

UTVECKLINGSINRIKTAT LÄRANDE INOM ESF-PROJEKTET KLARA LIVET

FÖLJEUTVÄRDERINGSRAPPORT

Gunilla Albinsson



Blekinge Tekniska Högskola
Sektionen för Management
2013

Utvecklingsinriktat lärande
inom ESF-projektet Klara Livet
Följeutvärderingsrapport

Gunilla Albinsson



Innehållsförteckning

1. Bakgrund	1
2. Projektbeskrivning.....	1
2.1 Verksamhetsstrategi och mål.....	1
2.2 Projektmål	2
2.3 Effektmål	2
3. Europeiska Socialfonden	3
4. Utvärderingsmodell	7
5. Projektorganisation	8
6. Lärande utvärdering inom projekt Klara Livet	9
6.1 Utgångspunkter	9
6.2 Teoretiskt perspektiv om lärande	10
7. Forskningsansats, metod och insamling av data	13
8. Resultat	14
8.1 Formalisering av processtöd.....	14
8.2 SWOT-analys	14
8.3 Projektlogik	18
8.4 Individuella intervjuer	23
8.5 Lärandeseminarium	25
8.6 Dialogseminarium och intervjuer i fokusgrupper	28
8.7 Workshop	29
8.7.1 Uppläggnig.....	29
8.7.2 Gruppens gemensamma slutdokument	30
8.7.3 Programkriterierna tillgänglighet, mångfald och jämställdhet	34
9. Analys av projektets måluppfyllelse och resultat.....	38
9.1 Formativ utvärdering	38
9.2 Slutsatser	39
Litteratur- och källförteckning.....	41

FIGURFÖRTECKNING

Figur 1 Projektets organisation

Figur 2 Reflection loop

TABELLER

Tabell 1 SWOT-analys

Tabell 2 Kursdeltagare som avslutat aktiviteten praktik

Tabell 3 Kursdeltagare som avslutat aktiviteten introduktion till socialt företagande/"att leva som entreprenör"

Tabell 4 Intervjupersoner

Tabell 5 Fördelning av antalet anmälda och kvinnor och män per termin och folkhögskola

1. Bakgrund

Projekt Klara Livet har initierats av de problem och utvecklingsbehov som finns inom arbetslivet. Särskilt bekymmersamt är de människor som inte kommer in på arbetsmarknaden och att de individer som är eller har varit sjukskrivna kommer att bli/har blivit utförsäkrade från Försäkringskassan och inskrivna på Arbetsförmedlingen. Denna grupp arbetssökande har inte möjlighet att få tillträde till arbetsmarknaden på samma villkor som andra och har andra behov än friska arbetslösa.

I Blekinge finns ett stort antal människor som befinner sig i denna situation. Under april 2010 hade 875 personer tidsbegränsad sjukersättning, fördelat på 656 kvinnor och 219 män. Vid årsskiftet 2009/2010 lämnade 212 personer sjukförsäkringen, något som resulterade i 187 arbetssökande. Efter tre månaders karens ansökte cirka hälften om förnyad sjukpenning. I februari 2010 fanns i länet 448 pågående ärenden som påbörjats sedan mer än ett år tillbaka. Således finns i Blekinge en relativt stor grupp människor som är eller riskerar att hamna i långvarigt utanförskap. Många i denna grupp har dessutom synliga eller dolda funktionsnedsättningar.¹

2. Projektbeskrivning

2.1 Verksamhetsstrategi och mål

Det övergripande syftet med projekt Klara Livet är att genom otraditionellt samarbete mellan olika samverkansaktörer utarbeta och prova en alternativ modell för aktiv rehabilitering med arbetsförberedande insatser, som i förlängningen ska leda till sysselsättning för människor i utanförskap. I projektet ska detta åstadkommas genom ett strukturerat utbildningskoncept, som är en svensk version av den amerikanska Chronic Disease Self Management (CDSMP), utvecklat vid Stanford Patient Education Center, Stanford University. Denna modell bygger på kognitiv inlärningspsykologi och riktas mot personer med långvariga sjukdomar och hur dessa hanterar den inverkan sjukdomen har på livet och känslorna. Utbildningen i projekt Klara Livet är en utveckling av det amerikanska konceptet, bedrivs vid länets fyra folkhögskolor och utgörs av tjugotvå veckors utbildning. Utbildningsmomenten är temaområden såsom fysisk och psykisk hälsa, kommunikation, emotionell kompetens, självbild, kritiska reflektioner över egna tankar och beteenden, framtid, samt arbetsplatspraktik alternativt introduktion till socialt företagande. De basmetoder som använts i utbildningen är medveten närvaro (mindfulness), egenmakt (empowerment) och psykosyntes, en me-

¹ [http://www.esf.se/sv/Projektbank/Behallare-for-projekt/Sydsverige/Klara-Livet/\(2013-08-14\)](http://www.esf.se/sv/Projektbank/Behallare-for-projekt/Sydsverige/Klara-Livet/(2013-08-14)).

together with self-empowering through liberating of will and creativity is set in focus. Inclusion criteria for participation in the education are women and men in Blekinge län and Bromölla kommun in the age group 16-64 years.

The targeted interventions' goal setting is to strengthen the individual's opportunities and motivation to return to work, function in everyday life and through this get a greater influence over their experienced health. Further, a goal setting is that the individual should get closer to work life and their own maintenance, either through workplace practice or through introduction to social or cooperative enterprises. Klara Livet is driven by Landstinget Blekinge within the framework for the European Social Fund, which has granted economic support of 13 314 127 SEK. The project period is 2011-02-01 to 2013-08-31 with a budget of 33 120 667 SEK. Co-financiers are Landstinget Blekinge and Samordningsförbundet i Blekinge (FINSAM). Partners in the project are Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, municipalities in Blekinge and Bromölla kommun. Klara Livet also cooperates with Coompanion, business advisor for cooperative enterprises. During the three-year project period, interventions will be carried out for at least 200 individuals who are long-term sick leave, have a diagnosis, are unemployed or have some form of functional impairment.

2.2 Projekt mål

In the project plan, project- and effect goals are listed below:

- Planned courses will be carried out. All workshops will be completed with the aim of delivering a report to the steering committee on the target group from different aspects such as functional barriers, structural barriers and barriers that we are creating without knowing it.
- 300 people will complete the course.
- Courses will be quality assured and the results will have a recipient.
- Implementation and quality assurance of the results will be carried out with the project partners.

2.3 Effekt mål

- During the project period, interventions will be carried out over five terms and include 200-300 individuals.
- The project will have laid the foundation for at least two new social or cooperative enterprises.
- The individual's experienced health will be strengthened.
- Through work on practice places, course participants will gain work experience and meaningful contacts.

- Genom individuell rådgivning och coaching ska kursdeltagarna skaffa sig ökad kunskap om socialt och kooperativt företagande.
- Deltagarna ska efter utbildningsinsatsen och i kombination med praktik i befintliga företag och/eller via inkubatorsverksamhet, med mål att främja intresset för ett socialt eller kooperativt företagande, ha närmat sig arbetslivet och en egen försörjning. Efter hela projektiden ska 100 personer ha kommit tillbaka till arbetslivet.

Samverkanspartners:

- Deltagande parter ska genom projektet få framgångsrika lösningar för de arbetssökande dels genom att antalet praktikplatser förväntas öka genom arbetsförmedlars aktivt uppsökande verksamhet, dels genom att deltagarna utbildas i och stimuleras till intresse för socialt och kooperativt företagande. Framgångsrika lösningar förväntas uppnås genom medvetet lärande om målgruppens behov.
- Projektet ska skapa en modell för spridning inom Landsting, Arbetsförmedling, Försäkringskassa och kommuner, såväl lokalt, regionalt som nationellt och transnationellt
- Samverkansaktörerna ska vara tydliga med sin avsikt att vid ett framgångsrikt resultat implementera metoden/modellen i sina ordinarie verksamheter. Aktörerna ska parallellt arbeta med en långsiktig hållbar lösning vad gäller samverkan och samarbete med målgruppen.

3. Europeiska Socialfonden

Socialfonden är det viktigaste verktyget inom Europeiska unionen för att skapa fler och bättre arbeten. Den ekonomiska ramen för det svenska programmet är omkring 12 miljarder inkluderande både EU-stöd och nationell medfinansiering. Projekt finansierade av den svenska fonden ska primärt leda till ökad tillväxt och omfattas av programområde 1 och 2. Målet för satsningarna inom programområde 2 är att bidra till att den europeiska satsningsstrategins mål uppnås genom prioritering av följande mål:

1. Bidra till att kvinnor och män som står långt från arbetsmarknaden utvecklas och kommer i arbete eller närmare arbetsmarknaden samt att kvinnors och mäns möjligheter att arbeta utifrån sina egna förutsättningar vidgas
2. Bidra till att underlätta ungas etablering i arbetslivet samt förebygga att unga hamnar i utanförskap.
3. Bidra till att underlätta för personer med utländsk bakgrund att etablera sig i arbetslivet

4. Bidra till att underlätta en återgång till arbete för personer som är eller har varit långtidssjukskrivna.²

Projekt Klara Livet ingår i programområde 2, som vänder sig till arbetslösa personer med en svag ställning på arbetsmarknaden, där satsningarna ska leda till minskat utanförskap och ökat arbetskraftsutbud. Klara livet omfattas också Europeiska Socialfondens åtta programkriterier för tiden 2007-2013; lärande miljöer, innovativ verksamhet, samverkan, strategisk påverkan, transnationalitet, tillgänglighet, mångfald och jämställdhetsintegrering. I fokus för lärande miljöer står individens lärande, som ses som en förutsättning för inflytande över egen utveckling i arbetslivet. Att tänka nytt och se alternativa lösningar är ytterligare en viktig premis i dagens arbetsliv. Dessutom ska varje projekt främja kunskap och kompetens genom olika läroprocesser och kombinerade lärandeformer. Kriteriet innovativ verksamhet syftar till att skapa nytänkande och mervärde i de aktiviteter och satsningar som genomförs inom projekt. Resultatet av en social innovation ska spridas och komma till nytta inom berörda verksamheter och samverkan utgå från att olika aktörer gemensamt driver en utveckling. Förutsättningar för ett lyckosamt partnerskap är att varje aktör ökar förändringskraften genom att bidra med sin specifika kompetens och erfarenhet. Strategisk påverkan riktar primärt mot relevanta aktörer på lokal, regional och nationell nivå, som är viktiga för att resultaten ska förankras och leda till hållbara förbättringar. Transnationalitet slutligen är en viktig del av verksamheten i projekt och syftar till att förbättra projektresultat och ge spridning åt goda exempel både nationellt och på Eu-nivå.³

Kriterierna tillgänglighet, mångfald och jämställdhet ska genomsyra projektets olika delar. Fysisk tillgänglighet innebär att förutsättningar finns för att funktionshindrade ska kunna ta sig fram på ett enkelt sätt på sin arbetsplats. Tillgänglighet innefattar också en kommunikativ aspekt, som berör individens möjligheter att höra, se och delta i diskussioner. Detta kan ske till exempel genom teckentolkning, teleslinga och en god akustisk miljö samt via ett intranät, som är användarvänligt för personer med funktionshinder.⁴ Utgångspunkten för mångfald är likabehandling för alla oavsett kön, etnisk tillhörighet och trosuppfattning. Ett antal olika grupper befinner sig utanför

²Nationellt strukturfondsprogram för regional konkurrenskraft och sysselsättning (ESF) 2007-2013 <http://www.esf.se/Introsida/Socialfondsprogrammet> s. 36ff (tillgänglig 2013-09-16) www.esf.se/

³Nationellt strukturfondsprogram för regional konkurrenskraft och sysselsättning (ESF) 2007-2013 <http://www.esf.se/Introsida/Socialfondsprogrammet> s. 36ff (tillgänglig 2013-09-16) www.esf.se/

⁴ Processtöd tillgänglighet <http://www.tillgangligtprojekt.se/Bra-att-veta/> (tillgänglig 2013-04-06)

arbetsmarknaden av olika skäl, exempelvis personer med utländsk bakgrund, vilka även överrepresenteras i underordnade arbeten. Likaså har gruppen personer med funktionshinder dubbelt så hög arbetslöshet som andra och antalet män dominerar på ledande poster inom arbetslivet.⁵

I projektansökan anges att tillgängligheten för personer med funktionshinder ska beaktas. Nedan framställs hur projektet avser arbeta under genomförandefasen med kriterierna tillgänglighet och jämställdhet:

Inventering av situationen för varje enskild individ

- Varje utbildnings- och praktiksamordnare ska inventera situationen för varje enskild individ.
- ”Vi kommer redan via anmälningsblanketten ta reda på om individen har särskilda behov och därefter följa upp och revidera denna analys under projektets gång. Genom att arbeta för ökad tillgänglighet redan från början undviker vi särlösningar i efterhand”.
- ”Att tänka på är att gruppen funktionsnedsatta inte är enhetlig utan består av en mängd olika handikapp. Det är svårt att utarbeta en generell tillgänglighetsplan som omfattar samtliga funktionsnedsatta. Mera lämpligt är att vid behov skapa individuella tillgänglighetsplaner”.
- Tidigt i projektet ska en utbildning genomföras för projektets nyckelaktörer.
- Checklistor för förbättrad tillgänglighet ska användas för att gå igenom den fysiska tillgängligheten vid utbildningsplats, inkubatorer och praktikplats.

