



SLUTRAPPORT 2010-3080032 TRAINEE – STEGET IN I YRKESLIVET

1. Sammanfattning

Projektet Trainee - Steget till yrkeslivet har matchat arbetssökande unga vuxna med värdföretag och värdorganisationer. Projektet har varit ett traineeprogram som kombinerat utbildning med arbetsplatsförlagd utbildning i där syftet varit att öka deltagarens möjligheter till anställning under projektet och efter avslutat projekt.

2. Projektets resultat

Till grund för projektet låg en förprojektering som genomfördes 2008 vilken gick ut på att undersöka varför unga, under de senaste åren, hade allt svårare att få tillträde och etablera sig på arbetsmarknaden. Vi kom fram till att det ställdes krav på dokumenterad erfarenhet och för de som saknar adekvat eftergymnasial utbildning är språnget än större till arbetsmarknaden. Under förprojekteringen (2008), var ungdomsarbetslösheten hög och särskilt hög i norra Sverige.

2010, när vi lämnade in ansökan om finansiering, hade situationen blivit än svårare. Enligt statistiken från SCB uppgick arbetslösheten då till 9,4 procent i januari 2010 i landet. Skillnaderna mellan olika åldersgrupper var stora. Högst var arbetslösheten bland ungdomar, 15-24 år. Lägst var arbetslösheten i åldersgruppen 35-54 år, 6,0 procent. Senioritetsprincipen "sist in, först ut" i LAS gynnar givetvis inte ungdomar i svåra ekonomiska tider. Detta är en del av förklaringen till att ungdomsarbetslösheten hade stigit i takt med att allt fler varsel verkställts.

FRAMGÅNGSFAKTORER

- *Vi har jobbat personligt och nära den enskilde deltagaren*
- *Vi har lagt mycket tid på att coacha varje deltagare att hitta "rätt spår" när de skulle välja ut sina värdföretag.*
- *Utbildningsdelen har varit upplagt så att alla har fått vara delaktig och aktiv, vårt mål har varit att samtliga utbildningspass skulle ske i dialog med deltagarna och att de skulle lära av varandra.*
- *Samtliga värdföretag hade rekryteringsbehov och var villig att avsätta tid för att en trainee skulle ha goda möjligheter att lära så mycket som möjligt om företaget under traineetiden.*
- *Vi har haft en mycket god samverkan med alla värdföretag och med handläggarna på AF. (vid problem på ett värdföretag eller med en trainee har vi haft trepartssamtal för att om möjligt hitta lösningar)*



- *Vi varit mycket flexibel och ofta hittat innovativa lösningar för att ett företag skulle bereda plats för en trainee. Många företag tycker att det är "jobbigt" att ansvara för en praktikant, men i och med att en trainee kan jobba självständigt och gärna med någon arbetsuppgift som företaget inte har i vanliga fall, t ex jobba med en idé eller utföra marknads eller kundundersökningar mm. så har många företag ändrat inställning och tagit emot en trainee.*
- *Vi har låtit de som haft praktik inom handeln fått jobba med särskilda uppgifter under halva december månad då de inte har kunnat vara på sina värdföretag (fackets regler).*
- *vi har gjort löpande uppföljningar ute på företagen både genom besök och telefonsamtal med både trainee och företaget.*
- *Vi har inte varit främmande för att låta en trainee byta företag när det visat sig att de inte trivdes, kände att de hade valt fel eller för att företaget inte var nöjd.*
- *Vi varit modiga nog att inse att vi inte kunde matcha ut samtliga deltagare då det stundtals visade sig att vi hade deltagare som inte var matchningsbara pga. dolda handikapp så som odiagnostiserad sjukdom/störningar, sociala problem eller som var dömda för alvarliga brott som ingen arbetsgivare skulle acceptera.*

Projektet har jobbat över både kommun – och länsgränserna och spridit våra erfarenheter bland alla som varit inblandad i projektet på ett eller annat sätt, dock främst bland AFs handläggare som vi haft mest att göra med under hela projektet.

Vidare så har vi deltagit i så många utbildningar och seminarium som vi haft möjlighet till, så som SPeL's seminarier, jämställdhet, tillgänglighet och på så sätt kunnat dela med oss av våra erfarenheter samt ta del av andra projekts erfarenheter.

