



## Slutrapport

Projektnamn: Arcus Skaraborg

Diarienum: 2008-3050380

Projektperiod (ÅÅMMDD-ÅÅ-MM-DD): 20080901-20110831

Syftet med en enhetlig mall för slutrapportering är att underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekten i Sverige. I slutrapporten ombeds ni beskriva vilka resultat ni uppnådde samt redogöra för hur ni följde er tid- och aktivitetsplan. Slutrapporten förväntas omfatta mellan 10 och 15 A4-sidor.

Vänligen bifoga också gärna andra produkter och/eller rapporter etc som ni arbetat fram under er projekttid. Till slutrapporten ska också lägesrapport för den avslutande delen av ert projekt bifogas.

Under varje rubrik finns en inledande text om avsnittets innehåll. Det är viktigt att slutrapporten bygger på en diskuterande redogörelse. Från och med den 3:e rubriken och framåt bör om möjligt följande två frågor besvaras:

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

Om Du har frågor angående slutrapporteringen, hör av Dig till Din handläggare på Svenska ESF-rådet.

### 1. Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projekttid och framkomna resultat.





Projekt Arcus Skaraborg startades hösten 2008 och omfattar deltagare från AMO Skövde och AMO Lidköping och till viss del även från Socialtjänsten. Projektiden var ursprungligen till stor del inriktad att genom olika insatser (utbildning, coaching, rekryteringsaktiviteter och liknande) bistå en av våra samarbetspartner IDC West Sweden med kompetensförsörjning.

Under senare delen av 2008 vek konjunkturen kraftigt bl.a i Västsverige och arbetsmarknadssituationen förändrades mycket snabbt, framförallt inom den industriella sektorn.

Den här situationen innebar att de deltagare som Arbetsförmedlingen skickade till projektet nästan uteslutande kom från Jobb- och Utvecklingsgarantin samt från Jobbgarantin för ungdomar. Förutsättningarna för projektet ändrades härmed i stora delar i och med att våra deltagare stod mycket långt från den ordinarie arbetsmarknaden. De utbildningsinsatser som snabbt skulle göra deltagarna "färdiga" och förberedda för industriella yrken blev inte längre aktuella utan projektet fick förändra inriktning mot mer coachande och stöjande åtgärder i stället för utbildning. Förändringen skedde i samråd med ESF-rådet.

Det förväntade resultatet av projekt Arcus Skaraborg blev ju därför, med tanke på de förändrade förutsättningarna, helt annorlunda än det som var ursprungstanken; att förse verkstadsindustrin i Västsverige med kompetent arbetskraft.

Sammanfattningsvis blev resultatet av projektet att huvuddelen av deltagarna kom några steg närmare den ordinarie arbetsmarknaden, en del fick arbete, de flesta gick ur projektet med stärkt självförtroende och alla blev till fulla medvetna om sin egen situation sett ur ett arbetsmarknadsperspektiv. Detaljerat resultat presenteras i det följande.

## 2. Projektets resultat

- Redogör kortfattat för det problem och de behov som projektet avsåg att fokusera kring.
- Redogör för projektets ambitioner att göra skillnad, det vill säga hur lösa problemet på ett bättre sätt. Ta utgångspunkt i den eller de programkriterier (lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet, strategisk påverkan) som projektet valt, men också där så är aktuellt hur aktiviteterna av transnationell och regionalfondskaraktär bidragit.
- Vilka resultat och förslag till goda lösningar har projektet lett fram till?
- Vilken påverkan och genomslag har projektet åstadkommit på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå?



Som tidigare sagts så har det allt överskuggande problemet i projektet, i vart initialt, varit att det "deltagarmaterial" som Arcus Skaraborg fick från Arbetsförmedlingen inte överensstämde med det som vi i samband med att projektansökan skrevs, hade kommit överens om. Med andra ord så var bl.a förkunskaperna och motivationen så begränsad hos deltagarna att de relativt begränsade utbildningsaktiviteterna i projektet inte på något sätt skulle räcka till att uppnå projektmålet: att vara en rekryteringsbas till verkstadsindustrin (bil- och underleverantörer i första hand)Västsverige.

