



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden



# Slutrapport

---

## Kompetensutvecklingsprojektet HP1

2009-05-01 – 2011-04-30



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2008-3020462

<b>Projektnummer (ifylles av ESF-rådet)</b>	<b>Namn på projekt</b>
	<b>HP1 genomförande</b>

## Slutrapport för kompetensutvecklingsprojektet HP1

### Sammanfattning

Projektet omfattar åtta företag, och deras anställda inom de tre mansdominerade branscherna entreprenad, åkeri, sanering och återvinning. Under två år har adekvat kompetensutveckling tillförts projektets 136 deltagare, som samtliga idag står betydligt bättre rustade att möta framtiden med nya kunskaper. Inom projektet har 67 unika kompetensutvecklingsinsatser genomförts. Det stora antalet insatser beror på att projektet haft ett starkt individfokus, där projektdeltagarna själva varit med och påverkat utbildningsplaneringen utifrån sina individuella behov.

Projektet har en mycket hög måluppfyllelse. Vi är övertygade om att delaktighet skapar motivation, vilket bevisligen speglar sig i den upplevda måluppfyllelsen hos deltagarna. 96 procent av projektdeltagarna upplever att projektets insatser gett dem förutsättningar att ta sig an breddade arbetsuppgifter. 85 procent av projektdeltagarna upplever att de genom projektets insatser fördjupat sina kunskaper inom befintligt arbetsområde. Samtliga deltagande företag, 100 procent upplever att arbetsplatsen kan bredda sin verksamhet efter projektets genomförande. Vi konstaterar att flexibiliteten hos både medarbetare och företag har ökat markant genom projektets aktiviteter.

Jämställdhetsintegrering har löpt som en röd tråd genom projektet. Projektdeltagarna befinner sig alla i mycket starkt mansdominerade branscher. Den vertikala könssegregeringen är mycket tydlig i projektet. Få kvinnor arbetar i ledande ställning och samtliga VD:ar är män. Även den horisontella könssegregeringen i projektet är tydlig. Männerna utför sina arbetsuppgifter i mansdominerade yrken medan kvinnor har traditionella reproduktiva yrken som t.ex. administratörer. Utmaningarna har varit stora, och diskussionerna många.





## Projektets resultat

Projektet har tillfört värdefull kompetens till målgruppen. Under projekttiden har 6 485 utbildningstimmar genomförts. I genomsnitt har varje projektdeltagare kompetensutvecklats i 41 timmar, timmarna är uppdelade på 67 unika utbildningar. Fem artiklar som beskriver företagets upplevda nytta finns som bilaga till rapporten.

Under projekttiden har olika typer av nya lärandemiljöer etablerats. I projektet har t.ex. utbildningar skett med deltagare från olika arbetsplatser. Effekten har förutom höjd kompetens inneburit en nyfikenhet på varandras arbetsplatser, ett ökat lärande och erfarenhetsutbyte. Samordningen av gemensamma utbildningsinsatser kommer att fortgå utan projektmedel i framtiden. Gemensamma utbildningar planeras bland annat inom affärsengelska, data, truckutbildningar och andra utbildningar som behöver kompletteras eller förnyas kontinuerligt.

Det finns även önskemål från målgruppen att på ledningsnivå träffas även fortsättningsvis för att utbyta erfarenheter. Många av deltagarna har en liknande vardagsproblematik och upplever sig ofta ensamma i sin situation. Hallstahammar Promotion har fått i uppdrag att arbeta vidare med frågan.

Nya lärandemiljöer har skapats i arbetsutskottet, som träffats en gång i månaden genom hela projektet. Projektets utveckling och nya infallsvinklar på olika typer av dilemman, t.ex. bristen på kompetensutvecklingen av kvinnor i projektet har diskuterats utifrån olika aspekter, vilket varit både nyttigt och lärorikt.

Nya lärandemiljöer har även skapats i den referensgrupp som är kopplad till projektet. Den breda sammansättningen av representanter från både näringsliv, kommunala tjänstemän och politiker har inneburit att nya lärsituationer uppkommit, och förståelsen för varandras förutsättningar har ökat genom projektet.

