

# Utvärdering av VIDE 2010

- ett kompetenshöjande projekt inom  
entreprenörskap och entreprenöriellt  
förhållningssätt

**Januari 2010**

Johan Wedel & Anette Moberg

## Innehåll

_Toc253206038	
Sammanfattning .....	3
1. Bakgrund .....	4
1.1 Uppdraget.....	4
1.2 Tidigare utvärderingar.....	5
2 Metod .....	6
2.1 Urval.....	6
2.2 Dataanalys .....	6
2.3 Avgränsningar .....	6
2.4 Rapportens upplägg .....	6
3 Resultat.....	7
3.1 Projektägare, huvudlots, koordinatör och lots.....	7
3.2 Deltagarna .....	11
3.3 Enkät till deltagarna.....	13
3.4 Vuxenstuderande som startat företag.....	17
4 Sammanfattning, slutsatser och rekommendationer.....	19
4.1 Utvärderingens positiva huvudresultat .....	19
4.2 Vidare reflektion och rekommendationer.....	20
5 Referenser.....	22
Bilaga 1 .....	23

## Sammanfattning

På uppdrag av Vuxenutbildningsförvaltningen i Göteborg har Contextio Ethnographic genomfört en utvärdering av det ESF-finansierade projektet "VIDE2010". Syftet med utvärderingen har varit att lyfta fram de delar av projektet som fungerat bra liksom att generera förslag på förbättringar genom att fånga in erfarenheter och synpunkter från projektägare, koordinator, lotsar, chefer, coacher, studievägledare, pedagoger och vuxenstuderande vid Vuxenutbildningsförvaltningen, samt hos de tre utbildningsanordnarna ABF, Lernia och Studium. Fyra gruppintervjuer med sammanlagt tretton personer genomfördes. Telefonintervjuer genomfördes med sju personer. Dessutom har en enkätstudie som besvarats av 27 personer genomförts av Vuxenutbildningsförvaltningen.

Resultaten visar att målen i stort sett är uppnådda under projekttiden och att syftet med projektet, att höja kompetensen hos personalen inom vuxenutbildningen kring entreprenörskap och ett entreprenöriellt förhållningssätt, har uppnåtts. 60 personer på Vuxenutbildningsförvaltningen och på de tre utbildningsanordnarna ABF, Lernia och Studium har fått en generell utbildning. Fem lotsar, från Vuxenutbildningsförvaltningen och utbildningsanordnarna, har fått en specialistutbildning. Vidare har 120 vuxenstuderande identifierats som möjliga entreprenörer och 83 har lotsats vidare. Fem nya företag har startats under projekttiden och två dialogforum ägde rum under 2009.

Utvärderingens positiva huvudresultat kan sammanfattas i nedanstående punkter. Dessa punkter är också viktiga att ta i beaktande vid framtida projekt:

- Projektet har i hög grad bidragit till lärande och attitydförändring samt varit framgångsrikt i att skapa ett entreprenöriellt förhållningssätt, både hos chefer och hos övrig personal.
- Projektet har skapat externa nätverk med flera aktörer knutna till entreprenörskap/entreprenöriellt lärande för ett ökat lärande inom projektet.
- Projektet har genomsyrats av transparens och skapat entusiasm kring frågor som rör entreprenörskap.
- Projektet har inneburit en unik form av samarbete mellan Vuxenutbildningsförvaltningen och utbildningsanordnarna och unika nätverk har skapats.
- Projektet har lagt grunden för ett fortsatt arbete och samverkan när det gäller entreprenöriellt lärande.
- Projektet har gett ett stort antal vuxenstuderande rådgivning i frågor som rör entreprenörskap.
- Fem nya företag har startats av vuxenstuderande under projekttiden

Utvärderingen visar också att det har funnits problem vid uppstart och genomförande av projektet. För att få ett hållbart utvecklingsarbete är det viktigt att fundera på hur det fortsatta arbetet ska se ut, vilka resurser som behövs samt årliga uppföljningar inom området med entreprenörskap och entreprenöriellt tänkande.

Utvärderingen visar att projektet aktivt arbetat med jämställdhet- och tillgänglighet men utvärderingen kan inte uppvisa på lärdomarna eller effekterna av detta arbete. För att kunna utvärdera effekter av jämställdhets- och tillgänglighetsintegrering krävs en lärande utvärdering eller en processutvärdering för synliggörandet av processerna inom området.

## 1. Bakgrund

Vuxenutbildningsförvaltningen i Göteborg har ansökt och blivit beviljade medel från Europeiska socialfondens programområde 1, kompetensförsörjning, angående utbildningsinsatser inom entreprenörskap och entreprenöriellt förhållningssätt. VIDE2010 riktar sig främst till Vuxenutbildningsförvaltningens personal men även till personal hos utbildningsanordnarna (Lernia, Studium och ABF).

Projektet startade i augusti 2008 och hade föregåtts av en förprojektering. Under denna konstaterades att nyskapande och flexibilitet har kommit att bli allt viktigare på dagens arbetsmarknad. Det krävs nya kunskaper och metoder för att främja en ökad tillväxt och en höjd sysselsättningsgrad. Det startas dock förhållandevis få nya verksamheter i Sverige och det finns få insatser riktade mot entreprenörskap för studerande i vuxenutbildningen.

I förvaltningens projektansökan konstaterades att det finns ett utbrett intresse för entreprenörskap bland de studerande men att personalen haft svårt att identifiera de intresserade personerna och stötta dem i samverkan med externa aktörer. I projektansökan formulerades ett behov av utbildning kring entreprenörskap och ökad kunskap om hur personal kan stötta individer med intresse och talang för entreprenörskap. Inom ramen för projektet har ett Dialogforum etablerats där lotsarna träffar ett nätverk av aktörer som arbetar med entreprenörskap. Projektet startade i augusti 2008 och pågår till februari 2010 och ska genomsyras av jämställdhets- och tillgänglighetsintegrering.

Syftet med projektet är således att höja kompetensen inom vuxenutbildningen kring entreprenörskap och entreprenöriellt förhållningssätt. Målsättningar för projektet är enligt projektansökan att:

- 60 personal ska ha fått en generell utbildning kring entreprenöriellt förhållningssätt och entreprenörskap.
- Fem lotsar ska ha genomgått specialistutbildning inom ämnet.
- 100 vuxenstuderande ska identifieras som möjliga entreprenörer.
- 75 personer av de identifierade ska lotsas vidare.
- Tio nya företag ska skapas inom projekttiden.
- Ett dialogforum med minst två träffar per år ska etableras.

### 1.1 Uppdraget

Contextio Ethnographic har fått uppdraget att genomföra en utvärdering av VIDE2010. Uppdraget gäller en resultatanalys i form av en slututvärdering, så kallad summativ utvärdering, där syfte med utvärdering enligt anbudsfrågan är att belysa graden av måluppfyllelse och projektets framgångsfaktorer för att utvärdera projektets insatser samt öka förvaltningens kompetens att genomföra EU-projekt.

Slutrapporten ska enligt anbudsfrågan besvara följande frågeställningar:

- På vilket sätt har projektet nått uppsatta mål?
- Hur har deltagarna påverkats av projektet?
- Vilka är de viktigaste lärdomarna?
- Hur kan projektets resultat värderas i relation till program mål?
- Hur har projektet hanterat jämställdhets- och tillgänglighetsintegrering?

Ytterligare en viktig frågeställning att ta upp i utvärderingen är hur projektets lärdomar införs i ordinarie verksamhet.

## **1.2 Tidigare utvärderingar**

Efter varje utbildningsdag och workshop har lotsarna på Vuxenutbildningsförvaltningen genomfört utvärderingar för att inom projektet kunna förbättra sitt arbete. Generellt sett ger deltagarna en positiv bild av aktiviteterna de deltagit i då de uppgivit att de inspirerats och motiverats i entreprenörskap och entreprenöriellt tänkande.