Efter ingående diskussioner med berörda parter (de anställda i projektet, styrgrupp, samarbetspartners och Arbetsförmedlingen) och i samråd med ESF-rådet beslöt vi att ändra fokus vad gäller målbilden i projektet. Förändringen innebar en direkt anpassning till målgruppens behov och status men med bibehållen inriktning på slutmålet; att få och behålla ett arbete.

Tillvägagångssättet för att nå målet för den "ursprungliga" målgruppen var att i första läget inrikta på korta, individuellt anpassade utbildningsinsatser med ett visst mått av jobbcoaching inkluderande yrkespraktik på relevanta arbetsplatser. Efter förändringen av projektets målgrupp visade det sig att ingen av deltagarna var redo för insatser/åtgärder med direkt inriktning på arbete i det korta perspektivet. För att komma vidare med deltagarna och med de förutsättningar som gällde, beslöt styrgruppen att inrikta aktiviteterna mot coaching som huvudverktyg och att direkta utbildningsinsatser fick spela en mindre roll i projektgenomförandet. Med ledning av hitillsvarande erfarenheter av jobbcoaching i andra arbetsmarknadsprojekt bestämdes att vidareutveckla våra metoder inom området enligt följande:

### **Metodutveckling**

Arcus i Skövde AB har sedan flera år, på uppdrag av Arbetsförmedlingen, arbetat med coaching för arbetslösa. Uppdragen är av lite olika karaktär. Vi arbetar med projektet "jobbcoaching" som löper på i högst 3 månader och som huvudsakligen riktar sig till "nyarbetslösa". Ersättningen från Arbetsförmedlingen betalas ut när vi tar emot deltagaren och sedan en liten bonus vid arbete eller studier.

Arcus arbetar också med "Aktiviteter för Nyanlända" som är av likartad karaktär som jobbcoach men som löper i högst 6 månader. Ersättningsmodellen innebär att utbetalning sker när deltagaren startar med huvuddelen utgår vid arbete eller studier.

Vi arbetar vidare med uppdraget som "Etableringslotsar" på ett 20-tal orter, huvudsakligen i Västra Götaland och Värmland. Här är uppdragets längd upp till 24 månader och då i samverkan med Arbetsförmedlingen och berörda kommuner. Här utgår en mycket låg månadsersättning men en betydande utbetalning sker vid arbete eller studier för deltagaren. Enligt Arbetsförmedlingens regler är "lotstiden" per deltagare endast 3 tim/månad vilket knappt motsvarar kostnaden.



Gemensamt för dessa tre metoder/tillvägagångssätt är mycket begränsade tidsmässiga resurser (coachtid) för varje enskild deltagare. Det här kräver att målgruppen finns relativt nära arbetsmarknaden om slutresultatet ska bli godtagbart.

I "Arcus Skaraborg" har det som tidigare sagts kommit in en annan typ av deltagare som har en betydligt längre väg till arbetsmarknaden och vi därför inom ramen för projektet utvecklat och förfinat coachingmetodikerna.

Metoden är på intet sätt revolutionerande utan bygger på en bra tillgång till resurser och att det finns möjligheter att arbeta med deltagaren under en längre sammanhållen tid.

Den kännetecknas bl a av följande:

- mycket vida tidsramar för varje individ
- succesivt kunna bygga upp en adekvat kravbild för deltagare
- hinna bearbeta bakomliggande hinder för att nå arbetsmarknaden "fobiträning light"
- kunna (vid behov) arbeta i långsam takt med deltagaren
- ha tid att bygga upp självförtroendet hos deltagaren
- ha tid med kunskapsöverföring mellan coacherna
- gemensamma återkommande aktiviteter
- coaching "över tröskeln" som innebär att coachen är med deltagaren under hela processen till ett arbete, från praktikanskaffning, under praktiktiden (ständig kontakt med deltagare och arbetsgivare), uppföljning och erfarenhetsutbyte med arbetsgivaren, finnas med som ett stöd även efter en eventuell anställning.
- kunna ha ett strukturerat förhållningssätt till varje deltagare

Det som är unikt är att personalen i projektet under en längre tid, har haft möjlighet att bygga upp ett förhållnings- och tillvägagångssätt som är direkt anpassade till målgruppen som av olika skäl (strukturella och individrelaterade) har svårt eller mycket svårt att nå arbetsmarknaden.

