

Projekt 100

Extern utvärdering - slutrapport

Petter Spanne
Anna Segerberg

2013-03-15





Dokument	Författare	Ansvarig	Version	Sida
Projekt 100	Petter Spanne	Petter Spanne	2013-03-15	2 av 25
Extern utvärdering - slutrapport	Anna Segerberg			

Innehållsförteckning

1	BAKGRUND	3
2	METOD	3
3	YTTRE FAKTORER SOM PÅVERKAT PROJEKTET	4
4	MÅL & RESULTAT	6
5	DELTAGARNAS UPPFATTNING OM PROJEKT 100	7
6	REKRYTERARNAS UPPFATTNING OM PROJEKT 100	9
7	INTERVJUER MED STRATEGISKA PERSONER FÖR PROJEKT 100	11
8	FÖRETAGENS/ARBETSGIVARNAS UPPFATTNING OM PROJEKT 100	14
9	PROJEKTETS ARBETSSÄTT I FÖRHÅLLANDE TILL ANSÖKAN	16
10	NY VERKSAMHET EFTER PROJEKTETS AVSLUT	18
11	RÅD OCH FÖRSLAG TILL PROJEKTÄGAREN INFÖR FORTSATT ARBETE	19
12	BILAGOR	20



Dokument	Författare	Ansvarig	Version	Sida
Projekt 100 Extern utvärdering - slutrapport	Petter Spanne Anna Segerberg	Petter Spanne	2013-03-15	3 av 25

1 Bakgrund

Göteborg Stad, stadsdelsförvaltningen Östra Göteborg (tidigare Bergsjön), har genom Arbetsforum ansökt och blivit beviljade medel av svenska ESF-rådet och Europeiska socialfonden för Projekt 100.

Projekt 100 är ett samverkansprojekt mellan offentlig och privat sektor där syftet har varit att matcha företagets arbetskraftsbehov med den arbetskraftsreserv som finns i stadsdelen Östra Göteborg, tidigare Bergsjön och Kortedala. Projektperioden sträcker sig från 2010-04-01 till och med 2013-03-31.

Ekan AB har anlåtats av projektet för att genomföra en löpande extern utvärdering av projektet i enlighet med ESF-rådets krav och riktlinjer. Ekan har under projektperioden lämnat fyra avstämningsrapporter till Projektledningen. Denna slutrapport avslutar och summerar Ekans externa utvärdering av Projekt 100.

Ekan och projektledningen har kontinuerligt under projektperioden haft en dialog via telefon, e-post och möten. Ekan har även träffat hela projektgruppen vid flera tillfällen samt intervjuat både deltagare, samarbetspartners och andra nyckelpersoner för projektet.

2 Metod

Slutrapporten besvarar följande frågeställningar:

- **Utvärdering av projektets resultat i förhållande till projektmålen**
 1. Projektet ska hjälpa företagen som deltar i projektet med minst 100 rekryteringar vilket leder till minst 100 nyanställningar.
 2. 50 procent av projektdeltagarna (= 100 deltagare) ska få någon form av anställning efter att de har deltagit i projektet.
 3. Minst 60 procent av medverkande företags förväntningar ska gå i uppfyllelse.→ Detta utvärderas genom att projektets resultat och måluppfyllelse redovisas.
- **Redogörelse och analys av projektets organisation, insatser, metoder och förhållningssätt i relation till riktlinjer i ansökan**
→ Detta utvärderas genom att dra slutsatser från de intervjuer och samtal som kontinuerligt har genomförts med projektledningen och projektets medarbetare.
- **Redovisning av projektdeltagarnas och samarbetsparternas synpunkter genom exempelvis workshops, intervjuer eller enkäter**
→ Detta utvärderas genom att dra slutsatser från de intervjuer och samtal som kontinuerligt har genomförts med deltagare och samarbetspartners.
→ Detta utvärderas också genom företagsenkäten som har genomförts tre gånger under projektperioden.



Dokument	Författare	Ansvarig	Version	Sida
Projekt 100 Extern utvärdering - slutrapport	Petter Spanne Anna Segerberg	Petter Spanne	2013-03-15	4 av 25

- **Bedömning av projektets arbete med strategisk påverkan och samverkan**
 - ➔ Detta utvärderas genom telefonintervjuer med utvalda strategiska personer för projektet, exempelvis handläggare, offentliga tjänstemän och representanter för företag som projektet samarbetar med.
- **Resultat av en SWOT-analys för att synliggöra projektets styrkor, svagheter, hot och möjligheter**
 - ➔ Ekan har i varje avstämningsrapport gjort en SWOT-analys för att identifiera de förutsättningar som Ekan har identifierat för projektet. Någon SWOT-analys görs dock inte i slutrapporten.
- **Rådgivningsrapport med förslag på kompletteringar och justeringar av projektets inriktning och utformning inklusive råd kring implementering i befintlig verksamhet**
 - ➔ Ekan har i varje avstämningsrapport lämnat råd och rekommendationer till projektledningen. I slutrapporten lämnas råd och rekommendationer till projektägaren.

3 Yttre faktorer som påverkat projektet

3.1 Organisationsförändring

Göteborg Stad genomförde den 1 januari 2011 en stor organisationsförändring där de 20 befintliga stadsdelsförvaltningarna slogs samman till 10 nya förvaltningar. För Projekt 100 innebar det att den tidigare projektägaren (SDF Bergsjön) och projektdeltagaren (SDF Kortedala) numera tillsammans utgör stadsdelsförvaltningen Östra Göteborg.

Hur har detta påverkat projektet?

Projektet har under hela perioden kontinuerligt arbetat utifrån ESF-ansökan och sin projektplan. Då projektägaren Arbetsforum redan innan var ett samarbete mellan Bergsjön och Kortedala, har inte organisationsförändringen påverkat Arbetsforum i någon större omfattning. Däremot har arbetet med att arbeta ihop den nya stadsdelsförvaltningen pågått kontinuerligt sedan sammanslagningen, både vad gäller personalfrågor och strukturfrågor. Detta har förstås inneburit en förändrad kontext för projektet.

3.2 Svårt ekonomiskt läge för stadsdelsförvaltningen

SDF Östra Göteborg har det senaste året haft ett mycket ansträngt ekonomiskt läge, också inom sektor Individ- och familjeomsorg samt funktionshinder, som Projekt 100 organisatoriskt tillhör. Ett antal besparingsåtgärder har därför genomförts under 2012.



Dokument	Författare	Ansvarig	Version	Sida
Projekt 100 Extern utvärdering - slutrapport	Petter Spanne Anna Segerberg	Petter Spanne	2013-03-15	5 av 25

Hur har detta påverkat projektet?

Projektet har varit tvunget att anpassa sig till det rådande ekonomiska läget, bland annat har man varit återhållsam med nyanställningar och har det sista året bedrivit projektet i en lägre omfattning än tidigare.

3.3 Personalförändringar

Ett antal förändringar i personalgruppen uppstod under projektets första verksamhetsår. Under sommaren 2010 slutade en av projektets rekryterare och ersattes i oktober 2010 av en nyrekryterad person som tidigare arbetat på Arbetsförmedlingen. En av rekryterarna gick även ned till deltid i projektet. Resterande halvtid ersattes under en period av en intern person som tidigare varit projektledare för ett annat ESF-projekt. Hälsocoacherna fungerade delvis under 2010 som rekryterare, dock belastar inte hälsocoacherna projektets budget. Ytterligare en rekryterare, som tidigare har arbetat på Arbetsforum, har tillkommit i projektgruppen och dennes lön utgör sedan mars 2011 medfinansiering i projektet. En ny rekryterare anställdes i juni 2011. I början av 2012 slutade två av projektets rekryterare och dessa två ersattes inte på grund av det rådande ekonomiska läget i stadsdelen. Dessutom gick ytterligare en rekryterare i pension under våren 2012. Coacherna på Arbetsforum ingår sedan 2012 i projektet och arbetar därmed en del av sin arbetstid i Projekt 100.

