



Slutrappport

Pilotprojekt *Stärkta Fritidsgårdar*

Innehåll



Gävle
KOMMUN

Gävle KOMMUN	1
Slutrapport.....	1
Pilotprojekt Stärkta Fritidsgårdar	1
Inledning.....	3
Definitioner och förkortningar.....	3
Projektbeskrivning	4
Bakgrund.....	4
Syfte.....	4
Mål	4
Metod	4
Projektplan	5
Organisation	5
Finansiering.....	5
Projektets genomförande	5
1. Inledande fas.....	5
2. Genomförandefas	6
3. Avslutande fas.....	9
Resultat.....	9
Slutsats och diskussion	11
1. Engagemang och relationer	11
2. Förtroende, tillit och fördjupad reflektion.....	12
3. Kontextuell förståelse och praktiska utbildningsinsatser.....	12
4. Arbete och förankring i organisations-, grupp- och individnivå.....	12

Inledning

Pilotprojektet *Stärkta Fritidsgårdar* utgick från uppdraget att utbilda och kompetensutveckla hela arbetslag på fritidsgårdarna i Andersberg, Brynäs och Bomhus i metoden MVP Fritid. Inom ramen för Livsmiljöns utvecklingsplan har projektet även haft som syfte att utveckla och stärka fritidsgårdarna i det våldspreventiva arbetet.

Projektet har omfattat utbildning och implementering av metoden MVP Fritid, riktade kompetenshöjande insatser, verksamhetsanpassade utbildningar samt utveckling av befintliga styrdokument, såsom trygghetsplaner och förhållningssätt. Inom arbetet har särskilt fokus lagts på normer, värderingar och värdegrund i relation till våldsprevention. Detta har integrerats både i utbildningar och i den dagliga verksamheten genom kontinuerliga samtal med personal och ungdomar.

Projektet har stärkt fritidsgårdarnas kompetens och förmåga att bedriva ett systematiskt våldspreventivt arbete, väl förankrat i deras dagliga verksamhet. En tydlig slutsats från projektet är att ett relationsnära, situationsanpassat och verksamhetsintegrerat arbetssätt över tid utgör centrala förutsättningar för ett förankrat och hållbart arbete. När insatser baserades på fritidsledarnas lokala kontext observerades en ökning av relevansen, förståelsen och det långsiktiga engagemanget.

Projektets slutsatser indikerar att ett hållbart våldsförebyggande arbete förutsätter en strategisk kombination av insatser som implementeras konsekvent på individ-, grupp- och organisatorisk nivå. Denna kombination innefattar återkommande kompetensutveckling, lokal anpassning och kontinuerlig integration i den ordinarie verksamheten. Utifrån dessa förutsättningar bedöms MVP Fritid ha god potential att fortsatt utgöra en betydelsefull och integrerad del av fritidsgårdarnas våldspreventiva arbete i Gävle.

Definitioner och förkortningar

MVP Fritid – Mentorerna i våldsprevention

MVP Fritid (Mentorerna i våldsprevention) är ett våldsförebyggande metodmaterial utformat för den öppna fritidsverksamheten. Syftet är att skapa långsiktighet och struktur i fritidsgårdarnas arbete med att motverka våld och stärka 13-19-åringar. Metoden omfattar både övningar för ungdomar i verksamheten och implementeringsstöd samt kompetenshöjande insatser för personal. Materialet MVP Fritid baseras på organisationen MÄN:s våldspreventiva grundprogram, MVP, som de framarbetat för att användas i skolor.

MÄN

MÄN är en ideell organisation som arbetar för jämställdhet och mot mäns våld genom att förändra destruktiva maskulinitetsnormer. Organisationen bedriver ett brett våldsförebyggande arbete nationellt och internationellt och riktar sig till personer av alla kön som vill bidra till ett mer rättvist och tryggt samhälle. MÄN har bland annat grundat och utvecklat metoden MVP Skola och MVP Fritid.

Fritidsgårdsverksamhet i Gävle kommun

Fritidsgårdarna i Gävle är öppna mötesplatser för kommunens unga/ungdomar. Dessa verksamheter riktar sig till ungdomar i åldern 13–19 år. Fritidsgårdarna har som uppdrag att erbjuda kommunens barn och unga en meningsfull fritid och fungerar som en plattform

för att stärka sociala relationer, möjliggöra möten med vänner och erbjuda stöd från vuxna.

