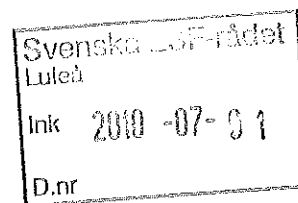


EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Promemoria  
2008-08-28

Diarlenummer  
2008-01796

Sven Jansson  
08-579171714



## Mall för slutrapport av projekt

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

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

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

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

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

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

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



<b>Projektnummer (ifylles av ESF-rådet)</b>	<b>Namn på projekt</b>
	<b>Kompetensutveckling genom samverkan – LYST</b>

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

Projektet är ett resultat av en förprojektering som genomfördes inom förra programperiodens Växtkraftsprogram. Samarbetet med Storumans kommun är en naturlig del av vårt gemensamma samarbete, som rubricerats LYST, allt för att kunna bibehålla service och kvalitet gentemot kommuninvånarna oavsett befolkningsutveckling och skatteunderlag.

Projektägare har Lycksele kommun varit som därmed har svarat för organisering av projektet.

Projektledare har Inger Nilsson, personalstrateg Lycksele kommun, varit och för projektekonomin har Marina Rezanova, ekonom Lycksele kommun, ansvarat.

I gruppen som styrt projektet har kommunchefen i Lycksele kommun, Per Eric Magnusson, kanslichefen i Storumans kommun, Ralph Johansson ingått.

Adjungerade i styrgruppen har projektledaren, ekonomiansvarig samt Johneric Halvarsson, projektledare för ett annat ESF-finansierat projekt i kommunen, varit.

Regelbunden information om projektet har lämnats till ledningsgrupperna i resp kommun samt de anställda som berörts av projektet.

Under projekttidens gång har en nära dialog förts med de anställda i Lycksele kommuns kommunstyrelse via de s k ”stormöten” som genomförts med regelbundenhet under projekttiden

Information om projektet har också lämnats till följande intressenter:

Svensk Handel i Lycksele  
Svenskt Näringsliv i Lycksele  
Företagarna i Lycksele  
Handelskammaren i Lycksele  
SKTF Lycksele kommun  
SKAF Lycksele kommun.

Dessutom har resp kommuns ks au följt projektet på nära håll och fått regelbunden information om dess utveckling via gemensamma LYST-möten.



Information till allmänheten har genomförts via ett arrangemang som kallas "En dag på stan" i slutet av augusti varje år i samband med skolstart. Arrangemanget genomförs med hjälp av utställningstält i centrala stan där olika företag, organisationer, föreningar och inte minst pågående EU-projekt visar upp sig!

Följande insatser har genomförts under projekttiden:

Hållbar Jämställdhet – utbildning i jämställdhet  
 Kvalité i kommun – utvecklande av både kompetens och organisation  
 Kundenservice utbildning – utbildning i värdskap och kundservice  
 Utvärdering – kurs i utvärdering av projekt  
 Ekonomi i EU-projekt – kompetens inom EU-redovisning  
 Teambuilding – skapa ett lag av kommunstyrelsens förvaltning  
 Engelska – presentation och kompetensutveckling av det engelska språket  
 E-tjänster – kompetens kring tillämpning av e-tjänster i kommunal verksamhet  
 Studieresa – Kvalitetsmässan i Göteborg  
 Kvalitetsutbildning – politiker, presidier och bolagsledning  
 EU-utbildning för ekonomer – nya blivande EU-ekonomer  
 Projektutveckling – metodutbildning för interna projektledare  
 Lärande för sysselsättning och regional tillväxt – konferens i Södertälje  
 Ledarutveckling – utbildning ledarskap ks ledning Lycksele kommun  
 Studieresa – personalhantering – anställda inom personal Lycksele kommun.

Planerandet av vilka insatser som skall göras har gjorts av projektledare och resp avdelningschef. Dessutom har den egna personalen getts möjlighet att komma med förslag till genomförande.

