



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2011-3080043

Projektnamn Folkhögskolor i förändring, FIF	Diarienummer 2011-3080043
--	------------------------------

Slutrapport genomförande

Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

De samverkande folkhögskolorna har sett behovet av att stärka sin kompetens inom några viktiga strategiska områden. För att kunna möta de utmaningar som folkhögskolorna ställs inför i form av förändrade målgrupper, behov av att utveckla verksamheterna mm är det viktigt att alla nivåer på folkhögskolorna samarbetar inom och mellan skolorna. För att det ska bli möjligt behövs det en tydlig organisation som möjliggör samverkan på varje folkhögskolas villkor. Dessutom befinner sig många folkhögskolor i en generationsväxling som är en utmaning att hantera. Ett genomtänkt rekryteringsarbete kan ge folkhögskolorna möjlighet att möta de målgrupper som ökat på skolorna (utlandsfödda, personer som har dålig skolunderbyggnad, behöver stöd att finna en plats på arbetsmarknaden eller har behov av kompetensstöd på grund av bristande funktionsförmågor).

Projektet har visat att det är möjligt att samverka kring olika frågor av gemensam karaktär men också när det handlar om strategiskt påverkansarbete mot myndigheter, i utvecklandet av den sociala ekonomin, i relation till övrigt utbildningsväsende och i relationen till näringslivet. De olika aktiviteterna som genomförts under projektet visar att folkhögskolorna behöver marknadsföra den kompetens som finns. Potentialen är stor för att arbeta med målgrupper som övriga utbildningsverksamheter och samhället i stort misslyckats med att integrera i samhällslivet.

Projektet har skapat en grund för det fortsatta arbetet med att utveckla varje folkhögskolas unika kompetens där skolorna nyttjar varandras resurser och tar gemensamt ansvar för att påverka samhällets alla nivåer med målet att stödja den regionala tillväxten. En styrgrupp som varit engagerad och som har bestått av ledningen från de tretton folkhögskolorna, en anställd koordinator på varje skola, tydlig information om projektet och aktiviteter som varit förankrade på alla nivåer har varit projektets framgångsfaktorer. Skapandet av nätverk på alla nivåer mellan och inom skolorna visar på stort behov av samverkan i frågor som berör den dagliga verksamheten. Processen att se över värdegrunden, kopplingen till den sociala ekonomin och inriktningen mot att stärka arbetet för jämställdhet och tillgänglighet till samhällets alla resurser har inneburit att folkhögskolorna nu står bättre rustade att utveckla verksamheter, ta ansvar för sin roll i den lokala och regionala tillväxten utan att bryta mot den egna folkhögskolans unika värden.

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?

Med projektet ville de samverkande folkhögskolorna arbeta med organisationsutveckling för att hitta en stödstruktur som kan användas i framtiden för gemensamma frågor. Projektet



skulle också skapa ett nätverk mellan skolornas olika yrkesgrupper för att med en ökad kompetens och gemenskap skapa en tryggare yrkesroll och förbättra hälsan hos personalen. Projektet har arbetat med flera organisationer geografiskt utspridda över stora ytor. En viktig framgångsfaktor var att styrgruppen bestod av representanter från alla folkhögskolorna. Ytterligare en förutsättning för ett lyckat resultat var att informationen gick ut samtidigt och i hanterbart format.

En viktig kanal för information var nyhetsbrev som kanaliserades via koordinatorena. Syftet var att nyhetsbrev tillsammans med epost och de fysiska träffarna skulle vara de enda kanalerna för information. Vid några tillfällen spreds information som byggde på missuppfattningar via folkbildningsnätet. När projektledningen deltog aktivt i diskussionerna och även använde folkbildningsnätet (FiF-rum med koordinatörer och projektledning som medlemmar) som mottagare av information kunde dessa missuppfattningar hanteras innan de fick för stor spridning.

En förutsättning för ett lyckat resultat är att ledningen har en gemensam grund att stå på. Projektet satsade därför på en ledarutbildning för styrgruppen. Ledarstrukturerna är olika på skolorna. En komplettering av ledarskapsutbildningen genomfördes för så kallade "mellanchefer". Förutom ledarfrågan var det viktigt att se över värdegrunden på skolorna. En utbildning kombinerat med efterföljande process genomfördes där all personal bjöds in att delta.

Med värdegrunden som utgångspunkt diskuterades hur man tillvaratar hela skolans resurser och därmed skapar en lärandemiljö med alla personalgrupper som medaktörer. Med utbildningen i social ekonomi, där folkhögskolorna ingår, fick skolorna ta del av nya möjligheter att vidga verksamheten. Det handlar om att nyttja de nätverk som finns inom den sociala ekonomin samt möjligheten att genom utbildning eller annat stöd hitta lösningar för personer med reducerad arbetsförmåga när de vill ha ett arbete. Ledarutbildningarna, utbildningen i social ekonomi och värdegrundsarbetet har medfört att flera skolor skapat en tydligare profil och har en bas att utgå från när nya verksamheter diskuteras eller etablerade ifrågasätts.

