



## Slutrapport

Projektnamn: Kompetenta Anordnare – resten av landet

Diarienum: 2009-3090001

Projektperiod: 090701-110812

### 1. Sammanfattning

Projektet Kompetenta Anordnare – resten av landet syftar till att genom kompetensutveckling och utbildning ge anordnare inom den sociala ekonomin mycket goda möjligheter och förutsättningar att ta emot deltagare från fas 3, så att de ges möjlighet genom kvalificerad handledning öka sitt självförtroende för att på sikt kunna stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Detta ville vi åstadkomma genom att använda en metod som bygger på en kombination av utbildning, handbok, erfarenhetsutbyte samt löpande stöd via telefon och mail. I våra utvärderingar framgår att flertalet deltagarna känner sig mer rustade att ta emot personer från fas 3. Den externa utvärderaren bedömer att särskilt handboken varit en framgångsfaktor i projektet. "Den har använts som ett verktyg för kunskapsökning, praktisk tillämpning och kunskapspridning."

### 2. Projektets resultat

Hur kan människor i långvarigt utanförskap närma sig arbetsmarknaden? Politiken har skapat lösningen fas 3 och gett också sociala ekonomiska möjligheten att utifrån sina utgångspunkter och ideella värdegrund hjälpa till med den svåra uppgiften att ge arbetslösa en meningsfull sysselsättning och hjälp att komma in i arbetslivet. Få en arbetsgemenskap och färsk arbetsreferens. För att åstadkomma detta på ett bra sätt finns ett behov av kompetensutveckling inom föreningslivet. Vi vill i projektet arbeta fram och testa en metod för att i föreningar utbilda "kompetenta anordnare".

Lärande miljöer

En central utgångspunkt i vårt arbete med kompetensutvecklingen var att hitta rätt form och innehåll för utbildningen. Det var naturligt för oss att deltagarna också skulle vara delaktiga i den processen. Sålunda intervjuades alla föreningar, som kontaktades i mobiliseringsfasen och som var intresserade av



att delta i projektet, om vad som borde ingå i en sådan kompetensutvecklingsinsats. Deras svar var vägledande för vårt arbete med att dels forma utbildningsinsatserna och dels arbeta fram ryggraden i vårt koncept, nämligen Handboken. Efter varje kurs – sammanlagt genomfördes 20 kurser – hölls kursutvärderingar samt att utvärderaren intervjuade ett urval av deltagare. De resultaten var också styrande för utbildningen. Gav anledning till ändringar resp. styrkte upplägg och innehåll. Vi genomförde även lärande diskussioner på 11 regionala uppstartsträffar och i arbetsförmedlingens centrala anordnargrupp. Förutom våra egna organisationer var alltså både deltagarna, regionala och centrala aktörer involverade i processen.

Besvärligare var frågan om deltagarna kunde tillämpa sina kunskaper och få den kompetensutveckling som åsyftats. Om föreningens arbetsplats som lärande miljö har vi fått återkopplingar som tyder på att just projektets handbok använts inom föreningen för att sprida kunskapen vidare och utveckla sitt handledarskap. Deltagarna i projektet har fått dels teoretisk kunskap om fas 3 men också generella kunskaper som kan användas i både föreningsliv och arbete. Speciellt handledarutbildningen, likabehandlingsperspektivet och framför allt arbetsmiljöfrågorna som vi grundligt har fört fram. Bland annat genom arbetsmiljöverket checklista för riskbedömning. Lärandet har som vi bedömer det både gagnat individen men också verksamheten. Många av de blivande anordnare var eller blev anordnare inom projekttiden (30 %) och kunde då praktisera sina kunskaper.

Genom de fysiska utbildningstillfällena och de kontakter vi haft med deltagarna bedömer vi att de har haft goda möjligheter genom att träffas och byta erfarenheter med varandra och bygga relationer med oss i projektledningen också kunnat bygga upp eget självförtroende att bli en kompetent anordnare. Den vunna kunskapen ökar den egen tilltron att kunna bli en bra handledare och därmed stimulera ökat självförtroende och tilltro hos den arbetslöse fas 3 personen.

#### Samverkan

Partnerskap och att bygga relationer och samarbeten mellan olika nyckelaktörer inom området har varit en viktig byggsten i projektet. Samverkan har formaliserats mellan projektägaren Hela Sverige ska leva och Arbetsförmedlingen centralt i en överenskommelse om samarbete. Vidare har vi deltagit i arbetsförmedlingens centrala samarbetsgrupp. Projektets partners besitter olika och tydliga kompetenser som har samverkat på ett berikande sätt inom projektarbetet. Kompetens vad gäller mobilisering, utbildning, projektarbete, utvärdering och affärsutveckling. Vi bedömer att vi har just de rätta aktörerna för att projektet skulle kunna genomföras på ett bra sätt.

