

# UTVÄRDERING AV STARTFASEN

*Växtlust Värmland*

**Slutrapport 2017-09-25**



***attityd***

# SAMMANFATTNING

Syftet har varit att utvärdera Växtlust Värmlands genomförande i startfasen i fyra olika målgrupper – LAG, medlemmar, sökande, samt personal på Leader-kontoret. Utvärderingen har gjorts genom en webbenkät till LAG, medlemmar och sökande och som en workshop bland personalen.

## LAG

2 av 3 har kommit in i arbetet

Arbetet beskrivs som intressant, roligt och givande, men också byråkratiskt.

Informationen till LAG har totalt sett fungerat bra.

## Medlemmar

90% har fått ut vad de förväntade sig

Det har varit en trög start med mycket byråkrati och att SJV hämmar utvecklingen.

En lärdom är att "Leader-föreningen är ett nödvändigt filter mellan bygderna och ett stelbent Jordbruksverk.

## Sökande

3 av 4 upplever vägledningen som mycket nyttig

8 av 10 upplever att mottagandet av deras idé respektive guidning vidare varit ganska eller mycket bra.

Över hälften av alla svarande upplever att ansökningsprocessen i e-tjänsten varit ganska eller mycket svår.

## Personalen

Prestigelöshet och lösningsfokuserat i gruppen

Det största området med förbättringspotential när det gäller arbetssättet är att i den dagliga verksamheten arbeta med prioritering – vem gör vad och när.

## Utmaningar framåt

SJV

Byråkrati och ändrade förutsättningar från SJV, samt den digitala ansökan är det främsta utmaningarna framåt.

Samma utmaningar personalen ser, märks också bland LAG, medlemmar och sökande.

# STARTFASEN

Växtlust Värmland arbetar med att stimulera goda idéer för utveckling av landsbygd och mindre tätorter i Växtlustområdet. Utvecklingen ska leda till att göra det mer attraktivt att leva, bo och verka i Växtlustområdet (Arvika, Eda, Hagfors, Sunne, Säffle och Torsby).

Startfasen är perioden efter att beslutet om att bilda leaderområdet kom från Jordbruksverket (SJV) i januari 2016 och sträcker sig till föreningens årsmöte i april 2017.

Attityd i Karlstad AB är ansvariga för den externa utvärdering av föreningens arbete under startfasen.

# SYFTE

Syftet är att utvärdera projektets genomförande i startfasen i fyra olika målgrupper – LAG, medlemmar, sökande, samt personal på Leader-kontoret.



# MÅLGRUPP

## LAG

LAG är styrelsen eller det formella organet i Leaderområdet. Här finns representanter för alla sex kommuner/finansiärer som ingår i projektet och Växtlustområdet. Gruppen består av ordinarie, ersättare, valberedning och ungdomar, 23 personer.

## Medlemmar (årsskiftet 2016/2017)

Gruppen består av 30 personer/organisationer, som till viss del även finns representerade i LAG.

## Sökande

Denna grupp innefattar de som sökt till projektet under startfasen – de som sökt och sedan tagit tillbaka ansökan, de som gått vidare, samt de som fått avslag, 20 personer.

## Personal

Innefattar de som arbetar på Leader-kontoret, 3 personer.

# GENOMFÖRANDE

Utvärderingen inleddes med ett uppstartsmöte där Växtlust Värmland och Attityd diskuterade målgrupper, metod och påbörjade diskussionen kring frågeställningar. Sedan arbetades frågorna fram tillsammans med Växtlust Värmland.

Till målgrupperna LAG, medlemmar och sökande valdes att göra en webbenkät för att få hela gruppens bild av startfasen av programperioden. Webbenkätens frågor anpassas till målgrupp utifrån att en del frågor var gemensamma, medan andra var specifika per målgrupp.

Webbenkäten skickades ut den 13 juni 2017, med två påminnelser (19 respektive 26 juni). Webbenkäten skickades som en unik länk till respektive respondent, vilket möjliggjorde att påminnelser enbart gick ut till respondenter som inte svarat.