Då kommunerna tvingas spara skapar det en begränsning i möjligheter till och framför allt tid för kompetensutveckling, hur underligt det än kan låta. Detta gör att tidsaspekten blir betydelsefull vilket gjorde att vi ansökte om förlängning av projekttiden, vilket ESF godkände.

- **Projektets resultat**

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

Bemötandefrågorna ansågs i samband med förprojekteringen vara av stor betydelse. Detta har medfört att all personal i vår receptionsverksamhet tillsammans med Storumans kommuns motsvariga har genomgått utbildning i



kundservice. Dessutom har personalen fått gå igenom och upprätta gemensamma rutiner och arbetssätt för att svara mot kommuninvånarnas förväntningar. Detta har naturligtvis medfört en betydligt ökad servicegrad såväl internt som externt och att vi numera har en gemensam kundservice för de båda kommunerna. Jämställdhet är en annan mycket viktig utmaning som vi antagit genom att dels utbilda ett antal personer som i sina tjänster har ansvar för att arbeta med och utveckla jämställdheten i vår kommun.

Resultatet av denna insats förutom ökad kompetens hos anställda är att kommunen håller på att i samarbete ta fram en ny plan för jämställdhet och att vi också deltar i ett nationellt projekt i samma fråga med Tillväxtverket som finansiär.

LYST-projektets insats har varit uppstarten till denna omfattande insats som just nu pågår, via de tidiga kompetensinsatserna.

En annan betydelsefull satsning inom LYST-projektet är satsningen på att utveckla kvalitet i kommunen. En arbetsgrupp har under hela projektperioden getts möjlighet att dels höja kompetensen, dels se hur andra gör och dessutom ta fram en plan över processen internt i kommunen.

Arbetet har genomförts dels som kompetensinsatser för såväl tjänstemän som politiker dels som internt utvecklings- och processarbete för att kunna få en ständigt pågående process i kommunen.

Ett antal personer i arbetsgruppen har besökt andra kommuner och även Kvalitetsmässan i Göteborg för att se och lära av andra, för att undvika de mest elementära misstagen. Dessutom har LYST bidragit till att vi gemensamt tagit fram processen för det fortsatta arbetet.

Kvalitetsarbetet fortsätter nu efter avslutad projektperiod via den grupp som ansvarar för implementering av LEAN i organisationen vilket vi har stor tilltro till och är övertygade om att resultaten kommer synas för såväl anställda som medborgare.

- **Syfte och mål med projektet**

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

Syftet med projektet var att höja kompetensen inom:

- Värdskap
- Jämställdhet



- Internt kvalitetsarbete.

När det gäller värdskap har 15 personer i Lycksele och Storumans kommuner aktivt deltagit i träffar och utbildningsinsatser för att uppnå målet med nytt arbetssätt och ny kompetens. I Lycksele har detta medfört att kommunens reception byggts om och att det är mycket lättare för besökare/kommuninvånare att ha tillgänglighet till kommunens service. Växeln är alltid bemannad från 07.30 till 17.00 alla vardagar, endera svarar man i Lycksele, Storuman eller Tärnaby vilket medfört kortade väntetider och snabbare hantering av ärenden.

Satsningen har också kompletterats med att en ny växl har inköpts och tagits i bruk för att höja servicegraden och att göra samarbetet mellan kommunerna tekniskt möjligt.

En annan insats som LYST bidragit med är Teambuilding i kommunstyrelsens förvaltning. Där har drygt 60 personer deltagit i kompetensinsatser och framtagande av en handlingsplan för fortsatt utvecklingsarbete i den interna organisationen. Detta har resulterat i större förståelse för varandras roller och ansvarsområden med fokus på egen utveckling men även kundfokus.

Insatserna inom jämställdhet har varit att utbilda de två resurspersoner som idag ansvarar för kommunens omfattande jämställdhetsarbete. Detta har i sin tur medfört kompetensinsatser för såväl politiker som chefer och ledare. Det har också medfört en ökad kunskap om och förståelse för jämställdhetens betydelse i en organisation som Lycksele kommun.

