



Extern Utvärderingsrapport

Kompetensutvecklingsprojekt
HP1 genomförande

2009-05-01 – 2011-04-30

VKon, Pinnmogatan 4, 734 36 Hallstahammar

arbete och nya möjligheter för alla



Innehåll

Sammanfattning	3
1. Bakgrund	4
1.1 Problem och utgångsläge	4
1.2 Jämställdhetsintegrering.....	5
1.3 Tillgänglighet för personer med funktionshinder	7
2. Projektets mål.....	7
3. Målsättningar	9
3.1 Projektets fem mätbara målsättningar/kortfristiga effektmål	9
3.2 Utvärderings målsättning.....	9
4. Projektorganisation	10
4.1 Projektägaren	10
4.2 Projektorganisation	10
4.3 Samverkansaktörer	10
4.4 Projektperiod.....	10
4.5 Projektets aktiviteter och arbetssätt	10
5. Programkriterier	11
5.1 Lärande miljöer.....	11
5.2 Främja innovativ verksamhet.....	11
5.3 Främja samverkan och strategisk påverkansarbete	11
6. Resultat.....	13
6.1 Resultat på individnivå.....	13
6.2 Måluppfyllelse på individnivå	15
6.3 Måluppfyllelse på företagsnivå	16
6.4 Jämställdhetsintegrering/ Måluppfyllelse kön	17
6.5 Åldersgruppsfördelning.....	19
6.6 Tillgänglighet för personer med funktionshinder	19
6.6 Lärande miljöer	19
6.7 Främja innovativ verksamhet.....	21
6.8 Samverkan och strategiskt påverkansarbete	25
6.8 Lärprocesser.....	28
6.10 Spridning av resultat.....	29
7. Reflektioner och slutsatser	29

Sammanfattning

In den här rapporten har det skett en extern utvärdering av projektet HP1 genomförande i Hallstahammar. Projektet har ägts av det lokala kooperativet Hallstahammar Promotion (HP) som representerar sju företagsnätverk i Hallstahammar. Detta projekt var Hallstahammar Promotions första kompetensutvecklingsprojekt och projekttiden var mellan 1 maj 2009 och 30 april 2011. Projektets målgrupp har bestått av åtta mellanstora företag med sina anställda inom entreprenad-, åkeri-, sanerings- och återvinningsbranschen i Hallstahammars kommun.

Den övergripande målsättningen med projektet HP1 genomförande har varit att få igång ett långsiktigt och uthålligt förändringsarbete på de deltagande företagen som leder till minskat sårbarhet och ett ökat lärande hos de sysselsatta. Programkriterierna har varit att öka samverkan, att främja lärande miljöer och innovativ verksamhet i Hallstahammars kommun samt att jobba med jämställdhetsintegrering och bedriva strategiskt påverkansarbete på de deltagande företagen. Inom HP1 genomförande har skett insatser både på företags- och individnivå. HP1 genomförande har erbjudit en möjlighet för de anställda på de deltagande företagen att skaffa sig ny kompetens för att öka sin anställningsbarhet. Genom samarbete med de olika nätverken på orten, Hallstahammar Promotion och kommunens näringslivschef har understyrkts nytänkande och samverkan. Med denna unika sammansättning av nyckelpersoner har både kreativiteten och resultatspridning i projektet ökats.

Utvärderingen har baserats på intervjuer och egenutvärdering, vilket innebär att HP tillsammans med sina medarbetare har reflekterat och gjort en bedömning av projektets insatser utifrån all dokumentation som samlats inom projektet. Övriga metoder som har använts vid utvärderingen är den lärande utvärderingen, on-going evaluation som rekommenderas enligt EU:s riktlinjer. Andra mätinstrument som har använts är enkätsammanställningar om deltagarnas upplevelse av kompetenshöjande insatser och enkätinsamling av företagets upplevelse, lärdomar av kompetensutveckling samt arbetsanteckningar.

Projektet HP1 genomförande har omfattat 164 deltagare, som har fått kompetensutveckling mellan åren 2009 till 2011. Under denna tid har 67 unika utbildningar genomförts där alla deltagare har genomfört olika utbildningsinsatser. Projektets övergripande målsättning har uppfyllts. Även programkriterierna att öka samverkan, att främja lärande miljöer och att främja innovativ verksamhet har uppnåtts eftersom en positiv förändring har varit synbart bland de deltagande aktörerna. Stödet i form av kompetensutvecklingsinsatser har bidragit till ökade möjligheter för tillväxt på företagen och i kommunen. Dessutom har företagen kunnat stärka sin egen konkurrenskraft och konkurrenskraften hos de anställda. 95 procent av projektets utbildningsbudget har förbrukats.

Styrkan hos projektet har varit att alla deltagande aktörer gemensamt skapat ett framgångsrikt projekt genom nya samverkansprocesser inom kommunen, näringslivet och de olika nätverken på orten. Här har det funnits ett aktivt ägarskap och bred sammansättning av aktörer med mandat för förändring. Tillsammans har de deltagande aktörerna kunnat ta tillvara på resultaten, att marknadsföra och sprida de. Projektet har varit mycket uppskattat bland företagen och dess anställda som har varit mycket engagerade under projekttiden. Det gemensamma lärandet om projektlogiker har skapat en multiplikatoreffekt, då metoden som ursprungligen började användas i projekten har inspirerat både offentlig verksamhet och föreningsliv.

1. Bakgrund

1.1 Problem och utgångsläge

De deltagande företagen i Hallstahammars kommun har befunnit sig på en stark gungande marknad där risken för omställning har varit stor. Kartläggningen visade att de flesta personerna i målgruppen hade kompetensutvecklats mycket sparsamt i sina organisationer. Många saknade formell utbildning för sina arbetsuppgifter och riskerade därmed arbetslöshet vid en eventuell omställning.

Under tidsperioden 2007-07-01 till 2008-11-30 genomförde projektägaren en kompetensutvecklingsanalys på de deltagande företagen inom entreprenad- åkeri, sanerings- och återvinningsbranschen. Resultatet presenterades på aggregerad nivå i form av en SWOT-analys och avslutades med en redogörelse för kartlagt behov av kompetensutveckling ur ett omställningsperspektiv.

Resultat av SWOT-analysen:

- Konjunkturedgången hade drabbat stora delar av länet. Nedgången hade skapat stora strukturomvandlingar inom många branscher som berörde projektets deltagande företag och dess medarbetare.
- Lågkonjunktur slog speciellt hårt mot bygg- och industrisektorn som var uppdragsgivare till projektets deltagande företag. Konsekvenserna av nedgången medförde varsel och permitteringar på fler av de deltagande företagen.
- Hallstahammar kommun drabbades hårt av varsel och permitteringar under hösten 2008. Vart femte arbetstillfälle hade försvunnits, vilket skapade en stor oro bland kommunens arbetstagare, arbetsgivare och offentlig sektor.
- Medias stora rubriker om lågkonjunktur och katastrof på arbetsmarknaden påverkade både företag och allmänhet som drog ner på konsumtion och senare minskade byggnationer och andra investeringar.
- Finanskrisen på den globala marknaden påverkade Sveriges arbetsmarknad negativt. För projektets deltagande aktörer resulterade detta bland annat i svårigheter att låna pengar till framtida investeringar.
- De ökade oljepriser innebar att drivmedel till fordon och maskiner ökade avsevärt. Förutom att satsa på bränslesnålare maskiner och fordon blev företagen tvungna att bli bättre på att planera sina arbeten och köra mer miljömedvetet för att spara mil och bränsle. Ett av åkerierna i undersökningen konstaterade att kostnaderna bara för diesel skulle kunna minska med 200 000 kr/månad om chaufförerna körde försiktigare.
- Utflyttning av företag till utlandet, speciellt inom tung industri utgjorde ett hot då det var en stor uppdragsgivare åt flera av projektets deltagande aktörer.
- Konkurrensen från utländska aktörer ökade kontinuerligt. Ofta kunde de utländska aktörerna erbjuda kostnadseffektiva lösningar för inblandade uppdragsgivare, vilket gjorde att de deltagande aktörernas erbjudanden blev mindre attraktiva.

- Allt fler utländska åkerier etablerade sig i Sverige. Tyvärr så arbetade projektets deltagare inte på samma villkor vilket har medfört att de svenska åkerierna skulle komma i underläge gentemot de utländska åkarna.
- Myndigheterna har stiftat nya lagar kontinuerligt som gjorde det mycket svårt att arbeta kostnadseffektivt. Krav på myndighetsinsyn gjorde att allt för mycket arbete gick åt till administration vilket påverkade kärnverksamheten.
- Underhållet, framförallt på de svenska vägarna har varit eftersatt. Detta resulterade i att man fick onödigt högt slitage på fordon och maskiner som därigenom fick lagas i allt för stor omfattning på grund av dåligt vägunderhåll.
- Förändrade regler för a-kassa resulterade i att företagen tappade kompetent arbetskraft. Medarbetarna tvingades söka nya arbeten under vissa delar av lågsäsong. Detta ökade trycket på det egna företaget att hitta vinteruppdrag år vissa delar av personalen.
- Företagen använde sig av stora bränsletörstiga fordon som tjänstebilar. Miljömedvetenhet hos företagets medarbetare skapade en debatt som möjliggjorde en förändring som på sikt skulle skapa en hållbarare miljö.
- Ny kompetensen på företagen skulle bli ett allt viktigare individuellt konkurrensmedel när arbetslösheten skulle fortsätta öka i landet. Det har varit viktigt att medarbetarna är med och påverkar sin egen kompetensutveckling så att de är individuellt fortsatt anställningsbara vid en eventuell omställning.

De flesta företagen i projektet skulle kunna förbättra sin informations- och kommunikationshantering. Den ekonomiska rapporteringen skulle generellt kunna förbättras och det har funnits önskemål från fler medarbetare om mer ekonomisk insikt i de egna arbetena.

Även ledarskapet främst hos ledningen i flera av de deltagande företagen skulle kunna förbättras eftersom få av de deltagande företagen har haft rutiner för återkommande individuella utvecklingssamtal med sina medarbetare och strategisk kompetensutvecklingsplanering saknas på de flesta av företagen.

Många projektdeltagare skulle behöva utbilda sig i data för att bättre hänga med i utvecklingen. Genomgående har fler deltagande företag behov av att datorisera delar av sin verksamhet för att effektivisera, slippa göra dubbelarbete och öka lönsamheten.

1.2 Jämställdhetsintegrering

Analysen, som projektägaren genomförde, har visat att deltagarna i projektgruppen hade en relativ positiv attityd till jämställdhet där viljan och inställningen till ökad jämställdhet har varit god på de mansdominerande arbetsplatserna. Förprojekteringen har visade en mycket tydlig horisontell könssegregering. Männerna utförde sina arbetsuppgifter i mansdominerande yrkan medan kvinnorna fanns bland de traditionella reproduktiva yrkena som t. ex administratörerna.

Det har förekommit en mycket tydlig vertikal könssegregering också. De manliga medarbetarna har dominerat och det har enbart varit män som var chefer eller hade arbetsledarpositioner.

