

Avsedd för

**Samordningsförbundet RAR i Sörmland**

Datum

**April, 2010**

# **TUNA-PROJEKTET** **MEDVERKAN I** **UTVÄRDERING AV** **PROJEKT TUNA**



## TUNA-PROJEKTET

Datum **Reviderad 2010/04/27**  
Utfört av **Karina Kight, Lena Olsson**  
Kontrollerad av **Sofia Almlöf**

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1.</b>	<b>Inledning</b>	<b>1</b>
1.1	Uppdrag	1
1.2	Genomförande	1
1.3	Frågeområden	2
1.4	Disposition	2
<b>2.</b>	<b>Relevans</b>	<b>3</b>
2.1	Aktörer	3
2.2	Metoder och arbetssätt	3
2.3	Organisation och styrning	4
<b>3.</b>	<b>Måluppfyllelse och effektivitet</b>	<b>6</b>
3.1	Fler personer i sysselsättning	6
3.2	Färre personer mellan myndigheters ansvarsområden	7
<b>4.</b>	<b>Hållbarhet</b>	<b>8</b>
<b>5.</b>	<b>Slutsatser och diskussion</b>	<b>10</b>
5.1	Relevans	10
5.2	Måluppfyllelse och effektivitet	10
5.3	Hållbarhet	11

## 1. INLEDNING

TUNA-projektet är ett samverkansprojekt mellan Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Eskilstuna kommun och Landstinget, där Försäkringskassan är projektägare. Projektet syftar till att öka chanserna för personer med dokumenterad psykisk ohälsa att komma ut i sysselsättning. Genom olika insatser och ett individuellt stöd ska projektet förbereda deltagarna för arbetsplatsinriktad rehabilitering, arbete eller studier. Projektet syftar också till att öka det strukturella samverkansarbetet mellan de aktörer som ingår i projektet.

Ramböll Management (fortsättningsvis Ramböll) har fått i uppdrag av Samordningsförbundet RAR i Sörmland att genomföra en begränsad del av en utvärdering som görs av TUNA-projektet. I följande avsnitt beskrivs Rambölls uppdrag och hur uppdraget har genomförts.

### 1.1 Uppdrag

Inför att beslut ska fattas om en eventuell fortsatt finansiering av TUNA-projektet genomförs en utvärdering av projektet av Samordningsförbundet RAR i Sörmland. Rambölls begränsade uppdrag inom ramen för denna utvärdering har inneburit att främst *beskriva* hur styrgrupp, projektgrupp, projektdeltagare samt berörda handläggare/vårdgivare ser på TUNA-projektet.

### 1.2 Genomförande

Ramböll har använt sig av fokusgrupper och enkätundersökning i genomförandet av uppdraget. Genom att låta olika metoder komplettera varandra ökar möjligheterna för en fullgod analys.

#### Fokusgrupper

Fokusgrupper syftar till att fånga de tankar som finns om olika frågor och få en fördjupad förståelse för dessa frågor. Metoden bedömdes som lämplig i detta fall då Ramböll på kort tid behövde bilda sig en uppfattning om hur olika grupper ser på TUNA-projektet. Tre fokusgrupper har genomförts med styrgrupp, projektgrupp och projektdeltagare på plats i TUNA-projektets lokaler i Eskilstuna. Fokusgrupperna tog mellan 60 och 90 minuter, och samtliga fokusgrupper genomfördes under samma dag. De frågeområden som diskuterades formulerades av Ramböll i samråd med uppdragsgivaren. Under fokusgrupperna fungerade konsulterna som stöd för att säkerställa att de utvalda frågeområdena diskuterades. Innehållet i diskussionerna styrdes i stor utsträckning av deltagarna själva.

#### Enkätundersökning

En enkät distribuerades till berörda handläggare/vårdgivare inom Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Eskilstuna kommun och Landstinget. Enkäten konstruerades av Ramböll i samarbete med uppdragsgivaren. Detta skedde efter att fokusgrupperna hade genomförts, vilket gjorde att hänsyn kunde tas till olika aspekter som framkommit i fokusgrupperna. Enkäten, som var en webbenkät, distribuerades och analyserades med hjälp av Rambölls webbaserade enkätverktyg Survey Xact. Enkäten skickades till sammanlagt 35 personer under vecka 12 2010. 71,4 % av respondenterna (25 stycken) besvarade enkäten. Sammanställningen och analysen av resultaten utgår från de övergripande frågor som Ramböll bedömt vara viktiga i genomförandet av uppdraget.

