



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Datum:
2022-10-03

Diarienummer
22-011-S04

1 (35)

Ansökan om stöd

Lyftkraft 2,0, 22-011-S04

Utllysning: POA1: Kompetensutveckling för yrkesverksamma i små och medelstora företag i Norra Mellansverige, 22-011

Uppgifter om stödsökanden

Organisationsnamn: Falun Borlänge Regionen AB

Organisationsnummer: 556645-9284

Utdelningsadress: FORSKARGATAN 3, 781 70 BORLÄNGE

Kontonummer: 5695-9158

Behörig företrädare med behörighet att signera ansökan om stöd: Eva-Lena Palander

E-post: eva-lena.palander@fbregionen.se

Telefonnummer: +46702880008

Uppgifter om projektet

Namn på projektet: Lyftkraft 2,0

Specifikt mål: A1B

Projektperiod: 2023-02-01 - 2026-01-31

Region: Norra Mellansverige

Antal deltagare: 1000, varav 500 kvinnor och 500 män

Planerad första dag med deltagare: 2023-04-01

Ansvarig enhet: Falun Borlänge-regionen AB

Utdelningsadress:

Besöksadress:

Behörig företrädare med behörighet att signera ansökan om utbetalning: Eva-Lena Palander

E-post: eva-lena.palander@fbregionen.se

Telefonnummer: +46702880008

Kontaktpersoner för projektet

Projekt

Namn: Kathrine Abrahamsen
E-post: kathrine.abrahamsen@fbregionen.se
Telefonnummer: +46702055178

Namn: Ann-Caroline Furst
E-post: ann-caroline.furst@fbregionen.se
Telefonnummer: +46729938055

Ekonomi

Namn: Eva-Lena Palander



Medfinansieras av
Europeiska unionen

E-post: eva-lena.palander@fbregionen.se
Telefonnummer: +46702880008

Namn: Ann-Charlotte Strömer
E-post: Lotta.Stromer@fbregionen.se
Telefonnummer: +46706466700

Problemformulering

Beskriv det problem som projektet vill lösa.

I Dalarna investeras det nu för fullt; Northvolt bygger en batterifabrik i Borlänge som beräknar anställa ca 1000 medarbetare och Hitachi Ludvika uppemot 800 medarbetare. Därutöver befinner sig företaget Lyko i Vansbro i en stark tillväxt och SSAB är mitt uppe i ett omställningsarbete till fossilfritt stål som kan både säkra jobbtillfällena och generera nya. Även om inflyttningen förväntas öka till länet, till stor del bestående av utrikesfödda, kan också etableringarna även ses som en riskfaktor då etableringarna innebär en hårdnande konkurrens om arbetskraften för de många små och medelstora företagen i regionen.

I Arbetsmarknadsutsikterna våren 2022 menar Arbetsförmedlingen att "Utsikterna på arbetsmarknaden har förbättrats och Arbetsförmedlingen bedömer att arbetslösheten fortsätter att minska under 2022-2023. Efterfrågan på utbildad arbetskraft är stor men en växande andel av de arbetslösa saknar de kompetenser som efterfrågas på arbetsmarknaden."

Man säger också att det har blivit ett rejält uppsving efter det att pandemirestriktionerna försvann; det finns rekordstora anställningsplaner inför det närmaste året men det finns en överhängande risk att detta inte kommer att kunna realiseras. I vårens enkäter såg man också att bristtalen har ökat till rekordnivåer och att bristen på arbetskraft med efterfrågade kompetenser riskerar att hålla tillbaka jobbtillväxten och att ökade obalanser försvårar läget på arbetsmarknaden som präglas av hög långtidsarbetslöshet.

En tydlig utmaning man dessutom ser är att tillgången på efterfrågade kompetenser inte motsvarar det som finns på arbetsmarknaden. Samtidigt bidrar automatiseringen, digitaliseringen och den gröna omställningen till att behovet av kompetenser förändras kontinuerligt. Det riskerar att ytterligare öka obalanserna och försvåra matchningsläget på arbetsmarknaden.

Bilden ovan stämmer väl överens med förhållandena i Dalarna. I Tillväxtverkets senaste enkätundersökning "Företagens villkor och verklighet" riktad sig till små och medelstora företag i Sverige, 2020 visar att tillgång till lämplig arbetskraft anses vara det största hindret för tillväxt. I Dalarna uppgick andelen företag som angav detta hinder till 34%. (24% år 2011). Siffran kan jämföras med bristande tillgång till lån och krediter som 9% av företagen angav, en minskning från 12% år 2011. På riksnivå anses detta hinder vara större än i Dalarna (12%). Av undersökningen framgick också olika hinder för rekrytering av arbetskraft. Drygt 40% av företagen angav rätt utbildning som ett hinder för att kunna rekrytera nya medarbetare (avser riksnivå). Region Dalarna pekar också på den obalans som råder på arbetsmarknaden. Många arbetsgivare behöver anställa men har svårt att hitta rätt kompetens, vilket gäller i såväl privat som offentlig sektor. Detta samtidigt som många står utanför arbetsmarknaden. Många arbetsgivare vill att de nya arbetstagarna ska ha en högre utbildning än de som lämnar arbetsplatsen. Samtidigt ligger regionens utbildningsnivå under riksgenomsnittet, vilket delvis är en följd av regionens näringslivsstruktur där det i lägre utsträckning än i andra - ofta tätare - regioner efterfrågas högt utbildad arbetskraft. Inom vissa branscher i länet finns det ett skriande behov av personal idag.

Region Dalarna pekar i rapporten "Samhällsutmaningar, förutsättningar och prioriteringar för regional



Medfinansieras av
Europeiska unionen

utveckling i Dalarna", 2019 på att arbetskraftsbristen är en faktor som påverkar sjukskrivningstalen. De branscher i Dalarna som har högsta antalet sjukskrivningar är de som är i störst behov av arbetskraft, det vill säga de kvinnodominerande branscherna vård, omsorg och utbildning. Detta kan vara en av flera orsaker till att kvinnor också har högre sjukskrivningstal än män.

Tillväxtverkets länsuppdelade statistik visar vidare att tillväxtviljan i småföretagen har minskat påtagligt under perioden 2008-2020 i Dalarna till en nivå som är lägst i landet.

Färsk siffra från SCB visar att sysselsättningsgraden hos utrikesfödda i Dalarna i juni 2022 var ca tre procentenheter lägre än resten av riket. Sysselsättningsgraden för utrikesfödda i arbetskraften i arbetsför ålder i länet är lägst i Avesta (60%) och högst i Falun och Mora. (ca 72%).

I rapporten SCB - Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2020. redogörs för situationen för personer med funktionsnedsättning. "Omkring 16 procent i åldern 16-64 år har en funktionsnedsättning. Det motsvarar 1 014 000 personer. Bland personer med funktionsnedsättning bedömer 42 procent att funktionsnedsättningen medför nedsatt arbetsförmåga.

Ungefär lika många kvinnor som män har en funktionsnedsättning. Andelen som har en funktionsnedsättning är lägst i åldersgruppen 30-49 år och högst i gruppen 50-64 år. Det är en lägre andel bland personer med funktionsnedsättning än i befolkningen totalt som har eftergymnasial utbildning, 37 procent jämfört med 48 procent. Andelen sysselsatta är lägre bland personer med funktionsnedsättning än i befolkningen. I befolkningen är sysselsättningsgraden 77 procent. Bland personer med funktionsnedsättning är den 67 procent. Under 2020 och framför allt sedan pandemin slog till såg man dock en ökning på regional nivå vad det gäller arbetslöshet bland personer med funktionsnedsättning som är oroväckande.

Individer med funktionsnedsättning upplever också att de diskrimineras. Att stärka individer med funktionsnedsättning och arbeta mer aktivt med tillgänglighetsaspekter i genomförandet av insatser samt utvärdering/ uppföljning är därför väldigt viktigt. Vidare är insatser som också bidrar till att arbetsgivare/företag blir bättre på att beakta detta perspektiv viktigt för att stärka konkurrenskraften oavsett bransch.

I Dalarna har vi också en starkt könssegregerad arbetsmarknad som ytterligare försvårar för företag att hitta rätt kompetens. Innovationskapaciteten och internationaliseringskapacitet förbättras inte av det faktum att våra arbetsplatser inte präglas av någon mångfald i större utsträckning, att utbildningsnivån generellt och den digitala mognaden ligger relativt lågt. Förmågan att utveckla nya affärsområden som skulle kunna bidra till en högre BRP behöver stärkas.

Hos projektägaren drivs det idag tre projekt riktade mot företag och dess anställda: Ökad handelskraft och samverkan (verksamt i sex kommuner i länet), K.R.O.K, ett regionalt projekt för alla kommuner där bolaget är samverkanspart och arbetar i halva länet, samt Lyftkraft som är verksamt i hela länet. De två förstnämnda är ERUF finansierade projekt som gjort analyser över företagets behov samt insatser för att utveckla företagen. Lyftkraft är ett kompetensutvecklingsprojekt för anställda i privat sektor. Erfarenheterna från alla tre projekt utifrån kontakter med över 2000 företag de senaste två åren har bidragit till rubricerat projekts upplägg.

De problem man ser i de tre projekten är att det är svårt för de allra minsta företagen att delta i insatser som sker fysisk på en viss plats på grund av slimmad bemanning. Även större företag med skiftarbete har samma behov av alternativa lösningar för att personal ska kunna ta del av kompetensutvecklingsinsatser. Vidare ser man stora behov av kompetenspåfyllnad inom digitalisering, digital marknadsföring, Cyber/IT-säkerhet, grundläggande IT-kunskap samt utbildningar i bemötande inom sälj, och bemötande i övrigt.

Företagens kunskapsnivå vad gäller hållbar omställning med fokus på grön omställning, energi och klimat är också relativt låg. Kunskaper i både svenska och engelska är bristande hos många anser en del företag. Detta problem har blivit högaktuellt att åtgärda i och med de stora investeringarna. Det finns också brister i



Medfinansieras av
Europeiska unionen

det strategiska arbetet kring kompetensutveckling, arbetet med kompetenstrappan internt i företaget samt arbetsgivarens varumärke som ett viktigt led i de mindre företagens kompetensförsörjningsarbete.

Företagen uppger också ofta att de insatser som erbjuds i olika EU projekt visserligen är bra men inte helt fyller deras behov. Att själva hitta lösningar som skräddarsyts utifrån det enskilda företagens behov kan vara svårt för de mindre företagen.

Utifrån ovanstående kan man säga att det problem projektet avser att adressera är följande:

Problem individnivå:

Bristande kompetens för att kunna stå stark på arbetsmarknaden och för att kunna bidra till företagets utveckling.

Problem organisationsnivå:

Man arbetar inte strategiskt med utveckling av kompetens i / till företaget. Företag har svårt att hitta rätt kompetens. Företagen behöver stärka sin konkurrenskraft, hitta nya affärsområden vilket innebär ökad internationaliseringsgrad och innovationsgrad/ kapacitet.

Problem på strukturnivå:

Obalans på arbetsmarknaden, utanför arbetsmarknaden, höga ohälsotal.

Demografin och att många står utanför arbetsmarknaden, samt könssegregerad arbetsmarknad.

