



Hela Sverige ska leva

Kompetenta Anordnare – resten av landet

Summerande bedömning

Niga Hamasor
VETA Konsult

2011-09-28

Innehåll

1. Projektet	3
1.1 Uppdraget	3
2. Bedömning.....	5
2.1 Behov & kompetensutveckling	6
2.2 Större förståelse för den sociala ekonomins roll	8
2.3 Handboken.....	9
2.4 Tillgänglighet.....	9
2.5 Jämställdhet.....	10
2.6 Goda exempel & erfarenhetsutbyte.....	11
3. Sammanfattande diskussion	12
3.1 Frågeställningar för självvärdering.....	13

Bilagor:

Bilaga 1 Uppföljning 1Hela_sverige_ska_leva18jan_2011[1]

Bilaga 1b Presentation KA rest

Bilaga 2 Uppföljning 2 Sammanfattning enkät

Bilaga 2b Presentation 2 Kompetenta anordnare resten av landet

Bilaga 3 Uppföljning 3 Sammanfattning Kursutvärdering Kompetenta Anordnare

Bilaga 3b Presentation 3Kompetenta anordnare resten av landet - omg 3

VETA Konsult

www.vetakonsult.com

Tlf: 0768-484735

1. Projektet

Projektet Kompetenta Anordnare – Resten av Landet är ett Socialfondsprojekt som inleddes sommaren 2009 och avslutas 30 juni 2011. Projektets syfte är att se till att fler organisationer inom den sociala ekonomin kan ta emot individer inom jobb- och utvecklingsgarantins fas 3. Projektet riktar därför in sig på att kompetensutveckla och stärka handledare, förtroendevalda och anställda inom den sociala ekonomin. Dessa ska med hjälp av bland annat utbildning ges goda förutsättningar för att ta emot personer i tredje fasen och genom handledning och stöd stärka dessa individers självförtroende och ställning på arbetsmarknaden.

Projektets övergripande målsättning är att kompetensutvecklingen ska ge den sociala sektorn bättre förutsättningar för att kunna skapa en meningsfull sysselsättning åt arbetslösa som kommer in i tredje fasen och samtidigt öka deras anställningsbarhet.

1.1 Uppdraget

Uppdraget att utvärdera Kompetenta Anordnare – Resten av Landet utförs av VETA-konsult. Syftet med utvärderingen är att skapa lärande och ge återkoppling mellan anordnarna, projektledningen och styrgruppen.

Utvärderingens syfte är att lyfta fram om och på vilket sätt som projektets arbetsätt är ändamålsenligt givet de resultat som ska uppnås. Detta för att projektet på ett tidigt stadium ska kunna upptäcka och åtgärda eventuella brister i genomförandet och på så sätt säkra en så god måluppfyllelse som möjligt. VETA vill också särskilt klarlägga att analys av projektet Kompetenta Anordnare- resten av landet görs utifrån tanken om att reell kompetensutveckling endast sker då både kunskapsökning och praktisk användning (nytta) kan fastställas.

Ytterligare en del i utvärderingsuppdraget är att belysa ett antal frågeställningar, vilka presenteras i det avslutande kapitlet i föreliggande rapport. Dessa frågeställningar tar fasta på projektets metod och effekter och ska ligga till grund för projektets självutvärdering.

Utvärderingen har genomförts via tre uppföljningsfaser. I den första fasen genomfördes en analys av Apels (en organisation som fått i uppdrag av ESF-rådet att genomföra en programutvärdering) enkätundersökning samt intervjuer med 15 utbildningsdeltagare från hela landet. I andra fasen genomfördes en enkätundersökning bland utbildningsdeltagarna samt bland de som anmält sig till utbildningen men ej medverkat. Dessutom genomfördes intervjuer bland 14 deltagare där ungefär hälften var desamma som i uppföljning 1. I uppföljningsomgång 3 genomfördes ytterligare en enkätundersökning med samtliga utbildningsdeltagare

samt intervjuer med 14 deltagare. Samtliga uppföljningar återfinns som bilagor till föreliggande rapport.