I Gävle kommun finns nio fritidsgårdar, vars verksamhet är föreningsdriven genom avtal tecknade med kommunen. Det aktuella pilotprojektet *Stärkta Fritidsgårdar* har genomförts på tre av kommunens nio fritidsgårdar, Brynjan, Helges och Legendan.

Projektbeskrivning

Bakgrund

Fritidsgårdarna i Gävle har tillsammans med representanter från Gävle kommun fört dialog om behovet av kompetensutveckling, beprövade metoder, våldsprevention, bemötande och jämställdhet kopplat till de beslut som tagits kring den kompetens- och utvecklingsplan som beslutats.

Syfte

Projektet *Stärkta fritidsgårdar* syftade till att höja personalens kompetens genom utbildningar av och med fritidsgårdspersonal i metoden MVP Fritid. Samt att inom ramen för Livsmiljö Gävles utvecklingsplan arbeta med metoder för att motverka våld och utanförskap.

Projektets syfte var att, genom den anställda, arbeta förebyggande, stötta och utveckla verksamheten samt tillsammans med fritidsgården öka kompetensen med fokus på våldsprevention, trygghet, egenmakt och att skapa framtidstro hos barn och unga som besöker fritidsgårdarna.

Mål

Projektets mål var att utbilda och kompetensutveckla hela arbetslag på fritidsgårdarna i Andersberg, Brynäs och Bomhus i metoden MVP Fritid.

Insatsen med att implementera metoden MVP Fritid genomfördes i samverkan för kommungemensamma mål så som tex. en kommun fri från våld, trygga uppväxtvillkor samt inom ramen för Livsmiljös kompetens och utvecklingsplan för fritidsgårdsverksamhet.

Metod

Projektet tillämpade metoden MVP Fritid. För att minska våldet fokuserar metodmaterialet på följande mål:

- Öka kunskapen om våld.
- Inspirera till kritiskt tänkande.
- Skapa dialog.
- Ge en chans att öva empati.
- Inspirera till ledarskap och åskådaringripanden.

Projektets arbete har även tagit hänsyn till arbeten som pågår, kommunala styrdokument och den visionsplan som tagits fram av Sektor Livsmiljö.

Projektplan

Projektets genomförandeperiod sträcker sig från dess inledning i maj 2024 till dess slut i december 2025. Arbetet är indelat i tre faser:

- **Inledande fas:** behovsanalys och riskbedömning.
- **Genomförandefas:** utbildning, relation- och förtroendeskapande insatser samt implementering.
- **Avslutande fas:** utvärdering och projektavslut.

Projektledaren ansvarade för löpande utvärderingar med personal och ungdomar samt sammanställde en slutrapport med rekommendationer för fortsatt arbete, vilken överlämnades före projektets avslut i december 2025.

Organisation

Projektet är organisatoriskt placerat inom Livsmiljö Gävle. Projektansvarig har varit Jonas Norström Pettersson, Gruppchef Lov och fritidsgårdar och samordnare på BIG (Brottsförebyggarna i Gävle). Projektledare har varit Emmy Lundberg.

Finansiering

Projektet har finansierats av värdeöverföringsmedel fördelat via Kommunstyrelsen.

Projektets genomförande

1. Inledande fas

Relationsbygge, Kartläggning och behovsanalys

Arbetet inleddes med en kartläggning och behovsanalys för att få en förståelse för fritidsgårdarnas verksamheter och unika förutsättningar. Genom platsbesök på samtliga fritidsgårdar introducerades projektet. Parallellt skapades kontaktnät med viktiga kommunala aktörer som Fältgruppen, Sociala insatsgruppen (SIG) och Gavlegårdarna.

Det efterföljande arbetet fokuserade på att bygga relationer och förtroende med fritidsgårdarna. Detta var avgörande för att stärka personalens engagemang och för att kunna anpassa insatserna efter varje fritidsgårds unika behov och förutsättningar. Relationen växte fram genom kontinuerliga möten och samtal med föreståndare och personal. Detta möjliggjorde att projektet kunde integreras i verksamheten på ett anpassat sätt.

