



Slutrapport

Projektnamn: Kompetenstid

Diarienum: 2009 - 3020128

Projektperiod: 090201 - 110731

Syftet med en enhetlig mall för slutrapportering 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 slutrapporteringen, hör av Dig till Din handläggare på Svenska ESF-rådet.

1. Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Vår projektidé var att bättre kunna svara upp mot samhällets förväntningar och krav på oss. Helt enkelt att vara bättre rustade för framtiden genom kompetensutveckling på både individuell, grupp- och regional nivå. Särskilt ville vi bidra till att höja kompetensen hos våra anställda med funktionsnedsättning.

Vi ville också höja kompetensen om likabehandling i våra organisationer. En viktig del i



arbetet var också att hitta formerna för ett samarbete mellan de 10 olika organisationerna i distrikten.

Vi har genomfört 96 utbildningar med 1093 deltagartillfällen. I de fem distrikten är 53 % av de anställda kvinnor och 47 % män. Av totalt 1093 deltagartillfällen står kvinnorna i distrikten för 59 % och männen för 41 %.

Våra egna utförda utvärderingar visar att våra personal överlag har varit väldigt nöjda med utbildningarna som erbjudits, vilket känns bra för oss som organiserat hela projektet.

Samtliga regionala utbildningar har utvärderats och stor del av de lokala.

Vissa deltagare har fört fram att det varit otillräcklig information om vissa utbildningar och dålig framförhållning men det anser vi mer vara kopplat till en viss organisation än till projektet som helhet eftersom vi där arbetat med årsplaner och generellt sett haft mycket god framförhållning.

Utvärderarna skriver att projektet är professionellt genomfört med välarrangerade utbildningstillfällen och förhållandevis väl genomtänkt innehåll.

Vi känner oss oerhört prioriterade som fått möjlighet att delta i det här projektet. Samtlig personal har deltagit och alla har fått kompetensutveckla sig inom de områden man haft behov av. Det har verkligen känts som en ynnest. Arbetar man i en ideell organisation finns det kanske inte alltid de resurser man skulle vilja och behöva för den här typen av insatser så att få möjligheten att under 1,5 år få ta del av så mycket utbildning har varit fantastiskt. Tror det också har varit en starkt bidragande orsak till att de anställda upplever projektet så positivt.

Se den bifogade utvärderingen för mer information.

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?

Projektet skulle fokusera på kompetensutveckling för all personal i syfte att bättre kunna svara upp emot samhällets krav inom olika områden. Vi såg olika behov för olika målgrupper/yrkeskategorier och vi ville också särskilt erbjuda våra anställda med funktionsnedsättning en kompetensutveckling för att stärka deras roll på arbetsmarknaden



(drygt 20% av de anställda)..

Vi har haft ambitionen att alla yrkeskategorier skulle få möjlighet att kompetensutveckla sig på så många som möjligt av de områden där det fanns ett behov. Vi har jobbat mycket med lärande miljöer på olika sätt och provat många olika typer av pedagogiker. Arrangerat utbildningar kategorivis, länsvis, lokalt, regionalt, över yrkesgränserna etc. Vi tycker själva att vi skapat många olika konstellationer på utbildningar och deltagare inom ramen för projektet.

När det gäller samverkan, som var ett av våra programkriterier, så har vi nått mycket bra resultat genom projektet. Våra 5 distrikt har nu avancerat från att i princip inte ha haft något samarbete alls till att faktiskt ha inlett diskussioner om hur vi kan samordna våra insatser på ett flertal områden framöver. Hela processen fram till det beslutet har mognat fram i Kompetenstid. För bara några veckor sedan träffades cheferna i länen tillsammans med projektgruppen i Kompetenstid och generalsekreteraren på RF för att diskutera vårt fortsatta samarbete på olika områden. Vi kom förhållandevis långt och ett nytt möte är bestämt till november 2011.

