

Finansieringsförslag 2024

Värdeöverföringsmedel

Projektnamn/namn på insats
Stärkta fritidsgårdar
Projektledare/ansvarig kontaktperson samt kontaktuppgifter
Charlotte Oster, Jonas Norström Pettersson
Organisation
Livsmiljö Gävle

Bakgrundsbeskrivning
Beskriv bakgrund till er projektidé och/eller verksamhetsutveckling.
<p>I Gävle kommun finns det nio föreningsdrivna fritidsgårdar, alla med sina olika möjligheter och utmaningar.</p> <p>De är viktiga öppna mötesplatser för flertalet av Gävle kommuns barn och unga. Även forskningen visar på att denna typ av öppna mötesplatser är viktiga för barn och ungas uppväxt.</p> <p>Flera av dem som besöker dessa platser är barn och unga som är "föreningslösa", trångbodda och/eller har socio-ekonomiska utmaningar. Den öppna mötesplatsen blir därför ofta en fristad från skola och hem. Fritidsgården ska bidra till en aktiv och meningsfull fritid. En plattform där sociala relationer stärks, vänner möts och vuxna stöttar upp.</p> <p>I en tid med alltmer dödligt våld även i yngre åldrar, i Sverige och i Gävle kommun så behöver dessa mötesplatser stärkas ytterligare. Fritidsgårdarna, möter våldet och de socio-ekonomiska utmaningar dagligdags. Detta våld, ibland med en förödande, dödlig utgång drabbar inte bara enskilda individer, utan hela familjer, skolan, stadsdelen och kommunen i stort.</p> <p>Fritidsgårdspersonal i Gävle kommun har under en längre tid flaggat för bristande resurser och ett ökat socialt ansvar gentemot barn och unga som lever i socio-ekonomiskt utanförskap. En grogrund för rekrytering av unga, främst pojkar till kriminella gäng. Rekryteringsverksamheten som pågår i Gävle kommun sker alltför oftast i de bostadsområden där Gävles fritidsgårdar finns. Det är därför ett utmanande arbete för dem som arbetar med barn och unga, bl.a., fritidsgårdarna, att verka förebyggande och motverka den samhällsutveckling som nu sker. För att fritidsgårdarna ska förebygga att Gävle kommuns barn och unga inte dras med/attraheras av detta, normbrytande beteende, och för att i stället uppmuntra till framtidshopp och egenmakt hos barn och unga så måste i första hand, kompetensen bland personal och ungdomar utvecklas och stärkas upp.</p>
Vilket syfte har er projektidé eller verksamhetsutveckling?
<i>Beskriv den effekt projektet eller verksamhetsutvecklingen förväntas skapa, d.v.s. varför är det viktigt att ert initiativ ska genomföras?</i>

Fritidsgårdarna i Gävle har tillsammans med representanter från Gävle kommun ofta 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. Behov av kompetensutveckling i dessa frågor är återkommande bland fritidsgårdarnas personal. Där utbildning även kan leda till att fritidsgården kan behålla personal och ge dem möjlighet att växa i sina respektive arbetsroller

Huvuduppdraget är att höja kompetensen på fritidsgårdarna genom utbildningar av och med fritidsgårdspersonal. Samt att inom ramen för Livsmiljös utvecklingsplan arbeta med metoder för att motverka våld och utanförskap

Arbetet kommer att fokusera primärt på social prevention (påverka beteenden) och sekundärt situationell prevention (platsens betydelse).

Mål

Vad ska projektet eller verksamhetsutvecklingen uppnå?

Målet med projektiden är att utbilda och kompetensutveckla hela arbetslag på fritidsgårdarna i Andersberg, Brynäs och Bomhus i metoden MVP Fritid.

