

## Slutrapport

Projektnamn: Möta nya utmaningar i samarbete

Diarienumr: 2009-3060032

Projektperiod (ÅÅMMDD-ÅÅ-MM-DD): 2009-08-01 - 2011-01-31

Syftet med en enhetlig mall för slutrapporering är att underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekten i Sverige. I slutrapporten ombeds ni beskriva vilka resultat ni uppnådde samt redogöra för hur ni följde er tid- och aktivitetsplan. Slutrapporten förväntas omfatta mellan 10 och 15 A4-sidor.

Vänligen bifoga också gärna andra produkter och/eller rapporter etc som ni arbetat fram under er projekttid. Till slutrapporten ska också lägesrapport för den avslutande delen av ert projekt bifogas.

Under varje rubrik finns en inledande text om avsnittets innehåll. Det är viktigt att slutrapporten bygger på en diskuterande redogörelse. Från och med den 3:e rubriken och framåt bör om möjligt följande två frågor besvaras:

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

Om Du har frågor angående slutrapporeringen, hör av Dig till Din handläggare på Svenska ESF-rådet.

### 1. Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projekttid och framkomna resultat.

Idén att söka projektmedel för att utveckla verksamheterna på Kista och Sjöviks folkhögskolor arbetades fram under en förstudie 2009 som fick rubriken "Möta nya utmaningar i samarbete".  
Många på de båda arbetsplatserna blev engagerade för att få hjälp med kompetenshöjning och utveckling av verksamheterna.



#### Målsättningen med detta projekt var

- att ge personalen ökad kunskap och bättre samarbetsmetoder
- kvalitetshöjning på de egna arbetsområdena och tillvaratagande av de andra arbetsområdenas erfarenheter.
- ökad förändringsbenägenhet på den egna skolan.
- att kunna skapa ett ännu bättre samarbetsklimat mellan Kista folkhögskola och Sjöviks folkhögskola.
- att ge Sjöviks personal mer kunskap för att klara mentorskapet mot Kista.
- att av Sjöviks anställda skulle minst 60 % höja sin kompetens så att man under läsåret efter skulle göra en bättre omvärldsanalys och anpassa sin planering efter de aktuella behov som finns i samhället
- att personalen på Kista genom kontakten med Sjövik skulle tillägna sig en kvalitativ kunskap om folkhögskoleverksamhet relevant för vars och ens arbetsområde. Av folkbildningens sju verksamhetsuppdrag skulle de behärska minst fyra.

#### Sammanfattning av resultat

1. Sjövik har utvecklat kunskapen om funktionsnedsättning till flera kategorier av personal på skolan.
2. Sjövik har väsentligt ökat kunskap om andra kulturer.
3. Sjövik har fördjupat internationell medvetenhet på hela skolan och fått igång flera aktiviteter ex Fair Trade ambassadörsutbildning.
4. Grundtvig-projekt har startats med utbyte Spanien och Turkiet.
5. Global kurs med hållbar utveckling har startats.



6. Kista har startat projekt Zidni – stärkande av arabiska samt islamstudier.
7. Kistas personal har fått en gedigen kunskap om folkbildningen i Sverige och folkhögskolans speciella roll i vuxenutbildningen samt mångfaldens betydelse i folkbildningen.
8. Kista har startat Sommar-Akademien med muslimska grupper och familjer som bl a har kurser som tolkar muslimsk tro i svenskt samhälle.

## 2. Projektets resultat

- Redogör kortfattat för det problem och de behov som projektet avsåg att fokusera kring.
- Redogör för projektets ambitioner att göra skillnad, det vill säga hur lösa problemet på ett bättre sätt. Ta utgångspunkt i den eller de programkriterier (lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet, strategisk påverkan) som projektet valt, men också där så är aktuellt hur aktiviteterna av transnationell och regionalfondskaraktär bidragit.
- Vilka resultat och förslag till goda lösningar har projektet lett fram till?
- Vilken påverkan och genomslag har projektet åstadkommit på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå?