Information/kommunikation

- Dolda funktionshinder såsom dyslexi och neurologiska funktionsnedsättningar ska beaktas vad gäller den informativa aspekten.
- En lugn arbetsmiljö och teleslingor för den hörselskadade ska finnas.
- Eftersträva att tala när man skriver. Detta möjliggör för den synskadade att följa med på möten och föreläsningar.
- Rök- och parfymfria lokaler kommer att vara ett krav.
- Eftersträva att skriva på lättläst svenska.
- Använda metaforer för att förklara ett fenomen.

Verksamheten

- Ska utgå från värdegrunder som innefattar hög grad av tillgänglighet, jämställdhet och mångfald.

⁵ Regeringskansliet <http://www.sweden.gov.se/sb/d/2593>(tillgänglig 2013-04-06)

- Tillhandahålla handikappanpassade lokaler.
- Målsättningen är att särbehandla utan att diskriminera.
- Tillgänglig verksamhet för alla ska bygga på öppenhet och god kommunikation.

Jämställdhet

I projektansökan anges följande: ”Vi kommer med alla medel som står till buds se till att projektet jämställdhetsintegreras i samtliga processer och aktiviteter”.

Representation (R1)

Vid rekrytering av såväl projektpersonal som deltagare kommer en jämn könsfördelning att eftersträvas. Probleminventering visar att det finns risk för överrepresentation av kvinnor i projektet.

R1 är en kvantitativ aspekt med fokus på de beslutsfattare, verkställare och brukare som påverkas och berörs av problemet. R1 svarar på frågan hur många kvinnor och hur många män som finns i projektets olika delar.

Resurser (R2)

Projektets resurser ska så långt det är möjligt fördelas jämt mellan kvinno- och mansdominerade verksamheter. Konkret innebär det att affärsidéer som undersöks och utvecklas i projektets sociala kooperativ ska vara verksamheter och idéer som tilltalar både män och kvinnor. All redovisning av resultat ska anlägga ett genusperspektiv. Viktiga jämställdhetsmål ska redovisas ur ett arbetsmarknadsperspektiv.

Realia (R3)

Under realia ska kartläggningen av Representation (R1) och Resurser (R2) analyseras för att synliggöra normer och värderingar som styr verksamheten. Projektet kommer att se till att valet av praktikplatser och affärsidéer för de sociala företagen kommer att passa alla deltagare oavsett kön. Traditionella könsroller som påverkar individens val av arbete ska uppmärksammas och bearbetas i de metoder och aktiviteter som ingår i projektet.

Deltagarna ska uppmuntras till att våga marknadsföra sig mot ett, sett från ett genusperspektiv, otraditionellt yrkesområde och pröva ett yrke/arbetsplats där det egna könet är underrepresenterat. Arbetskraftdeltagande och valet att testa som egen företagare inom kooperativ verksamhet ska uppmuntras bland kvinnor.

Realisera (R4)

Projektets styr- och projektledningsgrupp bör vara jämställd. Vidare bör jämställdhetskompetens finnas i projektet. Övergripande policydokument beträffande mångfald och jämställdhet ska gälla inom projektet.⁶

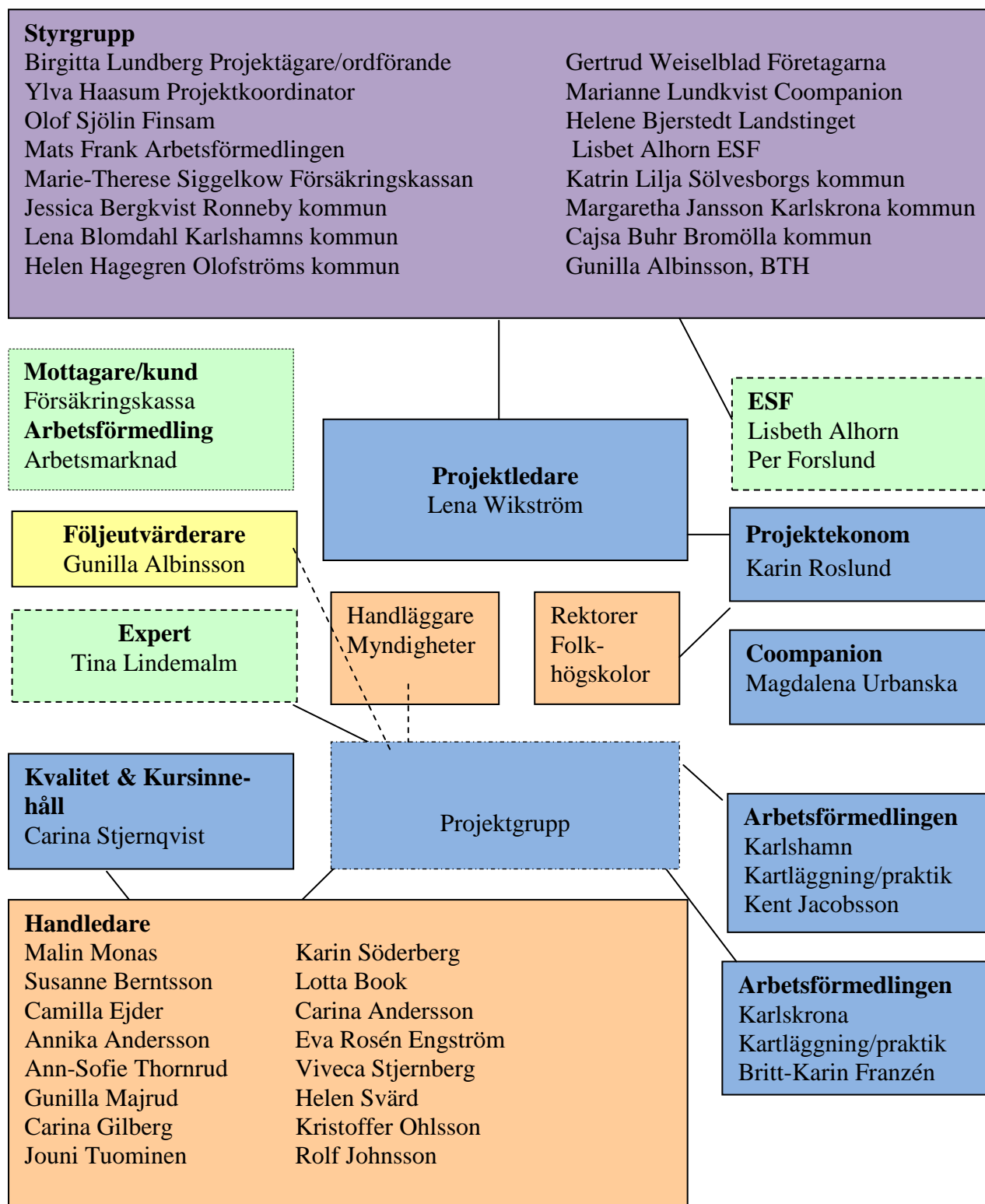
4. Utvärderingsmodell

Generellt för den lärande utvärderingen i projekt Klara Livet är att evaluera projektets struktur, utfall och resultat av praktiskt arbete för att uppnå förändring, implementeringsprocesser och måluppfyllelse. Med denna utgångspunkt har en programlogisk teoribaserad utvärderingsmodell valts, som möjliggör en beskrivning av relationen mellan mål, aktiviteter, processer och effekter (Chen, 2005). Dessa tänkta samband underlättar framtagandet av de aspekter som ska utvärderas och skapar underlag för diskussion, analys och gemensam förståelse i projektet för vilka faktorer som leder till framgång eller misslyckanden (Jfr. Donaldson & Lipsey, 2006). Utvärderingsmodellen gör det också möjligt för följeutvärderaren att uppmärksamma de ramar och förutsättningar som bestämmer vad som är utförbart i en viss situation och vad som kräver längre framförhållning för att en förändring ska komma till stånd (Karlsson, 1999; Lindgren, 2008).

⁶ Landstinget Blekinge. (2010). *Projektansökan Klara Livet*. s.9ff.

5. Projektorganisation

I detta avsnitt beskrivs projektets organisation, åskådliggjord i nedanstående figur:



Figur 1: Projektets organisation.

Projektet organiseras enligt linje-stabsmodellen där staben utgörs av en styrgrupp och en projektledningsgrupp. I den första styrgruppskonstellationen ingick 9 ledamöter. Under projekttiden har några av dessa dock bytts ut och från den ursprungliga gruppen kvarstår endast de tre representanterna från Blekinge kompetenscentrum, Europeiska Socialfonden och Coompanion. Styrgruppen för projekt Klara Livet ansvarar för att projektets resultat är i linje med projektbeskrivningen, säkerställer att projektet rör sig mot uppsatta huvud- och effektmål och stödjer aktivt projektledaren. Vidare ska gruppen hålla sig informerad om projektet och omvärlden för att få ett välunderbyggt beslutsunderlag, tillföra resurser samt tillsammans med projektägare och projektledare fatta beslut inom projektet. Projektledningsgruppen består av Lena Wikström, Carina Stjernkvist, Ylva Haasum, Ewa-Stina Johansson, Lena Skoglöw och Karin Roslund, Blekinge kompetenscentrum. Linjeorganisationen utgörs av 15 kursledare/handledare, vilka ansvarar för de kurser som genomförs vid de fyra folkhögskolorna i Blekinge. För utbildningsaktiviteterna arbetsplatspraktik och introduktion till socialt företagande medverkar arbetsförmedlare Britt-Karin Franzén och processledare Magdalena Urbanska.

6. Lärande utvärdering inom projekt Klara Livet

6.1 Utgångspunkter

Lärande utvärdering inom projekt Klara Livet har utförts på uppdrag av projektägaren Landstinget Blekinge och har under projekttidens sista sex månader utförts av Gunilla Albinsson, Blekinge Tekniska Högskola. Utvärderingsprocessen startade med att forskaren skaffade sig en överskådlig bild av projektet och stämde av förväntningar om resultat med projektledningen. Att komma in i slutfasen av ett projekt har påverkat ansats och arbetsmetoder. De områden som bedömts vara särskilt viktiga under våren 2013 är lärande miljöer, strategisk påverkan, samverkan, nationell och internationell spridning, aktiviteterna praktik och introduktion till socialt företagande samt implementeringsfasen.

Föreliggande delrapport avser att fånga upp resultat och lärdomar för att förbättra projektets genomförande samt underlätta spridning och påverkan. Utgångspunkten är att med en framåtsyftande och utvecklingsstödjande ansats utvärdera de arbets- och projektprocesser som driver projektet och därigenom bidra till att projektet bättre styr mot sina mål. Den lärande utvärderingen bör vidare ge utrymme för ett kontinuerligt lärande och tillvaratagande av erfarenheter, men innebär även en fortlöpande granskning av projektets utveckling och hur arbetet bedrivs för att nå målen. Ambitionen är att

regelbundet kommunicera iakttagelser och analyser med dem som ansvarar för projektets genomförande. Utvärderaren ska således både vara kritiskt granskande och samtidigt ge processtöd, handledning och råd om förbättringar till projektledningen (jfr. Brulin, 2008; Svensson m fl 2009; Albinsson & Arnesson 2010).

