



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2011-3020051

Projektnamn Personalutveckling i Kinda 2	Diarienummer 2011-3020051
---	------------------------------

Slutrapport genomförande

Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Projektets idé bygger på att hjälpa ett större antal småföretagare att utveckla medarbetares och ledares kompetens med fokusering på entreprenörskap och därigenom bidra till tillväxt och nyanställningar.

Projektet har inför genomförfasen 69 mindre företag med totalt ca 330 personer. Utvecklingen av de mindre företagen är beroende av företagets ledning, varför satsning på ledarskapsutveckling ökar förutsättningarna för expansion och nyrekryteringar. Egen kompetensutveckling bör också öka motivationen att satsa på kompetensutvecklingen för medarbetarna.

Projektet vill därför stödja:

- entreprenörskapsutveckling
- verksamhetsutveckling med delaktighet
- kompetensutveckling
- praktik och lärlingsplatser
- Ett utvecklat Kinda lärcentrum

Projektet har genomfört 112 olika utbildningslag, vilket pekar på mångfalden av branscher i projektet.

Inför Kindamässan 2012 deltog ett 20 tal företag i ett mingelseminarie för att lyckas ännu bättre i kontakter med kunder på mässan. Kindamässan 2013 stod projektet för jämställdhetsseminarie och spridning av resultat.

En seminarieriserie som kallas Tillväxt Kinda inleddes i dec 2012, syftet är att tillsammans arbeta för tillväxt och välfärd i kommunen genom att identifiera vilka tillväxtområden som behöver lyftas fram, bildades tre nya grupperingar vars syfte är att utveckla de tillväxtområden som blev viktigast.

En lokal styrelseutbildning för att stärka ägarledda företag startades i februari 2013. Syftet är även här att bredda ledarkompetens och samarbete mellan företagen.

Projektet har deltagit vid 3 fullmäktigemöten för att sprida resultat och kunskap om hur viktiga småföretagarna är för tillväxt och välfärd.

Kinda Lärcentrum har genom projektet tagit nya steg mot en bättre service för företagares utveckling, genom att tydliggöra och marknadsföra sin organisation som mäklare, mötesplats och motor som kunskapsspridare i kommunen.

Sammanfattningsvis har projektet nått bra resultat, alla företag har deltagit i någon slags utbildning. Flera nya nätverk har etablerats och kommunen har satt ett fokus på tillväxtfrågor för välfärden.

Projektets resultat



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2011-3020051

- Redogör kortfattat för det problem och de behov som projektet avsåg att fokusera kring.
- Redogör för projektets ambitioner att göra skillnad, det vill säga hur lösa problemet på ett bättre sätt. Ta utgångspunkt i den eller de programkriterier (lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet, strategisk påverkan) som projektet valt, men också där så är aktuellt hur aktiviteterna av transnationell och regionalfondskaraktär bidragit.
- Vilka resultat och förslag till goda lösningar har projektet lett fram till?
- Vilken påverkan och genomslag har projektet åstadkommit på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå?

Projektet fokus var att få småföretagen att växa genom att själva analysera sina verksamheter och identifiera utbildningsbehov för att minska risker vid eventuella nysattningar. Det handlade mycket om att stärka ägar och ledarskap för att ge den energi som ofta saknas hos småföretag att jobba med utvecklingsfrågor. Fokus låg även på att få Kinda lärcentrum att bli en bra mäklare, motor och mötesplats för kommunens företag, organisationer och medborgares fortsatta kompetensutveckling.

Kinda Lärcentrum har genom projektet utvecklats:

Webbaserad lärplattform Klickdata finns för kommunens företag och medarbetare via Kinda Lärcentrum.

Företagen vet att de kan vända sig till Kinda Lärcentrum i kompetensutvecklingsfrågor och man uppskattar möjlighet till samordning av utbildning och att utbildningar genomförs i Kinda. Här genomfördes en anketundersökning under våren 2013 som tydligt pekade på nyttan av att ha tillgång av Lärcentrums lokaler och utbildningsmöjligheter.

Alla företag har deltagit i processen "Affärsplanestyrd kompetensutveckling" och projektets uppföljning och revidering av företagets kompetensutvecklingsplan. Det har lett till en ökad kunskap om företagets behov och svårigheter till utveckling.