Det mest bestående resultatet av projekt Arcus Skaraborg är att många deltagare gått vidare till arbete eller studier. Med få undantag har alla deltagare kommit närmare ett inträde på arbetsmarknaden. Ett annat bestående effekt när det gäller metodutveckling är som sagts ovan, att personalen i projektet har haft möjligheter att kunna utveckla coachingprocessen för deltagare som står allra längst från arbetsmarknaden. Arcus övriga personal har kunnat dra nytta av detta i sitt ordinarie arbete med deltagare med särskild problematik. Arcus Skaraborg har bidragit till att utveckla och förfinat metoderna som riktar sig till denna målgrupp.



Kvantitativt resultat för de 105 deltagare som gått igenom projektet:

- fått ett ordinarie arbete	14
- fått ett arbete med samhällsstöd	8
- påbörjat yrkesutbildning	6
- påbörjat andra studier	4
- övergått till Fas 3	38
- gått ut praktik under sista delen av projektet	6
- blivit föremål för arbetsträning	7
- fortfarande arbetslös	10
- annat	12

### 3. Syfte och mål med projektet

- Redogör för projektets syfte/projektmål, delmål och avsedda resultat.
- Vad har projektet uppnått i förhållande till mål och planerat upplägg? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av till exempel erhållna kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer, beteende etc.
- Vilket lärande åstadkom ni i projektet såväl internt som externt?
- Redogör för orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten.

Det överordnade syftet med projektet var att med hjälp av de aktiviteter, resurser och nätverk som finns i projektet utifrån var och ens förutsättningar, lotsa deltagarna till ett arbete på (den ordinarie) arbetsmarknaden. Härutöver är projektet samtidigt fokuserat på ett antal delsyften som även inkluderar de samverkanspartner som deltar. Detta gäller också de "praktikföretag" som indirekt är kopplade till projektet.

Delsyften:

- att projektet i sig är integrationsutvecklande
- att minska utanförskapet
- att projektet genomsyras av kunskap om genus betydelse för utvecklingen av ett företag eller organisation
- att stärka kvinnors ställning på arbetsmarknaden



- att understödja deltagarna att göra okonventionella yrkesval
- att identifiera, synliggöra och utveckla de unika kompetenser som framför allt personer med invandraranknytning besitter
- att erbjuda deltagarna möjligheter och resurser som syftar till att kunna identifiera och utveckla sin entreprenörsanda
- att de olika aktiviteter som projektet omfattar skall vara optimalt individanpassade
- att genomföra aktiviteter som leder till en förändrad syn på entreprenörskap hos framför allt kvinnor och personer med invandrarbakgrund
- att ha en klar valorisationsstrategi, dvs att under projekttiden utveckla och förfina metoder och modeller som har ett bestående värde och som kan implementeras i företags och organisationers ordinarie verksamhet
- att projektet samverkar med programområde 1
- att stärka mångfaldskompetensen hos de företag och organisationer som kommer i beröring med projektet

Delmålen i projektet har varit att alla som deltar i projektet skall komma närmare arbetsmarknaden. Uttryckt i kvantifierbara mål innebär det att så många som möjligt skall få och kunna få och behålla ett arbete. Samtliga deltagare som har gått igenom projektet ska redovisas utifrån följande parametrar:

- fått ett ordinarie arbete
- fått ett arbete med samhällsstöd
- påbörjat yrkesutbildning
- påbörjat andra studier
- övergår till annan arbetsmarknadsaktivitet

- går ut i praktik
- blir föremål för arbetsträning
- fortsätter att vara arbetslös
- annat

Som tidigare sagts så har den målgrupp som projektet planerades och budgeterades för inte överensstämt med det faktiska inflödet av deltagare från Arbetsförmedlingen. Det här förhållandet har hela tiden påtalats hos berörda handläggare och chefer hos Af. Svaret har hela tiden varit att dom skickar de deltagare som finns i, eller är på väg in i Job-Ugan.

