna mellan stolarna) och därigenom bidra till en effektivare rehabilitering av de enskilda individerna”. Målet delades upp i det följande:

#### *Inriktningsmål*

- Fler ska närma sig arbetsmarknaden
- Färre ska hamna i rundgång
- Fler har ökad livskvalitet
- Förbättra samverkan mellan parterna

#### *Effektmål*

- Samtliga deltagare i processinsatsen anser sig stärkta genom deltagande i insatsen
- Samtliga deltagare anser att de har möjligheter att påverka processinsatsens innehåll
- Samtliga deltagare ska anse att de närmat sig arbetsmarknaden genom deltagande alternativt ökat sin livskvalitet
- uppnådd kunskap i processinsatsen ska spridas via moderorganisationerna
- volymmål är en genomströmning av ca 400 personer per år<sup>4</sup>
- 60 procent av deltagarna i processinsatsen ska få gå vidare till arbetslivs-inriktad verksamhet, t ex Fördjupad samverkan, AiC och MABI-mål

#### *Operativa mål*

- helhetsperspektivet fördjupas och förankras
- alla avbrott följs upp utifrån vad utifrån vad som fungerar/inte fungerat
- ta fram rutiner för mätning av förbättrad samverkan

Som nämndes i förordet finns det en styrgrupp kopplat till varje Finsamprocess. I ansökan nämner Nya Aktivitetsporten att den kommer att ha representanter från såväl Malmö Stad som Försäkringskassan och processinsatsens ambition är att på sikt även omfatta representanter från såväl Region Skåne som Arbetsförmedling. Vidare specificeras styrgruppens uppgift såhär:

- Skapa handlingsplaner kring uppsatta mål
- Ta upp implementeringsfrågan på varje referensgruppsmöte
- Hålla fast vid individfokus
- Diskutera hur vi lyckas med att samverka kring helheten
- Fortsätta diskutera vad som är goda resultat (vad som fungerar)

---

<sup>4</sup> Denna punkt har sedermera revideras

Verksamheten i Nya Aktivitetsporten är uppbyggd kring ett strukturerat kursprogram. Programmet syftar till att fungera som en "mjukstart" för deltagarna. Syftet med det strukturerade programmet är att stämma av deltagarna fokus och koncentration samt förmåga att passa tider och följa rutiner. Det är fyra veckor långt och innebär att deltagaren är deltar 2-3 timmar per dag under fyra dagar i veckan. Programmet består av föreläsningar och studiebesök gällande/innehållande friskvård, kultur, personlig utveckling och samhällsinformation. Arbetsgången är den att en potentiell deltagare får en skriftlig remiss till Nya Aktivitetsporten från Försörjningsenheten, Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen. Därefter får personen ifråga komma till Nya Aktivitetsporten för ett individuellt informationssamtal. Efter samtalet beslutas om personen ska påbörja programmet. I slutet av fyra veckorsperioden genomförs ett enskilt samtal och planeringssamtal där deltagaren, personal och remitterande handläggare deltar. Vid planeringssamtalet förs en dialog med deltagaren om dennes nästa steg. Efter planeringssamtalet skriver personalen en remiss som går till handläggare.



## Utgångspunkter

---

Innan resultaten av utvärderingen presenteras vill jag lyfta upp två utgångspunkter gällande dels rehabilitering och dels om samverkan.

### Definition av rehabilitering

---

Ett begrepp som är centralt för förståelsen av Finsamprocessen Nya Aktivitetsporten är rehabilitering. Socialstyrelsen (2007) definierar att rehabilitering är:

*Insatser som ska bidra till att en person med förvärvad funktionsnedsättning, utifrån dennes behov och förutsättningar, återvinner eller bibehåller bästa möjliga funktionsförmåga samt skapar goda villkor för ett självständigt liv och ett aktivt deltagande i samhällslivet.*

Vidare menar Socialstyrelsen (2007) att "insatserna kan vara av arbetslivsinriktad, medicinsk, pedagogisk, psykologisk, social och tekniskt art och kombineras utifrån den enskildes behov, förutsättningar och intressen". Det är av vikt att framhålla, utifrån ovanstående definition, att rehabilitering är en process över tid där en person kommer tillbaka eller åtminstone inte kommer längre från ett " normalt " liv. I föregående utvärderingsrapport diskuterade Calle Rosengren (2010) begreppet förrehabilitering i relation till Nya Aktivitetsporten. Han menade att begreppet har kommit att användas allt oftare och då för att beskriva "en verksamhet som riktar sig till människor som står långt från arbetsmarknaden och är i behov av förberedande insatser för att kunna gå vidare till mer reguljära arbetsmarknadsinsatser". Jag ser Nya Aktivitetsporten som en arbetslivsinriktad rehabilitering och då mer specifikt handlar verksamheten om förrehabilitering.

### Om samverkan

---

När jag erhöll uppdraget att utvärdera samverkan i Finsamprocessen Nya Aktivitetsporten dök två frågor upp. Vad skiljer samarbete från samverkan? Och vad är en god samverkan? Svaren varierar troligen beroende på vem du frågar. En person som försöker nysta i den första frågan är socionomen Ann Boklund (1995, ref. i Hyltén-Cavallius, 2007). Hon menar att *samverkan* är en av fyra former för *samarbete* vilka såklart har med varandra att göra. De fyra formerna som Boklund (1995, s. 45-47, ref. i Hyltén-Cavallius, 2007) lyfter upp är separation, koordination, kollaboration och sammansmältning.

1. *Separation* innebär egentligen ett icke-samarbete, trots att man kan ha samma mål och arbeta med samma saker. Olika verksamheter arbetar parallellt med samma sak och utifrån sett kan insatserna tyckas vara ett samarbete eftersom de kommer från samma organisation. Men vid närmare granskning framkommer att insatserna genomförs isolerat från varandra.
2. *Koordination* är, i motsats till separation, istället samordnade arbetsinsatser mellan olika verksamheter. På så vis kan man erhålla en bättre överblick över hur olika insatser för en person ser ut. Men de olika insatserna behöver för den skull inte påverka varandra.
3. *Kollaboration* eller *samverkan*. Det innebär att personer med olika yrkeskompetenser träffas och tillsammans ventilerar hur de bäst kan hjälpa eller stötta ett barn eller familj i behov av stöd. De olika verksamheterna behåller sina ansvarsområden och

