



***Utvärdering av projektet
”Kompetensutveckling för strategiskt
viktiga företag i Örebro län 2B”***

Slutrapport

Henrik Fagerlind
Anders Törnqvist
Joakim Boström

September 2011

Bakgrund och uppdrag

PwC har uppdraget att genomföra en extern utvärdering av projektet ”Kompetensutveckling för strategiskt viktiga företag i Örebro län 2B”, hädanefter benämnt Risk 2.

Projektet har som huvudsakligt syfte att bidra till att kompetensutveckla anställda som riskerar att hamna i en uppsägningssituation i 14 av regionens strategiska företag. Antal anställda i dessa företag uppgick vid projektansökan till 1 259 personer.

Projektet ska också ge möjlighet till företagen att utveckla medarbetarna så att de kan möta upp de pågående strukturomvandlingarna och att stärka konkurrenskraften.

Projektets mätbara målsättningar är:

- Att kompetensplanerna genomförs till 95 procent
- Att deltagarna upplever sig nöjda eller mycket nöjda med genomförda utbildningsinsatser

De förväntade effekterna är

- Att projektdeltagarna ska ha höjt sin faktiska kompetensnivå på ett sätt som bidrar till individens och företagets fortsatta utveckling och motverka sårbarhet och att individen står bättre rustad inför förändringar.
- Fördjupad samverkan mellan inblandade lärcentra, kommuner, företag och utbildningsanordnare.
- Att utbildningarna ska leda till att utveckla ledarskapet i företagen, att chef och medarbetare känner sig tryggare i sina roller och kan bättre möta framtida utmaningar.

Metod och genomförande

Inom ramen för utvärderingen har vi intervjuat delprojektledarna samt de deltagande företagets kontaktpersoner gentemot projektet. Utöver intervjuerna har relevanta dokument studerats och vi har också tagit del av uppgifter som levererats från projektledningen. Intervjuerna gjordes under perioden september 2010 - december 2010. En enkät riktad till ett slumpmässigt urval medarbetare i de deltagande företagen har genomförts under april/maj 2011. Enkäten skickades till 145 av totalt ca 540 personer. Sammanlagt inkom 97 svar vilket motsvarar en svarsfrekvens på 67 procent, som får betraktas som mycket bra för denna typ av undersökningar.

Vi har även närvarat vid erfarenhetsseminariet som projektet anordnade i december 2010 och intrycken därifrån ligger också till grund för föreliggande rapport.

En delrapport har upprättats och rapporterats i mars månad 2011. Delrapporten fokuserade på syfte och förväntningar på projektet, arbetssätt, samverkan, lärande processer och horisontella kriterier. Föreliggande slutrapport rekapitulerar väsentliga delar av delrapporten och fokuserar utöver detta även på resultat och effekter kopplade till projektets målsättningar.

Resultat

Delprojektledarnas syn på projektet

Syfte och förväntningar på projektet?

Delprojektledarna har en samsyn om varför de deltar i projektet och vad projektet syftar till. Detta överensstämmer med projektansökan.

I vår delrapport såg vi att delprojektledarna förväntade sig att projektet ska ge de deltagande företagen den utbildning de vill ha, med en enkel administration och inga utbildningskostnader. En delprojektledare ansåg att förutsättningar borde kunna ges för företagen att tipsa varandra om bra utbildningar och anordnare, något som dock torde förutsätta att de träffas och etablerar en förtroendefull relation.

Det fanns från de olika deltagande kommunerna förväntningar om att projektet ska bidra till att rädda så många arbetstillfällen som möjligt i de mindre kommunerna. Kontakter med företagen inom ramen för projektet skulle därutöver kunna ge utväxling i form av nya praktikplatser för kommunernas arbetsmarknadsverksamheter. En delprojektledare uttryckte att det är en medveten strategi från kommunen att arbeta nära företagen i denna typ av projekt.

Konkret arbetssätt inom projektet

Delprojektledarna har fört relativt täta kontakter med de deltagande företagens utsedda kontaktpersoner. Vilken funktion i företagen som haft denna roll varierar. I en del företag var det VD, i andra personalchefen eller produktionsansvarige. I dessa kontakter har man diskuterat och följt upp utbildningsläget i förhållande till plan. En viktig uppgift som en delprojektledare uttryckte var att stötta företagen som behöver det i att läsa och bedöma offerter samt att stötta företagen att förena kompetensutveckling med ökad produktion.

Delprojektledarna har fört minnesanteckningar vid sina företagsbesök, skickat dessa till projektledaren som sammanställt och skickat en lägesrapport till ESF.

Projektledningsmötena har fungerat som ett forum för att utbyta erfarenheter och få information om hur de andra delprojekten förlöper. Det har vid behov givit möjlighet till stöd från andra delprojektledare och projektledaren i konkreta frågor.

Delprojektledarna har fått ett bra stöd från projektledaren. På projektmötena har hon coachat och gett tips, kontrollerat och ställt relevanta följdfrågor, stöttat och gett uppmuntran. Man upplever sig även ha fått ett bra stöd från projektets ekonom.

Samarbete och samverkan

Flera delprojektledare ansåg i delrapporten att möjligheterna till konkret samarbete mellan företagen i form av gemensamma utbildningar är små, beroende på att företagen är sinsemellan olika till storlek, struktur och bransch. I delprojektet i Nora bjöds dock de tre deltagande företagen in till ett gemensamt möte där företagen delgav varandra sina kompetensplaner och fick inspiration från varandra om olika utbildningar man inte tänkt på.