Ansvarig chef och projektägare för projektet, slutade sin anställning i SDF Östra Göteborg i september 2011. En ny chef rekryterades och började sin tjänst under hösten 2011.

Hur har detta påverkat projektet?

Ekans bild är att projektledningen, utifrån förutsättningarna, har hanterat personalförändringarna på ett professionellt sätt. Utifrån ett resultatperspektiv har heller inte förändringarna påverkat projektets resultat negativt. Däremot har omfattningen av projektets verksamhet och kapaciteten att ta emot deltagare påverkats genom att projektet under det sista året har haft färre rekryterare, och tillgång till färre coacher, än tidigare.

3.4 Förändrad organisation på Arbetsforum

Som ett led i besparingsåtgärderna minskade Arbetsforum antalet coacher till ungefär hälften under 2012. Gruppchefstjänsten, som fanns tidigare, drogs också in.

Hur har detta påverkat projektet?

Färre coacher har under det sista året arbetat del av sin arbetstid i projektet, vilket minskat den kontanta medfinansieringen. Då resurserna har minskat, har Arbetsforum arbetat med färre inskrivna personer än tidigare och antalet möjliga kandidater till Projekt 100:s jobbomgångar har därmed blivit färre. För att lösa denna problematik har projektet sedan 2012 två olika ingångar: deltagare från Arbetsforum och klienter från myndighetsutövningen. Detta är förenligt med projektmetodiken men innebär att nya rutiner och tillvägagångssätt har behövt skapas och appliceras.



Dokument	Författare	Ansvarig	Version	Sida
Projekt 100 Extern utvärdering - slutrapport	Petter Spanne Anna Segerberg	Petter Spanne	2013-03-15	6 av 25

3.5 Projektledarens avslut i projektet

Projektledaren för Projekt 100 tillträdde en ny tjänst som enhetschef och verksamhetsutvecklare i SDF Östra Göteborg på deltid den 1 januari 2013. Hon har arbetat 50 procent i projektet fram till och med februari månads utgång, för att sedan helt lämna projektet. Projektägaren har det operativa ansvaret under projektets sista månad.

Hur har detta påverkat projektet?

Projektledaren har planerat för sitt avslut och delegerar de uppgifter hon kan till övrig projektpersonal. Hon kommer att skriva avslutningsrapporten och får hjälp av stadsdelens utvecklingsledare EU/internationellt för att rapportera in de sista månadernas verksamhet till ESF-rådet.

Den 1 april övergår projektet i en ny pilotverksamhet, se kapitel 10.

4 Mål & resultat

1. Projektet ska hjälpa företagen som deltar i projektet med minst 100 rekryteringar vilket leder till minst 100 nyanställningar.

- ✓ Per den 15/3-2013 har 157 personer fått ett arbete via projektet och 3 personer har avslutats mot studier. Detta innebär att målet om 100 nyanställningar har uppfyllts.

2. 50 procent av projektdeltagarna (= 100 deltagare) ska få någon form av anställning efter att de har deltagit i projektet.

Per den 15/3-2013 har totalt 298 personer deltagit i projektet sedan projektstart. Av dessa har 291 personer avslutats ur projektet med följande åtgärder:

- 157 personer har avslutats mot **arbete** (54 %)
- 3 personer har avslutats mot **säsongsarbete** (1 %)
- 3 personer har avslutats mot **studier** (1 %)
- 3 personer har avslutats mot **föräldraledighet** (1 %)
- 93 personer har avslutats tillbaka till **Arbetsforum** (32 %)
- 32 personer har avslutats till **IFO (Socialtjänsten)** (11 %)

- ✓ 55 procent av deltagarna har fått någon form av anställning efter att ha deltagit i projektet. Detta innebär att projektmålet har uppfyllts.



Dokument	Författare	Ansvarig	Version	Sida
Projekt 100 Extern utvärdering - slutrapport	Petter Spanne Anna Segerberg	Petter Spanne	2013-03-15	7 av 25

3. Minst 60 procent av medverkande företags förväntningar ska gå i uppfyllelse.

Enligt projektets kvalitetsplan ska en företagsenkät, för att mäta företagets förväntningar, genomföras tre gånger under projektperioden. Den första mätningen genomfördes hösten 2010, den andra mätningen genomfördes hösten 2011 och den sista mätningen genomfördes i januari 2013.

- ✓ Den första enkätomgången gav ett resultat på 70 procent, den andra ett resultat på 68,5 procent och den tredje omgången gav ett resultat på 63 procent. Detta innebär att projektet har uppfyllt projektmålet.

5 Deltagarnas uppfattning om Projekt 100

5.1 Metod

Ekan har under projektperioden genomfört fyra intervjuomgångar och har intervjuat fyra projektdeltagare per intervjuomgång. Varje intervjuomgång har presenterats i respektive avstämningsrapport. I det här kapitlet återges en sammanställning av det som har framkommit i intervjuerna i de fyra avstämningsrapporterna och grundar sig i följande urval av deltagare:

- En deltagare som har hoppat av projektet
- En deltagare som har fullföljt men som inte har fått arbete
- En deltagare som har fullföljt och som har fått arbete
- En deltagare som för tillfället var inskriven i projektet

Utifrån urvalskriterierna levererade projektledningen vid varje intervjuomgång en lista med möjliga intervjupersoner till Ekan. Ekan valde därefter ut fyra personer, där hänsyn togs till balans mellan könen samt svenska och utländska efternamn i relation till antalet projektdeltagare.

Ekan vill understryka att de intervjuer som har gjorts inte baserats på ett kvantitativt urval utan istället utifrån en kvalitativ ansats. I kapitlet redovisas ett utdrag från de fyra avstämningsrapporterna där gemensamma tankar har framkommit vid flertalet intervjuer eller där åsikterna angående någon punkt gått isär mellan de intervjuade.

Intervjuguiden återfinns som bilaga 12.1.

5.2 Konkret möjlighet till jobb

Något som genomgående har lyfts fram under intervjuomgångarna är projektets tydliga fokus på arbete, d.v.s. att målsättningen hela tiden har varit en anställning och inte enbart arbetsförberedande aktiviteter. En respondent sa att *"det kändes direkt att det var möjlighet till jobb vilket passade mig bra då jag inte ville komma till ett ställe som bara ville ha en praktikant"*.

En av de som inte fick anställning efter praktikperioden önskade att denne kunde ha fått besked om detta tidigare.



Dokument	Författare	Ansvarig	Version	Sida
Projekt 100 Extern utvärdering - slutrapport	Petter Spanne Anna Segerberg	Petter Spanne	2013-03-15	8 av 25

5.3 Mervärde för deltagaren

De allra flesta respondenter har uttryckt att Projekt 100 har gett dem ett tydligt mervärde jämfört att söka jobb på egen hand, eller via en Arbetsförmedlingen. Projektets höga servicenivå, den sociala gemenskapen och att arbetsgivaren får möjlighet att lära känna deltagarna under praktikperioden är tydliga mervärden som har lyfts fram. Några respondenter anser att projektet har varit ett bra komplement till att söka jobb på egen hand, bland annat därför att de har fått ökade teoretiska och praktiska kunskaper samt insyn i branscher som de tidigare inte har känt till så bra.