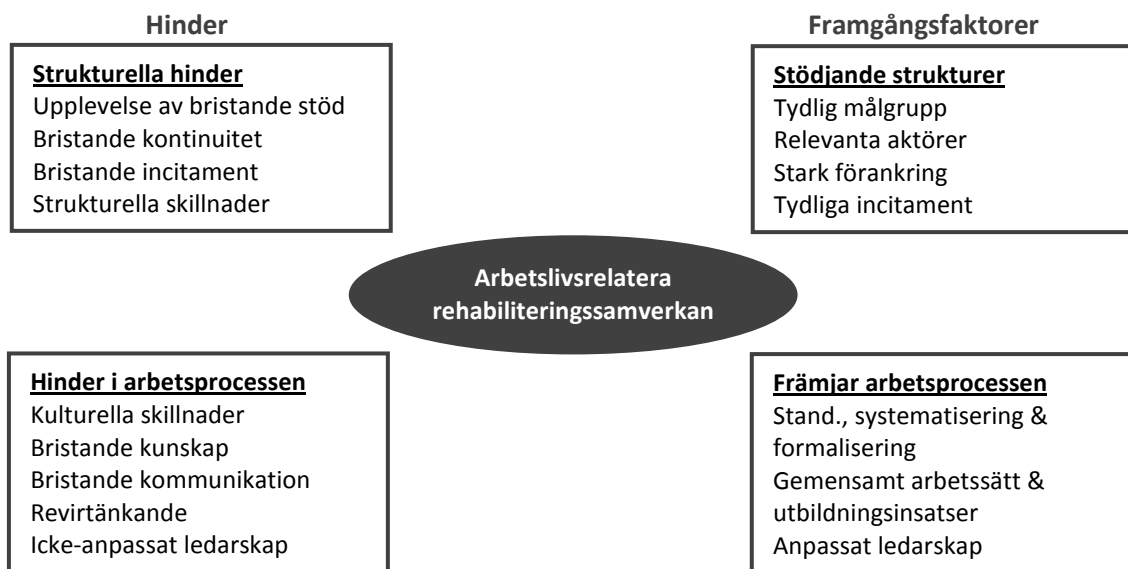
verksamhetsområden, men i vissa frågor förekommer ett samarbete som är integrativt till sin art. Det kan innebära att man tillsammans utformar en insats där delar av vardera yrkesgruppens insatsarsenal tas i anspråk.

4. *Sammanmältning*, är den fjärde formen av samarbete, som att olika yrkesroller eller verksamheter integreras med varandra så att alla i princip gör samma sak och delar på arbetsuppgifter.

Boklund (1995, s. 67, ref. i Hyltén-Cavallius, 2007) menar att det finns tre grundläggande förutsättningar för att samverkan (kollaboration) ska fungera.

1. Det måste finnas *organisatoriska förutsättningar*. Det innebär tid för att träffas, närhet till varandra och att det finns en vilja att samarbeta inom organisationen.
2. Aktörerna måste också känna att de har något *yrkesspecifikt att bidra med*. Därför är det av vikt att de inblandade känner till både sin egen och andras yrkesroller och kompetensområden.
3. Den tredje förutsättningen är *samverkansteknologi*: att de inblandade vet hur de ska sätta upp mål för sin samverkan, vilka metoder de ska använda och hur de kan tillföra något i en gemensam kvalitativ kunskapsutveckling.

För att besvara frågan vad en god samverkan är hade jag tänkt mig att göra en kartläggning av forskning om samverkan och projekt/processer där samverkan är central. Men det behövde jag inte. Andersson m fl. (2010) har gjort just en sammanställning av kunskap och erfarenheter gällande samverkan inom arbetslivsinriktad rehabilitering.



Figur 1. Hinder och framgångsfaktorer gällande arbetslivsrelaterad rehabiliteringssamverkan (fritt från Andersson m fl., 2010, s. 14-18).

I det följande presenteras en utdrag från Andersson m fl. (2010, s. 14-18) där de närmare förklarar de hinder och framgångsfaktorer som identifierat i sin sammanställning.

Om handläggare och specialister som är engagerade i samverkan upplever *bristande stöd* från organisationerna blir det ett hinder i samverkan. Det kan visa sig i bristande tid för aktiviteter i samverkan, bristande ekonomiska resurser för verksamheten eller ett bristande intresse från de samverkande myndigheterna. *Bristande kontinuitet* i arbetet kan till exempel bero på personalomsättning eller omorganisationer och att det finns ett fysiskt avstånd mellan de samverkande organisationerna. *Bristande incitament* som ett hinder för samverkan kan handla om att det finns en rädsla för kostnadsöverföringar mellan berörda myndigheter och att individer som arbetar med samverkan inte karriärsmässigt gynnas. *Strukturella skillnader* har sin grund i att de samverkande myndigheterna har olika uppdrag och olika politiska direktiv. De arbetar under olika lagar, regelverk och ansvarsområden. Dessa skillnader förändras dessutom över tiden, med nya uppdrag och politiska direktiv, vilket kan leda till målkonflikter och försvåra ett långvarigt engagemang i samverkan.

Hindret *kulturella skillnader* gällande arbetsprocess kan hänföras till organisationernas olikheter gällande bland annat beteendemönster, attityder och värderingar. Det är därav viktigt att skapa en gemensam kultur i samverkan för att hantera dessa skillnader. *Bristande kunskap* om andra professioner och organisationer samt deras kompetens och uppdrag kan utgöra ett hinder för samverkan. Bristande kunskap kan leda till *bristande förtroende* mellan de olika aktörerna. Detta är ett hinder som kan skapa stora svårigheter i det interprofessionella och interorganisatoriska samarbetet. Hindret *bristande kommunikation* mellan inblandade professioner och organisationer hänger samman med att de olika aktörerna har bristande kunskaper om och förståelse för varandra. Hindret kan också hänga samman med oklarheter om roller och ansvar i det gemensamma arbetet. Det kan leda till olika uppfattningar om vad som är målet med verksamheten och vad samverkan egentligen innebär. *Revirtänkande* kan vara ett hinder som uppstår när gränsöverskridande samverkan uppfattas som ett hot mot det egna reviret. Det innebär att deltagande individer försvarar sin egen profession eller sin egen organisation mot andra professioner och organisationer. De olika aktörerna styrs då av den egna organisationens mål och den egna organisationens intressen prioriteras. För att *ledarskap* inte ska utgöra ett hinder bör det vara anpassat till den speciella arbetsprocess som samverkan innebär. För att samverkan ska fungera krävs ett ledarskap som respekterar och balanserar alla inblandade professioner och organisationer.

