

Slutrapport:

## Utvärdering av projektet Kompetenslyftet PA

2020-02-27

Tommie Helgeé, European Minds

## Innehåll

<b>1. BAKGRUND .....</b>	<b>2</b>
1.1 BESKRIVNING AV PROJEKTET.....	2
1.2 PROJEKTLOGIK.....	3
1.3 UPPDRAG.....	3
1.4 GENOMFÖRDA UTVÄRDERINGSAKTIVITETER .....	4
<b>2. PROJEKTETS RESULTAT .....</b>	<b>5</b>
2.1 MÅLUPPFYLLELSE .....	5
2.2 HORISONTELLA PRINCIPER .....	8
2.3 KOPPLING TILL UTLYSNING.....	9
2.4 FRAMGÅNGSFAKTORER OCH BIDRAG.....	9
2.5 UTMANINGAR.....	10
<b>3. SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER.....</b>	<b>11</b>
3.1 LÄRDOMAR INFÖR NYA PROJEKT .....	12

## 1. Bakgrund

### 1.1 Beskrivning av projektet

ESF-projekt *Kompetenslyftet PA* genomförs i samverkan mellan Piteå kommun och företaget God assistans i Norr. Målgruppen är alla anställda personliga assistenter hos parterna, totalt ca 300 medarbetare.

Personliga assistenter är en relativt ny grupp på den svenska arbetsmarknaden. Yrket etablerades i samband med att Lagen om stöd och service för vissa funktionshindrade (LSS) kom 1994. Personlig assistans är en insats som utförs i någon annans hem.

Den goda arbetsmarknaden i Övre Norrland, med en låg andel arbetslösa påverkar rekryteringen av personliga assistenter. I absoluta tal är vård- och omsorgssektorn den bransch som har de största utmaningarna kopplat till kompetensförsörjningen. Vidare har Vård- och omsorgsycket länge ansetts vara ett lågstatusyrke.

Den stora personalomsättningen inom personlig assistans det senaste året medför även att befintliga medarbetare måste introducera nya medarbetare i mycket större utsträckning än tidigare. En allt större del i rekryteringen av nya personliga assistenter består dessutom av utrikesfödda kvinnor och män.

Personlig assistans är ett av de yrken inom kommunen som har lägst utbildningsnivå och har också sämst möjlighet till vidareutbildning och kompetensutveckling på arbetsplatsen. Idag har personlig assistans inom Piteå kommun en dag per år till vidareutbildning till samtlig personal. Inom andra förvaltningar inom kommunen har man betydligt fler, bland annat lärarna har avtalsreglerat 13 dagar per år till kompetensutveckling/vidareutbildning.

Arbetslivet förändras allteftersom och att jobba som personlig assistent idag är inte samma som för 10-20 år sedan. Förutom att brukarna har ett mer omfattande vårdbehov så måste arbetsplatserna snabbt skapa kompetens kring ny teknik och nya metoder för att följa med och driva på utvecklingen. Datorer har t.ex. tidigare inte funnits som en del av det dagliga arbetet till att idag omfatta all dokumentation och stor del av kommunikationsöverföringen.

Förutom att den enskilde genom kompetensutveckling stärker sin position som arbetstagare gynnar det även arbetsgivaren genom att en utbildningssatsning kan höja statusen och konkurrenskraften till yrket. Verksamheten får även en bättre kvalitet på den vård och omsorg som utförs om den utförs av personal med rätt kompetens för yrket. Fler anställda skulle också känna en yrkesstolthet och förutsättningarna för att stanna i yrket skulle öka. För att fler personer, både kvinnor och män, ska söka sig till arbetet som personlig assistent och vård och omsorg i stort krävs en bättre attraktionskraft till yrket, där kompetensutveckling kan vara en del i det arbetet.

Projektet genomförs 2018-03-01 till 2020-02-28 och omfattar totalt drygt 5,5 miljoner SEK

## 1.2 Projektlogik

Projektets logik och målsättningar har konkretiserats under projektets inledning. Dessa illustreras enligt nedan.

