Utvärderingsrapport – projekt ASSISTANSLOTSEN, GENOMFÖRANDE

**Inledning**

ASSISTANSLOTSEN, GENOMFÖRANDE har genomförts som ett EU – finansierat projekt hos Assistanslotsen AB.

Syftet med projektet var att öka anställbarheten hos företagets anställda genom

aktiviteter som kan öka den enskildes allmänna anställbarhet och ge fördjupade arbetskunskaper.

Projekt ASSISTANSLOTSEN, GENOMFÖRANDE har bedrivits under 1,5 år med projektavslut i juli 2013. Projektet fick under senare delen av projekttiden vissa svårigheter med bl.a tidpress, vilket bl a gjorde vissa aktiviteter inte kunde genomföras.

Utvärderingen har genomförts under perioden januari 2012 t o m augusti 2013.

Under perioden januari 2012 till projektets avslut i augusti 2013 har det

genomförts löpande utvärderingsinsatser (utöver genomgång av viss

projektdokumentation och kontakter med projektledning) i form av en enkät riktad till

styrgrupp, projektledning och deltagare.

**Uppdraget**

Syftet med utvärderingen har varit att, med bakgrund i projektets mål i projektansökan,

kontinuerligt följa projektet. Utvärderingen har haft som ansats att ske i nära samverkan

med projektledning och ha ett externt perspektiv. Vidare syftade uppdraget till att skapa

ett kontinuerligt och fördjupat lärande under projekttiden.

Huvudfokus för utvärderingen har varit att undersöka hur och i vad mån projektet

bidragit till att öka anställningsbarheten för projektets målgrupp, införa jämställdhets- och mångfaldsperspektiv samt återföra resultat till företagsledning.

**Metod och utvärderingsaktiviteter**

Utvärderingen har i huvudsak haft en kvalitativ ansats vad gäller metod, med vissa

kvantitativa inslag.

NMI-undersökningen syftade till att undersöka företagets plattform och nuläge samt säkerställa relevans mellan problembeskrivning och projektets mål, delmål och planerade aktiviteter.

Under hösten/vintern 2010/2011 genomfördes ett antal kvalitativa intervjuer med

VD och övriga i styrgrupp

Enligt beslut reviderades därefter utvärderingen och i samråd med

projektledningen beslutades det att endast genomföra elektroniska enkäter samt

föreliggande slutrapport av utvärderingen. Utöver detta har stor kontakt förekommit

mellan projektledning samt utvärderare. Vi deltog även via distansteknik vid projektets slutkonferens där vi främst redovisade utfallet av den enkät som avslutade utvärderingsinsatserna.

**Resultat av, och diskussion kring genomförda**

**utvärderingsaktiviteter kopplade till projektets genomförande**

Nedan redovisas resultat, reflektioner och det lärande som de olika

utvärderingsaktiviteterna påvisat under projektets genomförande.

**Projektstart, aktiviteter och organisation**

Projektet inleddes med en upptakt där samtliga aktörer informerades, flera av dessa tog även med sig delar av övrig personal, dvs. som inte är direkt involverad i projektet, och

sammanlagt medverkade ca 80% av företaget. Projektstarten upplevdes i sin helhet som positiv och projektdeltagarna framhåller hur det funnits ett engagemang för de frågor som projektet hanterar i den lokala samverkansgruppen redan innan ASSISTANSLOTSEN, GENOMFÖRANDE formulerades.

Under projektstarten har också processtöden för jämställdhet och tillgänglighet

engagerats.

Vår bedömning är att projektet när det gäller dessa frågor antagit en strategi som går ut på att inte se dessa som separata aktiviteter utan istället väva in frågor som berör dessa teman vid ex. rekryteringar.

Projektledningen upplever också att dessa insatser fått ett visst resultat då de fungerat som en ”ögonöppnare” för flera av deltagarna som också börjat diskuterat dessa frågeställningar. Vi har sett detta som positivt med tanke på de mål som denna typ av projekt har att uppfylla när det gäller dessa områden.

Majoriteten av deltagarna i projektet har en tydlig upplevelse av att ett utökat

samarbete mellan olika arbetsgrupper ökat.

Det kunde tidigt konstateras att projektets organisation omfattade en bred samling olika

befattningar och uppfattningar. Flera personer deltog i flera olika grupper vars uppdrag och syfte i viss mån föreföll att överlappa varandra, vilket i sin tur gav en diskussion kring hur detta kunde förbättras och organiseras annorlunda.

Under de inledande utvärderingsaktiviteterna framkom från några parter att man ansåg

att man borde slå ihop den lokala samverkansgruppen med ASSISTANSLOTSEN, GENOMFÖRANDE’s styrgrupp.