Andersson m fl. (2010) menar hinder och framgångsfaktorer för samverkan går hand i hand och är olika sidor av samma mynt. Det gäller att ha en stödjande struktur. En grundläggande förutsättning härvid är att det finns en *tydlig målgrupp* för verksamheten och att så många *relevanta aktörer* som möjligt involveras i samverkan. En framgångsrik samverkan måste utgå ifrån en helhetssyn på målgruppen och dess behov. För att nå framgång är det viktigt att det finns en *stark förankring* av verksamheten i de samverkande organisationerna, samt engagemang och stöd på alla nivåer inom dessa organisationer. För att samverkan ska kunna fungera på ett framgångsrikt sätt räcker det inte med enstaka eldsjälar som driver arbetet framåt, utan det gäller att skapa hållbara strukturer för samverkan. Det måste det finnas tillräckliga gemensamma resurser för verksamheten, tillräcklig tid för aktiviteter i samverkan, samt möjligheter till samlokalisering eller annan fysisk närhet. En annan viktig faktor för en framgångsrik samverkan är att det finns *tydliga incitament* för de samverkande organisationerna. I flera studier påpekas att samverkan inte är något självändamål i sig, utan de deltagande organisationerna måste uppleva att det finns ett behov av att samverka. Denna motivation måste genomsyra hela organisationerna

och i synnerhet omfatta de individer som arbetar med samverkan. Det handlar inte så mycket om ekonomiska incitament, utan snarare om att de får ut något positivt av sitt engagemang.

Flera faktorer främjar arbetsprocessen. *Standardisering, systematisering* och *formalisering* av kontakter och informationsutbyte mellan de samverkande aktörerna är en faktor som är viktig. Det är viktigt att tydliggöra de olika aktörernas roller, både i samverkan och i den egna organisationen. En viktig faktor för en framgångsrik rehabiliteringssamverkan är att de samverkande professionerna och organisationerna skapar ett *gemensamt arbetssätt*. Det handlar i detta sammanhang framför allt om att skapa ett gemensamt synsätt på målgruppens behov av hjälp och stöd. Ett sätt att åstadkomma en gemensam grund är genom *gemensamma utbildningsinsatser* för alla berörda parter. Genom en gemensam utbildning kan det vara möjligt att förbättra kunskaperna om de olika professioner och organisationer som är inblandade, samt deras kompetens och uppdrag. Detta kan ge de olika aktörerna en förmåga att se den egna professionen och organisationen i relation till andra, vilket kan leda till ett ökat ömsesidigt förtroende mellan dem. Dessutom kan utbildningen bidra till ett gemensamt språkbruk och en förbättrad kommunikation mellan aktörerna. *Ledarskap* kan vara ett hinder för samverkan men det kan också vara en viktig framgångsfaktor. Ledare på alla nivåer måste vara medvetna om vad samverkan innebär och ge stöd till de individer som engagerar sig i sådant arbete. Samverkan kräver också ett ledarskap som inte är revirbevakande, utan istället kännetecknas av en vilja att kompromissa och ge upp delar av det egna reviret till förmån för bättre helhetslösningar.

Sveriges Kommuner och Landsting (2007) lyfter i sin idéskrift om finansiell samordning, Samverkan för bättre välfärd, upp hinder och vad som behövs för att lyckas med samverkan. De hinder för samverkan mellan myndigheter som presenteras kopplas samman med struktur, kultur och process (se Tabell 1.)

Tabell 1. Visar hinder i samverkan mellan myndigheter (fritt från Sveriges Kommuner och Landsting, 2007, s. 25-26).

Struktur	Kultur	Process
Avsaknad av gemensamma mål	Olika status & beroende	Bristande kännedom
Administrativa gränser mellan myndigheter	Svårighet att förstå varandras kulturmönster	Avsaknad av gemensamma mötesplatser
Otillräckliga resurser för samverkan	Olika arbetssätt och förhållande till problemlösning & systemtänkande	Lågt förtroende mellan de samverkande parterna och "fel" personer som inte vill samverka
Omorganisationer inom myndigheter	Variationer gällande begrepp & språk	Chefskap med enbart fokus på sina egna mål
Olikheter i verksamheter & olika mandat	Variationer i människosyn och värderingar	Förhållningssätt som kännetecknas av en rigid inst. till förändring
Kortsiktiga mål som mäts i "pinnstatistik"	Värnande av eget revir	Bristande förmåga att hantera konflikter

Sveriges Kommuner och Landsting (2007) lyfter upp tid, legitimitet och ledarskap som viktiga ingredienser för att samverkan ska lyckas. Det tar tid att utveckla en väl fungerande samverkan och denna tid måste ges. Legitimitet för verksamheten hos de samverkande myndigheterna är avgörande. Samverkan mellan olika myndigheter

kräver ett anpassat ledarskap som i viss mån kan skilja sig från det ledarskap som krävs inom den enskilda myndigheten.

Samverkan kan, enligt min mening, vara hur bra som helst utan att för den sakens skull medföra en effektiv arbetslivsinriktad rehabilitering. Det är viktigt att inte glömma att det är deltagaren som står i centrum för samverkan. I SOU 200:78 diskuteras framgångsrika metoder och rehabiliteringsprogram för individens förändringsprocess. Förutom att deltagaren behöver vara motiverad så har de metoder och rehabiliteringsprogram som renderat i en framgångsrik förändringsprocess byggt på diskussion, delaktighet, reflektion och adekvat tidsplanering och planering av resurser. De hinder som lyfts upp handlar om brister gällande fokus, förmåga att prioritera, visioner eller framtidsperspektiv, projekt- eller aktionsplanering och delaktighet bland deltagarna. Det bör även tas hänsyn till att process tar tid och att tålamod bör ges.

## Resultat av utvärderingen av Nya Aktivitetsporten

---

I det följande presenteras resultaten av utvärderingen. Först presenteras Calle Rosengrens synpunkter och kommentarer som han lyfte upp i årsrapporten 2010. Intressant är att se hur väl de lärdomarna tagits emot. Mål- och resultatuppföljning av verksamheten har inte varit i fokus i processutvärdering men det är ändå intressant att presentera den i detta avsnitt. Som jag ser det så är dessa uppgifter väsentliga kopplat till hur samverkan mellan myndigheterna fungerar. Dessa uppgifter har Nya Aktivitetsporten själva tagit fram. Därefter presenteras resultaten från det material som jag själv har samlat in under 2011.