På chefsnivå har vi också haft ett transnationellt arbete om likabehandling. Vi hade där ambitionerna att arbeta fram likabehandlingsplaner för varje distrikt men dit nådde vi inte riktigt fram. Två distrikt fick utkast klara, två hann inte så långt och det sista distriktet är i gång med en stor omorganisation så de har avsiktligt avvaktat lite med planen. Det tog betydligt längre tid än vi trott att arbeta igenom de här frågorna och enas om hur vi ska förhålla oss i dem. Därför nådde vi inte ända fram på det området. För att öka intresset för frågorna så arrangerade vi också ett internat för all personal som bara handlade om likabehandling.

Eftersom vi ändå kände att det finns ett stort intresse för de här frågorna och det finns mycket mer att göra så vill vi arbeta vidare med frågan. Därför har vi enats om i distrikten att ansöka om nya medel för att kunna fortsätta kompetensutvecklingen på likabehandlingsområdet. Alla distrikten arbetade därför tillsammans fram en ny ansökan som lämnades in i början av september. Det initiativet i sig är ett bra resultat av Kompetenstid, att vi ser det helt naturligt att göra detta tillsammans.

Projektet har resulterat i att vi inlett ett väl grundat samarbete mellan våra 5 distrikt, vilket vi redan berättat om här ovan. Det har också resulterat i att vi fått spetskompetens på flera olika områden och därmed bättre kan svara upp mot samhällets krav på oss. Denna spetskompetens kan vi också stötta varandra med eftersom den ser olika ut i olika distrikt. Alla anställda har deltagit i någon form av kompetensutveckling och responsen är överlag positiv, den ligger mellan 4 och 6 på en 6-gradig skala.

På individnivå har projektet alltså haft en positiv effekt, på organisationsnivå också med tanke på det samarbete vi nu kommit igång med. På system- och strukturnivå har projektet främst gjort skillnad inom området likabehandling där frågan inom ramen för projektet har fått en helt annan prioritet och gått från att vara en "ickefråga" till att bli en "priofråga" som vi kopplar till på många olika områden och dessutom vill fortsätta arbeta med.

Se bifogad utvärdering för mer detaljerade resultat.



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.

Projektet Kompetenstids syfte var att främja en positiv kompetensutveckling för samtliga anställda inom idrottsdistrikten Uppland, Östergötland, Sörmland, Västmanland och Örebro. Tillsammans har det berört ca 130 medarbetare som fått otaliga tillfällen till kompetensutveckling. Ibland tillsammans i regionen och ibland på egen hand lokalt i distrikten.

De olika yrkesprofessionerna har vid flera tillfällen deltagit i utbildningstillfällen speciellt riktat till just dem. Tillfället har samtidigt gett dem möjlighet att utbyta erfarenheter som gjort utbildningsinsatsen ännu mer givande. Ett av målen med detta gränsöverskridande projekt var just att ”öppna dörrarna” mellan distrikten och mellan de medarbetare som är verksamma inom dessa.

Många utbildningar har verkligen gett en positiv kompetensutveckling och påfyllnad eller gett medarbetaren helt ny kunskap. Största vinsten har trots allt varit alla nya nätverk som skapats mellan medarbetare inom egna organisationen, mellan organisationer, inom distriktet och mellan distrikten. Dessa nätverk kommer att fortleva under lång tid och utbyta erfarenheter mellan varandra som ett mycket positivt resultat utav projektet.

Redan nu visas ”spin off” effekter av nätverk som bildats, då man driver gemensamma frågor från de distrikt som medverkat i projektet upp mot riksnivå. Detta är frågor som man diskuterat och utbildats inom under projekttiden. Särskilt målmedveten satsning görs för att fördjupa arbetet kring likabehandlingsarbetet inom organisationerna med tydligt syfte att främja en god arbetsmiljö för samtliga anställda inom de fem idrottsdistrikten (10 distrikt totalt med Distriktsförbund och SISU distrikt inräknade).

