



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Promemoria

1(16)
Diarienummer Svenska ESF-rådet
Västsverige
Ink 2011-03-22
D.nr 2009-305002
ISN

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.

Svenska ESF-rådet, Huvudkontoret
Besöksadress: Liljeholmsvägen 30 B, 3 tr
Postadress: Box 471 41, 100 74 Stockholm

Telefon: 08-579 171 00
Fax: 08-579 171 01
Webbplats: www.esf.se





Projektnummer (ifylles av ESF-rådet)	Namn på projekt
	Hållbar kompetens- ekologisk mat och bemötande i en bransch under omställning

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

Ambitionen med projektet har varit att stärka serveringspersonalens ställning och möjligheter till omställning på arbetsmarknaden. Målgruppen betraktas som lågutbildad, kvinnodominerad, studieovan, har bristande språkkunskaper och begränsad rörlighet på arbetsmarknaden. Serveringspersonal har genom projektet fått möjlighet att skaffa sig viktiga yrkeskunskaper inom områden av stor strategisk betydelse - ekologiska livsmedel och bemötande - men också utvecklat sin yrkesstolthet, självkänsla, motivation och förmåga att lära nytt. Detta sammantaget gör att de ökar sina förutsättningar för att utvecklas inom den egna organisationen och hitta nya möjligheter på utbildnings- och arbetsmarkanden. De deltagande organisationerna väntas få en förbättrad verksamhet med avseende på produktivitet och kvalitet i form av professionellt bemötande, bättre kunskaper kring ekologiska livsmedel och mer flexibla medarbetare.

Utvärdering visar att kompetensutvecklingen har varit mycket uppskattad och väsentligt har höjt kunskapsnivån hos deltagarna i fråga om ekologisk mat, bemötande och stärkt IT-kompetensen. Utbildningens struktur och innehåll har kontinuerligt förändrats, uppdaterats och anpassats efter deltagarna och för att underlätta deras möjligheter att delta. Implementering av utbildningen har underlättats genom projektets coach som varit delaktig i utbildningen och besökt kursdeltagarna på deras arbetsplatser. Uppföljning av utbildningen har stärkt den nya kunskapen hos deltagarna.

De positiva aspekterna är framförallt att projektet har skapat en medvetenhet, intresse och gett ny kunskap både kring ekologiska livsmedel och bemötande. Projektet upplevs ha initierat en utvecklingsprocess som bör tas tillvara på i framtiden för att ytterligare fortsätta det arbete som har påbörjats i och med projektet.



- **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.

Projektet har utvecklat en metod för kompetensutveckling som anpassats efter målgruppens förutsättningar, där föreläsningar varvats med självstudier, studiebesök, och ett praktiskt moment. Utbildningens struktur och innehåll har under projekttiden kontinuerligt förändrats, uppdaterats och anpassats för att underlätta deltagande. Målgruppen har genom utbildningen och projektet fått möjlighet att skaffa sig viktiga yrkeskunskaper inom områden av stor strategisk betydelse - ekologiska livsmedel och bemötande - men också utvecklat sin yrkesstolthet, självkänsla, motivation och förmåga att lära nytt.

Utbildningens implementering har underlättats genom projektets coach som varit delaktig i utbildningen och besökt kursdeltagarna på deras arbetsplatser. Uppföljning av utbildningen har väsentligt stärkt den nya kunskapen hos deltagarna. Efter utbildningen har deltagarna samlats i olika nätverk för att främja erfarenhetsutbytet mellan deltagarna och projektets blogg har använts som ett redskap både i utbildningen och i coacharbetet. Erfarenhetsutbyten har inspirerat deltagarna till förändringar på arbetsplatserna. Tex har många arbetsplatser förbättrat sin märkning av ekologisk mat, gjort förbättringar i sin presentation av maten, och erbjudit fler ekologiska alternativ på salladsbordet. Efter projektet kommer en bloggrupp ansvara för att en blogg lever vidare för att främja nätverkande mellan arbetsenheterna.