## Reflektioner och kommentarer 2010

---

Calle Rosengrens reflektioner och kommentarer i sin årsrapport 2010 löd<sup>5</sup>:

Hela verksamheten på Bergsgatan bubblar över av engagemang och iver att leva upp till FINSAM:s ambitioner om samverkan och metodutveckling. Denna iver, personifierad i Lena Pripp, har inte hela tiden följts åt av stringens och tydlighet vad gäller att tydliggöra syftet med verksamheten samt att relatera till den verksamhet som bedrivs (en kritik som bland annat framfördes i relation till tertiärrapport 1). Ur ett metodutvecklingsperspektiv blir det centralt att tydligare redovisa vad denna mix av aktiviteter består av samt hur de verkar till att uppfylla målet för verksamheten. Våra diskussioner har fortlöpt under året och en ökad tydlighet kring projektets målgrupp samt hur dess behov relateras till verksamheten går att spåra i tertiärrapport 2. Min samlade bedömning är att projektet kan ge ett avsevärt bidrag till att utveckla förfinade metoder för förrehabilitering. Som sagts tidigare är min bedömning att projektet under året utvecklats i klart positiv riktning utifrån Finsams perspektiv. Detta gäller såväl metodutveckling, för att arbeta med målgruppen, som att finna smidiga samverkansformer mellan berörda parter. Min förhoppning för 2011 är att tankarna om att bidra till att stärka deltagarnas KASAM inom ramen för projektiden tydliggörs i såväl verksamhet som i tertiärrapporter; att arbetet med att dokumentera och sammanställa det lärande som skapas i projektet fortsätter samt att det förs en tidig diskussion kring vad som händer med verksamheten efter projektidens slut.

Calle Rosengren har på ett förtjänstfullt vis lyft upp flera olika aspekter på hur samverkan mellan myndigheterna gällande Nya Aktivitetsporten kan utvecklas och stärkas ytterligare.<sup>6</sup>

## Deltagare 2009-2011

---

Enligt uppgifter från Nya Aktivitetsporten har 26 grupper och sammanlagt 543 personer deltagit i verksamheten från 2009 till 2011. Av dessa har 296 (55 %) remitterats från Försäkringskassan, 240 (44 %) från Individ och försörjning och 7 (1,2 %) från Arbetsförmedlingen. En majoritet av deltagarna har varit kvinnor (66 %). Åldersfördelningen hos deltagarna har varit:

Ålder	Antal/andel
18-25	37 (7 %)
26-35	120 (22 %)

---

<sup>5</sup> Stycket nedan är ett utdrag ur Calle Rosengrens rapport där jag själv dragit ut viktiga delar

<sup>6</sup> För att ta del av hela Calle Rosengrens årsrapport se:

[http://www.finsamimalmo.se/fileadmin/dokument/Nya\\_Aktivitetsporten2010.pdf](http://www.finsamimalmo.se/fileadmin/dokument/Nya_Aktivitetsporten2010.pdf)

36-45	207 (38%)
46-55	132 (24 %)
56 -	47 (9 %)

Remitterande från loF - stadsdelar (240)

Södra Innerstaden	83
Centrum	64
Fosie	29
Hyllie	25
Kirseberg	13
Rosengård	11
Västra Innerstaden	7
Husie, Oxie	4
Limhamn- Bunkeflo	0

Fullföljt programmet	439 (81 %)
Avbrutit	104 (19 %)

Nya Aktivitetsporten har följt upp orsakerna till deltagarnas avbrott. Det handlar om att deltagarna inte klarar av aktiviteterna på grund utav ohälsa/sjukdom - symtom och mående förvärras, hög frånvaro - vanligen beroende på ohälsa och/eller social problematik (ex. familjesituation) eller att de är omotiverade - uteblir utan att höra av sig.

Vad har då hänt efter genomfört program? Se tabell 2.

Tabell 2. Uppföljning av deltagarna efter avslutat deltagande (N=70).

Efter programmet	FK	loF	AF	Totalt
Avslutas med annan insats	46	94	7	147
Avslutas åter remitenten	75	32	0	107
Arbetsträning via NA	43	39	0	82
AF / FK	60	0	0	60
Vägledning / coaching	16	19	0	35
Omstart	6	18	0	24
ALI	10	3	0	13

Dessutom har Nya Aktivitetsporten har följt upp sina deltagare ett år efter och förhört sig vad de gör nu. 70 av 120 personer svarade (svarsfrekvens på 58 %). Nedan följer vad de svarade:

Arbete, utbildning, arbetssökande	32 (46 %)
Arbetsinriktad rehabilitering	10 (14 %)
Medicinsk utredning/behandling	7 (10 %)
Sökt eller har sjukersättning	9 (13 %)

## Personalens egna utvärdering av Nya Aktivitetsporten

---

I det följande presenteras vad personalen anser är unikt med Nya Aktivitetsporten och vad som har varit framgångsfaktorer i verksamheten.

<b>Upplägget:</b>	Kort insats Inkluderande för att det är en lågröskelverksamhet Ej tillrättalagt efter en given struktur Det viktigaste i verksamheten är <i>att</i> delta och inte i <i>vad</i> Det finns en flexibilitet i verksamheten
<b>Det lilla formatet:</b>	Främjar samarbete Gemensamma ärenden Förståelse för regelverket Individen kan vara i fokus Det är effektivt Det blir en förtrolig stämning
<b>Förhållningssättet:</b>	Ha positiva förväntningar Försöker att ej underskatta deltagarna Skapa en känsla av frivillighet hos deltagarna Fokus på det som fungerar
<b>Gruppen:</b>	Det sociala sammanhanget är viktigt Innebär att deltagarna känner sig "normala" Heterogen grupp skapar ett lärande hos deltagarna Det finns en gemensam strävan Draghjälp av varandra Tillåtande miljö där deltagarna kan vara sig själva Deltagarnas förmågor och resurser synliggörs Handläggarna kan göra deltagande observationer
<b>Helhetsperspektiv:</b>	Fokusera på resurser Ej problematiserande Vara lyhörd Viktigt för individen
<b>Individen:</b>	Får perspektiv på tillvaron En process startas Det blir en nulägescheck Bryter isolering Längtan efter rutiner Kartläggs "live"

## Deltagarna i Nya Aktivitetsporten<sup>7</sup>

---

Deltagarna i Nya Aktivitetsporten utvärderar processen både muntligen vid ett seminarium och skriftligen via en enkät. Deltagarna har vid utvärderingsseminariet angett som positivt med Nya Aktivitetsporten är bemötandet av personalen, gruppen, rutinerna, att det är en lagom nivå, inget tvång och de känner sig delaktiga. Vidare säger deltagarna att de fått mer energi, kommit igång, fått testa sin förmåga och känner en trygghet.

