

RESULTAT & LÄRDOMAR FRÅN PROJEKTET FRAMTIDSKOMPETENS I BLEKINGE

2019-03-01 till 2021-02-28

ATT ATTRAHERA, UTVECKLA OCH BEHÅLLA PERSONAL



KOMPETENSFÖRSÖRJNING – EN VIKTIG FRAMTIDSFRÅGA FÖR ALLA FÖRETAG

Kompetensförsörjning är en stor utmaning för många företag idag och ett viktigt område att arbeta strategiskt med för att behålla och utveckla sitt företags konkurrenskraft.

Genom projektet Framtidskompetens i Blekinge, som finansierats av Europeiska socialfonden, har vi genom en mängd olika insatser ökat de deltagande företagens kompetens i att attrahera, utveckla och behålla personal. Via coaching, utbildningar och erfarenhetsutbyten har företagen stöttats i sitt arbete med frågor som exempelvis kompetensförflyttning, talangattraktion och rekrytering.

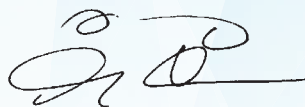
En annan viktig fråga har varit hur företagen kan bredda sin rekryteringsbas. Det är idag svårt att hitta rätt kompetens till många branscher, vilket gör det ännu mer angeläget att arbeta med så brett perspektiv som möjligt. Det handlar många gånger om att se förbi stereotypen av vilka som arbetar i den egna branschen och se till hur man rekryterar utifrån bland annat kön, ålder och etnicitet där det många gånger råder en obalans. Detta är viktiga frågor för företagens arbetsgivarvarumärke, eller employer branding, som också är ett av de områden som projektet fokuserat på.

Techtank har varit projektägare och har tillsammans med övriga innovationsmiljöer i Blekinge – Blekinge Business Incubator, Blue Science Park och NetPort Science Park – drivit Framtidskompetens i Blekinge som startade i mars 2019 och avslutades i februari 2021.

En av de största utmaningarna i projektet kom ungefär ett år in i projektet då Coronapandemin slog till på allvar. Korttidspermitteringar och att inte kunna arrangera insatser på plats medförde bland annat att det inte gick att nå lika många medarbetare på de deltagande företagen som var tänkt. Tack vare att vi snabbt kunde ställa om till

digitala insatser och genom ett stort engagemang hos såväl deltagande företag som projektmedarbetare har vi ändå kunnat genomföra projektet på ett framgångsrikt sätt. I denna broschyr kan du läsa mer om projektet, vilka resultat vi kan se och vilka lärdomar vi kan dra av Framtidskompetens i Blekinge.

God läsning!



Ingela Håkansson

Klusterledare, Techtank



"Attrahera, utveckla och behålla har varit lite av ett mantra under detta projekt, men inte utan anledning. De är alla oerhört viktiga i ett företags arbete med kompetensförsörjning och kompletterar varandra. Man måste jobba med alla bitar."

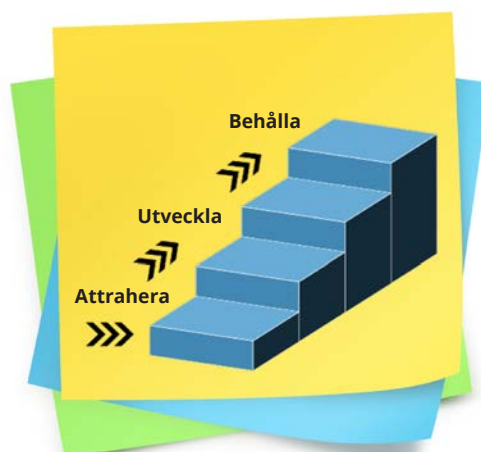
OM FRAMTIDSKOMPETENS I BLEKINGE

Bakgrund

Framtidskompetens i Blekinge har utgått från företagens utmaningar med kompetensbrist som hämmar expansionen av Blekinges näringsliv. Många av företagen behöver utveckla de processer som styr hur man kompetensutvecklar och rekryterar internt, liksom företagens förmåga till breddad rekrytering. Att inkludera och att ta tillvara på olikheter är ett steg i detta arbete, men företagen behöver även kompetenshöjande insatser kring ledarskap, kommunikation, förändringsarbete etc.

Företagen som är knutna till Blekinges innovationsmiljöer delar många gånger liknande förutsättningar och utmaningar. Innovationsmiljöerna ser samverkan som ett viktigt verktyg för att stär-

ka erfarenhetsutbyte och lärande bland sina medlemsföretag, mellan innovationsmiljöerna själva och det omgivande samhället och dess nätverk. Möjligheterna att genom utökad samverkan få större genomslag i de för företagen viktiga kompetensförsörjningsfrågorna har varit en bärande idé för projektet.



