



Rapport nr 1 (27 november 2009)

AURORA- Kompetensutveckling i Fyrbodal

Demokratikonsult & Samarbetspartner
Norr Mälarstrand 92
112 35 Stockholm

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Intervjuer och styrdokument	6
Kortfattade slutsatser av intervjuer och styrdokument	17
Kartläggning.....	19
Företagsutvecklingsprojekt.....	22
Kompetensutvecklingsprojekt	23
Innovations- och utvecklingsprojekt	26
Likabehandlings-, mångfalds- och jämställdhetsprojekt	27
Andra verksamheter och goda exempel.....	30
Sammanfattning av kartläggningen	34
Slutsatser och rekommendationer	36

Inledning

Denna rapport är skriven med utgångspunkt från tretton (13) telefonintervjuer utförda under oktober-november 2009. Parallellt med intervjuerna har vi genomfört en kartläggning för att dra erfarenheter från liknande projekt men även från helt andra områden. Där det har varit möjligt har vi belagt orsaksförloppet med forskningsresultat. Dessutom har vi läst igenom allt material som hör till projektet – mötesanteckningar, protokoll, kommunikationsplan, projektplan etc. Rapporten är en del i den lärandeutvärdering genom följeforskning och effektstudier som pågår under projekttiden. Då vi är i början av projektet är det främst arbetsprocessen som är i fokus – inte så mycket de resultat som projektet syftar till. Rapporten är en sammanfattning av de intryck vi har fått under starten av projektet från augusti t.o.m. november 2009. Våra reflektioner ska framför allt ses som ett underlag för samtal. Syftet med rapporten är att lyfta fram tankar kring hur projektet AURORA kan fortsätta att utvecklas på ett framgångsrikt sätt. Vi kommer således inte gå in i detalj på olika insatser eller aktiviteter i denna uppstartsperiod av projektet utan håller analys och resonemang på en mer övergripande nivå. Vi har valt att skriva in några frågeställningar i texten med avsikt att väcka tankar och ställningstaganden. Rapporten har sin tonvikt på mål- och medelanalysen.

Syftet med utvärderingen genom följeforskning är att i ett inledande skede av projektet undersöka förutsättningarna för att de uppställda målen ska kunna nås. Detta görs dels genom att mäta de upplevelser av hur projektet fortskrider hos representanterna i styrgruppen och projektgruppen för AURORA projektet. Dels görs det genom en kartläggning som uppmärksammar erfarenheter från liknande projekt och från helt andra områden. Innan arbetet med utvärderingen inleds bör dock poängteras svårigheten i att utvärdera något som inte har pågått så lång tid.

Projektets mål och syfte

AURORA är ett ESF-projekt som ägs av Fyrbodals kommunalförbund och ansvarar för att gällande regelverk följs. Valet av insatsområde grundas på att regionen domineras av fordons- och teknisk industri och således är hårt drabbad av varsel. Utbildningsnivån är dessutom lägre i regionen Fyrbodals än i riket i övrigt. AURORA syftar till att öka kompetensen hos anställda i företagen inom teknikbranscher och närliggande branscher, skapa nya strukturer mellan företag och anställda för fortsatt kompetenshöjande insatser i regionen samt skapa nätverk som kan ge anställda som riskerar uppsägning förnyad kompetens. Projektet utgår från etablerade nätverk, men genom projektets inriktning kommer även nya strukturer att uppstå. Denna successivt utvecklade samverkan mellan företag, den offentliga sektorns organisationer samt verksamheter/företag som arbetar med kompetenshöjande insatser tror man kommer att stärka regionen.

Demokratikonsumts uppdrag

Uppdraget består av tre delar: följeforskning, utvärdering av projektet samt en effektstudie. Följeforskningen inkluderar successiv utvärdering och uppföljning. En enklare utvärdering sker i anslutning till varje etapp för att kunna fånga upp ev. viktiga erfarenheter och dra lärdomar som påverkar det fortsatta arbetet. Avsikten är att tidigt upptäcka eventuella avvikelser från projektets mål. Härigenom minimeras även riskerna för att projektet inte uppnår optimal resursanvändning eller att tidigare misstag upprepas.

Utvärdering skall ske successivt under projektets genomförande och i slutet av projektperioden. Den externa utvärderingen delas in i etapper med tydliga mål. I utvärderingen ingår att bedöma i vilken grad projektets syfte uppnått. Vidare är en analys av orsaker och konsekvenser av projektet angeläget. Den externa utvärderingen i slutet sker genom intervjuer och enkäter bland ingående berörda och deltagare. Dessa bildar underlag för konkretisering av projektets olika områden och aktiviteter. Rapporten blir en sammanfattning av dessa aktiviteter.

Effektstudien skall redovisa de effekter som projektet genom kompetenshöjande insatser har inneburit för deltagarna, företagen och för samhället.

Målanalys

En grundläggande del i den genom följeforskning lärande utvärderingen är att undersöka de mål som satts upp för en åtgärd, en så kallad målanalys. Tydliga och rimliga mål ökar förutsättningarna för att t.ex. en aktivitet/åtgärd som skall leda till ökad kompetens ska kunna genomföras på ett bra sätt, samt få önskvärda effekter. Om detta inte är fallet ökar risken för att genomförandet blir inkonsekvent. Likaså begränsas möjligheten att utvärdera huruvida målen med åtgärden uppnått. I målanalysen studeras om målen är klara och entydiga, om de är sinsemellan förenliga och om de kan bedömas som möjliga att uppnå. Målanalysen har vi gjort med hjälp av den dokumentation om projektet som finns tillgänglig samt intervjuer.

Mål/medelanalys

Nästa steg i den genom följeforskning lärande utvärderingen är att granska relationen mellan målen och de medel som används. Syftet med mål/medelanalys är att bedöma om det är rimligt att anta att åtgärden kan leda fram till de mål som satts upp, det vill säga om det finns en logiskt hållbar tråd mellan valet av åtgärd och de förväntade effekterna. Det handlar om att bedöma om den valda åtgärden är lämplig och har utformats på ett ändamålsenligt sätt, och om målen är anpassade till vad som är möjligt att åstadkomma med åtgärden. I dessa delar har vi genom vår kartläggning tittat på erfarenheter från liknande projekt och andra områden samt belagt detta med forskningsresultat där det varit möjligt. Mål/medelanalysen genomfördes med hjälp av befintlig skriftlig dokumentation, kartläggning av tidigare genomförda projekt och insatser samt utifrån intervjuer.

Intervjuer

De vi har intervjuat är till antalet tretton (13) och ingår antingen i styrgruppen eller projektgruppen för AURORA-projektet. Intervjuerna genomfördes som strukturerade samtal – vi följde ett bestämt frågeformulär som var likadant utformat för de båda grupperna. Målet med samtalen var att fånga in representanternas tankar och erfarenheter av projektet samt deras förväntningar på det. Intervjusvaren är både viktiga och nödvändiga för projektet och dess framgång. En del citat har tagits med. Vi kan inte garantera att de är exakt ordagranna, men är säkra på att andemeningen är korrekt.

Enkät

Enkäten, som kommer att delas ut både före och efter utbildningarna under de fem utbildningsetapperna, har vi i dagsläget inte kunnat analysera på grund av att utbildningarna blivit försenade. Enkätunderlaget kommer emellertid att användas till både mål/medelanalysen och effektstudien i kommande rapporter.

Projektansökan

Enligt projektansökan kan situationen för Fyrbodal beskrivas enligt följande. Det är en region som är beroende av några storföretag inom tillverkningsindustrin. Regionen har stora behov av kompetensutveckling hos anställda för att öka företagets konkurrentkraft, att varslade ska finna nya arbetstillfällen inom snarlika kompetensområden eller inom andra branscher som saknar kvalificerad arbetskraft samt att utbilda arbetskraft, då befintlig utbildningsnivå är låg och således inte svarar upp mot kommande behov och utmaningar. Behoven att finna nya marknader är också stora.

Den övergripande utvärderingsfrågan är: Leder projektets insatser och aktiviteter till avsedda effekter, det vill säga kommer projektet att öka kompetensen hos anställda i företagen inom teknikbranscher och närliggande branscher och skapa nya strukturer mellan företag och anställda för fortsatt kompetenshöjande insatser i regionen samt skapa nätverk som kan ge anställda som riskerar uppsägning förnyad kompetens?

Intervjuer och styrdokument

Bakgrund till projektet

Projekt AURORA syftar till att öka kompetensen hos anställda i företagen inom teknikbranscher och närliggande branscher och skapa nya strukturer för fortsatt kompetenshöjande insatser mellan företag och anställda i regionen, samt att skapa nätverk som kan ge anställda som riskerar uppsägning förnyad kompetens. På frågan om Fyrbodals kommunalförbund har haft projekt med liknande syfte/inriktning tidigare svarade ca hälften av respondenterna (till övervägande del från projektgruppen) att man arbetat med liknande frågor tidigare. Hälften (till övervägande del från styrgruppen) svarade att detta var helt nytt för dem. En respondent svarade att hon/han inte visste. På vår fråga varför man tidigare drivit projekt med liknande inriktning svarade de intervjuade att:

”Efterfrågan på sådana projekt finns hos våra ägare, kommunerna”

”Det är medlemskommunernas önskemål att tillgängliga EU-medel söks för utvecklingsprojekt”

”Det är en del av vårt uppdrag att arbeta med projekt i olika former”

”Vi är en region med relativt hög arbetslöshet, låg utbildningsnivå och har behov av samverkan. Dessa projekt ger jobb”

”För att undvika att man friställer anställda och istället utbildar dem”

”För att försöka ta tillvara på problem som är gemensamma för flera kommuner och verksamheter”

På frågan vem som har initierat AURORA-projektet svarade sex av de intervjuade Fyrbodals kommunalförbund, en svarade att det var någon i projekt- eller styrgruppen. Någon annan svarade att det var någon i offentlig sektor. Flera av de intervjuade nämnde Trollhättans kommun, SAAB och arbetsmarknadsaktörer. På frågan om vilka aktörer som har deltagit i arbetet med utformningen av projektet svarade de flesta företagen i regionen. Någon uppgav att det var Trollhättans kommun och Saab som hade vänt sig till Fyrbodals kommunalförbund, som skrev projektansökan. En person tyckte att frågan var felställd.

På frågan om projektet har kopplingar till andra projekt i regionen svarade respondenterna lite olika. Någon svarade att det fanns kopplingar till projektet Västkraft i Göteborgsregionen, att man arbetar parallellt och drar nytta av varandras erfarenheter. Skillnaden är att det projektet riktar sig även till arbetslösa. Annars är uppläggen i projekten ganska lika. Andra svarade att projektet är inriktat på att under en period av nedgång stärka företagen och att detta är unikt. En av respondenterna sa att det inte finns några andra projekt som AURORA.

Några citat:

”Detta är ett projekt som riktar sig till en grupp som är i arbete. Många andra projekt riktar sig till personer utanför arbetsmarknaden.”

”AURORA-projektet skiljer sig eftersom projektet riktar sig direkt mot företag”.

”I detta projekt upphandlas utbildningar som är av nytta för regioner. Projektet är unikt med avseende för hur kommuner och företag samarbetar. Detta projekt resulterar i direkta insatser till individen, det har mindre av systemtänkande/systemskapande än andra”.

”Detta projekt avser tillverkningsindustrin inom Fyrbodal. För Arbetsförmedlingens del kan vi vara med och fördjupa våra kunskaper om företagens behov av kompetensutveckling. Detta projekt vänder sig till individen, annars liknar det andra projekt. Målet är att ge anställda i företag en bättre utbildning på arbetstid, öka de anställdas kompetens och öka konkurrenskraften hos företagen”.

”Extremt viktigt för tillverkningsindustrin att deras personal har fått utveckla sin kompetens när ekonomin väl sätter igång”.

Samverkan

För att kunna uppnå ställda mål i projektet AURORA behöver individer, företag och kommuner och andra utbildningsaktörer i Fyrbodal samverka. Genom näringslivsstrukturen i regionen kommer individer från olika företag tillsammans att utbildas i gemensamma kurser. Beroende på en utbildnings inriktning och frekvens kommer den att förläggas till olika orter och företag i regionen. Detta i sig främjar uppbyggande av nätverk och samverkan. På frågan om projektet har lett till nya samverkansformer svarade hälften av respondenterna ja, övriga svarade att man inte visste eller att det inte än så länge hade lett till ny samverkan. På frågan om samverkan inom utbildnings- och arbetsmarknadsområdet har ökat svarade flertalet respondenter att det var för tidigt att svara på denna fråga. Några respondenter uppgav emellertid att man redan kunde se att samverkan hade ökat genom samtalen mellan tjänstemän i och kring projekt- och styrgruppen och företagsrepresentanterna i referensgruppen, genom att utbildningsansvariga från olika utbildningar och komvux samt näringslivschefer har börjat samverka samt att projektet i sig är ett bra exempel på samverkan på arbetsmarknadsområdet.