Företagen kunde sedan inte inom ramen för projektet gå på varandras utbildningar men väl "hänga på" till självkostnadspris.

Vad gäller samarbete mellan de deltagande lärcentrumerna eller motsvarande uppfattade delprojektledarna att det fanns goda förutsättningar för stärkta relationer och samarbeten i framtiden i och med projektet och dess organisation.

Hinder och framgångsfaktorer för projektet

Delprojektledarna identifierade ett antal potentiella hinder för att projektet skulle bli lyckosamt:

- Risk att den på företagen som är utsedd utbildningsansvarig och projektets kontaktperson är för ensam och isolerad.
- Företag som får en ny företagsledning med annorlunda utbildningsfilosofi kan vilja ha en ny utbildningsplan för sitt deltagande i projektet.
- Företagsledningen kan ha en ovilja att släppa personal till utbildning.
- En del företag kan vara ovana att ta in offerter, och kanske inte sedan tidigare känner till några lämpliga utbildningsanordnare.
- En del företag saknar egen funktion som naturligt an göra kompetensplan och vara kontaktperson mot projektet.
- Företagen kan ha svårt att konkretisera sina behov.

På motsvarande sätt fanns det enligt delprojektledarna ett antal potentiella framgångsfaktorer som kan göra projektet lyckosamt och motverka hindren:

- Delprojektledarnas (och deras moderorganisationers) omfattande kontaktnät gentemot utbildningsanordnare.
- Ett lösningsfokuserat och flexibelt arbetssätt inom projektorganisationen.
- Att projektet blir en port i förhållande till ESF-rådet.
- Snabba och tydliga kommunikationskanaler inom projektet där företag (och delprojektledare) kan få snabba svar på sina frågor.
- Täta kontakter mellan delprojektledare och företagen som bygger upp ett ömsesidigt förtroende.

Deltagande företags syn på projektet

Företagens mål med att delta i projektet

I vår första delrapport kunde vi konstatera att det primära skälet för företagen att delta i projektet var att öka kompetensen och därmed konkurrenskraften. För några företag angavs att de på ett meningsfullt sätt kunde använda tiden under perioder av låg produktion. Några företag menade att de tog tillfället i akt när möjligheten fanns att få extern finansiering för sin kompetensutveckling, som man menar alltid behöver genomföras.

Vid tidpunkten för projektets start var en del av företagen inne i en lågkonjunktur vilket gjorde att det var rätt tidpunkt för kompetensutvecklande insatser. Därefter har konjunkturen relativt snabbt svängt uppåt för många av företagen vilket då inneburit att många stått inför en prioritering mellan produktion och kompetensutveckling.

Kännedom om möjligheterna att delta uppger flera att de fick genom information från respektive kommun, från utbildningsanordnare eller genom att man själva varit med i kompetensutvecklingsprojekt finansierade av strukturfonderna.

I delrapporten noterade vi att företagen ansåg att det är positivt att kommunerna och deras lärcentrum tar en aktiv roll i att svara för omvärldsbevakning när det gäller olika stödformer åt företag. Utöver omvärldsbevakningen uttryckte många att det är positivt att kommunen tar på sig en samordnande roll i strukturfondsprojekt och hanterar kontakterna med ESF. Det sistnämnda framhölls särskilt som en viktig bevekelsegrund för de företag som tidigare varit involverade i strukturfondsprojekt.

Synpunkter på genomförda utbildningar

Utifrån våra intervjuer med företagen framkom att de utbildningsansvariga genom sina egna uppföljningar av utbildningar i huvudsak fått positiva signaler från de medarbetare som har genomgått utbildningar. Flera företag betonade vikten av ett bra utfall av utbildningarna. Det kostar i form av personalens tid att medverka varför det blir viktigt med ett bra resultat som ger effekt. Flera företag har tagit möjligheten att anordna internutbildningar eller använt utbildningsanordnare som genomför utbildningen på plats. Detta ger både möjlighet till mindre frånvarotid och en utbildning anpassad till företagets verksamhet och maskinpark. Att projektet har medgett sådana lösningar ses som mycket positivt från företagets sida.

I och med att företagen har sett sitt deltagande i projektet som en investering är man noga med att följa upp utfallet av utbildningarna. Ett företag har gjort den intressanta lärdomen att personalen, som man på förhand trodde skulle vara ovilliga att genomgå mer traditionell utbildning, faktiskt uppskattar dessa insatser och vill ha mer utbildning.

Den vanligaste formen av utvärdering som företagits är diskussioner inom personalen och med ledningen. I vår delrapport noterade vi att mer systematiska utvärderingar inte har gjorts men i något fall uppgav man att detta ska göras.

Kontaktytor och samverkan

Företagen i Nora lyfte i delrapporten fram de gemensamma träffar som har anordnats av delprojektledaren för de deltagande företagen på orten. Dessa träffar bedömdes som värdefulla för att lära känna de andra företagen och få inspiration avseende de egna utbildningsplanerna.

När det gäller gemensamma utbildningar mellan företagen inom ramen för projektet, eller stärkt samarbete i andra frågor, har vi inte fått en bild av att det skett i någon nämnvärd utsträckning. Några exempel finns dock.

