

Kompetensutveckling i Socialfonden - en enkätstudie

Lennart Svensson & Helen Uliczka

A&Os rapportserie: nr 2, 2010

Luleå tekniska universitet
A&O, Inst. för arbetsvetenskap
917 87 Luleå

info@arbetsplatslarande.se
www.arbetsplatslarande.se

Bakgrund och syfte

Temagruppen Arbetsplatslärande och omställning har hittills arbetat med att göra översiktliga fallstudier (se Arbetsrapport nr 1). Med enkätstudien vill vi få en bredare och mer generell bild av hur projekten som är inriktade på kompetensutveckling av anställda ser ut.

Hur enkätstudien har genomförts och hur urvalet gått till beskrivs i bilaga 1. Omfattningen och det låga bortfallet gör att vi kan relativt väl beskriva projektens innehåll, genomförande och de ansvarigas uppfattningar om förväntningar och resultat.

I denna första version av rapporten sammanfattar vi resultaten av enkäten samt kommenterar svaren kortfattat. Vi ställer också frågor utifrån enkätsvaren och vi vill ha en dialog omkring dessa frågor med ansvariga inom myndigheten och berörda projekt. De som besvarat enkäten kommer att få ta del av denna preliminära rapport och ges möjligheter att kommentera våra beskrivningar och tolkningar.

I nästa steg av analysen ska vi studera samband mellan olika faktorer för att se på vad som kan förklara skillnader i svaren. Vi gör då tydligare kopplingar till forskning inom området.

I den följande presentationen följer vi alltså enkäten och de indelningar som finns i denna (se bilaga 2).

Vilka deltog och varför sökte man projektmedel?

Enkäten skickades ut till de kontaktpersoner som fanns angivna i projektansökningarna. Av de som besvarat enkäten var cheferna flest (45 procent), och projektledarna utgjorde också en stor andel av kontaktpersonerna (36 procent). 19 procent av de som svarat arbetade på utbildnings- eller utvecklingsavdelningar i företagen. Endast en procent var konsulter. Det är intressant att se att cheferna utgjorde en så stor andel av kontaktpersonerna, och det var mindre vanligt att personer i stabsfunktioner har ett ansvar för projekten. Endast en procent var externa konsulter. I gruppen projektledare kan det möjligen finnas en del konsulter. Det är oklart vilken ställning projektledarna har i organisationerna.

De privata arbetsplatserna var i stor majoritet (79 procent). De offentliga arbetsplatserna omfattade 16 procent av svaren och den sociala ekonomin 5 procent. Hur ska man tolka den stora dominansen av privata arbetsplatser? Är det en följd av att den ekonomiska krisen och varselutlysningen som en följd av denna?

50 procent av arbetsplatserna har tidigare fått projektmedel, medan 34 procent inte har fått det. På denna fråga finns det dock en relativt stor andel osäkra; 16 procent vet inte hur det förhåller sig när det gäller tidigare extern projektfinansiering.

Vi frågade om projektet var inriktat på någon särskild grupp anställda. 32 procent svarade ja på frågan. Den grupp som var mest prioriterad var de lågutbildade (38 procent), därefter kvinnor (38 procent). Invandrare, ungdomar och äldre var mindre ofta prioriterade (12 procent).

I vilket sammanhang kom projekten in?

Enkätsvaren lyfter fram hur projektmedlen möjliggjort en extra satsning på kompetensutveckling (69 procent valde det svarsalternativet). 20 procent uppfattade att projekten var en del av ett kontinuerligt arbete med kompetensutveckling. 7 procent svarade att det inte fanns någon kompetensutveckling på arbetsplatsen förutom projektet. Svaren på frågan tyder på att projekten i de flesta fall kommer in i ett naturligt sammanhang och att de förstärker den kompetensutveckling som pågår.

En enkätfråga handlade om hur kompetensutveckling vanligtvis bedrivs på arbetsplatsen. 38 procent svarade att det skedde genom olika kurser, medan en mindre del (22 procent) ansåg att det byggde på lärande på arbetsplatsen. 40 procent menade att kompetensutvecklingen skedde genom att utbildning kombinerades med praktisk träning på arbetsplatsen. Hur ska man tolka dessa svar? Kan den relativt höga svarsandelen på den kombinerade lärandeansatsen för kompetensutveckling tyda på att de arbetsplatser som fått projektmedel kommit relativt långt i arbetet med kompetensutveckling? Svaren på fråga 8 om drivkrafter för kompetensutveckling ger stöd för denna tolkning. De allra flesta som svarat menar att ledningen prioriterar kompetensutveckling, att det finns en positiv utbildningskultur på arbetsplatsen och att utifrån kommande krav förstärker intresset för kompetensfrågor.