6.2 Teoretiskt perspektiv om lärande

Den gemensamma kunskapsutveckling som ägt rum inom projekt Klara Livet vilar på tankar om reflexivt lärande, den lärande organisationen, organisationskultur, att lärandet sker i en dialektisk process samt att kunskap utvecklas genom handling. Nedan presenteras de teoretiska utgångspunkter som ligger till grund för den forskningsansats och de metoder som tillämpats inom utvärderingsuppdraget.

Den utvecklingsinriktade lärprocessen i en projektorganisation kan, enligt Dewey, definieras som en rörelse och relateras till pragmatismen. En lärprocess startar när inlärd tankemönster inte räcker till och leder till sökandet efter en ny kunskap och nya handlingsalternativ. Individens lärande kan även förstås utifrån ett gemensamt intresse och strävan mot ett projekts mål (jmf Dewey, 1933/1989). När det individuella lärandet utvidgas till ett kollektivt sker detta inom organisationer. Enligt Abrahamsson är en organisation en planmässigt inrättad sammanslutning av personer, vilka har syftet att nå vissa gemensamma mål (Abrahamsson, 2007). Definitionen kan utvecklas genom att tillföra de olika organisationskomponenterna struktur, mål, uppgift, kultur och människor (Bruzelius & Skärvad, 2004).

Rådande organisationskultur kan sägas vara en subkultur till den större, omgivande nationella kulturen. Enligt Schein utgör olika uppfattningar och antaganden kärnan i en organisationskultur. Antaganden är det som medlemmarna tar för givet. De existerar utanför vårt medvetande och oftast är individen inte medveten om dem. Sett ur gruppens perspektiv är de grundläggande antagandena en icke ifrågasatt sanning som genomsyrar organisationskulturens aspekter och upplevelser (Schein, 1991, 1992). Med denna utgångspunkt kan organisationskulturen också ses som ett nät, en social konstruktion, skapad av organisationen med hjälp av olika symboler. Symboler representerar då gemensamma innebörder och är medvetna eller omedvetna associationer till större begrepp eller mening. Således lämnar organisationskultur utrymme för såväl likheter som mångfald och skillnader (Hatch, 1997).

Den lärande organisationen har bland annat beskrivits av Senge, som menar att grunden för att en organisation ska bli framgångsrik är att den är lärande. Fem discipliner är nödvändiga för att förmågan till kreativitet och innovation ska kunna utvecklas. Grundläggande av dessa är den femte disciplinen, systemtänkandet, som bidrar till förståelse av helheten och till att se samband och påverkansprocesser mellan olika företeelser. Enligt Senge har individen cementerade föreställningar om den verklighet hon/han lever i, något som medför ett inlärningshandikapp med svårigheter att tänka och lära på ett utvecklande sätt som följd. För att ett kollektivt lärande ska kunna ske inom en organisation är medvetenheten om de individuella inlärningshandikappen nödvändigt. Ett viktigt steg mot denna medvetenhet benämner Senge personligt mästerskap. Individen perceptuerar då verkligheten på ett fördomsfritt sätt, något som bidrar till personlig växt och nya perspektiv. Denna utveckling hos individen är en förutsättning för en lärande organisation liksom förändrade tankemodeller. Från fokus på speciella händelser till att kunna varsebli orsakssamband. För att lärande i en organisation ska komma till stånd krävs även en gemensam vision och ett teamlärande. Dessa två discipliner ökar känslan av samhörighet och spelar en avgörande roll för utvecklandet av gruppens förmåga att prestera resultat och sträva mot samma mål (Senge, 1990).

Lärande inom organisationer kan också beskrivas utifrån dikotoma termer där den grundläggande formen är rutiniserad och handlingsinriktad. Denna återfinns inom redan befintliga strukturer, normer och regelverk. Enligt detta synsätt ses lärandet som en företeelse som baseras på stegvis ökning. (cf Bateson, 1973; Fiol & Lyles, 1985; Senge, 1990; Fiol, 1994; Miner & Mezias, 1996; Argyris, 1999).

Enligt Argyris och Schön sker lärande inom organisationer vid ny informationsöverföring, vilken den måste hantera och förhålla sig till. Lärande kan således handla om kunskap och förståelse liksom aktiviteten know-how. Detta förutsätter att det inom organisationens strukturer ges möjligheter för lärandet och att organisationskulturen genom en viss typ av normer och grundantaganden avgör vilken typ av kunskap organisationen är öppen för. Argyris och Schön presumerar att det är individerna inom organisationen som tar till sig nya kunskaper och är de lärande. En organisations lärande börjar således på individnivå när enskilda personer börjar reflektera över något de upplevt. När individen kommunicerar denna erfarenhetsbaserade kunskap internt inom organisationen blir den grunden för såväl individuellt som organisatoriskt lärande (Argyris och Schön, 1996; Argyris, 1999).

I lärandet innefattas även lärprocessen, som beskrivs utifrån hur genomgripande den är för individen, gruppen eller organisationen. Argyris och Schön urskiljer två sätt att lära, single-loop-learning och double-loop-learning. Det förstnämnda, är en reproduktiv lärprocess där målet för inläringen och den givna ram inom vilken denna sker aldrig ifrågasätts. Modellen kan ses som defensiv då fel bortses från och slätas över. För organisationens del innebär det att rutiner växer fram när man lär sig vardagliga uppgifter och att det finns en handlingsmodell för hur misstag och fel ska kunna åtgärdas. För individens del handlar det om att okritiskt ta till sig och anpassa sig till den givna information som startade lärprocessen (Argyris & Schön, 1978; Argyris & Schön, 1996). Argyris argumenterar för att single-loop-learning är oreflekterad och att den i princip dominerar organisationers arbetsprocesser och verksamheter (Argyris, 1993).

Double-loop-learning uppstår när förutsättningarna för handlandet ifrågasätts. Denna lärprocess innebär ett medvetet, kritiskt reflekterande över målet för lärprocessen och att individen i gemenskap med andra bedömer och utvärderar sina val och handlingar. Till skillnad från single-loop-learning, som uppstår när vardagliga arbetsuppgifter ska läras in så att det blir möjligt att korrigera fel och osystematik, öppnar double-loop-learning upp för insikter i hur normer och informella strukturer inom organisationskulturen begränsar verksamhetens lärande och utveckling. Den givna informationen vid double-loop-learning leder förutom till en korrigeringsprocess även till formulandet av frågor och upptäckten av nya perspektiv, något som kan medföra avlärnning av tidigare kunskaper, attityder och föreställningar. Utfallet av double-loop-learning kan bli att insikter och rutiner förändras och att individens roll och hela organisationen ifrågasätts (Argyris & Schön, 1978; Argyris & Schön 1996).

För att single-loop- och double-loop-learning ska komma till stånd inom en organisation måste den ”lära sig att lära”, det vill säga ständigt ompröva existerande förhållanden och se förändring som en ständigt pågående lärprocess. Detta metalärande benämns deutoro-learning och handlar om att organisationen måste ta till sig organisatorisk kunskap och förbättra lärprocesserna. Först när lärandet integreras i en organisations verksamhet blir den ”en lärande organisation”, som tar till vara tidigare erfarenheter från single-loop- och double-loop-learning. På detta sätt formas nya strategier för lärande (Argyris & Schön, 1978).

7. Forskningsansats, metod och insamling av data

Lärande utvärdering inom projekt Klara Livet har formats med utgångspunkt i en interaktiv forskningsansats med betoning på att skapa en gemensam läroprocess. Projektledare, kvalitetsansvarig, projektledningsgrupp och kurshandledare har varit delaktiga i följeutvärderingens olika skeenden där intentionen varit att skapa jämlika och ömsesidiga relationer. Forskare och de berörda har aktivt medverkat i kunskapsbildningen och på så vis bidragit med teoretisk och praktisk tillämpningsbar kunskap. Den interaktiva forskningen utmärks även av att förändring ses som integrerade delar i forskningsprocessen och av att den bedrivs som en cyklisk process där deltagarna är centrala från problemformulering till analys och presentation av resultatet. (jfr. Hansson, 2003; Westlander, 2006; Denscombe, 2007).

Utvärderingsdesignen fokuserar på den lärande organisationen där gemensamt lärande, reflektion och kunskapspridning i projekt Klara livet står i centrum och syftar till att skapa en utvecklad förståelse för användning och utveckling av den kunskap som projektet genererat. Ytterligare en ansats är att identifiera projektets programlogik och normativa teori med tonvikt på att tydliggöra kausaliteten mellan mål och aktiviteter, projektets framgångsfaktorer, nytänkande och innovativa idéer. En central fråga blir då om mål, verktyg och utfall hänger samman i logisk struktur. Föreliggande rapport bygger på cirka 200 sidor dokumentstudier, minnesanteckningar, processtöd till projektledare, kvalitetsansvarig och kursledare, 9 individuella intervjuer, 2 lärandeseminarier/dialogseminarier, 4 intervjuer i fokusgrupper, 1 workshop, 2 SWOT-analyser, 8 projektledningsmöten, 1 styrgruppsmöte samt deltagande observationer i samband med möten och aktiviteter med kursledare och kursdeltagare.

8. Resultat

8.1 Formalisering av processtöd

Processtöd till projektledare, kvalitetsansvarig och projektledningsgrupp innefattar regelbundna samtal där pågående och planerade aktiviteter genomlysts, liksom frågor som upplevts som svårlösta. Samtal om svårigheter att implementera projektidén såväl lokalt, regionalt som nationellt har primärt förts med projektledaren. Återkommande berördes även hur internationell samverkan och erfarenhetsutbyte togs till vara samt hur projektet skulle arbeta för att ytterligare tydliggöra de horisontella kriterierna tillgänglighet, mångfald och jämställdhet. Genom att reflektera över social interaktion, intern och extern kommunikation, ledarskap och kommunikation samt olika handlingsalternativ inom projektet kunde kunskap fördjupas. Tillförandet av teoretiska resonemang om organisationsformen lärande struktur för kommunikation, organisationsstruktur och organisationskultur blev då användbara verktyg. Processtödet innefattade även en kortfattad skriftlig bedömning av projektets status till styrgruppen:

Implementeringsfasen, innefattande förankring av metoder, kunskaper och kompetens, är en viktig uppgift som projektet prioriterar genom systematiskt arbete. Även samverkan, spridning och internalisering är områden som står i fokus under våren och där deltagandet i flera nationella och internationella konferenser och kontakter på nationell nivå utgör goda exempel. Bedömningen är att Klara livet är ett välskött socialt innovationsprojekt, som följer uppsatta direktiv och som i väsentliga delar uppfyller uppsatta mål. Projektets koncept fokuserar på såväl individ/grupp som på samhällsnytta. Projektgruppen är väl fungerande med en innovativ och framåtsyftande projektägare, drivande och kompetent projektledare samt engagerade projektdeltagare. Sammantaget finns en mängd olika kompetenser inom projektet, något som är viktiga framgångsfaktorer. Under projektets slutfas bör tolkning och analys av projektets resultat och effekter fördjupas, liksom en analys av de utmaningar som finns sett ur ett framtidsperspektiv (Lärande utvärdering, Albinsson, 2013,)

Processtöd till kursledarna gavs under de samtal som fördes i samband med seminarier, fokusgruppintervjuer och en workshop.

8.2 SWOT-analys

SWOT-analys genomfördes med representant för projektägaren 2013-02-12 och med projektledningsgruppen 2013-03-27 och syftade till att öka förståelsen för projekt Klara Livets styrkor och svagheter inom projektorganisationen samt identifiera de externa hot och möjligheter som kan tänkas påverka projektet.

