



# Fallstudier Positiv Rörelse

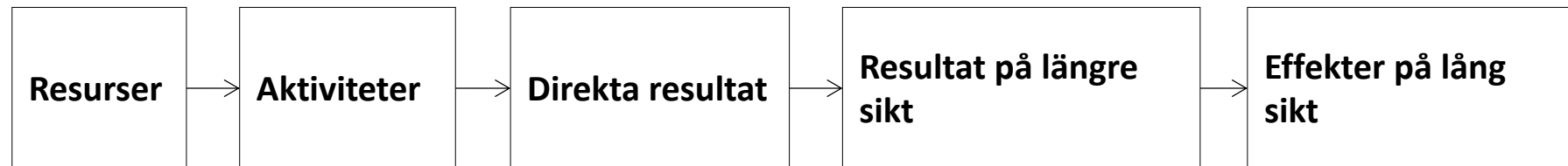
Spridningsseminarium 28 februari

# TEORIBASERAD LÄRANDE UTVÄRDERING

# Teoribaserad

Utgår från en förändringsteori

Denna beskriver vilken typ av resultat och effekter som förväntas uppkomma av en given insats

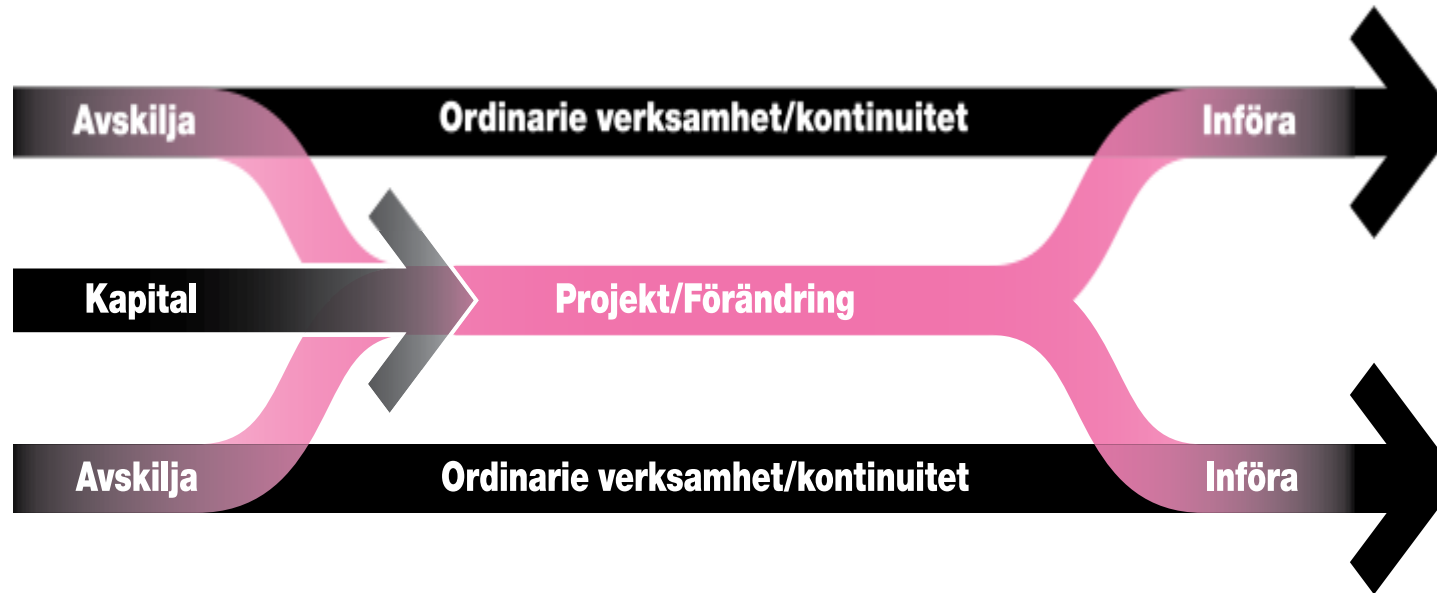


# Lärande

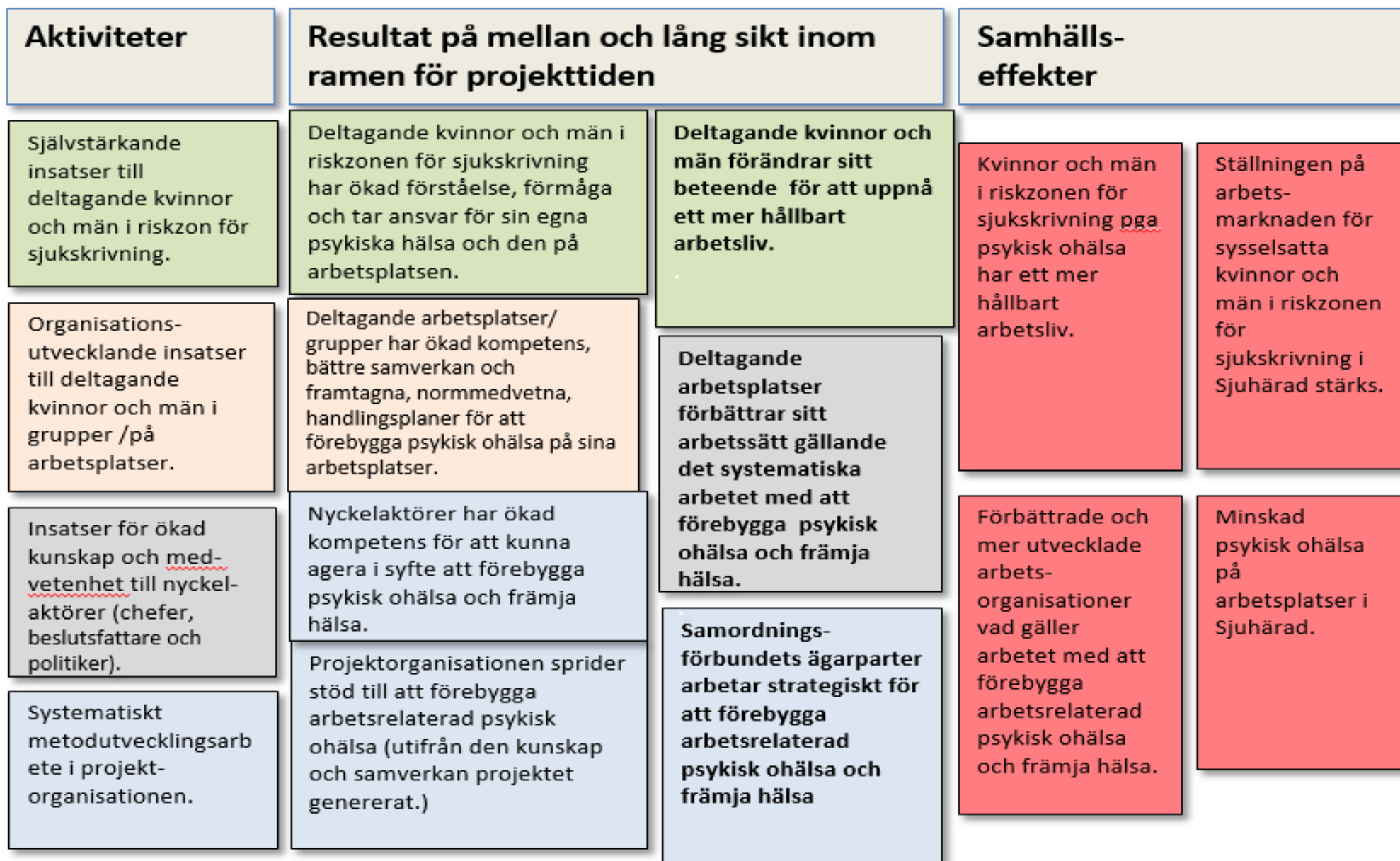
En **interaktiv utvärderingsansats** innebär ett nära samarbete med uppdragsgivaren, styrgruppen, projektgruppen och de utförare som ingår i uppdraget

- Utvärderarens roll är att ge ett **utifrån-perspektiv**
- **Skapa gemensam kunskapsproduktion** genom analysseminarier
- Utvärderaren bidrar med **teorier och vetenskapliga begrepp**
- Olika deltagare i projektet/intressenter bidrar med **erfarenheter av och kunskaper om** den egna verksamheten som underlag för **förklaringar och tolkningar** och på det sättet kan **validiteten** i utvärderingen stärkas

# Lärande för hållbara resultat



# ANALYSRAMAR



# Utvärderingskriterier

- Resultat och bidrag till effekter
  - I vilken grad projektet uppnått sina förväntade resultat, enligt förändringsteorin
- Hållbarhet
  - Förutsättningar för att de resultat som genereras inom ramen för projektet implementeras
    - Behovsdriven utveckling
    - Delad målbild
    - Djup i innehållsfrågan och om sin roll att implementera
    - Aktivt och delegerat ägarskap
- Relevans
  - Projektets relevans ur olika målgruppers perspektiv
  - Intresset för och projektets prioritet
- Genomförande
  - Tydlighet kring syfte, roller och förväntningar
  - Hur projektet har genomförts och organiserats



# URVAL OCH METOD

# Datainsamling

- Urval i dialog med projektledning
- Positivt urval
- Fall: Där insatser skett för olika målgrupper på samma arbetsplats = möjlighet att nå resultat på organisationsnivå
- Respondenter: Hel styrkedja med funktioner på en arbetsplats/organisation
- Lärseminarium