Kan motiven för att söka projektmedel ge en förklaring på frågan om hur ledningen prioriterade kompetensinsatser? En enkätfråga innehöll olika alternativ för att söka projektmedel, och de svarande fick välja tre av dessa alternativ. De vanligaste skälen som angavs var ökade kvalitetskrav (51 procent), viljan att skapa en attraktiv arbetsplats (46 procent) och att öka anställningsbarheten för de anställda (40 procent). Ett annat vanligt skäl till att söka medel var risken för uppsägning av personal (26 procent) eller att ny teknik eller organisation hade införts (22 procent). De motiv som berörts ovan för att söka projektmedel kan dels sägas böttna i yttre krav, del är de kopplade till en strävan efter utveckling av verksamheten och de anställda. Det förekom även mer opportunistiska skäl för att söka projektmedel, som att det fanns pengar att söka för något vi ändå skulle göra (19 procent), att ge en bra bild utåt (5 procent) eller att någon tipsade om möjligheten att söka projektmedel. Däremot var det ytterst ovanligt att projekten drevs fram genom krav från anställda och facket (1 procent).

Vi frågade även om vem som tagit initiativ till projektet, vem som planerat det och vem som varit den viktigaste drivkraften i arbetet med ansökan. Det visade sig att ledningen var den som oftast tagit initiativ till ett projekt (i mer än hälften av projekten), medan projektledaren var den som oftast hade planerat eller varit mest drivande vid tillkomsten. Konsulter hade mer sällan haft en aktiv roll i dessa avseenden (endast i ca tio procent av fallen). De anställda hade ännu mer sällan haft en aktiv roll när det gällde initiering, planering och framdrift av projekten.

Vad var syftet med och förväntningarna på projekten?

En viktig fråga är vilka syften som projekten har haft? Har de fokus på att utveckla enskilda individers kunskaper eller är syftet att förändra verksamheten? Eller ser man dessa syften som komplementära och stödjande?

En fråga innehöll fyra svarsalternativ som alla har med förändring av arbetssätt och ansvar att göra. Svaren (som instämde i hög grad eller någon mån) fördelades sig på följande sätt:

- Utveckling av arbetsuppgifter (83 procent)
- Delegering av ansvar (66 procent)
- Teamutveckling (54 procent)
- Arbetsrotation (50 procent)

Svaren är överraskande för kompetensinriktade projekt och visar på att utveckling av arbetet och arbetsformerna är ett vanligt syfte med projekten. Frågan om man har uppnått syftet med verksamhetsutvecklingen återkommer vi till.

En fråga (nr 17) handlade om vilka förväntningar som fanns på projektet. Förväntningarna var höga på många områden. De hade dels att göra med individers kompetensutveckling. 95 procent instämde i att projektet förväntade sig en ökad yrkeskompetens, 87 procent en ökad förändringsberedskap och 85 procent att dold kompetens skulle synliggöras. Förväntan på ökad motivation (89 procent) var också hög, liksom på en ökad kvalitet (91 procent), bättre konkurrenskraft (89 procent), förbättrade kundrelationer (82 procent) och en bättre arbetsorganisation (84 procent). Förväntningar på en ökad jämställdhet var lägre (68 procent), liksom projektets möjligheter att motverka uppsägningar (56 procent).

Om innehåll och genomförande

Innehållet i projekten har baserats på uppfattade kompetensbrister hos de anställda (se fråga 9). Brister uppfattades inom samtliga sex områden som togs upp i frågan. Högst uppfattades bristen vara när det gällde att kompetensen att medverka i utvecklingsarbete, men även på områdena som kvalitet, teknik och kommunikation.

En fråga handlade om vilket innehåll utbildningen hade haft. 72 procent svarade att den var kopplad till arbetets innehåll och arbetsplatsens verksamhet. 28 procent ansåg att utbildningen hade varit av en mer generell karaktär med fokus på en ökad anställningsbarhet utanför företaget.

En fråga handlade om validering hade använts i projekten? Över hälften instämde, men beteckningen validering användes sällan på arbetsplatsen. Vilka former för validering har använts och vilket var syftet med valideringen? Det var vanligare att valideringen hade genomförts internt (61 procent), jämfört med om man använt sig av externa utförare (36 procent). 40 procent svarade att validering var ett led i att förändra arbetsuppgifterna, och nästan lika många såg det som ett led i att utveckla organisationen. 48 procent använde validering för en mer individanpassad kompetensutveckling.