När det gäller likabehandlingsarbetet och jämställdhetsplanerna som var avsedda att tas fram inom varje distrikt, har dessvärre inte målet helt uppnåtts. I arbetet med dessa planer har reflektioner gjorts utifrån de många diskussioner som förts mellan distrikten just i denna fråga, att man inte har den kunskap som krävs för att göra ett fullgott arbete inom detta område. Däremot har arbete kring framtagande av likabehandlingsplaner påbörjats inom alla distrikt och några har kommit långt i sitt arbete. Det positiva som diskussionerna i och med detta fört med sig är att frågan har diskuterats vid flera tillfällen och minst sagt är högst aktuell vid alla gemensamma samlingar som varit under projekttiden. Detta ger en positiv tilltro till att frågan fortsätter diskuteras och att man gemensamt arbetar för att främja en god arbetsmiljö för idrottens anställda och skapar en bra grund för arbetet med likabehandling, som är likvärdig i alla medverkande distrikt. På så vis ökar medvetenheten



och kunskapen om att frågan ska vara naturligt integrerad i personal och arbetsmiljöarbetet. Glädjande nog har de målgrupper inom organisationerna som tidigare inte getts så många tillfällen till utbildningsinsatser verkligen tagit tillfället i akt och deltagit i de utbildningar som anordnats. Målgrupper som varit lite eftersatta på utbildningsfronten har främst varit administratörer, vaktmästare, receptionspersonal och ekonomer. Inom dessa målgrupper finns även den största andelen lönebidragstagare eller som finansieras med hjälp av andra särskilda insatser.

Sammanfattningsvis har projektet Kompetenstid gett den ökade kompetensutveckling vi anade samt varit den positiva faktorn till alla dessa erfarenhetsutbyten och nätverk som skapats mellan medarbetare och distrikt under projektiden. Nätverken möjliggör fortsatt samverkan mellan distrikten, vilket med all säkerhet kommer att bli det mest positiva resultatet av hela satsningen. Dessa nätverk kommer att fortsätta arbeta tillsammans, utbyta tips och erfarenheter samt driva gemensamma frågor till central nivå.

4. Arbetssätt

Vad var ert huvudsakliga arbetssätt? 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.

Vårt huvudsakliga arbetssätt har varit att genomföra behovsanpassade utbildningar på såväl regional som lokal nivå, i grupp eller enskilt för all personal. Allt utifrån varje medarbetares eget behov. Alla anställda har varit med och arbetat fram vilka utbildningar som behövs. De har fått önska utbildningar både för egen del och för andra yrkeskategorier. Som exempel kan nämnas att nästan alla yrkeskategorier ansåg t.ex. att cheferna behövde mer utbildning i kommunikation och ledarskap. Vissa utbildningar har arrangerats för en viss yrkeskategori över hela regionen, andra för ett visst distrikt eller för en enskild individ. Allt för att varje anställd ska få möjlighet att kompetensutveckla sig inom exakt de områden som han/hon behöver.

Vi har både arrangerat utbildningar som varit mer som föreläsningar och utbildningar som varit mer processinriktade. Det har varit utbildningar över endast en dag och utbildningar över längre tid. Vi har inte använt någon särskild metod eller pedagogik överlag utan varje individs behov har fått styra. Vi har en personalstyrka i regionen med mycket spridd kompetensnivå så därför har det varit viktigt att kunna anpassa pedagogik och metod efter varje individ. Vi har t.ex. många anställda med lönebidrag pga ett arbetshandikapp eller en funktionsnedsättning och de kollegorna behöver ibland mer stöttning och annan pedagogik än vad våra konsulenter gör. Allt beroende på vilken individ och utbildning det handlar om. Det är också detta som är en av styrkorna i projektet – att vi haft möjlighet att genomföra hela kompetensutvecklingen utifrån ett individuellt perspektiv.

Vi har genomfört nästan 100 utbildningar inom ett mycket brett område. Det har varit utbildning i ekonomiska analyser, retorik, personalledning, likabehandling, processarbete,



vårdskap, kommunikation, omvärldsanalys, strategisk påverkan och mycket mer. Vi har också genomfört två internathelger för all personal där vi haft ett tydligt tema. Första internatet hette ”Balans i liv och miljö” och då lärde vi oss mycket om miljöfrågor och vikten av att ha en balans mellan arbete och fritid i sitt liv. Andra internatet hette ”Att bemöta andra och varandra” och det handlade enbart om likabehandling.

