

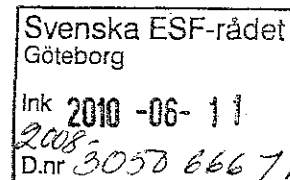


EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Promemoria  
2008-08-28

Diarienummer  
2008-01796

Sven Jansson  
08-579171714



## Mall för slutrapport av projekt

Syftet med enhetliga mallar för slutrapportering är att underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekten i Sverige

I slutrapporten ska ni redogöra för hur ni följde er tid och aktivitetsplan samt beskriva vilka resultat ni uppnådde.

Vänligen bifoga också gärna andra produkter och/eller rapporter etc som ni arbetat fram under er projekttid.

**Slutrapporten bör omfatta minst 10 A4-sidor och högst 15 A4-sidor .**

Mallens rubriker är blåfärgade. Under varje rubrik finns en kort text om vad de avsnittet ska innehålla. Det är viktigt att slutrapporten bygger på en diskuterande redogörelse. Under varje rubrik bör om möjligt (förutom första och andra rubriken) följande två frågor besvaras;

- 1. Redogör för eventuella orsaker till avvikelser?**
- 2. Vad hade eventuellt kunnat göras bättre?**

Om Du har frågor angående detta eller något är oklart hör av Dig till Din handläggare på respektive regionkontor.

Godkänd 2010-06-11

*[Signature]*



Svenska  
ESF-rådet

Svenska ESF-rådet, Huvudkontoret  
Besöksadress: Liljeholmsvägen 30 B, 3 tr  
Postadress: Box 471 41, 100 74 Stockholm

Telefon: 08-579 171 00  
Fax: 08-579 171 01  
Webbplats: www.esf.se



<b>Projektnummer (ifylles av ESF-rådet)</b>	<b>Namn på projekt</b>
	<b>FAIS. Friskare Arbetsliv i Sjuhärad</b>

- **Sammanfattning** (max två A4-sidor)  
Beskriv kortfattat projekttid och resultat.

## Projektbeskrivning

Tyngdpunkten i projektet har varit på ett nära samarbete med företag och kommuner i hela sjuhärad med start i Borås och Bollebygd. Samtidigt som vi planerat med att kartlägga kommunernas och företagens långtidssjukskrivna och skriver avtal om samarbete för praktik för deltagarna i projektet utöver det ville vi genomföra behovsinriktad utbildning och utveckla deltagarnas självförtroende och fysiska hälsa. Planen var att 15- 20 personer successivt fanns inskrivna på heltid i projektet, totalt under året ca 100 personer.

Projektet byggde på åtta steg:

- kartläggning av kommunernas och företagens långtidssjukskrivna samt skriva samarbetsavtal
- samarbete med Försäkringskassan/Arbetsförmedlingen om deltagarnas rehabiliteringsbehov
- fortsätta bygga nätverk med företagshälsovården samt inventera deras resurser för insatser i projektet
- bygga nätverk med friskvårdanläggningar och coacher samt inventera deras resurser för att aktivera deltagarna
- kartläggning av deltagarnas arbetsförmåga och kompetens med hjälp av företagshälsovården
- självinsikt och självförtroendeträning. Teori och praktik enligt nedanstående program
- utbildning och/eller praktikplanering som bygger på den handlingsplan som upprättas för varje deltagare
- praktik, utbildning eller arbete inom i första hand kommunerna eller de företag som ingår i projektet med stöd från handledare/coach



Visionen var att inspirera till kunskap, insikt och passion för ett hälsosammare liv. Vi ville skapa ett projekt för mänskligt växande där människor får möjlighet att arbeta med sig själva med sitt intellekt, sin fysiska hälsa, sin känslomässiga och själsliga hälsa och sin vilja att utvecklas

Deltagarna skulle genomföra praktisk träning i företag eller organisationer, vi samarbete med 8 kommuner samt ett stort antal företag i regionen. Vi har samarbetade också med industripoolen (Tekokompetens i Sverige AB) samt projekt och utbildningsinsatser på en mängd företag inom olika branscher ett väl etablerat kontaktnät.