Under tidsperioden 2007-07-01 tills 2008-11-30 genomförde projektägaren en kompetensutvecklingsanalys. Statistiken och SWOT-analysen har sedan legat till grund för den analys, upplägg av strategier och förslag till projektets jämställdhetsintegrering som gjorts i samarbete mellan arbetsplatser, extern processledare och projektets arbetsutskott.

Resultat av SWOT-analysen:

Under kartläggningsfasen ingick tio företag med 195 projektdeltagare i projektet där könsfördelningen var 15/85. Samtliga företag arbetade inom mansdominerade branscher såsom åkerier, markentreprenad, återvinning och industrisanering. Det konstaterades att män och kvinnor inte hade funnits på samma hierarkiska nivåer. Statistiken visade en vertikal könssegrering som inneburit att kvinnorna inte hade arbetsledar- och chefspositioner i samma utsträckning som männen i projektet. Av projektets samtliga VD var alla män och endast 3 av 21 arbetsledare var kvinnor. Även resulterade analysen i att kvinnor i större utsträckning än män innehade reproduktiva arbetsuppgifter. Kartläggningen visade också att bland företagen har det funnits en hög andel kvinnliga chaufförer och saneringsarbetare i en annars mansdominerad yrkeskategori.

Män arbetade oftast heltid medan kvinnor i större omfattning arbetade deltid. De flesta i yrkeskategorierna administratörer och arbetsledare har själva valt deltid på grund av småbarn eller företagsöverlåtelser, en av ägarna har gått ner på halvtid för att fasa in nya ägare.

Löneskillnaden sett över hela arbetsmarknaden i riket totalt visade att kvinnor hade i genomsnitt 84 procent av mäns löner. Statistiken visade också att projektets kvinnor ligger högre än riksgenomsnittet. I de yrkeskategorierna där det förekom löneskillnader berodde dessa på lägre utbildningsnivåer, lägre kompetens och mindre ansvarsområden.

HP1 genomförande har antagit en jämställdhetspolicy som beskriver det övergripande syftet med jämställdhetsintegreringen. Jämställdhetspolicyen ska förankras hos samtliga deltagande aktörer och dess medarbetare och sitta väl synlig ute på företagen.

I analysen konstaterade projektägaren att attityden till jämställdhet har varit positiv hos de flesta av projektets deltagande aktörer. Företagen har sett jämställdhet som en resurs och upplevt att en blandning av både män och kvinnor skulle gynna arbetsmiljön positivt. Det visade sig att projektets deltagare yrkesmässigt har varit mycket könssegrerade, både horisontellt och vertikalt, vilket speglar riket i stort. Dock har det varit glädjande att konstatera att kvinnornas löner i förhållande till männens ligger högre än riksgenomsnittet.

Ett problem har varit att så få personer av det underrepresenterade könet söker anställningar i mansdominerade yrken. Ofta handlar det antagligen om fördomar vilket en av de deltagande aktörerna har påvisat. Ett av åkerierna har två kvinnor anställda som chaufförer på långtrådare med släp. Erfarenheterna har varit mycket goda eftersom kvinnorna är mycket kompetenta som chaufförer och dessutom oftast mer rädda om fordonen än männen.

Storleken på företagen, mellan tre och 50 anställda har gjort att kraven på dokumenterat jämställdhetsarbete har varierat stort. Projektet skulle vinna på att hitta en lämplig lägstanivå för utveckling av jämställdhetsarbete.

Ett förslag har funnits på utformning av en gemensam jämställdhetspolicy för samtliga deltagande aktörer. Mycket av ojämställdheten har berott på faktorer som företagen inte har kunnat påverka, t.ex. val av yrke ur ett könsperspektiv och ersättningsnivåer för föräldrapenning och vård av sjukt barn. Det har dock varit viktigt att känna till och beakta dessa faktorer, vilket gjorts genom ökad medvetenhet om problematiken.

1.3 Tillgänglighet för personer med funktionshinder

Fysisk tillgänglighet för alla deltagande aktörer skulle garanteras i projektets verksamheter. Projektets verksamhet skulle vara tillgängligt för alla personer oavsett funktionshinder och detta skulle ske genom att samtliga möteslokaler skulle vara tillgängliga för alla.

- Mötes- och utbildningslokaler ska helst ligga i markplan. Om lokal som ska användas för mötes- eller utbildningsaktivitet ligger ovan markplan eller i källarvåning skall hiss finnas i nära anslutning till lokalen.
- Det ska vara lätt att manövrera en rullstol både i lokal och utanför lokal och i anslutning till parkeringsplatser.
- Det ska finnas lättillgängliga toaletter och andra bekvämlighetsinrättningar såsom café – och lunchrum.

HP1 genomförande har definierat funktionshinder inom följande områden: fysiskt, psykiskt och intellektuellt.

- All projektverksamhet ska vara tillgänglig oavsett olika personers funktionshinder.
- Vi ska tillsammans vara lyhörda för fördomar och oförstående attityder.
- Om vi upplever oförstående attityder eller andra fördomar hos projektdeltagarna som berör funktionshindrade ska utbildningsinsatser genomföras.

I projektet skulle alla deltagande aktörerna vara lyhörda för fördomar och oförstående attityder. Alla skulle kunna ta till sig projektets information och resultat oavsett personens personliga funktionshinder genom att vara tydligt i kommunikation och informationshantering.

- Använda ett enkelt språk i alla eventuella publikationer.
- Utforma lättlästa texter i alla publikationer.
- Ta personlig kontakt med personer med funktionshinder som är intresserade av projektet.
- Informera om projektet via en webbplats.

2. Projektets mål

Syfte med projektet:

- att stärka medarbetarens individuella förutsättningar för anställningsbarhet på en alltmer turbulent arbetsmarknad
- de valda utbildningsinsatserna ska ge medarbetarna större möjligheter att ta sig an breddade och fördjupande arbetsuppgifter efter projektets slut

Mål:

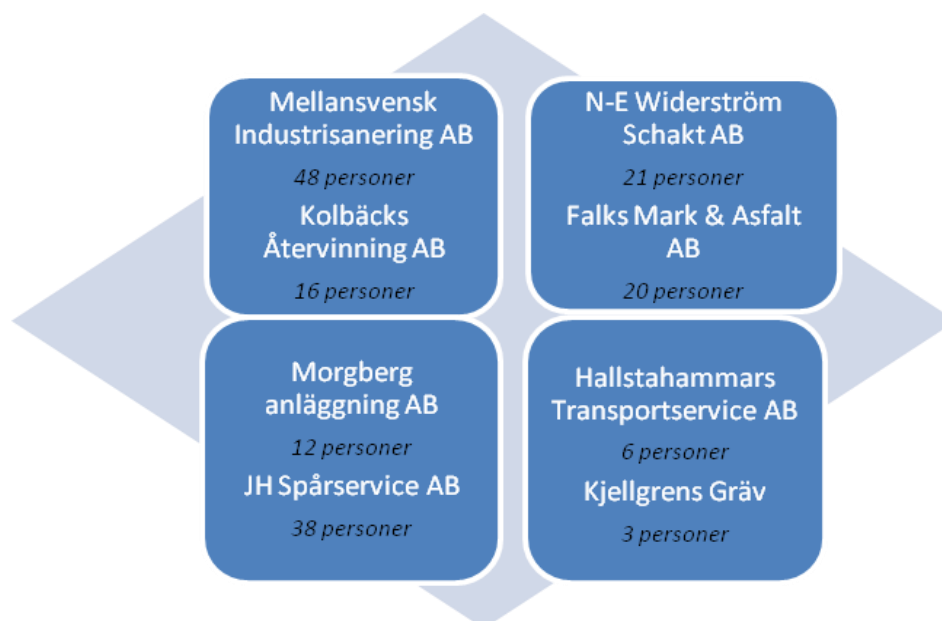
- att få igång ett långsiktigt och uthålligt förändringsarbete på företagen som leder till minskad sårbarhet och ett ökat lärande hos de sysselsatta

Programkriterier:

- att öka samverkan bland kommunen, näringslivet och nätverken
- att främja miljöer
- att främja innovativ verksamhet
- jämställdhetsintegrering av projektet
- att bedriva ett strategiskt påverkansarbete

Målgrupp:

- åtta små och medelstora företag med sin personal i entreprenad-, åkeri-, sanerings-, och återvinningsbranschen i Hallstahammars kommun, (det var tio företag från början men två företag har inte deltagit under genomförandefasen)



- yrkeskategori entreprenad:
 - mark, ban och anläggningsarbetare, sårbarheten hos individen i denna bransch är stor
 - vid konjunktursvängningar kan detta innebära risk för utslagning om inte kompetensen fördjupas eller breddas
- yrkeskategori åkeri och transportnäring:
 - sårbarheten för administrativ personal, ledning och chaufförer är stor
 - branschen är utsatt för hård konkurrens, både nationellt och internationellt
 - den här sektorn har historiskt satsat lite på kompetensutveckling
 - risk för utslagning om inte kompetensen fördjupas eller breddas
- yrkeskategori återvinnings- och saneringsindustri:
 - risk för utslagning om inte kompetensen fördjupas eller breddas

3. Målsättningar

Den övergripande målsättningen har varit att få igång ett långsiktigt och uthålligt förändringsarbete på företagen som leder till minskad sårbarhet och ett ökat lärande hos de sysselsatta.

3.1 Projektets fem mätbara målsättningar/kortfristiga effektmål

- 70 procent av medarbetarna som genomgått kompetensutvecklande insatser under genomförandefasen ska uppleva att de fått förutsättningar för att ta sig an fördjupande arbetsuppgifter
- 70 procent av medarbetarna som genomgått kompetensutvecklande insatser under genomförandefasen ska uppleva att de fått förutsättningar för att ta sig an breddade arbetsuppgifter
- 70 procent av de deltagande företagen (arbetsställen) ska efter kompetensutvecklande insatser uppleva att arbetsplatsen präglas av fördjupande kunskaper inom nuvarande arbetsområden
- 70 procent av de deltagande företagen (arbetsställen) ska efter kompetensutvecklande insatser uppleva att arbetsplatsen har breddat sin verksamhet, vilket kommer att leda eller har lett till ett behov av att få nya eller förändrade arbetsuppgifter utförda
- Kvinnor ska i lika stor omfattning (procentuellt räknat i sin grupp) som män erhålla kompetensutvecklande insatser under projektets genomförandefas

3.2 Utvärderings målsättning

Företaget VKon har genomfört den externa utvärderingen av projektet HP1 genomförande på uppdrag av Hallstahammar Promotion. Syftet har varit:

- att dokumentera resultat och effekter
- att utvärdera projektets måluppfyllelse
- att ge förslag på hur projektet kan utvecklas och samtidigt ta tillvara på resultat och lärande

Vi har använt oss av egenutvärdering, vilket i det här fallet har inneburit att deltagande aktörerna har reflekterat och gjort en kontinuerlig bedömning av projektets förlopp, utveckling och dess resultat. Vi har använt oss av lärande utvärdering, on-going evaluation som rekommenderas enligt EU:s riktlinjer. Följande underlag har använts:

