

Utvecklingsprogram för nyskapare

Ett projekt där ledare (alla kategorier) som anammat rörelserikedom får hjälp att utveckla nya aktiviteter eller miljöer i sin verksamhet - en process med rörelserikedom som kompass.

Mars - juni 2021

Ledare, ideella och yrkesverksamma, från olika organisationer/verksamheter deltar i utvecklingsprogrammet. De delar alla visionen om ett samhälle där alla får samma rätt till rörelse och är "early adopters" av rörelserikedom.

Deltagarna består av både nya ledare som är med för första gången och ledare som är med för andra gången och nu ska ta nästa steg med sina idéer.

De får möjlighet att, med stöd av rådgivare och utbildare inom rörelserikedom, utveckla idéer som bidrar till att fler ökar sin förmåga, lust och möjlighet att röra på sig. De får även möjlighet att utbyta erfarenheter med varandra, möjlighet till fördjupad kunskap om rörelserikedom och möjlighet att sprida sina nya idéer och lösningar.

Programmet består av gemensamma träffar, individuella träffar med handledare, eget utvecklingsarbete och insatser för att sprida de nya lösningarna.



Bakgrund

Change the game verkar för en hållbar social samhällsutveckling där alla sektorer samverkar med rörelserikedom som kompass. För att ge alla människor samma rätt till ett aktivt och hälsosamt liv.

Den ökade fysiska inaktiviteten är en av vår tids största utmaningar och det krävs nya och effektiva förebyggande åtgärder för snabbt och hållbart vända trenden. Rörelserikedom har anammats av WHO och många andra myndigheter och organisationer världen över eftersom det har föreslagits som en nyckel till aktiva liv ([länk](#)).

Change the game har i samarbete med de medspelande organisationerna (Umeå kommun, RF-SISU Västerbotten, Idrottshögskolan Umeå universitet) sedan hösten 2017 ordnat utbildningar och konferenser i rörelserikedom (physical literacy). Ca 6200 personer har under 2017-2020 deltagit i dessa aktiviteter.



En viktig utmaning är att utveckla effektiva sätt att sprida detta nya koncept och perspektiv.

En avgörande fråga borde därför vara - vad är den minsta möjliga insats vi kan göra för att få ledare att anamma rörelserikedom så fort som möjligt och öka utvecklingshastigheten för ett rörelserikt samhälle?

Att hitta och hjälpa "early adopters" - de som tidigt anammat och börjat tillämpa rörelserikedom - tror vi är en viktig del av en sådan "gameplan". Vi kallar dem för "nyskapare".

Nyskapare

De är ledare som engagerar sig för att bidra. De vill hjälpa till. De vill spela en roll i arbetet för att fler ska få aktiva och hälsosamma liv. De ser tidigt värdet av rörelserikedom och är villiga testa denna nya idé. Även fast utbytet är osäkert och att det kan innebära uppoffringar.



Syfte

Utvecklingsprogrammet ska hjälpa nyskapare att utveckla sin förmåga att tillämpa rörelserikedom i praktiken och sin förmåga att inspirera andra att anamma denna nya modell och metod.



Mål

- *Deltagarna i programmet representerar olika verksamheter och olika delar av Umeå och Västerbotten.*
(Processmål)
- *Deltagarna upplever att de fått ökad förståelse och förmåga att utveckla tillämpningar av rörelserikedom i praktiken.*
- *Deltagarna upplever att de har utvecklat sin förmåga att utbilda andra i rörelserikedom.*
- *Alla i Rådet för rörelserikedom i Umeå kan ge konkreta exempel på hur man kan använda strategin "Nyskapare" för att utveckla rörelserika samhällen och den egna verksamheten.*
- *Projektets ledning upplever att de utvecklat sin förmåga att facilitera och stödja andra i sitt utvecklingsarbete med rörelserikedom som kompass.*
(Lärande mål)
- *Varje deltagare kan ge konkreta exempel på medarbetare, medlemmar eller vänner som tillämpat rörelserikedom på ett nytt sätt i praktiken.*
- *Varje deltagare har uppfyllt sina mål med sitt deltagande.*
(Prestationsmål)
- *Inom projektet kan vi ge konkreta exempel på hur beslutsfattare och förändringsledare inspirerats (lokalt, regionalt, nationellt och/eller internationellt).*
- *Vi kan ge konkreta exempel på hur deltagarnas utvecklingsarbete har uppmärksammats, tex i media.*
(Resultatmål)



