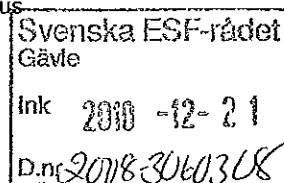


Svenska
ESF-rådetEUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfondenPromemoria
10-10-31Diariumnummer
2008-3060308

Hans Danselius



LW

Mall för slutrapport av projekt

Syftet med enhetliga mallar för slutrapportering är att underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekten i Sverige

I slutrapporten ska ni redogöra för hur ni följde er tid och aktivitetsplan samt beskriva vilka resultat ni uppnådde.

Vänligen bifoga också gärna andra produkter och/eller rapporter etc som ni arbetat fram under er projekttid.

Slutrapporten bör omfatta minst 10 A4-sidor och högst 15 A4-sidor .

Under varje rubrik finns en kort text om vad de avsnittet ska innehålla. Det är viktigt att slutrapporten bygger på en diskuterande redogörelse. Under varje rubrik bör om möjligt (förutom första och andra rubriken) följande två frågor besvaras;

- 1. Redogör för eventuella orsaker till avvikelser?**
- 2. Vad hade eventuellt kunnat göras bättre?**

Om Du har frågor angående detta eller något är oklart hör av Dig till Din handläggare på respektive regionkontor.

Projektnummer (ifylles av ESF-rådet)	Namn på projekt
	Företagens behov av kompetensutveckling i Gagnef Genomförandefasen



- **Sammanfattning** (max två A4-sidor)
Beskriv kortfattat projektidé och resultat.

Projektidén avseende genomförandefasen för projekt 2009-3060308, med titel "Företagens behov av kompetensutveckling i Gagnef" anges vara att stärka företagsamheten i Gagnefs kommun, innebärande ökad sysselsättning, främja tillgänglighet, utveckling och nyttänkande på alla plan samt stimulera mer långsiktiga satsningar.

Viktigt i projektarbetet under hela "resan" har varit att tydliggöra verkliga utbildningsbehov samt att stimulera "tänket" att vara öppen för innovativa- och strategiska lösningar samt att kunna erbjuda alla medverkande meningsfull sysselsättning oavsett ålder, kön, politisk och/ eller religiös inriktning och i övrigt beakta tillgänglighetsfrågor. En bärande del i detta arbete har varit ett aktivt stöd och coacharbete i samråd med samtliga deltagande företag för bra planering, bästa val av "utbildare" samt att grundtänket i analysen följs och att eventuella avvikelser kommuniceras. I coacharbetet har även ingått att åter lyfta fram områdena jämställdhet och tillgänglighet/ funktionsnedsättning.

Ett viktigt stöd i såväl analys som genomförande har varit närheten till likvärdiga projekt och samarbetspartners där samtal förts från och till under hela projektiden.

Resultatet sett till effekten och upplevelsen av genomförda utbildningar är över förväntan och konkretiseras längre fram i rapporten. Sammanfattningsvis konstateras att såväl kompetensbreddning som specialisering uppnåtts och att de i förutsättningen angivna kriterierna beaktats så långt möjligt.

- **Projektets resultat**

Redogör kortfattat för det problem som projektet avsåg att fokusera kring. Vilken påverkan och genomslag åstadkom projektet? Tyngdpunkten i redovisningen bör ligga på de resultat och förslag till goda lösningar som projektet kommit fram till.

Generellt har genomförandet syftat till att tillskapa förutsättningar för att företaget/ den enskilde skall få en egen/ annan nisch som gör verksamheten unik, mer eftertraktad och/ eller att företaget/ den enskilde skall få fler *ben* att stå på i form av nya kunskaper, nya tjänster, nya marknader och även nya produkter att hantera. Erhållna kommentarer från deltagarna är att det som i ovan nämnts bedöms betyda mycket för att klara ex.vis säsongvariationer.

