



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Promemoria
2008-08-28

Diarienummer
2008-01796

Sven Jansson

1(9) 77.

Syfte	
Ansvar	UB
Ink	2008-08-28
Dnr	2008-308015A

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 .

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.



Projektnummer (ifylles av ESF-rådet)	Namn på projekt
	Kompetensutveckling Kommunledningsförvaltningen - genomförande

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

Projektidén var att genom specifika kompetensutvecklingsinsatser ge förutsättningar för medarbetarna på Kommunledningsförvaltningen att möta framtidens krav och förändringar i arbetslivet. Både ur ett kunskapsperspektiv hos den enskilde inom vissa områden och som ett team, där förvaltningen på ett bättre sätt kan arbeta som grupp. En idé i projektet var också att på att utveckla ledarskapet, öppnare attityder och mångfalds-/jämställdhetsarbetet på ett bra sätt i förvaltningen. Områdena för kompetensutvecklingsinsatserna baserades på den analys som hade gjorts tidigare inom förvaltningen och det som specifikt var gemensamma behov för hela förvaltningen.

Projektets resultat kan sammanfattningsvis sägas vara bra. Vi har genom insatserna lyckats få bättre förståelse för varandra och varandras arbetsuppgifter, se helheten inom den egna förvaltningen, kommunen och kommunens roll i samhället. Vi har också uppnått större förståelse för jämställdhets- och mångfaldsarbetet som lagt grunden för fortsatt och djupare arbete kring frågan, där Kommunledningsförvaltningen kan vara pådrivande för hela organisationen. Ledarna har fått bättre förutsättningar att kunna leda och forma team.

- **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.

Vi hade två huvudrubriker som vi avsåg vara behovet/problemet för projektet:

1) Bredda och fördjupa kunskaper hos individen

Lagar, avtal och reglementen, Omvärldskunskap: Förståelsen för hur samhället fungerar och kommunens roll i den behövde en uppfräschning och fördjupning hos alla. En klar förbättring i kommunalkunskap har uppnåtts, både gällande de interna arbetsprocesserna och hur kommunen



samverkan med andra organisationer. Speciellt lyckat var kunskapshöjningen kring EU och hur den gränssätter de förutsättningar under vilka även en kommun arbetar med. Föreläsningen om EU var mycket uppskattad, men studiebesöket till Bryssel var en verklig "ögonöppnare" för flertalet av medarbetarna. Resan gav insikter och konkreti till den annars så ofta abstrakta kolossen EU som kommer att vara till Haparanda kommuns gagn i fortsättningen.

En märkbar höjning fick vi också i förståelsen för mångfalds- och jämställdhetsarbetet. Även om inslaget i projektet mätt i timmar inte var stor var det viktigt att med hela förvaltningen lyfta frågan och diskutera den för att på detta sätt lyfta medvetenheten för frågorna. Detta är ett nödvändigt första steg för att inleda ett fördjupat arbete med frågan. Samma sak kan sägas vara insatserna för arbetsledarna med att jobba med frågan attraktiv arbetsgivare, där de fått ett grundläggande förutsättningar att göra detta.

2) Teambuilding

De aktiviteter som genomförts under projektet har stärkt känslan av samhörighet som EN förvaltning, trots att vi har många specialkontor och än mer specialistfunktioner/-handläggare. Även förståelsen för att se sig själv i en grupp och gruppens styrka att tillsammans lösa problem har ökat. Värdet av gemensamma målbilder och eget ansvarstagande, öppen och tydlig kommunikation har vi också berört i projektet, dock inte haft möjlighet att gå mer in på djupet med detta. Arbetet med detta i projektet har dock burit frukt på så vis, att Haparanda ska gå in i en mer mål- och resultatbaserad styrning, där Kommunledningsförvaltningen kommit igång med diskussionen.

En avgörande roll med att lyckas med Teambuilding är ledningens ansvar. Därför fanns aktiviteter för detta med i projektet. Ledarna inom Kommunledningsförvaltningen har i och med projektet fått byggstenar till att skapa fungerande arbetslag.

• 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.

De förvaltningsövergripande aktiviteterna verkar ha uppnått våra mål:

- Vi har uppnått bättre förståelse för varandras uppgifter/roll i organisationen.
- Vi kanske inte inom ramen för projektet utvecklat ett tydligare ledarskap, DOCK har vi gett bättre förutsättningar för det.
- Respekt för olikheter i stort, mångfald, generationsskillnader m m har vi höjt medvetandet kring och har bättre förståelse för olikheter och att detta stärker en organisation. Detta har också skapat ett öppnare/tillgängligare klimat.

• **Arbetsätt**

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

Vi använde oss av föreläsningar för kommunalkunskap, EU-kunskap, Generationsväxlingar. I arbetsledarnas utbildningar fanns också inslag av konkreta uppgifter/övningar kring ämnen varvat med föreläsningar. Teambuilding uppnåddes med uppgifter att lösa problem tillsammans. Studiebesök i Bryssel kopplades till EU-kunskapen där vi också innan avfärden hade allmän, lite lättsammare, EU-kunskap med mentometer-knaptryckningar om vår kunskapsnivå.

