



FoU SJUHÄRAD  
VÄRFÄRD

## Utvärdering av projektet Vita villan i Tranemo kommun

Ett projekt finansierat av Europeiska socialfonden,  
programområde 2, ökat arbetskraftsutbud

---

Lolo Lebedinski



HÖGSKOLAN I BORÅS  
VETENSKAP FÖR PROFESSION

ARBETSRAPPORT 2012

TRYCKT VID: Högskolan i Borås

TRYCKORT: Borås

REDIGERING: Pia Mattzon, piamaz produktion

# Utvärdering av projektet Vita Villan i Tranemo kommun

Ett projekt finansierat av Europeiska socialfonden,  
programområde 2, ökat arbetskraftsutbud

---

FoU Sjuhärad Vårld | *Arbetsrapport*

*Författare*

Lolo Lebedinski

© Författaren/Författarna

Mångfaldigande och spridande av innehållet i denna rapport,  
helt eller delvis, är förbjudet utan medgivande av författaren/författarna.



# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Inledning.....	7
2. Utvärderingens form .....	8
3. En programteori för Vita Villan.....	8
4. Ett teoretiskt perspektiv på samverkan.....	11
5. Metod och material .....	14
5.1 Projektdeltagarna .....	14
5.2 Intervjuer med nyckelpersoner i projektet .....	14
6. Resultat .....	16
6.1 Projektdeltagarna .....	16
6.2 Intervjuer med nyckelpersoner i projektet .....	23
7. Analys och slutdiskussion .....	31
8. Framtiden .....	33
Referenslista .....	35
Bilaga 1 .....	36
Bilaga 2 .....	37



# 1. Inledning

Projektet Vita Villan i Tranemo kommun riktades till arbetslösa ungdomar med svårigheter att genomföra arbete eller utbildning.<sup>1</sup> För att dessa ungdomar inte skulle hamna i utanförskap och passivisering, med ohälsa som följd, startade projektet i maj 2009 med syftet att öka ungdomarnas förutsättningar till egenförsörjning och främja deras egna drivkrafter. Projektet avslutades i maj 2011. Ytterligare ett syfte med projektet Vita Villan har varit att utarbeta och pröva ett åtgärds paket och en modell som ska implementeras i ordinarie verksamhet så att kommunen har möjlighet och beredskap att ta hand om unga vuxna i målgruppen vid nedåtgående konjunktursvängningar.

Bakgrunden till projektet är att arbetslösheten bland unga vuxna i Tranemo kommun ökade drastiskt under hösten 2008, till följd av lågkonjunkturen. Arbetslösheten ökade från i genomsnitt ca tio arbetslösa unga vuxna under 25 år, till uppemot 90 stycken i november 2008. Det var en ökning på 171 procent från 2007 till 2008, som skall jämföras med en ökning på 0,8 procent under samma period för hela riket.<sup>2</sup>

Tranemo kommun hade fram till 2008 en lång historia av låg arbetslöshet och hade under tidigare lågkonjunkturer klarat sig jämförelsevis bra. En stor del av invånarna och ungdomarna hade fått jobb på industrierna i kommunen genom kontakter och genom bekanta. Men detta förändrades i och med lågkonjunkturen 2008.

Projektet är ett samverkansprojekt mellan olika förvaltningar i Tranemo kommun och Arbetsförmedlingen. Samverkansgruppen för Projekt Vita Villan har bestått av representanter från följande verksamheter:

- Socialförvaltningen i Tranemo kommun
- Bildningsförvaltningen i Tranemo kommun
- Samordningsförbundet/VG-regionen
- Folkhälsosamordnaren
- Näringslivsansvarig i Tranemo kommun
- LIMAC
- Arbetsförmedlingen

Jag fick uppdraget att utvärdera projektet Vita Villan efter att det avslutats. Jag är en extern utvärderare som är anställd vid Högskolan i Borås och tjänsteförlagd vid FoU Sjuhärad Valfärd. En stor del av mina arbetsuppgifter består av externa utvärderingsuppdrag som förmedlas via FoU Sjuhärad Valfärd. Jag har inga professionella kopplingar till min uppdragsgivare.

<sup>1</sup> Projektfinansiär är Europiska socialfonden.

<sup>2</sup> Siffrorna kommer från projektbeskrivningen för Vita Villan i ESF-rådets projektbank. <http://www.esf.se/sv/Projektbank/Behallare-for-projekt/Vastsverige/Vita-villan/>

## 2. Utvärderingens form

Utvärderingen av projektet Vita Villan syftar till att undersöka om och i vilken utsträckning projektet har uppfyllt målen i projektplanen.<sup>3</sup> Utvärderingens fokus ligger därmed på det som Evert Vedung kallar för slutprestationer och som i det här fallet är de samma som de konkreta resultat som projektet har presterat kopplat till måluppfyllelsen.<sup>4</sup>

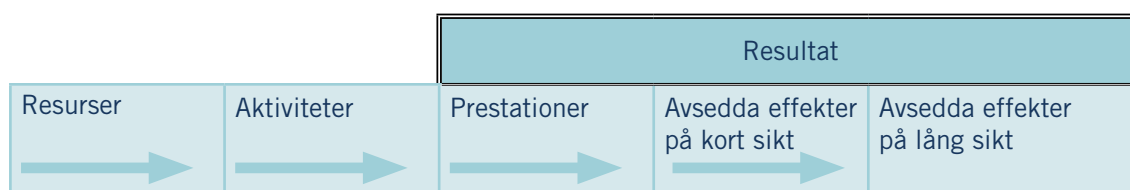
I ett vidare utvärderingsteoretiskt sammanhang är det en summativ utvärdering, eftersom den också sammanfattar och summerar det som har gjorts i projektet.<sup>5</sup>

Det finns också ett formativt inslag i utvärderingen i så mening att den även syftar framåt, genom att i efterhand försöka fånga upp processen och ta tillvara erfarenheter från projektet, som kan komma till nytta i det fortsatta arbetet med att bygga strukturer i Tranemo kommun för det framtida arbetet kring målgruppen. Det övergripande syftet med utvärderingen är alltså lärande för organisationsutveckling.<sup>6</sup>

## 3. En programteori för Vita Villan

I nedanstående modell, mycket fritt utformad efter Rossi m fl, har jag rekonstruerat Vita Villan-projektets programteori utifrån projektplanen/projektansökan.<sup>7</sup>

Ett programteoretiskt förhållningssätt är ett arbetssätt som går ut på att beskriva arbetet i ett projekt systematiskt för att man lättare ska förstå och synliggöra de tänkta förloppen, de antaganden och det man hoppas uppnå som ligger bakom utformningen av projektet och dess arbetssätt. Det handlar i sin enklaste form om att beskriva hur en given verksamhet utifrån sitt arbetssätt ska ge upphov till vissa avsedda effekter. Genom att de (förväntade) avsedda effekterna beskrivs, kan man också fånga upp de eventuellt icke avsedda effekterna som arbetssättet ger upphov till. Enkelt uttryckt svarar man på frågorna vad, hur och varför man gör olika insatser och de förväntningar man har på dessa (vad man vill uppnå). Resultatet av projektet består av de prestationer som projektet har genererat tillsammans med kortsiktiga och långsiktiga effekter. När det gäller de allra flesta projekt inom det sociala välfärdsområdet, dit jag räknar projektet Vita Villan, är det inte möjligt att uttala sig om de långsiktiga effekterna förrän flera år efter projektets slut.



(Pilarna illustrerar avsedda samband.)

**Figur 1. Modell för rekonstruktion av verksamhetslogik. Fritt utformad efter Rossi m fl.**

Modellens tankefigur bygger på tanken att det går att hitta klara linjära kausala samband mellan insatser och utfall. Man kan diskutera om kausaliteten alltid är så linjär och om man genom att anta att den är det löper risk för att förenkla skeenden och resultat. Jag menar dock

<sup>3</sup> För diskussion om målbaserade utvärderingar se t ex: Jerkedal, Åke. (2001). Utvärdering steg för steg. Stockholm. S. 54 ff.

<sup>4</sup> Vedung, Evert. (1998). Utvärdering i politik och förvaltning. Lund. S. 37 och 94.

<sup>5</sup> Eriksson, Bengt & Karlsson, Per-Åke. (1998). Utvärdera bättre: för kvalitetsutveckling i socialtjänsten. Stockholm. S. 22.

<sup>6</sup> För en diskussion om lärande organisation se t ex Senge, Peter, M. (1995). Den femte disciplinen: Den lärande organisationens konst. Stockholm. Eller: Backlund, Thomas m.fl. (2001). Lär dilemman i arbetslivet – teoretiska och praktiska perspektiv på lärande i organisationer. Lund.

<sup>7</sup> Rossi, Peter H & Lipsey, Mark W & Freeman, Howard E. (2004). Evaluation: a systematic approach.



att modellen är användbar som en yttre ram för utvärderingsarbetet och för att ge en bild av projektet som helhet.

Det säger sig självt att det kan inte finnas något samband mellan resurser och resultat i ett program/projekt/verksamhet om det inte finns några aktörer som kan omvandla resurserna till resultat via aktiviteter. I andra programteoretiska modeller finns en sådan ruta med, i den modell som jag har valt att använda här är den underförstådd.<sup>8</sup> Rutan för aktörer kan vara en hjälp när det gäller att synliggöra vilka grupper och hur många i varje grupp som har nåtts av insatserna och också för att synliggöra vilka insatser det är som har "gjort nytta" och omvänt inte.<sup>9</sup> Jag har dock valt att arbeta med Rossis modell främst av två skäl. I den här utvärderingen är de grupper som ingår få och lättidentifierade och då blir det också enklare att hantera Rossis modell.

Nedan följer en sammanställning av de olika delarna i programteorin för Vita Villan med utgångspunkt tagen i projektplanen/projektansökan. De olika elementen i programteorin presenteras var för sig.

**Tabell 1: Projektet Vita Villans resurser**

(Projektets) <b>RESURSER</b>
Vita Villan
Arbetsgruppen för projekt Vita Villan
2 projektledare, á 100 %
Samverkansgruppen för Projekt Vita Villan bestående av: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Representant för Socialförvaltningen i Tranemo kommun</li> <li>• Arbetsförmedlingen</li> <li>• Bildningsförvaltningen i Tranemo kommun</li> <li>• Samordningsförbundet/VG-regionen gnm hälsocoach Helena Falkman</li> <li>• LIMAC</li> <li>• Folkhälsosamordnaren Jennie Johannisson</li> <li>• Näringslivsansvarig (i Tranemo kommun) Kennet Olsson</li> </ul>
Extern handledare för processhandledning till projektledarna varannan vecka.
Arbetsförmedlingen bidrar med en coach på halvtid, 50 %, och sakkunnighet inom relevanta områden samt finansiering av ungdomsgarantin till flera deltagare i projektet.
Socialförvaltningen bidrar med arbetstid och lokaler samt finansiering av försörjningsstöd till flera deltagare i projektet.
Samordningsförbundet/VG-regionens hälsocoach "hjälp deltagarna att hitta gnistan och drivkraften igen". (Projektansökan s.12.)
Näringslivsansvarige i Tranemo kommun håller kontakt med näringslivet för att hitta traineeplatser (praktikplatser) samt hålla sig uppdaterad om aktuellt arbetsmarknadsläge för projektets räkning.
Folkhälsan kommer att bidra både med kontanta medel och med personella resurser, i form av folkhälsosamordnaren, för att öka hälsan och förebygga ohälsa bland målgruppens ungdomar samt förmedla kunskap och ha diskussionsgrupper om bl a genus, jämställdhet och hälsa.
Bildningsförvaltningen/Gymnasieskolan bidrar med: utbildningsinsatser samt lokaler och mediautrustning för utvärdering (i viss utsträckning).
Limac bidrar till projektet genom att vara samverkanspart genom erfarenhetsutbyte.

<sup>8</sup> För en diskussion kring en sådan modell se t ex McLaughlin, John A & Jordan, Gretchen, B. (1998). Logic models: a tool for telling your program's performance story. Evaluation and Program Planning 22 (1999). S. 66–70.

<sup>9</sup> McLaughlin & Jordan (1998). S. 66.