FAKTA

Övergripande mål:

Att stödja och utveckla små och medelstora företags förmåga och processer för en mer effektiv och breddad kompetensförsörjning genom att bli bättre på att attrahera, utveckla och behålla personal.

Projekttid:

2019-03-01 till 2021-02-28

Projektets totala budget:

ca 7 000 000 SEK

Projektägare:

Techtank/Olofströms Näringsliv AB

Samverkanspartners:

Blekinge Business Incubator, Blue Science Park, NetPort Science Park

Finansiär:

Europeiska socialfonden (ESF)

Övriga samarbetspartners:

Region Blekinge, Länsstyrelsen i Blekinge, Blekinges jämställdhetsnätverk, fackförbund m fl.

Målgrupp:

VD, HR, kommunikation, avdelningschefer, teamledare – individer som jobbar med/är ansvariga för kompetensförsörjning på de 18 deltagande företagen. Företagen har utgjorts av allt från små innovationsföretag till medelstora ICT-företag och industriföretag.

Områden:

Employer branding, kommunikation, värdegrund, kandidatprofilering, rekrytering, internutbildning, "successionsplanering", kompetensanalyser, medarbetarlojalitet, ledarskap, likabehandling, CSR m fl.

Insatser:

Erfarenhetsutbyten/nätverk, utbildningar, seminarier, utvecklingsprojekt, processutveckling, coaching m fl.

ORGANISATION OCH ARBETSSÄTT

I projektgruppen har projektägaren, Techtank, och samtliga samverkanspartners, Blekinge Business Incubator, Blue Science Park samt NetPort Science Park, varit representerade med följande roller:

- Projektledare
- Nodprojektledare
- Kommunikatör
- Projektadministratör
- Projektekonom
- Upphandlare

Det är i denna grupp som det operativa arbetet utförts. Digitala pulsmöten varje vecka har underlättat och drivit det gemensamma arbetet framåt.

Projektet har även haft en styrgrupp med representanter från olika samarbets- och samverkansaktörer, där inte minst frågor kring samverkansutveckling, lärande och resultatspridning stått högt på agendan.

De i projektet medverkande företagen har varit knutna till en av fyra noder:



"Projektet har haft betydelse för våra innovationsmiljöer på flera sätt. Dels har det bidragit till ett utbyte mellan startups och etablerade företag i regionen, dels har det gjort att våra miljöer kommit igång med ett reellt samarbete. Vi har jättemycket att vinna på att fortsätta utveckla de processer och utbyten som Framtidskompetens i Blekinge startat upp."

Anders Cronholm, VD, Blekinge Business Incubator och medlem i projektets styrgrupp



MEDARBETARUNDERSÖKNING VISAR PÅ POSITIV UTVECKLING

I analysfasen av Framtidskompetens i Blekinge gjordes en omfattande medarbetarundersökning, en så kallad nollmätning, för att ta reda på hur medarbetare på de deltagande företagen uppfattade det egna företags förmåga att attrahera, utveckla och behålla personal.

Denna följdes sedan upp med en eftermätning i slutet av projektet.

Eftermätningen visar på en tydligt positiv utveckling i jämförelse med nollmätningen på nästan alla de påståenden som medarbetarna fick svara på, nämligen:

- Alla bakgrunder behandlas rättvist
- Vår arbetsplats är attraktiv för både män och kvinnor
- Vårt företag är bra på att kommunicera ut sina mål och strategier
- Jag ser möjligheter att utvecklas i vårt företag
- Jag ser möjligheter att avancera och göra karriär
- Jag inspireras av vårt företags syfte, mål och visioner
- Vårt företags värderingar stämmer bra överens med det jag tycker är viktigt i livet
- Mina arbetsuppgifter är meningsfulla för mig
- Mina åsikter räknas på vårt företag
- Mina kollegor uppmuntrar åsikter som skiljer sig från deras egna
- Om jag blev erbjuden samma jobb fast på ett annat företag skulle jag stanna kvar

! Det finns en direkt koppling mellan företagets ambassadörsindex och hur nöjda företagets kunder är. Ett tips – vill ni öka kundnöjdheten, börja att arbeta med era medarbetare!