Beskriv de huvudsakliga orsakerna till problemet.

Länets demografi försvårar arbetsgivarnas kompetensförsörjningsmöjligheter. Befolkningen i länet har också en låg utbildningsnivå och det är förhållandevis få invånare i Dalarna som har en eftergymnasial utbildning jämfört med andra län. Dessutom är andelen av befolkningen som är äldre än 65 år klart över riksgenomsnittet samtidigt som vi har en stor andel individer som idag står utanför arbetsmarknaden.

Obalansen på arbetsmarknaden innebär att allt fler ska försörja allt fler i länet. Region Dalarna pekar i rapporten "Samhällsutmaningar, förutsättningar och prioriteringar för regional utveckling i Dalarna", 2019 på de stora demografiska utmaningarna som följer av att färre personer måste försörja allt fler. Dalarna har, tillsammans med Södermanland, den högsta demografiska försörjningskvoten i landet. Skälet är en kombination av att antalet äldre som försvinner från arbetsmarknaden är fler än antalet ungdomar som kommer in. Utmaningen förstärks av ökade krav på kunskap hos arbetskraften samtidigt som olika undersökningar visar på en relativt låg innovationsgrad i länet.

Pandemin har haft stor påverkan på företagen. Att restriktionerna nu tagits bort har resulterat i ett stort uppsving av anställningsplaner. Det finns rekordstora anställningsplaner inför det närmaste året men det finns en överhängande risk att detta inte kommer att kunna realiseras. I vårens enkäter såg man också att bristtalen har ökat till rekordnivåer och att bristen på arbetskraft med efterfrågade kompetenser riskerar att hålla tillbaka jobbtillväxten och att ökade obalanser försvårar läget på arbetsmarknaden som präglas av hög långtidsarbetslöshet.

Utbildningsnivå har stor betydelse för arbetsmarknadsutsikterna, både för den enskilde individen och för samhället i stort. Den låga utbildningsnivån kan även innebära en lägre kapacitet för innovation och omställningsförmåga. Den låga innovationskapaciteten har särskilt identifierats i små och medelstora företag. I EU:s landrapport år 2020 konstateras att Sveriges samtliga NUTS2-regioner med undantag av Norra Mellansverige där Dalarna ingår har en bruttoregionalprodukt (BRP) som ligger över genomsnittet för EU:s regioner. Norra Mellansverige har en låg produktivitetstillväxt och har svårt att attrahera innovationskapital.

Låg utbildningsnivå, ett tillfälligt tapp i utvecklingskurvan under pandemin och hård konkurrens om medarbetare orsakar problem för företagens kompetensförsörjning. På grund av den låga utbildningsnivån



Medfinansieras av
Europeiska unionen

blir kompetensutveckling av anställda oerhört viktig för att medarbetarna ska kunna utvecklas i takt med den omställning som sker i företagen. Digitalisering, automatisering, nya arbetssätt, nya kunskapskrav behöver mötas med kompetensutveckling i företagen. I samband med att nya medarbetare med högre utbildning rekryteras behöver ofta hela organisationen ses över.

I ett flertal projekt pågående och avslutade samt har vi fångat upp att företag avstår från tillväxt på grund av att de inte tror att det finns möjlighet att rekrytera rätt kompetens. Det finns en okunskap i företagen om de möjligheter som finns att rekrytera medarbetare med utländsk bakgrund och medarbetare med funktionsvariationer. Detta försämrar ytterligare rekryteringsbasen för företagen. Drygt en miljon individer i arbetsför ålder har en funktionsnedsättning. Även om funktionsnedsättningen också innebär nedsatt arbetsförmåga finns en stor grupp individer i denna grupp som med rätt kompetens hos arbetsgivaren är anställningsbar.

Dalarnas arbetsmarknad är starkt könssegregerad. Att inte ta tillvara hela kompetensen för olika yrkesgrupper orsakar ytterligare svårigheter för arbetsgivare att hitta rätt kompetens. Brist på mångfald, jämställdhet och ickediskriminering orsakar sämre innovationskapacitet och möjligheter för företag att komma in på en internationell marknad.

Orsaker på individnivå:

Låg utbildningsnivå och kompetensbrist, digitala mognaden förhållandevis låg i länet, lågutbildade har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden.

Svårigheter att hitta kompetensutvecklingsinsatser som passar i tid och rum och som är anpassad utifrån verksamhetens behov.

Orsaker på organisationsnivå:

Bristande resurser/ kompetens i mindre företag och svårigheter att rekrytera

Låg innovationskapacitet och internationaliseringskapacitet hos företag.

Orsaker strukturnivå

Könsstereotypa yrkesval, demografin, låg utbildningsnivå

Låg utbildningsnivå, en företags- och branschstruktur där många små företag inte har möjlighet att hänga med i utvecklingen

Traditionella branscher och invanda arbetssätt dominerar.

Mismatch på arbetsmarknaden, kompetensbrist 44 av 10 inom industrin etc.

Beskriv konsekvenserna av problemet.

Arbetsförmedlingen ser att tillgången på efterfrågade kompetenser inte motsvarar det som finns på arbetsmarknaden idag. En omfattande omställning sker nu i såväl privat som offentlig sektor. Digitalisering, automatisering, nya arbetssätt, nya regelverk, anpassningar som måste ske utifrån en grön omställning etc. Det ställer stora krav på alla nivåer; på individen, på organisationen och på samhället i stort.

Förändringstakten ökar och behovet av ständig kompetensutveckling ökar. Både för att kompensera för en låg utbildning och för att bidra i en ständig förändring.

Obalansen på arbetsmarknaden påtalas även av Region Dalarna. Många arbetsgivare behöver anställa men har svårt att hitta rätt kompetens. Det gäller i såväl privat som offentlig sektor. Samtidigt står många utanför arbetsmarknaden. Många arbetsgivare vill att de nya arbetstagarna ska ha en högre utbildning än de som lämnar företaget på grund av pensionering. Men regionens utbildningsnivå ligger fortfarande under riksgenomsnittet, vilket delvis är en följd av regionens näringslivsstruktur där det i lägre utsträckning än i andra - ofta tätare - regioner efterfrågas högutbildad arbetskraft. Inom vissa branscher i länet finns det ett skriande behov av personal idag.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

I projekt och andra insatser som görs för att stötta företag och individer framkommer konsekvenserna av bristande tillgång på rätt kompetens. Det bekräftas också av Tillväxtverkets senaste enkätundersökning "Företagens villkor och verklighet" riktad sig till små och medelstora företag i Sverige, 2020 visar att tillgång till lämplig arbetskraft anses vara det största hindret för tillväxt. I Dalarna uppgick andelen företag som angav detta hinder till 34%. (24% år 2011). Siffran kan jämföras med bristande tillgång till lån och krediter som 9% av företagen angav, en minskning från 12% år 2011. På riksnivå anses detta hinder vara större än i Dalarna (12%). Av undersökningen framgick också olika hinder för rekrytering av arbetskraft. Drygt 40% av företagen angav rätt utbildning som ett hinder för att kunna rekrytera nya medarbetare (avser riksnivå). Konsekvenserna av länets låga utbildningsnivå och åldrande befolkning finns redan här. Men med de stora etableringar som är på gång och planerad tillväxt blir konsekvenserna förödande om vi inte utvecklar bra modeller för kontinuerlig kompetensförsörjning och förbättrar förmågan hos arbetsgivare att ta tillvara hela kompetensen, oavsett etnicitet, kön och funktionsvariationer.

Sammanfattningsvis finns en stor tillväxtpotential i Dalarna som finns här och nu. Både för dessa och för framtida etableringar och fortsatt tillväxt är det mycket viktigt att arbetsgivarna både lyckas rekrytera rätt kompetens och att det finns möjligheter till ständig kompetensutveckling. Ökad kunskap om möjligheter och vinster med arbetsplatser som präglas av mångfald är en nyckelfaktor för att klara den framtida kompetensförsörjningen. Det har potential att generera vinster för såväl individer som får möjlighet att etablera sig på marknaden och för arbetsplatserna som får bättre förutsättningar att utvecklas. Även samhället i stort påverkas positivt med lägre utgifter till följd av utanförskap och social utslagning.

Konsekvenser individnivå

Individernas ställning på arbetsmarknaden generellt och i företaget försvagas om inget görs

Risk för arbetslöshet och utanförskap

Bristande trivsel på jobbet på grund av otillräcklig kunskap och kompetens

Konsekvenser på organisationsnivå

Försämrade konkurrenskraft

Den digitala mognaden är fortfarande relativt låg

Konsekvenser samhällsnivå

innebär en låg BRP och försämrade välfärd

Omställningstakten till ett klimat- och miljömässigt hållbart samhälle blir för låg.

Beskriv vilka tidigare insatser som gjorts för att hantera eller lösa problemet.

Hos projektägaren drivs det idag tre projekt riktade mot företag och dess anställda: Ökad handelskraft och samverkan (verksam i sex kommuner i länet), K.R.O.K, ett regionalt projekt för alla kommuner där bolaget är samverkanspart och arbetar i halva länet, samt Lyftkraft Dalarna, ett ESF finansierat projekt som är verksamt över hela Dalarna. Erfarenheterna från alla tre projekt utifrån kontakter med över 2000 företag de senaste två åren har bidragit till rubricerat projekts upplägg. De två förstnämnda är ERUF finansierade projekt som gjort analyser över företagens behov samt insatser för att utveckla företagen. I dessa projekt kan man inte anordna utbildningar för personal utan enbart seminarier etc för företagsledare eller dylikt. Erfarenheterna och resultaten från de analyser som genomförts i dessa tre projekt ger oss en hel del kunskap om de behov som företagen En erfarenhet är att de allra minsta, enmansföretagen framför allt, och de med skiftgång, har svårt att delta/ skicka personal på fysiska utbildning mm som är bestämda i tid och plats. Webbasade utbildningar skulle möjliggöra för dessa att ta del av kompetensutvecklingsinsatser i större utsträckning. Även näringslivet har uppgett detta som ett tydligt önskemål. Bolaget har därför för avsikt att upphandla webinarier och utbildningar för att tillgodose detta behov. Ett annat alternativ som



Medfinansieras av
Europeiska unionen

nyttjats flitigt är utbildningar på plats hos företaget. En första scanning av marknaden vad gäller webbaserade utbildningar pekar dessutom på att väldigt många bra utbildningar går att få för ett väldigt lågt pris/individ. En andra erfarenhet är att företagen också anser att de seminarier etc som idag erbjuds i länet visserligen är bra men att de inte riktigt passar deras verksamhet. Utbildningar skräddarsydda utifrån det enskilda företaget behov blir därför fortsatt viktiga. Vidare har bolaget ett uppdrag att via ett §37 projekt med Falu kommun som projektägare rigga och skriva projektansökningar inom integrationsområdet. Genom de kontakter som erhållits där har ett samarbete utvecklats med Avesta kommun som nu är samverkanspart i rubricerat projekt. Metoden blir ett viktigt inslag för att tillföra den kompetens hos SME som behövs för att klar kompetensförsörjningen framöver, inte minst med tanke på de stora satsningar som nu genomförs i länet där det finns en risk att den befintliga marknaden kommer att dräneras på kompetent arbetskraft, trots stora inflyttningsströmmar av utrikesfödda genom rekryteringar som detta förväntas föra med sig. Det handlar om kompetens inom interkulturella relationer och hur man arbetar effektivt med kartläggning av funktioner och arbetsuppgifter i företaget för att kunna effektivisera de befintliga anställdas produktion med eventuella kompetensutvecklingsbehov som följd. Denna interna kompetenstrappa blir viktig för företag att ta till sig och arbeta på ett systematiserat sätt och kunskapspåfyllnad behövs inom området. Även kommunikativa insatser behövs för att få företag och anställda att förstå vad dessa stora investeringar innebär för länets företag om man inte lyckas få in fler personer som anställda på företagen som idag står en bit från arbetsmarknaden. Konkurrensen om arbetskraften kommer att bli väldigt tuff och SME måste hitta nya vägar för att attrahera, behålla och framför allt utveckla personal. Metoden driver också kompetensutvecklingsarbetet framåt i företaget varför den kan sägas bidra i stor utsträckning till det livslånga lärandet. Metoden har använts offentlig sektor i Avesta och ambitionen är nu att fler ska kunna använda sig av metoden som en del i ett viktigt kompetensutvecklingsarbete i länet.