Eftersom projektet omfattar en stor geografisk yta, landsbygdsområden i 14 län, har vi också lagt stor vikt vid att skapa samarbetsmöjligheter för våra



organisationers respektive regionala organisationer. Under mobiliseringsfasen genomfördes regionala träffar och genomförandefasen startade med regionala träffar på 11 platser i landet. Framför allt kom sedan det tredje utbildningstillfället att vara ett samarbete som byggde på dessa tidigare regionala kontakter. Ett bakomliggande mål var givetvis att dessa kontakter skulle kunna leda till att partners lärde känna/utveckla förståelse för varandra och se möjligheter till samarbete även efter projekttidens slut.

#### Resultat och goda lösningar

Projektet har utvecklat och testat en metod för kompetensutveckling för anordnare av fas 3 platser inom social ekonomi. Metoden bygger på en kombination av utbildning, handbok, erfarenhetsutbyte samt löpande stöd via telefon och mail. Den externa utvärderaren bedömer att särskilt handboken varit en framgångsfaktor i projektet. "Den har använts som ett verktyg för kunskapsökning, praktisk tillämpning och kunskapspridning." Genom handboken har vi också nått en betydligt större krets av anordnare än vad som var deltagare i projektet. Hemsidan där handboken finns för nedladdning har haft ca 1000 unika användare. Dessutom har de flesta andra PO1 och PO2 projekten också använt sig av vår handbok. Tvärtemot den negativa mediabilden av fas 3 har vi inom projektets ram fått kännedom om många lyckade fas 3 placeringar hos föreningar som deltagit i projektet. Exempel på där arbetslösa kommit in i socialt stödjande miljöer, och exempel på lyckade projekt där föreningar arbetat aktivt i samarbete med det lokala näringslivet och kunnat erbjuda olika former av anställningar i vanliga företag.

#### Påverkan och genomslag

Våra egna utvärderingar samt den externa utvärderingen pekar på att ett lyckat projekt. De individer som deltagit i projektet känner sig bättre rustade att ta emot personer från fas 3. På organisationsnivå har genomslag om möjligheterna främst skett inom projektägarens organisation, medan de övriga partners har medverkat med sina kompetenser riktade mot projektets verksamhet för att utveckla kompetenta anordnare och att påverka strukturen/politiken. Att påverka på system- och strukturnivå har varit ett särskilt engagerande område för projektledning och styrgrupp, som växt fram allteftersom projektet utvecklats och mediafokuseringen tilltagit. Vi menar att vi genom vårt engagemang och användande av den kunskap och erfarenheter vi fått via projektet och har en uppgift att förmedla detta vidare offentligt och till politiken. Vi har därför deltagit i den offentliga debatten, och också tillskrivit politiken och myndigheten om våra synpunkter och kommit med förslag till förbättringar. Också varit den pådrivande och samlande kraften för att få till stånd en Dialog mellan politiken, arbetsförmedlingen och social ekonomi kring arbetsmarknadspolitiska åtgärder i stort (inte bara fas 3). Se vidare om detta i avsnitt 9. Vi har fått gehör för regeländringar som underlättat för föreningar att ta emot fas 3 och för deltagare i fas 3 att få rätt till utbildning.



### 3. Syfte och mål med projektet

Syfte med Europeiska socialfondens utlysning Kompetensutveckling för den sociala ekonomin var att ge möjligheter till kompetensutveckling och förberedelser för de som ska anordna sysselsättning/platser inom den sociala ekonomin och ta emot de personer som har rätt att få sysselsättning på en arbetsplats under längst en tvåårsperiod. Alltså arbetslösa som deltar i jobb- och utvecklingsgarantins så kallades fas 3. Projektet Kompetenta Anordnare – resten av landet syftar till att genom kompetensutveckling och utbildning ge anordnare inom den sociala ekonomin mycket goda möjligheter och förutsättningar att ta emot deltagare från fas 3, så att de ges möjlighet genom kvalificerad handledning öka sitt självförtroende för att på sikt kunna stärka sin ställning på arbetsmarknaden.

Andra målsättningar är att hos projektets partners och deltagande föreningar öka kunskapen om människor i utanförskap och den sociala ekonomins roll i arbetsmarknadsåtgärder. Projektmål för mobiliseringsfasen var att tillfråga 450 organisationer om intresse att delta i projektet, att minst 100 organisationer deltog i kartläggning av kompetensutvecklingsbehov och att genomföra regionala träffar med projektets samarbetspartners. Genomförande projektets mål var att erbjuda kompetensutveckling till minst 200 anordnare, att utveckla en metod för kompetensutveckling, att projektledningen skulle delta aktivt i nätverksträffar, internationellt utbyte och i arbetet med strategisk påverkan. Projektets resultat kan mätas kvantitativt i antal anordnare som deltagit i/berörts av olika aktiviteter och i kvalitativa termer om den genomförda kompetensutvecklingens kvalitet och användbarhet.

