

Sektionen för management

Blekinge Tekniska Högskola

Arena för Social Ekonomi och Företagande

Slutrapport mars 2011

Ingalill Johansson
Anna Tegel

1. INLEDNING	3
2. BAKGRUND	4
2.1 PROJEKTORGANISATION.....	4
2.2 SYFTE OCH MÅL MED PROJEKTET	5
3 TEORETISK REFERENS RAM	7
4 FÖLJEFORSKNING INOM ARENA FÖR SOCIAL EKONOMI OCH FÖRETAGANDE	10
4.1 FÖLJEFORSKARNAS TILLVÄGAGÅNGSSÄTT.....	10
4.2 PROCESSTÖD INOM PROJEKTET ARENA FÖR SOCIAL EKONOMI – EN ÅTERBLICK	10
4.3 ANALYS AV PROCESSTÖD.....	12
5. AKTIVITETER I PROJEKTET	14
5.1 SUMMERING.....	14
5.2 SLUTREFLEKTION FRÅN PROJEKTMEDARBETARE	14
5.3 DOKUMENTATION I PROJEKTET	15
5.3.1 Lägesrapport.....	15
5.3.2 Minnesanteckning/mötesanteckning/protokoll i styrgrupp.....	15
5.3.3 Statistik om deltagare.....	15
5.4 SLUTSEMINARIUM	17
6 ANALYS.....	19
6.1 ANALYS AV PROJEKTMEDARBETARNAS ERFARENHETER	19
6.2 ANALYS AV SLUTSEMINARIET.....	19
6.3 ANALYS AV DOKUMENTATION I PROJEKTET	20
7. DISKUSSION.....	21
7.1 REFLEKTION ÖVER PROCESSTÖD	21
7.2 MÅLUPPFYLLELSE	21
7.3 HÖSTENS AKTIVITETER 2010	23
8. SLUTSATSER.....	24
LITTERATURFÖRTECKNING.....	25

1. Inledning

”Arena för Social Ekonomi och Företagande” var ett utvecklingsprojekt som SISU Idrottsutbildarna Blekinge (SISU, 2010) genomfört tillsammans med HSO Blekinge (HSO Blekinge, 2010), Länsbygderådet (Länsbygderådet, 2010) och Coompanion (Coompanion, 2010). Projektet har finansierats av Europeiska socialfonden (ESF) och medfinansierar har Arbetsförmedlingen (AF) Karlskrona, AF Karlshamn, Flyktingintroduktion och Försäkringskassan (FK) Karlskrona varit. Projektets målgrupp är personer med sjukersättning och/eller aktivitetsersättning, funktionsnedsättning samt annan etnisk bakgrund än svensk. Projektet har lagt stor vikt vid frågor som rör mångfald, jämställdhet och tillgänglighet och var riktat till människor som har befunnit sig utanför arbetsmarknaden ett år eller mer. Syftet var att stärka individens möjlighet till arbete och genom att skapa arbetstillfällen medverka till en positiv samhällsutveckling. Projektet har bestått av en kombination av utbildning och praktik och varje deltagargrupp har genomgått denna under sex månader. Totalt har fyra utbildningsomgångar genomförts.

Utvärdering av projektet har genomförts genom lärande utvärdering/följeforskning vilket betyder att en gemensam kunskapsbildning växer fram med stöd av utvärderare och projektets aktörer (jmf Svensson, (2009). Lärande utvärdering/följeforskning är ett krav i alla ESF-projekt och planeras med utgångspunkt i respektive projekts behov och inriktning. Socialfondsprojekt har till uppgift att knyta följeforskare till projekten och ansvaret för att detta sker ligger hos svenska ESF-rådet och Tillväxtverket. Följeforskning/lärande utvärdering ska inte ses som ett mål i sig, utan som ett medel för att nå de övergripande mål som strukturfonderna har. En viktig del i detta är att ta vara på erfarenheter och nyvunna erfarenheter i ett projekt och sprida detta till andra. Resultatet ESF-rådet hittills har sett på sin satsning inom följeforskning/lärande utvärdering 2007-2013 har bland annat visat att ofta ges inte tillräckligt med resurser till följeforskning i förhållande till projektens omfattning och den nya kunskap som följeforskare erhåller inom olika projekt återförs inte tillräckligt snabbt. Vidare påpekas att de viktigaste målen med följeforskningen är projektresultat och långsiktiga effekter som kan förstärka den regionala tillväxten och sysselsättningen (Socialfonden, 2011). Sektionen för Management på Blekinge Tekniska Högskola (BTH) fick uppdraget att bedriva följeforskning på projekt ”Arena för Social Ekonomi och Företagande”.

Rapportens övergripande syfte är att belysa i vilken utsträckning projektet uppnått uppsatta mål (effekt- och projektmål) och utgöra en processbeskrivning.

2. Bakgrund

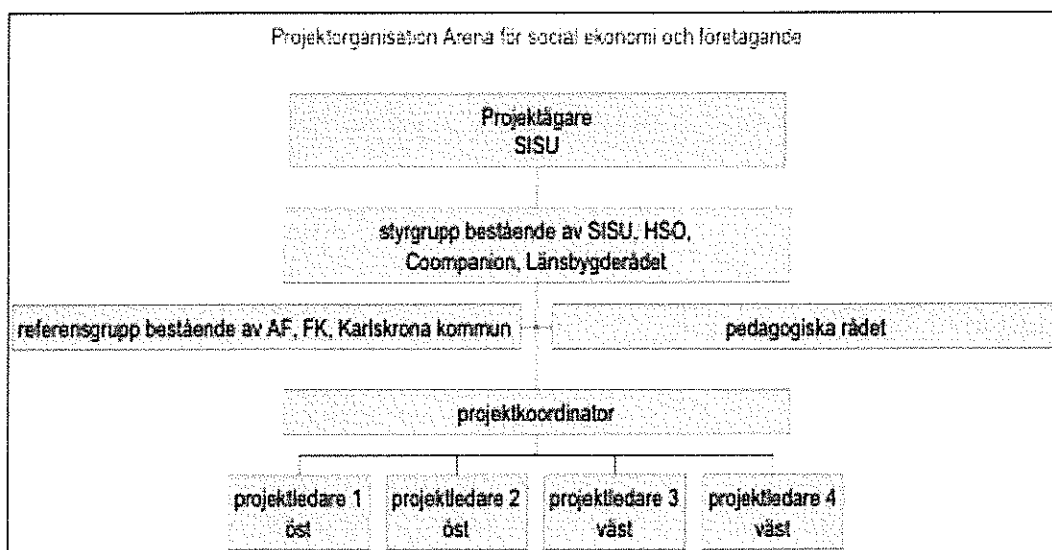
Den sociala ekonomin brukar beskrivas som den del av samhällsekonomin som finns mellan den offentliga och privata sektorn. Följande text har hämtats från Projektansökan (2009):

Den sociala ekonomin är på frammarsch och leder den europeiska tillväxtstatistiken. Anledningen är bland annat drivkrafterna bakom företagandet i sektorn. Den sociala ekonomin har stor betydelse för varje Orts utveckling och för det sociala kapitalet. Av de 40 000 organisationerna registrerade som företag som innefattas i den sociala ekonomin saknar över hälften fast anställd personal. Detta belyser det ideella arbetets betydelse i de aktuella verksamheterna och folkrörelserna utgör en stor del av den sociala ekonomin (s 2).

2.1 Projektorganisation

”Arena för Social Ekonomi och Företagande” är ett projekt där studieförbundet SISU Idrottsutbildarna är projektägare. SISU, HSO, Blekinge, Länsbygderådet i Blekinge och Companion i Blekinge har även utgjort projektets styrgrupp. Tillsammans med projektkoordinatören har de styrt arbetet. Ansvar för projektet har under projektets gång delats mellan två personer och bytet skedde i mars 2010. Projektet startade 2009 och avslutades i februari 2011. En projektkoordinator har lett projektarbetet tillsammans med fyra projektledare som ansvarat för arbetet i fyra av Blekinges kommuner. Karlskrona och Ronneby har arbetat tillsammans och har i projektet kallats Öst. Karlshamn och Sölvesborg/Olofström har arbetat tillsammans och kallats Väst. Två projektledare har delat ansvaret för den Östra delen medan två projektledare har delat ansvaret för den Västra delen. Ytterligare personal som är knutna till projektet är en ekonomiansvarig och en informatör. Ett pedagogiskt råd finns i projektet där en deltagare från HSO Blekinge samt två projektledare arbetat. Referensgruppen består av AF, FK, kommunerna, Region Blekinge samt ytterligare representanter.