Kvalitetsarbetet har omfattat samtliga anställda inom kommunstyrelsens förvaltning, samtliga presidier i Lycksele kommun, all bolagsledning på den politiska nivån samt ledningsgruppen i Lycksele kommun.

Detta ger en redan idag högre flexibilitet i organisationen men naturligtvis också en större förståelse för varje anställds insats i hela processen.

En annan effekt är förståelsen för att i vi i vår organisation hela tiden måste arbeta med att utveckla våra processer med fokus på kunderna.

Kvalitet kommer att vara ett betydelsefullt verktyg för utveckling inte minst i små inlandskommuner.

Det som också är betydelsefullt i sammanhanget är att via insatserna på att utbilda piloter och kvalitetsgrupp stannar kompetensen kvar i organisationen för att på sikt utbilda fler i övriga förvaltningar samt även en kritisk massa för intern kvalitetsutveckling.

Naturligtvis finns det enskilda saker som vi kunnat göra bättre. Framförhållning är nog ledordet, det är svårt, att få insatser och möjligheter för anställda att delta, att fungera. En annan aspekt är att veta att man köpt "rätt" konsult till resp insats.

En tredje fundering är på vilken nivå och med vilken insats skall processen startas upp i vår kommun för att det skall fungera på bästa sätt utifrån de förutsättningar som finns?



- **Arbetsätt**

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

Konsultinsatser med lärande som målsättning. Eget internt uppbyggande av lärande miljöer, d v s forum där kollegor möts för att lära sig mer tillsammans, ta fram processer och en metod för att implementera eget erhållna kunskaper i den egna organisationen.

Processer med den interna gruppen som motor i sammanhanget är ett annat arbetsätt.

Kompetensinsatser för piloter som i sin tur skall föra kunskaperna vidare i andra förvaltningar.

- **Deltagande aktörer i projektet**

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

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

I LYST har anställda inom Lycksele och Storumans kommuner deltagit. Deras insatser har varit nedlagd arbetstid, i samband med resp utbildningstillfälle och i samband med olika grupp- och processträffar.

Som styrgrupp har LYST-samarbetet fungerat, d v s ordförande och vice ordförande i kommunstyrelsen i Lycksele och Storumans kommuner, kommuncheferna i resp kommun samt näringslivsansvariga.

Adjungerade till styrgruppen har projektledaren och projektekonomen varit.

Styrgruppens arbete har fungerat mycket bra och engagemanget har varit mycket bra. LYST har diskuterats i samband med de träffar som genomförs i LYST-samarbetet.

- **Jämställdhetsintegrering**

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

Jämställdhet har som tidigare redovisats funnits med i alla sammanhang där processer har startats för att utveckla kommunens arbete med tanke på framtiden,



Vid de tillfällen där vi arbetat med grupper har vi varit noggranna med att se till att gruppen bestått av i möjligaste mån lika många kvinnor som män. Styrguppen består av tre kvinnor och fyra män, ekonom och projektledare är kvinna. Ett annat resultat av LYST i detta sammanhang är att frågan om jämställdhet numera finns med i kommunens mål och vision för framtiden men även i det program som styr utvecklingsarbetet i kommunen. I samband med studieresor och besök har också jämställdheten beaktats.

Via de insatser som gjorts har kunskapen om jämställdhetens betydelse ökat men även förståelsen för vilken viktig beståndsdel jämställdheten är i ett framtida utvecklingsarbete såväl internt som externt.

Ett tredje perspektiv är att ökade kunskaper i denna fråga skapar bättre möjligheter för ökad attraktivitet för kommunen inte minst ur rekryteringssynpunkt.

Naturligtvis har vi kunnat göra mera och bättre saker i denna fråga. Ett resultat för fortsättningen är ju projektet Jämnare kommun där vi tar ett krafttag för att bli mycket bättre i denna fråga och där LYST på ett sätt bidragit till denna positiva utveckling.

- **Tillgänglighet för personer med funktionshinder**

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

I samtliga sammanhang har LYST-projektet endast använt lokaler som möjliggör för alla oavsett funktionshinder eller inte att delta.