Vi kan se i utvärderingarna från deltagarna att det som varit mest framgångsrikt med projektet är att...

- *Vi har varit engagerade i den enskilde deltagaren från första - till sista dagen*
- *Vi har coachat deltagarna både före - och under deras traineeperiod på företagen*
- *Det är vi som har kontaktat företagen och "sålt in" deltagarna. (många företag är kritiska till att ta in praktikanter, det tar för mycket tid och kraft från företaget).*

Vårt krav på värdföretagen har varit att de ska avsikt att nyanställa och/eller ha ett behov av arbetskraft för ett specifikt område under en längre tid. T ex för att utföra undersökningar eller jobba med ett specifikt projekt. De vill inte ödsla tid och energi på praktikanter som "bara släntrar runt" eller är till belastning, de vill ha praktikanter som de sedan kan anställa om det vill sig väl.

"Det som är så bra är att Janne går in och förhandlar med arbetsgivarna. De är nog mer intresserade när det är Företagarna som ringer." (Sagt av Trainee)



3. Syfte och mål med projektet

Projektets syfte har varit att via ett traineeprogram förbättra unga vuxnas position på arbetsmarknaden och förebygga fortsatt arbetslöshet. Genom att matcha unga vuxnas behov av arbetslivserfarenhet med arbetsgivares behov av arbetskraft gas målgruppen en ökad praktisk förståelse för de mekanismer som styr på arbetsmarknaden samt värdefulla kontakter in på arbetsmarknaden. Projektet skulle också bidra till att underlätta generationsväxlingen bland de deltagande företagen.

MÅLSÄTTNING

Projektets målsättning har varit att underlätta deltagarnas "första insteg" på arbetsmarknaden.

Långsiktig målsättning

- att fler unga vuxna ska etablera sig på arbetsmarknaden
- att projektets samverkanspartner uppnått en ökad förståelse för unga vuxnas situation på arbetsmarknaden.

Delmål

- Att samtliga deltagare skall genomgå en behovsanpassad utbildning och genomföra arbetsplatsförlagd utbildning
- Att samtliga deltagare skall få en introduktion av den lokala arbetsmarknaden
- Att 25 % av deltagarna skall erhålla anställning i deltagande värdorganisationer
- Att 10 % av deltagarna skall erhålla anställning hos annan arbetsgivare
- Att samtliga samverkanspartners, värdorganisationer och övriga deltagande aktörer ges en korrekt bild av unga vuxnas situation på arbetsmarknaden.

LÄRANDE

Vi bedömer att vi har hittat en framgångs metod för att få unga en möjlighet att komma ut på arbetsmarknaden.

Med fokus på den enskilde unges utbildning, personliga kvalifikationer och erfarenheter samt den unges intresseområden har vi matchat ut dem mot företag som de själva har fått vara med att leta fram och sedan tagit reda på så mycket som möjligt om företagen. Sedan har vi, tillsammans med deltagaren, till slut enats om vilka 2-3 företag vi skulle kontakta.



Av 243 deltagare har ca 75 % erhållit arbete eller påbörjat en utbildning under projektets 2,5 år. Målet var 20%! Vad detta innebär samhällsekonomiskt vet vi naturligtvis inte, men vi har ändå gjort ett räknestycke:

SAMHÄLLSEKONOMI					(RÄKNEEXEMPEL)
		Ersättning			
ANTAL DELT	I ARBETE	i snitt	ÅR	KOSTNAD	
243	170	5 000	36 000	6 120 000	
		I ARBETE	MÅNADSLÖN	SKATT	SKATTEINTÄKTER
		139	20 000	6 000	834 000
					6 120 000
		SAMHÄLLSEKONOMISK VINST			6 954 000

Under hösten 2013 begärde vi in en översikt från Arbetsförmedlingen gällande alla deltagare under projektet och siffrorna visar bland annat följande:

- 77 deltagare har heltidsanställning utan stöd från AF
- 24 deltagare har heltidsanställning med stöd från AF
- 8 deltagare är deltids eller timanställd
- 1 deltagare har startat eget företag
- 3 deltagare är arbetslösa med förhinder
(6 deltagare gick inte att hitta uppgifter på)

AVVIKELSER

Från det att vi gjorde förprojekteringen 2008 tills vi erhöll finansiering och kunde starta projektet i februari 2011 gick det nära 2,5 år. Under den tiden förändrades målgruppen unga mellan utbildning och arbete och Arbetsförmedlingen fick nya direktiv som gjorde att de fick nya prioriterade målgrupper att anvisa till aktiva åtgärder. Men antalet arbetslösa unga hade inte minskat då gruppen hela tiden fyllts på med främst de som slutfört gymnasiet.