Här gick emellertid åsikterna något isär. En del av intervjupersonerna menade att en

sammanslagning skulle vara fördelaktig och ett sätt att trygga mötesdeltagande etc.

Samtidigt påpekade andra att projektet skulle vinna på att kapa en del nivåer/grupper

för att på så vis säkerställa klarare informations- och kommunikationsvägar.

Projektets interna dokumentation och uppföljning av aktiviteter och deltagare bedömer

vi som mycket bra och ändamålsenlig. Vi anser det även vara mycket positivt och av stor

vikt, att man över hela projekttiden återvänt till diskussioner kring mål och löpande

gjort uppföljningar och värderingar av projektets måluppfyllelse. Vi bedömer även den

dokumentation som syftar till uppföljning av deltagarnas aktiviteter och upplevelser av

deltagandet i projektet som ändamålsenlig. Samtidigt påtalade vi i inledningen av

utvärderingen att det fanns en risk att denna dokumentation skickade vissa signaler om

byråkrati och myndighetsutövning, vilket i sig skulle kunna motverka projektets

innovativa och visionära ansatser.

**Möjligheter och hinder**

Nedan följer en diskussion kring de möjligheter och hinder som jag som utvärderare

identifierat.

I och med ASSISTANSLOTSEN, GENOMFÖRANDE erbjöds en möjlighet till mer tid med anställda och att utforma aktiviteter utifrån deras individuella behov och önskemål.

Viktigt att betona är dock att det samtidigt fanns de som underströk vikten av att först

och främst dokumentera vad som fungerat respektive inte fungerat i ASSISTANSLOTSEN, GENOMFÖRANDE innan man går för långt i planering och riggning av nya projekt.

Som utvärderare delar jag denna uppfattning men vill samtidigt peka på vikten av att tidigt i projektens genomförande börja fundera på implementering och strategisk påverkan.

**Analys av projektlogik med hjälp av LFA – Logical Framework Approach**

Nedan redovisas utfallet av en av de inledande utvärderingsaktiviteterna – test av

projektets logik och relevans mellan problembeskrivning och projektets mål, delmål

samt aktiviteter.

**Problembild**

Det är svårt att identifiera huvudproblemet utifrån projektansökan, och således har det

gjorts en uttolkning av en tänkbar problemformulering enligt nedan.

Enligt ansökan är ett (huvud)problem låg utbildningsnivå med påföljande låg status.

Även bakomliggande orsaker är uttolkade utifrån det som står i projektansökan och

redovisas nedan. De *kursiverade* kopplar ej till målgruppen utan mer till

organisationer/verksamheter.

**Bakomliggande orsaker:**

- Lågutbildade stannar kvar, trots tuffa tider

- Nya regler, t ex Försäkringskassan, innebär ökat krav på individen

- Väldigt varierande behov av åtgärder för målgruppen, allt från social träning till

arbetsträning, praktik och utbildning

**Övergripande syfte (huvudmål) med projektet**

Öka anställningsbarheten för anställda utifrån deras livssituation, behov och förutsättningar

Det finns enligt vår uppfattning en tydlig koppling mellan syfte och huvudproblem som

sannolikt bidrar till en lösning av problemet. Dock ställer vi oss något fundersamma

kring hur individfokuset i syftet (och i problembeskrivningen) slår igenom i utformning

och genomförande av aktiviteterna som förefaller mer gruppinriktade.

**Delmål**

- Minst nio av tio deltagare fullföljer projektet

- Samtliga påbörjar en handlingsplan utifrån en livs- och yrkesplanering

- Samtliga blir medvetna om betydelsen av jämställdhet och tillgänglighet

- Samtliga från aktiviteten Värdegrund ska känna ökad trygghet i sina

Ståndpunkter

Den största funderingen kring delmålen var inledningsvis hur projektet avsåg att följa

upp dessa. Flera av delmålen bedömdes förhållandevis svåra att mäta och skulle

sannolikt kräva flertalet kvalitativa intervjuer med stora inslag av personlig reflektion,

och med höga krav på mycket väl formulerade och genomtänkta frågor.

**Aktiviteter**

En genomgång av projektets aktiviteter enligt projektansökan visar på relevanta

aktiviteter i förhållande till problembeskrivning, syfte och delmål. Från utvärderarens

perspektiv förelåg inledningsvis emellertid en viss tveksamhet kring huruvida

projektets aktiviteter skulle kunna matcha syftets individperspektiv och behov av

fördjupad kartläggning av samtliga deltagares individuella livssituation, behov och

förutsättningar.

**Utfall av projektlogikanalys**

Som projektets egen uppföljning även visat och såsom redovisades av projektledning vid

slutkonferensen har det varit svårt att följa upp vissa delmål och det är således svårt att

värdera projektets måluppfyllnad i alla avseenden.