5.4 God hjälp och service från projektet

Respondenterna anser att projektpersonalen är en viktig anledning till att projektet har varit så uppskattat hos deltagarna. Personalen har upplevts som mycket hjälpsam, serviceinriktad, engagerad, öppen och välkomnande. En respondent har dock nämnt att denne tycker projektpersonalens frågor ibland har varit för privata och inte vidkommande för projektet.

En annan fördel som lyfts fram är att deltagarna har fått vara med tillsammans med rekryteraren och träffat arbetsgivaren inför praktiken.

Projektets hälso- och friskvårdsinsatser lyfts också fram av många respondenter som ytterligare en god service och möjlighet i projektet.

5.5 Information och förberedelser

Efter den första intervjuomgången, som redovisades i avstämningsrapport 1, framkom det att trots att deltagarna belyste vikten av att vara ordentligt förberedd, upplevde de att de inte hade fått tillräckligt med information om projektet och arbetsgivarna på förhand. Detta åtgärdades emellertid av projektledningen och från och med avstämningsrapport 2 och framåt så har den generella uppfattningen bland respondenterna varit att förberedelserna har varit goda.

5.6 Förberedelser hos arbetsgivarna

I första avstämningsrapporten var den övervägande uppfattningen att arbetsgivarna inte var tillräckligt förberedda inför att ta emot en deltagare från Projekt 100, både när det gällde praktiska förberedelser och information till den egna personalstyrkan. Vid de följande avstämningsrapporterna har dock majoriteten av respondenterna ansett att arbetsgivarna vidtagit de förberedelser som krävts och att man som deltagare har känt sig välkommen till arbetsplatsen.

5.7 Mer eller mindre praktik

Projekt 100:s arbetsmodell (enligt projektansökan) innebär att deltagaren maximalt ska göra tre månaders praktik hos arbetsgivaren. Därefter ska praktiken antingen övergå i en regelrätt anställning eller avslutas. Praktikperioden kan emellertid vara kortare eller längre utifrån den bedömning av deltagarens behov som rekryteraren gör tillsammans med arbetsgivaren.



Dokument	Författare	Ansvarig	Version	Sida
Projekt 100 Extern utvärdering - slutrapport	Petter Spanne Anna Segerberg	Petter Spanne	2013-03-15	9 av 25

Längden på praktiken har därmed varit olika för respondenterna men de allra flesta anser att praktiken varit lagom lång. De flesta respondenter har lyft fram vikten av att inte ha en för lång praktikperiod eftersom det upplevs som tungt att arbeta "gratis" när man kan jobbet fullgott. Vid en längre praktikperiod menar deltagarna att det verkligen ska vara helt säkert att man får anställning. Vissa deltagare föreslog en parallell teori- och praktikperiod. Bara en respondent har angett att praktiken varit för kort, denne hade då gjort en månads praktik.

5.8 Ersättning

Ett fåtal respondenter har angivit under intervjuerna att de anser att en ersättning borde ha utgått för utfört arbete på praktikplatsen. De menar att det borde löna sig att vara med i projektet jämfört med att få försörjningsstöd.

5.9 Rekommendera en vän

Ekan har frågat alla deltagare som har intervjuats om de kan tänka sig att rekommendera Projekt 100 till en vän som är arbetssökande. Även om inte alla intervjuade har fullgjort projektet, eller har fått ett arbete efter projektet, har den gemensamma uppfattningen varit att Projekt 100 har varit framgångsrikt och värdeskapande för deltagarna och att man därmed gärna rekommenderar det till en vän.

6 Rekryterarnas uppfattning om Projekt 100

6.1 Metod

Ekan har under projektperioden genomfört fyra intervjuomgångar, enskilt eller i grupp, med samtliga rekryterare för att få deras syn på Projekt 100. Varje intervjuomgång har presenterats i respektive avstämningsrapport. I det här kapitlet återges en sammanställning av dessa intervjuer med fokus på återkommande områden.

Intervjuguiden återfinns som bilaga 12.2.

6.2 Det som gör Projekt 100 unikt

Det som genomgående har nämnts under intervjuerna är projektets arbetsmodell som alla anser särskiljer sig från ordinarie verksamhet i kommun och stat. Även projektets tydliga jobbfokus och mål fokus samt den uppföljning av deltagarna som görs på praktikplatserna är något som återkommande nämnts som unikt. De hälso- och friskvårdsinsatser som varit möjliga tack vare finansiering från ordinarie verksamhet är också något som gör att Projekt 100 är unikt enligt respondenterna.

6.3 Projektets styrkor

De intervjuade rekryterarna är eniga om att projektets traineespår, som innebär ett kombinerat utbildnings- och praktikprogram, samt samarbeten med arbetsgivare och branschorganisationer, är ett



Dokument	Författare	Ansvarig	Version	Sida
Projekt 100 Extern utvärdering - slutrapport	Petter Spanne Anna Segerberg	Petter Spanne	2013-03-15	10 av 25

mycket framgångsrikt koncept. Personalens engagemang och gemensamma kompetensbredd har också lyfts fram samtliga intervjuomgångar. I och med detta så har man gemensamt byggt upp ett förtroende för Projekt 100 och tillsammans bildar personalen ett bra team. Projektledarens kompetens har specifikt också lyfts fram vid flera intervjuer, inklusive vid intervjuerna med coacherna som gjordes i samband med avstämningsrapport 4.

6.4 Projektets svårigheter

Enligt respondenterna har projektet under hela projektperioden haft en svårighet i och med det begränsade deltagarurvalet. Det har inte alltid funnits en lämplig individ att matcha med de arbetsmöjligheter som har varit tillgängliga. Flertalet respondenter lyfte också fram bristen på ett systematiskt arbete med att utöka kontaktnätet med potentiella arbetsgivare. *”Det är lätt att bli bekväm och förlita sig på de kontakter man har”*, säger en av respondenterna.

Något annat som till en början utgjorde en svårighet för projektet var, enligt respondenterna, finansieringsmodellen. De anser samstämmigt att målet om 80 samtidiga deltagare var för högt ställt och att den snabba omsättningen av deltagare försvårade måluppfyllelsen. Efter den första budgetrevideringen det första verksamhetsåret ändrades dock målet och har sedan dess inte varit aktuellt.

6.5 Projektets utmaningar

I avstämningsrapporterna belystes i stort sett samma utmaningar:

- Att matcha arbetsgivarens krav med lämpliga individer
- Att inte äventyra förtroendet från arbetsgivarna genom att vid flertalet tillfällen tvingas avsluta en praktik där individen inte varit lämpad
- Att upprätthålla goda relationer med arbetsgivarna
- Att projektet har haft ett relativt begränsat urval av individer

Mot slutet av projektperioden var projektet också tvunget att hantera de ekonomiska utmaningarna i förvaltningen, vilket innebar mindre ekonomiska och personella resurser. Respondenterna menar att detta påverkade effektiviteten och personalens trivsel i projektet.

6.6 Projektorganisationen

Uppfattningarna om projektorganisationen var i stort sett identiska i de inledande intervjuomgångarna. Respondenterna lyfte fram tydlighet i struktur, organisation och styrning som på ett tydligt sätt utgår ifrån ansökan till ESF-rådet. Vidare lyfte respondenterna fram den goda personalsammansättningen, bestående av personer med olika erfarenhet och bakgrund. Projektpersonalen upplevde också projektledaren som mycket kompetent och de har uppskattat filosofin *frihet under ansvar* som de menar har präglat arbetet i projektet. De stående veckomötena uppfattas också som en framgångsfaktor. Det som kunde ha fungerat bättre är samarbetet mellan projektet och socialtjänsten.



