

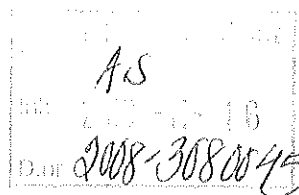
EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Promemoria  
2008-08-28

Sven Jansson

Diarienummer  
2008-01796

1(21) 959



## Mall för slutrapport av projekt

Syftet med enhetliga mallar för slutrapportering är att underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekten i Sverige

I slutrapporten ska ni redogöra för hur ni följde er tid och aktivitetsplan samt beskriva vilka resultat ni uppnådde.

Vänligen bifoga också gärna andra produkter och/eller rapporter etc som ni arbetat fram under er projekttid.

**Slutrapporten bör omfatta minst 10 A4-sidor och högst 15 A4-sidor .**

Under varje rubrik finns en kort text om vad de avsnittet ska innehålla. Det är viktigt att slutrapporten bygger på en diskuterande redogörelse. Under varje rubrik bör om möjligt (förutom första och andra rubriken) följande två frågor besvaras;

- 1. Redogör för eventuella orsaker till avvikelser?**
- 2. Vad hade eventuellt kunnat göras bättre?**

Om Du har frågor angående detta eller något är oklart hör av Dig till Din handläggare på respektive regionkontor.



<b>Projektnummer (ifylles av ESF-rådet)</b>	<b>Namn på projekt</b>
	<b>Kompare – Kommunalt partnerskap i regionen.</b>

- **Sammanfattning** (max två A4-sidor)  
Beskriv kortfattat projekttid och resultat.

Med målsättningen att alla skall vara vinnare och att det inte skall finnas några förlorare gick flera samverkande parter i norra regionen samman och utvecklade en plattform för samverkan. Vi konstaterade att de utmaningar som Piteå, Skellefteå samt övriga kommuner och europeiska länder hade att hantera var flera och ofta väldigt lika till sin art. Utmaningarna löpte in och var beroende av varandra. Resultatet blev projektet Kompare - Kommunalt partnerskap i regionen.

Det övergripande målet för det nationella socialfondsprogrammet är ökad tillväxt genom god kompetensförsörjning samt ett ökat arbetskrafts utbud. Kompareprojektets ambitioner har varit att utveckla idéer, metoder och arbetssätt som bidrar till att öka unga kvinnors och mäns möjligheter att ta ansvar för sin utveckling, bli självförsörjande och kunna erbjuda sin arbetskraft till arbetsgivare. Projektet har även haft som målsättning att utveckla idéer /metoder/ och arbetssätt som ökar företagets möjlighet att rekrytera arbetskraft och därmed bidra till individuell, lokal, regional, nationell och europeisk tillväxt. Samverkan lokalt men även över länsgränsen sågs som nödvändigt för ett framgångsrikt utvecklingsarbete.

Projektet har därav bedrivits i nära samverkan mellan Piteå och Skellefteå Kommun. Lokalt har samverkan skett mellan flera aktörer:

Piteå: Arbetsmarknad och vuxenutbildning, Socialtjänsten, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Företagarna och Svensk Handel

Skellefteå: Arbetsmarknadsenheten, Socialtjänsten, Arbetsförmedlingen, Urkraft, Samordningsförbundet och Skellefteå Företagarna.

Dessutom har samverkan skett med IGO- Leuven Belgien.

Projektet riktar sig till unga arbetssökande kvinnor och män, 16-25 (Piteå), 16-30 (Skellefteå) boende i Piteå och Skellefteå som har haft svårt att etablera sig på arbetsmarknaden och nå egen försörjning.

Med stöd av den lösningsinriktade arbetsmodellen och en rad resurser för att mobilisera deltagarnas styrkor och resurser. Arbetet har utgått från deltagarnas situation, resurser och förutsättningar. Projektet har utvecklats utifrån deltagarnas individuella handlingsplaner där coachernas uppdrag formats utifrån uppdrag från varje enskild individ. Plattformen för den unge har varit Komparelokalen som bidragit till känsla av sammanhang. Samverkan med Företagarna och Skellefteå företagarna men framförallt samverkan med enskilda företag med stort engagemang har utvecklat metoder som gynnar företagets möjlighet att rekrytera.

Projektresultatet tyder på att har projektmetoderna varit rätt för en stor del av de 145 personer som deltagit i projektet, 51 kvinnor och 94 män. Totalt har 56% gått till arbete eller utbildning. Arbetsgivarna har ställt sig positiva till det sätt vi har samverkat på och 90% upplever att projektets metoder är till nytta för dem vid rekrytering. Lärande miljöer, innovativa idéer och samverkan har varit



framgångsfaktorerna i projektet. Metoden kan även beskrivas som ett entreprenöriellt förhållningssätt. Idag lever Komparemetoden vidare i Piteå Kommun och Skellefteå Kommun.

#### • **Projektets resultat**

Den väntade arbetskraftsbristen där en allt mindre grupp människor kommer att försörja en växande grupp äldre är en utmaning för västvärlden som påverkar de flesta länder och regioner. Arbetsmarknadsläget i Norrbotten, Piteå och Västerbotten, Skellefteå följer samma trend som övriga. Samtidigt visar utredningar på en stor vilja bland företagare att utveckla och expandera sin verksamhet men bristen på lämplig arbetskraft kan vara ett hinder. Att hitta metoder och samverkansmodeller för att matcha arbetskraft mot den efterfrågan som finns på arbetsmarknaden är något som vi hoppats kunna utveckla genom Kompareprojektet.

När projektets inriktning formulerades befanns sig Piteå och Skellefteå i en positiv tillväxt med en lägre arbetslöshet än på många år. Trots den positiva utvecklingen bland unga arbetssökande i Piteå och Skellefteå så fanns det en grupp unga som inte nämnvärt hade påverkats av den positiva utvecklingen. Gruppen vi såg som även hade identifierats genom Arbetsmarknadsstyrelsens rapport var ungdomar med kort och bristfällig utbildning. Många av dessa ungdomar har svårt att sätta ord på sina svårigheter och i bakgrunden ligger ofta en mångfasetterad problematik. Den historik och bakgrund de beskriver visar många gånger på svårigheter och misslyckande, de resurser och den kompetens de besitter var ofta inte synliggjorda. En stor del av denna grupp erhöll sin försörjning från socialtjänsten. Genom Kompare hade kommunerna för avsikt att utveckla metoder som bidrar till att unga når självförsörjning och etablerar sig på arbetsmarknaden. Uppdraget skulle genomföras genom att utveckla samverkan, lärande miljöer och ett innovativt arbetssätt. Metoden skulle utgå från deltagarna. Jämställdhetsintegrering och tillgänglighet skulle genomsyra arbetet.