Efter projektets slut finns nu Kinda Lärcentrum kvar som Mäklare, Motor och Mötesplats för kompetensutveckling. Projektet har bidragit till att funktionen idag finns med i Kommunens budget för 2013.

Kinda Lärcentrum har nu en struktur för att fånga in underleverantörer av kompetensutveckling, en kompetensbank. En webbaserad utvärdering av kurser har utarbetats och implementerats.

Företagen som varit på Kinda Lärcentrum har uppskattat Kinda Lärcentrum som mötesplatsen med tillgång till kunnigt bollplank, moderna lokalerna, nätverk och god service.

Vi har en tydligare bild av vad företag förväntar sig av Kinda Lärcentrum och Växtkraft Kinda i framtiden. Företag har fått upp ögonen för vinster med kompetensutveckling, ger en känsla av att projektet gett mersmak man vill fortsätta kompetensutveckla sig.

Växtkraft Kinda och Lärcentrum har under projekttiden genom olika kommunals grupperingar påverkat såväl näringsliv som kommun att bli mera fokuserade på kompetensutveckling för tillväxt och välfärd. Det har möjliggjorts genom att vi i projektet har kartlagt företagsägarna och deras anställdas behov av att utveckla respektive företag i en gynnsammare riktning genom affärsplanestyrd kompetensutveckling.

Framgångsfaktorer: Att göra tillsammans. Ledorden för projektperioden har varit:



Kompetens, Tillväxt och glädje.

Analysfasen:

Inför uppstart av genomförandefasen deltog alla deltagande företag i en förstudiefas. Företagen kartlade sina utbildningsbehov genom SWOT analyser. Resultatet av analyserna utmynnade till individuella utbildningsplaner på respektive företag. Processen varade under hela hösten 2011, företagare fick möjligheten att diskutera med varandra om hur deras vardag såg ut och dela erfarenheter med varandra, vilket var väldigt uppskattat.

Gemensamma utbildningar och seminarier:

Projektet anordnade flera seminarier och öppna utbildningar där företagare och medarbetare kunde träffas. Här skapades flera företagskluster, framför allt bland kvinnliga småföretagare.

Kinda Lärcentrums lokaler i Kisa blev en utbildningsknut för projektet framförallt i utbildningar som data, språk, analysträffar och en del teamutbildningar.

Kinda Lärcentrums roll som Mäklare, Motor, Mötesplats har stärkts genom projektet.

Projektet har stöttat såväl anställda som ägare i sin utveckling. Men den stora framgången har varit att numera har kommunen med politiken startat en utvecklingsprocess i tillväxt för välfärden.

Syfte och mål med projektet

- Redogör för projektets syfte/projektmål, delmål och avsedda resultat.
- Vad har projektet uppnått i förhållande till mål och planerat upplägg? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av till exempel erhållna kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer, beteende etc.
- Vilket lärande åstadkom ni i projektet såväl internt som externt?
- Redogör för orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten.

Personalutveckling Kinda 2 vänder sig till de mindre företagen i kommunen. Projektets idé bygger på att hjälpa ett större antal småföretagare att utveckla medarbetares och ledares kompetens med fokusering på entreprenörskap och därigenom bidra till tillväxt och nyanställningar.

Många ledare i de mindre företagen är duktiga yrkesmän och framgångsrika företagare, men de satsar sällan tid och pengar på sin egen utveckling som företagare.

Projektet har inför genomförfasen ca 70 mindre företag med totalt ca 340 medarbetare. Utvecklingen av de mindre företagen är beroende av företagets ledning, varför satsning på ledarskapsutveckling ökar förutsättningarna för expansion och nyrekryteringar. Egen kompetensutveckling bör också öka motivationen att satsa på kompetensutvecklingen för medarbetarna.

Projektet vill därför stödja:

- entreprenörskapsutveckling
- verksamhetsutveckling med delaktighet
- kompetensutveckling
- praktik och lärlingsplatser
- Ett utvecklat Kinda lärcentrum

Syftet



Att få mindre företagen att reflektera över vilket omställningsbehov en framtida konkurrens ställer på företaget och analysera företagets behov av kompetensutveckling för att klara ett framtida behov av omställning, samt att i anslutning till detta arbeta fram en kompetensutvecklingsplan för företaget i vilken ingår individuella planer för både anställda och ägare.