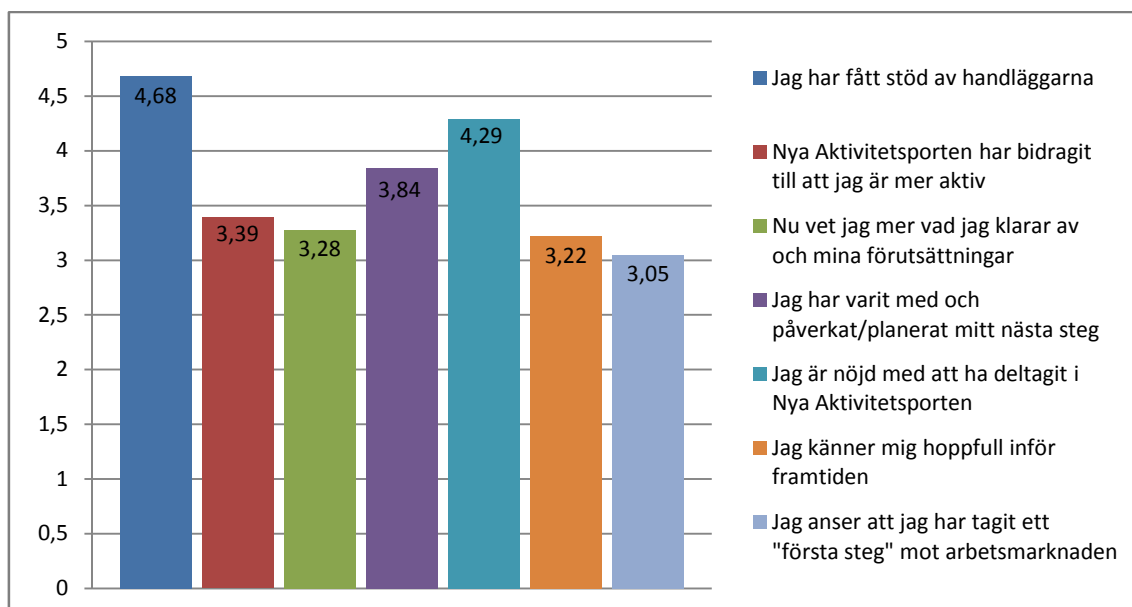
Enkäten som deltagarna får besvara består av ett antal påståenden som de ska ta ställning till på en Likert-skala (se Figur 2). En majoritet av deltagarna instämmer med påståendena. Nästan alla upplever att de fått stöd från handläggarna och anger att de

---

<sup>7</sup> Nya Aktivitetsporten har själva genomfört enkätstudien.



är nöjda med att de deltagit i Nya Aktivetsporten. För närmare redovisning av deltagarenkäten se Bilaga 3.



Figur 2. Medelvärde av hur väl deltagarnas upplevelser av Nya Aktivetsporten stämmer överens med olika påståenden (N= 93, 1=Stämmer inte alls, 5=Stämmer helt).

### Resultat av enkät besvarade av remitterande handläggare<sup>8</sup>

Flertalet av de remitterande handläggarna upplevde att samverkan med Nya Aktivetsporten fungerat bra. Kontakten med och bemötande de fått från Nya Aktivetsporten har varit bra. De ansåg att verksamheten är ett bra första steg i rehabiliteringen, speciellt för de personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. De remitterande handläggarna har sett bra resultat. Verksamheten bryter isolering och skapar rutiner. Det ger deltagaren ett ökat självförtroende. Dessutom har kartläggningen som Nya Aktivetsporten gjort varit bra.

De remitterande handläggarna som besvarat enkäten har bara positivt att säga om Nya Aktivetsporten. Det kan antas att handläggare som är mindre nöjda väljer att inte svara på enkäten.

### Intervjuer med personal

I intervjuerna framkom stora delar av det som personalen tycker är unikt med Nya Aktivetsporten och dess framgångsfaktorer. Dessa har redan presenterats ovan, därav fokuseras här på samverkan.

Samtliga av de intervjuade anser att samverkan fungerar bra men att den kan bli än bättre. Det som kan bli bättre är kopplat till information och förankring av Nya Aktivetsporten verksamhet i de samverkande myndigheterna. Bland annat ställdes

<sup>8</sup> Material som Nya Aktivetsporten själva samlat in för uppföljning av verksamheten.

frågan om hur det kan komma sig att Arbetsförmedlingen inte remitterar deltagare i samma utsträckning som IoF och FK. Personalen ställde frågan och försökte resonera kring varför det var så. De lyfte då upp att många handläggare i de samverkande myndigheterna "drunknar" i alla de arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser som finns tillgängliga i Malmö. Någon poängterade att de handläggare som remitterar till Nya Aktivitetsporten är de som känner till verksamheten eller om stadsdelen har varit involverade länge. Detta gäller inte enbart handläggarna på Arbetsförmedlingen utan samtliga. Vidare lyfte flera av de intervjuade upp att det finns samverkansproblem både när det gäller att få in deltagare i Nya Aktivitetsportens verksamhet och när deltagarna har fullföljt programmet. En av de intervjuade undrade, vad händer sen? Och vem har och tar ansvar för individen?

Samverkan i styrgruppen anser personalen att den fungerar också. Speciellt med Försäkringskassan då de varit med under en längre tid. Arbetsförmedlingen har varit involverade under en kortare tid vilket innebär att samverkan är under utveckling. Ett problem som personalen såg gällande samverkan med stadsdelsförvaltningarna kan hänföras till att de är tio till antalet och att det inte finns en ingång.

### Resultat av elektronisk enkät besvarade av styrgruppsrepresentanter

Samtliga som besvarat enkäten är överrens om att det finns ett stort behov av verksamheter som Nya Aktivitetsporten tillhandahåller. Ett par uppger att just förrehabilitering med en låg tröskelnivå är behövt. En person anser att Nya Aktivitetsporten funnit sin struktur och personen uppger att det skett mycket arbete med kvalitativ metodutveckling. Och det ibland på bekostnad av kontaktskapande och informationsspridning externt.

Representanterna anser att samverkan i styrgruppen mellan myndigheter fungerar bra. En person anger att samverkan på handläggarnivå och individnivå fungerar mellan IoF och FK men att det saknas samverkan med AF. En annan anger att det i styrelsen skulle behövas representanter som har tyngre mandat att besluta i olika frågor för att underlätta samverkan.