De gena projekt som bolaget bedriver, se ovan, visar också på i stort sett samma behov som andra analyser visar, se ovan, vilket är: Kompetenspåfyllnad inom digitalisering, digital marknadsföring, Cyber/IT-säkerhet, grundläggande IT-kunskap samt utbildningar i bemötande inom sälj, och bemötande i övrigt. Företagens kunskapsnivå vad gäller hållbar omställning med fokus på grön omställning, energi och klimat är också relativt låg. Kunskaper i både svenska och engelska är bristande hos många anser en del företag. Detta problem har blivit högaktuellt att åtgärda i och med de stora investeringarna. Förutom brister i det strategiska arbetet kring kompetensutveckling, arbetet med kompetenstrappan internt i företaget blir också kunskap om arbetsgivarens varumärke ett viktigt led i de mindre företagens kompetensförsörjningsarbete, inte minst för att attrahera unga.

Beskriv projektets målgrupp. Beskriv om och i så fall hur målgruppen har varit involverad i framtagandet av projektiden. Beskriv hur projektansökan ligger i linje med deras behov.

Projektets målgrupp är anställda och arbetsgivare inom små- och medelstora företag. I Dalarna finns en könssegregerad arbetsmarknad med stora näringar inom den mansdominerade industrin och många kvinnor som arbetar inom vård och omsorg. Länets befolkning har generellt en låg utbildningsnivå där männen har lägst. För att öka utbildningsnivån och därmed också öka produktivitetstillväxten i regionen. Inför och under projektriggingen har ett antal företag och anställda runt om i länet identifierats ha behov av kompetensinsatser. Detta har dels skett via projektet Lyftkraft Dalarna som under 2020-2023 genomfördes med drygt 90 företag i länet samt projektet KROK. I projektet Lyftkraft Dalarna deltog ett stort antal deltagare som återfinns i detta projekts målgrupp. Utifrån de behovsanalyser som gjorts i Lyftkraft Dalarna samt de drygt 2000 företagskontakter som gjorts inom ramen för projektet KROK kommer detta projekt utformas. I Lyftkraft Dalarna har företagen genomfört en kartläggning inför deltagande i projektet och genom KROK ser vi att företagen vill ha och är i behov av ytterligare kompetensutveckling. Projektet



Medfinansieras av
Europeiska unionen

kommer vidare utifrån ett mångfaldsperspektiv att arbeta för att fler utrikesfödda anställda ska delta. Utrikesfödda har generellt svårare att etablera sig på svensk arbetsmarknad och upplever sig oftare diskriminerade. Projektet kommer även att arbeta för att individer med funktionsnedsättningar deltar i projektets insatser. Ungefär lika många kvinnor som män har en funktionsnedsättning. Andelen som har en funktionsnedsättning är lägst i åldersgruppen 30-49 år och högst i gruppen 50-64 år. Det är en lägre andel bland personer med funktionsnedsättning än i befolkningen totalt som har eftergymnasial utbildning, 37 procent jämfört med 48 procent. Andelen sysselsatta är lägre bland personer med funktionsnedsättning än i befolkningen. I befolkningen är sysselsättningsgraden 77 procent. Bland personer med funktionsnedsättning är den 67 procent. Under 2020 och framför allt sedan pandemin slog till såg man dock en ökning på regional nivå vad det gäller arbetslöshet bland personer med funktionsnedsättning som är oroväckande. Individer med funktionsnedsättning upplever också att de diskrimineras. Att stärka individer med funktionsnedsättning och arbeta mer aktivt med tillgänglighetsaspekter i genomförandet av insatser samt utvärdering/ uppföljning är därför väldigt viktigt. Vidare är insatser som också bidrar till att arbetsgivare/företag blir bättre på att beakta detta perspektiv viktigt för att stärka konkurrenskraften oavsett bransch.

Dessa uppgifter ligger till grund för projektansökans grova fördelning av resurser. I inledningsfasen av projektet utökas och fördjupas behovsunderlaget. Utifrån tidigare erfarenheter och metoder i projektet Lyftkraft Dalarna kommer projektledningen under inledningen av projektet ta kontakt med ett antal företag som stöd i att utveckla den enklare enkät med frågeställningar som har ställts till målgruppen för att snabbt och enkelt kunna kartlägga deras behov. Målgruppen behov förändras ständigt pga yttre och interna faktorer. För att under projektperioden ha uppsikt över företagets aktuella behov kommer varje nytt företag att genomföra denna kartläggning. Målgruppen involveras personligen i genomförandefasen när de deltar i de kompetensutvecklingsinsatserna. Deltagarrekryteringen påbörjas snarast i projektet och detta kan ske effektivt eftersom många av våra samverkanspartners har nära kontakt med företagen vars anställda är målgrupp för projektet samt att ett flertal av de företag som deltog i Lyftkraft Dalarna har möjlighet och visar stort intresse för att delta i detta projekt.

I Lyftkraft Dalarna har deltagande företag lämnat in utvärderingar i direkt anslutning till genomförda insatser, med stöd av dessa kan projektledningen redan inledningsvis grunda sina val av aktiviteter och insatser på målgruppens behov. Genom att projektet integrerar horisontella principer i alla delar ges målgruppen möjlighet att förvärva kompetens som kan bidra till att berört företag får möjlighet att öka kapaciteten inom befintlig verksamhet eller att kunna ta sig an nya affärsområden, vilket skulle kunna innebära en ökad innovations- och internationaliseringskapaciteten. Detta kan på sikt bidra till en produktivitetstillväxt som främjar regionens BRP per capita.

Beskriv projektets aktörer. Beskriv hur dessa aktörer har varit involverade i framtagandet av projektiden. Beskriv hur projektansökan ligger i linje med deras behov.

Samverkanspart:

Samverkanspart i detta projekt är Avesta kommun. Anställd integrationsstrateg i Avesta kommer att arbeta 25% i projektet med kompetensutveckling av anställda i SME i Avesta och andra kommuner tillsammans med projektmedarbetare hos projektägaren som avsätter del av sin heltid för detta ändamål.

Metoden blir ett viktigt inslag för att tillföra den kompetens hos SME som behövs för att klar kompetensförsörjningen framöver, inte minst med tanke på de stora satsningar som nu genomförs i länet där det finns en risk att den befintliga marknaden kommer att dräneras på kompetent arbetskraft, trots stora inflyttningsströmmar av utrikesfödda genom rekryteringar som detta förväntas föra med sig. Det handlar om kompetens inom interkulturella relationer och hur man arbetar effektivt med kartläggning av funktioner och arbetsuppgifter i företaget för att kunna effektivisera de befintliga anställdas produktion



Medfinansieras av
Europeiska unionen

med eventuella kompetensutvecklingsbehov som följd. Denna interna kompetenstrappa blir viktig för företag att ta till sig och arbeta på ett systematiserat sätt och kunskapspåfyllnad behövs inom området. Även kommunikativa insatser behövs för att få företag och anställda att förstå vad dessa stora investeringar innebär för länets företag om man inte lyckas få in fler personer som anställda på företagen som idag står en bit från arbetsmarknaden. Konkurrensen om arbetskraften kommer att bli väldigt tuff och SME måste hitta nya vägar för att attrahera, behålla och framför allt utveckla personal. Metoden driver också kompetensutvecklingsarbetet framåt i företaget varför den kan sägas bidra i stor utsträckning till det livslånga lärandet. Metoden har använts offentlig sektor i Avesta och ambitionen är nu att fler ska kunna använda sig av metoden som en del i ett viktigt kompetensutvecklingsarbete i länet. Metoden har använts offentlig sektor i Avesta och ambitionen är nu att fler ska kunna använda sig av metoden som en del i ett viktigt kompetensutvecklingsarbete i länet.

Metoden driver också kompetensutvecklingsarbetet framåt i företaget varför den kan sägas bidra i stor utsträckning till det livslånga lärandet och blir en viktig byggsten i rubricerat projekt.

Medfinansierare:

Falun Borlänge regionen - del av kostnad

Avesta kommun - del av kostnad

Deltagare (de som tar del av kompetensutvecklingsinsatser) - nedlagd tid

Deltagande aktör:

Projektets deltagande aktörer kommer att vara små- och medelstora företag i alla kommuner i Dalarna från olika branscher. Många av projektets deltagande aktörer har deltagit i det tidigare projektet Lyftkraft Dalarna vilket gör att de kommer delta i ett projekt som bygger på deras tidigare upplevelser och åsikter. Projektet kommer att tillvarata de utvärderingar som gjorts i projektet Lyftkraft Dalarna samt kartläggning som görs i inledningsfasen av projektet samt vid varje tillfälle då ett nytt företag blir deltagare i projektet. Förutom Lyftkraft har det även inkommit nya företag från andra projekt som har kontakt med företag. Inte minst inom handel och något inom omsorg och skola. De anställda i företag som nu har lämnat in intyg om försumbara stöd uppgår till ca 400 med en relativt jämn könsfördelning. Många kommer antagligen att vara små företag men ett par lite större har redan anmält sitt intresse. Flera av företagen har tidigare deltagit i Lyftkraft Dalarna och deras behov är väl kända för projektet. De problem man sett i tidigare projekt som bedrivits av projektägaren är att det är svårt för de allra minsta företagen att delta i insatser som sker fysiskt på en viss plats på grund av slimmad bemanning. Även större företag med skiftarbete har samma behov av alternativa lösningar för att personal ska kunna ta del av kompetensutvecklingsinsatser.

Vidare ser man stora behov av kompetenspåfyllnad inom digitalisering, digital marknadsföring, Cyber/ IT-säkerhet, grundläggande IT-kunskap samt utbildningar inom bemötande inom sälj och bemötande i övrigt. Företagens kunskapsnivå vad gäller hållbar omställning med fokus på gröna omställning, energi och klimat är också relativt låg. Kunskaper i både svenska och engelska är bristande hos många anser en del företag. Detta problem har blivit högaktuellt att åtgärda i och med de stora investeringarna. Det finns också brister i det strategiska arbetet kring kompetensutveckling, arbetet med kompetenstrappan internt i företaget samt arbetsgivarens varumärke som ett viktigt led i de mindre företagens kompetensförsörjningsarbete.