	INDIVIDNIVÅ	ORGANISATIONSNIVÅ	SAMHÄLLSNIVÅ
<b>EFFEKTER</b>	-Ökad trivsel -Har rätt kompetensför uppdrag -Långsiktigt kompetensarbete	-Bättre kvalitet i vård och omsorg -Större urval av medarbetare -Fler forum för kollegialt lärande -Långsiktig kompetensförsörjning	-Höjd status -Mindre könssegregerad arbetsmarknad

### HUVUDMÅL

**Via projektet får fler  
medarbetare relevant  
utbildning och kompetens  
vilket krävs för uppdraget**

	1. Tagit fram och utvärderat en tillgänglig och användbar lärlplattform med adekvat innehåll	2. Skapat tillgängligt och accepterat nätverk/forum för kollegialt lärande	3. Förbättrad introduktion av medarbetare utifrån jämställdhets och jämlikhetsperspektiv	4. Spridit lärdomar och resultat internt och externt	5. Stärkt kompetens hos deltagande män och kvinnor
<b>DELMÅL</b>					

## 1.3 Uppdrag

European Minds egen utvärderingsmodell, **3U**, bygger på en ambition att kombinera kvalitativa och kvantitativa insatser på tre nivåer;

1. Uppföljning
2. Utvärdering
3. Utveckling

Nivåerna kompletterar varandra och måste för att kunna fungera fullt ut, d v s för att kunna bidra till analys, beslutsfattande, till lärande och till utveckling, finnas på plats under så stor del av projektet som möjligt. Det är också vår absoluta tro att de följeforsknings-/utvärderingsinsatser vi genomför bidrar till att stärka projektets kvalitet, till goda resultat och till hållbara effekter. Vår utgångspunkt i varje uppdrag är att i största mån se framåt, d v s att ha ett visionsorienterat synsätt – där så många aktörer och intressenter som möjligt deltar i aktiviteter och processer. Utifrån detta resonemang och vår 3U-modell betyder det att vi i vår följeforskning bidrar med;

- ✓ att medverka till att projektet upprättar ett funktionellt system för uppföljning och självutvärdering
- ✓ att genomföra en resultat- och processutvärdering med utgångspunkt i syfte, mål, delmål och indikatorer och förväntade effekter samt resultat.

- ✓ att upprätta och leda en utvecklings- och lärandeinsats med syfte att bidra till både samhällets och projektets lärande och kontinuerliga utveckling
- ✓ en kreativ och lösningsfokuserad löpande dialog med projektledning och ägare
- ✓ att identifiera och stärka metoder och arbetssätt
- ✓ att stötta i spridning och implementering av resultat i enlighet mål och syfte

## 1.4 Genomförda utvärderingsaktiviteter

Under perioden har vi arbetat med både kvantitativa och kvalitativa metoder. Viktigt för uppdraget är att få regelbunden tillgång till projekts aktörer för att möjliggöra analyser samt ge adekvat feedback. Vi arbetar också i tät dialog med projektet för att insatserna inte skall upplevas hindra den löpande verksamheten utan snarare komplettera projektets egna uppföljande insatser. Syftet med utvärderingen är att kontinuerligt samla erfarenheter och kunskap, ge återkoppling i form av löpande dialog och sammanfattande presentationer.

European Minds har sammantaget genomfört följande utvärderingsaktiviteter under projektiden:

- Upprättande av utvärderingsplan
- Genomgång av projektlogik enligt LFA
- Genomgång och stöd uppföljningsarbete
- Intervjuer medarbetare med återföring
- Deltagande och återföring styrgrupp
- Deltagande på och utvärdering av projektgrupp
- Löpande dialog med projektledning
- Enkätundersökning
- Stöd vid spridning av resultat och lärdomar
- Genomgång projektmaterial, rapporteringar mm
- Kontinuerlig omvärldsanalys

## 2. Projektets resultat

Nedan redogörs för projektets resultat utifrån områdena måluppfyllelse, framgångsfaktorer och utmaningar.

### 2.1 Måluppfyllelse

Projektet har formulerat och uppdaterats sina målsättningar i enlighet med utlysning (se nedan). Ambitionen har varit att via projektet ge fler medarbetare relevant utbildning och kompetens, vilket krävs för att klara deras dagliga uppdrag. Effektmål har angivits på individnivå, organisationsnivå samt samhällsnivå vilka överlag får ses som relevanta i sammanhanget.

Avseende delmål att ta fram en tillgänglig lärplattform har projektet under tid arbetat med att analysera användande samt fylla med innehåll. Delmål uppfylls då projektägaren uppgett att man även efter projektets slut kommer arbeta vidare med och utveckla lärplattformen. Plattformen har setts som högst central i det kommande kompetensförsörjningsarbetet.