På frågan om hur AURORAs modell för samverkan kan bli applicerbar för motsvarande regioner svarade några respondenter att de inte visste eller att det ännu inte fanns någon modell, medan andra svarade att det kan göras genom samordning med kommunerna, ESF och näringslivet eller att om man kunde skriva avtal mellan komvux i olika kommuner och på detta sätt skicka individer med behov av utbildning mellan sig – vilket inte är tillåtet idag. En av respondenterna påpekade att det ska bli intressant att se resultatet av Demokratikonsults utvärdering och vad företagen i slutet fått ut för nytta av projektet samt att detta skulle avgöra hur modellen för samverkan i framtiden kan utformas. Ytterligare en respondent svarade att modellen skulle vara helt möjlig att kopiera.

På frågan om det finns något som skulle underlätta samordningen med projektets aktörer svarade respondenterna framför allt att det var budgeten och det tröga upphandlingsförfarandet som utgjorde hinder för samordningen. Andra synpunkter var att det skulle behövas mer tid för kommunikation och personliga möten, att styrgruppens roll borde vara tydligare beskriven samt att samordningen kunde förbättras med hjälp av modern teknik som t.ex. en plattform för utbyte, så att detta inte behöver begränsas till när man träffas. En respondent svarade att hon/han inte

förstod vad som menades med frågan. På frågan om vilken form av samverkan som hanterar individens önskemål och ställer dessa mot företagets behov svarade respondenterna att det är något som ska ligga redan i analysfasen, att det i varje företag finns en facklig kontaktperson som är informerad om projektet och har kontakt med utbildningssamordnare, även om varje individ själv måste anmäla sig. Någon svarade att företagens egna utvecklingssamtal med de anställda och fackliga representanters arbete mynnar ut i kompetensanalyser. En av respondenten svarade att hon/han inte trodde att det var någon som gjorde det och att detta var en svag punkt i projektet.

På frågan om hur projektet successivt utvecklat samverkan mellan företag, offentlig sektors organisationer samt verksamheter/företag och på detta sätt stärkt regionen svarade man i allmänhet att det var för tidigt att säga, men att man märker ett intresse för nätverk och samverkan. Man tror i allmänhet att samarbetet mellan olika kommuner kommer att stärka regionen. En början är att kommunchefen och näringslivsrepresentanter deltar på samma möten. Förhoppningen är att projektet kommer att stärka nya samverkanskonstellationer och att nätverk utvecklas under hela projektets gång. Nätverken Networking Companies, VMU och Västsvenska Industri- och Handelskammaren har jobbat med att sprida information om projektet till sina medlemsföretag.

I projektansökan står det att samverkanspartnerna kommer att engageras i projektet genom att kommunernas utbildningsorganisationer aktiveras.

Fråga:

Vilka utbildningsorganisationer har hitintills aktiverats?

Enligt projektansökan ansvarar samverkande aktörer för olika delar av projektet.

Fråga:

Hur ser ansvarsfördelningen ut?

Tillgänglighet

I projektansökan står det att personer som har funktionshinder i något avseende ska beredas plats så att de kan ta del av kompetensutvecklingen, samt att projektgruppen ska ha funktionshinder som ett stående ärende vid projektgenomgångarna.

Fråga:

Är projektets utbildningslokaler handikappanpassade? Har projektgruppen funktionshinder som ett stående ärende vid projektgenomgångarna?

Jämställdhet

Jämställdhets- och genusperspektivet ska enligt projektansökan integreras i all utbildningsverksamhet. Man skriver att kunskapsbristen i dessa frågor är mycket stor, liksom den personliga insikten i vilka fördomar och attityder människor bär med sig. På frågan om på vilket sätt projektet lägger fokus på jämställdhetsfrågorna så att det kan öka förståelsen för och insikten om hur ökad jämställdhet uppnås svarade många av respondenterna att man anställt en person för detta och att det kommer att ingå en jämställdhetsutbildning parallellt med alla utbildningar.

Andra svarade att det finns som ett integrerat mål i samtliga verksamheter, att den del av arbetslivet som projektet vänder sig till är mansdominerat, att man på illustrerande bilder i marknadsföringsmaterialet har tagit med människor som inte uppvisar någon tydlig etnicitet. En respondent uppgav att hon/han inte hade hört talas om detta i AURORA-projekt.

Projektledningen för statistik över könsuppdelningen bland projektdeltagarna. Elva (11) av tretton respondenter uppgav att de upplever att projektet riktar sig lika mycket till kvinnor som till män. Två respondenter uppgav att projektet riktade sig mer till män, med kommentarerna att det finns betydligt fler män i företagen som projektet vänder sig till – att arbetsmarknaden inte är könsneutral även om projektet är det – samt att det finns väldigt många män i tillverkningsindustrin men inte något uttalat könsperspektiv på projektet.

I projektansökan står det att man kommer att lägga stort fokus på jämställdhetsfrågor för att på detta sätt få ökad förståelse för och insikt om hur ökad jämställdhet ska åstadkommas.

Fråga:

Vilken kunskap har ni hittills fått om hur man kan öka jämställdheten? Vilket könsperspektiv har projektet?

Lärande miljöer

Enligt projektansökan har man tänkt att de kommunala utbildningsanordnarna ska samverka över kommungränser genom att insatserna är av sådan art att inte någon kommun kan erbjuda eller genomföra samtliga utbildningar för företagens behov. Denna samverkan ska utveckla dels kommunernas kunskap och kompetens för att i högre grad samverka med företagen och dess anställda, dels företagens kunskap om möjligheter till kompetensutveckling som gynnar anställda och företaget vid nästa högkonjunktur.

Strategiskt påverkansarbete

Projektet är förankrat på ledningsnivå hos projektets aktörer.

Projektledaren

Alla respondenter är positiva eller mycket positiva till AURORA-projektet. De menar att det är ett viktigt projekt, att det känns positivt och att det innehåller många bra insatser. Projektledaren har medverkat på ett antal nätverks- och företagsträffar runt om i Fyrbodals kommuner för att informera om projektet. På frågan om projektledarens roll och betydelse svarade respondenterna att dennes roll är viktig men inte avgörande. Andra drivkrafter som respondenterna uppger som viktiga är styrgrupp, referensgrupp och näringslivsaktörer. Bland annat ordföranden i styrgruppen samt den övriga projektgruppen uppges som projektets stora drivkrafter.

Några citat:

”Det finns många drivkrafter men projektledaren är oerhört viktig och bär ett tungt ansvar”

”Det är en avgörande roll men förutsätter också medarbetare för att driva projektet framåt”

”Projektledare är alltid avgörande men är också utbytbara”

”Projektledaren samlar ihop och ger vägledning”

Förväntningar på projektet

Alla respondenter känner sig involverade och har ganska höga förhoppningar på projektet. Dessa uppges både i projekt- och styrgruppen bl.a. vara att projektmålen ska uppnås samt att individer får behålla sina jobb eller får större chanser att klara sig i arbetslivet. Styrgruppen hade emellertid en mer uttalad förväntning att företagen skulle skicka anställda, att den nya kompetensen skulle stärka regionen och att man skulle säkra arbetstillfällena.

Några citat:

”Att vi ska klara av att genomföra detta och att effekten blir mer tillväxt i Fyrbodalen, att företagen tycker att vi gjort något nyttigt och att vi gjort ett gott försök”

”Att få utbildningar som svarar mot behoven, det kan nog bli ett brett utbud och folk får en större kompetens”

”Att företagen känner att de kan utnyttja tiden att under en period av nedgång till att stärka sig själva. Att Arbetsförmedlingen kan lära mer om vad företagen behöver”

”Att vi ska ha stärkt företagen och individerna i vår region, att färre blir arbetslösa och färre företag går i konkurs”

”Massor! Att stärka näringslivet och framför allt människor, så att de kan återanställas. Att höja kompetensnivån och återanställbarheten”

”Hoppas att både fånga upp behoven i företagen för att öka kompetensen inom befintliga områden samt att stödja kompetenshöjning för den som måste söka sig till andra branscher”

På frågan om hur stor betydelse projektet har för Fyrbodalen svarade alla respondenter utom en att projektet har stor betydelse eller rätt stor betydelse – att det gjort att man har kunnat utveckla verksamheten. En respondent svarade att projektet var av mindre betydelse. En respondent tyckte att frågan skulle ställas till företagen.

Mervärde

Ett mål för alla i AURORA-projektet torde vara att det kommer ut någon form av mervärde – för inblandade aktörer, samverkanspartners, individer och regionen i stort. Tolv (12) av tretton respondenter bedömer att projektet har en stor betydelse för individen och samhället i stort. Endast en i styrgruppen anser att projektet är av mindre betydelse. Diskussioner och samtal inom de olika grupperna upplevs också som positiva.

Respondenterna beskriver också att tack vare AURORA så har de fått pengar att utveckla verksamheter till förmån för teknikbranscher och närliggande branscher vilket alltid är välkommet i en tid av lågkonjunktur och recession. Projektet tolkas därför vara till största del i harmoni med sina syften att stärka regionen.

Projektets uppstartsfas

Ett första informations- och uppstartsmöte för AURORA genomfördes den 25 juni 2009 på Riverside i Uddevalla. Ett pressmeddelande skickades ut om projektet AURORA och ett 50-tal personer från kommuner och företag bjöds in. På deltagarlistan fanns 46 namn med. Man har planerat en kickoff den 14 januari 2010 för projektet. Alla kontaktpersoner från varje deltagande företag kommer att få en inbjudan. På kickoff-programmet står lägesrapport från projektet, presentation om kommande utbildningar och information från ESF.

Enligt projektgruppen har kontakten med ESF fungerat bra och man har försökt finna former för god samverkan. När vi frågade respondenterna vad som var svårast med att genomföra projekt så svarade många att det var att få fram företagens behovsanalyser för att därifrån ta fram specifika utbildningar. Andra har svarat projektbudgeten, upphandlingsförfarandet, att man inte har gjort en förstudie samt att få företagen att skicka sina anställda på utbildning under arbetstid.

Några citat:

”Vi har en förhållandevis liten del av budgeten till administration och projektledning, bara 10 % (det brukar vara 20-30 % i liknande projekt) och tiden räcker inte till. Det är också svårt för företagen att uttrycka vad de egentligen behöver”

”Det kan vara svårt att balansera projektet mot byråkratin, där den senare kan ta över, att förhålla sig till byråkratin. Men vi är medvetna om regelverket och jobbar på att ha bra relationer [med ESF] och att kunna diskutera med dem”

”Att få företagen att definiera sina behov”

”LOU är lite hinder då den ställer väldigt krav, det tar tid och verkligheten hinner förändras”

”Att ha tillräckliga insikter och kunskap för att leda och styra projektet i rätt riktning. Att vara tillräckligt insatta, annars är det lätt att de stora och mest högljudda företagen blir styrande”

”Det är snabbhet som behövs. LOU tar tid. Företagen behöver ju hjälp nu!”

”Det är svårt att säga, att få företagen att lägga tid så att de anställda får gå utbildningarna när de säger att de inte har tid att avvara sina anställda”

På frågan om det finns något som inte fungerar som det var tänkt svarade hälften av respondenterna att de inte visste något. Några respondenter svarade att allt tar längre tid än man planerat för och att utbildningarna hade på detta sätt försenats. Andra erfarenheter var underlaget från företagen som med facit i hand borde ha varit mer innehållsrikt. En respondent uppgav samverkan som anledning till att projektet hade kommit igång sent. En respondent beskrev problemet som att ”när vi skrev ansökan ville Fyrbodals att företagen successivt skulle gå in i projektet, men nu har ESF satt ett stopp den 15 oktober. Där är vi och ESF i kollision”.

På frågan om vad som har fungerat bra och mindre bra i projektgruppen/projektgruppen svarade det stora antalet respondenter att allt hade fungerat bra och som det från början var tänkt. Ett par respondenter från styrgruppen tog dock upp att de upplevde konstitueringen av denna grupp, och vem i den som fattar besluten, som oklar. Någon ansåg också att rollfördelningen mellan styr- och projektgrupp är oklar.

Några citat:

”Det är bra att man har bra periodicitet mellan mötena och att man tar upp allt som ska tas upp”

”Projektmöten och planering fungerar jättebra, det rullar hela tiden och går jättebra trots tidsbrist – mindre bra är att vi behövt byta ut en person inom information och marknadsföring, sådant blir alltid lite krångligt”

”Det som är bra är att det är så många olika personer med olika kunskaper och kompetenser som verkligen vill att projektet ska gå bra”

På frågan om det var något som hade fungerat bättre än förväntat svarade respondenterna att projektet fungerade som det skulle. Två respondenter uppgav emellertid att projektledningen fungerade bättre än förväntat och att projektgruppen hade kommit igång väldigt snabbt. Andra aspekter som framkom är att de har varit positivt överraskade över intresset för projektet och kontakterna med företagen, att det fanns en bra dialog mellan det offentliga och näringslivet, att man fått med 60 företag samt att ekonomin har fungerat bra.

Effektivitet

På frågan om i vilken utsträckning man tycker att projektet har bedrivits på ett effektivt sätt svarade hela projektgruppen att det gjorts i mycket stor eller stor utsträckning. Tre i styrgruppen svarade i stor utsträckning och fyra att de inte hade någon uppfattning i frågan. På frågan om tillgängliga resurser har använts på ett effektivt sätt svarade nästan alla respondenter ja eller att det ännu är för tidigt att svara på frågan. De enda invändningarna var att kommunikationen kunde effektiviseras med modern teknik samt kontakten med företag.