Deltagande aktörer uppger också ofta att de insatser som erbjuds i olika EU-projekt visserligen är bra men inte helt fyller deras behov. Att själva hitta lösningar som skräddarsyts utifrån det enskilda företagets behov kan vara svårt för de mindre företagen,

Samarbetspartners:

Falun Borlänge-regionen AB är projektägare. De anställda i projektet hos projektägaren driver projektet framåt samt tillhandahåller kommunikationsinsatser mm. En medarbetare kommer att jobba del av sin tid



Medfinansieras av
Europeiska unionen

tillsammans med Avestas resurs för att fler företag i länet ska kunna ta del av den metod som Avesta utvecklat.

Projektets samarbetspartners består av näringslivskontoren från kommunerna i Dalarna och främjaraktörer som arbetar nära företagen. Vi har redan idag bra kontakt med dessa aktörer genom tidigare verksamhet och projekt. Nedan nämnda samverkanspartner har direkt kontakt med företag som kommer stödja oss i att informera om projektet och dess möjligheter och identifiera de företag som är av störst behov av projektets insatser. Visit Dalarna har ca 800 medlemmar inom besöksnäringen som lider av sviterna efter Corona-pandemin samt är hårt drabbade av de ökade energipriserna. Nätverket är viktigt eftersom branschen består av idel små företag som ligger utspridda geografiskt och innebär en logistisk utmaning att kartlägga utan kontakten genom nätverket. IUC - Industriellt utvecklingscentra - hjälper företag med att analysera utvecklingsbehov och att paketera dessa till operativa projekt. Organisationen har ett stort nätverk av företag framför allt inom industribranschen vilket är en viktig kontaktyta för projektet. IUC ansöker även om egna projekt inom gällande utlysning och tillsammans med dem kommer vi att samarbeta över projektgränserna. I Lyftkraft Dalarna har ett liknande samarbete fungerat mycket väl. Från Länsstyrelsen kommer en integrationssamordnare att bidra med viktig kompetens inom integrationsområdet, såväl som Region Dalarnas kompetensförsörjningsstrateg bidra inom kompetensförsörjningsområdet i stort utifrån den kunskap de har. och erfarenheter Dalarna att delge projektet med en kompetensförsörjningsstrateg. AB Samarkand2015 samordnar olika insatser i Ludvika och Smedjebackens kommun och kommer att vara en viktig samarbetspartner samt vara en del av projektets styrgrupp. AB Samarkand2015 har många kontakter inom näringslivet men även stor erfarenhet av projektorganisering och integrationsarbete i form av insatser för nyinflyttade till kommunerna med utländsk bakgrund. De har även ett tydligt uppdrag att arbeta med kompetensutveckling i företagen för att trygga kompetensförsörjningen, utveckla kompetens för att stärka företagets konkurrenskraft. De har vidare intresse av, och arbetar själva en del, med den interkulturella dialogen.

Vi drar även nytta av våra företagsnätverk som finns upparbetade genom Arbetsmarknadskunskap Dalarna, Rekryteringslots Dalarna och projektet KROK. Våra samverkanspartners har involverats redan under projektansökan för att identifiera vilka företag som kan ingå i projektet. Detta gör att målgruppen i ett tidigt skede får information och kan påverka projekttiden. Projektledningen kommer sedan att ta kontakt med företagen för kartläggning av deras behov. Kartläggningen leder sedan vidare till upphandling av efterfrågade kompetensutvecklingsinsatser. Denna process kommer att pågå under hela genomförandefasen. Samarbetet med samverkanspartner kommer därför att vara viktigt under hela genomförandefasen. Samverkansparterna kommer också att informera om projektets möjligheter och kontaktuppgifter samt vilka planerade utbildningar som finns att tillgå. Flera av projektets samverkanspartners kommer att finnas representerade i projektets styrgrupp.

Exempel på intressenter är Dalarnas samtliga kommuner, Arbetsförmedlingen, arbetsgivarorganisationer, Högskolan Dalarna, Region Dalarna samt andra företag och organisationer i näringslivet. Eventuellt kan styrgruppen komma att kompletteras med exempelvis Arbetsförmedlingen för att få in perspektiv som är viktiga för projektet. Intressenterna är också viktiga mottagare och spridare av erfarenheter och resultat. Vi kommer i projektet att agera för att tillvarata erfarenheter hos samverkanspartner och intressenter i största möjliga omfattning. Målgrupp, samverkanspartner och intressenter kommer därför involveras tidigt och genom regelbunden kommunikation. Information kommer i första hand genom mail-utskick, hemsida och sociala medier.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Organisationsnamn:	Åsa Wilstrands
Organisationsnummer:	640609-7128
Utdelningsadress:	ÅSGATAN 168, 776 31 HEDEMORA
Behörig företrädare:	Åsa Wilstrand
E-post:	asa_wilstrand@hotmail.com
Telefonnummer:	0738293484
Antal individer i kompetensutveckling:	1

Medfinansierare

Projektmål

Beskriv vad projektet ska uppnå. Sätt projektmål utifrån de problem som ni identifierat i avsnittet **Problemformulering**. Beskriv på vilket sätt projektmålen svarar mot utlysningens förväntade resultat. Det övergripande målet är en förbättrad kompetens hos anställda SME i länet så att de bättre kan bidra till en ökande BRP genom utveckling av nya affärsområden, utvecklad innovations- och internationaliseringskapacitet.

Mål:

- 1000 anställda från olika branscher 500 män och 500 kvinnor, har fått ta del av validering, utbildning, eller andra insatser som integrerats av horisontella principer
- 300 anställda, 150 kvinnor och 150 män har genomfört en insats som gett en formell kvalifikation, certifiering eller någon form av kompetensbevis.
- Deltagarna i projektet har stärkt sin ställning på arbetsmarknaden och i företaget genom projektets insatser
- Struktur för arbete med kompetenstrappa och interkulturell dialog har bidragit till identifiering av nya kompetensutvecklingsbehov, vilket bidrar till det livslånga lärandet och ökad tillväxt.

Resultat på individnivå:

- Samtliga deltagare anser att de kunnat delta i insatserna på lika villkor, vilket innebär att icke-diskriminering har beaktats.
- 500 män och 500 kvinnor har stärkt sin ställning på arbetsmarknaden och i företaget genom att ta del av projektets insatser som stärkt deras ställning inom företaget eller gjort dem bättre rustade för anställning inom ett annat företag eller en annan bransch
- 150 kvinnor och 150 män har genom kompetensutveckling fått en formell kvalifikation, certifiering eller någon form av kompetensbevis som stärkt deras ställning inom företaget eller gjort dem bättre rustade för anställning inom ett annat företag eller en annan bransch

Organisationsnivå:

- Arbetet med kompetenstrappa och interkulturell dialog har resulterat i ett strategiskt kompetensutvecklingsarbete i de företag som deltagit.
- 100% av företagsledarna i de företag som deltagit i kompetenstrappan och interkulturell dialog ska tycka att detta bidrar till en ökad kunskap om strategier för att jobba med kompetensförsörjningen med inkludering i fokus. - Insatsen har ökat förutsättningar för livslångt lärande i organisationen.
- De deltagande företagen har kunskap om hur man gör analys av kompetensutvecklingsbehovet hos de anställda som ligger i linje med företagets utveckling.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Strukturnivå:

- Projektet har skapat förutsättningar för mer inkluderande arbetsplatser och en mindre könssegregerad arbetsmarknad samt en ökad innovationskapacitet och internationaliseringskapacitet. Detta leder till öka tillväxt och högre BRP.

Beskriv hur ni planerar att följa upp projektet. Ange de indikatorer ni kommer att använda för att mäta projektmålen.

Indikatorer/ uppföljning:

Målen följs upp med hjälp av indikatorer över tid. Nedan redovisas, efter de uppsatta målen, hur dessa följs upp succesivt.

Mål:

- 1000 anställda från olika branscher 500 män och 500 kvinnor, har fått ta del av validering, utbildning, eller andra insatser som integrerats av horisontella principer: Följs upp och löpande där ca 33% ska ha uppnått varje år. Vid avvikelser vidtas åtgärder för att ex nå ut till fler branscher, kvinnor etc.
- 300 anställda, 150 kvinnor och 120 män har genomfört en insats som gett en formell kvalifikation, certifiering eller någon form av kompetensbevis. Följs upp löpande där ca 33% ska ha uppnått varje år.
- Deltagarna i projektet har stärkt sin ställning på arbetsmarknaden och i företaget genom projektets insatser; följs upp genom de svar som inkommer från enkäter till deltagare efter genomförda insatser, 80% ska ha svarat ja oavsett kön.
- Struktur för arbete med kompetenstrappa och interkulturell dialog har bidragit till identifiering av nya kompetensutvecklingsbehov, vilket bidrar till det livslånga lärandet och ökad tillväxt. Följs upp genom enkät där 80% av de deltagande företagen ska ha svarat ja samt eventuellt intervjuer beroende på extern utvärderares arbetssätt.

Resultat på individnivå:

- Samtliga deltagare anser att de kunnat delta i insatserna på lika villkor, vilket innebär att icke-diskriminering har beaktats. Följs upp genom enkätsvar från utvärderingen av insatserna.
- 500 män och 500 kvinnor har stärkt sin ställning på arbetsmarknaden och i företaget genom att ta del av projektets insatser som stärkt deras ställning inom företaget eller gjort dem bättre rustade för anställning inom ett annat företag eller en annan bransch. Följs upp genom enkätsvar från deltagare . 100% ska ha svarat ja. samt uppföljningar av deltagande individer.
- 150 kvinnor och 150 män har genom kompetensutveckling fått en formell kvalifikation, certifiering eller någon form av kompetensbevis som stärkt deras ställning inom företaget eller gjort dem bättre rustade för anställning inom ett annat företag eller en annan bransch. Följs upp över tid 100 st per år, genom uppföljningar av deltagande individer.

Organisationsnivå:

- Arbetet med kompetenstrappa och interkulturell dialog har resulterat i ett strategiskt kompetensutvecklingsarbete i de företag som deltagit.
- 100% av företagsledarna i de företag som deltagit i kompetenstrappan och interkulturell dialog ska tycka att detta bidrar till en ökad kunskap om strategier för att jobba med kompetensförsörjningen med inkludering i fokus. Insatsen har ökat förutsättningar för livslångt lärande i organisationen.

De deltagande företagen har kunskap om hur man gör analys av kompetensutvecklingsbehovet hos de anställda som ligger i linje med företagets utveckling.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Ovanstående följs upp genom enkätfrågor till företagen och kompletteras med extern utvärderare. Formerna mer detaljerat för detta sätts vid uppstart.

Strukturnivå:

- Projektet har skapat förutsättningar för mer inkluderande arbetsplatser och en mindre könssegregerad arbetsmarknad samt en ökad innovationskapacitet och internationaliseringskapacitet. Detta leder till öka tillväxt och högre BRP.
- Ovanstående följs upp genom enkätfrågor till företagen och kompletteras med extern utvärderare. Formerna mer detaljerat för detta sätts vid uppstart.