En framgångsfaktor har varit antalet deltagande personer på en och samma arbetsplats. De arbetsplatser där många eller all personal har deltagit har visat på ett större engagemang och kommit längre i kompetensutvecklingen än de arbetsplatser där färre av personalen valt att delta.

Utvärdering visar att kompetensutvecklingen har varit mycket uppskattad och väsentligt har höjt kunskapsnivån hos deltagarna i fråga om ekologisk mat, bemötande och stärkt IT-kompetensen. Kompetensutvecklingen har dessutom startat upp en utvecklingsprocess på arbetsplatserna. Det finns generellt en vilja att förändra och förbättra, och målgruppen efterfrågar redan mer kompetensutveckling.



- **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.

Med utgångspunkt att stärka medarbetarnas ställning och möjligheter till omställning på arbetsmarkanden har projektet fyra syften.

- 1) Att utveckla och testa metoder för kompetensutveckling av serveringspersonal inom offentlig och privat sektor.
- 2) Att stärka serveringspersonalens kompetens kring ekologiska livsmedel och bemötande. Professionellt bemötande är viktigt i en situation där arbetsgivare och gäster ställer allt högre krav.
- 3) Att samla privata och offentliga aktörer inom branschen och skapa goda former för samarbete.
- 4) Ett indirekt syfte med projektet är att höja kunskaperna kring ekologiska livsmedel bland de deltagande organisationernas personal och deras kunder.

Kopplat till de fyra syften som beskrivits ovan har projektet följande mål:

1. Metodutveckling.

Att ta fram en kurs som kan genomföras vid flera tillfällen under projektperioden och som varar c.a. en termin. Kompetensutvecklingen skall vara tillgänglig för medarbetare utan studievana och med bristande språkkunskaper, IT-kunskaper etc. Den skall i största möjliga mån kunna integreras i det dagliga arbetet på respektive arbetsplats.

2. Att höja medarbetarnas kompetens kring ekologisk mat och bemötande.

3. Att skapa goda förutsättningar för samarbete mellan privata och offentliga aktörer inom branschen. Det kan t.ex. handla om att hålla i föreläsningstillfällen, erbjuda studiebesök eller praktik inom den egna verksamheten eller att besöka de deltagande aktörernas olika arbetsplatser. Privata företag ska delta i kompetensutvecklingen tillsammans med serveringspersonal i offentlig sektor.

4. Att höja effektiviteten när det gäller kommunikation och service kring ekologiska livsmedel.

Producenterna skall uppleva att de känner till konsumenternas behov bättre än innan genomfört projekt. Projektdeltagarna skall uppleva att de har fått en fördjupad kunskap om ekologiska livsmedel samt hur de produceras.



Vad vi har uppnått

Till projektets 15 olika utbildningsomgångar anmälde sig 250 medarbetare. Av dessa genomförde 236 personer hela utbildningen, (245 deltog i ett eller flera utbildningsmoment.) 4,2 % av dem som genomförde utbildningen var män (10 st).

När projektet startades upp hade 12 stadsdelar uttryckt intresse av att delta. Då de privata aktörerna ej hade möjlighet att delta i utbildningen har projektet fokuseras på att marknadsföra kompetensutvecklingen i andra stadsdelar och kommuner. Därför tillkom efterhand 3 nya stadsdelar och 3 kranskommuner, Lerum, Partille och Mölndals kommun.

Resultat:

Mål 1

Kursen som tagits fram och kontinuerligt förbättrats under hela projektprocessen består av 2 heldagar, 4 halvdagar och självstudier.

En avgörande faktor har varit att varje ny grupp måste ha möjlighet och känsla av att kunna påverka för att just deras förutsättningar skall tas till vara och mötas.

Därför har såväl innehåll som form varierat beroende på kursgrupp. Se vidare under Arbetssätt.

Av 236 deltagare har 203 uppnått betyg godkänt eller högre. 22 har valt att inte fullfölja samtliga moment som krävs för betyg. 11 deltagare har inte redovisat kunskaper för att uppnå godkänt betyg.