Projektets organisation ser ut som följer:



Figur 1 Projektorganisation

Projektet består av två utbildningar, Entreprenörsutbildning omfattar 6 månader teori/praktik och Medarbetareutbildning omfattar 6 månader teori/praktik. Utbildningarna äger rum på Arena Rosenholm i Karlskrona, Kallinge företagscenter, Karlshamns lärcenter, Olofströms företagscenter och Sölvesborgs GIF:s klubblokal.

Entreprenörsutbildning

Syftet med utbildningen är att ge individen möjlighet och kunskap för att starta eget företag eller kooperativ. Utbildningen innehåll är kommunikation, ledarskap, ekonomi, hälsokompetens och marknadsföring. Det finns även tillfälle till fördjupning som utvecklar individens kompetens.

Medarbetareutbildning

Syftet med utbildningen är att stärka individens personliga utveckling. Utbildningens innehåller bland annat föreningskunskap, kommunikation, sociala ekonomi, hälsokompetens samt datakunskap. Medarbetareutbildningens målgrupp är människor som är praktiskt kunniga och som har sitt intresse inom anläggning, vaktmästeri eller administrativa sysslor inom föreningslivet. Även där finns möjlighet till fördjupning inom eget valt område för att ytterligare stärka den personliga kompetensen.

Praktiken i projektet genomförs i olika föreningar och organisationer. Deltagarnas placeringar på praktikplatser har skett efter samtal och i samförstånd med deltagarna.

2.2 Syfte och mål med projektet

Syftet är att erbjuda människor som stått utanför arbetsmarknaden utbildning som skall leda till reguljära arbetstillfällen inom den sociala ekonomin samt skapa en ny kompletterande struktur i Blekinge för människor som hamnat i utanförskap. Syftet är dessutom att etablera en plattform för den sociala ekonomin i Blekinge.

Projektmål:

- ”Skapa minst fem arbetskooperativ där många av våra deltagare har erbjudits sysselsättning
- Att minst 140 personer ska genomgå vår Entreprenörsutbildning

- Att minst 100 personer ska genomgå vår Medarbetarutbildning
- Att fler kvinnor har startat eller tagit över ett företag och/eller arbetskooperativ
- Skapa minst 150 nya arbetstillfällen inom den sociala ekonomin i Blekinge
- Att 50 personer har startat ett nytt eller tagit över ett befintligt företag i Blekinge.” (Projektansökan, sid 7)

Önskade effekter av projektmålen formuleras av följande punkter som anges under syftet (Projektansökan, s 6) på följande sätt:

- Öka samverkan mellan den sociala ekonomins aktörer i syfte att stärka kompetensen och öka konkurrenskraften för individer och organisationer
- Bidra till ökad förståelse och kunskapsbyggnad kring den sociala ekonomins entreprenörskap i syfte att samla och sprida kunskap från regionen och i omvärlden
- Arbeta för utveckling av och tillgångar till hållbara finansieringslösningar som t ex arbetskooperativ, nätverksbanker, kreditgarantiföreningar.
- Utgöra motorn för den sociala ekonomin som drivkraft för ett småskaligt entreprenörskap i hela regionen
- Arbeta för att initiera och understödja forskning och utveckling inom området social ekonomi, kopplat till tillväxt och jobbskapande. Forskningsanknuten verksamhet bör ske i bredare nationella partnerskap

3 Teoretisk referensram

Den teoretiska referensramen består av begreppen pedagogiskt ledarskap, kommunikation jämte samverkan vilka är de begrepp som används vid analysen av projektet.

Pedagogiskt ledarskap

Värderingar och attityder har stor betydelse i det pedagogiska ledarskapet. Värderingar styr våra behov som i sin tur påverkar mål och handlingar. Även vår inställning till och motivation i arbetet styrs av våra värderingar. Värderingar har kontextuell anknytning t ex till den kultur människan befinner sig i och de är i flera fall gemensamma som t ex när det gäller rättvisa och oppriktighet. Andra viktiga aspekter är synen på sig själv och individen, ledarskap, människosyn och kunskapssyn i sammanhanget (Their, 1998).

Människosynen påverkar interaktionen med andra och blir betydelsefull för främjandet av lärande i organisationen. En positiv människosyn är grunden för arbetet med en individs inneboende krafter. Kunskapssyn kan relateras till människosyn, med fokus på interaktionen med andra, vilket utvecklas till en människokunskap. Det betyder kunskap om både sig själv och andra och hur man fungerar både ensam och i grupp. Kunskap kan delas in på olika sätt, t ex i baskunskap och fördjupad kunskap. Baskunskap förstås som läsa, skriva och räkna. Fördjupad kunskap innebär en specialisering. Ett annat sätt är att beskriva kunskap som teoretisk och praktisk, där teoretisk innebär "vetskap" om något och den praktiska innebär en tillämpning av det man "vet".

Motivation är en process i människan som sätts i rörelse och styr människan till ett bestämt mål (Stensmo, 2008). Många olika motivationsteorier försöker se sambandet mellan människans i grunden medfödda egenskaper och miljöns påverkan. För den inre motivationen är det viktigt att kunna se samband och få perspektiv i sin utveckling. Den styrs av bland annat vårt behov av utveckling, våra intressen och behov. Den inre motivationen lägger även tyngden på personligheten medan den yttre motivationen däremot betyder en aktivitet i en given situation. Den yttre motivationen kan vara en belöningssituation. För individen motivation och målinriktning måste det till en belöning i prestationen.

Ett sätt att se på människan är ur ett aktivitetsperspektiv. Forskning har t ex visat att människor oftast inte nöjer sig med ett statiskt tillstånd i arbetslivet – det behövs utmaningar, i annat fall avtar intresset för arbetet och intressen utanför arbetet tar överhanden. Interaktion menar Their (1998) innebär en stimulans för det sociala behovet och för människans tillväxt och utveckling. Ett pedagogiskt ledarskap innebär en planering som inbjuder till interaktion och deltagande, och inte styrande. Processen är lika viktig som resultatet. När det handlar om makt är det inte intressant i ett pedagogiskt ledarskap att tillskansa sig mera makt. I fråga om beslutsfattande litar den pedagogiske ledaren på sina medarbetare och visar tillit till deras olika kompetenser (Their, 1998).

Kommunikation

Mötet mellan människor är grundläggande i samhället och kommunikationsprocessen är både enkel och sammansatt och ger oss ett budskap som är riktad till en mottagare som i sin tur tolkar budskapet utifrån sina referensramar. I förhållande till föregående beskrivning av kommunikationen får dialogen stor roll att fylla och synliggöra mycket av människans värderingar och normer (Illman & Nynäs, 2009). Mötet är gränsöverskridande och en värdefull utgångspunkt i förståelsen för andra människor och kulturer. Filosofen Martin Buber beskriver mötet utifrån två perspektiv och menar att vi relaterar till vår omvärld utifrån två olika utgångspunkter, antingen ett möte som fokuserar på Jag-Det eller Jag-Du. Möter vi andra som ett Jag-Det betraktar vi dem på ett visst avstånd och kategoriserar dem vilket skapar gränser. Möter vi andra som ett Jag-Du står vi inför varandra på ett omedelbart och nära sätt och då sker det goda mötet. Vi är då öppna och närvarande och mer gränsöverskridande. Martin Buber menar att båda förhållningssätten är nödvändiga i ett möte och fyller olika funktioner utifrån situationen (Illman & Nynäs, 2009). Professor i nordiska språk på Helsingfors universitet, Mazzarella (2005), beskriver med Martin Bubers perspektiv mötet och bemötandet enligt följande: *"Det talade ordets betydelse grundar sig i det faktum att det inte vill stanna hos den som uttalar det. Det försöker få tag i någon som lyssnar... (s.16)."* Författaren Kerstin Ekman går ett steg längre och menar att samtalet är en förutsättning för att våra bilder av tillvarons ska kunna förändras (Mazzarella (2005). Vidare menar Säljö (2000) att samspelet och interaktionen är grundläggande i varje situation där människor möts. Han betonar hur språket oss till en förståelse för varandra oavsett individens bakgrund eller ställning.