	LAG	Medlemmar	Sökande
Antal i utskicket	20	31	20
Antal svar	9	15	12
Svarsfrekvens i %	45	48	60

En bortfallsanalys visar att totalt sett är det 5 personer som svarat som medlem, men inte som respondent i målgruppen LAG. Det är 6 personer som varken svarat på enkäten för LAG eller medlemmar.

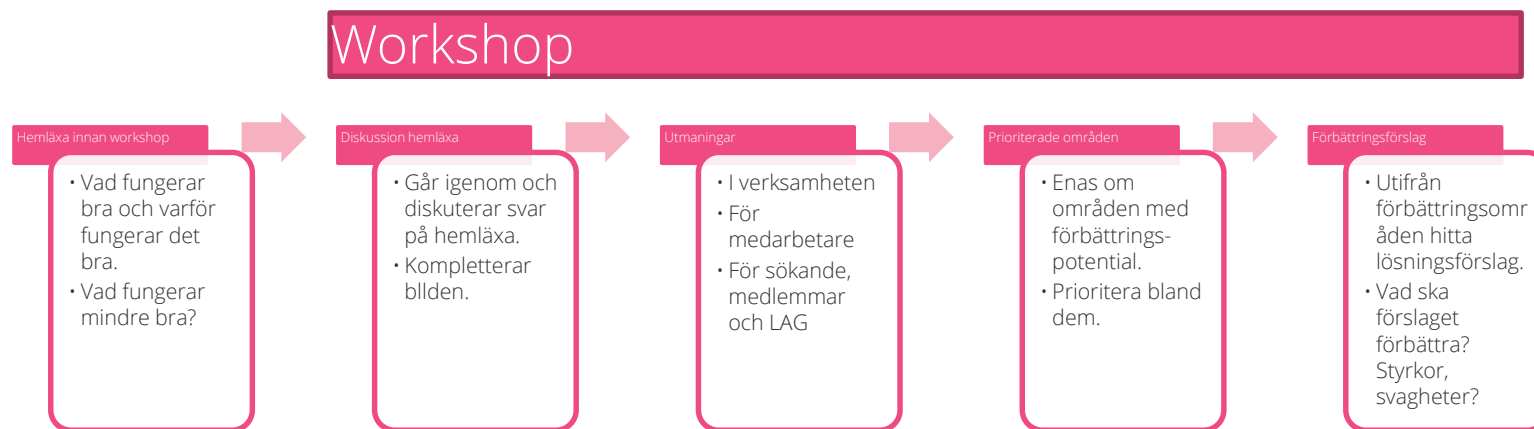
I alla tre målgrupper överensstämmer andelen kvinnor och män med fördelningen i urvalet. Det finns en spridning i ålder och en geografisk spridning från alla kommuner som ingår i Leader-området i de tre målgrupperna. Det finns också en representation från alla aktörer när det gäller privat, offentlig eller ideell verksamhet.

Det gör att vi ändå gör bedömningen att resultatet i undersökningen är representativt för urvalet.

I målgruppen personalen genomfördes en workshop den 29 juni 2017 där vi diskuterade startfasen av föreningens verksamhet.

Syftet med workshopen var att få en samlad bild av hur personalen som arbetar på Leader-kontoret uppfattar verksamheten och arbetet i verksamheten. Utifrån personalens uppfattningar arbetade vi fram förslag på åtgärder som kan förbättra arbetet och processen.

Under workshopen varvades moment som var individuella med moment där gruppen diskuterade tillsammans.



I denna rapport presenteras en sammanfattning av respektive målgrupps resultat. Se bilaga för respektive målgrupps totala resultat.

# RESULTAT

*attityd*

---

# Resultat: LAG



## Deltagande på LAG-möten

2 av 3 har deltagit på minst fyra LAG-möten under startfasen.



## Hur de upplever sig ha hunnit komma in i arbetet som ledamot

De som sitter med i LAG upplever att de kommit in bra i arbetet under startfasen. 2 av 3 av alla ledamöter svarar ganska eller mycket bra på frågan om de upplever sig hunnit komma in i arbetet som ledamot i Växtlust Värmland.