• **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?

Projektet hade ingen styr- eller referensgrupp. Projektgruppen bestod av Projektledare och Projektsekreterare samt 3 personalhandläggare från personalkontoret. En av dessa handläggare kopplades till att arbeta i projektet mer än tänkt. Arbetet i gruppen har fungerat bra med tydliga ansvars- och



rollfördelningar och kontinuerliga avstämnings-/planeringsmöten.

- **Jämställdhetsintegrering**

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

Vi har genomfört utbildning i jämställdhet/mångfald, och haft övningar/diskussioner kring detta med hela förvaltningen. Medvetenheten och kunskaperna i detta har ökat.

- **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.

Vi hade inga specifika mål för detta, mer än att höja medvetenheten kring mångfald och öppnare attityder i allmänhet.

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 krite/er 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.

Idag gäller det att vara en flexibel och anpassningsbar organisation. Det gäller att som person ha ett öppnare förhållningssätt och ha förståelse för olikheter, såväl gentemot sina medarbetare, andra kontor och förvaltningar men även gentemot övriga samhället och sina kunder. På så sätt kan vår organisation bli än mer konkurrenskraftig och än mer attraktiv. Även för individen har lärandet varit till nytta för dem med baskunskaper och förhållningssätt som stärker deras möjligheter att möta de krav i arbetslivet som omvärlden ställer. Kraven på medarbetarna inom olika organisationer är liknande Haparanda kommuns och därmed har individen också stärkt sin position på arbetsmarknaden.

Förståelsen och skapandet av förutsättningar för livslångt lärande i den arbetsbelastning som råder inom KLF är en fråga för ledningen. Vi vill påstå att vi genom utbildningsinsatserna för våra arbetsledare kunnat ge bra verktyg för detta samtidigt som aktiviteterna kring Teambuilding stärkt vi-känslan i hela förvaltningen. Livslångt lärande är för oss framförallt en attityd eller ett förhållningssätt. Om detta genomsyrar hela organisationen och ledningen är kompetent att leda denna process, kommer vi att hitta formerna för detta även framöver.

- **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 verksamhet¹. Detta innebär möjligheter att pröva alternativa sätt att investera i humankapital.

Nya projekt kan utgå från resultat i tidigare genomförda socialfondsprojekt och integrera tidigare med framgång prövade metoder, i syfte att vidareutveckla dessa.

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



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.

- **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.

- **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.

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?

- **Extern utvärdering**

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

- **Egenutvärdering**

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

Vi har genomfört enkätundersökningar för hela förvaltningen efter 2 större insatser: Efter genomförandet av Kommunalkunskap och EU-kunskap, samt våra speciella ESF-dagar. Vi har dessutom genomfört enkätundersökningar för våra arbetsledare efter deras utbildningar. Enkäterna har gett oss kvitto på att vi har lyckats att upphandla rätt konsulter med rätt kompetens och rätt utbildningsupplägg till det vi efterfrågat. Vi är en stor förvaltning med stor spridning på kunskapsnivån och det finns en risk att man hamnar snett när föreläsningarna ska nå ut till hela kollektivet. Enkätsvaren har tytt på att aktiviteterna har varit givande, vilket också gjort projektledningen glad och nöjd!



Samtidigt har resultaten av enkäterna kunna redovisats för hela förvaltningen så samtliga medarbetare har fått ta del av resultatet.

- **Sammanfattande bedömning**

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

- Det gick bra då vi hade en realistisk tidplan mellan olika aktiviteter, inte för tätt inpå. Detta möjliggjorde en flexibilitet bland aktiviteterna i tidsplanen. Vi var 40-talet medarbetare när vi började projektet, det har stundtals varit svårt att få alla samlade. Detta har vi dock lyckats bra med. Att vi lyckades så bra kan dels bero på en god planering under projekttiden med upphandlingar m m, dels på en realistisk och flexibel tidsplan, då vi skapade bra med tid mellan aktiviteterna. Detta skapade då möjlighet att kalla in medarbetarna till aktiviteterna med god framförhållning.
- De tog ett tag innan rutinerna kring redovisningen hade satt sig. Detta upptog mycket onödig tid till en början. Kunskaperna kring redovisning är av stor vikt, där bör man vara proaktiv och ta reda/lära sig av andra i förväg, så slipper man något av stressen under själva projekttiden.

- **Kontaktpersoner**

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

Tommi.slunga@haparanda.se, 0922-150 12

Carina.juntti@haparanda.se, 0922-150 30

VI BIFOGAR:

- Bilaga 1: Uppföljning och utvärdering: Kommunalkunskap och EU-kunskap
- Bilaga 2: Uppföljning och utvärdering av ESF-dagarna
- Bilaga 3: Rapport: Utbildning arbetsledare Generationsväxling, Coachande ledarskap och framgångsrika team
- Bilaga 4: Rapport från resa Bryssel

Godkänd med Bilagor