Interkulturell kommunikation är ett område som spelar en stor roll i samhället och människors liv. Kunskap och kompetens i kommunikation kan leda till förändring bland människor i deras varierande kulturer. En dialog mellan kulturer kan hindra upphov till konflikter. Kultur beskriver människors sätt att leva, tänka och verka inom ett visst område och vid en viss tid.

En ökad kompetens i den interkulturella kommunikationen ger många fördelar. Fördelarna är en hälsosam kommunikation som ger en bättre förståelse, minskade konflikter samt en personlig utveckling genom ökad tolerans för andra kulturer. Vilka är målen och medlen för detta? Det ger en öka självinsikt och ökad kunskap och medvetenhet. Det underlättar bemötandet och motverkar kulturella motsättningar. Kultur kan även förklaras med följande: När deltagarna skiljer sig i ett eller flera avseenden gällande värderingar och attityder, tankebanor, uppfattning av tid och/eller rum. Det gäller en identifierbar grupp av människor med en gemensam historia som även har ett verbalt och/eller icke verbalt symbolsystem. Kultur är även en maktfråga. Samhället är inte uppdelat längre i öst och väst utan gränserna tänjs och blir mer flexibla. Den västerländsk ekonomi och kulturen sprids genom IT. Halva världens befolkning kan engelska (fler som andraspråk än modersmål) jmf. Stier (2004); Neuliep (2006).

Begreppet kultur menar Stier (2004) finns hos en identifierbar grupp med människor med en gemensam historia och kontext. Kultur är ett således ett vidsträckt område där och i många organisationer finns det skiftande yrkeskulturer och kompetens. Inom arbetslivsforskning studeras bland annat hur vi fungerar i arbetslivet. Ett av forskningsområdena är medarbetarskap där de etiska perspektiven inbegrips (Hällsten & Tengblad, 2006). Medarbetarskapet bygger på individens förmåga och möjlighet

till goda handlingar i situation. Viktiga faktorer är tillit och förtroende. Hänsyn till långsiktiga processer och strävan efter mål och "det goda livet" till förmån för väl fungerade organisationer och välmående medarbetare ingår i rollen som medarbetare men även i ett ledarskap. Interkulturell kommunikation får en framträdande plats på många arbetsplatser. Samverkan och interaktion är olika områden som utvecklas i takt med de kulturella skillnaderna som finns i dagens samhälle.

Samverkan

Förmågan att samverka är en färdighet och det finns stora förväntningar ute i organisationer gällande samarbete. Faktorer som gynnar samverkan beror på både yttre och inre omständigheter. De yttre faktorerna kan beröra klarheter i målsättningar och regler eftersom gemensamma syften och regler är nödvändigt i samverkan. Ansvarsfördelningen måste vara uppgjord och hur kostnadsfördelningen bör vara konstruerad. De inre faktorerna styrs av motivation, yrkesidentitet och erkännande och en respekt för alla medverkande. Samverkan ska ses som en lärandeprocess där frågor om makt, inflytande och känslor spelar stor roll (Danermark, 2006).

Förutsättningar för samverkan styrs av en klar och tydlig ledning, klart uttalade mål och tillräckliga resurser till sitt förfogande. Hinder eller risker kan vara av karaktären strukturella, kulturella hinder eller revirbevakande beteende.

Faktorer för samverkan påverkas av kunskaps- och förklaringsmodeller (synsätt), organisatoriska förhållanden och regelverk som styr verksamheten. Synsättet, det vill säga vilken kunskaps och förklaringsmodell som råder i ett samverkansprojekt, har en stor betydelse för det fortsatta arbetet. Bakom vårt konkreta handlande finns en rad antagande om verkligheten. Människan är en helhet och i arbetet med andra människor möts flera synsätt. Det är viktigt med respekt för varandras synsätt med en tydlighet och diskussion omkring dem. Språket är en viktig faktor vilket även Säljö (2000) beskriver i det sociokulturella perspektivet. Språket kan utestänga och trycka ned människor i samverkan. Det ligger i sakens natur med synsätt som skiljer sig åt men det är ändå faktorer att förhålla sig till. Danermark (2006) menar vidare att även organisatoriska strukturer bör klargöras och förklaras i olika organisationer där samverkan sker. Organisationer har en beslutsordning som behöver redas ut, om vem som har beslutanderätt men även rätten att bestämma. Det behövs även klargöras vem som har mandat till delegering i ett samverkansprojekt. Finns det till exempel skillnader i strukturer i den politiska styrningen behöver även det redogöras. Regelverk som styr verksamheten kan vara sekretess eller olika lagar som gäller. Regelsystem ger ibland ger en eller flera av de inblandade i samverkan stor makt över besluten som ibland kan missbrukas. Behovet av tydlighet i vad regelverket egentligen tillåter är stort. Vid ett tidigt skede är det viktigt att visa på skillnader som finns i formella och informella regelverk (Danermark, 2006).

4 Följeforskning inom Arena för Social Ekonomi och Företagande

4.1 Följeforskarnas tillvägagångssätt

Ellström i Svensson et al (2009) föreslår att följande definition kan vara gällande för lärande utvärdering:

- att utveckla vetenskapligt hållbar kunskap om projektet eller programmet som utvärderas, t ex kunskap om samband mellan programaktiviteter och resultat/effekt av dessa aktiviteter;
- att ge underlag för förbättringsåtgärder;
- att bidra till individuellt lärande i form av nya kunskaper, begrepp, perspektiv etc hos dem som direkt berörs av utvärderingen samt till ett organisatoriskt lärande t ex i form av förbättrade rutiner för program-/verksamhetsutveckling;
- att ge underlag för offentlig debatt, opinionsbildning och lärande vad gäller den verksamhet, det projekt eller program som utvärderas (s 112)

Under projektets gång har följeforskarna fokuserat på ge processtöd, skapa lärande och återföra kunskap samt värdera hur väl projektet strävat mot sitt mål. För att uppnå bästa möjliga resultat och stärka trovärdigheten har en rad olika metoder tillämpats, så kallad metodtriangulering (jmf Denscombe, 2009). De valda metoderna i utvärderingen har bestått av 20 intervjuer, tre icke deltagande observationer, en deltagande observation, en workshop, slutseminarium samt analys av projektdokumentation. metod

Hösten 2009 fokuserade följeforskningen på projektledarnas arbete och detta bestod av kvalitativa intervjuer (jmf Kvale, 1997). Styrgruppens arbete analyserades med hjälp av observationer (jmf Denscombe, 2009). Under våren och hösten 2010 användes workshops vid två tillfällen, den ena arrangerades av en extern aktör och följeforskarna observerade densamma. Den andra leddes av följeforskarna och den spelades in med hjälp av MP3-spelare. Det pedagogiska rådet intervjuades under hösten 2010. En dokumentation av material har utförts i projektet och analyserats. Den dokumentationen består av: mötesprotokoll från styrgrupp, lägesrapporter till ESF-rådet och statistik gällande projektdeltagare.

Slutligen genomfördes under våren 2011 en deltagande observation på det slutseminariet som anordnades av SISU Idrottsutbildarna med inbjudna deltagare från projektets referensgrupp, styrgrupp och projektmedarbetare. Med hjälp av en MP3-spelare dokumenterades materialet som slutligen analyserades och presenterades i slutrapporten.