Allt fler i skolornas målgrupper är unga utan kompletta grundskoleutbildningar, ofta med en mycket låg studiemotivation. Vi möter utlandsfödda från länder där utbildningsanordnare ofta helt saknas. Folkhögskolorna har förmågan att möta människor där de är och stödja dem i sin utveckling. Utbildningarna är ofta individanpassade. Miljön är inbjudande och blandade åldrar ger dynamik i utbildningen. Personalen har en hög medelålder och upplever att det är svårt att hinna möta de behov som deltagarna har. En utbildningsdag tog upp dessa frågeställningar och med stöd av en SWOT-analys såg deltagarna hur de bättre skulle kunna använda sina styrkor och hur de genom samverkan mellan skolorna kunde överbygga de hinder och hot som krympande resurser och behovet av kompletterande stöd till målgrupperna innebär. Pedagogerna fick även utbildning i att möta personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Utbildningen tog upp fördomar och hur man med enkla medel kan skapa lärandemiljöer som gagnar alla grupper.

Det fanns ett önskemål från skolorna att få utbildning i projektarbete och hur man kan arbeta strategiskt för att bli en starkare part i den regionala utvecklingen. Det handlar om att kunna erbjuda utbildningar/aktiviteter som är strategiskt viktiga för regionens tillväxt, skapa eller ingå i nätverk med strategiska myndigheter/organisationer samt försöka påverka den framtida utvecklingen.

En grundutbildning gav introduktion till projektarbete och spetsutbildningarna för projektledare och -administratörer gav deltagarna instrument att använda när de söker och genomför EU-projekt m m. Utbildningarna innebär att skolorna vidgat sin kompetens att arbeta med projekt på olika nivåer. Deltagarna skapade även ett nätverk som de kan nyttja när de har tankar kring eller önskar samverka i ett projekt.

Ett mål inom projektet var att utveckla kunskapen om EU och de möjligheter som finns att arbeta med EU-finansierade projekt m m. Personal från alla skolorna erbjöds att ta del av EU:s sammanhållningspolitik, EU:s inre arbete och hur fonderna används för att skapa mervärde.



Strategutbildningen som främst genomfördes i samband med en resa till Bryssel gav fördjupad kunskap om EU:s strategi och hur skolorna kan ta del av de medel som finns i strukturfonderna men även andra fonder som har anknytning till vuxenutbildning. Viktiga kontakter knöts och bland annat fann deltagarna kopplingar till EAEA och dess arbete. Projektet hade som mål att alla medarbetare skulle kunna ta del av kompetensutvecklingen och dela med sig av sin kompetens till andra. Varje skola hade minst två personer som var utbildade i att hantera AdobeConnect. Några skolor skapade egna "rum" och använde distanstekniken som stöd i egna aktiviteter men den fick inte det genomslag som planerats. Vaktmästare, lokalvårdare och köks-/restaurangpersonal prövade möjligheten att mötas med stöd av distanstekniken. De upplevde att det var svårt att föra en avslappnad dialog med stöd av tekniken. För att mötet ska fungera optimalt krävs en tydlig struktur och fördelning av ordet som kan upplevas hämmande när man möts i en diskussion. Vaktmästarna och lokalvårdarna fick möjlighet att träffas under två dagar och dag ett fick de utbildning i energianvändning och dag två fick de möjlighet att byta erfarenheter med varandra. Erfarenhetsutbytet genomfördes som en SWOT-analys. Analysen visade deltagarnas i vissa fall outnyttjade kompetens i flera frågor. Projektledningen återförde resultatet till styrgruppen. Skolornas kockar fick utbildning så att de blev bättre förberedda på att möta olika kulturer och förstå betydelsen av att göra maten tillgänglig för alla oavsett kulturell eller etnisk bakgrund. Under utbildningen lagade de även mat från egna inskickade recept. Syftet var att marknadsföra skolorna genom att presentera recept som är karakteristiska för respektive skola i en receptsamling. Kockutbildningen tillsammans med en utbildning för köks-/restaurangpersonal under spridningskonferensen i att förändra matsalens utseende med enkla medel gav deltagarna många aha-upplevelser och har lyft fram personalens kompetens. Projektledningens tidigare erfarenheter av transnationellt arbete har nyttjats i samband med studieresor till Italien och Skottland. Resan till Italien handlade om att möta sociala företag och deltagarna fick nya aspekter på hur man kan skapa sociala företag och har med sig dem i sitt arbete på hemmaplan. En av frågeställningarna var vad folkbildningen kan bidra med för att stärka upp social ekonomi och socialt företagande. Deltagarna har även bildat ett nätverk för att stödja varandra. Erfarenheterna har även förts vidare till personalen på respektive skola.

Resan till Skottland tog upp vuxenutbildning och gav deltagarna kännedom om ett annat sätt att arbeta med vuxenutbildning kopplad till social ekonomi och hur myndighetssamverkan kan fungera. Deltagarna tog med sig erfarenheterna till sina skolor och har bildat ett nätverk för att arbeta vidare med frågorna.

Alla aktiviteter som har genomförts har haft målet att skapa nätverk utöver den kompetensutveckling som aktiviteten innebar. Nätverken i sin tur ger en struktur och ett stöd för fortsatt samverkan mellan skolorna.