Från minus till plus på Ambassadörsindex

Även det så kallade Ambassadörsindexet undersöktes. Man kan kategorisera påståendena under rubriken ambassadör, d v s är man en ambassadör för sitt företag, eller under rubriken baktalare/kritiker, d v s man kan inte rekommendera arbetsplatsen till andra. Om man drar ifrån andelen baktalare från ambassadörer får man ett index från -100 till +100 och man bör sträva efter att det ligger på +. I undersökningen kan man se en mycket positiv utveckling, med färre kritiker och fler ambassadörer. På aggregerad nivå ser man att för företagen i projektet har ambassadörsindex ökat från -7 till +20.



"I vilken grad skulle du rekommendera det här företaget som arbetsplats?"

Skala 0-10

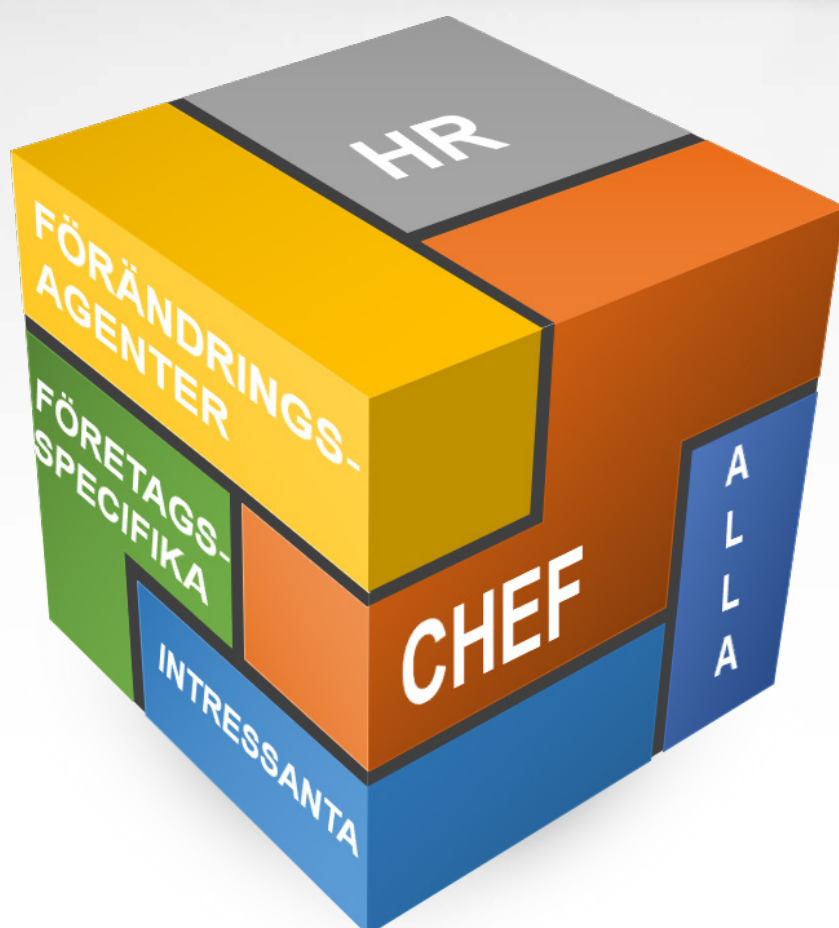
% Ambassadörer minus % Baktalare =
Ambassadör Index (från -100 till +100)

INSATSER FÖR OLIKA MEDARBETARE I FÖRETAGEN

Framtidskompetens i Blekinge inleddes med en analys- och planeringsfas då företagen fick jobba med bl a enkäter, kartläggningar och analyser som resulterade i individuella kompetensutvecklingsplaner för respektive företag.

Ett halvår in i projektet var det dags för genomförandefasen med konkreta insatser för att ge företagen ny kunskap och nya verktyg för att stärkas i sitt kompetensförsörjningsarbete. De framkomna kompetensutvecklingsbehoven klustrades i ett antal block beroende på roll/område:

- HR-programmet
- Chef
- Förändringsagenter
- Intressanta teman
- Alla
- Företagsspecifika





HR-PROGRAMMET

Primär målgrupp i projektet har varit HR-chefer och kompetensansvariga på de medverkande företagen. Därför har det funnits ett särskilt HR-program som löpt över hela projektperioden. De har lärt känna varandra väl, kunnat dela med sig av erfarenheter och kan på så sätt dra nytta av varandra även efter projektet.

HR-programmet har erbjudit ungefär ett lärtillfälle i månaden på olika teman som företagen själva önskat och sett behov av. Lärtillfällena har gett inspiration och ny kunskap men även konkreta verktyg och metoder som deltagarna fått testa i workshops. HR-programmet har även bestått av ERFA-träffar samt individuell coachning utifrån respektive deltagares och företags förutsättningar och behov.