I genomförandefasen skall ledarna i företaget ges egen kompetensutveckling vilket också stärker motivationen att prioritera tid för att också fullfölja de anställdas kompetensutvecklingsplaner.

Företagen skall också i genomförandefasen få uppleva hur det genom samverkan mellan företag och Lärcentrum går att skapa lättillgänglig och kostnadseffektiv kompetensutveckling. Företag och anställda skall uppleva att investering i kompetens är en lönsam investering.

De målsättningar projektet hade var:

- att få ca 60 deltagande företag att satsa på kompetensutveckling. Resultatet blev att 69 företag deltog vilket blev en framgång.

- att på ett större antal företag nå ca 360 anställda, med en jämn könsfördelning, med kompetensutveckling.

Resultatet nåddes inte riktigt, vi lyckades att få ihop ca 330 personer, en anledning var att andelen soloföretag blev större än väntat och att det är numerär brist av företag med färre än 50 anställda. När det gällde att få en så gämn könsfördelning som möjligt stötte vi även här på problem. De flesta soloföretagarna var kvinnor men hos de företag med anställda var männen överrepresenterade, så därför blev det flera män totalt i projektet. Målet var att få fördelningen 44% kvinnor och 56% män. Utfallet av blev 118 kvinnor(36%) och 212(64%) män. 36 av dessa är ensamföretagare- varav 22(61%) är kvinnor och 14(39%) är män.

- att minst 80 % av alla anställda ute på deltagande företag tar del av utbildningsinsatser. Resultatet blev att 97% av alla deltagare gått en eller flera utbildningar. De som inte kom till någon utbildning gjorde det på grund av sjukdom eller att de helt enkelt inte velat.

- att ge företagsledare kompetensutveckling och samtidigt bredda deras nätverk. Målet är att alla ledare eller ägare deltar i kompetensutvecklingen och att de minst har deltagit i ett nätverksmöte eller gemensam aktivitet mellan deltagande bransch. Resultatet var entydigt, alla har deltagit och målet är nått. Här var det många exempel på hur ensamma många kan känna sig, framför som allt soloföretagare, projektet har gjort skillnad för många av dessa.

- att visa deltagande företag såg fördelen med att samordna utbildningsbehov via Kinda Lärcentrum.

Resultatet visar att det finns ett stort intresse framför allt från soloföretagen att göra saker tillsammans, dels av kostnadssjäl men även att man mår bra av att träffas för att beskriva sina problem och få förståelse för dem.

- att deltagande företag och anställda blir motiverade att erbjuda praktikplatser till ungdomar och ser möjligheten att rekrytera ungdomar till företaget.

Resultatet blev inte vad som förväntats, soloföretagare har inga möjligheter att ta emot en praktikant på grund av att många hade det svårt att gå i vinst eller den tid som krävs.



Konjunkturen har inte heller varit särskilt gynnsam.
Dock fans det företag i projektet som fans i branscher som konturnerligt tog emot lärlingar.

Antal personer i utbildning eller seminarier:
Antalet deltagartillfällen uppgick till 1853 tillfällen. Så vi tycker att genomflödet av personer i projektet blev över förväntan

Projektet har utvecklat Kinda Lärcentrums förmåga att stimulera företagen till kompetensutveckling baserat på företagets unika affärsplan. Vi har utformat en modell för affärsplanestyrd kompetensutveckling. Under projekttiden har samtliga företags kompetensutvecklingsplaner följts upp och reviderats. Kinda Lärcentrum har tack vare projektet större förmåga att förklara att kompetensutveckling är en investering, för företaget i syfte att skapa tillväxt och överlevnadsförmåga samt ur ett individperspektiv skapa trygghet och arbetsglädje hos medarbetare. Efter projektets slut finns nu Kinda Lärcentrum kvar som en naturligt Mäklare, Motor och Mötesplats för kompetensutveckling. Projektet har bidragit till att funktionen idag finns med i Kommunens budget för 2013.

Kinda Lärcentrum har nu en struktur för att fånga in underleverantörer av kompetensutveckling, en Kompetensbank. En webbaserad utvärdering har utarbetats och prövats under projekttiden, vilken kan användas även efter projektet i uppföljning av kompetensutvecklingsinsatser på Kinda Lärcentrum.