Två internutredningar har genomförts under projektet. Dessa har genomförts av avdelningen för kvalitet och upphandling vid Vuxenutbildningsförvaltningen. Syftet har varit att bidra till lärande och god styrning under projektets gång genom att belysa styrkor och utvecklingsområden. Den första utvärderingen, som genomfördes den 25 februari 2009, konstaterade att projektet *”har genomförts med stor entusiasm och med tydligt fokus på att uppnå projektets mål och syften”* och att *”personalen hos de olika utbildningsanordnarna fått en ökad medvetenhet om vad entreprenöriellt lärande innebär”* (Vuxenutbildningen Göteborgs Stad 2009a:3). Utvärderingen konstaterade också att målet gällande den generella utbildningsinsatsen var uppnått och möjligheten att uppnå fullständig måluppfyllelse under projektperioden var mycket god.

I den andra internutredningen, som genomfördes den 21 oktober 2009, konstaterades att medarbetarna *”har tydligt fokus på implementering av framtagna arbetsmetoder och arbetssätt”* och att det *”finns goda förutsättningar för att arbetet kommer leda till påtagliga och långsiktiga effekter i verksamheterna även efter projektets formella avslut”* (Vuxenutbildningen Göteborgs Stad 2009b:3).

Ytterligare en utvärdering av projektets generella utbildningssatsning har genomförts av en praktikant vid Vuxenutbildningsförvaltningen. I denna framkom bland annat att de flesta deltagarna har funnit utbildningsmomenten inspirerande och att de i ganska stor utsträckning känner sig rustade för att känna igen studerande med intresse för entreprenörskap.

## 2 Metod

En kvalitativ metod i form av gruppintervjuer och telefonintervjuer valdes för utvärderingen då det gällde att fånga in erfarenheter, tankar och synpunkter. Vuxenutbildningsförvaltningen genomförde en enkätstudie i form av en webbenkät till all personal vid Vuxenutbildningsförvaltningen samtidigt som den externa utvärderingen startades upp. Rapporter, verksamhetsberättelser, deltagarmaterial och tidigare utvärderingar användes som bakgrundsmaterial.

Inledningsvis genomfördes en gruppintervju med projektägaren, projektkoordinatorn, huvudlots (projektledare)<sup>1</sup>, och en lots anställd vid Vuxenutbildningsförvaltningen. Denna intervju tog två timmar. Därefter genomfördes en två timmar lång gruppintervju med lotsarna i projektet: huvudlotsen, lotsen vid Vuxenutbildningsförvaltningen, lotsen vid ABF, lotsen vid Lernia och lotsen vid Studium. Två intervjuer på vardera en timma genomfördes också med personal vid Vuxenutbildningsförvaltningen. Vid en av dessa var också projektägaren närvarande. Dessutom genomfördes korta telefonintervjuer med anställda hos utbildningsanordnarna (ABF, Lernia, Studium) och med vuxenstuderande som startat företag.

### 2.1 Urval

Urvalet gjordes i samarbete lotsarna vid Vuxenutbildningsförvaltningen och lotsarna vid de tre utbildningsanordnarna. Dessa frågade om deltagarna var intresserade att delta. Sammanlagt deltog fyra personer i den inledande gruppintervjun, fem personer deltog i gruppintervjun med lotsarna och sammanlagt sju personer deltog i de två följande gruppintervjuerna med personal. Fyra anställda hos de tre utbildningsanordnarna och tre vuxenstuderande som startat företag deltog i telefonintervjuerna. En spridning av kön eftersträvades vid urvalet. Enkätstudien som Vuxenutbildningsförvaltningen skickade ut nådde 90 personal på Vuxenutbildningsförvaltningen och en påminnelse skickades ut. Totalt besvarade 27 personer enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 30 procent.

### 2.2 Dataanalys

Gruppintervjuerna och telefonintervjuerna spelades in och transkriberades i sin helhet. En kvalitativ innehållsanalys har genomförts och intervjuerna har analyserats tematiskt. Citat från grupp- och telefonintervjuerna har plockats ut för att belysa de teman som framkommit. Citaten är valda för att bäst avspegla det sammanlagda resultatet. Mindre korrigeringar har genomförts för att ändra från skriftspråk till talspråk men utan att förändra innebörden.

### 2.3 Avgränsningar

Utvärderingen har nått samtliga lotsar. Endast en mindre del av den personal som deltagit i utbildningsaktiviteterna har nåtts av utvärderingen och resultatet kan därför inte sägas gälla samtliga deltagare. Svarsfrekvensen på enkätstudien som genomfördes av Vuxenutbildningsförvaltningen var låg; cirka 30 procent svarade på enkäten. Resultaten från gruppintervjuerna, telefonintervjuerna, enkäten och tidigare utvärderingar stärker dock varandra (triangulering).

### 2.4 Rapportens upplägg

Rapporten är indelad i fyra delar – bakgrund, material och metod, resultat och sammanfattning, slutsatser och rekommendationer.

---

<sup>1</sup> Projektledaren kommer fortsättningsvis i rapporten att benämnas huvudlots.

### **3 Resultat**

60 personer på Vuxenutbildningsförvaltningen och på de tre utbildningsanordnarna ABF, Lernia och Studium har fått en generell utbildning inom entreprenörskap och entreprenöriellt tänkande. Fem lotsar från Vuxenutbildningsförvaltningen och utbildningsanordnarna har fått en specialistutbildning i att vara lots. Vidare har 120 vuxenstuderande identifierats som möjliga entreprenörer och 83 har lotsats vidare. Fem nya företag har startats under projektiden. Två dialogforum ägde rum under 2009. Projektet har även drivit bokcirklar, genomfört en workshop med både vuxenstuderande och personal, arrangerat två transnationella utbyten för lotsarna och projektägaren och ordnat nätverksträffar för de vuxenstuderande två gånger per termin.

Därutöver har projektet producerat ett stort webb- och textmaterial och framställt tre filmer. Genom olika informationskanaler ökar tillgängligheten då fler personer kan ta till sig budskapet. Även jämställdhetsperspektivet har beaktats i det producerade materialet då både män och kvinnors perspektiv belyses.

Nedan ges en fördjupad bild av hur de som arbetat med och berörts av projektet upplevt projektarbetet och dess resultat. Det ges en sammanfattning av resultaten från grupp- och telefonintervjuerna med betoning på lärande, samverkan, jämställdhets- och tillgänglighetsintegrering samt synen på hur projektet skall implementeras. Resultaten från samtalen med projektägare, huvudlots, koordinator och lots vid Vuxenutbildningsförvaltningen redovisas först. Därefter redovisas samtalen med deltagarna som varit antingen pedagoger, studievägledare, coacher, chefer eller rektorer. Till sist redovisas samtalen med de vuxenstuderande som startat företag. I redovisningen av resultaten från intervjuerna har också synpunkter från relevanta dokument, rapporter och webbmaterial som producerats under projektets gång lyfts in.

#### ***3.1 Projektägare, huvudlots, koordinator och lots***

##### **PROJEKTETS GENOMFÖRANDE**

Lotsarna vid Vuxenutbildningsförvaltningen upplevde att uppstarten av projektet var svår då varken huvudlotsen eller lotsen vid Vuxenutbildningsförvaltningen var med vid förprojekteringen av VIDE2010. Detta medförde ett stort och betungande arbete vid projektstarten då de fick ägna stor del av tiden till att förstå det arbete de skulle genomföra. Att ha en kontinuitet i personal från förprojektering till genomförande av ett projekt ansågs viktigt för att minska missförstånd och arbetsbörda vid uppstart. Huvudlotsen menade också att det inte funnits en tydlig idé om vad projektet skulle leda fram till vilket hade skapat en del problem i själva genomförandet av projektet. Även de tre lotsarna från utbildningsanordnarna menade att projektet hade vunnit på en tydligare rollfördelning och att det är viktigt att ge rätt förutsättningar vid projektstart.