För projektet innebar detta att medfinansiering som vi hade budgeterat med inte skulle komma att hålla då vi såg att många av deltagarna hade mycket lägre ersättning i förhållande till vad vi hade räknat med då vi gjorde ansökan. Detta ledde till att vi under 2012 blev tvungen revidera och minska budgeten.



4. Arbetssätt

Trainee – Steget in i yrkeslivet har under knappt 2,5 år drivit 12 program med sammanlagt 43 deltagare (43 fler deltagare än målet) varav 111 tjejer och 132 killar.

Projektet har haft nära nog lika många värdföretag/organisationer fördelade i Norr- och Västerbotten i arbetsmarknadsområdena Luleå, Boden, Umeå och Skellefteå.

Alla program har varit uppdelat i fyra delmoment:

- 1. Urval- och matchning*
- 2. Utbildning och förberedelse inför arbetsplatsförlagd utbildning*
- 3. Arbetsplatsförlagd utbildning*
- 4. Avslutningsdel där trainee, värdorganisation och projektledning gör slutlig utvärdering och uppföljning.*

Matchningen visade sig vara en mycket väsentlig i den meningen att den skett utifrån den ungas behov och inte tvärtom. Att matcha rätt trainee till rätt värdföretag/organisation har varit en stor utmaning, men den har också varit den del i programmen som varit den viktigaste vid sidan om den personliga coachningen av varje deltagare.

Rekryteringen och prioriteringen av arbetslösa har skett i samarbete med Arbetsförmedlingen. Vi har sedan kartlagt varje deltagares profil, dels genom personliga intervjuer men även genom att samtliga deltagare har fått en dags utbildning i att skriva CV och ett personligt brev (som inte följer den standardmall som de fyllt i hos AF). Deltagarna har också gjort ett stort och omfattande arbete med att hitta 5 företag som de ville göra sin praktik på. De har fått ta reda på allt om varje företag och sedan motivera varför just de skulle passa på företaget. Vidare så de även fått beskriva sin egen roll på företaget, nu och i framtiden.

Våra coacher har sökt värdorganisation som stämmer överens med sökandes profil och önskemål och bokat intervjuer samt följt upp efter intervjuerna och även löpande gjort uppföljande samtal under tiden deltagaren varit på företaget.

”Jag var inskriven i ungdomsgarantin tidigare. Det betyder att du skriver in dig, sen slipper Arbetsförmedlingen bry sig om dig. Inget hände överhuvudtaget. Jag har också fått en jobbcoach via Arbetsförmedlingen, men det handlade bara om att skriva CV, inte någon som helst kontakt med något företag. Men den hjälpen fick jag via Trainee.”

(Sagt av en trainee)



5. Deltagande aktörer i projektet

Våra ledord har varit ”lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet och strategisk påverkan” och resultatet av vårt arbete i projektet är att alla berörda parter har hjälps åt att prioritera ungdomsarbetslösheten så att samhällsutvecklingen ska gå åt rätt håll.

Det har inte varit svårt att få företag och organisationer att ta emot Trainees, tvärt om har alla visat ett stort intresse av att delta förutsatt att de varit rätt företag för den unga. Vår bedömning är att vårt arbete med strategisk påverkan och vårt ”annorlunda” (innovativa) arbetssätt, den omfattande samverkan mellan berörda parter samt de lärande miljöer vi har skapat både för deltagarna men också mellan aktörerna och internt i projekt - och styrgrupp har varit framgångsfaktorerna för projektets resultat.