**Tabell 2: Aktiviteter i projektet Vita Villan enligt projektansökan/projektplanen.**

(Projektets) <b>AKTIVITETER</b>
Utarbeta ett åtgärds paket och en modell samt en handlingsplan för att "ta hand om" målgruppen som skall förankras bland politiker och chefstjänstemän i berörda nämnder och förvaltningar.
Stöd, coaching och kontroll till/av målgruppen i ett tidigt skede.
Föreläsningar, gruppdiskussioner och individuella samtal om jämställdhet.
Varje ungdom i projektet får sin egen handlingsplan som ska följas upp och revideras "allt eftersom" under projekttiden.
Renovering av Vita villan.
Anordna workshop med representanter från deltagarna och från samverkans- och arbetsgrupperna för att diskutera förbättrings- och utvecklingsmöjligheter av modellen.
Utvärdering av projektet sker kontinuerligt i lärande och förbättringssyfte.

**Tabell 3: Programteoretisk box för prestationer i projektet Vita Villan.**

(Projektets) <b>PRESTATIONER</b>
Då detta är en programteori för projektet innan det startat utifrån "hur det var tänkt" så är denna kolumn tom. Det framgår inte av projektansökan hur många deltagare projektet ska ha eller hur många aktiviteter man planerar att genomföra eller liknande uppgifter. De faktiska prestationerna, utifrån det material som jag har haft tillgång till för utvärderingen, redovisas nedan i resultatkapitlet.

**Tabell 4: Tänkta effekter på kort sikt som ska uppnås genom projektet Vita Villan.**

(Projektets) <b>EFFEKTER PÅ KORT SIKT</b>
Målgruppens ungdomar får stärkt självförtroende och ökar sin motivation till studier och arbete.
Fler ungdomar i målgruppen blir kvar i rutiner och strukturer.
Fler ungdomar i målgruppen klarar av att stanna kvar i UGA (jobbgarantin).
Ungdomarna i målgruppen har fått en förbättrad självbild.
Ungdomarna i målgruppen har fått en ökad allmän kunskapsnivå.
Ungdomarna i målgruppen har fått ökad social kompetens.
Riskerna för psykisk och fysisk ohälsa i målgruppen minskar.
Ungdomarna i målgruppen har fått kunskap och insikt om myter, attityder och åsikter som florerar i samhället om vad som är manliga respektive kvinnliga arenor och sätt att vara.
Minskat beroende av socialt kapital (egna kontakter) för jobbsökande ungdomar.
Kommunen bättre rustad än tidigare för att ta emot arbetsökande unga vid lågkonjunkturer.

**Tabell 5. Tänkta effekter på lång sikt som ska uppnås genom projektet Vita Villan.**

(Projektets) <b>EFFEKTER PÅ LÅNG SIKT</b>
Minskat utanförskap och minskad passivitet i målgruppen.
Fler ungdomar ur målgruppen kommer in på arbetsmarknaden.
Fler ungdomar ur målgruppen klarar av att behålla ett jobb.
Minskade resursförluster för samhället.
Minskade kostnader för hälso- och sjukvård för målgruppens ungdomar.
Minskad risk för utslagning, missbruk och utanförskap för målgruppens ungdomar.

## 4. Ett teoretiskt perspektiv på samverkan<sup>10</sup>

Under den här rubriken ska jag diskutera begreppet samverkan med utgångspunkten att samverkan är ”medvetna målinriktade handlingar som utförs tillsammans med andra i en klart avgränsad grupp avseende ett definierat problem eller syfte”.<sup>11</sup> Ett exempel på en sådan avgränsad grupp som samverkar i ett bestämt syfte är de samverkansgrupper som har funnits för projektet Vita Villan. Min utgångspunkt är Samverkan – himmel eller helvete? En bok om den svåra konsten att samverka.<sup>12</sup>

Begreppet samverkan är i sig självt ett känsloladdat begrepp. Beroende på egna tidigare erfarenheter kan det väcka såväl känslor av förhoppning och förväntan som olust, ilska och ibland rentav motstånd. I dagens samhälle är samverkan nästintill ett måste och statsmakterna förväntar sig och har ålagt både våra myndigheter och andra offentliga aktörer att samverka i förhoppningen att verksamheterna ska bli bättre, effektivare och inte minst billigare.

Samverkan ses ofta av chefer och arbetsledare som ett sätt eller en möjlighet att rationalisera och förenkla arbetet samt att göra det effektivare och bättre genom att t ex få bort resurslösande dubbelarbete eller att arbetsuppgifter inte blir utförda alls för att de ”faller mellan stolarna”.

För enskilda medarbetare är samverkan inte alltid laddad med positiva förtecken. Att samverka innebär ofta att man ger sig ut på en resa på hitintills okända farvatten. Man startar en resa, som man inte alltid vet vart den tar vägen. Resan syftar dessutom ofta till mer eller mindre långtgående förändringar både när det gäller enskilda arbetstagares arbetsuppgifter och till förändringar som kan vara av såväl arbetsorganisatoriskt slag, som beröra verksamhetens innehåll. Dessa effekter kan vara resultat av en medveten planering, men det kan också vara någonting oförutsett, som uppstår som ett resultat av själva samverkansprocessen.

Om det egentliga syftet med samverkan och vad man får och inte får göra i samverkansprocessen är oklart, d v s om inte alla inblandade har uppdraget och sina mandat helt klara för sig, skapar det oro som blir ett störande inslag i samverkansprocessen.

Ytterligare en faktor som kan vara både störande och oroväckande för den enskilde individen som ingår i en samverkansgrupp, är omständigheten att det bland medlemmarna i den grupp som ska samverka ofta råder skillnader i makt och inflytande. Det kan t ex bero på olikheter i utbildningsbakgrund och på vilken formell position man har i organisationen, vilket blir styrande för om man har eget beslutsmandat eller om man ”måste fråga om lov”. Det är också välkänt att olika verksamheter har sin egen begreppsapparat och terminologi, som inte alltid varken delas eller förstås av de övriga – en omständighet som också kan försvåra samverkan. Ett exempel på olika terminologi för samma sak är när man, beroende på vilken verksamhet man hör hemma i, säger klient/brukare/patient/omsorgstagare om en och samma person.

Självklart finns det också fördelar på ett personligt plan för dem som ingår i en samverkansgrupp. I en interaktiv process där man både ger och tar, får man ta del av andras erfarenheter och kunskaper samtidigt som man delar med sig av sina egna. Detta förhållande kan öppna upp och skapa förståelse för både ramor och arbetssätt i såväl den egna som i andra organisationer, och blir därmed ett viktigt kompetensutvecklingsinslag som kan leda till att verksamheterna utvecklas på ett gynnsamt sätt.

<sup>10</sup> Det här avsnittet är en bearbetning av en text som tidigare finns publicerad i: Lebedinski, Lolo. (2011). Uppföljning av de lokala psykiatriråden i Sjuhärad/södra Älvsborg 2011. FoU Sjuhärad Vällfärd.

<sup>11</sup> Danermark, Berth. (2000, 2007). Samverkan – himmel eller helvete? En bok om den svåra konsten att samverka. Stockholm. S. 15.

<sup>12</sup> Ibid.

Så, från ett chefsperspektiv kan samverkan vara något som uppfattas som positivt, men för en enskild medarbetare kan samverkan te sig något mer kluvet.

För att samverkan ska fungera och bli framgångsrik behöver man, från de samverkande parternas sida, identifiera, lyfta fram och diskutera tre centrala förhållanden som kan verka hindrande för samverkan. De kanske inte alltid går att avlägsna eller bortse ifrån, men då får man hitta sätt att hantera dem. Förhållandena är:

- Kunskaps- och förklaringsmässiga förhållanden
- Formella och informella regler
- Organisatorisk situation<sup>13</sup>

Olika yrkesgrupper, som t ex socionomer, projektledare och arbetsförmedlare, har olika utbildningsbakgrund och har under sin utbildningstid kommit att skolas in i olika tankesätt. Detta kan innebära att man tolkar samma problem från skilda infallsvinklar och därmed också har skilda förslag till lösningar. Skilda synsätt och förslag till lösningar kan i bästa fall vara något mycket positivt och skapa dynamiska och fruktsamma arbetssätt och nytänkande kring hur man ska arbeta. Det blir samtidigt ett lärtillfälle för medlemmarna i gruppen, där man lär sig av varandra. I sämsta fall ger det upphov till lösningar, revirtänkande och diskussioner, om vad som är att betrakta som sann kunskap och bästa lösningar på problem, som man i arbetsgruppen kan ha svårt att ta sig ur.

Exempel på formella regler är våra lagar och förordningar. Enkelt uttryckt styrs Socialtjänsten av *Socialtjänstlagen* och arbetsmarknadsmyndigheter styrs av arbetsmarknadslagstiftningen. Till de formella regelverken kommer också olika informella regler, såsom sedvänjor och arbetsplatskultur på enskilda arbetsplatser. Det är inte alltid de formella och de informella regelverken mellan olika organisationer harmonierar. Ibland kan de t o m motverka varandra. Men om man ska kunna samverka, får man försöka hitta sätt att förhålla sig till att det är så.

Teoretiskt kan man särskilja fyra olika nivåer av samverkan. I praktiken kanske de, i alla fall ibland, överlappar varandra eller så kan samverkan i sig ge upphov till en process där man avverkar en eller flera nivåer i samverkansprocessen. De fyra nivåerna är (lägsta nivån kommer först):

- Konsultation av en expert eller yrkesgrupp under ett pågående arbete eller behandling av ett ärende, t ex när en socialsekreterare som handlägger dubbeldiagnoser konsulterar primärvården för att få råd och stöd i arbetet.
- När organisationer koordinerar eller adderar sina verksamheter för att uppnå goda resultat, t ex när man i missbruksvården har en bestämd gång mellan de olika instanserna/organisationerna som hanterar samma "ärende" så att insatserna gör i en bestämd "rätt ordning" för att uppnå maximalt resultat.
- Samverkan i syfte att skapa nya sätt att arbeta i gemensamma, klart avgränsbara frågor.
- Samverkan i syfte att få en eller flera verksamheter att gå samman till en.

En omständighet som spelar stor roll för hur man kan samverka över organisationsgränserna utan störande inslag är hur och var besluten fattas i de samverkande organisationerna. I det här fallet skiljer man på platta organisationer och hierarkiskt uppbyggda organisationer.

<sup>13</sup> De tre förhållandena återfinns som kursiver i löpande text i Danermark, Berth. (2000, 2007). *Samverkan – himmel eller helvete? En bok om den svåra konsten att samverka* på sidan 12. Jag har valt att presentera dem i punktlisterform.

I platta organisationer är beslutsfattande ofta spritt och/eller delegerat långt ut i organisationen, i hierarkiska organisationer fattas besluten högt uppe på toppen. Om personer med olika beslutsmandat möts i samma samverkansgrupp, säger det nästan sig självt att samverkan försvåras. Det är skillnad på att kunna fatta beslut "här och nu" eller att behöva "gå hem och fråga". Den tidsfördröjning som ofrånkomligen blir resultatet av detta leder lätt till irritation i gruppen, vilket kanske i sammanhanget är ett mindre problem som man kan lösa eller hantera inom gruppen.

Allvarligare är att hela samverkansprocessen kan komma att försenas och/eller framstår som ineffektiv. Man kommer inte vidare i arbetet medan man väntar på besked från den eller de som har beslutsmandat. Den person som måste "få lov" från sin hemorganisation kanske måste vänta innan den får tag i den person som får fatta besluten, eller så kan man hamna i en situation där personen med beslutsmandat inte alls förstår eller är insatt i vad saken gäller. Då kan det vara svårt att få gehör för alla de goda argument och åtgärder som verkade så självklara när man satt i samverkansgruppen (och som flera av samverkansparterna redan har fattat beslut om). Eftersom man då hamnar i dubbelt underläge (man är i underläge i samverkansgruppen för att man inte har eget beslutsmandat och man är i underläge gentemot den person i den egna organisationen som kan fatta beslut), så tenderar man ofta att tappa kraft i sin argumentation.

Därför är frågan om beslutsmandat i samverkansgruppen helt central och avgörande för hur lyckosam samverkan kan bli. Detta är en fråga som måste lyftas, diskuteras och klargöras innan man börjar samverka, så att var och en i samverkansgruppen och deras hemorganisationer är införstådda med såväl det egna beslutmandatet som de andras.

## 5. Metod och material

### 5.1 Projektdeltagarna

Som en del av projektdokumentationen finns 46 stycken utvärderings-/uppföljningsenkäter (se bilaga 1) som projektdeltagarna har fått fylla i när de har varit på väg att avsluta sitt deltagande i projektet.<sup>14</sup> De besvarade enkäterna sitter hophäftade med respektive projektdeltagares handlingsplan och på den ifyllda enkäten finns namn och datum för ifyllandet. Enkäterna ger en ganska god bild av projektdeltagarnas utveckling under projekttiden, vad de ska göra omedelbart efter sitt deltagande i projektet och också, i viss utsträckning, av ”projektvardagen”. Det är inte jag som har utformat enkäten, den har gjorts som en del av projektdokumentationen över deltagarna. Eftersom jag har fått mitt utvärderingsuppdrag efter att projektet avslutats, har jag inte varit med och påverkat innehållet i enkätfrågorna eller hur de formulerades. Det gör att jag utifrån mitt perspektiv har saknat några frågor och följdfrågor i enkäten. Jag återkommer till det i samband med att resultatet redovisas nedan.