*”Vi var inte med i förprojekteringsgruppen vilket innebar att vi förra hösten fick ägna mycket tid åt att göra ansökan till vår egen. Den styr vårt arbete men vi behövde ändå omvandla den. Det fanns mycket tankeluckor som man inte begrep och förstod. Vi har haft diskussioner om hur vi ser på det här och vad vi menar när vi säger entreprenöriellt lärande”. (Huvudlots)*

*”Redan när man tänker starta ett projekt bör man tänka på vilka som skall jobba med det så att dessa personer är med hela vägen. Då kan de vara med och formulera och tycka till om målen. Det var en viktig lärdom inför framtiden”. (Projektägaren)*

Både huvudlotsen och lotsen vid Vuxenutbildningsförvaltningen upplevde att de hade ett stort stöd från förvaltningschefen under projektets gång. Samtidigt hade de önskat sig ett större stöd av övriga berörda chefer och en större tydlighet i vem som har mandat att besluta om vad. Ett annat problem har varit omsättningen av chefer inom förvaltningen under projekttiden. Huvudlotsen och lotsen vid Vuxenutbildningsförvaltningen hade önskat att en del av cheferna på förvaltningen oftare skulle bjudit in dem på både informella och formella möten för att på så sätt få tillfälle att berätta om VIDE-projektet och för att diskutera samverkan. Lotsen vid Vuxenutbildningsförvaltningen ansåg också att vissa chefer borde varit mer öppna för att koordinera olika utbildningsinsatser på förvaltningen med de utbildningar av personalen som ägde rum inom VIDE-projektet. Detta för att skapa synergieffekter och samordningsvinster. De upplevde också att chefer på ett tydligare sätt borde ha försökt uppmuntra personalen att delta i de olika aktiviteter som genomfördes.

*”Det har inte funnits någon färdig kommunikationsplan. Det har försvårat för oss att veta hur man skall kommunicera. Det tog oss nästan sex månader innan vi förstod vem som hade mandat att besluta om vad”. (Lots)*

Huvudlotsen menade också att projektbudgeten saknade vissa utgiftsposter, såsom lokalkostnader i samband med utbildningstillfällena och att det var en budget med vissa ”barnsjukdomar”. Det visade sig också i Lägesrapporten för perioden april – juni 2009 (Dnr. 2008-3050449) att ”projektet inte hade någon budget för partners kostnader i samband med framtagande av program” i anslutning till studieresorna.

Projektägaren och huvudlotsen var överens om att målet att det skulle startas tio företag under projekttiden var mindre lyckat. Eftersom projektet syftat till att utbilda personalen har detta mål inte varit helt relevant. Dessutom kan det ta lång tid från det att en person börjar fundera på att starta företag tills planerna sätts i verket.

*”Det tar tid att starta företag. Från det att man får idén till det att det är genomfört kan det gå flera år. Egentligen skulle man mäta om ett år och se vad som hänt. Det handlar om att så ett frö och gå och värka på det ett tag. Sedan kan man omsätta det”. (Projektägaren)*

Lotsarna på förvaltningen har varit framgångsrik i att bygga nätverk med olika aktörer såsom Mind your own Business, Coompanion, Tillväxtverket och Drivhuset. Dessa nätverk har bidragit till att öka kunskapen om arbetssätt och metoder kring entreprenörskap och entreprenöriellt tänkande. Detta har varit en viktig del av projektet. Projektet har också haft kontakt med flera banker. Finansiell rådgivning och stöd är något som efterfrågades av de som startat företag (se nedan) och projektägaren menade att projektets studieresor var lärorika eftersom de belyste vikten av finansiellt stöd när någon avser att starta företag.



Huvudlotsen och lotsen vid Vuxenutbildningsförvaltningen var mycket positiva till de rådgivningssamtal som de, i egenskap av lotsar, haft med de vuxenstuderande. De hade haft gott om tid, cirka en timme, för att samtala, vägleda och lotsa eleverna vidare. Projektägaren, koordinatören och samtliga lotsar var också överens om att VIDE-projektet drivits med stor entusiasm och kreativitet och att nya bestående former för samverkan har skapats.

*”Att det varit mycket kreativitet kring oss tror jag inte någon har missat. Det är ett unikt projekt så tillvida att förvaltning och skolor har mötts. Det är ovanligt. Redan där var det något entreprenöriellt som hände. Det är något som personalen på skolorna har uppskattat mycket, att få inblick i Vuxenutbildningsförvaltningen. Det har varit ett nytt steg som projektet har banat mark för – en del av framgångsfaktorn”. (Huvudlots)*

*”Dom [lotsarna vid Vuxenutbildningsförvaltningen] har visat stor ihärdighet och inte gett upp utan hängt i hela tiden, trots ganska mycket motstånd i början. Någon sa att vi inte skulle locka folk att investera i företag och sätta sig i skuld. Men dom [lotsarna vid Vuxenutbildningsförvaltningen] gjorde det greppbart och begripligt och visade att det handlar om ett [entreprenöriellt] förhållningssätt. Det är viktigt att vi som arbetar här är lyhörda och vakna när vi träffar människor som är i början av sin karriär här i Sverige”. (Projektägaren)*

De fem lotsarna var överens om att samarbetet dem emellan fungerat mycket bra och att alla känt sig delaktiga i processen. Under de första månaderna rådde det dock oklarheter om hur arbetet skulle organiseras och fördelas. Lotsarna vid utbildningsanordnarna var osäkra på vad de faktiskt skulle göra. De arbetade dessutom endast en dag i veckan med VIDE-projektet och upplevde ibland att tiden inte räckte till. De var överens om att arbetet borde ha strukturerats och fördelats bättre i början av processen och att de tillsammans borde gjort en gemensam arbetsbeskrivning. I början fick de arbeta hårt för att medvetandegöra projektet i sina respektive organisationer. Nu upplever dock samtliga lotsar att man till stor del kommit över dessa hinder och att personalen inom de olika organisationerna förstått intentionen med projektet. Lotsarna från utbildningsanordnarna påpekade att det hade varit mycket lärorikt att delta i olika aktiviteter på varandras arbetsplatser och få inblick i varandras organisationer och ”kulturer”.

*”Detta är ett alldeles unikt projekt. Vi har inte haft någon manual att gå efter. Skulle vi hålla på ett år till skulle vi strukturera det bättre ... Arbetet har ändå lett till en ömsesidig respekt för varandras situationer ... Det har varit ett väldigt välskött projekt med regelbundna träffar och alla har varit delaktiga”. (Lots)*

*”Det var en lärdom att få uppleva andra kulturer. Trots att vi jobbar med samma sak så ser det olika ut. Det har ökat förståelsen för att vi jobbar på lite olika sätt och kommer från lite olika världar”. (Lots)*

### **LÄRANDEPERSPEKTIVET**

Samtliga var överens om att genomförandet av projektet till stor del handlat om ett attitydarbete. Vissa i personalen ställde sig i början frågande eller direkt negativa till projektet och menade att de inte ville bidra till att människor skuldsatte sig genom att starta företag. Allt eftersom projektet pågått har det dock skett en attitydförändring. Det har tagit tid att sprida kunskap om att entreprenöriellt lärande först och främst handlar om ett förhållningssätt där individen sätts i fokus, menade lotsarna vid Vuxenutbildningsförvaltningen.