I denna rapport presenteras en övergripande bedömning som baseras på samtliga uppföljningsmoment. Den övergripande bedömningen tar fasta på hållbarhetsperspektivet och avslutas därför med en diskussion om förutsättningar för hur projektets resultat kan bli bestående.

2. Bedömning

I varje avsnitt presenteras respektive målsättning som följs av VETAs bedömning. Bedömningarna är baserade på samtliga uppföljningar.

Genomförande av projektet Kompetenta Anordnare-resten av landet har varit lyckat. En majoritet av deltagarna är positiva till både utbildningsinnehåll och till utformning. 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. Dessutom upplever merparten av deltagarna att de har eller kommer att få stor nytta av sina nyfunna kunskaper. Vidare har styrning och ledning av projektet varit effektivt och adekvat. Relevant och korrekt information har nått målgruppen, påverkan och diskussioner om hur resultaten ska förvaltas efter projektavslut har förts internt och externt med föreningar/organisationer inom den sociala ekonomin samt med centrala aktörer som exempelvis Arbetsförmedlingen. Emellertid är det också väsentligt att påpeka att målsättningen om reell kompetensutveckling har begränsats i viss mån. Detta till följd av svårigheter för föreningarna att få deltagare från fas 3, alltså då föreningarna inte fått möjlighet att ta emot och handleda har de heller inte kunnat praktisera sina nyfunna kunskaper i den utsträckning som krävs för att kunna tala om reell kompetensutveckling. Svårigheterna har utgjorts av både regelförändringar och av att olika arbetsförmedlingskontor inte har anvisat deltagare.

Projektet har arbetat över ett vidsträckt geografiskt område vilket har medfört ett mycket stort antal kontakter med regionala organisationer, med arbetsförmedlingar och andra intresserade föreningar. I projektgenomförandet har spridningsinsatser genomförts och samtliga aktiviteter finns beskrivna i de lägesrapporter som sänts till ESF-rådet. Kompetenta Anordnare – resten av landet har bla deltagit i Arbetsförmedlingens centrala anordnargrupp, informerat om och diskuterat projektet med projektägarens styrelse, personal och medlemmar. De har deltagit i ESF-rådets centrala nätverk för projekt inom programområde 1 med fokus på social ekonomi, även där har de spridit information om projektet. Information om projektet har löpande lagts ut på hemsidan och den handbok som skapats av projektet har möjliggjorts för nedladdning.

Vidare har Kompetenta Anordnare – resten av landet, utifrån dess ägare Hela Sverige ska leva, varit aktiva i samhällsdebatten genom att bla en artikel i Dagens samhälle om fas 3 "Oavsett vem som vinner valet – stötta oss". Dessutom har två skrivelser sänts till GD för Arbetsförmedlingen och till Arbetsmarknadsdepartementet. Skrivelserna har syftat till att belysa hur de nya reglerna och direktiven för fas 3 påverkar organisationer inom den sociala ekonomin samt till att framföra en önskan om dialog gällande fas 3 och den sociala ekonomin. Även ett möte/uppvaktning med politiske sekreteraren Hamilton på Arbetsmarknadsdepartementet har genomförts. Projektet har mobiliserat flertalet centrala, regionala och lokala organisationer som ställt sig

bakom skrivelserna och uppvakningen. Således bedömer VETA att Kompetenta Anordnare – resten av landet har bedrivit ett gediget påverkansarbete men uppföljning av detta arbete ligger utanför ramen för denna utvärdering. Påverkansarbete kräver dessutom tid för att dess effekter ska få genomslag och bör därför följas upp först efter projektavslut.