Tabell:1: SWOT-analys

1. Styrkor – förhållanden till Landstinget Bleking som har positivt inflytande på projektet Klara livet

Projektledningsgruppen	Representant för projektägare
Följeforskningen positiv	Landstinget äger konceptet, vilket innebär en kvalitetssäkring
Folkhögskolornas inkluderande miljö tillför mycket . Vissa kursdeltagare fortsatt med studier inom folkhögskolans kursutbud., exempelvis den allmänna linjen.	Projektet ”Liv i livet”
Folkhögskolan har i något fall kunnat erbjuda praktikplats som medfört fast anställning	Folkhögskolorna har lång erfarenhet av att bedriva utbildningar
Landstinget Blekinge har möjlighet att remittera, till Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen.	
Styrkan i att Landstinget Blekinge är projektägare	Projektet ”Liv i livet, ung”
Intresse för projektet klart uttalat från psykiatrin	Socialt företagande
	Skapandet av internationella nätverk
	Starkt koncept
	Tror på en social innovation
	Duktiga kursledare

2. Svagheter – förhållanden till Landstinget Blekinge som har negativt inflytande på projektet Klara livet

Projektledningsgruppen	Representant för projektägare
Deltagande studenter i projektet saknas	Socialt företagande – kommer inte att nås
Landstinget Blekinge är inte intresserad av att medverka i socialt företagande om det innebär en kostnad för organisationen	Inga pengar till forskning
Landstinget tar inte sitt ansvar för projektet. ”Positivt bara inte Landstinget behöver betala” för implementeringskostnader	Inte klart vem som ska äga konceptet ”Liv i livet”
	Projektgruppen kan inte tolka resultatet

3. Möjlighet – förhållanden utanför Landstinget Blekinge som har positivt inflytande på projektet Klara livet

Projektledningsgruppen	Representant för projektägare
Forskning sömnaspekten – Amanda Hellström	Fungerande social innovation
Prövandet av en app. – uppföljning av kursdeltagarnas förändrade beteende se viary.se	Möjligheten att utveckla eget företagande
Rektorn vid Jämshögs folkhögskola vill satsa på projektet	Möjlighet att försörja sig efter projektet
Arbetsförmedlingen positiv Britt-Karin Franzén, Arbetsförmedlingen har utarbetat en ny modell	Ledarnas utveckling ca 20-25 personer (kommer från eget utanförskap)
Socialtjänsten positiv	Internationellt samarbete med Finland och Polen
Projekt Klara livet har upparbetat ett gott rykte såväl inom Blekinge som i delar av Skåne	Två nya projekt finansierande av Finsam exempelvis ”Liv i livet, ung”.
Internationellt samarbete	Följeutvärderaren hjälper till att tolka resultatet
Finland intresserad av konceptet och använder delar av det	
Finländska forskare har studerat ungdomar med samma inklusionskriterier som projekt Klara Livet	
Ny samarbetspartner - Frankrike	
Birgitta Billinger Lundberg ska starta ett nordiskt nätverk. Utbildningskonceptet behöver dock anpassas språkligt	
Behovet av Klara livets koncept växer	
Studieförbunden bör involveras. Kvällsvariant för dem som inte ha försörjning att gå in i projektet. Kan företag inkluderas? Previa har anmält intresse Flexibla utvecklingsområden en utveckling? Ungdomskurser eftermiddag och kvällstid Klara livet förlängning: 1 kvällskurs 1 kurs dagtid	

4. Hot – förhållanden utanför Landstinget Blekinge som ha ett negativt inflytande på projektet Klara livet

Projektledningsgruppen	Representant för projektägare
Projektet spretigt. Arbetar med för många delar, vilket medför att projektet tappar fokus	Arbetsförmedlingen har varit kraftlös
Samhällets bristande stöd, kommunalt, regionalt, inom landstinget nationellt	Socialförvaltningen och Försäkringskassan har varit kraftlösa
Ekonomi Samhällsekonomiska uträkningar kan göras. Tillämpas dock inte konkret, blir endast fiktiva siffror	Kan inte utveckla ett gemensamt sätt att samverka med olika organisationer
Att utveckla en verksamhet utan att implementera är ett överhängande hot mot projektet	Tolka resultatet – behöver hjälp utifrån
Styrgruppen saknar befogenheter att fatta beslut	Kort tid
Strukturfonden föresätter att det finns en ekonomisk bas i organisationen	Brister vid implementeringen
Konflikter inom olika myndigheter	
Svårt att samarbeta med Arbetsförmedlingen i Ronneby	
Arbetsförmedlingen vill inte arbeta med de klienter som anvisas av socialtjänsten	

SWOT-analysen visar att projektledningsgruppen och representanten för projektägaren på flera punkter har en samstämmig bild vad gäller projektets styrkor och svagheter. Folkhögskolornas och Landstinget Blekinges medverkan i projektet lyfts fram som särskilt värdefull liksom den starka projektidén, aktiviteten introduktion till socialt företagande samt den kompetens som finns hos kursledarna. Men projektets styrkor i form av Landstinget Blekinges projektägarskap och aktiviteten socialt företagande ses även som svagheter. En farhåga som uttrycks av både projektledningsgruppen och representanten för projektägaren är att projektmålet ”att lägga grunden till minst två nya sociala eller kooperativa företag” inte ska kunna uppnås och att Landstinget Blekinges ansträngda ekonomiska läge i nuläget omöjliggör en prioritering av socialt företagande. En svaghet är också att ekonomiska förutsättningar inte funnits för att beforska projektet och att projektledningsgruppen inte haft de förutsättningar som krävs för att tolka projektets resultat.

Beträffande projektets möjligheter tecknas en optimistisk bild av det intresse som finns i omvärlden och hur man skulle kunna implementera projektet såväl nationellt, inom Norden som internationellt. Att utveckla socialt företagande och den sociala innovationstanken bedöms som en positiv aspekt. Projektledningsgruppen betonar främst studieförbundens centrala roll när det gäller förankring av projektets resultat. De hot som identifieras är att det finns konflikter inom flera samverkande organisationer och att de är kraftlösa, något som måhända bidragit till att projektet inte lyckats finna ett gemensamt sätt att samarbeta på och att implementeringen blivit problematisk att genomföra. Styrgruppens oförmåga att fatta framåtsyftande beslut bedömdes vara ytterligare ett hot (jfr Arnesson & Albinsson, 2012).

8.3 Projektlogik

Klara Livets fyra projektmål har helt eller delvis uppnåtts. Vid länets folkhögskolor har alla planerade, det vill säga 5 kursomgångar omfattande 20 kurser, genomförts. Kurstiden för samtliga kurser är 22 veckor. Antalet kursdeltagare som slutfört kursen är 296, varav 227 är kvinnor och 69 män. Deras genomsnittsålder är 42 år. Av deltagarna har 77 till och med år 2012 fått arbete, börjat studera, startat eller återupptagit vilande företag. Antalet kursdeltagare som valt alternativ individuell aktivitet är 83. Aktiviteterna arbetsplatspraktik och introduktion till socialt företagande/”att leva som entreprenör” fördelas, när det gäller antalet kursdeltagare, enligt nedanstående tabeller:

Tabell:2 Kursdeltagare som slutfört i aktiviteten praktik

Kurs	Folkhögskola	Kvinnor	Män	Totalt
Klara Livet I, vårterminen 2011	Valjeviken	4	1	5
Klara Livet I, vårterminen 2011	Jämshög	9	1	10
Klara Livet I, vårterminen 2011	Blekinge	8	1	9
Klara Livet I, vårterminen 2011	Litorina	7	1	8
Klara Livet II, höstterminen 2011	Valjeviken	-	1	1
Klara Livet II, höstterminen 2011	Jämshög	5	-	5
Klara Livet II, höstterminen 2011	Blekinge	5	1	6
Klara Livet II, höstterminen 2011	Litorina	2	2	4
Klara Livet III, vårterminen 2012	Valjeviken	1	1	2
Klara Livet III, vårterminen 2012	Jämshög	6	1	7
Klara Livet III, vårterminen 2012	Blekinge	6	4	10
Klara Livet III, vårterminen 2012	Litorina	10	2	12
Klara Livet IV, höstterminen 2012	Valjeviken	4	-	4
Klara Livet IV, höstterminen 2012	Jämshög	5	3	8
Klara Livet IV, höstterminen 2012	Blekinge	5	2	7
Klara Livet IV, höstterminen 2012	Litorina	8	1	9
Klara Livet V, vårterminen 2013	Valjeviken	9	-	9
Klara Livet V, vårterminen 2013	Jämshög	7	5	12
Klara Livet V, vårterminen 2013	Blekinge	8	1	9
Klara Livet V, vårterminen 2013	Litorina	6	2	8
Totalt		115	30	145

Arbetet på praktikplatser bedöms ha inneburit att kursdeltagarna skaffat sig arbetslivserfarenheter och betydelsefulla kontakter. Av dem som har deltagit i aktiviteten praktik har 41 fått arbete, 38 kvinnor och 3 män.

Tabell 3: Kursdeltagare som har slutfört aktiviteten introduktion till socialt företagande/”att leva som entreprenör”

Kursomgång	Kvinnor	Män	Totalt
Kurs 1/Karlskrona	8	1	9
Kurs 1/Karlshamn	6	3	9
Kurs 2/Karlskrona	4	6	10
Kurs 2/Karlshamn	1	1	2
Kurs 3/Karlskrona	1	3	4
Kurs 3/Karlshamn	4	3	7
Kurs 4/Karlskrona	3	3	6
Kurs 4/Karlshamn	3	1	4
Kurs 5/Karlskrona	4	1	5
Kurs 5/Karlshamn	0	0	0
Totalt	31	22	56

Inom aktiviteten introduktion till socialt företagande/”att leva som entreprenör” är det 61 kursdeltagare som anmält sig och 56 som slutfört utbildningsavsnittet. I varje kursomgång har funnits en eller flera som haft tankar och visioner, som dock inte varit tillräckligt affärsmässiga och bärande. I en grupp utvecklade deltagarna en affärsidé, som bedömdes ha stor genomförandepotential. I samarbete med Pingstkyrkans second handverksamhet planerades ett socialt företag, som ett komplement till redan befintlig verksamhet. Affärsidén förankrades hos Arbetsförmedlingen i Karlskrona och fortsättningskursen ”Starta eget – socialt företagande” erbjöds för fem intresserade kursdeltagare. Konflikter i gruppen, oförmåga att arbeta självständigt och svårigheter att hitta en lämplig utbildningslösning, den utlovade fortsättningskursens startdatum framflyttades vid några tillfällen, medförde att gruppen inte vidareutvecklade affärsidén.

Andra idéer som de olika grupperna konkretiserat är träffpunkt i Olofström för individer som står utanför arbetsmarknaden, uppfödning av djur i syfte att spinna ull, hundcafé kombinerat med designade kläder för hundar, lokal nätverksförening (LAN-förening) i Sölvesborg, retrocafé för ungdomar med tillgänglig ”systuga” under kvällstid samt utvecklandet av ett serviceföretag, med uppgift att stödja sociala företag.

Effektmålet att grunden till minst två nya sociala eller kooperativa företag ska ha lagts är inte uppfyllt. Däremot har målet att främja intresset för ett socialt eller kooperativt företagande infriats. Av de som deltagit i aktiviteten har 11 fått arbete. Sammanvägt med arbetsplatspraktiken har 61 deltagare fått arbete efter att ha deltagit projektets 22-veckorsutbildning. Effektmålet att 100 individer har kommit tillbaka till arbetslivet är således inte uppnått, men konstateras kan att många har närmat sig arbetslivet och en egen försörjning.

Den kvalitetssäkring som genomförts i samtliga kurser visar att utbildningsprogrammet och manualen för handledare följts. Innehåll och struktur bygger på konceptet Liv i livet, med anpassning till Klara Livets tidsramar och målgruppens förutsättningar. Allt eftersom kurserna formats har kursledarna dock arbetat något mera flexibelt (se 8.7.2 "Gruppens gemensamma slutdokument") Kvalitetssäkringen visar också att folkhögskolorna i länets östra delar inte haft samma resurser vad gäller tillgång till arbetsförmedlare och att handledarna då hjälp till med att finna praktikplatser. Detta kan även vara en förklaring till att fler kursdeltagare i denna del av länet valt individuella aktiviteter.

Kursdeltagarnas upplevda förändringar vad gäller hälsa har mätts med Wilcoxon signed rank test. Signifikanta förbättringar i kategorierna allmän hälsa, psykisk hälsa, självkänsla, självförtroende, sovvanor, matvanor och hantering av symptom har påvisats.

Projektet har ännu inte lyckats implementera metoder, kompetens och annan kunskap i den reguljära verksamheten. Flera workshops med nationella och internationella samverkanspartners har ägt rum och ytterligare några planeras under den förlängda projektiden 2013-2014.