Huvudlotsen betonade att transparens har varit viktigt i projektet. Huvudlotsen och lotsen vid vuxenutbildningsförvaltningen har kontinuerligt skrivit i projektets webbaserade loggbok och blogg. Loggboken har funnits tillgänglig för personalen på Vuxenutbildningsförvaltningen och bloggen har varit tillgänglig för alla. Ett stort antal personer har kontinuerligt tagit del av dessa. Vid sidan av ett fokus på lärande och ett transparent arbetssätt har samverkan, kreativitet, delaktighet och nyfikenhet varit projektets ledord, enligt lotsen vid Vuxenutbildningsförvaltningen.

Samtliga lotsar, både på Vuxenutbildningsförvaltningen och hos utbildningsanordnarna, var överens om att deras specialistutbildning varit mycket givande och ett viktigt stöd i den kreativa processen. En lots menade att det gett dem ett gemensamt språk och gemensamma verktyg och en annan sa att utbildningen gett henne ”*verktyg för livet*”. De sa att detta grundlade ett gott samarbete och att det var väldigt värdefullt att bli ”*coachade*” från någon utifrån. De var eniga om att de därför vågade ta upp känsliga frågor tidigt som kanske inte hade kommit fram förrän längre fram i processen. Därigenom utvecklade lotsarna en gemensam strategi.

När det gäller den generella utbildningen av personalen menade lotsarna att det hade varit bättre om utbildningsanordnarna valt ut vissa personer som fått gå på samtliga utbildningsdagar. Det fanns en tanke om progression i utbildningsinsatserna och ”en röd tråd”, men det var endast de som deltog i flera av utbildningsdagarna som fick någon glädje av detta. Om en mindre grupp av intresserade deltagare hade medverkat vid samtliga utbildningstillfällen hade kunskapen om entreprenöriellt lärande blivit mer koncentrerad och fått ett större genomslag, menade lotsarna.

### **JÄMSTÄLLDHETS- OCH TILLGÄNGLIGHETSINTEGRERING**

I projektet har det genomgående funnits en ”röd tråd” och ett fokus på jämställdhets- och tillgänglighetsfrågor, enligt huvudlotsen. Projektgruppen har diskuterat projektets med jämställdhetsombudsmannen i Göteborgs Stad. Lotsen vid Vuxenutbildningsförvaltningen menade att ombudsmannen med sin teoretiska kunskap och vetenskapliga bakgrund hjälpte till att medvetandegöra jämställdhets- och tillgänglighetsfrågor, något som de hade god nytta av under projektets gång. Lotsarna underströk också att de tänkt på och arbetat med detta perspektiv när de mött de vuxenstuderande, men också under studieresorna och när de planerat föreläsare och lokaler. Vid ett utbildningstillfälle pratade föreläsaren också om manligt/kvinnligt. När det gäller tillgänglighet har lokaler valts utifrån största möjliga tillgänglighet.

*”Vi har haft frågan med oss när vi varit ute och rest. Vi har varit väldigt nyfikna på om det varit några skillnader [mellan kvinnor och män]. Detta perspektiv har funnits med oss.”*  
(Lots)

*”Det handlar om att se varje individ utifrån behov, styrka och kompetens. Jag har upplevt det som väldigt jämlikt. När det gäller tillgänglighetsperspektivet har lokaler valts för att möjliggöra största möjliga tillgänglighet.”* (Projektägaren)

### **IMPLEMENTERING AV VIDE2010**

Inom vuxenutbildningsförvaltningen finns olika tankar om hur ett entreprenöriellt förhållningssätt skall leva vidare efter att VIDE-projektet avslutats och hur detta skall implementeras i den ordinarie verksamheten. I styrgruppen har olika aktiviteter, lotsfunktionens fortsättning och i vilken mån det skall avsättas tid av en tjänst för att arbeta

vidare med frågorna diskuterats. Under upphandlingen av verksamheten hösten 2009 ombads alla utbildningsanordnare som lade anbud att beskriva hur de avser att arbeta med entreprenöriellt lärande. De tre utbildningsanordnarna ABF, Lernia och Studium presenterade också vid ett möte under hösten 2009 hur de avser att arbeta vidare med frågan. De beskrev då vilka framtida resurser de planerar att avsätta.

*”Det är viktigt att alla tolkar [entreprenöriellt lärande] på samma sätt. Sedan måste var och en arbeta med dessa frågor. Några gånger om året kan man ha någon sorts samlande aktiviteter där man umgås över skolgränserna och stämmer av med varandra och diskuterar hur det fungerar och vad som kan bli bättre.”* (Projektägaren)

Lotsarna från utbildningsanordnarna var överens om att det entreprenöriella förhållningssättet och den kunskap som byggts upp skulle komma att leva vidare i deras respektive organisationer. Det kommer dock att ske under olika former. Delar av tjänster kommer att avsättas för att arbeta med frågorna, driva dem vidare och hålla kunskapen uppdaterad.

*”Vi har sått frön. All personal i skolan har förändrat sitt förhållningssätt och ser på entreprenörsskap som något positivt. Det är ingenting som försvinner. Det kommer alltid att finnas där och trigga igång dom genom diskussioner som vi skapat genom bokcirklar. Samtidigt kommer mycket att behöva uppdateras.”* (Lots)

## 3.2 Deltagarna

### PROJEKTETS GENOMFÖRANDE

Samtliga intervjuade deltagare, både bland personalen på Vuxenutbildningsförvaltningen och hos utbildningsanordnarna, var ense om att projektet drivits med stor entusiasm och att projektet haft ett genomslag på arbetsplatsen.

*”När vi möter en studerande som visat intresse för företagande vet vi att vi kan skicka personen till [lotsarna] och vi vet att dom tar hand om det med entusiasm. Vi har blivit vakna för detta, vi vet hur vi skall göra. Det finns en blankett, broschyrer, ett stöd. Successivt har det blivit en naturlig del. Alla som möter sökande är vakna för detta”.* (Deltagare)

Flera deltagare menade också att begreppet entreprenörsskap först väckt negativa associationer hos en del av personalen. Samtidigt sa de att projektet gradvis ändrat på denna föreställning och att de välkomnade denna attitydförändring, inte minst för att många vuxenstuderande är av utländsk härkomst och i många fall bär med sig en mer positiv bild av entreprenörsskap. De menade att denna inställning är något som det svenska samhället bättre bör ta tillvara på.

*”Lotsarna har gjort ett jättejobb för att hålla denna fråga levande. Det är inte alltid man ser människor med utländsk bakgrund som en kraft och potential i samhället. Det gäller att se människors möjligheter och ta tillvara på deras kreativitet.”* (Deltagare)

*”Av tradition har det i Sverige inte varit helt okey att starta företag, varken trygghetsmässigt eller värdegrundsmässigt. Detta är viktigt att tänka på nu när vi möter människor från så många kulturer som kanske har en mer utbredd entreprenöriell kultur med sig.”* (Deltagare)

En deltagare menade att det har tagit tid att ta till sig ett entreprenöriellt förhållningssätt och att det handlar om ett nytt sätt att tänka för kommunala tjänstemän. Det har varit en process att övertyga personalen om att det handlar om att engagera människor för ett gemensamt mål.

Vid Vuxenutbildningsförvaltningen upplevde flera deltagare att lotsarna i början stötte på ett visst motstånd bland delar av personalen som inte förstod projektets intentioner. Under projektets gång har detta dock förändrats och personalen har blivit mer positiv. Många imponerades av projektgruppens engagemang och drivkraft. Samtidigt upplevde de att huvudlotsen och lotsen vid Vuxenutbildningsförvaltningen ibland inte fick tillräckligt stöd av cheferna på de olika avdelningarna. De menade att stödet borde varit större, bland annat när det gällde att lägga ut länkar till projektets sidor på internet. De var också kritiska till målet att tio nya företag skulle startas under projektiden.