PROTEKO var huvudansvarig för projektet, samarbetade med Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Sjuhärad kommunalförbund, Högskolan i Borås.

#### • **Projektets resultat**

Redogör kortfattat för det problem som projektet avsåg att fokusera kring. Vilken påverkan och genomslag åstadkom projektet? Tyngdpunkten i redovisningen bör ligga på de resultat och förslag till goda lösningar som projektet kommit fram till.

Efter genomförd förstudie under våren 2008 där vi kom fram till att över 90% av de långtidssjukskrivna är kvinnor och en stor andel arbetar inom kommunala sektorer, andelen kvinnor inom den privata sektorn är också mycket hög. Arbetsgruppen kom också fram till att svårigheten för både den privata sektorn som den kommunala är att rehabilitera personer tillbaka till samma arbetsplats, kommunerna har ett begränsat antal arbetsuppgifter i synnerhet för de lågutbildade kvinnorna, denna grupp har också svårt inom industrin att hitta lämpliga arbeten, vid förstudien fann vi också att många långtidssjukskrivningar var kopplade till det arbete personerna haft, tunga lyft, ensidiga rörelser mm. Vi har också konstaterat att den undersökning som Gunnar Aronsson vid Arbetslivsinstitutet genomförde stämmer överens med de kommentarer vi mött både på kommunerna i Sjuhärad och på de industrier vi besökt under förstudien. Alla de kontakter vi haft både med kommunerna och övriga näringslivet är rörande överens om att det krävs någon form av hjälp för denna grupp att återrehabiliteras till arbete eller utbildning.

Vi har under förstudien också kartlagt den erfarenhet som finns på detta område och konstaterat att det görs en hel del begränsade insatser men att det saknas någon form av helhetsgrepp, förutom kontakterna med kommuner och övriga näringslivet har vi samverkat med företagshälsovården inom området och också



kopplat dessa till oss. Den samlade erfarenhet som finns där stämmer bra med hur vi ville driva projektet vidare. Det fanns också ett antal privata aktörer som arbetar med bland annat coachning och NLP som vi också samtalat med under förstudien och tillsammans har vi tagit fram ett antal modeller och verktyg. Dessa verktyg ville vi sedan i genomförandefasen använda för att underlätta för i första hand kvinnorna i regionen lättare ska hitta lämpliga arbetsuppgifter. Förutom arbetsgruppen som har bestått av Sjuhärads kommunalförbund, Försäkringskassan, Högskolan i Borås och PROTEKO därutöver har vi bildat nätverk med ett antal företag i regionen, företagshälsovården, friskvårdsanläggningar, fackföreningar, konsulter inom hälsa och friskvårdsområdet, NLP samt coachning. När det gäller avtalsskrivning med deltagande kommuner och företag valde vi att göra det i samband med att vi genomförde projektet detta på grund av att antalet långtidssjukskrivna förändras och vi vill kunna arbeta så nära den verkliga situationen som möjligt. Då vi avbrutit projektet i förtid kan vi tyvärr inte redovisa något resultat från den kartläggning vi tidigare genomförde och som skulle ge oss och andra verktyg för att framförallt arbeta med långtidssjukskrivna kvinnor.

- **Syfte och mål med projektet**

Redogör för projektets avsedda resultat/slutmål och eventuella delmål. Vad uppnådde ni i förhållande till era mål då projektet startade? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av text erhållna kunskaper och ändrade attityder och/eller beteende. Vilket lärande åstadkom i projektet såväl internt som externt? Redogör för orsaken till avvikelser jämfört med projektansökan.