Representanterna anser att det i framtiden är viktigt att myndigheterna bibehåller sin personal i verksamheten, AF kommer in ytterligare, att verksamheten inte drivs av kommunen, få med Region Skåne, att ett mer utåtriktat arbete sker och att goda exempel från verksamheten lyfts fram.

## Utvärderaren om samverkan

---

Fokus för processutvärderingen av Nya Aktivitetsporten har varit på samverkan. Trots detta presenteras en omfattande mål- och resultatuppföljning som Nya Aktivitetsporten genomfört. Syftet och förhoppningen är att utvärderingen ska skapa en förståelse för processen och generera ett lärande. Innan en diskussion kring samverkan förs finns det all anledningen att konstatera att Nya Aktivitetsporten uppvisar fantastiska resultat i sin uppföljning. Dessutom visar Nya Aktivitetsporten på att det finns ett intresse för just lärande och att de utvecklar verksamheten då de beaktat Calle Rosengrens reflektioner och kommentarer.

Samverkan kan ske på olika nivåer och platser. Det har inneburit vissa begränsningar i utvärderingen då resurserna varit begränsade. Det har inte varit möjligt att fånga upp all den samverkan som sker mellan myndigheterna. Det är därav viktigt att se det följande utifrån den datainsamling som genomförts. I det följande ställs insamlad data mot de utgångspunkter som inledningsvis presenterades. Grundförutsättningarna för samverkan, nämligen organisatoriska förutsättningar, yrkesspecifikt att bidra och samverkansteknologi (Boklund, 1995, s. 67, ref. i Hyltén-Cavallius, 2007) finns på flera nivåer. Genom Finsam finns de organisatoriska förutsättningarna då de fungerar som en övergripande plattform. Det finns en vilja hos myndigheterna att samverka och en god kännedom om de andras yrkesroller och kompetensområden. Detta har inte minst visat sig på styrgruppsmötena. Den tredje förutsättningen uppnås på styrgruppsnivå. Styrgruppen har arbetat i stor utsträckning med mål för samverkan, vilka metoder som ska användas och kunskapsutveckling när det gäller Nya Aktivitetsporten.

Utifrån Andersson m fl. (2010) och Sveriges Kommuner och Landsting (2007) hinder och framgångsfaktorer vill jag nu i punktform diskutera aspekter av samverkan gällande Aktivitetsarenan:

- Nya Aktivitetsporten har sedan länge funnit sin form och standardiserat, systematiserat och formaliserat sin verksamhet. Det finns en tydlighet gällande målgruppen och relevanta aktörer är involverade i samverkan. Internt har det även utarbetats ett nära och gemensamt arbetssätt. Det finns och har funnits ett ledarskap inom Nya Aktivitetsporten som är anpassat för samverkan. Framgångsfaktorerna är flera och de kan utvecklas ytterligare.
- Samverkan har fungerat bra på olika nivåer och med olika parter. På styrgruppsnivå fungerar samverkan mycket bra. När det gäller handläggarnivå finns det stora utvecklingsmöjligheter när det gäller samverkan. Med Försäkringskassan fungerar det bra medan det fungerar bra med vissa loF. Dock är inte alla stadsdelsförvaltningar involverade i samma utsträckning. Arbetsförmedlingen är mer eller mindre frånvarande i samverkan. Här finns utvecklingspotential.
- Samverkan på en högre strategisk nivå inom de olika myndigheterna kan jag inte uttala mig om men det finns tendenser på att denna kan utvecklas ytterligare för att skapa förankring av Nya Aktivitetsporten på neråt inom myndigheterna. Denna fråga ligger troligen på Finsamnivån och inte på processledarna för de olika insatserna.

- Handläggare som remitterar till Nya Aktivetsporten har rapporterat via enkäter att de är nöjda med samverkan. Tyvärr är det svårt att bedöma hur det ser ut generellt i myndigheterna då vissa handläggare som inte är nöjda kanske inte besvarar enkäten.
- Nya Aktivetsporten är ett föredöme när det gäller att följa upp sin verksamhet. Och då inte bara kortsiktiga mål med så kallad "pinnstatistik" utan även kvalitativt.
- Erfarenhet och kompetens hos personalen har varit god och det har troligen varit fördelaktigt att ha anställda med bakgrund inom Malmö stad och Försäkringskassan för samverkan. Förslagsvis anställs, i framtiden, en person med kunskap och erfarenhet från Arbetsförmedlingen. På så vis kan det underlätta samverkan med just arbetsförmedlingen.

## **Framtiden för Finsams samverkansprocess – Nya Aktivitetsporten**

---

Nya Aktivitetsporten har lyckats med att ta fram en kvalitativ verksamhet. Nu är det hög tid att arbeta än mer med att informera och förankra Nya Aktivitetsporten hos de samverkande myndigheterna, speciellt på handläggarnivå. Detta arbete kan inte göras ensam utan styrgruppen och Finsam behöver även de arbeta för detta. Styrgruppsrepresentanterna behöver ta sitt ansvar genom att förankra Nya Aktivitetsporten i sina respektive myndigheter. Finsam i sin tur behöver även de ta ett ansvar gällande samverkan. Det kan handla om att regelbundet anordna informations- och utbildningsdagar för handläggare hos de samverkande myndigheterna. En annan utmaning är att relatera verksamheten till andra Finsamprocesser så att deltagare får en naturlig övergång till en annan insats när hon eller han avslutat sin tid hos Nya Aktivitetsporten.

Jag har goda förhoppningar att Nya Aktivitetsporten klara av de kommande utmaningarna.

## Referenser

---

Andersson, J., Axelsson, R., Bihari-Axelsson, S., Eriksson, A., & Åhlgren, B. (2010). Samverkan inom arbetslivsriktad rehabilitering: En sammanställning av kunskap och erfarenheter inom området. [www]

<http://www.samverkanvg.se/upload/Samverkan%20VG/Samverkan/Finansiell%20samordning/Samordningsf%C3%B6rbund/G%C3%B6teborg%20Nordost/Publikationer/Kunskapsmanst%C3%A4llning%202010.pdf> Hämtad 111225.

Boklund, A. (1995). Olikheter som berikar? Möjligheter och hinder i samarbetet mellan socialtjänstens äldre och handikappsomsorg, barnomsorg samt individ- och familjeomsorg. Rapport i socialt arbete nr 71. Stockholms universitet, Socialhögskolan. (Diss). Ref. i Charlotte Hyltén-Cavallius (2007, s. 6-7).