Under projekttiden har en gemensam kompetensdatabas byggts upp som innehåller alla utbildningar på individnivå. Ett stort intresse finns för databasen. Bland annat då företagen vet att kompetensbrist kommer att uppstå i framtiden, förhoppningsvis inte på grund av lågkonjunktur utan pga. av pensionsavgångar.

Det finns planer på att webbaserad databasen och göra den tillgänglig för både små och stora företag, främst lokalt men även regionalt. Fördelarna är många: de mindre företagen får ett enkelt kompetensverktyg, utbildningar som är tidsbegränsade och måste förnyas inom viss tid kan samordnas, de stora företagen kan söka unik kompetens och projektägaren har tillgång till ett nav, som kan användas för samordning.

**Exempel på kvantitativa nyckeltal**

- 159 projektdeltagare har kompetensutvecklats genom projektet, vilket innebär att 97 procent av alla projektdeltagare deltagit i aktiviteter.
- 82 procent av kvinnorna i projektet har kompetensutvecklats.
- Kvinnor har i genomsnitt utbildats 18 timmar
- Den genomsnittliga utbildningskostnaden/timme för kvinnor är 439 kronor
- 100 procent av männen i projektet har kompetensutvecklats.
- Män har i genomsnitt utbildats 45 timmar
- Den genomsnittliga utbildningskostnaden/timme för män är 337 kronor.
- 3 kvinnor i ålderskategorin 16-24 år har kompetensutvecklats
- 16 kvinnor i ålderskategorin 25-64 år har kompetensutvecklats
- 2 kvinnor i ålderskategorin 55-64 år har kompetensutvecklats
- 25 män i ålderskategorin 16-24 år har kompetensutvecklats
- 103 män i ålderskategorin 25-54 år har kompetensutvecklats
- 14 män i ålderskategorin 55-64 år har kompetensutvecklats

**Syfte och mål med projektet**

Den övergripande målsättningen har varit att få igång ett långsiktigt förändringsarbete på företagen som leder till ett ökat lärande och en minskad sårbarhet. Vi anser att den övergripande målsättningen är uppfylld. Projektet har även arbetat med följande mätbara kortsiktiga effektmål:

70 procent av medarbetarna, som genomgått kompetensutvecklande insatser under genomförandefasen, ska uppleva att de fått förutsättningar för att ta sig an fördjupande arbetsuppgifter. Den externa utvärdering, som genomförts via personliga enkäter och intervjuer visar att det kortsiktiga effektmålet är 96 procent och därmed mycket väl uppfyllt.

70 procent av medarbetarna, som genomgått kompetensutvecklande insatser under genomförandefasen, ska uppleva att de fått förutsättningar för att ta sig an breddade arbetsuppgifter. Den externa utvärdering, som genomförts via personliga enkäter och intervjuer visar att det kortsiktiga effektmålet är 85 procent och därmed väl uppfyllt.

Vi är medvetna om risken att utvärdera en insats direkt i anslutning till genomförandet. Indikatoren visar individens upplevda nytta just för tillfället. Intressant vore att göra en utvärdering om några år, för att se om deltagarna använder sina nya kunskaper för mer vidgade och ansvarsfulla arbetsuppgifter, som bidrar till att utveckling av verksamheterna. Tyvärr är tiden för utvärdering för kort för hinna se långsiktiga effekter.



70 procent av de fyra deltagande företagen, ska efter kompetensutvecklande insatser, uppleva att arbetsplatsen präglas av fördjupade kunskaper inom nuvarande arbetsområden. Den externa utvärderingen visar att målluppfyllelsen är 75 procent.

70 procent av de deltagande företagen, ska efter kompetensutvecklande insatser, uppleva att arbetsplatsen har breddat sin verksamhet, vilket kommer att leda/har lett till ett behov av att få nya eller förändrade arbetsuppgifter utförda. Den externa utvärderingen visar att målluppfyllelsen är 100 procent.