Jag har sammanställt och tolkat enkätsvaren och det innebär att jag har behandlat och bearbetat dem på sedvanligt sätt för kvantitativa metoder.<sup>15</sup>

I den pärm med enkäter jag fick fanns, förutom de 46 ifyllda enkäterna med vidhängande handlingsplaner, tre handlingsplaner som inte hade någon utvärderings-/uppföljningsenkät vidhängad. Varför det är så vet jag inte, men det leder mig till slutsatsen att antalet projektdeltagare utifrån det material som jag haft tillgång till är 49 stycken.

### 5.2 Intervjuer med nyckelpersoner i projektet

De intervjuer som jag gjort inom ramen för utvärderingen av Vita Villan-projektet har varit telefonintervjuer med nyckelpersoner i projektet. Jag har haft den kvalitativa forskningsintervjun som utgångspunkt och förhållningssätt.<sup>16</sup> De tilltänka informanterna har varit informerade om att de skulle bli kontaktade av mig via min uppdragsgivare. Jag har gått tillväga så att jag har avtalat med var och en om lämplig tid att ringa upp och bitt dem avsätta 45 minuter för intervjun. Jag har varit noga med att, för mina informanter, tala om att den här utvärderingen inte är en utvärdering för kontroll, utan att den är en utvärdering för lärande. D v s utvärderingen har som mål att få fram och ta vara på de erfarenheter som gjorts under projekttiden för att man ska kunna se framåt och bygga strukturer, så att man har möjlighet och beredskap att ta hand om unga vuxna i målgruppen, särskilt vid nedåtgående konjunktursvängningar.

De flesta intervjuerna har hållit sig inom den avtalade tiden, någon enstaka har varit kortare, ca 30 minuter, en annan något längre, ca 60 minuter. Under samtalets gång har jag fört anteckningar och jag har skrivit ut intervjuerna efteråt, medan jag fortfarande har ”varit kvar” i samtalet. För samtliga telefonintervjuer gäller att de har tagit formen av explorativa samtal.<sup>17</sup> De har inte följt någon strukturerad intervjuguide, utan intervjuguiden har varit uppbyggd kring teman. Det innebär att jag har fått informantens berättelse som jag har varit medskapare till genom att jag har ställt följdfrågor som har uppkommit genom samtalet. Jag har inte upplevt telefonen varken som störande eller hindrande för samtalen, utan samtalen har ”flutit på” obehindrat.

<sup>14</sup> Enkäten är utformad av projektledarna.

<sup>15</sup> För en diskussion om kvantitativa metoder i allmänhet och enkäter i synnerhet, se t ex: Eliasson, Annika. (2010). Kvantitativ metod från början. Lund. Eller: Trost, Jan (med Oscar Hultåker). (2007). Enkätboken. Lund.

<sup>16</sup> För en diskussion om den kvalitativa forskningsintervjun, se: Kvale, Steinar, (1997/2009). Den kvalitativa forskningsintervjun. Lund.

<sup>17</sup> För en diskussion om explorativa samtal, se: Kvale, Steinar, (1997/2009). Den kvalitativa forskningsintervjun. Lund.

Eftersom jag inte har kunnat följa projektet, så har det här tillvägagångssättet inneburit att jag, från olika, källor har kunnat få en bild av projektet och en förståelse av det.

De personer som är intervjuade för utvärderingen är de som har gått att nå och som har kunnat ställa upp inom rimlig tid för utvärderingen, de utgör flertalet av dem jag har haft på min kontaktlista. Några som har funnit med på listan har inte arbetat operativt i projektet eller så har de haft en mycket liten anknytning till projektet och har fallit bort av den anledningen, de som inte har kunnat ställa upp av skälet ovan är tre personer.

### **Intervjuade personer**

De personer som intervjuats är:

- Mina Gärdelöv, projektledare
- Anita Magnusson, LSS-handläggare, Tranemo kommun
- Magdalena Öhman, studie- och yrkesvägledare, Tranemo kommun
- Jennie Johannisson, folkhälsosamordnare, Tranemo kommun
- Sandra Sallander, Arbetsförmedlingen
- Pia Brolin, Arbetsförmedlingen
- Bobby Hallman, Arbetsförmedlingen

Intervjuerna presenteras nedan i narrativ form.<sup>18</sup> Jag har med flit låtit det vardagsspråk som intervjuerna fördes i vara kvar i utskriften av dem, för att läsaren ska få en så levande bild som möjligt.<sup>19</sup> Dock har några informanter varit mer personliga än andra, vilket avspeglas i hur jag har använt pronomina i utskrifterna. Där citattecken förekommer, så är det direkta citat från samtalet.

För min analys har jag, i de i narrativ form utskrivna intervjuerna, sökt efter bärande meningskategorier.

Utöver dessa intervjuer har jag samtalat med Lena Adolfsson, sektionschef, Tranemo kommun om projektet och om erfarenheterna därifrån.

---

<sup>18</sup> För en diskussion om narrativer, se: Kvale, Steinar, (1997/2009). Den kvalitativa forskningsintervjun. Lund.

<sup>19</sup> För en diskussion om utskrifter, se: Kvale, Steinar, (1997/2009). Den kvalitativa forskningsintervjun. Lund.

## 6. Resultat

Under den här rubriken presenteras först resultatet när det gäller projektdeltagarna. Eftersom det inte är jag själv som har samlat in materialet har jag valt att kommentera och diskutera det i samband med att det presenteras. Därefter presenteras resultatet för de intervjuer som jag har gjort själv, utan diskussion eller kommentarer. Resultatet av intervjuerna diskuteras i det efterföljande kapitlet, kapitel 7.

### 6.1 Projektdeltagarna

#### Köns- och åldersfördelning

De unga vuxna som har deltagit i projektet Vita Villan, och som har fyllt i utvärderings-/uppföljningsenkäten, har bestått av 16 kvinnor och 30 män. Männen har med andra ord varit i ganska stor majoritet, där förhållandet mellan kvinnorna och männen har varit en tredjedel kvinnor och två tredjedelar män. Fördelningen visas i diagrammet nedan.

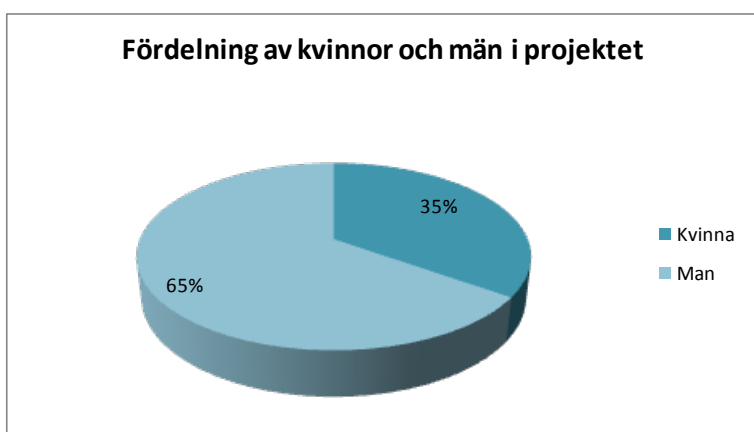


Diagram 1: Fördelning av kvinnor och män i projektet Vita Villan.

När det gäller åldersfördelningen bland projektdeltagarna, så är det stora flertalet, eller 93 procent, av dem över 20 år. Endast 7 procent av projektdeltagarna har svarat att de är under 20 år. Åldersfördelningen bland projektdeltagarna framgår av diagrammet nedan.

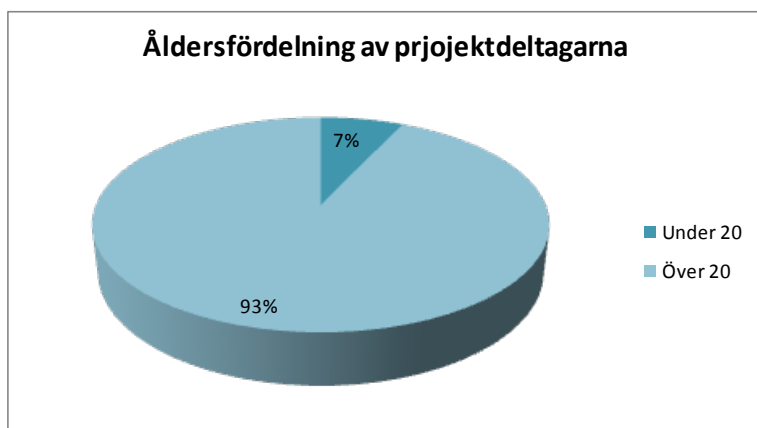


Diagram 2: Åldersfördelning bland projektdeltagarna.



### Sysselsättning när enkäten besvarades

På frågan *Vad gör du idag?* svarar 29 unga vuxna att de arbetar. Tyvärr framgår det inte av enkäten om de har visstids- eller tillsvidareanställningar. Inte heller vilken bransch de arbetar i eller typ av arbetsuppgifter. 7 av projektdeltagarna går någon slags utbildning. Det framgår inte om det handlar om teoretisk eller praktisk utbildning, inte heller vilken nivå utbildningen är på. 4 personer omfattas av någon slags arbetsmarknadspolitisk aktivitet och 6 har svarat att de inte gör någonting av de tre föregående svarsalternativen.

Jag menar att det hade varit intressant, både för projektet och i det fortsatta arbetet med att bygga strukturer inom kommunen för målgruppen, om det hade funnits en rad för kompletterande upplysningar till svarsalternativet. Det kan vara så att några av dessa personer uppbär föräldrapenning, men det behöver inte vara så. Det kan också betyda att de inte har någon sysselsättning alls. Svarsfördelningen visas grafiskt i nedanstående tabell.

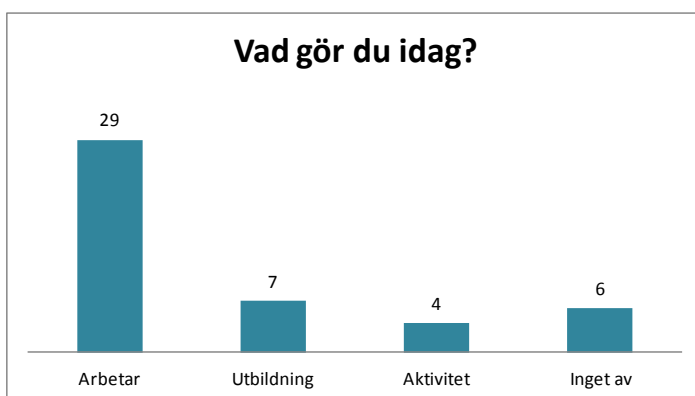


Diagram 3: Svar på enkätfrågan *Vad gör du idag?*

### Närhet till arbetsmarknaden

På frågan *Skatta din närhet till arbetsmarknaden* ser svarsfördelningen ut på följande sätt:

- 40 projektdeltagare skattar att deras närhet till arbetsmarknaden är bättre när enkäten fylldes i än vad den var när de började i Vita Villan.
- 1 projektdeltagare har skattat sin närhet till arbetsmarknaden som sämre när enkäten fylldes i än vad den var när projektdeltagaren började i Vita Villan.
- Tre projektdeltagare har skattat sin närhet till arbetsmarknaden som oförändrad.

### Förutsättningar att fullfölja påbörjat arbete/utbildning

Och på frågan om hur man upplever sina *Förutsättningar att fullfölja påbörjat arbete/utbildning* efter att ha deltagit i projektet Vita Villan svarar deltagarna:

- 42 projektdeltagare har skattat sina förutsättningar att fullfölja arbete eller studier som bättre än när de började i Vita villan.
- 1 projektdeltagare har skattat sina förutsättningar att fullfölja arbete eller studier som sämre efter att ha deltagit i Vita Villan.

## Deltagande i projektaktiviteter

En programpunkt i den ursprungliga projektiden var att projektdeltagarna skulle träffa en hälsocoach för att bli ökat medvetna om kopplingen mellan hälsa och livsstil. På grund av omständigheter som har legat utanför samverkansgruppen och projektledarnas kontroll, så har den delen i projektet inte lyckats fullt ut. Det är bara 4 av projektdeltagarna som svarar att de har haft kontakt med en hälsocoach under projektiden, och av dessa 4 har en projektdeltagare gjort arbetspraktik hos hälsocoachen. 42 projektdeltagare har svarat nej på frågan. Dock misstänker jag att dessa svar är något missvisande.