Teman för lärtillfällen i HR-programmet:

- Värdegrund och organisationskultur
- Ledarskap
- Strategisk kompetensplanering
- Att leda och driva förändring
- Hälsosamt ledarskap
- Intern och extern rekrytering
- Incitament & belöningar
- Employer branding
- CSR – Corporate Social Responsibility
- En HR-chefs vardag
- Kommunikation

FÖRÄNDRINGSAGENTER

För att kunna förändra på ett företag eller i en organisation behövs det flera som förstår hur man arbetar med förändringar och kan agera som ett stöd och en förlängd arm ut i organisationen. Därför skapades rollen som förändringsagenter och de medverkande företagen fick själva utse vilka hos dem som skulle delta. Förändringsagenterna fick under sin tid i projektet ökade kunskaper inom:

- Kultur och värdegrund
- Leda utan att vara chef
- Likabehandlingsutbildning
- Förändringsledning

Övriga block

Utöver HR-programmet och Block Förändringsagenter har kompetensutveckling erbjudits även andra roller på de medverkande företagen. Exempel på lärtillfällen och teman för dessa är:

- Kommunikation & utmanande samtal
- Organisationsutveckling
- Kompetenssuccession
- Intern och extern rekrytering
- Incitament och belöningar
- GIG-ekonomi

Genom de olika blocken har det funnits goda möjligheter för deltagarna att bygga nätverk och utbyta erfarenheter med de som arbetar inom liknande funktioner på andra medverkande företag.



Från förändringsagenternas kick-off den 11 december 2019.

"Förändringsagenterna är tillsammans med ledningen nyckelpersoner i företagets förändringsarbete genom att leda det lokala förändringsarbetet på exempelvis sin avdelning på företagen."

NYA VERKTYG, ARBETSSÄTT OCH UTVECKLINGSMÖJLIGHETER

”Vi är framtidssäkrade genom det här projektet”

Stumbly AB i Karlskrona med verksamheten Drömuupdraget är ett av företagen som deltagit i Framtidskompetens i Blekinge. Vi ber företagets grundare Emil Pettersson och Simon Hellgren att berätta om deras medverkan i projektet.

– Erfarenhetsutbytet med de andra bolagen är något som vi verkligen tar med oss. Många av de andra bolagen har varit större, kommit lite längre och det känns som att vi kan lära oss av deras erfarenheter och kanske undvika fallgropar som de gått igenom, berättar Emil.

Simon fyller på:

– Vi har lärt oss väldigt mycket. Alltifrån att kommunicera bättre till olika verktyg och metoder. Framtidskompetens i Blekinge har gett oss förutsättningen att kunna förbättras, utvecklas och växa framöver. Nu dokumenterar vi allt vi gör, vi försöker skapa strukturer för att lättare kunna introducera nya medarbetare i bolaget.

Emil bygger vidare på det Simon berättar:

– Vi har jobbat en hel del med Employer Branding. Det är otroligt viktigt för oss som ett bolag som anställer och hyr ut personal att attrahera ny personal och se till att vi är konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden. Vi har också utvecklat vårt arbete med CSR, Corporate Social Responsibility.

Vi jobbar oftast med ung personal och unga idag vill att man bryr sig om miljön, klimatet och det sociala. Att man inte bara tjänar pengar utan att man faktiskt bryr sig om världen också.

Avslutningsvis ber vi Emil och Simon berätta om deras nästa steg för bolaget.