Målet att kvinnor, i lika stor omfattning (procentuellt räknat i sin grupp) som män, ska erhålla kompetensutvecklande insatser under projektets genomförandefas har inte uppnåtts fullt ut. Kvinnor har fått dyrare insatser per timme än männen, men färre kvinnor har kompetensutvecklats och antalet timmar i genomsnitt är lägre för kvinnor än för män.

Varje företag lämnade vid projektets start in en utbildningsplan, som alla följt. Ändrade omvärldsförutsättningar har dock gjort, att utbildningsplanerna reviderats vid ett flertal tillfällen, för att bättre motsvara dagens behov. Vi har lärt oss att det inte går att göra en utbildningsplan, som ska vara statisk i två år. Omvärlden förändras i allt snabbare takt och företagen och de anställda måste ständigt följa marknadens behov.

De slutliga, reviderade utbildningsplanerna har genomförts till stora delar i alla företag. Extremt hög ordergång har inneburit, att det varit mycket svårt att planera in och genomföra utbildningar, i den takt som planerats. En av utmaningarna, för fortbildning inom näringslivet, ligger i att planera in och genomföra kompetensutveckling trots hög arbetsbelastning. Det gäller att slå hål på den gamla myten. - Är det lugnt finns det inte pengar - är det full arbetsbelastning finns det inte tid till utbildning.

## Arbetsätt

Huvudsakligen har utbildningarna genomförts på det egna företaget, för den egna personalen, med ett upphandlat utbildningsföretag som genomfört utbildningen på plats. Fördelarna är många. Lärandet sker i den egna arbetsmiljön, den nya kunskapen skapar effektivitet, det blir mer kostnadseffektivt, företaget slipper produktionsbortfall och kostnader för kost och logi i samband





med utbildningen, minimeras. Nackdelen är att det inte skapas några externa lärsituationer.

Det har även genomförts utbildningar, där enskilda deltagare skickats till extern ort och utbildats i traditionell klassrumsundervisning. Metoden är relativt kostnadskrävande men oundviklig, då behov av individuell spetskompetens i vissa fall varit nödvändig.

Genom projektet har utbildningar även genomförts gemensamt med deltagare från flera olika arbetsplatser, både inom och utanför projektet. Här fanns, innan projektet ingen erfarenhet alls av samordning. Resultatet av de gemensamma utbildningarna är goda. Förutom ökade kunskaper är erfarenhetsutbytet, mellan olika arbetsplatser, positivt. Något vi missade i början var nödvändigheten av tillgång till kaffe och lunch, för att helhetsupplevelsen av kompetensutvecklingen skulle bli positiv. Några av endagarsutbildningarna, i början av projektet, genomförde vi med mycket hungriga deltagare, vilket visade sig direkt i utvärderingen.

Utbildningar har genomförts inom följande områden: ADR, AMA, Arbetsrätt, Asfalt, Asbest, PCB-sanering, BAS-U, teori för BE-körkort, Betong, Bokföring, Bokslut, Deklarationer, Excel, Internetanvändning, Word, Outlook, E-posthantering, Dokumenthantering, Eget på Väg, Ekonomi, Entreprenadjuridik, Förebyggande arbete fordonskännedom, Heavy ECO-driving, Heta arbeten, Hjärt & Lungräddning, Klottersanering, Kommunikation, Korrigering Åtgärder, Sanering, Ledarskap, Lift, Logistik, Sax & Skylift, Truck AB, Truck C, Maskinunderhåll, Miljö, Projektsamordning, Signal, Stenspräckning, Säkerhet på Järnväg, Säkerhet på Väg, TA, Travers, Utsättning och Vatten & Avlopp. Totalt har 95 procent av beviljad budget har förbrukats.

### **Deltagande aktörer i projektet**

Följande åtta företag har ingått i projektet, AB Mellansvensk Industrisanering, Kolbäcks Återvinning AB, JH Spårservice AB, Kjellbergs Grävtjänster AB, N-E Widerströms Schakt AB, C E Morberg Anläggning AB, Hallstahammars Transportservice AB och Falks Mark & Asfalt AB. Interna processledare, på de respektive företagen, har ansvarat för genomförandet av kompetensutvecklingsinsatserna på de enskilda företagen och lämnat den information, som projektägaren behövt för att kunna samordna, administrera och redovisa projektet.

