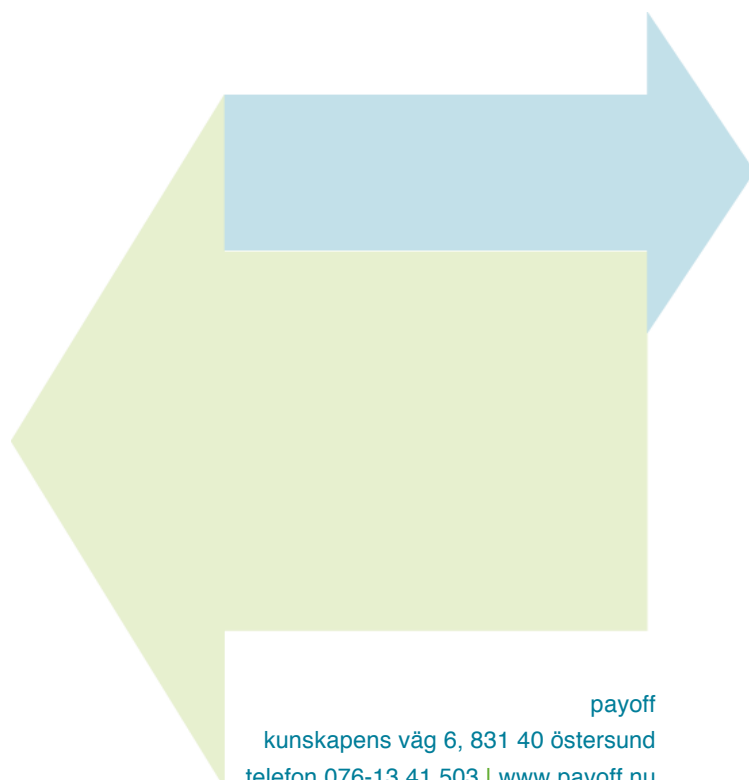




Utvärdering av sociala investeringar

Lärande utvärdering av Projekt TUVA, Sollefteå

Slutrapport
2014-03-25
Bengt Månström



payoff

kunskapens väg 6, 831 40 östersund
telefon 076-13 41 503 | www.payoff.nu

Innehållsförteckning

Sammanfattning	4
Mervärden	5
Bakgrund.....	7
Detta uppdrag	7
Projektets upplägg.....	8
Målgrupp.....	8
Syfte, mål på medellång sikt:.....	8
Övergripande mål:.....	8
Åtgärder ("Genom att...").....	9
Operationalisering och metod.....	10
Material	10
Operationalisering av mål	11
Bedömning av projektets nytta.....	12
Resultat.....	13
Deltagarnas faktiska situation efter TUVA-projektet.....	13
Teoretisk bedömning av måluppfyllelse för mål 2-7	14
Övriga mål	16
Mål 8. Implementering av verksamheten	16
Mål 9. Tillgänglighetsmålet	16
Mål 10. Jämställdhetsintegrering	17
Har TUVA spelat någon roll?	18
Deltagarnas egna bedömningar	18
Bedömning av handläggare	19
Jämförelse med målgruppen som helhet.....	19
Genomförande	20
Rekrytering av deltagare.....	20
Praktikplacering	20
På praktikplatsen	21
Information	21
Motivation.....	22
Undervisning	22
Samverkan med Arbetsförmedlingen.....	22
Analys och slutsatser	24
Mål 1	24
Mål 2-7	24
Övriga mål	25
Mervärden	25
Framgångsfaktorer	26
Rekommendationer	26
Referenser	27
Tryckta källor:	27

Intervjuer:	27
Övrigt:	27

Sammanfattning

Projektet TUVA har drivits av Sollefteå kommun mellan 1/2 2012 – 31/3 2014. Det övergripande målet med projektet har varit att underlätta för personer med intellektuell funktionsnedsättning och som varit inskrivna i kommunens verksamhet Funktionsstöd¹, att få och behålla ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

Verksamheten i projektet har varit uppdelad i två delar – en praktikdel och en undervisningsdel. Undervisningen har skett en dag/vecka och praktiken fyra dagar/vecka. Det totala antalet deltagare har varit tolv och en betydande del av arbetet i projektet har handlat om att arbeta upp kontakter med tänkbara arbetsgivare och finna lämpliga praktikplatser för deltagarna.

payoff's uppdrag har varit att genomföra en lärande utvärdering av TUVA-projektet samt att beakta genomförande och resultat. Den lärande delen har tagit sig uttryck på två sätt. Dels har ambitionen varit att så långt möjligt löpande vara närvarande vid styrgruppsmöten och projektgruppsmöten, för att vid sådana tillfällen ställa frågor och vid behov presentera förslag som kunnat vara till nytta för projektets verksamhet. En konkret insats av engångskaraktär var det analysseminarium som hölls i januari 2013, då en arbetsrapport presenterades i syfte att skapa ett tillfälle för behandling av olika frågeställningar och reflektioner då ett drygt år återstod av projekttiden.

Tillvägagångssättet har i övrigt bestått i att genom intervjuer med deltagare och projektanställda, samt med styrgrupp och handläggare hos samarbetspartners, samla in material för att genomföra en måluppfyllelseanalys. Som ett andra steg i processen har sedan ett försök gjorts till bedömning av deltagarnas kontrafaktiska tillstånd, dvs. att belysa hur situationen skulle sett ut om de inte gått i TUVA-projektet.

Under det första verksamhetsåret fanns problem med att skaffa praktikplatser till deltagarna, både inom det privata och det kommunala området. Situationen förbättrades dock efter att cheferna för kommunens förvaltningar, på en chefsträff i mitten av november 2012, beslutade att TUVA:s deltagare skall beredas praktikplatser i kommunens förvaltningar. Projektet har totalt haft tolv deltagare större delen av projekttiden, av dessa kom elva från Daglig verksamhet i föreläget. Sju deltagare återgår till Daglig verksamhet efter projektets slut, medan två st. går till anställning genom lönebidrag och två st. sannolikt kommer att gå till Arbetsförmedlingen för fortsatt stöd till arbete. En deltagare har lämnat projektet eftersom denne under projekttiden skaffat en timanställning på egen hand.

Resultat

- Två deltagare har fått eller kommer att få lönebidragsanställning i samband med projektets slut.

¹ Tidigare, Daglig verksamhet.

- Två deltagare är anmälda hos Arbetsförmedlingen, i syfte att söka arbete på den reguljära arbetsmarknaden.
- Två av de sju deltagare som återgår till Daglig verksamhet, kommer efter projektet att arbeta i öppna grupper, hos arbetsgivare på den reguljära arbetsmarknaden, istället för som tidigare, inom Daglig verksamhets egna arbetsgrupper.
- En teoretisk bedömning av projektets verksamhetsmål 2-7 leder till att dessa i allt väsentligt torde kunna bedömas som uppfyllda efter projektets avslut.

En viktig del av nyttan med TUVA-projektet är att projektet har "rört om i grytan", dvs. framför allt genom att projektledaren och hennes assistent har tagit kontakter med tänkbara arbetsgivare i olika sammanhang, för att undersöka möjligheterna till praktikplatser och ev. anställningar. Ett tecken på det är de återkommande kontakterna – och försöken till kontakt – som projektledningen har med handläggare på Arbetsförmedlingen. En slutsats måste bli att de två lönebidragsanställningarna inte hade kommit till stånd utan projekt TUVA. Vilket också av den bedömning som gjorts av den kontrafaktiska situationen.