AKTÖRER

- FÖRETAGARNA BODEN - huvudman
- FÖRETAGARNA NORRBOTTEN (regionkontoret) - styrgruppen
- FÖRETAGARNA VÄSTERBOTTEN (regionkontoret) - styrgruppen
- ARBETSFÖRMEDLINGEN, marknadsomr. Norra Norrland - styrgruppen
- LÄNSSTYRELSEN I NORRBOTTEN - medfinansiär
- REGIONFÖRBUNDET VÄSTERBOTTEN - medfinansiär
- ARBETSFÖRMEDLARE - urval av deltagare
- FÖRETAG & ORGANISATIONER
- ca 200 olika värdföretag/org. som tagit emot trainees.

STYRGRUPPEN

Har bestått av en representant från Arbetsförmedlingen arbetsmarknadsområde Norr - och Västerbotten, en representant från vardera Företagarna Norrbotten och Västerbotten samt en från lokalföreningen Företagarna Boden, som också varit huvudman för projektet.

Utöver dessa har projektledaren, ekonomen och mellan en och tre av anlitade konsulter deltagit på styrgruppsmöten. Möten med styrgruppen har varit mycket värdefulla och till stor hjälp för projektet, men tyvärr har vi haft svårt att samla hela styrgruppen på varje möte, det har alltid varit frånvaro på minst två representanter. Vid det sista mötet (lärseminarium) i juni 2013 kom endast en av representanterna.

En eloge till Arbetsförmedlingens representant i styrgruppen som deltagit på varje möte och som också mellan möten varit mycket engagerat och hjälpsam. Utan denna hjälp hade vi förmodligen haft ännu svårare att få in redovisning av deltagarersättningarna (medfinansieringen) än vi haft.

Företagarna Norrbotten och Västerbotten har bidragit med informationsspridning om projektet till sina medlemmar i båda länen samt bidragit med sitt kontaktnät. Deras informationsspridning har underlättat när vi tagit kontakt med potentiella värdföretag, många hade redan läst om projektet.



Under tiden projektet pågått har huvudmannen dels avslutat projektledaren uppdrag för föreningen (verksamhetsledare) samt bytt många ledamöter i sin styrelse. Detta har medfört att kommunikationen kring projektet internt inte varit vad den var från början. Vi har t ex. inte fått möjlighet att komma på styrelsemöten och informera om projektet i den omfattning vi hade önskat, och har även upplevt att intresset för projektet varit ganska lågt sen hösten 2012. Under den relativt långa projektiden har förutsättningarna hos huvudmannen ändras ganska mycket och det har bytts ledamöter i styrelsen. De nya kanske har svårt att sätta sig in i/engagera sig i sedan länge pågående verksamhet, de sitter i styrelsen på ideell tid och har således svårt att avsätta tid att engagera sig på ett djupare plan. Det är en stor utmaning att bibehålla/upprätthålla engagemanget internt i en organisation där det med jämna mellanrum kommer in nytt folk. Tipset är att alltid ha en stående punkt på dagordningen på styrelsemöten där projektledaren får en stund att rapportera från projektet. Alla projekt drabbas av problem för eller sedan, och projektledningen kan då behöva "en ventil" där problem kan lyftas och hjälp till lösning kanske kan ges. Och huvudmannen borde vara den självklara "ventilen" utöver styrgruppen.

MYNDIGHETER

Arbetsförmedlingen har varit den största aktören i projektet eftersom samtliga deltagare har anvisats till projektet den vägen. Vi har genomfört ett stort antal informationsträffar för målgruppen på förmedlingarna i Umeå, Skellefteå, Luleå och Boden men också för handläggarna på förmedlingarna.

Vidare så har vi jobbat tillsammans med många av handläggarna för att hitta lösningar när det uppstått problem med - eller för någon deltagare.

ESF

Är medfinansiären i projektet och vi upplever att vi haft god kontakt med deras handläggare. Främst har detta bestått i kontakten mellan ESF:s ekonom och projektets ekonom i samband med rekvisitioner och den löpande redovisningen.

LÄNSSTYRELSEN OCH REGION VÄSTERBOTTEN

Är ytterligare två medfinansiärer i projektet. Vi har däremot inte haft någon annan kontakt med dessa utöver de gånger vi har rekviderat medfinansiering från dem.