## Sjövicks folkhögskola

### Behov och mål som identifierats för Sjövicks folkhögskola

- Sjövick ska främja hållbar utveckling och i samarbete med näringslivet och/eller föreningslivet utveckla ett mångkulturellt centrum med fokus på natur, hantverk och musik. Det sker bland annat genom att erbjuda långa utbildningar, kortkurser, sommarverksamhet och projekt. Mångkulturen ska genomsyra all verksamhet vid Sjövick



- Sommaren 2009 ordna 10 kurser med 200 deltagare
- Hösten 2010 starta en ettårig utbildning kallad Global Grundkurs
- Ansöka om projekt varav minst ett med målgruppen personer med annan etnisk och kulturell bakgrund än den skandinaviska.

I den genomförda SWOT-analysen framkom den ansträngda ekonomin som ett av de stora problemen. Dessutom bristande personalvård, en "Sjöviksandan" som inte fungerar, bristande marknadsföring och bristande IT-kompetens.

Dessa områden ansåg avgörande förbättringsområden för Sjöviks överlevnad och därmed att de anställda kan behålla sitt arbete i en avfolkningsbygd i en lågkonjunktur.

I kompetensanalysen har skolans 15 viktigaste kompetensområden inför framtiden diskuterats fram och prioriterats av alla anställda. Därefter är en individuell kompetensanalys genomförd. Den visade att det bland de anställda fanns stora kompetensbrister inom följande strategiska utvecklingsområden.

Ska de kunna behålla sitt arbete så måste detta åtgärdas.

- Kompetens om kulturella skillnader
- Omvärldskompetens och strategisk kompetens
- Ekonomisk kompetens
- Kompetens att söka projektmedel och ekonomiskt stöd
- IT-kompetens
- Kompetens gällande bemötande av funktionsnedsatta personer

Styrelsen beslutade att starta en Global grundkurs hösten 2010. Detta som ett led i att utveckla ett internationellt mångkulturellt kulturcentrum. Ett kulturcentrum förutsätter att alla anställda (lärare, vaktmästeri, kök, städ, kontor, service etc) är väl förtrogna med och har en djup kompetens och kunskap om internationella frågor.

Utifrån kartläggning och analys drogs slutsatsen att nedanstående kompetensområden måste förstärkas för att trygga de anställdas arbete i framtiden samtidigt som de får en breddad och fördjupad kompetens som innebär att det står bättre rustade på arbetsmarknaden i den mån vi måste göra nerdragningar eller de vill söka sig vidare till andra arbeten.



- Utbildning i Internationaliseringsfrågor med inriktning mot Mellanöstern (alla anställda)
- Studieresa till Mellanöstern (5 anställda)
- Skrivarstuga för projektansökningar och projektledarutbildning (20 anställda)
- IKT, Folkbildningsnätet och flexibelt lärande (alla anställda)
- Funktionsnedsättningar (alla anställda)

## Kista folkhögskola

När ansökan "Möta nya utmaningar" gjordes, var fortfarande Kista folkhögskola en filial till Sjöviks folkhögskola. Kista folkhögskola ligger mitt i Kista Centrum på Järvafältet i Stockholms kommun.

### Behov och mål som identifierats för Kista folkhögskola

Kista folkhögskolan är en självständig folkhögskola senast den 1 januari 2010

- Ett nära samarbete med Sjöviks folkhögskola.
- Alla lärare har samarbetat i ett långt tematiskt projekt som omfattar alla ämnen.
- Alla lärare har fått utbildning så att de kan undervisa individualiserat (bla via folkbildningsnätet) och har prövat det vid minst 1 tillfälle.
- Alla lärare kan skillnaden mellan betygssättning och folkhögskolans omdöme

I den genomförda SWOT-analysen konstaterades följande problem och svagheter

- Ekonomin
- Många elever har inte studier som fokus (familj barn)
- Ad hoc - organisation (bristande framförhållning)
- Saknar pedagogiska diskussioner
- Personalpolitik (insyn/inflytande)
- En för stor majoritet av samma nationalitet.