Projektet har haft ett arbetsutskott (styrgrupp) som bestått av kommunens näringslivschef, ordförande för Hallstahammar Promotion, ansvarig personal för projektkontoret och extern utvärderare. Adjungerade till arbetsutskotten har varit de interna processledarna, i de deltagande företagen och en representant för Företagarna Nationellt. Arbetsutskottet har haft regelbundna projektmöten, en gång per månad,



genom hela processen, vilket fungerat mycket bra.

Arbetsutskottet har regelbundet rapporterat projektets status och resultat till projektets referensgrupp. Referensgruppen har bestått av Hallstahammar Promotions styrelse, dvs. en representant från varje företagsnätverk (Företagarna, Winnet, Kanalhuset, Vi i Hallsta, LRF, Destination Strömsholm och ÅsbySkantzengruppen) samt näringslivschef, kommunalråd och kommunchef. Den breda sammansättningen av representanter från både näringsliv, kommunala tjänstemän och politiker har inneburit att projektets resultat kunnat förankrats och spridits mycket strategiskt.

### **Jämställdhetsintegrering**

Vi har under projektets gång fört all statistik uppdelat på män respektive kvinnor och ålder. Det har gett projektet ett mycket starkt verktyg för en konkret jämställdhetsdiskussion, vilket varit nyttigt genom hela projektet. Under större delen av projektet har män prioriterats när det gäller utbildningssatsningar. Med statistikens hjälp har vi, i slutet på projektperioden kunnat påverka kontaktpersonerna på företagen att kompetensutveckla fler kvinnor.

Projektets företag befinner sig alla i mycket starkt mansdominerade branscher. Den vertikala könssegregeringen är mycket tydlig hos projektets deltagare. Få kvinnor arbetar i ledande ställning och samtliga VD:ar i projektet är män. För att bryta det vertikala könsmönstret på sikt har kvinnor inom projektet gått utbildning i ledarskap, BAS-U och entreprenadjuridik.

Även den horisontella könssegregeringen i projektet har varit tydlig. Männerna utför sina arbetsuppgifter i mansdominerade yrken medan kvinnor har traditionella reproduktiva yrken som t.ex. administratörer. Praktiskt har det inneburit att även de flesta kompetensutvecklande insatser som genomförts inom projektet bekräftar den horisontella könssegregeringen. Kvinnor har till största delen valt kompetensutveckling i reproduktiva yrken. Ett fåtal män har kompetensutvecklats inom data och personaladministration.

Den största fördelen med jämställdhetsintegrering av projektet upplever vi vara synliggörandet av jämställdhetsfrågor och därmed debatt i ämnet. Utan kravet på jämställdhetsintegrering hade vi antagligen inte observerat könsmonster, gällande utbildningsaktiviteter och mäns utbildningstimmar i förhållande till kvinnors.

För att lyfta goda exempel på kvinnor som kompetensutvecklats inom mansdominerade branscher, och män som kompetensutvecklats i kvinnodominerade branscher, har vi producerat fyra e-nyhetsbrev (JämställdhetsNytt) under projektperioden. Finns som utskriftsbara filer på [www.hallstahammarpromotion.se](http://www.hallstahammarpromotion.se)



Under projekttiden har vi av det nationella processtödet för Jämställdhet ombetts att presentera hur vi arbetar med jämställdhetsintegrering vid tre seminarier för andra projektägare, men även för forskare inom jämställdhet.



### **Tillgänglighet för personer med funktionshinder**

Utbildning som genomförts inom projektet, har skett i lokaler, som garanterat fysisk tillgänglighet. Utbildningslokalen har oftast legat i markplan. Om inte, så har hiss funnits mellan våningarna. Det har även funnits lättillgängliga toaletter och kafferum. Vi har genom projektet varit lyhörda för fördomar och oförstående attityder runt funktionshinder av olika slag. Vi har använt oss av Handisams material. I den information, som gått ut runt projektet, har vi anpassat språk och ordval, så att informationen ska upplevas som lättläst.