Efter två år har projektet nu utkristalliserat framgångsfaktorer som uppmärksammats av media, andra kommuner, ungdomsstyrelsen och Sveriges Regering. Resultatet har spridits till vår samverkande part IGO- Leuven i Belgien. Projektet har utvärderats av extern aktör (Serus) vars arbete har resulterat i en slutrapport. Slutrapporten framhåller att den metod Kompare har arbetat efter har varit framgångsrik. Trots rådande tider med lågkonjunktur har projektets deltagare till höggrad gått vidare till arbete eller studier. Den framgångsrika metoden har definierats som flera små pusselbitar som tillsammans skapar en flexibel och individinriktad arbetsmetod. De pusselbitar som har redovisats är individens egna ansvar, personalens bemötande, den sociala gemenskapen, individinriktat på riktigt, empowerment – skapande av en positiv känsla hos deltagaren som ökar motivation och handlingskraft, vägledning, helhetsgrepp,



spontana och otraditionella lösningar, rutiner för deltagaren, allt på samma plats, täta kontakter och uppföljning med arbetsgivare och arbetstagare.

Projektledningens uppdrag har tillsammans med övriga varit att lägga pusslet på bästa sätt.

#### Samverkan

Samverkan har framhållits som en framgångsfaktor. Att en bred sammansättning aktörer tillsammans har utvecklat och drivit ett gemensamt utvecklingsarbete inom projektet har haft ett stort mervärde. Den fungerande samverkan har inneburit att vi kunnat dra nytta av den specifika kompetens och erfarenhet som var och en bidragit med, detta har påskyndat förändringskraften i projektet. Projektet har fungerat som en koordinator av de begränsade resurser medverkande aktörer har.

#### Innovativ verksamhet

Serus har definierat verksamheten som en "testarena" där man hela tiden prövar nya saker och där deltagarna skapar ett program istället för att personalen skapar färdiga paketlösningar. De mänskliga resurserna i projektet har skapat en dynamik där innovativa idéer har utvecklats hos deltagare och personal. Genom deltagarnas ansvar att forma stora delar av verksamheten har vi tagit till vara på den kompetens och de resurser som finns hos varje individ. Metoden kan beskrivas som entreprenöriellt inriktad. Där entreprenörskap innebär att se möjligheter och gå från tanke till handling.

#### Alternativa lärande miljöer

Vi lär oss nya saker varje dag, och när vi lär oss nya saker expanderar vår inre kartbild. Kompare har medfört ett lärande på alla nivåer, ledning, personal och deltagare. I Serus slutrapport kan man ta del av underlag som visar på detta.

Tillsammans med deltagarna har vi utvecklat olika arenor för lärande.

Implementeringen av de metoder som har utkristalliserat sig har skett i båda Skellefteå och Piteå Kommun. I Skellefteå har man permanentat

Kompareprojektet i linjeorganisationen och utvecklat projektet genom att knyta det till SE- gruppen (supported employment). Den positiva erfarenheten av att kunna erbjuda neuropsykologiska utredningar har Skellefteå Kommun tagit till vara på och arbetar nu för att kunna implementera detta verktyg i linjeorganisationen.

Piteå Kommun har valt att överföra delar av Komparemodellen på den stora gruppen unga inom Kommunalt arbetsmarknads program (KAP) på Arbetsmarknadsavdelningen. Socialtjänsten fortsätter med den metodutveckling som skett under Komparetiden med individens val genom Öppen mottagning. Utvecklingen av kartläggning enligt tårtritsmodellen fortskrider. Både Piteå och Skellefteå fortsätter arbetet med att dokumentera det lärande som sker ute på lärandeplatserna. Styrgruppen för projektet har beslutat att samverkan mellan Piteå Kommun och Skellefteå Kommun skall fortsätta.

Vi kan konstatera att Komparemetoden slagit väl ut och att utveckling av det som påbörjats fortsätter i både Piteå och Skellefteå Kommun.

Resultatet i projektet visar på att 32 % av deltagarna har haft andra behov eller skrivits ut på grund av hög frånvaro. Denna grupp unga har t.ex. haft missbruksproblematik eller psykiskohälsa med behov av behandling. Statistiken



visar trots detta på att de flesta upplevt att Kompare varit till nytta för dem i deras utveckling.

- **Syfte och mål med projektet**

Syftet med projektet var att:

-i otraditionell samverkan lokalt men även över länsgränsen på olika sätt bidra till att öka unga kvinnor och mäns möjlighet att kunna ta eget ansvar för sin utveckling, påverka sin framtid och därigenom bli en del av arbetskraften och bli självförsörjande.

-utveckla innovativa idéer/metoder/arbetssätt som underlättar för individen att komma in på arbetsmarknaden och som ger företagen möjlighet till arbetskraft.

**Projektmålen och kvantitativt resultat:**

Redovisningen utgår från 92 svarsenkäter av 140 möjliga svar. 66% har svarat.

**Mål:** 90% av deltagarna som fullföljer projektet skall uppleva sig ha fått större kunskap insikt om sig själv och arbetsmarknadens krav och utifrån detta upprättat en individuell handlingsplan.

**Resultat:** 93% (av projektdeltagarna som har besvarat slutenkäten)

**Mål:** 80 % av deltagarna skall uppleva att deras möjligheter att komma ut på arbetsmarknaden har ökat.

**Resultat:** 92 % (av projektdeltagarna som har besvarat slutenkäten)

**Mål:** 50 % av deltagarna skall erhålla arbete/utbildningen efter fullföljd handlingsplan. Redovisningen utgår från samtliga 140 deltagare.

**Resultat:** 61,19 % av samtliga som fullföljt sin handlingsplan i projektet.

58,57 % av samtliga deltagare i projektet

48,15% Piteå av samtliga deltagare

65,12% Skellefteå av samtliga deltagare

**Mål:** 60 % av medverkande arbetsgivare skall uppleva att projektets innovativa idéer/metoder/arbetssätt/underlättar deras rekrytering av arbetskraft.

**Resultat:** 91 % av tillfrågade arbetsgivare upplevde att Komparemetoden underlättar för dem vid rekrytering. Total 20 av 22 tillfrågade.

Syftet med projektet var att utveckla idéer/metoder och arbetssätt som underlättar för individen att komma in på arbetsmarknaden. Metoden som har utvecklats och skapat mervärde för deltagarna har Serus definierat genom den följeutvärdering de genomfört. Serus har beskrivit att Komparemetoden består av ett stort antal små viktiga faktorer som tillsammans utgör pusselbitar som skapar en flexibel och individinriktad arbetsmodell där man har möjligheten att utgå från varje individs behov och ta otraditionella lösningar där så behövs för att komma vidare ut på arbetsmarknaden.