Avseende synpunkter på projektorganisationen och samarbetet med respektive delprojektledare ansåg företagen att det fungerat mycket bra dittills. Företagen upplevde i huvudsak att de hade en bra relation med ”sin” delprojektledare och att denne är såväl tillgänglig, stöttande och engagerad i tillräcklig utsträckning. Som tidigare nämnts uppskattar företagen att kommunerna engagerar sig i detta samarbete och på ett konkret sätt kan stötta sina företag på orten. I delrapporten framkom att administrationen upplevdes vara enkel och möjlig att skötas från företagets sida på ett smidigt sätt, och de fick svar på de frågor som uppkom rörande exempelvis fakturering. Det fanns dock enstaka företag som ansåg att de skulle sätta ett värde på att löpande få besked om vilka fakturor som betalats.

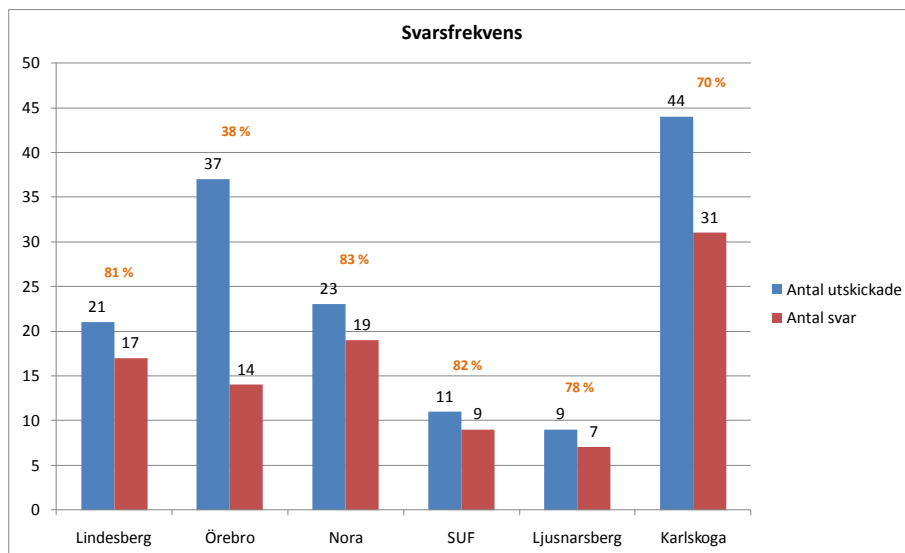
Sammanfattande omdöme

Den slutsats vi drog i delrapporten var att företagen upplevde sitt deltagande i projektet som mycket värdefullt och att projektet skapat reell nytta för företagen. De deltagande företagen bedömde att de jämfört med företag som stod utanför projektet kunnat genomföra avsevärt mer kompetensutveckling och därigenom blivit relativt sett starkare när konjunkturen vänt. Kommunens roll som motor och samordnare i detta projekt sågs som mycket positiv, och företagen menade att projektet stärker banden mellan kommun och näringsliv och bidrar till att skapa en starkt positiv bild av kommunen.

Deltagande medarbetares syn på projektet

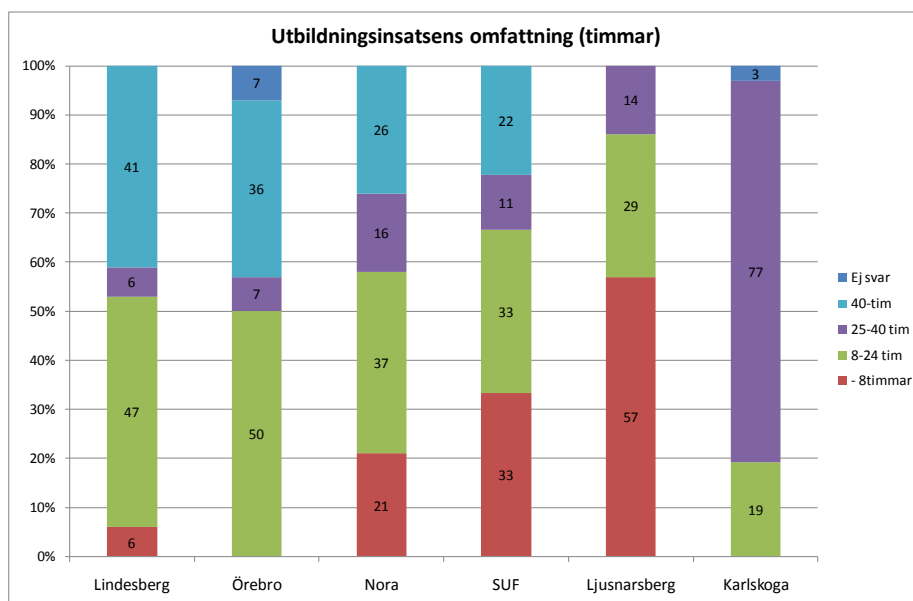
För att fånga de deltagande individernas uppfattning om projektet skickades en enkät till 145 slumpmässigt utvalda personer av de totalt ca 540 som omfattats av projektet. Svar erhöles från 97 personer vilket innebär en svarsfrekvens på 67 procent. Nitton kvinnor (20 procent) och 78 män (80 procent) besvarade enkäten. Undersökningen gjordes som en postenkät där enkätformulär med svarskuvert skickades till respektive delprojektledare för vidare befordran till de personer som utvalts. Varje deltagare skickade sedan sitt svar direkt till PwC i det bifogade svarskuvertet.

I bilden nedan ses antalet utskickade enkäter och antalet svar uppdelat på respektive deltagande kommun/organisation. I kommentarerna till diagrammen benämns fortsättningsvis för enkelhets skull SUF som kommun.