Det är värt att konstatera att även de sju deltagarna som återgår till daglig verksamhet har haft nytta av projektet i form av personlig utveckling, som bl.a. tagit sig uttryck genom att de i efterläget kunnat gå till uppgifter på ordinarie arbetsplatser istället för inom Daglig verksamhets egna arbetsgrupper. Detta får ses som en stor nytta på det personliga planet för deltagarna. Det bidrar rimligtvis både till en starkare självkänsla på individnivå och till att fler arbetsgivare får ökad förståelse för målgruppen i allmänna termer och vad den kan bidra med på olika sätt i produktion av varor och tjänster i samhället.

TUVA har bedrivit en verksamhet med tydlig tillgänglighetsprofil. En strävan att öka tillgängligheten till den reguljära arbetsmarknaden för målgruppen har genomsyrat projektets insatser hela projektiden.

När det gäller ESF:s mål om jämställdhetsintegrering är kravet för måluppfyllelse att det ska finnas en jämställdhetsanalys och en plan för hur man ska kunna uppnå jämställdhet för respektive projektfas.² Det verkar klart att projektägaren en längre tid drivit ett målmedvetet arbete inom jämställdhetsområdet men intrycket är också att dokumentation om jämställdhetsintegrering i projektet, som beskrivs i EFS:s målformulering, skulle kunnat vara något tydligare.

Den verksamhet som TUVA bedrivit kommer, efter projektslut, att överföras till kommunens ordinarie verksamhet Särskild utbildning för vuxna/Komvux.

Mervärden

- En positiv effekt av TUVA:s arbete är den ökande insikt de olika samverkansparterna fått för varandras perspektiv, regelverk och förutsättningar. Det är en effekt som rimligen kommer att fungera som ett mervärde inför kommande samverkansarbete, vare sig det kommer att vara i ordinarie form eller i tillfälliga verksamheter.

² Europeiska socialfondens – Vägledning till jämställdhetsintegrering – en utgångspunkt, s. 4.

”Det har etablerats en kontakt inom ramen för TUVÅ som vi har haft nytta av allmänt”.³

- Ett förväntat mervärde av projektet är förhoppningen att fler personer ur målgruppen kommer att bli intresserade av den undervisning som bedrivs inom ramen för Särskild utbildning för vuxna, där projektets verksamhet ska implementeras. Att bedöma om denna förhoppning infrias ligger dock utanför ramarna för denna utvärdering.

Framgångsfaktorer

- Projektet har till stora delar haft en styrgrupp som intresserat sig för projektets arbete. Ett intresse som dessutom verkar ha ökat med tiden, då projektgruppens arbete lett till allt tydligare resultat. Framför allt har intresset tagit sig uttryck i ett allmänt engagemang vilket i olika faser av projektet, varit ett viktigt stöd för projektledningen i den praktiska verksamheten.
- En målmedvetenhet hos projektledningen och lärarinsatser som befunnit sig på samma nivå som deltagarna; uppskattning uttrycks från deltagarna över att läraren lyssnar och är bra att prata med.
- En kommunledning som insett vikten av projektet och som engagerat sig för att söka underlätta för deltagarna att komma ut på praktikplatser inom de kommunala förvaltningarna.
- Upplägget med att genomföra temadagar för handledare på deltagarnas praktikplatser, har upplevts som givande och viktiga för handledarna.

Rekommendationer

- Arbeta med att försöka uppnå bättre struktur och planering av undervisningen. Även innehållet verkar kunna utvecklas och nivå anpassas bättre. Det finns sannolikt en del att vinna på att skapa bättre tydlighet i undervisningen genom att schemalägga och strukturera undervisningen mera. En viktig del inför implementeringen av verksamheten.
- Överväg möjligheter att inleda en samverkan med andra aktörer som arbetar med att söka praktikplatser till elever. Här kan finnas samordningsvinster att göra i form av olika typer av effektiviseringar.
- Undersök möjligheterna av att ta medgivande från en tänkbar blivande praktikant, för att få informera handledare/kontaktperson på arbetsplatsen om vilken form av funktionsnedsättning som är aktuell.
- Undersök möjligheterna att arbeta med en beredningsgrupp när beslut ska tas om att anta deltagare, för att få en så fullständig bild som möjligt av individen.

³ Intervju med ledamot i styrgruppen för TUVÅ.

Bakgrund

Projektnamnet TUVA står för – ”Tillvaratagande av Utvecklingspotential genom Arbete”. Den bakomliggande orsaken till att projektet TUVA startade är att personer som var verksamma inom det vuxna lärandet i Sollefteå kommun såg att något fattades i skarven mellan Särskild utbildning för vuxna och den ordinarie utbildningen för vuxna för individer i kategorin – vuxna med funktionsnedsättningar. Därför söktes medel till en förstudie som så småningom resulterade i TUVA-projektet. Officiellt startdatum för projektet var 1/1 2012.

I ett något större sammanhang är en del av bakgrunden det faktum att antalet elever i den kommunala särskolan ökat kraftigt i Sverige under loppet av 90-talet, som det verkar till följd av att huvudmannaskapet för särskolan skiftat från landstingen till kommunerna. Den kraftiga ökningen av elever i särskolan har bl.a. lett till att inte så få elever känner sig inte höra hemma i den kategorisering som inskrivningen i särskolan inneburit. Det tycks också i vissa fall ha lett till en stigmatisering när personerna blivit vuxna och söker sig ut i arbetslivet. TUVA är en ambition från Sollefteå kommuns sida att försöka hjälpa en liten grupp individer att ta sig vidare från insatsen Daglig verksamhet ut i den reguljära arbetsmarknaden.

Ambitionen är att producera en utbildning som leder till titeln ”Servicebiträde”. De personer som gått igenom projektet ska framför allt vara verksamma inom fastighets-skötsel och omvårdnad/barn. Den övergripande metoden för detta har varit att *”erbjuda en utbildning med en blandning av teori och praktik väl anpassad för målgruppen”*.⁴ Projektets verksamhet kom att omfatta totalt tolv deltagare. Så gott som alla hade, innan de anmälde intresse för projektet, varit inskrivna i kommunens Daglig verksamhet.

Detta uppdrag

Uppdraget att utvärdera projektet upphandlades i början av år 2012. Intrycken av projektets verksamheter efter de första tio månaderna avrapporterades vid ett analysseminarium den 30 januari 2013. Detta är payoff`s slutrapport.

Den nu föreliggande rapporten är en redovisning som består av två huvuddelar: (1) En bedömning av projektets genomförande, när det gäller de insatser som projektet utför/utfört. Och (2) en analys av projektet måluppfyllelse och effekter. Härigenom kan vi säga att utvärderingsuppdraget i sig inkluderar dels en processutvärdering och dels en effektutvärdering. Måluppfyllelseanalysen kompletteras sedan med en bedömning av det kontrafaktiska tillståndet. Undervisningsdelen har i sig inte varit föremål för någon systematisk utvärdering i sig under utvärderingsarbetet, intresset har mer varit riktat mot upplägg, genomförande och resultat av projektet som en helhet. Däremot har undervisningsdelen som sådan kommenterats då den berörts av det insamlade materialet. I denna rapport formuleras olika erfarenheter av lärande under rubrikerna – framgångsfaktorer, mervärden och rekommendationer.

⁴ Ansökan till ESF, s. 5.

Projektets upplägg

Målgrupp

Målgrupp för projektet är personer med utvecklingsstörning eller förvärvad hjärn-skada. Individer ur målgruppen, som är verksamma vid kommunens Daglig verksamhet, ska hjälpas ut på arbetsmarknaden genom en kombination av praktik och studier. Projektägare är Sollefteå kommun, övriga parter i projektet är Försäkringskassan, Samordningsförbundet och Arbetsförmedlingen. Sollefteå kommun, Försäkringskassan, och ESF finansierar projektet.