Beskriv hur projektet ska utvärderas.

Under arbetets gång kommer styrgruppen utvärdera arbetet i projektet genom kontinuerliga avstämningar och uppföljningar för att säkerställa att projektet utvecklas i rätt riktning. Det sker en kontinuerlig uppföljning av projektets aktiviteter, leveranser och resultat vid möten inom projektet och rapporteringen till styrgruppen. En förändringsteori kommer att utformas vid projektstart och kommer att vara en stående punkt vid styrgruppsmötena med tid för reflektion och input kring framgångsfaktorer och utmaningar. I dialog mellan styrgrupp, projektledare och utvärderare kommer, mål och indikatorer att ses över med jämna mellanrum för att få ett hållbart och utvärderingsbart projekt. Ett särskilt fokus kommer att läggas på de horisontella principerna. En fortlöpande uppföljning av projektet mot utsatta måttal kommer säkerställa kvalitet över tid. Dessa måttal tas fram i projektets inledande fas i dialog mellan projektledare och utvärderare. Den interna uppföljningen görs av projektledaren som sammanställer tidrapportering, både från arbetande personal i projektet och projektets deltagande organisationer och individer. Projektledaren ska samla nödvändig information för att säkerställa att projektets upphandlingar har gjorts enligt de villkor som har beskrivits (vad det gäller jämställdhet, tillgänglighet etc) och detta innefattar även kostnadseffektivitet för projektet.

En extern utvärderare kommer att upphandlas. Direktupphandling av tjänsten kommer att påbörjas snarast för att tillsammans med extern utvärderare sätta formerna för synkningen med de utvärderingar som projektets personal genomför med den externa utvärderarens uppdrag. Befintlig utvärderingsplan kommer att korrigeras utifrån det tänkta upplägget för att i möjligaste mån underlätta för upphandlad utvärderare. Både uppföljningen och utvärderingen ska beakta jämställdhets- tillgänglighets- och ickediskrimineringsaspekter. Utvärderingens syfte/ innehåll kan komma att kompletteras i enlighet med ESF rådets instruktioner längre fram men det huvudsakliga syftet för den externa utvärderarens arbete ska ge underlag till Svenska ESF-rådet gällande följande frågeställning:

Leder genomförda kompetensutvecklingsinsatser på individnivå till verksamhetsutvecklingsarbete på berörda företag som på sikt skulle kunna leda till en ökad produktivitet?

Hen kommer att följa projektet genom att bistå med stöd projektperioden och genomföra studier under projektets gång samt göra en slututvärdering av projektets resultat. Detta för att få ytterligare ett verktyg som ska hjälpa till att uppnå målsättningarna och utveckla projektet. Två gånger årligen kommer projektets styrgrupp delges rapport från utvärderaren om projektets utveckling. Utvärderaren deltar då på styrgruppsmötet. Uppföljningen kommer att ha både kvalitativt och kvantitativt fokus, via ex intervjuer och enkäter samt nyckeltal och data. Utvärderingen kommer förhoppningsvis kunna visa på framgångsfaktorer som tas med i vidare utvecklingsarbete och lyfts inom erfarenhetsutbyte inte bara inom projektägaren men även till andra branscher och aktörer som kan ha nytta av resultatet. Projektledaren ska i tidigt skede tillsammans med utvärderaren lägga upp en tydlig plan för hur projektets resultat ska utvärderas både



Medfinansieras av
Europeiska unionen

kvalitativt och kvantitativt, via intervjuer och enkäter samt nyckeltal och data. Samt ska det säkerställas att de horisontella principerna tas i beaktande. Projektledaren ska även i dialog med styrgrupp och utvärderare vid behov uppdatera mål och indikatorer två gånger per år inför den avstämningsrapport som projektledaren ska delge styrgruppen. Inför varje styrgruppsmöte ska projektledaren följa upp och presentera projektets numerärer vad gäller deltagarantal etc.

Beskriv vilka som är mottagare av projektets tänkta resultat.

Relevanta mottagare av projektets tänkta resultat är projektets deltagare och andra aktörer som verkar inom området. Mycket av kommunikationen kommer att riktas direkt till projektets deltagare för att visa på vikten och fördelen med kompetensutveckling samt att kompetensutveckling ska bli en del av det strategiska utvecklingsarbetet hos deltagande företag. Med andra aktörer menas projektets samverkanspart, Avesta kommun, vars metod kommer att vara en stor del i projektet. Då metoden driver kompetensutvecklingsarbetet framåt i företagen är det viktigt att projektets resultat sprid inom nätverket för att öka det strategiska arbetet i företagen för att skapa struktur kring samverkan. Implementeringen i Avestametoden fungerar på ett bra sätt och målet är att deltagande företag ska fortsätta med arbetet efter att metoden slutförts. Mottagare är även projektets samarbetspartners som består av näringslivskontoren i kommunerna och främjaraktörer som arbetar nära företagen, IUC Dalarna, Visit Dalarna, Samarkand2015, IF Metall. Utöver dessa finns andra intressenter som kommer vara mottagare av projektets resultat, kommunerna i övrigt, Arbetsförmedlingen, arbetsgivarorganisationer, Högskolan Dalarna, Region Dalarna samt andra företag och organisationer i näringslivet.

Styrelsen i Falun Borlänge regionen bestående av kommunalråden i de deltagande kommunerna kommer också uppdateras om projektet.

Genom det succesiva arbetet med uppföljning, utvärdering och återföring av kunskap utvecklas projektet mot uppsatta mål. Utvecklingen redovisas löpande för styrgrupp där representanter från olika organisationer och företag ingår, samt till bolagets styrelse där kommunalråden i de deltagande kommunerna ingår. Avsikten är att resultatet av projektet löpande ska implementeras hos deltagande företag och öka förståelsen för strategiskt arbete kopplat till kompetensutveckling, både för att behålla och kunna attrahera ny kompetens. I styrgruppen finns Patric Samuelsson, integrationsstrateg/ samordnare på Länsstyrelsen Dalarna samt kompetensförsörjningsstrateg från region Dalarna som adjungerande. Med detta upplägg anser vi att det finns goda möjligheter för implementering och strategisk påverkan och spridning via de strategier från Region Dalarna samt Länsstyrelsen som deltar i / följer projektet.

En kommunikationsplan finns framtagen för projektet där projektledaren kontinuerligt kommer att sprida projektets insatser och resultat till omgivningen via sociala medier samt i olika nätverk. Något som blev tydligt i Lyftkraft Dalarna var att ju länge projektet pågick desto fler företag tog själva initiativet och kontaktade projektpersonalen om att delta i projektet vilket tyder på att projektets resultat nådde fram till berörda och spreds inom målgruppen och mottagarna av projektet.

En slutkonferens anordnas i slutet av projektet för reflektion kring projektets resultat samt diskussion om hur man går vidare efter projektets avslut.

Projektets resultat kommuniceras även till andra ESF-projekt genom de nätverksträffar som hålls under projektperioden.

Metod och tillvägagångssätt

Beskriv de metoder eller tillvägagångssätt som projektet kommer att använda för att lösa det problem som ni identifierat i avsnittet Problemformulering, samt möta de projekt mål som ni formulerat i



Medfinansieras av
Europeiska unionen

avsnittet Projektmål.

Metoden för projektet kommer att byggas på erfarenheter från Lyftkraft Dalarna. I Lyftkraft Dalarna kommer projektägaren ta fram ett underlag som tydligt och tillgängligt visar projektets insatser, resultat och effekter. Utifrån detta underlag kommer detta projekt att utveckla och tillvarata det arbete som gjorts. För Lyftkraft Dalarna har projektägaren arbetat fram rutiner för genomförande och där bland annat mallar för behovsanalyser på företagsnivå som har integrerats med ickediskriminerings, jämställdhets- och tillgänglighetsaspekter. Behovsanalyserna kommer att kompletteras med fråga angående behov av att arbeta mer strategisk med interkulturell dialog och kompetenstrappan. En inledning till analyserna kommer också att finnas för att tydliggöra läget på arbetsmarknaden och i branschen, prioriteringsordning avseende insatser och tänkt fördelning i grova drag av resurser för kompetensutvecklingsinsatser. Utöver de tänkta utbildningsinsatserna som projektägaren noterat att det finns fortsatt behov av har det också framkommit önskemål om webbaserade utbildningar för att det bör finnas en större flexibilitet i tid för att lättare kunna genomföra utbildningsinsatserna. I Lyftkraft Dalarna har webbaserade utbildningar funnits men då vid speciellt bokade tillfällen. I detta projekt ser vi en fördel med att istället upphandla en "katalog" med webinarier som företagen kan genomföra. Utvärderingar från Lyftkraft Dalarna visar att mindre företag har svårigheter att avsätta tid för utbildningar låsta till en viss tid på dagen, på detta sätt kan företagen genomföra webbaserade utbildningar vid den tidpunkt som är mest lämplig för respektive företag.

Projektägaren upphandlar, samordnar och genomför kompetensutvecklingsinsatserna som vi redan i inledningen av fasen vet att behov finns genom samtal och kartläggningar i Lyftkraft Dalarna. Syftet med den genomförande fasen är att verkställa den framtagna aktivitetsplanen för att uppnå projektets önskade resultat och förväntade effekter. Målet är att genom kompetensutvecklingsinsatser nå målgruppen vilket kan leda till att deltagarna i projektet får ökad kompetens som leder till att de stärker sin ställning på arbetsmarknaden, genom att den kompetens de förvärvar kan bidra till att berört företag får möjlighet att öka kapaciteten inom befintlig verksamhet eller att kunna ta sig an nya affärsområden. Under projektet fortsätter projektägaren samla in, kartlägga och identifiera efterfrågade behov som sedan sammanställs på regional nivå. Kravspecifikationer för utbildningsinsatser tas fram utifrån kartläggningar som görs hos varje deltagande företag. Företagen kan när som helst under projektet efterfråga utbildningar eftersom vi efter Lyftkraft Dalarna ser att behov och efterfrågan av kompetens förändras kopplat till marknaden. Projektägaren upphandlar, samordnar och genomför sedan kompetensutvecklingsinsatserna. Dialog sker kontinuerligt med utvärderaren utifrån horisontella principer. Till följd av utvärdering av alla genomförda insatser kan inriktning, innehåll och leverantör justeras vid behov under projektets gång. Informationsinsatser planeras och genomförs under hela genomförandefasen. Resultat fördelat på bransch, kommun och företagsstorlek rapporteras till samverkanspartner och intressenter kvartalsvis. En kommunikativ insats kommer att göras i projektets första fas för att få fler att förstå kompetensförsörjningsproblematiken på regional nivå och för att se vikten av ett proaktivt arbete med kompetenstrappan internt i företaget och interkulturell dialog för att få in fler, framför allt utrikesfödda på arbetsmarknaden. Denna metod bidrar till en bättre mångfald såväl av utrikesfödda men också ur ett jämställdhetsperspektiv. Företagen får då en högre internationaliseringskapacitet och innovationskapacitet i företaget vilket leder till tillväxt på lite längre sikt. Sammantaget ger det breda nätverk av projekt och aktörer som projektet arbetar med goda förutsättningar för att nå antalet individer som planeras i projektet. Vidare kombineras Lyftkraft Dalarnas arbetssätt med Kompetenstrappan och interkulturell dialog, vilket ger kraft åt kompetensutvecklingsarbetet.