4.2 Processtöd inom projektet Arena för Social Ekonomi – en återblick

som använts inom projektet har omfattat följande:

- projektledarnas arbetssätt har undersökts via intervjuer
- styrgruppens arbete har observerats på styrgruppsmöten

- det pedagogiska rådet har intervjuats
- de horisontella kriterierna har analyserats
- huruvida projektet styrt mot fastställda effekt- och projektmål har analyserats

Den första delrapporten innefattade styrgruppens och projektledarnas arbete samt bedömning av effekt- och projektmål. Här observerades styrgruppsmöten och projektledarna intervjuades löpande under ett antal veckor. Vid styrgruppsmötena gav även följeforskarna återkoppling till projektet. Arbetet med den första rapporten gav att de fyra projektledarna stod för mycket goda insatser för deltagarna i projektet. Projektledarna satsade mycket tid på att samtala med deltagarna – vilket uppskattades. Det medförde en personlig utveckling för deltagarna, vilket pedagogiska rådet menade var en av de viktigaste effekterna av projektet så långt. HSO's insatser lyftes fram som mycket betydelsefulla för projektet. Följeforskarna föreslog att samordning med andra projekt inom social ekonomi borde effektiviseras samt att deltagare skulle inkluderas i pedagogiska rådet.

Den andra delrapporten genomfördes vid halvtid i projektet och fokuserade på de horisontella kriterierna: tillgänglighet, mångfald, jämställdhet och det pedagogiska arbetet i projektet. Intervjuerna speglade en samhörighet och en trygghet i projektledarteamet. Resultatet visade vidare ett kunnande och en medvetenhet gällande horisontella kriterierna och projektledarna kunde redogöra för hur de hanterade dem. För att skapa en uppfattning om de pedagogiska effekterna intervjuades ett antal deltagare. En intervju genomfördes även med det pedagogiska rådet. En bekräftelse på projektledarnas insatser skedde då deltagarna intervjuades och framförde att de var mycket nöjda med bemötandet de fått av projektledarna. Det pedagogiska rådet påpekade att deltagarnas personliga utveckling var en stor framgång med projektet. Gruppen har träffats 4-6 ggr per år. Treparsamtal har kontinuerligt genomförts med deltagare, projektledare samt AF eller FK. Projektledarna upplevde en svårighet i att omvärldsbevaka och samverka med liknande projekt. Följeforskarna föreslog att en plan för strategisk påverkan borde upprättas då det arbetet ska redovisas i slutrapporten.

Projektledarna har även själva bedrivit viss utvärdering av projektet när det gäller kvalitet på externa föreläsare och innehållet i föreläsningarna. En av projektledarna har deltagit i arbetet i det pedagogiska rådet där ett frågeformulär för ändamålet arbetats fram.

Den tredje rapporten, vilken är en slutrapport, fokuserar på hur målen uppfylls och hur processtödet har fungerat under hela projekttiden. Genom att samla in material och analysera har uppdraget fullföljts som följeforskare. Följeforskarna arrangerade en workshop tillsammans med projektmedarbetarna och övriga aktörer där syftet var att skapa möjligheter för lärande och kunskap som inhämtats under projektet. Målet var att skapa en modell för att synliggöra metoden i projektet. Inbjudna var projektägaren, projektledarna, styrgruppen och deltagare vilket innebar totalt sex personer (åtta inklusive följeforskarna). Följeforskarnas uppgift var att fungera som moderatorer. Temat för dagen var bemötande och programmet innehöll två föredrag från följeforskarna: pedagogiskt ledarskap och dialogens betydelse för kommunikation samt interkulturell kommunikation. Följande olika perspektiv av bemötande framkom under sessionen.

De fyra projektledarna har konstaterat att de är relativt olika varandra och just dessa olikheter har kommit projektet tillgodo. Även deltagarnas olikheter har inneburit en framgångsfaktor. Diskussionerna har vidgats tack vare att deltagargruppen varit skiftande.

Under diskussionerna framkom att individ- och grupperspektivet kan betraktas som en framgångsfaktor. Projektledarna har använt individuell coachning men det har även funnits aktiviteter under utbildningstillfällena där individerna bildat grupper och arbetat tillsammans. Initialt bildade gärna deltagarna grupper med deltagare från samma ort. Allt eftersom tiden gick splittrades dessa grupper och nya kommunövergripande grupper bildades på deltagarnas egna initiativ. Projektägaren berättade att ESF-rådet inte trodde på idén att transportera människorna mellan olika orter, därför kändes det extra glädjande för projektet att detta varit framgångsrikt.

Projektledarnas engagemang och egen erfarenhet av arbetslöshet uppfattas vara en stor framgångsfaktor, och tas även upp av deltagare som en viktig faktor. Beskrivningar av hur arbetet gått till visar på respekt och öppenhet som i sin tur skapar förtroende för projektledarna. Erfarenheten av egen arbetslöshet beskrevs av en deltagare i styrgruppen som mycket viktig förtroenhetskunskap.

Projektledare och projektägare upplever att en blandning av teori och praktik i projektet varit en god idé som uppskattats av deltagarna. Man har utgått från ett folkbildningsperspektiv och noga lyssnat av vad deltagarna har önskat och man hade en tanke om att ha hög flexibilitet. Det visade sig efter en tid att deltagarna dock önskade struktur och framförhållning, varför man fick göra avkall på graden av flexibilitet till viss del. Mot bakgrund av den mångfald som funnits i gruppen har ett anpassningsinriktat lärande varit viktigt.

Samverkan i projektet har skett på många olika sätt. Deltagare har samverkat med varandra både under utbildningstillfällen men också en annan typ av samverkan som präglats av omtanke om varandra. Deltagarna har engagerat sig i varandras olika problem och sett till att hjälpa varandra så att deltagande har möjliggjorts även om den aktuella deltagaren haft svår värk t ex. En kontakt med en förening kan innebära stora möjligheter att kunna hitta en sysselsättning. Deltagarna själva bildar även de ett nätverk inom gruppen som kan fortsätta fungera även efter att projektet är över.

Möjligheter till spridning av resultat gavs under slutseminariet på Blekinge Health Arena februari 2011 där tillfälle gavs för en offentlig debatt och diskussion. Se vidare under analyskapitel.

4.3 Analys av processtöd

Under höstens workshop arbetade följeforskarna tillsammans med de inbjudna med att få fram en modell som skulle synliggöra den metod som projektledarna har arbetat fram under projektiden. Syftet med modellen är spridning/marknadsföring och skapa möjligheter för att implementera det arbetssätt som har utvecklats i andra projekt. Bemötande och kommunikation var fokus under workshopen och ligger till grund för modellen (se bilaga 2).

I projektet har en kultur utvecklats där fokus varit bemötande av deltagare där kommunikationen spelat en högst central roll. Projektledarna har alla egna

erfarenheter av arbetslöshet och har därför en unik kunskap och erfarenhet av detta som de tillämpat i projektet och i mötet med deltagarna. Genom att vara goda lyssnare har de haft förmåga att kunna höra på det deltagaren muntligen kommunicerat och kunnat analysera vad deltagaren implicit sagt, menat och önskat (jmf Mazzearella, 2005). I projektledarnas möte med deltagarna finns många kulturella skillnader både gällande yrken men även etnicitet. Ur ett sociokulturellt perspektiv är det en tillgång med alla kulturella skillnader i de möten som förekommer i projektet (jmf Säljö, 2000). Genom interaktion och samspel mellan projektledarna har mycket kunnande utvecklats och även erfarenheterna från deltagarna har delats och diskuteras. Mångfalden utgör ett spektrum av kunnande från såväl alla deltagare och övriga aktörer. I det goda mötet som projektledarna ofta betonar finns acceptans vilket bidrar till en bra dialog och ett samförstånd mellan projektledare och deltagare (jmf Their, 1998). Samverkanstanken blir tydlig där olika funktioner har en plats att fylla. Genom samverkan kan de olika systemen bilda en helhet och på det sättet utverka en stabilitet: de olika aktörerna i projektet kan främja ett lärande både individuellt men även ur ett kollektivt perspektiv.

Ur ett pedagogiskt perspektiv kan vi se att de båda utbildningarna som finns i projektet ger en variation. Det har funnits möjligheter att pröva på båda utbildningarna och byta inriktning utifrån individuella intressen och motivation (jmf Stensmo, 2008), vilket speglar projektledarnas lyhördhet för deltagarnas önskemål och ett gott pedagogiskt ledarskap (jmf Their, 1998). Det ger en flexibilitet och en bredare kunskapsutveckling för deltagarna. Vidare har en erfarenhetsbaserad kunskap i projektet byggts upp kring vilken typ av bemötande som krävs för att bemöta deltagare i projektet, för att bygga upp deras självförtroende så att de återfår förmågan att tro på sig själva i en situation då de söker arbete.