Det kollegiala lärandet lyftes i ansökan som en central del av projektet vilket i sin tur kan möta upp mot arbetets karaktär. En karaktär som skiljer sig från många andra vårdrelaterade yrken då detta utförs i hem där också andra familjemedlemmar vistas och bor samt att insatser genomförs dygnet runt, året runt. Detta gör det svårt med erfarenhetsutbyte då man så att säga inte finns samlad på EN gemensam arbetsplats utan finns utspridda geografiskt i upptagningsområdet. Genom projektet har denna del kunnat uppfyllas dels genom inrättande av projektgrupp (eller referensgrupp) bestående av medarbetare från olika områden där man praktiskt kunnat arbeta med material samt ge inspel under ordade former. Därtill har medarbetare i dialog uttryckt denna del som kanske det viktigaste projektet bidragit med. Till exempel menar en deltagare;

*"Spännande att höra andras perspektiv och syn på olika funktionsnedsättningar. Har fått mer inblick i hur vardagen kan se olika ut"*

En annan säger;

*"Oftast kul att höra om andras erfarenheter om diverse saker"*

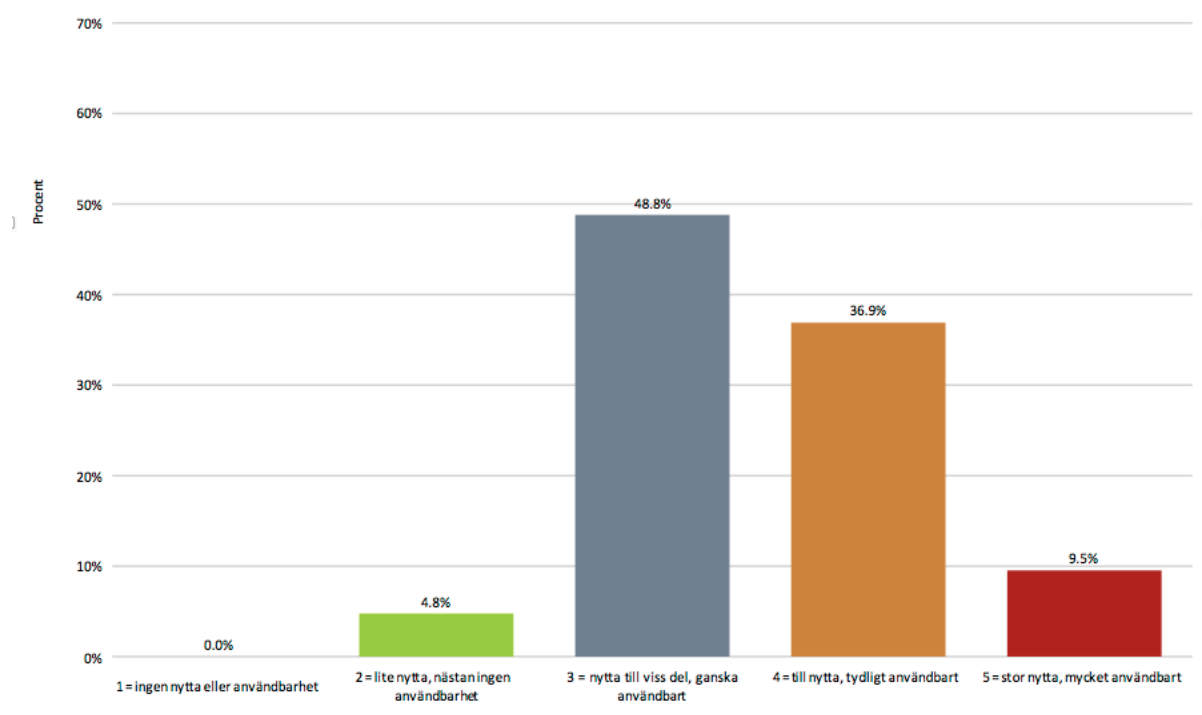
Framtagande av nytt och att ge feedback på uppdaterat introduktionsmaterial (för kommunen) har varit en viktig del i arbetet för projektgruppen. Materialet har kunnat ses i ett nytt perspektiv vilket har uppskattats mycket av medarbetarna. Utvärderarens uppföljning med projektgruppen visar även att denna del som upplevts varit en av de större uppsidorna med projektet. Detta material används nu vid ordinarie introduktion av nya medarbetare.