#### Resultat

En av de viktigaste erfarenheterna som fått genom detta projekt är att det har varit mycket svårt att få Arbetsförmedlingen att hänvisa "rätt" deltagare (dvs den målgrupp som vi hade kommit överens om vid ansökningstillfället) till Arcus Skaraborg. Dessutom har det varit genomgående att vi i princip hela tiden fått för få deltagare.

Det här beror säkerligen inte på någon ovilja från handläggarnas sida utan att man



har varit tvungen att prioritera sina egna upphandlade arbetsmarknadsaktiviteter samtidigt som arbetssituationen varit mycket ansträngd på Af-kontoen under de senaste åren.

En annan mer positiv erfarenhet har varit att som tidigare sagts, personalen har haft möjlighet att utveckla våra coachmetoder speciellt vad gäller personer som av olika skäl befinner sig mycket långt från arbetsmarknaden. Medarbetarna i projektet har också visat Arbetsförmedlingen, visserligen i några enstaka fall, att det har gått att få ut deltagare i arbete som har varit helt arbetslösa i 10-15 år och där handläggarna har varit "mycket positivt förvånade" när vi har rapporterat om detta.

Konsekvenser för projektbudgeten

I och med att målgruppens sammansättning och omfattning har ändrats som tidigare beskrivits, så har deltagaresättningarna blivit betydligt lägre än budgeterat vilket i sin tur negativt påverkat medfinansieringen.

#### 4. Arbetssätt

Vad var ert huvudsakliga arbetssätt? Beskriv kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad i metoderna och aktiviteterna var det som gjorde skillnad, d.v.s. som ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

Under metodutveckling har beskrivits hur vår coachmetodik har utvecklats så att den på ett framgångsrikt sätt kunnat anpassas till målgruppen. Vi har vid några tillfällen använt oss av SOL (situationsorienterat lärande). Metoden används av Lexicon för att skapa samsyn hos personalen i företag och organisationer. Vid de här tillfällena har vi hyrt in en konsult från Lexicon Jönköping där man har utvecklat och anpassat metoden till att motivera och stimulera arbetslösa personer. Det har dock visat sig att man i Lexicon Jönköping har använt SOL för arbetslösa personer som är inne i en arbetsmarknadsutbildning. Man har då fått mycket goda resultat och gensvar från deltagarna. När vi använde samma upplägg i Skövde för deltagarna i Arcus Skaraborg så nådde vi, enligt konsulten, inte riktigt ända fram dvs samma goda resultat som i Jönköping. Den samlade bedömningen har varit att Skövdegrupperna inte har haft samma intresse och motivation som grupperna i Jönköping. Resultatet blev därför, enligt vår gemensamma bedömning



godtagbart men inte mer.

Som tidigare sagts så har coaching varit det viktigaste verktyget för lärarna/cocherna i projektet. Härutöver så har vi jobbat med mer konventionella aktiviteter enligt följande:

- studiebesök på företag och utbildningsorganisationer
- studie- och yrkesorientering
- upprättande av handlingsplan/utbildningsplan
- föreläsningar med olika teman som anknyter till deltagarnas situation
- motiverande samtal i grupp
- träning inför anställningsintervju
- individuella kompetenshöjande insatser (tex träna grundskolematematik)
- fysiska aktiviteter (i allmänhet "lärarledda promenader)
- gemensamma lustbetonade aktiviteter (tex laga mat tillsammans)
- framtagande av CV på ett lite annorlunda sätt
- yrkes- och miljöpraktik

## 5. Deltagande aktörer i projektet

Redogör för vilka aktörer (organisationer, företag, myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller engagemang, ekonomiska resurser och påverkansarbete. Redovisa dessutom arbete i projektgrupp, styrgrupp och/eller referensgrupp samt gruppernas sammansättning. Hur har grupperna fungerat?

Följande aktörer planerades att ingå i projektet:

Arbetslivsresurs.