Visionen och viljan att implementera MVP Fritid på Gävles fritidsgård kommer ursprungligen från styrgruppen för en kommun fri från våld och är en förlängning av arbetet med MVP i skolan. *(mentorer i våldsprevention, ett arbete som pågått i Gävle kommun sedan 2017)*

Insatsen med att implementera metoden MVP Fritid görs 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.

Inom ramen för projektet kommer vi i kommunal regi anställa en personell resurs under två år. Projektmedarbetare anställs av sektor Livsmiljö, Enheten konst och kultur, och blir kollega med Jonas Norström Pettersson på BIG. Inledningsvis kommer resursen att utbildas inom metoden MVP (tillsammans med tjänstemän från BIG) därefter under hösten 2024 starta utbildningar och stärka en generell kunskapsförflyttning för hela arbetslag på de utvalda fritidsgårdarna samt följa personalens värdegrund, - och kunskapsresa under 2025.

Att utbilda hela arbetslag stället för att utbilda en del av ett arbetslag vid ett fåtal tillfällen är ett arbetssätt vi särskilt vill utvärdera. Vi vill se vilket utfall det ger på verksamheten och personalen när samtliga är inkluderande och gör en gemensam värdegrund, - och kunskapsresa.

Kostnaden för MVP Fritid sker under år ett och är en långsiktig investering som möjliggör att vi utbildar personer som därefter får utbilda i materialet vilket möjliggör att samtliga fritidsgårdar på sikt kan få erbjudandet att kompetensutvecklas i programmet. De tre valda fritidsgårdarna för detta projekt är en pilotstudie för att kunna dra lärdomar för det långsiktiga arbetet.

Arbetstid för den anställde: dagtid och kvällar

Arbetsplats: blandat men mest på plats att stötta och utveckla respektive verksamhet i sin individuella kunskapsförflyttning.

Anställd kommer att arbeta förebyggande, stötta upp, utveckla verksamheten och tillsammans med fritidsgården öka kompetensen med fokus på våldsprevention, trygghet, egenmakt och att skapa

framtidstro hos barn och unga som besöker fritidsgårdarna. *(Arbetet tar hänsyn till Livsmiljös beslutade trygghetsarbete och visionsarbete för respektive vald gård)*
Projektet ska resultera i att respektive verksamhet utvecklas samt att fritidsgårdarna på så sätt stärks som trygga mötesplatser för barn och unga i Gävle kommun.

Omfattning och tidsplan

Vad ingår i projektet eller verksamhetsutvecklingen? Vilka insatser och aktiviteter planerar ni att göra samt när i tid kommer dessa att ske?

Tänk på att insatser och aktiviteter ska återspeglas i budget.

Tidsplan.

Inledande fas

Dialog med respektive gårds ledning och föreståndare för att förbereda och fastställa respektive gårds behov samt möjligheter. Samt genomföra riskanalys och förbereda arbetsgruppen på en ny medarbetare.

Rekrytering av medarbetare gärna med pedagogisk bakgrund som kan ta delge kunskap rent pedagogiskt, bygga och förvalta grupparbete samt löpande utvärdera resultat.

Genomförandefas

Genomföra utbildning i MVP- Fritids som utförs av MÅN i två steg tillsammans med fler tjänstemän från Gävle kommun under våren 2024. Samt klä medarbetaren i den kunskap den behöver för att klara sitt uppdrag. Vidare genomföra relation,- och förtroendeskapande möten med respektive gårds föreståndare och ledning.

Under hösten 2024 starta utbildningssatsningen, kunskapsförflyttningen och värdegrundsresa på respektive gård. Regelbundna träffar med ledning och personal blandas med aktiviteter för besökare för att under kontrollerade former testa och utvärdera implementeringen av metoden MVP Fritid.