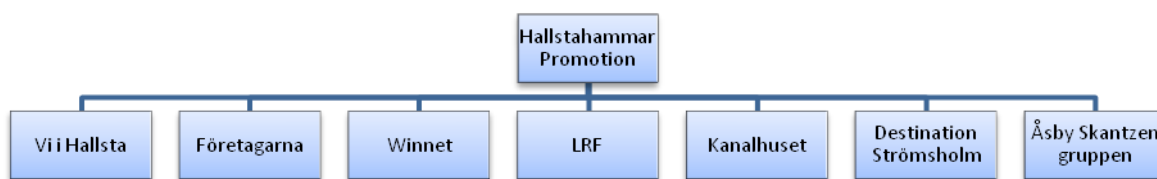
- projektansökan, projektets månatliga lägesrapporter, projektets slutrapport, egna sammanställningar, dokumentation av möten
- rapporter kartläggning
- deltagarlistor och utvärderingsenkäter som alla deltagare efter avslutad utbildningstillfälle har fyllt i
- utvärderingsenkäter som arbetsställen har fyllt i
- artiklar som avser spridning av resultat
- AU-möten, en gång per månad

4. Projektorganisation

4.1 Projektägaren

Projektägaren har varit det lokala kooperativet Hallstahammar Promotion. Det är en förening som representerar sju företagsnätverk i Hallstahammar. Alla har en gemensam vision:

”Genom aktiviteter och god samverkan skapa ett av Sveriges bästa näringslivsklimat”



4.2 Projektorganisation

Projektet har haft två interna projektledare, föreningens utförande och kommunens näringslivschef med ansvar för projektets lärande, utveckling, information och utvärdering. Sedvalls Affärsutveckling AB fungerade som projektkontor och ansvarade för projektets administration och redovisning. Det har funnits ett arbetsutskott som bestått av föreningens ordförande, kommunens näringslivschef, projektkontoret samt den externa utvärderaren. Denna grupp träffades en gång per månad för att diskutera projektets utveckling.

Adjungerad till arbetsutskottet har varit Företagarnas regionchef och de interna processledarna från varje deltagande aktör. Referensgrupp till arbetsutskottet har bestått av styrelsen för Hallstahammar Promotion samt representanter för Hallstahammars kommun.

4.3 Samverkansaktörer

Hallstahammars kommun och Företagarna Regionalt har varit samverkansaktörerna.

4.4 Projektperiod

Projektperioden var mellan 2009-05-01 och 2011-04-30. Enligt projektplanen har utvärderingen skett vid tre tillfällen under projektiden. Resultaten levererades i två skriftliga delrapporter och en skriftlig slutrapport. Den första delrapporten lämnades av ett annat företag. I september 2010 har VKon utfärdat den andra delrapporten.

4.5 Projektets aktiviteter och arbetssätt

Det har skett kompetensutvecklingsinsatser som breddat och fördjupat deltagarnas kunskaper och erfarenheter under hela projektperioden.

5. Programkriterier

5.1 Lärande miljöer

Projektets upplägg skulle ge mervärden i form av ett ökat lärande på flera olika nivåer och skulle främja lärande miljöer genom att blanda det formella och informella lärandet. Utbildningar som genomfördes under projektiden skulle innefatta blandade grupper med deltagare från olika avsnitt, befattningar och kollektivavtalsområden. Effekten skulle vara att ge en ökad förståelse för helheten och skapa möjligheter för dialog. Projektet skulle också skapa lärande miljöer mellan de olika företagen.

Genom projektet HP1 genomförande skulle det ges möjlighet att stärka de anställdas delaktighet och möjlighet att förstå och bidra till företagets mål och utveckling. Projektet HP1 genomförande skulle ha en tydlig lärandeansats med utrymme för kontinuerlig reflektion, dialog och diskussion om förbättringar. Samverkan mellan näringsliv, olika föreningar på orten, offentlig sektor och politiker skulle ge möjligheter att lära av varandra och att hitta nya metoder för gemensamt lärande och erfarenhetsutbyte mellan alla deltagande aktörerna.

5.2 Främja innovativ verksamhet

Projektet HP 1 genomförande innovativ verksamhet har varit att för första gången samverkar med näringsliv, lokalt kooperativ och offentlig sektor för att ta ett gemensamt helhetsgrepp om kompetensutveckling och tillväxtfrågor i kommunen.

Hallstahammar Promotions ambition har varit att skapa en plattform för samordning av kompetenskartläggning och kompetensutveckling i syfte att ge sysselsatta möjlighet lära nytt och lära om.

5.3 Främja samverkan och strategisk påverkansarbete

Projektet HP1 genomförande har haft en bred sammansättning av samverkanspartner. Enskilda företag, representanter från lokala kooperativ, ideella föreningar och offentlig sektor har engagerat sig i projektets övergripande mål att få igång ett uthålligt förändringsarbete i Hallstahammar. Mervärden har skapats eftersom varje deltagande aktör har bidragit med sin specifika kompetens.

- De interna projektledarna har stor erfarenhet av utvecklingsarbete och projektverksamhet.
- Projektkontoret har stor erfarenhet av projektredovisning och projektadministration, samt gedigen erfarenhet av att hantera offentliga medel i utvecklingsprojekt.
- Företagarnas regionchef har gedigen kompetens av företagarfrågor, entreprenörskap och utveckling.
- Referensgruppen har innefattat personer i ledande ställning och etablerade företagare från de sju företagsnätverken där de har jobbat med projektorganisation i olika former.
- De interna processledarna hos varje deltagande företag har erfarenhet i personalarbete och utvecklingsfrågor

Projektorganisationen har samlat mycket kunskap och erfarenhet genom sina deltagande aktörer för att säkra projektets kvalitativa genomförande för att gemensamt utveckla ett positivt näringslivsklimat med ökad samverkan, ökad kompetens, möjlighetstänkande och ett ökat entreprenörskap.

Hallstahammar Promotion har för avsikt att tillsammans med kommunen arrangera utbildningsdagar som involverar både näringsliv och offentliga tjänstemän för att skapa en ökad kunskap och en större förståelse för varandras arbetsområden.

Även avser projektägaren att arbeta vidare med de lärdomar som framkommer av projektet. Detta kommer att påverka förändringsarbete och strategiskt påverkansarbete i kommunen och eventuell bidra till en hållbar arbetsmiljö.

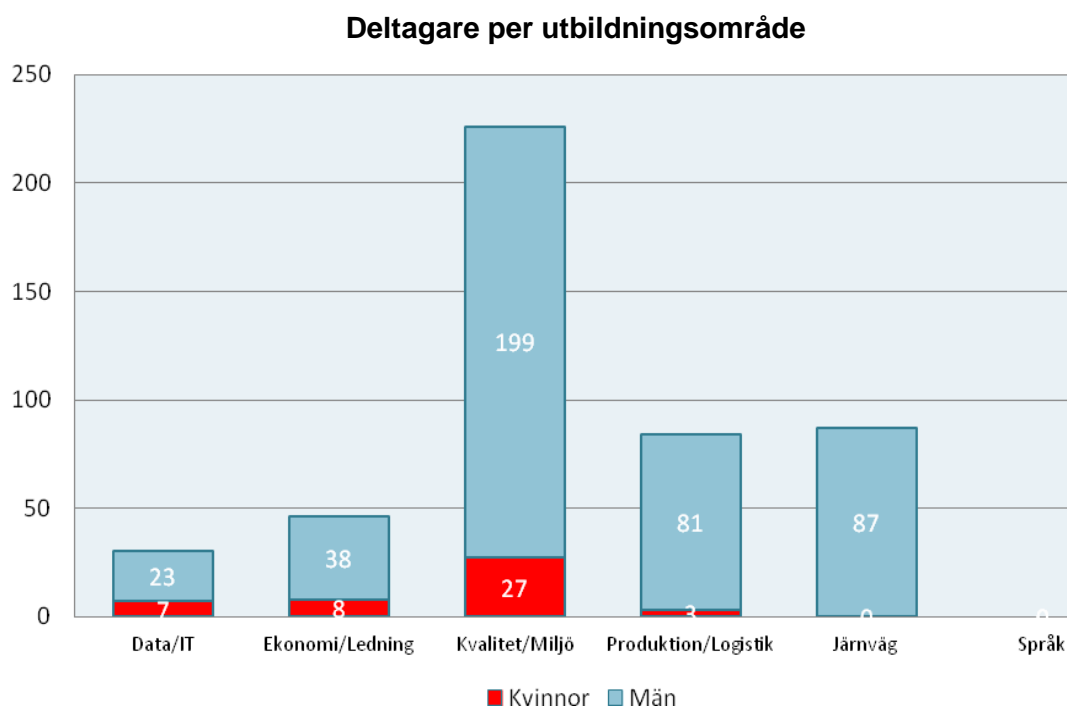


6. Resultat

6.1 Resultat på individnivå

Projektet har tillfört värdefull kompetens till målgruppen och till företagen, t.ex. har ägaren av företaget JH Spårservice AB utnämnts till Årets Företagare 2011.

Sju av åtta deltagande företag har utbildat sin personal under projekttiden. Totalt har 67 unika utbildningar genomförts där personer har gått flera utbildningar enligt bifogade tabell:



Företagens medarbetare har utbildat sig bland annat i följande:

- Truckutbildning, Miljöutbildning, Heta arbeten som har gjort att den enskilde har blivit mer attraktiv på arbetsmarknaden vid en eventuell omställning.
- VA-utbildning som har medfört att deltagande markentreprenörerna har kunnat ta mer avancerade uppdrag som annars inte hade varit möjligt.
- Trädgårdsbeskränning och Bergsprängning som har breddat företagen möjligheter genom att kunna erbjuda arbete även under lågsäsong.
- Ledarskapsutveckling har förbättrat företagets brister i ledarskap och minskat sårbarheten för den egna organisationen och för de anställdas anställningstrygghet.
- Kommunikation har bidragit med att förbättra företagets informations- och kommunikationshantering för att minska missuppfattningar som kan innebära att företagen tappar marknadsandelar.
- Utsättning har gjort att företagen och deras personal har fördjupat sina kunskaper och tagit del av en ny utveckling för att kunna ta sig an mer avancerade arbeten.