Syfte, mål på medellång sikt⁵:

1. Genomföra en tvåårig yrkesintroduktion till servicebiträde för personer ur målgruppen, med inriktning mot barn- och äldreomsorg samt mot vaktmästeri och fastighets-skötsel.
2. Etablera kontakter mellan deltagarna/eleverna och potentiella arbetsgivare i kommunerna via praktik under utbildningen. Vilket bör leda till att de får arbete eller sysselsättning på den lokala, reguljära arbetsmarknaden.
3. Att medverka till att möta det problem som finns idag – att det saknas lämpliga former för yrkesutbildning för målgruppen. Och att de insatser som finns sällan är tillräckligt integrerade med annat stöd.

Övergripande mål:

1. Att öka möjligheterna för målgruppen att få - och behålla ett arbete.
2. Att motverka utanförskap och fördomar mot intellektuellt funktionshindrade och utvecklingsstörda.
3. Att öka arbetsgivarnas förståelse för målgruppen och vad den kan bidra med.
4. Att vidga deltagarnas erfarenheter.
5. Att fördjupa deltagarnas kunskaper.
6. Att bredda deltagarnas kontaktnät i privatlivet.
7. Att bredda deltagarnas kontaktnät i yrkeslivet.
8. Att implementera den föreslagna yrkesutbildningen i det ordinarie utbildningsutbudet.

⁵ De två första medellånga "målen" är mer att betrakta som åtgärder, med vars hjälp vissa av de egentliga målen ska uppnås, och kommer därför inte att behandlas som mål i denna rapport.

9. Att beakta ESF:s krav om tillgänglighet.
10. Att beakta ESF:s krav om jämställdhetsintegrering.

Åtgärder ("Genom att...")

Nedanstående punkter är de åtgärder med vilka projektet uppgett att man ska uppnå de uppställda målen.

1. Erbjuder personer ur målgruppen en tvåårig utbildning till servicebiträde med inriktning mot barn- och äldreomsorg samt vaktmästeri och fastighetsskötsel.
2. Erbjuder en utbildning med blandning av teori och praktik väl anpassad för målgruppen.
3. Erbjuder en speciellt anpassad utbildning för de handledare som kommer att finnas på praktikplatserna.
4. Ge deltagarna kontinuerligt stöd i form av samtal med studie- och yrkesvägledare.

Operationalisering och metod

Material

De metoder för materialinsamling som använts har varit av både kvantitativt och kvalitativt slag. Flertalet målsättningar har kunnat belysas genom insamling av ett intervjumaterial. Mål nr. 3 skiljer sig från de övriga genom att det handlar om attityder hos arbetsgivare i kommunen. Hösten 2012 utvecklades därför, i samarbete med projektledningen, en enkät som riktades till potentiella arbetsgivare i Sollefteå kommun. Avsikten med enkäten var att skapa ett första mättillfälle, mot vilket sedan en jämförelse skulle ske med avseende på ev. attitydförändringar, från ett mättillfälle i slutet av projektiden. Enkäten sändes ut till 50 mottagare. När en enkät vänder sig till ett så pass litet antal "undersökningsenheter" som i detta fall, är resultatens bärighet beroende av en tämligen hög svarsfrekvens, här blev dessvärre svarsfrekvensen låg. Enkäten besvarades vid det första tillfället av 15 respondenter.

Mot bakgrund av det resultatet gjordes bedömningen att det var mer eller mindre ointressant att göra ett nytt utskick i slutet av projektperioden. För att kompensera detta informationsbortfall genomfördes istället en fokusgrupp med representanter för samma målgrupp under hösten 2013⁶ vilket i sin tur inneburit att utvärderingen i större utsträckning vilar på ett kvalitativt material än vad som var planerat från början. Detta har dock främst haft positiva effekter för utvärderingsarbetet, eftersom ett material som utgörs av intervjuer/fokusgrupper ger en djupare förståelse för de ämnen som behandlas än vad som blir resultatet av ett kvantitativt material som en enkät. I övrigt baserar sig slutsatser, omdömen och förslag i rapporten på intervjuer, utförda i två omgångar, med deltagare, projektgrupp och styrgrupp. (Se förteckning nedan).

Intervjuer med deltagare: Omgång 1: december 2012. Omgång 2: januari 2014.

Intervjuer med styrgruppen: Omgång 1: januari 2013. Omgång 2:

Intervjuer med projektgruppen: Omgång 1: december 2012. Omgång 2: januari 2014.

Enkät till arbetsgivare: oktober/november 2012.

Fokusgrupp med arbetsgivare: december 2013.

Intervjuer med handläggare: november/december 2013.

Deltagande observation: Fortlöpande.

Dokumentstudier: Fortlöpande.

I texten görs, vid kommentarer om olika sakförhållanden etc., endast i undantagsfall referenser till konkreta intervjuer, om källan är en person. Detta som ett led i den sek-

retessprincip och allmänna respekt för intervjusituationen under vilken arbetet utförts.

Det första steget blir att analysera i vilket utsträckning de uppställda målen blivit uppfyllda. Förutom kunskap om målen, är det två saker behövs för att göra en analys av måluppfyllelse – nämligen en indikator för målet och ett kriterium (gränsvärde för när målet är uppfyllt). När det gäller de mål som är formulerade i projekt TUVA kan de sju första målen sägas höra till kategorin vaga mål, vilket betyder att ingen indikator eller kriterium är formulerad i målformuleringen (-arna) utan utvecklandet av sådana blir måluppfyllelseanalysens första steg.

Operationalisering av mål

Mål nr. 1 kan betraktas som något av ett övergripande mål för projekt TUVA. Den bärande tanken med projektet, liksom med den metod som utgör kärnan i verksamheten, är att lotsa deltagarna ut på den reguljära arbetsmarknaden genom att hjälpa dem att få en praktikplats som kan komma att leda till ett arbete. Det kan ändå, i ett första påseende, verka smått problematiskt vad som är ett lämpligt tillvägagångssätt för att mäta i vilken utsträckning de olika målen i listan ovan, faktiskt blivit uppfyllda. En annan fråga är sedan – om man först lyckats påvisa måluppfyllelse – om måluppfyllelsen är resultat av projektets insatser.

Vilken indikator kan då vara lämplig/rimlig för **mål nr. 1**? Det kanske kan tyckas väl enkelt men ändå helt logiskt, att betrakta just det faktum om projektet lyckats lotsa en deltagare ut till en praktikplats, som en indikator för mål 1. M.a.o. om en deltagare, som ett resultat av projektet, kommit ut på en praktikplats, så har projektet därmed bidragit till att öka deltagarens möjligheter att få ett arbete. Om fallet är det omvända, har projektet inte uppfyllt mål 1 för deltagaren.

När vi går vidare och betraktar **målen 2- 7**, framstår det som ganska klart att för att kunna uppnå de sistnämnda, måste först mål nr 1 vara uppfyllt. D.v.s. att komma ut på en arbetsplats, att där få utföra arbetsuppgifter, att få vistas bland andra människor i en form av arbetsgemenskap är mer eller mindre en förutsättning för att målen 2 – 7 ska kunna uppnås. Vad det handlar om är att: motverka fördomar (mål 2), öka förståelse (mål 3), vidga erfarenheter (mål 4), fördjupa kunskaper (mål 5) och bredda kontaktnät (mål 6 och 7).

Ett viktigt påpekande angående dessa mål är att det i stor utsträckning handlar om en strävan att uppnå effekter som inte nödvändigtvis ligger nära i tid, i förhållande till den tidpunkt då material till utvärderingen samlas in och analyseras. Det finns tvärtom ganska goda grunder att anta att de effekter som eftersträvas genom målen 2-7 är mer långsiktiga, vilket innebär att det inte går att uttala sig med någon säkerhet om dessa effekter, innan projektet är avslutat, eller i s.k. närtid. Dessa mål ter sig inte heller så enkla att operationalisera, dvs. ge indikatorer. Vad som då återstår att göra är istället en teoretisk bedömning av om projektet genomförts på ett sådant sätt att det kan tänkas leda till de önskvärda effekterna⁷. Vikt kommer också att läggas vid material från de intervjuer som genomförts med handledare och deltagare.

