

Slutrapport

Projektnamn: Kompetensutveckling Rättviksföretag genomförande

Diarienumr: 2009-3060004

Projektperiod : 2009-02-02 – 2010-12-31

Syftet med en enhetlig mall för slutrapportering är att underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekten i Sverige. I slutrapporten ombeds ni beskriva vilka resultat ni uppnådde samt redogöra för hur ni följde er tid- och aktivitetsplan. Slutrapporten förväntas omfatta mellan 10 och 15 A4-sidor.

Vänligen bifoga också gärna andra produkter och/eller rapporter etc som ni arbetat fram under er projekttid. Till slutrapporten ska också lägesrapport för den avslutande delen av ert projekt bifogas. Under varje rubrik finns en inledande text om avsnittets innehåll. Det är viktigt att slutrapporten bygger på en diskuterande redogörelse. Från och med den 3:e rubriken och framåt bör om möjligt följande två frågor besvaras:

Redogör för eventuella orsaker till avvikelser.

Vad hade eventuellt kunnat göras bättre?

Om Du har frågor angående slutrapporteringen, hör av Dig till Din handläggare på Svenska ESF-rådet.

Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Projektets idé om att kommunens medverkan under såväl förprojektering som genomförande ville ge de mindre företagen en möjlighet att klara genomförande fasen genom att ta hand om hela processen, från upphandling till betalning av kurskostnad samt sedan söka pengar för utbetalning från ESF.

Att vi hade "rätt" i vårt tänkande bevisas av att senaste projekten förs som ett projekt från handlingsplan till utbildning med en avstämning mellan de båda faserna.

I Rättvik har vi drivit 3 parallella projekt där deltagarna inte alltid känt att det varit just tre projekt. Vi har jobbat över gränserna mellan projekten. Vilket bla resulterat i utbildning där deltagare från projekten blandats. Detta har bidragit till att utbildning kunnat genomföras på hemmaplan vilket möjliggjort för fler att delta.

Den främsta projektidén har naturligtvis varit att företag i Rättvik och angränsande kommuner genom kompetensutveckling skulle stärka sin position inom sin marknad. Detta gäller såväl företagsledare som i förkommande fall anställda.

Vi har vänt oss till små företag vilket innebär att det varit 1 – 16 personer i företaget. Rättviks Travsällskap hade en utbildning för samtlig personal vilket innebar 56 personer då det rörde sig om en säkerhetsutbildning inom trav och galopp. Samtliga timmanställda fick möjlighet att vara med på denna utbildning.

Projektets resultat

Redogör kortfattat för det problem och de behov som projektet avsåg att fokusera kring. Redogör för projektets ambitioner att göra skillnad, det vill säga hur lösa problemet på ett bättre sätt. Ta utgångspunkt i den eller de programkriterier (lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet, strategisk påverkan) som projektet valt, men också där så är aktuellt hur aktiviteterna av transnationell och regionalfondskaraktär bidragit.

Vilka resultat och förslag till goda lösningar har projektet lett fram till?

Vilken påverkan och genomslag har projektet åstadkommit på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå?

Vi har inte haft för avsikt att fokusera på problem utan arbeta med de behov som framkom i företagens handlingsplaner.

Vår avsikt har varit att de deltagande företagen skall få en kompetenshöjning som stärker deras position på företagsmarknaden och att de anställda ska kunna känna att de fått kunskaper som de kommer att ge dom större trygghet i sin anställning . Inom samverkan har vi tagit fasta på att deltagarna under förprojekteringsfasen uppgav att de tyckte att den mix av företag från olika branscher och av olika storlek var positivt. I detta projekt har det varit företag verksamma inom Tillverkning snickeri, tryckeri, hälsa, förskola, event/musik, utbildning, trav, bensin och skogsbruk..

Med spridning över fler kommuner och med så olika inriktningar är både positivt och negativt. Det är svårt att få alla med på ett och samma möte. Detta har då löst sig på så sätt att jag som projektledare haft fler enskilda möten med företagen på deras hemmaplan.

Under denna projektperiod har det även varit en turbulent tid för företagen. Detta har resulterat i att det varit svårt att hitta tid för utbildning.

Syfte och mål med projektet

Redogör för projektets syfte/projektmål, delmål och avsedda resultat.

Vad har projektet uppnått i förhållande till mål och planerat upplägg? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av till exempel erhållna kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer, beteende etc.

Vilket lärande åstadkom ni i projektet såväl internt som externt?

Redogör för orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten.

Syftet förutom att företagen skall få hjälp med att se vilka omställningsbehov de har för att klara framtida arbetsmarknad. Där finns även ett syfte för kommunen att via kompetensbehovet kunna påverka vuxenutbildningen i den egna kommunen och regionen att förändras från kursutbud till efterfrågestyrt.