### **Pusselbitar som utgör metoden är:**

#### **Eget ansvar:**

Då både deltagare och projektmedarbetare i djupintervjuerna talar på ett positivt sätt om detta med projektets fokus på eget ansvar har följeutvärderaren valt att placera rubriken under framgångsfaktorer. Att man uppnår sina mål och gör det man ska är ens eget ansvar men sedan får man hjälp om man behöver det. Om man inte gör något själv så kommer det inte att hända något. I rapporten framgår att det är viktigt att ungdomarna landar i insikten och tanken att det är de som har huvudrollen i sitt liv.

#### **Bemötandet**

Det har visat sig vara av största vikt att skapa en positiv personkemi mellan deltagare och projektpersonal. I stort sett är deltagarna mycket nöjda med detta i projektet och deltagarna vittnar om ett individuellt och engagerat bemötande.

#### **Den sociala gemenskapen**

En verksamhet dit man kan gå och där man har något vettigt och meningsfullt att göra på dagarna, träffar människor, lär av varandra och utvecklas.

#### **Individinriktat på riktigt**

Projektet har inte så mycket förbestämda program och ramar utan deltagarna får den hjälp de vill ha och behöver. Man utgår från varje person och finner lösningar, vilket stärker dennes motivation. Detta är en viktig flexibilitet hos projektet. Det finns inga förutbestämda regler för hur processen ska gå till.

På detta sätt arbetar man individinriktat på riktigt. Man utgår från individen, fokuserar på en individ i taget och vill att var och en ska nå egen försörjning. Man ser till individens behov och låter dem själva ta kontroll över hur de ska gå vidare med sitt liv och försörja sig.

#### **Empowerment - Skapande av en positiv känsla hos deltagaren som ökar motivation och handlingskraft – entreprenöriellt lärande.**

De flesta tycker att deras situation har förändrats på ett positivt sätt sedan de började delta i Kompare. När man söker jobb på egen hand går det inte så bra men genom projektets stöttning och tips på vad och var man kan söka blir man mer aktiv, uppnår saker och upplever detta positivt. Genom positivism motiveras och peppas deltagarna att uppnå något. Genom att utveckla sitt mod, kan de plansätta sina mål. På detta sätt kommer de ur den dagliga lunken och hopplösheten som man lätt får i den situationen. Få stöttning till vanlig dygnsrytm är också en viktig faktor. Projektet hjälper på detta sätt individen att bli mer aktiv och att de får saker och tinga gjorda.

#### **Vägledning**

Många deltagare berättar att de via projektet getts möjlighet att testa sig fram för att komma på vad de vill arbeta med. Man har fått tips och kunskap om hur man ska vara på intervjuer och hjälp med CV och annat. Man har fått stöd och tips av coacherna samt de andra deltagarna. Arbetsförmedlingens kompetens har varit en viktig del i arbetet.

#### **Helhetsgreppet**

Projektet har inte enbart fokuserat på jobbsökandet utan även sett till hela individen. På så sätt kan man finna lösningar och eliminera hinder på andra problem som kan utgöra svårigheter för att ta sig ut på arbetsmarknaden.



Exempelvis ordna kontakter och finna lösningar med skola för att skapa möjlighet att uppnå gymnasiekompetens samt uppmuntra till kontakter med läkare för att hitta lösningar på sjukdomar.

I och med att projektmedarbetarna träffar ungdomarna regelbundet får de en helhetsbild av individen och kan tillsammans med deltagaren göra en planering som är realistisk och där man börjar i rätt ände.

Viktigt är personkemin och personkännedom, relationen mellan projektets medarbetare och individerna. Vidare utgör också gruppdynamiken där man arbetar i grupp och lär sig av varandra och varandras idéer en framgångsfaktor. Genom en nära kontakt med varje deltagare har man kunna upptäcka behov i olika former. När frågeställningar kring neuropsykiatrisk karaktär har uppstått har man getts möjlighet att anlita Psykologresursen Suecia och samverka med FMC(Försäkringsmedicinskt centrum). På så sätt har man kunnat starta en process där individens problem kan hanteras istället för att hänvisa vidare. På samma sätt har man möjlighet att köpa in utbildningar om man upptäcker att detta skulle gynna deltagarens utveckling.

#### **Spontana och otraditionella lösningar**

De spontana och individuella lösningarna som genererats i projektet är mycket viktiga för individens utveckling. Småsaker kan ta upp en stor del av deltagarnas liv och ges det möjlighet att lösa detta så kan de komma vidare. Man ser även helheten hos individerna och kan göra lite mer otraditionella lösningar än man annars kan på Arbetsmarknadsenheten.

#### **Rutiner**

Flera deltagare har vid de genomförda djupintervjuerna angett att det bästa med projektet har varit de rutiner som deltagandet i projektet fört med sig. Genom att man har vissa bestämda tider i projektet som man måste närvara vid får vissa deltagare lära sig att kliva upp i tid på morgonen och möjlighet att delta vid frukost, vilket medför att man även måste lägga sig i tid på kvällen för att orka med. Detta gör att man får en bättre dygnsrytm. Detta gör också att man blir mer aktiv i sitt jobbsök eftersom man kan ta till vara på dagen bättre.

#### **Allt samlat på ett och samma ställe**

Många deltagare har vittnat om att det som är bra med projektet är att mycket är samlat på samma ställe. Man inte behöver springa runt på en massa olika ställen för att ordna med allt.

#### **Ett syfte som projektet hade var att utveckla metoder/arbetssätt som ger företagen möjlighet till arbetskraft.**

Serus har i sin följeutvärdering definierat tät kontakt och uppföljning ute på lärandeplatserna som en framgångsfaktor. På detta sätt kan man i tid lösa problem som uppstår samt gå in med insatser för anställning. Det skapar trygghet och motivation för både deltagare och praktikhandledare. Projektets vana att genomföra spontana arbetsplatsbesök har uppskattats mycket av arbetsgivarna då det på detta sätt ej blir så tillrättalagt och man snabbt kan lösa eventuella problem. Projektledningen har även följt upp projektets samverkan med arbetsgivare. De 20 tillfrågade arbetsgivarna formulerade flera faktorer som ligger till grund för en lyckad samverkan som möjliggör en bra lärandeplats som på sikt kan leda till anställning.



### **Introduktion och uppföljning enligt arbetsgivarna.**

Introduktion där förutsättningarna klargörs och tät uppföljning sker inledningsvis.

Uppföljning där både handledare och praktikant är med.

Medel för att möjliggöra för praktikanten att delta vid internutbildning

Praktik och teori bör varvas.

Dokumentation av lärande, möjlighet till anställningsstöd.

Ungdomarnas medicinska status skall vara utrett innan de påbörjar praktik

Viktigt att veta vars man skall ringa om det inte fungerar, snabb återkoppling om det inte fungerar

Uppföljning var fjortonde dag tills man ser att det fungerar.