Det är riktigt att det övervägande flertalet av projektdeltagarna inte har haft en personlig coachning av en hälsocoach, men grupplektioner/föreläsningar om hälsa, kost, alkohol och droger, tobak och sexuell hälsa har återkommande ägt rum inom ramen för projektet, och det är enligt min mening också ett sätt att coacha och göra projektdeltagarna medvetna om sambandet mellan livsstil och hälsa.

En bärande aktivitet i projektet Vita Villan har varit att projektdeltagarna själva ska vara med och renovera den villa som varit projektbas. 29 projektdeltagare har varit med och renoverat på olika sätt, medan 17 inte har varit delaktiga i renoveringen. Det innebär att cirka två tredjedelar av projektdeltagarna har deltagit i renoveringen, medan en tredjedel inte har gjort det. Det är inget konstigt med den fördelningen. Om man har varit ute på arbetspraktik eller haft en anställning, så har man av det skälet inte kunnat vara på plats och delta. Det är också så att några projektdeltagare helt enkelt – av olika skäl kopplade till förmågor eller brist på förmågor – inte har kunnat delta i det praktiska arbetet.

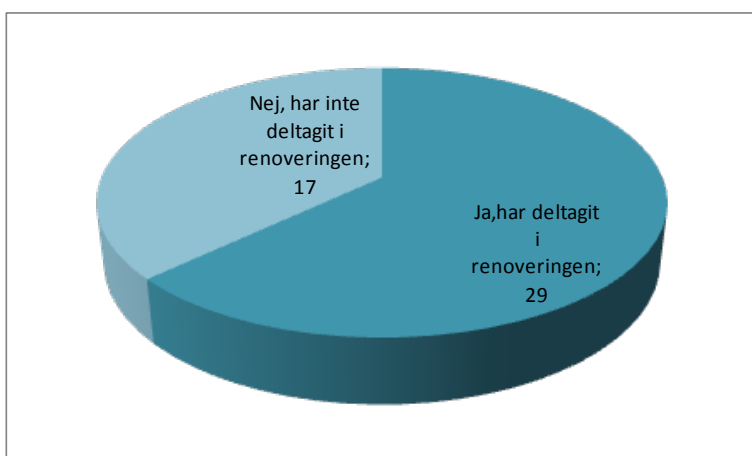


Diagram 4: Svarsfördelning på enkätfrågan Har du deltagit i renoveringen av Vita Villan?

När det gäller, de s k "onsdagsaktiviteterna" har nästan alla projektdeltagare deltagit i dessa. 43 projektdeltagare har svarat ja på frågan, medan 3 har svarat att de inte deltagit i några onsdagsaktiviteter. Det är återigen så, att om man har varit ute på arbetspraktik eller upprätthållit en anställning, så har man inte haft möjlighet att delta.

Projektdeltagarna har också fått svara på vilken typ av aktivitet de har deltagit i. Jag har gjort en sammanställning över dessa aktiviteter nedan. Jag vill poängtera att listan inte ska läsas som en komplett förteckning över de "onsdagsaktiviteter" som har erbjudits under projektiden, inte heller är den komplett vad gäller hur många som har deltagit i respektive aktivitet. Förteckningen speglar vad projektdeltagarna har kommit ihåg "här och nu" när

enkäten har fyllts i och förteckningen kan läsas som exempel på aktiviteter som förekommit under projekttiden. Det är också så att några projektdeltagare har valt att inte beskriva de ”onsdagsaktiviteter” som de deltagit i.

Aktivitet	Antal projektdeltagare som uppgivit aktiviteten
Grillning	17
Minigolf	14
Bowling	11
Klättermvägg/klättrat	8
Bio	7
Badhus/bad	4
Lagat mat/matlagning	3
Dykning	3
Laserdome	3
Paintball	3
Snowboardåkning	2
Kanot/kanotpaddling	2
Fiske	2
Brännboll	2
Fika	1
Picnic	1
Badminton	1
Åkt skidor	1
Spelat sällskapsspel	1
Tipspromenad	1
Promenad	1
Rida	1
Cyklat	1
Spelat fotboll	1
Övrigt	11

**Tabell 6: Sammanställning över av projektdeltagarna ”ihågkomna onsdagsaktiviteter”.**

Två projektdeltagare som inte har angivit aktivitet, har lämnat följande kommentarer (var för sig):

- Kul att ha något att göra, trots arbetslöshet.
- Jag har deltagit i flera ”onsdagsaktiviteter” och finner dem både underhållande och bra då de främjar sammansvärningen av gruppen.

### **Arbetspraktik och anställning**

En stor och viktig del i projektet Vita Villan har varit att projektdeltagarna ska få erfarenhet antingen av arbetsplatspraktik eller anställning eller både och. Jag menar att projektet har

varit lyckosamt i den här delen. 78 procent av projektdeltagarna har haft någon form av sysselsättning på den reguljära arbetsmarknaden under projekttiden, 22 procent, eller ca en femtedel, har inte haft det.

Om man bryter ner siffran 78 procent i antal projektdeltagare, kan man av nedanstående diagram se att 7 projektdeltagare enbart haft arbetspraktik, 14 projektdeltagare har enbart haft anställning och 15 projektdeltagare har haft både arbetspraktik och anställning under projekttiden. Totalt har alltså 36 projektdeltagare varit sysselsatta på den reguljära arbetsmarknaden. Flera av dem har varit det på olika sätt och som jag har kunnat se i utvärderingsenkäterna är det ganska många av dem som har varit på flera olika arbetsplatser. De 22 procent som inte har varit det utgörs av 10 personer.

Det hade naturligtvis varit önskvärt att även dessa hade fått pröva på att finnas på den reguljära arbetsmarknaden, men jag tror också att det är en spegling av de faktiska förhållandena på den och jag ser det därför inte som särskilt anmärkningsvärt, utan jag menar att projektet Vita Villan får anses vara lyckosamt i den här delen. De här förhållandena visas i diagram 5. Efter diagrammet följer en sammanställning över angivna arbetspraktikplatser och efter den en sammanställning över angivna arbetsplatser.

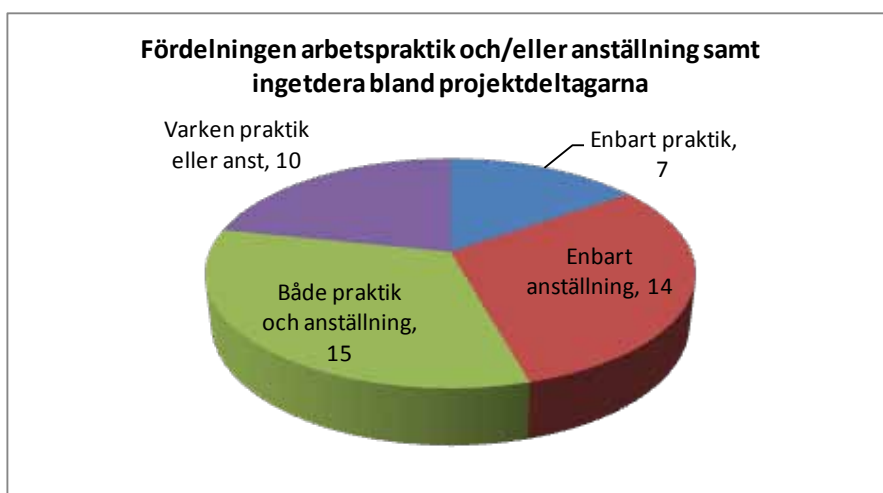


Diagram 5: Fördelningen arbetspraktik och/eller anställning samt ingetdera bland projektdeltagarna.

Praktikarbetsplatser som har varit knutna till projektet och som i enkäten har angivits av projektdeltagarna. Varje rad i tabellen motsvaras av en projektdeltagare.

Praktikplats	Varaktighet i tid (där så finns angivet)
Ica Kvantum i Tranemo	6 månader
Gardinfabriken	
Skidvärd i en skidbacke	1 dag på sportlovet
Blåkläder	
ABAC, liftvakt	
Föräldrakurs som barnvakt Personlig assistent Telefonförsäljning	
Blåkläder	
Kroksjöns fiskecamping	
Receptionist, Elmo	
Kommunhuset, Tranemo	
Parkhagens förskola	
Lagerarbetare, Blåkläder Vaktmästare	
Resurscenter	
Konsum, Tranemo	
Lagerarbete, Blåkläder Hälsocoachen, Tranemo kommun	
På simhallen Blåkläder Tranemo kommun	
Gudarpsgårdens ålderdomshem	
Trädgårdstjänst, Tranemo	
Blåkläder	
Blåkläder Träna (gym)	
Blåkläder	
Städat, Gudarpsgården	
Budbil, Tranemo åkeri	
Biblioteket, Tranemo	

**Tabell 7: Sammanställning över praktikarbetsplatser som de uppgivits i enkätsvaren.**

Arbetsplatser som har varit knutna till projektet och som i enkäten har angivits av projektdeltagarna. Varje rad i tabellen motsvaras av en projektdeltagare.

Anställning	Varaktighet i tid (där så finns angivet)
Arbetat i kommunal verksamhet för IFO som anordnade föräldrakurser, då jag arbetade som "barnvakt".	
Blåkläder	
Blåkläder	
Kroksjöns fiskecamping Academic bemanningsföretag Ljungsarps verkstad	
Sålde dammsugare	
Receptionist, Primo	
Ledsagare, Tranemo kommun	
Telefonförsäljare Servitris Kioskbiträde	
Vaktmästare	
Resurscenter	
Fastighetskötare vilket ledde till anställning som murare	
Timvikare	mars 2010
X-tra på Höganloft	
Vikariat på Gudarpsgården Städ och kök på kommunen Sommarjobb på turistbyrån	
LK Pex	
Skottning av tak på JABO, innan anställningen påbörjades	
Jobb, Willys	
Blåkläder	
Instruktör Träna, Lagerarbetare Blåkläder	
JABO	
Blåkläder	
Timvik	
Städ och JABO	
Olssons däckservice Adolfssons bil AB (provanställning)	
Sommarjobb inom vården	
Gudarpsgården	
Sommarjobb	
Midvoice	

**Tabell 8: Sammanställning över arbetsplatser som de uppgivits i enkätsvaren.**

En projektdeltagare har inte angett arbetsplats, men har lämnat följande kommentar:

- Perfekt lärorikt jobb med för få timmar. Jobbar med det jag vill.

Jag har inte sett eller tagit del av någon dokumentation kring vad det är för arbetsuppgifter som projektdeltagarna haft på sina respektive arbetspraktiks- och/eller arbetsplatser. Det är en av de följdfrågor som jag saknar i enkäten. Jag saknar också uppgifter om varaktighet i tid och om hur många timmar per dag man har varit på respektive ställe. Det är också uppgifter som jag menar borde ha funnits med i den utvärderings-/uppföljningsenkät som projektdeltagarna har fyllt i och som hade kunnat ge en tydligare bild av projektet. Vad jag har kunnat se, framgår inte heller dessa uppgifter av handlingsplanerna för respektive projektdeltagare.

Sammanställningarna ovan över arbetspraktik- och arbetsplatser är inte fullständiga eftersom det finns projektdeltagare som i sina enkätsvar inte har angivit dessa.

## 6.2 Intervjuer med nyckelpersoner i projektet

### Projektledaren

Mia Gärdelöv har varit en av två projektledare för projektet Vita Villan. Hon ersatte en av de ursprungliga projektledarna i augusti 2009, så hon har inte varit med från start. Hon är mycket nöjd med projektet, tycker att det har varit bra och att hon är ”stolt över att ha varit en del i det”.