2.1 Behov & kompetensutveckling

Målsättning	Målgrupp
att den sociala ekonomins anordnare ska få en utbildning som svarar mot deras behov i rollen som handledare, arbetsledare och förtroendevald. Med den utbildningen ska de med ökat självförtroende och god kompetens kunna handleda personer från fas 3 som sysselsätts inom organisationen	Anordnare inom den sociala ekonomin

Eftersom projektet syftar till att stärka anordnarorganisationer inom den sociala ekonomin är det viktigt att bedöma resultaten utifrån respondenternas tidigare erfarenheter. Resultaten visar på att Kompetenta Anordnare – resten av landet i relativt hög grad har nått ut till personer som aldrig har arbetat som handledare för personer i Fas 3 eller för andra personer i arbetsmarknadsåtgärder. Projektledarna har haft personlig kontakt med samtliga 349 föreningar som initialt visat intresse för projektet. Dessa föreningar har fått information om fas 3, om möjligheter att få deltagare och blivit intervjuade om vilken form av kompetensutvecklingsinsatser som de anser vara adekvata. Detta visar på att projektet arbetat för att möta de behov som återfinns hos anordnarorganisationerna och har av enkätundersökning samt intervjuer att döma lyckats i sin ambition (se bilaga 1 samt Apels enkätsvar)

Merparten av deltagarna uppger att den främsta anledningen till att deras medverkan i projektet är att de vill kunna ta emot personer från fas 3. Det är alltså intresset för att bli kompetenta anordnare som motiverar deltagarna vilket visar på att de fått korrekt information om utbildningens innehåll. Dessutom påpekar de att det finns ett stort behov av liknande satsningar även i framtiden. Detta är ytterligare indikation på att aktiviteterna inom projektet är både relevanta och adekvata i förhållande till deltagarnas förväntningar och organisationernas behov av kompetensutveckling.

Under projekttiden har antalet deltagare som medverkat i de utbildningsmoment som genomförts i form av fysiska möten med föreläsningar, dialog och diskussioner succesivt minskat. Det är dock väsentligt att påpeka att projektets trots detta har nått ut till fler föreningar än som medverkat i utbildningsträffarna. Projektets hemsida är välbesökt, ett stort antal föreningar hör av sig via telefon och mail samt att handboken har sänts till samtliga 349 föreningar.

I dialog med projektledning och i intervjuer med deltagare uppges den mediala debatten om Fas 3 vara en förklaring till att flera anordnarorganisationer inte medverkat i den slutliga utbildningsträffen. Media har b.l.a. belyst fall där deltagare från fas 3 har utnyttjats som arbetskraft eller där de har placerats inom verksamheter utan möjlighet till handledarstöd och kvalitativa arbetsuppgifter. Respondenterna och projektledningen anger att Fas 3 på så sätt har fått negativ uppmärksamhet och bidragit till att "skrämma" bort deltagare från utbildningen. Dessutom har det också framkommit att nya direktiv om att organisationer/föreningar måste ha minst en anställd för att kunna ta emot personer från fas 3 medfört att begränsa intresset för projektet. De organisationer som inte har några anställda har uppgett att de inte finner det lönsamt att medverka i en utbildning för att erhålla kunskaper för ett handledarskap som de inte kan realisera.

Vidare framkommer det att projektet inte haft möjlighet att ta emot fler deltagare än det antal som var fastställt i samråd med ESF-rådet. Därför har Kompetenta Anordnare- resten av landet ej haft möjlighet att göra ett överintag för att försäkra sig om ett minimiantal deltagare till utbildningsträffarna utifall att några deltagare skulle falla bort. Det är ESF-rådets regler som begränsat denna möjlighet men det förefaller vara olika direktiv från de olika ESF-kontoren då det framkommit att projektet Kompetenta Anordnare i Stockholm bjöd in nya föreningar till utbildningarna under projektets gång och kunde därför säkerställa ett jämnt antal deltagare till sina utbildningsträffar.

Oavsett vad anledningarna till det sjunkande deltagarantalet på utbildningsträffarna är så anser VETA att det är särskilt viktigt att problematisera dess effekter. Konsekvensen av att projektet innefattat färre antal deltagare till utbildningsträffarna än beräknat är att projektets resultat och effekter får mindre genomslag. Detta innebär att färre organisationer/föreningar i enlighet med målsättningen om "...med ökat självförtroende och god kompetens kunna handleda personer från fas 3" och därmed begränsas också möjligheterna för sysselsättning för personer från fas 3 inom den sociala ekonomin.