Frågan om hur dokumentationen av valideringen går till är viktig vet vi sedan tidigare. 1/4 svarade att dokumentation utgick från givna krav och kriterier, och något färre (19 procent) menade att branschkraven (med olika certifikat) var utgångspunkten för dokumentationen. 15 procent uppfattade att dokumentationen hade en öppen och utforskande utformning.

Vem genomförde kompetensinsatserna? I de flesta fall var det en extern utbildningsanordnare eller konsulter utifrån. Det var även vanligt att cheferna på arbetsplatsen hade en roll i genomförandet av utbildningen, och det gällde även för projektledarna.

En fråga handlade om vilka metoder som hade använts i genomförandet. Svaren visade att det oftast var en kombination av metoder, men alternativet "kurser utanför arbetsplatsen" valdes oftast. Som nummer två kom "kurser på arbetsplatsen". Personalmöten och förbättringsarbeten var andra metoder som hade användes. Möjligheten att pröva andra och mer kvalificerade

arbetsuppgifter utnyttjades sällan och inte heller möjligheten att skapa arbetslag. Kopplingen till lönesystemet saknades helt.

Som sammanfattning på genomförandet kan man säga att det fanns en variation av lärmeter, men att organisatoriska förändringar och delegering av ansvar inte sågs som viktiga i sammanhanget.

Vilka resultat kan man se?

Är det möjligt att se några resultat av projekten i det här skedet? En fråga i enkäten handlar om detta. 65 procent säger att de kan se resultat av projektet, medan 35 procent inte kan göra det. En förklaring till skillnaderna i svaren är att projekten har kommit olika långt. 15 procent uppger att projektet var avslutat och 38 procent att det närmar sig slutet. 36 procent anser att de har kommit halvvägs, medan 21 procent säger att de i början.

En fråga handlade om vilka resultat man kan se på individnivå. Om man lägger samman svarsalternativen instämmer i hög grad och i någon mån så blir det höga värden på de flesta frågorna. Siffrorna hamnar då (med något undantag) mellan 86 och 95 procent. Högst siffror finns på frågorna om deltagarnas motivation att lära nytt (96 procent) och om de fått ett fördjupat yrkeskunnande (95 procent). Om vi enbart jämför svarsalternativet "instämmer i hög grad" blir skillnaderna i svaren tydligare. Högst kommer då uppfattat resultat i form av ett fördjupat yrkeskunnande (55 procent), därefter förmåga att utföra nya arbetsuppgifter (45 procent), samt motivation för att lära nytt och tilliten till den egna förmågan (42 procent). Resultat är något lägre när det gällde deltagarnas intresse för utvecklingsarbete (36 procent instämde absolut) och en ökad helhetsförståelse (35 procent). På frågan om ökad anställningsbarhet och om deltagarna har fått kunskaper som de kan använda utanför arbetet var andelen som "instämde absolut" 26 resp. 24 procent.

En annan fråga handlade om uppfattade positiva effekter för verksamheten som ett resultat av projekten. Svaren var likartade de som redovisats ovan, där ökad kvalitet, yrkeskompetens, motivation lyftes fram, och där andelen som instämde var mellan 85 och 90 procent. Det gällde även bedömningen av företagens konkurrenskraft. Om vi tittar på de som instämde absolut i påståendena så blir skillnaderna tydligare. 48 procent instämde i att yrkeskompetensen hade ökat, medan motsvarande siffra för ett ökat kvalitetsmedvetande och motivation var omkring 30 procent. Endast 6 procent instämde i hög grad i påståendet att projektet hade inneburit att personal inte hade behövt sägas upp.

Hur ska man tolka dessa positiva svar? Är det förhoppningar och önsketänkande mer än faktiska resultat som speglas i svaren? Det kan det säkert vara eftersom det är projektledare och ansvariga som har besvarat enkäten. Det finns ändå vissa skillnader i svaren som tyder på att resultaten varierar i olika avseenden. På vissa frågor finns också kritiska svar (se nedan om problem i projekten).

Hur har projekten fungerat?

Ett par frågor i enkäten handlade om genomförandet av projekten. 82 procent ansåg att projekten hade genomförts enligt ansökan. De (18 procent) som menade att det hade skett förändringar

hänvisade till att personal hade slutat eller att andra prioriteringar hade skett på företagen efter det att ansökningarna hade lämnats in.

Vi frågade om projektinsatserna hade inneburit några problem och svårigheter. 144 personer besvarade frågan. 42 procent instämde i att det fanns problem och svårigheter i projekten (9 procent instämde absolut och 33 procent i någon mån). Svårigheterna var av olika slag. Många angav flera problem som delvis överlappade varandra. I tabell 1 har vi konstruerat ett antal kategorier för de problem som angavs.