Beträffande nya marknader/ tjänster anges några nedan:



- Ronnys Ekonomibyrå som via ny kunskap möjliggör för samtliga i företaget att åta sig löneadministration åt "kund" samt att kunna genomföra bättre årsredovisningar och komplexa bokslut utan stöd av auktoriserad revisor. Sammantaget stärks yrkesrollen och bidrar till ökad sysselsättning.
- Floda Frisörstuga som bland flera nya "grepp" nu kan erbjuda utbildningar, seminarier med hälsoinriktning, vilket gjort att ytterligare en person har erbjudits viss grad av sysselsättning. Tillgängligheten har också ökat via ett lokalbyte.
- Damm- och Trädgårdsmiljö (DTM) som idag kan erbjuda all sin personal helt andra och mera kompletta arbetsuppgifter inom området park och trädgårdsvård. Även här har en positiv personalutveckling noterats i form av att fler kan sköta externkontakter.
- Gagnefs Industrisnickerier AB där resultatet kan ses som att kompetensförstärkningen i flera fall inneburit nya roller på flera plan. Härutöver har en helt ny produkt "värkt" fram i form av ett "lutande golv" i träkonstruktion för våtutrymmen. Den interna kompetensen har klart ökat som följd att företaget inte är lika beroende av externt expert stöd.
- Alfs Gräv där kompetenstillskottet bidragit till att bättre klara kommande generationsskifte. I förlängningen kommer därmed också en ny medarbetare att finnas i organisationen.

Gällande området nya produkter så ligger detta delvis på ett annat plan men stöds självfallet av god kompetens och innovativt tänkande och återfinns mer eller mindre hos samtliga deltagande företag. Som ett exempelvis anges DTM via sin utbildning gällande fruktträdhantering, fiskdammybyggnad och kursverksamhet, **kort sagt att våga ta nya grepp.**

Kompetensbrister inom ekonomistyrning/ = förståelse av ekonomirapporter samt inom marknadsföring noterades hos flertalet företag. Nämnade bristerna har varit rätt generella och upplevelsen idag är att problemet hyggligt kommer att lösa sig via genomförda utbildningsinsatser.

Delaktigheten har helt klart förbättrats då ex.vis kommentarer från personalen på DTM anger: "Aldrig kunde vi tro att vi alla skulle få möjlighet att lära oss så mycket". - Eller från personalen på Bygglagret i Mockfjärd: "Det här kommer att betyda mycket för oss alla". - Solentec AB anger: "Nu kan flera av oss på ett bättre sätt möta kunden önskan".

Totalt sett är också fler i sysselsättning nu jämfört med när analysfasen inleddes.

- **Syfte och mål med projektet**

EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialförbundet

Redogör för projektets avsedda resultat/slutmål och eventuella delmål. Vad uppnådde ni i förhållande till era mål då projektet startade? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av t ex erhållna kunskaper och ändrade attityder och/eller beteende. Vilket lärande åstadkom i projektet såväl internt som externt? Redogör för orsaken till avvikelser jämfört med projektansökan.

Syftet, som delvis beskrivits i ovanstående texter, "stördes" i viss mån av den finansiella kris som i huvudsak drabbade alla i samhället. Väsentligt blev emellertid att säkra sysselsättningen och noterbart är att "målgången" varit god och att den totala arbetsstyrkan alla deltagande företag har ökat något sedan projektstart.

Beträffande samverkan, så noteras några informella allianser, som finns/ etablerats bland annat hos företagen GIS, Vått & Torrt och Solentec AB vilket bedömdes vara ett delmål i sig med resultatet att företagen har en form av partnerskap med andra i och utanför regionen.

Strategiska förändringar återfinns dessutom hos företagen GIS, Alf Gräv och hos Ronnys Ekonomibyrå, där vissa personer numera kommer att kunna verka i andra roller med annat ansvar (ex.vis hyras in som ekonom i ett företag och hänvisar till Ronnys Ekonomibyrå). Vidare har projektarbetet via genomförda utbildningar indirekt aktualiserat frågor kring jämställdhet och tillgänglighet.