För att aktiviteterna skulle kunna genomföras inom projekttiden var koordinatörerna en nyckelgrupp. De gjorde urval, dokumenterade närvaro och fungerade som kontaktlänk mellan skolan och projektledningen. Genom att vara anställda 10 procent vardera i projektet hade de även en formell relation till projektledningen.

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.

Mål: Projektet ska öka hälsan hos personalen genom förbättrad verksamhetsutveckling och



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2011-3080043

lärandemiljö.

Resultat: Personalens engagemang vid de olika aktiviteterna, den respons som slutkonferensen gav och arbetet med bland annat värdegrunden visar att förutsättningarna för att nå målet har stärkts.

Mål: De medverkande folkhögskolorna ska stärka sin organisation och öka sin kompetens för att öka förutsättningarna för att möta långtidssjukskrivna, arbetslösa, personer med funktionsnedsättningar samt invandrare.

Resultat: Skolorna har sett över sin värdegrund, tagit del av erfarenheter från andra skolor och andra länder, tagit del av den sociala ekonomins betydelse för tillväxten, bytt erfarenheter med personal från andra skolor, byggt yrkesmässiga nätverk och fått kunskap om alternativa metoder. Det innebär att de står bättre rustade att möta målgrupperna. Effekterna är långsiktiga men indikatorer på att målen kommer att nås är skapandet av yrkesnätverk, arbetet med den egna värdegrunden och den kunskapsöverföring som skedde bland annat i samband med spridningskonferensen.

Mål: Projektet ska bygga en organisatorisk struktur/modell som möjliggör fortlöpande kompetensutveckling och lärande för personalen, gemensamt för de deltagande folkhögskolorna.

Resultat: Projektorganisationen utgör en grund för fortsatt samverkan. I plattformen inryms en testad och funktionell organisation och en utvecklad metod/ett arbetssätt som i framtiden kan användas till gemensam kompetensutveckling och

lärande. Skolorna för en dialog om ett fortsatt samarbete och har för avsikt att med erfarenheterna från projektet som stöd bilda någon form av samverkande organisation.

Mål: Projektet ska skapa ett nätverk mellan olika skolors yrkesgrupper. En ökad kompetens och gemenskap mellan de deltagande skolorna ger en tryggare yrkesroll.

Resultat: Flera nätverk har bildats under projektet mellan yrkesgrupper samt personer med specifika uppdrag över yrkesgruppernas gränser. Samtliga skolor har uppgett att de kommer att fortsätta samverka och att personalen uppmuntras att ta kontakt med varandra när det finns behov av stöd. Det har utvecklats ett antal funktionella nätverk mellan vissa skolor och yrkesgrupper som sannolikt kan utvecklas ytterligare.

Mål: Erfarenheten från projektet kommer att spridas till andra folkhögskolor utanför Norr- och Västerbotten, bl a genom nationella intresseorganisationer.

Resultat: Projektet har i flera regionala och nationella sammanhang spridit information och erfarenheter till olika intressenter, organisationer och nätverk. Det finns ett nationellt samarbetsorgan mellan de "rörelseägda" folkhögskolorna RIO, som har fått information om projektet. I samband med spridningskonferensen informerades folkhögskolor i intilliggande län, politiker, företrädare för fackföreningar, myndigheter, kyrkliga och andra intresseorganisationer om projektet samtidigt som de bjöds in att delta vid konferensen. Folkbildningsrådet deltog med föreläsare vid konferensen. Kontakt har även tagits med liknande samverkansorganisationer i Skåne och Västra Götaland.

Projektets mål var att:

Öka förutsättningarna för att möta långtidssjukskrivna, långtidsarbetslösa, invandrare och personer med funktionsnedsättningar, Öka de anställdas hälsa och personliga utveckling, utveckla arbetsorganisationen och därigenom stimulera lärandemiljön samt skapa förutsättningar för folkhögskolorna att bli en stödstruktur för tillväxt i den sociala ekonomin.

Resultat: De aktiviteter som genomförts under projektet har varit omfattande och innehållit lärande, utvecklande och stödjande processer för att ge deltagarna instrument att bli bättre förberedda att möta de framtida utmaningarna. Det finns en ökad medvetenhet om den sociala ekonomins betydelse för tillväxten bland all personal på skolorna och hur skolorna kan utvecklas.

Delmål/indikatorer:

Bygga en digital plattform för de deltagande skolorna. (1 person vid varje skola utbildas i den nya tekniken). Resultat: Totalt har 33 personer utbildats i den digitala tekniken. Det ger förutsättningar för skolorna att utveckla sina utbildningar med stöd av digital teknik samt att



knyta och upprätthålla kontakter med övriga folkhögskolor.