### 1.3 Frågeområden

Ett antal övergripande frågeområden formulerades för både fokusgrupper och enkät. Frågeområdena utgår från ett antal på förhand bestämda kriterier.<sup>1</sup> Ramböll har i detta uppdrag valt att fokusera på kriterierna relevans, måluppfyllelse/effektivitet och hållbarhet. De specifika frågorna anpassades dock utifrån vilken grupp de skulle ställas till.

#### Relevans

De övergripande frågorna för kriteriet relevans är huruvida de aktörer som medverkar är relevanta för uppdraget och om det arbete som bedrivs i TUNA-projektet överrensstämmer med de behov som finns hos målgruppen.

#### Måluppfyllelse och effektivitet

De övergripande frågorna vad gäller måluppfyllelse och effektivitet är huruvida TUNA-projektet uppfyller de mål som finns uppsatta och om sättet på vilket detta görs är effektivt. Det åligger inte Ramböll att inom ramen för det här uppdraget besvara dessa frågor. Utifrån de fokusgrupper och den enkätundersökning som har genomförts kan Ramböll dock presentera en bild av hur styrgrupp, projektgrupp, deltagare samt handläggare och vårdgivare ser på måluppfyllelse och effektivitet.

#### Hållbarhet

De övergripande frågorna vad gäller hållbarhet är huruvida det finns förutsättningar för den verksamhet som bedrivs inom TUNA-projektet att fortsätta efter det att projektet har avslutats. Anses det finnas ett fortsatt behov och finns det idéer om hur en fortsättning skulle kunna se ut?

### 1.4 Disposition

Föreliggande rapport är strukturerad utefter de frågeområden som beskrevs i föregående avsnitt. Kapitel 2 behandlar *relevans*, vilket följs åt av *måluppfyllelse och effektivitet* i kapitel 3. I kapitel 4 redovisas *hållbarhetsaspekten*. Avslutningsvis, i kapitel 5, redovisas Rambölls slutsatser.

---

<sup>1</sup> Ramböll använder sig av OECD/DAC:s föreskrifter för utvärderingskriterier. Kriterierna är relevans, måluppfyllelse/effektivitet, kostnadseffektivitet, användbarhet, hållbarhet, synergi, sammanhang och komplementaritet.

## 2. RELEVANS

De övergripande frågorna vad gäller relevans är enligt Ramböll huruvida de aktörer som medverkar är relevanta för uppdraget och om det arbete som bedrivs i TUNA-projektet överrensstämmer med de behov som finns hos målgruppen.

### 2.1 Aktörer

I TUNA-projektet finns en styrgrupp som består av representanter för de olika samverkansaktörerna: Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Landstinget och Eskilstuna kommun. I projektgruppen, som består av sex personer, finns kompetens från Försäkringskassan, Landstinget och Eskilstuna kommun.

De tre grupper; styrgrupp, projektgrupp och projektdeltagare, som Ramböll har genomfört fokusgrupper med anser att de aktörer som ingår i projektet är relevanta och nödvändiga för TUNA-projektet och dess genomförande. Några upplever att de ibland kan sakna Arbetsförmedlingens perspektiv i projektgruppen. Detta lyfts dock inte som något stort problem. Också de handläggare/vårdgivare inom respektive myndighet som besvarat enkäten anser att de aktörer som ingår i projektet är relevanta.

De olika aktörerna i styrgruppen representeras av höga chefer med mandat att fatta beslut, vilket framhålls som betydelsefullt för projektet. Att de personer som ingår i styrgruppen dessutom är personer som känner varandra och har samarbetat i andra sammanhang uppges också vara viktigt. Även den närhet som projektgruppens medarbetare har till såväl styrgruppen som till de olika myndigheterna lyfts fram som värdefull.

### 2.2 Metoder och arbetssätt

Att de metoder och arbetssätt som används inom TUNA-projektet är relevanta för de behov som finns hos målgruppen är avgörande för om projektets mål ska kunna uppnås.

Det arbete som bedrivs inom TUNA-projektet är indelat i olika steg. Vilket stöd den enskilde erbjuds anpassas utifrån personens behov och förmåga. Ett första steg är dock alltid remissgruppen där det görs en bedömning av den enskildes behov och huruvida personen uppfyller kriterierna för att delta i projektet. Efter remissgruppen deltar vissa personer i gruppverksamhet medan andra inleder arbetsplatsträning, arbete eller studier utifrån intresse och individuell förmåga. Samtliga deltagare har en personlig coach som följer dem under deras tid i TUNA.

De deltagare som Ramböll har träffat har hänvisats till TUNA från olika samverkansaktörer. De har också sett olika delar av projektets arbetssätt. Några har deltagit i gruppverksamhet innan de påbörjat sin arbetsplatsträning, andra har gått direkt till arbetsplatsträning. Några personer har en fast anställning som de har varit borta från under en lång tid, andra är unga och har liten erfarenhet av arbete.