I projektansökan står det att AURORA är ett kostnadseffektivt och resurssamordnande projekt som kompetensutvecklar individer inom företag, ger individer kunskap och flexibilitet samt drivkraft i en föränderlig arbetsmarknad. Samtidigt stärks samverkan mellan offentliga och privata aktörer i Fyrbodalsregionen.

Fråga:

På vilket sätt är projektet kostnadseffektivt?

Kommunikation och marknadsföring

På frågan om hur projektet marknadsfördes svarade respondenterna att detta sker genom informations material, kommunernas näringslivssekreterare och kontakt med Industri- och Handelskammaren, Networking Companies och VMU samt information från mun till mun. Respondenterna uppger att man informerar som projektet på dess hemsida, anordnar

informationsträffar och att insatserna syns på webben, i nyhetsbrev, artiklar och reportage i flera tidningar. En tillfällig webbplats har satts upp på www.aurora.fyrbodal.se med information om projektet, med en egen e-postadress (aurora@fyrbodal.se). En respondens uppger att projektet ännu inte alls har marknadsförts men att det finns en marknadsföringsplan.

På frågan om gjorda marknadsföringsinsatser har var tillfredsställande för att nå ut till avsedd målgrupp är det delade meningar. Framför allt tyckte respondenterna att insatserna startade för sent, att man har lidit av tidsbrist och att det måste till mer marknadsföring. På frågan om hur man erbjuder utbildningarna till anställda samt vilka informationskanaler man använder svarade några respondenter att de inte visste. Andra sa att VD:ar eller utbildningsansvariga i de företag som är med i projektet ser till att varje anställd får information om AURORA, eller att det sker genom projektets kontakter direkt med respektive företag eller genom företags- och branschorganisationer samt genom hemsidan.

AURORA har en preliminär kommunikationsplan (utkast daterat 2009-08-25) där det finns såväl kvantitativa som kvalitativa mål. Enligt projektansökan skall man vid framtagning av kommunikationsplanen och informationsmaterial beakta funktionshinderade särskilda problem.

Fråga:

Beaktar man funktionshinderade problem i kommunikationsplan och i informationsmaterial?

Fråga:

Hur är AURORAs status bland företagens anställda i Fyrbodal?

Övergripande projektmål

Inom ramen för AURORA finns övergripande mål angivna. Dessa handlar i stora drag om att öka kompetensen hos anställda i företagen inom teknikbranscher och närliggande branscher och skapa nya strukturer för fortsatt kompetenshöjande insatser mellan företag och anställda i regionen, samt att skapa nätverk som kan ge anställda som riskerar uppsägning förnyad kompetens. Som projektets övergripande mål känns detta relevant, om än svårt att mäta på ett konkret sätt. Det är emellertid något att ständigt sträva emot och att ständigt ha för ögonen.

På frågan vad projektet syftar till och vad man skulle vilja uppnå med det handlade essensen i svaren oftast om tillväxt.

Några citat:

”Ett av målen är att öka samverkan mellan företag och offentlig sektor samt öka samverkan inom den offentliga sektorn”

”Vi är en utsatt region med tillverkningsindustrin som haft stora problem. Där ska vi höja kompetensen så att individer blir mer attraktiva på arbetsmarknaden”

”Att fler företag tar sig ur krisen starkare än förut samt att samarbetet ökar i regionen”

”Att anställda ökar sin kompetens genom att gå utbildningar, att de blir utbildade istället för arbetslösa”

De flesta som blev intervjuade ser projektets främsta syfte som att det ska skapa sysselsättning och nya företag (konkreta resultat). Andra såg syftet mer som något mer indirekt, det vill säga sammanhållning, vi-känsla, engagemang och nätverk. Den tredje gruppen, som bestod av många i projektgruppen, såg syftet som ökad kunskap. På frågan om hur ska 90 % av alla anställda i företagen inom nätverken Västsvenska Industri- och Handelskammaren (VIHK), Networking Companies (NWC) samt VerkstadsMekanisk union (VMU) skall kunna nås av informationen om kompetensutveckling svarade det stora flertalet respondenter att det sker genom marknadsföring, nätverk och personliga kontakter. Några respondenter hänvisade även till en kickoff som skall ske i början på nästa år.

Några citat:

”Genom att skicka ut trycksaker, maila information, genom annonser i branschtidningar”

”Vi har en marknadsföringsplan, vi har tryckt upp info och tagit fram annonser och PowerPoint-presentationer som nätverken har till uppgift att sprida till sina företag”

”Informationen ska dessa [företagsnätverks-]organisationer sprida till sina respektive företag med hjälp av informationsmaterial som vi tagit fram. Genom riktad information till företag och individer, flyers etc”

”Det blir en kickoff i början av året”

”Via nätverk, mun mot mun-information, representanter från företagsnätverken”

”Via representanter i referensgruppen”

På frågan om hur 1 500 personer ska få kompetenshöjande insatser svarade flertalet respondenter att det ska ske genom att 60 företag och deras anställda erbjuds gå på de utbildningar man erbjuder i projektet.

Några citat:

”Det är bara att använda miljonerna, upphandla utbildningar och att få folk att gå på dem. Det viktigaste är att få företagen att få deras anställda att gå”

”Vi räknar med att 60 företag ska få någon form av kompetensutveckling”

”Genom att delta på utbildningar som vi tillhandahåller”

”Dels genom informationsmaterial som flyers och annat material och dels via personer som ingår i nätverket som ska informera om projektet.”

”Man måste få igång en tät dialog mellan projektet och företagen och få sådan kunskap i projektet att vi kan leva upp till målet, få till riktade insatser med hjälp av kompetensanalyser för hela regionen”

”Genom upphandling av utbildningar som kan ligga i företagens lokaler eller på olika lärocentra, det är upp till företagen hur detta görs. Projektet är öppet för olika lösningar”

Aktiviteter

Projektets inriktning med kompetenshöjande insatser riktar sig i första hand mot individer, vilket innebär att utbildningsinsatserna bör kunna ske på olika sätt. Det kan t.ex. vara utbildning på arbetsplats med deltagare från olika företag. Den första utbildningen inom projekt AURORA är en datautbildning som startade under vecka 47 (i projektansökan står det att första utbildningsinsatsen skulle ske under vecka 33-50 år 2009). Andra utbildningar som upphandlas under hösten är följande:

- Ledarskapsutbildning för teamleders
- Lean produktion grund
- Seminarserie för konstruktörer med fokus på lättviktskonstruktion
- Elektriska drivsystem för HEV/PEV/BEV-fordon
- Förbränningsmotorteknik
- Grundläggande förbränningsmotorteknik
- CFD-computational fluid dynamics

På frågan om hur och vem det är som erbjuder projektets deltagare som vill söka annat arbete en skriftlig fördjupad kompetenskartläggning om sin totala kompetens svarade nästan alla respondenter i projektgruppen att deltagarna får gå igenom en valideringsprocess där företaget Meritea kommer att utbilda personer i kommunen som sedan ska kunna ge ett skriftligt intyg på kompetens. Sex av sju respondenter i styrgruppen svarade att de inte visste.

På frågan om vilken typ av utbildningar eller insatser som hittills genomförts i projektet svarade nästan alla respondenter ”datorutbildning” och att resten befanns sig under upphandling. Två respondenter uppger att det inte har genomförts någon utbildning/insats.

Några citat:

”Den enda som börjat just nu är en datautbildning och resten är under upphandling”

”För individer att en datautbildning pågår. För företag att vi håller på att skicka ut material för att visa oss”

”Ännu finns en datorupphandling genomförd och sex stycken är på gång. Vi underskattade nog behovet av grundläggande utbildning, tex truckkörkort och grundläggande engelska”

”Bara data och IT än så länge”

”För 2009 har det upphandlats grundläggande datautbildning och Office. Det kommer utbildning i ledarskap och, tror jag, coachning och kommunikation. De kommande utbildningarna upphandlas nu i december.”

På frågan om hur man gör urvalet så att 50 % av de som genomgår kompetensutvecklingen verkligen kommer ifrån de företag som nås av informationen om AURORA-projektet svarade hälften av respondenterna att de inte visste. En svarade att man inte gjorde urvalet utan kontaktar de 60 företagen. En annan respondent svarade att frågan är felställd och att den är inte är relevant, att man enkom får arbeta med av ESF godkända företag. En annan respondent svarade att man har ett begränsat antal företag i projektet och att det endast är de anställda på dessa som kan ta del av utbudet. En tredje svarade att 60 företag är beviljade att vara med, vilkas behov styr urvalet av utbildningar, där man utgår från både individen och företagen.

Enligt projektbeskrivningen skall all kompetensutveckling vara efterfrågestyrt.

Fråga:

Hur går ni praktiskt tillväga för att få den aktuella behovsbilden inklusive den individuella valideringen?

Motivation, drivkraft och ett eget entreprenörskap

I projektansökan står det att man kommer att lägga stort fokus på jämställdhetsfrågor för att på detta sätt få ökad förståelse för och insikt om hur ökad jämställdhet ska åstadkommas, att samtliga utbildningar skall innehålla utbildning i jämställdhet och entreprenöriellt förhållningssätt och att utbildningarna ska vävas in i kurserna och därmed samordnas med dessa.

Fråga:

Hur ser utbildningen i jämställdhet och entreprenöriellt förhållningssätt ut?

Individuell kompetenskartläggning

Enligt projektbeskrivningen ska arbetsgivarens analys mynna ut i en kompetensutvecklingsplan och vägledning i en individuell studieplan.

Fråga:

Hur många individuella studieplaner finns det i nuläget?

Målgrupp

På frågan om vilken som är projektets viktigaste målgrupp svarade flertalet respondenter individer i tillverkande företag. Andra respondenter svarade de individer som är varslade, vill starta eget eller är anställda, de som är varslade i teknikföretag eller tillverkningsindustrin. En respondent skilde sig från mängden och tyckte att det var företagarnas behov som låg i fokus, snarare än den enskildas.

Några citat:

”Varslade personer inom tillverkningsindustrin som ska få förnyad eller höjd kompetens så att de antingen kan återanställas eller nyanställas”

”Anställda individer i teknikbranschens företag: dels de som är uppsagda men ännu inte slutat och genom projektet få chans att åter- eller nyanställas, dels de som är uppsagda och vill starta eget inom branschen som t.ex. underleverantörer”

”De tre som är beskrivna i projektet: de som vill starta eget, de som är anställda, de som är varslade”

”De anställda inom industrin, speciellt fordonsindustrin, som riskerar bli arbetslösa”

På vem som har störst nytta av projektet (längre in i projektet = resultat) svarade de allra flesta att det var de konkreta målgrupper som personer, offentlig sektor, kommunen och särskilda grupper. Några i projektgruppen tyckte även att det var den mer allmänna målgruppen, det vill säga hela bygden, framtida invånare.

Kortfattade slutsatser av intervjuer och styrdokument

De flesta av respondenterna känner till att det funnits liknande insatser/projekt som AURORA. Dessa uppges vara Västkraft i Göteborgsregionen, Scania i Södertälje, något projekt i Sjuhärads kommunalförbund samt något i Skaraborgstrakten. Det nämns att Tanums och Åmåls kommun sökte projektmedel men inte fick det beviljat.

AURORA är ett projekt med en mängd olika utbildningar. Många av de intervjuade är inte på det klara med vilka utbildningar och aktiviteter som skall genomföras, vilket torde bero på att projektet fortfarande är i uppstartsfasen och att alla utbildningar ännu inte är upphandlade eller ens planerade. Frågan om det saknas några utbildningar kunde många därför ännu inte svara på. Det var följaktligen för tidigt att svara på frågan om vilka insatser/utbildningar som hittills fungerat bäst. En respondent svarade emellertid att det skulle vara önskvärt att EU:s regler medgav utbildning i andra branscher, något som skulle ge flexibilitet. En annan respondent påpekade att även om utbildningsutbudet ska bygga på vad företagen behöver, så kan en fallgrop vara att man gör något snabbt och lätt, istället för att göra något som verkligen behövs, bara för att omsätta projektmedlen. Om projektet har ökat kompetensen och på detta sätt minskat risken för uppsägning är ännu alltför tidigt att säga. En intervjuad i styrgruppen säger emellertid om den, än så länge, enda påbörjade utbildningen, en grundläggande datautbildning, att ”redan det säkrar jobb”.

För att en insats ska fungera måste det finnas en logiskt hållbar relation mellan aktiviteten/insatsen och de förväntade effekterna. Den högt ställda frågan för projektet är om projektets insatser och aktiviteter leder till avsedda effekter, det vill säga att öka kompetensen hos anställda i företagen inom teknikbranscher och närliggande branscher och skapa nya strukturer för fortsatt kompetenshöjande insatser mellan företag och anställda i regionen, samt att skapa nätverk som kan ge anställda som riskerar uppsägning förnyad kompetens.

Vår reflektion – och många av respondenternas – är att det med denna projektinriktning måste få ta tid i startskedet. Det handlar om att etablera samarbeten mellan många aktörer, att hantera ett så känsligt och komplext område som omställning och inte minst att lägga upp strategier som på

lång sikt ger lyckat resultat som överensstämmer med syfte och mål i projektbeskrivningen. Därför behöver projekt inom omställningsområdet få ta lite längre tid och kanske pågå under mycket längre tid än de år som projektansökan är skriven på.