Genom samverkan mellan AF och andra aktörer i projektet kan de regelverk som finns diskuteras och tydliggöras. Förståelse och acceptans för varandras regler och lagar kan förbättras och förebygga eventuella problem som kan uppstå i projektet.

5. Aktiviteter i projektet

5.1 Summering

I föreliggande kapitel beskrivs metoder för att samla in data. Delrapport ett innefattade:

- intervjuer med projektledare
- observationer av styrgruppen

Delrapport två bestod av:

- intervjuer med deltagare
- intervjuer med pedagogiska rådet
- deltagande observation av workshop med Metaplan

Slutligen har hösten 2010 bestått av:

- workshop med projektmedarbetare och deltagare
- projektmedarbetarnas reflektioner
- projektdokumentation
- slutseminarium

Projektledarna har efter avslutade kurser genomfört kursutvärderingar med avseende på innehåll och framförande av föreläsare. Denna aktivitet tas inte upp mer än på detta sätt eftersom den uppgiften inte varit följeforskarnas ansvar.

5.2 Slutreflektion från projektmedarbetare

Resultatet i den nätbaserade intervjun beskriver kortfattat några viktiga reflektioner från projektledare och några medlemmar i styrgruppen. De olika kommentarerna är markerade med PL (projektledare) respektive SG (styrgrupp). Introduktionen för projektledarna vid starten uppfattades både positivt och negativt. Det positiva var att de fritt fick forma sitt arbetssätt och metoder i projektet. Det negativa var att det fanns många frågor som de inte fick svar på. Ständiga omorganisationer på AF som projektet fick anpassa sig till upplevdes som negativt (PL). Initialt fanns en förväntan att de fyra organisationerna som ansvarade för projektet skulle utveckla ett bra samarbete och arbeta fram goda idéer. Till en början fungerade samarbetet men sedan förändrades detta förhållande och samarbetet fungerade sämre och orsaken till det är oklar. Erfarenheter som ska tas tillvara för kommande projekt och som en av projektmedarbetarna vill se en förändring av är en tydlighet i medfinansieringen vilket utgjorde en viktig faktor i arbetet. Andra erfarenheter som betonades var behovet av mer tid för arbetsmetoder och arbetssätt. Även tid för marknadsföring och spridning av metodiken i projektet bör prioriteras (PL). En av styrgruppsmedlemmarna betonade vikten av att alla i styrgruppen borde initialt skriva på ett kontrakt gällande hur mycket tid som kan läggas i projektet samt vilken kompetens som finns och visioner som bör föras in i projektet (SG).

Feedback från följeforskarna med avseende på lärandet i projektet upplevdes positivt. Följeforskarnas bakgrund och erfarenheter har kommit projektledarna till godo och mötena har varit lärorika. Projektledarna tillfrågades om hur de hade upplevt mötet

med deltagarna och övriga aktörer. Projektledaren framhöll att de centrala faktorerna för att möta deltagare var att ha social kompetens, visa respekt, föra en öppen dialog, vara tydlig, vara ärlig och visa empati. Det framkom inget tydligt svar på *hur* mötet upplevts.

5.3 Dokumentation i projektet

Den dokumentation som beskrivs nedan består av lägesrapporter, mötesanteckningar/protokoll från styrgruppen, kursutvärderingar samt statistik om deltagare.

5.3.1 Lägesrapport

Socialfonden poängterar vikten av att kontinuerlig utvärdering av projektverksamheten genom lägesrapporter till ESF-rådet. En mall har utarbetats för ändamålet, innehållande tre delar som ska redovisas (ESF-rådet, 2011):

- hur verksamheten i projektet fortskrider
- eventuella avvikelser från projektbeskrivningen
- genomförda aktiviteter under aktuell period

Projektet har kontinuerligt skickat lägesrapporter till ESF-rådet men har av någon anledning valt att inte följa den mall som finns för ändamålet. Dokumentationen i lägesrapporterna har till viss del följt mallens krav på innehåll. Hur verksamheten i projektet har fortskridit och vilka aktiviteter som genomförts under aktuell period kan utläsas även om dokumentationen i vissa fall kan uppfattas som knapphändig. Med knapphändig menas mycket kortfattade anteckningar om händelserna under mötet. I lägesrapporterna som analyserats av följeforskarna har inga avvikelserapporteringar kunnat noteras.

5.3.2 Minnesanteckning/mötesanteckning/protokoll i styrgrupp

Projektet har valt att använda sig av tre olika beteckningar kring dokumentationen av styrgruppsmötena: minnesanteckning, mötesanteckning och protokoll. Mötena redovisas i punktform och deltagarna i mötet framgår. I texterna är det inte alltid tydligt att beslut fattats och att åtgärder ska vidtas. Inte heller uppföljningar av fattade beslut framgår i texterna.

5.3.3 Statistik om deltagare

Varje genomförd utbildningsomgång redovisas i projektet i en summerad form/sammanfattning över resultatet. Sammanfattningen har skett i löpande text med redovisning av könsmässig fördelning, typ av sysselsättning, typ av utbildning i projektet etc. Totalt har 225 personer deltagit i projektet. För att åskådliggöra detta på ett tydligt sätt gällande sysselsättning, utbildning och praktik redovisas detta i tabeller enligt nedan. (Siffrorna stämmer inte i flera fall vid sammanräkning av anledningar som inte gått att få svar på, och är markerade i kursiverad stil. Siffrorna kommer från projektets egen dokumentation och är endast överförd från denna och sammanställd i tabellform.):

Tabell 2 Sysselsättning efter projektet

<i>Typ av sysselsättning</i>	<i>Antal personer/%</i>	<i>Av dessa är följande antal män</i>	<i>Av dessa är följande antal kvinnor</i>
<i>Arbete</i>	59 eller ca 26 %	28	31
<i>Åtgärd hos AF efter projektiden</i>	102 eller ca 45 %		
<i>Arbete med affärsplaner som påbörjats efter projektiden</i>	24 eller ca 11 %	15	9
<i>Påbörjat studier</i>	4 eller ca 0,2 %	3	1
<i>Lämnat projektet p g a införande av Fas 3</i>	23 eller ca 10 %	*	*
<i>Lämnat projektet p g a flytt</i>	3 eller ca 0,1 %	*	*
<i>Arbetsprövning via AF</i>	4 eller ca 0,2 %	*	*
<i>Heltidssjukskrivning</i>	3 eller ca 0,1 %	*	*
<i>Föräldraledighet</i>	3 eller ca 0,2 %	*	*
<i>Missbruksproblem</i>	1 eller ca 0,004 %	*	*
<i>Totalt antal</i>	226 eller ca 100 %		

*) siffror saknas för dessa uppgifter i det statistiska materialet

Av ovanstående tabeller kan vissa konstateranden göras. Något fler än en fjärdedel, 59 personer eller 26 %, av alla deltagare har fått anställning via projektet och nästan hälften av alla deltagare, 102 personer eller 45 %, har återgått till åtgärder i AF's regi efter projektavslut.

Tabell 3 Utbildning

<i>Typ av utbildning</i>	<i>Antal personer/%</i>	<i>Av dessa är följande antal män</i>	<i>Av dessa är följande antal kvinnor</i>
<i>Medarbetarutbildning</i>	104 eller ca 46 %	65	38
<i>Entreprenörsutbildning</i>	121 eller ca 54 %	46	76
<i>Totalt antal</i>	225 eller 100 %	111	114

En övervägande del av deltagarna har valt entreprenörsutbildningen, 54 %.