Metod

Rekryteringen av deltagare och utvecklingen av programmets innehåll har utformats med utgångspunkt av the Diffusion of Innovation Theory. Teorin har sitt ursprung i kommunikation för att förklara hur en idé eller produkt över tiden får fart och sprider sig.

ENGAGEMANGSNIVÅ

Leder

Ger kompetens

Bidrar

Gillar

Följer

Observerar

ADOPTIONSNIVÅ

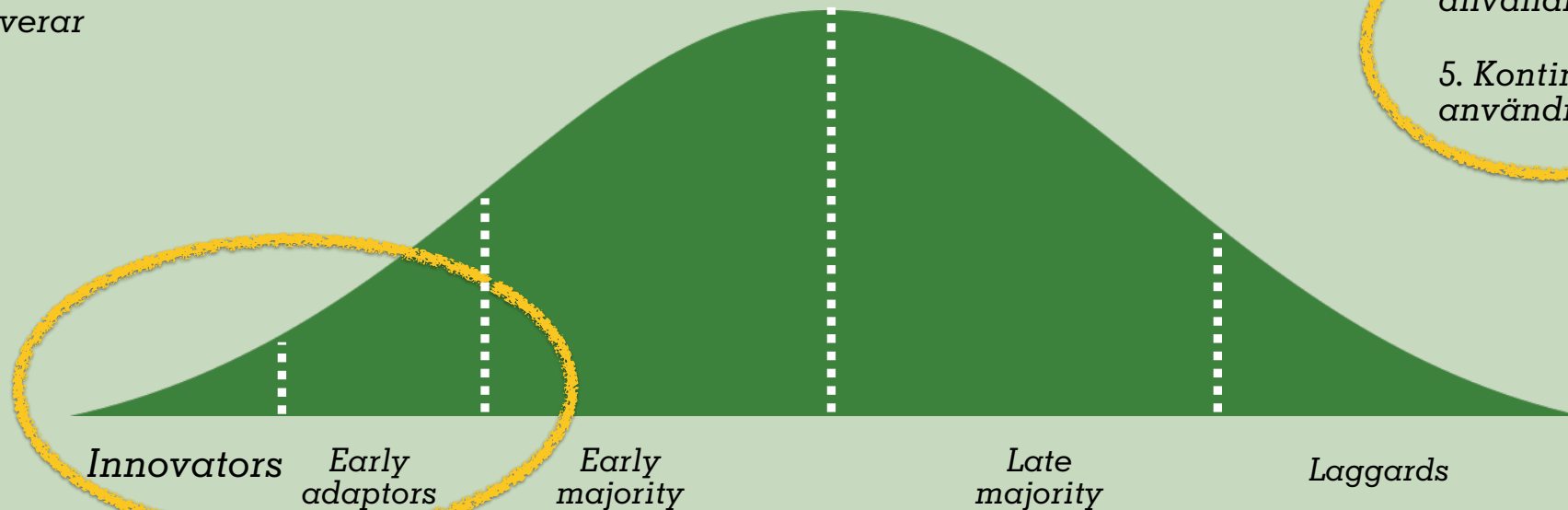
1. Kännedom och inledande förståelse om innovationen

2. Attitydutveckling

3. Beslut att anamma/avstå

4. Inledande användning/test

5. Kontinuerlig användning



Utvecklingssteg

Det finns fem huvudsakliga faktorer som påverkar hur och när man anammar en innovation. De fyra första stegen ligger till grund för deltagarnas utvecklingsarbete.