*”Det är ett väldigt orealistiskt mål. Först måste vi lära oss detta själva. Hela processen, att kunna identifiera människor och lotsa dom vidare har säkerligen tagit ett och ett halvt år. Då kan man inte uppfylla det målet. Vi är trots allt en utbildningsverksamhet och människor kommer till oss för att utbilda sig. Kanske företagandet kommer under resans gång men det blir en framtidsplan. Det blir konstigt att ha ett sådant mål”. (Deltagare)*

Personalen vid de tre utbildningsanordnarna var mycket positiva till lotsarnas insatser och var nöjda med samarbetet. De menade att de varit mycket aktiva och engagerade, skapat mötesplatser och tillhandahållit litteratur och annat material. En deltagare menade att hon blivit mer aktiv när det gällde att engagera sig i de studerandes entreprenöriella idéer.

*”Jag tycker jag har blivit väldigt medveten när jag möter eleverna. Tidigare kom det här fram i vägledningssamtalen ibland, om dom tog upp det. Nu är det tvärtom, jag väcker deras tankar för att det kan vara en möjlighet att försörja sig.” (Deltagare)*

*”Jag skickar intresserade vidare till [lotsen]. Det är så bra att kunna prata med henne om elevernas planer och tankar. Vi har haft bra kommunikation. Vi har många målgrupper. Jag hade nyligen besök en elev som vill starta en elektrikerfirma och jag skall nu kontakta [lotsen]”. (Deltagare)*

### **LÄRANDEPERSPEKTIVET**

Deltagarna, både från Vuxenutbildningsförvaltningen och från utbildningsanordnarna, var överlag mycket nöjda med utbildningsinsatserna. De menade att utbildningen har medvetandegjort ett entreprenöriellt förhållningssätt och att det var exemplet från verkligheten och kombinationen av föreläsningar, workshops, informationsmaterial, litteratur och tillgång till bloggen som fått dem engagerade och börjat tänka i termer av entreprenöriellt lärande. Speciellt nämndes boken *”Så tänds eldsjälarna”* som en viktig källa till inspiration och kunskap. En deltagare menade att informationen till personalen om syfte och intentioner var viktig i början av ett projekt för att utbildningsinsatserna skulle bli framgångsrika.

*”Det har öppnat upp ett tänkesätt för hur man kan jobba med de studerandes motivation och drivkraft. Vi har utbildningar från grund- till KY-nivån. Speciellt på KY-nivån är det här viktigt”. (Deltagare)*

*”Föreläsarna har visat upp att det går att starta nytt. Man blir så inspirerad av att höra att det faktiskt går, att dom har lyckats. Jag har nu lättare att föra ut information. Jag träffar många som är intresserade av att göra något, att starta eget.” (Deltagare)*

*”Det är alldeles i början när ett projekt fortfarande inte är helt färdigt som man behöver informera så att alla får en bild av vad som är på gång. Om denna sedan inte stämmer till*

*hundra procent så får man fortsätta att informera. Men det är viktigt att man inte går och grubblar 'vad är nu detta'. Det är just när något är på gång att starta som många är jätteintresserade. Om det får ligga och tiden går så blir det nästa gång 'jaha, har det hänt nåt'". (Deltagare)*

En deltagare tyckte att utbildningsinsatsen fått en dålig start eftersom det varit alltför stort fokus på företagande vid det första utbildningstillfället. Det hade lett till en negativ inställning från några av deltagarna. Under projektets gång hade detta dock övergått till en mer positiv hållning och en förståelse för att projektet handlade om ett entreprenöriellt förhållningssätt. En annan deltagare förde fram en mer generell kritik och menade att projektinsatser i större utsträckning borde riktas direkt till de studerande och inte till personalen.

*"Som med nästan allt i skolan tenderar det att hamna långt ifrån de studerande. Det blir mycket snack mellan lärare, chefer och coacher men de studerande involveras ganska lite. Det är en tendens att dom hamnar vid sidan om, konstigt nog. Det är inte specifikt för det här projektet. Det är väl ett av de projekt som mest involverat studenterna, men fortfarande fattas det mycket. Man skulle kunna vara mer aktiv med studenterna. Det är ett allmänt problem. Vi har väldigt lätt att prata om dom, men inte med dom." (Deltagare)*

### **JÄMSTÄLLDHETS- OCH TILLGÄNGLIGHETSINTEGRERING**

Deltagarna upplevde generellt att jämställdhets- och tillgänglighetsintegrering har varit viktiga delar inom projektet och att de föreläsare som deltagit under utbildningsdagarna medvetet har valts med tanke på jämställdhet och tillgänglighet.

### **IMPLEMENTERING AV VIDE2010**

Flera deltagare vid Vuxenutbildningsförvaltningen menade att även om projektet var slut så var det viktigt att hålla den kunskap som genererats levande och de betonade vikten av att det avsätts tid i framtiden för att lotsfunktionen på något sätt blir permanent, att kontaktnäten hålls vid liv och att informationsmaterialet kontinuerligt uppdateras. En deltagare menade att det borde ske en gemensam planering och förankring när det gäller implementeringen av projektet.

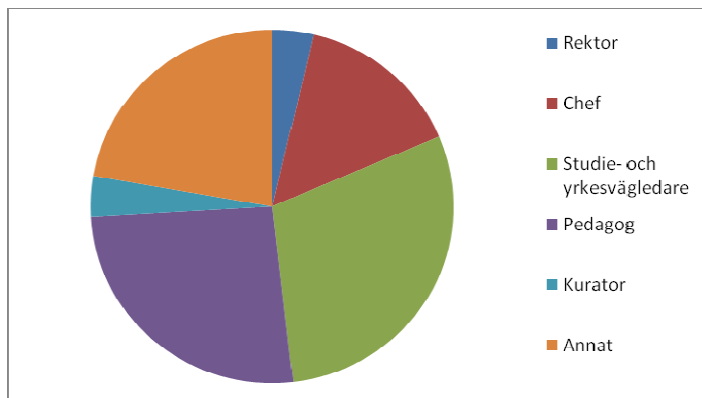
*"Det måste förankras bland de respektive cheferna. Jag skulle vilja se en gemensam planering framåt när det gäller hur vi skall jobba. Det skulle kunna vara någon av dom [huvudlotsen och lotsen vid Vuxenutbildningsförvaltningen] som utvecklar och samordnar så det inte far iväg åt olika håll." (Deltagare)*

### **3.3 Enkät till deltagarna**

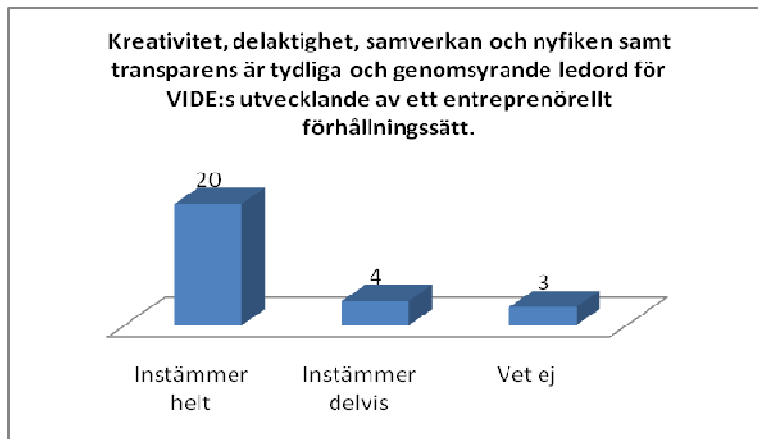
I januari 2010 genomförde huvudlotsen en enkät till personalen vid Vuxenutbildningsförvaltningen. Via en webbenkät ombads 90 personer att besvara enkäten där en påminnelse skickades ut. 27 personer besvarade enkäten varav 21 kvinnor och 6 män. Detta ger en svarsfrekvens på cirka 30 procent vilket är en låg svarsfrekvens och gör mätningen osäker. Det låga deltagandet kan enligt huvudlotsen bero på att personalen vid tidpunkten för enkäten hade hög arbetsbelastning och prioriterade andra uppgifter samt att vissa inte tyckte att frågorna berörde dem. Nedan redovisas resultatet av enkäten i antal svar då procent kan ge missvisande bild på grund av det låga svarsantalet.