Det absolut största problemet var tidsbrist, men förklaringarna till tidsbristen var flera. Det kunde vara att företaget hade ökad orderingång och därför inte ansåg sig ha tid för utbildningarna eftersom personalen behövdes i produktionen. En förklaring var att organisationen var så slimmad att det uppstod kapacitetsbrist när en del av personalen var på utbildning. Det man definierat som "tidsbrist" kan i flertalet fall översättas med att man ville undvika produktionsbortfall som följd av deltagande i projektet.

Kategorin "Tidsbrist" överlappar till stor del med den följande kategorin i tabellen, nämligen "arbetsplanering/vikariebrist och tidsbrist", men i de svaren nämnde man framförallt svårigheten med att planera för projektdeltagande genom att organisera arbetet på annat sätt eller att hitta personal som kunde täcka upp när andra var på utbildning. Dessa brister medförde en tidsbrist som drabbade projektet.

En annan svårighet var att motivera enskilda deltagare, chefer och hela företag att engagera sig i projektet och kompetensutvecklingsinsatserna. Dessa grupper hade i flera fall andra prioriteringar.

Det fanns även andra svårigheter av lite olika slag. En del hade problem med enstaka ingående delar i projektet, såsom dåliga lärare och brister i utbildningarna, fel utbildningar (ej företagsspecifika), svårt att hitta utbildare, dålig projektledning samt att ansökan inte var utformad efter befintliga förutsättningar i fråga om organisation och personalstyrka. Även organiseringen av samarbetet med andra arbetsplatser/organisationer inom projektet orsakade problem för en del. Även administrationen och rapporteringen tog mycket tid och kraft i anspråk enligt dessa svaranden.

Tabell 1. Kategorisering av fritextsvaren på fråga 22 om vilka svårigheter och problem som uppkommit i projekten.

Anledning	Antal
Tidsbrist	34
Arbetsplanering/vikariebrist och tidsbrist i produktionen	24
Svårt att prioritera/motivera deltagare/chefer/företag	12
Svag projektledning, dåliga lärare, utbildningen inte företagsanpassad	8
För omfattande rapportering/administration	7
Fel eller ej fullt genomförda utbildningsinsatser	4
Förutsättningarna ändrades på företaget	4
Minskad personalstyrka har försvårat genomförandet	4
Organisations-/samarbetsproblem med andra i projektet	4
Fler personal ville gå utbildningarna men fick ej	2
Logistiska problem, långa resvägar	2
Svårt att hitta/välja rätt utbildningsföretag	2
Merarbete p g a. förändringen, vilken	1
Brist på resurser	1
Svårigheter att få besked från ESF om vad som gäller	1
Svårt att organisera lärprocess p g a låg produktionsvolym	1
Upphandlingen av utbildningar stor arbetsbörda på kort tid	1
Summa	112

Vi ska illustrera svaren med några citat:

- "Omvärlden har förändrats mellan beslut och utförande. Så verksamheten har en ny spelplan som den skall spela på. det innebär att flera förutsättningar har ändrats, främst tidplan men även innehåll."
- "Varsel och uppsägningar, vilket medfört fördröjningar i insatser, dock utan att riskera projektet"
- "Alla i gruppen har inte varit lika lätta att motivera. Förändringsarbetet har dessutom tagit tid från ordinarie arbetsuppgifter vilket har varit stressande för några. Mycket positivt efteråt, men inte alltid under vägen!"
- "Tidsbrist, intresse, engagemang från deltagarna"
- "Framför allt tid - dagens befattningar är i tid slimmade och hårt inbokade. Att arrangera ett tvådagarsmöte med 8-10 personer måste ske månader i förväg för att alla skall ha möjlighet att delta."
- "I vissa stycken administrativt tungrott. Lågkonjunkturen har gjort det svårt för företag att skicka deltagare."
- "Ökat orderintag kortsiktigt fick göra att vi flyttade vissa utbildningsinsatser till senare datum."
- "En gigantisk och oerhört tidskrävande offentlig upphandling av de projektdeltagande företagens samtliga utbildningsbehov, har inneburit en grov försening av igångsättande och genomförande av utbildningarna. Detta är ett stressmoment då projektet skall genomföras under en tidsbestämd period."
- "Kort horisont på att kunna planera in utbildningar. Blir produktionsstörningar."