Nätverk för olika yrkeskategorier byggs upp mellan skolorna, samverkan underlättas med den digitala plattformen. (Minst 4 yrkesnätverk har bildats efter projektet). Resultat: Ett flertal nätverk har bildats under projektet och i samband med spridningskonferensen. Den digitala plattformen har delvis använts som stöd men även andra medier har använts (folkbildningsnätet, Facebook m fl)

Värdegrundsfrågor med jämställdhet, mångfald och tillgänglighet. (90% av alla anställda har deltagit i en utbildningsdag). Projektets metod, att blanda föreläsningar med olika lokala aktiviteter innebar att mer än 90 procent av de anställda har deltagit i utbildning och/eller medverkat vid utvecklingen av den egna värdegrunden. Medvetenheten om betydelsen av en levande värdegrund för personalens trivsel, hälsa och möjligheter till positiv utveckling kombinerat med resultat och relationer till omgivningen har stärkts och har påverkat flera skolor påtagligt.

Social ekonomi. Utbildningen genomfördes utlokaliserat till de olika skolorna och det medförde att personalen kunde delta och att målet därigenom uppfylldes. Personalen fick introduktion i den sociala ekonomins betydelse, folkhögskolans roll i den sociala ekonomin och hur man kan arbeta för att vara en aktiv aktör i den sociala ekonomin.

Ledarskapsutbildning. Mål: Rektorer och styrelseordförande har genomgått utbildningen. Ledarutbildningen gav styrgruppen en gemensam bas att utgå från. I gruppen fanns stora skillnader i erfarenheter och utbildningen gav deltagarna möjlighet att utifrån olika aspekter se på sin egen roll som ledare. Det fanns stora önskemål om en utbildning för övriga ledare/chefer på skolorna. En "mellan chefsutbildning" genomfördes under våren 2013. Utbildningen blev mycket uppskattad och stärkte skolornas möjligheter att leda verksamheten mot de uppsatta målen.

Pedagogiska arbetsformer. (90% av pedagogerna har genomgått 1 utbildningsdag). I oktober 2012 genomfördes en utbildningsdag för pedagoger. För att bereda plats för så många som möjligt genomfördes utbildningen vid två tillfällen på Sunderby folkhögskola respektive Edelviks folkhögskola. Utbildningen tog upp folkhögskolornas roll och vad som skiljer folkhögskolan från övriga utbildare. Totalt deltog 120 personer. Utbildningen gav deltagarna stöd och instrument att utveckla sitt arbete. Flera deltagare knöt kontakter med andra från andra skolor. I mars genomfördes en andra utbildningsdag vid två tillfällen (Sunderby folkhögskola och Medlefors folkhögskola). Utbildningen tog upp neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Totalt deltog 110 personer och de fick möjlighet att bearbeta sina fördomar samt knyta kontakter för att stödja varandra. I samband med spridningskonferensen fick pedagogerna möjlighet att mötas och skapa nätverk med varandra.

Matkultur. (90% av restaurangpersonalen har genomgått en utbildningsdag). En utbildning för kockar genomfördes under våren 2013. Vid utbildningen deltog 15 personer från nio skolor. De knöt kontakter med varandra och i samband med spridningskonferensen utvecklades kontakterna ytterligare. Restaurangpersonalen möttes i samband med spridningskonferensen och skapade nya kontakter. Dessutom har kökspersonalen mötts vid två tillfällen med stöd av distanstekniken.

Projektledarutbildning. 90% av deltagarna har genomgått utbildningen.

Projektledarutbildningen genomfördes i två steg. En grundutbildning där blivande projektledare fick en introduktion och en fördjupad utbildning där projektledare och administratörer fick djupare kunskaper om att arbeta i EU-projekt.

Kompetensutveckling Marknadsföring. 90% av deltagarna har genomgått utbildningen. Utbildningen genomfördes i samband med spridningskonferensen med flera inslag.

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.

Styrgruppens sammansättning med representation från alla folkhögskolorna medförde korta beslutsvägar, snabb förankring av beslut och legitimitet för aktiviteterna på skolorna. Det var en av de viktigaste framgångsfaktorerna där tretton organisationer med olika ägarstruktur och inriktningar kunde samarbeta för att genomföra aktiviteterna.

Koordinatorer anställdes av projektet på 10 procent och de svarade för de vardagliga kontakterna med projektet, tog emot och spred information, redovisade aktiviteter och förankrade aktiviteterna bland personalen. Med koordinatörerna som stöd nådde projektet ut till alla personalgrupperna och de genomförda aktiviteterna fick genomgående bra deltagande och goda omdömen.

För att informationen om projektet skulle vara enhetlig skrev projektledningen nyhetsbrev med aktuell information som skickades till koordinatörerna. Syftet var förutom att informera om olika aktiviteter, beslut som berörde projektets inriktning m m även att påminna om projektets mål och vikten av att all personal skulle ges möjlighet att delta. Rektorerna fick nyhetsbrev för kännedom så att de kunde hålla sig uppdaterade.