Långsiktig framgång fordrar ett processorienterat förhållningssätt där projektets intentioner, metoder och strategier successivt förankras hos alla aktörer som berörs. De som är med i ett projekt måste känna sig delaktiga och för att detta ska bli verklighet bör de vara med i formulandet av både metoder och utbildningar, vilket tar tid. Dessutom har AURORA en dos av nytänkande, så det finns inga färdiga mallar på hur arbetet bäst läggs upp. Allt behöver göras under projektets gång.

Kartläggning

Bakgrund

I regeringens budgetproposition för år 2010 (prop. 2009/10:1) står det att världen befinner sig i den djupaste och mest utbredda lågkonjunktur sedan börskraschen på 1930-talet. De åtgärder som centralbanker och regeringar världen över har vidtagit har medfört en väsentlig förbättring på de finansiella marknaderna och lindrat en fallande efterfrågan. Under våren och sommaren har det kommit flera tecken på att världsekonomin stabiliserats och den väntas stärkas under 2010.

Sverige är ett litet, handelsberoende land och har därmed drabbats hårt. I år bedöms BNP falla med 5,2 procent, vilket är det enskilt svagaste året sedan andra världskriget. Sysselsättningen bedöms falla kraftigt under 2009 och 2010 för att stabiliseras kring årsskiftet 2010/2011. Arbetslösheten väntas öka från nuvarande 8 procent till 11,6 procent år 2011. I budgetpropositionen för år 2010 presenterar regeringen åtgärder om sammanlagt 32 miljarder kronor. Det handlar om krisåtgärder som är främst inriktade på att dämpa arbetslösheten och att värna om välfärdens kärna. Men också om åtgärder för att få fler och växande företag samt för att värna klimatet. Sverige står, liksom en rad andra länder, inför hotet att den stigande arbetslösheten biter sig fast och förvandlas till ett växande utanförskap. Att få fler i arbete och färre utanför arbetsmarknaden är centralt för Budgetpropositionen för år 2010.¹

Garantier och lån till fordonsindustrin

Riksgälden fick under 2008 en ny och central roll i statens arbete för att stärka stabiliteten i det svenska finansiella systemet. Syftet med arbetet inom detta område är att värna finansieringsmarknadernas och betalningssystemets funktionssätt. Regeringen har genom ändring av Riksgäldens instruktion utsett dem till stödmyndighet enligt Lagen (2008:814) om statligt stöd till kreditinstitut (Stödlagen). Bland de nya uppdragen ingår att ansvara för det statliga garantiprogrammet samt det statliga kapitaltillskottsprogrammet för banker och bostadsinstitut. Riksgäldens uppgift är även att administrera den stabilitetsfond som byggs upp för att finansiera åtgärder för att trygga det finansiella systemet.² Riksdagen beslutade i december 2008 om statliga kreditgarantier på högst 20 miljarder kronor till företag inom fordonsindustrin som söker lån från Europeiska investeringsbanken (EIB) för omställning till grön teknologi. Regeringen gav stödmyndigheten i januari 2009 i uppdrag att förhandla med Volvo Personvagnar (Volvo PV) och dess ägare Ford om en sådan kreditgaranti. Förhandlingarna om villkoren för garantin utgick från regeringens riktlinjer. Riksgälden presenterade i början av april ett förslag till slutliga villkor. Den 7 maj meddelade Volvo PV att man kommit överens med regeringen om att skjuta förhandlingarna om garantin för EIB-lånet på framtiden. Det beror framför allt på den strategiska översyn Ford genomför, som kan leda till en försäljning av Volvo PV. I juni fick Riksgälden regeringens uppdrag att inleda förhandlingar med Saab Automobile AB (Saab) om en statlig kreditgaranti för lån i EIB. Förhandlingarna om villkoren för garantin kommer att utgå ifrån regeringens riktlinjer. Programmet för så kallade undsättningslån till fordonsindustrin har varit öppet sedan mitten av februari 2009. Sju företag har sökt lån, men inget har beviljats. Villkoren

¹ Regeringens proposition 2009/10:1

² PM 2009-10-15, Riksgäldens åtgärder för att stärka stabiliteten i det finansiella systemet (2009:K3)

är mycket strikta. Bland annat gäller att lånen ska återbetalas inom sex månader samt att fullgoda säkerheter ska ställas.³

Arbetslöshet

SCB:s statistik visar en fortsatt nedgång, främst inom tillverkningsindustrin. Enligt SCB var 4 537 000 personer sysselsatta i augusti, vilket är en minskning med 147 000 jämfört med augusti 2008. Sysselsättningsgraden har minskat med 2,8 procentenheter till 65,2 procent. Av denna minskning var 83 000 män och 64 000 kvinnor. Hela 85 000 personer var ungdomar i åldern 15-24 år. Antalet arbetslösa ökade med 137 000 personer till 393 000, vilket innebär att det relativa arbetslöshetstalet ökade med 2,8 procentenheter till 8,0 procent. Det är främst inom den privata sektorn som antalet sysselsatta har minskat och det är inom tillverkningsindustrin som nedgången i antalet sysselsatta varit som störst. Antalet arbetslösa var i augusti 393 000 personer, 8 procent, vilket är en ökning med 137 000 jämfört med augusti förra året. Ökningen skedde främst bland männen där 89 000 fler var arbetslösa. Av de arbetslösa var 60 000 personer, eller 15 procent, heltidsstuderande som sökt och kunnat ta arbete.⁴

Under de senaste har Sverige förlorat mer än 100 000 arbeten i den djupa lågkonjunkturen och sysselsättningen bedöms fortsätta att falla under hela 2010.⁵ Från toppnivån vid halvårsskiftet 2008 till årsskiftet 2010/2011 beräknas sysselsättningen minska med 300 000 personer. Trots allt bedöms dock sysselsättningsförsvagningen inte bli lika stor som lågkonjunkturen åren 1991-93 då 550 000 arbetstillfällen förlorades. Sysselsättningen beräknas att stabiliseras vid årsskiftet 2010/2011.

Mellan 1970 och 1995 tenderade arbetslösheten i EU att för varje lågkonjunktur hamna på en allt högre nivå. Vidare tenderade arbetslösheten att under goda tider inte minska till samma nivåer som under tidigare konjunkturtoppar. För svensk del har arbetslösheten efter 1990-talskrisen inte sjunkit tillbaka till tidigare nivåer.⁶ Arbetslösheten i USA uppvisar däremot inte detta mönster utan där har arbetslösheten snarare tenderat att minska över tiden. Utvecklingen i USA visar att det är möjligt att förhindra att ökad arbetslöshet av konjunkturskäl övergår i strukturella problem på arbetsmarknaden, s.k. persistens – att arbetslösheten biter sig fast.

Skillnaderna i arbetsmarknadens funktionssätt mellan Europa och USA har rönt stort intresse bland forskare. En möjlig förklaring till att en hög arbetslöshet ger långvariga effekter är att de personer som blir arbetslösa på olika sätt inte konkurrerar effektivt om de lediga jobben, som en effekt av att de är arbetslösa. Hur de arbetslösa påverkas av arbetslösheten beror på många faktorer, exempelvis hur arbetsmarknadspolitiken och försörjningssystemen är utformade, bland annat genom att dessa faktorer kommer att påverka hur långa arbetslöshetsperioderna blir.⁷

Enligt IF Metalls hemsida den 17 november 2009 kommer Saab Automobile att återanställa 80 kollektivanställda. Med dessa återanställningar kommer Saab Automobile sammanlagt att ha tagit tillbaka 145 av de 646 kollektivanställda som blev uppsagda tidigare i år. De 80 som berörs i den

³ Riksgäldens delårsrapport 2009-06-30

⁴ SCB 2009-09-17, Pressmeddelande från SCB (Nr 2009:247)

⁵ Rapport Arbetsmarknadsutsikterna för år 2009 och 2010 med rekv,nr: 803180, sid 12

⁶ Finanspolitiska rådets rapport 22 maj 2008

⁷ Finanspolitiska rådets rapport 22 maj 2008

här omgången blir kontaktade av företaget under innevarande vecka. Utöver dem kommer också tio tjänstemän i produktionen att återanställas.⁸

Fordonsindustrin

I början av december 2008 uppvaktades den amerikanska kongressen av biltillverkarna General Motors, Chrysler och Ford. Biljättarna begärde 34 miljarder dollar av skattebetalarna för att rädda sina bolag. GM och Chrysler var mest illa ute och sade sig behöva fyra respektive sju miljarder dollar före årsskiftet för att överleva. Kongressen förhandlade med president George W Bush och kravet prutades ned till 14 miljarder dollar. Förslaget godkändes av kongressens andra kammare, representanthuset, men föll i senaten. Nu kommer pengarna eventuellt att tas från den fond på 700 miljarder dollar som anslagits för hjälp till finanssektorn.⁹

Fordonsindustrin är en av Sveriges viktigaste exportnäringar. Under årtionden har den utvecklats till en av världens främsta industristrukturer. Men den står inför stora utmaningar. Ägandet koncentreras till allt färre och större aktörer. Produktionskostnaderna pressas genom effektivisering och flyttning till låglöneländer. Miljö, klimat, drivmedel och säkerhet kräver nya tekniska lösningar.¹⁰

Sverige har hos Europeiska globaliseringsfonden (EGF) ansökt om medel för att kunna erbjuda åtgärder för cirka 1 500 av dem som blivit uppsagda från Volvo Cars AB och dess underleverantörer och som är inskrivna som arbetslösa hos Arbetsförmedlingen (EGF/2009/007). Medlen ska användas för vägledning, förberedande utbildning, utbildning vid start av näringsverksamhet, entreprenörskap samt individuell yrkeskompetens för kompetens- och generationsväxling. Regeringen har beslutat att skolverket ska uppdra åt kommuner inom Göteborgsregionens kommunalförbund att under 2009 och 2010 anordna utbildning som till sitt innehåll motsvarar yrkesvux. Uppdraget ska genomföras efter samråd med Arbetsförmedlingen och Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige (Svenska ESF-rådet). Skolverket ska lämna dessa myndigheter den information som behövs för uppföljning och kontroll av projektet. För uppdraget disponerar Skolverket 90 miljoner kronor under 2009 av det under utgiftsområde 14 för budgetåret 2009 uppförda anslaget 1:3 Kostnader för arbetsmarknadspolitiska program och insatser. Verket får disponera högst 500 000 kronor av medlen för förvaltningskostnader som uppstår i samband med uppdraget.¹¹ Skolverket ska återkräva ersättning för uppdragsutbildning som inte kommer till stånd. Skolverket ska redovisa hur uppdraget genomförs till Regeringskansliet (Utbildningsdepartementet och Arbetsmarknadsdepartementet) senast den 31 maj 2010.¹²

VINNOVA har i samarbete med de svenska fordonsregionerna, Fordons Komponent Gruppen, BIL Sweden, Automotive Sweden, Vägverket och konsultföretaget Addendi AB genomfört en kartläggning av företagen inom den svenska fordonsindustrin. Kartläggningen omfattar 401 verksamheter med 127 000 anställda. Ett 40-tal av företagen bedriver forskning i Sverige, egen eller i samverkan med forskningsaktörer. Vart tredje företag bedriver produktutveckling. Antalet

⁸ <http://www.ifmetall.se/ifmetall/avd29/home.nsf/LUUnique/FBCE51CCFF83378FC1257671003C87E7?OpenDocument> (21 nov 2009)

⁹ DN 2008-12-13, Biljättar begärde statliga miljarder

¹⁰ Vinnova 2007-05-03, Pressmeddelande Fordonsindustrin i Sverige – överlever den?

¹¹ Uppdrag om uppdragsutbildning för vissa uppsagda personer inom fordonsindustrin, Regeringens beslut 1:2

¹² Uppdrag om uppdragsutbildning för vissa uppsagda personer inom fordonsindustrin U2009/6158/SV

anställda som arbetar med FoU-verksamhet är 19 000-20 000 personer. Branschen är mycket produktionsintensiv. Mer än hälften av verksamheterna bedriver produktion utan egen forskning eller produktutveckling, vilket innebär att dessa verksamheter är beroende av den forskning och produktutveckling som sker i andra led i värdekedjan. Många företag är dessutom beroende av FoU-resurser i andra länder. Enligt kartläggningen bör svensk fordonsindustri stärkas genom nationella forskningssatsningar inom strategiska kompetensområden. Sverige bör bygga upp nationella, sektoriella och regionala innovationssystem, profilera styrkeområden internationellt samt sträva efter starkare, snabbare och mer FoU-intensiva företag.¹³

Projekt och verksamheter i Sverige

Nedan finns en sammanställning av ett urval av olika projekt och verksamheter från hela landet. Här finner man många goda exempel och väldokumenterade, lyckade insatser från projekt och verksamheter liknande AURORA men även från helt andra områden. Projekten/verksamheterna kan inspirera, delge erfarenheter eller ligga som beslutsunderlag. De presenteras under olika kategorier, även om vissa av dem skulle kunna passa under mer än en kategori. Projekten som redovisas är underlag som jag har fått dels av Yvonne Wernebjerg, olika statliga utredningar samt myndigheters, institutioners, företags och NGOs webbsidor, dels olika projekt som Demokratikonsult kommit i kontakt med då vi gjort andra projektinsatser eller samverkat med andra aktörer.