De effektmål i projektplanen som berör samverkanspartners har delvis uppnått. Arbetsförmedlarens aktivt uppsökande verksamhet har resulterat i ett antal praktikplatser, dock har dessa inte ökat. Genom ett medvetet lärande har målgruppens individuella behov i möjligaste mån tillgodosetts. Skapandet av en strategisk modell för spridning inom landsting, arbetsförmedling, försäkringskassa och kommuner såväl lokalt, regionalt som nationellt och transnationellt har påbörjats, men måste utvecklas betydligt. Samverkansaktörernas arbete med att implementera metoden/modellen i sina ordinarie verksamheter pågår, men en hindrande faktor är organisationernas snäva ekonomiska ramar kombinerat med att de olika samverkansparterna inte har mandat att bedriva förändringar och metodutveckling inom organisatio-

nen/myndigheten i stort. Konkret innebär det att Försäkringskassan i Blekinge saknar ekonomiska resurser och personal för att permanenta Klara Livets verksamhetsidé. Arbetsförmedlingen i Karlskrona har haft intentionen att upphandla projektet, men misslyckats beroende på att en nationell upphandling mot samma målgrupp redan verkställts. Budgeterna för Blekinges kommuner slutligen tillåter inte framgångsrik implementering.

8.4 Individuella intervjuer

Tabell 4: Intervjupersoner

Birgitta Lundberg-Billinger	Representant för projektägaren	Landstinget Blekinge
Lena Wikström	Projektledare	Landstinget Blekinge
Carina Stjernkvist	Kvalitetsansvarig	Landstinget Blekinge
Anna Andersson	Projektledare för projektet ”Kultur i vården” tidigare projektledare för ”Liv i livet ung”	Landstinget Blekinge
Carina Andersson	Kurshandledare/administratör	Landstinget Blekinge
Magdalena Urbanska	Processledare för aktiviteten introduktion till socialt företagande	Coompanion - företagsrådgivare för kooperativt företagande
Britt-Karin Franzén	Arbetsförmedlare, ansvarig för kartläggning av praktikplatser	Arbetsförmedlingen Karlskrona

Intervjuerna utgick från en kvalitativ forskningsansats, som kännetecknas av att forskaren försöker skapa en samtalsituation som inrymmer trygghet ömsesidig förståelse och flexibilitet. Enligt detta synsätt ses den kvalitativa intervjun som ett samspel mellan två människor och kan snarare betraktas som en konversation på lika villkor än som ett utbyte av frågor och svar (jfr. Bryman 2007; Kvale & Brinkmann, 2009; Esaiasson m. fl. 2012). Intervjufrågorna var semistrukturerade och utgick från temana den nytänkande, innovativa aspekten i projektet, framgångsfaktorer och utmaningar samt positiva respektive negativa resultat. Andra fokusområden var att stämma av projektets utveckling, mål och förväntat resultat. Tiden för intervjuerna omfattade 1-2 timmar och ägde, med två undantag, rum på intervjupersonernas arbetsplatser.

När intervjupersonerna reflekterar över den innovativa aspekten i projektet kan svaren sammanfattas i att projektet fyller en viktig funktion och att utbildningskonceptet är ett bra alternativt för människor, som riskerar att hamna i utanförskap. Klara livet ska därför ses som en ny form av samhällsåtgärd, en strategisk påverkan med utvecklingspotential, som bör permanentas. Projektets övergripande uppgift är att skapa ökad förståelse och samsyn vad gäller aktiva åtgärder för att stärka individens möjligheter att närma sig och i förlängningen återgå till arbetslivet. Att delar av utbildningskonceptet

prövats tidigare inom ett annat projekt, ”Att leva ett friskare liv”, medför att det är väl beprövat. De innovativa delarna utgörs av ett genomarbetat kursinnehåll, där aktiv rehabilitering med arbetsförberedande insatser prioriteras. Aktiviteterna arbetsplatspraktik och introduktion till socialt företagande/”Att leva som entreprenör” upplevs som innovativt i kombination med den genomarbetade utbildningen. Två informanter betonar att ett antal praktikplatser förbrukats. Detta kan förklaras med att många deltagare inte varit fysiskt eller psykiskt redo att närma sig arbetslivet men även med att ett mindre antal fått arbete vid praktikplatsen. Det finns även de som fortsatt arbetet vid praktikplatsen, nu i form av arbetsträning med målsättning att kunna arbeta heltid. Några av de intervjuade ställer sig tveksamma till aktiviteten socialt företagande och menar att det för flera av kursernas deltagare endast är ett sätt att skjuta upp inträdet i arbetslivet och att inslaget kan upplevas som stressande. ”Att närma sig socialt entreprenörskap kräver betydligt friskare människor än de som deltar i Klara Livets kurser. Det måste vara eldsjälar som ser möjligheter och orkar arbeta kanske mer än sextio timmar varje vecka”, anser en av informanterna.

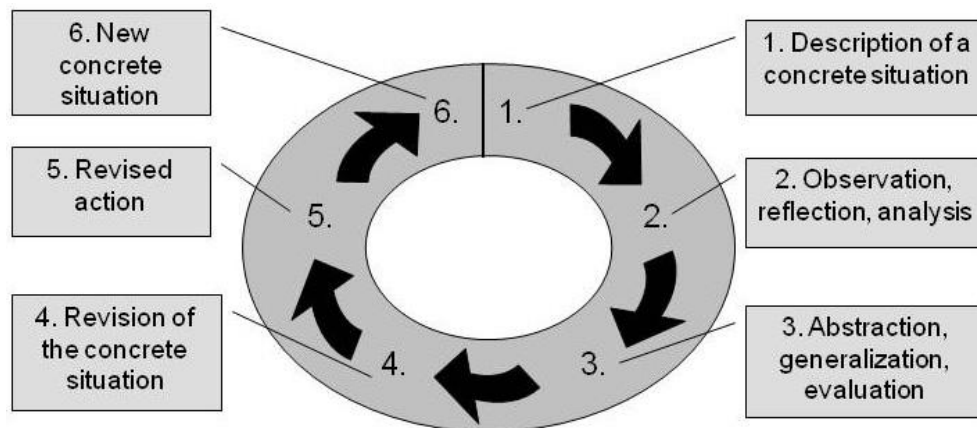
Projektets utmaningar är att implementera projektet i befintlig verksamhet, ytterligare förtydliga kursinnehållet samt konkretisera och utveckla det nationella och internationella samarbetet. Viktiga framgångsfaktorer, som samtliga lyfter fram, är projektets lärande miljö, där kunskapsspridning utgör en viktig del, att projektdeltagarna och projektledning är engagerade och drivande och att det finns eldsjälar inom styrgruppen, som driver utvecklingen framåt och är aktivt stödjande. Rekryteringskravet för projektgruppen att ha befunnit sig i liknande situation som kursdeltagarna uppfattas som särskilt framgångsrik, dock finns risken att de kursledare som ska vara verksamma i utbildningen inte är helt färdiga med den egna rehabiliteringen. Starka samarbetspartners bedöms också vara en framgångsfaktor, som bör underlätta och förkorta tiden i utanförskap för kursdeltagarna. En framgångsfaktor är också den kompetens som finns hos kursledarna.

Positiva resultat är att projektet bedöms ha uppfyllt de flesta projektmålen och att projektets metodik kvalitetssäkrats och befunnits hålla hög kvalitet med nöjda kursdeltagare. Utbildningskonceptet har i princip fungerat bra. Metoden psykosyntes bör dock övervägas, då den kan framkalla reaktioner och emotioner hos kursdeltagarna som är svåra för handledarna att möta och hantera. Negativa aspekter eller mindre positiva resultat är att utbildningstiden varit för kort. Uppfattningen är att en alltför stor del av kursdeltagarna inte är redo att efter sex veckor gå ut i praktik alternativt introduceras till socialt företagande. Samverkansmöten i början och slutet av utbildningen

ses därför som en viktig grund för att individen ska få hjälp att planera sin framtid. Samverkan mellan olika myndigheter i projektet bedöms som problematiskt. Vid några tillfällen har samarbetsproblem uppstått som kan härledas till centralstyrning, skilda arbetssätt och regelverk inom de olika myndigheterna. Dessa faktorer har då blivit ett hinder för kursdeltagarna, men även omöjliggjort innovativa arbetssätt inom projektet. Projektägaren och de samverkande organisationerna har under projekttiden inte lyckats hitta samarbetsformer som skulle kunna permanentas i en samverkansmodell, något som påverkat implementeringsprocessen. Att en mer djupgående utvärdering av aktiviteten introduktion till socialt företagande inte genomförts och att projektet inte beforskats ses som mindre positiva resultat. Det utdragna förfaringssättet vad gäller administration och upphandling inom Europeiska Socialfonden upplevs också svår att hantera, med fördröjningar inom projektverksamheten som följd. Slutligen måste projektet bättre förankras inom Landstinget Blekinge och landstingsledningens viljeinriktning tydliggöras.

8.5 Lärandedseminarium

Avsikten med lärandeseminariet var att genomlysa projektet utifrån kursledarnas perspektiv och erfarenheter. Den pedagogiska metod som tillämpades var en vidareutvecklad modell för lärande genom erfarenhet (jfr. Moxness, 1984; Albinsson & Arnesson, 2012):



Figur 2: Reflection loop

Inför seminarietillfället förberedde sig deltagarna genom att skriftligt reflektera över en situation eller ett fenomen inom projektet som genererat handling och erfarenheter. Till det första seminariet skulle kursledarna och delar

av projektledningsgruppen tänka igenom grupprocessen och vad som händer i deltagargrupperna under kurs tidens tjugotvå veckor enligt nedanstående fem steg:

1. Beskrivning av en konkret situation. Fråga: Vad händer?
2. Observation, reflektion och analys av den konkreta situationen. Frågor: Vilka metoder används? Vad händer? Varför händer detta? Vad betyder det?
3. Abstraktion, generalisering och värdering av den konkreta situationen. Frågor: Vilka slutsatser kan dras? Vad har jag lärt mig?
4. Omarbetning av situationen med ny information som grund. Fråga: Vad har jag lärt mig?
5. Revidering av handling mot bakgrund av det som lärts. Frågor: Hur kan jag använda det jag lärt mig? Hur kan jag lära av mina misstag? Hur kan det egna perspektivet utvecklas med hjälp av teori och analys?
6. Ny konkret situation.

De skriftliga reflektionerna sändes till seminariegruppen och möjliggjorde att alla kunde ta del av materialet i förväg. Vid det första lärandeseminarier deltog 10 kursledare, projektets kvalitetsansvarige, processledare samt arbetsförmedlaren.

Fyra situationsbeskrivningar diskuterades. Den första berörde frånvaron i en kurs, hur den inverkar på moralen inom gruppen och hur man som handledare ska förhålla sig till att några kursdeltagare återkommande väljer att stanna hemma. Att diskutera detta med kursdeltagarna visade sig vara svårt och vid ett tillfälle utvecklades situationen till en öppen konflikt med en av kursdeltagarna, som resulterade i att hon kände sig kränkt, kommenterade händelsen på Facebook och valde att under några dagar utebli från kursen. När kursledaren analyserade händelsen blev hon klar över att hög frånvaro inte borde problematiseras med dem som det inte berörde. En omdefiniering av situationen inriktades mot att frånvaron kunde tagits upp enskilt med de deltagare som hade hög frånvaro alternativt att man som kursledare alltid måste tänka på hur man formulerar sig för att kunna föra en öppen diskussion i grupp. Seminariegruppens gemensamma analys av situationen var att konflikten bidragit till nya lärdomar, exempelvis kursledarens vanmakt över att några kursdeltagare regelbundet valde att stanna hemma, men även den frustration och försvarsställning som en individ kan känna över kursledarens försiktiga fråga: ”Hur tänker ni kring detta med att stanna hemma?”

Den andra situationsbeskrivningen handlade om uppföljning i en kurs av aktiviteterna praktik alternativt introduktion till socialt företagande/”att leva som entreprenör”. En av kursdeltagarna redogjorde för sina arbetsuppgifter

med stor entusiasm, en presentation som ifrågasattes och värderades i gruppen. De två kursledarna valde att inte kommentera utan arbetade istället vidare med situationen vid ett annat tillfälle. Med hjälp av teoretiska genomgångar, som kopplades till praktiska exempel reflekterade gruppen över värderingar, sanningar, behov av att påverka andra, individens val, handlingar och beteenden. Kursledarnas upplevelser var att gruppen såg övningarna som värdefulla. Reviderad handling i denna situation blev att kursledarna genom reflektion, analys och handlade fått nya perspektiv, språk och verktyg som bör kunna användas i liknande situationer.