Här var tanken att köpa in tester vid respektive grupps början och avslutning av projektet. Testerna skulle avse motivationsnivå, språknivå och andra relevanta parametrar. I och med att inte blev några gruppintag till projektet visade det sig att individuella tester inte skulle bli kostnadseffektivt utan bara räckta till ett fåtal deltagare. Vi har dock använts oss av Arbetslivsresurs tjänster i mindre omfattning och då har det handlat om insatser i form av psykologiska stödinsatser. För övrigt har vi i så stor utsträckning som möjligt, försökt spara in på övriga kostnader för att balansera effekterna av medfinansieringsproblematiken.

Nyföretagarcentrum





Här var tanken att genomföra ett antal entreprenörsdagar och även erbjuda deltagarna ett antal "nyföretagarkurser". Bedömning av intresserade deltagares entreprenörsförutsättningar och affärsidé ingick också i de tjänster som projektet skulle köpa in. I och med att den ursprungliga målgruppens sammansättning ändrades så var det ingen av samtliga deltagare som var intresserade eller hade förutsättningar att gå vidare inom det här området. För övrigt har vi i så stor utsträckning som möjligt, försökt spara in på övriga kostnader för att balansera effekterna av medfinansieringsproblematiken.

#### Lexicon

Här var tanken alla grupper skulle genomgå en situationsanpassad version av SOL-metoden som syftar till att tydliggöra värderingar, skapa samsyn och öka motivationsnivån och genomförs av extern konsult från Lexicon Jönköping. Genomfördes två gånger och då med tveksamt resultat, huvudsakligen beroende på målgruppens sammansättning. För övrigt har vi i så stor utsträckning som möjligt, försökt spara in på övriga kostnader för att balansera effekterna av medfinansieringsproblematiken.

#### Pomona Balance

Här var tanken att genomföra arbetsträning och rehabutredningar. Utnyttjades inte alls beroende på att dessa aktiviteter genomfördes i Arbetsförmedlingens regi och belastade inte projektbudgeten.

Som tidigare sagt så har samarbetet med IDC varit mycket begränsat på grund av målgruppens sammansättning.

Projekt "Arcus Skaraborg" har styrts av företagsledningen i Arcus, Malek Malek och Kai Leander och i samråd med personalen i projektet samt vid vissa tillfällen har representant från Arbetsförmedlingen deltagit. Som alltid vid den här typen av projekt (även arbetsmarknadsutbildningar som är köpta av Af) är det svårt att få deltagande från Af-kontoren men i det projektet har dom deltagit vid några tillfällen.

Projektgruppen som består av personalen i projekt träffas i princip varje morgon för avstämning, prioriteringar och problemlösning.

Grupperna har fungerat bra.



## 6. Jämställdhetsintegrering

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Jämställdhetsaspekten är någonting som varje dag genomsyrar och påverkar vårt förhållningssätt till andra. I det här fallet i första hand till våra deltagare, kollegor och andra arbetskamrater. Det här gäller givetvis både i hemmet och på arbetsplatsen. Som ett företag med ett 35-tal anställda, andra intressenter såsom deltagare, samarbetspartners och uppdragsgivare har vi sett det som mycket viktigt att arbetet med jämställdhet bedrivs på ett prioriterat och regelbundet sätt. Ett exempel på detta är att vi vid våra regelbundna personalmöten i Skövde (där även personal som arbetar i Arcus Skaraborg är med) har en stående punkt där inriktningen är att se jämställdheten som en naturlig och integrerad del i det vardagliga arbetet. Det här är också ett synsätt som våra lärare och coacher löpande försöker förmedla till alla deltagare i projektet.

Det som har varit den största utmaningen under projekttiden är att par av våra manliga, lite äldre personer med invandrarbakgrund vid några tillfällen utmanat i Sverige gängse värderingar vad gäller jämställdhet sett ur ett genusperspektiv. Med andra ord har det varit svårt, för att inte säga omöjligt för dessa män (ett fåtal) att arbeta med av våra kvinnliga coacher. Vi har försökt lösa dessa problem genom att sätta in olika resurser i form av kortare utbildningsinsatser för alla deltagare i grupp, enskilda samtal och rollspel. De aktuella männen har fått träffa representant för företagsledningen, Malek Malek. Diskussionerna har då också kunnat ske på hemspråket. I ett fall har en deltagare (efter tillsägelser och varningar) fått lämna projektet i förtid.