Mobiliseringsfasen resulterade dels i ett kvalificerat underlag för att ta fram ett behovsanpassat kompetensutvecklingsmaterial till organisering och innehåll och dels till att 349 föreningar anmälde intresse av att delta i projektet med ca 600 personer. Utvärderaren fann att "deltagarna känner tack vare utbildningen sig mer rustade för att ta emot personer från fas 3 och flertalet uppger också att utbildningen även lett till att deras organisationer utvecklats" (bilaga 1: Hela Sverige ska leva, Kompetenta Anordnare – resten av landet, Summerande bedömning; Niga Hamasor, Veta Konsult, 2011) . Under genomförande fasen kom 137 föreningar, ca 40 procent, att delta i de tre fysiska utbildningsträffarna med sammanlagt 211 personer. Ett mervärde har också skapats genom att enligt utvärderaren projektet " i relativt hög grad nått ut till personer som aldrig arbetat som handledare för personer i fas 3 eller för personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Detta visar att projektet möter de behov som återfinns hos anordnarorganisationerna."

Vi har under hela projektet perioden arbetat med de 349 deltagande



föreningarna (se metod i punkt 4) som vi medvetet satsat på att bygga relationer till på olika sätt. Av deltagarna i de fysiska träffarna var 36 procent kvinnor och åldersmässigt var 27 procent av alla deltagare mellan 55-64 år och 34 procent mellan 25-54 år.

Ett mycket uppskattat lärande moment i utbildningen var erfarenhetsutbytet anordnare emellan. Merparten av deltagarna menar enligt utvärderaren "att de har eller kommer att få nytta av sina nyvunna erfarenheter". Både styrgrupp och projektledning själva och i samarbete med utvärderaren har hela tiden jobbat med lärandeprocesser och återföring av kunskap och erfarenheter. Diskussioner har lett fram till nya insikter och konkreta åtgärder inom strategisk påverkan. Utvärderaren gör bedömningen att projektet " har bedrivit ett gediget påverkansarbete" och detta på grund av projektets speciella intresse för lärande utvärdering och ett utätriktat påverkansarbete.

Att deltagarantalet på de fysiska träffarna blev lägre än vad intresseanmälan indikerade kan ha flera orsaker. De kan ha bedömt att de fått tillräckligt med kunskaper via våra personliga kontakter med dem och det material och Handbok som sänts till dem, men kanske också en så enkel sak som att kurstillfällena inte passade tidsmässigt. En annan förklaring är den stora negativa mediala fokusering på fas 3 som både projektledning och utvärderaren i sina intervjuer fått relaterat till och som medfört att föreningar inte känner sig bekväma med att delta i fas 3 verksamhet. Ett exempel på mail av ett flertal vi fått från föreningar belyser detta förhållande: Tyvärr! Vi är inte intresserade av fas 3. Tyvärr så anser vi att det är en form av att utnyttja de som redan ligger. Men tack för påminnelsen! (svar på inbjudan till den tredje utbildningsträffen). Det finns också många andra mail till projektledningen som berättar positiva exempel på hur föreningen som deltagit i våra utbildningar jobbar med fas 3 och återkopplar till oss: Föreningen har sysselsatta personer som varit långtidssjukskrivna. Den ena kvinnan har gått tillbaka i arbete inom hemtjänsten. Den andra kvinnan har fått arbete inom kyrkan men har kommit tillbaka en vända då hon lätt 'går i väggen'. Föreningen stöttar och pushar så att hon ska klara av sitt ordinarie arbete."

Att vi inte fått så många deltagare i de fysiska träffarna som planerat påverkar budgeten sålunda att de budgeterade resekostnaderna och konferenskostnaderna inte har utnyttjats fullt ut. En annan avvikelse är att vi underskattat vår egen arbetstid i projektet, både planering, administration och utbildningstillfällena har varit tidskrävande och framför allt alla kontakter både regionalt och med deltagare via mail och telefon. Vi har själva lagt stor vikt och allvar vid projektet och arbetat fram material – tex gått till "botten" med arbetsmiljöreglerna - och genomfört utbildningarna vilket gett god kvalitet men till bekostnad av mycket resande, varit aktiva i nätverksarbete och strategisk påverkan där vi samordnat insatser. Och också vunnit gehör då arbetsförmedlingen under sommaren 2011 lättat upp i regelverket kring social



ekonomi och fas 3. Beträffande den underskattade arbetsinsatsen kommer vi i samband med slutrekvisitionen att ansöka om omfördelning.

#### **4. Arbetsätt**

Arbetsättet som här presenteras rör kompetensutvecklingsinsatserna. Strategisk påverkan som varit en viktig del i projektet redovisas under punkt 9. Vi bestämde tidigt i projektet att själva bygga upp kompetens inom området och inte köpa in tjänster externt för utbildningsmaterial och genomförande av utbildning. På så sätt skulle vi också mer direkt få en lärande återkoppling av erfarenheter både från arbetsförmedlingen och anordnare. Projektägaren och partners besitter kompetens av/om mobilisering, social ekonomi, utbildning och kooperativ företagsutveckling samt erfarenhet sedan tidigare av att driva arbetsmarknadsprojekt (ALU) nationellt.