Aktiviteterna bestod av i huvudsak föreläsningar/samtal. För att bereda plats för så många som möjligt genomfördes flera aktiviteter på flera platser. En av aktiviteterna, social ekonomi, genomfördes på respektive skola så att all personal skulle beredas möjlighet att delta. Den värdegrund som finns på skolorna behöver vara medveten, diskuterad och ständigt processad. Därför genomfördes dels en aktivitet på fem olika platser och dels uppföljningar på skolorna med stöd av en handledning. Flera skolor har aktivt arbetat med sin värdegrund i en process med all personal. Det fanns ett mål att nyttja distansteknik för att skapa bättre tillgänglighet till aktiviteterna. Försök gjordes med några grupper men tiden var inte mogen att använda tekniken fullt ut. Koordinatorerna träffades vid några tillfällen med stöd av distanstekniken med gott resultat. Folkbildningsnätet användes som ett samtalsforum mellan koordinatörer och projektledning. Sammantaget var de täta kontakterna mellan projektledning och skolornas representanter (förankring), upplevelsen av relevanta aktiviteter hos personalen och spridningen av aktiviteterna mellan de deltagande skolorna ett lyckat framgångskoncept. Spridningskonferensen som lockade över 400 medarbetare var en mycket lyckad aktivitet. Det första seminariepasset som innebar att man möttes i de olika yrkesgrupperna (17 olika grupper) skapade en samhörighet och gav kunskap om andra skolors arbetssätt och stimulerade till nya nätverk. De övriga tre seminariepassen genomfördes av i första hand personal från de medverkande folkhögskolorna (26 seminarier). De syftade till att lyfta fram skolornas egna arbete och skapa nya nätverk. De företag/organisationer som medverkat under utbildningen hade bjudits in att delta och totalt deltog 20 personer från nio före-tag/organisationer i totalt 13 seminarier. Här gavs deltagarna möjlighet att fördjupa sig i de frågor som tagits upp under projekttiden av föredragshållarna. Spridningskonferensen visade på den gedigna kompetens som finns på folkhögskolorna och att det finns en god grund för ett fortsatt samarbete i någon form.

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?

Samtliga tretton folkhögskolor deltog aktivt i genomförandet av projektet. Projektet var väl förankrat hos ledningen på skolorna och beslut som fattades under projektets gång var väl förankrade. Skolorna deltog med sin personal och projektets förankring framgår av att andelen deltagare från skolorna var drygt 95 procent (558 av totalt 583 personer). 80 procent av deltagarna deltog mer än 16 timmar i någon eller några aktiviteter. Ca 40 procent använde mer än en vecka till aktiviteter inom projektet. Medianen var 32 timmar och det aritmetiska



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2011-3080043

medelvärdet 37 timmar. Totalt använde skolorna 21 700 timmar för aktiviteter i projektet. Det motsvarar drygt 12 årsarbetare eller ca 5 miljoner kr i lönekostnader. Styrgruppen bestod av rektorerna, en styrelseledamot per skola samt en facklig representant. Styrgruppen träffades i lunch till lunchmöten och hade möjligheter att dels få utbildning i ledarskap och dels diskutera frågor utanför dagordningen vid middagar och kvällsaktiviteter. Att styrgruppen bestod av representanter från samtliga skolor (25 personer) var en av de viktigaste framgångsfaktorerna för projektet. Alla beslut kunde förankras direkt och genomföras utan onödig tidsspilla. I projektet anställdes en koordinator per skola (13 personer) på 10 procent. Koordinatorns roll var att samordna och sprida information från projektledningen till berörd personal. De svarade också för förankring av aktiviteter och urval av personal, redovisning av aktiviteter till projektledningen samt deltog i planering och genomförande av större aktiviteter (värdegrund, social ekonomi, spridningskonferensen m m). Koordinatorerna träffades i lunch till lunchmöten och samverkade för att aktiviteterna skulle bli så bra som möjligt. Nyhetsbrev som skickades ut från projektledningen fungerade som ett stöd till koordinatorerna. Koordinatorerna använde även Folkbildningsnätet som samtalsforum under projektets gång. Koordinatorernas engagemang gjorde att information om aktiviteterna i projektet nådde personalen och att deltagandet blev så högt.

Jämställdhetsintegrering

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

Totalt har 583 personer varit registrerade som anställda under projektet. Av dem har 558 personer deltagit i en eller flera aktiviteter. Könsfördelningen är 64 procent kvinnor och 36 procent män. De anställdas medelålder är 49 år. Åldersfördelningen skiljer sig inte nämnvärt mellan könen. De traditionella köns mönstren gäller även på folkhögskolorna. Kök/restaurang och lokalvård är kvinnodominerade och vaktmästeri är mansdominerat. Vaktmästargruppen är dessutom till övervägande delen i åldersintervallet 55-64 år. Andelen kvinnliga pedagoger är 58 procent och medelåldern är något lägre än bland männen. Utmaningen är att göra vaktmästarjobbet mer attraktivt för kvinnor och att pedagogyrket lockar en större andel män när generationsväxlingen får effekt inom några år.