Gärna spontana besök, det visar att man är intresserad och det tar mindre tid i anspråk

Praktik och teori bör varvas

### **Handledning**

Behov av handledarutbildning, men tidsbrist medför svårigheter att kunna medverka. Ekonomisk kompensation kan undanröja detta hinder.

Handledning får inte ta för mycket tid i anspråk.

### **Lärande**

Dokumentation av lärande är bra men får inte ta tid från handledare.

Viktigt att kommunen bekostar arbetskläder för praktikanter, detta ger praktikanten möjlighet att utveckla yrkesidentitet.

Viktigt att veta praktikantens mål med praktiken.

Utvärdera gärna vad praktikanten tycker om praktikplatsen det ger arbetsgivaren möjlighet att utvecklas.

Motiverade praktikanter som vill lära sig är en förutsättning för ett lyckat resultat.

**Slutord/Lärande i projektet.** Projektets uppdrag var att skapa en skillnad i

arbetssätt som i sin tur leder till skillnad i resultat. Utveckla en

metod/angreppssätt där vi bidrar till att öka unga kvinnor och mäns möjlighet att kunna ta eget ansvar för sin utveckling, påverka sin framtid och därigenom bli en

del av arbetskraften och bli självförsörjande. Projektet har lärt oss att samverkan

är en avgörande faktor för ett lyckat resultat. Styrgruppens arbete underlättar en

bra samverkan och en kreativ växtmiljö. Medverkande aktörer skall se nyttan med

att samverka för att det skall generera en bra samverkan. Respekt, lyhördhet och

kunskap om varandras förutsättningar, begränsningar och möjligheter ger oss

möjlighet att nyttja varandra och se de möjligheter som samverkan kan skapa.

Den erfarenhet och kunskap som operativ personal och ledningspersonal har

tillägnat sig bidrar till nya tankesätt och vidgat nätverk. Att förvalta de resultat

som projektet har genererat har varit en viktig uppgift för styrgruppen och

implementeringsprocessen för projektet startade i samband med projektstart. Hur

implementeringen lyckas beror till stor del på interaktionen mellan de som vill

introducera en ny metod och de tänkta användarna av metoden. Riktigt goda

förutsättningar för implementering är om *mottagaren* upplever ett behov samtidigt,

som *avsändaren* kan erbjuda en metod som svarar upp mot detta behov.

Avsändare och mottagare "hittar" varandra. Styrgruppens arbete med





implementering har gett resultat och Komparemetoden är anpassad och implementerad i linjeorganisationen i både Piteå och Skellefteå.

Att man tagit tillvara på erfarenheterna från projektet tyder på att flera av projektets medverkande aktörer är lärande organisationer som identifierar, tolkar och länkar ny kunskap till redan existerande kunskap. Lärande organisationer är en framgångsfaktor vid implementeringen av projektresultat.

För att nå ett bättre resultat hade vi kunnat utveckla samverkan med arbetsgivare ytterligare genom att knyta engagerade arbetsgivare till projektet och styrgrupp. Man hade kunnat samverka med andra nätverk i kommunerna som arbetar med företagskontakter. Ett bättre förankringsarbete innan projektstart kanske hade bidragit till Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans delaktighet i styrgrupp.

- **Arbetssätt**

### **Rekrytering**

Rekryteringsarbetet av deltagare till projektet skedde framförallt av socialtjänsten. Totalt har socialtjänsten rekryterat 50 personer i Piteå och 86 personer i Skellefteå. Försäkringskassan har rekryterat 4 deltagare till Kompare i Piteå. Rekryteringen av deltagare har utvecklats genom projektiden där man i Piteå gått från att personerna blivit anvisade till projektet till att personerna ges möjlighet att välja aktivitet där Kompare var en valmöjlighet. Grunden till rekryteringen är dock lika i Piteå och Skellefteå, aktivitet istället för passivitet d.v.s. de unga som uppstår stöd till försörjning skall så snart som möjligt ut i en aktivitet och Arbetsmarknadsavdelningen / Arbetsmarknadsenheten ansvarar för insatserna. Kompare har varit en aktivitet och rekryteringsmodellen har varit anvisning utifrån uppmärksammat behov eller att individen gett möjlighet att välja Kompare bland en rad andra insatser. Socialsekreterarna i Piteå har utvecklat en kartläggningsmodell utifrån "tårbitsmodellen" där man tittar på individens styrkor och svagheter utifrån ett helhetsperspektiv. I Piteå stod även Försäkringskassan för en del av rekryteringen. Rekryteringsprocessen för personer med aktivitetsstöd tar betydligt längre tid då insatsen är helt frivillig och inga krav ställs för att personen skall erhålla sin ersättning. Många har varit i ett utanförskap utan aktivitet under lång tid och tillit förtroende mellan individ och coacherna i projektet bör utvecklas. Rekrytering/motivering sker i nära samverkan med Försäkringskassans handläggare.

**Starten**

Komparestarten börjar med individuella samtal där kartläggningen påbörjas. Syftet med samtalet är bland annat att deltagarens bild av projektet stämmer överens med det vi kan erbjuda, rättigheter och skyldigheter tydliggörs. Kartläggningen kan delas in i två delar, administrativ kartläggning och process kartläggning.

Administrativ kartläggningen ligger till grund för statistik och administrativa system.

Processkartläggning belyser individens resurser, utvecklingsområden, förhoppningar och förväntningar, nyttan personen har av att vara med i projektet. Processkartläggningen är i första hand till för att sätta igång en process hos deltagaren och han/hon skall ges möjlighet att i dialog med sin coach kunna reflektera över sig själv, sina mål och utifrån det formulera sin individuella utvecklingsplan. Processkartläggningen pågår under en obestämd tid och ger även coacherna information kring eventuella funktionsnedsättningar och andra behov som de bör ha kunskap kring.

**Fortsättningen**

Utifrån deltagarens individuella utvecklingsplan formulerar individen hur kompareprogrammet bör utvecklas, vilka aktiviteter som bör ingå, vilket stöd han/hon behöver av coacherna och övriga samverkanspartners för att nå sitt mål. Programmet utvecklas eftersom och deltagaren tar lärdom av det lärande som sker utifrån aktiviteter och mellanmänniska möten med andra deltagare och samverkanspartner. Den individuella planen fungerar som bäst när den är tidsatt och tät uppföljning sker. Tid är en viktig faktor för att det skall lyckas, lagom tid som stimulerar och utmanar utan att skapa oro och stress är ett verktyg som bidrar till bra resultat. Kompareprogrammets upplägg med en rad aktiviteter / insatser i form av neuropsykologiska utredningar, praktisera studier, korta pröva på platser, utlandspraktik, studiebesök lokalt och över länsgränsen, föreläsningar, drama som verktyg, jämställdhets- och mångfaldsdialog, kortare kurser, möjlighet att dokumentera lärande på praktikplatsen, kompareanställningar, hälsofrämjande insatser, transnationella aktiviteter m.m gav deltagaren ett stort utbud att koppla till sin utvecklingsplan. Insatser i form av jämställdhetshöjande insatser var något som berörde alla deltagare. Arbetet utgick från Komparelokalen där deltagaren vistades när han/hon inte hade aktivitet på annan plats. AF:s träffar och aktiviteter var en del i deltagarnas utvecklingsplan. Gemensam planering med Af samt Försäkringskassan var en del av Kompare.