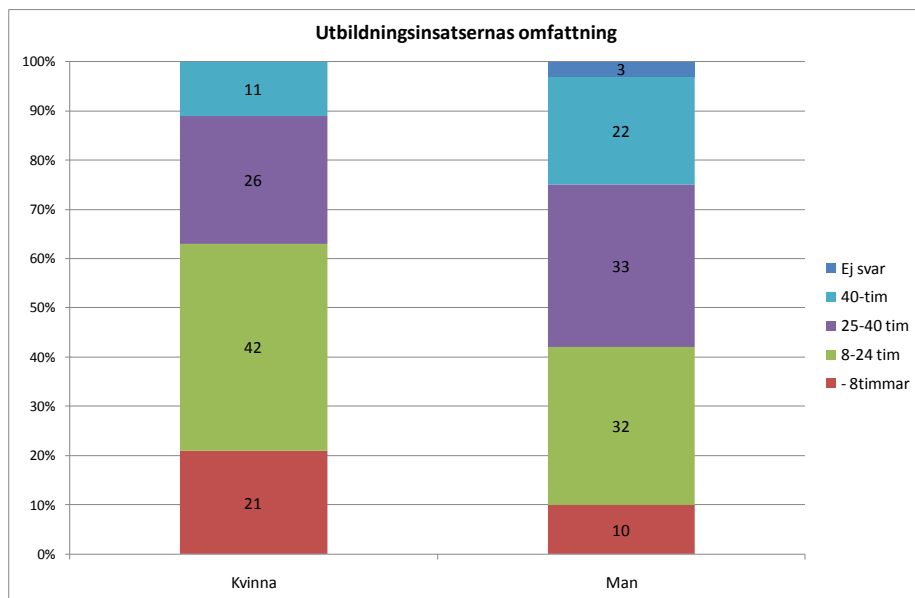
Svarsfrekvensen varierar mellan 38 procent (Örebro) och 83 procent (Nora).

Utbildningsinsatsernas omfattning



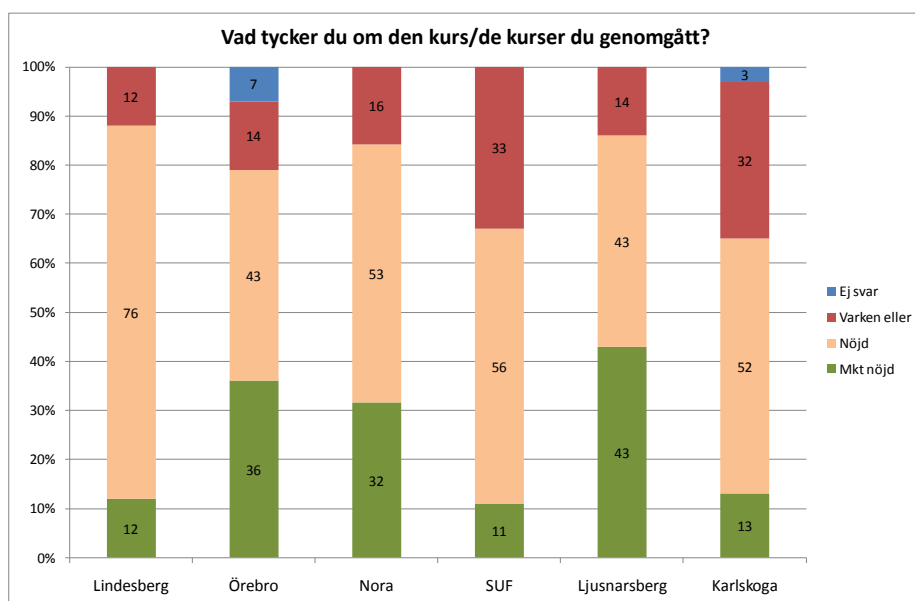
Utbildningsinsatsernas längd varierar mellan kommunerna. I Ljusnarsberg har 86 procent av de svarande deltagit i kurser motsvarande 3 dagar eller kortare, medan 77 procent av respondenterna i Karlskoga deltagit kurser som omfattat mer än 3 dagar.

Utbildningsinsatsernas omfattning fördelat på kön ses nedan.



Som framgår är andelen kvinnor som deltagit i kortare kurser större än för männen. Drygt 60 procent av kvinnorna har deltagit i kurser 3 dagar eller kortare, medan över hälften av männen har deltagit i kurser längre än 3 dagar.