Beskriv de huvudsakliga aktiviteter som projektet ska genomföra och hur dessa förväntas bidra till att uppfylla projektets angivna mål.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Aktiviteter för målgruppen deltagare

Projektets huvudsakliga aktiviteter kommer att vara kompetensutvecklingsinsatser för projektets deltagare. Från Lyftkraft Dalarna ser vi att de kompetensutvecklingsinsatser som industrin vill satsa på är i första hand industri teknisk bas, där insatserna inleds med validering av kompetens och där deltagarna sedan får komplettera kunskaperna där det finns luckor. Industri teknisk bas ger en grundläggande kompetens och ett kompetensbevis för arbete som operatör inom industrin. Många som sökt sig till industriarbete, saknar rätt kompetens för arbetet då de utbildningar som finns inte väger upp mot kompetensbristen. De som saknar kompetens och erfarenhet är ofta unga, utrikesfödda och kvinnor som då också står långt ifrån arbetsmarknaden. Det finns även önskemål att arbeta med mjukare frågor som arbetsplatskultur kopplat till både säkerhet och bemötande, vilket ses som viktiga kompetenser för att behålla sitt arbete och vi ser nu också att behov av att kunna stärka kompetensen hos anställda genom svenska utbildningar men även engelska, inte minst med tanke på den stora tillströmningen av utrikesfödda de stora etableringarna kommer att generera. Detta gäller alla branscher. Även efterfrågan på utbildningar inom grön omställning och hållbart företagande har ökat men även inom IT/Cybersäkerhet.

Från Lyftkraft Dalarna ser vi också att många mindre företag efterfrågar kompetensutveckling inom både befintliga och nya områden vilket i detta projekt kommer vara möjligt då den kompetens de förvärvar kan bidra till att berört företag får möjlighet att öka kapaciteten inom befintlig verksamhet eller att kunna ta sig an nya affärsområden, vilket skulle kunna innebära en ökad innovations- och internationaliseringskapacitet. Projektet kommer att arbeta med synliggörande av strukturer och utbildningar inom interkulturella relationer för att öka mångfald, förbättra arbetsmiljön, minska diskriminering och öka jämställdhet och tillgänglighet etc. samt öka internationaliseringskapaciteten. Spridningen bland de efterfrågade områdena har varit stor och möjligheten att ta del av både digitala och fysiska utbildningar en framgångsfaktor vilken vi har för avsikt att tillvarata i detta projekt. Något som kommer att utvecklas ytterligare i detta projekt är tillgängligheten i form av tid. Utifrån deltagares utvärderingar i Lyftkraft Dalarna ser vi en önskan om mer flexibla tider för webbaserade utbildningar. Därför kommer en upphandling av webbaserade utbildningar som kan göras närhelst deltagaren själv vill göras. Detta möjliggör och underlättar för både mindre och större företag. De webbaserade utbildningarna ska finnas på svenska, engelska och gärna fler språk. Även för de fysiska utbildningarna kommer tolk och andra hjälpmedel för inläring att finnas i enlighet med de tillgänglighet och ickediskriminering.

Aktiviteter för deltagande kommuner samt andra aktörer

Styrgruppen kommer att ha möten 4 ggr/år. De deltagande aktörerna här ges stor påverkansmöjlighet på projektets fortskridande, utvecklingsmöjligheter samt implementering. Tillsammans med projektets styrgrupp kommer ytterligare aktiviteter att planeras och genomföras utifrån behov som leder till projektets uppsatta mål.

Under projektperioden kommer vikt läggas vid att kommunicera projektets resultat löpande med utvärderingen.

En slutkonferens anordnas i slutet av projektet för presentation och reflektion kring projektets resultat samt diskussion om hur projektets resultat påverkat deltagarna i sitt arbete kopplat till projektets uppsatta mål. Här bjuds styrgrupp med representation från kommuner och andra aktörer in samt deltagare och representanter för det regionala integrations- och kompetensförsörjningsarbetet. Övriga intressenter som exempelvis Arbetsförmedlingen, Högskolan Dalarna, arbetsgivarorganisationer, Region Dalarna samt andra företag och organisationer i näringslivet bjuds också in.

Resultatet ska i nästa steg spridas till andra kommuner i Dalarna och Sverige.

Nedan följande aktiviteter planeras att genomföras. Tillsammans med projektets styrgrupp kommer ytterligare aktiviteter att planeras och genomföras utifrån behov som leder till projektets uppsatta mål.

Under projektperioden kommer vikt läggas vid att kommunicera projektets resultat löpande med utvärderingen.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Aktiviteter:

- projektperioden
 - och deltagarna
 - utifrån horisontella principer och deltagande företags behov
 - deltagare med efterföljande utvärdering
 - o möjliggöra flexibilitet i tid
 - o företagets behov, med viss handledning för att implementeringen ska bli bra.
 - o dialogutveckling (Avestametoden)
 - styrgrupp och projektpersonal
 - deltagare, nyhetsbrev, sociala medier, information vid nätverksträffar etc. för att få deltagare att förstå vikten av kompetensutveckling och livslångt lärande. För detta är en kommunikationsplan framtagen.
 - Styrgruppsmöten
 - Träffar för erfarenhetsutbyte och dialog
 - med projektledning och deltagare som återkopplas till styrgrupp.
 - Slutkonferens för styrgrupp,
 - samverkanspartners, samarbetspartners samt intressenter för spridning.
 - Utvärdering med extern utvärderare
- Rekrytering av nya företag under
- Kartläggningar hos de deltagande företagen
- Upphandlingar av utbildningsleverantör
- Kompetensutvecklingsinsatser riktade till
- Webbaserade utbildningar för att
- Skräddarsydda utbildningar för det enskilda
- Utbildning inom interkulturell
- Utbildning i horisontella principer för
- Kommunikationsinsatser som riktas mot

Beskriv de aktiviteter som behöver genomföras i projektets inledande fas för att starta upp och rigga projektet.

Projektet omfattar hela Dalarna men kommer att ha sin fysiska placering på Falun Borlänge-regionens kontor i Dalarna Science Park, Borlänge. Ambitionen är att rekrytera en projektledare på 100 % samt en projektmedarbetare på 100% hos projektägaren Falun Borlänge regionen samt ytterligare en projektmedarbetare på 25 % från Avesta kommun som är samverkanspartner. Hos projektägaren kommer personal att arbeta deltid med att administrera ekonomi och kommunikation. Samarbetspartners är kommunernas näringslivskontor och ett antal företagsfrämjare, alla med direktkontakt med målgruppen: arbetsgivare och anställda inom små- och medelstora företag. Samarbetsparterna är de som ofta, i första skedet, har kontakt med målgruppen och som meddelar/rapporterar identifierade behov till projektledningen. Projektledningen tar kontakt med företagen för en djupare kartläggning av företagets behov och sammanställer behov från främjare spridda över länet. Detta projekt bygger också på tidigare erfarenheter och resultat från ESF-projektet Lyftkraft Dalarna. Många företag som deltog i det projektet kommer att delta även i detta projekt. Utifrån målgruppens behov upphandlas de kompetensinsatser som efterfrågas och som bidrar till att deltagarna i projektet får ökad kompetens som leder till att de stärker sin ställning på arbetsmarknaden, genom att den kompetens de förvärvar kan bidra till att berört företag får möjlighet att öka kapaciteten inom befintlig verksamhet eller att kunna ta sig an nya affärsområden. Inom ramen för projektet kommer vi att lyfta



Medfinansieras av
Europeiska unionen

jämställdhets-, mångfalds- och tillgänglighetsaspekter som möjligheter och hävstångseffekter för att nå ytterligare hållbarhet och konkurrenskraft. Falun Borlänge-regionen ingår i Upphandlingscenter och kommer därigenom hämta stöd för korrekta upphandlingar inom ramen för Lagen om offentlig upphandling. Insatserna kommer, så långt det är möjligt, förläggas så geografiskt nära målgruppen som möjligt eller så lättillgängligt och flexibelt som möjligt, t ex digitalt. Insatserna utvärderas digitalt efter varje utbildningstillfälle och sammanställs och redovisas till styrgrupp och ESF-rådet. Detta för att säkerställa efterfrågat innehåll och god kvalitet. Trots många samarbetspartners runt om i länet kan vi förvänta oss en del resor för projektledaren över tid. Ambitionen är, av miljöskäl, att hålla nere resandet så långt som möjligt. Projektpersonalen kommer att redovisa sin tid och aktivitet i enlighet med ESF-rådet blanketter och mallar. Allt fördelat på kvinnor och män.

Tid och aktivitetsplan inledande fas

•	Sammanställa resultat av utvärdering av
ESF-projekt Lyftkraft Dalarna	
•	Rekrytering av projektpersonal och
färdigställande av styrgrupp	
•	Förändringsteori tas fram för att enkelt
kunna arbeta mot målen i projektets styrgrupp	
•	Detaljerad genomförande- och tidplan tas
fram	
•	Uppstartskonferens
•	Utveckla struktur för kartläggning, byggd
på Lyftkraft Dalarnas kartläggningsstruktur	
•	Upphandla extern utvärderare och anpassa
egen utvärderingsplan utifrån vad extern utvärderare ser behövs/ kan tas bort.	
•	Samverkanspartner informerar företag om
projektet och förmedlar kontakt samt sprider i diverse kommunikationskanaler	
•	Projektorganisationen kartlägger berörda
medarbetare i deltagande företag	
•	Kravspecifikationer för utbildningsinsatser
tas fram utifrån kartläggning (sker under hela projektperioden)	
•	Efterfrågade utbildningsinsatser
upphandlas (sker under hela projektperioden) samt eventuella fysiska lokaler för utbildningar ses över	

Beskriv deltagarnas planerade väg genom projektet.