2.2 Större förståelse för den sociala ekonomins roll

Målsättning	Målgrupp
att genom det erfarenhetsutbyte, som sker inom utbildningen och de planerade inspirationsträffarna skapa en större förståelse för den sociala ekonomins roll i arbetsmarknadsåtgärder	Anordnare

Det är särskilt mot bakgrund av att projektet har nått ett stort antal personer utan tidigare erfarenhet av den aktuella typen av handledning som VETA bedömer att Kompetenta Anordnare – resten av landet tillför stor nytta för målgruppen. Nyttoperspektivet omfattar både en hög grad av användning av praktiska kunskaper i det dagliga arbetet men också utveckling av den egna organisationen via kunskapsspridning. Kunskapsspridning antas bidra till att utveckla organisationerna och därmed stärka den sociala ekonomins roll inom arbetsmarknadsområdet (se bilaga 3 Sammanfattning kursutvärdering KA-rest). Därmed bedömer VETA att det går att tala om en reell kompetensutveckling eftersom en stor del av deltagarna uppger att de både fått ökade kunskaper och fått användning av dessa i praktiken. Det är dock väsentligt att särskilt belysa det faktum att begränsad användning av nyfunna kunskaper främst förklaras av att organisationerna och föreningarna inte haft möjlighet att ta emot någon person från Fas 3. Förklaringar till att föreningarna inte har fått möjlighet att ta emot personer från fas 3 uppges vara brister i kontakt med arbetsförmedlingen, nya regelverk och direktiv samt att merparten av personer i fas 3 på vissa orter i första hand anvisas till kommunerna.

En målsättning med projektet har också varit att bidra till att organisationerna blir mer affärsmässiga. En av aktiviteterna som har genomförts för att uppnå denna målsättning är att Coompanion medverkat i utbildningens tredje del och informerat om hur anordnarnas affärsmässighet kan utvecklas. Utvärderingsresultaten visar på att kunskap om hur de kan gå till väga och var de kan få ytterligare stöd har ökat men att merparten är osäkra på om så kommer ske. I intervjuerna framkommer det att föreningarna behöver mer handfast stöd och att rådande politisk osäkerhet gällande Fas 3 medfört en mer avvaktande inställning.

2.3 Handboken

Målsättning	Målgrupp
Producera en handbok som verktyg för våra anordnare, den ska bl a innehålla en utbildning som går att föra vidare i föreningarnas metodutveckling.	Anordnare

Projektet har tagit fram en handbok som är ett pedagogiskt verktyg för handledarskap för personer från fas 3. Handboken har delats ut till de 349 föreningar som initialt (förstudien) angav att de var intresserade av en sådan utbildning som genomförts via Kompetenta Anordnare- resten av landet.

Samtliga uppföljningar visar att handboken används i stor utsträckning och anses innehålla relevant information. Den upplevs vara pedagogisk uppbyggd och har underlättat kunskapspridning både internt och extern. Flertalet deltagare uppger att de använt sig av handboken för att informera övriga personer inom sina organisationer om de kunskaper de erhållit via projektet. Dessutom har handboken spridits inom Arbetsförmedlingen, till andra liknande PO1 och PO2 projekt inom social ekonomi och till organisationer som inte medverkat i projektet.

Mot bakgrund av de uppföljningar som genomförts anser VETA att handboken är att betrakta som en framgångsfaktor i projektet. Den har använts som ett verktyg för kunskapsökning, praktisk tillämpning och kunskapspridning. På så sätt har den ökat förutsättningarna för organisationernas kompetensutveckling.