- Anläggnings AMA, Entreprenadjuridik har gett företagens medarbetare fördjupande kunskaper inom regelverk och bestämmelser och därför kan de ta sig an både breddade och fördjupande arbetsuppgifter.
- Datautbildning har förbättrat projektdeltagarnas kunskaper för att kunna vara konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden och för att kunna utföra sina arbetsuppgifter på ett mer effektivare sätt.
- Säkerhet på väg, ADR har tillfört företagen en yrkeskompetens som ingår i de informella kraven.
- Kvalitetsansvar har gett deltagarna ett bättre helhetsansvar eftersom beställaren oftast kräver att det finns en kvalitetsansvarig på företaget.
- Heavy Ecodriving har medfört att medarbetarna kan föra fram företagets fordon med minimal bränsleförbrukning som både är kostnadseffektiv och gör den anställde mer konkurrenskraftig på arbetsmarknaden.
- Administration, Företagsekonomi, Arbetsrätt har tillfört företagen och dess medarbetare fördjupande kunskaper för att kunna utföra sina arbetsuppgifter på ett bättre sätt och skapat bättre förståelse för företaget ekonomi bland medarbetarna.
- Sanering, Asbest har medfört den behövda vidareutbildningen för sanerare för att kunna möta marknadens krav.
- Liftutbildning, Traversutbildning, Truckutbildning har breddat och fördjupat företagets kompetens och de kan ta sig an nya typer av uppdrag vilket stärker både företag och den anställde.
- Lastsäkring har gett medarbetarna ökade kunskaper för att transportera gods på ett säkrare sätt, det är krav på lastsäkring på lastbilar och släp.
- Asfalt, Betongutbildning har tillfört att de anställda upplever hatt de har utvecklats inom detta område för att kunna fördjupa och bredda sina kunskaper.
- Säkerhet på järnväg, Signalställverksutbildning har tillfört att de anställda upplever hatt de har utvecklats inom detta område för att kunna fördjupa och bredda sina kunskaper.

Under ett framtidsseminarium i slutet av projektet där företagens representanter och HP's arbetsutskott deltog, har det framkommit följande (tre företag var närvarande):

- Det finns önskemål om att man skulle kunna träffas fortsättningsvis för att utbyta erfarenheter. Många av deltagarna har liknande vardagsproblematik och upplever att de oftast är ensamma i sin situation.
- En av företagarens ägare poängterade att de har fått mycket bättre samarbete med kommunen genom projektet. Även har ägaren genomfört en ledarskapsutbildning som har resulterat i att företaget har fått en bättre företagsledning.
- Alla tre representanter har varit eniga om att projektet har tillfört den behövda kompetensen. Men det har varit svårt att avsätta tid för att utbilda sig eftersom konjunkturen har kommit igång och företagen har fått mer jobb att utföra.
- En annan representant har utbildat en stor del av företagets personal inom sanering. Detta har tillfört en mycket större kunskap i saneringen och resulterat i att företaget kan utföra flera saneringsuppdrag.
- Alla representanter tyckte att det har positivt att Hallstahammar Promotion samordnade olika utbildningar på plats i Hallstahammar och önskar att denna samordning ska fortsätta även i framtiden.

Vad har fungerat bra/ mindre bra?

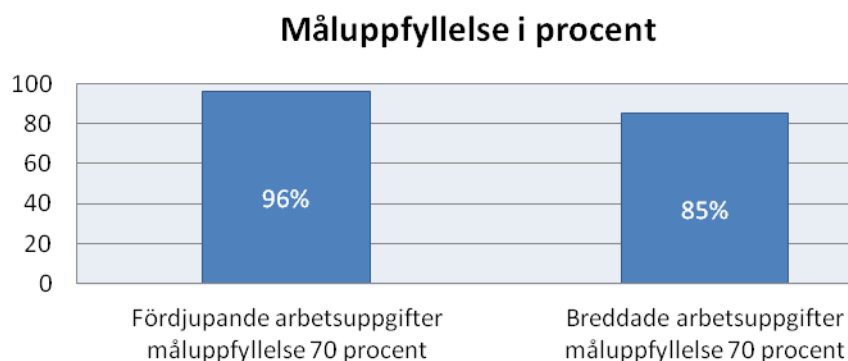
- ☺ bra stöd från projektkontoret, projektkontoret som driver på, gemensamma utbildningar, bra sammanställning av vilka utbildningsleverantörer som finns
- ☹ skulle ha börjat tidigare med insatser, att fylla i deltagarlistor och utvärderingsenkäter, bättre samordning av utbildningar mellan företagen, att det har varit trögt med revidering av utbildningar, de egna resurserna, produktionen

Företagen upplever en stor fördel att Hallstahammar Promotion har agerat som projektägare eftersom företagen med dess medarbetare har kunnat koncentrera sig på utbildningarna eftersom projektkontoret har tagit hand om den besvärliga administrativa delen.

Företagen i projektet har sett det som klar fördel att HP hjälper till med upphandling av utbildningar. Upphandlingsarbete har varit tidskrävande och det råder brist på kunskaper ute på företagen inom de olika utbildningsområdena när det gäller val av leverantör. Utvecklingsarbetet har inte påverkat företagets likviditet vilket har upplevts mycket positivt av de flesta deltagande aktörerna.

Företagen har varit mycket nöjda med projektkontoret och projektledningen. Personalen på projektkontoret har varit tillgängliga och snabba med att besvara frågor och hantera olika problem. De upplevdes engagerade i företagets kompetensutveckling och har varit stödjande på många sätt.

6.2 Måluppfyllelse på individnivå



Det har lämnats totalt 228 utvärderingsenkäter där 96 procent har angett att de har fått fördjupande arbetsuppgifter och 85 procent har känt att de har fått breddade arbetsuppgifter.

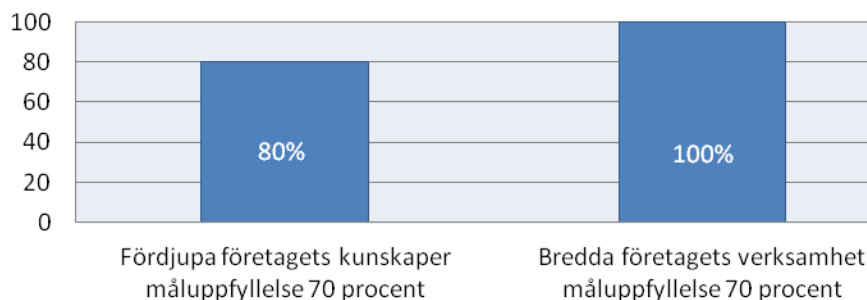
Medarbetarna kommentarer:

- en manlig deltagare och sina utbildningar i truck och heta arbeten:
 - *Det känns jättebra. Skulle det hända något så vet jag bättre hur jag ska hantera det. Och truckkort måste jag ha, det funkar inte annars!*
- en kvinnlig deltagare och sin utbildning i ekonomi för assistenter:
 - *Det händer ju en del inom det hör området så det känns bra att hålla sig uppdaterad. Sedan är det alltid upplyftande att gå kurser. Man får en kick och det är roligt att utvecklas!*

- en manlig deltagare och sin utbildning i bergsprängning:
 - *Om man träffar på en stenkotte kan man i värsta fall få vänta en vecka på en sprängare. Men utbildningen i bergsprängning ger oss tillåtelse att fixa det på egen hand så att vi kan jobba vidare vilket underlättar mycket!*
- en manlig deltagare och sin utbildning i VA och heta arbeten:
 - *En del kurser har jag gått tidigare men man behöver alltid uppdateras. Rörsvets kunde jag inte förut så det var bra att få lära sig.*
- en kvinnlig deltagare och sin utbildning i bokslut och deklaration:
 - *Det är alltid peppande att utvecklas och genom att träffa andra blir man inspirerad. Man lär sig också mycket av varandra eftersom all ofta kommer med olika frågeställningar som man själv gått och funderat på.*
- två kvinnliga deltagare och sin utbildning i klottersanering:
 - *Vi fick lära oss mer om medel, testa olika underlag och se hur material betar sig vid sanering. Kursledaren var väldigt bra och kunde hålla intresset uppe. Man fick sig en tankeställare. Det stänker nästan hela tiden när man sanerar, dessutom är det hög ljudnivå på högtryggstvätten. Vi har använt skyddshandskar tidigare men aldrig hörselskydd.*
- en manlig deltagare och sin utbildning i säkerhet på järnväg – tillsyningsman:
 - *Jag har idag mer koll på tåg och på vilka tider jag har att jobba med. Det är smidigt eftersom jag kan jobba själv och kunden slipper anställa en extra tillsyningsman.*

6.3 Måluppfyllelse på företagsnivå

Måluppfyllelse i procent



Fem av företagens representanter har lämnat in en utvärderingsenkät arbetsställe, två företag har inte lämnat in. Fyra har upplevt att företaget har kunnat få fördjupa sina kunskaper inom sina nuvarande arbetsområden. Fem av företagen representanter har upplevt att de har kunnat bredda företagets verksamhet och kunnat utföra flera arbetsuppgifter efter de genomförda utbildningarna.

Följande kommentarer har vi fått från kontaktpersonerna på arbetsställen:

- *tack vare all utbildning så fick vi hjälp av HP för att kunna utbilda mer personal för att kunna utföra jobb på järnvägen, dels åt Infranord och andra entreprenörer som utför arbete på järnvägen både inom spår och signalordning*
- *vi har fått djupare kunskaper inom ett område som vi satsat mycket på det senaste året, nämligen klottersanering*

- *vi har läst och lärt oss kundspecifika behörigheter vilket leder till att vi få göra jobb hos kund (demonteringar)*
- *vi har breddat vår kompetens utsättning, mätteknik, VA-arbeten och betongarbeten, vi har även höjd säkerheten med säkerhetskurser på både Heta arbeten, vi har breddat vår kompetens inom asbest genom en saneringsutbildning*
- *att många utbildningar var förlagda till den egna arbetsplatsen var värdefullt, de som deltog kände sig trygga i miljön och tyckte det var kul att köra sina fordon och diskutera individuella problemställningar*
- *det gav möjlighet att dela erfarenheter med andra företag i projektet eftersom dessa kom till oss för att delta i utbildningarna*
- *vi har blivit mer konkurrenskraftigare, mer flexibla och har fått en arbetsrotation som fungerar*
- *de som jobbar hos oss har blivit attraktivare på arbetsmarknaden, vilket kan vara en nackdel för oss som företag, så det gäller för oss att vara på topp för att få behålla de*
- *det är viktigt att vara med och utvecklas och utbilda sig eftersom samhället utvecklas och är föränderligt*
- *det händer saker hela tiden, nya regler tillkommer liksom nya tillvägagångssätt med nya material*
- *det är viktigt att regelbundet se över kompetensen i företaget*
- *framöver ska vi i större grad satsa på att bibehålla och vidareutveckla kompetens på våra kärnområden*
- *alla maskinister har fått mer jobb tack vare att de är tillsyningsmän, dessutom har produktionen blivit bättre och säkrare*
- *möjligheten att få vara med i utvecklingsprojektet har varit mycket bra för företaget*
- *dokumentationen av våra projekt blir också viktigare och viktigare, våra kunder ställer allt högre krav på handläggningen och vill ha koll på vad de köper för produkter och tjänster av oss*
- *det ger en extra trygghet för våra kunder när vi kan visa upp intyg om behörighet*

För att minska sårbarheten och därmed öka överlevnadspotentialen på de deltagande företagen har projektet HP1 genomförande kunnat fördjupa och bredda medarbetarnas kompetens. Dessutom har det varit möjligt för företagen att erbjuda tjänster som utan kompetensutveckling inte hade varit möjligt som t.ex. andra typer av transporter, trädbeskrning, VA-förläggning, AMA-förläggning och bergsprängning.