#### **Fokus på det friska och på möjligheter**

TUNA har ett tydligt fokus på det friska, och på de möjligheter som finns hos individen. Projektet arbetar också för att få den enskilde att se och tro på sin egen kraft och förmåga. Att tänka framåt på de möjligheter som finns istället för att fokusera på begränsningar eller på varför personer har hamnat i en svår situation är en tydlig strategi. Detta är något som många deltagare har reflekterat över och som uppskattas. Deltagarna upplever det som befriande och stärkande att komma till en sådan miljö. De uppfattar också detta som något nytt som de inte är vana vid från tidigare möten med olika myndigheter.

*"I TUNA fokuserar man på det friska, inte det sjuka. Att älta varför jag är sjuk gör mig inte friskare och hjälper mig inte att komma framåt."*

### **Individuellt anpassat stöd och anpassad arbetsplatsträning**

Något som framhålls som särskilt betydelsefullt från deltagarnas sida är att projektet kan anpassa stödet utifrån var och ens individuella förmåga och behov. Detta är något som deltagarna ofta har saknat i sina tidigare kontakter med myndigheter. Deltagarna kan ge många exempel på hur deras funktionsnedsättning tidigare har gjort det svårt för dem att kunna ta del av ordinarie insatser.

*”Jag fick en blankett att fylla i och sen var det upp till mig att ta kontakt. Jag är folkskygg och gav upp redan där.”*

De deltagare som Ramböll har träffat är eniga om att TUNA och de personliga coacherna lyckas anpassa stödet och den individuella planen utifrån deltagarnas olika förutsättningar och önskemål, samt utifrån hur redo de har varit för arbetsplatsträning, arbete eller studier. Något som lyfts fram som särskilt värdefullt är de personliga coachernas förmåga att "pusha på" och motivera deltagarna. Några deltagare lyfte att coacherna ibland också jobbar aktivt för att bromsa deltagare som blir otåliga och som vill höja tempot. Dessa deltagare kan i efterhand se att detta varit värdefullt. Risken hade annars varit stor att det självförtroende de byggt upp under lång tid hade raserats genom för hög arbetsbelastning i ett för tidigt skede. För projektgruppen innebär det individuellt anpassade arbetssättet att de i uppdraget som coacher ställer upp individuella, tydliga och rimliga mål samt krav på den enskilde utifrån dessa mål.

En väsentlig del av arbetet inom TUNA är att hitta en lämplig arbetsplats och en lämplig nivå för arbetsplatsträning för deltagarna. Att identifiera den enskildes behov och önskemål är något som den personlige coachen hjälper till med. När man har kommit fram till vilken typ av arbetsplats som skulle kunna passa är det sedan projektledarens ansvar att hitta en lämplig arbetsplats. Det här arbetssättet innebär att den enskildes personliga coach inledningsvis inte har direktkontakt med arbetsgivare. Projektgruppen framhåller detta som ett bra arbetssätt då det är enklare för projektledaren att hålla sig neutral till både deltagaren och arbetsgivaren. Om en arbetsplats inte skulle fungera försöker projektledaren hitta ett nytt alternativ. Arbetsplatsträningen, såväl platsen som antalet timmar i veckan, anpassas efter deltagarens behov och förmåga.

Deltagarna lyfter att de upplever att det finns ett genuint intresse från projektets sida att hitta en lämplig arbetsplats till dem. Några deltagare som har varit involverade i andra projekt berättar att de inte har upplevt att det funnits ett sådant intresse där. Tidigare har de upplevt att de fallit mellan stolarna. Inom TUNA har de fått testa olika arbetsplatser, antingen för att förbereda sig för att gå tillbaka till en tidigare arbetsplats eller för att testa nya vägar.

### **Hjälp med praktiska frågor**

Administration, blanketter och andra praktiska frågor är något som skapar stress och oro hos flera av deltagarna. Hjälp med den typen av göromål framhålls som en värdefull del i det stöd de fått från TUNA. Att Försäkringskassan, kommunen och Landstinget är representerade på plats på TUNA tycker deltagarna har gjort det möjligt att snabbt få hjälp. Också projektgruppen är överrens om att många av deltagarna har behov av praktiskt stöd som exempelvis hjälp att hitta och att fylla i blanketter, eller stöd i kontakter med olika myndigheter. Att det finns kompetens inom gruppen och en god kontakt med de olika myndigheterna gör att detta upplevs fungera bra.