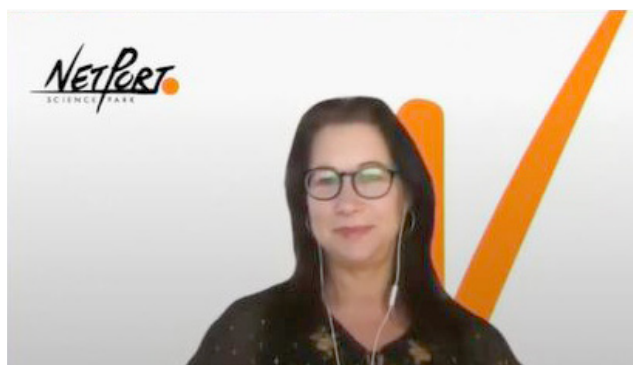
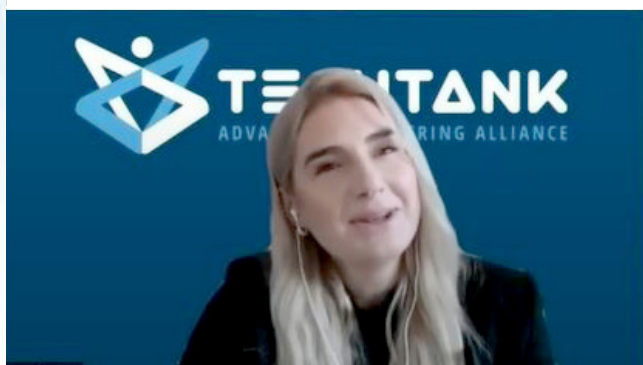
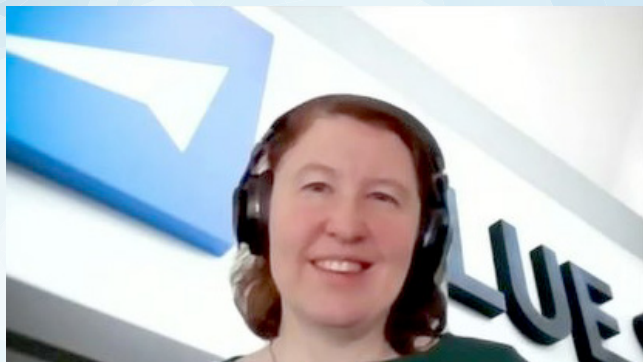
”Utöver sakkunskaperna har vi byggt ett starkt nätverk med andra företag i Blekinge.”

– Med ett företag i ett relativt tidigt skede är det kaos, så är det bara... det händer grejer hela tiden, vi växer och man behöver anpassa sig. Men på samma gång vill vi göra den här resan från oss två och våra konsulter till ett större bolag och det känns som att vi nu fått verktygen som gör det möjligt. Vi är framtidssäkrade genom det här projektet.



Simon Hellgren och Emil Pettersson intervjuas till en film som visades på Framtidskompetens i Blekinges slutkonferens.

NODLEDARNAS TANKAR KRING LÄRDOMAR OCH UTMANINGAR



Samtliga nodledare under projektets digitala slutkonferens den 26 januari 2021.

Tillsammans har vi sett och upplevt diskussioner mellan de olika företagen som varit intressanta. Att företag från olika branscher och områden ändå delar liknande utmaningar i vardagen var det kanske få som trodde. Under projektets gång har detta varit en stor fördel för de deltagande företagen. De har öppet fått diskutera dessa utmaningar och lösningar med varandra som de kanske inte hade gjort på detta sätt om det inte vore för sammanhanget och de erfarenheter som fanns där. De deltagande företagen har kunnat lära av varandra, kunnat mötas i olika forum samt skapat nya relationer som de förhoppningsvis kan ha nytta av även efter projektet slut.

Då projektet involverat samverkanspartners från de olika innovationsmiljöerna i Blekinge har det upparbetats ett bredare samarbete även där. Vi ser redan nu synergieffekter av att vi lärt känna varandras verksamheter bättre. Vi har blivit am-

bassadörer för varandra och vi har redan identifierat möjligheter till fler samarbeten inom olika projekt och insatser framöver.

Utmaningar i projekt som involverar många medarbetare hos de deltagande företagen är att kunna nå ut med insatser till alla. Även om rådande pandemi gjorde det svårt att nå ut till fler medarbetare så tror vi ändå att det hade varit en utmaning med detta. En lärdom att ta med till framtida projekt är att involvera fler företag med ett fokus på att försöka nå fler medarbetare på det sättet.

Therese Assarsson, Tectank

Emma Johansson, Blekinge Business Incubator

Karolina Söderlind, Blue Science Park

Emma Callerstig, NetPort Science Park

INSPIRATION, KOMMUNIKATION OCH RESULTATSPRIDNING

Halvvägs in i projektet gjorde Coronapandemin sig kännbar på många sätt. Många korttidspermitterades, andra arbetade hemifrån. Det fanns behov hos företagen att få ny energi och inspiration. Framtidskompetens i Blekinge arrangerade därför sex unika digitala lunchbooster med några riktigt energigivande talare.

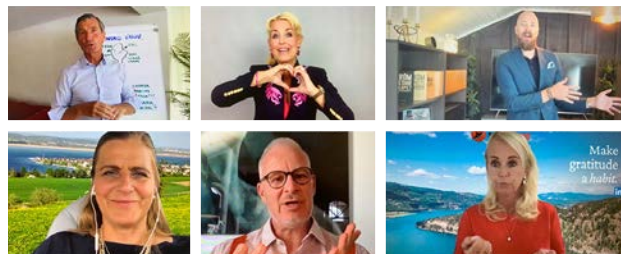
"Luncherna har gett oss en positiv kick att kämpa på, för förr eller senare så vänder det. Det jag tar med mig mest är att när omvärlden förändras så måste vi följa med och tänka i nya banor, inte bara sitta och vänta ut krisen och se allt negativt utan se möjligheter utifrån de förutsättningar som finns idag."