Det relationsskapande förarbetet och den kontinuerliga dialogen resulterade i en intention att integrera projektets våldspreventiva insatser i fritidsgårdarnas befintliga arbete med trygghetsplaner. Denna samordning, som var i linje med Sektor Livsmiljöns visionsplan,

visade sig vara centralt för både projektet och metodimplementeringen. Genom att integreras i befintliga strukturer och styrdokument bidrog arbetet till att fördjupa och stärka fritidsgårdarnas våldsförebyggande insatser på en organisatorisk och långsiktig nivå.

Första utbildningstillfällena

Ett inledande utbildningstillfälle genomfördes med organisationen MÅN för att introducera metoden MVP Fritid. Deltagarna utgjordes av projektmedarbetaren, två tjänstemän från BIG (Brottsförebyggarna i Gävle) samt föreståndare och/eller ansvarig personal från de tre deltagande fritidsgårdarna Brynjan, Legendan och Helges. Utbildningen gav en översikt av MÅN:s arbete, MVP Fritid metoden och de kommande personalutbildningarna.

Därefter genomfördes en steg-2 utbildning för projektmedarbetaren och de två tjänstemännen från BIG. Denna utbildning kvalificerade dem och gav kompetens till att sedan utbilda vidare fritidsledare i Gävle kommunen i metoden, vilket i detta projekt omfattade personalen på de tre medverkande fritidsgårdarna.

Övergång till genomförandefas

När den första fasen närmade sig sitt slut, blev övergången till genomförandefasen tydlig. Relationer och förtroende hade etablerats, behov hade identifierats och en övergripande plan hade tagits fram i samverkan med respektive fritidsgård. De kartlagda behoven inom verksamheterna kunde primärt delas in i två fokusområden:

1. **Individuell personalgruppsutveckling:** Detta innebar att öka de enskilda personalgruppernas kompetens, förståelse och praktiska förmåga att bedriva ett effektivt våldspreventivt arbete i respektive verksamhet.
2. **Strukturell Utveckling:** Detta innebar bland annat att se över och utveckla styrdokument, så som trygghetsplaner för att skapa en tydligare och mer enhetlig ram för det våldsförebyggande arbetet.

Genomförandet började med trygghets- och värdegrundsarbete, samt att stötta verksamheterna. Detta följdes sedan av utbildningsinsatser och själva implementeringen av metoden MVP Fritid.

2. Genomförandefas

Arbetet innan utbildningsinsatsen

Under projektets inledande månader låg fokus på verksamhetsnära arbete, där kontinuerlig närvaro i fritidsgårdarnas dagliga verksamhet utgjorde en central del. Arbetet skedde direkt på fritidsgårdarna under kvällstid, två till fyra kvällar i veckan. Detta möjliggjorde nära kontakt med både personal och besökare samt en djupare förståelse för verksamhetens vardag. Totalt närvarade projektledaren i verksamheterna under ordinarie tid närmare 95 tillfällen, vilket motsvarar en total nedlagd tid om cirka 440 timmar. Detta fördelat på de tre medverkande fritidsgårdarna.

Genom detta arbete etablerades förtroendefulla relationer, vilket skapade förutsättningar för en djupare förståelse av respektive verksamhets varierande behov och lokala kontext. Behovens karaktär skilde sig åt mellan verksamheterna. Hos vissa identifierades ett större behov av att utveckla den interna strukturen i form av exempelvis tydliga rutiner

och policyer, medan andra krävde mer insatser på individ- och gruppnivå rörande normer och värderingar.

Samtidigt kartlades verksamheternas befintliga styrkor och utvecklingsområden, vilket skapade en grund för kunskapsförflyttning och värdegrundsutveckling på respektive fritidsgård. Denna kombination av verksamhetsnära arbete och relationsskapande utgjorde en grund för projektets fortsatta arbete samt en grund för förarbetet inför utbildningsinsatsen i MVP Fritid.