PROJEKTGRUPPEN

Har bestått av projektledaren, en ekonom och tre – fyra inhyrda utförare av programmen.



6. Jämställdhetsintegrering

I samband med förprojekteringen gjorde vi en SWOT-analys med utgångspunkt i att nå de övergripande och mest väsentliga faktorerna avseende jämställdhet i syfte att förbereda för - och ta hänsyn till - och implementera direkta åtgärder i programmet för att stärka styrkorna, dra nytta av möjligheterna och försöka undanröja eller vända på svagheter samt minimera de hot som står utanför påverkan från projektet (såsom lagar och regler mm.)

Styrkor

- ett ökat intresse om jämställdhetens betydelse
- att yngre har ett ökat intresse för jämställdhet
- yngre har, relativt sett, högre kunskap och därmed högre medvetandegrad
- yngre har ett uttalat behov

Svagheter

- andelen kvinnliga anställda, inom vissa branscher, är låg vilket kan göra det svårt med kvinnliga förebilder
- andelen manliga anställda, inom vissa branscher, är låg vilket kan göra det svårt med manliga förebilder
- Norra Sverige har en relativt stor andel offentlig sektor och den offentliga sektorn har av tradition dominerats av mestadels kvinnliga anställda (respektive manliga anställda).
- Det finns, relativt sett, få starka och ledande kvinnor i beslutande positioner i det offentliga och det privata näringslivet.

Möjligheter

- Vi noterar en tydlig vilja, engagemang och intresse i samhället i stort
- Vi ser att företagens intresse för frågeställningar om jämställdhet ökar och det ger projektet möjlighet att balansera näringslivet med yngre deltagare
- vi kan bedriva könsmedveten rådgivning/coachning till de yngre och till värdorganisationerna
- Yngre personer från programmet kommer bidra till en ökad förståelse för jämställdhet genom att alla deltagare kommer att utbildas i jämställdhet

Hot

- Avsaknad av gemensam kunskapsbas avseende jämställdhet
- Att värdorganisationerna inte har tillräckligt stort intresse för att bryta könsbarriärer
- Att yngre arbetssökande inte är intresserade av att bryta könsbarriärer
- Ojämställda villkor i samhället i stort
- Traditionella normer och värderingar



Vi har under hela projektet följt vår strategi med att ha ett jämställdhetsperspektiv i hela projektet vilket betyder att vi har integrerat jämställdhet i alla led, dvs. i upphandling av underleverantörer, i beslutsfattande, i all planering och i utförande av våra verksamheter. Samtliga traineeprogram har innehållit en utbildning i jämställdhetsintegrering med fokus på vilka effekter en ökad jämställdhetsintegrering har för den som är ung och nyanställd, och vi har även lagt stor vikt på hela jämställdhetsfrågan (både jämställdhet och jämställdhetsintegrering) i det löpande arbetet med både attitydförändring och hur man undviker att hamna i könsroller.

Vi har strävat efter att synliggöra förhållanden och villkor för både kvinnor och män både i yrkeslivet och i det privata och vi har lärt ut att jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Vår uppfattning har varit att om vi lyfter frågeställningen för unga vuxna som är på väg att etablera sig på arbetsmarknaden så ökar vi också de ungas intresse och förhållningssätt till jämställdhetsintegrering, något som, i förlängningen, kommer bidra till att jämställdheten kommer öka i framtiden.

Vidare så har vår målsättning varit att jobba könsneutralt och genom att vi varit medvetna om problemet med könsroller så har vi ansträngt oss att hela tiden använda metoder och arbetsätt som varit så könsneutrala som möjligt.

Vår uppfattning är att endast genom att vara medvetna om riskerna kan man undvika att hamna i könsroller. Vi har också ställt krav på att våra underleverantörer att de skulle goda kunskaper i ämnet och att de skulle beröra ämnet under sina respektive pass med deltagarna.

Vi har uppmanat deltagarna att söka sin traineeplats oavhängig av om hur företagets könsstruktur ser ut i dag. Huvudsaken är att de skulle hitta ett företag de verkligen vill vara på, och om de då skulle råka bli den enda av motsatt kön på det företaget så skulle de med största sannolikhet att bidra till att bryta könsrollerna på det företaget.