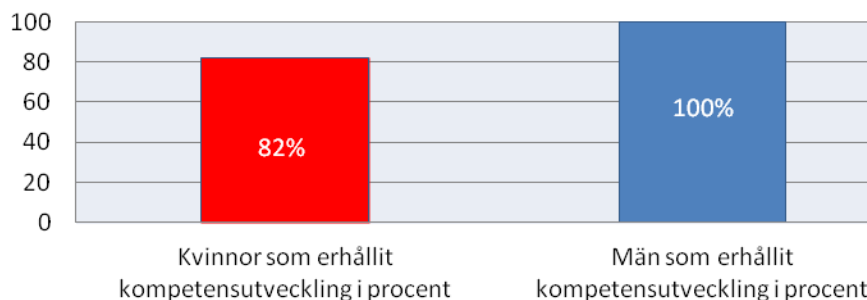
Företagen har också kunnat skaffa sig ökat kompetens inom miljö för att fortsätta vara attraktiva som uppdragsgivare, t. ex miljöutveckling.

6.4 Jämställdhetsintegrering/ Måluppfyllelse kön

Jämställdhet har varit en integrerad del i projektet genom att föra kontinuerligt statistik ur ett könsperspektiv och att diskutera ute på företagen om faktiskt utfall. Hallstahammar Promotions arbetsutskott har bestått av lika stor andel kvinnor som män i olika ålder. Även referensgruppen har haft en jämn fördelning mellan kvinnor, män och ålder.

På företagen har 23 av de anmälda 28 kvinnor fått kompetensutveckling. Alla av de 136 anmälda manliga deltagare har fått kompetensutveckling. Uppfyllelsen per kön är uppnått eftersom kvinnor och män har fått kompetensutveckling i lika stor omfattning räknat i sin grupp.

Måluppfyllelse i procent



Projektet HP1 genomförande har tillfört ledarskapsutbildning och projektsamordning på företagen där kvinnorna har stärkts i deras arbetsledande ställningar. Även har kvinnorna valt att utbilda sig inom BAS-U och entreprenadjuridik för att bryta det vertikala könsmönstret.

En av projektets kvinnliga representanter på ett företag har sagt följande:

- *Att vara en kvinna i en mansdominerad bransch har inte varit lätt. Jag har kämpat med fördomarna och inte sällan tvingats bevisa vad jag går för.*

Projektägaren har fört statistik, uppdelat på kvinnor respektive män och ålder. Detta har varit ett starkt verktyg för en konkret jämställdhetsdiskussion. Det har visat sig att under större delen av projektet har män prioriterats när det gäller utbildningsinsatser. Med denna statistik har HP kunnat påverka kontaktpersonerna på företagen att kompetensutveckla fler kvinnor.

Under projekttiden har HP ombetts av processtödet för jämställdhet att presentera hur projektet HP1 genomförande har arbetat med jämställdhetsintegrering vid tre seminarier.

Deltagarna i projektgruppen har haft en positiv attityd till jämställdhet. Viljan och inställningen till ökad jämställdhet har varit god på de mansdominerade arbetsplatserna. Detta har visat sig bland annat i jämförelsen mellan kvinnor och mäns löner.

Det har konstaterats att hos projektets deltagande aktörer förekommer en mycket tydlig horisontell könssegregering. Männerna utför sina arbetsuppgifter i mansdominerade yrken medan kvinnor har traditionella reproduktiva yrken som t.ex. administratörer. I projektet har det kommit fram att de flesta kompetensutvecklande insatser bekräftade denna horisontella könssegregering. Kvinnorna har till största del valt att utbilda sig i reproduktiva yrken och ett fåtal män har utbildat sig inom data och personaladministration.

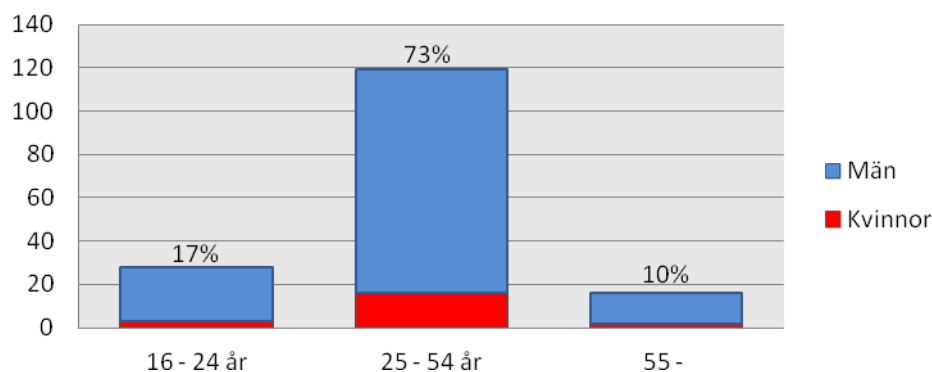
Kvinnor söker sig heller inte till de mansdominerade yrkeskategorierna i projektet. Denna slutsats har projektägaren dragit och att detta är i stort sätt ett samhällsproblem som redan måste börja diskuteras i grund- och gymnasieskolan. Varför väljer kvinnor i så liten omfattning teknik-, maskin- och metalltekniska yrken? Och vad kan samhället göra för att påverka yrkesvalen?

Det har kommit fram att hos projektets deltagande aktörer förekommer en mycket tydlig vertikal könssegregering. Få kvinnor har funnits i arbetsledande ställning och samtliga VD:ar i projektet har varit män. HP's slutsats har varit att det blir en naturlig effekt då få kvinnor finns och attraheras av yrkeskategorierna. För att bryta könsmönstret måste det först och främst få kvinnor att söka sig till de mansdominerade yrkeskategorierna. Förutom att själva vara lyhörda för kvinnlig yrkeskompetens inom områdena behövdes det hjälp från arbetsförmedling och yrkesskolor. För att bryta det könsmonster på sikt har de kvinnliga deltagarna valt att gå utbildning i ledarskap, BAS-U och entreprenadjuridik.

För att jämställdhetsintegrera projektet har alla deltagande aktörerna fortsatt att vårda den positiva attityd som finns till ökad jämställdhet. En arbetsplats med positiv attityd till jämställdhet och en blandning av både män och kvinnor i varierande åldrar bidrar till en bättre arbetsmiljö och ett hållbarare arbetsliv.

6.5 Åldersgruppsfördelning

Åldersgrupper HP1 genomförande



73 procent av projektets deltagare har varit mellan 25 – 54 år, 10 procent har varit 55 år och äldre. 17 procent har varit mellan 16 – 24 år, detta är positivt eftersom det indikerar att en större andel unga människor har fått kompetensutbildning.

6.6 Tillgänglighet för personer med funktionshinder

Utbildningar som har genomförts inom projektet har skett i lokaler som garanterat fysisk tillgänglighet. Utbildningslokalen har oftast legat i markplan om inte så har det funnits en hiss mellan våningarna. Det har även funnits lättillgängliga toaletter och kafferum. Alla har genom projektet varit lyhörda för fördomar och oförstående attityder runt funktionshinder av olika slag och projektägaren i har använt sig av Handisams material.

I den information som gått ut runt projektet HP1 genomförande har språket och ordval anpassats så att informationen har kunnat upplevas som lättläst.

6.6 Lärande miljöer

Projektets aktiviteter har främjat lärande miljöer på flera olika nivåer. Många projektdeltagare har visat stort intresse för lärande. Under projektperioden har varje projektdeltagare i genomsnitt gått 41 timmars kompetensutveckling. Deltagarna har både lärt sig nya arbetsuppgifter och fördjupat sina kunskaper inom redan befintliga kompetensområden.

Många av utbildningarna som har genomförts i projektet har inneburit att flexibiliteten hos medarbetaren idag är betydligt högre än innan projektet startades. Den ökande flexibiliteten har inneburit bättre förutsättningar för individen att möta framtida omställningar på arbetsplatsen samtidigt som den individuella anställningsbarheten har ökat genom projektets insatser.

Den nya kunskapen har lett till reflektioner hos individen genom att ifrågasätta de gamla arbetsmetoderna. Det formella lärandet har visat sig ha en tendens att spilla över till informellt lärande till andra arbetskamrater som påverkas av ny kunskap. Lärandet har skapat en positiv spiral som har påverkat hela arbetsorganisationen genom de olika utbildningar som externa, interna och samordnade kurser.

Inom projektet har vissa utbildningar, t.ex. truckutbildningar, liftutbildningar och heta arbeten genomförts med deltagare från olika arbetsplatser. Effekterna har visat sig positiva eftersom när personer från olika arbetsplatser med liknande kompetensbehov möttes har det uppstått lärande miljöer med dialog och erfarenhetsutbyte. Projektet har även främjat lärande miljöer genom att uppmuntra delaktighet hos medarbetarna i verksamhetsutvecklingen och genom att låta medarbetarna ta ett större eget ansvar för påverkan av sin egen kompetensutveckling.

Projektet har arbetat och främjat lärande miljöer genom att uppmuntra projektdeltagarna att diskutera möjliga effekter av omvärldsförändringar utifrån både ett individ- och företagsperspektiv. Diskussionerna har resulterat i att både företag och medarbetarna har börjat ifrågasätta sitt sätt att arbeta, t.ex. har det förekommit protester från medarbetarna mot att företaget använde sig av stora tjänstebilar som drar mycket bränsle.

Under projekttiden har en kompetensdatabas byggts upp och vidareutvecklats. Den innehåller alla genomförda utbildningar på individnivå.

Projektet HP1 genomförande har skapat lärprocesser även på aggregerad nivå, dvs. hos projektägaren, i referensgrupp och arbetsgrupp. Det här projektet har varit Hallstahammar Promotions första kompetensutvecklingsprojekt i genomförandefasen och lärdomarna har varit enorma. Genom kunskapsinhämtning, kontinuerlig reflektion och aktiv dialog har arbetsutskottet skapat rutiner för både kartläggningen och genomförandefasen.

Arbetsutskottet har stått inför utmaningar som lösts kontinuerligt genom samarbete, kombinationen av personer från näringsliv, kommunala tjänstemän och projektägaren. Detta har skapat en dynamik i dialogen som bland annat bidragit till en ökad förståelse för varandras verksamheter. Under projektets gång har det även etablerats personliga kontakter med Karlskoga Lärcentrum för att öka lärande och erfarenhetsutbyte eftersom de bedriver liknande projekt, där näringsliv är målgruppen.

Projektet HP1 genomförande har skapat långsiktiga och hållbara processer i lärandet, främst på projektägarnivå och på kommunalnivå. Det har utbildats cirka 50 personer från näringsliv, kommun och politik inom projektlogik under en två dagars workshop. Det presenterades en modell som deltagarna kan använda för att effektivt jobba med utvecklingsarbete.