Vi har också arbetat fram ett utbildningsmaterial för likabehandling. Materialet heter ”Sign out” och är ett kortspel man spelar i mindre grupper. Det är omväxlande, lärorikt och roligt och ska syfta till att underlätta att lyfta de här frågorna i olika grupper. Tanken är att vi ska kunna använda modellen i olika grupper inom idrotten framöver. Vi har använt oss själva som försökspersoner och all personal har varit med och provspelat spelet. Därefter fick alla komma med synpunkter och så gjordes en slutrevidering efter det.

Vårt arbetssätt har varit mycket flexibelt och det har också varierat en del mellan de olika distrikten vilket varit bra för då har vi också lärt av varandra. Alla utbildningar har inte varit så bra som vi önskat trots noggranna förberedelser, men vi har lärt oss även av detta. Framför allt har vi lärt oss hur viktigt det är att vi som utbildningsarrangörer verkligen är noga när vi ”beställer” vår utbildning. Ju mer exakta vi kan vara i alla moment desto större chans att deltagarna blir nöjda.

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?

I projektet har all personal från SISU Idrottsutbildarna Södermanland, Södermanlands Idrottsförbund, SISU Idrottsutbildarna Östergötland, Östergötlands Idrottsförbund, SISU Idrottsutbildarna Örebro, Örebro Läns Idrottsförbund, SISU Idrottsutbildarna Västmanland, Västmanlands Idrottsförbund, SISU Idrottsutbildarna Uppland och Upplands Idrottsförbund.

Alla fem distrikt deltog i förprojekteringen, som var en genomlysning av kompetensbehovet i distriktet och personalen hade möjlighet att framföra sina behov och önskemål av utbildning. Det resulterade i att projektplanen beskrev och sammanfattade utbildningsbehovet i regionala utbildningar, transnationellt utbyte och utbildningar i respektive distrikt. De regionala utbildningar bestod både av utbildningar som riktade sig till en speciell yrkeskategori ex administratörer, ekonomer eller utbildningskonsulenter och utbildningstillfällen som riktade sig till all personal i samtliga distrikt. Det transnationella utbytet har varit riktat till övergripande chefer och mellanchefer. Utbildningsverksamheten i distriktet har varierat mellan att all personal deltagit i utbildningen, gemensam utbildning för en yrkeskategori eller individanpassad utbildning.

Personalen har varit engagerade, intresserade och tagit tillvara möjligheten till utbildning och att ha utbyte med kolleger från andra distrikt. Resultatet av detta ser vi i enkätsvaren



som kommit in från de gemensamma genomförda utbildningarna.

Projektet har haft en styrgrupp bestående av länsidrottscheferna i Uppland, Södermanland, Östergötland, Västmanland och utbildningschefen för SISU Idrottsutbildarna Örebro och länsidrottschefen i Örebro. Gruppen har träffats tillsammans med projektgruppen för att följa upp projektplanen, ekonomin och diskuterat hur projektet kan få en fortsättning.

Projektet har även haft en projektgrupp bestående av en representant från Örebro, Östergötland, Västmanland och två representanter från Uppland och Södermanland.

Projektgruppen har haft kontinuerliga fysiska möten och även haft flera telefonmöten.

Projektgruppen har ansvarat för och genomfört de två gemensamma utbildningarna med all personal, ansvarat för de regionala utbildningarna med uppdelning på yrkeskategorier och ansvarat för att all planerad utbildning som har genomförts i respektive distrikt.

Projektgruppen har varit mycket engagerad och effektiv i sitt arbete. Arbetsuppgifter har fördelats inom gruppen och alla har tagit ett stort ansvar. Alla projektgruppsmöten är väl dokumenterade. Arbetet i projektgruppen har inneburit att kompetensen i gruppen har ökat och ett kreativt nätverk har skapats.

6. Jämställdhetsintegrering

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

Både projektets genomförande och innehåll i utbildningar har haft fokus på jämställdhet. Ett av målen med projektet var att ta fram likabehandlingsplaner (inklusive jämställdhetsplan) på varje arbetsplats. Detta mål uppnåddes inte helt. Två distrikt har arbetat fram ett utkast till plan, två distrikt har påbörjat ett arbete och ett distrikt avvaktar till den pågående organisationsförändringen är klar. All personal har haft möjlighet att delta i en eller flera utbildningar om jämställdhet och alla chefer (distriktschefer och mellanchefer) i distrikten har haft flera utbildningar med tema jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Det transnationella utbytet med Österrike hade också stort fokus på jämställdhetsarbete i praktiken med exempel från olika organisationer i Wien.