- *"Vi angav redan vid ansökningstillfället vad vi skulle göra och när, vi genomförde detta själva med de utbildningsinsatser vi planerat. När vi sen meddelar att vi är klar kan vi inte få några medel från projekten för våra utbildningar fanns inte med. Rent ut sagt värdelös projektledning för projektet som inte ens kunnat meddela detta i ett tidigare skede. Något mer projekt ihop med detta gäng kommer inte att vara aktuellt. Mycket arbete som inte gav någonting tillbaka."*
- *"Finansiering av tid behövde lösas från centralt håll i organisationen innan enheterna kunde frigöra personal/deltagare."*
- *"Att kunna frigöra personal för utbildning och samtidigt bibehålla rätt leveranstider och produktivitet"*
- *"Vissa svårigheter i att nå ut till målgruppen. Ett visst gap mellan ESF-rådets krav och verksamhetens reella situation."*
- *"Svårigheter att få besked vad som gäller bidrag för vissa projektkostnader, t ex utbildningsresor."*
- *"För kort tid innan ansökan skulle in. Behövs lite flexibilitet hos ESF- vad gäller att flytta pengar från ett projekt till ett annat, och att ex. ändra antal deltagare på utbildningar. Förändringar sker snabbt i företagen, vi måste kunna ändra på utbildningar/antal deltagare, annars ej genomförbart i vissa fall."*
- *"Svårt att samla alla kontaktpersoner i gruppen beroende på att vi har olika arbetstider och olika uppdrag. Svårt med implementeringen på de olika skolorna. Svårt att entusiasmera personal som har svårt att utveckla sitt arbete."*
- *"Svårt med fler företag och en mycket kort tid att skriva ansökan, svårt att ändra på saker som vi inte var medvetna om vid ansökningstillfället om vi skrivit ansökan idag har den definitivt inte sett ut som den gör!! "*
- *"Utbildningen blev försenad och har nu lett till underbemanning"*
- *"Svårt att hinna utföra alla utbildningar som blev beviljade i ansökan. Företaget anpassade snabbt arbetsresurserna efter hur bra företaget gick, några personer gick i pension och några blev varslade. Ledningen tycker att det är bra med utbildning men man är inte villig att skapa bra förutsättningar genom exempel att ta in personalförstärkning under utbildningsdagarna."*
- *"Projektbeskrivning har inte funnits."*
- *"Konjunkturen vände uppåt vilket bidrog till att det inte har gått att genomföra vissa utbildningar som var planerade. Vi har haft en projektledarorganisation som har varit väldigt trög där man hela tiden behövt dubbelkollat allt och jagat på dem."*
- *"Tillräckliga administrativa resurser på företaget saknas. Det har blivit en extra arbetsuppgift som lagt på en redan full tjänst."*
- *"Projekt- och förändringströtthet, olika uppfattningar om vi ska satsa på projektet eller ej från chefer."*
- *"Svårt att få till alla rutiner som krävs för att tillmötesgå byråkratin inom ESF-administrationen. Svårt att frigöra tid för utbildningsinsatser i företaget när allt handlar om överlevnad."*
- *"Vissa perioder går det mycket tid till utbildningsinsatserna vilket innebär minskad produktion. Svårt att välja rätt utbildningsföretag. Vissa utbildningar är så företagsspecifika att det är svårt att välja helt nya utbildningsföretag som inte är insatta i verksamheten."*
- *"Ansökan var dåligt skriven och vi känner oss dåligt informerade av den konsult som hjälpte oss. Vi hade absolut valt att prioritera annorlunda om vi förstått att ansökan var "definitiv" både när det gällde vilken kurs och vilken person som avsågs. Konsulten valde dessutom väldigt godtyckligt ut några medarbetare som fick väldigt mycket pengar tilldelade medan andra inte fick någonting alls. Vi har försökt använda de medel vi fått men det är väldigt krångligt den här gången. Det fungerade mycket bättre förra gången"*

när det var en fråga mellan oss och EFS kontoret. När kommunen är inblandad blir det för mycket byråkrati."

- *"Som del av resultatet av förstudien finner vi dock att det kan verifiera att det inte räcker med satsning på utbildning av enskilda personer i syfte att bereda dem olika arbeten. Vi får inte fler anställningar av personer med funktionsnedsättningar för att vi förbereder dem på arbetslivet. Slutsatsen av exkluderingsmekanismerna ovan bekräftar att personer med funktionsnedsättning saknar erfarenhet av privata näringslivet, därmed saknar även privata näringslivet erfarenhet av personer med funktionsnedsättning samt på vilket sätt dessa personer skulle kunna bidra till en förbättring för respektive företag. Det behövs därför något ytterligare, nämligen en förberedelse i företagen."*
- *"Vi har genomfört stora personalminskningar vilket medför att vi har fått kapacitetsbrist och kompetensbrist när utbildningarna genomföres."*
- *"Vissa delar i projektet har varit tunga teoretiska bitar, vilket är svårt att få full förankring på i en verksamhet som är väldigt praktiskt inriktad..."*
-

Bilaga 1. Metodbeskrivning

I denna bilaga redovisar vi urvalet av projekt, svarsprocenten och hur bortfallet har sett ut.