Företagsutvecklingsprojekt

My Mission

Projektet My Mission pågick under år 2008 och var en webbaserad affärsidéävling med fokus på unika affärsidéer inom upplevelseindustrin. På ett enkelt, uppmuntrande och entusiasmerande sätt gav man entreprenörer möjlighet att testa sina idéer på en jury bestående av personer från näringslivet. Tanken med My Mission var att det skulle vara ett enkelt verktyg för entreprenörer att formulera sin affärsidé, tävla med den och få feedback. I My Mission krävs ingen komplett affärsplan för att tävla, fokus ligger på att ta fram det unika i idéerna som med rätt stöd och coachning kan utgöra grunden till framgångsrika tillväxtföretag. (<http://www.mymission.se/>)

Cleantech Investments Göteborg Region

Projekt Cleantech Investments startades under våren 2008 (pågående). Business Region Göteborg AB (BRG) är projektägare och samverkar i projektet med Invest in Sweden Agency (ISA) som stödjer det regionala samarbetet genom att bidra med finansiering och koordinering av ett nationellt marknadsprojekt. Syftet är att stärka tillväxtområdena energi- och miljöteknik genom internationella investeringar. Det regionala profilprojektet och nationella marknadsprojektet löper parallellt och innefattar både fristående och integrerade aktiviteter. Prioriterade marknader för projektet utgörs av Japan, Indien, Kina och USA. Projektet arbetar på dessa marknader genom bransch-kunniga marknadskonsulter med stöd av ISA:s lokala landchefer. (<http://public.tillvaxtverket.se/sb/d/1333/a/9508>)

¹³ Fakta och nyheter från VINNOVA. Maj, 2007

Pilotprojekt Företagspool

Pilotprojektet Företagspool startade sommaren 2009 och är finansierat av EU:s regionala utvecklingsfond. Centralt för projektet är att på ett nytt sätt sammanföra uppfinnarna och företagen med syfte att skapa bättre förutsättningar för skapande av nya företag och företagare. Projektet Företagspool kommer att ta tillvara uppfinningar i såväl nya som etablerade företag. Etablerade företag förfogar över nätverk och ett värdefullt kunnande som underlättar utvärdering, lansering, tillverkning och marknadsföring av nya produkter och tjänster. Den saknade länken är ett innovativt affärssystem för att registrera en regions samlade kapaciteter med ett program för att synliggöra och generera förslag till nya affärskombinationer. Till Företagspoolen knyts kompetenta personer med kapacitet att aktivt medverka till en kreativ och effektiv samordnande instans. Företagspoolen är också tänkt att bli ett bra verktyg för att matcha parter.
(<http://public.tillvaxtverket.se/sb/d/1333/a/11747>)

Avenyprojektet

Avenyprojektet pågick 2004-12-10 till 2006-02-28 och skulle främja samverkan mellan småföretagare på Avenyn och prioritera deras utveckling. Utöver analys av sin egen verksamhet har företagen analyserat den gemensamma situationen för företagen på Avenyn med dess hot och möjligheter. Genom utbildning och uppbyggnad av nätverk skulle projektet skapa förutsättningar för en stabil företagsutveckling för företagen på Avenyn.
(http://projektbanken.esf.se/documents/57528_projektblad.pdf)

Projektet INVA

Projektet INVA (Investera i Värmland) startade år 2003 (pågående) och har som mål att få fler företag och investerare till Värmland. Projektet lotsar, vägleder och gör det så enkelt som möjligt för de företag som vill etablera sig eller investera i länet. Projektets syfte är att främja och stödja näringslivsinvesteringar, som ger möjligheter till nyetableringar och expansion i befintliga företag. INVA finansieras av Region Värmland, Länsstyrelsen, Handelskammaren Värmland och Eus regionala utvecklingsfond.
(<http://www.investinvarmland.com/docroot/svenska/sidor/Webbsida297.asp>)

Kompetensutvecklingsprojekt

Sjuhärads kommunalförbund

Sjuhärads kommunalförbund drev under 2006-03-01 till 2006-09-30 ett samlingsprojekt där det kartlades vilken kompetens som fanns och vilken som saknades hos 580 medarbetare i 19 verksamheter. Förutom utvecklingsplaner på verksamhets- och individnivå förväntades samarbetsformen resultera i ökad förståelse, stärkt samhörighet och nya nätverk mellan medarbetare, verksamheter och kommuner. Det som fungerade mindre bra var den knappa förankringsprocessen av projektet. Många av deltagarna var till en början skeptiska till att medverka i projektet, på grund av för lite information om projektets syfte och mål.
(http://projektbanken.esf.se/documents/64415_projektblad.pdf)

RAK – Rätt Använd Kompetens

Västerbottens läns landsting genomförde under åren 2002 till 2004 projektet RAK – Rätt Använd Kompetens för att utveckla yrkesroller och kompetens i landstinget. Projektet syftade till att bättre nyttja den samlade kompetensen inom hälso- och sjukvården genom att säkra att varje

enskild medarbetares kompetens användes på ett personalekonomiskt och yrkesutvecklande sätt, nyttja både formell och reell kompetens utan begränsning till traditionella arbetsuppgifter, omfördela arbetsuppgifter mellan olika yrkeskategorier samt pröva om nya yrkeskategorier behövdes för att avlasta de vårdutbildade vissa administrativa uppgifter så att dessa istället kunde ge patienterna/kunderna en god och professionell vård.

(<http://www.trygghetsfonden.se/pages/oneRightPicture.asp?Pages=420,102,103,213&DeptID=&ProjID=1>)

Projektet BEFF

Projektet startade i januari 2009 och är av både förstudie- och genomförandekaraktär. Målet är att efter projekttiden kunna använda den nya kunskapen i ordinarie och övrig verksamhet. I projektet kommer småföretag att samverka med akademi, storföretag och med varandra. Detta kommer att ske genom aktiviteter med tre branschkluster i fokus: hälsa och läkemedel, fordon och transport samt miljö och energi. GU Holding är ett bolag som skapar tillväxt genom att göra affärer och bolag baserade på forskningsresultat från Göteborgs universitet. För att ta vara på den ökade efterfrågan på GU Holdings erbjudande om stöd i form av kapital och kompetens till nya affärsidéer inom dessa branschkluster, vill bolaget i detta projekt utveckla sin kompetens och implementera en ny arbetsmodell för branschbreddad och exitfokuserad företagsutveckling.

(<http://public.tillvaxtverket.se/sb/d/1333/a/11792>)

FöretagsAcceleratorn Skaraborg

Projektet FöretagsAcceleratorn startades 2008 (avslutat) och arbetade med att ge stöd till växande företag så att de bättre skulle kunna hantera tillväxten. Projektet arbetade utifrån modellen Analysera-Åtgärda-Växa där företagen får hjälp att nå sina tillväxtmål. Att utveckla nya kommunikationsvägar och identifiera övriga intresseorganisationer i Skaraborg var högt prioriterat. Parallellt erbjöds även seminarier och utbildningar för kompetensutveckling och medvetandegörande som var av stort värde i denna läroprocess.

(<http://www.skaraborg.se/Tillvaxtprogrammet/Insatsomraden-och-pagaende-projekt2/Strategisk-samverkan/ForetagsAcceleratorn/>)

Projektet KNUT

ESF-projektet KNUT (Kommunalt nätverk för utveckling) startades år 2006. Projektet har till syfte att arbeta med att utveckla en effektivare arbets- och klientprocess för personer som har en diffus problematik eller har haft försörjningsstöd under lång tid. Projektets centrala del var att personalen inom fem kommuners socialtjänster skulle samverka. I tvärkommunala grupperingar har KNUT involverat över 100 socialsekreterare och chefer, som har arbetat tillsammans med att utveckla och förbättra klientprocesserna genom kompetensförsörjning. KNUT I har nu övergått i KNUT II. (<http://www.knut2.se/sv/om-projektet.html>)

Kompetensutveckling för ännu bättre revision

Projektet delfinansierades av ESF och pågick under 2006. Syftet med analysarbetet var att identifiera och stärka de svaga sidorna inom kompetensutvecklingsarbetet. Samtidigt ville man vidareutveckla de redan starka sidorna när det gäller anpassningen till de lokala behoven. Revisionskontoret biträder de kommunala revisorerna med att granska och främja hela den kommunala verksamheten. Kommunrevisionen är ett viktigt kommunaldemokratiskt kontrollinstrument och medverkar till att stärka tilltron till det demokratiska systemet. Uppdraget

ställer således krav på hög kvalitet och kompetens hos samtliga revisionskontorets yrkesrevisorer. Kompetensutvecklingsanalysen stimulerade till ökad förändringsbenägenhet hos samtliga yrkesrevisorer. Den var därför ett viktigt steg på väg mot visionen om ”en av Sveriges bästa kommunrevisioner”.

(<http://www.suntliv.nu/AFATemplates/project.aspx?id=6438>).

Projekt VästKraft

ESF-projektet VästKraft startades under våren 2009 (pågående) och är ett fleraktörsprojekt som spänner över Göteborgsregionens 13 kommuner. Projektet utgår från etablerade och utvecklade strukturer för partnerskap inom Göteborgsregionens teknikbranscher. VästKraft ska under två års tid möjliggöra kompetenshöjande insatser för individer i teknikbranschen. VästKraft vänder sig till två olika målgrupper: individer med anställning men i riskzonen för uppsägning samt individer utan anställning. Dessa individer ska komma från teknikbranschen, främst fordonsindustrin och dess underleverantörer. De som har en anställning kommer att ingå i VästKrafts aktiviteter via sitt företag, som tillsammans med projektet arbetar fram kompetenshöjande insatser. Individer utan anställning kommer i kontakt med VästKraft via sin arbetsförmedlare eller studie- och yrkesvägledare på Vuxenutbildningen. De kompetenshöjande insatser som genomförs är alla efterfrågade av näringslivet. (<http://www.vastkraft.org/>)

Kompetensutveckling för informatörer i Stockholms stad

Projektet pågick mellan mars 2003 och maj 2006 där syftet var att ge informatörerna kompetens att klara ett alltmer komplicerat och ansvarsfullt uppdrag. Utbildningen för informatörerna var uppdelad i två kategorier, en basnivå för informatörer som saknar formell utbildning och en diplomutbildning för mer erfarna informatörer med utbildning på högskolenivå.

Kompetensutvecklingen för informatörer var en ambitiös satsning för att utbilda kommunikatörer som skapar mervärde åt staden. Genom att så många gick utbildningen byggdes grunden till ett nätverk för systematiserat erfarenhetsutbyte. De som arbetar med information i staden får också ett gemensamt synsätt som kan bidra till att skapa ett koncerntänkande.

(<http://www.suntliv.nu/AFATemplates/project.aspx?id=3127>).

Lust H – Livskvalitet genom utveckling, samverkan och tillväxt i Halland

Halland har Sveriges friskaste befolkning men även här har antalet sjukskrivningar ökat under de senaste 10 åren och kostnaderna för ohälsan har påverkat ekonomin negativt. Forskning visar att en god hälsa i samhället ökar möjligheterna till tillväxt. Därför är satsningar på en förbättrad hälsa gynnsamma för den ekonomiska utvecklingen även i Halland. Lust H var ett projekt som pågick år 2003-05 och som vände sig till alla som arbetade med hälsa i arbete och fritid i Halland. Projektet hade som vision att lägre sjukskrivningstal och bättre hälsa skapar förutsättningar för en stabil och hållbar tillväxt i Halland. Projektet centrerades kring från fyra mål: samverkan, kommunikation, helhetsförståelse och utveckling. (www.lusth.se)

Kompetensutveckling för assistenter i Haparanda kommun

Projektet i Haparanda kommun syftade till att ge assistenterna i kommunen en god grundutbildning för att underlätta för dem att i framtiden få mer kvalificerade arbetsuppgifter. Grundidén var att personalen skulle få möjlighet till kompetensutveckling och delaktighet och att ta tillvara deras erfarenheter och kompetens på ett sätt som gagnade både arbetsgivare och anställda. En basutbildning i kommunalrätt, offentlig rätt, m.m skulle ge en märkbar

kvalitetshöjning för administrationen. Specialistutbildningar täckte områdena upphandling, personaladministration, projektmetodik, nämndadministration, informationsteknik. Man ville säkra de anställdas möjligheter att behålla sina arbeten, samtidigt som arbetsgivarens förändrade behov tillgodoses, och skapa möjligheter till positiv utveckling för kommunen i sin helhet. (<http://www.suntliv.nu/AFATemplates/project.aspx?id=1288>).

Kompetensutveckling av personlig assistans 2004-2005

ESF-projektet pågick från januari 2004 t.o.m. 2005 med syfte att höja kompetensen vad gäller yrkesutövandet hos personliga assistenter och deras arbetsledare, att trygga rekrytering av personliga assistenter, att uppmärksamma arbetsmiljöaspekter för dem och deras arbetsledare samt att integrera brukaraspekter vid kompetensutvecklingen. (<http://www.suntliv.nu/AFATemplates/project.aspx?id=2962>)

Undervisning i 35 olika språk kräver kompetensförjning

Till Centrum för tvåspråkighet i Västerås finns 70 lärare knutna, som undervisar i 35 olika språk. All verksamhet bygger på att centret är konkurrenskraftigt nog att få beställningar från förskolor och skolor, både offentliga och privata, och på att föräldrar anmäler sina barn till modersmålsundervisning. All personal har engagerats i ett analysarbete av verksamheten och framtiden. Organisationen har setts över och alla har en egen fortbildningsplan; "Vi vill arbeta så att alla människors kompetens tillvaratas". Utvecklingsarbetet har genomförts med stöd av Växtkraft Mål 3-medel.