Arbetsättet handlade mycket om att bygga relationer/samarbeten regionalt och med anordnarna. Vårt geografiska målområde omfattade 14 län och vi insåg med 349 föreningar spridda över en så stor yta kunde vi inte ha ett utbildningstillfälle utan flera. Upplägget var en fysisk utbildning på tre tillfällen då första tillfället handlade om regler kring fas 3 och arbetsmiljö, om hur föreningen tar emot en deltagare och vem deltagaren i fas 3 är och jämställdhet och tillgänglighet. Andra gången mycket om handledarrollen, exempel på fas3 projekt, och fördjupningar i ämnen från första tillfället samt erfarenhetsutbyte. Sista gången låg fokus på social ekonomi som arbetsmarknad och att utveckla föreningen mer affärsmässigt. Medverkade gjord Coompanion med affärsutveckling, arbetsförmedlingen med information om alla arbetsmarknadspolitiska åtgärder och hur föreningarna skulle kunna använda dem. Och ett inspirerande gott exempel från en förening som arbetar med fas 3 på ett positivt och integrerande sätt.

Handboken (bilaga 2: Handboken, Inspiration och handledning för föreningar som erbjuder sysselsättning för personer inom fas 3; Hela Sverige ska leva, 2010) som vi arbetat fram var också i stort indelade i dessa tre block. Den är också utformad så att föreningar och andra skall kunna ta del av Handboken utan att gå utbildningen. Mycket kraft ägnades åt att researcha behovet. Både de regionala partnerträffarna och förfrågan till anordnarna som gjordes under mobiliseringsfasen samt en diskussion som vi initierade i den centrala anordnargruppen hos arbetsförmedlingen låg till grund för innehållet i Handboken.

Arbetet med Handboken tog egentligen alltför lång tid. Dels var vi mycket oklart från Arbetsförmedlingens sida om fas3 åtgärden och dels fanns många frågetecken kring arbetsmiljövillkoret som vi med experters hjälp måste utreda. Fyra personer kopplade till projektet hade egen erfarenhet som anordnare i sin



lilla förening på hemmaplan och hur arbetsförmedlingen där agerade, vilket visade sig inte alltid överensstämma med regelverket hos arbetsförmedlingen centralt. I Handboken absoluta manusslutskede vaknade AF centralt till och på ett konstruktivt sätt hjälpte till att rätta till oklarheter på grund av de olika tolkningarna som vi upptäckte runt om i landet. Handboken kom sedan att spridas till de flesta andra PO1 projekten och AFs PO2 projekt kom att beställa en större upplaga. Handboken har haft stor betydelse för projektets framgång. "Den har bland annat bidragit till att underlätta spridning av kunskaper som erhållits under utbildningen men har också fungerat som ett stödjande verktyg i handledarskapet." konstaterar utvärderaren.

Relationsskapande/utbildande/lärande aktiviteter för gruppen 349 medverkande föreningar utgjordes av:

- det första personliga samtalet
- information via brev om projektet, fas 3 och ett antal goda exempel
- Handboken via brev
- 3 personliga inbjudningar till de tre utbildningstillfällena
- 3 fysiska utbildningsträffar där 137 föreningar deltog
- Hemsida på [www.helasverige.se](http://www.helasverige.se) (732 unika besökare i maj 2011)
- Möjlighet till kontakt via mail och telefon

Utvärderaren fann att "projektets metod som bygger på en kombination av utbildning, handbok, erfarenhetsutbyte samt löpande stöd via telefon varit framgångsrik". Vi är ganska övertygade om inom projektet att genom att vi själva jobbat fram Handboken och genomfört utbildningarna och haft den nära kontakten med anordnarna och också deltagit i Afs centrala anordnargrupp och varit aktiva i nätverksarbetet, har vi byggt upp en erfarenhet och kunskap inom området som gagnat projektet och bäddat för vårt engagemang vad gäller strategisk påverkan.

En aktivitet, ett interaktivt projektrum på hemsidan, kom aldrig till skott. Vi planerade, beställde konceptet av en IT leverantör, men det hela försenades så mycket att vi i slutet av projektet insåg att det inte var någon mening att fortsätta. Vi konstaterade att vi hade god kontakt med många anordnare och att vi hade många besökare på hemsidan. Dock kunde ett projektrum ha skapat diskussioner mellan deltagare, men å andra sidan har sociala media utvecklats snabbt och det fanns andra möjligheter på projektägarens hemsida att debattera i ett ännu öppnare forum än ett slutet projektrum. Vi menar att vi under projekttiden blivit "om sprungna" av tekniken och borde vara glada att vi inte låst in oss i ett slutet projektrum.

## **5. Deltagande aktörer i projektet**





Riksorganisationen Hela Sverige ska leva var projektägare och samarbetspartners var Civilförsvarsförbundet och Coompanion Sverige. Vi bidrog med olika kunskaper; Hela Sverige med mobilisering och lokalt utvecklingsarbete samt en projektledare som tidigare jobbat med ett stort nationellt arbetsmarknadspolitiskt projekt och med mer än 10 års erfarenhet av EU- utvärderingsprojekt inom jordbruksfond på EUnivå, Civilförsvarsförbundet med utbildning och Coompanion med sociala företag och affärsutveckling. Vidare har Hela Sverige och Arbetsförmedlingen ett samarbetsavtal om fas 3. I styrgruppen ingick alla dessa parter och det var en engagerad styrgrupp. Styrgruppens medlemmar deltog i arbetet med sin arbetstid på respektive organisations bekostnad. Hela Sverige organisationen var bra på att internt inom organisationen sprida information och erfarenheter om projektet, kanske för att man som projektägare hade ett särskilt ansvar och intresse av projektet. Organisationens ca 5000 föreningar räknas till social ekonomi och utgör en potentiell stor grupp av anordnare.