Urvalet

ESF gav oss e-postlista med e-postadresser till alla projektledare i PO1-projekt, dvs. projekt som är inriktade på kompetensutveckling av anställda. Efter en viss rensning i listan, t ex borttagande av dubletter där flera adresser fanns till samma person, återstod 244 adresser. Till varannan av dessa, dvs. 122 stycken, skickade vi ut en förfrågan om att få in e-postadresser till alla delprojektledare/kontaktpersoner inom projektet. När svaren började komma in visade det sig att projekten var olika utformade. En del projekt var enskilda och bedrevs på en enda arbetsplats, medan andra var samlingsprojekt där uppemot 100 arbetsplatser deltog. I en del andra projekt var projektägaren enbart utbildningsanordnare och det saknades delprojektledare på arbetsplatserna. I dessa fall passade inte enkätfrågorna som har fokus på lärandet på arbetsplatsen.

I det läget bestämde vi oss för att göra några begränsningar för vilka projekt skulle ingå i enkäten. Urvalskriterierna var följande:

Projektet skall ha projektledare/delprojektledare/kontaktpersoner som känner till förhållandena på arbetsplatserna.

Antalet arbetsplatser som ingår i ett projekt skall vara högst 20, för att inte enstaka projekt skall få för stor dominans i enkätsvaren.

Arbetsplatserna skall ha minst 10 anställda.

Genomförandet

Vi fick hjälp med e-postadresserna till projektledarna för de utvalda 122 projekten. För 30 av dessa kunde vi inte få fram e-postadresser, och därför sökte vi dem via telefon. Det var endast tre projekt som inte kom i kontakt med. (En projektledare var sjuk, en hade slutat och projektet var slut, och en verkade ha varit anställd på ett numera nedlagt företag). Sex projektledare hade bytts ut, men den nya projektledaren nåddes via telefon.

Det finns två typer av projekt: enskilda projekt och samlingsprojekt. Antalet projekt som kunde definieras som "enskilda", dvs. där enbart en arbetsplats ingick, var 40 stycken. Två projekt kunde inte riktigt definieras sig som enskilda, eftersom antalet ingående arbetsplatser i projektansökan var fler än en, men det var i praktiken endast en arbetsplats som var aktiv i projektet. Dessa definierades ändå som samlingsprojekt. Av de övriga var det 38 stycken som definierades som samlingsprojekt som kom att ingå i urvalet. Av dem var det 34 stycken som skickade e-postadresser till delprojektledare/kontaktpersoner. 38 projekt föll bort från urvalet, oftast pga. att de inte föll inom våra begränsningar (se ovan), men det fanns även andra skäl till bortfallet (se tabell 1).

Tabell 2. Förklaringar till bortfall av projekt från det ursprungliga urvalet baserat på e-postadresser.

Anledning	Antal
För många arbetsplatser	20
För få anställda på företagen	5
Svarade att de ej passade in	4
Saknade kännedom om arbetsplatserna	3
Projektet blev inte av	2
Ville ej delta i enkäten	2
Ny projektled. utan kunskap om projektet	1
Projektledaren långtidssjuk	1
Summa	38

Utskick och svarsfrekvens

Enkäten skickades ut (den 8 februari 2010) till e-postadresserna via enkätverktyget Netigate, där ett mail med en förklarande text samt en länk till nät-enkäten ingick. Mailet var möjligt att svara direkt på om man hade frågor eller kommentarer, vilket också omtalades i det.

Vi började med att skicka enkäten till de 40 enskilda projekten eftersom en del samlingsprojekt ännu inte inkommit in med adresser vid det tillfället. Det gick sedan ut en påminnelse varje vecka till projektledarna för de enskilda projekten.

Det inkom totalt 276 e-postadresser till delprojektledare/kontaktpersoner i samlingsprojekt. En del sorterades bort då de enbart gjort uppgifter som inte rörde själva projektet, alternativt varit kontaktperson innan men ersatts av en annan person. Till några fungerade inte e-postadressen trots att den kollades, och man kan anta att de inte längre fanns på företaget. En del svarade direkt att de inte hade med projektet att göra eller att det inte behövde vara två personer på samma företag som svarade på enkäten, även dessa ströks då från utskicket. Efter denna bortsortering återstod 266 delprojektledare/kontaktpersoner.