## **2.3 Organisation och styrning**

Det har inte ingått i Rambölls uppdrag att närmare fördjupa sig i organisation och styrning inom TUNA-projektet. Utifrån de fokusgrupper och den enkätundersökning som genomförts har Ramböll trots detta fått en viss bild av projektets organisation och styrning.

Ramböll uppfattar att organisationen är tydlig och känd av de olika grupper som berörs av TUNA. Det finns en gemensam bild av hur TUNA är organiserat och de olika rollernas funktion. Det finns också en samstämmig bild av hur arbetet inom TUNA ser ut.

TUNA-projektet föregicks av ett annat projekt, Arbetsdax. Ramböll uppfattar att TUNA har varit mån om att ta tillvara det som fungerade bra i Arbetsdax och att utveckla, eller avveckla, de delar som fungerade mindre bra. En skillnad från Arbetsdax är att den tid en deltagare kan tillhöra TUNA är begränsad till ett år, något som deltagarna informeras om tidigt. I Arbetsdax var

den tid då deltagarna tillhörde projektet mer flytande och det fanns inga fastslagna slutdatum. De personer i projektgruppen som också har erfarenhet från Arbetsdax upplever att tidsbegränsningen i TUNA bidrar till att arbetet blir mer strukturerat och fokuserat, genom att projektet arbetar med att stegvis förbereda deltagarna inför tiden efter TUNA. Kortsiktiga mål används men också långsiktiga mål som deltagarna får god tid att förbereda sig på mentalt. Dessutom diskuteras tidigt vad som kommer att ske efter tiden i TUNA. Att den tid deltagarna kan tillhöra TUNA är avgränsad till ett år upplever projektgruppen som något positivt. Vissa deltagare upplever dock att tiden i TUNA går för fort och några deltagare vill gärna ha fortsatt kontakt med den personliga coachen också efter att tiden i TUNA är över. Att ett år kan vara för kort för vissa personer är något som styrgruppen är medveten om, och det är också något som lyfts från handläggare/vårdgivare.

Det finns olika syn på om avgränsningen i tid är den rätta men att avgränsningen är tydlig råder det ingen tvekan om. Det råder heller ingen tveksamhet om målgruppen för projektet, något som annars inte är ovanligt i den här typen av projekt där flera olika aktörer är inblandade. Vad gäller avgränsningen av målgruppen finns det också där åsikter om huruvida det är en bra avgränsning. Från alla håll lyfts att det finns personer som inte ingår i målgruppen som är i behov av den typ av stöd som kan TUNA kan erbjuda. Exempel på sådana grupper är personer med neuropsykiatriska sjukdomar.

Det framgår att det i planeringen av TUNA fanns en tydlig bild av vad som var önskvärt att uppnå och vilken målgrupp projektet skulle vända sig till. Det framgår också att man i planeringen var mån om att rekrytera personal med god kunskap om målgruppen och med ett intresse och engagemang för uppdraget. Det framhålls av såväl styrgrupp, projektgrupp, handläggare/vårdgivare och deltagare att projektet har lyckats väl med att rekrytera personer till projektgruppen.

*"Gruppen som arbetar här verkar ha kul på jobbet och den sammansättning av personal som finns inom TUNA kunde inte ha blivit bättre."*

Också styrgruppens sammansättning framhålls som något som bidrar till effektivitet. Att det är personer som har mandat att fatta beslut gör att vägen till beslut upplevs som snabb.

Ramböll uppfattar också att projektgruppen tycker att de har resurser för att kunna göra ett bra arbete för målgruppen. Att vara personlig coach för 25-30 personer bedöms vara rimligt.



### 3. MÅLUPPFYLLELSE OCH EFFEKTIVITET

De övergripande frågorna vad gäller måluppfyllelse och effektivitet är enligt Ramböll huruvida TUNA-projektet uppfyller de mål som finns uppsatta och om sättet på vilket detta görs är effektivt. Det ingår inte i det begränsade uppdrag som Ramböll genomför att besvara dessa frågor. Utifrån de intervjuer och den enkät som har genomförts kan Ramböll däremot presentera en bild av hur styrgrupp, projektgrupp, deltagare samt handläggare och vårdgivare ser på måluppfyllelse och effektivitet.