Deltagare i styrgruppen och projektgruppen har även efter projektet engagerat sig i påverkansarbetet. Bland annat organiserat och deltagit i uppvaktning på arbetsmarknadsdepartementet i september. Se vidare under punkten 9.

I styrgruppen har följande personer ingått:

Staffan Bond, ordförande, Hela Sverige ska leva, verksamhetsledare  
Jan Runfors, Hela Sverige ska leva, styrelseledamot  
Anders M. Johansson, Civilförsvarsförbundet, generalsekreterare  
Bridget Wedberg, Coompanion Roslagen, verksamhetsledare  
Fredrik Dannelöv, Arbetsförmedlingen, programenheten

I projektgruppen har följande personer ingått:

Ulla Herlitz, projektledare  
Åse Blombäck, ansvarig genomförande av utbildning  
Gustav Andersson, medhjälpare utbildning, deltid  
Lotta Johansson, information, deltid  
samt administration, ekonomi, it och informationsmedarbetare på Hela Sverige ska leva, som arbetet timmar.

Under mobiliseringsfasen och som uppstart på genomförandefasen genomfördes många regionala träffar med våra organisationers regionala företrädare och arbetsförmedlingar för att diskutera de kommande kompetensutvecklings-satsningarna i respektive region och vad man kunde bidra med från olika håll. En avsikt med träffarna var att givetvis att presentera projektet och samla in tips inför utbildningarna, men ännu viktigare att våra regionala partners skulle lära känna varandra och kunna etablera samarbete. Flera av organisationerna kom sedan i medverka i den tredje utbildningsomgången som föredragshållare.





## 6. Jämställdhetsintegrering

Hela Sverige ska leva har strategiskt jobbat med jämställdhetsintegrering inom den egna organisationen. Redan 2008 antogs en jämställdhetsstrategi och även detta projekts verksamhet har tagit hänsyn till den. Utifrån de målsättningar som sattes upp för projektet har störst fokus lagts på att stärka föreningarnas kompetens i att beakta jämställdhet internt. Det avsnitt som handlar om jämställdhet i projektets Handbok har använts som studiematerial i de fysiska utbildningsträffarna. Vid kontakten med föreningarna uppmärksammade vi att det kunde finnas tendens till att anordnaren av slentrian efterfrågar ett visst kön vid kontakten med Arbetsförmedlingen "vi skulle behöva en man som jobbar med vaktmästeri sysslor" eller "en kvinna som kan sköta administrativa uppgifter". Vid den första regionala träffen diskuterade vi även med arbetsförmedlingen vikten av att handläggaren inte placerar "kön efter arbetsuppgifter". Att tänka könsneutralt vid placering kan öppna nya möjligheter för den arbetslöse.

Deltagarna har även fått ta del av det material som finns tillgängligt på Hela Sverige ska levas hemsida, bland annat checklista för att jämställdhetssäkra projekt. Som ett exempel på att jämställdhet beaktas inom organisationens föreningar kan nämnas att, Silbonah Sámesijdda – samisk förening i Norrbotten, har sänt oss ett exempel på hur man har skrivit en Jämställdhetsplan för föreningen. Föreningen deltar inte i projektet men har tagit del av utbildningsmaterial, handboken, via HSSL:s hemsida.

I handboken ägnas ett kapitel åt Likabehandling där jämställdhet ingår. Vid de två första utbildningstillfällena ingick jämställdhet på programmet och inför andra tillfället hade deltagarna i förväg inför träffens erfarenhetsutbyte fått ett antal frågeställningar varav en handlade om jämställdhet. Enligt utvärderaren uppger "merparten av deltagarna att utbildningen har fört med sig ökade kunskaper avseende jämställdhet". I våra egna kursutvärderingar har deltagarna inte i så hög utsträckning som till exempel när det gäller andra moment i utbildningen angett att de fördjupat sina kunskaper. Vår tolkning är att man vet hur det ska vara men att det är i praktiken som jämställdheten sätts på prov.

Vi inser att projektets höga målsättningar om att stärka kvinnornas förmåga och lust att bli ledare inom den sociala ekonomins organisationer och att fler kvinnor blir delaktiga som handledare inte kunde uppfyllas inom ramen för detta projekt. Vår förhoppning är dock att den utbildning som anordnarna har fått inspirerar dem vid tillsättning av handledare och att fler kvinnor får stöttning i sitt handledarskap.