Det som utan tvekan kunnat göras bättre är kompetensinsatser riktade mot att öka förståelsen för betydelsen av en ökad tillgänglighet för alla.

Detta tar vi med oss i det fortsatta arbetet inte minst i kommunens projekt- och utvecklingsarbete.

## **Kriterier för genomförandet**

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



- **Främja lärande miljöer**

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

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

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

Genom att öka kunskapen om hur vi möter medborgare, jämställdhetens betydelse, kvalitetsfrågorna har vi i varje fall försökt skapa lärande miljöer i den interna organisationen med tanke på framtiden.

Via insatserna i teambuilding har vi tydligare förstått vilka roller och befogenheter var och en har och betydelsen av den enskildes insats i kommunens framtidsarbete. Via de kompetensinsatser som gjorts har i varje fall möjligheter skapats till att olika arbetsplatserna skapa miljöer för dels överföring av kompetens och miljöer för process såväl individ som grupp till gagn för kundernas förväntningar.

- **Främja innovativ verksamhet**

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

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

---

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





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

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

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

Kvalitetsarbetet dess insatser och inte minst nuvarande resultat är en innovativ verksamhet. Att våga tänka nytt, göra nytt och hitta nya lösningar på eget initiativ är innovativt ur vår kommuns synvinkel.

Att dessutom få befogenhet att göra detta ökar förutsättningarna för nytänkande i organisationen. Att dessutom göra detta tillsammans med andra, i den egna organisationen och tillsammans med anställda i Storumans kommun ökar förutsättningarna för innovativ verksamhet.

Ett delresultat av detta arbete är kommunens omorganisation som just nu pågår inom kommunstyrelsens förvaltning, för att etablera ett Tillväxtkontor med fokus på kund och framtid.

- **Främja samverkan**

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

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

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

Samverkan mellan Storumans och Lycksele kommuner har varit ett ledord i projektet. I detta kriterium har vi lyckats mycket väl. Gemensamma kompetensinsatser, gemensamt utvecklingsarbete, framtida gemensam nämnd, funktionellt och strategiskt samarbete är resultat av vår gemensamma samverkan.



- **Främja strategiskt påverkansarbete**

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

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

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

LYST har svarat mot det kompetensbehov som registrerades i samband med förprojekteringen under Växtkraftperioden. Via höjd kompetens, ökad tillgänglighet samt etablerade forum för fortsatta processer i kombination med det politiska och tjänstemannamässiga samarbetet inom LYST, har vi skapat förutsättningar för fortsatt påverkansarbete. Detta kan avläsas på den lokala likväl som regionala arenan i framtiden.

### **Regionala Prioriteringar**

- Redogör för eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

- **Strategiskt påverkansarbete**

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

Det strategiska påverkansarbetet har riktats mot målgrupperna för projektet dvs anställda inom kommunstyrelsens förvaltning i de deltagande kommunerna. Vi anser att via ökad kompetens så ökar förståelsen för betydelsen av de insatser som projektet gjort. Att få en ökad förståelse för och kunskap om betydelsen av att fokusera på kunden



är ett viktigt påverkansarbete. Detta arbete accentueras via de kompetensinsatser som gjorts, speciellt vad gäller kundservice, teambuilding och kvalitet. Genom att öka den interna kvaliteten och servicen kan vi erbjuda bättre service till våra kunder, kommunmedborgarna.

En annan viktig påverkan är naturligtvis att jag får klart för mig som anställd vilken roll jag har i teamet, vilket ansvar jag har och även vilka befogenheter jag har i mitt arbete.

Ett väl fungerande lag med tydliga mål och en tydlig vision samt verktyg för att kunna svara mot kundens förväntningar, är vad vi delvis lyckats uppnå med projektet.

Att dessutom öka kunskapen om jämställdhetens betydelse i en organisation är mycket viktig vilket återspeglats i det fortsatta utvecklingsarbetet i denna fråga. Det vi kunnat göra bättre är att satsa lite mera tid på personlig utveckling. Ju mera min egen insikt om mig själv och andra människor ökar ju mera effektiv kan jag bli i den organisation jag verkar. Mera kompetensinsatser gentemot detta område hade varit utvecklande. Vi har tagit med oss dessa funderingar inför den fortsatta utvecklingen av vår interna organisation.