*"Gråzonsärende"* En utvärdering av projektet Gemensamt vägledningsteam för ungdomar. Mångkulturellt Centrum, 2007:9. [www] <http://mkc.botkyrka.se/om-oss/textarkiv> Hämtat 120102.

Socialstyrelsen (2007). Definition av begreppet rehabilitering i Socialstyrelsens termbank. [www]

<http://app.socialstyrelsen.se/termbank/ViewTerm.aspx?TermID=2431> Hämtat 120102.

SOU 2000:78. *Rehabilitering till arbete: En reform med individen i centrum*. Slutbetänkande av Utredningen om Den arbetslivsriktade rehabiliteringen. Stockholm: Norstedts Tryckeri AB.

## Bilaga 1 Enkät till deltagare Nya Aktivitetsporten

---

Det här är en enkät som ger dig möjlighet att tycka till om Nya Aktivitetsporten. Svaret hjälper oss att se vad vi gör bra och vad vi kan förbättra.

**Kön** Man  Kvinna   
**Ålder** Mellan 20 - 40 år  40 år eller äldre   
**Organisation** Försäkringskassan  Malmö stad  AF

### 1. Jag har fått stöd av handläggarna

1 2 3 4 5  
Instämmer inte alls Instämmer helt

### 2. Nya Aktivitetsporten har bidragit till att jag är mer aktiv

1 2 3 4 5  
Instämmer inte alls Instämmer helt

### 3. Nu vet jag mer vad jag klarar av och mina förutsättningar

1 2 3 4 5  
Instämmer inte alls Instämmer helt

### 4. Jag har varit med och påverkat/planerat mitt nästa steg

1 2 3 4 5  
Instämmer inte alls Instämmer helt

### 5. Jag är nöjd med att ha deltagit i Nya Aktivitetsporten

1 2 3 4 5  
Instämmer inte alls Instämmer helt

### 6. Jag känner mig hoppfull inför framtiden

1 2 3 4 5  
Instämmer inte alls Instämmer helt

### 7. Jag anser att jag har tagit ett "första steg" mot arbetsmarknaden

1 2 3 4 5  
Instämmer inte alls Instämmer helt

### 8. Jag är nöjd med mitt planeringssamtal jag har haft med min handläggare och handläggaren på Nya Aktivitetsporten.

1 2 3 4 5  
Instämmer inte alls Instämmer helt

## **Bilaga 2 Enkät till handläggare som remitterar till Nya Aktivitetsporten**

---

1. Varför har du valt att remittera till Nya Aktivitetsporten?

.....  
.....  
.....  
.....

2. Hur har du upplevt kontakten med handläggarna på Nya Aktivitetsporten?

.....  
.....  
.....  
.....

3. På vilket sätt tror du att resultatet av planeringssamtalet kan vara användbart?

.....  
.....  
.....  
.....

4. Vilken nytta har du av Nya Aktivitetsportens skriftliga remissvar?

.....  
.....  
.....  
.....

5. Vilka fördelar ser du med Nya Aktivitetsporten?

.....  
.....  
.....  
.....

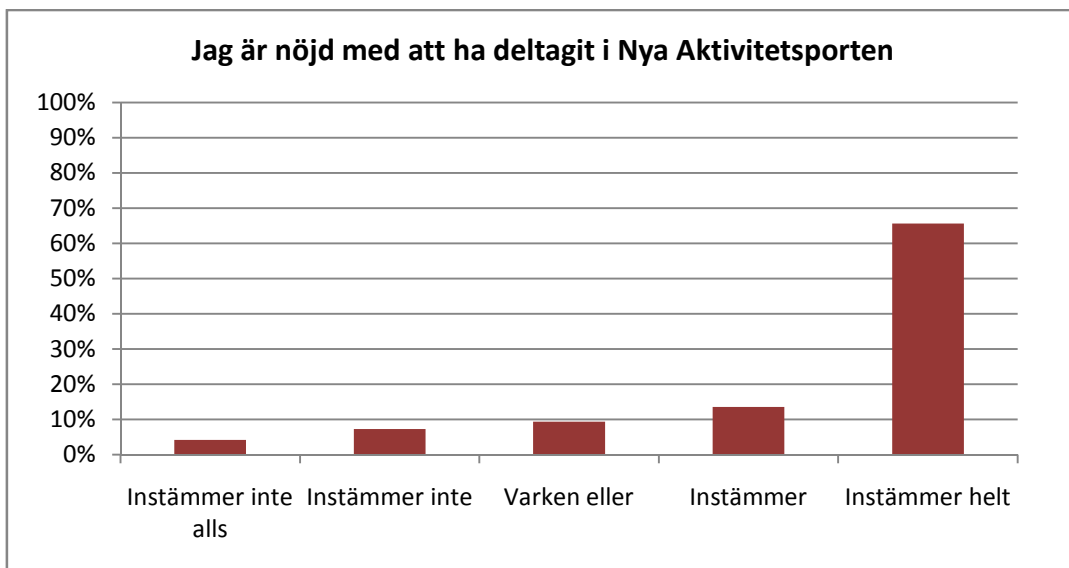
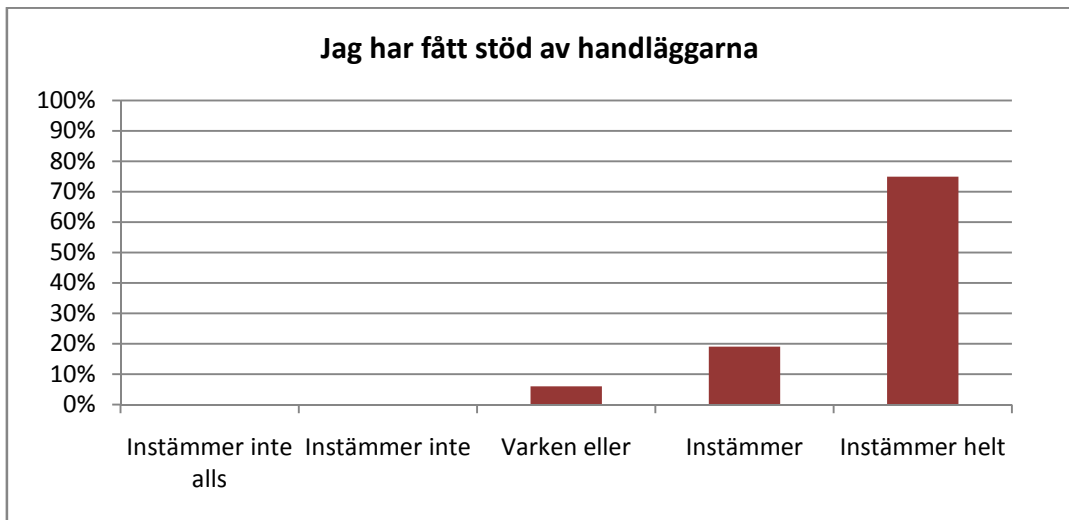
6. Vad kan Nya Aktivitetsporten bli bättre på enligt dig?