Dokument	Författare	Ansvarig	Version	Sida
Projekt 100 Extern utvärdering - slutrapport	Petter Spanne Anna Segerberg	Petter Spanne	2013-03-15	11 av 25

I den sista intervjuomgången fokuserade respondenterna främst på de nedskärningar som projektet hade tvingats göra och som de menade hade medfört psykiska påfrestningar för personalen. Projektledaren och veckomötena uppfattades fortsatt som en positiv faktor. Under intervjuerna inför avstämningsrapport 4 menade också respondenterna att samarbetet med socialtjänsten nu fungerade bra.

6.7 Uppföljning

Överlag anser projektpersonalen att det har funnits en tydlig och bra uppföljning av projektets mål och olika nyckelfaktorer. Detta inkluderar hur många som har fått jobb (uppdelat på kvinnor och män), verksamhetstal, ekonomi, deltagare samt vad personalen i projektet gör för tillfället. Uppföljningen har skett kontinuerligt samt både muntligt och visuellt.

7 Intervjuer med strategiska personer för Projekt 100

7.1 Metod

Som ett led i att utvärdera projektets genomförande, arbetet med strategisk påverkan samt arbetet med implementeringen i den ordinarie verksamheten har Ekan intervjuat sju personer som har strategiskt viktiga roller för Projekt 100. De intervjuade är den tidigare projektägaren för Projekt 100, områdeschefen för arbetsmarknad i SDF Östra Göteborg, enhetschefen för utförarenheten i SDF Östra Göteborg, Förmedlingschefen för Arbetsförmedlingen Gamlestaden, en sektionschef för Arbetsförmedlingen Gamlestaden, en tidigare sektionschef för Arbetsförmedlingen Gamlestaden samt chefen för Arbetsförmedlingen i Västsverige och Halland. De två sistnämnda intervjuades i samband med avstämningsrapport tre, de övriga i samband med slutrapporten.

Intervjuguiderna återfinns som bilaga 12.3 och 12.4.

7.2 Projektmodellen

Respondenterna är överens om att projektmodellen är mycket framgångsrik. De menar att det är en stor fördel att det är en socialsekreterare, en coach och en rekryterare knutna till deltagarna "*alla aktörer är jätteviktiga*". Respondenterna lyfter även fram det nära samarbete mellan aktörerna som modellen främjar.

Vidare anser respondenterna att tack vare att det hela tiden finns en konkret jobbmöjlighet som väntar, och inte enbart en praktikplats, så är det lättare att motivera deltagarna att vara med i Projekt 100. De nämner även att det finns vissa svårigheter med målgruppen och att hitta deltagare då det ibland varit för få deltagare inskrivna i projektet.



Dokument	Författare	Ansvarig	Version	Sida
Projekt 100 Extern utvärdering - slutrapport	Petter Spanne Anna Segerberg	Petter Spanne	2013-03-15	12 av 25

7.3 Tydliga projektmål

En stor del av projektets framgång ligger, enligt respondenterna, i att det har funnits tydliga mål för projektet redan från start. *"Alla har varit drivna att uppfylla målen och gå framåt"*. Respondenterna menar att alla involverade aktörer hela tiden har vetat vad de skall arbeta mot och vad de skall uppnå.

7.4 Projektets relation till den ordinarie verksamheten

Respondenterna upplever att det sedan projektets start funnits vissa utmaningar kopplat till samarbetet mellan Projekt 100 och socialtjänsten. *"Socialsekreterarna var inte med riktigt från början, samarbetet har blivit bättre med tiden men det är fortfarande inte riktigt bra"*. Respondenterna säger att det är viktigt att det är ett gott samarbete mellan alla inblandade aktörer då allas roller är lika viktiga och om något steg fallerar så påverkar det hela kedjan. En annan respondent anser att det har inneburit vissa utmaningar att alla inte har suttit under samma tak *"det blir en utmaning att inte få ordinarie verksamhet att känna sig utanför"*. En respondent menar att det är bra att de tillhör samma enhet då det underlättar samarbetet. Respondenten lyfter även fram att det har varit bra att ha gemensamma möten då de kunnat diskutera frågor som berör både projekt och ordinarie verksamhet.

7.5 Samarbetet med Arbetsförmedlingen

Respondenterna från Arbetsförmedlingen anser att Projekt 100 har varit ett mycket lyckat projekt och de upplever att de har påverkats positivt genom att delta som samverkanspartner. *"De har tagit fram en metod som verkligen fungerar!"*. Respondenterna upplever att det till en början fanns vissa oklarheter i rollfördelningen men att detta har klarats ut under projektets gång. De lyfter även fram att det generellt finns vissa utmaningar kopplat till samarbetet mellan stat och kommun i arbetsmarknadsfrågor *"vi har våra lagar att förhålla sig till och de har sina"*. Respondenterna upplever emellertid att de har hittat ett arbetssätt som kan hantera denna utmaning.

Respondenterna från Göteborgs Stad är även de mycket nöjda med samarbetet med Arbetsförmedlingen, *"vi har hittat ett gott samarbete som vi hoppas fortsätter efter projektet"*.

7.6 Projektledning och projektgrupp

Respondenterna upplever att projektledaren och projektgruppen har gjort ett mycket bra arbete *"de är engagerade och har ett driv. De vill göra ett bra projekt"*. Respondenterna menar att projektet inte hade blivit så lyckat om inte personalen hade varit så engagerade och hela tiden strävat efter att uppnå målen. Personalen har även hela tiden haft deltagarna och arbetsgivarna i fokus, något som respondenterna upplever som en stor styrka.

Vidare nämner respondenterna att de tycker att projektledaren har varit en av projektets största framgångsfaktorer *"Projektledaren har varit jättebra, hon har haft en god dialog med alla inblandade och har kontinuerligt arbetet med förankring", "hon har en noggrannhet och ett driv, det är en väldigt styrka"*.



Dokument	Författare	Ansvarig	Version	Sida
Projekt 100 Extern utvärdering - slutrapport	Petter Spanne Anna Segerberg	Petter Spanne	2013-03-15	13 av 25

7.7 Styrgruppens roll

Respondenterna anser att styrgruppen har fungerat bra men de anser även att de inte har hanterat strategiska frågor i speciellt stor utsträckning i gruppen. *"Styrgruppen har funnits tillhands om det har behövts men då projektledaren har haft så bra koll på projektet har styrgruppen inte behövt spela så stor roll"*. En respondent säger att om ett liknande projekt skulle bedrivas igen skulle styrgruppen kunna användas i större utsträckning och mer aktivt arbeta med strategiska frågor. En respondent anser också att *"styrgruppen har inte haft tillräckligt med engagemang, men det kanske beror på omvärldsfaktorer"*.

7.8 Spridning av projektet

De intervjuade respondenterna säger att spridningsarbetet till största delen ligger på projektet och projektledaren *"som är duktig på att arbeta aktivt för att sprida resultatet"*, *"Projekt 100 håller både egna seminarier och medverkar vid konferenser, det är ett jättebra sätt att sprida resultatet på"*.