I utvärderingen redovisas följande resultat från kursdeltagarna.

- 97 % anser att de kommer att ha nytta av utbildningen i sitt arbete.
- 57 % kommer att öka sin användning av datorn i sitt arbete.
- 98 % anser att deras kunskaper om ekologiska livsmedel och miljömedvetna val har ökat genom utbildningen.
- 98 % anser att deras kompetens i gott kundbemötande och service har ökat genom utbildningen.

Mål 2

Den externa utvärderingen visar att medarbetarnas kompetens om ekologisk mat och bemötande har ökat. De moment som ingått i kursen om ekologisk mat och bemötande har förutom i utbildningen även lyfts fram på olika nätverksträffar för att främja erfarenhetsutbytet mellan deltagarna.

**Mål 3**

Målet att ca 50 % av deltagare kommer från privata aktörer har ej uppnåtts pga. den ekonomiska krisen. De privata aktörerna har ej haft möjlighet att kompetensutveckla sin personal under rådande omständigheter med omorganisationer och dylikt som blev resultatet av det ekonomiska läget. Projektet har dock arbetat intensivt för att kompensera detta genom att erbjuda studiebesök, föreläsningar, samt i spridningsarbetet med projektets blogg där vi informerat om hur man arbetar i privat sektor med ekologisk mat och bemötande. Det finns också inslag i utbildningen där deltagarna gjort studiebesök hos en privat aktör och sedan presenterat sina iakttagelser för gruppen. Förutom detta tar kursledarna upp många exempel från privat sektor i undervisningen.

Mål 4

98 % av projektdeltagarna anser att deras kunskaper om ekologiska livsmedel och miljömedvetna val har ökat genom utbildningen. 98 % av deltagarna anser dessutom att deras kompetens i gott kundbemötande och service har ökat genom utbildningen. I projektets coacharbete, både vid besök på arbetsplatserna och i projektets blogg, har fokus lagts på arbetet med att kommunicera miljöbudskap. Många arbetsplatser har gjort förbättringar vad gäller miljömärkning av maten, deras presentation av maten, och erbjuder fler ekologiska alternativ på salladsbordet. Genom projektets medverkan på mässor och marknadsdagar har budskapet kommunicerats ut till en större målgrupp.

- **Arbetssätt**

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

Utgångspunkten var att ta fram en utbildning som i omfattning, tid och upplägg var anpassad efter såväl målgrupp och arbetsplatsernas förutsättningar. Initialt ledde det fram till en lokal gymnasiekurs 50p i samråd med Göteborgs vuxenutbildning och som därmed kunde ge studiepoäng och betyg för dem som önskade. I samråd med deltagare och chefer bestämdes omfattning och tider för när gemensamma samlingar skulle ske. Övrig tid för kursen styrde resp deltagare över själv.

Innehållet bestod av såväl lärarledda tillfällen som självstudier på sin arbetsplats resp via Internet. Kursens upplägg kombinerade kursdeltagarnas olika erfarenheter genom seminarier och erfarenhetsutbyte med föreläsningar och praktiska tillfällen. Stor vikt las vid upplevelsebaserat lärande där lektioner och



pauser/raster involverades i lärandet. T.ex. bemötande ingick som en röd tråd i lärarnas sätt att visa på effekter och resultat av det egna agerandet.

En stor del av lärandet skedde på den egna arbetsplatsen genom uppgifter som skulle testas i skarpt läge och återrapporteras. Som stöd för detta fanns också coachen. En målsättning var att öka kunskap om och användningen av dator för kommunikation/faktasökning. Därför ingick i uppgifterna att använda dator såväl för att hämta information men också för informationsspridning genom att göra inlägg på gemensam blogg. Inledningsvis användes en lärplattform men som visade sig innebära för stora administrativa hinder för att vara ett effektivt redskap. En viktig del för att få förståelse för olika livsmedel och deras produktion var att få kontakt med odlaren/uppfödaren. För att göra detta rationellt utan att behöva åka till odlaren/uppfödaren genomförde vi ett antal intervjuer som filmades och gjordes tillgängliga för kursdeltagarna. Dessa korta filmsekvenser lyckades spegla många av de kärnfrågor/känslor som var centrala för odlaren/uppfödaren. Att de då var tillgängliga på olika tider genom internet för de studerande gjorde det också möjligt att anpassa studiesituation för deltagarna. En central roll för resultatet var stöd och medverkan från Coach och resp chef som kunde ge individuellt stöd.