Arbetet fortlöper enligt önskemål under 2025 med totalt 12 utbildningstillfällen i helgrupp (cirka 2 tillfällen per gård per termin), dialogträffar, nätverksträffar, aktiviteter, erfarenhetsutbyten och löpande utvärderingar med både ledning, personal och besökande ungdomar. I utvärderingen vill vi följa hur metoden

- * applicerats
- * tagits emot och upplevts hos respektive gård
- * fungerat rent praktiskt
- * om det går att spåra en attityd och kompetensutveckling med mera

Avslutande fas

Genomföra avslutningsdialog med fokus på att utvärdera arbetet med respektive gårds ledning, Samt genomföra ett avslutande projektavslutsmöte med projektledare, chef, intressenter och sponsor. Där vi tittar på hur har det gått, vad har fungerat bra och vad fungerade mindre bra. Sammanställa utvärderingsrapport. Sammanställa en rekommendation hur det långsiktiga arbetet med implementeringen skulle kunna se ut framåt kopplat till de lärdomar som dragits under projektiden.

Metod

Vilken eller vilka metoder planerar ni att använda?

Om ni tänker arbeta utifrån särskilda metoder, beskriv dessa så att det är tydligt vad de innebär.

Vi kommer i detta pilotprojekt nyttja metoden MVP Fritid och lansera det som verktyg till tre av Gävles fritidsgårdar som en pilot och utvärdera dess utfall.

Viljan att implementera MVP Fritid kommer ursprungligen från styrgruppen för en kommun fri från våld som presenterat olika förslag och nyttan med metoden och dess positiva möjligheter. Inom ramen för projektet kommer vi utbilda den projektanställda samt två anställda personer på BIG i MVP fritid som är ett komplement till det idag upparbetade materialet MVP (Mentorer i våldsprevention som lanserats och nyttjas i högstadiet och gymnasiet) samt AT (Agera tillsammans), våldspreventivt program som används på mellanstadiet.

Vi vill ge stöd till verksamheter som jobbar nära barn och unga i Gävle. Där vi tillsammans arbetar förebyggande gällande våld och utanförskap samt delaktighet i frågor rörande egenmakt, icke-våld, normer, respekt, jämlikhet och jämställdhet.

I arbetet kommer vi även att ta hänsyn till de arbeten som pågår och den visionsplan som tagits fram av Sektor Livsmiljö.

Till arbetet kopplas också Livsmiljös ambitionen att inom en tvåårsperiod tillhöra:

KEKS som står för kvalitet och kompetens i samverkan och är ett nätverk för kommuner och andra som driver öppen kultur- och fritidsverksamhet för unga.

Europe Goes Local – ett projekt där 27 länders Erasmus+ kontor samverkar för att bättre kunna stödja lokalt ungdomsarbete. Våren 2019 antog man ”a European Charter on Local Youth Work”. Ett arbete som fokuserar på att konkretisera en samlad europeisk kunskap och erfarenhet om vad som krävs för att etablera och bibehålla kvalitet i öppen fritids och ungdomsverksamhet.

Målgrupp

Vilken är er målgrupp? Har idén eller verksamhetsutvecklingen förankrats av målgruppen? I så fall hur och får målgruppen vara med och påverka? Om ja alternativt nej, hur eller varför inte?

Personal samt besökare på fritidsgårdarna Andersberg, Brynäs och Bomhus i relation till Livsmiljös utveckling och kompetensutvecklingsplan.

Vilka kunskaper, erfarenheter och resurser har er organisation som gör att ni bedömer att ni kan genomföra projektet eller verksamhetsutvecklingen?

Gävle kommun har goda förutsättningar att genomföra insatsen både operativt och strategiskt. Vi har stärkt arbetet med kompetens från Brottsförebyggarna i Gävle som fungerar som kontaktperson där ansvarig har ett riktat uppdrag gentemot fritidsgårdarna. Dennes chef och är ansvarig kontaktperson har även det övergripande ansvaret för fritidsgårdarna i stort.

Till projektet kommer en referensgrupp att utses.

Hur bidrar er idé till att främja integration och social sammanhållning i Gävle?