**Mål- och resultatuppfyllnad**

Som tidigare påpekats är det projektet som ansvarar för uppföljning av projektets mål

och resultat, medan jag som utvärderare har att bedöma och värdera huruvida projektet

lyckats med att nå de uppsatta målen och förväntade resultaten. Sammantaget bygger

vår bedömning på en analys av samtliga utvärderingsaktiviteter, men jag vill samtidigt

påpeka att det är främst den avslutande dialogen med projektledningen, projektets egen,

dokumenterade uppföljning samt den avslutade enkäten som ligger grund för vår

värdering av projektets förmåga att uppfylla övergripande syfte, mål och delmål.

# Projektetes påverkan på organisationen

Anställda

Upplevelsen hos de anställda är att projektet gett dem möjlighet till vidareutveckling inom redan kända områden samt också utveckling inom nya områden. Genom att projektet kom ut till orter nära varje anställd har möjligheten också givits till att delta. De anställda upplever en större öppenhet och förståelse för andras tankar och sidor, utifrån vad som arbetats med inom projektet. Idag upplevs det enklare att föra diskussioner och resonemang utifrån värdegrundsarbetet, vilket hålls levande vid olika kontakter. Anställda känner tydligare att det finns påverkansmöjlighet gällande önskemål inom utbildning. För tjänstemän, men kanske tydligast för ekonom och löneadministratör har yrkesrollen blivit tydligare samt att de upplever en större säkerhet. Projektet har skapat en form av uppvakning hos anställda då det inom organisationen diskuteras mer kring aspekterna kvalitet både gällande företaget likväl som det egna arbetet. En högre mognad har uppnåtts för att ställa andra typer av krav och frågor på sig själv samt företaget. Företaget har fått en vaknare personal som känner en ökad trygghet och öppenhet vilket medför att man känner sig trygg med att lyfta upp frågeställningar som de tidigare kanske inte ville eller kände sig obekväm med att lyfta. Organisationen har också fått en högre kravbild på sig utifrån projektet vilket stärker företagets status på marknaden.

Brukare

Brukarna upplever att de fått en mer prof personal som gör att de känner en ökad trygghet vilket är viktigt då de är i beroendeställning till assistenterna. Brukarna upplever en tydligare bild av vilka krav som kan ställas på anordnaren likväl som assistenterna samt sig själva.

Brukarna uttalar att de känner en större delaktighet eftersom diskussioner förs på en rimlig och seriös nivå.

Övriga.

Flera kontaktar företaget då de önskar arbeta eller tillhöra Assistanslotsen då företaget genom projektet upplevs som ett seriöst bolag som vågat ställa sig i blickfånget som också ett projekt innebär.

**MÅL UTFALL**

Vår bedömning av projektets mål- och resultatuppfyllnad förstärks av den enkät som

genomfördes under avslutningen av projektet framgår att huvuddelen anser att projektet endast delvis uppfyllt de uppställda målen och nått de förväntade resultaten, men att man å andra sidan betraktar projektet som mycket lyckat. Vidare visar utvärderingen på att projektet skapat mycket lärande och även genererat ett stor mervärde hos de anställda samt en fortsatt vilja att delta i nya projekt.

**Diskussion och slutsatser**

Projekt ASSISTANSLOTSEN, GENOMFÖRANDE förefaller vara ett väl förankrat och riggat projekt som engagerat organisation och anställda.

När det gäller projektets högt ställda, och många, mål/delmål är det vår uppfattning att

detta går att reducera och hantera genom en noggrann LFA-analys under projektets

mobiliseringfas/förprojektering. Genom att tydligt klarlägga bakomliggande orsaker till

målgruppens ”problem” och genom att deltagande aktörer står bakom denna analys går

det att konstruera relevanta och fokuserade delmål samt därtill kopplade aktiviteter.

Projekt ASSISTANSLOTSEN, GENOMFÖRANDE har haft högt ställda mål med mycket tydligt individfokus, vilket enligt vår

uppfattning bidragit till att projektet av deltagare betraktas som lyckat. Dessutom har projektet, främst under senare delen av

projekttiden, inte ”fastnat” i aktivitetsnivån vad gäller uppföljning utan har haft

förmågan att återvända till de uppställda målen projektets förväntade resultat.

Utvärderingen visar på att projektet innehållit en stor mängd varierande aktiviteter som

i huvudsak uppskattas av deltagarna.

Avslutningsvis är det emellertid min uppfattning att projekt ASSISTANSLOTSEN, GENOMFÖRANDE uppfyllt dess

övergripande syfte – att öka anställningsbarheten för anställda utifrån deras livssituation, behov och förutsättningar.

Thomas Lundberg, Affärsutveckling AB.