Området funktionshinder är otroligt stort, beroende på vad som definieras som funktionshinder. Här hade vi möjligen kunnat vävt in mer frågor om fördomar och attityder runt funktionshinder i olika typer av utbildningar, för att få igång en rejäl diskussion på arbetsplatserna.

### **Främja lärande miljöer**

Projektets aktiviteter har främjat lärande miljöer på många nivåer. Inför uppstarten av genomförandet genomfördes individuella kartläggningar av varje projektdeltagares kompetensbrister. Den individuella ansatsen har inneburit att projektdeltagarna uppmuntrats att utifrån en omvärldsanalys kritiskt diskutera möjliga effekter av omvärldsförändringar utifrån både ett individ- och företagsperspektiv. Det starka individperspektivet har inneburit att deltagarna tagit ett stort ansvar för sin egen kompetensutveckling. Vi anser att tillvägagångssättet är optimalt, vilket också visar sig på genom den individuellt upplevda måluppfyllelsen. Nackdelen är att projektet får en mycket stor spridning av kompetensutvecklingsaktiviteter eftersom varje projektdeltagare har unika behov.

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 genomförts i projektet, har inneburit att flexibiliteten hos medarbetaren idag är betydligt högre, än innan projektet startades. Den ökade flexibiliteten har inneburit bättre förutsättningar för individen, att





möta framtida omställningar på arbetsplatsen, samtidigt som den individuella anställningsbarheten ökat genom projektets insatser.

Ny kunskap ger reflektion hos individen och mynnar ofta ut i ifrågasättande av gamla arbetsmetoder. Det formella lärandet, hos en projektdeltagare, visar sig ha en tendens att spilla över till informellt lärande, även hos andra arbetskamrater, som påverkas av ny kunskap. Lärandet skapar en positiv spiral som påverkar hela arbetsorganisationen. Inom projektet har vissa utbildningar, t.ex. truckutbildningar, heta arbeten och ledarskapsutbildningar genomförts med deltagare från olika arbetsplatser. Effekterna har visat sig positiva, när personer från olika arbetsplatser med liknande kompetensbehov möts, uppstår lärande miljöer med dialog och erfarenhetsutbyte. Här finns en stark efterfrågan från deltagande företag att fortsätta samarbetet efter projektet.

Projektet har skapat lärprocesser även på aggregerad nivå, dvs. hos projektägaren, i referensgrupp och arbetsgrupp. Arbetsutskottet har stått inför utmaningar som lösts kontinuerligt genom diskussion och samarbete. Kombinationen av personer, från näringsliv, kommunala tjänstemän och projektägaren har skapat en dynamik i dialogen som bland annat bidragit till en ökad förståelse för varandras verksamheter och arbetstuppgifter.

Under projektperioden har lärandet i att skapa långsiktigt hållbara processer utvecklats, speciellt på aggregerad nivå. Utbildning för ett 50-tal personer har skett i projektlogik, en pedagogisk modell, som används för att definiera ett utvecklingsarbets kort- och långsiktiga effekter, resultat, aktiviteter, anledning till utvecklingsarbetet (dvs. problematisering) och budget. Fokus har flyttats från att lösa ett problem med aktiviteter, till att diskutera vilka långsiktiga effekter, som ska åstadkommas genom utvecklingsarbetet.





### **Främja innovativ verksamhet**

Projektets innovativa del har varit att näringsliv, lokalt kooperativ och offentlig sektor samverkat, för att ta ett gemensamt helhetsgrepp om kompetensutveckling och tillväxtfrågor i kommunen. Ambitionen har varit och är, att via Hallstahammar Promotion skapa en plattform för samordning av kompetenskartläggning och kompetensutveckling i syfte att ge sysselsatta möjlighet att lära nytt och lära om, för att stå bättre rustade inför förändringar i arbetslivet.

Vi har kommit en bra bit på väg. Vi har en kompetensdatabas, som innehåller statistik om alla utbildningar, som genomförts i projektet. Det finns kunskap om vem, som besitter vilken kompetens på de olika företagen och systemet är sökbart på information. Planering pågår för fortsättning av samordning av kompetensutvecklingsinsatser utanför projektet och initiativ har tagits för framtida diskussioner för fortsatt samverkan som främjar näringslivsklimatet och bidrar till tillväxt och konkurrenskraft.