Hon berättar att projektdeltagarna har varit i Vita Villan mellan kl. 8.00 och 15.00 varje vardag. Man har mjukstartat dagen med kaffe och smörgås. Därefter har man ägnat sig åt jobbsökaraktiviteter av olika slag, som t ex att skriva på sitt CV, etc. Men, säger Mia, ”man kan ju inte söka jobb hela dagen”, så därför har vi också haft andra aktiviteter, som t ex rollspel i syfte att stärka projektdeltagarna. Men i princip har en stund varje dag ägnats åt jobbsökaraktiviteter. ”Onsdagsaktiviteterna” har varit uppskattade och ett sätt att komma ut från Vita Villan och göra saker tillsammans för att både träna social kompetens och sammanhållning i gruppen. Projektdeltagarna har också haft regelbundna träffar med folkhälsosamordnaren varannan vecka. Träffarna har bestått av såväl föreläsningar som diskussioner kring fysisk och psykisk hälsa, jämställdhet m m. Mia tycker att föreläsningarna har varit ”jättebra” och att det också har varit bra för projektdeltagarna att det har varit någon utanför projektledningen som har kommit och hållit i den aktiviteten, eftersom ”vi som är projektledare blir vardag för ungdomarna” i den betydelsen att då kanske budskapen från föreläsningarna inte riktigt når in. Men tyvärr upphörde föreläsningarna under den period som ordinarie folkhälsosamordnaren var föräldraledig eftersom vikarien blev långtidssjukskriven och det inte gick att hitta en ersättare till ersättaren.

Mia berättar om andra aktiviteter i projektet, som den fixartjänst man har erbjudit till kommunens pensionärer. Projektdeltagarna och projektledarna producerade tillsammans en broschyr som distribuerades till pensionärer i kommunen. Projektdeltagarna fick flera uppdrag som t ex häckklippning, måla staket etc. Uppdragen var ganska många till en början, men glesade ut mot slutet av projekttiden. Kommunen var också en uppdragsgivare när det gäller fixartjänsterna.

Renoveringen av Vita Villan var en del av projektet som sådant, men det har funnits ett renoveringsuppdrag till i projektet. Det var ett uppdrag som man fick från Tranemo kommun mot slutet av projekttiden, när uppdragen i fixartjänsten såg slut. Projektdeltagarna har renoverat en liten gård, som kommunen använder som konferenslokal, men som också hyrs ut

till anställda i kommunen. Mia berättar att alla projektdeltagare deltog efter sin förmåga, ”om man inte kunde lägga golv, så kunde man kanske ta ansvar för fiket”. Det blev ett bra tillfälle för projektledarna att se var och ens förmågor i verksamhet. Renoveringsuppdraget avslutades lagom till projektslutet och Mia tycker att det var ”ett snyggt avslut” på projektet och hon säger också att det skapade en bra sammanhållning i gruppen och att ”mysfaktorn var hög”.

Hon ser flera vinster både med projektet som sådant och med sin egen person som projektledare för projektet. Hon har ett stort eget kontaktnät i Tranemo kommun som har varit till stor nytta i projektet när det har gällt att skaffa arbetspraktik- och anställningsplatser för projektdeltagarna. Det faktum att hon tidigare har arbetat som skolvårdinna har underlättat när det gäller att skapa relationer till projektdeltagarna, i och med att de kände varandra sedan tidigare.

Det är också någonting hon har kunnat utnyttja när det gällde att få ut projektdeltagarna i arbetspraktik eller anställning, då hon har kunnat fungera som en referent för dem. Ytterligare en vinst, både för henne personligen och för projektet, var att hon (tillsammans med den andra projektledaren) under projekttiden fick gå en kurs i Supported employment.

När vi pratar om andra vinster, menar Mia att projektet har inneburit en vinst för IFO genom att de efter projektet inte behöver betala ut försörjningsstöd till unga vuxna i samma omfattning som tidigare, eftersom det inte är så många i den gruppen som söker försörjningsstöd nu. ”Det är inte bara vår förtjänst, men vi har säkert bidragit”.

Mia säger vidare att den organisation som man byggt runt uppgiften att få ut unga vuxna i arbete har fungerat bra. Man har haft projektgruppsmöten varje fredag, där man har gått igenom statusen på projektdeltagarna utifrån handlingsplaner och aktuellt läge.

Men hon kan också se att vissa saker inte har fungerat så bra. I början av projekttiden fungerade inte samverkan med Arbetsförmedlingen särskilt bra, enligt Mias uppfattning. Hon beskriver det som ”jätteturbulent” och upplevde det som att en av Arbetsförmedlingens representanter i projektet försökte ta över och bossa. Efter att den personen slutat och ersatts av två andra, så ”har det trillat på bra och vi har kommit bra överens”. Det har varit viktigt för Mia att samverkan med Arbetsförmedlingen har fungerat bra, eftersom ”deras professionella kompetens” är någonting man har behövt i projektet.

Lite självkritiskt säger Mia också att studie- och yrkesvägledaren på gymnasiet nog inte riktigt har fått den stöttning som hon hade behövt under projekttiden. Det är få projektdeltagare som har kommit till projektet den vägen. ”Jag tror hon känner så, att vi borde gjort mer.” Men det är ju vi som har haft att besluta om vilka som ska vara med i projektet och hennes grupp har inte riktigt platsat.

Slutligen har Mia i efterhand kommit på ett administrativt misstag som man gjort i projektet, och det gäller när projektdeltagarna har lämnat projektet. ”De borde ha fått ett USB-minne med sina saker med sig på. Vi borde ha hjälpt dem att ta rätt på sina saker, det borde vi ha sett till att de gjorde”, säger Mia lite självkritiskt. Det handlar t ex om att projektdeltagarna inte har fått med sig sina CV:n som de arbetat med under projekttiden och annat material som de haft i sina personliga mappar i datorerna. Nu händer det ibland att någon före detta projektdeltagare ringer Mia och ber om hjälp med att hitta eller återskapa dokument.

### **LSS-handläggaren**

Anita Magnusson arbetar som LSS-handläggare i Tranemo kommun. Hennes anknytning till projektet Vita Villan har bestått i att hon inom ramen för sin tjänst har rekryterat ungdomar



till projektet. Men, säger hon, det har bara handlat om enstaka personer, vid närmare eftertanke, så är det bara en person som jag har kunnat skicka dit. ”Min grupp har inte riktigt passat in i Vita Villan”. Tidigare hade vi en daglig verksamhet här i kommunen, *Byggstenen*, där unga kunde vara och få sin arbetsförmåga bedömd. Numera får de bara vara där i tolv veckor, tidigare kunde de få perioden förlängd, men så är det inte längre. Jag skulle vilja att det blev så igen. När det gäller de grupper som jag arbetar med, är jag inte säker på att de passar in i Vita Villan-konceptet. Även om man är normalbegåvad och har ett funktionshinder, så kan man inte blanda människor hur som helt. Man behöver få rätt stöd i rätt typ av verksamhet. Detsamma gäller om man har en utvecklingsstörning och/eller är lågbegåvad, då kanske en daglig verksamhet är att föredra.

Men den aktuella gruppen är inte så stor här i Tranemo, den fördelar sig procentuellt över befolkningen här som den gör i resten av landet, så jag har kanske en om året som skulle kunna vara aktuell för något som Vita Villan.

I normalfallet lämnar jag över ett sådant ärende till enhetschefen för den dagliga verksamheten och sedan släpper jag det. Med Vita Villan har det blivit fler möten och fler inblandade. Jag har tyckt att det har varit rörigt, jag har upplevt det som att det har saknats struktur i projektet. Det är viktigt att det är en person som håller i det, nu tycker jag att det har varit oklara ansvarsförhållanden.

Den klient som jag hade med i projektet upplevde att den inte var sysselsatt i tillräckligt hög grad, fick mest sitta av tiden. Sedan flyttade den klienten från Tranemo och det blev ett dåligt avslut i projektet för klientens del eller rättare sagt, det blev inget avslut alls. Det blev till att börja på ny kula i den nya hemkommunen.

Jag upplevde det som att Vita Villan inte var rustade att ta emot min klientgrupp. De behöver klara arbetsuppgifter och fasta och tydliga ramar. Det var det inte här, tycker jag.

Det var också meningen att de skulle ha en fixartjänst inom ramen för projektet, det skulle handla om små sysslor, hjälp i hemmen. De skulle haft ett tydligare arbetssätt i den delen redan från början, t ex kunde de ha gett ut en katalog över de tjänster de kunde erbjuda. Nu blev det rörigt och jag tycker att det inte var bäddat i projektet för den typen av verksamhet. När det uppstod ett behov av hjälp hos någon, fanns det ingen som kunde utföra tjänsten. Det verkar som om det saknades en plan för den delen.

Det finns ändå fördelar med projektet. Vi behöver ha någon form av arbetsmarknadsenhet som slussar ut unga vuxna i arbetslivet. De behöver lära sig rutiner och få strukturer så att de kommer närmare arbetsmarknaden. De får inte bara bli sittandes hemma. Jag ser ett jättebehov här. Jag skulle vilja att vi, kommunen, hade en person anställd som kunde leta praktikplatser som är anpassade till dem som behöver, även om de inte passar på vanliga arbetsplatser eller på Samhall. Vi skulle egentligen ha någon slags arbetsmarknadsenhet i kommunen som kunde arbeta med hela paketet.

Jag tycker att samverkan har fungerat bra, jag tror på att man ska samverka runt klienterna. Men efter att projektet avslutades, har vi inte fortsatt arbeta efter samverkansidén utan nu är vi tillbaka i det gamla arbetssättet.

### **Studie- och yrkesvägledaren**

Magdalena Öhman arbetar som studie- och yrkesvägledare på gymnasieskolan i Tranemo, Tranängsskolan. Hon säger att hon inte har varit med så mycket i projektet Vita Villan. Redan innan projektet var aktuellt hade hon pekat på kommunens brist på sammanhållen

verksamhet för unga från 16 år och uppåt, och att det behövdes någon form av verksamhet som kunde ta emot unga som inte fullföljde eller hoppade av gymnasiet.

Så som projektet Vita Villan var upplagt passade det inte för Magdalenas grupp av unga. Hon förklarar det som att Vita Villan i första hand var ett arbetsmarknadsprojekt, och inte ett socialt projekt, och att hennes grupp av ungdomar är mer hjälpta av någon form av daglig verksamhet där de kan få social träning, än av ett renodlat arbetsmarknadsprojekt. Hon menar att de praktikplatser som finns på den reguljära arbetsmarknaden inte alltid vill ta emot ungdomar ur hennes grupp, ibland kan de göra det och visa sig vara toleranta, men ibland är de inte det och då kanske praktiken får avslutas i förtid eller så fullföljer de med en praktikant men vill inte ta emot fler. Till slut blir de unga som det här handlar om inte välkomna någonstans. Tranemo är ett litet samhälle där den sociala kontrollen är stark. Arbetsgivarna känner varandra och byter information med varandra. Ett kärvt ekonomiskt klimat bidrar också till att toleransen mot avvikare minskar, alla måste bidra/arbета fullt ut, annars vill man inte ha dem på arbetsplatserna.

Eftersom Vita Villan var ett arbetsmarknadsprojekt där Arbetsförmedlingen, AF, deltog, var det inte på förhand givet att alla ungdomar kom till Vita Villan, fortsätter Magdalena. AF hade också andra aktörer till sitt förfogande där de kunde välja att placera ungdomarna, i stället för i Vita Villan. På det sättet förlorade vi kontrollen över ungdomarna. Andra, fristående aktörer, som inte känner ungdomarna sedan tidigare och som inte kan erbjuda en samlande punkt har svårare att se när negativa mönster upprepas. Det är kanske lättare att missköta sig på ett ställe där man inte vet hur det har varit förut, där man inte känner till tidigare mönster av strul och seghet, och där man inte har som uppgift att ”hålla efter” och lära ut socialt hyfs och vett.

Projektet Vita Villan var alltså inte det jag behövde för min grupp, men jag är inte på något sätt negativ till det arbete som utfördes där, det har säkert varit bra för dem som var med där, det passade bara inte ”mina” unga.

I dag är det så att om man är under 18 år och hoppar av gymnasiet, så är man kommunens angelägenhet och inte Arbetsförmedlingens. Och eftersom det Individuella programmet inte finns på gymnasiet längre, finns inga alternativ för dem som valt att hoppa av skolan. Det innebär att vi nu har en helt ny grupp att ta hand om. Kommunen som är ansvarig har ingen verksamhet för dem och Arbetsförmedlingen tar inte emot dem och då ramlar de mellan stolarna. Eftersom det är en ny grupp, tillför det ytterligare arbete, som i sin tur kräver mer och andra resurser än vad som har funnits tidigare. Vi behöver ha en verksamhet igång för den här gruppen, en verksamhet som har en operativ människa och inte bara en chef.

### **Folkhälsosamordnaren**

Jennie Johannesson arbetar som folkhälsosamordnare i Tranemo kommun. Hon har haft två roller i projektet. Den första rollen bestod av att hon fick uppdraget att skriva den slutliga projektansökan/projektplanen. Det var bråttom med ansökan, hon fick sitt uppdrag i mitten av december och ansökan skulle vara ESF-rådet tillhanda efter jul det året.