Ett mail sändes också ut till alla projektledarna för samlingsprojekt. I det mailet bad vi dem att förvarna sina kontaktpersoner på företagen att det skulle komma en enkät som de skulle svara på. När de flesta e-postadresser till delprojektledarna i samlingsprojekten (den 17/2) hade kommit in, skickade vi även ut enkäten till samlingsprojekten. (De projekt som kom in med adresser senare lades in i Netigate och enkäten skickades direkt iväg till dem.) Påminnelser fortsatte att gå iväg varje vecka. I den sista påminnelsen (den 8/3) skrev vi till att vi ämnade ringa upp dem som inte hade svarat för att göra en bortfallsanalys.

Sammanlagt skickades enkäten ut till 306 projektledare/delprojektledare/kontaktpersoner i samlingsprojekt och enskilda projekt. Av dessa besvarade 229 personer enkäten fram till den 1/4 då den stängdes. Detta innebär en svarsfrekvens på 75 procent, vilket är högt för en sådan här nationell studie med en komplex projektorganisation. Av de 40 projekt som klassades som enskilda, besvarade 39 stycken enkäten, dvs. 98 procent.

Bortfallsanalys

Borfallet är lågt, men kan det ändå ha påverkat resultatet? För att besvara den frågan har vi gjort en bortfallsanalys. Vi har bl.a. velat se om projekt som har haft problem av olika slag är överrepresenterade i bortfallet eller om det finns några andra systematiska skillnader mellan urvalet och bortfallet.

I slutet av mars började en av oss därför att ringa upp de 89 personer som inte hade besvarat enkäten. (Av dessa hade 13 stycken, enligt Netigate, varit inne på sidan utan att avge några svar.) Av de 89 utvalda nåddes 45 personer direkt och 11 fick vi kunskap om via annan personal som hade kännedom om dem. När personen inte kunde nås, men där det fanns en telefonsvarare, lämnades ett meddelande som berättade om anledningen till uppringningen. Enkäten besvarades av 20 av de uppringda personerna under tiden som rundringningen pågick.

I tabell 2 har vi redovisat skälen som personerna angivit för att inte besvara enkäten. Svaren på en öppen fråga redovisas i tabell 3. Den främsta anledningen till att man inte besvarat enkäten var tidsbrist. Andra anledningar var att man ansåg sig vara fel person (i några fall hade man vidarebefordrat enkäten till rätt person på samma arbetsplats/företag) eller att man inte trodde att man hade fått mailet (någon hittade det i spam-mailet). Andra missförstod rubriken på mailet då de kopplade projektet till projektledaren, inte till ESF som organisation. De kände då att de inte berördes av enkäten. På en del arbetsplatser hade man inte haft något projekt. Det hade aldrig startat pga. att man inte hade haft tid att genomföra utbildningarna som en följd av en hög arbetsbelastning eller pga. neddragningar av personalstyrkan. Flera (>10) tillade spontant att projektet var bra, och några av dem sade att de skulle ta sig tid och svara på enkäten.

Tabell 3. Uppgivna anledningar till att man inte besvarat enkäten.

Anledning	Antal
Tidsbrist	14
Fel person	7
Inget projekt	7
Minns inte mailet. Kan vara spam-klassat	7
Missförstod vad det rörde sig om	6
Vet inget om projektet	2
Besökt enkäten men glömt bort sen	1
Vill inte	1
Summa	45

I tabell 3 redovisas samtliga svar på frågan om varför man inte hade besvarat enkäten.

Tabell 3. Svar på en öppen fråga om anledningen till att man inte besvarat enkäten. Uttalanden från 45 personer.

1. Haft för mycket att göra. Högsäsong nu. Projektet motsvarar våra förväntningar.
2. Det är så mycket annat. Har inte haft tid.
3. Har massor att göra, ren tidsbrist. Har sett mailet. Projektet är jättebra, många här får utbildning.