## **7. Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning**

Vi har beaktat tillgänglighetsperspektivet i utbildningsmiljön samt perspektivet att anordnaren ska skapa en tillgänglig miljö i föreningens verksamhet. Vidare har vi under arbetet med handboken diskuterat och vridit och vänt på innehåll, språk, bilder och layout så att vi också här skulle göra materialet tillgängligt för så många som möjligt.

Vid genomförandet av den första fysiska utbildningsträffen uppmanade vi föreningarna att man särskilt ska uttrycka att föreningen är öppen för att ta emot fas 3 deltagare med utländsk bakgrund. En bygdegårdsförening från Äggvena anammade detta och blev efter att själv ha frågat om detta på arbetsförmedlingen anvisad en man från Kosovo. Föreningen och deltagaren är mycket nöjda med placeringen. Det har visat sig vara mycket lyckat att på detta sätt integrera olika kulturer med varandra. Mannen kan dock inte läsa svenska men man löser detta genom att handledaren läser beskrivningar med mera för den sysselsatte mannen.

Vid den andra utbildningsträffen diskuterades tillgänglighet med utgångspunkt i beskrivningen av perspektivet i handboken. Vi har även gett praktiska råd under utbildningstillfällena. Förutom vanliga tillgänglighetsfrågor så diskuterade vi även olika dolda handikapp som kan vara en av orsakerna till lång arbetslöshet till exempel oförmåga att kunna läsa beskrivningar, sköta medlemsregister med mera. Det är i detta fall viktigt att anordnaren är uppmärksam och förvissar sig om att den sysselsatte verkligen förstår manualer och annan information. Detta är även viktigt att tänka på då den sysselsatte har annat modersmål och kan ha svårt att förstå och läsa svensk text.

Vi har även vid planering av möteslokaler tillämpat en egen intern checklista för att försäkra oss om att lokalen är lämplig ur ett tillgänglighetsperspektiv (ramp, handikapptoalett, hörslina etcetera). Till exempel har vi avbokat lokal som inte visade sig vara tillgänglig för rullstol. Vid deltagarnas anmälan frågade vi också om kost och andra särskilda behov. En deltagande handikappförening informerade om tillgänglighetsperspektivet utifrån egen kompetens vid utbildningsträff 2 i Blekinge.

## **8. Regionala prioriteringar**

Hela projektet kan ses som en regional prioritering eftersom vi arbetar med landsbygd och mindre orter i 14 län. Det ställer särskilda krav på upplägget av kompetensutvecklingsåtgärderna. Vi har därför lagt särskilt stor vikt vid handboken och kontakt med föreningarna genom att vi under projektidens



gång från projektets sida haft minst sex kontakter med var och en av föreningarna. De har också kunnat nå oss och information om projektet och fas 3 via hemsida, mail och telefon. Också de regionala träffarna har varit viktiga för att etablera kontakt och samarbetsarenor.

## 9. Spridning och påverkansarbete

Vi har redan från början haft en medveten vilja om att tillämpa/förmedla de kunskaper och erfarenheter vi själva får genom att arbeta i projektet. Framför allt har vi fokuserat på spridning till föreningar och påverkan av arbetsmarknadspolitiken (politik och arbetsförmedling). Vi har tagit del i den offentliga debatten och publicerat tre debatt artiklar (bilaga 3). Den första i landsortspressen riktar sig till föreningar och lokal arbetsförmedling. Där gav vi positiva exempel på fas 3 i föreningslivet och uppmanade till samarbete lokalt. Den andra publicerades i Dagens samhälle och riktade sig till politiker/beslutfattare. Handlade om föreningslivet och social ekonomi som en viktig samhällsaktör och positiv till både arbetsförmedling och ESF-råd som samarbetar med social ekonomi. I den tredje artikel skrev vi "Nu kan vi inte vara tysta längre!" och gav förslag till förbättringsåtgärder eftersom tumskruvarna dragits åt vad gäller möjligheten för föreningar att kunna ta emot fas 3 deltagare. Vi menade att våra föreningar gör en stor insats för långtidsarbetslösa.

Vidare har vi tillskrivit departement och arbetsförmedling om de nya reglerna för fas 3 som tillkommit pga negativ mediadebatt och som gjorde det svårare att placera fas 3 hos små föreningar. Under sommaren 2011 kom besked från arbetsförmedlingens GD att den utpekade regeln ändrats och att det nu är möjligt för dessa föreningar att ta emot fas 3.

Dessa aktiviteter har skett inom ramen de organisationer som samarbetar i projektet. Ytterligare initiativ har tagits under projekttiden med uppvaktning hos arbetsmarknadsdepartementet (genomfördes i september 2011) efter en skrivelse med begäran om Dialog mellan politiken, arbetsförmedlingen och social ekonomi (bilaga 4). Bakom skrivelsen stod ett 40 tal organisationer och de flesta syster PO1 projekten och PO2 projekt. Departementet ska återkomma med besked. Även om projektet är slut så har de samarbetande organisationerna fortsatt samarbete kring dessa frågor. Det görs nu inom ramen för det ordinarie arbetet. Även projektets hemsida lever vidare med information om fas 3. I påverkansarbetet deltar också andra viktiga aktörer inom social ekonomi som Överenskommelsen (mellan regeringen och idéburna organisationer). Arbetsmarknadspolitiken är en central fråga för många organisationer och därför kommer frågan att ha förmågan att leva vidare.