1. Relativ fördel

- hur mycket bättre är rörelserikedom jämfört med befintliga idéer och program?

2. Kompatibilitet

- hur förenligt är rörelserikedom med värderingar, behov och erfarenheter?

3. Komplexitet

- hur lätt är rörelserikedom att förstå?

4. Testbarhet

- hur lätt kan rörelserikedom testas innan man anammar/implementerar?

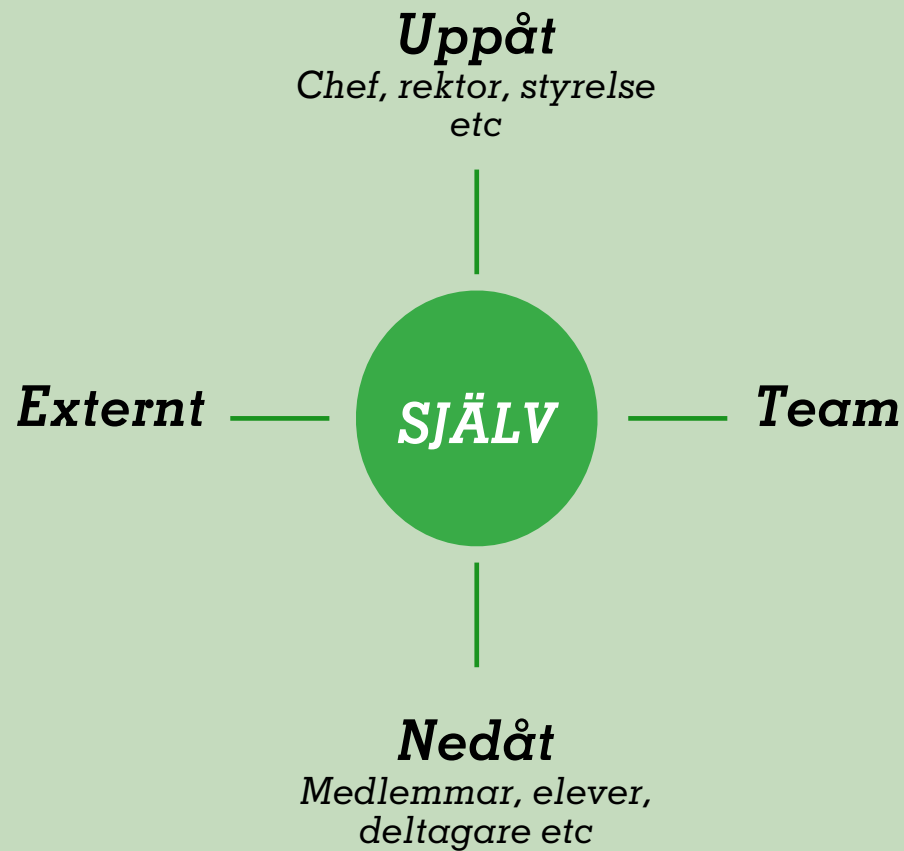
5. Mätbarhet

- hur lätt ser man konkreta resultat/effekter av rörelserikedom?



Engagemangsplan

Ledarskapet i fem dimensioner är utgångspunkten för att utveckla och genomföra aktiviteter som uppfyller deltagarens egna mål.



Tidplan

- *Projekt design och finansiering - januari-april*
- *Upprop - 5/2*
- *Sista ansökningsdag - 22/2*
- *Antagningsbesked - 1/3*
- *Utveckling av idéer - 15/3-20/6*
 - *Gemensam uppstartsträff (digitalt)*
 - *Eget arbete med de olika utvecklingsstegen*
 - *Gemensamma avstämningar*
 - *Enskilda träffar och stöd av Grim eller Tom*
- *Presentation och aktiva workshops - 21/6 i Umeå*
- *Sprida och inspirera - från juni*