## DELTAGARNA

Av de 27 respondenter som besvarade enkäten var 21 i åldern 46-65 år varav de flesta var pedagoger eller studie- och yrkesvägledare.



Majoriteten av respondenterna (20 st) uppgav att kreativitet, delaktighet, samverkan, nyfikenhet och transparens är tydliga och genomsvrande ledord för VIDE 2010.

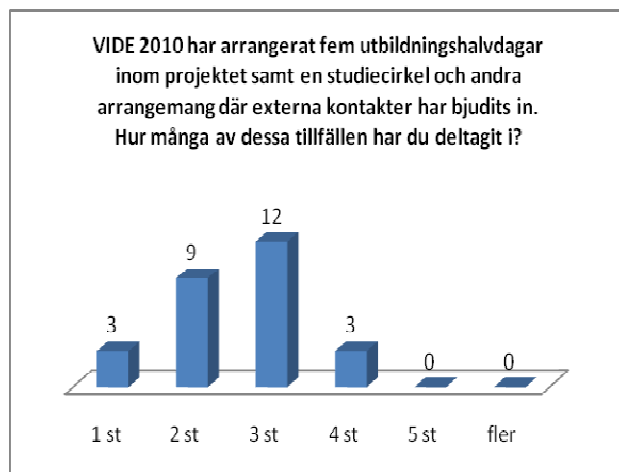


Det som hade påverkat respondenterna mest i VIDE:s arbete var främst engagemanget från lotsarna, förhållningssättet och det vidgade begreppet av entreprenöriellt lärande.

Aspekter	Antal
Engagemang	4
Förhållningssätt	4
Vidgat begreppet entreprenöriellt lärande	4
Entusiasm	3
Inspiration	2

## AKTIVITETER

Av de aktiviteter som VIDE 2010 har arrangerat har femton respondenter deltagit i tre aktiviteter eller fler. Hälften av respondenterna instämde helt med att VIDE:s kompetenshöjande insatser gjort dem mer medvetna om vikten av ett entreprenöriellt förhållningssätt.



På frågan vad som hade inspirerat mest bland VIDEs olika arrangemang var det främst det nya förhållningssättet med entreprenörskap och entreprenöriellt tänkande. Där det kreativa tänkandet men också ett nytt sätt att se på lärande var aspekter inom det entreprenöriella lärandet som varit mest inspirerande.

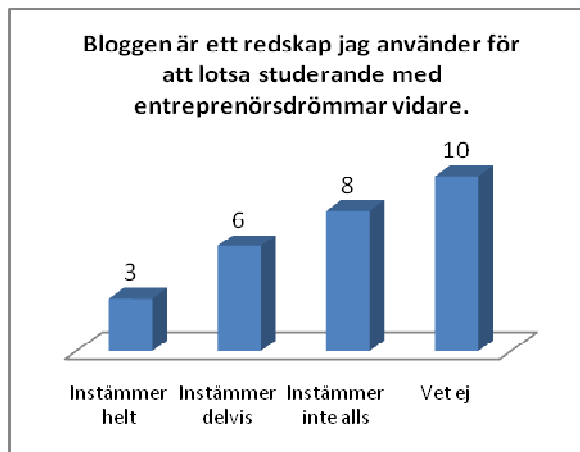
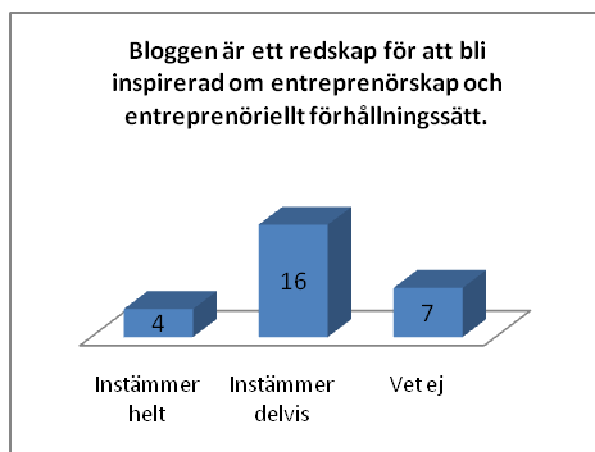
*”Synliggjort vikten av att utveckla stöd för entreprenörskap. Att förvaltningen har ett tydligt fokus på entreprenörskap.”*

*”Att tydligt se individerna och att ha ett flexibelt och öppet förhållningssätt till vad de studerande har för drömmar och planer med sina studier.”*

Även föreläsningar, workshops och seminarier hade inspirerat respondenterna där bland annat inbjudna gäster såsom Coompanion, Drivhuset samt FoU nämndes. Några nämnde också lotsarnas engagemang och entusiasm som inspirerande.

### BLOGGEN

Resultaten visar att en förhållandevis stor andel (16 st) av de som svarat anger att projektets blogg har bidragit till att inspirera respondenterna i entreprenörskap och entreprenöriellt förhållningssätt. Förhållandevis få (tre instämmer helt och sex instämmer delvis) tyckte att bloggen var ett redskap för att lotsa studerande vidare.

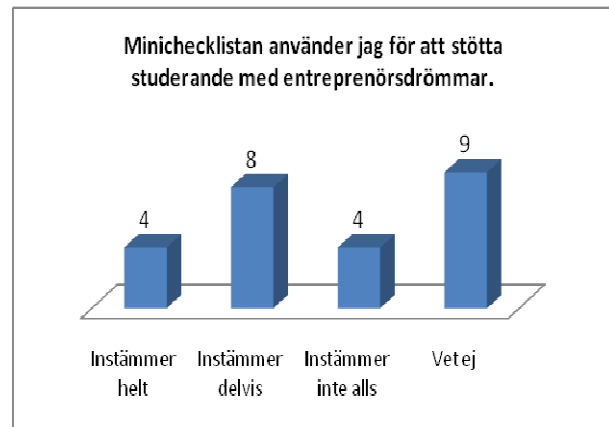
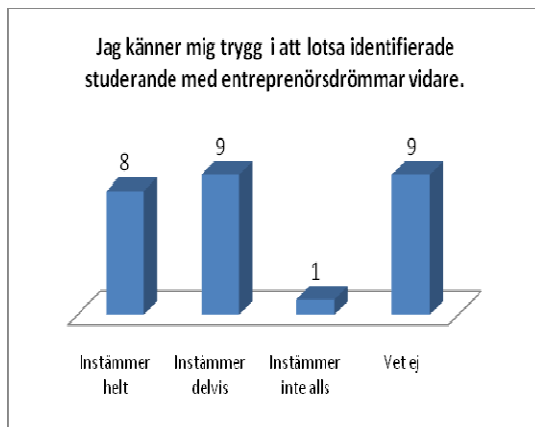


## LOTSNING

Bland de respondenter som besvarat enkäten var det vanligast (tolv st) att respondenten lotsat en deltagare vidare, sex personal hade lotsat vidare en deltagare två gånger och två stycken fler än fyra gånger.