Det visade sig också att geografisk placering av arbetsplatsen hade stor påverkan på möjlighet att delta med rimliga förutsättningar. T.ex. innebar det helt olika upplägg för grupperna från Södra Skärgården resp Lerum. Både blev direkt anpassade avseende tider, inlämningsuppgifter och kursplats.

Efter utbildningen har projektets coach gjort en uppföljning på arbetsplatserna. Coachens roll har varit av stor betydelse för implementeringen i projektet för att säkerställa att kunskapen hållits levande under hela projektiden. De projektanställda har upplevt att deltagarna känt en trygghet i coachens roll och det har upplevts som positivt att det funnits en person att vända sig till vid funderingar och frågor om utbildningen. Coachens roll har huvudsakligen handlat om att följa upp de medarbetare som gått utbildningen samt varit ett stöd till deras fortsatta arbete med ekologi och bemötande när de kommit tillbaka till sina arbetsplatser. Coachen har även arbetat med projektets blogg för att främja nätverkande mellan deltagare och spridning av projektet. Den har fungerat som ett inspirations och informationsforum. Länkar till användbara hemsidor samt informationsmaterial har också funnits tillgängliga här.

För att främja erfarenhetsutbytet mellan deltagarna har de efter utbildningen samlats i olika nätverk. Nätverken och bloggen har varit ett viktigt redskap i det fortsatta utbytet mellan deltagarna. Erfarenhetsutbyten har inspirerat till



förändringar på arbetsplatserna. Tex har många arbetsplatser förbättrat sin märkning av ekologisk mat, gjort förbättringar i sin presentation av maten, fler ekologiska alternativ på salladsbordet, etc.

• **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?

Projektets primära målgrupp är serveringspersonal inom offentliga och privata restauranger d.v.s. de som serverar och presenterar mat i restauranger och skolmatsalar. Medarbetare från följande organisationer har deltagit i kompetensutvecklingen:

1. Kostenheterna i femton av Göteborgs stadsdelsförvaltningar nämligen Centrum, Gunnared, Härlanda, Högsbo, Kärra Rödbo, Linnéstaden, Lundby, Majorna, Tynnered, Örgryte, Bergsjön, Biskopsgården, Backa, Lärjedalen, och Södra Skärgården. Lerums, Partille och Mölndals kommun har också deltagit.
2. Göteborgs Stad Utbildningsförvaltningen
3. Lisebergs restauranger AB
4. Sodexo AB

Samverkanspartners:

1. Göteborgs Stad Vuxenutbildningsförvaltningen.
2. Utbildningsförvaltningen, enheten för vuxenutbildning inom Burgårdens Utbildningscentrum.
3. Göteborgs Universitet (GU), Institutionen för mat hälsa och miljö (nuvarande IKI).

Det finns även ett stort antal indirekta mottagare för projektet t.ex. de gäster som serveringspersonalen dagligen kommer i kontakt med.

Styrgruppen har bestått av enhetschefer för kostenheterna i Linnéstaden, Centrum, Lundby, Majorna och Härlanda, samt en rektor på Utbildningsförvaltningen, (enheten för vuxenutbildning inom Burgårdens Utbildningscentrum), projektets projektledare och coach. Styrgruppen har både haft en rådgivande och styrande



roll, och aktivt deltagit i projektets spridningsarbete. Styrgruppen hade en drivande roll initialt i projektet för att därefter mer fungerat som ett rådgivande diskussionsforum, där projektledare informerat om hur projektet fortgått, då projektet inte har behövt ta några beslut av strategisk karaktär. Styrgruppen har under hela projektiden deltagit i spridnings och utvärderingsmöten, förmedlat och spridit information om projektet i andra nätverk. Styrgruppen deltog i studiebesöket/erfarenhetsutbytet till Rom och redogjorde därefter för resultatet av projektets transnationella aktivitet på ett referensgruppsmöte.