Tillsammans med kommunens IFO-chef, kommunens EU-samordnare och chefen för Arbetsförmedlingen hade hon ingått i en samverkansgrupp som hade format en ram för projektinnehållet. Utifrån den ramen skulle sedan projektledarna fylla projektet med innehåll.

I sin andra roll har Jennie träffat ungdomarna i projektet regelbundet och haft föreläsningar och diskussionsgrupper om hälsa, kost, alkohol och droger, tobak och sexuell hälsa. Genom projektet har hon kunnat nå unga arbetslösa som annars är en svårnådd grupp.

Det viktigaste med projektet Vita Villan tycker Jennie har varit närheten till och omsorgen om projektdeltagarna. De har blivit sedda och alltid haft någon vuxen i sin närhet att vända sig till, att prata med. De har fått personliga utvecklingsplaner att jobba med och ta avstamp i för fortsatt utveckling, något som har gått utöver deras kontakter med Arbetsförmedlingen.

Ett förhållande som har väckt viss förvåning är att det var fler projektdeltagare som var inskrivna på Arbetsförmedlingen än sådana som uppbar försörjningsstöd från kommunen. Man hade väntat sig fler projektdeltagare med försörjningsstöd. En förklaring till att de inte blev så många som förväntat, kan vara det förhållandet att många unga som skulle kunna uppbära försörjningsstöd, istället bor kvar hemma hos sina föräldrar och blir försörjda på det sättet.

Projektet bemannades med två projektledare och en projektassistent. Vid rekryteringen lades inte så stor vikt vid formell utbildning, utan personlighet och andra erfarenheter som bedömdes som viktiga för projektet fick vara utslagsgivande.

Jennie tycker att det första projekthalvåret till viss del präglades av den disharmoni som rådde mellan de tre anställda i projektet och att projektdeltagarna kände av det. Hon menar att de tre hade svårt att hitta sina roller och att det myckna diskuterandet i gruppen tog energi från projektet. Efter att man hade försökt med handledning i gruppen, slutade en av de tre och man rekryterade en ny projektledare. Efter det blev stämningen mycket bättre och man kunde fokusera på det som projektet skulle göra. Jennie säger att hon så här efteråt, med facit i hand, tycker att åtminstone en av projektledarna borde ha varit utbildad och då är det främst kunskaper i administration hon efterlyser. Det hade blivit mer ordning och reda på projektdokumentationen om en person med rätt utbildning hade fått huvudansvaret för den. Då hade man sluppit en del oro och stress, menar Jennie. Hon tycker också att projektledarna borde fått gå en kurs i genustänkande för att stärka dem i rollen som projektledare till nytta för projektdeltagarna. Men de projektledare som man har haft, har varit drivande och duktiga i den delen. De fick ut 80 procent av projektdeltagarna i skola eller arbete. Det är ett jättebra resultat och det har de uppnått tack vare sina personligheter.

Det har varit svårt med samverkansdelen i projektet. Vi borde ha diskuterat bland samverkansparterna, mycket mer än vad vi gjorde om vad samverkan är och vad det skulle innebära för oss. Vi hade olika syn på samverkan, vi hade olika system som inte harmonierade med varandra, olika sätt att koda, etc. Och det krånglade till det för oss.

Jag vet att projektdeltagarna tyckte att det var både svårt, tråkigt och jobbigt att vara projektdeltagare, allt på en gång. Det var ont om aktiviteter i projektet. De skulle söka jobb, men de behövde också andra aktiviteter som skulle ge dem stimulans. Samtidigt som Vita Villan inte fick bli en fritidsgård, så skulle det inte heller få kosta någonting. Mycket i projektet handlade om att skapa rutiner för projektdeltagarna. De var tvungna att lära sig gå upp kl. 7 för att kunna vara där kl. 8.00–15.00, men det saknades aktiviteter för att fylla den tiden. Jag kunde kanske hjälpt till att ta in fler föreläsare och på sätt skapat mer aktiviteter, men det var inte min roll.

Den stora vinsten i projektet Vita Villan har varit närheten mellan projektledare och projektdeltagare. Att deltagarna har haft ständig tillgång till vuxna som ser vad som händer, som kan fånga upp skeenden och som kan ändra fokus när så behövs. Vuxna som kan lära känna de unga, som kan identifiera förmågor och kunskaper hos den enskilde, t ex ”du kan snickra” och som sedan kan ordna så att man hamnar på ett ställe där man kan få göra det. Arbetsförmedlingen är mycket mer stelbent, de ser inte den sociala biten.

Avslutningsvis framhåller Jennie de privata företagen i kommunen som jätteduktiga på

att skapa och släppa till praktikplatser. Hon tycker att kommunen är dålig på att skapa praktikplatser för målgruppen i projektet.

### **Handläggare Arbetsförmedlingen**

Sandra Sallander arbetar som handläggare på Arbetsförmedlingen. Hon kom in sent i projektet, i januari 2011, när det var ett knappt halvår kvar av projekttiden. Hon är kritisk till hur projektet har bedrivits och hon tycker att det har varit svårt att få ihop Arbetsförmedlingens krav och arbetssätt med de som har funnits i Vita Villan. Hon utvecklar det och säger att Arbetsförmedlingens krav på de unga vuxna är högre än vad de har varit i Vita Villan. Som exempel på kravkollisioner nämner hon att kommunen kan ta hand om unga arbetslösa på en gång, medan Arbetsförmedlingen kan göra det först efter tre månaders arbetslöshet. Vi-dare kräver Arbetsförmedlingen att de som är inskrivna ska vara aktivt arbetsökande, ett krav som hon har saknat i Vita Villan-projektet. Det har varit svårt att kommunicera dessa skillnader till projektledningen.

Hon berättar också att Arbetsförmedlingens strävan var att få projektdeltagarna bort från Vita Villan så fort som möjligt. Ur deras perspektiv var Vita Villan att likna vid en fritidsgård som ville behålla projektdeltagarna så länge som möjligt för att kunna ge dem social träning. Arbetsförmedlingen arbetar på ett annat sätt och har andra aktiviteter på sin agenda, som de ser som mer verkningsfulla än Vita Villan, t ex kan man arbeta med coacher, gå olika träningsprogram och skriva jobbansökningar.

Sandra tror att en stor del av förklaringen ligger i att Arbetsförmedlingen inte var med från början i projektet och då blev det svårt att forma det efter Arbetsförmedlingens krav och regelverk, efter deras möjligheter och efter hur de arbetar med kvalitetssäkring. Arbetsförmedlingen arbetar med upphandlade, kvalitetssäkrade platser i en befintlig struktur och Sandras uppfattning är att Arbetsförmedlingen inte hade upphandlat platser från Vita Villan eftersom de varken erbjöd eller levererade det som Arbetsförmedlingen "ville ha".

Hennes intryck från de besök hon gjorde i Vita Villan är att det förekom mycket dataspel, "surr i köket", facebookande och/eller att projektdeltagarna "bara satt och hängde". Hon hade önskat mer liv och rörelse i projektet när det gäller aktiviteter som arbetsgivarbesök, företagsbesök och/eller jakt på praktikplatser, men vad hon uppfattade, var det inget sådant på gång.

På min fråga om det inte behövs platser/projekt som Vita Villan, svarar hon att jo, det finns utrymme för sådan verksamhet också, men att det då bör finnas handledare att tillgå, både för projektledare och för deltagare. Men, det är egentligen ett annat projekt, "daglig verksamhet" behövs också.

Sandra återkommer till att projektet Vita Villan inte passade in i Arbetsförmedlingens regelverk. Hon menar att om Arbetsförmedlingen ska kunna vara med i liknande projekt i framtiden, måste de få vara med och forma projektet, det måste ha ett annat innehåll så att det passar in de regler, ramar och strukturer som Arbetsförmedlingen arbetar efter.

På min fråga om hon kan se någonting bra med projektet Vita Villan, svarar hon, "nej, egentligen ingenting, de som kom ut i praktik, det var bra, men resten var ingenting att ha". Hon berättar också att det har tagit mycket av hennes tid att diskutera med projektdeltagarna att det är skillnad mellan Vita Villan och Arbetsförmedlingen, att det inte är samma sak, men hon tror inte att de förstod det. När projektet var slut, var det svårt att få deltagarna att förstå att det var slut, hon anser också att det var svårt "att få Vita Villan att förstå att projektet var slut också".

Trots alla svårigheter tycker Sandra att samverkan är jätteviktig och att det är jättebra om man kan använda varandras kompetenser. Men att det är upp till cheferna att lösa hur och under vilka former samverkan ska ske.

### **Handläggare Arbetsförmedlingen**

Pia Brolin arbetar som handläggare på Arbetsförmedlingen. Hon är inte nöjd med hur projektet Vita Villan bedrevs. Hon tycker att det har varit problematiskt att Arbetsförmedlingens regelverk och förväntningar på projektet inte har stämt överens med projektet Vita Villans förväntningar och regler. Vita Villans uppdrag var att ”forma” projektdeltagarna och ge dem social träning, medan Arbetsförmedlingen bara kan ta emot ”färdigformade” arbetssökande.

Hennes intryck är att projektledarna inte riktigt visste vilket deras uppdrag var och att de handlingsplaner som skrevs inte följdes upp ordentligt. Hon har saknat planering, återkoppling och menar att hela projektet har varit otydligt.

Dessutom menar hon att projektdeltagarna hamnade i en kamp ”mellan det onda och det goda”, där Vita Villan stod för det goda och Arbetsförmedlingen med sina krav och regelverk fick stå för det onda. Hon menar att projektledarna förstärkte den bilden hos deltagarna och istället för att forma allianser med Arbetsförmedlingens personal gick de över till ungdomarnas sida. Hon tycker också att personalen på Vita Villan var ”luddig” i sitt förhållningssätt visavi de unga och att de inte utgjorde några vuxenförebilder för dem. Det måste vara tydligt vem som är ledare och vem som är deltagare, och så var det inte här, är hennes uppfattning.

Pia hade önskat en annan struktur på projektet. Mer krav på projektdeltagarna, mer och fler företagsbesök, mer praktik och överhuvudtaget mer ordning och reda. Hon tycker inte att projektet har hållit det som det har lovat. Det borde ha varit mer aktiviteter i det. Hon vet inte riktigt vad de har gjort men hennes intryck är att projektdeltagarna mest har ”slöat, spelat dataspel och dragit runt”. Hon säger också att Arbetsförmedlingen har varit tydliga i sina krav på projektet, men att projektet inte har kunnat svara upp mot dem.

Hon riktar också kritik mot hur projektadministrationen har skötts. Hon exemplifierar med att ”om tre personer jobbar i ett projekt, så måste alla tre ha koll på hur närvaron bland projektdeltagarna ser ut, det är illa när man börjar svaja på det”. Hon fortsätter sina exempel med att det ofta var inställda möten, möten som egentligen skulle ha hållits var 14:de dag blev inställda och genomfördes mer sällan. Det gick inte att genomföra mötet ändå eftersom ”det inte gick att få besked, det var alltid den som var sjuk som visste och hade koll, oavsett vad det handlade om eller vem det var som var sjuk”.

Hon tar precis som sin kollega ovan också upp problemet med regelverk som kolliderat och om olika krav och förväntningar på projektdeltagarna. Arbetsförmedlingen har haft sin agenda och Vita Villan har haft sin och man har inte lyckats få de båda agendorna att harmoniera.

Pia är också kritisk till hur projektet avslutades, hon menar att avslutet inte var tydligt nog och att det hade väckts förhoppningar hos deltagarna om att projektet skulle fortsätta i Limacs regi, något som inte var fallet.

Avslutningsvis säger Pia, trots sin kritik mot projektet Vita Villan, att samverkan är viktig och behövs. Man behöver också mer kunskap om varandras organisationer och mer kunskap om hur man följer avtal. Hon efterlyser också en diskussion om hur man får olika regelverk att harmoniera.

## Chefen Arbetsförmedlingen

Bobby Hallman är chef för Arbetsförmedlingen i Tranemo, Svenljunga och Ulricehamn. Han har suttit med i projektets styrgrupp. Han berättar att den bärande tanken bakom projektet var att om kommunen fångar upp ungdomar direkt, på första arbetslöshetsdagen, och sätter in åtgärder och ser till att de finns i en gemenskap, så blir det lättare när Arbetsförmedlingen kan skriva in dem hos sig, vilket enligt regelverket inte är möjligt förrän efter tre månaders arbetslöshet. Ju senare man kommer in i processen med att bryta arbetslöshet hos unga, desto svårare är det att bryta det etablerade mönster som sysslösheten utgör. Han har varit med i den samverkansgrupp som utformade projektansökan/projektplanen. Och han säger att det ”finns mycket övrigt att önska med projektet”. Om det hade blivit som vi hade kommit överens om, så hade projektet blivit mycket bättre. Det fanns hela tiden en risk att det skulle bli en fritidsgård, och det blev det också. Det blev projektdeltagare och projektledarna mot Arbetsförmedlingen. De ifrågasatte våra regler, men det är en ickefråga, vi är en myndighet och har ett regelverk att följa. Det gick så långt att arbetsförmedlarna inte ville skicka ungdomar till Vita Villan för att det var för fritidsgårdsbetonat. Ungdomarna fick ingen riktig träning och verksamheten där framstod inte som seriös.