2.4 Tillgänglighet

Målsättning	Målgrupp
Granska utbudet av kompetensutveckling samt bidra till utvecklingen av bl a tillgänglighet i de olika kompetensutvecklingsinsatserna. Vidare ska projektet ge fortlöpande kompetensutveckling kring tillgänglighetsfrågor.	Anordnare

VETA bedömer att projektet gett fortlöpande kompetensutveckling kring tillgänglighetsfrågor genom att kontinuerligt belysa anordnarnas ansvar för arbetsmiljöfrågor (se samtliga bilagor). Förståelse för målgruppen behov och arbetsmiljöfrågor har diskuterats inom varje utbildningsmoment men betonas också särskilt i handboken. I intervjuerna, särskilt efter första uppföljningen, framkommer det att flertalet deltagare fått nya perspektiv gällande arbetsmiljöansvaret och nu inser att deras ansvar är mer långtgående än de varit medvetna om innan de

medverkade i utbildningen. I handboken återfinns också ett kapitel "Likabehandling" som tar upp frågor om tillgänglighet, jämställdhet och integration.

2.5 Jämställdhet

Målsättning	Målgrupp
Den tredje målkategorin tar fasta på jämställdhetsperspektivet och består av följande mål; att stärka kvinnornas förmåga och lust att bli ledare inom den sociala ekonomins organisationer, att fler kvinnor blir delaktiga som handledare, att stärka organisationernas kompetens i att beakta jämställdheten internt eftersom det som anordnare är viktigt att se vem som ska utföra vilka sysslor beroende på kompetens och inte på kön.	Anordnare/Handledare

Projektet har haft som målsättning att arbeta med jämställdhetsintegrering och efter första utbildningsomgången uppger merparten deltagarna att utbildningen har fört med sig ökade kunskaper avseende jämställdhet. Det är dock relativt svårt att följa upp ovannämnda målsättning då projektet arbetat för att stärka samtliga deltagares förmåga och lust att bli ledare inom den sociala ekonomins organisationer. På så sätt har projektet genom dess allmänna angreppssätt arbetat utifrån ett jämställdhetsintegrerandeperspektiv. Dessutom betonar både utbildning och handbok att arbetsuppgifterna hos anordnarna inte bör följa traditionella könsmonster. Exempelvis har deltagarna fått frågeställningar kring: Har du några tips på hur man lyckats jobba ur ett Jämställt perspektiv då man erbjudit sysslor så att den arbetslöse har fått testa annan syssla än "traditionellt könsbundet", tex att en kvinna kan arbeta med vaktmästeri sysslor, röjsåg, motorsåg etc? Projektet har uppmanat anordnarna att försöka bryta traditionella könsmonster.

Det är dock väsentligt att jämställdhetsperspektivet tydliggörs ytterligare och att det i ett initialt skede fastställs hur och på vilket sätt ett projekt av denna typ ska beakta dessa frågor.

2.6 Goda exempel & erfarenhetsutbyte

Målsättning	Målgrupp
inspirationsträffar i samband med uppföljningsträffarna för befintliga lokala anordnare på tio platser tillsammans med ett eller flera goda exempel för att utarbeta en modell, ByAnordnare, för hur ett lokalsamhälle kan hitta ett brett engagemang för en ny lokal arbetsmarknad	Anordnare

En del av den metodik som använts inom projektet har bestått av erfarenhetsutbyte som dels har skett i mötet mellan de olika deltagarna och dels via att särskilda goda exempel har lyfts fram i samband med den tredje utbildningsomgången.

Erfarenhetsutbyte ur båda perspektiven lyfts fram som en mycket positiv faktor av i princip samtliga deltagare som besvarat enkäter och intervjuats. VETA menar att möjligheten för deltagarna till utbyte av idéer samt att de fått tagit del av goda exempel gällande handledning och hur de kan arbeta för att ta emot personer från fas 3 bör betraktas som en framgångsfaktor. Projektet och erfarenhetsutbyte har bla i Blekinge bidragit till att en av de medverkande organisationerna nu arbetar med att sprida och utbilda andra organisationer i området.