**Arbetsgivare och Företagare**

Projektet har även haft till uppdrag att samverka med arbetsgivare för att tillsammans med dem utveckla metoder som är till nytta vid rekryteringsbehov. Kontakten med arbetsgivarna har utvecklats utifrån de företagskontakter som har



etablerats genom deltagarna. Projektets ambitioner var också att rekrytera företag genom Skellefteå Företagarna eller Företagarna i Piteå, tyvärr har de kanalerna inte varit en framkomlig väg. Projektet tryckte upp klistermärken som medverkande arbetsgivare erhöll och därigenom kunna visa på sitt engagemang. Arbetsplatsanalyser har upprättats för att underlätta för personer med funktionsnedsättningar av olika slag.

### **Sammanfattning**

Sammanfattningsvis kan sägas att Komparemetoden pekar på en flexibel och individinriktad metod bestående av en rad pusselbitar, något som även Serus visar på i sin slutrapport. Metoden kan beskrivas som entreprenöriell där arbetets upplägg är proaktivt. Det som har varit ett hinder är Arbetsförmedlingens regelverk kring transnationella aktiviteter för deltagarna. Det finns inte möjlighet att erbjuda transnationella insatser om personen är inskriven som arbetslös hos Arbetsförmedlingen. Detta är något som bör ses över.

### **Projektet har utvecklats utifrån tre perspektiv.**

**Synsätt:** det lösningsinriktade synsättet som utgår från individens resurser, där coachernas roll blir att stå där bak och puffa istället för att stå där fram och dra. Genom att formulera om klagomål till önskemål blir det lättare och roligare att arbeta. Salutogent förhållningsätt, projektet har strävat efter att jobba hälsofrämjande och skapa en känsla av sammanhang för individen. Helhetssyn på individen.

**Hantverk:** Genom ett professionellt kroppsspråk och ett engagerat förhållningssätt.

### **Verktyg:**

- Inom ramen för projektet har det även utvecklats coachningsmetoder som t.ex coach – coachning. En coach som inte nämnvärt är inblandad i en individs utveckling, coachar, berörd coach och individ samtidigt med olika frågeställningar.

Exempel på frågor:

Till coach: vad är det för framgångar som du ser som inte "Karin"(deltagaren) ser.

Vad är det minsta som skulle behöva hända för att du skall se att "Karin" är på väg mot sitt mål.

Till deltagare: Vad behöver du för stöd för att nå din målsättning?

På vilket sätt kan din coach vara till nytta?

Vad behöver ske för att din arbetsförmedlare skall stödja din planering?

- Skala som verktyg som visar på vad man hittills har klarat av och vad som återstår.
- Tårbitmodellen, en kartläggningsmodell som utvecklats av socialsekreterare.



- Formerna för dokumentation av lärande har utvecklats i Piteå och Skellefteå
- Sammanhang – rutiner, att Kompare skapar rutiner och känsla av att befinna sig i ett sammanhang.
- Tid som är tidsatt och kopplad till en utvecklingsplan.
- Motivation är drivkraften och arbetet har utgått från följande Motivationsfaktorer.
  - Självbestämmande
  - Vinsten Nyttan med det man gör
  - Tron på att det kommer att lyckas
  - Framgångar

• **Deltagande aktörer i projektet**

**Piteå kommun.**

**Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning,**

Projektagare.

Medfinansierat projektet genom medfinansiering av deltagarersättning och kontant 220 000:-

**Socialtjänsten Verksamhetsområdet stöd till försörjning.**

Har bidragit med:

- nya arbetsmetoder som harmoniserar med projektets idéer, samt erfarenhet och engagemang.
- kompetens till operativa projektgruppen.
- att rekrytera deltagare till projektet
- sprida resultat i Belgien

Medfinansiering i form av deltagarersättning samt en tjänst i projektet.

Verksamhetsområdeschefen representant i styrgruppen.

**Tillväxtkontoret**

Har bidragit med projekterfarenhet, kunskap kring starta eget företag.

arrangerat EU-dag samt bidragit med specifik kunskap kring näringslivet i Piteå.

**Skellefteå Kommun**

**Socialtjänsten Enheten ekonomiskt bistånd.**

Har bidragit med

- kompetens och erfarenhet i operativ grupp.
- deltagare till projektet genom att rekrytera till Kompare.
- sprida resultat i Belgien

Enhetschefen representant i styrgruppen

**Arbetsmarknadsgruppen**

Har bidragit med:



- kompetens och erfarenhet i operativ grupp.
- resurser i form av samverkans partners i Skellefteå
- spridning av resultat nationellt samt internationellt

Ledningspersonal representant i styrgruppen.

Medfinansiering i form av deltagarersättning samt två tjänster i projektet

#### **Arbetsförmedlingen Piteå – Skellefteå**

Har bidragit med:

- kompetens och erfarenhet i det löpande arbetet i projektet
  - insatser till deltagarna i form av kurser och kompetenshövande åtgärder.
  - deltagare i projektet genom motivationsarbete och gemensam planering.
  - representation vid implementeringsdag andra gränsöverskridande aktiviteter.
- Representant till styrgrupp sista delen av projektiden.

Medfinansiering i form av anställningsstöd/aktivitetsersättning till deltagarna.

#### **Försäkringskassan Piteå**

- bidragit med kunskap kring målgruppen och regelverk.
- rekryterat deltagare
- deltagit vid samarrangemang och erfarenhetsutbyten genom kontaktperson.

Medfinansierat projektet med deltagarersättning

Har haft en plats i styrgruppen som inte har nyttjats

#### **Företagarna Piteå**

Har bidragit med:

- nätverk, företagsregister och kompetens kring företagande.
- En person i styrgrupp som arvoderats av projektet.

#### **Svensk Handel Piteå**

Har bidragit med nätverk inom handeln samt utvecklat projektiden.

#### **Företagarna Skellefteå**

Har bidragit med:

- nätverk, företagsregister och kompetens kring företagande.
- En person i styrgrupp som arvoderats av projektet.

#### **FMC – Försäkringsmedicinskt centrum i Norr**

Företaget var samverkande part under projektutvecklingen och fram till dess att företaget avslutades 2009.