Ett förhållande som bidrog till att det blev som det blev är att en befattningshavare på ledande post i kommunen försvann, det är mycket som kan förklaras av det. Efter att personen i fråga slutat blev det inga styrgruppsmöten på 7–8 månader. Min personal skulle ha regelbundna möten med projektledarna, det var inte så lysande det heller. Hela problemet var att löften inte hölls, det fanns ingen tillit och hela projektet var rörigt utan ledning och styrning. Men projektidén är bra. Tranemo är en liten kommun, det är långt till en storstad härifrån, utbildningsnivån är låg och många ungdomar flyttar. Befolkningen minskar och arbetstillfällena försvinner. Det är viktigt att göra kommunen attraktiv, att skapa ett rykte att Tranemo är en bra kommun, så att kommunen kan behålla arbetskraften. Då är det viktigt att stötta de här ungdomarna. Det är viktigt att de insatser som görs är meningsfulla. Det hade kunnat vara många fler av projektdeltagarna som hade varit i jobb efter projektslutet. Där hade projektledarna kunnat göra mycket mer. Men projektledarna var inte vuxna sitt uppdrag. De gick mer in i kompisrollen än att vara vuxenförebilder.

Ett problem är att kommunen inte har någon arbetsmarknadsenhet. Det finns ingen som är van vid att jobba med det här. Behoven måste mötas upp, det blir svårt att samverka annars. När ungdomar slutar eller hoppar av gymnasiet, kan man se åtgärdsprocessen som en trappa där första steget är att kommunen rustar de unga inför arbetslivet, man kan se det som en inskolning eller en slags uppfostran, så att de är färdiga för Arbetsförmedlingen när de kommer dit. Så diskuterade vi om projektet från början, jag tror att det är en modell man kan använda i alla situationer, även för dem som uppstår försörjningstöd.

Men kommunen måste ha någon form av arbetsmarknadsinsatser, man måste jobba strukturerat med frågorna, det måste finnas någon som är ansvarig hos kommunen så att vi har någon att samverka med. Om kommunen skapar träningsplatser och ger ungdomarna praktik internt inom kommunen med syftet att fostra dem för arbetslivet och målet att göra dem anställningsbara, blir risken mindre för att de misslyckas och blåser en referens på den öppna arbetsmarknaden. Sådant hänger efter länge i en liten kommun. Misstagen i projektet beror på att det har saknat ledning och styrning.

## 7. Analys och slutdiskussion

Jag har, som jag har redogjort för ovan, inte följt projektet under den tid som det har pågått, utan jag fick uppdraget att utvärdera det först när det var avslutat. Det innebär att jag inte har haft någon insyn i projektet, jag har inte varit med på projektmöten, jag har inte sett verksamheten i projektet och jag har inte varit i Vita Villan.

En utvärderare som är med från start kan också fungera som en resurs i projektet. Förutom att löpande utvärdera och följa projektets aktiviteter, kan man ta rollen av projektstöd och bollplank åt såväl projektledarna och olika slags projektgrupper. Man får då dubbla roller i projektet och lär då så småningom känna det från två håll. I utvärderingsteorin kan man finna stöd för ett sådant förhållningssätt hos bl a Carol H. Weiss, som menar att utvärderaren på så sätt hjälper projektledare och projektgrupper att, enkelt uttryckt, få syn på sig själva och reflektera och problematisera verksamheten i projektet på ett sätt som för det framåt.

En utvärderare som är med från start i ett projekt kan också fungera som en resurs när det gäller systematisk projektdokumentation. Materialinsamlandet för utvärderingen blir då en del av projektdokumentationen. Jag har sett i projektansökan/projektplanen att det var tänkt så i det här projektet från början, men varför det sedan inte blev så, vet jag inte riktigt. Jag antar att det hänger samman med den ”oreda” som uppstod kring projektet när NN hastigt avslutade sin anställning i Tranemo kommun. Andra bidragande omständigheter kan vara att den person som ersatte en styrgruppsmedlem själv blev sjuk och inte kunde ersättas. Tranemo kommun är en liten kommun och har inte obegränsat med resurser, dessutom tar nyrekrytering tid och därefter tar det ytterligare tid innan den rekryterade är på banan. Det var också inledningsvis turbulent i den operativa grupp i projektet som utgjorts av två projektledare och en projektassistent. Det har alltså varit flera akuta händelser som har måst lösas snabbt och som har tagit tid och fokus från annat. Det förefaller också som om det fanns svårigheter i samverkansdelen mellan kommunen, Arbetsförmedlingen och projektledarna. Allt detta sammantaget är orsaker och förklaringar som, från mitt perspektiv, gör det fullt förståeligt att man inte fick en utvärderare på plats från start.

När jag försöker tolka och förstå det material som utgör grunden för den här utvärderingen, och som presenterats ovan i resultatkapitlet, framstår det för mig som om projektet faller ut i två olika delar, den ena bra och den andra mindre bra. Jag vill också flagga för att jag inte kommer att göra någon djupare analys av materialet i den här diskussionen, det är en försiktighetsåtgärd, eftersom jag så småningom inte har någon egen ”lokalkännedom” eller erfarenhet från projektet, så att jag inte övertolkar eller misstolkar någonting. Intervjuutskriften ovan är presenterade i narrativ form för att de ska vara lätta för läsaren att ta till sig. Jag går nu över till den del som jag vill beskriva som den bra delen.

Om jag ser till deltagarna i projektet utifrån det material som samlats in av projektledarna och som jag sammanställt ovan i resultatkapitlet och jämför det mot den programteori för projektet som jag har presenterat ovan, så är det mycket i den som har uppfyllts under projekt-tiden. Dels när det gäller aktiviteter riktade till projektdeltagarna och också tycks det som, utifrån det material som jag har haft tillgång till, att även förväntningarna på de kortsiktiga effekterna av projektet till stor del är uppfyllda. Man har mycket enkelt uttryckt gjort det man har tänkt och uppnått det man ville uppnå för projektdeltagarna i projektet. När det gäller de tänkta långsiktiga effekterna av projektet, så menar jag att det är för tidigt att uttala sig om dem här och nu.

När jag sedan skiftar fokus och försöker tolka och förstå materialet utifrån de intervjuer som jag själv har gjort för utvärderingen, är det stundtals som om jag har ett helt annat projekt framför mig. Särskilt gäller det för de tre intervjuer som jag har gjort med de tre informanterna som har representerat Arbetsförmedlingen i projektet. De har, var för sig, gett uttryck för samma uppfattning, vilket i och för sig inte är förvånande eftersom de representerar samma organisation. Enligt deras uppfattning, har det bl a varit för lite aktiviteter och för få projektdeltagare har fått praktik och arbete under projekttiden. De menar att Vita Villan mer har varit att likna vid en fritidsgård än ett projekt med innehåll. Vidare har de känt sig ifrågasatta i sin myndighetsutövning, de pekar på bristande rutiner för dokumentation i projektet som har försvårat informationsöverföring, för att nämna några exempel. De senare punkterna ska jag återkomma till nedan, men när det gäller uppfattningarna om för få med praktik och arbete, så tycker jag inte att det stämmer överens med det underlag som jag har haft tillgång till och som är presenterat ovan.

Till detta kan läggas att två representanter för Tranemo kommun, Jennie Johannisson och Lena Adolfsson, oberoende av varandra har berättat för mig att 80 procent av projektdeltagarna var i arbete när projektet avslutades. Jag tycker att det är ett mer än fullgott resultat. Så jag tolkar informanterna från Arbetsförmedlingen som att det antingen finns ett missförstånd av något slag, eller att det kan vara fråga om brister i informationsöverföringen – eller så kan det vara så att det är andra, negativa upplevelser från samverkansdelen i projektet som färgar av sig här.

Det framstår som tämligen uppenbart att det har funnits samverkanssvårigheter i projektet redan från start. Den ovan beskrivna oredan har bidragit, men mitt intryck är att det inte har varit tillräckligt förberett för att man ska kunna samverka ordentligt över organisationsgränserna i projektet.

Det är en svår konst att samverka och det kräver noggranna förberedelser för att man ska kunna utöva svåra konster. Det räcker alltså inte bara med en idé om att man ska samverka. Sett utifrån det teoretisk perspektiv på samverkan som presenterade ovan, så ligger samverkan i projektet Vita Villan på nivå 3 (av fyra):

- Samverkan i syfte att skapa nya sätt att arbeta i gemensamma, klart avgränsbara frågor.

Ju högre upp i nivåerna man kommer desto svårare är det att samverka och desto noggrannare förberedelser krävs. För projektet Vita Villans del var det bråttom med att få till projektansökan – det fanns en idé, men från idé till färdig produkt, d v s en färdig projektansökan/projektplan, tog det 2–3 veckor. Det säger sig självt att det inte rymmer så mycket tid för att diskutera innehållet i samverkan på den tiden. Men jag menar att redan där borde man suttit ner och diskuterat och rätt ut saker kring samverkansdelen i projektet.

För att samverkan ska fungera och bli framgångsrik behöver man, från de samverkande parternas sida, identifiera, lyfta fram och diskutera tre centrala förhållanden som kan verka hindrande för samverkan. De kanske inte alltid går att avlägsna eller bortse ifrån, men då får man hitta sätt att hantera dem. Förhållandena är:

- Kunskaps- och förklaringsmässiga förhållanden
- Formella och informella regler
- Organisatorisk situation

Det är inte problem eller frågor som man kan ta tag i allteftersom de uppstår. Man kan-



ske inte kan eliminera dem helt, men genom att vara förberedd och ha färdiga strategier för hur de ska hanteras, kan man mildra effekterna av dem, så att de inte stör samverkan. I projektet Vita Villan har ett av problemen i samverkansdelen varit att olika regelverk har kolliderat. Att så skulle ske, menar jag, borde man från ansvarigt chefshåll ha kunnat förutse och skapat strategier för redan före projektstarten.

När jag presenterade min programteori för projektet ovan, lämnade jag rutan för prestationer tom. Projektet Vita Villan har presterat, det framgår alldeles tydligt av resultatredovisningen ovan, menar jag. Men eftersom jag inte har följt projektet från början, har jag inte kunnat göra en säker uppskattning av projektets prestationer mätt i kvantitativa mått, och det material som utvärderingen grundar sig på ger inte tillräckligt underlag heller. Därför får den rutan förbli tom i den här diskussionen.

När det gäller det förväntade resultatet av projektaktiviteten i samverkansdelen, ”att utarbeta ett åtgärds paket och en modell samt en handlingsplan för att ’ta hand om’ målgruppen som skall förankras bland politiker och chefstjänstemän i berörda nämnder och förvaltningar” så är det inte uppfyllt.

Det är inte helt ovanligt att det blir så i projekt, enligt mina erfarenheter. Man hinner inte, eller mäktar inte med, att under projektiden bygga strukturer och förbereda för implementering av en verksamhet. Det arbetet kommer igång först efter projektets slut, men då har man med sig lärdomarna och erfarenheterna från projektet, och inte minst viktigt, det har funnits tid till reflektion. Så även nu i Tranemo kommun där man är i färd med att implementera erfarenheterna från projektet in i ordinarie verksamhet.

## 8. Framtiden

I Tranemo kommun fattades i november månad 2011 beslut om att inrätta en kommunal arbetsmarknadsenhet. Den håller som bäst på att byggas upp i samverkan med Arbetsförmedlingen, AF. Erfarenheter från Vita villan gör att Tranemo kommun kommer att samlokalisera den kommunala arbetsmarknadssamordnaren i AF:s lokaler vissa dagar, för att öka förutsättningarna för en reell samverkan.