En viktig fråga har varit att alla skulle få ta del av kompetensutvecklingen. Det innebar att personal som normalt inte deltar i utbildnings-/kompetensutvecklingsaktiviteter särskilt skulle stödjas. Skolorna lovade att så långt möjligt skaffa vikarier eller ändra verksamheten så att alla skulle kunna delta. Värdegrundsutbildningarna i augusti 2012 vände sig till all personal. Några skolor stängde helt sin verksamhet. Vid någon skola visade det sig att några ur bland annat kök-/restaurangpersonalen inte kunde delta. Det skapade en diskussion som medförde att medvetenheten om jämställdhetsfrågorna ökade på dessa skolor. Den efterföljande processen om skolans värdegrund blev positiv. Alla skolor arbetade med värdegrunden under hösten 2012 och våren 2013. Flera skolor har sett värdet av en levande värdegrund och genomförde arbetet tillsammans med all personal.

Projektet har försökt använda distanstekniken för att öka möjligheterna att delta. Köks-/restaurangpersonal, lokalvårdare, vaktmästare och koordinatörer har träffats via distanstekniken. Mötena har fungerat bäst för koordinatorerna eftersom de träffats ett antal gånger och mötena har haft karaktären av avstämning. Vaktmästare och lokalvårdare träffades vid ett lunch till lunchmöte och fick möjlighet att visa med stöd av en SWOT-analys att den kompetens som de besitter inte alltid nyttjas. Informationen om detta skickades till styrgruppen och det blev en tydlig markering för flera skolor att vända sig till all personal när man vill utveckla skolan.

Projektet utsågs som ett av sex projekt att få särskilt processtöd av ESF-Jämt.

Projektledningen har haft stor nytta av stödet och bland annat fått hjälp med att granska inkomna anbud utifrån ett jämställdhetsperspektiv, lämna synpunkter på utvärderingen av projektet, fördjupa utbildningen till styrgruppen och koordinatorerna samt utbilda en person per skola i jämställdhet under en dag.



Styrgruppen har fått utbildning av ESF-Jämt vid två tillfällen. Ledarutbildningen för styrgruppen innehöll dessutom ett avsnitt som handlade om jämställdhet och mångfald. Efter dessa tillfällen har styrgruppens deltagare fått instrument som de tagit med sig till respektive folkhögskola. Koordinatorerna har också fått särskild utbildning av ESF-Jämt vid två tillfällen. Jämställdhets- och mångfaldsfrågor har utvecklats under projektets gång och vid slutkonferensen tog flera föredrag upp jämställdhets- och mångfaldsfrågorna. Några rubriker var:

- Att betyda något och fylla en funktion - gränslöst ledarskap
- Ledarskapet annorlunda
- Vi växer utan att vi tänker på det
- Grannfejden på jobbet
- Friskare arbetsplatser
- Vem tänder stjärnorna?
- Modiga följare - vem anmäler sig?

En diskussion om utvärderingen och jämställdhets-, tillgänglighetsfrågor uppstod mellan processtödet ESF-Jämt och utvärderarna. Upphandlingen av utvärderare genomfördes innan ESF-Jämt utsågs att fungera som särskilt processtöd. Den beställning som lades blev inte lika tydlig som den hade blivit om projektet haft stöd av ESF-Jämt vid upphandlingen. Detta medförde att det uppstod diskussioner om utvärderarnas roll i dessa frågor som kraftigt påverkade projektets arbete. Det som var positivt med detta var att projektledningen fick djupare insikt om betydelsen av genomlysning av frågor från olika utgångspunkter.

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.

Folkhögskolorna har lång erfarenhet av att arbeta med personer med funktionsnedsättningar. Tillgängligheten till lokaler är överlag mycket bra och lärandemiljön är bra anpassad. De flesta utbildningarna har syftat till att göra skolorna bättre på att ta emot personer med funktionsnedsättningar.

Värdegrunden tog upp frågor om vem skolan vänder sig till och hur man visar det. Social ekonomi tog upp möjligheterna att utveckla stödet genom att skapa förutsättningar för personer med funktionsnedsättningar att nå drömmen att ha ett arbete att gå till. Båda dessa inslag har särskilt tagit upp frågor som handlar om hur vi ser på varandra, ser varandra, och bemöter varandra. Det handlar inte om att möta människor med funktionsnedsättningar på något speciellt sätt utan att se alla som likvärdiga parter. Man vänder sig inte till en assistent eller anhörig när man frågar om önskemål eller berättar något. I samband med utbildningen i social ekonomi togs erfarenheterna från ett annat ESF-projekt upp. Projektet Bliss-en affärsidé har visat att personer som saknar eget tal och inte kan använda vanlig text har kunnat växa och nu har ambitionen att starta ett eget arbete. Genom att de fått möjligheten att kommunicera och visa vad de vill håller deras dröm på att gå i uppfyllelse. Syftet med att ta upp det projektet som exempel var att med konkreta exempel visa hur vi kan överbrygga hinder genom att utgå från den enskilde och dennes vilja.

Studieresorna till Italien och Skottland gav deltagarna ökade kunskaper om hur man kan utveckla verksamheterna på skolorna.

Studieresan till Bryssel och utbildningarna i EU-kunskap gav kunskap om möjliga finansieringsformer för att utveckla arbetet med stöd av projekt.

Pedagogerna fick fördjupning i hur folkhögskolan kan utvecklas och hur man kan se på personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. De filmer som processtödet tagit fram och som finns tillgängliga via Handisam har presenterats för koordinatörerna för att de skulle ta med dem i sitt arbete. Projektledningen har haft dialog med processtödet och bland annat sökt stöd i den diskussion som fördes med utvärderarna om utvärdering av tillgänglighetsfrågorna.