⁷ ESV:s skrift - Effekttvärdering – att välja upplägg, s. 40.

För att bedöma uppfyllelse av mål nr. 8, sker helt enkelt en avstämning av läget när det gäller just ambitionerna att implementera projektets verksamheter i ordinarie verksamheter. När det gäller mål nr. 9 och 10 sker en bedömning av hur projektets verksamheter har tagit hänsyn till dessa båda horisontella mål om tillgänglighet och jämställdhet.

Bedömning av projektets nytta

Att söka analysera om ett mål är uppfyllt är dock inte mer än första steget. Det andra och minst lika viktiga steget blir att undersöka i vilken utsträckning det finns ett samband mellan måluppfyllelsen och projektets åtgärder. Presentationen av utvärderingsresultatet sker därför i två steg. Först presenteras det faktiska resultatet av TUVA, d.v.s. läget för deltagarna så som det ser ut vid projektets slut, i månadsskiftet februari-mars 2014. Därefter presenteras resultatet av en s.k. skuggkontroll, dvs. en bedömning av vilken situation deltagarna sannolikt skulle ha befunnit sig i om de inte varit deltagare i TUVA-projektet.⁸

⁸ Avsikten med en skuggkontroll är alltså att försöka påvisa det kontrafaktiska läget. Genom att jämföra det faktiska med det kontrafaktiska läget kan en bedömning göras om projektets nytta.

Resultat

Deltagarnas faktiska situation efter TUVA-projektet

Nästa steg blir att fastställa kriteriet för uppfyllelse av det övergripande, första målet. Frågan är: skall samtliga tolv deltagare i projektet ha kommit ut på praktik för att målet ska få anses uppfyllt, eller räcker det om man lyckats få ut en majoritet av deltagarna på praktik? Här är rimligt att tänka sig en skala, så att målet betraktas som ej uppfyllt om en tredjedel av deltagarna eller mindre kommit ut på praktikplats. Målet kan betraktas som delvis uppfyllt om två tredjedelar kommit ut på praktik och målet kan betraktas som helt uppfyllt om fler än två tredjedelar av deltagarna kommit ut på praktik (se tabell 1 nedan).

Tabell 1. Bedömning av måluppfyllelse, mål 1 för projekt TUVA

Mål	Indikator	Kriterium för helt uppfyllt	Kriterium för delvis uppfyllt	Kriterium för ej uppfyllt	Faktiskt resultat	Bedömning måluppfyllelse
1	Praktikplats	9-12 delt.	5-7 delt.	1-4 delt.	12	Helt uppfyllt

Kommentar: Det faktiska resultatet för projektmål nr. 1 är att 11 deltagare har praktikplats vid mättillfället i januari 2014. Mål nr. 1 för projekt TUVA kan därför betraktas som helt uppfyllt. Mao projektet har lyckats öka möjligheterna för målgruppen ”att få - och behålla ett arbete”. När det gäller formuleringens senare del, ”och behålla”, gäller dock samma reservation som för målen 2-7, att detta handlar om en effekt på längre sikt och som det därför inte går att bedöma i närtid till projektets slut.

En sak som bör nämnas här är dock att för fyra av de tolv deltagarna är den praktikplats man varit på under projektiden, ingen ny plats. För dessa fyra har det varit så att antingen var individen på denna plats när denne gick in i projektet eller också hade hen varit där i ett tidigare skede. För dessa personer har därför inte praktikplaceringen i sig inneburit någon helt ny effekt som åstadkommits av projektet. Men situationen som sådan är ändå – också för dessa fyra deltagare – en annan än tidigare, eftersom de nu varit delar i ett projekt där det bedrivits verksamhet som rimligtvis lett till s.k. dynamiska effekter. Det visar sig kanske tydligast genom att två av just dessa fyra deltagare får sin praktikplats omvandlad till lönebidragsanställning efter projektet. Här är det ganska tydligt att projektets insatser lett till att frågan om denna möjlighet aktualiserats för dessa personer vilket alltså har lett till positiva utfall för två av deltagarna. Och för tre av dessa fyra kommer vi, längre fram i rapporten, att kunna se ett bra resultat av projektet.

Teoretisk bedömning av måluppfyllelse för mål 2-7

Som en påminnelse återges dessa mål igen, de är att: (2) motverka utanförskap och fördomar mot intellektuellt funktionshindrade och utvecklingsstörda, (3) att öka arbetsgivarnas förståelse för målgruppen och vad den kan bidra med, (4) att vidga deltagarnas erfarenheter, (5) att fördjupa deltagarnas kunskaper, (6) att bredda deltagarnas kontaktnät i privatlivet och (7) att bredda deltagarnas kontaktnät i yrkeslivet.

Ur ett metodologiskt perspektiv finns det svårigheter med att fastställa vilken effekt projektets insatser har eller kan ha haft för deltagarna när det gäller dessa sex mål. Det första målet består dessutom, vid närmare betraktande, egentligen av två separata målsättningar. Den första delen – att motverka utanförskap – gör dock inget problematiskt intryck, eftersom redan det faktum att deltagare kommit ut på en praktikplats på den ordinarie arbetsmarknaden, kan tas som intäkt för en minskning av det utanförskap – ur en arbetsmarknadssynpunkt - som deltagarna befinner sig i då de är inskrivna i kommunens insats Daglig verksamhet. Den andra delen av mål 2, att motverka fördomar, gör intryck av att ha ett nära släktskap med mål 3, att öka arbetsgivarnas förståelse för målgruppen, eftersom de båda handlar om omgivande människors attityder till projektets målgrupp. Dessa två mål kommenteras därför här gemensamt.

En analys av måluppfyllelsen för **mål 2 och 3** baserar sig på ett resonemang i termer av en rimlighetsbedömning. Ett grundantagande i denna bedömning är att fördomar minskar och förståelse ökar när människor i större utsträckning än tidigare kommer i kontakt med det som är föremålet för dessa fördomar/förståelse. Eftersom människor i det omgivande samhället, av vilka somliga också är potentiella arbetsgivare, genom projektets insatser har kommit i kontakt med målgruppen i en större omfattning än om projektet inte kommit tillstånd, bör det vara rimligt att anta att för de personer som kommit i kontakt med målgruppen, som resultat av projektets insatser, har fördomarna minskat respektive förståelsen ökat för målgruppen som sådan och för målgruppens möjligheter på arbetsmarknaden i mer generella termer. M.a.o. ett rimligt antagande är att mål nr 2 och 3 är uppfyllda.

Målen 4 och 5 handlar om (att vidga) deltagarnas erfarenheter och (fördjupa) deltagarnas kunskaper. På vilka sätt, kopplat till projektets insatser, kan då deltagarnas erfarenheter tänkas ha vidgats och deras kunskaper ha fördjupats? Här är det alltså förändringar hos målgruppen/deltagarna själva det handlar om, inte hos människorna i det omgivande samhället, som i resonemanget ovan.