Inför projektets slutfas har vi undersökt företagen förväntningar inför framtiden. Önskemålen på stöd till utveckling från Kinda Lärcentrum och Växtkraft Kinda var att Skapa nätverk och kontakter företag emellan, samordna utbildningsmöjligheter, erbjuda Klickdatakurser/data och affärsutveckling och stöd vid analys av utbildningsbehov. Resultatet av projektet är att Kinda Lärcentrum beslutat erbjuda företagen Klickdatakurser tom 2015 för att ha en lättåtkomlig utbildningslösning för individ såväl som grupper på företag i syfte att höja kompetens och stimulera till livslångt lärande.

Utbildningar som samordnats, där flera olika företag har deltagit i samma utbildning på Kinda Lärcentrum har varit mycket uppskattade. Tre nätverk har skapats mellan deltagande soloföretagare, vilka fortsätter att träffas. Vid Kick-ouren hördes kommentarer som -Om inte ni hade tjuvat på oss att vara med hade vi inte börjat samarbeta som vi gör nu. -Vi kommer att fortsätta att träffas.

Kinda Lärcentrum har varit en aktiv part i Styrgruppen under projektet. Möten har i sig varit utgjort ett lärandetillfälle och stärkt relationerna lokalt mellan företagarna och Kinda Lärcentrum. Styrgruppen har visat engagemang för Kinda Lärcentrums framtid och bidrar till att Kinda Lärcentrum har mandat och stöd att fortsätta som vi gör nu och att utvecklas. Vid två tillfällen har vi varit på Kommunfullmäktige och Kinda Lärcentrum roll för ortens företag har synliggjorts för kommunens politiska beslutsfattare.

Risken som vi i projektbeskrivningen beskrev, att personalen kan vara negativ till kompetensutveckling på grund av inlärningssvårigheter har vi förebyggt på flera sätt. Motiverande samtal med företagsledning, så att de motiverar sina anställda. Informerat om läs och skrivsvårigheter och kompensering verktyg som finns, bidragit till att utbildningarna blivit mer erfarenhetsbaserade och baserade på den verklighet på arbetet som man är förtrogen med. Kinda Lärcentrum har också i samtal med vald utbildare påverkat upplägg och innehåll vid text datautbildningar och språkkurser, i syfte att tillgängliggöra utbildningen för alla.



Att stimulera och motivera till kompetensutveckling för soloföretagare har varit ett mål vi lyckats väl med. Alla företag som var med från början har fullföljt och deltagit i kompetensutveckling.

Arbetsätt

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

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

Att basera analysen på vad man vill med sitt företag och att jobba med SWOT analys var en viktig framgångsfaktor. Att jobba strukturerat och att tänka igenom också vad analysen innebär för personal. Det finns exempel på företag som nu använder SWOTEN från analysen vid enskilda medarbetarsamtal. På så vis bygger den på och personalen ger inspel till uppdatering av analysen.

Internt har vi fått en ökad bredd av hur vi kan möta olika individer och organisationer för att åstadkomma en förtroendefull dialog. Företagen pratar gärna om sitt företag och kompetens har varit ytterligare ett perspektiv som förstärkts i och med att vi i projektet lyckats skapa förtroende.

Inledningsvis anordnades flera seminarier med syfte att träffa varandra och lära av varandras erfarenheter, exempel på det var gemensamma träffar som handlade om bla. att mingla, marknadsföra, säljknep etc.

Vad kunde vi ha gjort bättre, det som är svårt är att hitta formerna för finansiering av utbildning och kurser framöver. En analys är bra, om det bli verkstad och företaget avsätta medarbetares och egen tid, samt även betalar för eventuell utbildningskostnad. Man behöver även se kopplingen mellan kompetensutveckling och framgång. Vi kunde ha jobbat mer med lärandet på arbetsplatsen, att stötta just lärandet på arbetsplatsen. Möjligen hittat fler innovativa former, men det faktum att vi fokuserat på kompetensutveckling och pratat om det har i sig satt fokus på frågan och genererar ett mer medvetet tänk kring lärande i arbete. Nätverken som skapats, där sker kunskapsutbyte och utveckling gav kunskaper tydligt även efter projektets slut.