I kompetensanalysen har skolans 15 viktigaste kompetensområden inför framtiden diskuterats fram och prioriterats av alla anställda. Därefter är en individuell kompetensanalys genomförd. Den visar att det bland de anställda finns stora kompetensbrister inom följande strategiska utvecklingsområden. Ska de kunna behålla sitt arbete så måste detta åtgärdas.



- Flexibelt – Individualiserat lärande
- Språkutveckling
- Folkbildningskvalitet
- Folkbildningspedagogik
- Folkbildningsnätkompetens
- Omdöme – betyg
- Specialpedagogik
- Styrdokument Lagar och avtal
- Omvärldsorientering – Upphandlingsregler

Utifrån ovanstående har vi då dragit slutsatsen att nedanstående kompetensutvecklingsområden är av avgörande betydelse för att Kista folkhögskola ska ha en chans att överleva och utvecklas till en självständig enhet. Samtidigt innebär kompetensutvecklingen att personalen står bättre rustade för att kunna söka andra arbeten i denna lågkonjunktur

- Vuxenpedagogik med inriktning mot svenskundervisning och flexibelt lärande
- Omvärldskunskap och kulturell kompetens med inriktning mot samarbete med det lokala
- arbetslivet
- Fördjupad folkbildningskunskap

### Projektets ambitioner att göra skillnad

**All personal på en folkhögskola är en del av helheten**

För en folkhögskolemiljö, vare sig den ligger i stockholmsförorten Kista eller på landsbygden i Dalarna, är det oerhört betydelsefullt att *all personal* är kompetent att ta aktiv del av verksamheten och stå för en policy vad gäller bemötande och genomförande av verksamheten.

Följande analys gjordes och fick ligga till grund för vad som behövdes i en kompetenshöjning gällande olika grupper av anställda.



KATEGORIER AV PERSONAL OCH VAD DE BEHÖVDE AV KOMPETENSHÖJNING:

	Basic kunskap om funktionsnedsättning	Jämställdhets-kunskap	Internationella relationer och MÖ	Projekt-hantering i olika led	IT-kunskap	Folkbildningskunskap + nätet
Ledning (rektor, ekonomichef, biträdande rektor)	X	X	X	X	X	X
Lärare och instruktörer	X	X	X	X	X	X
Lärarassistenter	X	X	X	X	X	X
Elevassistenter (för social träning)	X	X	X	X	X	X
Vaktmästare	X	X	X	X	X	X
Trädgårdstekniker – kombinerad med administrativt arb	X	X	X	X	X	X
Datatekniker	X	X	X	X	X	X
Lokalvårdare	X	X	X	X	X	X
Kökspersonal	X	X	X	X	X	X
Administrativ personal på expeditionerna	X	X	X	X	X	X

**Resultat och förslag till goda lösningar**

- Sjövik har utvecklat kunskapen om funktionsnedsättning till flera kategorier av personal på skolan.
- Sjövik har väsentligt ökat kunskap om andra kulturer.
- Sjövik har fördjupat internationell medvetenhet på hela skolan och fått igång flera aktiviteter ex Fair Trade ambassadörsutbildning.
- Grundtvig-projekt har startats med utbyte Spanien och Turkiet.
- Global kurs med hållbar utveckling har startats.



- Kista har startat projekt Zidni – stärkande av arabiska samt islamstudier.
- Kistas personal har fått en gedigen kunskap om folkbildningen i Sverige och folkhögskolans speciella roll i vuxenutbildningen samt mångfaldens betydelse i folkbildningen.
- Kista har startat Sommar-Akademien med muslimska grupper och familjer som bl a har kurser som tolkar muslimsk tro i svenskt samhälle.

### **Påverkan och genomslag**

Personalen på både Kista och Sjöviks folkhögskolor har fått en större medvetenhet inom de ämnesområden som har berörts inom kompetensutvecklingen under perioden.

Påverkan utåt är kraftfull, eftersom det påverkar i första hand kursdeltagare, deltagare i folkhögskolan och i projektverksamhet, andra folkhögskolors personal och folkbildningen i stort, eftersom båda skolorna är aktiva.

Sjövik deltar också i ett projekt med andra europeiska länder och Kista har utbyte med vissa utbildningsinstitutioner i Egypten och England.