Respondenterna anser emellertid att det även är viktigt att styrgruppen också ser sin roll i spridningsarbetet och att styrgruppsmedlemmarna lyfter fram projektet i de forum som de deltar i. Flera respondenter upplever att de lyfter fram Projekt 100 i olika nätverk som de deltar i och att de försöker lyfta fram projektet och dess resultat när tillfälle ges. De menar dock att eftersom det pågår flera andra arbetsmarknadsprojekt i Göteborgs Stad, kan det lätt bli att informationen *"drunknar"* bland all annan information om olika projekt.

7.9 Implementering

Projekt 100 avslutas den 31 mars 2013 och från och med den 1 april kommer projektet att övergå i en ny pilotverksamhet. Verksamheten kommer att prövas under 2013, beslut kommer att tas under hösten 2013 rörande eventuell fortsättning. Den nya verksamheten kommer att bedrivas tillsammans med Arbetsförmedlingen Gamlestaden samt vara fysiskt placerad i Arbetsförmedlingens lokaler. Diskussioner pågår kring den exakta uppbyggnaden av den nya verksamheten men förhoppningen är att bemanningen blir enligt följande:

- De två rekryterarna från Projekt 100 fortsätter i den nya verksamheten
- Arbetsförmedlingen bistår med två handläggare på heltid samt en samordnare
- Projekt UNO (Utveckling Nordost) finansierar två heltidstjänster under 2013
- En socialsekreterare på deltid
- Någon form av coachresurs
- Friskvårdsinsatser för alla deltagare från Arbetsforum

Kontorschefen för Arbetsförmedlingen Gamlestaden kommer att vara chef för den nya verksamheten.

Respondenterna tror att detta är en bra bemanning och lyfter fram vikten av att ha alla aktörer i samma hus *"det går snabbare om vi sitter samlat, annars kan flera dagar gå till spillo för man försöker få tag på varandra"*.



Dokument	Författare	Ansvarig	Version	Sida
Projekt 100 Extern utvärdering - slutrapport	Petter Spanne Anna Segerberg	Petter Spanne	2013-03-15	14 av 25

Respondenterna anser att det är viktigt att projektmodellen behålls intakt då den har visat sig mycket framgångsrik. De uppger emellertid att målgruppen till viss del kommer att förändras. När den nya verksamheten startar omfattar målgruppen bosatta i SDF Östra Göteborg som har ett aktuellt försörjningsstödsärende och som är inskrivna på Arbetsförmedlingen Gamlestaden, vilket är en utökning av målgruppen.

Den nya verksamheten kommer att ha en styrgrupp med representanter från Arbetsförmedlingen, SDF Östra Göteborg och projekt UNO. Tillsammans kommer de säkerställa att inriktningen följs.

Respondenterna bedömer att den nya verksamheten kommer att fungera väl efter implementeringen men att menar också att *"det är viktigt att alla inblandade känner prestigelöshet och förstår att allas roller är lika viktiga"*. Respondenterna säger också att det är viktigt att involvera alla aktörer från start för att förebygga eventuella motsättningar.

8 Företagens/arbetsgivarnas uppfattning om Projekt 100

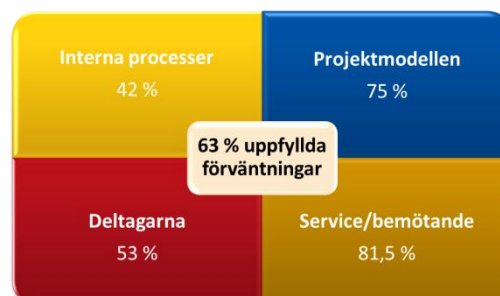
Ekan har under projektets gång genomfört tre enkätundersökningar bland de arbetsgivare som deltar i projektet. Resultatet från den sista enkätomgången presenteras i detta kapitel. Resultatet från de första två enkätomgångarna har redovisats i avstämningsrapport 1 och 3 men redovisas även senare i detta kapitel.

8.1 Resultat – företagsenkät omgång 3 av 3

I det här avsnittet ges en sammanfattning av resultatet från enkätomgång 3. För resultatet i sin helhet hänvisas till bilaga 12.5.

Det totala resultatet för den sista enkätomgången blev 63 procent, vilket är lägre än vid de två tidigare enkätomgångarna. Fortfarande klarar emellertid projektet sitt projektmål om 60 procent uppfyllda förväntningar. Ekan noterar dock att det endast är hälften så många företag som har besvarat enkäten vid denna enkätomgång jämfört med de två tidigare. Detta beror på att projektet under det sista året har arbetat med väsentligt färre företag än tidigare. 15 av 17 deltagande företag har besvarat enkäten.

Interna processer	42 procent
Projektmodellen	75 procent
Deltagarna	53 procent
Service/bemötande	81,5 procent



Service och bemötande är fortfarande det område där projektet får högst resultat med över 80 procent, trots att resultatet är lägre än vid tidigare enkätomgångar. Framförallt är det rekryterarnas tillgänglighet som respondenterna är nöjda med.



Dokument	Författare	Ansvarig	Version	Sida
Projekt 100 Extern utvärdering - slutrapport	Petter Spanne Anna Segerberg	Petter Spanne	2013-03-15	15 av 25

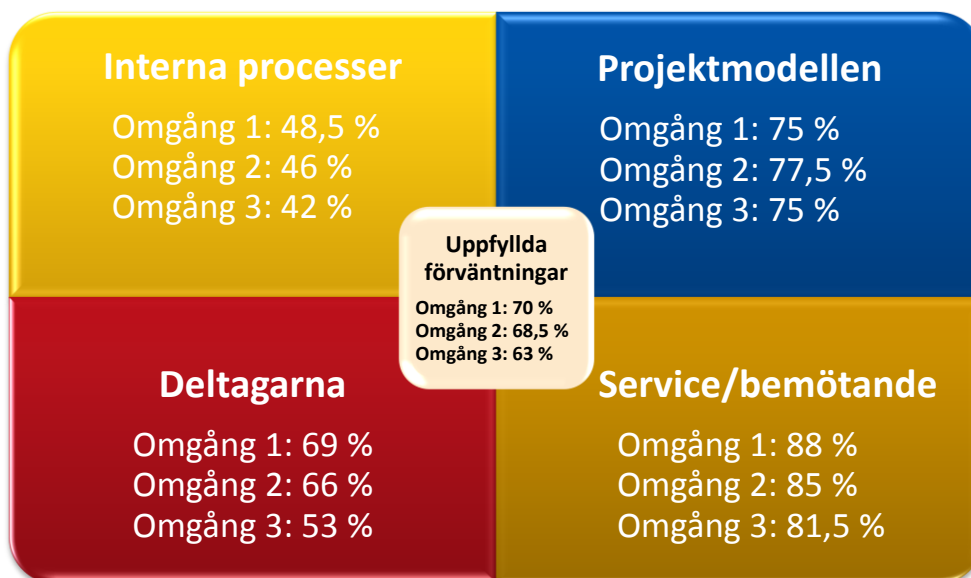
Även **projektmodellen** får fortsatt högt betyg men även för detta område har resultatet minskat några procentenheter sedan den förra enkätomgången och ligger nu på 75 procent. Intressant att notera här är att upplevelsen av projektpersonalens uppföljning av deltagarna på arbetsplatsen fortsätter att öka och uppnår hela 86,5 procent. Det som drar ned resultatet något för området är arbetsgivarnas upplevelse av den hjälp de har fått med rekryteringen.

Det område där resultatet har minskat mest sedan förra enkätomgången är **projektets deltagare**, där resultatet ligger på 53 procent. Nedgången är extra tydlig när det gäller arbetsgivarnas upplevelse av deltagarnas förståelse och förberedelse. Här har resultatet minskat med 16 procentenheter sedan föregående enkätomgång.