När vi jobbat med matchningen ut mot potentiella värdföretag har vi strävat efter att vara så könsneutrala som möjligt, dvs. att vi har presenterat deltagarna utifrån deras kunskaper och erfarenheter och inte nämnt om det är en tjej eller kille förrän vi eventuellt fått frågan, vi har inte lagt någon vikt på om det varit en tjej som sökt sig till en mansdominerad arbetsplats eller tvärt om.

Vi har beaktat jämställdhet genomgående i all verksamhet utifrån de riktlinjer som fastställts under förprojekteringen och i projektets plan för jämställdhet.

Vi har använt oss av ESF JÄMNTs "Jämställdhetssäkrad utbildning" som är ett hjälpmedel för att göra en genomlysning av en utbildning (eller en workshop) utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Vi har haft detta som mall för att synliggöra kön i alla våra program. En jämställdhetssäkrad utbildning ska synliggöra både kvinnor och män i så



väl utbildningsmaterial som i gruppen och när vi har planerat för programmen har vi att ställt oss nedanstående frågor:

- Hur presenteras och representeras män och kvinnor i utbildningsinnehållet?*
- Använder vi både "hon" och "han" i exempel och resonemang?*
- Används vi exempel som både män och kvinnor kan relatera till?*
- Vilka bilder visas och visas bilder på både kvinnor och män och vid vilka delar av utbildningen?*
- Hur framställs kvinnor respektive män på bilderna och i exemplen?*
- Finns strategier för allas delaktighet i utbildningen?*
- Hur fördelas samtalsutrymmet mellan kvinnor och män under utbildningstillfällena?*
- Finns det andra maktstrukturer i utbildningssituationen som kan relateras till kön?*
- Hur ska vi påverka deltagarna att tänka könsneutralt när de ska välja sina värdföretag så att inte tjejer väljer "typiska kvinnoyrken" och killar "typiska mansyrken"?*

7. Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning/dolda handikapp

Grundkunskapen om deltagare är A och O och projektledningen har, inför varje programstart, informerats om deltagarnas tillgänglighetsbehov via handläggarna på arbetsförmedlingar. I de fall som det funnits öppnbara särskilda behov har vi kunnat förbereda oss innan deltagaren börjar i programmet och även på värdföretaget. Vidare så har projektledningen, tillsammans med deltagaren och värdföretagen kartlagt och planerat arbetet utifrån deltagarens förmåga och behov.

Under projektet har projektledningen och underkonsulterna genomgått en utbildning i tillgänglighet samt arbetet med tillgänglighet enligt följande: Utbildningslokal, inredning och utrustning har varit utformade och anpassade till deltagare med funktionsnedsättning.

Projektledningen har använt ett klart och enkelt språk gentemot deltagarna och vi har haft en hemsida för information om genomförandet med tider, lokalinformation, kontaktuppgifter och annat som är viktigt för genomförandet. Alla deltagare har fått en inloggning till hemsidans interna information så att de har kunnat hålla sig uppdaterade, t ex vid sjukdom/frånvaro.

För att säkerställa tillgänglighet för personer med funktionshinder/dolda handikapp har projektet följt de riktlinjer och rekommendationer som finns hos Handisam. (www.handisam.se)

8. Regionala prioriteringar

Vi har inte haft några regionala prioriteringar i vårt projekt.



9. Spridning och påverkansarbete

Vi har, i möjligaste mån, deltagit på seminarier och möten för erfarenhetsutbyte som arrangerats av SPeL inom Norrbotten och Västerbotten för att dels sprida våra erfarenheter, men även för att ta del av andras. Vi har genomfört ett lärseminarium för projektet styrgrupp och finansiärer.

Vi hoppas naturligtvis att Arbetsförmedlingen kommer anamma vårt arbetssätt i framtiden. Om de kan anlita professionella coacher som har tid och möjlighet att jobba med de arbetssökande på det sätt vi har gjort är vi övertygad om att fler unga kommer ut på arbetsmarknaden likväl som företagen slipper kostsamma felrekryteringar mm.