### **3. Syfte och mål med projektet**

- Redogör för projektets syfte/projektmål, delmål och avsedda resultat.
- Vad har projektet uppnått i förhållande till mål och planerat upplägg? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av till exempel erhållna kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer, beteende etc.
- Vilket lärande åstadkom ni i projektet såväl internt som externt?
- Redogör för orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten.

**Syfte och projektmål**





Sjöviks ekonomi var (och är) hårt ansträngd. En omvärldsanalys för Sjöviks folkhögskola visade att folkhögskoleverksamheten inte är tillräckligt för att bära företaget. Den anläggning som finns med cirka 20 byggnader och den servicenivå som krävs, innebär att kostnaderna måste bäras av fler verksamheter än folkhögskoleverksamheten. Dessutom finns en oro för statens vilja att fortsätta ge tillräckliga anslag till folkbildningen. Det kompletterande anslag som landstingen bidrar med är också ibland ifrågasatt i politiska diskussioner. En annan tendens finns inom vuxenutbildningen i stort, nämligen att man i allt högre grad vill EU-anpassa alla kompetensbevis och kompetensnivåer. Det är ett hot mot den fria och informella utbildning som hittills finns på folkhögskolor och det kan – på sikt – bli ett hot mot elevtillströmningen. Detta sammantaget innebär att folkhögskolan måste satsa offensivt på kompetensutveckling av alla anställda för att ha en chans att överleva och utvecklas. En utebliven kompetensutveckling hotar verksamheten med resultatet att alla anställda blir arbetslösa.

Kista folkhögskola är fortfarande i en uppstartnings-fas. Skolan började som filial till Sjövik i mars 2007 och blev självständig folkhögskola 1 januari 2010. Samtliga kursdeltagare på skolan är invandrare. Muslimska organisationer står som huvudman för folkhögskolan. Det finns stort behov av kompetenshöjning på områden som folkbildning, kulturmöten, mångfaldstänkande.

### **Sjöviks personal behov och mål**

bland de anställda fanns stora kompetensbrister inom följande strategiska utvecklingsområden. Ska de kunna behålla sitt arbete så måste detta åtgärdas.

- Kompetens om kulturella skillnader
- Omvärldskompetens och strategisk kompetens
- Ekonomisk kompetens
- Kompetens att söka projektmedel och ekonomiskt stöd
- IT-kompetens
- Kompetens gällande bemötande av funktionsnedsatta personer

### **Kistas personal behov och mål**

- Vuxenpedagogik med inriktning mot svenskundervisning och flexibelt lärande



- Omvärldskunskap och kulturell kompetens med inriktning mot samarbete med det lokala arbetslivet
- Fördjupad folkbildningskunskap

### Uppnådda mål och lärande

#### Sjöviks folkhögskola

Cirka 40 % av personalen har väsentligt ökat sin kunskap om funktionsnedsättningar, vilket är betydelsefullt eftersom Sjövik varje år tar emot minst 46 deltagare med funktionsnedsättning.

15 % har ökat sin kunskap inom IT-området tack vare ESF-projektet. (Många fler har utvecklats inom IT-området under perioden, men det är svårt att avgoöra om det beropr på projektet eller ej)

90 % har fått en kraftig kompetenshöjning gällande kulturella skillnader och omvärldskunskap.

- Global kurs har startats till stor del med inspiration från projektet. Det har blivit en inriktning på allmän linje. Klimatfrågor och internationella ämnen i fokus.
- Turkiet-Spanien-Sjövik utbyte inom skolformer och ämnen har kommit igång bra . Personal från Sjövik har varit till Spanien och Turkiet.. Lärargrupper från dessa två länder har varit en vecka på Sjöviks folkhögskola.som ett led i internationaliseringen på skolan, som var ett av målen.
- Internationaliseringen har också lett till ett ökat engageman för klimatfrågor och EU-frågor. Flera arrangemang i dessa frågor har ordnats, även för allmänheten. Projektpengar för att fortsätta med detta har sökts.
- Musiklivet har startats. Ökad kunskap och ökat intresse för neuropsykiatriska funktionsnedsättningar kombinerades med resurserna i musikutbildning på Sjöviks folkhögskola. Det ledde till att ungdomar som är musikaliskt begåvade, men inte klarar av att följa undervisningen på den ordinarie utbildningen på grund av en funktionsnedsättning, nu kan gå på en unik musikutbildning för unga med asperger eller ADHD. Kursen har fått namnet Musiklivet. I starten har den delvis finansierats av Arvsfonden , men den kommer att stå på egna ben från 2011.