Omdöme om kurserna



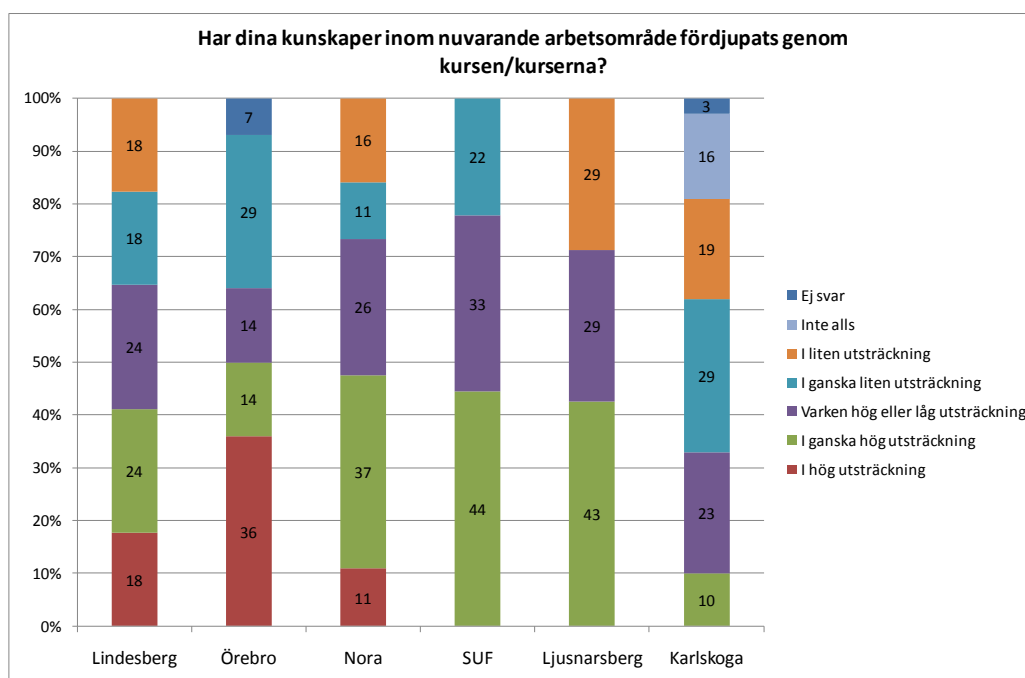
Flertalet är nöjda eller mycket nöjda med kurserna. Totalt sett är tre av fyra nöjda eller mycket nöjda. Ingen har svarat att man är missnöjd. Högst andel mycket nöjda har deltagarna från Ljusnarsberg.

Några kommentarer:

- Gav en bra översiktlig introduktion till den process vi ska börja med/håller på med
- Innefattar egentligen självklara, men mycket bra info
- Roligt och intressant att genomföra gruppaktiviteter med blandning av både kontors- och verkstadspersonal.
- Bra med diskussioner tillsammans med prod. Personal. Det är lite av det hos oss.
- Sunt förnuft och allmän hygglighet borde räcka mycket långt.
- Intressant men alldeles för kort. Man hann inte fördjupa sig så som man skulle behövt för att sätta sig in i uppgifterna.
- Vi hade en duktig lärare som kan förklara både teori och praktik.
- Det som har gått igenom har mest känts som självklara saker.
- Bra kurslitteratur om man behöver kolla upp någonting som man är osäker på.
- Riktigt nöjd med de flesta.
- Bra handledare.
- Bra kursledare.

En djupare analys av svaren visar att kvinnorna är mer nöjda än männen. Ca 90 procent av kvinnorna svarar att de är nöjda/mycket nöjda med kurserna medan motsvarande siffra för männen är 73 procent.

Fördjupade kunskaper



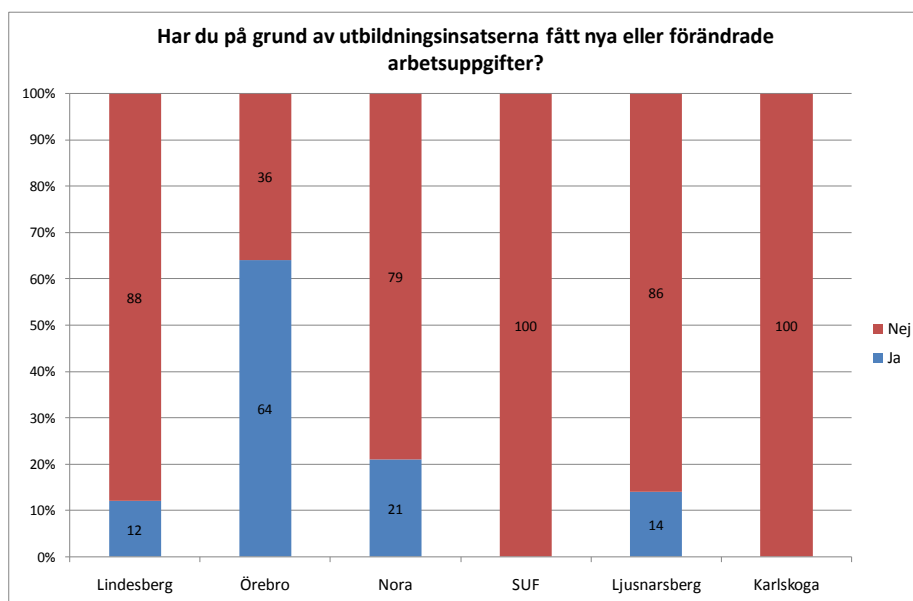
Totalt uppfattar ungefär var tredje deltagare att deras kunskaper inom nuvarande arbetsområde i hög eller ganska hög utsträckning har fördjupats genom utbildningsinsatserna. I Örebro uppfattar hälften av deltagarna att kunskaperna i hög eller ganska hög utsträckning har fördjupats. Lägst andel som anser att kunskaperna fördjupats upplever deltagarna från Karlskoga.

Några kommentarer:

- *Kursen var inom arbetsmiljö. Mitt huvudsakliga arbetsområde är ekonomi. Det gav mig dock god förståelse för den process som vi är inne i och som i sig även påverkar bolagets ekonomi.*
- *Utbildningen bestod av ett "LEAN – projekt. Starta-genomföra-slutföra och ständigt följa upp påverkar inte kunskapen inom mitt arbetsområde men ger andra resultat som förbättrar resultaten hos oss.*
- *Jag deltog i traverskurs och arbetsplattform som jag arbetat med i 20 år.*
- *Eftersom jag hade gått UGL så visste jag det mesta redan.*
- *Har fått lite mer på fötterna gällande hur jag ska gå till väga för att reda ut problemen från grunden.*
- *Var på en liknande kurs hos BT i Mjölby så jag hade redan all info, det var ändå bra med en påminnelse om allt och att få prova att arbeta med våra "problem".*
- *Innan jag hade truckkörkort hade jag mycket hinder för mina arbetsuppgifter. Jag frågade alltid mina andra arbetskamrater som har truckkörkort om de kunde köra, men nu kan jag göra mer saker själv.*
- *Jag har fått bättre kunskaper i schemaläsning (El-, pneumatik- och hydraulscheman).*
- *Bra (El, PLC, Pneumatisk, Hydraulik), mindre bra (5S).*
- *Har inte behövt jobba så mycket med allt vi lärde oss.*
- *Lärt känna mig själv bättre.*
- *Jag lärde mig otroligt mycket på de veckorna kursen pågick. Det hade tagit mig årtal att själv testa fram allt.*