Under inte minst under den avslutande tredjedelen av projektet har projektet, i viss del tillsammans med utvärderare, fokuserat på att sprida lärdomar och erfarenheter både internt och externt. Dels har ett par pressmeddelanden tagits fram vilka också

uppmärksammat av lokalpress, dels har fyra interna spridningstillfällen genomförts. Vid dessa tillfällen har bakgrund till projektet redogjorts, utfall lyfts fram samt exempel på uppskattat transnationellt utbyte presenterats. Uppslutningen har vid dessa tillfällen varit mycket god. Därtill har projektet presenterats vid några andra kommun-interna samlingar.

Det sammantagna intrycket av projektet och den upplevda nyttan har varit god. Projektledningen har löpande följt upp genomförda aktiviteter och där fångat upp hur deltagarna upplevt innehåll och budskap. Betygen på insatserna har i huvudsak bedömts som bra eller mycket bra, där inga direkta skillnader kan uppvisas när det gäller deltagare från Piteå kommun eller God assistans i Norr.

Utvärderingen bekräftar även ett gott och relevant genomförande. På frågan om hur man bedömer nyttan och användbarhet ser svaren ut enligt nedan, dvs 95% av deltagarna bedömer nytta på någon nivå.



Deltagarna uttrycker sig även positivt i skrift och menar bland annat;

*"Det har varit så bra en välbehövlig boost i ett krävande yrke som är lite bortglömda" och "jag har fått lära mig sånt som är viktigt för min yrkesroll, men även känt att arbetsgivaren satsar på oss pers.ass och det gör att arbetet och utbildningarna känns roligt"*

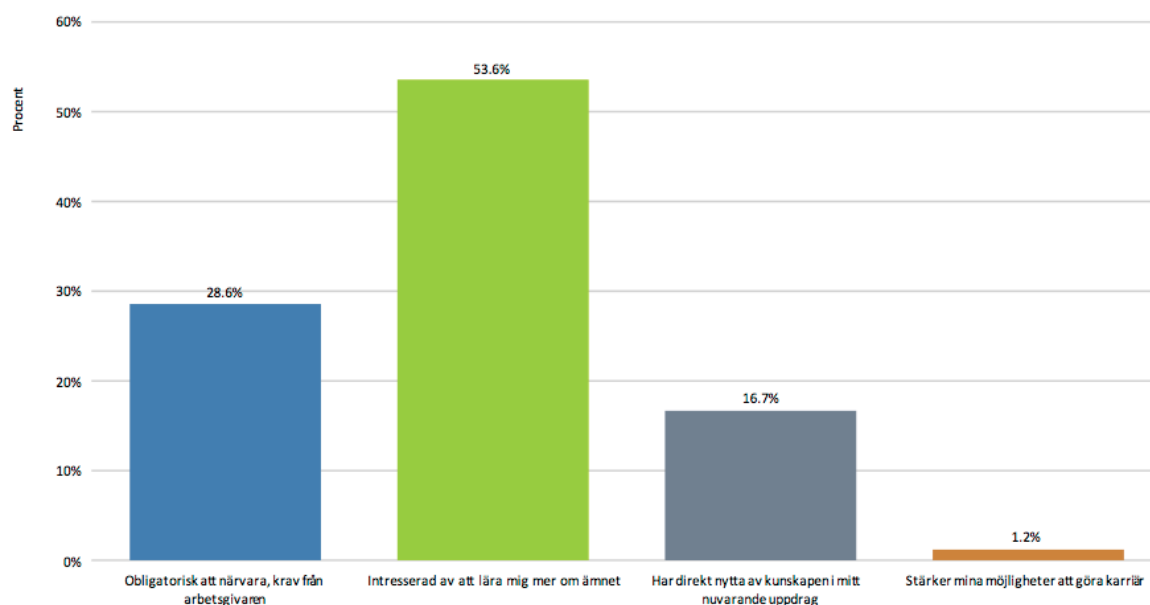
En annan deltagare menar;

*"Har lärt mig mycket men också många gånger fått bekräftelse att man gör rätt"*

Några deltagare betonar också möjligheten att kunna delat utifrån sina egna förutsättningar och att kunna delta på arbetstid vilket inte varit fallet för riktigt alla. Till exempel menar en deltagare att hen *"har varit intresserad av att gå på andra föreläsningar också. Men då har jag inte prioriterat det under ledig tid"*. En annan uttrycker sig att hen *"tycker det är tråkigt att vi måste gå på våra lediga dagar att inte det sätts in vikarier förutom om man råkar jobba på utbildningsdagen"*.