Den tredje konkreta situation som åskådliggjordes var ett kurstillfälle där man skulle ta fram trivselregler i gruppen. Några av deltagarna visade tydligt såväl verbalt som med kroppsspråk vad de ansåg om uppgiften medan andra tog den mera på allvar. Kursledaren observerade att resultatet blev en ”pappersprodukt att hänga på väggen” där gruppen redan på förhand visste vilka nyckelord som förväntades exempelvis att ”stänga av mobiler, visa respekt och meddela frånvaro”. Kursledaren konstaterade att hon måste le- vandegöra övningen så att den upplevdes som meningsfull och ändamålsenlig. Den reviderade handlingen blev att återkomma till övningen, nu med utgångspunkten lärandemål och individens ansvar för den psykosociala arbetsmiljön. Kursdeltagarna skrev ner nya nyckelbegrepp, som sammanställdes till ett gemensamt dokument. Seminariegruppens gemensamma analys är att lyhördhet är viktigt för att kursdeltagarna ska känna sig delaktiga, liksom att anpassa uppgifter till arbetslivet.

Lärandeseminariets sista beskrivning handlade om hur ett händelseförlopp utvecklades och hur man i projektgruppen kunde samverka för att finna en hållbar lösning. En av kursdeltagarna med låg närvaro framförde att hon var mycket motiverad att delta i Klara Livet och att hon ville praktisera vid den praktikplats som hon själv ordnat. När situationen utvecklades så att försörjningsstödet måste dras in under en månad beslutade projektledare och kvalitetsansvarig att ge kursdeltagaren ekonomisk hjälp i form av resor till och från praktikplatsen. Kursdeltagaren påbörjade sin praktik, men avbröt under andra dagen. Den omarbetning av situationen som aktualiserades handlade om hur viktigt det är med en rak tydlig kommunikation, tydliga ansvarsområden och samspel mellan projektets olika aktörer.

Seminariet avslutades med en diskussion av innebörden i metaforen ”gruppen som arena”. Följeutvärderaren presenterade även en analysmodell för förståelse av organisatoriskt lärande. Upplevelsen var att seminariegruppen tillsammans skapade ett tillåtande klimat och en växelverkan mellan reflek-

tion över konkreta handlingar och teoriansknytning. Rollen som följeutvärderare handlade om att sätta ord på en process och att leda diskussionerna vidare i syfte att främja reflektion och nytänkande hos seminariedeltagarna. En viktig förutsättning var att seminariegruppen tillsammans bidrog till gemensam kunskapsutveckling om gruppen och grupprocessen (jfr. Keating, Robinson, Clemson, 1996).

8.6 Dialogseminarium och intervjuer i fokusgrupper

Dialogseminarium

Under våren 2013 genomfördes två dialogseminarier, som blev såväl forum som metod för gemensam reflektion över den erfarenhetsbaserade kunskapen inom projektet. Seminarierna syftade till att uppöva förmågan till djupt lyssnade och eget berättande, sätta ord på erfarenheter, handlande och analogisk reflektion. Genom analogiskt tänkande, det vill säga jämförande med andras erfarenheter, skapades en distans samtidigt som de blev tillgängliga för gemensam reflektion. Dialogseminarierna inleddes med en återknytning till lärandeseminarier och metaforen ”gruppen som arena”. Därefter diskuterades ett antal områden som gruppen särskilt önskade fördjupa. Dessa var kommunikationsstrukturen inom projekt Klara Livet, utbildningskonceptet, att vara kursledare i heterogena grupper, att vara professionell i sin lärarroll, jämställdhet, mångfald och tillgänglighetsaspekterna i kurserna samt aktiviteterna praktik, introduktion till socialt företagande alternativt individuellt val. Dialogseminariet resulterade i ett idéprotokoll för varje seminarium. Dessa sammanställdes och sändes ut till gruppen.

Intervjuer i fokusgrupper

Intervjuer i fokusgrupper genomfördes i syfte att försöka fånga kursledarnas åsikter, attityder och uppfattningar om kursernas/projektets styrkor och svagheter, men även interaktionen i gruppen. Intervjuerna genomfördes i samband med sammankomsterna för dialogseminarierna i mindre grupper bestående av 4-6 deltagare. Rollen som följeutvärderare inriktades på att skapa en struktur, problematisera och leda diskussionen vidare. Uppfattningen var att valet av fysisk miljö, det vill säga folkhögskolorna, stimulerade interaktionen och bidrog till att deltagarna ville dela med sig av sina synpunkter (jfr Bryman, 2008; Denscombe 2009; Wibeck, 2010).

På frågan om vad som är kursernas styrkor kan svaren från kursledarna sammanfattas med att det finns ett bra samarbetsklimat och god kompetens hos kursledarna. Flera ser det som en utmaning att arbeta med heterogena grupper, något som bland annat medför att kursinnehållet måste anpassas. Projektet fyller en viktig funktion, som komplement till andra arbetsförbe-

redande insatser. Dess styrka är att det finns en bärande projekttid, något som bland annat återspeglas i goda kursutvärderingar.

När det gäller kursernas svagheter nämner båda grupperna den förändrade sammansättningen av kursdeltagare. Initialt bestod dessa av långtidssjuk-skrivna och långtidsarbetslösa, en rekryteringsbas som vidgats till att även omfatta socialt belastade individer. Andra svagheter som lyfts fram är att det finns en överhängande risk för några individer att falla tillbaka till tidigare beteenden efter kursens slut och att det ofta innebär ekonomiska problem om de knyts till flera myndigheter. I grupperna har man saknat intern projektinformation, med följd att delaktigheten i hur projektet utvecklats varit begränsad. Detta hade kunnat avhjälpas med att kursledarna varit representerade i styrgruppen.

8.7 Workshop

8.7.1 Uppläggning

Det tredje steget i vårens arbete med lärande och gemensam kunskapsutveckling inom projektet var en workshop, där projektdeltagarna utifrån de idéprotokoll som sammanställs vid dialogseminarierna tillsammans arbetade fram ett resultat. Dessutom påbörjades sammanställningen av hur man i kurserna arbetat med de horisontella kriterierna tillgänglighet, mångfald och jämställdhet. I workshopen deltog kursledarna, projektledaren och kvalitetsansvarige, arbetsförmedlaren vid Arbetsförmedlingen i Karlskrona samt Coompanions processledare. För att få en helhetsbild av tidigare diskussioner inleddes dagen med att deltagarna grupperade sig och läste igenom idéprotokollen. Deltagarna ombads att fundera över eventuella missförstånd i återgivningen och att i marginalen markera sådant som man reagerade på och ville diskutera. Vid genomläsningen arbetade var och en med att identifiera ord och sorteringsklasser. Exempel på sådana kunde vara relationer, samspel, grupprocess, dilemma, konflikt och värdegrund. Syftet med detta inledande steg var att gruppen spontant skulle anteckna och därefter samtala om de erfarenheter som inte fångats eller beskrivits på ett missvisande sätt. I nästa steg läste deltagarna texten ytterligare en gång och analyserade sammanställningen, nu med intentionen att finna återkommande mönster. Slutligen presenterade varje grupp sitt resultat i den stora gruppen. Parallellt med de mönster som då framträdde tillförde följeutvärderaren tillsammans med gruppen teoretiska resonemang. Begreppen intern och extern kommunikation, immateriella värden, organisationsformen lärande struktur, den lärande organisationen, individuellt och ömsesidigt lärande, professiona-

lism, balans mellan närhet och distans, förändringsperspektiv, metaforen gruppen som arena samt teorier om kommunikation, makt, grupp, individ/samhälle blev värdefulla verktyg för förståelse. Workshopen avslutades med att gruppen övervägde vilka erfarenheter som var mest angelägna att arbeta vidare med och hur projektet skulle kunna utveckla förutsättningarna för ett mera långsiktigt, strategiskt och därmed hållbart lärande. Under den kommande månaden arbetade grupperna vidare med resultatet genom att sända ytterligare synpunkter, som man inte tänkt på vid workshopen och slutresultatet kunde färdigställas i mitten av augusti. Under två veckor arbetade även kursledarna med att utifrån projektplanen beskriva hur man i kurserna arbetat med de horisontella kriterierna tillgänglighet, mångfalds- och jämställdhet. Denna redogörelse sändes till följeutvärderaren.

8.7.2 Gruppens gemensamma slutdokument

De områden som fördjupats vid lärande- och dialogseminarier, fokusgruppintervjuer och en workshop var projektets kommunikationsstruktur, utbildningskonceptet, att vara kursledare i heterogena grupper, att vara professionell i sin lärarroll samt aktiviteterna praktik och introduktion till socialt företagande/”att leva som entreprenör”. Återkommande mönster och empiriska teman som gruppens arbete genererat är ”kommunikation som verktyg”, ”kommunikationsproblem”, ”utbildning med individ och grupp i centrum”, ”flexibel utbildning”, ”balans i gruppen”, ”hjälp till självhjälp” och ”aktiviteternas komplexitet”.

Kommunikation som verktyg

Enligt gruppen är utgångspunkten att alla som arbetar inom projektet ska skapa ett gott och tillåtande kommunikationsklimat. Att uttrycka åsikter är en förutsättning för detta, som kräver att man känner sig trygg i gruppen och att ”det är tillåtet att göra fel”. Viktig är att man utvärderar situationer där kommunikationen fungerat bra eller dåligt. Detta kan ske genom regelbundna möten där erfarenhetsutbyte och öppen dialog sätts i fokus. En projektplattform efterlyses där projektet kommuniceras i den egna organisationen. Kommunikation måste även utgå från den demokratiska värdegrunden. Här anser gruppen att folkhögskolan som institution möjliggör demokratiska processer för såväl kursledare som kursdeltagare. I projektets initiala fas borde tid därför ha avsatts för att bygga upp samsyn och värdegrund för att i nästa led kommunicera denna externt.

Kommunikationsproblem

Kommunikationen mellan projektets lednings- och styrgrupp och den operativa verksamheten upplevs som otydlig. Med två undantag anser också

gruppen att informationen varit otillräcklig och att innehållet i informationen varit inkongruent, med följd att det varit svårt att avgöra vilken information som är viktig. Under projektidens första tid utvecklades ett kommunikationsmönster som kännetecknades av envägskommunikation och överförande av otydliga budskap. Detta blev normgivande och satte ramar för den ömsesidiga relationen mellan sändare och mottagare. Tankar i gruppen är att projektdeltagarna redan från början skulle ha utarbetat gemensamma rutiner och aktualiserat frågor som: Hur kommunicerar vi projektet via e-brev? Hur ofta bevakar projektdeltagare sin e-post? Ska information ges via en projektplattform? Hur kan innehållet i kommunikationen bli mera tydligt? Hur ska vi arbeta för att gemensamma idéer och värderingar utgör den sammanhållande kraften i all kommunikation inom projektet? Vilken betydelse för kommunikationsstrukturen har ett ledarskapsideal och en projektidé som fokuserar arbete i själv- och målstyrda team?

Kommunikation kursledare/kursdeltagare

Här betonar gruppen vikten av att kursledarna kommunicerar samma budskap till kursdeltagarna, något som förutsätter att man identifierar sig med organisationen, tar del av de värden som organisationen står för och de handlingar som utförs. En återkommande synpunkt är att det är viktigt att kommunicera projektidén med omvärlden, vilket aktualiseras i samband med rekrytering av nya kursdeltagare, vid mässor och ”öppet hus”. Kommunikationen mellan kursledare och kursdeltagare ses om en ständigt pågående process och en förutsättning för att kunna skapa tillit och förtroende i gruppen. Här gäller det att tidigt föra in en organisationskultur som knyter kursdeltagarna närmare varandra och att skapa ett ”varumärke” som fungerar som en social identifikation och ett organisationsklister.