## **Mål**

Pilotprojektet övergår till varaktig verksamhet

70 % av deltagarna går vidare till anställning, utbildning eller annan utvecklande verksamhet

Genomföra aktiviteter för 100 långtidssjukskrivna, (90% kvinnor) per år med målsättningen att alla som vill och har förutsättningar erhåller nytt arbete eller utbildning, minimum 70% i åtgärder.

Ett hundra deltagande arbetsgivare (privata och offentliga), myndigheter och organisationer efter genomfört projekt. Starten av projektet kommer att genomföras i Borås och Bollebygd därefter kommer vi att bygga vidare med alla sjuhäradskommunerna



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer

Bilda nätverk mellan aktörer som arbetar med friskvård och hälsa

Ta fram och utveckla "verktyg/metoder" (innovativa, preventiva och rehabiliterande insatser) samt former för en förstärkt arbetslivsinriktad rehabilitering för att bryta de långa sjukskrivningar samt preventiva insatser för att förhindra att sjukdom uppstår

Skriva formella avtal mellan deltagande arbetsgivare, myndigheter och organisationer för ökad rörlighet och arbetslivsinriktad rehabilitering. (Praktik för deltagarna på företag och organisationer)

Genomföra 10 utbildningar under 15 veckor med 100 deltagare varje år för att bland annat

ge inspiration och motivation till byte av arbete eller fortsatt arbete

Eftersom vi avbrutit projektet har vi inte heller uppnått de mål vi satt upp men om vi ser på det resultat vi uppnått med de tre grupper vi genomförde har vi klart uppnått de mål som gäller deltagarnas placering i arbete.

- **Arbetsätt**

Vad var den huvudsakliga arbetsättet? Beskriv kortfattat vilka metoder och/eller utbildningar som användes. Beskriv eventuellt nya metoder eller materiel som tagits fram i projektet.

Under huvudprojektet har det funnits möjligheter till utvecklings och introduktionsperioder i företag eller organisationer och detta har varit vår huvudsakliga arbetsätt tillsammans med den självförtroendekurs vi startat upp de första 5 veckorna. Dessa perioder genomfördes tillsammans med deltagarna när vi utformar handlingsplanen. Vi har också tillsammans med deltagarna hjälpa till med arbetsgivarkontakterna och fortlöpande haft kontakt med både deltagaren och praktikplatsens handledare. Denna del av projektet har vi lagt stor vikt vid då vi vet att många företag dels tycker det är svårt med extra personal som behöver särskild handledning samt också tar produktiv tid. Denna del har därför funnits mycket bra

Deltagarna har fått föreläsningar i friskvård som livsenergi, kost och näringslära och stresshantering. Tillsammans med handledaren/coachen upprättat en handlingsplan för fysisk träning med fortlöpande uppföljningar.

Övriga delar som handlar om lärande i arbete har formuleras mellan deltagarna. Mål har satts upp för varje deltagande person och följts upp, utvecklings och



handlingsplaner har revideras där personerna har ansvarar för sin egen utvecklingsmöjlighet.

## **Pedagogiken**

Vid den gemensamma kursstarten presenterades kursens ramar. Deltagarna presenterar sig och sina förväntningar och även farhågor. Därpå börjar vi gemensamt forma fokusen på utbildningen som helhet genom fokusmetoden där gruppen tillsammans formulerade viktiga mål och förutsättningar för att utbildningen skulle lyckas för alla involverade. Vidare berättade vi hur vi kommer att arbeta med den individuella handlingsplanen. Därpå startar formandet av ämnesinnehåll – även det i form av en fokusmetod. De flesta ämnen påbörjas med en "brainstorm" för att skapa motivation, ett aktivt ställningstagande och engagemang. Deltagarens förslag skrevs på tavlan och vi fortsätter med frågeställningar som: Kan dessa saker påverkas/utvecklas? Vill vi utveckla dem? o.s.v. Vi tog fram frågeställningar kring de 5 V:na för att öka insikt, självkänedom och framför allt få makten över att i högre grad känna att man är den som ansvarar för och styr den egna utvecklingen:

Vem är jag?