# Referenslista

## Tryckta källor

- Backlund, T., m.fl.** (2001). *Lärdilemman i arbetslivet – teoretiska och praktiska perspektiv på lärande i organisationer*. Lund.
- Danermark, B.** (2000, 2007). *Samverkan – himmel eller helvete? En bok om den svåra konsten att samverka*. Stockholm.
- Eliasson, A.** (2010). *Kvantitativ metod från början*. Lund
- Eriksson, B. & Karlsson, P-Å.** (1998). *Utvärdera bättre, för kvalitetsutveckling i socialtjänsten*. Stockholm.
- Jerkedal, Å.** (2001). *Utvärdering steg för steg*. Stockholm.
- Kvale, S.** (1997/2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund.
- Lebedinski, L.** (2011). *Uppföljning av de lokala psykiatriråden i Sjuhäradsödra Älvsborg 2011*. FoU Sjuhärad Vålfärd.
- Rossi, P. H., Lipsey, M. W. & Freeman, H. E.** (2004). *Evaluation: a systematic approach*.
- Senge, P. M.** (1995). *Den femte disciplinen. Den lärande organisationens konst*. Stockholm.
- Trost, J. (med Hultåker, O.)** (2007). *Enkätboken*. Lund.
- Vedung, E.** (1998). *Utvärdering i politik och förvaltning*. Lund.
- Weiss, C. H.** (1998). *Have We Learned Anything New About the Use of Evaluation? American Journal of Evaluation*, vol 19, No 1, 1998.

## Elektroniska källor

- <http://www.esf.se/sv/Projektbank/Behallare-for-projekt/Vastsverige/Vita-villan/>  
<http://www.socialstyrelsen.se/evidensbaseradpraktik/insatser/funktionshinder/support-edemployment>

## Bilaga 1

### Utvärdering/uppföljning

Jag är:

Kvinna\_\_\_\_  
Man\_\_\_\_  
Under 20 år\_\_\_\_  
Över 20 år\_\_\_\_



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska integrationsfonden

Vad gör du idag?

Arbetar\_\_\_\_  
Utbildning\_\_\_\_  
Arbetsmarknads -  
politisk aktivitet\_\_\_\_  
Inget av ovanstående\_\_\_\_

#### Skatta din närhet till arbetsmarknaden

När du började på Vita Villan: 1 |-----| 10

Idag 1 |-----| 10

#### Förutsättningar att fullfölja påbörjat arbete/utbildning

Mer än när du började på Vita Villan \_\_\_\_

Mindre än när du började på Vita Villan \_\_\_\_

Har du:

haft kontakt med hälsocoachen under din tid i Vita Villan? Ja\_\_\_\_ Nej\_\_\_\_

deltagit i renoveringen av Vita Villan? Ja\_\_\_\_ Nej\_\_\_\_

deltagit i "onsdags"-aktiviteter? Ja\_\_\_\_ Nej\_\_\_\_

Om ja, beskriv:

deltagit i någon form av arbetspraktik (Vita Villan, AF)? Ja\_\_\_\_ Nej\_\_\_\_

Om ja, beskriv vilken och var:

haft någon form av anställning under din tid i Vita Villan? Ja\_\_\_\_ Nej\_\_\_\_

Om ja, beskriv:

## Bilaga 2

### Intervjuguide

Bakgrundsfrågor:

Vem är du?

Vad har du haft för roll i projektet?

Har du arbetat med målgruppen tidigare?

Berätta om projektet!

Bra?

Dåligt?

Vad, om något, skulle du gjort annorlunda?

Vad tänker du om samverkan? I det här projektet och generellt?

Vill du gå tillbaka till något som vi har pratat om tidigare.

Finns det något mer som du vill berätta om projektet?

## Tidigare utgivna rapporter från FoU Sjuhärad Valfärd/ÄldreVäst Sjuhärad

### Rapporter: 2002–2011

**Lebedinski, L.** (2011). *KomBas-projektet Kompetensutveckling för baspersonal – slutrapport från utvärderingen av projektet*. Rapport från FoU Sjuhärad Valfärd.

**Lebedinski, L.** (2011). *Uppföljning av de lokala Psykiatriråden i Sjuhärad/Södra Älvsborg 2011*. Rapport från FoU Sjuhärad Valfärd.

**Beijer, E., Eriksson, B. G. (red), Greene C. J., Jess K., Karlsson Vestman, O., Karlsson, P-Å. (red) & Niklasson, L.** (2011). *Verkstäder för utvärdering i välfärdsverksamheter – erfarenheter från några svenska FoU-enheter och högskolor*. Rapport från FoU Sjuhärad Valfärd.

**Elm, M.** (2010). *LÄR UT – Bättre läkemedelshantering för äldre*. Rapport från FoU Sjuhärad Valfärd.

**Lönn Svensson, A. & Kokkonen, M.** (2009). *Attitydförändring och nya arbetsformer för social dokumentation. En utvärdering av ett projekt inom äldreomsorgen i sju kommuner*. Rapport från FoU Sjuhärad Valfärd.

**Rönmark, L.** (2008). *Rollen som brukarsamordare i psykiatrin*. Rapport från ÄldreVäst Sjuhärad.

**Lebedinski, L.** (2008). *Miltonprojektet: Integrerad Psykiatri Dubbeldiagnoser – en utvärdering*. Rapport från ÄldreVäst Sjuhärad.

**Lebedinski, L.** (2008). *Miltonprojektet: SamKom – en utvärdering*. Rapport från ÄldreVäst Sjuhärad.

**Esbjörnson, S., Björkman, I., Henriksson, A., Lidskog, R., Sjören, M., Wessbo, G. & Karlsson, P-Å.** (2008). *Så tycker brukarna om äldre-omsorgen i Herrljunga, Svenljunga och Tranemo 2008 jämfört med 2004*. Rapport från ÄldreVäst Sjuhärad.

**Källman, U.** (2008). *Virtuellt Sårcentrum – ett koncept för kunskapsspridning. Slutrapport Virtuellt Sårcentrum*. Rapport från ÄldreVäst Sjuhärad.

**Nordström, M. & Redberg, P.** (2007). *Livssituationen för personer med psykiskt funktionshinder i Sjuhärad*. Rapport från ÄldreVäst Sjuhärad.

**Hanson, E., Magnusson, L., Winqvist, I. & Sennemark, E.** (2006). *Meningsfull vardag i särskilt boende i Sjuhärad*. Rapport från ÄldreVäst Sjuhärad.

**Lönn Svensson, A. & Kokkonen, M.** (2006). *Nulägesbeskrivning av projektet Social dokumentation. Våren 2006*. Rapport från ÄldreVäst Sjuhärad.

**Höglund, E.** (2006). *FoU-projektet Social dokumentation. Redogörelse för arbetet 2004–2005*. Rapport från ÄldreVäst Sjuhärad.

**Karlsson, P-Å., Nordström, M., Niemi, M. & Redberg, P.** (2005). *Vad gör de som hjälper gamla i hemmet? En studie om samverkan och kompetens inom äldreomsorgen.* Rapport från ÄldreVäst Sjuhärad.

**Ehrnlund, L., Essedahl, L., Süvari, K. & Karlsson, P-Å.** (2005). *Nå, blir det bättre om vi samverkar? Slutrapport från utvärderingen av Sam-rehab i Mark-Svenljunga.* Rapport från ÄldreVäst Sjuhärad.

**Karlsson, P-Å., Höglund, E. et al.** (2005). *Brukare om sin äldreomsorg – i Herrljunga, Svenljunga och Tranemo.* Rapport från ÄldreVäst Sjuhärad.

**Sennemark, E., Hanson, E. & Magnusson, L.** (2005). *Jag har ju barnen som kommer... Äldres hälsa och levnadsvillkor; en intervjuundersökning med vård- och omsorgsberoende i Sjuhäradsbygden.* Rapport från ÄldreVäst Sjuhärad.

**Brovall, C., Hanson, E., Magnusson, L. et al.** (2004). *Mål och policy vid palliativ vård och vård i livets slutskede för äldre och deras närstående i Tranemo – Ett gemensamt synsätt.* Rapport från ÄldreVäst Sjuhärad.

**Johnsson, L.** (2003). *Handledning av biståndsbedömare.* Rapport från ÄldreVäst Sjuhärad.

**Nilsson, M. & Magnusson, L.** (2002). Publ. 2003. *Hälsa och livssituation i relation till fallolyckor bland äldre personer i Sjuhärad.* Rapport från ÄldreVäst Sjuhärad.

**Andersson, B-A., Hanson, E., Magnusson, L., Lidskog, R. & Holm, K.** (2002). *Informationscentrum för äldre och närstående i Sjuhärad. Slutrapport till Socialdepartementet 2002-09-25.* Rapport från ÄldreVäst Sjuhärad.

**Källman, U. & Andersson, B-A.** (2002). *Virtuellt sårvårdscentrum i södra Älvsborg – Kartläggning av förutsättningarna för en etablering.* Rapport från ÄldreVäst Sjuhärad.

**Ingemansson, M., Nilsson, M. & Sonn, U.** (2002). *Rehabilitering för äldre – guide vid val av mätinstrument.* Rapport från ÄldreVäst Sjuhärad.

#### **Arbetsrapporter och delrapporter: 2002–2011**

**Ehlersson C., Hjort E., Karlsson M., Rönnmark L. (red) & Tenefors J-E.** (2011). *Enhetschefer undersöker sin roll – ett FoU-projekt i Sjuhärad.*

**Craaford, J. Glemne, M., & Nygren, L.** (2011). *Protesförsörjning av benamputerade i Sjuhäradsbygden. Studie 1 – Faktorer som påverkar den fysiska förmågan och protesförsörjning, samt resultaten av dessa faktorer hos benamputerade på Södra Älvsborgs Sjukhus, Borås*

**Borgvall, L. & Svegelius, E.** (2010). *Möten över gränser – Trädgårdsrummet som en möjlig mötesplats.*

**Bångsbo, A. & Lidén, E.** (2010). *Kommunikativa processer och upplevelser av delaktighet i vård- och omsorgsplaneringsmöten* – Delrapport i projektet Samordnad vård- och omsorgsplanering med fokus på brukarperspektivet.

**Esbjörnson, S.** (2010). *LOV i Sjuhärad. En förstudie om kundval.*

**Lidén, E.** (2009). *Vård- och omsorgsplaneringsmötet – erfarenheter ur ett tvärprofessionellt perspektiv. Social dokumentation inom äldreomsorgen (2009).* Kortversion av två projektrapporter.

**Höglund, E. & Hallberg, M.** (2009) *FoU-projektet Social dokumentation – en redogörelse för arbetet 2006-2008.*

**Andersson, E-L.** (2009). *Vad gör tidigare medarbetare vid ÄldreVäst Sjuhärad nu och vad betydde uppdraget för dem?*

**Andersson, E-L. & Alth, C.** (2009). *Uppföljning av Informationsarbetet vid ÄldreVäst Sjuhärad.*

**Redberg, P.** (2008) *Arbetsterapeuters och Sjukgymnasters syn på projekt HemRehabs inledningskedje.*

**Danung, C. & Salomonsson, S-B. – med forskarstöd av Rönmark, L.** (2008). *BRASS – BRukare och personliga ASSistenten i samverkan.*





# FoU Sjuhärad Valfärd

FoU Sjuhärad Valfärd är ett kompetenscentrum för forskning och utveckling inom välfärdsområdet och behovsgrupperna äldre, funktionshindrade, barn och unga, människor med beroendeproblematik, familjer i utsatta situationer samt socioekonomiskt utsatta grupper. Huvudmålet för verksamheten är att bidra till ökad samverkan mellan huvudmännen och ökad vård- och omsorgskvalitet för behovsgrupperna genom att:

- genomföra utvecklings- och forskningsprojekt tillsammans med verksamheter, brukare och intresseorganisationer,
- stärka och utveckla samverkansformer mellan verksamheter, brukare och intresseorganisationer,
- förnya och utveckla arbetsmetoder och verksamhetsformer,
- sprida erfarenheter och resultat från forskning och utveckling samt
- medverka till kunskapsbaserat arbetssätt.

Ägarpartners är kommunerna i Sjuhäradsområdet, Västra Götalandsregionen och Högskolan i Borås. Flera frivilligorganisationer samt studieförbund stödjer även verksamheten.

FoU Sjuhärad Valfärd administreras av Högskolan i Borås och finns även lokaliserad i högskolans lokaler.

Läs mer om FoU Sjuhärad Valfärd på webbplatsen [www.fous.se](http://www.fous.se) – där finns även möjlighet att beställa tidigare utgivna rapporter.



**Besöksadress:** Högskolan i Borås, Allégatan 1

**Postadress:** Högskolan i Borås, FoU Sjuhärad Valfärd, 501 90 Borås

**Telefon:** 033-435 40 00

**E-post:** [fous@hb.se](mailto:fous@hb.se)

**Webb:** [www.fous.se](http://www.fous.se)