Fritidsgårdarna i Gävle har tillsammans med representanter från Gävle kommun ofta fört dialog om kompetensutveckling, bättre metoder, våldsprevention, bemötande och jämställdhet. I en tid där vi nu bevittnar en eskalerande våldsspiral både lokalt i kommunen och nationellt, så behöver vi lyssna och agera. Det är en svår situation våra fritidsgårdar dagligen tvingas hantera där de är naturliga mötesplatser för många barn och unga i Gävle kommun, de kämpar med bristande resurser för att möta upp den våldssituation som nu råder. Det gäller bland annat, rekrytering till kriminella gäng, utanförskap, social och ekonomisk utsatthet, trångboddhet och dåliga skolresultat.

Det finns därför ett stort behov i Gävle kommuns olika bostadsområden att stärka barn och unga. Detta kan vi bland annat göra genom att bidra till en bra miljö och meningsfull fritid, som i bästa fall leder till att dessa barn och unga gör medvetna och smarta val inför framtiden.

Behov av kompetensutveckling i dessa frågor är återkommande bland fritidsgårdarnas personal. Där utbildning även kan leda till att fritidsgården kan behålla personal och ge dem möjlighet att växa i sina respektive arbetsroller.

För att minska våldet arbetar MVP Fritid mot målen nedan.

Öka kunskapen om våld

Med hjälp av MVP Fritid får deltagarna en ökad kunskap och medvetenhet om att våld omfattar mycket mer än fysiskt våld – det kan också vara att till exempel säga taskiga saker, tafsas, hota och trakassera. De olika typerna av våld hänger också ihop. Tanken är att skapa en öppning för att deltagarna ska ta problemet med framför allt killars och mäns våld på allvar.

Inspirera till kritiskt tänkande

MVP Fritid ska utmana våra tankar, normer och förväntningar. Materialet lyfter frågor om diskriminering, kränkningar och orättvisor, till exempel gällande kön, sexualitet och rasism. När man jobbar i verksamheten med MVP Fritid är det huvudsakliga målet att underlätta samtal, inte att utbilda eller lära ut. Vi behöver lyssna, vara nyfikna och icke-dömande.

Skapa dialog

MVP Fritid hjälper till att skapa ett tryggt sammanhang som möjliggör reflekterande samtal kring våld, genus och normer. Den pedagogiska filosofin är att vi lär oss bäst genom att träna tillsammans med andra jämnåriga och genom att sätta oss in i frågan.

Ge en chans att öva empati

MVP Fritid hjälper deltagarna att utveckla empati för de som utsätts – deltagarna ska inte behöva egna erfarenheter för att vara berörda. Metoden vill komma bakom de sensationella berättelserna och i stället fokusera på hur människors liv påverkas av våld.

Inspirera till ledarskap och åskådaringripanden

MVP Fritid syftar till att göra deltagarna mer förberedda och säkra på hur de ska kunna ingripa före, under eller efter en kränkande eller våldsamt situation. Vi vill få deltagarna att känna kraften i att göra saker tillsammans och motivera dem till att vilja göra skillnad och skapa förändring. Fokus ligger inte på att enskilda individer ska bli bättre, utan lösningen på problemet är att vi alla hjälps åt, tillsammans.

Vilken eller vilka stadsdelar kommer ert projekt eller verksamhetsutveckling rikta sig till?

- | | |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Andersberg | <input type="checkbox"/> Sätra |
| <input checked="" type="checkbox"/> Brynäs | <input type="checkbox"/> Nordost |
| <input type="checkbox"/> Öster | <input checked="" type="checkbox"/> Bomhus |
| <input type="checkbox"/> Valbo | |
| <input type="checkbox"/> Sörby | |
| <input type="checkbox"/> Annan, vilken: Klicka eller tryck här för att ange text. | |

Projektstart: Januari 2024

Projektslut: December 2025

Har ni haft beviljade medel tidigare från Värdeöverföringsmedel tidigare kallade Bosociala medel?