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2011-3020051

Deltagande aktörer i projektet

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

Projektgruppen bestående av Växtkraft Kindas och Kinda Lärcentrum har varit värdefullt med våra olika ingångar, personligheter och kompetenser. För långsiktigheten i projektet är det värdefullt att Kinda Lärcentrum har varit en aktiv part i projektet. En bra ingång i projektet var att Växtkraft som Projektägare finns i Kinda Lärcentrums lokaler och har sedan tidigare samarbetat när det gäller utbildning och samlingspunkt för personal och företagsutveckling. Till skillnad från tidigare projek har nu i PUK2 Kinda Lärcentrum haft en person anställd i projektet, vilket har legitimerat samarbetet för en tydligare och konkretare process att nå målen tillsammans.

Styrgruppen med både män och kvinnor, aktiva företagsledare, Företagarna, Kinda Lärcentrum, Växtkraft Kinda har varit ett vinnande koncept både för resultatet och inför det fortsatta arbetet samarbetet i kommunen. Det ger tyngd bakom att ha rätt personer i styrgruppen tex vid presentation i kommunfullmäktige, men också i kontakten med företagen i kommunen.

Styrgruppen har genomgående visat stort intresse och engagemang för projektets utveckling och har aktivt arbetat för att nå bra resultat

Exempelvis deltog tre av styrgruppens medlemmar i att besöka företag när vi oroades för att flera av dem inte skulle skapa tid för utbildningsinsatser. Vilket resulterade i att alla tillslut deltog.

Kort om vad som stod på agendan:

Möte med projektledningen i januari 2012

Diskuterades hur utvärderingsarbetet på bästa sätt skulle utgöra ett engagerande och intresseväckande fördjupningsmoment inför kommande diskussioner i Styrgruppen för PUK 2.

Styrgruppsmöte i februari 2012

Här diskuterade man utifrån ett underlag utbildningsinsatser och medelstilldelning.

Projektledare fick

fria händer att besluta om extra tilldelning för enskilda företags utbildningsinsatser. Detta under

förutsättning att utbildningen ligger i fas med företagsanalysen som gjordes tidigare i projektet samt att

det finns tillväxt potential efter genomförd utbildning.

Under tidig vår 2012 arbetade utvärderaren fram ett första fyrsidigt informationsblad om PUK 2

arbetet för att sprida kunskap om arbetsinsatsen för intressanta målgrupper utanför projektet samt för att

få alla deltagare i projektet att känna större delaktighet för hela insatsen. Informationsbladet följdes

under 2012 av ytterligare tre som på olika sätt gav en lättillgänglig bild av hur arbetet i projektet

fortskred. Det trycktes upp i 200 ex vardera och delades bl.a. ut till deltagarna i KF i Kinda kommun.



Styrgruppsmötet i maj 2012

Här föredrog utvärderaren utfallet av intervjuerna som gjort i projektet. Nu förstod styrgruppen bl.a. att projektet behövde få bättre fart på utbildningstakten. Man beslutade att bli mera stringenta och handfasta gentemot de företag som beställt utbildningen och inte hittar tid som passar när utbildningarna bokats. Från och med hösten 2012 så skulle de företag som inte startade sin utbildning och genomförde de bokade aktiviteterna kunna uteslutas från fortsatta utbildningsmöjligheter. Frågorna handlade om vad som hade hänt när det gäller genomförda utbildningar och hur dessa hittills har uppfattats. Dessutom redovisades för hur stor kostnad utbildningarna hittills hade belastat projektet med.

Styrgruppsmötet i september 2012

Styrgruppen diskuterade efter en redovisning av hur 7 av de företag som deltagit i telefonintervjun under mobiliseringsfasen nu hade påbörjat sin kompetensutveckling i förhållande till budget. Styrgruppen hade också en bredare genomgång där projektledaren berättade om den aktuella situationen för alla deltagande företag i projektet. Man konstaterade att alla deltagande företag nu har bokat in tider för kompetensutveckling och/eller påbörjat arbetet med sina utbildningar.

Styrgruppsmöte i november 2012

Här redovisades resultatet av en utvärdering av hur det åttonde företaget såg på Projekt PUK 2 och de utbildningsinsatser som företaget kommer att delta i under projekttiden. Här koncentrerades utvärderingsinsatsen på medarbetarperspektivet.