Vart är jag på väg?

Vart kommer jag ifrån?

Vad vill jag?

Vad gör jag för att nå fram?

Målet var att förutom motivation att definiera ämnena och se helheten. Resultatet av "brainstormen" användes sedan som grund för utformningen och upplägget. I de olika momenten har deltagaren haft en mycket aktiv roll i skapandet av innehållet. Ramarna fanns angivna i kursmomentet men under utbildningens gång gjorde vi kursändringar utifrån deltagarens egna behov och erfarenheter. Vi genomförde en utbildning som motiverar till kunskap och ökad positiv självkänsla.

- **Deltagande aktörer i projektet**

Redogör för vilka aktörer (organisationer företag myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller ekonomiska resurser och övrigt.

Redovisa eventuellt arbete i styrgrupp och/eller referensgruppen och dess eventuella sammansättning. Hur har projektgruppen fungerat? Hur har styrgruppen och/eller referensgrupp fungerat?



Del 2

2008-3050666

## Samarbetspartners

Högskolan i Borås  
 Sjuhärads kommunalförbund  
 Försäkringskassan  
 Arbetsförmedlingen  
 Stiftelsen PROTEKO  
 Företagshälsovård (Boråshälsan AB, Previa AB, Feelgood AB m.fl.)  
 Friskvårdsföretag (Onyx AB)  
 Fackliga organisationer  
 Arbetsgivarorganisationer  
 Företag

## Företag och kommuner som är informerade om projektet

Redcats Nordic (Ellos)	Johnny Eriksson
Born Studios	Krister Lundgren
Ericsson	Berit Roos Holmquist
AB Ludvig Svensson	Lotta Bergquist
H&M	Helen Fleetwod/Ewa Cronehag
Oscar Jacobson	Jenny Wiliö/Magnus Bengtsson
Reell Competence	Magnus Peterson
Rudholm & Haak	Jonas Petersson
Vindspelet	Linus
Schenker Logistics	Bengt Källqvist
Speed Competence	Daniel Johansson
ACG Gruppen AB	P-O Hygren
Eton Systems	Hans Pålsson
Jensen Sweden AB	Tore Johansson
Handelsbanken	Thomas Bogsjö
FOV-Fabrics	Mats Lundgren
Västsvenska Truck AB	Hans Svensson
Halens Postorder	Birgitta Strömbom
Helens Beautycenter	Helen Sand
Bercato	Pierre Rosengren
Sjuhärads Kommunalförbund	Claes-Göran Bertilsson
Borås kommun	Per Olsson
Marks kommun	Monica Selling
Tranemo kommun	Ann-Christin Nilsson Kennet Olsson
Bollebygds kommun	Ann-Christin Larsson



Ulricehamns kommun	Christer Lindström
Vårgårda	Margareta Rehn
Herrljunga	Birgitta Falk
Svenljunga	Sonja Mozer Rosell

### Övriga företag i nätverket

Abecita AB	Borås
ACE Protection AB	Svenljunga
Almedahl-Kinna AB	Kinna
Arvidssons Textil AB	Kinna
Bema Norden AB	Skene
Bogesunds Väveri AB	Ulricehamn
Borgstena Textile AB	Borgstena
Cefab Filterservice	Borås
Cordgarn AB	Fritsla
Corporate Express AB	Borås
Elotex AB	Ulricehamn
Engtex AB	Mullsjö
Eton Fashion AB	Gånghester
Faiber Plast AB	Skene
Filtex AB	Kinna
F O V Fabrics AB	Borås
Gardinfabriken AB	Limmared
GR-Design AB	Rydboholm (ny)
Hagmans Kemi AB	Fritsla
Hallbergs Lampskärmar AB	Viskafors
Kwintett Fristads AB	Fristad
Kwintet Corporate Wear AB	Borås
Industrigalv AB	Gånghester
Kasthall Mattor och Golv	Kinna
Korallen AB	Kinnarumma
Linneväveriet i Horred AB	Horred
Mark Bric Display AB	Borås
Miss Mary of Sweden AB	Borås
Mont Blanc Industri AB	Dalsjöfors
Myrås Gardin&Textil AB	Borås
New House Design KB	Borås
Nife Textil A	Rydboholm
Nytello AB	Fritsla
PF Jersey AB	Marbäck





