

## Vi förändrar arbetsmarknaden

# Slutrapport

### Uppgifter om projektet

|                                    |                         |                   |            |
|------------------------------------|-------------------------|-------------------|------------|
| <b>Namn på projektet</b>           | Hela Familjen 2.0       | <b>Startdatum</b> | 2016-10-01 |
| <b>Kontaktperson för projektet</b> | Magnus Sjöberg          | <b>Slutdatum</b>  | 2019-02-28 |
| <b>Telefonnummer</b>               | 0708-30 65 59           |                   |            |
| <b>E-post</b>                      | magnus.sjoberg@malmo.se |                   |            |

Syftet med en slutrapportering är att skapa en enhetlig struktur för insamling av information om projektet i sin helhet och ska bidra till lärande. Slutrapporten ska också underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekt i Sverige. I slutrapporten ombeds ni därför beskriva uppnådda resultat samt redogöra för ett antal centrala delar i projektets genomförande.

Under varje rubrik finns en inledande text om avsnittets innehåll. Det är viktigt att slutrapporten bygger på en diskuterande redogörelse.

### Sammanfattning

*Sammanfattningen kommer att användas av ESF-rådet i olika sammanhang. Lägg därför stor vikt vid att få en så rättvisande sammanfattning som möjligt*

Hela familjen 2.0 har bedrivits i Malmö Stad under perioden 20171001-20190228. Projektet startades som en "uppgradering" av de Hela familjen-verksamheter som bedrivits inom stadsområdena Innerstaden och Öster. I Hela familjen 2.0 omfattas hela Malmö stad och projektet har bestått av 15 socialsekreterare fördelade på fem team, ett i respektive socialtjänst, med tre medarbetare i varje team. I projektet har också funnits projektledare och projektadministratör. Teamen har haft sin chef lokalt inom respektive socialtjänst.

Hela familjen 2.0 har riktat sig till barnfamiljer som uppburit försörjningsstöd i minst 24 månader. Det innebär att deltagarna som regel befunnit sig mycket långt från arbetsmarknaden. Socialsekreterarna i Hela familjen har haft ca 30 hushåll per socialsekreterare. Hela familjens ledstjärna har varit närhet och helhet. Med täta besök har kontinuitet och tillit skapats. Grunden i arbetet har varit en kartläggning som visar inom vilka livsområden deltagaren främst behöver stöd.

Resultaten i projektet har varit klart över vad som förväntats. Den oväntat höga omsättningen på deltagare gjorde att fler än 800 deltagare kunde anvisas till projektet jämfört med planerade 600 deltagare.

Fler än 300 deltagare har avslutats, varav 167 till arbete (99 kvinnor och 68 män). 479 deltagare (exkl de som fått arbete) har gjort en förflyttning där de närmat sig arbetsmarknaden under projekttiden, vilket är klart mer än projekt målet på 380 deltagare.

187 deltagare har blivit självförsörjande genom sitt deltagande i Hela familjen, vilket är klart mer än projekt målet på 120 deltagare till självförsörjning.

I projektet har 2/3 av deltagarna varit kvinnor, vilket är mer än förväntat. Huvudsakligen beror det på att fler hushåll än beräknat med en ensamstående vuxen deltagit i Hela familjen.

Under projekttiden har det utarbetats en checklista för jämställdhet. Ett enkelt verktyg som tryckts upp i form av en dekal man kan ha med sig på baksidan av telefonen, på datorn eller liknande. Syftet är att den ska bidra till en kort reflektion inför och efter varje möte med en deltagare. Rubriken är "Oavsett kön..." och ger stöd i att ställa likvärdiga krav och ta likvärdiga hänsyn på deltagarna. Målet är att det ska bidra till vår strävan att ge samma service till alla Malmöbor.

Checklistan har väckt uppmärksamhet även utanför projektet. Den har bland annat presenterats på Sveriges största jämställdhetskonferens, "Forum, jämställdhet", och på SKL:s nationella konferens med temat att bryta långvarigt bistånd. I Malmö stad har man bestämt att checklistan ska användas av alla socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd från 2019.

Hela familjens goda resultat har även fått spridning via en studie som Dansk flygningehjelp gjort på uppdrag av Nordiska ministerrådet. Där lyfts Hela familjen fram som ett exempel på en god arbetsmarknadsinsats för flyktingar.