Utvärderaren gör bedömningen att projektet "bedrivit ett gediget påverkansarbete". Och vid utvärderingssamtalet lyftes också upp de erfarenheter som projektet gjort beträffande olika utvecklingsvägar efter projektets avslutning. Det påpekades att deltagare i fas 3 är ingen homogen grupp utan alla har olika bakgrund och möjligheter. Föreningarna som tar emot kan behöva olika typer av stöd och åtgärder för att kunna hjälpa deltagarna på rätt sätt. Vissa deltagare kan med föreningens hjälp lätt komma ut i jobb medan andra kanske mår bra av att delta och växa i ett socialt företag med nära handledning under lång tid. Möjligheterna och kostnaderna varierar avsevärt och måste återspeglas i de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna. Dessa olika utvecklingsvägar för social ekonomi som en del av arbetsmarknaden skulle vara intressant för oss att jobba vidare med om möjlighet gavs.

## 10. Extern utvärdering

En extern utvärderare har anlitats i projektet. Vi är av den uppfattningen att ett projekt har stor nytta av en lärande utvärdering (on-going evaluation) under tiden projektarbetet pågår. Med kontinuerlig kontakt och samarbete mellan projektledning och utvärderare samt avstämningar och diskussioner med styrgruppen kan värdefull kunskap och erfarenhet tas tillvara. En viktig aspekt med en lärande utvärdering är att projektet genom detta arbete har möjlighet att korrigera eventuella misstag och felaktigheter. Syftet med vårt projekt var att kompetensutveckla anordnare så att de skulle bli just "kompetenta anordnare" och därför kom upphandlingen av extern utvärderare att fokusera på om "projektets arbetssätt är ändamålsenligt givet de resultat som ska uppnås".

Vi genomförde tre utbildningstillfällen och utvärderingens moment gentemot anordnarna var telefonintervjuer efter varje tillfälle samt enkätundersökningar. Inläsning på vår ansökan och rapporter, och återkoppling på styrgruppsmöten efter var och en av de tre undersökningsomgångarna. Projektledning och utvärderare diskuterade gemensamt intervjufrågorna. På styrgruppsmötena presenterade utvärderaren sina utkast och vi tolkade och analyserade tillsammans. Först därefter sammanställde utvärderaren sitt PM. Metoden lärande utvärdering är intressant. I vårt fall gavs dock inte så många tillfällen att korrigera projektets upplägg, det var snarare så att vi kunde konstatera och bekräfta att den valda metoden fungerade bra. Vi genomförde också egna kursutvärderingar i samband med kurserna. De fick ofta mycket höga betyg och en kommentar från utvärderaren var att det var ganska vanligt när respondenterna var mitt i, kanske skulle intrycken dämpas efter några veckor. Men intervjuerna som utvärderaren gjorde var också mycket positiva till utbildningarnas genomförande och innehåll. Vid projektets slut inbjöds också



utvärderaren att presentera sina resultat på projektägarens styrelsemöte och det gav upphov till diskussion om arbetsmarknadspolitiken och organisationens engagemang framöver.

Eftersom projektledaren under lång tid själv arbetat som utvärderare på EU nivå så har utbytet mellan projektledning och utvärderaren varit ömsesidigt, intressant och positivt. Projektet har haft gott stöd av utvärderaren, som gett en bekräftelse på att projektet utvecklats på rätt sätt. Det är också värdefullt internt för de deltagande organisationerna och för omvärlden som myndigheter och politiken att det finns en extern utvärderare till projektet. Det en form av kvalitetsstämpel som är viktig för att kunna föra vidare kunskaper och erfarenheter från projektet i arbetet med strategisk påverkan och att stärka den sociala ekonomins roll i samhället.

Vi hade också ett upplägg att utvärderaren avslutningsvis utifrån sina egna tankar kring projektet skulle formulera ett antal frågeställningar som skulle ligga till grund för projektledningens och styrgruppens gemensamma självutvärdering av projektet. Mälardalens Högskola anlätades sedan att föra detta utvärderingssamtal som också blev projektets avslutande möte.

## 11. Egenutvärdering

Som nämnt tidigare genomförde vi en kursutvärdering efter var och en av de tre utbildningstillfällena (bilaga 5-7). Dessa har varit ett bra stöd för projektledningen och väglett oss i planering och utförande av nästkommande utbildningstillfälle vilket lett till att vi ständigt förbättrat utbildningen. Frågorna berörde både formen och innehållet i utbildningen. Mycket höga betyg vad gäller innehåll. I första utvärderingen framkom den klassiska kritiken, för mycket power point och presentationer. Utbildningen om fas 3 innehöll av naturliga skäl mycket faktaredovisning, men vi lärde oss och vid de andra tillfällena lades mer tid på grupparbete och erfarenhetsutbyte. Sammantaget är de allra flesta deltagare överens om att utbildningen har gett dem bättre förutsättningar för att ta emot fas 3 personer och ännu fler anser att det finns ett behov av utbildningar. Hela 95 procent skulle rekommendera andra föreningar att gå på liknande utbildningar.