### **Främja samverkan och strategiskt påverkansarbete**

I ansökan angavs att samverkan och strategiskt påverkansarbete var en viktig del i projektet. Kartläggningen visade att det fanns en hel del att göra för att utveckla förståelsen för varandras arbetsuppgifter, både på projektdeltagarnivå och på företags- och offentlig nivå. Både enskilda projektdeltagare, företag, representanter från lokala kooperativ, ideella föreningar och offentlig sektor har engagerat sig i projektet, antingen som projektdeltagare, i arbetsutskottet eller i referensgruppen.

Alla involverade har varit väl förtrodda med det övergripande målet att få igång ett uthålligt förändringsarbete som leder till minskad sårbarhet, individuellt lärande och tillväxt i ett brukssamhälle som hittills präglats av stor sårbarhet. Tillväxten, befolkningsmässigt i kommunen som var negativ när projektet startade är numera positiv till skillnad från många andra brukskommuner.

Under projektperioden har vi kontinuerligt arbetat 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. Samverkan mellan näringsliv, lokalt kooperativ och offentlig sektor har utvecklats och fördjupats under projektperioden. Lärprocesser mellan aktörerna på aggregerad nivå utvecklas ständigt. På projektägarnivå har lärprocesser skett då t.ex. kommunens jurist och upphandlingsenhet gett projektägaren ökade kunskaper om avtalsskrivning och upphandlingsförfarande.

Ytterligare ett konstaterande som kommer att utmynna i en lärprocess är företagens attityd till offentliga upphandlingar. Under projektperioden har vi konstaterat en mängd



hinder. T.ex. upplever företagare ofta offentliga upphandlingar som för stora och det förekommer mycket fördomar runt upphandlingsförfarandet. Kännedomen är dålig om vilka upphandlingar som är aktuella och det finns en brist på ömsesidig förståelse mellan båda parter. Problematiken har inneburit att en arbetsgrupp, bestående av representanter från företag, kommun och lokalt kooperativ tagit fram en handlingsplan som innebär att:

- 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 företagarna 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).

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. Vi tog till oss metoden genom ESF:s och högskolans uppdragsutbildning "Lärande utvärdering och följeforskning" Metoden är mycket pragmatisk och kommunikativ, den är mycket bra att använda för att diskutera önskade effekter av ett utvecklingsarbete.

Samverkan och erfarenhetsutbytet mellan individer, företag, lokalt kooperativ och offentlig sektor har under projektperioden utvecklats rejält. Det finns idag en ökad vilja att dela med sig av kunskaper och erfarenheter som kan påverka utvecklingen av Hallstahammar positivt. Det finns många eldsjälarna 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 inlåsnings effekter. 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.

### **Strategisk påverkan**

Under projektets gång har projektägaren bidragit till spridning av resultat för strategisk påverkan och Public Debate vid ett flertal tillfällen.

Presentationer av utvecklingsarbetet har skett bland annat för näringslivsminister Maud Olofsson, dåvarande arbetsmarknadsminister Sven-



Otto Littorin, landshövdingen och länsrådet i Västmanlands Län, näringslivsenheten på Länsstyrelsen i Västmanlands Län, kommunledning i Surahammar, Fagersta, Köping, Kungsör och Arboga. Branschorganisationerna Företagarna och Svenskt Näringsliv, andra kommuners lokala företagarföreningar och vid jämställdhetsseminarier anordnade av det nationella stödet för jämställdhetsintegrering.



### **Extern utvärdering**

Den externa utvärderaren har konkret bidragit med en objektiv granskning av projektets process. Syftet har varit att utvärdera projektets måluppfyllelse och ge förslag på hur projektet på bästa sätt kan utveckla lärandet och ta tillvara resultaten.

Under projektets gång har den externa utvärderaren lyft fram ett flertal förbättringsförslag som diskuterats i arbetsutskottet. T.ex. nya former för utökad samverkan och utveckling av lärandeprocesser mellan de deltagande företagen och de anställda.