Under projektperioden har Dalawux vuxit fram vilket bidrar till att detta skall kunna bli en verklighet. Dalawux erbjuder ju nu deltagande i "Dalalyftet".

Målet att uppnå 100% från förprojektering som skulle genomför kompetensutveckling har ej uppnåtts då 2av 12 företag ej gjort någon kompetensutveckling. De 12 som genomfört någon del av sin kompetensutveckling som planerats i handlingsplanen har inte utnyttjat hela sitt belopp som godkänts. Detta har berott på dels att alla utbildningar ej genomförts dels på att utbildningar visat sig kunna genomföras till en lägre kostnad.

Vad gäller att genomföra kompetensutveckling som angivits i handlingsplan visar sig ibland vara svårt då handläggningstiden mellan handlingsplan till ett godkänt genomförandeprojekt är allt för lång.

Detta är något som jag tror ESF nu försökt eliminera med det nya sätt att jobba som genomförts i senare ansökningsomgångar.

Enligt min utvärdering framkommer att 80% har planer på att ytterligare kompetensutveckla företaget.

50% anser att dom har utvecklat nätverk, där var målet 50%. På fråga om jämställdhet och tillgänglighet svarar 92% att kompetenshöjande projekt ökar synen inom dessa områden målet var 50%.

Arbetsätt

Vad var ert huvudsakliga arbetsätt? Beskriv kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad i metoderna och aktiviteterna var det som gjorde skillnad, d.v.s. som ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

Att beskriva samtliga utbildningar som har en stor spridning anser jag vara en omöjlighet. Jag har ju själv inte deltagit i själva utbildningarna.

Vi har använt oss av gemensamma träffar och personliga möten mellan företag och projektledare. Dom personliga mötena är en viktig del i dessa projekt.

Vad gäller utbildningar har vi haft de handlingsplaner som arbetades fram under förprojekteringen som styrdokument för varje företag.

Utbildningarna har legat inom områdena ekonomi, data, sälj, service, ledarskap samt några specialinriktningar.

Från det att handlingsplanerna upprättades till det att genomförandeprojektet godkändes gick en lång tid. Detta har påverkat projektet så att vissa tänkta kurser förändrats på grund av att situationen på arbetsmarknaden förändrades. Under detta projekts tid har vi upplevt en ekonomisk kris som påverkat hela arbetsmarknaden. Självklart sker en påverkan även för dessa företag. Vi har ändå lyckats hitta lösningar som gett företagen värdefulla och välbehövliga kompetenshöjningar som stärkt deras position inom sitt område.

Vi har även haft samarbete med andra projekt som IT-rådgivarna Gävle Dala E-marknad 2013, de har haft ett seminarium samt enskilda träffar . Almis mentorprogram. W7 Dalarna som erbjuder rådgivning och stöd för jämställdhets och likabehandlingsarbete på företag. W7 Dalarna har även varit med för att hitta mentor.

Deltagande aktörer i projektet

Redogör för vilka aktörer (organisationer, företag, myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller engagemang, ekonomiska resurser och påverkansarbete. Redovisa dessutom arbete i projektgrupp, styrgrupp och/eller referensgrupp samt gruppernas sammansättning. Hur har grupperna fungerat?

Deltagande företag:

Allmogesnickerier, Bokstaven, Fot & Skokliniken Dalarna, Förskolan Arenan, Jacobs Enterprises, Jontronic AB, Monicas Energy & Hälsa, Noscasi Education & Training, Rustas Plattsättning, Siljans Travsällskap, Rättviks Skog Samt Skoglunds Bensin.

Samverkansaktörer har varit Företagarna Rättvik, Närvik och Dalawux samt ovan angivna projekt.

Ingen organisation har bidragit med ekonomiska medel i detta projekt. Närheten till Närvik (projektledaren har haft sitt kontor i deras lokaler) har varit mycket bra. Dels har Närvik kunnat ge deltagarna hjälp när projektledaren inte varit anträffbar på kontoret. Närvik är även den naturliga mötesplatsen för kommunens näringsliv. Det har varit lätt för deltagarna att veta var de kunnat få hjälp.

Ledningsgrupp har varit projektledare, ekonom och gymnasiechef som haft ett nära samarbete under projektet. Näringslivschefen, turismansvarig, företagsrådgivaren samt ordföranden i Närvik som nu även är Rättviks kommunalråd har även de varit informerade och agerat bollplank åt projektledaren.

Jämställdhetsintegrering

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

I de företag som deltagit har jag inte upplevt några större problem vad gäller jämställdhet.

Jag som projektledare deltog i en utbildning arrangerad av ett projekt i Falun vilket innebar att jag fick tips och idéer till vad man kan göra. Material beställdes som deltagarna kunnat ta del av.