Parallellt med det verksamhetsnära arbetet påbörjades utvecklingen av fritidsgårdarnas strukturer och styrdokument, vilket omfattade ett utvecklingsarbete av de individuella trygghetsplanerna samt ett framtagande av ett gemensamt dokument för alla fritidsgårdar. Det gemensamma dokumentet, *Gemensamt förhållningssätt för fritidsgårdarna i Gävle*, utarbetades genom flera strukturerade dialoger och möten med föreståndarna, där erfarenheter och befintliga rutiner analyserades och sammanställdes till en enhetlig ram. Dokumentet innehåller generella riktlinjer med fokus på våldsförebyggande och främjande arbete, både vad gäller pedagogiska arbetssätt och organisatoriska rutiner. Dokumentet inkluderar även en mall för de individuella trygghetsplanerna, utformad för att säkerställa en enhetlig struktur i trygghetsarbetet på samtliga fritidsgårdar. Dessa trygghetsplaner definierar konkret hur respektive fritidsgård systematiskt arbetar med trygghet och våldsprevention.

Utvecklingen av de individuella trygghetsplanerna skedde i nära samverkan med varje fritidsgårds föreståndare och personal, där befintliga dokument och rutiner utvecklades med särskild betoning på det våldsförebyggande arbetet. Detta arbete involverade samtliga nio fritidsgårdar med huvudfokus på de tre fritidsgårdar som medverkade i projektet.

Relevanta styrdokument, forskning kring våldsförebyggande arbete samt begrepp och delar av MVP fritid integrerades i trygghetsplanerna för att säkerställa ett sammanhängande och praktiskt tillämpbart ramverk. Processen inkluderade en till tre personalträffar per fritidsgård, vilka fungerade som forum för reflektion och dialog, vilket bidrog till en ökad förankring, delaktighet av arbetet hos personalen.

Den genomförda arbetsprocessen har resulterat i att samtliga fritidsgårdar i Gävle har etablerat ett *gemensamt förhållningssätt* samt utvecklat sina individuella trygghetsplaner. Utvecklingen har haft ett primärt fokus på den organisatoriska nivån, men har skett i nära samverkan med personalen på både grupp- och individnivå. Den organisatoriska nivån har identifierats som en avgörande framgångsfaktor för arbetets hållbarhet och implementering.

Denna process utgör en central grund för de efterföljande utbildningarna, där diskussioner om normer, värderingar och arbetssätt inleddes inom personalgrupperna, samtidigt som strukturen och styrdokumentet för det våldsförebyggande och främjande arbetet utvecklades.

Utbildningsinsatserna i MVP Fritid

Utbildningsinsatserna inom MVP Fritid omfattade totalt två och en halv dagar, varav två dagar genomfördes som fysiska träffar med respektive personalgrupp. Utbildningsinsatserna genomfördes under perioden mars 2025 till maj 2025. För att anpassa efter fritidsgårdsverksamhetens schemaläggning och tillgänglighet utformades varje utbildning som en kombination av en heldag och två halvdagar per fritidsgård. Totalt

genomfördes 12 utbildningstillfällen i metoden, vilket motsvarar en tidsåtgång om cirka 60 timmar. Detta fördelat på de tre medverkande fritidsgårdarna.

Utbildningarna utgick från MÄN:s metodmaterial och anpassades efter varje fritidsgårds specifika behov och förutsättningar. Under utbildningen belystes ämnena kopplade till våldsprevention, däribland normer, empati, rasism, våld i nära relation, samtycke och porr. Anpassningarna inkluderade exempel och delar av innehållet som speglade personalens vardag och verksamhetens utmaningar. Detta baserat på det förberedande verksamhetsnära arbete, dialoger med respektive personalgrupp och föreståndare samt analyser av det praktiska arbetet.

Den verksamhetsnära erfarenheten bidrog till att utbildningarna kopplades konkret till den dagliga verksamheten, vilket understödde en fördjupad förståelse för sambandet mellan teori och praktik. De diskussioner kring normer, värderingar och våldsprevention som initierats i förarbetet kunde därmed återupptas, vidareutvecklas och skapade även förutsättningar för att integreras i det löpande arbetet efter utbildningsinsatsen.

Utbildningsinsatsen mottogs väl av personalgrupperna, framför allt tack vare att innehållet anpassades till den specifika verksamhetsmiljön. Det förberedande arbetet utgjorde därmed en central framgångsfaktor, eftersom det etablerade det nödvändiga förtroendet och förståelsen som krävdes för en framgångsrik och verksamhetsnära anpassning.