(<http://www.suntliv.nu/AFATemplates/project.aspx?id=1738>)

JOBBROTATION

Kostenheten inom Söderhamns kommun har drivit tre projekt länkade till varandra som kombinerar jämställdhetsproblematik, kompetensutveckling och jobbrotaion. Detta projekt pågick från augusti 2003 t.o.m. juni 2004. Syftet med projektet var att genomföra jobbrotaion vid kompetensutveckling, att höja kompetensen och underlätta en organisationsförändring genom att utbilda personalen efter den kompetensplan som utarbetats inom kostenheten i Söderhamn samt att öka antalet manliga anställda på arbetsplatsen. Projekten genomfördes med stöd från ESF-Rådet (Jämställdhetsinsatser 3:2 projektnr: 38400 samt kompetensutveckling för sysselsatta 1:2 projektnr: 49162).

Kommunledningskontoret kraftsamlar för gemensam utveckling

Projektet pågick år 2001-02 med syfte att analysera vilken kompetensutveckling som kommunledningskontoret kände bäst skulle främja framtida handlingsberedskap. Två konkreta produkter var målet: en handlingsplan för det närmaste målet och en plan för den fortsatta, långsiktiga och fortlöpande kompetensutvecklingen. Våren 2001 inleddes ett analysarbete för att undersöka om arbetet skulle kunna effektiviseras. Samtliga anställda deltog i analysen av sitt eget arbete. (<http://www.suntliv.nu/AFATemplates/project.aspx?id=1711>)

Innovations- och utvecklingsprojekt

Industriell Dynamik

Projektet Industriell Dynamik, ID, startades våren 2008 och skall utgöra ett sammanhållet system för innovationssupport till små och medelstora industriföretag i Västra Götaland (utanför

Göteborgsområdet). Syftet är att stärka förnyelse, tillväxt och konkurrenskraft i existerande företag. Centralt för projektet är ett nätverk med för närvarande elva högskolor, institut och teknikcentra i regionen. Innovationsspecialister från nätverkets aktörer kontaktar aktivt företag, genomför utvecklingsdiskussioner och behovsanalyser, ger rådgivning och problemlösning samt medverkar till att större utvecklingsinsatser startas. Projektet innebär en fortsättning på och en betydande utveckling av tidigare bedrivet samarbete. (<http://www.industriellodynamik.se/>)

Tillväxt Halland

Hösten 2008 införde Halland en ny modell för innovations- och företagsutveckling. Varje kommun fick då en tillväxtrådgivare som skulle förmedla kontakter mellan kommunens företag och högskolan. Den halländska modellen för företags- och innovationsutveckling bygger på att sex tillväxtmäklare med placering i kommunerna uppsöker, analyserar och identifierar företagens utvecklings- och innovationspotential. Företaget ska därefter lotsas vidare till rätt specialresurs/aktör för bästa insats. Utvecklingsprojekten i företagen, det vill säga insatserna i företagen efter analysfasen, ingår inte i projektet. Projektperiod: 2008-09-01 till 2011-08-31. (<http://www.hh.se/pressmedia/aktuellt/nyheter/nyhetsarkiv/nyheter/hallandinfornymodellfortillvaxt.4693.html>)

Lärande i praktiken – hållbar utveckling, Hällefors

Hällefors kommun var under många år en traditionell bruksort. Idag profilerar sig kommunen genom omfattande och sammanlänkade satsningar inom design-, måltids- och teknikområdena. Genom dessa områden går ett miljötänkande. Idén om hållbar utveckling är emellertid i stort behov av konkretisering och politiker, tjänstemän och näringslivsföreträdare i Hällefors kommun har fokuserat på en idéinriktning i det idékomplex som hållbar utveckling utgör, nämligen idén om faktor 10, som innebär att material- och energiflödena i samhället måste bli 10 gånger effektivare och bygger på ett antagande om att vi i västvärlden använder för stora mängder naturresurser. Det övergripande syftet med projektet är att förverkliga Faktor 10 i Hällefors. Projektet pågick från 2003-07-01 till 2005-12-31. (<http://www.suntliv.nu/AFATemplates/project.aspx?id=1228>)

Vad händer efter FoU-projekt eller FoU-utbildning?

Projektet omfattar rapporter utgivna under 1998-2001 och kurser i FoU-metodik under åren 1996-2001. Syftet med projektet var att undersöka om eller hur projekt som resulterat i rapporter utgivna av FoU-enheten påverkat personal och/eller verksamhet samt hur genomgången kurs i forskningsmetodik vid FoU-enheten påverkat deltagarna professionellt. Projekten hade verksamhetsnära syften och författarna till hälften av rapporterna uppgav att resultatet från projektet gett avtryck i verksamheten. De projekt som resulterat i verksamhetsförändring hade till 90 procent extern finansiering. (<http://www.suntliv.nu/AFATemplates/project.aspx?id=2657>)

Likabehandlings-, mångfalds- och jämställdhetsprojekt

SPIRA

Rikspolisstyrelsen har fått i uppdrag av regeringen att öka mångfalden och jämställdheten. I juni 2011 ska resultatet redovisas. Fram till dess driver myndigheten SPIRA projekt i Stockholm, Västra Götaland och Skåne. Projektet SPIRA startade januari 2008 (pågående) och ska stimulera

till ökat företagande inom tjänstesektorn, främst bland kvinnor. För att uppnå projektets syfte och mål ska följande aktiviteter genomföras:

- Entréinformation och information genom informatörer
- Anpassade starta-eget-workshops och -seminarier
- Lyfta fram kvinnliga förebilder
- Spira ska uppnå 60 % kvinnligt deltagande
- Spira Företag – stöd till kvinnliga tjänsteföretagare
- Spira Connect – främjande av kvinnligt entreprenörskap genom en individuellt anpassad företagsaccelerator.

(<http://www.stpress.se/zino.aspx?articleID=15834>)

Projektet Lika Unika

ESF-projektet Lika Unika pågick under år 2004-07 och vände sig till kvinnor med lång arbetslöshet. Ansökan om EU-medel för projektet Lika Unika gjordes utifrån kunskap om att den grupp som ökade snabbast i storlek hos försäkringskassa, socialtjänst och arbetsförmedling var unga kvinnor med psykosocial problematik. I gruppen långtidsarbetslösa kvinnor bedömdes många som utsatta och fast i en kvinnoroll som inneburit att ta hand om hem, man och barn och att vara en sekundär person jämfört med omgivande personer. Många hade på olika sätt problem i förhållandet till män och det bedömdes därför viktigt att skapa en fristad där kvinnorna skulle våga ta plats och få möjlighet att utveckla sin kvinnliga identitet. Socialtjänsterna bekräftade behovet av en speciell verksamhet för kvinnor och uppgav att man utifrån vissa kvinnors särskilda behov lät bli att skicka dem till Jobbcentrum.

([http://www5.goteborg.se/prod/Intraservice/Namndhandlingar/SamrumPortal.nsf/885D8AC66FC6024FC12573A70038BE35/\\$File/F%C3%B6rslag%20om%20f%C3%B6rl%C3%A4gning%20av%20syssels%C3%A4ttningsprojekt%20Lika%20Unika.pdf?OpenElement](http://www5.goteborg.se/prod/Intraservice/Namndhandlingar/SamrumPortal.nsf/885D8AC66FC6024FC12573A70038BE35/$File/F%C3%B6rslag%20om%20f%C3%B6rl%C3%A4gning%20av%20syssels%C3%A4ttningsprojekt%20Lika%20Unika.pdf?OpenElement))

Mångfaldsprojektet

Mångfaldsprojektet pågick under år 2002-04 och hade till syfte att stärka kunskapsbasen för tvärkulturellt socialt arbete genom att utveckla former och metoder som kan användas för att öka kompetensen hos personal inom Individ och familj. Socialsekreterare med lång erfarenhet av arbete med etniska minoriteter dokumenterade sina kunskaper och erfarenheter av tvärkulturellt socialt arbete samt kopplade resultaten till aktuell forskning. I FoU-rapporten "Tvärkulturellt socialt arbete – av socialarbetare och för socialarbetare" 2005:5 beskrivs deras erfarenheter liksom flera modeller för hur tvärkulturellt arbete kan växa fram; mångkulturell handledning, vinjettkirklar, exempel på arbete med fördomar i arbetsgrupper, m.m. Förhoppningen är att dessa ska kunna vara användbara för verksamhetsansvariga (FoU-rapport 2005:5 "Tvärkulturellt socialt arbete – av socialarbetare och för socialarbetare" att beställa på e-post:

fou.rapporter@stadshuset.stockholm.se).

Zebraprojektet

Zebraprojektet är ett kompetensutvecklingsprojekt om likabehandling i radio och television. Projektet finansieras via Europeiska Socialfonden (ESF) och skall pågå till 2011. Målgruppen för projektet är medarbetare på Institutionen för journalistik, medier och kommunikation vid Stockholms Universitet (JMK) samt de medarbetare på Sveriges Radio (SR), Sveriges Television (SVT) och Utbildningsradion (UR) som arbetar i Stockholm. Projektet finansieras via Europeiska Socialfonden (ESF). Från i höst 2009 till och med maj 2011 kommer man att arrangera sexton

olika typer av aktiviteter inom ramen för projektet. Några riktar sig till alla anställda, till exempel inspirationsdagar om likabehandling och utbildning av kontaktpersoner för inkluderande arbete och programutbud. Andra riktar sig till en viss yrkesgrupp, till exempel kurs för researchmedarbetare, publikmöten för redaktörer och andra nyckelpersoner och högskolekurs i inkluderande ledarskap och jämställdhet. Ytterligare ett område av aktiviteter handlar om utbyte med andra programbolag i Europa. (<http://zebra.jmk.su.se/nyheter>)

Triple Connection – ett integrations- och mångfaldsprojekt

Projektet var ett ESF-projekt som pågick under 2005-06, där syftet var att minska arbetslösheten och öka anställningsbarheten hos personer med utländsk härkomst och/eller arbetshandikappade, som sedan länge stod utanför arbetsmarknaden. Detta skedde med hjälp av nya IT-redskap samt genom adekvat och efterfrågad kompetensutveckling till arbetssökande och arbetsgivare, samt genom attitydarbete riktat till dessa parter. Genom IT-redskap kunde bemanningsfrågan enkelt lösas samtidigt som arbetslösa fick möjlighet att få kompetensutveckling, arbetslivserfarenhet, skapa kontakter och närma sig arbetsmarknaden. Attitydarbetet omfattade jämställdhet, etniska/religiösa minoriteter och handikapp och gav kompetensutveckling vad gäller mångfald. Projektet bidrog därigenom till en socialt hållbar utveckling.

(<http://www.suntliv.nu/AFATemplates/project.aspx?id=6143>)

Genväg

Projektet pågick från år 2004 till juli 2007 och syftade till att skapa en långsiktig hållbarhet i gränsöverskridande yrkesval och genusneutrala arbetsplatser inom Fyrbodal. Projektet Genväg var ett konkret verktyg för kommuner i Fyrbodal, som ville gå från ord till handling inom jämställdhetsarbetet. Med projektet ville man genom ett aktivt genusarbete i skola och näringsliv underlätta för studenter att göra medvetna yrkesval. Målet för projektet var att utifrån gjorda erfarenheter från projektets start 2004 skapa ett utbildningsmaterial som stöd för skolor och företag. Projektet centrala tanke var att ”utvecklad jämställdhet är en fråga om grundläggande syn och förhållningssätt, redan från tidiga år”. (<http://www.fyrbodal.se/page/610/genvag.htm>)

Globen

Globen var ett EQUAL-projekt. Finansieringen kom från Europeiska socialfonden, som mellan åren 2001 och 2006 gjorde en specialsatsning på socialpolitik och sysselsättning för invandrare och andra grupper som har svårt att få jobb. Projektet Globen hade empowerment som ett mål. För vissa av kvinnorna som deltog i projektet betydde det att få arbete, men inte för alla.

(http://web.abo.fi/meddelanden/forskning/2009_12_tuori.sht)

Generationsskifte och omställningsprogram/Rekrytering Syd

I projektet Rekrytering Syd ingick 77 kommuner och det pågick mellan januari 2001 och december 2003, med syfte att underlätta för kommunerna att klara nyrekryteringsbehovet av personal under de närmaste tio åren samt att kunna behålla kompetenta medarbetare. Kommunerna måste attrahera nyutbildade ungdomar/personal och samtidigt satsa på att utveckling för de redan anställda. Kommunerna behöver bli synliggjorda som arbetsgivare, inte minst med tanke på att många kommunalt anställda är 40-talister som snart kommer att gå i pension. I södra Sverige tillhör de flesta kommuner gruppen små och medelstora. Projektets idé var därför att samverkan skulle gynna alla och göra kommunerna attraktivare som arbetsgivare.