Kategorin **interna processer** är även i denna enkätomgång den kategori som har fått lägst resultat, 42 procent. Allra lägst resultat får delfrågan ”i vilken utsträckning Projekt 100 har bidragit till att företaget har förändrat sitt interna arbete och/eller sina interna processer”.

Sammantaget visar det totala resultatet att projektmålet ”minst 60 procent av medverkande företags förväntningar ska gå i uppfyllelse” har uppfyllts även i den tredje enkätomgången. Detta betyder att projektet som helhet har klarat detta projektmål. Ekan noterar emellertid att resultaten har sjunkit sedan den föregående enkätomgången. Detta tyder på att arbetsgivarna generellt sett har varit mindre nöjda under projektets sista år än tidigare under projektperioden. Ekans bedömning är att en möjlig förklaringsfaktor kan vara projektets minskade resurser, vilket bland annat inneburit att projektet rekryterat in deltagare direkt från myndighetsutövningen. I och med detta har deltagarnas förberedelser sjunkit. Detta har även lyfts fram som en svårhanterlig utmaning under de olika intervjuerna.

8.2 Resultat från samtliga enkätomgångar





Dokument	Författare	Ansvarig	Version	Sida
Projekt 100 Extern utvärdering - slutrapport	Petter Spanne Anna Segerberg	Petter Spanne	2013-03-15	16 av 25

Som ovanstående bild visar, har Projekt 100 uppnått minst 60 procent uppfyllda förväntningar vid alla tre enkätomgångarna och uppfyller därmed det tredje projektmålet, se kapitel 4. Resultatet är emellertid något fallande inom tre av områdena; service/bemötande, interna processer och deltagarna. Speciellt området deltagarna uppvisar en tydlig nedgång i den sista enkätomgången. Detta påverkar också det totala resultatet som även detta är något fallande under projektperioden.

9 Projektets arbetsätt i förhållande till ansökan

En del av Ekans uppdrag som extern utvärderare av Projekt 100 har varit att göra en redogörelse och analys av projektets organisation, insatser, metoder och förhållningssätt i relation till riktlinjerna i ESF-ansökan.

Projektledningen har gjort en del justeringar under projektperioden men Ekan bedömer totalt sett att projektet har arbetat väl i linje med ESF-ansökan under hela projektperioden.

9.1 Målgrupper

Projektets första primära målgrupp har varit små och medelstora företag i Bergsjön och Kortedala, inklusive gemenskapsföretaget Grogrunden. Projektet har också samarbetat med andra företag i Göteborgsregionen. Ekans bild är att projektet har arbetat väl i linje med ambitionerna i ansökan, med undantag för samarbetet med Grogrunden som endast har skett i en begränsad omfattning.

Den andra primära målgruppen har varit arbetssökande försörjningsstödstagare i Bergsjön och Kortedala. Under projektperioden har projektet arbetat uteslutande med denna målgrupp. Från och med den 1 april 2013 kommer projektet att implementeras i en ny pilotverksamhet och ingå i ett samarbete mellan SDF Östra Göteborg och Arbetsförmedlingen Gamlestaden. I och med implementeringen kommer målgruppen att till viss del förändras.

9.2 Syfte

Projekt 100:s syfte har varit att medvetandegöra företagens rekryteringsbehov. Projektet har också syftat till att "stödja företagets affärsstrategi och arbete med CSR, Corporate Social Responsibility, genom att åskådliggöra vilka ekonomiska vinster som kan uppnås genom arbetsgrupper som präglas av mångfald". Projektet har därför varit medlem i organisationen *CSR Västsverige*. Ekan bedömer att projektet under hela projektperioden har arbetat i enlighet med det syfte som finns angivet i ansökan.

9.3 Mål

Ekans bedömning är att projektet har arbetat mycket tydligt utifrån de mål som anges i ansökan och har kontinuerligt, på ett tydligt och kommunikativt sätt, följt upp sina mål och resultat.



Dokument	Författare	Ansvarig	Version	Sida
Projekt 100 Extern utvärdering - slutrapport	Petter Spanne Anna Segerberg	Petter Spanne	2013-03-15	17 av 25

9.4 Aktivitetsplan

Ekans bedömning är att projektet, förutom några mindre justeringar, har arbetat utifrån den aktivitetsplan som anges i ansökan.

9.5 Jämställdhet & tillgänglighet

Projektpersonalen har gått de utbildningar som anges i ansökan och upplever också att de har ett genusmedvetet förhållningssätt i sin vardag. Däremot har projektet under hela projektperioden haft en utmaning i att rekrytera fler kvinnliga deltagare, vilket de också aktivt har diskuterat och arbetat med. Två gånger har projektledningen genomfört en 4-r-analys av projektet, vilka båda har visat att det inte går att påvisa någon särbehandling relaterad till genus.

Ett förhållningssätt för tillgänglighet finns i projektet för att kunna stödja deltagare med särskilda behov. En utbildning genom ESF-rådets processtöd i tillgänglighet har genomförts.

Ekans samlade bedömning är att projektet aktivt har arbetat med jämställdhetsperspektivet och tillgänglighetsperspektivet under projektperioden.

9.6 Samverkan

Samverkan sker enligt ansökan, inklusive transnationellt samarbete som påbörjades under hösten 2010, tillsammans med ett departement i Frankrike. Flera i personalgruppen har medverkat på de samverkansresor som har genomförts. En fransk delegation från Val-de-Marne besökte Projekt 100 i augusti 2012. Projektet och de franska gästerna genomförde då ett antal besök hos olika projekt och verksamheter runt om i Göteborgs Stad. En ytterligare samverkansresa planeras i mars 2013.

9.7 Strategisk påverkan

Projektet har varit mycket framgångsrikt i sitt arbete med att marknadsföra sin verksamhet i massmedia, vilket är ett led i arbetet med strategisk påverkan. Exempelvis har Projekt 100 synts i olika massmedier, varit med på event i Nordstan i Göteborg, föreläst för tjänstemän, medborgare och politiker samt agerat inspiratör för blivande projektägare. I november 2012 deltog projektet exempelvis också på Spridningskonferensen på Svenska Mässan i Göteborg för att samtala kring strategisk påverkan och implementering.

Inför projektets övergång till den ordinarie verksamheten kommer projektet att anordna två spridningsseminarier, ett för interna aktörer och ett för externa aktörer.

Ekans bedömning är att projektet har arbetat mycket aktivt med strategisk påverkan under hela projektperioden.



Dokument	Författare	Ansvarig	Version	Sida
Projekt 100 Extern utvärdering - slutrapport	Petter Spanne Anna Segerberg	Petter Spanne	2013-03-15	18 av 25

9.8 Modell för rekrytering & matchning i Projekt 100

Den modell för rekrytering och matchning som beskrivs i ansökan har enligt Ekans bedömning använts av projektet under hela projektperioden. Modellen har även vidareutvecklats genom de traineespår som projektet har utvecklat inom bland annat lokalvård och fisk. Hälsoerbjudandet kommuniceras också till deltagande företag och deltagare.

På grund av de ekonomiska utmaningarna i stadsdelsförvaltningen så har rekryteringsprocessen till projektet delvis förändrats. Det innebär att deltagare i vissa fall har rekryterats till Projekt 100 direkt från socialtjänstens myndighetsutövning, då Arbetsforum inte har ett tillräckligt stort deltagarunderlag. Detta är emellertid inget avsteg från rekryteringsmodellen enligt ansökan till ESF-rådet.