Gällande tillgänglighet så noteras vidare att Ronnys Ekonomibyrå förändrat situationen för en medarbetare med hörbarhetssvårighet och planerar även ett lokalbyte för bättre samverkan/ närhet i den egna organisationen.

En lokalanpassning har även skett för Floda Frisörstuga, vilket i huvudsak kommer kunden tillgodo. Den nya lokalen erbjuder även, som nämnts, möjlighet till kursverksamhet (flera kurser har redan genomförts).

Arbetstidsanpassningar noteras, delvis med stöd av projektet, och gäller företagen Solentek AB och EB Hedlund & CO AB bland annat p.g.a föräldraskap. Smärre anpassningar noteras även hos övriga företag.

Lärandet som projektet bidragit med kan i huvudsak sammanfattas som att det är viktigt att sätta sig ner tillsammans, lyssna, värdera, "lopa" och därefter besluta. Ytterligare värdefulla reflektioner är att det i många fall kan vara bra med någon form av mentor. Projektadministrationen har i många fall fungerat som sådan. Flera orsaker finns till ett "mentorbehov" bl.a så har inte alla deltagande företag sin



kompetensinriktning åt det administrativa hållet. - Slutsatsen blir att dylika erbjudanden kan vara önskvärda för framtiden.

Gällande avvikelser så berör detta främst förändringar i kursutbud, då det ofta kan vara nära två år mellan planering och genomförande, med följd att tänkt kurs eller tänkt arrangör inte längre finns tillgänglig. I en föränderlig värld så kan dessutom inriktningen behöva anpassas för att få bästa effekt på EU-stödet. Detta har emellertid kunnat lösas på ett smidigt sätt via löpande kontakter med ESF-rådet.

• **Arbetsätt**

Vad var den huvudsakliga arbetsättet? Beskriv kortfattat vilka metoder och/eller utbildningar som användes. Beskriv eventuellt nya metoder eller materiel som tagits fram i projektet.

Beträffande arbetsättet i projektet så framgår detta delvis i föregående texter och sammanfattas enligt följande:

- Löpande kontakter med företagen, dels via telefon/ e-post eller besök,
- Hela processen bygger på den *mall* som finns upprättad i analysfasen,
- Kontakter sker minst två gånger per månad med respektive företag,
- Klargörande för företagen att så fort funderingar/ problem uppstår kan de alltid söka kontakt,
- En gemensam träff har genomförts där "de goda exemplen" redovisats,
- En utvärdering via mentometerteknik har genomförts med gott resultat samt
- Att alla handlingar granskats gemensamt av projektledning och berörda företag.

• **Deltagande aktörer i projektet**

Redogör för vilka aktörer (organisationer företag myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller ekonomiska resurser och övrigt.

Redovisa eventuellt arbete i styrgrupp och/eller referensgruppen och dess eventuella sammansättning. Hur har projektgruppen fungerat? Hur har styrgruppen och/eller referensgrupp fungerat?

Deltagande företag i projektet har varit (se nästa sida):

Solentek AB i Djurmo i Gagnef (sju anställda = plus en)

GIS = Gangnefs Industrisnickerier AB i Mockfjärd (13 anställda)

Bygglagret i Mockfjärd AB (sex anställda = plus en)



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

EB Hedlund & CO i Dala Floda (30 anställda)
DTM = Damm- och Trädgårdsmiljö i Djurås i Gagnef (fem anställda = plus en)
Alfs Gräv i Dala Floda (två anställda)
Vått & Torrt i Dala Floda (en och en halv anställd = plus en halv)
Floda Frisörstuga i Dala Floda (två anställda = plus en halv)
Ronnys Ekonomibyrå i Arvslindan i Gagnef (tre anställda = alla erbjuds heltid).
(Samtliga företag som startade och deltog i analysfasen har också medverkat i genomförandet och har i huvudsak fullföljt hela sin kompetenssatsning).