- Ja Nej

Uppgifter om andra ansökta medel	
1. Ansöker verksamheten medel eller bidrag från Gävle kommun, fonder eller stadsbidrag för bidragsåret? <i>Utöver detta finansieringsförslag.</i>	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej
2. Om ja, finansierar det eller de andra bidragen samma insatser som presenterats ovan? <i>(vid nej gå till fråga 4)</i>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej

3. Om ja, vilka andra bidragsgivare ansöker ni från? Om möjligt vilka andra har beviljat stöd? Klicka eller tryck här för att ange text.	
4. Om nej på fråga 2, vilka andra insatser har ni ansökt eller planerar ni att ansöka medel för under bidragsåret 2024: Klicka eller tryck här för att ange text.	

BUDGET

År 1

Kategori	Specificering av kostnad	Belopp
Löner	Löner heltidsanställd inkl soc avg.	584 000
Administration	Klicka eller tryck här för att ange text.	20 000
Resor	Resor för utbildningar och lokalt i tjänst	4 000
Arvoden	Omkostnader för att ha fritidsledare på utbildningsinsatser ca 15000kr per session.	90 000
Lokaler		
Förtäring	Inräknad i Aktivitetsmedel	
Information/kommunikation	Utbildningar av personal, År 1 MVP Fritid, licens för att utbilda och kunna utbilda vidare. MVP Fritid 180 000kr	180 000
Övrig	Aktivitetsmedel, material.	30 000
	Totalt:	980 00

År 2

Kategori	Specificering av kostnad	Belopp
Löner	Löner heltidsanställd inkl soc avg.	584 000
Administration	Klicka eller tryck här för att ange text.	20 000
Resor	Resor för utbildningar och lokalt i tjänst	2 000
Arvoden	Omkostnader för att ha fritidsledare på 12 utbildningsinsatser ca 15000kr per session.	180 000
Lokaler		
Förtäring	Inräknad i Aktivitetsmedel	
Information/kommunikation	Utbildningar av personal	15 000
Övrig	Aktivitetsmedel, material.	15 000
	Totalt:	816 000

Kommentarer till budget

Ange vad varje budgetpost avser, ange t.ex. antalet anställningar, deras längd och procent som finansieringen ska täcka för löner, vart resorna ska göras. **Observera att budgetposten övrigt inte ska avse oförutsedda kostnader.**

Tänk på att budget ska avspegla insatserna i finansieringsförslaget.

Lönekostnader gäller för 1 person, räknad jan 2024 – december 2025

Under 2024 kan denna summa potentiellt bli lägre sett till när anställningen startar.

Administrativ kostnad gäller för livsmiljöns omkostnader i rapportering och löpande kostnader.

Resor är omkostnader till och från utbildning. Lågt räknat då vi inte vet om MÄN som erbjuder utbildningen kommer upp eller ner. Vi ser att det finns utrymme att flytta om kostnader vid behov då det handlar om ett par hundra i differens i sådana fall.

Arvodet framgår i texten. Budgetposten kopplas till att alla ledare ska få delta. Kostnaden om 15 000kr per träff är uträknad på antalet personer och är en kalkyl Livsmiljö tagit fram för andra utbildningar. Även denna kostnad kan komma att differera utifrån hur många som fysiskt är med på träffarna.

Information, första året tar vi höjd för att kommunikativt material kan komma att behövas i allt från flyers, tryckt utbildningsmaterial och vepor, flaggor eller rollups för att belysa platser för aktiviteter.

I övrigt återfinns budget för förtäring, enklare fika under utbildningstillfällena och aktiviteterna. Samt en mindre budget för inköp och material till aktiviteter. Aktiviteter är i nuläget inte satt utan bestäms med respektive gård i en inledande fas. Medlen är till för att skapa förutsättning och en budgetram för vad som är möjligt att genomföra.

Totalt under 2 år 1 724 000