I analysfasen såg vi skillnader mellan mäns och kvinnors behov av utbildning men också formerna för kompetensutveckling. Det har vi tagit hänsyn till vid planering av aktiviteterna. T.ex. så har kvinnor i större utsträckning använt sig av möjligheten till job shadowing hos kollegor i andra distrikt, jämfört med män. Vi har också lagt extra kraft på stimulera lågutbildade kvinnor med administrativa arbetsuppgifter.

I de fem distrikten är 53 % av de anställda kvinnor och 47 % män. 96 utbildningar har genomförts under projektet. Av totalt 1093 deltagartillfällen står kvinnorna i distrikten för 59 % och männen för 41 %.



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.

Som vi nämnde i ansökan är cirka 20% av vår anställda personal avlönad genom, eller delvis genom, någon form av lönebidrag. Vi har arbetat medvetet för att dessa ska känna lust, mod och vilja att delta vid erbjudna utbildningar samt uppleva hög grad av delaktighet. Detta arbete har bland annat inneburit extra eftertänksamhet vid gruppindelningar. Då tryggheten är en viktig faktor för många har vi sett till att man får vara tillsammans med människor man känner vid olika typer av grupparbeten. Vi har arrangerat samåkningar vid de tillfällen som längre resor varit aktuellt för att säkerställa att alla har samma möjligheter att ta sig dit. Vidare har vi alltid tagit reda på så mycket information som möjligt om de ställen vi varit på för att kunna ge så mycket information som möjligt om vad som finns att tillgå i form av fritidsaktiviteter, möjligheter till avskildhet, speciell kost, hörselslingor, funktioner för tillgänglighet så som hissar och annat. Vi har även planerat och genomfört olika grad av personliga bemötanden för att säkerställa att alla upplever samma kvalitet samt beaktat personliga kommentarer vid utvärderingar för att se om vi på något sätt brustit i att verkligen möta alla.

Vi har kort sagt utgått ifrån att det inte räcker med en inbjudan utan det krävs extra resurser och insatser för att villkoren ska vara lika för alla. Vi har även förstärkt detta med utbildningar inom jämställdhet, jämlikhet och likabehandling. Vidare har vi genomfört kurser i värdskap och om samtalstekniker med fokus på individen. Dessa kurser, samt upplevelsen av helheten, har värdesatts och getts höga betyg i våra utvärderingar. Vi ser också att vi haft ett högt deltagarantal inom samtliga målgrupper. Genom att vi tänkt efter före har vi lyckats väl med tillgängligheten. Under projektperioden har vi dessutom fått högre kompetens och insikt i dessa frågor.

8. Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Vi har inte arbetat med några specifika regionala prioriteringar.

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?

Vi har inom projektet främst vänt oss till våra egna anställda då syftet varit att kompetensutveckla vår personal, som i sin tur har till gemensam uppgift att på olika sätt stötta och utveckla föreningar och medlemmar inom idrotten. Indirekt ser vi därför hur våra insatser sprider sig inom idrotten i våra fem distrikt.

En direkt och påtaglig påverkan ser vi dels i projektgruppens, dels i den samlade ledningen, styrgruppens, tilltagande förståelse för värdet av genomförd kompetensutveckling samt även i de nätverk som uppstått till följd av våra utbildningar. Vår samverkan mellan distrikten har blivit mycket bättre och vi har fått önskemål om fler gemensamma insatser.

Internt har vi påverkat och spridit projektet genom inbjudningar, presentationer vid arbetsplatsträffar, intranät och dylikt. Vi har följt upp samtliga utbildningstillfällen samt fört kontinuerliga samtal med chefer och kollegor om projektets syfte, mål och genomförande.

Vi har sett att förbättringsåtgärder, exempelvis i en egen hemsida för projektet, skulle ha underlättat påverkan och spridningen, ibland har den interna kommunikationen uppfattats som varierande i kvalitet. Detta kan även bero på att vissa utbildningstillfällen blivit flyttade på tidsmässigt.