Styrgruppsmöte och workshop i mars 2013

I syfte att komma närmare frågan om Lärcentrum och dess framtid när det gäller näringslivets fortsatta tillväxt och möjligheter till kompetensutveckling av företagare och dess anställda så intervjuades under tidig vår tjänstemannaledning och politisk ledning för Lärcentrum samt företrädare för organisationerna Företagarna samt Växtkraft Kinda som gemensamt har ett särskilt ansvar för Projekt PUK 2. I mars genomfördes en workshop där styrgruppen samt ledningen – både på tjänstemannanivå och den politiska ledningen – därefter diskuterade gemensamt vad och hur på bästa sätt kan ta vara på de resultat och de effekter som Projekt PUK 2 realiserat samtidigt som man tillsammans diskuterade strategier för fortsatta satsningar för att Kinda kommun skall bli och vara en kommun som ser näringslivet och dess företrädare i form av lokala företag som konstruktiva samarbetspartners för att kommunen skall växa sig allt starkare.



Jämställdhetsintegrering

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

Projektet har kontinuerligt medvetet jobbat för att lyfta fram kvinnorna i projektet. Att hitta utbildningsformer som ger mervärde såsom nätverk, något som kvinnor i soloföretagande i synnerhet uppskattat. Att i Offertförfrågan och kriterierna för utbildare specificerat kravet på en jämställd utbildning, samt i utvärderingen frågat deltagarna efter resultatet. Stygruppen tog ett tidigt beslut om att säkerställa att kvinnor skulle ges en extra tilldelning av budgeten eftersom de var överrepresenterade som soloföretagare, och att dessa utbildningar oftast visat sig vara dyrare i förhållande till utbildningar där flera personer från samma företag kunde finna lägre priser.

Vi har jobbat för att ingen medarbetare ska glömmas bort. Att få med alla medarbetare i kompetensutveckling har varit viktigt, så att tex. även kvinnan som städar får ett lyft. Inte för att hon gör ett dåligt jobb idag men för att det kan bli ännu bättre och för att det ger tillfredsställelse att utbilda sig och förstå varför man ska göra på ett visst sätt på jobbet. Här har vi tryckt på de företag som har anställda att alla ska få sin del av utbildningsmöjligheten oavsett position och uppdrag i företaget.

Redan i början förstudiefasens bjöd vi ner en jämställdhetsexpert från ESF jämt, som föredrog för stygruppen hur viskulle kunna jobba konkret med frågan. Vår externa utvärderare har tidigare arbetat på länsstyrelsen som jämställdhetsexpert vilket även det ökade kunskap och fokus på jämställdhetsintegreringen i projektet.

På Kindamässan höll vi ett seminarie om härskartekniker och går det tjäna pengar på jämställdhet, seminariet var det mest välbesökta på hela mässan och uppskattades av våra besökare som representerades av politiker, tjänstemän, företagare och ungdomar.

Något som många inte tänker på är hur män och kvinnor är som kunder och här finns det pengar att tjäna. Exempel på det kan vara när någon ska köpa en bil, hur tänker kvinnor respektive män, är det stort utrymme eller stor motor som man vill ha?

Sammanfattningsvis har vi lyckats väl i frågan.

Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

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

När det gäller tillgängligheten så har vi under projektet pratat med våra deltagare och utbildningsleverantörer om framförallt läs och skrivsvårigheter. En av våra företagare har hjälpts med läspenna via dyslexiförbundet för att klara av läsning och inläring. För övrigt har vi samarbete med Lärcentrum som har goda kunskaper om olika funktionsnedsättningar vid studier.

När vi besökte företag under projektperioden diskuterades med ett flertal som påbörjat ombyggnad eller utökning hur de tänker kring tillgängligheten. Något som var kul att höra var att de flesta tänkt till för att både kunder och anställda ska uppleva deras verksamheter som tillgängliga.



Exempelvis att det finns ramper ,belysning, lättförståelig information etc.

Vid uppstart av data och språkkurser har våra deltagare före start testat vilka kunskapsnivåer de biffinner sig i för att säkerställa att man inte hamnar i fel grupp. Exempelvis så har vi kört två grupper i engelska för att tillgodose dem med lägre kunskaper. I data var indelningen given från start med grund, fortsättning och fördjupningskurser.