Har bidragit med:

- utvecklandet av projektet
- har bidragit med nätverk och kompetens.

#### **Samordningsförbundet – Skellefteå**

Har bidragit med:

- samverkansaktörer som ligger i linje med projektets uppdrag och medfinansieras av förbundet.
- resurs för att sprida resultat



### Urkraft

Har bidragit med:

- utvecklandet av projektet
- kompetens kring dokumentation av lärande

### IGO LEUVEN BELGIEN

Har bidragit med:

- arrangerat workshops med ungdomsprojekt i Leuven
- tagit emot deltagare från projektet för praktik
- har genom arbetsplatsförlagt lärande skapat mötesplatser för spridning av resultat och erfarenhetsutbyte.

Slutord:

Då deltagarna var de som skulle utveckla projektet var det i förhand svårt att veta vilka parter som vi skulle ha behov att samverka med. Det har varit bra att urvalet varit stort samtidigt som tiden och behovet att samverka har inriktat sig mot några parter speciellt. Om samverkande parter roller innan projektstart hade kunnat tydliggöras bättre kanske samverkansprocessen hade kunnat påskyndas.

### • Jämställdhetsintegrering

Projektets jämställdhetsarbete har inneburit en strävan efter jämn könsfördelning av deltagare, projektpersonal samt styrgrupp. Dessutom har ett aktivt arbete pågått för att höja kompetensen och hålla diskussionen kring jämställdhet levande. Till vårt stöd har vi haft ESF-processtöd.

Piteå har totalt haft 54 deltagare inskrivna 26 kvinnor och 28 män.

Skellefteå har haft 86 deltagare inskrivna 23 kvinnor och 63 män.

Snittåldern bland deltagarna i projektet har varit 21,24 år, bland kvinnor 21,73 år och bland män 20,79 år. Av personer som ansöker om försörjningsstöd är representationen högre bland män än kvinnor något som även avspeglar sig i statistiken. Trots detta är obalansen i Skellefteå är svår att förklara. En förklaring kan vara att Skellefteå har fler stödverksamheter att erbjuda där man riktar sig mot psykiskt funktionshindrade. Dessa verksamheter har överrepresentation av kvinnor. Kvinnor är även överrepresenterade bland gruppen med aktivitetsstöd i Piteå och 3 av 4 deltagare med aktivitetsstöd var därav kvinnor. Coachtjänsterna i projektet har varit bemannade av en kvinna samt en man i vardera kommun.

Projektledningen har varit en kvinna medan samordnaren framförallt har varit manlig. Övrig operativ personal har representerats av kvinnor. Styrgruppen för projektet har representerats av fem kvinnor samt två män. Som vikarie har man utsett en person av motsatt kön. Jämställdhetsarbetet i projektet har haft utbildning, kompetens och lärande som plattform. Vi har under projektet genomfört totalt nio utbildningsinsatser för personal och/eller deltagare. Vi har utvecklat system för att jämställdhetsfrågorna skall bli en naturlig del i det



löpande arbetet genom att i lägesrapporter till styrgrupp ha "jämnställdhetsintegrering" som en stående rubrik.

Systemet innebär löpande återkoppling till projektledning och styrgrupp kring jämnställdhetsarbetet. Vi kan även se att om frågan belyses genom att det regelbundet redovisas till styrgrupp och ESF så påverkar det arbetet i projektet, liksom när vi nyttjat processtöd i vårt arbete. Individperspektivet och den individuella planering som görs för varje deltagare har skapat bra förutsättningar för både män och kvinnor att ta del av det vi erbjuder. En av de utmaningar som projektet har haft är att utgå från deltagarnas önskemål samtidigt som man strävat efter att arrangera studiebesök i både traditionellt manliga och traditionellt kvinnliga branscher. Dialog med deltagarna om hur man bör lägga upp aktiviteterna utifrån ett jämnställdhetsperspektiv har gett oss nya infallsvinklar. Vi kan konstatera att vi har kommit en bit och har en bit kvar.

- **Tillgänglighet för personer med funktionshinder**

Funktionsnedsättningar av olika slag kan utgöra hinder för att få eller behålla ett arbete. Projektet har arbetat för att undanröja hinder, öka kunskapen och därigenom bli ett mer tillgängligt projekt. Till vårt stöd har vi haft ESF-processtöd. Det arbete som har bedrivits är Activa arbetsplatsanalys, för att underlätta matchningen mellan individ och arbetsplats. Utbildningsinsatser kring funktionsnedsättningar och mångfald för att höja kunskapsnivån och därigenom arbeta mot fysisk och mental tillgänglighet. Vi har inom ramen för projektet kunnat erbjuda neuropsykologiska utredningar för att kunna möta eventuella funktionsnedsättningar med rätt stöd. Projektet har tillhanda hållit ljudböcker, visitkort med blindskrift, datorer. Projektmetoden som bygger på individuellt upplägg där varje deltagare arbetar 100% efter sin egen förmåga och där helhetssyn råder har skapat ett tillgängligt projekt. Individuella upplägg som ger personerna individuella program efter sin egen förmåga är en framgångsfaktor för denna målgrupp. Nära samverkan med Arbetsförmedlingen och dess resurser i form av utredningar, nätverk och lönebidrag har många gånger varit avgörande för ett lyckat resultat. En utmaning som vi har haft att hantera är hur vi skall kunna utveckla motivationsarbetet mot de som har aktivitetsstöd. Personerna har ofta uppburit ersättning under lång tid och de har inte tidigare funnits krav på prestation för att erhålla pengar. Nyttan med att delta i projektet och aktivera sig måste därför bli tydlig på något annat sätt.



## Kriterier för genomförandet

- **Främja lärande miljöer**

I Socialfondsprogrammet kapitel 2:5 1 så beskrivs lärande miljöer utifrån följande:

### *LÄRANDE MILJÖER*

Ni har i förekommande fall beskrivit hur ni tänkt jobba med detta kriterium i er ansökan: Beskriv era insatser för att uppfylla ambitionerna i ansökan.