Samverkansarbetet har dels skett med och mellan deltagande företag samt dels med Högskolan Dalarna, DalaWux, Region Dalarna, dels med andra likvärdiga projekt med inriktning på kompetensutveckling. - En inte oväsentlig samverkanspartner är ESF-rådet där regelverk, avvikelser (vanligtvis förekommande) och "nytänk" på ett mycket fruktbart sätt behandlats.

Någon styrgrupp har ej bildats i detta projekt men ett nära samarbete har skett under hela projekttiden mellan projektledaren, projektadministratören och ekonomen.

- **Jämställdhetsintegrering**

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt ev. avvikelser utifrån projektplan, utmaningar etc.

Som framgått i rapporten så har genomförda utbildningar och diskussioner under hela projekttiden direkt eller indirekt berört områden kring jämställdhet. Konstateras att resultatet nya roller och nytt synsätt finns noterbart hos flertalet företag. = Såväl manligt som kvinnligt ledande arbetsuppgifter noteras nu hos hälften av deltagande företag. I grupp har dessutom stöd getts för att alla skall få komma till tals och markeringar finns innebärande att det oftast är viktigt att avvakta med beslut via att "lopa" om en frågeställning. Kunskapen om vad som inryms i begreppet jämställdhet har tydliggjorts på ett helt annat sätt.

- **Tillgänglighet för personer med funktionshinder**

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt ev. avvikelser utifrån projektplan, utmaningar etc.

Konkret redovisas:

DTM kommer att bygga ett kontorshus i anslutning till sin nyetablerade trädgårdsanläggning som direkt anpassas för funktionsnedsättning. Gäller även hela anläggningen och här kommer det att finnas möjlighet för någon med funktionsnedsättning att få arbete.



Floda Frisörstuga har i sina nya lokaler (anskaffade under projektet) klart bättre möjligheter för kunder med funktionsnedsättning.

Ronnys Ekonomibyrå har tillsett att en medarbetare klarar sina uppgifter bättre via förstärkning av ett hörbarhetsystem och funderar även på ett lokalbyte för att förbättra sammanhållningen mellan de anställda.

EB Hedlund & CO AB, Gagnefs Industrisnickerier AB, Bygglagret i Mockfjärd AB samt Solentec AB har klart markerat att de kommer att beakta tillgänglighetsfrågor vid kommande personalförändringar.

Företagen Alfs Gräv och Vått & Torrt har bara marginella möjligheter till att förbättring kring tillgänglighet. Exempel härpå kan vara bättre och aktuella hemsida.

Kriterier för genomförandet

De viktigaste dimensionerna i socialfondsprojekt är att se till individens kompetens och möjligheter, att lyckas. Att engagera berörda personer och att kunna påverka och få genomslag för resultaten. I det nationella socialfondsprogrammet finns fyra kriterier för genomförandet av programmet. Kriterierna syftar till att säkerställa att programmet ger ett mervärde till Lissabonstrategins inriktning på ökad tillväxt och sysselsättning. Samtliga projekt ska uppfylla minst ett av dessa kriterier. Ett eller flera av kriterierna skall ingå i de regionalt formulerade prioriteringar som utarbetas i samband med regionala utlysningar. **Besvara frågan/or utifrån de kriterier som ert projekt utgår från.**

- **Främja lärande miljöer**

I Socialfondsprogrammet kapitel 2:5 1 så beskrivs lärande miljöer utifrån följande:

Programmet skall främja lärande miljöer genom att stimulera till kompetensutveckling med utgångspunkt i den enskildes utvecklingsbehov, oavsett om personen är företagare eller anställd, chef eller medarbetare, och koppla denna till verksamhetens mål. Kompetensutveckling bidrar till att individen bättre kan möta framtida omställningar på arbetsplatsen och öka sin anställningsbarhet totalt sett. För att lärande miljöer skall kunna utvecklas krävs ytterligare kunskaper om hur lärandet förändras i det moderna arbetslivet, vad som sker i övergångarna mellan studier och arbetsliv, hur det informella lärandet i vardagen och på arbetsplatsen kan tas till vara, och hur vi kan skapa förutsättningar för alla till lärande och därmed bättre möjligheter att etablera sig i arbetslivet. Samverkan för utveckling av lärande miljöer kan engagera t.ex. aktörer såsom utbildningsväsende,



arbetsmarknadsmyndigheter, arbetsmarknadens parter och arbetsgivare och social ekonomi.

Ni har i förekommande fall beskrivit hur ni tänkt jobba med detta kriterium i er ansökan: Beskriv era insatser för att uppfylla ambitionerna i ansökan.

Projektet har ej beskrivit kriteriet främja lärande miljöer i ansökan men i projektarbetet har naturligt en uppmuntran skett i syfte att prova nya tankar och att möta andra synsätt som kan såväl stödja som förkasta ens idéer, planer et.c.

• **Främja innovativ verksamhet**

Socialfondsprogrammet kapitel 2:5:2 ger följande definition av hur programmet förhåller sig till kriteriet **främja innovativ verksamhet**:

Inom ramen för vart och ett av de operativa strukturfondsprogrammen skall särskild uppmärksamhet ägnas åt att främja innovativ verksamhet¹. Detta innebär möjligheter att pröva alternativa sätt att investera i humankapital.

Nya projekt kan utgå från resultat i tidigare genomförda socialfondsprojekt och integrera tidigare med framgång prövade metoder, i syfte att vidareutveckla dessa. Detta kan ske t.ex. genom att metoder används i större skala eller att målgruppen förändras.

Ni har i förekommande fall beskrivit hur ni tänkt jobba med detta kriterium i ansökan: Beskriv era insatser för att uppfylla ambitionerna i ansökan.

Beträffande innovativ verksamhet hänvisas till nedanstående:

- Ronnys Ekonomibyrå som med ny kunskap kan utföra löneadministration åt "kund", hyras in hos kund samt att kunna genomföra bättre årsredovisningar och komplexa bokslut utan stöd av auktoriserad revisor.
- Floda Frisörstuga som nu erbjuder bland annat utbildning/ seminarier inom hälso- och miljöområdet (lokaler härför har nyligen införskaffats)
- Damm- och Trädgårdsmiljö (DTM) har tillägnat sig ny kunskap såsom omfattande trädbeskrifning, damm- och trädgårdsbyggnad samt att självständigt klara kalkylering och marknadsföring.
- Gagnefs Industrisnickerier AB där främst noterbart är produkten "lutande golv" för våtutrymmen.

¹Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1081/2006 om Europeiska socialfonden, artikel 3.5.



I övrigt gällande innovativa grepp finns noterbart på flera håll en nyvunnen egenkompetens inom marknadsföring, CAD-teknik och bredare produktionskunskap som möjliggör helt andra arbetsuppgifter och en helt annan flexibilitet.

- **Främja samverkan**

I Socialfondsprogrammet kapitel 2.5.3 beskrivs kriteriet främja samverkan enligt följande;

Samverkan, förankring av idéer och lösningar samt strategisk planering för att åstadkomma genomslag för det innovativa arbetet är viktiga element i strävandena att säkerställa ett mervärde i programmet. Medverkande aktörer måste vara tydliga både med sitt syfte att medverka och sina åtaganden inom projektet, och med hur de avser att gå vidare med framkomna resultat för att möjliggöra tillämpning i större omfattning.

Ni har i förekommande fall beskrivet hur ni tänkt jobba med detta kriterium i er ansökan. Beskriv utifrån ansökan era insatser för att uppfylla ambitionerna i ansökan.