Målen för TUNA-projektet är att fler personer med psykisk funktionsnedsättning ska ha sysselsättning i form av arbete, studier eller arbetslivsinriktad rehabilitering. Målet ska nås genom att personer som deltagit i TUNA är väl förberedda att påbörja arbete, studier eller arbetslivsinriktad rehabilitering. Ett annat mål är att färre personer med psykisk funktionsnedsättning ska hamna mellan olika myndigheters ansvarsområden. Målet ska nås genom att projektet ska bidra till samverkan mellan de olika aktörerna Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Landstinget och Eskilstuna kommun. Målen är av övergripande och långsiktig karaktär och därför svåra att besvara efter den korta tid som projektet pågått. Det finns dock personer som har avslutat sin medverkan i TUNA och utifrån hur det har gått för dessa personer kan de olika aktörerna i projektet och deltagarna själva ändå ha en bild av huruvida projektet leder till de uppsatta målen.

#### 3.1 Fler personer i sysselsättning

Samtliga aktörer i projektet och de deltagare som Ramböll har träffat är överrens om att projektet bidrar till att personer som deltar är bättre förberedda att påbörja arbetslivsinriktad rehabilitering, arbete eller studier.

De delar i projektet som framhålls som särskilt viktiga för måluppfyllelsen är det individuellt anpassade stödet och möjligheten att hitta en lämplig praktikplats, att deltagarna involveras i arbetet samt att det ställs tydliga och realistiska krav som deltagarna får god tid att förbereda sig på. Från deltagarnas sida lyfts dessutom synsättet med fokus på det friska, ett respektfullt bemötande och stöd med praktiska frågor som faktorer som har underlättat för dem att närma sig arbetslivsinriktad rehabilitering, arbete eller studier.

Projektgruppen uppfattar att möjligheten att individuellt anpassa stödet utifrån personers behov bidrar till att deltagarna kan utvecklas mot att bli mer förberedda att påbörja arbetslivsinriktad rehabilitering, arbete eller studier. På alternativa rehabiliteringsinsatser är kraven ofta för höga för denna målgrupp. Flera av deltagarna har tidigare påbörjat, men inte klarat av andra rehabiliteringsinsatser. I och med att TUNA sätter upp individuella och realistiska krav som deltagarna är delaktiga i att utarbeta, upplever projektgruppen att deltagarna "biter ihop" på ett annat sätt. Att deltagarna är delaktiga i processen upplevs också vara betydelsefullt för deltagarnas personliga utveckling och projektgruppen upplever att deltagarna törs sätta ner foten och säga ifrån om de upplever att de inte klarar av vissa saker eller vissa mål. Inom TUNA-projektet finns också möjlighet att prova sig fram. Om exempelvis en arbetsplatsträning inte skulle fungera så ses inte detta som ett misslyckande. Första steget för deltagarna är att ta sig till TUNA. Därefter följer olika steg där deltagarna kontinuerligt får förbereda sig för nästa krav. Deltagarna ges god tid till att få vänja sig vid tanken på att kunna klara av ett visst antal timmar på en arbetsplats.

Synsättet inom projektet med ett tydligt fokus på det friska och på möjligheter, i kombination med ett gott bemötande, framhålls som viktiga faktorer för måluppfyllelsen. Att TUNA-projektet inte upplevs som en myndighet är en annan faktor som projektgrupp och deltagare tycker bidrar till att skapa trygghet hos deltagarna. Deltagarna lyfter fram att personalen verkar trivas med sitt yrke och några deltagare pekar på att projektmedarbetarna själva inte är rädda att visa känslor, något som de tycker stärker tilliten och förtroendet för personalen. Tillit, förtroende och stöd från personalen tycker deltagarna är viktiga bitar i den egna utvecklingsprocessen. Projektgruppen menar att det är en viktig balans mellan att fungera stödjande och att ställa krav.

De betonar också att det är deltagarna som äger sin utvecklingsprocess, coacherna finns bredvid och stöttar.

### 3.2 Färre personer mellan myndigheters ansvarsområden

Ett mål med TUNA-projektet är att färre personer ska hamna mellan olika myndigheters ansvarsområden. Detta ska uppnås genom att de olika aktörerna genom samverkan får en ökad kunskap och förståelse för varandras uppdrag. Samverkan kan ske dels på övergripande nivå för gruppen personer som har psykisk funktionsnedsättning, dels på individnivå. Ramböll uppfattar att TUNA-projektet vill bidra till en bättre samverkan på såväl övergripande nivå som på individnivå.

Styrgrupp, projektgrupp, deltagare och handläggare/vårdgivare är överrens om att samverkan inom detta område är viktigt och att projektet bidrar till en sådan samverkan. Det finns också en samstämmighet om att det finns ett fortsatt behov av den samverkan som sker inom TUNA-projektet. Vad gäller praktisk samverkan så är det främst styrgruppen och projektgruppen som har insikt i hur denna samverkan ser ut.