Vård och Äldreförvaltningen i Borås	Vårgårda och Herrljunga kommun
HR-chef	HR-chef
HR-projektledare	HR-strateg
Enhetschef (rehabilitering)	Enhetschef (hemtjänst)
Personalrepresentant	Personalrepresentant

# RESULTAT

## Deltagarnas utveckling

- Ett nytt sätt att tänka, att släppa kraven, medarbetarskap, mer rörelse
- Saknas individuell plan eller handling - mer informella möten och utveckling
- Varierande uppfattning om huruvida insatserna borde/har motverkat/förebyggt arbetsrelaterade problem

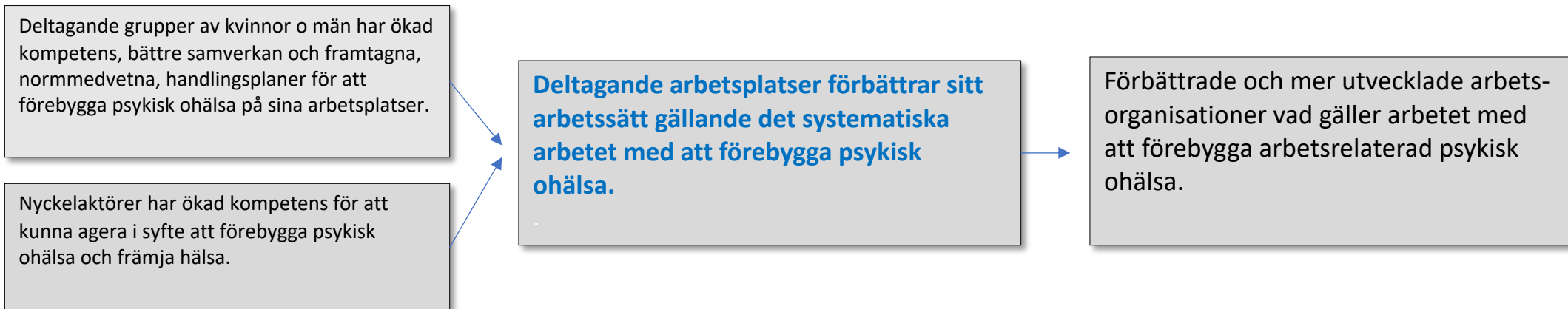
Deltagande kvinnor och män i riskzonen för sjukskrivning har ökad förståelse, förmåga och tar ansvar för sin egna psykiska hälsa och den på arbetsplatsen.

**Deltagande kvinnor och män förändrar sitt beteende genom insatserna i syfte att uppnå ett mer hållbart arbetsliv.**

Kvinnor och män i riskzonen för sjukskrivning pga psykisk ohälsa har ett mer hållbart arbetsliv.

## Verksamhetens utveckling

- Välmående i arbetsgrupp
- Konkreta verktyg används (ex en reflektionsmodell) i en enhets APT
- Nytt fokus på utvecklingsdagar
- En helt ny rehabiliteringsprocess
- Förhållningssätt och agerande kring sjukskrivningar
- Nya insatser för chefer önskas/planeras



# Förklaringsfaktorer

## Genomförande:

- typ insats
- utrymme för samtal i arbetsgruppen
- chefens stöd och deltagande

## Chef:

- tydlighet om sin roll
- möjlighet till nätverkande
- eget engagemang och förkunskaper

## Relevans:

- utmaning att förstå syftet och sin roll
- möjligheten att förstå insatsens del i helheten
- anpassning till behovet varierar

## Chef:

- möjlighet att ta del av behovsanalys
- möjlighet att påverka innehåll och använda utvärdering

# Citat

”Kan man få alla se hela processen och vad det kommer att nå till, då är det lättare. Skapa en tydlighet kring vad det är tanken med det här. Jag tycker inte att det har funnits något mål. Kanske är ökat välmående och minska sjukskrivningar nämnt, men det är så långt bort. Hade varit bättre om mer konkret. Saknar man någon del så får man inte med sig helheten.” - personal

”Att chefen är med är bra. Ska det vara en fungerande organisation är det bra att hen är med och hör diskussionerna. För de äger fortsättningen. Det är dom som måste vara drivande” - personal

## Citat

”Jag har fått så mycket verktyg med mig. Jag har (tidigare) glömt mig själv. Min familj. Det är så skönt att få tänka på sig själv. Då har man också kraft att kunna hjälpa andra” - enhetschef

”Det lilla jag fick med mig var att jag hörde att det kändes bra. Att de fick verktyg med sig. När de inte heller var sjuka sen – då var det nog bra instrument.” - enhetschef