Är det rimligt att tänka att undervisningen har haft störst effekt på den ev. uppfyllelsen av dessa två mål eller har praktikplatserna varit viktigast eller möjligen båda delarna lika viktiga? Det är naturligtvis en fråga som är svår att besvara med säkerhet. När det gäller **mål 4**, deltagarnas erfarenheter, går tankarna till de miljöer i vilka deltagarna verkat då de varit på sina praktikplatser. Om praktikplatserna fungerat bra, och om arbetsdagarna i någon mån bjudit på möjligheter till utveckling för deltagarna i TUV-projektet, vilket intervjuerna med deltagarna signalerar – då bör deltagandet i projektet absolut ha lett till att erfarenheterna för deltagarna ha vidgats/berikats. I ett fåtal fall verkar praktikplaceringen ha varit mindre lyckad. Men som helhet uttrycker

deltagarna positiva erfarenheter av sina praktikplaceringar inkl. kontakterna med sina handledare.

Mål 5, att fördjupa deltagarnas kunskaper, för tankarna också till den del i projektet som handlat om undervisning, även om det naturligtvis också här gäller att beakta praktikplaceringarna som en källa till kunskaper. Målet är att fördjupa deltagarnas kunskaper och återigen är intervjuerna med deltagarna en intressant källa för information. Det är i och för sig inte ovanligt att deltagarna först betonar att det bästa med TUVA har varit den sociala samvaron, att man haft någonstans att vara där man kunnat träffa andra. Men flertalet deltagare säger också att undervisningen har varit bra till innehållet, vilket bör indikera att det åtminstone funnits förutsättningar för en fördjupning av kunskaperna. Eftersom det inte genomförts någon kunskapsmätning i före- och efterläge, kan vi med säkerhet inte säga att en ökning av kunskaperna har skett, men det är som sagt, ett rimligt antagande att så har skett.

Målen 6 och 7 handlar om viktiga sociala aspekter av livet - att bredda deltagarnas kontaktnät privat och professionellt. Tankegångarna blir här parallella till de som förts för de ovanstående målen, i så måtto att det finns goda skäl att anta att tillvaron berikas ur flera aspekter, om en individ kommer ut på den öppna arbetsmarknaden, av vilka de två här aktuella sociala aspekterna är mer eller mindre självklara som effekter betraktat. Den professionella delen torde handla om en koppling till en ny arbetsgivare medan en breddning av det privata kontaktnätet handlar om en effekt av att deltagaren får ett antal nya arbetskamrater.

Att det professionella kontaktnätet breddats torde ske mer eller mindre per automatik när deltagaren kommer till en ny arbetsplats. Frågan är kanske svårare att besvara när det handlar om den privata aspekten. D.v.s. i vilken utsträckning får deltagarna bestående sociala relationer med sina nya kollegor? Intervjuerna med deltagarna indikerar inte något direkt resultat av projektet, med koppling till denna målsättning, annat än det som nämnts ovan – nyttan av att få komma ut på en arbetsplats, att få vara i ett sammanhang, istället för att vara hemma. Detta kan för all del också vara ett uttryck för en breddning av det privata kontaktnätet, även om det inte leder till någon ökning av det privata umgänget på fritiden med kollegorna på jobbet. Slutsatsen blir alltså även för dessa två mål, att om deltagarna kommit att ingå i bra relationer på sina arbetsplatser, så är det sannolikt att projektet i någon utsträckning nått framgång även med dessa två mål. Det faktiska läget för de tolv deltagarna återges i tabell 2.

Tabell 2. Faktiskt läge vid projektslut, februari 2014.

Antal deltagare	Daglig verksamhet	Lönebidragsanställning	Ordinarie anställning	Arbetssökande
12	7	2	1	2

Kommentar: Tabell 2 sammanfattar den situation som de tolv deltagarna har då projektiden är över. Två deltagare har fått lönebidragsanställning hos den arbetsgivare där deltagaren haft praktikplats under projektiden. En deltagare har fått en timanställning och har därför avslutat projektet på egen begäran. Ytterligare två deltagare blir, efter avslutat projekt, hänvisade till Arbetsförmedlingen för att där få fortsatt stöd

till arbete. För de sistnämnda är situationen ganska oviss vad gäller försörjning, men rimligtvis är även dessa två deltagare närmare den reguljära arbetsmarknaden än om de skulle återgå till Daglig verksamhet efter avslutat projekt. Slutligen återgår sju deltagare till någon aktivitet inom kommunens insats Daglig verksamhet. När det gäller dessa sju kan man dock konstatera att för några av dem har tiden i projektet inneburit en personlig utveckling på så sätt att de efter projektet kommer att ingå i en verksamhet på en arbetsplats på den ordinarie arbetsmarknaden och inte i en arbetsgrupp hos Daglig verksamhets egen organisation.

Övriga mål

Mål 8. Implementering av verksamheten.

Till skillnad från många andra projekt, fanns alltså ambitionen om implementering av verksamheten med redan på planeringsstadiet när det gäller projekt TUVA. Redan ungefär halvvägs in i projektiden påbörjades förberedelser för detta och modellen för implementering har varit att projektets arbetssätt ska införlivas i organisationen för Särskild utbildning för vuxna. Detta är nu, i projektets slutfas, en tanke som är på väg att omsättas i praktisk verksamhet och således är, av allt att döma, mål nr. 8 på väg att uppfyllas.

Hur det kommer att se ut om exempelvis ett år, när det gäller t.ex. omfattning och utformning av verksamheten är förstås inte möjligt att uttala sig om våren 2014. För att göra detta krävs en uppföljning av verksamheten vid ett senare tillfälle. Men det faktum att Särskild utbildning för vuxna ganska nyligt fått ny rektor är kanske ett gott tecken på att denna viktiga verksamhet kommer att drivas med nya krafter. Det måste också betonas att det är av stor vikt för de individer som ibland på tveksamma grunder blivit inskrivna i särskolan och senare i livet hänvisas till Daglig verksamhet, av kommunen ges stöd att komma ut på den reguljära arbetsmarknaden.

Mål 9. Tillgänglighetsmålet

Tillgängligheten under projektiden kan i fysisk mening beskrivas som god. Projektets verksamhet har bedrivits i bottenvåningen på en fastighet som är utrustad med rullstolsramp.

När det gäller TUVA:s verksamhet i stort är det så att vad projektet handlar om är att öka just tillgängligheten för målgruppen till den ordinarie arbetsmarknaden. På så sätt är TUVA ett projekt med fokus på tillgänglighet. Här har då arbetats med kontakter mot olika former av arbetsgivare liksom mot arbetsförmedlingen. Särskilda kontakter har också tagits med Samhall i Sollefteå.

”Målet med projekt TUVA är att öka tillgängligheten till arbetsmarknaden för målgruppen lindrigt utvecklingsstörda och intellektuellt funktionshindrade. För att motverka diskriminering och göra målgruppen självständig måste insatser riktas både mot individen och miljön.”⁹

⁹ Lägesrapport TUVA-projektet.

Projektet har också haft besök av ESF:s processtöd i tillgänglighet (mars 2012.)

Mål 10. Jämställdhetsintegrering

En konkret detalj som kan nämnas är att könsfördelningen bland projektdeltagarna i TUVA är lika, dvs. hälften av deltagarna är kvinnor och hälften män. Rent allmänt kan dock konstateras att projekt TUVA inte har någon uttalad jämställdhetsprofil. Jämställdhetsintegrering har istället, i TUVA:s fall, varit ett av flera perspektiv. En extern lärare har varit inne och undervisat vid vissa tillfällen/perioder vid sidan av den ordinarie läraren. Intrycket är att den externa lärarresursen har tagit upp ämnen med koppling till jämställdhet relativt fokuserat under sin undervisning. Utifrån deltagarintervjuer där bl.a. undervisningens innehåll berörts, är intrycket att den ordinarie läraren verkar ha haft som ambition under undervisningen att dröja kvar vid frågor med koppling till jämställdhet, när sådana kommit upp till diskussion, för att "fånga tillfället i flykten" och göra det mesta av situationen.