Tabell 4 Praktik

<i>Typ av praktik</i>	<i>Antal personer/%</i>	<i>Av dessa är följande antal män</i>	<i>Av dessa är följande antal kvinnor</i>
<i>Idrottsförening</i>	66 eller ca 29 %	51	15
<i>Annan ideell förening</i>	21 eller ca 9 %	7	14
<i>Näringsliv</i>	40 eller ca 18 %	22	18
<i>Offentlig arbetsplats</i>	10 eller ca 4 %	4	6
<i>Speciallösning/ingen praktik</i>	30 eller ca 13 %	12	18
<i>Arbete med affärsplaner (kurs i entreprenörsutbildningen)</i>	53 eller ca 24 %	17	36
<i>Extrem coachning</i>	10 eller ca 4 %	6	4
<i>Totalt antal</i>	230 el. 102 %	119	111

Den vanligaste praktikplatsen har varit idrottsföreningar (29 %), vilket kan förklaras med att SISU som projektägare redan har ett upparbetat nätverk inom idrottsrörelsen. Den praktikplats som kommer på andra plats är det privata näringslivet (18 %). Cirka 41 % av deltagarna i projektet har ägnat sig åt annan sysselsättning än praktik i projektet. Under projektets gång förändrades förhållandena vad gäller rekrytering av deltagare i och med införandet av den s k Fas 3-regeln (Arbetsförmedlingen, 2011) vilket medfört att ca 10 % av deltagarna tvingades lämna projektet.

Bland deltagarna som fått anställning är 53 % kvinnor. Sett ur ett jämställdhetsperspektiv kan konstateras att det råder en viss överrepresentation av kvinnor. Samma förhållande råder när det gäller deltagande i entreprenörsutbildningen – 63 % är kvinnor. I medarbetarutbildningen råder det motsatta: 63 % är män. När det gäller fördelningen kvinnor - män på praktikplatserna gäller att män dominerar inom idrottsföreningarna (77 %) medan det inom näringslivet i princip råder jämvikt 55 % män och 45 % kvinnor.

5.4 Slutseminarium

Slutseminariet ägde rum på Blekinge Health Arena 11 februari 2011. Seminariet var indelat i tre delar där den första delen bestod av en föreläsning av Christer Gustavsson från Vital Forum, del två bestod av en redovisning av projektledarna om arbetsmetoderna och projektkoordinatorn avslutade seminariet med en reflektion över lärdomar som dragits i projektet tillsammans med auditoriet.

På seminariet fanns deltagare från AF, FK, Coompanion, HSO, SISU och ESF. Även Region Blekinge hade fått en inbjudan men lämnat återbud. Totalt deltog 18 personer.

Christer Gustavsson som fick inleda dagen, talade bland annat om kommunikationens betydelse och gruppdynamik och hur han arbetat med det i projektet. Han beskrev i bilder möten med deltagare och hur han arbetat. Viktiga ledord var social bildning, påverkan och samverkan.

Projektledarna beskrev att samarbetet med Arbetsförmedling och Försäkringskassa hade fungerat mycket bra. Arbetet med deltagarna hade byggts upp kring enskilda samtal. Samtalen framhölls som särskilt viktiga för en god dialog och för att lyckas så väl som möjligt med både utbildning och praktik för den enskilde.

Projektkoordinatorn avslutade dagen med reflektioner och lärdomar som dragits i projektet. AF var mycket nöjda med det antal deltagare som kommit i arbete med tanke på deras långvariga utanförskap på arbetsmarknaden. AF betonade vikten av arbetssättet med deltagarna, det vill säga att projektledarna lagt fokus på att se till hela människan – något som AF's personal inte har tid att ägna sig åt. FK kommenterade svårigheterna kring rekryteringen till projektet, då det finns ett antal regleringar som styrt tilldelningen av deltagare till projektet. En förhoppning som FK haft på projektet var att utveckla föreningar som arbetsgivare, där ett s k föreningsråd, liknande Varbergs föreningsråd¹ hade varit önskvärt.

¹ Hemsida Varbergs föreningsråd: www.varbergsforeningsrad.se , tillgänglig 2011-03-07

ESF anser det glädjande att se hur väl projektet har utvecklats och hur väl samarbetet har fungerat med samarbetspartners i projektet. ESF anser att projektet är ett gott exempel på metodprojekt med ett upplägg som de inte sett tidigare.

SISU:s styrelserepresentant ansåg att det är viktigt att ta vara på resultat av projektutvärderingar och ett steg är att fånga upp olika metoder och arbetssätt och implementera dessa i den ordinarie verksamheten. FK ansåg att slutrapporten bör skickas till Social-, Arbetsmarknads- och Näringsdepartementet för att belysa föreningslivet kan bidra till i den här typen av verksamhet. ESF påpekade att det finns ett processtöd för alla socialfondsprojekt som bland annat innebär att det ska finnas en plan för hur resultatet ska implementeras efter projektavslut. (en mer utförlig beskrivning från seminariet bifogas som bilaga 1)

6 Analys

Analysen av resultatet utgår från perspektivet pedagogiskt ledarskap, kommunikation och samverkan. Centrala begrepp i höstens aktiviteter är bemötande och kommunikation.

6.1 Analys av projektmedarbetarnas erfarenheter

Inledningsvis kan nämnas att på en uppmaning till projektmedarbetare som innefattar projektledare, koordinator och styrgruppsmedlemmar har endast tre personer av tolv möjliga besvarat frågorna om hur de upplevt projekt. Detta bör beaktas när det gäller att kunna dra slutsatser om denna punkt.

Samverkan fungerade väl mellan de olika aktörerna initialt och ett gott engagemang fanns. En av styrgruppsmedlemmarna beskriver hur denna samverkan och detta engagemang har förändrats och minskat i slutet på projektet (jmf Danermark, 2006)). Orsaken till detta är okänd. Kulturen att samverka anammades alltså från början men har med tiden avmattats. En önskan uttrycktes om en bättre överblick över projektdeltagare som hade någon form av funktionshinder. Deltagare med funktionshinder har alltid svårare att komma ut på arbetsmarknaden och behöver därför mer stöd och hjälp. Ett minskat engagemang skulle kunna förebyggas med skrivna kontrakt, där aktörerna skulle kunna beskriva vilken kompetens och vilka visioner de kan tillföra projektet men även hur mycket tid som kan spenderas i projektet (jmf Danermark, 2006). Problemet att samverka har synliggjorts vid t ex styrgruppsmöten där följeforskarna deltagit där tecken på missnöje mellan samverkansparter varit tydliga. Även vid informella samtal med olika aktörer har missnöjet med det icke-fungerande samarbetet tagits upp.

Medfinansieringen i projektet bör tydliggöras enligt projektledaren då det har varit en del ekonomiska problem under projekttiden vilket även projektägaren uttryckte vid genomgången av budgeten på ett styrgruppsmöte.

Mötet mellan människor är enligt Illman och Nynäs (2009) gränsöverskridande och en värdefull utgångspunkt i förståelsen för människor och kulturer. Projektledaren betonar de centrala faktorerna som finns i mötet med en människa. Det är social kompetens, respekt, öppen dialog, tydlighet, ärlighet och visad empati.

6.2 Analys av slutseminariet

Syftet med slutseminariet var att sprida erfarenheter från projektet, det vill säga att gå utanför projektet och nå beslutsfattare (jmf Svensson et al, 2009). Tema för dagen var samband och samverkan, viljan att förenas, vilket kan knytas till ett kulturellt system där olika traditioner har samverkat (Stier, 2004; Neuliep, 2006). Christer Gustavsson inledde dagen med att tala om och poängtera dessa teman. I projektet ses en mångfald i kulturer vilka samverkat på olika plan. Samverkan mellan organisationer, mellan projektet och AF och FK, samverkan mellan deltagare och projektledare, samverkan mellan deltagare, samverkan mellan projektledare, samverkan mellan projektledare och praktikplatser, samverkan mellan deltagare och praktikplatser, samverkan mellan projektledare och föreläsare och samverkan mellan deltagare och föreläsare (jmf

Hällsten & Tengblad, 2006). Samverkan mellan projektledningen och AF och FK beskrivs som mycket bra.

Deltagarna i slutseminariet påtalade vikten av att ta tillvara utvärderingarnas resultat och sprida dessa. Under seminariet uppkom förslag på att skicka projektresultat till Arbetsmarknads-, Social- och Näringsdepartementet, det vill säga kommunicera resultatet till våra politiska och ekonomiska system.