## Upplevelse av information från Leader-kontoret

När det gäller informationen från Leader-kontoret till LAG är det drygt hälften som svarar att de varken instämmer eller inte instämmer att det har varit lagom mycket information från Leader-kontoret. Drygt hälften instämmer i att informationen kommit i lagom tid innan möten och aktiviteter. En kommentarer angående informationen är att informationen är väldigt omfattande vilket gör att den kan uppfattas som svårläst. Ytterligare en kommentar är att information kan komma sent inför möten vilket gjort det svårt att hinna ta till sig informationen innan mötet.

Totalt sett har informationen från Leader-kontoret fungerat bra då alla svarande gett informationen från Leader-kontoret minst en trea (på en femgradig skala).



## Nytta av information på webbplatsen

De svarande i LAG upplever att det skulle vara till nytta för dem om information från Leader-kontoret funnits samlat på webbplatsen med en inloggning. 9 av 10 svarar att det i hög eller viss grad skulle vara till nytta för dem. En svarande kommenterar att det skulle skapa möjligheter att bättre kunna anpassa sitt arbete i LAG utifrån sitt eget schema.



# Resultat: LAG



## Upplevelse av arbetet i Leader hittills

Upplevelsen av Leaders arbete hittills under programperioden är god. Flera av de svarande tycker arbetet är intressant, rolig och givande och att mötena har bra diskussioner. Det är också flera som upplever att det är för mycket byråkrati och en krånglig process för de sökanden.

*"Mycket bra förberett! God stämning runt bordet ger bra diskussioner."*

*"Intressant och lärorikt. Mycket byråkrati som gör att det värdefullt med kunnig personal."*

*"Krångligare än andra EU-program och många problem för sökande att navigera rätt i ansökningsprocessen."*



## Viktiga lärdomar att ta med sig

Lärdom som de flesta återger är att man måste ta det lugnt och inse att saker tar längre tid än vad man tror. Viktigt är att ha en bra process redan från början och försöka ha pragmatiska lösningar på problem som kan uppstå.

*"Att inte stressa fram projekten utan se till att de är väl genomarbetade innan LAG-möte. Tråkigt att det är så segt med besluten från SJV, inte bra för de som söker projektstöd."*

*"Att ta det lugnt, att dessa processer tar tid."*



## Utmaningar i att få fler projektansökningar

Utmaningen med att nå ut till fler företag/organisationer/föreningar ligger i att man måste nå ut till dem som berörs. Även ansökningsprocessen är en utmaning då den idag beskrivs som avancerad.

*"Det måste bli lättare för små företag och föreningar att få stöd. Jag tycker att det är viktigare att titta på ifall det kan bli något bra istället för att titta på hur avancerad ansökan är."*

*"Att motivera och stödja de som söker projekt. Att få dem att orka fullfölja hela ansökan."*



## Övriga kommentarer

*"Tycker det är otroligt givande med mötena och ett härligt engagerat gäng ledamöter."*

---

# Resultat: Medlemmar



## Sitt medlemskap

Av de medlemmar som svarat på enkäten uppger 7 av 10 att de ville gå med för att stötta den verksamhet som finns i föreningen Växtlust Värmland. 4 av 10 medlemmar sitter även med i LAG och att detta är anledningen till att de är medlemmar.

9 av 10 upplever att de i hög respektive i mycket hög grad hittills fått ut vad de förväntat sig av sitt medlemskap.

"Har gett mig ytterligare information till den verksamhet jag har."



## Upplevelse av delaktighet i Växtlust

7 av 10 upplever i mycket hög grad delaktighet som medlem i Växtlust Värmland. Resterande upplever sig vara delaktiga i ganska hög grad. En förklararing till detta, som en svarande återger, är att de blir delaktiga som medlemmar då de också sitter med i LAG.



## Deltagande i möten:

2 av 3 medlemmar har deltagit vid minst fyra av startfasens årsmöten eller informations-/mobiliseringsmöten. 1 av 10 har inte deltagit på något möte.



## Behov av nyhetsbrev via mail

9 av 10 uttrycker att de i ganska eller mycket hög grad skulle finna värde i nyhetsbrev från Växtlust Värmland ca 4 gånger per år. En svarande uttrycker att nyhetsbrev via mail skulle underlätta spridning av information inom den egna organisationen, medan en annan redan tycker att det är tillräckligt med information.