I samband med slutkonferensen genomfördes ett antal föreläsningar som tog upp



tillgänglighetsfrågorna. Några exempel var:

- Att betyda något och fylla en funktion
- Gränslöst ledarskap
- Erfarenheter från Neurolinjen
- Bauhausteorier
- Upptäcka, uppleva och ta ställning
- Vi växer utan att vi tänker på det
- Vem tänder stjärnorna?

Vid alla aktiviteter som genomförts har tillgänglighetsfrågorna varit ett naturligt inslag. Det har varit självklart att fråga om särskilda behov före träffarna så att deltagarna ska känna att de kan delta på lika villkor utan att bli utpekade. Det har varit självklart att använda mikrofon även om det inte funnits några önskemål om det. Utbildningarna har anpassats så att de lokaler som använts har varit tillgängliga.

Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Projektet har inte arbetat specifikt med regionala prioriteringar, förutom att stärka folkhögskolornas förmåga att ta del av och påverka utvecklingen inom Norr- och Västerbotten i frågor som handlar om:

- En gemensam kompetensplattform i samarbete med Region Västerbotten och Länsstyrelsen i Norrbotten
- Alternativa sätt att stärka individer i deras strävan att komma ut på arbetsmarknaden
- Regionala utvecklingsplaner
- Den sociala ekonomins möjligheter att utveckla arbeten för personer med funktionsnedsättningar m m.
- Samverkan med myndigheter och organisationer för att stödja prioriterade målgrupper att nå arbetsmarknaden.

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?

Projektet har vänt sig till all personal på de tretton folkhögskolorna. Projektet har också vänt sig till ägarna för folkhögskolorna för att förankra resultaten hos styrelserepresentanterna. Under projektiden har projektledningen deltagit i konferenser och aktiviteter som på olika sätt har anknytning till projektet. Under projektets gång har politiker på lokal och regional nivå, två nuvarande och en tidigare EU-politiker, riksdagspolitiker och regeringsföreträdare fått information om projektet. De har också bjudits in till spridningskonferensen. Vid spridningskonferensen deltog en EU-parlamentariker, En partiledare (språkrör), tre företrädare för ägarna på nationell nivå (LO, Vuxenskolan, Pingströrelsen) samt en representant för ESF som föreläsare inför alla. Projektet har vänt sig till och samarbetat med kompetensplattformarna i Norr- och Västerbotten, North Sweden, Folkbildningsrådet samt ett EU- projekt som hanterar energifrågor (NENET). En broschyr som beskriver projektet har lämnats ut vid samtliga utåtriktade möten. Den har även distribuerats till folkhögskolorna för spridning i de lokala nätverken.

Projektet har träffat representanter för folkhögskolorna i Skåne för att få information om deras arbete med samverkan mellan skolorna samt informerat om projektets idé. Folkhögskolor från näraliggande län samt företrädare för bildningsförbund, ägarna till folkhögskolorna (Svenska kyrkan, Pingströrelsen, EFS, ABF, Studieförbundet Vuxenskolan, landstinget i Västerbotten, LO, Unga Örnar m fl) bjöds in till spridningskonferensen och fick



information om projektet i samband med inbjudan.

Styrgruppens sammansättning med representanter från samtliga folkhögskolor medförde att beslut togs utan behov av ytterligare förankring samt att projektets resultat spreds till ägarna under hela projektet.

Projektets inriktning att öka samarbetet mellan skolorna samtidigt som skolornas egna organisation stärks har varit framgångsrik. Ett stort antal nätverk mellan personal har utvecklats och skolorna ser behovet av att bygga en gemensam plattform för att utvecklas ytterligare.

En annan viktig framgångsfaktor för att all personal skulle känna sig delaktig var att anställa en koordinator på varje skola. Nyhetsbrevet gav koordinatorena information om projektet som de kunde förmedla vidare.

Spridningskonferensen med drygt 400 deltagare från de tretton folkhögskolorna skapade många nya kontakter och programmet innehöll möjligheter till nätverkande mellan yrkesgrupperna. Dag 1 efter lunch genomfördes ett pass där de olika yrkesgrupperna fick möjlighet att träffas och ge varandra information. Syftet var att de skulle skapa nätverk mellan varandra och samtliga grupper utsåg en ansvarig för att upprätthålla kontakterna efter projektets slut.

Projektledningen har träffat Svenska kyrkans projektledning "Kyrkan öppnar portarna" för att gå igenom gemensamma frågor i projektet. Projektet har även deltagit i en träff med företrädare för olika organisationer inom den sociala ekonomin i Norr- och Västerbotten. Syftet med träffen var att bygga en plattform för den sociala ekonomin.

Projektledningen deltog i konferensen Working Life i Stockholm. Frågor som diskuterades var bland annat mångfaldens betydelse för arbetsplatsen, den tillgång som personer med funktionsnedsättningar är för arbetsmarknaden, kvinnors hälsa i arbetslivet och olika aspekter på jämställdhet samt medvetet ledarskap. Under konferensen informerades ett antal personer om projektet och dess syfte.