<http://www.halmstad.se/prod/halmstad/socialforvaltningen/dalis2.nsf/vyPublicerade/CB81D4FD C512E79BC1256E3F002BE3DC?OpenDocument>)

Från att vara "anställd" till att vara "medarbetare"

Bakgrunden till projektet är generationsväxlingen, ohälsan och en ökad konkurrens från framför allt privat tjänstesektor. Projektets huvudsakliga syfte är att nå kunskap och kunna identifiera behov kring medarbetarutveckling och finna fungerande metoder för att arbeta med detta i en stor organisation. Andra syften är bl.a. att skapa en attraktiv arbetsgivare, nätverk över förvaltningsgränserna, stolta medarbetare och ett lyft medarbetarskap. Projektet drivs av Kommunförbundet Örebro län under perioden 2003-08-01-2005-01-31. Mycket av arbetet i projektet kretsar kring begreppet "attraktiv arbetsgivare" och hur vi kan arbeta förebyggande för att klara personalförsörjningen.

<http://www.regionorebro.se/blameny/energikontoret/projekt.4.2074102f118c7f3851b80001978.html>)

Omställningsprogram finansierade av TSL

Omställningsprogram finansierade av TSL syftar till att hjälpa uppsagda individer till att få en ny anställning eller att starta egen verksamhet. Omställningsprogrammets centrala uppgift är att se till att en person som blir uppsagd snabbt ska få ett nytt arbete. Avtalet ger bidrag till omställningsstöd för uppsagda medarbetare. Trygghetsfonden TSL är bildad av Svenskt Näringsliv och LO. TSL har tecknat samarbetsavtal med ett antal leverantörer som kan leverera omställningsprogram och tilläggstjänster i hela landet. Erfarenheten har visat att TSL-systemet ger tillräcklig hjälp för de allra flesta för att hitta ett nytt jobb eller för att starta eget. Vissa behov kan dock systemet inte lösa. Det är exempelvis behov av utbildning, flyttstöd och rehabilitering. Det är emellertid individen själv som har ansvaret. (<http://www.tsl.se/>)

Omställningsprogram i Östergötland

Under perioden 2001-2003 genomfördes ett omställningsprogram som finansierades av ESF vid tolv företag i Östergötland. Företag hade tillsammans varslade cirka 4 200 anställda om uppsägning, vilket motsvarar ungefär en tredjedel av samtliga varslade i Östergötland under perioden. Omställningsprogrammet handlar om tillfälliga omställningsinsatser för övertalig personal vid företagsnedläggningar eller stora personalneddragningar. De omställningsprogram som beskrivs i Länsstyrelsens rapport har endast genomförts i samband med större personalminskningar. Mindre företag har inte de resurser som krävs för att erbjuda denna form av omställningsstöd. Dessutom har i regel inte tidsbegränsat anställda erbjudits att delta i omställningsprogram. Ett sätt att ge tidsbegränsat anställda och anställda på mindre företag ett utökat omställningsstöd kan vara att bygga ut systemet med omställningsavtal. Det finns relativt lite kunskap om hur och i vilken utsträckning omställningsprogrammen har hjälpt deltagarna att hitta ny försörjning. För att bygga upp kunskap kring detta krävs forskning som skulle kunna finansieras med en viss andel av programmets budget.

http://www.lansstyrelsen.se/NR/rdonlyres/8335EF8E-3578-4351-B4B8-322EF5A43975/9565/erfarenheter_omstallningsprogram.pdf)

Andra verksamheter och goda exempel

Ny elbilsfabrik

En ny elbilsfabrik i Nödinge norr om Göteborg har startat. Målet är inställt på nästan tusen bilar nästa år. Den första bilen, en ombyggd Fiat 500 med elmotor och batterier, ska levereras den 15 november. Första kunden blir Ale kommun, uppger Ev Adapts vd Håkan Sandberg. Bara de senaste dagarna har bolaget fått flera förfrågningar om köp, bland annat när det gäller 200 bilar till Österrike. En första leverans av bilar utan motorer från Fiat i Polen har kommit till Nödinge och ska nu byggas om till elbilar. Fabriken är ett samarbete mellan Autoadapt i Lerum, som vanligtvis bygger om bilar för funktionshindrade, och batterifabriken Alelion. Förhoppningen är att satsningen ska ge 50 jobb. Ännu så länge handlar det enligt Håkan Sandberg om ett tiotal fasta jobb samt ett antal tjänster som köps in. Bilarna ska kunna gå 10 mil på en laddning och kosta runt 400.000 kronor.¹⁴

Vaggerydsmodellen

Vaggerydsmodellen startade den 1 januari 1994 i Vaggeryds kommun, där 70 procent består av verkstadsindustri. Två år senare provades den på ett antal arbetsförmedlingar i Stockholms län, då till stor del inom tjänstesektorn. 28 arbetsförmedlingar i hela landet har hittills provat på Vaggerydsmodellen. 96 procent av de medverkande arbetslösa uppnår anställning efter att ha genomgått Vaggerydsmodellen. Dessa siffror gäller för landet i snitt. Vaggerydsmodellen har uppmärksammats internationellt. År 2002 gjorde OECD en utvärdering och utsåg den till ett av de bästa projekten i Europa. Skillnaden mellan Vaggerydsmodellen och andra liknande projekt är att den vänder sig direkt till näringslivet. I samverkan med den lokala arbetsförmedlingen lägger företagen upp den arbetslöses utbildning. De avgör också vilka i gruppen av arbetslösa som passar på just deras företag. Båda parter blir vinnare genom att den arbetssökande får praktik från sex olika arbetsplatser, arbetsgivaren å sin sida får inblick i kandidatens kunskap och kapacitet. Utan något som helst krav på anställning.

(<http://www.vaggeryd.se/download/18.45091b8510dcc57a1808000118292/V-modellen.pdf>)

Lärlingsutbildning för vuxna

Regeringen har beslutat att permanenta försöksverksamheten med lärlingsutbildning för vuxna till vissa hantverksyrken. Antalet studieplatser utökas i hela landet från 25 till 100. KY-myndigheten har uppdraget att administrera, utvärdera och utöva tillsyn över lärlingsutbildningen, vilket förtydligas med en ändring i myndighetens regleringsbrev för 2008. En försöksverksamhet med lärlingsutbildning har pågått i begränsad omfattning sedan 2004. Regeringen har nu beslutat att permanenta lärlingsutbildningen som omfattar 68 hantverksyrken. Lärlingsutbildningen regleras i Förordning (2008:48) om statsbidrag för lärlingsutbildning till vissa hantverksyrken (se länk till höger). KY-myndigheten administrerar, utvärderar och utövar tillsyn över lärlingsutbildningen. (www.hantverkslarling.se)

Tillväxt i en ny tid

Regeringskansliet (Näringsdepartementet) beslutade den 19 november 1999 att tillsätta en arbetsgrupp, den s.k. Omställningsgruppen, med uppdrag att föreslå och genomföra åtgärder för kommunerna enligt riktlinjerna i en skrivelse ("Utvecklingsprogram för kommuner med särskilda omställningsproblem främst på grund av strukturomvandlingar inom Försvarsmakten").

¹⁴ DN 2009 -10-01 Snurr på nya elbilsfabriken

Omställningsarbetet skulle ske i tio kommuner åren 2000-2001. Det som framkom i utvärderingen var att ansvaret för att fullfölja en utvecklingsprocess med ny inriktning måste åläggas de som processen berör, dvs. i detta fall kommunerna själva. Vidare skall färdiga lösningar och på central nivå komponerade "paket" ha begränsade möjligheter att ge bestående effekter. En slutsats som kommunerna själva dragit är att deras insikter om behovet av förändring ofta behöver väckas och att de behöver förstärka sin egen kompetens och sina resurser att initiera och driva utvecklingsprocesser. (<http://www.regeringen.se/content/1/c4/17/59/2ce15bf2.pdf>)

Att växa istället för att krympa

Projektet pågick mellan 1995 och 1998 samt under 2002. Syftet var att lyfta personalen från en fastsvetsad tro på att saker och ting inte går att förändra till att bli en innovativ arbetsplats där alla trivs, utvecklas och blir sedda. Projekten "Att växa istället för att krympa" och "Att växa istället för att krympa, men sen då?" drevs i Staffanstorps musikskola, men idéerna är överförbara till andra verksamheter. Projektet ställde frågor som; Hur får man människor att växa i en tid av besparingar? Hur är det att vara ny ledare? Vad vågar man och vad vågar man inte? Vem sätter gränser? Hur lever man upp till sitt eget rykte? Måste alla projekt vara lyckade, eller lär man sig bättre om det inte blir som man tänkt sig från början? Kan man vara mänsklig och personlig på sin arbetsplats? Måste alla in i "samma fälla"? (www.trygghetsfonden.se/)

Skärholmsmodellen

1998 startade Skärholmens stadsdelsförvaltning i Stockholm Jobbcentrum, en verksamhet vars syfte är att hjälpa socialbidragstagare in på arbetsmarknaden. Skärholmsmodellen går ut på att alla med försörjningsstöd ska ges en jobbgaranti. Inom fem dagar ska de erbjudas sysselsättning – om de vill. Parallellt med de sedvanliga arbetsmarknadspolitiska åtgärderna, som att lära sig söka jobb, leta lämpliga utbildningar etc., erbjuds man samhällsnyttig tjänst. Skärholmsmodellen är en kommunal satsning som lever ett parallellt liv med den statliga arbetsförmedlingen och säger sig tillhandahålla ungefär samma tjänster. Ledningen för Jobbcentrum har fått massmedial uppmärksamhet, erhållit priser, engagerats av Timbro, etc. (http://www.ordfront.se/Ordfrontmagasin/Artiklar%202007/Yrke%20vantare%2009_07.aspx)

Enköpingsmodellen

Enköpingsmodellen var ett pilotprojekt med syfte att försöka hitta en modell som skapar möjlighet för arbetssökande, särskilt ungdomar och invandrare, att komma ut på den "riktiga" arbetsmarknaden. Detta skulle ske genom en nära samverkan mellan AF, näringslivet, LO och vuxenutbildningscentrum men framför allt utifrån företagets behov och önskemål. Befintlig kompetens och erfarenhet hos varje individ skall vara utgångspunkten. Enligt radio uppland (15 november 2005) blev Enköpingsmodellen för arbetslösa långt ifrån någon succé. Modellen infördes för att ge arbetslösa möjligheter att genom praktik visa vad de går för på arbetsmarknaden och därigenom få jobb (endast en person hade fått arbete). Det har också kommit kritik från en del av deltagarna, skriv Enköpingsposten. De menar att projektet bara hjälper företagare att använda praktikanter som gratis arbetskraft. (<http://www.sr.se/cgi-bin/uppland/nyheter/artikel.asp?artikel=734195>)

KomTek

KomTek står för Kommunal entreprenörs- och tekniskola och har under de tre senaste åren vuxit fram som ett framgångsrikt sätt att intressera flickor och pojkar mellan 6 och 19 år för dessa

områden. KomTek startade i Örebro 2002 som ett Equalprogram. Syftet med KomTek är att skapa ett varaktigt intresse för teknik hos barn, ungdomar och vuxna. Samhällets behov av teknisk allmänbildning ökar samtidigt som färre söker sig till tekniska utbildningar. Förhoppningen var att fler, inte minst tjejer, ska välja tekniska yrken och tekniska program på gymnasier och högskolor. KomTek är ett initiativ från Nutek och ingår i det nationella entreprenörskapsprogrammet. 2006-2007 arbetar bland annat Nutek tillsammans med KvinnorKan och fem KomTek-kommuner i ett spridningsprojekt kallat "Upptäck KomTek". (<http://www.ntgequality.se/Page.asp?PageNumber=104>)

Hoforsmodellen – med önskad arbetstid inom omsorgen

Hoforsmodellen startades hösten 2003 och avslutades den 31 mars 2005. Den gick ut på att ge personalen möjlighet att välja sysselsättningsgrad varje år. Projektet syftade till att få personalen mer delaktiga för att kunna påverka arbetssituation. Antalet heltider ökade under projekttiden från 46 till 100. Även den genomsnittliga sysselsättningsgraden har höjts från 81 % år 2003 till 88 % år 2005. Antalet årsarbetare har ökat från 197,2 till 209,1 under projekttiden. Ekonomiskt har projektet nått uppsatta mål. Genom ökade delaktigheten, kunskap och påverkansmöjlighet, tar personalen idag ett större ansvar över planering och schemaläggning. (<http://www.hofors.se/omsorgfamilj/hoforsmodellen.4.635e9de811850ea8c7a80007520.html>)

Kommuntraineeprogram

Traineeprogrammets syfte är att ge deltagarna en möjlighet till kompetensutveckling och personlig utveckling och att förbereda dem på framtida arbetsuppgifter i kommunerna. Denna kunskap kan hjälpa dem att vara bättre förberedda för framtida yrkesval och karriärer. Sedan 2003 samverkar flera kommuner i Stockholms län och genomför och utvecklar länets första gemensamma kommuntraineeprogram. Traineeprogrammet ägs och drivs av de medverkande kommunerna. Kommunförbundet Stockholms län projektleder programmet. Alla traineerna har en tillsvidareanställning. Under de 16 månader som de deltog i projektet deltar de i ca 50 utbildningsdagar bestående av föreläsningar, internat och en resa till Bryssel. Förutom utbildningen ingår praktik i två andra kommuner/stadsdelar eller förvaltningar. Traineeprogrammet är ett samverkansprojekt vars övergripande syfte är att marknadsföra kommunerna och skapa bra förutsättningar för att attrahera högskoleutbildade ungdomar. Traineeprogrammet ses även som ett sätt för att underlätta en kommande generationsväxlingen i kommunerna och få in ny kunskap och kompetens. (www.ksl.se)