Ett återkommande tema som lyfts i diskussionerna om samverkan är mandatfrågan. Både styrgrupp och projektgrupp anser att det är en fråga som har stor betydelse för hur väl den praktiska samverkan fungerar. Det är en allmän uppfattning i både styrgruppen och projektgruppen att styrgruppen har mandat att handla och fatta beslut, och att det finns en balans i mandatet. Projektgruppen anser att samverkan är något som styrgruppen också tar sig tid för. Projektgruppen uppfattar vidare att deltagarna i styrgruppen är intresserade, lyhörda och måna om projektet. Som exempel nämns att representanterna för de olika myndigheterna i styrgruppen kan vara behjälpliga med att "lyfta luren och lösa problemet" när det uppstår en situation där mandatet är avgörande i frågan.

*"Dyker det upp ett problem tar man tag i det och löser det direkt."*

Styrgruppen betonar att också projektgruppen har ett eget mandat att handla och att det finns kreativa lösningar inom gruppen. Detta är något som också bekräftas från projektgruppen som inte upplever att de alltid behöver gå via styrgruppen då olika praktiska problem uppstår, utan att de har mandat att göra vad som behövs för stunden. De har exempelvis möjlighet att sammankalla personer från de olika myndigheterna till möten, utifrån vilket behov av stöd som är aktuellt. Att lösa olika typer av problem som deltagare har stött på är något projektet uppger sig ha lyckas bra med.

Breda personliga kontaktnät är en annan viktig faktor som lyfts i diskussioner om samverkan. Det finns en enighet om att det både inom styrgrupp och projektgrupp ingår personer med ett brett kontaktnät i sina respektive "hemmaorganisationer", och att det är "sällan man inte lyckas lösa ett problem".

Hur känt TUNA-projektet är i de olika organisationerna har betydelse för hur samverkan sker på individnivå. Projektet har varit mån om att informera om verksamheten, och handläggare/vårdgivare uppger att de har god kännedom om projektets syfte och vilken målgrupp TUNA arbetar med. Projektgruppens uppfattning är att TUNA är känt på många ställen, men kanske inte överallt. Ofta upplever dock projektgruppen att TUNA är känt när de ringer, och att det finns en tillit i andra verksamheter till att TUNA tar hand om deltagarna.

*"Deltagare blir i princip remitterade hit."*

Att Försäkringskassan är med som aktör i projektet bidrar till att deltagarna har ett administrativt stöd vad gäller ersättning nära till hands. Projektgruppen och deltagarna lyfter att det ofta finns en oro hos deltagarna över hur det ska bli med ersättningen från Försäkringskassan, något som gör att denna samverkan lyfts som särskilt värdefull.

Projektgruppen betonar också att den samverkan som sker mellan de fyra olika myndigheterna bidrar till en stor kunskap i projektet om såväl området som målgruppen.

## 4. HÅLLBARHET

Den övergripande frågan om huruvida projektet har förutsättningar för hållbara resultat kan inte besvaras inom ramen för Rambölls uppdrag. Ramböll har istället fokuserat på hur berörda aktörer ser på det fortsatta behovet av de insatser som sker inom ramen för TUNA, synen på förutsättningarna för en fortsatt verksamhet efter projekttidens slut samt om det finns idéer om hur en fortsättning skulle kunna se ut.

Att det finns ett fortsatt behov av det stöd som TUNA-projektet erbjuder anser såväl styrgruppen, projektgruppen, handläggare/vårdgivare och de deltagare som Ramböll träffat.

*"Det måste finnas något för att personer ska lyckas komma vidare. Det är inte alla som lyckas, men då har man konstaterat det och lyckats på ett annat sätt eftersom man då lotsar vidare till rätt instans."*

Både styrgruppen och projektgruppen framhåller att helheten i projektet är det viktiga. Det uppges att remissgruppen visserligen skulle kunna leva vidare utan ett särskilt projekt men utan de efterföljande stegen och den samverkan som finns i projektet skulle remissgruppen inte längre fylla någon funktion. Projektgruppen menar att utan den samverkan som finns i projektet finns det ingenstans att hänvisa målgruppen. Det finns ingen myndighet som anser att målgruppen tillhör dem fullt ut.

Också deltagarna är överens om att en fortsättning av TUNA-projektet är viktig. Flera personer betonar att det är första gången som de upplever att de blivit sedda och att TUNA-projektet är värdefullt för självförtroendet. De deltagare som är ute på arbetsplatsträning upplever att arbetsgivarna är väl införstådda i TUNA-projektet och dess syfte, och att detta bidrar till att deltagarna tas på allvar. De behandlas inte som "ännu en praktikant som arbetsgivaren kan göra vad de vill med". Också projektgruppen lyfter att en viktig del i projektet är att avdramatisera psykiska funktionshinder och att sprida kunskap till arbetsgivare. Detta är något som de inte ser att någon annan har lyckats med tidigare.