#### Kista folkhögskola

Kista folkhögskola har under perioden utvecklats från att vara en "nybörjaraktör" i förortsområdena på Järvafältet och filial till Sjöviks folkhögskola till att bli en betydande aktör inom vuxenutbildning och föreningsliv i stadsdelsområdet Kista-Rinkeby, samt har Kista blivit en självständig folkhögskola.

80 % av personalen har fått ökad kunskap inom mångfaldsområdet och har lärt sig att bättre hantera kulturskillnader och religiösa konflikter.

80 % av personalen har väsentligt ökat sin kunskap om vuxenutbildning i relation till folkbildningen och de regler och rekommendationer som Folkbildningsrådet står för.

40 % av personalen har stärkt sina kunskaper gällande svenskundervisningen.

Som en följd av projektet kom bl a följande i gång:

- Zidni verksamheten, som är en satsning på arabiskan. Personalen har kommit fram till att arabiska språket har en oerhört central plats i en muslimskt orienterad folkhögskola. Utanför skolverksamheten startades kurser i arabiska, först enbart med personal, men senare har också andra intresserade fått ansluta sig. Det kommer att bli en permanent verksamhet..
- Islamstudier som en del av omvärldskunskapen. En speciell föreläsare , kvinnlig muslimsk teolog, återkommer och personalen får inhämta kunskaper om islam och traditioner inom religionen. Eftersom många av läranra inte är muslimer är det mycket angeläget.
- Internationella dagar har kommit igång som en verksamhet. Eftersom skolan har många olika nationaliteter representerade, presenteras ika länder vis olika tillfällen.
- Mångfald och dialog är ämnet för ett antal föreläsningar med experter som kan ge olika infallsvinklar på ämnet.



#### 4. Arbetsätt

Vad var ert huvudsakliga arbetsätt? Beskriv kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad i metoderna och aktiviteterna var det som gjorde skillnad, d.v.s. som ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

Huvudsakligt arbetsätt har varit

1. Studiedagar med all personal. Inbjudna föreläsare. Aktivitet bland deltagarna i form av samtal, rollspel, undersökande. Uppföljning med litteratur/media.
2. Arbetsgrupper inom varje ämnesområde, valt utifrån intresse. Grupperna har mötts för studeier, diskussioner, inhämtande av kunskap med inbjudna talare, mediamaterial, föreläsningar på annan plats.
3. Mindre samlingar för intresserade och verksamma inom speciella områden, exempelvis för att öka kunskap om projekthantering, skrivande och ekonomi.

Sjöviks folkhögskola är en av landets större folkhögskolor, gammal (90 år), kristen grund, stort internat, ligger på landsbygden, mest svenskfödda deltagare, mycket hantverk.

Kista folkhögskola är en av landets minsta folkhögskolor, ung (3 år), muslimsk grund, inget internat, ligger i Stockholmsförort, endast deltagare med icke-svensk bakgrund, inget hantverk.

Sjöviks folkhögskola och Kista folkhögskola har i många fall försökat att sammanstråla för att ha gemensamma utbildningsdagar. De två skolorna är mycket olika, vilket har visat sig perfekt för att få ett fruktbart utbyte.

Schalblonmässigt tänker man sig ofta att ett utbyte mellan personalgrupper ska löna sig bäst om man är relativt lika som institutioner eller företag, men vår erfarenhet är att det är mer givande när man har utbyte med en part som har mycket olika karaktär och villkor.