Arbetet med att främja lärande miljöer har utgått från att psykologiska processer som lärande, tänkande, problemlösande utgår från människans faktiska och praktiska liv. Utifrån detta har projektets aktiviteter en viktig funktion. Deltagarna har framhållit Komparelokalen som en lärande miljö, en miljö där olika former av interaktioner med andra människor skett. Att tänka tillsammans har stimulerat deltagarna. I Serus slutrapport kan man läsa att projektet även har arbetat med alternativa lärande miljöer. Besök i Komparegruppen av samverkanspartners, studiebesök vid olika skolor och arbetsplatser, föreläsningar, kortare kurser är aktiviteter som erbjudits för att stimulera lärandet i olika miljöer. Praktik på olika företag har framhållits som en viktig lärande miljö där Serus konstaterar att det inte är nya lärandemiljöer men att projektet har haft resurser att följa upp praktiken på ett sätt som stimulerar lärprocesser och kunskapsöverföring. Möjligheten att praktisera studier d.v.s. läsa i traditionell studiemiljö utan krav på prestation har varit en lyckad aktivitet. Möjligheten att åka på studiebesök till skolor i hela Sverige har uppskattats. Möjligheten att genom projektet göra läs och skrivutredningar samt utredningar kring studieförutsättningar har undanröjt hinder för den unga. Lärprocesser sker överallt och ständigt. I projektet har ett utvecklingsarbete pågått kring att utveckla formerna för att dokumentera det lärande som sker men även att stimulera till nytt lärande. Styrgruppen fattade beslut kring att man i projektet skulle dokumentera lärandet mot nationella gymnasiekurser. Utvecklingsarbetet har lett till att man i Skellefteå har anställt en valideringsledare i linjeorganisationen. Hon arbetar uppsökande mot unga ute på lärandeplatser och stimulerar till nytt lärande. Piteå har inom Arbetsmarknad och vuxenutbildning två personer som ger deltagarna möjlighet att dokumentera det lärande som sker. Steget ut på arbetsmarknaden har varit ett stort kliv för många och utmaningen att dessutom engagera sig i arbetet kring dokumentation har för många varit för





utmanande. De deltagare som har varit intresserade av att dokumentera det man lärt sig är de som varit på samma plats under en längre tid samt de personer som har haft Kompareanställning.

Den kunskapsöverföring som skett i styrgrupp, operativgrupp och mellan samverkande parter nationellt och internationellt är något som Serus har framhållit som positivt. Ett ständigt pågående erfarenhetsutbyte har varit en stimulerande lärmiljö för oss alla. Serus har genom följeutvärdering regelbundet redovisat framgångsfaktorer och utvecklingsområden som projektet har att hantera.

Komparemetoden kan beskrivas som ett utvecklingsinriktat lärande där det finns oändligt mycket att utveckla. Vad gäller Validering och dokumentation av lärande har projektet utvecklat metoder. Fortfarande kvarstår en del för att nå de som inte har långa praktikplaceringar samt hitta metoder som inte tar så mycket tid i anspråk för arbetsplatsen. Kompareprojektet har kanske framförallt inneburit kunskapsöverföring mellan Piteå och Skellefteå.

- **Främja innovativ verksamhet**

**Ni har i förekommande fall beskrivit hur ni tänkt jobba med detta kriterium i ansökan: Beskriv era insatser för att uppfylla ambitionerna i ansökan.**

Bättre kvalitet och högre produktivitet är målet med ESF:s strävan att arbeta innovativt. Projektet hade för avsikt att jobba på ett otraditionellt sätt med unga arbetssökande där den unges motivation och drivkraft varit en motor. Serus har följt projektprocessen och identifierat framgångsfaktorer under arbetets gång. Arbetet har utgått från motivation där motivationsfaktorerna självbestämmande, nyttan, tron på att lyckas och framgångar har format Kompareprogrammet. I praktiken har den unge själv format sitt program och tidsplan med stöd av en individuell coach och en rad resurser. Serus självskattningsverktyg visar på en stark motivation och hög tro på att lyckas och projektresultatet tyder på att modellen varit framgångsrik. Projektet har även som mål att arbeta fram metoder som underlättar för arbetsgivarna vid rekrytering av arbetskraft. Vi har under projektet lyssnat på vad arbetsplatserna och arbetsgivarna haft för behov och försökt anpassa uppföljningen efter deras önskemål. En sammanställning av arbetsgivarnas önskemål har upprättats och kommer att ligga till grund för verksamheternas fortsatta företagskontakt. Skellefteå Företagarna och Företagarna i Piteå har delat med sig av sitt kontaktnät och sin kunskap. Kontakter som dock inte har visat sig slå så väl ut. Innovativa mötesplatser mellan projektet och arbetsgivare har utvecklats med arbetsgivare som haft ett stort socialt engagemang.

Styrgruppen har möjliggjort den innovativa utvecklingen. Snabba beslut, vilja att



nå projektmålen och programkriterier har skapat en innovativ projektmiljö som har spridit sig i hela projektet. Innovation betyder upptäcka och genom att upptäcka resurser hos varandra bygger man en innovativ miljö. Avsaknaden av styrgruppsmedlemmar från statliga samverkanspartners har bromsat förändringskraften i projektet och mycket tankekraft har mobiliserats för att finna lösning på problemet.

Projekt som arbetsmetod med väl definierade mål och tät uppföljning, utvärdering stimulerar till kreativitet. Där idéer kunnat omformas till praktiska och målinriktade aktiviteter. Sammanfattningsvis kan man säga att projektet gått från ett "paketerat kaos" till en arena för innovation.

- **Främja samverkan**

**Ni har i förekommande fall beskrivet hur ni tänkt jobba med detta kriterium i er ansökan. Beskriv utifrån ansökan era insatser för att uppfylla ambitionerna i ansökan.**

Samverkan mellan olika aktörer i projektet har skapat multikompetenta team. Det förtroende och den tillit som har utvecklats har underlättat projektets arbete. För att samverkan skall fungera krävs det att man är motiverad att hitta lösningar och att man fått ett tydligt mandat från sin arbetsgivare. Efter två år av samverkan har samverkansarbetet gett oss möjlighet att samordna insatser som stödjer varandra och man agerar tillsammans. De deltagare vi har mött har många gånger haft mångdimensionell problematik som då även kräver mångdimensionell samverkan. Bred samverkan med allsidig kompetens ger förutsättningar för att helhetssyn skapas. Helhetssyn är något som följeforskningen lyft fram som framgångsfaktor. Om samverkan får genomslag eller inte beror många gånger på om det finns bra samverkan och stöd från ledningen. Projekt skapar bra förutsättningar för att lyckas med samverkan. Styrgruppens funktion att jobba för projektets bästa minskar stuprörstänkande. Projektet har haft en väl fungerande styrgrupp som kunde ha fungerat ännu bättre om de statliga aktörerna hade medverkat utifrån planeringen. En fungerande styrgrupp är en förutsättning för att samverkan skall fungera i praktiken. Även nätverkskompetens är ett lärande som måste ges tid för att lyckas. Det som man bör ta tillvara på är de relationer som har utvecklats under projektprocesserna. Samverkan kan beskrivas som en socialprocess där tillit, dialog och mandat att samverka är viktigt. Nyttan med att samverka fungerar som en motor och mod ökar förändringstakten. Det som inte har fungerat i praktiken var den tänkta länsöverskridande samarbetet som skulle stimulera deltagarna till att vidga sitt mentala arbetsmarknadsområde. Deltagarna kunde inte se nyttan med att praktisera på annan ort och det fanns inget större intresse för att göra studiebesök. För många deltagare var det ett stort steg att åka sträckan till praktiken på hemorten och praktik på annan ort upplevdes övermäktigt. Vi har även sett ett behov av att



samverka med Landstinget, en samverkan som på många sätt skulle underlätta för individerna i projektet. I de fall som samverkan har fungerat har det lett till positiva resultat.