6.7 Främja innovativ verksamhet

Projektets innovativa har bestått av att näringsliv, lokalt kooperativ och offentlig sektor samverkar för att ta gemensamt förbättra kompetensutveckling och tillväxtfrågor i kommunen. Projektägarens ambition har varit att skapa en plattform för samordning av kompetenskartläggning och kompetensutveckling. Plattformen syfte är att ge sysselsatta möjlighet att lära sig nytt och lära om för att stå bättre rustade inför framtiden.

Under projektiden har det byggts upp en kompetensdatabas som innehåller statistik om alla utbildningar som har genomförts i projektet. I denna databas finns det kunskap om vem som har vilken kompetens på de olika företagen. All information är sökbar i systemet. Hallstahammar Promotion har planerat och fortsätter organisera samordning av kompetensutvecklingsinsatser i kommande projekt och utanför projekten för att samverka och främja näringslivsklimat som bidrar till tillväxt och ökad konkurrenskraft.

I projektet HP1, under kartläggningsfasen, har företags- och arbetsledare på företagen gett förslag på nya infallsvinklar och idéer för att öka entreprenörskapet i syfte att skapa tillväxt och möjligheter för ett långsiktigt hållbart arbetsliv för alla i Hallstahammars kommun. Vi har tagit med detta resultat ur kartläggningen för att visa den positiva inställningen företagen har i Hallstahammars kommun.

Förslag för att attrahera fler att starta företag

Skapa en etablerad nyföretagarrådgivning, gärna där den potentielle nyföretagaren får rådgivning av riktiga företagare som dessutom kan förmedla förebilder, affärskontakter och tillgång till viktiga affärsnätverk. En Väg In kan fungera som offentlig mentor och förmedla kommunala kontaktvägar samt ge konkret handledning av ifyllandet av offentliga blanketter. När företagaren startat ska denne ha en positiv bild av hela näringslivsklimatet och tydliga personliga upparbetade kontaktvägar inom kommunen.

Starta en idébank. Många lokala företagare går med affärsidéer som inte kommer att förverkligas på grund av tidsbrist och resurser. Dessa idéer skulle kunna samlas in via t.ex. möten för att ärvas och utvecklas av potentiella företagare. Intresse finns från lokala företagare att dela med sig av idéer (Här skulle även ett naturligt mentorskap kunna utvecklas).

Gör ett nyföretagarhus med rådgivning och groddvåning (likt MDH:s Idélab) i kommunens vita tvåvåningshus på andra sidan ån vid Kanalhuset. Koppla nyföretagarhuset till Kantzowska Gymnasiet på något sätt så att även ungdomar har vetskap och uppmuntras till ökat entreprenörskap och företagande. Nyföretagarhuset skulle t.ex. kunna anordna spånskivor. (Möten för riktig brainstorming om nya tokiga affärsidéer)

Låt personer, gärna ungdomar prova på företagandet utan att skaffa egen f-skattsedel och registrera bolag i en övergångsperiod. Detta borde vara möjligt om ett företag eller en ekonomisk förening står som juridisk person mot kunden. Denna aktör skickar fakturor och sköter administrationen åt provföretagaren som enbart kan ägna sig åt att leta kunder och sin sälja sin produkt. Formen finns på andra ställen i Sverige.

Starta ett projekt där något av nätverken erbjuder nyföretagarcheckar på t.ex. 5 000 kr att användas för inköp av valfri tjänst eller produkt på den lokala marknaden. Företaget som ansöker ska inte ha varit registrerat mer än ett år och kunna presentera en verksamhetsidé som bedöms som långsiktigt hållbar. Månadens vinnare av checken skulle kunna presenteras via annons i VLT. På det sättet visar vi Västmanland att Hallstahammar satsar på företagande.

Hur kan vi få fler företag till Hallstahammar?

Gör paketlösningar (där det mesta ingår) när företagstomter säljs, vatten/avlopp, byggnadslov, el/tele och tillgång till snabb IT-kommunikation ska ingå i priset. Subventionera tomtpriiset och se på lång sikt vad ett nytt företag kommer att generera i kommunalskatt genom anställda. Kan vara lämpligt för exploatering av t.ex. Eriksbergsområdet.

Vi måste se till att det finns tillgång till kompetens arbetskraft i Hallstahammar. Om inte arbetskraften räcker till kan nya metoder för att dela arbetskraft mellan olika arbetsplatser prövas. Vissa företag delar redan idag på spetskompetent personal, detta skulle kunna utvecklas ytterligare genom någon form av pool. Marknadsför att Hallstahammar har kompetent arbetskraft.

Etablera fler företagshus (som t.ex. Kanalhuset) eller en entreprenörs/företagsby med naturliga mötesplatser, caféer, lunchrum etc., där småföretagare kan etablera sig och ha en viss gemensam grundservice.

Erbjud kontorsrum med full datautrustning (dator, skrivare och Internetuppkoppling) som kan hyras enligt tvättstugeprincipen, dvs. varje abonnent får en nyckel och bokar halvdag via uppsatt tavla. Många småföretagare har dålig utrustning hemma och behöver inte tillgång till kontor på heltid. Skulle med fördel kunna etableras i ett företagshus.

Gör en inventering av vilka varor och tjänster som etablerade företag på orten köper externt idag. Finns det en vilja att köpa dessa produkter lokalt på affärsmässiga villkor för att stärka det lokala näringslivet, snabba upp ledtider och gynna miljön?

Marknadsför småföretagandet mycket aktivare i Hallstahammars kommun och det framtida positiva företagsklimatet på mässor runt om i landet.

Bygg en småföretagarby med stark inriktning på entreprenörskap ute vid Eriksberg för att visa och locka förbipasserande att etablera sig vid ett utmärkt läge intill E18. Förse företagarbyn med naturlig träffpunkt café, lunchinrättning osv., osv. (Kanske en lämplig placeringsort för kommunens näringslivskontor?)

Erbjud någon form av samordning i administrativa ärenden för t.ex. brandskydd, jämställdhetsplaner, systematiskt arbetsmiljöarbete, miljörapporter och annat nödvändigt som många företag måste göra men som tar kraft och energi från kärnverksamheten.

Kommunen kunde visa en större vilja att handla varor och tjänster av det lokala näringslivet. I dag känns det som kommunen i första hand väljer stora externa leverantörer så kallade totalentreprenörer för att minimera egen administration och kostnad. På lång sikt riskerar det kortsiktiga kostnadstänkandet att urholka kommunens skatteunderlag. Alla vinner på att livskraftiga företag finns på orten med anställda boende i kommunen som arbetar och genererar kommunalskatt.

Öka Gnosjöandan på något vis, hitta forum och möjligheter där företagare kan hjälpa varandra med personal och köpa och sälja andra tjänster och produkter.

Hur kan vi integrera invandrare i arbetslivet?

Många invandrare har starka entreprenöriella egenskaper, goda språkkunskaper i sitt modersmål och kontaktnät i ursprungslandet. Starta ett handelshus i Brukets gamla huvudkontor där ett specifikt projekt erbjuder nyföretagarrådgivning med inriktning på global handel, subventionerade kontorslokaler och personligt stöd i affärsprocessen. Utveckla globalisering, import/export och försäljning via Internet i detta projekt.

Många invandrare som kommer ut i arbetslivet har alltför dåliga kunskaper i svenska språket. Detta innebär risk för frustration både hos den anställda och organisationens uppdragsgivare. SFI-undervisningen måste bli bättre, det är viktigt att våra nysvenskar snabbt kan lära sig språket för att kunna introduceras i arbetslivet.

Hur kan vi integrera ungdomar i arbetslivet?

Det är ofta nödvändigt med en attitydförändring hos vissa ungdomar. Effektivitetskraven är idag så höga inom den privata sektorn att irritation uppstår om grundläggande positiva attityder till arbete inte finns (Komma i tid, göra så gott man kan, visa intresse för arbetsuppgifter och stanna till arbetstidens slut).

På något sätt subventionera en handledare som kan ta sig an ungdomar och ge dem meningsfulla arbetsuppgifter på arbetsplatsen samt förklara ansvar och rättigheter i arbetslivet.

Återinför lärlingssystemet för fler branscher eller hitta lösningar där ungdomarna kan gå in med subventionerad lön första tiden.

Hur kan vi minska ohälsotalen?

Här har vi inte fått några förslag. Aktörerna i projektet har mycket låga ohälsotal.

Hur kan vi öka rörligheten på arbetsmarknaden?

Upprätta någon form av kompetenspool så att företagen som temporärt behöver viss kompetens kan få låna personal av annan företagare. Passar bra i branscher som har olika högsåsonger.

Tänk om vi skulle kunna starta ett projekt där personer med mycket långa anställningstider och långtidssjukskrivningar skulle kunna behålla sina anställningar hos sin gamla arbetsgivare men prova på att praktisera hos en helt annan arbetsgivare. Många skulle säkert vilja prova på andra arbetsplatser/uppgifter men törs antagligen inte ta steget på grund av LAS och turordningsregeln.

Vad behöver offentlig sektor lära av näringslivet?

Framförallt utveckling av servicetänkandet. I den privata sektorn servas kunderna så snabbt och kostnadseffektivt som möjligt. Får kunden inte den service och produkt som förväntas byter kunden leverantör. Inom kommunen finns liten förståelse för varför tillstånd och andra handlingar för företagande behöver behandlas snabbt och serviceinriktat.

Vad behöver näringslivet lära av offentlig sektor?

Kommunens tjänstemän har rutiner för en effektiv granskning av dokument som näringslivet skulle ha nytta av att ha större kunskap om.

Retoriken och det utvecklade demokratiska tänkandet.

Vad kan vi utbilda oss i tillsammans?

Hallstahammars kommun gör inköp av varor och tjänster för över 200 miljoner kronor årligen. Många lokala företagare har möjligheter att vara med i upphandlingen men avstår på grund av dåliga kunskaper om hur offentlig upphandling går till och upplever ofta förfaringsättet som alltför komplext för den egna verksamheten. Det förekommer även en viss okunskap om vad som egentligen gäller och vilken typ av upphandlingar som krävs. Vi behöver utbilda näringsliv och offentlig sektor för att få en samsyn på möjligheterna att göra affärer med varandra.

Vi behöver utbilda oss tillsammans för att skapa förståelse för varandras vardag och förutsättningar. Många missförstånd hos näringslivet uppkommer antagligen på grund av oförståelse för det kommunala regelverket. Missförstånd uppstår även då kommunala politiker och tjänstemän har stor okunskap om hur fördröjda beslut påverkar företagens ekonomi, vardag och planering.

Kommunens förfrågningsunderlag är ibland bristfälligt utformade, antagligen på grund av osäkerhet och eventuell okunskap hos den som upprättar förfrågningsunderlaget. Detta skapar svårigheter för företagare att räkna på upphandlingen och resulterar ibland i fördyrande uppgörelser. Med relativt enkla medel skulle kvalitén i förfrågningsunderlaget kunna förbättras avsevärt, vilket både kommun och företag skulle vinna både tid och pengar på. Företagare ställer gärna upp som referensgrupp för att öka kvalitén på förfrågningsunderlagen.