Flera av deltagarna tror att de utan TUNA skulle ha fortsatt "valsa runt i systemet". Alternativet hade för många varit kommunens stöd, ett stöd som inte uppfattas vara utformat för målgruppen. Det är mer av aktivitet i form av sysselsättning och inte så mycket praktik och arbetsträning. Man uppfattar också att kommunens verksamheter snarare riktar sig mot yngre personer och deras behov. Inom TUNA finns det flera alternativ som kan passa olika åldrar. Också problematik gällande Försäkringskassans och Arbetsförmedlingens olika krav lyfts av deltagarna. För att få ta del av Försäkringskassans och Arbetsförmedlingens rehabiliterings-samverkan ställs krav på att personer ska klara av tio timmars aktivitet i veckan, något som inte alla gör. Arbetsförmedlingen ställer bland annat krav på att personer på egen hand ska kontakta arbetsgivaren, vilket är något som många av deltagarna har svårt för. Detta framhålls av både projektgrupp och deltagare. Att vara folkskygg och ha svårt att ta olika typer av kontakter framhålls som ett vanligt problem i denna målgrupp. Också inom Psykiatrin finns insatser för målgruppen. Psykiatris insatser anses dock vara skilda från arbetsmarknaden och steget därifrån till en arbetsplats anses vara lång.

En annan viktig faktor som lyfts fram är att personer vid insatser hos andra myndigheter ibland måste avvakta effekter av medicinering innan de kan börja. Inom TUNA-projektet ser projektgruppen ofta att deltagare mår bättre av att bara komma dit och bli sedda. Projektgruppen understryker också att om personer inte har möjlighet att komma ut på en arbetsplats eller liknande så är det svårt för dem att må bättre. Att passivt avvakta en förbättring kan istället leda till motsatt effekt.

Styrgruppen understryker vikten av en sammanhållande och drivande part i samverkan. Samtidigt är det viktigt att alla fyra parter är involverade och det är viktigt att deltagarna kommer från samtliga aktörer. Alla aktörer måste se nyttan med verksamheten.

Styrgruppen betonar att det i Eskilstuna är särskilt relevant ur ett samhällsekonomiskt perspektiv med ett projekt som TUNA. I Eskilstuna är arbetslösheten hög och det är en stor andel som har försörjningsstöd. Ett generellt tufft klimat på arbetsmarknaden gör att det är särskilt svårt för personer som har en psykisk funktionsnedsättning att etablera sig på arbetsmarknaden.

Frågan om det finns möjlighet att fortsätta med den verksamhet som bedrivs inom TUNA-projektet har styrgruppen inget svar på. En intressant diskussion inleds dock när denna fråga kommer upp. Att det finns ett starkt engagemang hos både styrgrupp och projektgrupp för att det arbete som bedrivs ska kunna fortsätta råder det inga tvivel om. Det råder heller ingen tvekan om att projektet har ett starkt stöd från deltagare och från handläggare/vårdgivare på de olika myndigheter som är representerade i projektet.

## 5. SLUTSATSER OCH DISKUSSION

Ramböll har genomfört en begränsad del i en utvärdering av TUNA-projektet. Det innebär att Ramböll inte kan uttala sig om huruvida de övergripande målen uppnås med projektet. Ramböll kan däremot redovisa hur olika aktörer ser på relevans, måluppfyllelse och effektivitet samt hållbarhet.

### 5.1 Relevans

Vad gäller relevans finns det en samstämmighet om att de aktörer som ingår i projektet är relevanta för projektet, att ingen viktig aktör saknas samt att de aktörer som ingår också har en god förmåga att samarbeta. Något som framhålls som särskilt viktigt är att representanterna för de olika aktörerna i styrgruppen har mandat att agera samt att det finns en god balans i mandaten. Också projektgruppens mandat att agera framhålls som värdefullt. Ett tydligt exempel på detta är att projektgruppen uppfattas ha mandat att handla i deltagarnas intresse. Ramböll uppfattar att TUNA i praktiken har möjlighet att remittera personer till andra instanser.

Ramböll har utifrån sin undersökning fått uppfattningen att organisationen är relevant och ändamålsenlig och att styrningen av projektet är tydlig. En bidragande faktor är att projektet är väl avgränsat både vad gäller målgrupp och tidsomfattning. Det finns dock åsikter om att både målgruppen och tidsomfattningen borde vidgas.