Deltagande företag som vid ansökan lämnat in intyg om deminimisstöd kontaktas efter projektstart där analys och kartläggning görs där de anställdas perspektiv inkluderas och behovet av en insats vad gäller kompetenstrappan och interkulturell dialog diskuteras. För företag som går in som deltagare senare under projektperioden är första steget i projektet, utöver att genomföra den kartläggning, där jämställdhets- tillgänglighets- och ickediskrimineringsperspektiven beaktas, om företagets behov av kompetensutveckling gäller även att intyga att de inte tagit emot deminimis stöd på mer än 200,000 euro de senaste tre räkenskapsåren. Intyg skickas till projektägaren som vidare gör en ändringsansökan för beslut om nytt företag i projektet. När ESF tagit beslut om att företaget deltar i projektet får de erbjudande om vad som kan göras genom projektet. Detta har visat sig vara en bra start i Lyftkraft Dalarna då projektledaren får insikt om företagets behov samt så kan projektledaren och deltagaren föra en dialog under projektets gång om deltagarens behov ändras. Detta gör även att projektpersonal får insikt om särskilda behov hos



Medfinansieras av
Europeiska unionen

anställda, detta kan vara behov av tolk eller att utbildningen genomförs på annat språk, funktionsnedsättning eller andra särskilda behov som behöver tillmötesgå. För de företag som är intresserade av att ta del av upphandlade webinarier kommer dessa finnas tillgängliga. För de företag som är intresserade av att genomföra kompetensutveckling mer specifikt för företaget kommer projektledaren att bjuda in företagsrepresentanter till ett inledande möte. Om företaget efterfrågar en utbildning som ännu inte finns upphandlad tar projektpersonalen, tillsammans med deltagande företag, fram en kravspecifikation för kommande upphandling där också tidigare nämnda särskilda behov och krav diskuteras. Upphandlingen skall göras i enlighet med horisontella principer och leda till att projektmålen uppfylls. Projektägaren genomför upphandling om behov finns och när leverantör finns på plats genomförs ett inledande möte tillsammans med deltagande företag och upphandlad utbildningsleverantör. Planering av utbildning och förhållningsregler bestäms och därefter kan utbildningen starta. Vid fysiska utbildningar kommer i vissa fall deltagaren att få ta sig till avtalad utbildningsplats och ibland kommer utbildningen att genomföras på plats hos respektive deltagande företag. Efter avslutad utbildningsinsats ansvarar projektledaren tillsammans med upphandlad utbildningsleverantör att individerna signerar närvaroblanketter som projektpersonalen vidarebefordrar till ESF. Varje utbildningsinsats utvärderas också genom att individerna får fylla i en enkät efter genomförd utbildning. Jämställdhets-, ickediskriminerings-, samt tillgänglighetsaspekter beaktas såväl vid val av insats, upphandling av insats, genomförande av insats samt i utvärderingen som individerna får fylla i efter genomförd utbildning. Frågor ställs också i utvärderingen avseende det livslånga lärandet och hur individen tycker att insatsen bidragit till det, och hur det stärkt individen samt företaget i förekommande fall. Individen har möjlighet att delta i fler insatser om behov finnes och budget tillåter. Individerna kommer i snitt lägga 16 timmar totalt på utbildningsinsatser etc. i projektet.

Vid prioritering av deltagare ska prioritering ske för att få en jämn könsfördelning bland projektets deltagare för att uppnå projektmålen om jämn könsfördelning vad gäller resurser och antal. Även deltagare som deltagit i kompetenstrappan kommer att prioriteras för en förbättrad integration och mångfald samt för en bättre implementering. Det är också av vikt att deltagaren genom kompetensutvecklingen ska stärka sin ställning inom företaget eller göra hen bättre rustad på arbetsmarknaden.

Beskriv hur ni säkerställer att projektet kommer att nå planerat antal deltagare och vilka åtgärder som kommer vidtas om svårigheter uppstår kopplat till detta.

Mot bakgrund av de erfarenheter vi dragit i flera av de projekt vi driver, så ser vi ett stort behov hos SME-företagen av kompetensutveckling för personalen. Vi har mötts av liknande berättelser från arbetsgivare från flera olika typer av branscher. Det de kommunicerar är utmaningar att hitta och rekrytera den kompetens de behöver.

De har då fått hitta andra lösningar med befintlig personal eller rekryterat personal som inte har tillräckliga kunskaper för att kunna bidra på önskat sätt till företagets utveckling. Behoven av kompetensutveckling är stora och vi får det även bekräftat från t.ex. näringslivskontoren, IUC Dalarna, Samarkand m.fl. som vittnar om samma berättelser från sina kontakter med olika företag. Det är också genom alla dessa kontaktytor som vi säkerställer att vi kommer i kontakt med arbetsgivare som har personal med behov av kompetensutveckling både för att kunna leverera på "basnivå", men även för att kunna arbeta med utvecklingsfrågor som gör att jobben och företagen säkras för lång tid framåt.

Vi säkerställer att vi når planerat antal deltagare genom;

26 antal företag har redan meddelat att de vill ingå i ett kommande kompetensutvecklingsprojekt. Detta har bekräftats av dem genom de undertecknade Deminimisblanketterna

Direkta kontakter med ett stort antal SME-företag som vi tidigare har skaffat oss genom projekt som t.ex.

Lyftkraft Dalarna, K.R.O.K. och Ökad Handelskraft & Samverkan.

En nära kontakt och dialog med näringslivskontoren

En nära kontakt och dialog med Visit Dalarna, Samarkand, IUC Dalarna, Rekryteringslots Dalarna m.fl.

Företagsbesök och olika informationsinsatser till SME-företagen om hjälpen som finns att få.

Dessa samarbetspartners hjälper oss att fånga in behov och öppna dörrar som gör att vi får en snabb kontakt med SME-företagen med kompetensutvecklingsbehov.

Åtgärder som vidtas om svårigheter uppstår:

Snabb analys av vilka företag och eller deltagare det som är som vi saknar och varför. (Viktigt i det här sammanhanget att vi har frågat de företag som vi har varit i kontakt med och som har tackat nej till insatser, varför de har avstått från kompetensutvecklingsinsatserna.)

Diskussion tillsammans med våra samarbetspartners om vilka extra insatser vi ska sätta in för att nå dem.

Projektet lyfter frågan på styrgruppsmöte och för en dialog med ESF om problemet kvarstår efter ovan vidtagna åtgärder

Om ni avser att arbeta transnationellt i projektet, beskriv hur det arbetet ska genomföras.

Falun Borlänge-regionen AB har god erfarenhet av att driva EU-projekt och har en väl uppbyggd projektadministration kring detta. Organisationen har erfarenhet av att driva projekt både inom ramen för ERUF, ESF, Interreg och Erasmus. Bolaget har även erfarenhet av att driva utvecklingsarbete mot uppsatta mål samt kvalitetsuppföljning. Detta ger bra förutsättningar till en snabb start i projektet. Projektägaren har ett stort och brett nätverk inom olika branscher med upparbetade relationer till samarbetspartners i regionen som kommer projektet till gagn samt ger bra möjligheter till dialog, förankring och genomförande av insatser.

Bolaget har en väl fungerande projektredovisning som gör det lätt och tydligt att redovisa samt följa projektets ekonomiska framdrift. Som stöd för projektet finns även flera medarbetare med lång och bred erfarenhet av EU-finansierade utvecklingsprojekt. Stöd och kompetens finns att tillgå från befintlig personal med erfarenhet av projektledning och erfarenhet av ett omfattande Interregprojekt med stöd av ERUF samt som projektledare och projektägare till flera större ESF-projekt inom programområde 1 och 2. VD och projektägare har även bakgrund som anställd inom länsarbetsnämnden och dåvarande Mål 3, och därefter ESF-rådet. Projektet kommer även att ges stöd av bolagets kommunikator vad gäller kommunikationsplan, marknadskommunikation och informationsspridning.

Falun Borlänge-regionen är en relativt erfaren projektägare och har därför kommit i kontakt och arbetat med frågan tidigare. Både i tidigare projekt och i det ESF-projekt som vi driver även nu - Attraktiv industri. Detta gör att kompetens och stöttning i frågan finns internt. Våra samverkanspartner är också de relativt erfarna vad gäller jämställdhets- och tillgänglighetsarbete

En projektledare med projekterfarenhet och med relevant kontaktnät i regionen kommer att rekryteras till projektet. Projektledaren bör ha erfarenhet av ESF projekt samt kunskaper i jämställdhet, tillgänglighet och ickediskriminering. Projektledaren har det övergripande ansvaret för projektet och driver projektet framåt i enlighet med uppsatta mål och tillvägagångssätt.

Projektmedarbetare. Bör ha god administrativ förmåga, ha god kännedom om företagets kompetensförsörjningsproblematik: Denne ska vara projektledaren behjälplig med rapportering och upprättande av rutiner, etc. Kunskaper om horisontella kriterier och tidigare erfarenhet från Socialfondsprojekt är önskvärt. Projektmedarbetaren ska också fungera som utbildare som tillsammans med samverkanspart genomför utbildningar för ledning och anställda i företag kring kompetenstrappan, strategisk kompetensplanering och integration/ mångfald.

Ekonom med kunskap om, och erfarenhet av Socialfondsprojekt och projektredovisning/ rekvisitioner. Finns internt i organisationen idag samt kommunikator med god kännedom om de horisontella kriterierna. Finns is



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Om ESF rådet inte godkänner kostnader som redovisats i ansökan om utbetalning har också bolaget den finansiella styrkan att klara av detta. Naturligtvis är det avhängigt av hur stora kostnaderna är men eftersom detta projekt inte innehåller några externa tjänster eller övriga kostnader utan enbart är baserade på arbetade timmar ser vi risken som relativt låg för att detta ska kunna inträffa. I planeringen av projektet har också tid lagts på att testa olika scenarier för att se hur detta skulle påverka möjligheten till medfinansiering. Samverkansparterna är också medvetna om den budgetmodell som används med schabloner/ timme och funktion samt vad det innebär och den medfinansiering som de står för i form av del av kostnaden.

Beskriv vilken typ av intäkter som projektet kommer att generera.

Har moms inkluderats i de faktiska kostnaderna i budget?
(gäller ej projekt med 40%-modellen)

Nej

Förankring

Beskriv hur projektansökan är förankrad hos stödsökande och hos övriga aktörer som medverkar i projektansökan.

Projektet är väl förankrat internt bland personalen hos projektägare. Flertalet anställda har varit delaktiga i framtagandet av projektbeskrivning och ansökan. Vidare har bolagets styrelse informerats om rubricerat projekt. Bolagets styrelse består av kommunalråden i FBRs ägarkommuner, varför projektet anses vara väl förankrat internt.

Bolagets VD har vid en gemensam träff med kommundirektörerna i de olika deltagande kommunerna informerat/ haft dialog kring det tänkta projektet.

Näringslivscheferna i länet har tillfrågats om de vill att projektägaren ska ansöka om medel till detta projekt. Ett par har inte svarat än men 11 av länets kommuner ställer sig positiva och vill att projektansökan ska skickas in. Vidare har projektet presenterats för AB Samarkand 2015 som är ett utvecklingsbolag för Ludvika och Smedjebacken. Bolaget ställer sig bakom denna ansökan då detta ligger i linje med bolagets uppdrag att verka för en höjning av kunskapsnivån och förbättrad kompetensförsörjning i området. Samarkand ser också vikten av kunskapshöjning inom interkulturalitet som ju är en viktig insats i rubricerat projekt. Samarkand 2015 ser alltså att projektet ligger i linje med vad de ser för behov hos företagen. Näringslivsenheternas, Visit Dalarnas och Samarkands roll kommer att vara att via deras kommunikationskanaler och möte med företagare informera om projektets möjlighet till kompetensutveckling som ligger i linje med företagets och individernas behov för att kunna utveckla verksamhet för bättre tillväxt i länet.

På ett möte med näringslivscheferna i bolagets ägarkommuner har även den interkulturella delen, utbildningar i hur man arbetar med kompetenstrappan på ett effektivt sätt diskuterats och mottagits med positiva reaktioner.