AF och FK var helt överens om att arbetsmodellen i projektet fyller en mycket viktig funktion som ingen av myndigheterna har möjlighet eller resurser att ägna sig åt. I projektet har projektledarna ägnat sig åt individen och sett till dess behov och önskemål och arbetat med den personliga utvecklingen (jmf Thier, 1998). AF och FK ser behovet men är förhindrade regelmässigt att ta itu med problemen.

6.3 Analys av dokumentation i projektet

Sammanfattningsvis kan sägas att projektet tjänat på att hålla en tydligare struktur vad gäller dokumentationen i projektet, vilket följeforskarna påpekat tidigt i projektprocessen (jmf Danermark, 2006). Ur såväl samverkans- som pedagogiskt perspektiv är tydlighet viktigt för att få ett effektivt samarbete såväl som en god styrning av projektet som helhet. ESF som arbetar utifrån ett regelsystem som skapats på EU-nivå och som alla socialfondsprojekt måste följa, från ansökan till genomförande och utvärdering. För dokumentationen finns ett antal olika mallar som kan användas inom projekten. En mall finns t ex för dokumentation av lägesrapporter som inte använts av okänd anledning. Denna hade utgjort en god grund för att tydligt kunna ta del av hur projektets process fortskrider. Ekonomin styrs av tilldelningen av projektmedel från ESF och den följs även upp av ESF via de regelbundna rapporter som ska lämnas in. Ekonomiska rapporter har skett månadsvis men dessa har inte analyserats av följeforskarna därför att detta inte ingått i uppdraget.

SISU som projektägare har ansvarat för dokumentationen vid styrgruppsmöten och den har en viss struktur eftersom dessa möten rapporteras i punktform men vad gäller fattade beslut, uppföljning och åtgärder och ansvarsfördelning vid beslut och åtgärd saknas detta i princip helt och hållet. Den typen av variation i strukturen riskerar att sätta tydligheten ur spel och gör det svårt att följa processerna som sker i projektet. Alla samverkansparter har inte deltagit vid alla möten i styrgruppen och en tydlig struktur i mötesprotokollen förenklar processen att hålla sig à jour med hur projektet framskrider.

Vidare skapades en kultur av att vara tillgänglig för deltagare även utanför arbetstid, åtminstone initialt i projektet.

7. Diskussion

7.1 Reflektion över processtöd

Den följeforskning som genomförts i projektet är den som var möjlig att realisera med den budget som avsatts för ändamålet. Det hade varit önskvärt att t ex kunna följa alla styrgruppsmöten för att bättre skapa en mer heltäckande bild över hur styrgruppsarbetet - och därmed projektet i stort - har fungerat och därmed bättre kunnat följa processutvecklingen och ge stöd. Däremot har kontakten med projektledarna varit så pass omfattande att bilden av deras arbete samt hur det uppfattats av deltagare upplevts som tillräckligt god. Uppfattningen är att vårt arbete med projektledarna har haft betydelse för deras individuella lärande i form av ny kunskap, nya begrepp och ett organisatoriskt lärande (jmf Svensson et al, 2009). Följeforskarna har levererat två delrapporter till projektet och utöver det haft en spridd kommunikation med projektkoordinator där avstämmningar gjorts kring olika typer av frågor som varit aktuella.

Följeforskarna föreslog att bjuda in beslutsfattare till slutseminariet för att ha möjlighet att sprida projektets erfarenheter på så hög nivå som möjligt inom organisationer och myndigheter. Bland annat föreslogs landshövdingen, men projektmedarbetarna avstod den idén. Skapa förutsättningar för offentlig debatt är en av följeforskningens huvuduppgifter vilket slutseminariet är ett exempel på (Svensson et al, 2009).

Kommunikationen mellan följeforskare och projektmedarbetare har gått från att vara god med en lyhördhet för följeforskarnas förslag till att bli något avmattad. Följeforskarna har upplevt en viss utmattning bland vissa av projektmedarbetarna, vilket även har beskrivits av styrgruppsmedlemmar. Uppdraget som följeforskare innebär bland annat att ge underlag för förbättringsåtgärder (jmf Svensson et al, 2009). Under projektets gång har följeforskarna lämnat ett antal olika rekommendationer vilka har varit svåra att se resultat av – åtminstone ur följeforskningsperspektiv.

Sammanfattningsvis finns ett önskemål från följeforskarnas sida att det funnits mer resurser för att knyta forskningen inom social ekonomi närmare projektet. Önskvärt hade varit en bättre möjlighet att omvärldsbevaka och samverka med andra liknande projekt för att stärka vetenskapligheten med nya teoretiska perspektiv.

7.2 Måluppfyllelse

Nedanstående tabell härrör från projektmålen som anges i projektansökan (sid 7) och till höger i tabellen ses utfallet från projektet enligt de uppgifter som följeforskarna fått tillgång till. Konstateras kan att några arbetskooperativ har inte kommit till stånd och när det gäller övertagande eller start av nya företag har dessa uppgifter inte gått att få fram. FK uttryckte vid slutseminariet att de haft en förhoppning om att ett s k föreningsråd skulle bli ett resultat av projektet och man kunde ana en viss besvikelse. Målet att "fler kvinnor" ska starta eller ta över företag/arbetskooperativ är dessutom inte möjligt att mäta då "fler" inte är ett mätbart värde. Målet att få 240 deltagare till projektet är så gott som uppnått då den siffran hamnade på totalt 225 personer.

Antalet nya arbetstillfällen är däremot långt ifrån uppfyllt. Trots detta var AF mycket nöjda med att 59 nya arbetstillfällen genererats. Inom vilken sektor dessa arbetstillfällen skapats framgår inte av statistiken från projektet. Här kan man diskutera huruvida det var rimligt att sätta ett mål på 150 nya arbetstillfällen av 240 möjliga (d v s ca 63 % av deltagarna) med tanke på lågkonjunktur samt att målgruppen i projektet var individer som stod långt ifrån arbetsmarknaden. En faktor som försvårade förutsättningarna för rekrytering av deltagare i projektet var den s k Fas 3-regeln som innebar att tilldelningen av möjliga deltagare minskade.

Tabell 5 Utfall av projektmål

Aktivitet	Mål	Utfall
Arbetskooperativ	5 stycken	0
Entreprenörsutbildning	140 personer	121 personer
Medarbetarutbildning	100 personer	104 personer
Kvinnor som startat/tagit över egna företag/arbetskooperativ	"fler kvinnor"	0?
Nya arbetstillfällen inom social ekonomi	150 platser	59 pers fått arbete, okänt inom vilken sektor
Starta/ta över befintligt företag	50 personer	0?

Projektmedarbetarna själva har uppnått ökad förståelse och kunskapsbyggnad inom den sociala ekonomin, vilket bedömts som en av avsikterna med projektet. En ökad samverkan med aktörer inom den sociala ekonomin är svårbedömd då SISU redan vid projektets start hade ett nätverk av ideella föreningar som använts i projektet. Planer på att skapa nätverksbanker eller kreditgarantiföreningar har följeforskarna aldrig hört nämnas i projektet. Projektet har heller inte uppnått den nivå att man kan hävda att det utgjort en motor inom den sociala ekonomin. Någon forskningsanknuten verksamhet har heller inte kommit till stånd. Resultatet av projektet har visat att projektmedarbetarna har strävat mot att uppnå projektmålen med de befintliga resurserna. De avsikter/effekter som diskuterats ovan kräver betydligt större resurser än de projektet förfogat över. Dessa kan därför inte anses rimliga.