Utbildning med individ och grupp i centrum

Generellt sett är utbildningskonceptet bra, särskilt de utvecklade delarna med betoning på empowerment, mindfulness, psykosyntes och metoder hämtade från kognitiv beteendeterapi. Konceptet passar också väl in i folkhögskolans idé om att skapa en lugn och tillåtande undervisningsmiljö. De rehabiliteringsresurser och den kompetens som redan finns vid Valjevikens Folkhögskola har vid flera tillfällen haft stor betydelse anser de kursledare som arbetar vid denna folkhögskola. En utmaning är att projektets målgrupp består av människor som är komplicerade att arbeta med. Det faktum att kursdeltagarna många gånger befinner sig ett utanförskap har inneburit att man vid ett flertal tillfällen fått börja på en mer grundläggande nivå än vad som planerats från början.

En fråga som väcks är om det är möjligt att omarbete kursens innehåll. I nuläget anser gruppen att den första delen bör omarbetas och inriktas mer på individ och grupp. Likaså bör man reflektera över hur man bör möta de tydliga nergångar i kursdeltagarnas intresse och sinnesstämning som uppstår efter vecka 7-8 och 16. En annan fråga är om momentet tidrapportering kan fungera mera som ett verktyg.

Flexibel utbildning

Det finns en osäkerhet i gruppen huruvida det är metoden i sig som är framgångsrik och som ska genomföras på samma sätt i alla kurser eller om den kan anpassas till varje grupp. Kursmaterialet är en stabil grund att utgå från och i början av projektet användes det med få avvikelser. Allteftersom kurserna tagit form har förändring och flexibilitet eftersträvats. Kursdeltagarnas dagsform blir exempelvis inte sällan vägledande för de aktiviteter som genomförs i kursen och medför att utbildningskonceptet i vissa avseende justerats.

Teambuilding och att känna trygghet i gruppen betonas, men enligt kursledarna, arbetar man betydligt mera med jag-du-relationen, gruppen och grupprocesser än vad utbildningen föreskriver. Återkommande uppfattningar är även att kursen ska ses som en självhjälpskurs, något som illustreras väl med följande citat: ”Vi erbjuder ett smörgåsbord, inga krav eller förväntningar. Utgångspunkten är att få människor att tro på sig själva och varandra” De ”verktyg” som är hämtade från basmetoderna mindfulness, och psykosyntes bedömer kursledarna som ytterst användbara i arbetet med att stärka individens självkänsla och empowerment. Detta blir särskilt tydligt vid olika gruppövningar eller vid samverkansmöten: En kursledare beskriver hur en kursdeltagare uttryckte sig vid ett möte: ”Jag har lite deppiga dagar, men även om jag blir deppig kan jag ta till mig de verktyg jag lärt mig använda. Jag kan ta fram SOAL (ett verktyg hämtat från mindfulness) i olika situationer, ställa frågor som: Vad är jag tacksam över? Vad behöver jag arbeta vidare med?”

Ovanstående mönster kan analyseras utifrån tankar om lärande och förändring. Kärnverksamheten inom Klara Livet är ett utbildningskoncept och en projektidé som betonar individ och grupp, lärande organisationen, lärande strukturer och reciprokt lärande. En fråga som väcktes i gruppen var hur detta ytterligare kan tydliggöras i projektets olika delar. Utbildningskonceptet poängterar även förändring, det vill säga igångsättandet av meningsskapande processer, där frågor som: Vad är det som händer här? Vad betyder det? Vad ska jag göra nu? måste besvaras. Medvetenheten om att förändring

även rymmer en rad aspekter såsom starka och negativa känslor, ovisshet, hotad identitet och till och med ångest blir då essentiell.

Balans i gruppen

En utmaning är att ta tillvarata kursdeltagarnas erfarenheter och individuella utgångspunkter. Att arbeta med heterogena grupper uppfattar de flesta som berikande och understryker kursledarnas olika kompetenser som en tillgång för att kunna möta individuella behov. Till övervägande del är kursdeltagarna kvinnor, något som innebär att de kommer till tals och vågar ta plats. När det finns män i gruppen blir situationen en annan. Som kursledare måste man då sträva efter balans, att ”dela med sig lite lagom av egna erfarenheter” och att vara öppen för kvinnors och mäns olika behov. En förutsättning för ledarskapet i kurserna och för att kunna uppnå harmoni och ett tillåtande arbetsklimat är att man är två kursledare. Man arbetar också återkommande med kollegialt stöd. Denna handledning är viktigt och bidrar till lärande och växt i samspel med en annan människa. Genom samtal med varandra utvecklas även en lyhördhet och förmåga att kunna läsa av olika situationer.

Hjälp till självhjälp

För att finna balans mellan närhet och distans måste man arbeta kontinuerligt med kursledarrollen och ett professionellt förhållningssätt. Många kursdeltagare är beroende av att andra gör saker åt dem. När de exempelvis efterfrågar hjälp med att skriva upp överenskomna tider måste detta kommenteras. Tydlighet och konsekvens i handledarrollen eftersträvas och att inte ta över när det gäller att skriva ansökningar, fylla i tidrapporter och liknande uppgifter. Att inte vara tydlig och sätta gränser är att ”göra individen en björntjänst.” Det finns en enighet i gruppen om att det även är nödvändigt att man som kursledare successivt ökar kraven och betonar att kursen handlar om ge hjälp till självhjälp.

”Balans i gruppen” och ”hjälp till självhjälp” är empiriska teman som kan förstås med hjälp av teorier om makt och insikten om att maktaspekten är närvarande i alla former av kontakt människor emellan. Närheten till maktutövningen blir då en förutsättning för att individen ska kunna upptäcka den. Begreppet professionella relationer innefattar alla former av förhållanden som sker mellan människor där den ena partens handlingar är yrkesutövning, i form av avlönat arbete. Förhållandet mellan kursledare och kursdeltagare är ett sådant som innefattar en maktassymmetri.

Aktiviteternas komplexitet

Aktiviteten introduktion till socialt företagande/”att leva som entreprenör” upplevdes i de första kurserna som en spännande del av utbildningen, där processledaren ”sådde ett frö” och presenterade ett nytt sätt att tänka. Under projektiden har kursledarna delvis ändrat uppfattning och anser att förutsättningarna måste vara andra än de som kursdeltagarna inom Klara Livet har för att orka med detta koncept. En kursledare uttrycker detta enligt nedan:

Jag tror att man måste betrakta det (aktiviteten socialt företagande) som ett intressant inslag, en föreläsning, inte mer. Kursdeltagarna är alltför stressade och behöver snarare struktur i sina liv. Socialt företagande leder till osäkerhet om vad man ska välja. Några väljer att delta under en kort tid, men när de inser att det är alltför komplicerat att finna ett lämpligt område byter de till praktik. I flera fall byter man ytterligare en gång, då till ett individuellt alternativ (kursledare, projekt Klara Livet)

Bland kursledarna finns även de som anser att aktiviteten fyller en viktig funktion och att det är ”djärvt och positivt att den funnits med, då socialt företagande och kooperativt företagande ligger väl i tiden.” Ett förslag är att förtydliga partnerskapet och att erbjuda kursdeltagarna praktik i redan etablerade sociala företag.

När det gäller aktiviteterna praktik alternativt individuell verksamhet ser gruppen det sistnämnda som ett bra alternativ när introduktion till socialt företagande och praktik är olämpligt. Vanligt är då att kursdeltagaren väljer återhämtning i form av promenader och avslappning. Inom aktiviteten praktik är det bekymmersamt att finna lämpliga praktikplatser under en lågkonjunktur. Problematiskt är även att 75 % av kursdeltagarna de facto är alltför fysiskt eller psykiskt nedsatta för att kunna klara av en praktikplats. Den modell som utarbetats av arbetsförmedlaren vid Arbetsförmedlingen i Karlskrona framhålls som väl fungerande liksom samverkansmötet i slutet av praktiktiden.

8.7.3 Programkriterierna tillgänglighet, mångfald och jämställdhet

Kursledarna anser att tillgänglighetsplan för gruppen funktionsnedsatta följs och att verksamheten anpassas. De checklistor som ska användas för att gå igenom den fysiska tillgängligheten vid utbildningsplatsen kommer de dock inte i kontakt med. Endast vid en folkhögskola är man väl förtrogen med den anmälningsblankett som fylls i syfte att undersöka om kursdeltagaren har några särskilda behov. I dialog med deltagaren kommer kursledarna därefter fram till lämpliga lösningar och anpassningsåtgärder. När det gäller att möta dolda funktionshinder bland kursdeltagarna, skapa en lugn arbetsmiljö, använda parfym- och rökfria lokaler samt tänka på att tala när man

skriver ser sig kursledarna som nyckelaktörer. Verksamheternas fysiska handkappanpassning varierar. Vid några folkhögskolor är exempelvis teleslingor standardiserat och skolorna väl anpassade för rörelsehindrade elever. Någon folkhögskola är gammal och nedsliten och endast handkappanpassad i begränsad omfattning. Inom projektets målgrupper finns olika varianter av dolda funktionshinder med stort behov av individuella lösningar. Exempel på sådana lösningar är att inte kommunicera med hjälp av metaforer om det finns en kursdeltagare med Aspergers syndrom och att erbjuda extra hjälp till syn- eller hörselskadade och individer med annat modersmål än svenska. Den värdegrund som lyfts fram är folkhögskolornas jämställdhets- och likabehandlingsplaner. Kön fördelningen i kurserna presenteras i nedanstående tabell:

Tabell 5: Fördelning av antalet anmälda kvinnor och män per termin och folkhögskola

Antal			Kön		
Kön			Kön		
Skola	Termin	År	Kvinna	Man	Totalt
Blekinge Folkhögskola	HT	2011	12	3	15
		2012	15	7	22
	HT To- talt		27	10	37
	VT	2011	14	4	18
		2012	11	10	21
2013		14	6	20	
VT To- talt		39	20	59	
Blekinge Folkhögskola Totalt			66	30	96
Jämshög	HT	2011	16	1	17
		2012	22	3	25
	HT To- talt		38	4	42
	VT	2011	18	4	22
		2012	17	5	22
2013		16	8	24	
VT To- talt		51	17	68	
Jämshög Totalt			89	21	110
Litorina	HT	2011	12	5	17
		2012	20	4	24
	HT To- talt		32	9	41
	VT	2011	15	6	21
		2012	19	5	24
2013		18	7	25	
VT To- talt		52	18	70	
Litorina Totalt			84	27	111
Valjeviken	HT	2012	30	8	38
	HT To- talt		30	8	38
	VT	2011	14	1	15
		2012	7	6	13
		2013	17	4	21
VT To- talt		38	11	49	
Valjeviken Totalt			68	19	87
Totalt			307	97	404

Som framgår av tabellen är andelen kvinnor i majoritet. Vid folkhögskolorna har man aktivt arbetat för att bryta könsmönster och en allmän uppfattning bland kursledarna är att samma resurser funnits tillgängliga för kvinnor och män. En utgångspunkt har varit att se till gruppen och människan i första hand och inte till kön.

9. Analys av projektets måluppfyllelse och resultat

9.1 Formativ utvärdering

Projekt Klara Livet riktar sig till individer med en svag ställning på arbetsmarknaden. Dessa väljs ut genom ett öppet ansökningsförfarande. Kärnverksamheten inom projektet är en intervention i form av en utbildningsinsats, som övergripande syftar till att stärka individens möjligheter och motivation att närma sig eller återgå till arbetet, fungera i vardagen och därigenom få ett större inflytande på sin upplevda hälsa, med minskat utanförskap som följd.

Utgångspunkten för Socialfondsprogrammet under tiden 2007-2013 är att de projekt som beviljas stöd ska leda till resultat på individ-, organisations- och strukturnivå. Vidare betonas de processorienterade programkriterierna lärande miljöer, innovativ verksamhet, samverkan, strategisk påverkan, transnationalitet, tillgänglighet, mångfald och jämställdhetsintegrering. Under våren 2013 har följeutvärderaren, tillsammans med kursledare och projektdeltagare, genomfört flera aktiviteter med fokus på dessa kriterier. Utvärderingen visar att det finns en tydlig ambition att synliggöra mångfald, jämställdhetsintegrering och tillgänglighet och att detta uttrycks såväl i projektplanen som i projektverksamheten. Följeutvärderarens bedömning är dock att de tre horisontella kriterierna i större utsträckning borde konkretiseras, inta en mer strategisk roll och utgöra ett verktyg på alla nivåer inom projektet, snarare än att vara ett parallellt spår vid sidan om kärnverksamheten. Vidare bör kriterierna inbegripa allt beslutsfattande inom projektet.