När det gäller utbildningslokaler så har vi kört många kurser på Kinda Lärcentrum som har bra tillgängliga lokaler. Övrigt så har vi så långt som möjligt föreslagit andra utbildningslokaler med god studiemiljö.

I offertförfrågan och kriterierna för utbildare har projektet krävt tillgängliga för alla deltagare, vilket har följts upp av projektet.

Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Det har inte varit någon direkt fokus på regionala prioriteringar, men vi har spridit information till Östsam, Svenskt näringsliv och Almi om vad som händer i Kinda och även bistått med en Powerpoint för spridning om hur vi arbetat med våra småföretagare för att plantera hur kompetensutveckling leder till tillväxt.

Spridning och påverkansarbete

Redogör för hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete.

- Vilka personer/organisationer har ni riktat er till?
- Hur kan projektets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet?
- Vilka ytterligare insatser för påverkansarbetet skulle behövas för att nå dit ni vill? Vem/vilka bör göra det?

Spridning av effekter och resultat har presenterats i Kindas Fullmäktige och regionalt till Östsam och ALMI. Via egen skrift som trycktes upp i fyra utgåvor spred vi effekter och resultat till ovanstående och våra deltagare.

Projektet PUK 2 deltog även vid två Kindamässor där vi dels stod i egen monter, men även spred effekter via tv skärmar. Under mässan deltog många av våra deltagare antingen i egen monter eller hjälpte till med att stå i vår egen, för att berätta om utvecklings möjligheterna som de getts som deltagare i ett ESF projekt. I samband med den första mässan ordnade projektet ett mingelseminarie för att öka deltagarnas möjligheter att bli bättre och våga berätta om sina respektive företag. Vi stod även för en föreläsning om konsten att attrahera kunder och sälja bättre.

Vi har även deltagit i ett större gämsällhetsseminarie på Linköpings Universitet där hela Sveriges jämställdhetsexperter var samlade. Vi ställde frågan om hur man kan påverka gämsällheten ur ett ekonomiskt perspektiv. Dvs. går det känna pengar på gämsällheten? Tyvärr blev svaret svagt eftersom experterna mera diskuterade tolkningar om hur gämsällheten ska formuleras vetenskapligt. Lärdomen av det blir att det finns mycket mera att ta tag i, vilket vi gjorde på ett av våra seminarier på Kinda mässan nummer två.

Tack vare projektet och dess kontakter med småföretagare har vi skaffat oss en ökad förståelse för gruppens levnadsvillkor och genom det även kommuniserat ut hot och möjligheter till kommunala och regionala aktörer.

Tillväxtgrupper för välfärden har startats i Kinda kommun, som nu jobbar vidare med tre prioriterade områden som är: Fastighetsgruppen som arbetar med att se över utveckling av boende, industrilokaler och industrimark. Företagsragningsgruppen, arbetar med att hitta potentiella nya företag för etablering i kommunen. Marknadsförning/Turismgruppen, har



uppdraget att marknadsföra kommunen och dess näringsliv regionalt, nationellt. De kommande insatser som kommer att krävas är att inom kommun eller Växtkraft, se till att utveckla en tydligare projektorganisation som kan arbeta med att utveckla näringslivet för att stärka tillväxten och välfärden i Kinda. Projektet kommer att besöka Kinda fullmäktige en sista gång den 26/8 2013 för att berätta om resultat och effekter ute på företagen, men även ge inspel om hur man kan jobba vidare med näringslivsutveckling i Kinda.

Extern utvärdering

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

Den externa process utvärderaren har varit ett bra stöd i projektet. Presentationer av resultat i kombination med borrhållanden och frågor till styrgruppen och projektgruppen har satt fokus på viktiga saker och bidragit till totalt sett högre kvalitet av framförallt det interna arbetet och arbetet i styrgruppen. Externa utvärderaren har varit orädd och vågat föra fram även kritik, vilket hjälpt projektet till ett bättre resultat. Formen med flerprojekt tidningar-light har varit en framgång. Attraktivt, informativt och lätt att sprida.

Utvärderingen har varit lärande i så måtto att redovisningarna av utvärderingsarbetet och diskussionerna som följde vid styrgruppsmöte och med projektledning har synliggjort såväl positiva bilder av arbetet i projektet – något som varit lugnande - samt problem i projektarbetet som i sig efter diskussioner har lett till särskilda och nya beslut

Processutvärderingen har vid flera tillfällen studerat och redovisat måluppfyllelsen i projektet på ett sätt som har påverkat diskussionerna i styrgruppen och som har lett till nya och förändrade mål.