En kvardröjande känsla är att det kanske skulle gått att göra något mer inom jämställdhetsområdet. Tilläggas ska dock att projektet också haft besök av ESF:s processstöd inom jämställdhetsområdet och tagit del av föreläsning som processtödet genomfört.

Har TUVA spelat någon roll?

En central fråga i en utvärdering av ett projekts effekter blir då att försöka besvara frågan: Hur kan vi vara säkra på att det är projektets insatser som orsakat måloppfyllelsen och inte något annat? Det ska sägas att det inte är möjligt att ge ett säkert svar på den frågan (som kallas att bedöma "Det kontrafaktiska tillståndet"), utan vad det handlar om är alltså att försöka göra en bedömning. Här är utgångspunkten de uppgifter om resultat som redovisas i tabell 2. Det handlar i första hand om att göra en bedömning för de fyra deltagare som nått det mer uttalade resultat som återfinns i tabellens två kolumner till höger, d.v.s. "lönebidragsanställning" eller "arbetssökande".

En möjlig metod för att göra en bedömning, som nämns ovan, är att genomföra en s.k. skuggkontroll. Det material som används kommer i detta fall från s.k. skuggkontrollutlåtanden, vilket alltså är uppskattningar eller kvalificerade bedömningar från intervjuer med personer som har särskilda förutsättningar att göra goda bedömningar av det aktuella sammanhanget. De val som står till buds är två: antingen att ställa frågan till deltagarna själva eller till någon annan – eller några andra personer med god insikt i förhållandena. I detta fall blir valet att först ställa frågan till deltagarna själva och därefter, som ett komplement, även låta frågan gå till en handläggare med placering vid Försäkringskassan. Det senare är en handläggare som varit med i projektet från dess inledning och som har god insikt i deltagarnas situation.

Eftersom två av de fyra deltagare som är aktuella för detta steg i analysen, inte gått att nå för en intervju, kommer skuggkontrollen att kompletteras med en bedömning av situationen för övriga individer i samma målgrupp, men som inte varit aktuella för projektet i fråga och som alltså inte varit föremål för projektets insatser.¹⁰ Därefter görs, under rubriken: "Analys och slutsatser" en sammanvägning av bedömningarnas resultat.

Deltagarnas egna bedömningar

Deltagarna har intervjuats vid två tillfällen, i december 2012 och i januari 2014. Samtliga tolv deltagare intervjuades vid det förra tillfället och tio st. intervjuades vid tillfälle nr. 2. Frågan om det kontrafaktiska tillståndet ställdes vid det senare intervjutillfället. Av de fyra deltagare som gått vidare till anställning eller arbetssökande hos Arbetsförmedlingen var två möjliga att intervjua vid detta tillfälle. Deras svar redovisas i nedanstående tabell. Frågan var: "Vad tror du att du hade gjort idag, om du inte gått i projekt TUVA?"

¹⁰ Ett s.k. kvasiexperimentellt upplägg

Tabell 3. Deltagarnas bedömning av det kontrafaktiska tillståndet.

Faktiskt resultat	Bedömning av kontra fakt. resultat
Lönebidrag	<i>"Jag tror inte jag hade haft någon lönebidragsanställning då."</i>
Arbetssökande	<i>"Då hade jag nog sökt jobb som vanligt och fått leva på soc."</i>

Kommentar: Den förste deltagaren gör en klar och tydlig bedömning av hur situationen skulle varit om deltagaren inte gått med i projektet. Den bedöms som sådan att om deltagaren inte gått i projekt TUVÅ skulle inte någon lönebidragsanställning varit aktuell. Den andre deltagarens svar är mer svårtolkat, eftersom svaret mer speglar den situation som hen kan sägas vara i rent faktiskt efter projektet.

Bedömning av handläggare

Den handläggare vid Försäkringskassan som fått frågan om det kontrafaktiska tillståndet för deltagarna, utgår i sin bedömning från det faktum att deltagarna i föreläget, i samtliga fall utom ett, varit inskrivna vid kommunens Dagliga verksamhet. Handläggaren gör därför bedömningen att samtliga dessa elva personer skulle ha varit kvar i ett oförändrat läge vid Daglig verksamhet, om de inte anmält intresse för att gå in i TUVÅ-projektet.¹¹

Jämförelse med målgruppen som helhet

Denna metod innebär alltså att en bedömning görs genom att betrakta vad som hänt för de övriga individer som ingår i den aktuella målgruppen, under samma period. Den handläggare som intervjuades svarade att så viss hen kände till hade inget i stil med lönebidragsanställning eller utlotsande på den ordinarie arbetsmarknaden vid Arbetsförmedlingen, skett för målgruppen i övrigt, under den aktuella perioden. Handläggaren svarade att hen inte hade full överblick över alla individer i målgruppen, men sade också att det är mycket osannolikt att sådant inträffar eftersom det inte heller ingår i uppdraget för Daglig verksamhet att sträva mot detta.¹²

¹¹ Intervju med handläggare 2014-02-07.

¹² Intervju med f.d. enhetschef 2014-03-04.

Genomförande

Rekrytering av deltagare

Av projektets tolv deltagare var elva varit inskrivna hos kommunens Daglig verksamhet när de sökte till projektet. Vissa av deltagarna kom i kontakt med projektet via informationsmöte som hölls av projektledningen innan projektstart. Vid mötet fanns intresseanmälningar att ta med sig. I vissa fall har också information om projektet nått de blivande deltagarna genom personal på boenden eller genom en kontaktperson vid den sysselsättning man haft inom ramen för Daglig verksamhet eller via gode man.

I ett tidigare skede av projektet fanns problem med att få deltagare till projektet. En tänkbar förklaring är att det helt enkelt i planeringsskedet skett en överskattning av antalet tänkbara deltagare. En av parterna i styrgruppen för fram synpunkten att rekryteringen av deltagare borde ha gått genom en beredningsgrupp, bestående av handläggare från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommunens sociala förvaltning och Habiliteringen. Då skulle man få en samlad och komplett bild av individen innan beslut fattas om deltagande i projektet. Här behöver man dock finna en metod att hantera den sekretesslagstiftning som finns på området.

Praktikplacering

Projektgrupp och styrgrupp har drivit idén att det ska vara deltagarnas egna önskemål som ska ligga till grund för var praktikplats ska sökas, vilket får sägas vara en både sund och rimlig inställning. Det har dock inte varit helt enkelt att få praktikplatser till deltagarna i TUVA-projektet. Dels har projektet brottats med det grundläggande problemet som består i att Sollefteå är en ganska liten kommun, med en därför något begränsad arbetsmarknad. Att fyra av deltagarna gjorde praktik helt eller delvis på en arbetsplats där de tidigare varit kan ses som ett uttryck just för de begränsningar som en mindre kommun har att dras med på detta område. Vid sidan av det så har det generellt alltså varit rätt problematiskt att skaffa praktikplatser, särskilt i projektets tidigare del. Både inom den privata och den offentliga sidan. Metoderna att få kontakt med tänkbara arbetsgivare för deltagarna har delvis varit rätt handfasta.

”Först har vi kontaktat de vi känner till, om vi fått nej av dem frågar vi om tips. Vi har också varit ute och kört och tittat och ibland stannat och gått in och kollat.”¹³

När projektet var ungefär i halvtid, tog kommunledningen tag i frågan om praktikplatser och beslutade att förvaltningarna skulle bereda praktikplatser för deltagarna i projektet, vilket var en åtgärd som också ledde till vissa resultat. När det gäller arbetet med att finna praktikplatser för deltagare i projekt av det här slaget, är det ju så att man då är ”konkurrenter” med andra aktörer som arbetar på samma sätt, t.ex. Arbetsförmedlingen. Här finns kanske vissa samordningsfördelar att göra, genom att ha en dialog med dessa andra aktörer, om ev. samordning, samverkan etc.