En föreståndare sammanfattade detta perspektiv:

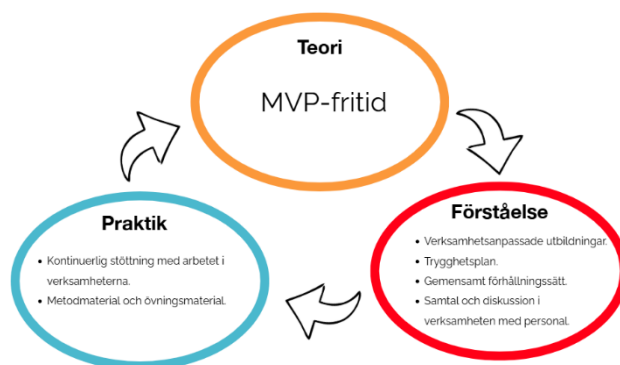
"Allt arbete kring dessa ämnen är viktigt – ämnena är relevanta och centrala. Det som behövs är att det görs efter Gävles behov och är individanpassat, och det är avgörande att utbildningsledaren har koll på verksamheten för att få till det".

Arbetet efter utbildningsinsatsen

Arbetet efter utbildningsinsatserna syftade till att ge personalen en fördjupad förståelse och möjliggöra omsättning av kunskap i praktiken, på ett meningsfullt sätt. Arbetet hade som mål att ge avtryck på flera nivåer, inklusive individnivå, gruppnivå och organisatorisk nivå inom verksamheterna. Arbetet omfattade fortsatt verksamhetsnära insatser, genomförda en till tre kvällar per vecka på fritidsgårdarna. Syftet var att fördjupa samtal kring normer, värderingar och våldsprevention. Diskussioner som initierats under utbildningsinsatserna återupptogs och utvecklades vidare, både i individuella samtal med personal och i gruppdiskussioner med hela personalgrupper.

Parallellt med det direkta verksamhetsnära arbete genomfördes verksamhetsanpassade utbildningsinsatser riktade mot respektive fritidsgård. Huvudsyftet med dessa insatser var att fördjupa den teoretiska och praktiska kunskapen om våldsprevention, metoden MVP Fritid och hur den skulle användas i verksamheten. Hela processen fokuserade på sambandet mellan teori, förståelse och praktik, med målet att etablera en gedigen förståelse för hur metoden kunde operationaliseras och appliceras effektivt i det dagliga arbetet.

Totalt genomfördes 20 verksamhetsanpassade utbildningstillfällen, vilket motsvarar en tidsåtgång om cirka 98 timmar.

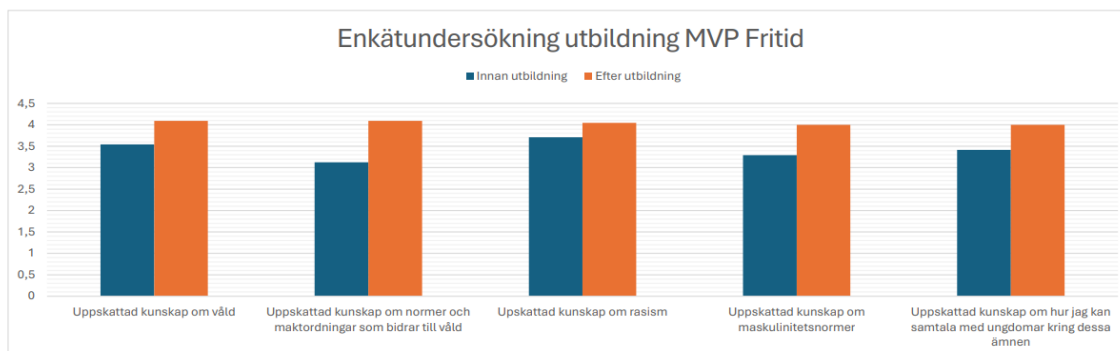


3. Avslutande fas

Den avslutande fasen fokuserade på utvärdering och framtida strategi. Detta innebar dels att genomföra avslutningsdialoger med ledningen för respektive fritidsgård, chef, intressenter och finansiärer. Syftet med dessa möten var att utvärdera projektets utfall, analysera vad som fungerat väl respektive mindre bra, och därmed dra lärdomar. Detta arbete resulterade i en sammanställning av en utvärderingsrapport samt en rekommendation för hur det långsiktiga implementeringsarbetet kan struktureras framåt, baserat på de erfarenheter som projektperioden har genererat.