.....  
.....  
.....  
.....

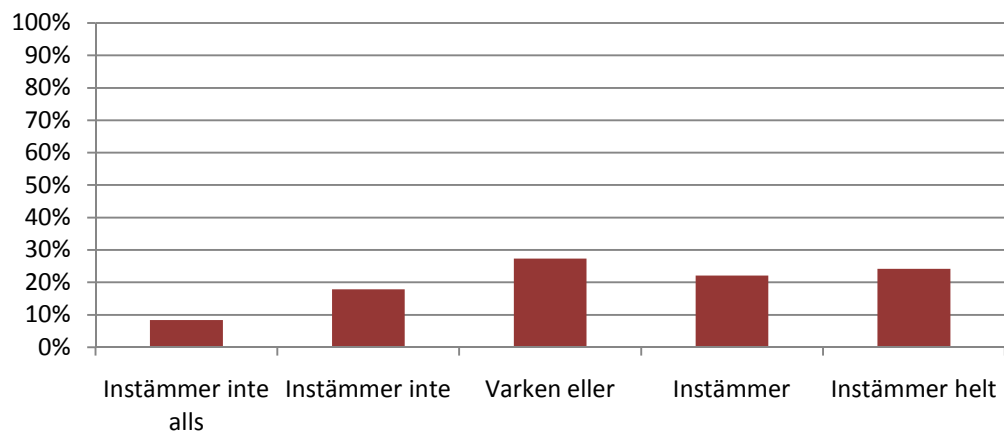
Tack för att du ville vara med och hjälpa oss att bli bättre!  
Nya Aktivitetsporten



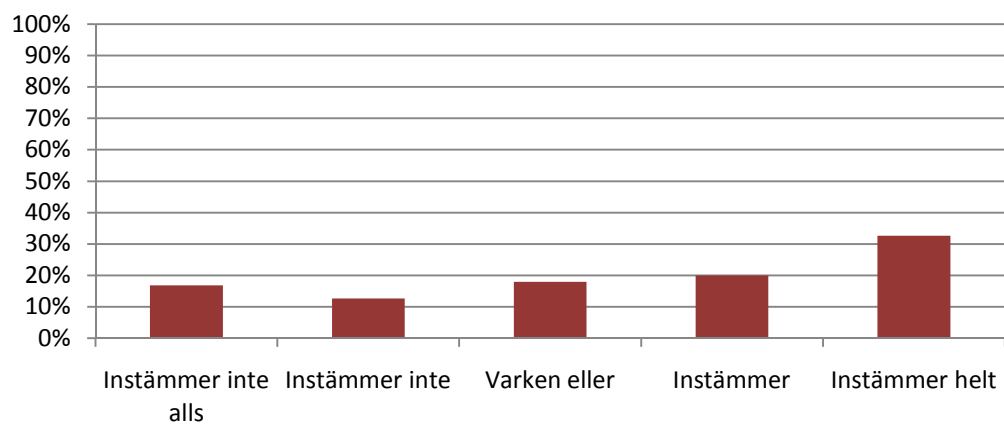
### Bilaga 3 Deltagares upplevelser av Nya Aktivitetsportalen



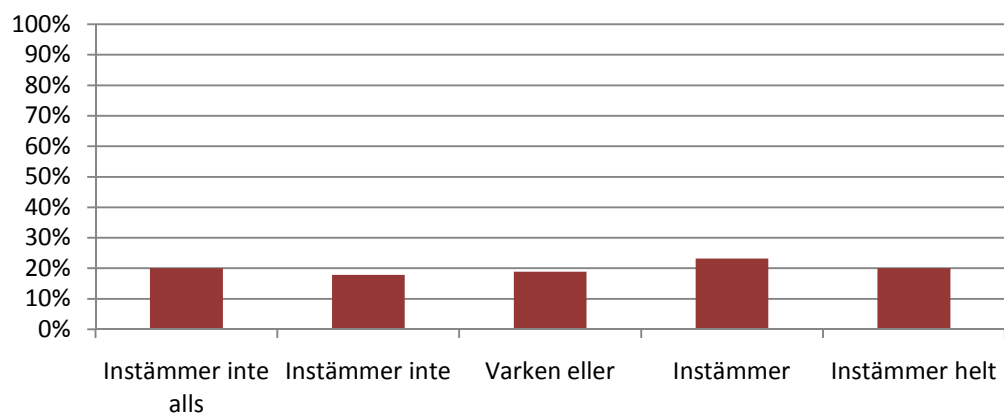
### Nu vet jag mer vad jag klarar av och mina förutsättningar



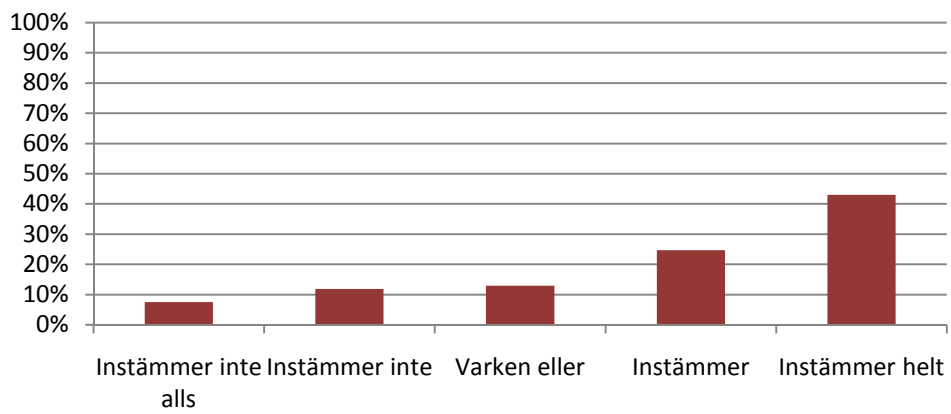
### Nya Aktivitetsporten har bidragit till att jag är mer aktiv



### Jag anser att jag har tagit ett "första steg" mot arbetsmarknaden



### Jag har varit med och påverkat/planerat mitt nästa steg



### Jag känner mig hoppfull inför framtiden