Inom projekt Klara Livet har ett transnationellt arbete påbörjats med polska samarbetspartners samt med det finska projektet Mood för Work, som arbetar med rådgivning till arbetsgivare i relation till anställning av individer med fysiska funktionsnedsättningar. Ambitionen är också att utveckla samarbete med det europeiska nätverket för patient empowerment (ENOPE) och att vidareutveckla ett nordiskt nätverk. Under slutet av projekttiden 2011-2013 har Klara Livet deltagit i internationella konferenser i Frankrike, Dublin och Göteborg. Följeutvärderarens bedömning är att transnationaliteten inom projektet har bidragit till kunskapsspridning av projektets innovativa idéer. Det samarbete som är under utveckling bör därför fördjupas ytterligare under den förlängda projekttiden.

En viktig del i Klara Livet är att ge utrymme för experiment och skapa innovativa lösningar mellan kärnverksamheten och samverkanspartners på olika nivåer. Det tycks som att rätt aktörer och organisationer samverkat

genom att driva komplexa frågor och att resultat uppnåtts som inte kunnat nås utan denna samverkan. Samverkan och implementering har dock försvårats av att deltagande myndigheter styrs av den metodutveckling som bedrivs på nationell nivå. Myndigheten på lokal nivå har därför inte haft mandat att genomföra förändringar inom den egna verksamheten. En positiv aspekt är att Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen lokalt påbörjat gränsöverskridande samarbete. Följeutvärderarens bedömning är att roller, ansvar, skyldigheter och utfästelser ytterligare måste tydliggöras och att ett aktivt engagemang hos centrala aktörer och medverkande organisationer är helt avgörande för om projektets resultat kommer att leda till långsiktiga och hållbara effekter. Arbetet med att systematiskt implementera projektet bör starkt prioriteras under den återstående projektiden.

Klara Livets projektorganisation präglas av synkronisering och effektivitet. Projektgruppen är väl fungerande med en framåtsyftande representant för projektägaren, en drivande projektledare och engagerade och kompetenta projektdeltagare. Den metodutveckling och de aktiviteter som genomförts inom projektet kan ses som ett mervärde till den arbetsmarknadspolitik som bedrivs av Arbetsförmedlingen och bör kunna medföra att den erfarenhet som finns inom projektet sprids till en strukturell nivå och på sikt bidrar till såväl systempåverkan, förändring och till offentlig debatt. Samtidigt finns en farhåga att Klara Livet inte implementeras, bedrivs för långt ifrån den reguljära verksamheten och därmed endast blir en tillfällig och tidsbegränsad lösning för en liten grupp individer. Den övergripande målsättningen under det kommande året bör därför vara att projektet blir självgående, det vill säga de metoder, verktyg och arbetssätt som utvecklats inom projektet inrangeras i reguljär verksamhet, utan externt projektstöd.

9.2 Slutsatser

Projekt Klara Livet är ett väl fungerande socialt innovationsprojekt, som följer uppsatta direktiv från Europeiska Socialfonden och som i väsentliga delar uppfyller projekt- och effektmålen. Projektets fokus ligger på såväl individ som på samhällsnytta, sätter brukarperspektivet i centrum och har i princip nått ut till det antal kursdeltagare som planerats. En av projektets viktigaste framgångsfaktorer är den starka projektiden med utbildning och arbetsplatspraktik/socialt företagande, en kombination som bör stärka individens möjligheter att få ett arbete/närma sig arbetsmarknaden. Kursledarnas kompetens och engagemang, där många olika professioner och kompetenser samverkar, närhet till kursdeltagarna och individanpassning sammantaget med den metodutveckling som ägt rum i utbildningen är ytterligare framgångsfaktorer.

Resultat och utfall på individnivå är i nuläget endast begränsade. Förbättringar i kategorierna allmän hälsa, psykisk hälsa, självkänsla, självförtroende, sovvanor, matvanor och hantering av symptom har påvisats med hjälp av Wilcoxon signed rank test. En svaghet är dock att mätningar vid baseline inte gjorts, varför dessa resultat måste betraktas som mycket preliminära. Ytterligare en svaghet är att ingen forskning bedrivits inom projektet. Frågan om utbildningskonceptet leder till att de individer som deltagit i den riktade insatsen har närmat sig arbetslivet och fått större inflytande över sin upplevda hälsa bör därför fördjupas under den kommande projektperioden. Intressant att reflektera över är även i vilken utsträckning projektet bygger på tidigare kunskap från utvärdering och forskning om projektets målgrupp samt betydelsen av den uppmärksamhet som riktats mot de individer som deltagit i interventionen i relation till individer som följt regelmässiga riktade insatser. Det vore därför värdefullt att kartlägga utvecklingen utan interventionsinsatserna, det vill säga jämföra resultatet med ett referensresultat; fall där insatsen inte gjorts. Skillnaden mellan dessa båda utfall blir då ett mått på interventionens effekt.

På strukturell nivå fyller projekt Klara Livet en viktig funktion och erbjuder verktyg som Arbetsförmedlingen inte tidigare kunnat erbjuda. En av utvärderingens viktigaste konklusioner är att för många deltagare har projektet varit en väg att komma vidare i en rehabiliteringsprocess med slutmålet att komma in på arbetsmarknaden. Innovativt är även de nya samarbetsformer som utvecklats under projekttiden. En utmaning inför den förlängda projekttiden är att ytterligare stärka och sedimentera den samverkan som byggts upp mellan myndigheter och andra aktörer, men även att pröva och ge alternativ till ordinarie strukturer och regelverk.

Det är svårt att i nuläget förutse om de nyskapande idéer som projektet genererat har förutsättningar för att utvecklas till en social innovation, omsatt i värdeskapande produktion och hållbara lösningar. Klart framstår att projektet bidragit till en positiv utveckling, kunskapsspridning och ett vidgat kontaktnät mellan projektets samverkanspartners. Under projektets slutfas bör tolkning och analys av resultatet, utfall och effekter fördjupas, liksom analysen av framgångsfaktorer, misslyckanden och utmaningar.

Litteratur- och källförteckning

Abrahamsson, Bengt. (2007). *Hierarki. Om ordning, makt och kristallisering*. Stockholm: Liber.

Albinsson, Gunilla., Arnesson Kerstin. (2012). "Team learning activities: Reciprocal learning through the development of a mediating tool for sustainable learning." *The Learning Organization. International Journal of Critical Studies in Organizational Learning*. vol 19 (6).

Albinsson, Gunilla., Arnesson Kerstin (2010). How Critical can you be as an on-going evaluator? *International Journal of Action Research*. 6 (2-3) pp. 256-288.

Argyris, Chris. (1999). *On organizational learning*. 2nd edn. Oxford: Blackwell.

Argyris, Chris., Schön, Donald. A. (1996). *Organizational learning II. Theory, method and practice*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company Inc.

Argyris, Chris. (1993). *Knowledge for action. A guide to overcoming barriers to organizational change*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Argyris, Chris., Schön, Donald. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Reading, MA., Addison-Wesley.

Arnesson, Kerstin., Gunilla Albinsson. (2012). "Interaction patterns within a steering group – power and action outcome." *Economic and Industrial Democracy vol 34 (3)*.

Bateson, Gregory. (1973). *Steps to an ecology of mind: Collected essays in anthropology, psychiatry, evolution and epistemology*. London: Paladin Granada.

Blekinge kompetenscentrum, projekt Klara Livet. (2010). *Ansökan om stöd från Europeiska Socialfonden*.

Brulin, Göran (2008). *Gemensam kunskapsbildning för regional tillväxt och hållbar utveckling*. Linköpings universitet. HELIX Workings Papers.

Bruzelius, Lars. H., Skärvad, Per-Hugo. (2004). *Integrerad organisationslära*. Lund: Studentlitteratur.

Bryman, Alan. (2008). *Social research methods*. Oxford: OUP Oxford.

- Chen, Huey-Tsyh. (2005). *Practical program evaluation*. California: Sage Publications Inc.
- Denscombe, Martyn. (2007). *The good research guide – for small-scale research projects*. Maidenhead: Open University Press.
- Dewey, John. (1933/1989). *The later works, 1925-1953. Essays and how we think*. Carbondale: Southern Illinois University Press.
- Donaldson, Stewart, I., Lipsey, Mark, W. (2006). “Roles for theory in contemporary evaluation practice: Developing practical knowledge” In Shaw, Ian, E., Greene, Jennifer, C., Mark, Melvin, M. (Edts). *The SAGE handbook of evaluation*. London: Sage Publications Ltd.
- Esaiasson, Peter., Giljam., Mikael, Oscarsson, Henrik., Wangerud, Lena. (2012). *Metodpraktikan: Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm Norstedts Juridik AB.
- Fiol, C. Marlina. (1994). Consensus, diversity and learning in organizations. *Organization Science*. 5 (3), pp. 403-420.
- Fiol, C. M., Lyles, Marjorie. A. (1985). Organizational learning. *Academy of Management Review*. 10 (4), pp. 803-813.
- Hansson, Agneta. (2003). *Practically. action research in theory and practice – in the wake of LOM*. (Doctoral Dissertation). Gothenburg: University of Gothenburg. Department of Sociology.
- Hatch, Mary Jo (1997). *Organization theory. Modern, symbolic and post-modern perspectives*. Oxford: Oxford University Press.
- Karlsson, Ove. (1999). *Utvärdering – mer än metod*. Stockholm: Kommentus förlag.
- Keating, Charles., Robinson, Thomas., Clemson, Barry. (1996). Reflective inquiry. A method for organizational learning. *The Learning Organization*. 3 (4), pp.35-43.
- Kvale, Steinar., Brinkmann, Svend. (2007). *Kvalitativa forskningsintervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Landstinget Blekinge. (2010). *Projektansökan Klara Livet*.
- Lindgren, Lena. (2008). *Utvärderingsmonstret. Kvalitets- och resultatmätning I den offentliga sektorn*. Lund: Studentlitteratur.

Miner, A. S., Mezias, S. J. (1996). Ugly duckling no more: Past and futures of organizational learning research. *Organization Science*. 7 (1), pp. 88-99.

Moxness, Paul. (1984). *Att lära och utvecklas I arbetsmiljön*. Stockholm: Natur och kultur.

Schein, Edgar, H. (1992). *Organizational culture and leadership*, 2nd edition. San Fransisco: Jossey-Bass.

Schein, Edgar, H. (1991). What is culture? I P. Frost., L Moore., C. Lundberg., J. Martin. (Eds.), *Reframing organizational culture*. Newsbury Park: Calif Sage.

Senge, Peter. M. (1990). *The fifth discipline – The art and practice of the learning organization*. London: Century Business.

Svenska EFS-rådet; SPel, (2011) *Programkriterierna i Socialfondsprogrammet. Mervärden i projekten genom lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet och strategisk påverkan*.

Svensson, Lennart., Ellström, Per-Erik., Brulin, Göran. (2007). Introduction on interactive research. *International Journal of Action Research*. (3). p. 233-249.

Svensson, Lennart., Brulin, Göran., Jansson, Sven., Sjöberg, Karin. (2009). *Learning through ongoing evaluation*. Lund: Studentlitteratur.

Westlander, Gunnela. (2006). Research Roles in Action Research. In Kurt Aagaard Nielsen., Svensson, Lennart. (Eds.), *Action research and interactive research. Beyond practice and theory*. Maastricht: Shaker Publishing.

Wibeck, Victoria. (2010). *Fokusgrupper. Om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*. Lund: Studentlitteratur AB.

Elektroniska källor

Processtöd tillgänglighet <http://www.tillgangligtprojekt.se/Bra-att-veta/> (tillgänglig 2013-04-06)

Regeringskansliet <http://www.sweden.gov.se/sb/d/2593>(tillgänglig 2013-04-06)

Nationellt strukturfondsprogram för regional konkurrenskraft och sysselsättning (ESF) 2007-2013. www.esf.se/Documents/ESF i

EU/Introsida/Socialfondsprogrammet 2007-2013.pdf (tillgänglig 2013-09-16)



ISSN 1103-1581
ISRN BTH-RES-03/14-SE
urn:nbn:se:bth-00582