- **Främja strategiskt påverkansarbete**

Ni har i förekommande fall beskrivet hur ni tänkt jobba med detta kriterium i er ansökan. Beskriv hur ni jobbat för att uppfylla ambitionerna vad gäller kriteriet.

### **Regionala Prioriteringar**

- Redogör för eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Områden som särskilt lyfts fram i regionala program/strategier som prioriterade områden för att stärka regional konkurrenskraft, med bäring på arbetsmarknad och sysselsättning är främst:

- innovativa miljöer och samverkan
- entreprenörskap och nyföretagande
- internationellt samarbete
- jämställdhet, integration, mångfald och tillgänglighet.

Ovanstående områden har genomfört projektet.

- **Strategiskt påverkansarbete**

Strategiskt påverkansarbete var inget som vi hade för avsikt att driva enligt ansökan. Projektet har dock uppmärksamats av riksdag, regering samt ungdomsstyrelse och metoden har därigenom fått genomslag på nationell nivå.

- **Extern utvärdering**

Redogör för hur den externa utvärderaren (om det är aktuellt) konkret bidragit i projektarbetet. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet.

Projektet har genom upphandling anlitat ett externt företag, Serus ekonomiska förening, att bedriva extern utvärdering i form av följeforskning under



projekttiden. Under projekttiden har 35 djupintervjuer genomförts med deltagare. Deltagarna har varit från såväl Piteå som Skellefteå. 13 djupintervjuer har genomförts med samarbetspartners från olika organisationer dessutom har man intervjuat fem projektmedarbetare. Slutresultatet utgår även från det självskattningsverktyg som projektdeltagarna har svarat konfidentiellt på vid projektstart och vid projektslut.

Mål och syfte:

Följeutvärderingen inriktar sig i första hand på

- mervärdet i projektet utifrån individens perspektiv, medverkande arbetsgivares perspektiv och samverkande parter perspektiv.

Följeutvärderingen skulle även *identifiera vilken skillnad projektet har gjort för individ, medverkande arbetsgivare och medfinansiärer i projektet.*

Följeutvärderingen har även haft som syfte att identifiera och löpande återrapportera projektets framgångsfaktorer och utvecklingsområden.

Återrapporteringen har skett muntligt till projektledaren en gång per månad och var tredje månad medverkade utvärderaren vid projektets styrgrupp.

Utvärderingen belyser även projektets jämställdhetsintegrering och tillgänglighetsperspektiv ur såväl deltagares som samverkanspartners perspektiv.

#### **Nyttan med externutvärdering**

Följeutvärderingen har fungerat som ett utvecklingsinstrument där en opartisk person har återspeglat framgångar och utvecklingsområden med syfte att nå uppsatta projektmål. Serus uppdrag att beskriva och identifiera projektindikationer och resultat i en beskrivande metod har underlättat spridning och implementering. Dessutom har medarbetare och deltagare beskrivit att deras åsikter har upplevts som viktiga och man har blivit bekräftad. Då projektets utveckling till stor del bygger på individernas delaktighet har den externa utvärderingen varit av avgörande karaktär för projektet.

Sammanfattningsvis kan sägas att extern utvärdering fyller sin funktion och påverkar projektresultatet i rätt riktning utifrån fyra faktorer

- återkoppling av resultat och analys
- koppla samman resultatet till en metod
- bekräftande av de personer som deltagit utvärderingen.
- säkerställer lärprocesser.

#### **• Egenutvärdering**

Redogör för hur ni arbetat med att utvärdera ert arbete. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet.

I projektet har vi arbetat löpande med egenutvärdering. Varje deltagare har konfidentiellt fyllt i ett utskrivningsdokument som ger underlag till att mäta uppsatta mål. Utskrivningsdokumentet ger indikatorer på om vi varit på rätt väg. Dessutom har vi kunnat följa indikatorer kring jämställdhetsarbetet. Många av de aktiviteter som har genomförts i projektet har muntligt och/ eller



skriftligt utvärderats och resultatet har legat till grund för fortsatt planering. Projektledningen har regelbundet besökt Komparegrupperna med syfte att föra dialog kring om vi är på rätt väg eller om vi skall göra något annorlunda i projektet. Ungdomarna har visat sig vara de allra bästa verksamhetsutvecklarna.

- **Sammanfattande bedömning**

Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför? Vilka tips skulle Du vilja delge framtida projekt?

Att gå från en projektide till ett resultat som implementeras i linjeorganisation är en lång utvecklingsprocess som omfattar flera delar.

I projektet har vi stött på många hinder, regelverk som inte harmoniserar, frånvaro av styrgruppsmedlemmar i styrgruppen, dålig förankring hos samverkande organisationer, otydliga och olika direktiv från ESF för att bara nämna några. Vi har försökt att möta motgångar genom att se på svårigheter som resultat och göra mer av det som fungerar.

Sammanfattningsvis vill jag peka på några viktiga framgångsfaktorer:

Projekt som arbetsmetod är framgångsrik när det gäller att förändra, lära nytt, lära mer, lära om. Tydliga mål, och definierade ramar skapar ett paketerat kaos som underlättar att innovativa tankar formas. Att ha kul i projektgruppen underlättar det många gånger slitsamma uppdraget. Samverkande parter där projektet är förankrat och där man kan se nyttan med medverkan kan ge avgörande avtryck i resultatet. Hållbar organisering av projektet underlättar arbetet. Engagerad styrgrupp med mandat att fatta beslut och tydligt uppdrag att jobba för projektets mål är avgörande för projektresultatet. Extern utvärdering snabbar på förändringsarbetet. Implementeringsprocessen bör starta samtidigt som projektet och utgår från att alla resultat, både bra och dåliga kan användas för utveckling av verksamheten. Framgångsrika resultats implementering bygger på att man arbetar med "mottagaren" (många gånger linjeorganisationen) samtidigt som "avsändaren" (projektet). Att projektet svarar upp mot det behov som mottagaren har, bäddar för en lyckad implementering. Utgår projektet från en lärande organisation, lärande arbetsgivare och en lärande politisk nämnd kan alla dra nytta av det lärande som sker på alla nivåer.

- **Kontaktpersoner**

Vilka personer kan den som är intresserad av ytterligare information kontakta?

Piteå: Lotta Sundman 0911-69 64 35

Skellefteå: Karl-Enar Widman 0910 – 735 000

*Guller 10/12/20*