Citat från en av deltagarna i projektet

Resultatspridning på halvtidskonferens och slutkonferens

Under hela projektperioden har Framtidskompetens i Blekinge kommunicerat kring de insatser som genomförts. Genom att använda kanaler såsom nyhetsbrev, webb och sociala medier hos både projektägaren och alla samverkanspartners har information från projektet fått mycket god spridning.

För att ytterligare kommunicera lärdomar och resultat från projektet har två större konferenser arrangerats – en i halvtid och en i slutet – som båda lockade ett 70-tal deltagare från över 40 olika företag, organisationer och myndigheter. Konferenserna bjöd också på varsin inspirerande och lärorik föreläsning med Anna Dyhre kring Employer Branding samt Linda Hammarstrand kring Företagskultur.



Kjell Enhager, Linda Hammarstrand, Svante Randlert, Tina Thörner, Hasse Olsson och Ulrika Mårtén inspirerade på lunchboosterna under våren 2020.



Halvtidskonferens den 27 februari 2020



Slutkonferens den 26 januari 2021

TRE SNABBA FRÅGOR TILL PROJEKTDELTAGARE!

1. Vad har du personligen lärt dig och nu gör annorlunda jämfört med före Framtidskompetens i Blekinge?

Den största lärdomen har jag fått kring vikten av god kommunikation och att hantera uppkomna problem i tid.

2. Vilka verktyg och arbetssätt har du infört i bolaget, som du tagit del av under lärtillfällen/ERFA-tillfällen m m?

Vi har bland annat infört dagliga ronder i produktionen där vi försöker uppmärksamma samtliga anställda. Att lyssna mycket. Vi jobbar med grunderna kring organisationskultur och hur vi kom-

municerar med varandra, hur vi betar oss mot varandra. Vi diskuterar mer i sådana termer nu än vad vi gjorde tidigare. Vi har också förbättrat vår kompetensmatris. Vi försöker plocka delar från det vi lärt oss hela tiden.

3. Vad är nästa steg för dig och ditt bolag – vad fortsätter ni att utveckla och arbeta vidare med utifrån "attrahera, utveckla, behålla"?

Vi vill fortsätta utveckla vårt ledarskap på alla plan.

Jesper Jarnehäll

Platschef Rydverken



Från ett av projektets lärtillfällen. Jesper Jarnehäll längst till vänster och Malin Sahlsten till höger. I mitten ses Åke Bondesson från ITE Fabriks, ett av de andra deltagande företagen.

1. Vilka ser du som de största fördelarna med projektet?

Jättespännande föreläsare. Erfa-möten där man kunnat byta erfarenheter även med företag från helt andra branscher, man har kunnat lära sig något av alla. Också bra att projektet pågått över lång tid, då man hunnit reflektera och jobba med vissa bitar mellan insatserna.

2. Har ni förändrat ert sätt att arbeta med att attrahera, utveckla och behålla personal?

Vi har flera goda exempel på utvecklingsmöjligheter inom företaget, men vi hade aldrig lyft fram det. Nu har vi jobbat en del med att visa det på våra sociala medier genom att lyfta fram medarbetare på olika sätt. Vi försöker även synliggöra

kvinnor mer, t ex har vi lyft att vår ledningsgrupp består av fler kvinnor än män och att vi gärna vill locka fler kvinnor till produktionen också. Det vi jobbar med mest nu är företagskulturen och hur vi kan attrahera nya medarbetare.

3. Har ni implementerat några konkreta verktyg?

Vi har använt oss av en hel del checklistor. Inom strategisk kompetensutveckling fick vi också med oss ett jättebra verktyg som vi använt oss av.

Malin Sahlsten

Produktionschef YTAB



JÄMSTÄLLDHET, TILLGÄNGLIGHET OCH ICKE-DISKRIMINERING I FOKUS

Projekt som får stöd från Svenska ESF-rådet ska aktivt arbeta med jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering, de s k horisontella principerna. Ett av delmålen i Framtidskompetens i Blekinge har också varit att deltagande företags medarbetare och deltagande företag ska ha ökat sin kunskap i just dessa frågor. På kommande sidor finns exempel på några av de insatser som gjorts inom projektet.