10 Ny verksamhet efter projektets avslut

Projekt 100 avslutas den 31 mars 2013 och från den 1 april 2013 kommer projektet att övergå i en ny pilotverksamhet. Den nya verksamheten kommer att bedrivas tillsammans med Arbetsförmedlingen Gamlestaden, och även vara fysiskt placerad i Arbetsförmedlingens lokaler. Diskussioner pågår kring den exakta uppbyggnaden av den nya verksamheten men förhoppningen är att bemanningen blir enligt följande:

- De två rekryterarna från Projekt 100 fortsätter i den nya verksamheten
- Arbetsförmedlingen bistår med två handläggare på heltid samt en samordnare
- Projekt UNO (Utveckling Nordost) finansierar två heltidstjänster
- En socialsekreterare på deltid
- Någon form av coachresurs
- Friskvårdsinsatser för alla deltagare från Arbetsforum

Kontorschefen för Arbetsförmedlingen Gamlestaden kommer även vara chef för den nya verksamheten.

Ambitionen är att projektmodellen behålls intakt då den har visat sig mycket framgångsrik. Emellertid kommer målgruppen att till viss del förändras. När den nya verksamheten startar omfattar målgruppen bosatta i SDF Östra Göteborg som har ett aktuellt försörjningsstödsärende och som är inskrivna på Arbetsförmedlingen Gamlestan, vilket är en utökning av målgruppen.

Den nya verksamheten kommer att ha en styrgrupp med representanter från Arbetsförmedlingen, SDF Östra Göteborg och projekt UNO. Tillsammans kommer de säkerställa att inriktningen följs utifrån de erfarenheter och lärdomar som dragits i Projekt 100.



11 Råd och förslag till projektägaren inför fortsatt arbete

Avslutningsvis ger Ekan projektägaren några råd och förslag som kan ses som möjligheter för att ta till vara på erfarenheter och slutsatser från Projekt 100.

- Projektmodellen har visat sig vara mycket framgångsrik i att matcha arbetsökande personer med dolda jobb­möjligheter hos arbetsgivare. Ekan rekommenderar därför att projektmodellen tas till vara och implementeras i den ordinarie verksamheten, vilket också håller på att genomföras. Om avsteg eller förändringar i modellen görs, är det mycket viktigt att analysera dessa förändringar för att inte riskera att oavsiktligt frångå projektmodellen. Om förändringar genomförs, bör de ge ett tydligt mervärde jämfört med nuvarande modell. Förändringarna bör också dokumenteras och utvärderas.
- I tidigare avstämningsrapporter har det framkommit att den interna dialogen mellan projektet och socialtjänsten inte har fungerat tillräckligt bra, åtminstone inte i inledningskedet av projektet. I implementeringen av den nya verksamheten rekommenderar därför Ekan att stort fokus bör läggas på involvering och delaktighet av alla berörda parter.
- I den sista omgången av arbetsgivarenkäten upplever företagen att deltagarna är mindre förberedda för sin praktik än tidigare. Exempelvis har deltagarnas förståelse för arbetet minskat från 68 procent till 44,5 procent. Ekan drar slutsatsen att projektets minskade resurser under 2012 har påverkat möjligheten att förbereda deltagarna, delvis då deltagarna rekryterats in direkt från myndighetsutövningen. Ekans rekommendation blir därför att prioritera arbetet med deltagarnas förberedelser när den nya verksamheten startar. Detta inkluderar både resurser och kompetens.
- Projektmodellen har visat sig vara så framgångsrik att Ekan menar att modellen kan vara en pusselbit i den samlade arbetsmarknadspolitiken på både lokal och nationell nivå. För att säkerställa att den utvecklade modellen kan tas till vara av fler aktörer än de som medverkar i Projekt 100, rekommenderar därför Ekan att projektägaren fortsätter med spridningsarbetet även efter projektets avslut. Den metodhandbok som projektet har tagit fram är ett viktigt verktyg i detta arbete.



12 Bilagor

12.1 Bilaga 1 - Intervjufrågor till deltagare i Projekt 100

Vilken typ av möjlighet är du med i/har du varit med i?

- Direktrekrytering
- Praktik
- Traineespår

Projektmodellen

Hur fick du kännedom om Projekt 100? (*EU-projekt? Förstår att du är med i P100?*)

Vilken information fick du innan du blev antagen till Projekt 100?

Hur gick det till när du fick din praktikplats? Vad tycker du om hur det gick till?

Hur fick du information om varför du blev utvald till en praktikplats?

På vilket sätt togs det hänsyn till dina egna förutsättningar? (*Genus, tillgänglighet, språk mm?*)

Upplivede du någon skillnad mellan detta sätt att söka arbete jämfört med andra sätt som du sökt jobb tidigare? (*Mervärde?*)

Om du har avslutat ditt deltagande i Projekt 100, vad tycker du om det sätt som projektet avslutades på?

Arbetsgivaren/arbetsplatsen

Hur blev du mottagen på din praktikplats?

Stämde den bild du fick av jobbet, innan du började, med verkligheten?

Hur fungerar arbetet på din praktikplats? (*Problem? Sammanhållning etc. Hur löstes de?*)

På vilket sätt togs det hänsyn till dina egna förutsättningar? (*Genus, tillgänglighet, språk mm?*)

Personlig utvecklig – förändrat tankesätt

Hur väl förberedd var du för din praktikplats?

Har dina förväntningar på praktikplatsen uppfyllts? Varför?

Har ditt deltagande i Projekt 100 fått dig att tänka annorlunda kring hur man söker jobb?

På vilket sätt?



Service & bemötande

Hur har du blivit bemött av projektets personal?

Har du fått den hjälp som du tycker att du behöver? Varför?

Avslutningsfrågor

Egna personliga reflektioner – hur kan Projekt 100 bli bättre?

Egna personliga reflektioner – hur kan arbetsplatsen/praktikplatsen bli bättre på att ta emot praktikdeltagare?

Skulle du rekommendera en vän att vara med i Projekt 100? Varför/varför inte?

12.2 Bilaga 2 - Intervjufrågor projektpersonal Projekt 100

Projektmodellen

Vad är det som särskiljer Projekt 100 från andra projekt eller annan verksamhet?

Vad upplever du som projektets styrkor?

Vad upplever du som projektets utmaningar eller svårigheter?

Vad tycker du om projektets organisation?

Hur upplever du styrningen av projektet? (*Styrgrupp, projektledare, övriga?*)

Hur arbetar ni med uppföljning av projektets resultat? Hur fungerar uppföljningsarbetet?

Hur väl tycker du att projektet arbetar enligt ESF-ansökan? Varför?

Företagen

Hur fungerar ert arbete med att etablera samarbete med företag?

Hur följer ni upp deltagarnas insatser hos företagen?

Hur förbereder projektet företagen för att ta emot sina deltagare?

Vad ser du som den största utmaningen med att upprätthålla/underhålla långsiktiga relationer med företag?

Vilka områden tycker du att projektet behöver utveckla i kontakten med företagen?

Hur väl lever ni upp till målet att jobba utifrån företagens behov?



Dokument	Författare	Ansvarig	Version	Sida
Projekt 100 Extern utvärdering - slutrapport	Petter Spanne Anna Segerberg	Petter Spanne	2013-03-15	22 av 25

Ordinarie verksamhet (spridning & påverkan)

Hur fungerar samarbetet med Arbetsforum?

På vilket sätt arbetar ni med spridning av projektets verksamhet och dess resultat?
Hur fungerar detta arbete?

Hur fungerar samarbetet med socialsekreterarna/IFO?