#### 5. Deltagande aktörer i projektet



Redogör för vilka aktörer (organisationer, företag, myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller engagemang, ekonomiska resurser och påverkansarbete. Redovisa dessutom arbete i projektgrupp, styrgrupp och/eller referensgrupp samt gruppernas sammansättning. Hur har grupperna fungerat?

Huvudaktörer har varit Sjöviks folkhögskola och Kista folkhögskola.

Personalen och ledningen på dessa folkhögskolor har bidragit med sin tid och sitt engagemang.

Styrelserna har involverats vid några tillfällen och bidragit med perspektivet av att vara förtroendevalda och ha den beslutande rollen.

Föreningslivet har kommit med vid vissa tillfällen genom huvudmannskapet för folkhögskolorna. Kista folkhögskola har ett antal muslimska organisationer i förening som huvudman. Sjövik har Svenska Baptistsamfundet och Svenska Baptisternas Ungdomsförbund som huvudman.

## 6. Jämställdhetsintegrering

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Ett viktigt mål har varit att öka medvetenheten om jämställdheten, eller rättare bristen på jämställdhet och hitta vägar för att påverka.

Målet har varit att jämställdhetsarbetet ska bedrivas inom varje verksamhetsområde på folkhögskolorna. Syftet med jämställdhetsintegrering är att arbeta för ökad jämställdhet kontinuerligt och långsiktigt i ordinarie verksamhet.

Konsulten Katarina Jakobsson har givit bra vägledning i frågan.

"De fem härskarteknikerna" är exempel på motstånd och informell makt som kan komma till uttryck i möten mellan människor. Det är den norska socialpsykologen Berit Ås som har delat in härskarteknikerna i fem grupper: Osynliggörande, Förlöjligande, Undanhållande av information, Dubbelbestraffning och Påförande av skuld och skam.

Sjöviks folkhögskolas personal har bearbetats med att de ska kunna vad härskarteknikerna står för, även om de flesta inte i dag anser att man är utsatt för förtryck. Syftet är att kunna känna igen tendenser till härskartekniker, för att förebygga diskriminering.



Att använda sig av härskartekniker, medvetet eller omedvetet, är ett sätt att utöva makt över andra människor. Att identifiera härskartekniker ger människor möjligheten att förstå vad som sker när de till exempel inte blir lyssnade på, ignorerade eller förbisedda. Att känna igen härskartekniker ger oss möjligheter att lyfta upp det som händer och föra en diskussion om hur vi bemöter varandra. Den som ser att en person blir utsatt för någon av de fem härskarteknikerna har ett stort ansvar i att stötta den som utsätts och att försöka motverka att teknikerna förekommer.

#### Kista folkhögskola

Med tanke på att huvuddelen av eleverna är invandrarkvinnor med låg utbildning, är det oerhört angeläget att medvetenheten om gender och jämställdhetsfrågor är hög på Kista folkhögskola.

Personalen måste vara rustad för att stödja elevernas tänkande i jämställdhet. En folkhögskola ska bidra till att kvinnors och mäns värde och möjligheter ska bli jämställt. Det kräver att alla på Kista folkhögskola har en uppfattning om vad som är jämställt och hur man uppnår det.

Personalen har jobbat med att det finns normer och strukturer som gör att kvinnor och män behandlas olika, att vi förväntar oss olika saker av kvinnor och män och att män som grupp värderas högre än kvinnor som grupp. Ett arbete för ökad jämställdhet kräver kunskaper som handlar om kön, genus, sexualitet, makt och jämställdhet.

Föreläsningar av expert på mångfald och dialog samt även islamstudierna har bidragit mycket i ämnet. Kvinojouren Sumaya har varit involverad på Kista folkhögskola och medvetandegjort frågor om hur ojämställdhet kan skapa tragik.

### **7. Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning**

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Konsult Fredrik Lindgren har bidragit med bra förslag omkring hur man kan arbeta med tillgänglighetsfrågorna. Personalen har fått inblickar i hur en person med funktionsnedsättning kan uppleva en arbetsplats som inte är inställd på att ta emot alla, oavsett



handikapp.