Enkät

I inledningsstadiet i projektet genomfördes en enkätundersökning för att ta reda på de deltagande företagens kunskap kring jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering. Enkäten visade bl a på:

- Ojämn fördelning av kunskap kring frågorna
- De flesta har inte specifika planer för arbetet med de horisontella principerna
- Goda exempel på hur andra arbetar praktiskt med frågorna önskas
- De flesta säger att de kan bli bättre på att arbeta med just dessa frågor

Utifrån svaren på enkäten kunde relevanta insatser identifieras och genomföras.

Checklistor

Checklistor inom området jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering har tagits fram som företagen har kunnat använda i sina respektive verksamheter.

Goda exempel

Inspirationsreportage om företag och organisationer som arbetar aktivt med jämställdhets- och mångfaldsarbete har tagits fram och spridits till företagen.

Likabehandlingsutbildning

I samarbete med det regionala jämställdhetsnätverket i Blekinge kunde en Likabehandlingsutbildning erbjudas i projektet, som blev mycket uppskattad av deltagarna.

"Utbildningen var väldigt bra eftersom den var uppbyggd så att deltagarna genom olika aktiviteter tvingades reflektera och diskutera utifrån egna erfarenheter. Det jag tar med mig är hur vi alla är formade av de normer som finns i samhället och utifrån våra egna erfarenheter/värderingar. Samt att vi var och en aktivt måste verka för att vi ska behandla alla lika och få ett jämställt samhälle."

Citat från deltagare på Likabehandlingsutbildningen



Några av deltagarna på Likabehandlingsutbildningen i augusti 2020.

”Studier visar att arbetsplatser och företag som är jämställda också har större trivsel, vilket gör att kreativa och innovativa medarbetare stannar längre samt skapar bättre beslut. Detta leder i sin tur också till att nya medarbetare lockas till företaget.”

Totte Ekdahl, medinflytandeofficer/specialistofficer vid F17 i Kallinge, som ansvarade för Likabehandlingsutbildningen.

DIGITALT UTBILDNINGSPAKET

För att kunna nå så många medarbetare som möjligt på de deltagande företagen togs det inom projektet fram ett digitalt utbildningspaket med följande delar:

- En kort utbildningsfilm som syftar till att höja kompetensen inom områdena inkludering, jämställdhet och mångfald i arbetslivet.
- Samtalskort baserade på utbildningsfilmen för reflektion och diskussion på arbetsplatsen.
- Instruktioner till företagen för att själva kunna hålla i en utbildning inom detta område.
- En föreläsningsserie i två delar om jämställdhet samt mångfald och inkludering.

Genom att paketera innehållet som filmer har företagen haft möjlighet att visa dem på exempelvis personalmöten för att sedan diskutera i grupper med hjälp av samtalskort. Medarbetare som arbetat

hemifrån på grund av Coronapandemin har genom det digitala formatet också haft möjlighet att ta del av allt material på egen hand.

Samtliga filmer finns fortsatt tillgängliga på Tech-tanks YouTube-kanal.

Undersökning visar på positiv utveckling

Den avslutande enkätundersökningen till företagen visar att sex av tio av de som sett utbildningsfilmen bedömer att den påverkat dem i ganska eller mycket hög grad vad gäller nya insikter/lärdomar kring jämställdhet, integration och mångfald.

Samma undersökning visar också att drygt 45% av medarbetarna anser att kompetensen vad gäller jämställdhet, integration och mångfald har ökat bland medarbetare och ledning i företaget efter projektdeltagandet.

"Integration, jämställdhet och mångfald skapar attraktiva arbetsplatser och lönsamma företag."

Exempel på samtalskort.



WSP:S EXTERNA UTVÄRDERING – ETT UTDRAG



WSP har haft i uppdrag att löpande utvärdera projektet Framtidskompetens i Blekinge. På kommande sidor presenteras ett utdrag ur utvärderingen.

WSP:s slutsatser grundar sig på följande underlag:

- Enkät med företagsrepresentanter
- Intervjuer med företagsrepresentanter
- Intervjuer med projektpersonal och styrgruppsmedlemmar
- Processtöd med implementeringsfokus

Framtidskompetens i Blekinge har erbjudit en bred palett av kunskap på temat inkluderande kompetensförsörjning

Såväl vår enkätundersökning som våra intervjuer tyder på att projektet har erbjudit de deltagande företagen en relativt heltäckande kunskapsresa på området inkluderande kompetensförsörjning.