I planeringen för projektet fanns att vi i slutet av projekttiden skulle genomföra en samlad konferens för alla distrikten. Tanken var att sprida resultaten av projektet till våra beslutsfattare och styrelser. Detta har vi p.g.a. den forcerade avslutningen under våren 2011 inte kunnat genomföra. Dock är vi nöjda med hur all personal tagit till sig av genomförda utbildningar och hur detta har påverkat organisationernas närmande till varandra.

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?

Två externa utvärderare från ett kunskapsföretag, Agaspov AB, har anlitats på rekommendation av Spl.se. De har bred erfarenhet från utvärdering av ESF-projekt och har även varit processtöd i flera projekt. En av utvärderarna har tidigare forskat inom områdena likabehandling, mångfald och jämställdhet i organisationer i arbetslivet.

Utvärderingen har omfattat övergripande bedömning av projektets resultat, metoder och aktiviteter i förhållande till mål och syfte, undersökning av hur samverkan mellan olika deltagande organisationer fungerat, bedömning av projektorganisationens uppbyggnad och dess funktion, hur projektet arbetat med jämställdhetsintegrering och tillgänglighet, projektets långsiktighet och dess bidrag till systempåverkan.



I projektplanen står att extern utvärderare skulle följa projektet från start, men så har inte varit fallet. Av olika anledningar anlitas inte utvärderarna förrän i slutet av projekttiden. Trots detta så har utvärderarna tillfört projektet många kloka synpunkter som vi har hunnit hantera under de senaste månaderna. Bland annat sattes fingret på brister beträffande strategier för framtiden, hur samverkan mellan distriktet kommer att se ut efter projektet samt hur de nya kunskaperna kommer att påverka organisationerna och medarbetarnas arbetsuppgifter.

Vid ett avslutande seminarium med alla chefer diskuterades dessa aspekter och förslag på framtida strategier inom ovanstående områden togs fram. Studenter från Linköpings universitets PA-linje har också gjort intervjuer med medarbetare för att få en kvalitativ analys av upplevelser från utbildningar. Detta har gett projektgruppen fördjupade kunskaper som tagits tillvara i planering av utbildningar.

11. Egenutvärdering

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

Projektgruppen har gemensamt planerat och arrangerat alla utbildningar. Web-baserade utvärderingar har besvarats av varje deltagare efter regionalt genomförd utbildning/aktivitet och dessa har kontinuerligt sammanställts och analyserats. Resultaten har använts för att hela tiden utveckla och förbättra projektets genomförande.

Vi har också utvärderat projektet med särskilt fokus på jämställdhet och tillgänglighet. Vi har gjort specifika sammanställningar för att se hur deltagande och resurser har fördelats på kön samt medarbetare med funktionsnedsättning.

Inom ramen för ordinarie utvecklingssamtal har upplevelsen och effekterna av medarbetarnas kompetensutveckling följts upp.

12. Kommentarer och tips

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

Konkreta tips inför framtiden:

- Att man från början tänker igenom och bättre planerar för – hur ska vi ta till vara på all ny kunskap?
- Att det finns en strategi på hur man följer upp varje utbildning som genomförs.
- Jobshadowing – ha en tydlig strategi för hur det ska förankras och genomföras.
- Viktigt att styrgruppen har ett engagemang så det genomsyrar utbildningarna inom distriktet och de regionala utbildningarna



- Att utvärderingsarbetet involveras betydligt tidigare i projektet

Projektet fick en mycket bra start genom utbildningen ”Balans för liv och miljö”. De två dagarna i juni 2010 gav ny kunskap och inspiration. Bra introduktion och presentation av projektet, där all personal deltog.

Mindre bra har varit att många utbildningstillfällen kom att genomföras på kort tid – det har varit svårt att kunna prioritera tid till utbildning när det ständigt är ”fullt upp att göra” i det ordinarie arbetet.

13. Kontaktpersoner

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

Anki Käll eller Anders Björnlund, Upplands Idrottsförbund (projektägare)

anki.kall@uppland.rf.se, 018-277065

anders.bjornlund@uppland.rf.se, 018-277026

Underskrift projektansvarig (projektledare)

2011-10-31

Anders Björnlund

Datum

Namnsteckning

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.