Pipelife Sverige AB	Ljung/Ölsremma (ny)
Precomp Solutions AB	Ulricehamn
Prêt à Porter Group AB	Borås
Retex Gardin AB	Skene
Sanden Produktion AB	Kinna
Scandfilter AB	Svenljunga

### **Samarbetspartner Företagshälsovården**

Boråshälsan	Peter Karlsson/Anders Knapasjö
Previa	Christina Sildenstedt/Sten Litorin
Feelgood	Jonas Huldt/Eva-Britta Lidström

Förutom de uppräknade aktörerna har vi haft en arbetsgrupp bestående av personer från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Borås Stad, Medarbetarcentrum och Proteko. Denna grupp har haft regelbundna möten och följt projektet fram till att vi fick avbryta. Företagen har varit delaktiga i form av de ställt upp med praktikplatser. AF och FK har varit medfinansiärer och Borås Stad har bidragit med egen tid.

- **Jämställdhetsintegrering**

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt ev. avvikelser utifrån projektplan, utmaningar etc.

Projektet har kartlagt deltagarna i ett genus- och jämställdhetsperspektiv, vi har kartlagt Försäkringskassans och Arbetsförmedlingens personer som behöver denna form av stöd och kommit fram till att de flesta var lågutbildade kvinnor och den grupp vi arbetade med från Borås Stad var också flest kvinnor.

- **Tillgänglighet för personer med funktionshinder**

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt ev. avvikelser utifrån projektplan, utmaningar etc.

I samband med kartläggningen har vi tagit hänsyn till personer med funktionshinder och det fanns också erfarenheter från deltagande kommuner, arbetsgivare och organisationer som vi tagit tillvara.



## Kriterier för genomförandet

De viktigaste dimensionerna i socialfondsprojekt är att se till individens kompetens och möjligheter, att lyckas. Att engagera berörda personer och att kunna påverka och få genomslag för resultaten. I det nationella socialfondsprogrammet finns fyra kriterier för genomförandet av programmet. Kriterierna syftar till att säkerställa att programmet ger ett mervärde till Lissabonstrategins inriktning på ökad tillväxt och sysselsättning. Samtliga projekt ska uppfylla minst ett av dessa kriterier. Ett eller flera av kriterierna skall ingå i de regionalt formulerade prioriteringar som utarbetas i samband med regionala utlysningar. **Besvara frågan/or utifrån de kriterie/er som ert projekt utgår från.**

### • Främja lärande miljöer

**I Socialfondsprogrammet kapitel 2:5 1 så beskrivs lärande miljöer utifrån följande:**

*Programmet skall främja lärande miljöer genom att stimulera till kompetensutveckling med utgångspunkt i den enskildes utvecklingsbehov, oavsett om personen är företagare eller anställd, chef eller medarbetare, och koppla denna till verksamhetens mål. Kompetensutveckling bidrar till att individen bättre kan möta framtida omställningar på arbetsplatsen och öka sin anställningsbarhet totalt sett. För att lärande miljöer skall kunna utvecklas krävs ytterligare kunskaper om hur lärandet förändras i det moderna arbetslivet, vad som sker i övergångarna mellan studier och arbetsliv, hur det informella lärandet i vardagen och på arbetsplatsen kan tas till vara, och hur vi kan skapa förutsättningar för alla till lärande och därmed bättre möjligheter att etablera sig i arbetslivet. Samverkan för utveckling av lärande miljöer kan engagera t.ex. aktörer såsom utbildningsväsende, arbetsmarknadsmyndigheter, arbetsmarknadens parter och arbetsgivare och social ekonomi.*