Avesta kommun är med som samverkanspart och Brigitta Hägg Integrationssamordnare kommer att arbeta i projektet med utbildningar inom interkulturalitet kompetenstrappan bland annat vilket beskrivits i tidigare



Medfinansieras av
Europeiska unionen

stycken. Detta är väl förankrat med chef Marie Hjelm. Att denna metod implementeras i projektet gör även att projektet har möjlighet att sprida metoden till fler företag även utanför Avesta kommun. Detta gör att fler företag i länet efter projektets slut kommer arbeta mer implementerat med kartläggning av funktioner och arbetsuppgifter för att kunna effektivisera de befintliga anställdas produktion med eventuella kompetensutvecklingsbehov som följd. I ett långsiktigt scenario kommer deltagande företag att arbeta på ett systematiskt sätt och kontinuerligt fylla på med relevant kunskap inom området. Allt detta med ett mål att användas som en del i ett viktigt kompetensutvecklingsarbete i länet.

Coompanion har informerats om projektet och möjligheterna för sociala företag att få delta. I ansökan finns även arbetsintegrerade sociala företag med.

Projektägaren har fört diskussioner med Patric Samuelsson, integrationsstrateg/ samordnare på Länsstyrelsen Dalarna om projektansökan och dess tänkta insatser för en ökad mångfald på arbetsplatserna. Patric eller någon annan inom integrationsområdet kommer att delta i styrgruppen. Projektets kopplingar både till Länsstyrelsens arbete med integration samt region Dalarnas kompetensförsörjningsstrategier ger också goda möjligheter till tillvaratagande av resultat och implementering i andra sammanhang. Region Dalarnas kompetensförsörjningsstrateg Conny Danielsson har informerats om projektet och någon av kompetensförsörjningsstrategerna från Region Dalarna kommer att vara adjungerad till styrgruppsmötena.

KROK är ett Pandemiprojekt med verksamhet i hela Dalarna som pågår till augusti 2023. I detta projekt koordinerar Falun Borlänge-regionen AB insatser i sju av länets kommuner. I detta arbete har man bland ringt upp ca 1800 företag i de sju kommunerna för att lyssna in deras behov. Mycket av de behoven man ser inom KROK vad gäller kompetensutveckling/ utbildningsinsatser stämmer väl överens med vad man sett inom Lyftkraft Dalarna projektet och framtagandet av rubricerat projekt har skett i nära samverkan med KROK koordinatör. Koordinatör Inger Wilstrand kommer också att delta i styrgruppen.

Styrgruppen för Lyftkraft Dalarna har informerats och varit delaktiga i beslut om att ansöka om ytterligare projekt. Flera av Lyftkraft Dalarnas styrgruppsmedlemmar kommer att sitta i styrgruppen för kommande projekt medan några deltagare byts ut, bl.a. kommer kommunen var näringslivschef deltar kommer att bytas ut samt att ett nytt deltagande företag kommer att finnas med i styrgruppen. Ett första styrgruppsmöte kommer att bokas in snart efter projektstart och kommer som nämnts att kompletteras med en representant från ett deltagande företag i projektet.

Även behoven av utbildningsinsatser som man ser hos de företag som deltar i projektet Ökad handelskraft och samverkan som ägs av Falun Borlänge regionen har bidragit till det tänkta upplägget i denna ansökan.

Projektets samarbetspartners IF metall och IUC Dalarna har informerats om rubricerat projekt och kommer båda ha representanter med i styrgruppen. Projektledaren har informerat Patrik Engström, Ombudsman på arbetslivsenheten hos IF Metall om kommande projektansökan vid tillfälle då denne också informerade om erfarenheterna av Lyftkraft Dalarna. Projektet ligger väl i linje med IF Metalls arbete kopplat till kompetensutveckling inom branschen. IF Metall har haft Monica Enarsson, ombudsman IF Metall Dalarna som deltagit i styrgruppen för Lyftkraft Dalarna och hon kommer att delta i styrgruppen även för detta projekt.

Peo Sjöberg, IUC Dalarna (Industriellt utvecklingscentrum) har representerat IUC Dalarna i Lyftkraft Dalarna och kommer även finnas med i styrgruppen för detta projekt. Samarbetet med IUC Dalarna har för Lyftkraft Dalarna fått mycket positiva konsekvenser då kontakten med många industriföretag i Mora gått genom Peo. Peo har varit behjälplig med kontaktvägar in samt direkt kontakt med företag i kommunen. Peo har fått



Medfinansieras av
Europeiska unionen

information om projektansökan och har för avsikt att fortsätta hjälpa till i ett nytt projekt med styrgruppsdeltagande samt som dörroppnare hos industriföretag i Mora. Vidare har även IUC Värmland fått information om projektet då det under Lyftkraft då projektledaren haft ett gott samarbete med projektledaren för KARD. IUC Värmland söker också ett nytt kompetensutvecklingsprojekt för industriföretag där företag i Mora kommer att erbjudas stöd och är intresserade av att fortsatt samarbeta för att de nya projekten ska komplettera varandra.

Visit Dalarna är en viktig samarbetspartner för projektet med tanke på den stora och viktiga besöksnäringen i regionen. Niclas Johansson, affärsutvecklare har deltagit i styrgruppen för Lyftkraft Dalarna och kommer även att delta i styrgruppen för detta projekt. Hans insikter och kontakt med besöksnäringen kommer vara viktiga för projektet då dessa utgör en stor del av regionens totala näring.

Vid ett positivt beslut kommer projektägaren att meddela samtliga involverade aktörer. Projektledare kommer till en början att vara Eva-Lena Palander till dess att ordinarie projektledare rekryterats och kommit på plats. Rutiner etc för genomförande är framtagna och en del upphandlade tjänster kommer då antagligen att vara på plats varför man i ett relativt tidigt skede kan komma i gång med utbildningsinsatser. Eva-lena Palander kommer också att inneha ekonomifunktionen i projektet då andra personer internt i bolaget är ekonomer i andra projekt som bedrivs parallellt. Projektmedarbetartjänsten kommer att tillsättas så snart som möjligt.

Information om projektet kommer tidigt att tas fram av kommunikatör för spridning via näringslivsenheterna och samarbetspartners.

De företag som redan nu visat intresse för att delta i projektet och som inlämnat intyg om försumbart stöd har fått en kort beskrivning av vad projektet kan bidra med. Dessa får också om information om att projektet beviljats medel och information om startdatum och planerad uppstart av utbildningsinsatser. Flera av dessa företag har deltagit i Lyftkraft Dalarna vilket gör att de har god kunskap om vad deltagande i projektet innebär samt att de alla har stora behov av vidare kompetensutveckling. Det är en fördel för projektet att ha deltagare som har god kunskap om vad de kan få ut av projektet för att med hjälp av dessa sprida projektet bland andra företag i länet. Detta har fungerat på ett bra sätt i Lyftkraft Dalarna då företag själva tog initiativet att kontakta projektledaren efter att ha hört om projektet från branschkollegor. Bland företagen finns en bredd av olika branscher, företagsformer och företagsstorlekar. Dessa får också om information om att projektet beviljats medel och information om startdatum och planerad igångkörning av utbildningsinsatser.

Beskriv hur projektets styrgrupp kommer att sättas samman. Beskriv hur styrgruppens aktörer är relevanta för att tillvarata projektets intressen och resultat.

Projektets styrgrupp kommer att innehålla representanter ur gruppen samarbetspartner men även ur målgruppen för projektet. När styrgruppen tillsätts är det viktigt att rollfördelningen sker så att representation finns från olika branscher och geografisk spridning i länet. Sammansättningen i gruppen ska vara jämställd och struktureras utifrån de horisontella principerna som styrgruppen förväntas bidra till att integrera i projektet. En bra mix av kvinnor, män och mångfald i övrigt har eftersträövats vid tillsättning av styrgruppen. Personer med bra kunskap om horisontella kriterier ska också finnas i styrgruppen. Utöver samarbetspartners finns även intressenter till projektet och till exempel kommer representanter från Region Dalarna och Länsstyrelsen att delta i styrgruppen som adjungerande eller ordinarie för att bidra med viktiga perspektiv i kompetensförsörjning- och integrationsfrågor. Intressenterna är också viktiga mottagare och spridare av erfarenheter och resultat. Vi kommer i projektet att agera för att tillvarata erfarenheter hos samarbetspartners och intressenter i största möjliga omfattning. I Styrgruppen kommer även ett deltagande företag att representeras, detta har gjort i Lyftkraft Dalarna och deltagarens perspektiv har varit värdefullt många gånger, framför allt för en förståelse för små företags resurser i form av personal och



Medfinansieras av
Europeiska unionen

tid. Målgrupp, samarbetsparter och intressenter kommer därför involveras tidigt och utgöra projektets styrgrupp.

Styrgruppen planeras vid ansökan bestå av:

Monica Enarsson, IF Metall

Peo Sjöberg, IUC Dalarna AB

Niklas Johansson, Visit Dalarna AB

Andreas Nordqvist, Näringslivschef Gagnefs kommun

Inger Wilstrand, KROK Falun Borlänge Region AB

Eva-Lena Palander, projektägare och VD Falun Borlänge Region AB.

Deltagande företag

Lars Lindblom, VD Samarkand2015

Representant Region Dalarna (adjungerande)

Projektledaren medverkar på alla styrgruppsmöten.

Styrgruppen kommer utbildats inom jämställdhet, tillgänglighet och ickediskriminering. Styrgruppens roll kommer vara att tillse att projektet fortskrider enligt plan och att ta beslut i strategiskt viktiga frågor som exempelvis prioritering av utbildningsinsatser i projektet, åtgärder med koppling till riskanalys samt andra strategiskt viktiga frågor. En viktig prioritering av utbildningsinsatser kan komma att ske efter analyserna genomförts om det visar sig att behovet av utbildningsinsatser är större än förväntat. Insatser som bidrar till normbrytande yrkesval kommer dock att prioriteras och i möjligaste mån insatser för utrikesfödda, funktionsnedsatta och unga. Eventuell prioritering av nya företag som ska få delta i projektet kommer också att göras utifrån hur de företagen bidrar till måluppfyllelse vad gäller utbildat antal kvinnor och män samt insatser för funktionsnedsatta, unga, gamla och utrikesfödda.

Styrgruppen består till stor del av främjare och projektaktörer samt IF metall som alla har ett stort kontaktnät med företagare i regionen. Detta borgar för en god försörjning av deltagande företag till projektet såväl som implementering av projektets metoder och resultat. Vidare kommer integrationsperspektivet i styrgruppen via Länsstyrelsen samt kompetensförsörjningsperspektivet att bidra mycket inom område samt möjliggöra spridning till andra aktörer/ regioner med intresse för valda metoder och resultat.

Sammanfattning

På svenska

Projektet syftar till att stärka kompetensen hos 1000 anställda kvinnor och män i små och medelstora företag i Dalarna. Problem som låg utbildningsnivå, en starkt könssegregerad arbetsmarknaden samt demografiska utmaningar bidrar alla till problembilden idag.

I länet genomförs nu stora satsningar och kompetensbristen kommer att bli ett stort problem framöver, inte minst för de mindre företagen. Många står också utanför arbetsmarknaden idag och detta bidra ytterligare till företagens svårigheter att rekrytera rätt kompetens.

Samtidigt är innovationskapaciteten och internationaliseringskapaciteten låg i länets företag.