Förslag på hur kan vi förbättra företagsklimatet i Hallstahammar

Utveckla kommunens hemsida. Idag är det mycket svårt att hitta rätt kontaktperson via hemsidan. Under länken kontakta oss finns inte relevant information. För att få tag på rätt kontaktperson behövs idag åtskilligt med navigering på hemsidan. Arbeta mer proaktivt, ta fram lathundar och guider för ifyllande av blanketter och ansökningar. Ge förslag på praktisk hantering och ge klara tidsramar för ärendebehandling.

Utveckla kundperspektivet. Om en kund ringer till ett företag och vill beställa behandlas oftast ordern så snabbt och effektivt som möjligt för att företaget skall kunna attrahera och behålla kunden. När ett ärende kommer till kommunen upplever ofta företagaren att ärendet försvinner i en administrativ kvarn utan slutdatum för leverans.

Önskvärt med en större dialog med berörda företagare när stora förändringar sker i företagets omvärld. T.ex. vid omdragning av vägar, cykelbanor och annan förändring av infrastruktur som påverkar företagets verksamhet. I dag får ofta företagen vetskapen om förändringen alltför sent.

Arbeta mer med mindre upphandlingar. Försök att hitta metoder för att näringslivet lokalt ska kunna ta del av alla offentliga upphandlingar, även de mindre direktupphandlingarna. I dag upplever vissa företagare att de inte har möjligheter till vetskap om de mindre upphandlingarna som sker. Önskvärt om kommunen kunde ta någon form av policy som innebär att alla företagare på orten ska ha möjlighet hitta information om alla upphandlingar oavsett storlek.

Förståelse för företagarnas villkor i vardagen bör förbättras inom kommunen. Många företagare lever i en mycket osäker vardag utan möjlighet att ta ut marknadsmässiga löner, men väljer ändå friheten att agera som egna företagare. Upplevd attityd generellt i kommunen är ofta att företagare är kapitalister som skor sig och drar av alla kostnader på företaget, den normen stämmer definitivt inte idag och behöver förändras.

Det sitter fortfarande en företagsfientlig attityd i väggarna på vissa förvaltningar, framförallt byggnadsnämnden och tekniska förvaltningen. Myndighetsutövning föredras av många tjänstemän framför dialog och proaktivt arbete. Servicetänkandet måste utvecklas hos tjänstemännen utan att myndighetskrav åsidosätts. Dialogen mellan tjänstemän och företag måste utvecklas. Upplevd servicenivå kan mätas och förbättras t.ex. genom enkäter (HP:s portal har t.ex. tillgång till webbenkäter) till företagare som haft ärende hos kommunen.

Miljöförvaltningen är ett föredöme i hantering av ärenden. Visar stort intresse, lämnar ofta besked inom 24 timmar, för ofta dialog med företagaren samt lämnar tips om proaktiva åtgärder.

Förståelsen för småföretagares villkor behöver förbättras. Politiker och tjänstemän behöver mer insikt i småföretagarnas vardag. Det förekommer fördomar som försvårar tillväxten i kommunen. Dags att lägga bruksmentalitet och jantelag bakom sig och se ett gemensamt arbete för att föra Hallstahammar framåt. Får vi fler småföretagare till orten som anställer får vi med automatik högre välfärd och kan satsa mer på vård, skola och omsorg.

6.8 Samverkan och strategiskt påverkansarbete

Samverkan har varit en viktig del i projektet. Både enskilda företag, representanter från lokala kooperativ, ideella föreningar, offentlig sektor och arbetsförmedling har engagerat sig i projektet, antingen som deltagande aktör, i arbetsutskottet eller i referensgruppen.

Projektet HP1 genomförande har skapat individuellt lärande och alla personer har fått kompetensutveckling genom projektet. Samtliga företag i projektet kommer att fortsätta jobba med förändringsarbetet efter projektet. Tillväxten för kommunen är numera positiv till skillnad från många andra brukskommuner.

Samverkan mellan lokala kooperativ, näringsliv och offentlig har utvecklats och fördjupats under projektiden. Till exempel har kommunens jurist tillsammans med upphandlingsenheten gett projektägaren ökade kunskaper om avtalsskrivning och upphandlingsförfarande.

De deltagande företagen har varit mycket nöjda med samarbetet med Hallstahammar Promotion och kan tänka sig att samverka på följande sätt i framtiden:

- Hallstahammar Promotion samordnar utbildningar till företagen och förmedlar kontakter med underleverantörer
- att delta i uppföljningsprojekt i kompetensutveckling och företagsutveckling som Hallstahammar Promotion driver
- att göra samordnade upphandlingar av utbildningar och kompetensutveckling med hjälp av Hallstahammar Promotion för att på detta sätt få ner kostnaderna och att bli mer effektiva

Möten med företag genom Hallstahammar Promotion och kommunens näringslivschef har gett en ökad drivkraft och uppslag till nya projekt. Under projektperioden har det kontinuerligt arbetats för att fördjupa samverkan och utveckla Hallstahammar Promotions målsättning att utveckla ett positivt näringslivsklimat med en ökad samverkan, ökad kompetens, möjlighetstänkande och ett ökat entreprenörskap.

En lärprocess som Hallstahammar Promotion har beskrivit i sina lägesrapporter, har varit företagets inställning till offentliga upphandlingar som har resulterat i följande:

Kommunen kommer att genomföra kontinuerliga utbildningstillfällen på Näringslivskontoret för lokala företagare. Syftet är att reda ut begreppen, utbilda och locka lokala företagare att vara med i upphandlingsförfarandet.

Kommunen kommer att distribuera ett nyhetsbrev cirka en gång per kvartal. Nyhetsbrevet ska beskriva vilka upphandlingar som genomförts och vilka som ska genomföras, nyheter, resultat och ger goda exempel på lokala företag i Hallstahammar som vunnit upphandlingen. Kommer att distribueras till samtliga företag i kommunen. Syftet är att få de lokala företagen att känna att kommunen ser dem som potentiella leverantörer.

Om ett lokalt företag varit med och lämnat anbud men inte fått upphandlingen kommer upphandlingsenheten att kontakta företaget för att ge feedback, om så önskas till varför man inte fick anbudet.

En undersökning av möjligheterna att via Hallstahammar Promotion prenumerera på de totala upphandlingarna i Västmanland och Eskilstuna kommer att ske, samt förslag om former för distribution av uppgifter till det lokala näringslivet.

Undersökning om det finns intresse från en mindre grupp F-skattare att utbilda sig och hjälpa till att skriva anbud. (Kan vara ett bra komplement till företag som inte har tillräcklig omsättning, t.ex. fler av projektens deltagare).

Hallstahammar Promotion kommer att bjuda in upphandlare från t ex landstinget, Statens fastighetsverk och Hallstahem för att undersöka möjligheterna att förbättra lokala företagares möjligheter att delta i deras upphandlingar.

Kommunen har ambitionen att i "Lokala föreskrifter" ta in regler om att; vid direktupphandling ska hela transaktionskostanden tas med.

Handlingsplanen kommer att innebära att gemensamt lärande kommer att ske mellan medarbetare på företagen och kommunens tjänstemän. Metoden för hur gemensamt lärandet skapas är ny för Hallstahammar och det kommer att bli intressant att följa de långsiktiga effekterna av insatsen.

Ytterligare en lärprocess som uppkommit är lärandet runt programteori (projektlogiker), en metod som HP tillämpar inom kompetensutvecklingsprojekten. Projektägaren har tagit till sig metoden genom ESF:s och högskolans uppdragsutbildning "Lärande utvärdering och följeforskning". Metoden har ansetts som pragmatisk och kommunikativ och den är mycket bra att använda för att diskutera önskade effekter av ett utvecklingsarbete.

Det finns idag en ökad vilja att dela med sig av kunskaper och erfarenheter som kan påverka utvecklingen av Hallstahammar positivt. Det finns många eldsjälar som engagerar sig för utveckling i kommunen. En mötesplats för dessa eldsjälar har blivit Hallstahammar Promotions styrelsemöten som idag inte bara attraherar styrelsen utan även en mängd andra aktörer som vill delta, presentera och diskutera utvecklingsidéer.

Sju utvecklingsidéer som påverkar individen och näringslivsklimatet positivt har processats fram under projektperioden. Detta skedde i samband med två utvecklingsdagar som involverade ett 50-tal aktörer från både näringsliv, föreningar, lokalt kooperativ och kommunal verksamhet. Här sker en kort presentation av idéerna, mer information finns att hämta på projekthemsidan under projektlogiker.

Bort med bruksmentaliteten

Vi behöver arbeta hårdare med attitydförändringar för att skapa ett positivt näringslivsklimat med en ökad samverkan, ökad kompetens, möjlighetstänkande och ett ökat entreprenörskap (det vi valt att kalla Hallstaanda). Problem som definierats under diskussioner är t.ex. fördomar om företagare, politiker och kommunala tjänstemän, ingen vågar sticka ut, jantelag som är ett hinder för utveckling, ny företagsamhet och civilkurage. En arbetsgrupp håller på att bildas som ska arbeta vidare med frågan och ta fram en konkret handlingsplan.

Ökat entreprenörskap/kompetens i skolan

Ungdomar måste tänka mer entreprenöriellt och se företagande som en alternativ sysselsättningsform även i Hallstahammars kommun.

Problem som definierats under diskussioner är t.ex. svagt nyföretagande i kommunen, låg sysselsättningsgrad bland unga, dåligt intresse för teknik, det saknas en naturlig koppling mellan näringsliv och skola, lärarnas attityder kring företagande, för lite entreprenörskap i skolan och avsaknaden av förebilder inom företagande. En arbetsgrupp har bildats som ska arbeta vidare med frågan och ta fram en konkret handlingsplan.

Ökad tillväxt genom offentlig upphandling

Den här utvecklingsidén har redan konkretiserats genom en handlingsplan, beskrivs tidigare i rapporten under lärprocesser för företagets attityd till offentlig upphandling.

Ökad kommunikation

Det finns många som arbetar aktivt för att påverka företagsklimatet positivt i kommunen, både företagare, föreningar och kommun. Det kan dock finnas en fara i att ändå bli en alltför snäv grupp som arbetar. Kommunikationen ut i samhället behöver öka för att genomslagskraften i utvecklingsarbetet ska bli bättre. Problem som definierats under diskussioner är t.ex. många tror att vi fortfarande lever kvar i brukssamhället där jantelag är styrande. En arbetsgrupp har bildats som ska arbeta vidare med frågan och ta fram en konkret handlingsplan.

Ökad upplevd offentlig service

Ett positivt företagsklimat kännetecknas bland annat av att företagen upplever att den offentliga servicen som tillfredställande. Problem som definierats under diskussioner är t.ex. att det finns en mängd olika myndigheter, lagar och förordningar att hålla reda på för företagen, handläggningstider är ofta för långa.

Ansökningar och tillståndsblanketter är ibland ofullständigt ifyllda vilket skapar frustration både hos myndighet och företagare och det förekommer en bristande samverkan mellan myndigheter vilket påverkar företaget negativt. En arbetsgrupp har bildats som ska arbeta vidare med frågan och ta fram en konkret handlingsplan.