Den stora utmaningen med projekt är att lyckas med implementeringen. Hela familjen utvecklade tidigt en strategi där såväl styrgruppsmöten som organisation och kommunikation präglades av implementeringstanken. Det har resulterat i att projektverksamheten i sin helhet går rakt in i ordinarie verksamhet vid projektslut.

### Projektidé och förväntade resultat

*Redogör för projektets syfte och övergripande projektmål, delmål och avsedda förväntade resultat. Har syfte, mål och målgrupp förändrats under projekttiden? Varför i sådana fall? Hur många kvinnor och män har deltagit i projektet?*

Syftet med Hela familjen 2.0 har varit att ge vuxna, barn och ungdomar förutsättningar för ett självständigt liv och starkare förankring i det etablerade samhället. Övergripande syfte med projektet har varit att aktivt stödja kvinnor och män i Malmö att erhålla arbete eller påbörja/fullfölja utbildning eller annan sysselsättning. Också att aktivt arbeta för att främja sysselsättning och motverka framtida bidragsberoende genom insatser som ökar anställningsbarheten hos målgruppen samt möjlighet till framtida självförsörjning för familjer.

Hela familjens mål har varit att 120 av minst 600 deltagande individer i den primära målgruppen ska uppnå självförsörjning under projektperioden. Målet anses nått när 120 unika individer inte längre uppstår försörjningsstöd i Malmö Stad. Självförsörjning kan uppnås genom arbete med eller utan lönesubvention, studier med studiemedel eller ersättning från Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen.

380 kvinnor och män av 600 deltagare i den primära målgruppen ska under projekttiden göra en förflyttning som innebär ett närmande mot arbetsmarknaden och framtida självförsörjning. Att metodik och erfarenheter från Hela familjen 2.0 ska spridas och implementeras i ordinarie

verksamheter.

Syfte, mål och målgrupp har varit detsamma under hela projekttiden. Totalt har över 800 personer anvisats till Hela familjen. Ganska konstant har ca 2/3 av deltagarna utgjorts av kvinnor. Det avviker från uppskattningen inför projektet där fördelningen antogs bli 50/50.

Huvudsakligen beror detta på att andelen deltagare som är ensamstående varit högre än förväntat. Till viss del beror det också på att i en del deltagande familjer har bara en av två vuxna uppfyllt kraven på deltagande i projektet. Det innebär att hela familjen uppburit ekonomiskt bistånd men bara den ene av två vuxna i hushållet har ingått i projektet.

Hela familjen har genomgått några mindre förändringar under projekttiden. Dels identifierades ett större behov än beräknat av administrativ resurs varför den utökade från 50% till 75% 180101. Projektet har också förlängts med tre månader till 190228 då medel fanns kvar i budgeten till detta.

Hela familjens projektledning förändrades 170901. Då projektet redan från början varit decentraliserat med fem team på fem olika platser identifierades ett behov av utökad ledning lokalt. Teamens sektionschefer förordnades därför även som projektledare på 10% vardera, medan den ursprungliga projektledarrollen drogs ner till 50%. Förändringen förstärkte Hela familjens förutsättningar för implementering och ökade den lokala förankringen av projektet.

### Projektets resultat, mål och indikatorer

*Beskriv projektets faktiska resultat i förhållande till den ursprungliga planeringen. Redogör kvantitativt och kvalitativt för t. ex. nya kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer och arbetssätt. Hur har projektverksamheten arbetat för att säkerställa deltagande på lika villkor för kvinnor och män?*

Hela familjen har anvisat 817 deltagare under ordinarie projektid fram till 181031. Projektet har sedan fortsatt ytterligare tre månader och har då löpande fortsatt ta in nya deltagare. Efter överenskommelse med ESF har dock inte något anvisningsbeslut fattats för dessa då de endast är med i projektet en kort tid, men finns kvar i Hela familjen i ordinarie verksamhet efter projekttiden.

Anvisningarna har fördelats relativt jämnt mellan de fem socialtjänsterna inom ett spann på 154 till 184 anvisningar per socialtjänst.

2/3 av deltagarna har varit kvinnor.

Totalt har 315 individer avslutas fram till 181031. 167 av dem har avslutats till arbete. 118 av annan orsak och 30 till studier. I gruppen avslutad av annan orsak kan skälet vara exempelvis föräldraledighet, längre sjukskrivning, deltagande i annat ESF-projekt, självförsörjande pga partner fått arbete eller flytt till annan kommun.