För kriteriet främja samverkan hänvisas till följande:

Dels processen inom och mellan deltagande företag i projektet d.v.s det som sker via genomförda arbetsträffar dels det som gäller för företagen Vått & Torrt, GIS, och Solentek där informella nätverk bildats. Nämnvärt härvidlag är hotellverksamhet kontra Vått & Torrt, ett utökat kontakt-/ säljnät i Sverige för företaget GIS samt ytterligare utvecklat samarbete mot Högskolan för företaget Solentek. - Andra exempel finns också att redovisa ex.vis Floda Frisörstuga som stärker sin roll via nya erbjudande i form av utbildning-/ seminarier och Ronnys Ekonomibyrå kontra företaget Antikgömman och en aktionsverksamhet i Gagnef.

- **Främja strategiskt påverkansarbete**

Socialfondsprogrammet definierar kriteriet i kapitel 2.5.4 på följande sätt;

Möjligheterna att få till stånd förändring och skapa genomslag för framkomna resultat gagnas av en strategisk ansats där aktörerna i ett projekt redan i det förberedande stadiet av projektet fokuserar på vilken kunskap som efterfrågas och vilka kontakter som behövs för ett effektivt genomförande. Detta är betydelsefullt både för att få önskad uppmärksamhet från målgrupperna och för att involvera dem i det kommande arbetet. Först efter en sådan kunskaps- och kontaktinventering bör planering och genomförande följa.



Ni har i förekommande fall beskrivet hur ni tänkt jobba med detta kriterium i er ansökan. Beskriv hur ni jobbat för att uppfylla ambitionerna vad gäller kriteriet.

Regionala Prioriteringar

- Redogör för eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

- **Strategiskt påverkansarbete**

Redogör för hur ni arbetat med strategiskt 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? Vad mer skulle kunna göras? Vem bör göra det?

Projektet har ej beskrivit kriteriet strategisk påverkan i ansökan, men i projektarbetet har detta på ett naturligt sätt inrymts i arbetet och framgår av tidigare texter.

- **Extern utvärdering**

Redogör för hur den externa utvärderaren (om det är aktuellt) konkret bidragit i projekt-arbetet. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet.

En mentometertest är genomförd med stöd av extern konsult. Ett anpassat frågebatteri sammanställdes med möjlighet till en öppen diskussion efter varje fråga.

- **Egenutvärdering**

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

Framgår av tidigare texter d.v.s löpande stöd och kontakt har naturligt skett och hänvisar till texten under rubriken Arbetsätt.

- **Sammanfattande bedömning**

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

Projektledningen vill framhålla att "Kompetensutveckling Gagnef" är ett i alla avse-

EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

enden lyckat projekt, såväl till måluppfyllelse som till företagens förmåga att klara av sina respektive utbildningsplaner. Av erhållen budget för kompetensutveckling har företagen nyttjat 79% och fler är i sysselsättning nu jämfört med tidigare samt att nya märknåder och nya produkter/ tjänster har tillskapats.

- **Kontaktpersoner**

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

Hans Danselius

hans.danselius@globalnet.net

Tel 070 - 642 59 01

EIF WESTRIN
Samordnare

1. *Phragmites*
2. *Spartina*

3. *Distichlis*
4. *Scirpus*

5. *Eleocharis*
6. *Cyperus*

7. *Lygodium*
8. *Salvinia*
9. *Azolla*
10. *Utricularia*

11. *Chara*
12. *Wolffia*
13. *Hydrocotyle*
14. *Utricularia*

15. *Utricularia*
16. *Utricularia*
17. *Utricularia*

18. *Utricularia*
19. *Utricularia*

20. *Utricularia*
21. *Utricularia*
22. *Utricularia*
23. *Utricularia*

24. *Utricularia*
25. *Utricularia*

(

(

(

(