Projektledningen deltog i ett seminarium om ESF 2014-2020. Under dagen diskuterades erfarenheterna hittills under innevarande period och vad man kan ta med sig till nästa programperiod. Erfarenheterna från projektet presenterades för deltagare vid konferensen. En konferens i Umeå som hette "Snälla företag" handlade om sociala företag och hur de kan utvecklas. Vid konferensen träffade projektledningen en person som har arbetat med bland annat socioekonomiska bokslut och socialt företagande i Skottland. Han har även arbetat med vuxenutbildning och frågor som handlar om samarbete mellan myndigheter i Skottland. Han hjälpte senare projektledningen att arrangera studieresan till Skottland.

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?

Projektet anlidade European Minds AB som extern utvärderare av projektet. Utvärderingen var upphandlad enligt principerna för följeforskning och projektledningen träffade utvärderarna kontinuerligt under projektet. Under den första halvan av projektet fanns det meningsskiljaktigheter där projektledningen, processtöden för jämställdhet och tillgänglighet inte delade utvärderarnas uppfattning om vissa utvärderingsinsatser. Efter hand blev det bättre och under de sista sex månaderna gav följeforskarna sina synpunkter på olika aktiviteter och projektets organisation till projektledningen som skapade en process som stärkte projektets möjligheter att nå målen.

Egenutvärdering

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

Alla aktiviteter har följts upp kontinuerligt. Koordinatorträffarna har nyttjats som stöd för projektledningen när innehållet i utbildningarna skapats. Koordinatorerna har ansvarat för att



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2011-3080043

sammanställa utvärderingar av aktiviteterna efter genomförandet och då fått svara på frågor om hur de förankrat resultatet på skolan och om de tror att aktiviteten påverkar skolans arbete på sikt. De har också fått utvärdera sin egen roll och hur de upplever sitt mandat. Under projektets gång har innehåll i utbildningarna diskuterats med styrgrupp och koordinatörer och anpassning av kommande utbildningar har gjorts. En utbildning för mellanchefer genomfördes efter önskemål från styrgruppen och projektledarutbildningen delades upp i två nivåer efter dialog med skolornas representanter. Statistiken över aktiviteter har nyttjats för att återföra till folkhögskolorna hur deltagandet har varit och hur man bör kunna ändra förutsättningarna. Ett exempel var värdegrundsutbildningen där projektledningen uppmanade alla skolor att se till att även köks-/restaurangpersonal, lokalvårdare och vaktmästare kunde delta. Några skolor hade missat att ta in vikarier med resultatet att en del i personalen inte kunde delta. Projektledningen kunde med stöd av uppföljningen av aktiviteten ge återkoppling till skolorna. De kompenserade misstaget genom att ge den personalen möjlighet att ta till sig informationen och arbeta i en process, med stöd av en bok i ämnet, tillsammans med dem som kunnat delta för att utveckla värdegrunden. När slutkonferensen planerades gavs personalen möjlighet att delta oavsett yrkesroll med resultatet att över 40 personer från skolorna deltog.

Kommentarer och tips

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

Det är viktigt att projektet är förankrat hos ledningen för de organisationer som deltar. Det räcker inte med ett antal informationstillfällen utan styrningen är viktig. I styrgruppen ingick därför alla rektorerna och en representant för styrgruppen från respektive skola. Styrgruppen fungerade mycket bra och det utgör en grund för fortsatt samarbete i en fastare organisation. Koordinatorerna anställdes 10 procent vardera och det gav dem legitimitet att arbeta i projektet. Den kontinuerliga informationen som gick ut via koordinatörerna innebar att negativ eller felaktig ryktesspridning kunde minimeras. Utbildningen i social ekonomi genomfördes på respektive skola och gav ett stöd till personalen att samverka med omgivande organisationer och myndigheter lokalt. Övriga utbildningar genomfördes på ett sådant sätt att nätverk kunde bildas mellan skolorna. Ambitionen var att utveckla distanstekniken så att alla skulle ha möjlighet att delta i aktiviteterna. Distanstekniken fungerade väl när koordinatörerna träffades men när övriga målgrupper skulle träffas visade det sig att det är svårt att föra dialoger med personer som man inte träffat tidigare och i en miljö där tekniken begränsar spontanitet i diskussionerna. Några skolor hade dessutom uppkopplingar och egen teknik som begränsade kvaliteten på samtalen. Några försök genomfördes under projektet och när grupperna träffades fysiskt gavs bättre underlag för framtida möten via distanstekniken. Flera av de nätverk som bildats för yrkesgrupperna har planerat att genomföra sina möten via AdobeConnect och Folkbildningsnätet. Under projektet skapades möjligheterna för dessa möten.

Kontaktpersoner

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

Susanne Blomdahl, projektledare, tel: 070-626 86 71 epost: susanne@sunderby.fhsk.se
Kurt Hofgren, projektmedarbetare, tel: 072-510 46 29 epost: kurt.hofgren@sunderby.fhsk.se