Utvärderingar av vårt eget interna arbete har inte legat i fokus. Projektledningen på fyra personer genomförde en utvärdering av sitt arbetssätt vid det första mötet under genomförandefasen. Vi tog då hjälp av ESF rådets processtöd för att komma igång med själva processen och formulera frågorna. Därefter har vi inte genomfört någon mer egenutvärdering i gruppen.

Däremot hade vi från början planerat att avsluta projektet med ett



utvärderingssamtal (bilaga 8) som skulle utgå från de frågeställningar som vi beställt från utvärderaren. De skulle vara inriktade på projektets metod och effekt med fokus på samverkan och strategisk påverkan. Hur frågorna skulle formuleras och vilken inriktning de skulle ha var alltså ett beslut som utvärderaren tog utifrån sin inblick i hur projektet drivits och utvecklats under tiden. Utvärderingssamtalet som leddes av två forskare från Mälardalens Högskola kom att dels blicka bakåt på projektets arbete men framför allt var det ett utvecklingsinriktat samtal där projektets lärdomar var ett avstamp för att jobba vidare med frågorna. Vi menar att både den externa utvärderingen och utvärderingssamtalet har berikat projektet och stöttat projektledningens och styrgruppens tankar och utvecklingsidéer inom området. Ett synligt resultat att frågan lever vidare är gruppens engagemang och arbete för att få till stånd en Dialog mellan politiken, arbetsförmedlingen och den sociala ekonomin.

## 12. Kommentarer och tips

### **Tips till framtida projekt:**

Delta aktivt i ESF programmets aktiviteter och utnyttja de stödande resurserna. Många bra dokument på hemsidan. Hela strukturen kring projekten gjorde att vi upplevde att stödgivaren var intresserad och engagerad i vad som pågick i projekten. Man hängde inte i luften utan ingick i ett sammanhang. Också engagemanget kring strategisk påverkan och synen att kunskap och erfarenheter från projekten skulle komma till nytta och påverka strukturen kändes bra.

I ett nästa större projekt skulle vi anlita en egen ekonomiassistent som tog hand om den administrativa ekonomihanteringen och rekvisitionerna.

### **Vad gick bra och varför?**

Vi fick en bra struktur på projektet från början och levererade bra utbildning och material. Kanske för att vi hade en bra plan, var noggranna och kompetenta och hade egna erfarenheter som fas 3 anordnare. Satsade på att bygga nätverk och relationer, och att bygga upp en egen kompetens. Lade inte utbildningen på anbud, genomförde i egen regi, men anlidade även föreläsare. Kontinuiteten också viktig, delvis samma personer som skrev ansökan, och jobbade i såväl i mobiliseringsfasen som med genomförandet. Engagerade medarbetare och styrgrupp.

### **Vad gick mindre bra och varför?**

Det mesta gick bra men det tog alldeles för lång tid. När vi skrev projektet var vi tidsoptimister. Handboken tog grymt mycket tid att skriva, bland annat beroende på att fas 3 var nytt och arbetsmiljöreglerna luddiga. Myndigheterna inte vana att jobba med social ekonomi och föreskrifter inte anpassade till föreningslivet. Vidare fick vi inte det antal deltagare till våra fysiska utbildningsträffar som vi planerat. Orsaker kan vara att det var fel på tidpunkten eller att de tyckte utbildning var onödig. Att vi gjort en så bra handbok att den var fullt tillräcklig. En del kom inte på grund av den



mediala negativa publiciteten. Att föreningar inte var 'bekväma' med fas 3 fick vi veta.

Det transnationella arbetet blev inte riktigt som vi hade planerat. Hade från början konkreta planer på samarbetspartner men det gick inte att fullfölja pga ointresse? från partnern. Vi sökte projekt via våra nordiska systerorganisationer och vi skrev in oss i sökdatan och letade även där. Lösningen blev att genomföra aktiviteten tillsammans med andra PO1 projekt och arbetsförmedlingen.

Att projektägaren bytte två medarbetare (en pensionerades och en konsult slutade pga för mycket uppdrag) som arbetade med vår projektekonomi försvårade för oss. Och det planerade projektrummet lades på is. Arbetet från it-leverantören försenades avsevärt och vi använde andra sätt att kommunicera.

Vi hade förväntat oss mer kvalificerade insatser av ESF nätverkets ledning.

Mediadebatten och fokus på anordnare som utnyttjade systemet drog ner intresset hos föreningar att delta.

### **13. Kontaktpersoner**

Staffan Bond, Hela Sverige ska leva, [staffan.bond@helasverige.se](mailto:staffan.bond@helasverige.se), 08-241350

Ulla Herlitz, Hela Sverige ska leva, [ulla.herlitz@helasverige.se](mailto:ulla.herlitz@helasverige.se), 0703 62 82 34

### **Underskrift projektansvarig (projektledare)**

---

Datum

Namnsteckning

Namnförtydligande