4. Har nog fått mailet men mycket att göra här nu. Maila igen så ska jag svara.
5. Har sett men inte haft tid. Har bara en dator på 13 personer och när man någon gång öppnar mailen så är där för många för den korta tid man har på sig. Projektet är ett lyft för oss och det är vi glada för.
6. Inte tid, helt ensam på kontoret. Projektet fungerar bra.
7. Mitt i högsäsongen. Hinner inte. Hinner inte prata heller. Vi är nöjda med projektet annars.
8. Måste lägga tiden på att få in jobb hit. Kommer inte hinna svara. Vi är jättenöjda med projektet Stålverkstad annars.
9. Sjukskriven och sedan semester. Ska svara.
10. Skulle svara men tyckte inte jag hade tid just då, sedan var jag sjuk och hade semester. Är med i ett projekt som är mycket bra. Ska svara.
11. Tidsbrist och olycka som tagit mycket kraft. Projektet fungerar bra annars. Vi kommer inte hinna göra av med alla pengarna, det är dyrt att använda dem också.
12. Tidsbrist, stressad, fel månad. Projektet är jättebra och vi har stora möjligheter att påverka innehållet.
13. Tyvärr har jag inte haft tid att fylla i enkäten. Den kom under en period i mitt arbete som var extremt stressigt och jag prioriterade mitt arbete med själva projektet
14. Vår högsäsong nu så jag har lagt den på "att göra"-listan för att ta den senare. Ska försöka hinna.
15. Känner inte igen det där. Minns inte mailet. Skicka det igen så ska jag titta på det.
16. Mailet kan ha hamnat i min spam-mail och det är flera tusen mail där. Vi har ett projekt och jag är rätt person annars.
17. Vet inte om jag fått enkäten, inte något jag känner igen alls. Men jag kan svara om du skickar den igen.
18. Vet inte om jag fått enkäten, inte något jag känner igen alls. Vi har inte börjat ännu heller, börjar nu till våren.
19. Vet inte om jag fått enkäten. Har så lite tid också. Skicka den igen ska jag titta på den.
20. Vet inte om jag fått enkäten. Skicka den igen ska jag se om jag kan svara på den.
21. Är bortrest till nästa vecka och kan inte påminna mig att jag sett enkäten.
22. Fel person. Skickat vidare till mer berörda.
23. Har skickat den till VDN och vi ska svara när vi får tid.

24. Har vidarebefordrat den, kunde inte svara. Var fel person. Den andre svarade inte för den var frivillig.
25. Inte varit involverad utan andra på företaget som varit det har besvarat enkäten.
26. Inte varit inblandad på det sättet. Några härifrån har deltagit på någon ledarskapsutbildning och de var mycket nöjda. Men jag kan inte uttala mig vidare.
27. Mailet har "fastnat" i receptionens dator och inte kommit till rätt person. Ska ta tag i det
28. Spammail och jag är inte riktigt rätt person heller men jag vidarebefordrar till den som skulle svarat egentligen.
29. Det kommer en massa om allt möjligt, förfrågningar, reklam, mm, och man blir lite trött på det och tittar inte så noga. Känner till projektet men inte ESF så jag kopplade inte ihop det.
30. Får en massa enkäter och är inte riktigt säker på vad som avses. Vilket projekt? Jaha, det. Då ska jag vara på enkäten om du skickar den igen.
31. Får på tok för mycket liknande utvärderingar. Brukar välja ett fåtal. Resten anser jag att jag inte vill prioritera. Men när jag nu förstår vad det var för projekt och vad enkäten handlade om ser jag att jag inte förstått att det var det det handlade om. Det är hög prioritet på detta och jag skall genast gå in och svara.
32. Förstod inte riktigt vad det handlade om men vi har fått bra utbildningar genom projektet. Ska gärna svara nu när jag förstår vad det är.
33. Jag förstod inte kopplingen till vårt projekt för brevet kom inte från den som äger projektet. Men jag kan svara nu.
34. Vet ej varför inte. Brukar försöka svara men jag har nog inte varit medvetens om att den var riktad till mig. Kan svara nu.
35. Inte med i något projekt. De frågade men jag är inte med.
36. Inte med i projektet. Inte tid nu.
37. Inte varit med för alla var upptagna med att jobba då så vi har inte deltagit alls. Därför kan jag inte svara.
38. Jag är inte med i något projekt och vi byter just utvecklingsansvarig så det är något som inte finns nu.
39. Känner inte igen detta alls. Vet inte att jag varit med i ett sådant projekt. Därför svarade jag inte.
40. Vi har inte fullgjort utbildningen, det har varit så mycket omorganisation. Den har fallit mellan stolarna. Inte varit på uppföljningsmöten. Synd, det var en bra sak men det har varit rörigt här. Bara jag kvar av de som var med från start.
41. Bara någon enstaka härifrån har gått och jag känner inte till något om det alls.

42. Har ingen djupare uppfattning. Hann inte gå så mycket själv men andra sa att det var bra.
Kan inte svara på enkäten.
43. Inget vi är intresserade av. Hej då.
44. Har annat att göra. Projektet funkar dåligt för det var så sent. Varselprojekt. Folk hann försvinna och en del utbildning blev inte av.
45. Besökt sidan men glömt bort att gå tillbaka för att svara.