Hela familjen-teamen vid socialtjänsterna i Norr, Innerstaden och Väster har avslutat 44-48 deltagare var till arbete. Söder och Öster ligger något lägre med 17-22 avslut till arbete. Det finns ingen självklar anledning till detta, men det är värt att notera att Söder och Öster är de enda team som bytt ut samtliga tre medarbetare under projekttiden.

Hela familjens mål "120 individer ska uppnå självförsörjning genom arbete eller studier" har en dubbeltydighet som gör dem lite svåra att beräkna. Självförsörjning innebär inte automatiskt att man har arbete eller studier och vice versa. För att kunna göra en bedömning av om målet är uppnått har Hela familjen tagit fram listor på alla som avslutats i projektet (per 181031) och sedan

manuellt gått igenom hur många av dessa som fortfarande förekommer i Malmö Stads journalsystem Pro capita. Undersökningen visade att 185 av 316 avslutade deltagare också var självförsörjande. Projektmålet får därmed anses ha en måluppfyllelse på 154%.

Den externa utvärderaren Rambölls beräkningar visar, genom olika exempel, att den uppskattade ekonomiska vinsten för Malmö stad när en deltagare blir självförsörjande är ca 12 000:- i månaden. Det utgörs av minskat försörjningsstöd och ökade skatteintäkter.

Hela familjen har mätt andelen deltagare som gjort en förflyttning mot självförsörjning. Mätningen har genomförts i september 2017 när projektet var halvvägs, samt i september 2018 inför avslut av ordinarie projektperiod. Totalt har 479 deltagare gjort en förflyttning, vilket är klart mer än projektmålet på 380 deltagare. Flest deltagare, 328, gjorde en förflyttning under det första året av projektet. Det förklaras av att vi redovisar antal individer som gjort en förflyttning, inte antalet förflyttningar.

Samma individ kan ha gjort ett flertal förflyttningar under projektperioden men det räknas ändå bara som en förflyttning. Därmed kunde de 328 som gjorde en förflyttning i första mätningen inte räknas en gång till i den andra mätningen. Då flödet ut från projektet varit högre än väntat innebär det också att vi haft fler som är relativt nyinskrivna i projektet även långt in i projektperioden.

Hela familjen insåg redan tidigt i projektet att det fanns bekymmer med att säkerställa lika villkor för kvinnor och män. Trots att vi hade de bästa intentioner och ansåg att vi jobbade likvärdigt kunde vi med hjälp av deltagarnas närvarorapporter som redovisas till ESF varje månad, se att de manliga deltagarna i projektet lade ner betydligt mer tid än de kvinnliga deltagarna. Under våren 2017 tog vi kontakt med Malmö stads jämställdhetsstrateger och tillsammans med dem utarbetade vi en plan som vi sjösatte under hösten 2017. Vi utgick från den statliga jämställdhetspraktiken (SOU2007:15) som ger ett bra metodstöd för vilka steg man behöver ta i ett jämställdhetsintegrerande arbete. Under hösten innebar det att vi genomförde två heldagsworkshops. Den första med fokus på kompetensutveckling och den andra med inriktning på att granska vårt eget arbete och dokumentation. Efter de två dagarna bildade vi en jämställdhetsgrupp bestående av en socialsekreterare från resp socialtjänst samt projektledare och jämställdhetsstrateger.

Gruppen hade som främsta uppdrag att ta fram ett verktyg som gav oss bättre möjlighet att ge likvärdig service. Arbetet mynnade ut i en checklista med rubriken "Oavsett kön..." och listar olika områden och vad man ska tänka på för att ge likvärdig service till medborgarna. Checklistan är tryckt i form av en dekal som kan klistras på baksidan av en mobil, på datorn eller liknande. På så sätt har man den alltid med sig och den är också tänkt att användas som en kort påminnelse i planeringen inför ett möte, eller som en kort reflektion och snabbutvärdering efter ett möte.

## Arbetsätt

*Beskriv projektets huvudsakliga arbetsätt och kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad var det som gjorde skillnad, vad ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.*

Metodikerna i Hela familjen bygger på två centrala begrepp: Närhet och Helhet. Det innebär att man arbetar med hela familjen i fokus. Socialsekreteraren arbetar med alla individer i en familj, inte bara en, och utifrån flera livsområden såsom arbete, ekonomi, boende och hälsa. Problematiken är ofta komplex och tack vare helhetsperspektivet kan socialsekreteraren lättare identifiera de olika svårigheter och lösningar som finns.