Frågan om möjligt deltagande har också varit uppe för diskussion i styrgrupp där man också betonat att en del missförstånd kring deltaganden cirkulerat men att detta klargjorts under tid. Arbetets karaktär gör det dock omöjligt att få ett hundra procentigt deltagande, därav satsningen på webbaserade utbildningar då man kan göra detta när möjlighet ges.

Nytta är i sin tur även i störst utsträckning kopplad till det egna intresset vilket illustreras med svaren på frågan; vilket har varit det huvudsakliga skälet till att du har deltagit på utbildningstillfällena/föreläsningarna?



En deltagare uttrycker sig så här relaterat till frågan;

*"Kanske inte alltid användbart på jobbet jag har precis nu, men kunskap är inte tungt att bära, så förhoppningsvis kommer jag få nytta av kunskapen senare i livet"*

*"Eftersom vi fick önska vad vi ville veta mer om så har jag själv kunnat välja det jag är intresserad av och sånt som passar det jobb jag har"* menar en annan deltagare och lyfter där en viktiga aspekter av förankring och delaktighet.

De allra flesta menar därtill att närmast chef uppmuntrat deltagaren och dess kollegor



att delta på utbildningstillfällena. 69% svarade *Ja, i hög grad* medan 25% svarade *Ja, till viss del* på frågan. Projektet har dessutom lyfts på APT.

Projektet har även sett det som viktigt att försöka uppmuntra till ytterligare kompetensutveckling. Nästa 6 av 10 menar att man tack vare projektet blivit än mer motiverad till att kompetensutveckla sig nu jämfört med tidigare. En deltagare menar också att *"man blir inspirerad och nyfiken att lära mer"*. En deltagare lyfter en annan aspekt av frågan, nämligen att *"inget dåligt med utbildning men jag strävar inte efter att ta på mig mer "uppgifter" än vad jag klarar av och med det menar jag att jag för tillfället är nöjd med det arbete jag har och gör."*

## 2.2 Horisontella principer

Horisontella principer har beaktats och analyser har gjorts utifrån angivna riktlinjer. I inledningen på projektet togs detaljplan för integrering av horisontella principer fram samt ett jämställdhetsintegreringsschema formulerades. Jämställdhetsanalysen visade bland annat;

- Liksom andra verksamheter inom vård och omsorg är personlig assistans en kvinnodominerad arbetsplats. Projektdeltagarna är 320 personer varav 255 personer är kvinnor och 65 personer män.
- Personliga assistenter är den grupp inom kommunen som har lägst utbildningsnivå och har också sämst möjlighet till vidare utbildning och kompetensutveckling på arbetsplatsen
- Vård och omsorgsycket har länge ansetts vara ett lågstatusyrke, vilket kan vara en av orsakerna till att det är svårt att rekrytera män till branschen.

Projektets aktiviteter kopplas sedan i sin tur till specifika mål, vilka man arbetat mot, kopplat till frågan där man i huvudsak pekat på;

- Genom kompetensutvecklingssatsningen öka attraktiviteten för män att ska sig till yrket
- Genom att använda ett normkritiskt förhållningssätt kan vi uppnå attitydförändringar på individnivå
- Projektet förväntas också göra det lättare för utrikesfödda män och kvinnor att arbeta som personlig assistent
- En lärplattform tas fram och kursinnehåll för kontinuerlig fortbildning läggs in.

Jämställdhetsschemat lyfte fram hur man skulle nå samtliga nivåer i projektet samt hur kompetensutvecklingsinsatserna skulle se ut. Detta har också projektet i det stora hela fullföljt.

## 2.3 Koppling till utlysning

Projektet har haft en god koppling till utlysning och däri angivna önskade effekter och resultat (2017/00336). Projektets egna angivna målsättningar och effekter, vilka uppdaterats och analyserats tillsammans med utvärderare, har synbar koppling mot utlysning. Genomförandet har även tagit mycket få avsteg från ursprunglig plan och därtill medföljande projektlogik.