Resultat

Resultatmässigt noterades en påvisad självskattad kompetenshöjning och en upplevd ökad trygghet hos personalen. En enkätundersökning, genomförd både före och efter utbildningsinsatsen i MVP Fritid, visade att medelvärde för personalens självskattade kunskap ökade gällande våld, rasism och normer. Dessutom noterades en ökning i skattningen av förmågan att initiera och föra samtal om våld med ungdomar. När deltagarna fick svara på vad de tyckte var mest användbart och lärorikt under utbildningen, framstod kollegial diskussion och medvetandegörandet av ämnenas vikt som återkommande svar, trots viss variation i responsen.



* Tabellen visar deltagarnas självvärderade kunskap på en skala från 1 till 5, före respektive efter genomförd utbildning i MVP Fritid. Värdena presenteras som medelvärden för samtliga deltagare, vilket visar den genomsnittliga utvecklingen i gruppens upplevda kunskapsnivå. Resultaten visar en tydlig ökning, vilket tyder på att utbildningen bidrog till en kunskapshöjning.

Detta bekräftades ytterligare genom intervjuer som genomfördes med föreståndare och personal från respektive fritidsgård vid projektets slut. Den sammantagna bedömningen från dessa intervjuer är mycket positiv, och resultaten indikerar att insatsen har bidragit till ökad kompetens, höjd upplevd trygghet samt en organisatorisk, gruppbaserad och individbaserad förankring av metoden och det våldsförebyggande arbetet i dess helhet. För att sammanfatta och illustrera de viktigaste slutsatserna från de kvalitativa intervjuerna, identifierades tre centrala områden där projektet bedöms ha haft störst effekt:

1. Ökad Trygghet och förankring på Individ-, Grupp- och Organisationsnivå

Projektet beskrivs som utvecklande, kompetenshöjande och trygghetsskapande. Arbetet med trygghetsplanerna lyfts fram som en av flera centrala delar, vilket har resulterat i skapandet av en enhetlig struktur på organisationsnivå för samtliga fritidsgårdar. Denna process har främjat ökad samsyn, förståelse och tydlighet. Denna strukturella trygghet exemplifieras av en föreståndare som beskriver:

"Nu när vi har en gedigen trygghetsplan, ett gemensamt förhållningssätt och pratar mer med varandra är det tydligare för personalen hur vi arbetar och varför. Det gör att det blir lika för alla, oavsett fritidsgård, det ger ökad trygghet för både personal och besökare på alla fritidsgårdar i Gävle".

Den personliga trygghetsökningen i arbetet bekräftas av personalen som uttrycker:

"Jag har jobbat här i fem år och aldrig känt mig så trygg som nu."

2. Utbildningsinsatserna: MVP Fritid och verksamhetsanpassade utbildningar

Utbildningsinsatserna var högt uppskattade, framför allt när innehållet kunde kopplas konkret till fritidsgårdarnas specifika vardag och utmaningar. Projektledarens kontinuerliga närvaro beskrivs som avgörande. Insatsen har även resulterat i en ökning av kollegiala diskussioner kring normer, värderingar och arbetssätt. En föreståndare beskriver hur relevant anpassningen av MVP Fritid utbildningen var:

"Nivån och kvaliteten på utbildningen var bra, både ämnet, förståelsen och att utbildaren verkligen varit närvarande i verksamheten, har varit avgörande."

De verksamhetsanpassade utbildningarna har stärkt personalen, ökat de kollegiala diskussionerna och bidragit till en mer sammanhållen personalgrupp, vilket beskrivs:

"De utbildningarna har verkligen stärkt och pushat personalgruppen. Vi har fått mer fokus på oss som team, och det har varit fint att lyfta och uppmärksamma varandras styrkor"

3. Vikten av verksamhetsnära förankring och relevans

Det verksamhetsnära arbetet identifieras som en central framgångsfaktor, då det skapade förtroende och möjliggjorde en förankrad anpassning av utbildningarna. Denna närvaro och förmåga att spegla personalens vardag ökade utbildningarnas relevans markant. En medarbetare uttrycker det så här:

"Du har uppmärksammat hur vi jobbar och tagit upp exempel från vår vardag, det har gjort utbildningarna mer relevanta."