Sjöviks folkhögskola har arbetat mycket med frågor om social medvetenhet om avvikande personer/funktionsnedsättningar. Genom att personer med olika neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och personer med begåvningshandikapp under 30-40 år har haft sin givna plats i verksamheten, finns goda exempel att lära av.

Till exempel ställs ibland frågan på Sjöviks folkhögskola: "Är du utvecklingsstörd eller normalstörd?"

## 8. Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Särskild kontakt med folkhögskolor i regionen.

## 9. Spridning och påverkansarbete

Redogör för hur ni arbetat med spridning och 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 för att nå dit ni vill? Vem/vilka bör göra det?

På Sjöviks folkhögskola sprids kunskap om projektresultatet genom kontakt med andra folkhögskolor, dels på konferenser och möten, dels i rektorsnätverk och andra specialnätverk.

Några organisationer som nåtts är Folkbildningsrådet, andra folkhögskolor, Svenska Baptistsamfundet, Svenska kyrkan i Västerås stift, Studieförbundet Bilda, lokala handikapporganisationer, Avesta kommun, FN-föreningen i Södra Dalarna, Equmenia, Organisationen för ensamkommande flyktingbarn.

På Kista folkhögskola sprids kunskap om projektresultatet genom kontakt med andra folkhögskolor, dels på konferenser och möten, dels i rektorsnätverk och andra specialnätverk.



Några andra organisationer är Stadsdelsnämnden Kista–Rinkeby, Rinkeby Folkets Hus, Sveriges Unga Muslimer, Kvinnojouren Somaya, Eritreanska Kulturella Forumet, Somaliska Riksförbundet.

## 10. 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?

Konsultföretaget Noscasi skulle genomföra extern utvärdering, men samarbetet med Noscasi sprack innan projektet kom till slutskedet.

## 11. Egenutvärdering

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

Intervjuer och enkäter har visat att projektet har givit resultat. En kritik är att det har varit alltför ont om tid avsatt, vilket har gjort att man ofta kommit i konflikt med att jobba i projektgrupper eller utföra det ordinarie arbetet.

Intressant är att många har haft svårt att säga på halvtid att projektet har haft betydelse, men när man ser i bakspegeln efteråt, syns det att man har fått resultat av projektet i kompetenshöjning och verksamhetsutveckling.

## 12. Kommentarer och tips

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

Tips exempel: Samarbeta gärna med en annan organisation/företag.

Bra- exempel: Breddandet av kunskapen om funktionsnedsättningar gav bra resultat. Svårt att säga varför, men det kan ha berott på en idog ledare, som ständigt bokade in nya möten, även om intresset ibland verkade svalna. Då tog det sig igen!





Mindre bra- exempel: Undervisning i IT-teknik fungerade inte bra, trots att personal kom för att delta. Den genomfördes på alltför mycket samma nivå och en del satt med högre kunskapsnivå och tyckte det blev onödigt tid, medan andra var alltför svaga i baskunskapen för att kunna tillgodogöra sig undervisningen. När det gäller kunskap som rör teknik är det viktigt att nivågruppera.

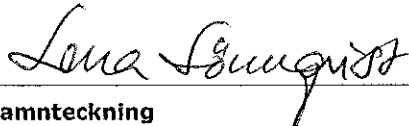
### 13. Kontaktpersoner

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

Lena Lönnqvist, rektor Sjöviks folkhögskola, [lena.lonnqvist@folkbildning.net](mailto:lena.lonnqvist@folkbildning.net) 0226-67801, [www.sjovik.eu](http://www.sjovik.eu)


Abdulkader Habib, rektor Kista folkhögskola, [abdulkader.habib@folkbildning.net](mailto:abdulkader.habib@folkbildning.net) 08-7515040, [www.kistafolkhogskola.se](http://www.kistafolkhogskola.se)

### Underskrift projektansvarig (projektledare)

22/6 2011		LENA LÖNNQVIST
Datum	Namnteckning	Namnförtydligande

E-posta dessutom dokumentet till projektets ansvariga handläggare på Svenska ESF-rådet.

Kom ihåg att även fylla i projektets sista lägesrapport för att stöd ska kunna betalas ut.

  
EIF WESTRIN  
Samordnare