# Resultat: Medlemmar



## Upplevelse av arbetet i Leader hittills

Kommentarerna kring upplevelserna av arbetet hittills under programperioden är relativt samstämmiga. Medlemmarna upplever att det varit en trög start med mycket byråkrati och att Jordbruksverket hämmar utvecklingen. Vad gäller arbetet på det lokala Leader-kontoret upplever medlemmarna att det fungerat väldigt bra och varit ett gott stöd trots otydligheter från Jordbruksverket.

"Tuff byråkrati är väl nackdelen. Svåra och snåriga EU-regler. Mycket kunnig och trevlig personal på vårt lokala Leader-kontor hjälper oss kommuner."



## Viktiga lärdomar att ta med sig

Lärdomar som medlemmarna tar med sig så här långt i programperioden är att ha en bra dialog med Leader-kontoret eftersom processen är längre än förväntat då Jordbruksverket har lång handläggningstid. Information och delaktighet är något som återkommer som viktiga lärdomar.

"LEADER-föreningen är ett nödvändigt filter mellan bygderna och ett stelbent jordbruksverk."



## Utmaningar i att få fler projektansökningar

För få in fler projektansökningar ser medlemmarna några utmaningar som måste hanteras:

- Minska byråkratin för att små företag och föreningar också ska kunna delta
- Beskriva Leader på ett sätt som är enkelt och inte avskräcker initiativtagare från att söka. Kanske en till vända med informationsmöten ute i kommunerna?
- Den långa handläggningstiden, genom hela kedjan måste kortas ner.



## Övriga kommentarer

"Verksamhetsledaren är en klippa med all sin erfarenhet från förra perioden och sin otroliga energi. Hennes inställning att inget är omöjligt smittar över till projektsökanden."

"När handläggningsrutiner, syfte och standardiseringar över landet förändras i en verksamhet som till namnet liknar föregående programperiod, behövs lathundar, exempel, stöd och utbildning i det nya ansökningsförfarandet. Det är oacceptabelt att väsentlig del av programperiod går åt till startfas och modifieringar av ej färdigutvecklade system. Möjlighet till åtminstone viss omfattning av ramprojekt där mikroprojekt kan rymmas, i LEADER-föreningens, kommunens eller särskilt bildad huvudman bör finnas!!!!"

---

# Resultat: Sökande



## Upplevelse av idémottagande och guidning vidare hos Leaderkontoret

8 av 10 upplever att mottagandet av deras idé respektive guidning vidare varit ganska eller mycket bra. 1 av 10 upplever att idémottagande och hjälp vidare varit mycket dålig. En sökande kommenterar sitt svar med att denne upplever medarbetarna på Leader-kontoret som väldigt pålästa och att de gett bra stöttning.



## Upplevelse av information

Totalt sett tycker de sökanden att de fått ganska eller mycket tydlig information om att det var öppet att söka, att det fanns tre fonder att söka projekt inom, respektive fem teman att söka projekt inom. Ingen har svarat att den informationen var otydlig. En sökande kommenterar att många fonder och teman gjorde att hen upplevde ansökningen som väldigt rörig, men att denne fått gott stöd av Leader-kontoret.



## Digital ansökan

Över hälften av alla svarande upplever att ansökningsprocessen i e-tjänsten varit ganska eller mycket svår, medan 2 av 10 upplevt den som ganska enkel. Kommentar från sökande är att ansökan upplevts som krånglig och omständlig.

När vi bryter ner den digitala ansökningsprocessen i moment ser vi att de sökande tycker att de olika momenten i ansökningsprocessen är otydliga, där det framför allt är otydligt *vad* de förväntades svara i de olika momenten. De har till viss del haft svårt med att finna relevant hjälp och information på ansökningssidan, men instämmer helt i att det var tydligt att de har kunnat vända sig till Leader-kontoret för hjälp och stöd.



## Moment som är extra viktiga att få hjälp i

4 av 10 uppger att det skulle varit extra viktigt att få ett övergripande stöd och hjälp i den digitala ansökningsprocessens olika moment. Det är stor spridning när det gäller vilket specifika moment de skulle behövt stöd i, men till exempel är det 4 av 10 som svarat Om projektet respektive Utgifter.

# Resultat: Sökande



## Vägledningskontakt med Leader-kontoret

Alla svarande har varit i kontakt med Leader-kontoret vid minst 2 tillfällen för vägledning (en har svarat vet ej). 6 av 10 haft kontakt vid minst 4 tillfällen.