Mentorbanken för Stockholm stads chefer

Projektet Mentorbank startades år 2004 och avslutades 2006. Stockholms stad projekterade för en mentorbank och ett tillvägagångssätt kring mentorskapet för cheferna inom staden. Inom Stockholm stad hade behovet av att erbjuda cheferna en mentor som ett redskap till fortsatt lärande och kvalitativt stöd i ledarskapet påvisats. Till Mentorbanken kunde alla chefer i Stockholms stad anmäla sitt intresse att delta, antingen som adept eller mentor. Matchningen av mentorer och adepter byggdes delvis på frågeformulär och baseras på den bakgrund/erfarenhet och lämplighet som mentorn har i förhållande till adeptens önskemål. Mentorbanken blev på så sätt en samling med ett värdefullt urval av erfarna chefer som erbjuder sig att vägleda andra chefer inom Stockholms stad. En mentor- och adeptrelation innefattar såväl ledningsstöd som personlig utveckling. Det är ett ömsesidigt lärande, där både mentorn och adepten får nya perspektiv. (<http://insyn.stockholm.se/insynTransFrame.aspx?id=4&nodeid=248535>)

Innovatum Inkubator 2008

Fyrbodal och Göteborgsregionen är av tradition ett starkt industriellt kluster, som de sista tio åren kompletterats med ledande film- och medieproduktion genom satsningen på Film i Väst. Vid Högskolan Väst utvecklas undervisning och forskning som stödjer dessa inriktningar i det omgivande samhället. Stiftelsen Innovatum skapades år 2008 och har skapats för att stödja samarbete och teknisk utveckling i regionen och därmed bidra till den fortsatta utvecklingen av innovationssystemet (<http://public.tillvaxtverket.se/sb/d/1333/a/9495>).

Livskraft

Livskraft – ett jobb för livet var ett pilotprojekt, där arbetssättet var lösningsfokuserat, vilket innebär att man försökte finna lösningar snarare än hitta orsaken till problemet. Projektet pågick under åren 2007-08 med syfte att skapa förutsättningar för ett hälsosamt helt liv med hög livskvalitet. Att pröva tillvägagångssätt som kan påverka det övergripande målet vi nog alla bär på "Bästa möjliga liv-hela livet". Mål var att skapa förutsättningar för sjukskrivna att återgå i ett liv där de får uppleva egenkraft och aktivitet och där jobbet är en naturlig del. Metodiken i Livskraft bygger på konceptet från programmet Passion för livet, där man i cirkelform jobbar med Livshjulet, ett hjälpmedel för att skapa bestående livsstilsförändringar. (<http://www.lj.se/passionforlivet>)

Utvecklingsgrupper för mellanchefer skapar breda nätverk

Projektet startades 1995 och handlar om att utveckla en modell för tvärspektoriella, strukturerade utvecklingsgrupper för mellanchefer med användande av intern kompetens. Projektets idé var att få chefer från olika förvaltningar och verksamheter att mötas i strukturerad form (modellen) för att i dialog få fokus på själva ledarskapets utmaningar. Projektet skulle kunna permanentas och utgöra ett komplement till traditionell chefsutbildning samt vara kostnadseffektiva. Projektet kan visa på lägre kostnader jämfört med traditionell chefsutbildning och ca 90 % skulle rekommendera en kollega att delta i en utvecklingsgrupp. Vid utvärderingen kom det bl.a. fram att deltagarna tyckte att det var bra att få nätverk från olika områden i staden, att problem löstes mycket snabbare och framför allt lösningen kom inifrån dem själva med denna metod. De kände sig också stärkta och tryggare i sin ledarroll. Samtalsledarna upplevde att det lärt sig en metod som är användbar även i andra sammanhang, de fick stor respekt för det arbete som stadens chefer utför. (<http://www.suntliv.nu/AFATemplates/project.aspx?id=12969>)

Sammanfattning av kartläggningen

Många av ovanstående projekt har utvecklat en spännande och intressant verksamhet och erbjuder människor många gånger individuellt anpassad utbildning, aktiviteter och insatser av varierande innehåll och omfattning. Projekten har i många fall utvecklat fungerande samverkan mellan en rad aktörer som socialtjänst, försäkringskassa, arbetsförmedling, högskolor, universitet och privata utbildningsanordnare, föreningsliv och näringslivet. Flera projekt har också bidragit till att människor har funnit nytt arbete, startat egen verksamhet eller rent av tagit över verksamheten som de tidigare var anställda i. Ett projekt som är snarlikt AURORA är VästKraft i Göteborgsregionen. Projektet VästKraft vänder sig emellertid även till arbetslösa. Fyrbodals eget projekt Genväg kan med fördel tjäna som förebild för genusneutrala arbetsplatser. Utvärdering av omställningsprogrammet Östergötland visar att det finns relativt lite kunskap om hur och i vilken

utsträckning omställningsprogrammen har hjälpt deltagarna att finna ny försörjning. Några framgångsfaktorer har man emellertid funnit:

- Stöd till utbildning är viktigt eftersom många har blivit uppsagda från arbetsuppgifter som håller på att falla ut från arbetsmarknaden.
- Omställningsprogram bör erbjuda goda möjligheter till kompletterande utbildning eller omskolning.
- För att de långtidssjukskrivna ska få ett bra stöd är det viktigt med samverkan mellan omställningsprogrammet, arbetsförmedlingen och försäkringskassan.
- Aktiviteter som med fördel bör finnas i ett omställningsprogram är stödinsatser som ska leda till nytt jobb, stöd för att påbörja utbildning samt insatser för de långtidssjukskrivna.
- Kvalificerad söka-jobb-träning är en viktig stödinsats för deltagare som söker nytt jobb.
- Chansen att hitta nytt arbete ökar om man försöker finna arbeten även på den dolda arbetsmarknaden.¹⁵

Sist under denna punkt kan det inte nog poängteras att ett stort problem är att det som skett inom ramen för alla olika projekt alltför sällan tas tillvara genom uppföljning och utvärdering så att erfarenheterna och resultaten kan spridas vidare. Tyvärr lever projekten ofta också bara så länge de drivs av eldsjälar och det tillförs projektmedel. Därmed kan de lärdomar man kunde ha fått falla i glömska, vilket innebär att nästa projektgrupp kommer att söka pengar för samma projekt och nästa projektgrupp kommer att söka pengar för samma projekt och nästa projektgrupp...

¹⁵ (http://www.lansstyrelsen.se/NR/rdonlyres/8335EF8E-3578-4351-B4B8-322EF5A43975/9565/erfarenheter_omstallningsprogram.pdf)

Slutsatser och rekommendationer

Vår uppfattning är att Auroras inriktning ligger ajour i tiden och i linje med regionens behov i stort. Projektet följer till och med regeringens riktlinjer som säger fler i arbete och färre utanför arbetsmarknaden (Budgetpropositionen 2010). Redan nu i början av projektet kan vi se en logisk hållbar relation mellan utbildningarna och den förväntade effekten. Detta efter att vi har granskat befintlig skriftlig dokumentation, kartläggning av tidigare genomförda projekt och insatser, forskningsresultat samt intervju svaren. Likaså visar målanalysen att målen är klara och entydiga och som möjliga att uppnå åtminstone teoretiskt sätt. Eftersom projektet äger rum inom olika verksamheter, är det viktigt att de insatser som genomförs är kompatibla inom alla områden och att de således inte kolliderar med de verksamheter som redan bedrivs. Här är det extra viktigt att alla aktörer kan se möjligheterna med projektet istället för hinden.

Ett par respondenter från styrgruppen upplevde att konstitueringen av styrgruppen som oklar och vem det är som fattar besluten samt uppgav man att det finns en oklar rollfördelning mellan styr- och projektgrupp. Att känna att man är delaktig och har mandat innebär att man upplever sig ha tydliga riktlinjer att arbeta efter, man vet vad man ska göra och man vet vilken tid man har att lägga på arbetet. För att kunna uppnå projektets mål är det viktigt med klara och tydliga riktlinjer vid projektets start. Klara och tydliga roller bland styrgrupp, projektgrupp, resursgrupp och referensgrupp är också viktigt, för att undvika missförstånd och oenighet. Frågan om ansvarsfördelning behöver därför tas upp till diskussion inom styrgruppen. Aurora är en viktig och stor satsning som innehåller så viktiga framtidsfrågor för många kommuner att det vore tråkigt om inte projektets intentioner faller i god jord bland p.g.a. oklara ramar.

På frågan hur 1 500 personer skall få kompetenshöjande insatser svarade flertalet respondenter att man skulle nå dessa genom att erbjuda 60 företag och deras anställda att gå på efterfrågade utbildningar som man erbjuder i projektet. För att kunna möta alla dessa deltagare oavsett bakgrund, utbildning, kön, ålder och etnicitet är det en stor fördel enligt tidigare forskning och projektutvärderingar om man har representanter som kommer från olika bakgrunder och kompetenser. Vi tror att projektet på detta sätt skulle få större status och goda förutsättningar för att nå ut till och bygga upp ett förtroende med ett större antal deltagare.

Ett projekts status är viktig för dess framgång. Ett vanligt fenomen är att projekt inte får samma status som t.ex. ordinarie verksamheter. Ett projekt som skall bli framgångsrikt förutsätter kunskap om och en förståelse för varför projektet genomförs och att det är långsiktigt nödvändigt för alla. Med tydliga och rimliga mål ökar förutsättningarna för att en aktivitet/insats ska genomföras väl och resultera i önskvärda effekter. Förtroende torde vara en av de mest väsentligaste delarna i att driva ett projekt framgångsrikt. Inte enkom förtroende mellan projektgrupp och styrgrupp eller utbildare och deltagare utan även mot näringslivet och de som hjälper till i rekryteringen av deltagare till utbildningar. Det kan i vissa fall ta lång tid att bygga upp en förtroende och en allt för kort projekttid menar vi inte kan skapa bra förutsättningar för att driva ett framgångsrikt projekt.

Några projekt med liknande målgrupp eller syfte har tidigare genomförts i andra kommuner. I vår kartläggning kan man finna mycket värdefulla fakta, tips och erfarenheter att dra lärdom av. Med dessa som kunskapsbank och goda förebilder kan man effektivisera projektets resurser .

Problemen att sköta den löpande bokföringen, den fast lagda budgeten och administrationen är den allra vanligaste kritiken mot EU-finansiering. Programmets konstruktion ställer krav på målsättningar och arbetssätt, den fastlagda budgeten skapar sina problem och administrationen kring projekten upplevs som svår och omfattande av många. Mot denna problematik har vi inga goda råd att ge, utan enkom att mycket noga följa ESF- rådets riktlinjer om densamme.

Ett fungerande omställningsprogram hjälper anställda från krympande företag till växande företag. Därmed fungerar omställningsprogram som ”the middleman” för den ständigt pågående strukturomvandlingen och således bidrar till ekonomisk tillväxt. Arbetsgivare som i sin tur satsa på ett omställningsprogram visar att de tar ett samhällsansvar, vilket dämpar den ilska och frustration som oftast uppkommer i övertalighetssituationer. På detta sätt bidrar omställningsprogram till ett mjukare samhällsklimat. Enligt forskning och stödjer om omställningsprogram går inte att säga hur lång tid sådana projekt pågå. Men att ha alltför kort tid för omställningsaktiviteter riskerar att bli något som inte underlättar övergången till nytt arbete eller studier. Samtidigt finns det risk för inlåsning i programmet om tiden är för generöst tilltaget. Aurora-projektet handlar om att etablera samarbeten mellan många aktörer, att hantera ett så känsligt och komplext område som omställning och inte minst att lägga upp strategier som på lång sikt ger lyckat resultat som överensstämmer med syfte och mål i projektbeskrivningen. Därför behöver projekt inom omställningsområdet få ta lite längre tid och kanske pågå mycket längre tid än de åren som projektansökan är skriven på. I vår stressade och effektiva tillvaro är det lätt att vara alltför snabb och effektiv – man vill helt enkelt komma till snabba och mätbara resultat och visa upp konkreta resultat så fort som möjligt. Men det finns många faror med en alltför snabb resultatorientering. Risken är stor för exempelvis både låsningar, prestige och konflikter om man alltför tidigt är åtgärdsorienterad. Likaså är risken stor att man göra något snabbt och lätt istället för att göra något som verkligen behövs bara för att omsätta projektmedlen.

Förslag till fortsatt utveckling

Ett analysseminarium är inbokat till den 26 januari 2010. Ett diskussionsunderlag till analysseminariet kommer att skickas ut med frågor som väckts under den lärande utvärdering genom följeforskning. På detta analysseminarium diskuteras specifika frågor som framkommit i utvärderingen.

Sist men inte minst vill vi påminna om vikten av att EU-loggan synliggörs i allt och överallt som har med AURORA-projektet att göra.