I utlysning lyftes 4 förväntade effekter på sikt och 3 resultat. Kompetenslyftet PA har tydligt arbetat mot angivet resultat *Stärkt ställning på arbetsmarknaden för deltagande kvinnor och män, bl.a. genom ökad kompetens som arbetslivet efterfrågar samt större nätverk*. Utvärderingen har, som beskrivits tidigare, även kunnat se en upplevd nytta för deltagarna gällande bland annat just tillgång till nätverk och erfarenhetsutbyte.

Därtill har projektets genomförande riggats och följts upp så att det haft bäring på förväntade effekt *Stärka lika tillgång till livslångt lärande för alla åldersgrupper i formella, icke-formella och informella sammanhang*. Då projektet dessutom kunnat visa upp konkreta och långsiktigt resultat, ex utbildningsplattform, kommer tillgången på utbildning ökas och utvecklas över tid.

## 2.4 Framgångsfaktorer och bidrag

Genom utvärderingen har vi löpande identifierat, diskuterat och bearbetat projektets utmaningar och framgångsfaktorer. I uppdraget har viss fokus legat på att arbeta med projektets framgångsfaktorer, med koppling mot genomförande och arbetssätt, för att tydligt visa på långsiktiga resultat. Sammantaget vill utvärderaren lyfta fram följande:

- *Samtliga inbjudna*; alla medarbetare har varit del av kompetenskartläggning och har där haft möjlighet att önska kompetensutveckling. Samtliga medarbetare har haft möjlighet att delta vid något utbildningstillfälle
- *Flera genomföranden*; utbildningar och flera gånger kunnat genomföras vid olika tider för att maximera deltagarantalet och möjliggöra deltagande utifrån egna förutsättningar
- *Blir påmind, får en att reflektera*; Deltagare menar att kunskapen som sådan inte behöver var ny för att uppleva nytta. Man får se sig själv i nytt ljus.
- *Möjlighet att nätverka*; att träffa andra kollegor och utbyta erfarenheter ses av många som det mest givande med projektet
- *Visa upp deltagande*; att man deltagit och i vad kommer deltagarna kunna visa upp efter projektet då samtliga fått skriftlig dokumentation på detta
- *Lyft utbildningarna*; utbildningarna och dess innehåll har i stor omfattning lyfts i vidare forum exempelvis på arbetsplatsträffar. Känsla av delaktighet och ledares uppvisade intresse är centralt vid arbete med kompetensutveckling

- *Hur nya kommer in;* Nytt introduktionsmaterial för kommunen är framtaget i samråd med medarbetare
- *"In-house" projektledning;* projektledarna är rekryterade ur egen organisation vilket i detta fall fallit väl ut. Genom att de är förankrade i organisationen och yrket kan utbildningsinnehållets kvalitet säkras samt långsiktiga effekter underlättas
- *Spridit budskapet som man ägt;* Projektet har lagt betydande resurser på att sprida och lyfta positivt budskap gällande yrket. Mottagandet har också varit mycket bra då detta uppmärksammat inte minst i lokalpress.

## 2.5 Utmaningar

Utvärderingen har identifierat ett antal faktorer som på ett eller annat sätt påverkat genomförandet och utfallen. De huvudsakliga utmaningarna är:

- *Möjlighet till deltagande för alla;* Yrkets karaktär med möjligt arbete dygnet runt, året runt försvårar fysiskt deltagande vi exempelvis utbildningar. Detta har också varit föremål för diskussion i styrgrupp och något projektledarna hela tiden förhållit sig till. För att kunna genomföra projektet har man försökt vara flexibel men det är ändå omöjligt att hitta tider för alla. Att behöva delta på sin fritid, som varit fallet för vissa, har inte upplevts helt positivt utan man har menat att det borde räknas som arbetstid. För God assistans del har all utbildning ingått i arbetet.
- *Involvera samtliga och fullfölja;* Utöver att praktiskt kunna delta på utbildning har det inte alltid varit lätt att "sälja in" värdet av utbildningar till samtliga. Naturligtvis har vi olika ingångsvärden och är olika angelägna att utbilda oss vilket gör att alla i slutändan inte kommer delta, och då är det centralt att alla ändå fått möjligheten. Vi kan också se att det deltagande är lite utspritt där en del har utbildat sig mycket (fler än 6 tillfällen) medan vissa "bara" deltagit då det varit obligatoriskt. Att få möjligheten att utbilda sig till undersköterska var det ca 25 personer som ville. Projektet lade också betydande resurser på detta och i slutändan har ca 10 personer valt att fullfölja.
- *Lyfta värdet med transnationalitet för medarbetarna;* Projektet ville lyfta in möjligheten till internationellt utbyte och hade beräknat att drygt ett 40-tal medarbetare skulle ges denna möjlighet. Intresset har dock inte varit så stort utan ett drygt 20-tal valde att ta denna chans. Skälen till varför man inte velat hoppa på är lite olika men man konstaterar att om detta skulle göras igen skulle eller ta vara på denna möjlighet. Utvärderaren kan konstatera att detta inte är helt ovanligt då många är osäkra på krav och förväntningar, vilket gör det särskilt viktigt att tydligt beskriva vad det handlar om och inte ta för givet att alla är trygga med detta.

- *Några för långa sessioner:* Vissa utbildningar, visade det sig, upplevdes för långa. Projektledningen har också löpande följt upp och anpassat genomförandet så det passar de flestas önskemål. För en bra upplevd nytta har utbildningarna begränsats till max 3-4 timmar, men gärna kortare.
- *Kommun kontra God assistans:* De flesta av deltagarna i projektet har varit anställda på kommunen medan en tydlig majoritet sålunda har haft God assistans som arbetsgivare. Vid genomföranden har det därmed varit viktigt att beakta hur man skapar en känsla av samhörighet för alla och inte bara majoriteten. Utan att det för den delen varit avsiktligt har vissa deltagare från God assistans upplevt att samtalen blivit "kommun-interna" och att exempelvis lokaler tagits för givna att alla vet vilka de är.
- *Hitta rätt nivå:* Flera deltagare har lyft fram att man som så uppskattat utbildningarna men att de ibland varit på "fel" nivå. Oftast har det handlat om att man tyckt att de varit på för låg nivå då man arbetar med detta dagligen och har så gjort en tid. Värdet kan då ses i ljuset av att få bekräftelse på att man gör rätt, men önskan har ändå varit att det istället kunnat vara mer djupgående eller kvalificerat. Många utbildningar har å sin sida varit mera av inspirationskaraktär då det heller inte varit målet att gå på djupet utan mera erbjuda så många som möjligt en inblick i ämnet.

### 3. Slutsatser och rekommendationer

För det första kan vi konstatera att projektet som sådant i grunden varit uppskattat, väl genomfört samt haft ett relevant syfte. Samtliga medarbetare har fått möjlighet att delta i analysarbetet och kompetensinventeringen vilken ligger till grund för genomförandet. Prioriteringarna avseende vilka utbildningar som skulle genomföras upplevs väl genomtänkta och förankrade i styrgrupp. Målsättningarna har uppfyllts.

Deltagarna har som beskrivits tidigare i stort uppskattat utbildningarna även om nivån i vissa fall inte passat samtliga. De flesta har också tagit tillfället i akt att delta, inte bara på de obligatoriska träffarna, utan vid flera tillfällen, vissa på så många som 6-8. Betonas bör att en viktig aspekt av satsningen är att medarbetarna upplever ett mervärde bara av själva initiativet, vilket många också gett uttryck i dialog med utvärderaren. Känslan av delaktighet och att arbetsgivaren upplevs satsa på sin personal är viktiga mervärden inte bara på kort sikt utan även i ljuset av att ses som en attraktiv arbetsplats.

En satsning av detta slag lyfte även frågan om yrkesstolthet och statushöjning. Dessa frågor är så klart komplexa frågor som även rör samhällsnivå och allmän känsla av att inte vara prioriterad rent allmänt, men projekt kan absolut ses som en del av ett sätt att succesivt förändra detta till det bättre.

Transnationellt utbyte har också genomförts, där intresset i stort inte var vad man hoppats på initialt. Deltagarna som åkt har i sin tur uppskattat detta mycket. Denna i många fall unika möjlighet behöver alltid planeras och lyftas noggrant för att dels inte lägga på deltagare felaktiga förväntningar men dels för att maximera värdet. Vi är

övertygade, efter denna första gång för socialförvaltningen, att om tillfälle skulle ges igen i framtiden att planeringen skulle bli än mer utförlig och utfallet också skulle bli ett annat.