Även om projektet haft svårigheter att nå ut brett hos företagen, är det vår bild att projektets genomgående fokus på inkluderingsfrågor i formen av löpande program skapat goda förutsättningar för utveckling hos de som ändå genomgått programmen i sin helhet. Flertalet HR-ansvariga och övriga representanter för företagens ledningar uttrycker att de verkligen har ökat sin kunskap inom ett flertal områden.

"Jag har blivit lite mer kompetent på kompetens – på olika sätt."

(Intervju med företagsrepresentant)

Enkätdiagrammen visar gemensamt ett av de mer övergripande områden där företagsrepresentanter förefaller ha fått en särskilt stor kunskapshöjning under projektets gång.

Enkätfråga: Jag har god kunskap om hur styrande processer i mitt företag (rekrytering, kompetensutveckling, HR, etc.) kan bidra till en inkluderande arbetsplats och främja en breddad rekrytering



UTVÄRDERINGEN HAR VISAT PÅ FLERTALET GODA RESULTAT OCH MERVÄRDEN

Flertalet företag har genomfört konkreta förändringar

I vår empiri framträder en bild av att flertalet deltagande företag redan har/är i färd med att genomföra konkreta förändringar i arbetssätt som ett resultat av deras deltagande i projektet. Några exempel på det är:

- Tydligare kommunikation gentemot personal
- Marknadsföring av det egna hållbarhetsarbetet (Employer Branding)
- Utvecklad kompetensförsörjningsplan för företaget
- Utvecklade individuella kompetensförsörjningsplaner
- Genomlyst process för introduktion av nyanställda
- Ökad medvetenhet vid rekrytering gällande vilka annonsen riktar sig till

För vissa företag och i synnerhet de mindre startups som vi kommit i kontakt med, ligger delar av detta i framtiden. Samtidigt uppger flera av dessa att projektet har hjälpt dem att bygga inför framtiden, i ambitionen om att växa och bli fler.

”Det kan bidra till mindre växtvärk – när vi växer kan vi undvika att stöta på vissa problem.”

(Intervju med företagsrepresentant)

Samverkan inom berörda innovationsmiljöer: Ett tydligt mervärde

I WSP:s kontakt med projektets fyra innovationsmiljöer uttrycks att samverkan de emellan har fördjupats på betydande sätt genom det samarbete som byggts upp i Framtidskompetens i Blekinge.

Detta har redan visat sig i form av möjligheterna att korskoppla företag tillhörandes olika innovationsmiljöer, i syfte att skapa förutsättningar för nya affärer och samarbeten företag emellan.

Tidigare fanns endast en begränsad samverkan mellan innovationsmiljöerna ifråga och WSP erfar att ett strukturerat samarbete – präglad av stor vilja och engagemang från samtliga parter – byggts upp på relativt kort tid. I intervjuer nämns de korta kontaktvägar som gör det enklare att samlas brett i länet.

”Litenheten är också en storhet.”

(Intervju med projektrepresentant)



Några medskick till framtida arbete

WSP presenterar här några av de medskick som vi vill rikta till Techtank och övriga berörda aktörer inför det fortsatta arbetet. Det handlar framförallt om att förvalta och vidareutveckla några av de framgångsfaktorer som projektet medfört:

- Arbeta för att ytterligare bygga in projektpersonalens kunskaper kring mångfald och inkludering i de egna organisationerna (det vill säga, samverkande innovationsmiljöer) – som ett sätt att bygga strukturkapital inom dessa områden
- Sträva efter att realisera förslag om utökad kunskapsdelning och samordning i kontakten med målgruppen (exempelvis vid insamling av information från målgruppen) – som ett sätt att hålla en effektiv och sammanhållen linje gentemot företagen
- Fortsätt se över möjligheterna att öppna upp erbjudanden om utbildningar och andra event till fler innovationsmiljöer – som ett sätt att skapa ytterligare bredd och öka förutsättningarna att erbjudandena byggs in i ordinarie strukturer i länet.



Denna broschyr är framtagen för att sprida erfarenheter, resultat och lärdomar från projektet Framtidskompetens i Blekinge som genomfördes mars 2019-februari 2021.

Finansiär: Europeiska unionen/Europeiska socialfonden

Projektägare: Techtank

Samverkanspartners: Blekinge Business Incubator, Blue Science Park, NetPort Science Park

Resultat & lärdomar från projektet Framtidskompetens i Blekinge © 2021

Utgiven av Techtank/Olofströms Näringsliv AB

Redaktör: Karin Andersson, Techtank

Grafisk design: Idermark och Lagerwall Reklam AB