Intervjuerna visar en stark önskan om att fortsätta arbetet regelbundet för att upprätthålla det gemensamma språket och den långsiktiga effekten:

"Vi har fått smak på det goda nu – vi vill lära oss mer, ha fler regelbundna utbildningar, fortsätta utvecklas och hålla samtalen levande."

Slutsats och diskussion

Projektets övergripande mål var att utbilda och kompetensutveckla arbetslagen på fritidsgårdarna i Andersberg, Brynäs och Bomhus i metoden MVP Fritid. Metoden infördes, implementerades och följdes upp under perioden maj 2024 till december 2025.

Under projektperioden genomfördes totalt 12 utbildningstillfällen i metoden MVP Fritid, vilket motsvarar en tidsåtgång om cirka 60 timmar. Dessa kompletterades med närmare 20 verksamhetsanpassade utbildningstillfällen som totalt uppgick till cirka 98 timmar.

Analysen av projektets utfall baserades på en kombination av lärdomar, erfarenheter, enkätundersökningar och genomförda intervjuer. Resultatet pekar på att projektets framgång har vilat på fyra sammanlänkade faktorer. Det är av yttersta vikt att betona att det avgörande för samtliga faktorer var att arbetet skedde över tid och därmed möjliggjorde en implementering och förankring.

1. Engagemang och relationer

En grundläggande förutsättning för projektets genomslag var ett aktivt och långsiktigt engagemang från både föreståndare och personal. Deras vilja att fördjupa sin kunskap, ompröva etablerade arbetssätt och integrera nya perspektiv i den dagliga praktiken var avgörande. Centralt i detta var ett relationsnära och verksamhetsorienterat arbetssätt som, genom kontinuerlig närvaro i verksamheterna möjliggjorde att dialoger om normer, värderingar och våldsprevention bedrevs på ett sätt som var direkt relevant och förankrat i personalens arbetsvardag.

2. Förtroende, tillit och fördjupad reflektion

Betydelsen av att etablera trygga och tillitsfulla relationer framstår som en central faktor. Dessa relationer skapade det nödvändiga utrymmet för öppna, ärliga och analytiska samtal. Denna dialog i sin tur möjliggjorde en fördjupad individuell och kollegial reflektion och säkerställde en mer hållbar implementeringsprocess, något som krävde tid och kontinuitet.

3. Kontextuell förståelse och praktisknära utbildningsinsatser

Framgången understöddes vidare av en djup förståelse för verksamhetens specifika kontext. Detta tillät att utbildningsinsatserna kunde anpassas till respektive verksamhetsbehov. Genom denna anpassning kunde teoretiska aspekter kopplas konkret till den dagliga verksamheten, vilket bidrog till en fördjupad förståelse för sambandet mellan teori och praktik. Utbildningarna skapade även en plattform där tidigare diskussioner kunde återupptas, utvecklas och integreras i det löpande arbetet över tid.

4. Arbete och förankring i organisations-, grupp- och individnivå

Ett systematiskt arbete och strukturerad uppföljning på organisations-, grupp- och individnivå utgör en central aspekt. Detta var avgörande för att uppnå långsiktig implementering och integrering i verksamheten. I detta sammanhang är tidsdimensionen kritisk. En hållbar integrering i den organisatoriska strukturen förutsätter därmed en process som tillåts mogna och etableras över en längre tidsperiod.

Sammanfattningsvis är slutsatsen att metoden MVP Fritid, i kombination med andra insatser och under rätt förutsättningar, kan utgöra en betydelsefull komponent i ett långsiktigt och hållbart våldspreventivt arbete på Gävles fritidsgårdar. Projektets framgång var beroende av en synergi mellan engagerat ledarskap, systematisk förankring på alla organisatoriska nivåer och en dedikerad tidsmässig investering för en hållbar effekt. Centralt i denna synergi var det relationsnära och behovsanpassade arbetssätt som tillämpades. Genom den verklighetsnära kopplingen, kunde samhällsnormer förstås och utmanas tillsammans med personalen som dagligen möter ungdomar.

Slutligen riktas ett uppriktigt tack till samtliga deltagande fritidsgårdar. Projektets framgång har varit helt beroende av det aktiva engagemanget samt den värdefulla tid som föreståndare och personal bidragit med.