AF anser att resultatet där 59 personer fått arbete via projektet vara ett mycket gott resultat. Detta är intressant då man kan konstatera att 102 personer fått lov att återgå till AF's åtgärder av olika slag då projektet är över. Man kan spekulera över varför det är ett gott resultat då det ur en lekman's perspektiv möjligen kan upplevas tvärtom när nästan hälften inte fått någon sysselsättning. Gruppen av deltagare är människor som stått utanför arbetsmarknaden mycket lång tid med, i flera fall, kombinationer av problem. Det skulle kunna vara en orsak till att resultatet anses mycket lyckat. Ett annat skäl skulle kunna vara att AF's eget resultat vad gäller att skapa sysselsättning för dessa människor lyckats sämre statistiskt och därför anses som ett gott resultat. Ett tredje skäl skulle kunna vara att AF i ett längre perspektiv ser projektets förmåga att ta ett s k helhetsgrepp på individerna. Det har inneburit en starkt självkänsla hos deltagarna och att de växt som människor. Det arbetet kan på sikt bära frukt i form av sysselsättning. Den effekten kanske även AF tagit in i sin bedömning.

7.3 Höstens aktiviteter 2010

Workshop

Följeforskarnas syfte med workshopen var att inspirera projektmedarbetarna att skapa en modell för att kommunicera denna kring hur metodprojektet har fungerat. Diskussionerna var givande och alla var i högsta delaktiga och även den enda deltagare som fanns med kom med goda exempel och kommentarer. Följeforskarna fotograferade de anteckningar som fördes på whiteboard och skickade till projektmedarbetarna. Utifrån det materialet skulle sedan en modell arbetas fram, vilken i sin tur skulle användas för att sprida information om projektets arbetsmetod – t ex vid slutseminariet. Modellen skulle därefter skickas till fölieforskarna som bidrag till slutrapporten. Vid slutseminariet delades ett dokument ut med titeln Metod ASEF, vilken är en grafisk beskrivning över arbetsmetoden. För att tydliggöra modellens innebörd bör en text tillfogas dokumentet för kunna kommunicera modellen tillfredsställande (bilaga 2).

Projektmedarbetare

Förhoppningen var att samtliga projektmedarbetare (tolv personer) skulle besvara de fyra frågor som fölieforskarna skickade ut via mail. Tre personer totalt valde att besvara frågorna, vilket inte var tillfredsställande. Metoden att skicka ut frågorna via mail var inte framgångsrik och en annan metod hade varit lämpligare, t ex telefonsamtal eller intervju. Här var tiden en faktor som satte gränser för vad som var praktiskt möjligt att genomföra.

Ett gott förslag var att i inledningen av projektet skapa ett kontrakt som skulle innehålla ett antal "regler" att förhålla sig till för de samverkansparter som skulle delta i projektet. Dessa skulle bland annat ange vad var och en kunde bidra med i form av kompetens, tid, vision m m. Detta hade kunnat skapa förutsättningar för förbättrad samverkan och en tydlighet för var och en.

Dokumentation

En god idé hade varit att använda en protokollform vid mötena där varje möte inleddes med en genomgång av föregående mötesprotokoll, och därefter haft en tydlig struktur med klara rubriker för t ex fattade beslut, vem som ansvarar för eventuell åtgärd samt vid efterföljande möte haft en tydlig punkt om uppföljning av det fattade beslutet. En sådan struktur underlättar för alla som inte är närvarande vid styrgruppsmötena att på ett enkelt och tydligt sätt ta del av det som skett under mötet samt planerade åtgärder. Eventuellt kan man i vissa fall även tänka sig en rubrik "underlag" i de fall sådana har varit nödvändiga för styrgruppen för att fatta beslut. Underlaget ska sedan bifogas protokoll som bilaga.

Slutseminarium

En viktig faktor som påpekades av en seminariedeltagare var att det är viktigt att ta tillvara på utvärderingarnas resultat och även sprida resultatet. ESF's representant påpekade att de var mycket nöjda dels med att samverkan och arbetssätt fungerat väl och att projektet lyfts fram som ett gott exempel på metodprojekt i olika nätverk. Fölieforskarnas uppfattning är att projektledarna har varit mycket lyckosamma när det gäller arbetssättet med deltagarna. De har själva fått skapa sin arbetsmetod och lyckats mycket väl. Det personliga mötet, bemötandet, med alla deltagare har prioriterats och har förmodligen varit nyckeln till projektets framgång. Deltagarnas självkänsla och självförtroende har stärkts även om alla inte nått ända fram och fått

sysselsättning. Det bekräftar även AF och FK som båda anser att de saknar resurser att ta hand om individer på detta sätt.

8. Slutsatser

Det som framträtt som särskilt tydligt under projektiden och som får utgöra en slutlig lärdom som kan tas tillvara till kommande projekt är följande:

- Projektledarnas engagemang och bemötande av deltagarna har varit den mest betydelsefulla faktorn i projektet.
- Det redan upparbetade nätverket med ideella föreningar som SISU haft är en annan framgångsfaktor som haft betydelse för att hitta praktikplatser för deltagarna
- Styrgruppens ansvar och mandat hade behövt tydliggöras redan vid projektstart för att undvika missförstånd mellan samverkansparter. Ett s k kontrakt hade varit en modell för att uppnå detta.
- Projektet hade mått väl av att redan i initialskedet upprättat en plan för strategisk påverkan
- Dokumentation för lägesrapportering och mötesanteckningar hade kunnat vara tydligare med möjlighet att följa beslut, åtgärder etc.
- För att öka medvetenheten om projektresultat rekommenderas att kommunicera ut dessa till berörda departement och övriga organisationer inom området social ekonomi.
- Följeforskning är en aktivitet som kräver tid för att kunna fungera väl som processtöd och skapa ett lärande. Därför anser följeforskarna att budget för följeforskningen i projektet varit i lägsta laget.

Litteraturförteckning

Arbetsförmedlingen (2011), *Jobb och utvecklingsgarantin – tredje fasen*, http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.4b7cba481279b57bec180002298/job_fas3_ag.pdf, tillgänglig 2011-02-28

Coompanion (2010), hemsida: <http://www.coompanion.se/blekinge/default.aspx>, hämtad 2010-02-16

Danermark, B., (2006), *Samverkan- Himmel eller Helvete? En bok om den svåra konsten att samverka*. Malmö: Gleerups förlag.

Denscombe, M., (2009), *Forskningshandboken*, Lund: Studentlitteratur.

ESF-rådet (2011), *Redovisa ditt projekt*, <http://www.esf.se/sv/vara-program/Socialfonden/Redovisa-ditt-projekt/> tillgänglig 2011-01-24

Illman, R. & Nynäs, P. (2009). *Kultur människa möte - Ett humanistiskt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.

Hällstén, F. & Tengblad, S. (2006). *Medarbetarskap i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

HSO Blekinge (2010), hemsida: <http://www.hsoblekinge.se/iCM.aspx?PageId=140>, hämtad 2010-02-16

Kvale, S., (1997), *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Lund: Studentlitteratur

Länsbyggerådet (2010), <http://www.jamjo.se/lbr/styrelsen2008.htm>, hämtad 2010-02-16

Mazzarella, M., (2005). *Den goda beröringen, om kropp, hälsa, vård och litteratur*. Stockholm: Forum.

Neuliep, J. W., (2006) *Intercultural communication 3rd ed*. London: Sage Publications.

Projektansökan, (2009), *Arena för social ekonomi och företagande* opublicerad.

SISU-idrottsutbildarna (2010), hemsida, <http://www.sisuidrottsutbildarna.se/Organisation/?OrgId=28569&OrgTypeId=15&selected=sisudistrict> , hämtad 2010-02-16

Socialfonden (2011), *Kvalitetssäkring genom lärande utvärdering och följeforskning*, <http://www.esf.se/Documents/Vara%20program/Socialfonden/Om%20Socialfonden/Uppfoljning,%20utvärdering%20och%20lärande/Kvalitetssäkring%20genom%20lärande%20utvärdering%20och%20följeforskning%5b1%5d.pdf?epslanguage=sv> hämtad 2011-03-01

Stier, J. (2004) *Kulturmöten*. Lund: Studentlitteratur.

Svensson, L., et al (red), (2009, *Lärande utvärdering*, Lund: Studentlitteratur

Svensson , L, Brulin, G, Jansson, S och Sjöberg, K. (red) (2009) *Lärande utvärdering – följeforskning*, Stockholm: Kommentus förlag.

Säljö, R., (2000), *Lärande i praktiken*, Norstedts Akademiska förlag

Their, (1998), *Pedagogiskt ledarskap*, Mariehamn: Mermerus AB