¹³ Intervju med projektledaren.

På praktikplatsen

Att få till en bra arbetsmiljö för en arbetssökande ur målgruppen är ingen helt lätt sak. Den första tröskeln att passera är förstås att hitta en villig och intresserad arbetsgivare, som kan erbjuda en arbetsmiljö som ur olika aspekter är bra för den sökande. Miljön ska helt enkelt matcha individens arbetsförmåga ur en såväl fysisk, psykisk som social aspekt.

En viktig sak är att få personer som är anställda på en arbetsplats att vilja vara handledare. Det är inte helt enkelt att få personer att ställa upp på att vara handledare för praktikanter. Enligt en av de intervjuade handledarna kan svårigheterna bero på att det finns en uppfattning om att det skulle ytterligare späda på arbetsbördan att vara handledare. Den intervjuade handledaren menar att det tvärtom har varit givande att vara just handledare. På frågan hur man kan få andra arbetskamrater att våga prova på, blir svaret:

”Det är svårt att få ut det budskapet, men... man måste få ut information på något sätt. Kanske genom att komma ut och berätta på olika arbetsplatser.”¹⁴

En pusselbit skulle därför kunna vara att försöka föra ut information om målgruppen och dess villkor och behov, till olika arbetsplatser i kommunen. Gärna i form av riktade besök av en eller två kunniga och engagerade personer. Det kan vara studenter som projektet haft kontakt med kanske tillsammans med en eller två individer ur målgruppen. På så sätt kan man komma i kontakt med ett ganska stort antal personer som inte har egen erfarenhet av målgruppen eller information om den, utan bygger sina uppfattningar på fördomar och osaklig information. Den nu förslagna metoden kan naturligtvis kombineras med att redan aktiva handledare besöker arbetsplatser för att berätta om sina erfarenheter.

Arbetsgivarens inställning och en bra handledarkontakt är förstås viktiga faktorer för både den fysiska, den psykiska och den sociala aspekten. Men en sak som är mycket viktig för den sistnämnda är självklart arbetskamraterna. Först och främst att arbetet ger någon form av socialt utbyte, d.v.s. att man inte blir sittande för sig själv, (om inte detta är vad man faktiskt önskar). Men sedan att den sociala biten av arbetsmiljön fungerar bra och berikar individens vardag.

Information

Intervjuer visar också att det ur handledarnas perspektiv ibland har upplevts besvärligt att inte veta vilken form av funktionsnedsättning en blivande praktikant har. Med en sådan kunskap menar man att det skulle vara lättare att vara förberedd om det t.ex. blir någon form av problem på arbetsplatsen kopplat till individens funktionsnedsättning, eller att det då skulle vara lättare att förebygga vissa typer av problem.¹⁵ Det är lätt att förstå den synpunkten samtidigt som utlämnandet av den typen av upplysningar försvåras av gällande sekretesslagstiftning.

¹⁴ Telefonintervju med handledare 2014-03-24.

¹⁵ Telefonintervju med handledare 2014-03-24.

Motivation

Det finns också handledare som anser att praktikanten ofta varit frånvarande på lösa grunder, ibland med hänvisningar till att man varit tvungen att göra saker som man vanligtvis får sköta på sin fritid.¹⁶ Den handledaren anser att det varit en ganska stor uppgift, som han känt sig ensam om att utföra, att få deltagaren att ta ansvar och faktiskt komma till arbetet. Just den deltagaren har i intervju uttryckt att motivationen till att åka till arbetet, har varit låg av främst ekonomiska orsaker. Pengarna, i form av aktivitetsersättning, har kommit vare sig hen har varit på arbetet eller inte. Här borde finnas något att göra för att skapa en bättre motivation. En habiliteringsersättning på rimlig nivå kanske kan vara en väg.

Undervisning

Som redan nämnts har teoretisk undervisning bedrivits en dag/vecka medan deltagarna varit på sina praktikplatser övriga fyra dagar i veckan. De tolv deltagarna delades in i två grupper, varav den ena gruppen hade undervisning på tisdagar och den andra gruppen på torsdagar. Indelningen var ett försök att göra det möjligt att anpassa undervisningen till de olika nivåer som deltagarna befann sig på vad gäller förkunskaper och förutsättningar till vidare kunskapsinhämtning. De positiva åsikterna bland deltagarna om undervisningen från den första intervjurundan i december 2012, står sig även ett drygt år senare. Deltagarna är överlag mycket nöjda med läraren, den sociala samvaron som undervisningsdagen inneburit. Uppskattning uttrycks också över de studiebesök och utflykter som arrangerats på dessa dagar. Men det finns också deltagare som anser att undervisningen varit för lite utmanande och utvecklande.

"Det är bra. Lugnt tempo, ingen stress, det är ett stort plus. Jag lär mig nånting också".¹⁷

"Att man haft mer koll på kompetensnivån och så, så skolan blir utmanande och samtidigt rolig, inte att man blir uttråkad. Man vill gärna lära sig något nytt."¹⁸

"Det har kunnat vara lite bättre struktur, bättre planering på ämnen som ska läsas. För ibland har det varit lite hoppigt har vi allihop i gruppen upplevt."¹⁹

Samverkan med Arbetsförmedlingen

En synpunkt som återkommer några gånger vid intervjuer med projektpersonal är att det inte känts så effektivt i samarbetet med Arbetsförmedlingen. Synpunkterna handlar om att samarbetet med Af inte var tillräckligt förberett.

"Vi skulle haft Arbetsförmedlingen med på tåget från början, som samordningsförbundet och Försäkringskassan. Då hade det blivit mer aktivitet, om man haft en mer pågående kontakt."²⁰

¹⁶ Intervju med handledare 2014-01-15.

¹⁷ Intervju med deltagare 2012-12-06.

¹⁸ Intervju med deltagare 2014-01-07.

¹⁹ Intervju med deltagare 2014-01-24.

²⁰ Intervju med projektpersonal 2014-02-07.

Synpunkten återkommer även i intervjuer med deltagare:

”Man hade kunna haft bättre förplanering, t.ex. så har vi ännu inte träffat folk från Arbetsförmedlingen. Dom borde ha pratat ihop sig med Arbetsförmedlingen långt innan.”²¹

Svårigheterna att få med Arbetsförmedlingen ”på tåget” – i form av en större flexibilitet när det gäller att få till stånd möten för att diskutera olika uppkomna situationer mm - speglar kanske inte bara en planeringsmiss i projektets inledning, utan förmodligen också Af:s arbetsbelastning. Men säkert är synpunkterna viktiga att ta fasta på inför den implementering som följer på projektet.

²¹ Intervju med deltagare 2014-02-07.

Analys och slutsatser

Mål 1

För sju av deltagarna i projektet får det första målet anses delvis uppfyllt, eftersom de återgår till Daglig verksamhet efter projektet. För dessa personer handlar det i större utsträckning om en uppfyllelse av de övriga målen, (se nedan). För övriga fem deltagare ser vardagen annorlunda ut vid tidpunkten för TUVAs avslut än två år tidigare då deltagarna gick in i projektet. Två av dessa fem, har i efterläget en anställning med lönebidrag från Arbetsförmedlingen. En av dem har genom sitt personliga kontaktnät fått en timanställning och därför lämnat projektet i förtid. De återstående två av dessa fem deltagare är i situationen att de får gå till Arbetsförmedlingen och söka arbete på vanligt sätt. För dessa två gäller alltså försörjningsstöd från kommunen om de inte får ett arbete (ersättning från A-kassa är inte aktuellt). De övriga sju deltagarna går tillbaka till olika aktiviteter som anordnas inom ramen för kommunens Daglig verksamhet.