Ett mycket tydligt resultat av LYST är att vi som anställda på ett tydligare sätt har förstått vilken roll vi kan spela men även hur mitt sätt att arbeta, mina värderingar och attityder påverkar mitt kundbemötande och den kvalitet jag levererar till våra kunder.

- **Extern utvärdering**

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

Ingen extern utvärdering har genomförts.

- **Egenutvärdering**

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

Varje utbildningstillfälle/möte har följts upp med en enkel enkät där vi tagit reda på hur deltagarna upplevt innehåll, konsultens insats, uppläggning och innehåll i aktiviteten. Vi har också följt upp hur deltagare upplevt lokalerna utifrån tillgänglighetsfrågan.

Ekonomisk redovisning har lämnats regelbundet till styrgruppen och till kommunens ledning. En arbetsgrupp för projektet har också tillsammans med



projektekonomen följt projektets ekonomi noggrant.

Vi har i samband med s k stormöten, möten med samtliga anställda i ks förvaltning, informerat om projektets utveckling samt kollat av att de anställda upplevt att insatserna varit relevanta i relation till den tidigare gjorda förprojekteringen.

Det som kunnat göras bättre är naturligtvis att ha en extern utvärderare vilket är en fördel ju större projekt man driver.

- **Sammanfattande bedömning**

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

Bra

- Kompetensinsatserna har svarat mot de behov som framkommit i förprojekteringen
- Konsultinsatserna har varit relevanta och väl genomförda
- Samverkan mellan kommunerna har fungerat mycket bra
- Samarbetet med ESF i Luleå har som vanligt fungerat mycket bra

Detta har gjorts möjligt via bra förprojektering, engagerad målgrupp som kommit med synpunkter och idéer om genomförande. Bra kunskaper hos projektledare för att kunna kombinera behov och genomförande har varit en annan bidragande orsak. Dessutom har en bra dialog med målgruppen skapat förutsättningar för att lyckas med projektet.

Mindre bra

- Planering tid i förhållande till tillfällena för genomförande
- Projektets möjligheter att svara upp ännu tydligare mot individuell utveckling av målgruppens deltagare

Vi borde ha planerat mera luft i tidsplanen beroende på att målgruppen har en hög arbetsbelastning vilket medför svårigheter att planera utifrån tidsperspektivet.

Noggrannare förberedelsearbete, d v s ta tag i tidsplaneringen direkt gärna innan man fått beslut.

Det viktigaste är en tydlig och aktiv dialog med målgruppen, d v s att lägga ner mycket tid på förankring och uppsamling av idéer är mycket betydelsefullt för att skapa delaktighet i liknande projekt som LYST.

Ha en nära dialog med ESF redan innan projektet startar upp för att få, liksom vi fått i LYST, en ram att arbeta inom för att minimera att för mycket av projektiden skall gå åt till administrativt arbete.

Fortsätt med att utveckla enkla, tydliga och motiverade redovisningsrutiner inom ESF, vilket ni hittills lyckats väldigt väl med.

Ett annat viktigt tips är att delta i de Lärkonferenser som ESF anordnar inte minst



för att få tips om hur andra arbetar och skapa ett bra nätverk inte minst när det gäller upphandling av externa tjänster, d v s konsulter.  
Här borde man kunna göra ngn form av databas där pågående projekt kan lämna sina synpunkter på de externa tjänster man använt i resp projekt.

- **Kontaktpersoner**

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

Inger Nilsson, Personalstrateg, Lycksele kommun  
Johneric Halvarsson, Utvecklingsledare, Lycksele kommun  
Marina Rezanova, Ekonom, Lycksele kommun.

Samtliga nås via kommunens växel 0950/166 00, eller via mail:  
förnamn.efternamn@lycksele.se

Godkänd 100803  
*[Signature]*