## 7. Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

En betydande del av våra deltagare har någon form av lättare eller svårare form



av funktionsnedsättning. I början av projektet var vår samlade kunskap och erfarenhet att arbeta med den här typen av målgrupp relativt begränsad. Lärarna och coacherna fick därför i ett tidigt skede utarbeta former för ett gemensamt förhållningssätt för att på ett så bra sätt som möjligt konstruktivt kunna möta denna problematik

## 8. Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Vi har inte arbetat med några regionala prioriteringar.

## 9. Spridning och påverkansarbete

Redogör för hur ni arbetat med spridning och 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 för att nå dit ni vill? Vem/vilka bör göra det?

Projekt "Arcus Skaraborg" har i första hand riktat sig till arbetslösa personer inskrivna på något av Arbetsförmedlingens kontor i Skaraborg dvs AMO Skövde och AMO Lidköping. Socialtjänsten i Skövde kommun har under hela projektet haft sex platser men bara utnyttjat dessa i mycket begränsad omfattning. Trots att medfinansieringsavsikt har lämnats från berörd sektionschef på socialförvaltningen har våra ideliga påstötningar i gett resultat. År två och tre har vi inte fått en enda deltagare. Vår uppfattning är att projekt Arcus Skaraborg uppfattas som "konkurrerande verksamhet" till socialen samtidigt som etableringsuppdraget förändrat rollfördelningen mellan kommunen och arbetsförmedlingen.

Den coachningsmodell som vi vidareutvecklat under projekttiden och som beskrivits tidigare har vi och kommer att ha nytta av i vår ordinarie verksamhet. Eftersom projektet har utvecklats till att rikta sig till personer som står allra längst från arbetsmarknaden och med en problematik som tillhör detta så har vi kunna



använda "Arcus Skaraborg" som referensobjekt i flera upphandlingar som rör denna typ av deltagare.

För att kunna bedriva ett projekt liknande detta på ett ännu mer framgångsrikt sätt så behövs ytterligare resurser i form av tid och kostnadstäckning. En idé som väl redan är på väg att prövas från ESF-rådets sida är att kunna förstärka medfinansieringen för denna typ av målgrupp genom att både kunna räkna in aktivitetsstöd och handledarersättning för deltagare i fas tre.

### **10. Extern utvärdering**

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

Ej aktuellt

### **11. Egenutvärdering**

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

Utvärderingsarbetet har skett i en konternuerlig process inom ramen för styrgruppens och projektgruppens arbete. Utan detta arbete hade projektet inte kunnat genomföras

### **12. Kommentarer och tips**

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



En grundläggande frågeställning är om privata aktörer överhuvudtaget skall driva ESF-projekt inom programområde 2 med avseende på följande faktorer:

#### Rishtagande

Medfinansiering sker i form av att tex Arbetsförmedlingen och/eller Socialtjänsten går in med en avsiktsförklaring om deltagarantal och ersättningsnivå. Kan de av olika skäl inte uppfylla sina åtaganden så står den privata projektägaren för hela risken.

#### Byråkratisering

För varje ny programperiod ökar kravet på administration och byråkratiska insatser för projektägaren/genomföraren. Man kan få intrycket att den enskilde deltagaren i projektet betyder allt mindre och att formerna för projektgenomförandet blir allt viktigare. Man kan få intrycket att den här typen av verksamhet alltmer lämpar sig enbart för offentlig verksamhet och ideella organisationer.

#### Nästa programperiod

Om det är meningen att det skall finnas med privata aktörer i nästkommande programperiod bör regelverket för medfinansiering ses över!

### 13. Kontaktpersoner

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

Kai Leander och Malek Malek

### Underskrift projektansvarig (projektledare)



Svenska  
ESF-rådet

2011-11-08

Malek Malek

**Datum**

**Namnteckning**

**Namnförtydligande**

E-posta dessutom dokumentet till projektets ansvariga handläggare på Svenska ESF-rådet.

Kom ihåg att även fylla i projektets sista lägesrapport för att stöd ska kunna betalas ut.