Antal gånger	Antal
1 gång	12
2 gånger	6
3 gånger	2
4 gånger	3
Fler än 4 gånger	2
Ingen gång	2

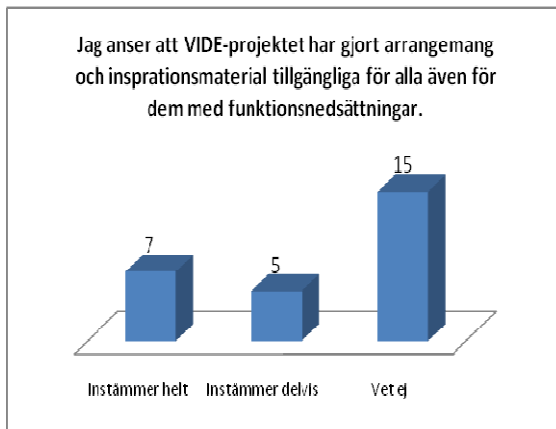
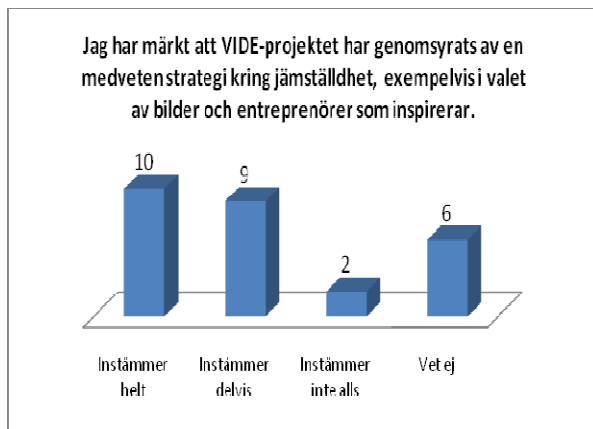
En stor del, 17 respondenter uppger att de känner sig mycket eller ganska trygga i att lotsa identifierade studerande med entreprenörsdrömmar vidare. Att nio respondenter inte vet om de känner sig trygga i att lotsa dem vidare är anmärkningsvärt. Minicheckslistan används inte av alla men några (tolv st) uppger att den är ett stöd i att stötta studerande med entreprenörsdrömmar.





## JÄMSTÄLLDHET OCH TILLGÄNGLIGHET

Jämställhetsperspektivet hade varit lite tydligare för respondenterna än tillgänglighetsperspektivet. 19 respondenter instämde helt eller delvis i påståendet att VIDE-projektet har genomsträvt av en medveten strategi kring jämställdhet och tolv respondenter ansåg att VIDE-projektet hade gjort arrangemang och inspirationsmaterial tillgängliga för alla, även för dem med funktionsnedsättningar.



## FÖRBÄTTRINGAR

Cirka hälften av respondenterna kom med ett eller flera konkreta förslag. Majoriteten av förslagen handlade om hur VIDE hade kunnat relatera i högre grad till det vardagliga arbetet genom till exempel utformandet av en handlingsplan, större chefsmedverkan där arrangemangen inom VIDE följdes upp i större utsträckning av förvaltningen liksom implementering av projektet. Andra aspekter som framkom var material att ge till de sökande samt mer tid för projektet.

*”Mer tid för diskussioner om hur vi ska implementera detta i vårt dagliga förhållningssätt”*

*”Att cheferna än mer ställer sig bakom detta förhållningssätt”*

## ÖVRIGA SYNPUNKTER

Det fanns sex övriga synpunkter där några betonade vikten av att det blir en fortsättning på VIDE samt beröm till lotsar och projektledare som ansågs ha varit duktiga och inspirerande. En respondent förhöll sig kritisk till entreprenörskap och undrade varför det måste handla om pengar när det kommer till människors idéer och kreativitet.

*”Kritisk till den slagsida mot företagande som finns när det egentligen handlar om att väcka folks kreativitet, varför ska det alltid tjäna pengar på alla idéer?”*

## 3.4 Vuxenstuderande som startat företag

De tre vuxenstuderande som intervjuades har haft glädje av VIDE-projektet på olika sätt i samband med att de startat företag. De har deltagit i viss utbildning och haft stöd från lotsarna i varierande grad. De uttryckte alla en önskan om mer information och utbildningsinsatser när det gäller lagar och regler för företagande. En av dem uttryckte ett behov av bankkontakter och finansiering. Nedan följer komprimerade berättelser från de tre vuxenstuderande som startat företag under tiden som VIDE-projektet pågått. Berättelserna stärker bilden av att det ofta tar tid att starta och sedan driva ett företag.

*”Jag gick en säljkurs och [lotsen] rekommenderade mig att gå på en informationsdag om att starta eget. Tullen var där och förklarade importregler. Jag startade mitt företag och skaffade F-skattsedel. Det hade varit bra med ännu mer information. Man vet ju inte hur man skall gå tillväga när man börjar. Jag har haft företaget vid sidan om min anställning men har nu blivit uppsagd. Jag har inte riktigt kommit igång och nu måste jag avregistrera företaget eftersom man inte får A-kassa om man driver företag”. (Vuxenstuderande 1 som startat företag)*

*”Jag har pratat med [lotsen] om hur man kan utveckla företaget. Jag fick också lite information om affärsplaner hos [utbildningsanordnaren] och [lotsen] där. Jag har fått information av tullverket men det är ganska svårt att förstå. Jag har också bokat in mig på en utbildningsdag. Jag behöver låna pengar och köpa maskiner. Jag har kontaktat banken. Jag vet inte så mycket om reglerna i Sverige när det gäller försäkringar och moms”. (Vuxenstuderande 2 som startat företag)*

*”Jag har fått hjälp av [lots vid utbildningsanordnare]. Hon var fantastisk. Hon vågade vara personlig, spontan och engagerande. Det är inte helt lätt att starta företag och hon hjälpte mig att härbärgera stress och nervositet. Hon tipsade mig om kurser hos skatteförvaltningen. Jag skulle velat ha mer hjälp med det ekonomiska och att skolan skulle ordna föreläsningar om bokföring, moms och beskattning”. (Vuxenstuderande 3 som startat företag)*

## 4 Sammanfattning, slutsatser och rekommendationer

### 4.1 Utvärderingens positiva huvudresultat

Utvärderingen visar att VIDE 2010 har uppfyllt alla de uppsatta målen utom ett. Syftet, att höja kompetensen hos personalen inom vuxenutbildningen kring entreprenörskap och ett entreprenöriellt förhållningssätt, kan därmed sägas vara uppnått under projekttiden.

60 personer på Vuxenutbildningsförvaltningen och på de tre utbildningsanordnarna ABF, Lernia och Studium har fått en generell utbildning inom området. Fem lotsar, från Vuxenutbildningsförvaltningen och utbildningsanordnarna, har fått en specialistutbildning. Vidare har 120 vuxenstuderande identifierats som möjliga entreprenörer och 83 har lotsats vidare. Målet att det skulle startas tio nya företag uppfylldes dock inte fullständigt. Fem nya företag har startats under projekttiden och två dialogforum ägde rum under 2009. De positiva resultaten kan sammanfattas i följande punkter:

- Projektet har i hög grad bidragit till lärande och attitydförändring samt varit framgångsrikt i att skapa ett entreprenöriellt förhållningssätt, både hos chefer och hos övrig personal.
- Projektet har skapat externa nätverk med flera aktörer knutna till entreprenörskap/entreprenöriellt lärande för ett ökat lärande inom projektet.
- Projektet har genomsyrats av transparens och skapat entusiasm kring frågor som rör entreprenörskap.
- Projektet har inneburit en unik form av samarbete mellan Vuxenutbildningsförvaltningen och utbildningsanordnarna och unika nätverk har skapats.
- Projektet har lagt grunden för ett fortsatt arbete och samverkan när det gäller entreprenöriellt lärande.
- Projektet har gett ett stort antal vuxenstuderande rådgivning i frågor som rör entreprenörskap.
- Fem nya företag har startats av vuxenstuderande under projekttiden.