Uppdelat på män och kvinnor visar det sig att ca 36 procent av männen upplever att de i hög eller ganska hög utsträckning fått fördjupade kunskaper inom arbetsområdet, motsvarande för kvinnorna är 26 procent.

Nya eller förändrade arbetsuppgifter



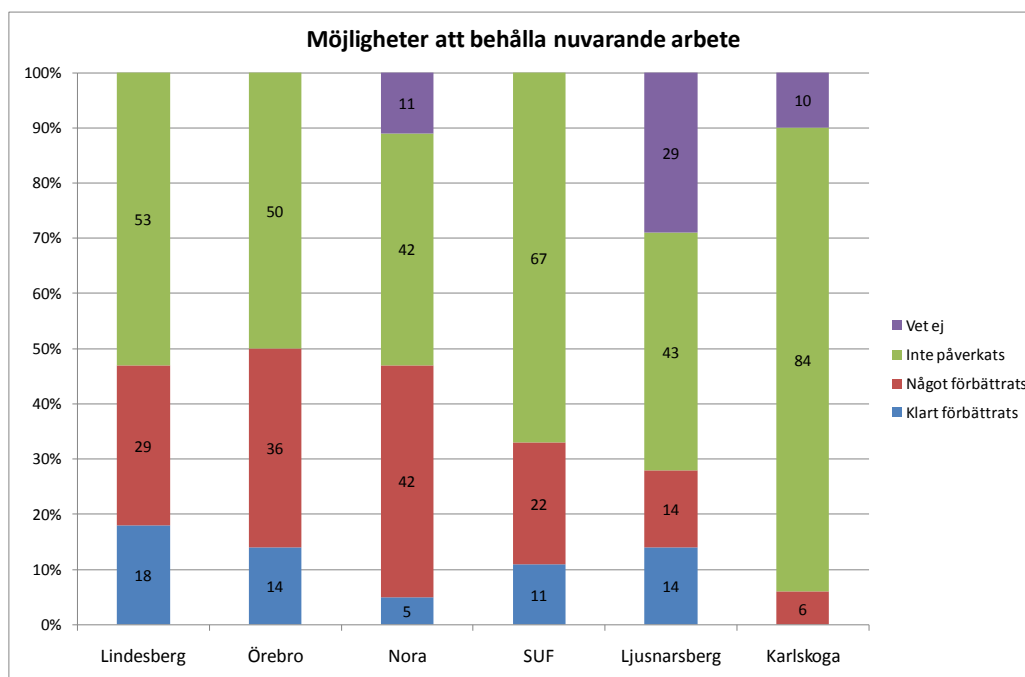
Ingen av dem som besvarat enkäten från Karlskoga eller SUF upplever att de fått nya eller förändrade arbetsuppgifter. I Örebro upplever två av tre av dem som svarat att de fått nya eller förändrade arbetsuppgifter på grund av utbildningsinsatserna.

Några kommentarer:

- *Till det bättre.*
- *Har haft samma sedan innan och då jobbat med kursinnehållet*
- *Det har blivit lite bättre.*
- *Nej inte i dagsläget men kommer att ha stor nytta av samtliga utbildningar jag har fått delta i.*
- *Mer personalarbete och bättre funktionalitet i vårt affärssystem.*
- *Utbildning på nya system ger också nya arbetsuppgifter.*
- *Alla erfarenheter är bra.*

En något större andel av kvinnorna uppfattar att de fått nya eller förändrade arbetsuppgifter jämfört med männen, 21 procent av kvinnorna anser detta att jämföra med 15 procent av männen.

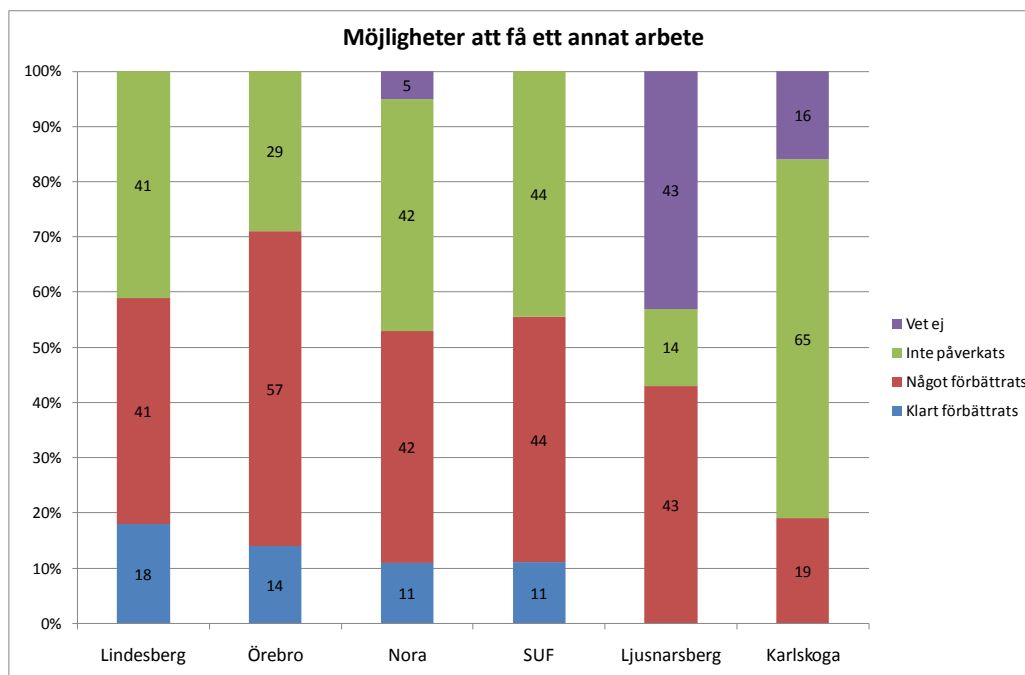
Möjligheter att behålla nuvarande arbete