Deltagare i referensgruppen har varierat. Gruppen har fungerat som ett rådgivande forum och bollplank för projektet. Projektet har fortlöpande informerat gruppen om projektets utbildningar, aktiviteter och resultat. Referensgruppens synpunkter på kompetensutvecklingen har varit viktiga för projektets utveckling och bla. lett till förändringar i upplägg av utbildningen. Referensgruppen har även bistått i arbetet med den externa utvärderingen av projektet.

Projektgruppen, bestående av representant från projektägaren och utbildaren, en projektkonom och projektledaren, har haft uppgiften att ansvara för den ekonomiska redovisningen till ESF. Gruppen har sammanträtt var tredje månad inför varje redovisningstillfälle till ESF.

- **Jämställdhetsintegrering**

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

Kvinnor är starkt överrepresenterade bland projektdeltagarna. Bland skolmåltdspersonalen är närmare 100 % kvinnor. Eftersom målet är att stärka målgruppens ställning på arbetsmarkanden är projektet därmed ett indirekt led i att stärka kvinnors ställning.) Endast 4,2 % av dem som genomförde utbildningen var män (10 st).

Projektet hanterar jämställdhetsfrågan både ur gäst- och medarbetarperspektiv. Bland skolrestaurangernas serveringspersonal finns mestadels kvinnor anställda. Skolrestaurangerna erbjuder, förutom maten, även en lärandemiljö för eleverna och därmed kommer ett mer jämställt bemötande från personalen troligtvis att få effekter även på eleverna.

Själva utbildningen innehåller moment som knyter bemötande till genus t.ex. huruvida serveringspersonalen bemöter män och kvinnor respektive flickor och pojkar på olika sätt. Man kommer också att titta på huruvida det finns några könsskillnader i inställningen till ekologiska livsmedel?



Projektet knyter också an till de deltagande organisationernas jämställdhetsplaner och policys.

Projektledare och coach deltog i början av projektet i en utbildning om jämställdhetsintegrering. Styrgruppen och deltagarna informerades därefter om vad jämställdhetsintegrering innebär och information har även lagts ut på projektets blogg för att hålla diskussionen igång om hur man arbetar vidare med dessa frågor.

- **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.

Under förprojekteringen har varje samverkanspartner och deltagande organisation preciserat i vilken utsträckning deras lokaler och miljöer är tillgängliga för projektets deltagare. Detta gäller samtliga aktiviteter inom projektet såsom styr- och referensgruppsmöten, föreläsningstillfällen och studiebesök. För de verksamheter som finns i offentlig sektor är Göteborgs Stads tillgänglighetspolicy tillämplig.

När det gäller projektdeltagarnas egen verksamhet är tanken att den del av kompetensutvecklingen som handlar om bemötande ska riktas mot tillgängligheten på deltagarnas respektive arbetsplatser.

När det gäller information och kommunikation har projektet anpassat de pedagogiska metoderna efter deltagarnas behov. Detta gäller om behoven har sitt ursprung i något som är att betrakta som funktionsnedsättning eller ej. Den färdiga kompetensanalysen är avgörande för de anpassningar som gjorts.

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.

- **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. 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"

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



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.

Projektet Hållbar kompetens främjar samverkan på flera olika sätt och på flera nivåer:

1. Privat och offentligt

Målet var att projektet skulle skapa mötesplatser och bidra till gemensamma målsättningar för privat och offentlig sektor. Chefer och ledare för de båda sektorerna har vid några tillfällen möts under projektiden, kontakter som kan bidra till fortsatt samarbete. Då de privata aktörerna ej hade möjlighet att delta i kompetensutvecklingen till den grad som var ett av delmålen har utbildningen anpassats. Bland deltagarna gjort studiebesök på privata restauranger och exempel på hur privat verksamhet arbetar har genomsyrat utbildningen. På bloggen har ambitionen också varit att ta med exempel från privata aktörers verksamheter. Ett studiebesök hos Sodexo AB genomfördes där erfarenheter mellan deltagare och den privata aktören ledde till en önskan om mer samarbete i framtiden. På flera av de referensgruppsmöten som projektet haft har olika privata aktörer bjudits in för att föreläsa om hur de arbetar med miljö och ekologisk mat.