## Upplevelse av information

Vid vägledningskontakt har de tagit del av både muntlig och skriftlig information. Drygt hälften uppger att det mest varit muntlig information, knappt hälften uppger att det mest varit skriftlig information.

3 av 4 av de sökande upplever att omfattningen på information varit lagom, medan 1 av 4 upplever att informationen varit för omfattande. Ingen svarar att informationen varit för knapphändig.

3 av 4 upplever informationen som mycket nyttig. 1 av 10 upplever innehållet som mycket onyttig och kommenterar det med att den information de fått guidade dem helt fel.



## Förslag på förbättringar vad gäller vägledning

En sökande upplever att det blir mycket information och att processen kan upplevas som omständlig. En annan svarande menar att det behövs bättre synkronisering mellan det lokala Leader och de övergripande målen.



## Projektansökan fullföljd

7 av 10 har fullföljt till komplett projektansökan. Anledningar till varför de inte fullföljt sin ansökan har varit att ansökningsprocessen upplevts som allt för krånglig och byråkratisk. En sökande har valt att vända sig till en annan aktör för finansiellt stöd.

*"Ansökningsprocessen visade sig vara alldeles för krånglig och omfattande. Arbetet med ansökan stod inte i proportion till de medel jag eventuellt blivit beviljad."*



## Övriga kommentarer

*"Vi vill säkert söka pengar till vårt projekt via er men det är tyvärr alldeles för omständligt. Vi får se om vi återkommer framöver. Vore kanon att få ta del av pengar som finns att tillgå."*

*"Jag vill tacka Leader-kontoret Växtlust Värmland för en mycket bra support under ansökan och genomförandet av vårt projekt!"*

---

# Resultat: Personal

## Arbetsätt



Det som personalen upplever fungerar bra med dagens arbetsätt är att samtliga tre i personalen kan täcka upp för varandra i och med att de alla har en överblick över processen och de sökande. De upplever att det finns en prestigelöshet i gruppen och att de är lösningsfokuserade.



Det som upplevs fungera mindre bra är en otydlighet kring prioritering av vad som ska göras och att arbetsättet präglats av att mycket ändrade förutsättningar från Jordbruksverket.

## Utmaningar under startfasen

Personalen upplever att driftsprojektets utmaningar bland annat är långa väntetider hos SJV, att det är en lång idéprocess hos de sökanden, rekryteringen av projekt, att den digitala ansökan skrämmer sökande, samt att driftsprojektet är låsta till schabloner.



Utmaningar för dem som driftprojektmedarbetare är att det är mycket som ändras från SJV, att de har en budget som begränsar, samt den digitala ansökan där de inte har tillgång till en testversion av programmet.

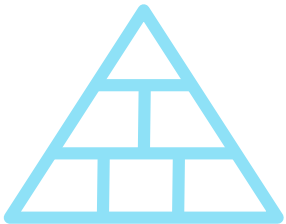
Utmaningar som personalen ser för de sökande av projekt hos Växtlust Värmland är att det är mycket som ändras från SJV, det tar lång tid att få pengar utbetalt (pga långa köer före formellt beslut om stöd fattas och detta beslut krävs först) vilket påverkar likviditeten hos de sökande, samt den digitala utmaningen att göra ansökan digitalt.

## Områden med förbättringspotential

Det största området med förbättringspotential när det gäller arbetsättet är att i den dagliga verksamheten arbeta med prioritering – vem gör vad och när.

Andra större områden med förbättringspotential är att lägga tid på att göra en egen planering av sin tid, samt hur deras arbetsätt kan anpassas till att det kommer mycket ändringar i förutsättningar från SJV.

Ytterligare två stora områden med förbättringspotential är att tydliggöra och respektera varandras arbetstid, samt se över kontorets arbetsrutiner för öka kvaliteten och att undvika dubbeljobb.





## CARIN GRÄÄS

*Projektledare*

054 777 06 02

0706 546526

[carin@attitydikarlstad.se](mailto:carin@attitydikarlstad.se)

[www.attitydikarlstad.se](http://www.attitydikarlstad.se)

***attityd***

---