Totalt upplever ca var tredje svarande att möjligheterna att behålla nuvarande arbete klart förbättrats eller något förbättrats genom utbildningsinsatserna. I Örebro uppger hälften att möjligheterna klart eller något förbättrats medan 84 procent av de svarande från Karlskoga upplever att möjligheterna inte påverkats.

Viss skillnad i uppfattning finns mellan könen. Bland kvinnorna uppfattar 22 procent att möjligheterna klart eller något förbättrats medan motsvarande för männen är 35 procent.

Möjligheter att få ett annat arbete



Utbildningsinsatsernas påverkan på möjligheterna att få ett *annat arbete* uppfattas generellt större än att *behålla* nuvarande arbete. Totalt uppfattar 45 procent av de svarande att möjligheterna klart eller något påverkats.

Bland kvinnorna uppfattar 43 procent att möjligheterna klart eller något påverkats och bland männen 46 procent.

Övriga synpunkter på projektet

I enkäten fanns också möjlighet att lämna fria kommentarer och synpunkter. Dessa återges nedan.

- *Det var en bra och intressant kurs.*
- *Det finns bättre kurser att gå på.*
- *Det var intressant och kul att lösa både praktiska och teoretiska uppgifter när det var så blandade grupper med folk från alla avdelningar. Vi hade även diskussioner om vårt dagliga jobb och det var bra att få synpunkter från produktion. Samtidigt kunde vi också förklara vilka problem vi på försäljningen har.*
- *Man kan ha fått en annan syn på jobbet och jobbkompisar (positivt).*
- *Bra kurs.*
- *Att vanliga operatörer skulle ha någon möjlighet att klättra på någon form av bättre jobb-/högre lön – stege är uteslutet.*
- *Trevlig kursledare.*

- *Utbildningen bestod av ett "LEAN – projekt. Starta-genomföra-slutföra och ständigt följa upp "5S" påverkar inte kunskapen inom mitt arbetsområde men ger andra resultat som förbättrar resultaten hos oss.*
- *5S – utbildningen var lite rörig*
- *Jag skulle mycket gärna vilja gå fler kurser.*

Sammanfattande omdöme

Enkätundersökningen visar att en stor andel (tre fjärdedelar) tycker att de kurser man genomgått har varit bra. Av kommentarerna kan utläsas att flera menar att kurserna som valts givit en bra introduktion inför nya arbetssätt som skall införas i företagen. Det är dock en lägre andel (en tredjedel) av de svarande som anger att kurserna fördjupat deras kunskap inom arbetsområdet. Detta kan ses som ett resultat av att de olika företagen har valt olika detaljeringsgrad i sina utbildningar. Vissa företag har genomfört utbildningar inför någonting nytt eller kurser kring mer allmänna frågor som arbetsmiljö (vilket av de svarande kanske inte definieras som fördjupning av befintligt arbetsområde) och vissa har genomfört till exempel spetsutbildningar för vissa yrkesgrupper (kurser som till sin karaktär är just fördjupande).

Huruvida kurserna gett möjlighet för deltagarna att få nya arbetsuppgifter skiljer sig mycket åt mellan de olika kommunerna. Totalt sett är det dock en – som vi ser det – relativt hög andel som svarat att deltagande i kurserna gett dem nya arbetsuppgifter, även om merparten inte fått det.

Vi ser det som ett positivt resultat att en hög andel av de svarande angett att kurserna gett dem goda förutsättningar att behålla sitt nuvarande arbete, vilket ger en klar indikation på att de efter deltagande i projektet känner sig stärkta i sin roll inom företaget. Likaså är det positivt att en hög andel menar att kurserna ökat deras förutsättningar att få ett nytt arbete, vilket indikerar att projektet bidragit till att rusta arbetskraften i regionen inför eventuella kommande strukturförändringar.

Slutligen kan vi konstatera att de skriftliga kommentarer som lämnats i enkätundersökningen i stort sett är positiva och ytterligare stärker bilden av ett projekt som varit till gagn för de individer som deltagit.