Vi har även anordnat en utbildning där ett företag deltog med övervägande kvinnliga deltagare samt ett företag där männen dominerade. Området var data och enligt min uppfattning uppfattades det av deltagarna som positivt dels med blandning manliga/kvinnliga deltagare men även de skilda branscher de kom från.

Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Har inte upplevt några utmaningar inom detta område.
Vi har arrangerat träffar där tillgänglighet funnits för alla.

Alla hjälpmedel har funnits där vi arrangerat möten eller kurser.

I detta projekt har ingen med funktionshinder deltagit. Enligt projektplan har vi pekat på möjligheterna till anpassning av lokaler, hygienutrymmen, hissar, ramper, dataskärmar med förstora upplösning, hörslinga samt erfarenheter för personer med läs- och skrivsvårigheter.

Det finns några företag som tar emot kunder/besökare. Av dessa företag är det ett som är beläget i en källarlokal men man har där hittat en lösning i att komma in via en bakdörr.

Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Spridning och påverkansarbete

Redogör för hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete.

Vilka personer/organisationer har ni riktat er till?

Hur kan projektets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet?

Vilka ytterligare insatser för påverkansarbetet skulle behövas för att nå dit ni vill? Vem/vilka bör göra det?

Spridning har skett genom att projektledaren deltagit i olika forum och där berättat om projektet. Vid uppstarten inbjöds pressen vilket gav ett par artiklar.

När nu projektet är slut kommer vi att ha en träff där politiker, tjänstemän och press ska bjudas in.

Några av de deltagande företagen kommer att delta och berätta för politiker och tjänstemän om deras upplevelser.

Projektets idéer ska förhoppningsvis leda till att erfarenheterna från projektet har gett företagen en förståelse för att kompetensutveckling är viktigt för att möta framtiden för sina företag och medarbetare. På en fråga om företagen kommer att fortsätta att kompetensutveckla svarar 83% ja.

Projektledaren har även deltagit i EU-mässan som hölls 2009 30/9 till 1/10 på Hotell Gustav Fröding i Karlstad.

Vad gäller spridning och även utvärdering borde man få använda dessa pengar under den tid från att projektet avslutas till det att slutrapport skall lämnas. Det skulle då vara lättare att som i vårt fall då jag som projektledare varit anställd under projekttiden. Det innebär att slutrapporten skrivs då pengar till lön ej kan betalas ut. Att då samtidigt göra en större utvärdering är inte möjligt. Att bryta projektet för deltagarna tidigare för att denna tid skall innefattas av projekttiden ser jag inte som en lösning.

Extern utvärdering

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

Någon extern utvärdering har inte gjorts. I budget finns inga pengar för utvärdering.

Egenutvärdering

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

Att arbeta i projekt på en liten ort gör att man har mycket nära kontakt med samtliga deltagare i projektet. I detta projekt har ett företag från Leksand deltagit men det har inte varit något problem. Närheten innebär att man har en kontinuerlig uppföljning. Uppföljning har även skett i samband med varje utbildning.

Projektledaren och företagen har gemensamt hittat utbildningar och samtliga fakturor har varit ställda direkt till kommunen och gymnasiet och projektets ekonom.

En enkel utvärdering har sedan projektet avslutades skickats ut till deltagarna. Sammanställning av denna bifogas.

Kommentarer och tips

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

Att som projektledare finnas i näringslivskontorets lokaler anser jag vara en självklarhet. Detta

innebär att de företag som inte tidigare haft kontakt med näringslivskontoret hittar dit. Det i sin tur innebär att de får ett naturligt nätverk då besök i Närвикshuset ofta innebär kontakt med andra företag.

Klart är att det finns problem inom projekt av denna typ. Ett är att få företagen att delta i träffar. Det är svårt att samla samtliga vid samma tidpunkt. Företagen deltar i träffar men det behövs träffar vid olika tidpunkter för att nå samtliga.

Att som projektledare gör personliga besök hos företagen ser jag som mycket positivt. Dels får man se varje företags vardag och får en närmare kontakt med såväl företagsledare som medarbetare. Det innebär att det är lättare då upphandling av utbildning skall göras.

Kontaktpersoner

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

Projektledare Titti Norling 070-3373922
Ekonom Markus Gavatin 0248-70271

Underskrift projektansvarig (projektledare)

Titti Norling

| Datum | Namnteckning | Namnförtydligande |
|-------|--------------|-------------------|
|-------|--------------|-------------------|

E-posta dessutom dokumentet till projektets ansvariga handläggare på Svenska ESF-rådet.

Kom ihåg att även fylla i projektets sista lägesrapport för att stöd ska kunna betalas ut.