Marknadsföring

Hallstahammar behöver skapa ökade möjligheter till tillväxt, både bland befintliga och nya företagare. Ett problem som definierats under diskussioner är bristen på marknadsföring mot nyetableringar i kommunen. En arbetsgrupp har bildats som ska arbeta vidare med frågan och ta fram en konkret handlingsplan.

Ökad Jämställdhet

Många yrkeskategorier är starkt könsbundna, vilket bland annat det här projektet visar, detta skapar inlåsningseffekter. Problem som definierats under diskussioner är t.ex. brist på det ena könet i vissa yrkeskategorier, ojämställdheten inom vissa yrken speglar inte vårt moderna samhälle. En arbetsgrupp har bildats som ska arbeta vidare med frågan och ta fram en konkret handlingsplan.

6.8 Lärprocesser

Projektet har främjat lärandet på arbetsplatsen bl a. genom att fler utbildningstillfällen har skapats. Utbildningsplaner har uppdaterats kontinuerligt och anpassats efter deltagarnas behov. Under de genomförda utbildningsinsatserna har blandade grupper (arbetare, tjänstemän, företagsledning) deltagit. Denna dynamik har bidragit till lärande på arbetsplatsen på så sätt de olika grupperna som på vanligt sätt inte kommer i kontakt med varandra har utbytt erfarenheter och diskuterat olika problem med varandra.

Detta har visat sig vara mycket positivt och alla företag skulle gärna vilja fortsätta med detta koncept. Ett av företagen har angett att personalen har fått mycket större intresse av sitt jobb efter att de har fått utbildning. Även att personalen har blivit mycket mer efterfrågande av alla entreprenörer, något som upplevs som roligt av personalen.

I samband med utbildningsinsatser har företagen utvecklat samverkanstänkande och det går att se ett visst utbyte av kontakter. Följande lärdomar har företagen angivit:

- *ju mera utbildning vår personal får ju lättare är det att få arbete*
- *företaget har blivit mer efterfrågande på grund av den ökade kompetensen och alla blivit mera känt i hela Sverige*
- *flera företag i kommunen har hört av sig till oss när det gäller maskintjänster som t.ex. snöröjning tack vare kompetensutvecklingsinsatser på detta område*
- *det är kul att utbilda sig och det behöver inte ta lång i tid i anspråk*
- *kompetensutvecklingen kommer i framtiden att formas tydligare i våra strategier*
- *ett verktyg för detta blir att fokusera mer på kompetensutveckling i medarbetarsamtalen än vi gjort tidigare*
- *strategisk kompetensutveckling är VIKTIGT*
- *kompetensutveckling MÅSTE följa en tydlig strategi*
- *att följa medarbetarnas vilja i kompetensutveckling är viktigt – vad vill jag och vad kan jag bidra med*

6.10 Spridning av resultat

- På företagsnivå finns kompetensutvecklingsplaner upprättade på individnivå. Dessa justeras kontinuerligt för att anpassas till marknadskraven.
- Projektägaren har postat ett nyhetsbrev "KompetensNytt" fyra gånger per år. Nyhetsbrevet går till cirka 600 personer inom näringsliv, offentlig sektor och statlig verksamhet. Syftet med nyhetsbrevet är att skapa efterfrågan på utvecklingsinsatser genom att sprida goda exempel.
- Via projektets hemsida sprids resultat och nyheter. www.hallstahammarpromotion.se
- Det finns även ett nyhetsbrev "JämställdhetsNytt" som ges ut via e-post fyra gånger på år. Där lyfter projektet fram goda exempel på jämställdhet som beskriver kvinnor i mansdominerade branscher och män i kvinnodominerade branscher.
- Projektägaren har anlitat en journalist för att skriva artiklar om deltagande företagen. Dessa artiklar publiceras på HP's hemsida och ska användas i framtiden tillsammans med artiklar av andra företag i projekten för att dokumentera Hallstahammar utveckling i en bok.
- Hallstahammar Promotion har ställt ut sina resultat på Kanalmässan i Hallstahammar under april 2011.

7. Reflektioner och slutsatser

Projektet HP1 genomförande kan redovisa positiva resultat. 159 personer av 164 anmälda har utbildats. Utbildningar som har genomförts har delvis skett på plats hos företagen. Fördelen är att lärandet sker på hemmaplan och är kostnadseffektiv för företaget. Vissa utbildningar har samordnats där även personer från andra projekt har deltagits. Deltagare har på detta sett få möjlighet att utbyta erfarenhet med andra utanför sin verksamhet. De samordnade utbildningar har fått positivt utfall och företagen skulle vilja fortsätta med denna lärandeform. Det har även förekommit traditionella utbildningar, mest endagskurser, där enstaka deltagare har skickats till utbildningsföretaget på annan ort.

Styrka:

Styrkan hos projektet har framförallt legat i samverkansprocesserna. Projektorganisationen med sin samlade kunskap och erfarenhet har säkrat projektets kvalitativa genomförande med kompetensutveckling i fokus. HP1 genomförande har tillfört värdefull kompetens till målgruppen, företagen och på det sätt skapat tillväxt.

96 procent av medarbetarna som genomgått kompetensutvecklande insatser under genomförandefasen har angett de har fått förutsättningar för att ta sig an fördjupande arbetsuppgifter och därför är det kortsiktiga effektmålet uppfyllt. 85 procent av deltagarna har angett att de efter genomförda utbildningarna kan ta sig an breddade arbetsuppgifter och även detta effektmål har uppfyllts.

På kort sikt har de utbildningar som ger direkt nytta i den dagliga verksamheten haft störst effekt:

- truckutbildning har gjort medarbetarna betydligt mer flexibla
- heta arbeten har gett större individuell säkerhet
- datautbildningar har gjort att medarbetarna använder sina datorer effektivare och slipper be om hjälp
- kravutbildningar har inneburit bättre kvalitet på utförda arbeten

På lång sikt kommer antagligen beteende- och attitydförändringsutbildningarna att ge största effekten:

- ledarskapsutbildningar

Utbildningsinsatser av detta slag har upplevts av alla företagen som strategiskt nödvändiga för att skapa moderna arbetsplatser och konkurrenskraft. Som konstaterats ovan är det dock svårt att påvisa mätbara långsiktiga effekter under projektiden.

Tre av företagen har angett att de upplever att arbetsplatserna präglas av betydligt djupare kunskaper inom nuvarande arbetsområden. Detta skapar tillväxtmöjligheter och ökad konkurrenskraft. Fyra av företagen har upplevt att de har kunnat bredda sin verksamhet.

Projektkontoret har fört statistik uppdelat på män respektive kvinnor och ålder. Detta har gett projektet ett mycket starkt verktyg för en konkret jämställdhetsdiskussion. I HP1 genomförande kan man konstatera att jämställdheten ser relativt bra ut på ytan. Män och kvinnor har fått ungefär lika stor andel utbildning och kostnaden per utbildningstimme är relativt lika. Men analyserar man djupare så blir det tydligt att den horisontella könssegregeringen är mycket tydlig hos de deltagande företagen. Män har till stora delar utbildats inom produktion och teknik medan kvinnor gått mer repetitiva och mjuka utbildningar som t.ex. administration och ekonomi. Vid slutseminariet har de interna processledarna konstaterat att mönstret är svårt att bryta ute på företagen. Kvinnor söker ofta de repetitiva arbetsuppgifterna medan männen attraheras av mer mansdominerade yrken.

Hallstahammar Promotion har upplevt att den största fördelen med jämställdhetsintegrering av projektet var att synliggöra jämställdhetsfrågor och därmed en debatt i ämnet. Även konstaterar projektägaren att inte de hade observerat könsmonster gällande utbildningsaktiviteter kvinnor/män utan krav på jämställdhetsintegrering.

Projektets sju deltagande företagen och dess anställda står idag betydligt bättre rustade kompetensmässigt. Företagen slapp att brandskattas på kompetens och projektet har inneburit att många av de kompetensgap som identifierades i kartläggningen nu åtgärdats, tack vare ESF-medel. Framtidstron har återvänt. Projektet har gått bra på grund av en tydlig projektplan, god kommunikation, leveranssäkerhet och mycket strukturerade rutiner.

Svaghet:

Varje företag har lämnat in en utbildningsplan vid projektets start. Dessa utbildningsplaner har reviderats kontinuerligt under projektiden eftersom företagets behov har ändrats på grund av ändrande marknadskraven. Det går inte att göra en statisk utbildningsplan eftersom omvärlden förändras fort och företagen med dess anställda behöver anpassa sig efter dessa behov.

Det har varit svårt för företagen att planera in och genomföra utbildningar eftersom konjunkturen har kommit igång och företagen har fått hög orderingång som gjorde det svårt att avsätta personal. En utmaning för företagen och för näringslivet är att strategisk använder sig av kompetensutveckling och inte göra det beroende från hög eller låg arbetsbelastning. Det gäller att använda sina resurser på rätt sätt.

Projektperioden har varit kort ur utvärderingshänseende och det har varit svårt att identifiera hållbara effekter och långsiktiga resultat. Projektets kartläggning har visat vilka behov av kompetensutveckling de deltagande företagen med sina anställda har. Under projektets genomförande har den behövda kompetensen tillförts till målgruppen och för att kunna påvisa långsiktiga effekter skulle det behövas göra en utvärdering efter några år.

Även den tunga administrationen har inneburit en svaghet för projektet eftersom de återkommande kontroller från myndighetens sida skapar merarbete och en olustkänsla eftersom man är rädd att ha missat något i regelverket som innebär merkostnader.

Upphandlingsprocessen av de 67 unika utbildningarna har upplevts som tung och tagit enormt mycket tid, enligt projektkontoret.

Jämställdhetsintegrering bör göras tidigare, redan på grundskolenivå för att påverka attityder och värderingar. Fler av företagen har börjat integrera kvinnor i mansdominerade yrkeskategorier. Här finns möjligheter att via ökad marknadsföring och ett ökat samarbete med t.ex. arbetsförmedling och yrkesutbildningar påverka fler kvinnor att prova på traditionella mansdominerade yrken genom att föregå som goda exempel.

En svaghet i projektet har varit att den externa utvärderaren har kommit in för sent i projektet. Vi hade behövt mer tid för att sätta oss in i projektet, reflekterat och ta lärdom av samverkan och projektets resultat.

Slutsats:

Projektet HP1 genomförande har varit ett mycket lyckat projekt som gett positiva resultat och mynnat i många dynamiska effekter tack vare ett aktivt ägarskap och deras unika sammansättning av representanter från näringslivet, kommunen och politiken. Hallstahammar Promotion har varit en mötesplats där nya idéer har diskuterats och där de deltagande företagen har öppnat upp sig och delat med sig av deras erfarenheter. Projektet HP1 genomförande har tillfört ny kompetens till målgruppen så att både företagen och deras anställda står mycket bättre rustade inför framtiden.

Hallstahammar 2011-04-27

Verena Kasper
VKon (Pinnmogatan 4, 734 36 Hallstahammar, 070-667 60 84)

arbete och nya möjligheter för alla