Att de fyra ledorden samverkan, kreativitet, delaktighet och nyfikenhet har varit centrala i projektet har framkommit under utvärderingen. Alla intervjuade, projektägare, koordinator, lotsar och samt deltagare betonar dessa perspektiv. Exempelvis upplevde flera deltagare att de numera har ett annat förhållningssätt och är mer aktiva i mötet med vuxenstuderande som har planer på att starta egen verksamhet.

## 4.2 Vidare reflektion och rekommendationer

Nedan diskuteras två områden där resultatet gett anledning till reflektion. Dessa områden avslutas med lärdomar inför framtiden samt rekommendationer. Dessa bör i första hand ses som ett diskussionsunderlag för framtida projekt samt det fortsatta implementeringsarbetet.

### HÅLLBART UTVECKLINGSARBETE

Utvärderingen visar att uppstart och genomförandet av projektet hade vissa svårigheter som stämmer överens med forskning gjord inom området. Svenssons et al. (2007) forskning visar att om projektresultaten skall komma till användning och bli långsiktigt hållbara måste stödet från den högsta ledningen kombineras med delaktighet hos berörda chefer och en bred delaktighet bland den personal som påverkas av projektet. Svensson et al. har listat de funktioner de ser som väsentliga för att ett utvecklingsarbete ska bli hållbart.

- Ett aktivt projektägarskap. Det innebär att ge förutsättningar och resurser, bestämma syfte och inriktning, utse styrgrupp, ta ansvar för resultaten och att koppla ett projekt till övrigt utvecklingsarbete.
- En professionell projektstyrning. Det innebär en grupp som kan ta strategiska beslut, följa och kontrollera projektets utveckling, löpande rapportera till ägarna, kontrollera och stödja en.
- En kompetent projektledning med ett operativt ansvar, som ger, och som ser till att skapa, förutsättningar för att besluta, driva, samordna, företräda, kommunicera, inspirera, stödja osv.
- Ett brett deltagande bland berörda, dvs. en reell möjlighet för samtliga inblandade att påverka viktiga beslut under projektets alla faser (Svensson et al. 2007:52).

Utvärderingsresultatet tyder på att en bättre kontinuitet mellan förprojektering, skrivande av projektansökan och genomförande av projektet inom projekt VIDE 2010 hade kunnat underlätta projektprocessen. Huvudlotsen ingick inte i förprojekteringsgruppen och fick därmed inte delta i och påverka projektets målformuleringar. Detta bidrog till att lotsarnas arbetsuppgifter och deras inbördes roller var otydliga i ett inledningsskede.

En större tydlighet från projektägare och styrgrupp om vikten av projektet till förvaltningens chefer hade underlättat implementeringen av projektet för lotsarna vid Vuxenutbildningsförvaltningen. Svensson et al. (2007) menar att om projektets resultat ska komma till användning är det viktigt med en aktiv medverkan bland ansvariga chefer så de förstår vad projektet innebär för deras del samt förstår den verksamhetsutveckling som försiggår inom förvaltningen. Utvärderingen visar att om stödet och engagemanget hade varit mer aktivt från chefernas sida hade projektets aktiviteter också kunnat koordineras och sammankopplas i högre utsträckning med andra aktiviteter och utbildningar på Vuxenutbildningsförvaltningen än vad som gjordes under projektiden.

Deltagandet av personal inom projektet har varit brett då flera personalkategorier har fått gå på olika utbildningsdagar. Utbildningsdagarna var dock planerade som en fortsättning på varandra för att nå en djupare insikt inom ämnet. Detta upplägg var tydligen inte tillräckligt känt för berörda chefer samt att projektgruppen upplevde att berörda chefer inte betonat vikten av att närvara vid utbildningstillfällena.

## Lärdomar inför framtiden

- Den som utses till projektledare bör också vara med vid förprojekteringen för att så tidigt som möjligt sätta sig in i projektet och delta i formuleringen av målen. Det är också viktigt att projektägaren har tid att sätta in huvudlinsen i målsättningar och tankar om projektet.
- Om projektet skall bidra till lärande och få långsiktiga effekter krävs ett starkt stöd från berörda chefer under hela processen.
- Det är viktigt att berörd personal i ett tidigt skede informeras om och känner sig delaktiga i projektet för att det skall bli långsiktigt.
- Det är viktigt att alla funktioner inom projektet utifrån Svenssons et als modell är aktiva och väldefinierade från projektstart för att uppnå långsiktiga effekter.
- Diskutera hur många deltagare som behöver delta i utbildningar och om utbildningsinsatsen skall vara av generell eller specialiserad karaktär.

## Rekommendation inför implementering

För att implementera projektresultaten, arbeta vidare med entreprenöriellt lärande och generera ny kunskap, bör tillräckliga resurser avsättas både på Vuxenutbildningsförvaltningen och hos utbildningsanordnarna. En person på förvaltningen och en hos varje utbildningsanordnare bör ha mer ansvar för att arbetet fortskrider. En gång om året bör det följas upp vilka utbildningsinsatser som krävs för att den kunskap som vunnits inte går förlorad. Minst en gång om året bör också Vuxenutbildningsförvaltningen och utbildningsanordnarna träffas och diskutera sitt respektive arbete med entreprenöriellt lärande. Vid upphandling av utbildning bör tydliga krav ställas på hur utbildningsanordnarna avser att arbeta med entreprenöriellt lärande.

## JÄMSTÄLLDHETS- OCH TILLGÄNGLIGHETSINTEGRERING

Deltagarna och projektgruppen uppger att de har arbetat med både jämställdhet och tillgänglighet under projektiden. Positivt är att huvudlinsen har samtalat med jämställdhetsombudsmannen inom Göteborgs Stad om hur de ska lägga upp arbetet med jämställdhet. Enkäten visade att jämställdhetsperspektivet varit tydligare än tillgänglighetsperspektivet. Deltagarna som intervjuades uppgav att föreläsare som deltagit under utbildningsdagarna medvetet har valts med tanke på jämställdhet och tillgänglighet. Även jämställdhet- och tillgänglighetsaspekten har beaktas i utformande av material.

Utvärderingen visar att projektet aktivt arbetat med jämställdhet- och tillgänglighet men utvärderingen kan inte uppvisa på lärdomarna eller effekterna av detta arbete. För att kunna utvärdera effekter av jämställdhets- och tillgänglighetsintegrering krävs en lärande utvärdering eller en processutvärdering för synliggörandet av processerna inom området.

## 5 Referenser

- Peterson, Marielle och Krister Westlund. 2007. *Så tänds eldsjälar: En introduktion till entreprenöriellt lärande*. Stockholm: Nutek.
- Svensson, Lennart et al. 2007. *Hållbart arbetsliv: Projekt som gästspel eller strategi i hållbar utveckling*. Malmö: Gleerups.
- Vuxenutbildningen Göteborgs Stad. 2009a. Internutvärdering 1 VIDE2010 (2009-03-24).
- Vuxenutbildningen Göteborgs Stad. 2009b. Internutvärdering 2 VIDE2010 (2009-10-28).

## Bilaga 1

Fråga: Nämn två saker som har påverkat dig mest i VIDE:s arbete?

Övriga svar på frågan som förekommit en gång

Att starta eget

Bloggen

Energin

Fokus på entreprenörskap

Framåtanda

Förändrat mitt synsätt kring vad som är möjligt

Hög aktivitet

Kreativitet

Lust och kraft från deltagarna

Minichecklistan

Möjlighet att gå vidare

Nyfikenhet

Positivitet

Ta tillvara och bejaka kraften hos personer som i vissa fall inte räknas med i samhället

Tips på organisationer som stöttar eget företagande

Workshoparna