Hela familjen innebär att socialsekreteraren har ett färre antal ärenden inom ordinarie handläggning och därmed ges möjlighet att arbeta nära och intensivt med familjerna. Detta ger en ökad kunskap om familjens hela livssituation. Deltagarna får stödjande och motiverande samtal med handläggaren. Metoden bygger tillit och relationer mellan handläggare och individ. Tillgängligheten blir hög, och samverkan med andra aktörer blir tätare.

Med hjälp av kartläggningar, delvis genom kartläggningsverktyget FIA (Förutsättningar Inför Arbete) får socialsekreteraren ett underlag som ökar möjligheten att identifiera grundläggande orsaker till försörjningshindret, vilket i sin tur gör att familjen kan få rätt hjälp. Kartläggningen bidrar till att insatserna får rätt riktning från början, att vi använder vår tid till rätt saker. Kartläggningen görs på olika livsområden och detta underlag följs upp kontinuerligt. FIA är en standardiserad och kvalitetssäkrad bedömningsmetod avsedd att användas i förändringsarbete med biståndsmottagare som rekommenderas av Socialstyrelsen.

På grund av att vi skrev in nästan 500 deltagare på mindre än två månader i inledningen av projektet fanns inte förutsättningar att genomföra FIA i den omfattning som vi hade önskat. Vi har dock genomfört andra former av kartläggningar som är mindre tidskrävande än FIA.

En annan bärande del i Hela familjen är att deltagarna kvarstår i projektet så länge de uppbär ekonomiskt bistånd. Vi har ingen bortre gräns eller slutdatum för deltagande. Det innebär att det finns gott om tid att bygga upp förtroende och tillit genom den kontinuitet som erbjuds.

Bristen på samverkan utanför Malmö stad har på samma gång varit projektets styrka och svaghet. Med en bättre samverkan, framförallt med Arbetsförmedlingen, hade sannolikt resultaten kunnat förbättras ytterligare. Samtidigt är det en styrka att de resultat som uppnåtts gjorts helt utan några gräddfiler in på Arbetsförmedlingen eller inom vården. Det gör att vi enklare kan implementera projektet såväl organisatoriskt som resursmässigt och på goda grunder anta att vi kan upprepa resultaten i ordinarie verksamhet.

Projekt som har extraordinära resurser är annars mycket svåra att implementera i ordinarie verksamhet då de extra resurserna ofta försvinner i samband med implementering.

Hela familjen har dock under hela projekttiden haft en god intern samverkan med Arbetsmarknadsavdelningen (fd Jobb Malmö). En sektionschef därifrån har också varit inadjungerad i Hela familjens sektionschefsgroup vilket ytterligare stärkt förutsättningarna för samverkan.

En framgångsfaktor för Hela familjen har varit att vi hela tiden tänkt implementering. Redan från början organiserade vi oss för att på ett smidigt sätt kunna ta klivet in i ordinarie organisation efter projektslut.

De förändringar vi gjort längs vägen har också syftat till att göra Hela familjen starkare inför implementeringen. I styrgruppen påbörjades diskussion om möjligheterna och villkoren för implementering redan mer än ett år innan projektslut.

Hela familjen har under projekttiden tagit fram en checklista, "Oavsett kön..." som kommer fortsätta användas i hela familjen efter projektslut och även implementeras till ytterligare närmare 300 socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd. Se även under rubriken "Projektets resultat".

## Kommunikation, spridning och påverkansarbete

*Beskriv hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete. I vilka sammanhang har i spridit erfarenheter från projektet? Vilka organisationer har ni riktat er till? Hur förs projektresultatet vidare?*

Hela familjen har fått en betydligt vidare spridning än vad vi kunde hoppats på när vi inledde verksamheten.

Inledningsvis handlade kommunikationen om att sprida vetskap om att projektet fanns. Det var också första steget i vår strategi att skapa en god grund för implementering. Konkret handlade det om möten med ansvarigt kommunalråd, ett antal artiklar på Malmö stads intranät Komin och att berätta om vår halvtidsrapport inför Arbetsmarknads- och socialnämnden. Kännedom om de goda resultaten spred sig också snabbt i organisationen via de avdelningschefer som ingår i styrgruppen.

Internt har kommunikationen också spridits via vårt deltagande i Malmö stads nätverk "Etablera fler snabbare" där vi haft ett erfarenhetsutbyte med projektledare i andra ESF-projekt. Utöver det har vi även talat på Malmö Stads spridningskonferens för jämställdhet inför ca 120 personer samt på lokala jämställdhetsnätverk i Malmö stad.