**Ni har i förekommande fall beskrivit hur ni tänkt jobba med detta kriterium i er ansökan: Beskriv era insatser för att uppfylla ambitionerna i ansökan.**

#### Lärande i arbete

En mycket viktig del i projektet har varit "lärande i arbete" vilket i detta projekt inneburit att deltagarna är ute i företag och genomför praktik. Värdföretagen (företag som tar emot deltagare) har tagit på sig ett stort ansvar för att handleda och stödja deltagarna under praktikperioden.

PROTEKO har också använt alla sina befintliga kontakter och nätverk (ca 100 företag) för att säkerställa att samtliga deltagare fått praktikplats vilket vi också lyckats mycket bra med.



- **Främja innovativ verksamhet**

**Socialfondsprogrammet kapitel 2:5:2 ger följande definition av hur programmet förhåller sig till kriteriet främja innovativ verksamhet:**

*Inom ramen för vart och ett av de operativa strukturfondsprogrammen skall särskild uppmärksamhet ägnas åt att främja innovativ verksamhet<sup>1</sup>. Detta innebär möjligheter att pröva alternativa sätt att investera i humankapital.*

*Nya projekt kan utgå från resultat i tidigare genomförda socialfondsprojekt och integrera tidigare med framgång prövade metoder, i syfte att vidareutveckla dessa. Detta kan ske t.ex. genom att metoder används i större skala eller att målgruppen förändras.*

*I bilaga 4 utvecklas begreppet ytterligare genom att bl. a. ge följande definition "Lösningar som idag inte erbjuds eller är etablerade i befintliga system och strukturer"*

**Ni har i förekommande fall beskrivit hur ni tänkt jobba med detta kriterium i ansökan: Beskriv era insatser för att uppfylla ambitionerna i ansökan.**

Implementering

Projektets huvudsyfte har varit att hjälpa bland annat långtidssjukskrivna tillbaka i arbete. Planen har också varit att implementera detta projekt som ett verktyg för att hjälpa och rehabilitera personer tillbaka på arbetsmarknaden.

Utvärdering av projektet var meningen att Högskolan i Borås skulle göra under 2010 men då projektet avbrutits har vi inte genomfört denna.

- **Främja samverkan**

**I Socialfondsprogrammet kapitel 2.5.3 beskrivs kriteriet främja samverkan enligt följande;**

*Samverkan, förankring av idéer och lösningar samt strategisk planering för att åstadkomma genomslag för det innovativa arbetet är viktiga element i strävandena att säkerställa ett mervärde i programmet. Medverkande aktörer måste vara tydliga både med sitt syfte att medverka och sina åtaganden inom projektet, och med hur de avser att gå vidare med framkomna resultat för att möjliggöra tillämpning i större omfattning.*

<sup>1</sup>Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1081/2006 om Europeiska socialfonden, artikel 3.5.



**Ni har i förekommande fall beskrivet hur ni tänkt jobba med detta kriterium i er ansökan. Beskriv utifrån ansökan era insatser för att uppfylla ambitionerna i ansökan.**

Tyngdpunkten i projektet har varit att arbeta nära mellan företag och organisationer samtidigt som vi ville utveckla deltagarnas självförtroende och fysiska hälsa. Målet var att 20 personer successivt fanns inskrivna på heltid i projektet och med hjälp av motivation, inspiration och kunskap stimulera till ett mer aktivt liv samt ge deltagarna möjligheten till att pröva annat arbete med stöd av coacher. Med motivationkurserna vi ville också lotsa deltagarna till det smörgåsbord av olika aktiviteter som redan finns inom en mängd olika områden.