10. Extern utvärdering

Vi har anlitat European Minds för att dels följa projektet från starten men även för att utvärdera projektet. Deras uppdrag har varit följande;

- ta fram underlag för självutvärdering
- göra en webbenkät riktad mot deltagare i projektet
- göra en webbenkät
 - finansiärens roll
- intervjua deltagare och samverkansparter
- hålla en löpande dialog med projektledaren
- arrangera lärseminarium/ utvärderingsworkshop med intressenter
- slutrapport

Vi har haft stor nytta av och ett bra stöd från den externa utvärderaren. Det är oerhört betydelsefullt att de har mycket och lång erfarenhet av denna typ av projekt. Det var varit värdefullt att kunna kontakta dem när vi haft problem och vi har även fått mycket nyttiga tips och råd under projektet.

11. Egenutvärdering

Projektgruppen har haft kontinuerliga fysiska möten samt telefonmöten för avstämningar genom hela projektet och våra möten har innehållet bland annat;

- utbildning i jämställdhet och tillgänglighet
- planering inför programstarter
- rollfördelning (vem gör vad i respektive program)
- genomgång av deltagarnas status före start och under programmen
- rapportering efter utförd uppföljning av deltagare på värdföretag
- problemlösning och åtgärder som ledde till förbättringar
- utvärdering av varje program där fokus har varit att lära av varje genomfört program och planera vad vi ska göra bättre i nästa program.



Eftersom projektgruppen personal kommit från både Umeå, Luleå och Boden har vi, i syfte att vara kostnadsmedvetna, genomgått utbildning på dagtid och haft planeringsmöte under kvällstid samma dag alternativt haft telefonmöten för att slippa resekostnader och restid.

Vår strategi varit att utvärdera vårt eget arbete löpande har vi också kunnat vidta åtgärder så snart problem har uppstått. På så sätt har vi undvikit att upprepa fel eller göra samma fel som någon annan. Vi har haft en mycket öppen dialog och väldigt högt i tak då vi har utvärderat oss själva. Under punkt 12 lämnar vi en del tips till framtida projekt och dessa tips handlar om sådant som vi anser skulle ha fungerat bättre i vårt projekt.

12. Kommentarer och tips

TIPS TILL FRAMTIDA PROJEKT

- *Säkerställ att den som ska administrera projektet får adekvat utbildning innan projektet startar.*
- *Gör löpande kontroller redan från starten för att säkerställa att administrationen fungerar och att medfinansieringen ligger i linje med budgeten.*
- *Erhålls medfinansiering från AF i form av deltagarersättning måste ni begära att AF redovisar utbetalningarna en gång per månad. Acceptera inte eftersläpning på 4 – 6 månader, det kommer äventyra projektets ekonomi.*
- *Se till att få in alla närvarorapporter från deltagarna t ex den 5:e varje månad. Ha absolut nolltolerans här, närvarorapporten är ditt kvitto gentemot ESF gällande medfinansieringen.*
- *Begär att alla anställda inkl. underkonsulter/utförare ska genomgå utbildning i jämställdhet och tillgänglighet så tidigt som möjligt i projektet, helst innan start men i alla fall så snart upphandlingarna är klara/avtal har skrivits. Glöm inte att budgetera med resekostnader för detta.*
- *Var också noga med att informera alla anställda om vikten att närvarorapporterna.*
- *Säkerställ att ni har en bra kommunikationsplattform och en strategi för hur kommunikationen ska fungera internt och externt under projektet.*
- *Se till att ha en löpande kommunikation med den som ska granska era rekvisitioner, fråga heller en gång för mycket! Samma gäller andra handläggare som finns inom ramen för projektet. Ta hjälp om ni kör fast!*
- *Och sist, men inte minst, se till att de som ska utgöra styrgrupp i projektet verkligen är intresserade och har tid att avsätta. Prioritera de som har tid och rätt kompetens, titeln är mindre viktig. Styrgruppen ska vara projektets kontrollstation och projektledaren bollplank/rådgivare, därför är det oerhört viktigt att hitta rätt personer!*

13. Kontaktperson

Toril Johansen, projektledare. Telefon: 070-591 93 19 e-post: toril@icloud.com