Processutvärderingen har lyckats med att få projektledning och styrgruppsatt förstå att det inte bara handlar om omedelbara resultat – något som i sig förstås är nog så viktigt – men att man också måste lyfta blicken och ha ett ansvar för vilka effekter de insatser som projektet kan och bör ha både för företagen och för samhället på kort respektive på lång sikt.

Processutvärderingen har hjälpt till att stödja den lärande miljö som har varit grunden i Projekt PUK2. Hela projektet har andats dialog, delaktighet och kritisk reflektion och detta har förstärkt och förenklat ett lyckosamt resultat av arbetet med processutvärdering.

Processutvärderingen har på olika sätt bidragit till allmän debatt och en generell kunskapsbildning. Den har varit ett stöd för projektledning och styrgrupp i det utåtriktade arbetet i projektet och har på olika sätt förstärkt den positiva bild som deltagare, ledning och viktiga funktioner och personer har haft och känt under hela arbetet i Projekt PUK 2.

Kommentar av extern utvärderare:

Avslutningsvis kan jag som har haft förmånen att följa arbetet i Projekt PUK 2 som processstödande utvärderare att det alltid har varit ett nöje att få delta i de diskussioner som



projektledning eller styrgrupp har haft i arbetet med Projekt PUK 2, att det har varit utvecklande att lära sig så mycket om hur man bedriver ett lyckosamt projekt med så många deltagare och med därmed lika många förväntningar och krav samt att det har varit mycket roligt att få lära känna så många företagare, tjänstemän och politiker i Kinda kommun. Er arbetsinsats, ert engagemang och det resultat och de effekter som Projekt PUK 2 har haft och kommer att uppnå har imponerat!

Egenutvärdering

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

Löpande följt upp varje utbildning under och i efter genomförandet. Kinda Lärcentrum har återkopplat resultatet till de utbildare som genomfört utbildningar i vår regi, under såväl som efter utbildningen. Två gånger under projektet har vi utarbetat ett gemensamt underlag för att fråga alla företag, hur de ligger till och vad de tycker, utifrån resultatet har vi gått vidare. När vi upptäckt något som skulle kunnat vara bättre har vi pratat om det och enats om en strategi för åtgärd. Målsättning har varit att förenkla så mycket som möjligt utan att tappa kvalitet.

Alla som genomfört en utbildning i projektet uppmanades att svara på en utvärdering en utvärdering av hur man upplevde den genomförda kursen. Tyvärr så svarade inte alla men vi fick en god bild över vad de flesta tyckte och över lag var det bara positivt.

Kommentarer och tips

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

En ordentlig förstudie och en bra process och dialog med företagen, har skapat motivation för att sedan delta i projektgenomförandet.

Bra att vi som arbetat i projektet är olika personligheter och med olika kompetenser. Tillsammans når vi längre.

En styrgrupp med engagerade parter som gärna bidrar till arbete med sin kompetens och närvaro.

Fokuset på jämställdhet och att få med alla medarbetare i kompetensutveckling.

Att hitta en gemensam värdegrund i projektet, glädje, kompetens och tillväxt.

Genom att i projektet ta hjälp av och samarbeta med Kinda Lärcentrum som redan var inne i en process i att hitta formerna för sitt arbete för ortens företag.

Genom samarbetet har man nått längre, och resultatet har större förutsättningar att leva vidare efter projektets slut.

Det kan upplevas som skam att misslyckas som företagare men de deltagande företagen har bildat flera nya kontakter sinns emellan, och man har hittat gemensamma problem som



Diarienummer
2011-3020051

underlättat deras utveckling genom att arbeta tillsammans.

Projekt perioden var för kort, det tog ett år att få företagen att verkligen komma till skott och börja utbilda sig, med fasit i hand skulle ett år till vara mera optimalt.

Kontaktpersoner

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

Ulf Johansson 0767-876870 ulf.vaxtkraft@kinda.se

Margrit Hensler 0494-19014 margrit.hensler@kinda.se

Roland Frithiofsson 070-5519462 roland.vaxtkraft@kinda.se