3. Sammanfattande diskussion

Mot bakgrund av de resultat som presenterats i föregående avsnitt kan VETA konstatera att projektet Kompetenta Anordnare - Resten av landet i relativt hög utsträckning har bidragit till kompetensutveckling inom de organisationer som har deltagit i utbildningen. I detta arbete har handboken varit av stor betydelse. 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. Även möjlighet till erfarenhetsutbyte är att betrakta som en framgångsfaktor i projektet. Sammantaget har projektets metod som bygger på en kombination av utbildning, handbok, erfarenhetsutbyte samt löpande stöd via telefon varit framgångsrik men frågan är huruvida denna metod är hållbar eller inte.

Hållbarhetsperspektivet tar fasta på sannolikheten för fortsatta positiva effekter i ett längre tidsperspektiv. Ur detta perspektiv bör projektägaren klarlägga huruvida det finns ekonomiska och/eller organisatoriska förutsättningar för att upprätthålla uppnådda resultat. Inom projektet har diskussioner om hur och vad som ska ske efter projektavslut förts men ännu har inga konkreta förslag presenterats. VETA menar att det ur ett hållbarhetsperspektiv är väsentligt att fastställa vem som ska förvalta projektets resultat och arbeta vidare med den metod som prövats inom ramen för projektet. Om ambitionen är att fortsätta det påbörjade arbetet (oavsett om det är inom ordinarie verksamhet eller i projektform) bör mål, aktiviteter, genomförande och sammansättning av partner/deltagare förändras inför det fortsatta arbetet. Exempelvis är en lärdom, som projektorganisationen lyft fram, att fas 3 ej består av en homogen grupp av människor som är i behov av samma typ av handledning. Inom fas 3 finns personer som är behov av gediget stöd samtidigt som det finns personer som är relativt självgående. Därför kan det vara väsentligt att nyansera stödstrukturerna för personer inom fas 3 och diskutera vilka insatser inom föreningslivet kan vara relevanta för olika typer av behov.

Diskussionen om hållbarhet och hur metoden ska implementeras och/eller utvecklas bör knytas an till ett resonemang om förutsättningar för hur fler organisationer/föreningar inom den sociala ekonomin kan bidra till att utvidga arbetsmarknaden. Med andra ord bör effektmålet om att fler organisationer/föreningar blir en kompetent anordnare och i förlängningen aktivt bidrar till att minska utanförskap genom att erbjuda en utökad och till viss del ny arbetsmarknad belysas i relation till de nya regler som omfattar fas 3. Exempelvis visar föreliggande utvärdering på att det skett en viss kompetensutveckling inom organisationerna som en följd av deltagarnas medverkan i projektet men samtidigt har nyttan av utbildningen begränsats i viss utsträckning. Anledning till begränsad nytta är att flertalet organisationer inte fått möjlighet att ta emot personer från fas 3. Därmed har premisserna för att praktisera nyfunna kunskaper begränsats vilket medför att förutsättningarna för att uppfylla effektmålet försämras.

Nya regler inom fas 3 innebär bland annat att föreningar/organisationer måste ha minst en person anställd för att kunna ta emot personer ifrån fas 3. Detta i kombination med medial bevakning som belyst fall där personer från fas 3 blivit utnyttjade som arbetskraft uppges vara huvudsakliga förklaringar till ett sjunkande

deltagarantal på utbildningsträffarna under projektgenomförandet. Flertalet föreningar och organisationer har uppgett att de inte har råd att anställa (ett krav för att kunna ta emot personer från fas 3) vilket har minskat incitamenten för att delta i en utbildning som syftar till att skapa kompetenta anordnare. På så sätt kan nya regler och medial debatt antas påverka förutsättningarna för att uppfylla effektmålet om att bilda kompetenta anordnare i syfte att bredda arbetsmarknaden.