### **Egenutvärdering**

All data som har med projektet att göra har kontinuerligt lagts in i den projektdatabas som finns tillgänglig på projektkontoret. Rapporter har skrivits ut inför varje månadsslut som legat till grund för de fylliga lägesrapporter som skickats till ESF, senast den 10:e i månaden efter redovisningsperiod.

Lägesrapporten har tillsammans med projektets ekonomi, resultat- (egen resultatenheter) och balansräkning skickats till personerna i arbetsutskottet i början på varje månad. Vid arbetsutskottets möten har projektets status, resultat och utveckling diskuterats. Projektdatabasen har varit ett ovärderligt stöd i processen, det blir enormt mycket data i ett kompetensutvecklingsprojekt som ska analyseras och rapporteras.

Under hela projektperioden har utvärderingsenkäter fyllt i av deltagarna efter varje genomförd kompetensutvecklingsinsats. Enkäterna har tillsammans med personliga kontakter legat till grund för den externa utvärderingen av projektets måluppfyllelse.

Den externa utvärderaren har deltagit i arbetsutskottets möten med ambitionen att objektivt granska och ge arbetsutskottet förslag på utveckling och tillvaratagande av resultat och lärandeprocesser.

### **Sammanfattande bedömning**

Projektets målgrupp, sysselsatta inom entreprenad-, åkeri-, sanerings-, och återvinningsbranschen står idag betydligt bättre rustade kompetensmässigt än innan projektstart. Kunskaperna är betydligt högre hos projektdeltagarna vilket gynnar både individer och företag. Sårbarheten har minskat då fler arbetsuppgifter kan utföras, vilket främjar både anställningsbarheten och konkurrenskraften.

Jämställdhetsintegreringen har varit mycket nyttig och fått oss att reflektera och diskutera traditionella könsmonster. Frågan är mycket viktig i ett samhällsperspektiv, stor potential finns för tillväxt om jämställdhetsfrågan hålls



aktuell och debatteras offentligt. Tyvärr så verkar fortfarande finnas en utbredd missuppfattning hos många aktörer om att jämställdhet handlar om fördelningen av män och kvinnor på en arbetsplats.

Den relativt korta projektperioden är en nackdel ur utvärderingshänseende. Långsiktiga resultat och hållbara effekter är svåra att identifiera inom den begränsade projektperioden. Här önskar vi att det fanns möjligheter att återkomma efter några år för att göra en ex postutvärdering av de långsiktiga effekterna.

På minussidan finns den tunga administrationen och den ständiga oron för att ha missuppfattat något i regelverket som kan innebära kostnader för projektet. Ständiga kontroller från myndigheter skapar en olustkänsla som tyvärr själ energi som istället kunde ha lagts på utvecklingsarbetet.

Upphandlingsprocessen av de 67 unika utbildningarna har varit tung och tagit enormt mycket tid, mycket mer än vad vi räknat med. Ett tips för framtida projektägare är att se till att ni har ordentligt med resurser för projektadministrationen, att driva projekt är utvecklande men ni kommer att få betydligt mer att göra än ni anar.

### Kontaktpersoner

Håkan Freijd, Ordförande, Hallstahammar Promotion

Tel: 070-696 72 76, e-post: [hakan@hallstahammarpromotion.se](mailto:hakan@hallstahammarpromotion.se)

Kent Sjöström, Näringslivschef, Hallstahammars kommun

Tel: 0220-246 60, e-post: [kent.sjostrom@hallstahammar.se](mailto:kent.sjostrom@hallstahammar.se)

Susanne Sedvall, Projektkontorsansvarig, Sedvalls Affärsutveckling AB

Tel: 070-47 150 60, e-post: [susanne@sedvalls.se](mailto:susanne@sedvalls.se)

Verena Kasper, Extern utvärderare, Vkon

Tel: 070-667 60 84, e-post: [verena@vkon.se](mailto:verena@vkon.se)

Hela projektorganisationen finns presenterad och går att kontakta via projekthemsidan [www.hallstahammarpromotion.se/kontakt](http://www.hallstahammarpromotion.se/kontakt)