Våren 2018 blev vi kontaktade av Dansk flygtningehjelp som på uppdrag av nordiska ministerrådet genomförde en studie över nordiska insatser som främjar flyktingars integration på arbetsmarknaden. Hela familjen blev utvalt som en av de insatser som ingår i studien. Bland annat sattes poäng på projekten utifrån ett flertal parametrar där Hela familjen fick 9,4 av 11, vilket anses som en mycket hög poäng.

Via vårt deltagande i studien och de resultat vi kunde redovisa blev vi också inbjudna till ett flertal konferenser. I september talade Hela familjen på Integrationstraef 18' i Nyborg, Danmarks största integrationskonferens inför ca 600 personer. Som en följd av det blev vi också inbjudna av nordiska rådet att tala på deras konferens "Ny i Norden – vägar till arbete" där vi talade på temat "Virkningsfulde beskaeftigelseindsatser for traumatiserede flygtninge" tillsammans med Dansk flygtningehjelp.

Vi har också talat på kommunförbundet Skånes konferens om utomeuropeiska kvinnors etablering på arbetsmarknaden i november 2018. Vi är även inbjudna att tala på Sveriges största jämställdhetskonferens "Forum jämställdhet i januari 2019, samt vid två nationella konferenser arrangerade av SKL (Sveriges kommuner och landsting) som handlar om att bryta långvarigt ekonomiskt bistånd.

Hela familjen har haft studiebesök från både Stockholms stad och Uppsala kommun samt haft kontakt med ett flertal danska kommuner efter vårt framträdande vid Integrationstraef 18'. Utöver det har vi också föreläst på socionomutbildningen vid Malmö universitet.

Ramböll, som är utvärderare av Hela familjen och i grunden är ett danskt företag, har ett uppdrag från danska Folketinget att synliggöra projekt som bidrar till mer inkluderande och socialt hållbara städer. Hela familjen är ett av de utvalda projekten.

### Uppföljning och utvärdering

*Hur har extern utvärderare konkret bidragit till projektarbetet? Hur har ni själva arbetat med uppföljning och utvärdering i projektet? På vilket sätt har det varit ett stöd för projektverksamheten?*

Den externa utvärderaren upphandlades efter projektstart och påbörjade sitt arbete i maj 2017. I juni hölls en heldags workshop kring förändringsteori som också bidrog till att tydliggöra vilka indikatorer som leder fram till våra mål. Under hösten 2017 fick projektet hjälp med att ta fram en

mall för att mäta förflyttningar.

Utvärderarna har främst utfört sitt arbete i inledningen och slutet av projekttiden. Slututvärdering lämnades i enlighet med tidsplan i december 2018. Utvärderingen listade både framgångsfaktorer och utmaningar samt bidrog med ett värde genom ekonomiska beräkningar av vad det innebär för samhället att en individ går från ekonomiskt bistånd till självförsörjning.

Den interna uppföljningen har skett via månatliga sektionschefsmöten och möten med styrgrupp fyra ggr/år. Utöver det har ett antal projektmöten hållits där medarbetarna fått del av resultatet. Vid dessa olika mötesformer har det skett en löpande uppföljning av antal inskrivna, antal till arbete, hur mycket tid kvinnor respektive män lägger ner i projektet osv. Halvvägs i projektet gjorde vi också en mätning av förflyttningar vilket gav oss en tydlig fingervisning om att vi var på rätt väg.

Halvvägs in i projektet rapporterade vi också våra resultat till Arbetsmarknads- och socialnämnden. Den täta resultatuppföljningen har hjälpt oss både i styrningen och organiseringen av projektet.

Framförallt har de goda resultaten halvvägs inneburit att vi tidigt fick ett starkt stöd för vår verksamhet i olika led av organisationen och att ledningen vågade fatta beslut om implementering och planera för detta.

### Användande av resultat

*Beskriv hur ert projektresultat helt eller delvis kommer att användas i ordinarie verksamhet och i befintliga strukturer. Om implementering uteblir - beskriv varför? Hur har ni arbetat för att resultaten tas om hand?*

Hela familjen har arbetat hårt med implementering redan sen projektet startade, vilket har visat sig vara en framgångsrik strategi. Det har inneburit att implementeringstanken funnits med redan från början i vår kommunikationsstrategi och hur vi förmedlat våra resultat internt. Även styrgruppsmöten har till stor del präglats av samtal om implementering.