Projektets insatser för att skapa lärande

Den 15-16 december 2010 anordnades ett gemensamt erfarenhetsseminarium för projekten Risk 1 och Risk 2 i Kilsbergen. Till seminariet engagerades en extern moderator. PwC deltog under en av dagarna och redogjorde för sina iakttagelser från utvärderingen av projektet. Övriga deltagare var delprojektledarna och den centrala projektledningen. Under erfarenhetsseminariet framkom bl a följande reflektioner:

- Det finns brister hos företagen när det gäller att tänka strategiskt kring kompetensutveckling, att se långsiktigt på lärandet – generationsväxling.
- Produktion prioriteras **alltid** i första hand av företagen.
- Det har bildats ett bra kommunikationsklimat mellan alla inblandade. Frågor och svar avverkas effektivt och under gemytliga former.

Därutöver framkom att utbildningstips och erfarenhetsutbyte internt mellan projektledarna är ett bra sätt att föra utvecklingen av arbetet framåt. Uppdaterad kunskap om de olika utbildningsanordnarna är relevant för kvaliteten på utbildningar och det slutgiltiga resultatet av kompetensutvecklingen i företaget.

Om en kommunal utbildningsenhet/tjänsteman ska få legitimitet i näringslivet, så måste det arbetas in ett sätt att bemöta företagen. Några viktiga faktorer som identifierats som framgångsfaktorer i projektet, och som kan utgöra en bas för att uppnå legitimitet är:

- Ha täta kontakter med företagen och vara lyhörd för att skapa bra relationer.
- Ödmjukhet, lyhördhet och förståelse för företagets situation.
- Bygga upp ett förtroende
- Bidra med tips på metoder
- Förstå olika företagskulturer
- Vara nyfiken på företaget
- Företagen ska känna sig trygga med oss.
- Vara förberedd på personalbyten hos företagen.

På seminariet diskuterades även frågan om spridning av projektets resultat och vad de olika inblandade aktörerna bör kunna ta med sig efter projektet. Några tankar som framfördes var att företrädarna från de olika kommunerna fortsätter behålla kontakterna med företagen. Planerna för hur det ska gå till varierar mellan kommunerna, där t ex Lindesberg och Ljusnarsberg redan har strukturer på plats för samverkan. Det framkom en samstämmighet om att man genom projekten byggt upp ett förtroende hos företagen som nu behöver förvaltas på bästa sätt.

När det gäller spridning av erfarenheter av projektet läggs fokus på att informera lokala politiker i kommunerna. Inom ramen för BRO – samverkan inom regionen för att lösa arbetskraftsfrågor – finns goda möjligheter att dra nytta av lärdomar och arbetssätt från projektet.

Horisontella kriterier

I projektansökan anges att ”projektets jämställdhetsintegrering ska ge kunskap och verktyg till företagen inom området samt att så långt som möjligt säkerställa att tillgängligheten till kompetensutveckling är möjlig för alla på företaget oavsett kön.”

De insatser som hittills genomförts gällande tillgänglighet och jämställdhet är arrangerandet av ett ”Likabehandlingsseminarium” den 24 september 2010. Seminariet ägde rum under en halv dag och innehöll följande avsnitt:

- Hur ser det faktiskt ut i Sverige idag
- Attityder och värderingar
- Hur behandlar vi varandra, medvetna och omedvetna beteenden
- Introduktion till diskrimineringsgrunderna
- Hur går vi vidare på hemmaplan-metoder, verktyg och arbetssätt?

Totalt deltog 14 deltagare på seminariet.



De deltagande företagen erbjuds därutöver löpande stöd för jämställdhets- tillgänglighetsarbete på arbetsplatsen, och delprojektledarna berör kontinuerligt frågan i sina kontakter med företagen. Värt att poängtera är att det i dessa tämligen stora företag utifrån lagstiftning finns ett pågående jämställdhetsarbete och i många fall också jämställdhetsplaner.

Reflektion och bedömning

Projekt Risk 2 b har varit väl organiserat med en tydlig intern organisation. Det har varit ett logiskt uppbyggt projekt med delprojektledare som ansvarat för kontakterna med ett begränsat antal företag var, vilket har borgat för täta kontakter och skapande av en förtroendefull relation. Delprojektledarna kom från olika kommuner och arbetade gentemot lokalt baserade företag, vilket gav förutsättningar för fördjupade kontakter mellan kommun och de lokalt viktiga företagen med många arbetstillfällen. Projektledningen (projektledare och ekonom) har upplevts vara ett mycket bra stöd och i övrigt fungera tillfredsställande. Ett smärre problematiskt förhållande är de projektledarbyten som har förekommit i ett av delprojekten.

Utifrån ett individperspektiv kan vi vidare konstatera att kurserna som ingått i projektet mottagits väl av deltagarna, som i huvudsak lämnat positiva omdömen om kursinnehållet. Särskilt glädjande är att en stor andel svarat att deltagandet i kurserna rustat dem inför framtida utmaningar inom företaget och på arbetsmarknaden.

Projektet har varit mycket uppskattat från företagets sida. Företagens egen bedömning är dock att det inte i första hand var enbart utbildningsinsatserna som gjorde att anställda kunde behålla jobben. Det var snarare ett projekt bredvid det ordinarie arbetet under finanskrisen.

Som framgår av redovisningen av erfarenhetsseminariet finns det flera lärdomar som kan dras från projekt Risk 2. Vi menar att alla dessa är relevanta. En viktig framgångsfaktor som vi bedömer som viktig rörande stärkt samverkan handlar om den effekt projekt som Risk 2 kan ha för kommunens image bland företagen. När kommunala aktörer på ett konkret sätt initierar och driver en fråga som kompetensutveckling tillsammans med företagen visar man på den konkreta nyttan av samarbete. Därigenom, som projektet också har visat, byggs förtroende och kunskap om varandra vilken i sin tur kan leda till positiva effekter för såväl kommun som företag.