# Fallstudie Positiv Rörelse

## Effektivitet/genomförande

- Framgång:
  - Upplevelse av positiv och lyhörd kommunikation, anpassat väl till möjligheter
  - Kontakt med funktion som har strategisk roll (att det finns en sådan funktion) påverkar
  - Möjligheten att integrera PR:s insatser i pågående projekt i aktuella organisationer
  - Insatser på flera nivåer (för flera målgrupper) parallellt
- Utmaning:
  - Skiftande förutsättningar att utföra PR:s projektinsatser (dvs förankring i kommuner, kommunikation/relation med samordningsförbundet)
  - Varierande insatser (chef, personal, inhyrd konsult) för att uppnå PR:s förväntade resultat i de olika organisationerna

# Fallstudie Positiv Rörelse

## Relevans

- Framgång:

- Samtliga beskriver att det finns ett behov av PR:s insatser (och/eller egna projektet), men definition av stress och hälsofrämjande arbete varierar både på individ och verksamhetsnivå
- Grundlig behovsanalys i befintligt projekt påverkar PR:s möjlighet att nå resultat

## Utmaning:

- Kopplingen till vilka övergripande behov projektets insatser kan lösa saknas eller varierar (ex kompetensförsörjning, minska sjukfrånvaro, etc) - påverkar intresset
- För att lösa behovet på arbetsplatsnivå (organisation) krävs ytterligare insatser

# Hållbarhet kopplat till att skapa förbättrade och mer utvecklade arbetsorganisationer vad gäller arbetet med att förebygga arbetsrelaterad psykisk ohälsa

Förutsättningar för implementering/hållbarhet	Faktorer som tyder på att det finns goda förutsättningar för implementering	Faktorer som tyder på att det finns hinder för implementering
<p><u>Behovsdriven utveckling</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utvecklingsarbete behöver svara mot en verksamhets behov</li> <li>• Passa in i organisationens verksamhetsmål</li> <li>• Berörda av utvecklingsarbetet behöver lätt uppfatta vinsterna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ja - insatserna svarar mot ett behov</li> <li>• Vinster beskrivs på flera nivåer - främst individuellt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Behoven beskrivs på olika nivåer (individ, arbetsplats, samt flera olika övergripande nivåer)</li> <li>• Saknas koppling till ett övergripande verksamhetsmål som relaterar till aktuell organisation</li> <li>• Varierande behovsanpassning i projekten/varierande möjlighet att behovsanpassa för PR</li> </ul>
<p><u>Delvis gemensam målbild</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alla som deltar i ett utvecklingsarbete, på alla nivåer, behöver dela en bild av vad målet är</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategiska aktörer känner väl till målet med PR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Otydlig bild av deltagares förväntade roll och målet med PR</li> <li>• Flera definitioner av stress och hälsofrämjande arbete</li> <li>• Organisationens projektmål och PR:s mål stöter ihop</li> </ul>
<p><u>Kunskap om innehållsfrågan</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Att det finns ett djup i förståelsen av utvecklingsarbetets innehåll</li> <li>• Förståelse för vilka möjligheter respektive part har att bidra med och ge förutsättningar för att nya arbetssätt/förändringarna kan implementeras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PR:s insatser upplevs komplettera arbetsplatsen/organisationens egna utvecklingsarbete</li> <li>• Finns tydlig bild av innehållet i PR:s insatser</li> <li>• Finns i vissa fall plan för nästa steg och identifierade hinder</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Otydligt VAD som ska implementeras - på vilken nivå (arbetsplats eller arbetsorganisation)</li> <li>• Därför svårt svara på HUR VAD ska implementeras</li> <li>• I vissa fall mycket svag kunskap kring hållbart förändringsarbete</li> </ul>
<p><u>Delegerat ägarskap</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ägarskapet måste delegeras till de verksamheter som ska realisera förändringen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finns i vissa fall vilja och kunskap hos strategiska aktörer (ovan)</li> <li>• Finns kunskap och medvetenhet hos PL i PR (ovan)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vem ansvarar för implementering var och på vilken nivå?</li> <li>• Vem ansvarar för att reda ut hinder? ( t ex i Vårgårda/Herrljunga)</li> <li>• Oklart om samtliga i en hel styrkedja involverats</li> <li>• Varierande delaktighet från strategiska aktörer</li> </ul>

# Framåt!

- Tydliggör ägarskap för resultaten och rollfördelning mellan samordningsförbund och deltagande organisationer inledningsvis
- Viktigt med en grundlig översyn av förutsättningar och behov
  - Delta i behovsanalysen
  - Identifiera pågående utvecklingsarbeten
  - Koppla till deltagande organisationers egna övergripande mål
- Identifiera strategiska aktörer/funktioner och formalisera samarbetet inom projektet mer



JESSICA OLSON  
jessica.olson@vetaadvisor.se  
+46 708 752 882

Tack för mig!