Eftersom den deltagare som fått timanställning nått detta resultat genom sitt personliga kontaktnät, bör slutsatsen kunna dras att detta resultat hade uppnåtts oberoende av personens deltagande i projektet. Det kan dock inte helt uteslutas att deltagaren genom projektets insatser i någon mån stärkts att ta detta steg. Det intressanta är då de återstående fyra deltagare, varav två gått till lönebidragsanställning och två blir inskrivna vid Arbetsförmedlingen som arbetssökande. Här kommer vi in på problemet med effekter på kort, medellång respektive lång sikt. Vad som kommer att hända för de två deltagare som går till Arbetsförmedlingen är omöjligt att säga vid tidpunkten för projektslut. För sin försörjning blir de åtminstone i ett kortare perspektiv hänvisade till kommunens försörjningsstöd. Hur situationen kommer att se ut på medellång eller lång sikt går alltså inte att säga något om våren 2014. Att dessa två personer lämnat Daglig verksamhet och nu är knutna till Arbetsförmedlingen gör visserligen att de har en koppling till den ordinarie arbetsmarknaden, däremot återstår att se hur deras möjligheter till en anställning är.

Det tydligaste resultatet, i termer av en positiv effekt av projektet, redan på kort sikt, är de två deltagarna som fått lönebidragsanställning under projektiden. Det är också för dessa två deltagare som bedömningen av den kontrafaktiska situationen är mest intressant. Den är självfallet också intressant för de två som i efterläget blir hänvisade till Arbetsförmedlingen, men här är, som sagt, situationen oklar på lite sikt.

Mål 2-7

Som nämnts ovan, får det betraktas som en rimlig bedömning att även de sju deltagare som återgått till Daglig verksamhet efter projektiden, har haft god nytta av projekt TUVAs. Här kommer vi alltså in på de områden som berörs av målen 2-7. Intervjuer med deltagarna visar att den sociala nyttan med projektet varit stor, vilket närmast handlar om mål 6, om en breddande av det personliga kontaktnätet. Generellt kan i övrigt sägas att samtliga deltagare haft nytta av TUVAs just genom att projektets insat-

ser skapat ”dynamiska effekter” som handlar om ökade insikter hos åtminstone vissa av kommunens arbetsgivarrepresentanter, vad gäller projektets målgrupp. Det är en effekt som verifieras genom den fokusgrupp med representanter med arbetsgivare som genomförts i slutet av projektiden, som ett led i utvärderingsarbetet. Det är också viktigt att här konstatera att för ett par av de individer som går tillbaka till Daglig verksamhet, kommer det efter projektet att handla om att de går till en arbetsgrupp på den ordinarie arbetsmarknaden istället för till en arbetsgrupp bestående av kollegor inom Daglig verksamhet. Detta måste ses som ett tecken på personlig utveckling till följd av projektet.

Övriga mål

Förutsättningarna för implementering verkar goda. Organisationen för Särskild utbildning för vuxna är på plats för att planenligt ta över den verksamhet som drivits av TUVAs projektet. Hur detta arbete utvecklas den närmaste tiden bör vara föremål för en uppföljning inom en tvåårsperiod, eftersom det är mycket angeläget att verksamheten som TUVAs drivit lever vidare på ett framgångsrikt sätt.

TUVA är ett utpräglat tillgänglighetsprojekt och man har också lyckats förhållandevis bra med att skapa möjligheter för sina deltagare att komma ut på den reguljära arbetsmarknaden, med de fördelar detta fört med sig för både deltagare och möjliga arbetsgivare, kopplat till projektets målsättningar. Intervjuer och fokusgrupper visar att nyttan här har varit tudelad, med ökat kontaktnät för deltagare och större kunskaper om och förståelse för målgruppen hos arbetsgivarna.

När det gäller EFS:s mål om jämställdhetsintegrering är kravet för måluppfyllelse att det ska finnas en jämställdhetsanalys och en plan för hur man ska kunna uppnå jämställdhet för respektive projektfas.²² Det verkar klart att projektägaren en längre tid drivit ett målmedvetet arbete inom jämställdhetsområdet men intrycket är också att dokumentation om jämställdhetsintegrering i projektet, som beskrivs i EFS:s målformulering, skulle kunnat vara något tydligare.

Mervärden

- En positiv effekt av TUVAs arbete är den ökande insikt de olika samverkansparterna fått för varandras perspektiv, regelverk och förutsättningar. Det är en effekt som rimligen kommer att fungera som ett mervärde inför kommande samverkansarbete, vare sig det kommer att vara i ordinarie form eller i tillfälliga verksamheter.

*”Det har etablerats en kontakt inom ramen för TUVAs som vi har haft nytta av allmänt”.*²³

- Ett förväntat mervärde av projektet är förhoppningen att fler personer ur målgruppen kommer att bli intresserade av den undervisning som bedrivs inom ramen för Särskild utbildning för vuxna, där projektets verksamhet ska implemen-

²² Europeiska socialfondens – Vägledning till jämställdhetsintegrering – en utgångspunkt, s. 4.

²³ Intervju med ledamot i styrgruppen för TUVAs.

teras. Att bedöma om denna förhoppning infrias ligger dock utanför ramarna för denna utvärdering.

Framgångsfaktorer

- Allt tyder på att projektet till stora delar haft en styrgrupp som intresserat sig för projektets arbete. Ett intresse som dessutom verkar ha ökat med tiden, då projektgruppens arbete lett till allt tydligare resultat. Framför allt har intresset tagit sig uttryck i ett allmänt engagemang vilket i olika faser av projektet, varit ett viktigt stöd för projektledningen i den praktiska verksamheten.
- En målmedvetenhet hos projektledningen och lärarinsatser som befunnit sig på samma nivå som deltagarna; uppskattning uttrycks från deltagarna över att läraren lyssnar och är bra att prata med.
- En kommunledning som insett vikten av projektet och som engagerat sig för att söka underlätta för deltagarna att komma ut på praktikplatser inom de kommunala förvaltningarna.
- Upplägget med att genomföra temadagar för handledare på deltagarnas praktikplatser, har upplevts som givande och viktiga för handledarna.

Rekommendationer

- Arbeta med att försöka uppnå bättre struktur och planering av undervisningen. Även innehållet verkar kunna utvecklas och nivå anpassas bättre. Det finns sannolikt en del att vinna på att skapa bättre tydlighet i undervisningen genom att schemalägga och strukturera undervisningen mera. En viktig del inför implementeringen av verksamheten.
- När verksamheten implementeras är det lämpligt att arbeta med en beredningsgrupp vid bedömningar om en individ är lämplig att antas. Det ges då möjligheter till en mer mångsidig information om individen och därmed minskar sannolikheterna till dålig matchning mellan individens egenskaper och de förväntningar och krav som kommer att finnas på honom/henne. Därmed minskar också risken för omplaceringar och de personliga påfrestningar som en sådan kan innebära.
- Överväg möjligheter att inleda en samverkan med andra aktörer som arbetar med att söka praktikplatser till klienter/brukare. Här kan finnas samordningsvinster att göra i form av olika typer av effektiviseringar.
- Undersök möjligheterna av att ta medgivande från en tänkbar blivande praktikant, för att få informera handledare/kontaktperson på arbetsplatsen om vilken form av funktionsnedsättning som är aktuell.

Referenser

Tryckta källor:

Effektutvärdering, att välja upplägg. Ekonomistyrningsverket, 2006:8.

Vägledning till jämställdhetsintegrering – en utgångspunkt. ESF:s hemsida.

Projektansökan till ESF.

Lägesrapport för TUVA-projektet.

Intervjuer:

Projektdeltagare

Styrgrupp

Projektgrupp

Handledare

Övrigt:

Fokusgrupp med företrädare för arbetsgivare i Sollefteå kommun.