Målsättning var också att deltagarna skulle få en personlig coach handledare/ som stöd för både arbetsbyten och den fysiska träningen, coachen/handledaren skulle också hjälpa till med eventuell praktisk träning i företag eller organisationer. Det var bland annat denna del som inte fungerade i grupp 2 och som blev orsak till att vi blev tvungna att avbryta projektet, projektledare för denna grupp ville själv sköta detta arbete och det fungerade inte.

- **Främja strategiskt påverkansarbete**

**Socialfondsprogrammet definierar kriteriet i kapitel 2.5.4 på följande sätt;**

*Möjligheterna att få till stånd förändring och skapa genomslag för framkomna resultat gagnas av en strategisk ansats där aktörerna i ett projekt redan i det förberedande stadiet av projektet fokuserar på vilken kunskap som efterfrågas och vilka kontakter som behövs för ett effektivt genomförande. Detta är betydelsefullt både för att få önskad uppmärksamhet från målgrupperna och för att involvera dem i det kommande arbetet. Först efter en sådan kunskaps- och kontaktinventering bör planering och genomförande följa.*

**Ni har i förekommande fall beskrivet hur ni tänkt jobba med detta kriterium i er ansökan. Beskriv hur ni jobbat för att uppfylla ambitionerna vad gäller kriteriet.**

Planen med projektet har varit att få ett permanent verktyg för att arbeta med personer som står långt från arbetsmarknaden eller har varit långtidssjukskrivna men då vi på grund av en felrekrytering av projektledare innebar att inte programmet genomfördes efter den plan vi från början hade. Detta har då fått som



konsekvens att deltagarna från denna grupp naturligtvis inte var nöjda med genomförandet och framförde kraftig kritik. Vår målsättning har självklart varit att få genomföra hela projektet och ta fram verktyg för att underlätta för målgruppen.

### Regionala Prioriteringar

- Redogör för eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

- **Strategiskt påverkansarbete**

Redogör för hur ni arbetat med strategiskt påverkansarbete. Vilka personer/organisationer har ni riktat er till? Hur kan projektets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet? Vilka ytterligare insatser för påverkansarbetet skulle behövas? Vad mer skulle kunna göras? Vem bör göra det?

Även under denna rubrik får vi bara beklaga att vi inte genomfört projektet och därför inte kunnat ta fram någon information för att åstadkomma strategisk påverkan.

- **Extern utvärdering**

Redogör för hur den externa utvärderaren (om det är aktuellt) konkret bidragit i projekt-arbetet. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet.

Eftersom vi som tidigare sagts inte genomfört projektet färdigt har vi heller inte genomfört någon extern utvärdering

- **Egenutvärdering**

Redogör för hur ni arbetat med att utvärdera ert arbete. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet.

Vi har genomfört en egen utvärdering och i samarbete med ESF kommit fram till att avbryta projektet i förtid.

- **Sammanfattande bedömning**

Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför? Vilka tips skulle Du vilja delge framtida projekt?

Projektet löpte mycket bra fram till grupp nr 2 där genomförandet av teoridelen och coachningen inte fungerade. Programmet i övrigt fungerade mycket bra där



samtliga deltagare fått praktikplatser och ett antal också senare fått nytt arbete eller återgått till sitt tidigare arbete. I grupp nr 1 fungerade programmet helt efter planen och där också alla deltagare fått praktikplats och senare också fasta arbeten. Sista gruppen vi genomförde mellan november 2009-mars 2010 där vi återgått till den ursprungliga teoriuppläggningsen och också bytt projektledare har projektet fungerat till stor belåtenhet från deltagarna och där vi också lyckats med att få ut alla på praktik och ett flertal har också fått arbete,

- **Kontaktpersoner**

Vilka personer kan den som är intresserad av ytterligare information kontakta?

Lennart Andreasson PROTEKO Box 550 05 50402 Borås

[lennart.andreasson@proteko.se](mailto:lennart.andreasson@proteko.se) tfn 0709 854016