Att förutsättningar för att uppnå effektmålet försämras som en följd av det nya regelsystemet för fas 3 kan också ge konsekvenser inom liknande projektsatsningar. ESF-rådet har beviljat många miljoner i projektmedel för liknande projekt som syftar till att skapa kompetenta anordnare som kan ta emot personer från fas 3 för att därmed skapa ett komplement till privat- och offentlig arbetsmarknad. Projekten har genomförts samtidigt som de nya reglerna på Arbetsförmedlingen trätt i kraft, premisserna har förändrats och förutsättningar för att skapa en breddad arbetsmarknad har begränsats. Frågan är om arbetsmarknadspolitiken inte blir kontraproduktiv när det å ena sidan delas ut miljonbelopp för utveckling av den sociala ekonomin samtidigt som det å andra sidan skapas nya regler som begränsar utveckling av den sociala ekonomin.

Mot bakgrund av de resonemang som förts i föreliggande avsnitt bör också en diskussion gällande kvalitetssäkring föras. Är "en anställd" ett bra mått på att det är en kvalitetssäkrad organisation som kan erbjuda kompetent stöd och relevant sysselsättning för en person från fas 3? Kan och bör inte organisationer/föreningar arbeta med olika former av kvalitetssäkringsmetoder för att visa på sin egen duglighet som anordnare och även sprida kunskap om dessa metoder inom bl.a. Arbetsförmedlingen? Inom projektet Kompetenta Anordnare- Stockholm samt Kompetent Social Ekonomi (Coompanion är projektägare för båda) genomfördes under våren 2011 en transnationell satsning för att kartlägga, informera om och skapa intresse för olika kvalitetssäkringsmetoder inom social ekonomi. Dessa metoder är beprövade och kan fungera som underlag för en framtida diskussion gällande utveckling av en kompletterande arbetsmarknad.

3.1 Frågeställningar för självutvärdering

VETA har också som en del i utvärderingsuppdraget presenterat en rad olika frågeställningar som projektets självutvärdering har tagit avstamp ifrån. Frågeställningarna belyser projektets metod och effekter med fokus på samverkan och strategisk påverkan.

Projektet har skapat en form av metodhandbok som visat sig vara behjälplig i arbetet med att sprida information och kunskap om handledning av personer från fas 3. Handboken har också underlättat det faktiska handledningsarbetet för de föreningar som tar emot personer från fas 3. Ur ett hållbarhetsperspektiv väcks frågan om vem som efter projektavslut ska ansvara för handboken. Hur ska den uppdateras och spridas? Dessutom har projektet genererat en rad positiva resultat, både gällande projektgenomförande och att möta föreningarnas behov av kompetensutveckling.

Exempelvis har Kompetenta Anordnare skapat forum och kontaktytor för erfarenhetsutbyte mellan olika föreningar från hela landet och av olika form. Mot bakgrund av de resultat och erfarenheter som har skapats inom projektet är det väsentligt att en diskussion om hur dessa resultat ska förvaltas. Hur ska former för erfarenhetsutbyte ske efter projektavslut?

VETA vill ur ett effektperspektiv särskilt lyfta fram frågan om den affärsmässiga utvecklingen av organisationer/föreningar inom den sociala ekonomin. Det finns en ambition om att organisationer/föreningar inom den sociala ekonomin ska bli en part på arbetsmarknaden och framförallt kunna erbjuda sysselsättning för personer som av olika anledningar står långt ifrån den s.k. reguljära arbetsmarknaden. Därför bör projektets självvärdering också innefatta en diskussion om hur fler organisationer/föreningar kan utvecklas mer affärsmässigt, möjligheter till och hinder för anställning, former för samverkan mellan organisationer/föreningar och med externa parter inom både privat – och offentlig sektor. Vilka behov finns och vad bör förändras för att organisationer/föreningar ska bli en part på arbetsmarknaden.

I den mediala bevakningen av fas 3 har negativa aspekter lyfts fram vid flertalet tillfällen, situationer där personer utnyttjas som gratis arbetskraft, bristande handledning och stöd samt organisationer/föreningar som har utnyttjat ersättningssystemet är några exempel. Därför har politiska åtgärder vidtagits för att säkerställa att de mottagande organisationerna är av god kvalitet. Således är det grundläggande att det förs en diskussion om hur kvalitetssäkring bör ske, vad bör utmärka en "godkänd" förening och hur ska resultat mätas och förmedlas?