2. Arbetsliv och universitet

Flera olika intressen sammanfaller i projektet. Institutionen för mat, hälsa och miljö vid Göteborgs universitet (IKI), Göteborgs Stad Vuxenutbildningen och Burgårdens utbildningscentrum har fått möjlighet att testa och utveckla nya pedagogiska metoder samt lära sig mer om hur arbetet med bemötande och ekologisk mat bedrivs i offentliga



restauranger. Alla parter finns med i projektets referensgrupp.

3. Konsumenter och producenter

Inom projektet har konsumenter (deltagare) av ekologisk mat och producenter i närområdet möts. Projektet har deltagit på två marknadsdagar där producenter av ekologisk mat/produkter ställde ut. På marknadsdagarna föreläste flera av producenterna om sin ekologiska produktion, och uppskattningsvis deltog majoriteten av deltagarna på dessa marknadsdagar. Projektet har också erbjudit deltagarna att delta i olika studiebesök hos ekologiska producenter. Deltagarna har uttryckt att de är intresserade av studiebesök men när de sedan erbjudits sådana har få kunnat delta pga tidsbrist samt att detta inte är något som prioriteras i verksamheten.

- **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.

Projektet har från början fokuserat på att erbjuda kompetensutveckling med hög kvalitet, där nyckelpersoner har medverkat från inledningsfasen. Dels har projektet via dessa nyckelpersoner, kunnat hämta in kunskap om den primära målgruppen och informera/spridit information om projektets arbete för och på så sätt indirekt påverkat målgruppen. Nyckelpersonerna har spridit kunskapen vidare i sina respektive nätverk. Den höga kvaliteten på utbildningen har gjort att konceptet varit enkelt att marknadsföra för målgrupperna.

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?

Arbetet med strategiskt påverkansarbete påbörjades redan under förprojekteringen via ledningsgrupper, arbetsplatsträffar och de kontakter som tagits för att knyta nya partners till projektet. Inledningsvis i projektet handlade det om att förankra projektet och hitta samarbetsformerna. Mot slutet har arbetet övergått till att sprida resultaten av projektet och säkra fortlevnaden.

Bland de samverkanspartners och projektdeltagare som ingår i projektet finns ett mycket brett kontaktnät. En eller flera samverkanspartners har naturliga ingångar till de flesta av de aktörer som beskrivits ovan. Grundtanken är att samtliga partners har haft ett delat ansvar för att informera om projektets genomförande och resultat inom ramarna för dessa regionala och lokala nätverk, genom att vara en del av dagordningen på ledningsgrupper arbetsplatsträffar, fackliga samverkansmöten, nätverksmöten, föräldramöten eller kundmöten.

För att säkerställa att resultaten av projektet nått en bred publik har dessa kanaler använts:

- Projektet har deltagit i flera mässor i spridningssyfte: Kvalitetsmässan 2009, Mötesplats skola 2010, 2 ekologiska marknadsmässor, en under 2009 och en under 2010, samt även besökt andra mässor såsom Jordens Mat, Gunnebo slott, samt Econow mässan i Stockholm.
- Referensgruppsmöten; Projektet har under projekttiden haft referensgruppsmöten i form av frukostmöten, där det fortlöpande har informerats om projektet. I referensgruppen har experter och representanter från alla aktörer inom projektet samlats. Tanken var att få synpunkter på innehåll och inriktning under projektets gång, att säkra att projektets produkter kändes relevanta för framtida användare, att skapa delaktighet och en god grund för spridning av resultaten.
- Hemsidor: Deltagande kostenheternas hemsidor och projektets blogg: hallbarkompetens.blogspot.com
- Media: Tidningsartiklar om projektet i branschtidningen Näringsvärt, Metro och Lerums tidning, deltagande organisationernas interna nyhetsblad, personaltidningar, Radio Göteborg, GP.
- Mail: För att nå ut till målgruppen har framför allt mail använts, för



inbjudningar och utbildningstillfällen. Befintliga nätverk har använts för spridning.