Hur fungerar samarbetet med Arbetsförmedlingen?

Hur fungerar samarbetet med övriga samarbetspartners?

Projektdeltagarna

Hur fungerar ert arbete med att rekrytera deltagare?

Hur förbereder projektet deltagarna för sina arbetsplatser? Hur fungerar detta arbete?

Hur fungerar den löpande kontakten med deltagarna?

Hur arbetar ni med jämställdhetsperspektivet? (*Löpande?*)

Hur arbetar ni med tillgänglighetsperspektivet? (*Löpande?*)

Avslutningsfrågor

Egna personliga reflektioner – hur kan Projekt 100 bli bättre? Utvecklingsmöjligheter i modellen?

12.3 Bilaga 3 - Intervjufrågor projektägare

Vilken roll/tjänst har du?

Vad är det som särskiljer Projekt 100 från andra projekt eller annan verksamhet?

Vad upplever du har varit projektets styrkor?

Vad upplever du har varit projektets utmaningar eller svårigheter?

Hur anser du att styrningen av Projekt 100 har fungerat? (Styrgrupp, projektledning osv)

Hur anser du att projektets organisation har fungerat?

Hur upplever du att samarbetet mellan projektet och ordinarie verksamhet har fungerat?

Hur upplever du att samarbetet med mellan projektet och övriga samarbetspartners har fungerat?



På vilket sätt upplever du att organisationen och den ordinarie verksamheten har påverkats av Projekt 100?

På vilket sätt upplever du att Göteborgs Stad som helhet påverkas av Projekt 100?

Hur arbetar ni på den strategiska ledningsnivån med att ta tillvara Projekt 100:s projektresultat?

(Implementering i ordinarie verksamhet)

Hur arbetar ni med att sprida projektets resultat?

Finns det något som du önskar att ni hade gjort annorlunda vad gäller ansökan eller genomförande?

Övrigt som du vill tillägga?

12.4 Bilaga 4 – Intervjufrågor Arbetsförmedlingen

Vilken roll/tjänst har du?

Vad är det som särskiljer Projekt 100 från andra projekt eller annan verksamhet?

Vad upplever du har varit projektets styrkor?

Vad upplever du som projektets utmaningar eller svårigheter?

Vad anser du om styrningen av Projekt 100? (Styrgrupp, projektledning osv)

Hur synliga är Projekt 100 jämfört med andra EU/ESF-projekt?

På vilket sätt upplever du att din organisation har påverkats av Projekt 100?

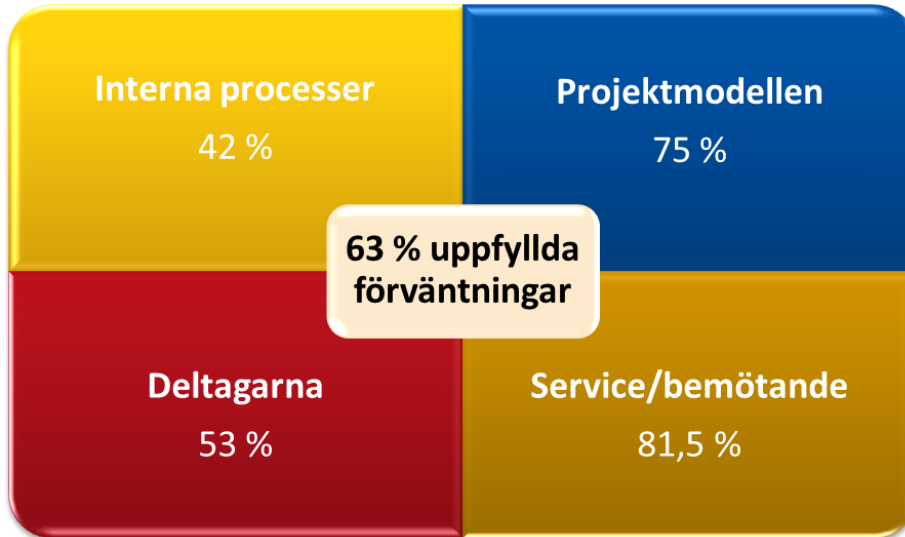
Hur har samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och projektet fungerat?

Hur ser du på processen att implementera Projekt 100 i Arbetsförmedlingens verksamhet?



12.5 Bilaga 5 – Resultat enkätomgång 3 av 3

ENKÄT FÖR DELTAGANDE FÖRETAG & ARBETSGIVARE



Deltagarna i projektet	Omg 1	Omg 2	Omg 3
1. Anser du att deltagarna i Projekt 100 är tillräckligt <i>motiverade</i> ?	81,5	73	66,5
2. När deltagarna kommer till er, har de tillräckligt <i>förståelse</i> för vad det kommer att innebära att arbeta i er bransch?	68	63	44,5
3. Är deltagarna tillräckligt förberedda för att arbeta i den bransch som företaget verkar inom?	58	63	48
RESULTAT DELTAGARNA:	69	66	53
Projektmodellen	Omg 1	Omg 2	Omg 3
4. Projekt 100 hjälper företag med rekrytering av personal. Får du den hjälp med rekrytering som du hade hoppats på?	75	73,5	66
5. Projekt 100:s arbetssätt är att först fråga företag om vilket personal- och kompetensbehov de har. Därefter matchas projektdeltagarnas kompetens mot deltagande företags personal- och kompetensbehov. Hur väl tycker du att detta arbetssätt fungerar?	75,5	75	72,5
6. En del av projektets arbetsmodell är att följa upp deltagarna på arbetsplatsen. Fungerar detta på det sätt som du hade förväntat dig?	74,5	84,5	86,5
RESULTAT PROJEKTMODELLEN:	75	77,5	75



Dokument	Författare	Ansvarig	Version	Sida
Projekt 100 Extern utvärdering - slutrapport	Petter Spanne Anna Segerberg	Petter Spanne	2013-03-15	25 av 25

Service & bemötande från projektet	Omg 1	Omg 2	Omg 3
7. Hur bedömer du rekryterarnas agerande i samband med eventuella problem relaterade till deltagaren?	89	85	79,5
8. Hur bedömer du tillgängligheten till projektets rekryterare?	93	88,5	88
9. En del i Projekt 100:s arbetssätt är att hjälpa företaget med det administrativa arbetet kring rekrytering. Hur väl tycker du att projektet lever upp till detta?	82,5	81,5	77,5
RESULTAT SERVICE & BEMÖTANDE:	88	85	81,5
Interna processer i företaget	Omg 1	Omg 2	Omg 3
10. I vilken utsträckning har Projekt Hundra bidragit till att företaget har förändrat sitt interna arbete och/eller sina interna processer?	43,5	39,5	35,5
11. I vilken utsträckning kommunicerar ni ert deltagande i Projekt 100 till er omgivning?	59	55	46,5
12. Har ditt företag på något sätt förändrat er rekryteringsprocess (ert sätt att tänka och arbeta med rekrytering) utifrån ert deltagande i Projekt 100?	43,5	44,5	44,5
RESULTAT INTERNA PROCESSER:	48,5	46	42
TOTALT RESULTAT:	70	68,5	63
Kommunikation	Omg 1	Omg 2	Omg 3
13. Anser du att ni har fått tillräcklig information om vad deltagandet i Projekt 100 innebär för er som företag?	JA 95 % NEJ 5 %	JA 100 %	JA 93,5 % NEJ 6,5 %

Totalt antal svar: 15

Totalt antal utskickade enkäter: 17

Enkätundersökningen genomfördes under januari 2013 och är den sista enkätomgången av tre.