Vår organisationsstruktur i Hela familjen har förändrats längs vägen. Det gör att vi nu inför projektslut ser fram emot en sömlös övergång till ordinarie verksamhet. Att projektet i sin helhet och i samma omfattning nu går över i ordinarie verksamhet ser vi som en stor framgång. För att säkra att arbetsformen stärks även i ordinarie verksamhet kommer Hela familjens projektledare även fortsättningsvis ha en samordnande funktion. Det innebär att vid behov samla medarbetare och sektionschefer samt att resultat fortsätter följas upp månatligen och återkopplas till ledningen.

Ett strategidokument som beskriver vad Hela familjen i ordinarie verksamhet är, har skapats och godkänts av enhetschefer inom ekonomiskt bistånd. Dokumentet reglerar även hur förändringar ska ske och att Hela familjen ska finnas kvar i minst samma omfattning som idag.

Hela familjen har tagit fram och infört en checklista för jämställdhet. Enhetscheferna inom ekonomiskt bistånd har fattat beslut om att denna ska införas och användas av alla socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd. Det betyder att projektets checklista kommer spridas till ca 300 kollegor. En strategi för denna implementering har skapats av Hela familjens jämställdhetsgrupp. Medarbetare och chefer i Hela familjen kommer nu bli bärare av implementeringen där varje team tar ansvar för att införa checklistan på respektive enhet. Ett gemensamt informationsmaterial tas fram och diskussioner förs även kring hur man kan ta digitaliseringen till hjälp i denna process.

## Kommentarer och tips

*Vilka tips vill ni delge framtida projekt? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför?*

En framgångsfaktor för oss som möjliggjort implementering har varit att projektet hela tiden har legat nära den ordinarie verksamheten, både organisatoriskt och verksamhetsmässigt. Vi tror att det redan i planeringsfasen av ett projekt är nyttigt att fundera över slutet. Vilka mål finns? Vilka förhoppningar finns om en implementering och vad är det som ev ska implementeras? När man vet vart man vill är det lättare att staka ut vägen och ta sig dit.

Ett projekt grundläggs redan i ansökningsförfarandet, och de vägval man gör där kring organisation, resurser, administrativt stöd, medfinansiering mm påverkar sedan hela projektiden. Att lägga mycket tid på ansökningsförfarandet och planeringsfasen har man stor nytta av hela projektiden.

Det är också värt att fundera på vilken projektkompetens som finns i organisationen och vad man behöver rekrytera in. Det är en stor fördel att redan från början känna till ESF:s regelverk, vilket både sparar mycket tid och ökar chanserna för ett framgångsrikt projekt.

I vårt projekt hade vi kunnat vara mer gedigna i planeringsfasen. Vi har haft stora utmaningar med att få in närvarorapporter från vår stora mängd deltagare och med mer resurser i planeringsfasen hade vi kunnat rigga strukturer som främjade administrationen redan innan projektstart.

Vi hade också haft nytta av att i ett tidigare skede upphandla utvärdering. Nu gjorde vi det under projektiden vilket sedan skapade metodproblem kring exempelvis möjligheten att ha en kontrollgrupp osv.

Vi har hela tiden haft en tät och god relation med våra samordnare på ESF. Det har underlättat när vi gjort förändringar i projektet. Det har även snabbt hjälpt oss vidare när vi haft en oändlig mängd frågor om små och stora saker som vi snabbt fått svar på. Att vi förankrat många beslut och frågor kring deltagare med ESF i förväg har också underlättat.

Att ha kontakt med andra projektledare har också varit till nytta i projektet och man har kunnat stötta varandra både i små och stora utmaningar, detta har utgjort ett bra komplement till kontakten med samordnaren på ESF.

### Kontaktperson för ytterligare information:

Namn: Magnus Sjöberg  
Telefon: 0708-306559  
E-post: magnus.sjoberg@malmo.se

### Underskrift projektansvarig / projektledare:

Datum: \_\_\_\_\_ Namnteckning \_\_\_\_\_

Namnförtydligande \_\_\_\_\_



Skicka även dokumentet till projektets ansvarige samordnare på Svenska ESF-rådet via e-post

## Bedömning av slutrapport

*Motivering till bedömning*

### Bedömningsdatum

0000-00-00 00:00:00

### Samordnare som bedömt slutrapport