Följande 5 aktörskategorier som nämns nedan har varit viktiga i spridningsarbetet.

1. Chefer och ledare

De har spelat en viktig roll utifrån att det är de som beslutar om vilken utbildning serveringspersonalen skall ges möjlighet till. Det handlar också om att deras attityder är avgörande för vilken status och ställning, lön och arbetsvillkor en yrkesgrupp får. Viktiga aktörer inom denna kategori på lokal nivå är stadsdelarnas skol- och förvaltningsledningar samt lednings- och styrgrupper inom privata restaurangföretag.

2. Utbildningsanordnare

Utbildningsanordnare på olika nivåer har fungerat som ambassadörer för utbildningen och projektet. Viktiga aktörer på lokal nivå är lednings- och styrgrupper inom Göteborgs Stad Utbildnings- och Vuxenutbildningsförvaltningen samt Göteborgs Universitet. Precis som när det gäller arbetsgivare finns ett etablerat kontaktnät på regional nivå.

3. Bransch- och intresseorganisationer - restauranger och producenter.

4. Kunder/Brukare

Gäster i restauranger och skolmatsalar är viktiga målgrupper i spridningsarbetet. Det handlar om att förmedla kunskapen om ekologisk mat till gäster restaurangerna samt lärare, elever och föräldrar i skolrestaurangerna.

Vad mer kan göras? Det är viktigt att hålla projektets arbete levande och informera om dess resultat och erfarenheter även efter projektets utgång. En kontaktperson hos projektägaren har ett speciellt ansvar att informera om projektets resultat.

• **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.

Den externa utvärderaren har haft en stödjande roll. Utvärderingens delrapporter har fungerat som stöd i projektets utveckling speciellt vad gäller utbildningen. Utbildningen har anpassats efter såväl målgruppens som arbetsplatsens



förutsättningar samt aktuella händelser. Bland delar av utbildningen kunnat genomföras på andra platser för att underlätta deltagarnas deltagande. Utvärderarna har dessutom varit ett stort stöd för projektledningen vad gäller den transnationella aktiviteten.

- **Egenutvärdering**

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

Varje utbildningsomgång har egenutvärderats. Detta har varit ett stöd i utvecklingen och anpassningen av utbildningen. Då deltagarna har visat att de är nöjda med utbildningen har det varit lättare att rekrytera nya deltagare och marknadsföra projektet. Deltagarna har även i dialog med coach kunnat framföra sina synpunkter på utbildningen. På referensgruppsmöten har projektledningen fått in synpunkter om utbildningen, coaching etc. som varit viktiga i uppföljningsarbetet.

- **Sammanfattande bedömning**

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

På grund av den höga kvalitén på utbildningen och de anpassningar som gjorts efter målgruppens förutsättningar har projektet lyckats väl med kompetensutvecklingen av målgruppen. Kunskaper som inhämtats på utbildningen har förstärkts av den uppföljning som projektets coach arbetat med, som hållit kunskapen levande under hela projekttiden. Trots att de privata aktörerna inte deltog i kompetensutvecklingen fylldes utbildningsplatserna med nya deltagande aktörer. Den transnationella aktiviteten i form av ett studiebesök till Rom där erfarenheter utbyttes emellan kostenheter i Göteborgsstad och Roms stads centrala kostenheter var mycket berikande för projektet och öppnar upp för ett framtida samarbete.

- **Kontaktpersoner**

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

Tony Lewin MajornaLinné telefon 365 93 75 .Tomas Hagelberg Burgårdens Utbildningscentrum, telefon 031-367 02 22.....