Också vad gäller de metoder och arbetsätt som tillämpas i projektet finns det en samstämmighet om att dessa är relevanta för målgruppen och för att nå de mål som finns för projektet. Utöver att metoder och arbetsätt anses vara relevanta finns det också en samstämmighet om att projektgruppen har god och bred kompetens och att de utför sitt uppdrag på ett bra sätt.

### 5.2 Måluppfyllelse och effektivitet

#### Fler personer i sysselsättning

Majoriteten av aktörerna i projektet, handläggare/vårdgivare och de deltagare som Ramböll träffat tror att projektet bidrar till att personer som deltar är bättre förberedda att påbörja arbetslivsriktad rehabilitering, arbete eller studier. Det är dock för tidigt att uttala sig om projektets effekter på längre sikt.

De delar som framhålls som särskilt viktiga för måluppfyllelsen är:

- Ett individuellt anpassat stöd
- Stöd att hitta lämplig praktikplats - utifrån individuella behov och önskemål
- Att deltagarna involveras i arbetet
- Att det ställs tydliga och realistiska krav
- Att deltagarna får god tid att förbereda sig för kommande krav
- Stöd med praktiska frågor
- Ett synsätt med fokus på det friska
- Ett respektfullt bemötande

#### Färre personer mellan olika myndigheters ansvarsområde

TUNA-projektet är ett samverkansprojekt där fyra aktörer med skilda uppdrag ingår. Att lyckas med samverkan inom detta område är en utmaning.

Ramböll vill tydliggöra sin syn på samverkan genom att beskriva samverkanstrappan. Samverkanstrappan illustrerar olika steg som kan ligga till grund för en god samverkan. Det är av mindre betydelse av var på trappan man befinner sig, detta bestäms oftast av projektets karaktär. Huvudsaken är snarare att samtliga aktörer har en *gemensam förståelse för var på trappan man ska befinna sig*, det vill säga om det är samtal, samsyn, samverkan eller

samhandling som ska uppnås. Utan den gemensamma förståelsen kan det bli svårt att få till bra samtal/samsyn/samverkan eller samhandling i projektet. Det ska också understrykas att det inte är möjligt att nå upp till de högre stegen på trappan utan att först ha uppnått kriterierna för de underliggande stegen.

			<b>Samhandling</b>
			Man agerar som en gemensam aktör gentemot medborgarna
			Man agerar som en gemensam aktör gentemot andra aktörer
			<b>Samverkan</b>
			Man samverkar i specifika och konkreta frågor
			Det är tydligt vad man har att vinna på samverkan
			Man känner förtroende för varandra
			Man tycker att den andra parten bjuder till i samverkan
			<b>Samsyn</b>
			Det finns en gemensam målbild
			Det finns en samsyn kring viktiga utvecklingsområden
			Det finns utrymme att diskutera olika handlingsalternativ
			<b>Samtal</b>
			Det finns ett samtalsforum/arena
			Samtalen har ett intressant innehåll
			Någon person är drivande i samtalen
			Samtalen utgår från aktörernas behov av utveckling

Utifrån de fokusgrupper och den enkät som genomförts har Ramböll fått uppfattningen att detta är ett projekt där man har uppnått samverkan på övergripande nivå och kanske framför allt på individnivå. Genom TUNA-projektet har de enskilda aktörerna tillsammans skapat en organisation som kan samverka i specifika och konkreta frågor.

### 5.3 Hållbarhet

Såväl styrgrupp, projektgrupp, handläggare/vårdgivare som deltagare är överens om att det finns ett fortsatt behov av de insatser som ges inom TUNA såväl som att det finns ett fortsatt behov av den samverkan som sker inom TUNA.

Det är också en allmän uppfattning att det är helheten som är den stora framgångsfaktorn. Ingen kan se att arbetssättet skulle kunna leva vidare inom ramen för de enskilda aktörernas respektive uppdrag. Vad gäller behov av resurser för att fortsätta driva arbetet ser man att de resurser som satsas idag skulle behövas också framöver.

I både diskussioner och i enkäten lyfts det önskemål om att utöka verksamheten så att den dels kunde omfatta en större målgrupp, dels längre tid för de deltagare som har behov av detta. Det lyfts också önskemål om att utöka projektgruppen med kompetens från Arbetsförmedlingen.

En viktig faktor för ett projekts hållbarhet på sikt är huruvida det finns ett engagemang från de aktörer som är involverade i projektet. Rambölls bedömning är att det finns ett engagemang och ett tydligt ställningstagande om att detta är viktigt från samtliga aktörers sida. Ramböll uppfattar också att det finns ett starkt engagemang hos personalen i projektgruppen och en stolthet över det arbete som utförs.