Kompetenslyftet PA har i sin grund arbetat för långsiktiga resultat, försökt motivera och skapa ringar på vattnet. Genom att arbeta in en lärplattform vilken blir kvar även efter projektets slut kan man fortsätta lyfta frågan om den egna kompetensutvecklingen men även föregå som gott exempel för andra på strategisk nivå. Plattformen möjliggör även ett mer tillgängligt lärande över tid. Dessutom kommer projektgruppen, i vart fall nu, bli kvar som konstellation. Detta ger både medarbetare och ledning ett forum att använda för utveckling, dialog och förhoppningsvis fortsatt samskapande.

Projektet har vidare haft en medveten strategi att lyfta sitt projekt, både internt och externt. Projektet har också fått uppmärksamhet på det lokala och regionala planet. En viktig del av spridningen är att själv äga budskapet, att själv formulera sina resultat och medskick, inte låta någon annan bestämma hur det är att vara personlig assistent. Vård och omsorgsycket har även en tendens att i media endast lyftas om någon negativt hänt exempelvis en Lex-anmälan. Bilden tenderar bli helt onyanserad. Mot det ljuset är det särskilt roligt att som utvärderare kunnat vara med och lyfta projektet i andra mer givande kontexter.

### 3.1 Lärdomar inför nya projekt

Avslutningsvis vill vi lyfta fram några delar som ska fungera som rekommendationer inför nya projekt eller satsningar. Dessa delar har samtliga lyfts i dialog med projektledning och styrgrupp och där varit föremål för genomgång och analys. De primära rekommendationerna är:

- *Individanpassa än mer:* En möjlighet inför framtiden är att än mer individanpassa utbildningar som är av mer "spets". Det finns onekligen ett betydande antal medarbetare vilka är intresserade av att fortbilda sig och ta steg i sina karriärer. Detta ska man ta tillvara. Genom att hitta rätt nivå och inriktning höjer vi kunskapsnivån och statusen ytterligare, både på kort och lång sikt. Dessa medarbetare kan bli de bästa ambassadörerna för yrket över tid.
- *Säkra långsiktig dialog:* Projektet har av de flesta setts som en knala för utbyte av erfarenheter. Kanske det allra viktigaste värdet av projektet. Hur gör man då för att fortsatt uppmuntra detta? Vi menar att stötta och underlätta långsiktig dialog kan vara en av de mest centrala bitarna för fortsatt utveckling. En del kan vara att försöka få fler förutom den så kallade projektgruppen möjlighet till kontinuerlig dialog. Se över vad det finns för möjlighet att kanske en eller två gånger per år bjuda in till ett gemensamt forum. Där kan man vidare identifiera sig som en "grupp" med gemensamma intressen och utmaningar.
- *Internationellt utbyte för framtiden:* Projektet har haft en ambition att starta upp ett transnationellt arbete och utbyte. Av olika skäl har dock detta arbete inte kunnat fullföljas i tänkt omfattning. Utvärderaren har inom ramen för projektet

fört upp transnationellt samarbete som ett betydande mervärde för projektägaren. Detta är också något som projektägaren menar man önskar satsa mera på inför framtiden.

- *Omvärldsanalys för fortsatt arbete:* För vidare satsningar kan projektägaren fördjupa sina omvärldsanalyser för att finna "best-practice". Hur ska vi utbilda? Vilka ämnen är viktiga och utifrån vilken analys? Omvärldsspaning innebär nya möjligheter till samarbete med exempelvis andra kommuner för att lära. Vi menar även att det transnationella arbetet kan spela stor roll för just detta. Då möjligheter till omfattande kompetensutvecklingsinsatser är svår utifrån yrkets karaktär och omständigheter kan uppsidan vara stor med nya inspel.
- *Fortsätt lyfta och äga budskap:* Även utanför projektet är det av värde att projektägaren inte minst ser över sitt budskap utåt. Vilka är vi? Vad arbetar vi med och under vilka förutsättningar? Lyft fram kompetensen och drivet hos medarbetarna! Detta ska även återspeglas i de material som sprids mm. Lyft verksamheten i ett positivt sammanhang med jämna mellanrum som gör att ni själva äger budskapet.