



Diarienummer  
2009-3060257

Projektnamn Dalalyft	Diarienummer 2009-3060257
-------------------------	------------------------------

## Slutrapport genomförande

### Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projekttid och framkomna resultat.

#### Sammanfattning

En demografisk utveckling med en alltmer åldrande befolkning innebär att västvärlden, Sverige och Dalarna står inför stora utmaningar när det gäller kompetensförsörjning av arbetslivet. Med kompetensförsörjning avses såväl ökad kompetens för anställda som olika stödåtgärder för att slussa in fler i arbetslivet. EU har uppmärksammat detta, vilket på nationell nivå utmynnat i ESF:s satsningar på programområde 1 och 2.

I Sverige satsar man på riksnivå även på ökad samverkan mellan berörda departement, ex. vad beträffar Yrkesvux, Yrkeshögskola, Högskola, m.m.

Regionalt har detta för Dalarnas del inneburit att Region Dalarna i Dalastrategin beskrivit problematiken som följer:

”Den kompetensbrist som finns i Dalarna redan nu blir allt större. Fler behövs därför i meningsfullt arbete – de arbetslösa behöver få jobb, sjuka och förtidspensionerade behöver rehabilitering och människor från andra länder behöver skapa sin tillvaro i Dalarna.

Arbetskraftens kompetens behöver anpassas till näringslivets och den offentliga sektorns behov och de jobb som erbjuds måste göras mera attraktiva.”

För att tydliggöra problematiken, hitta lösningar och samordna resurserna startades i februari 2010, på ESF:s initiativ, projektet Dalalyft, med Västerbergslagens Utbildningscentrum, VBU, som projektägare. Dalalyft breddades senare och förlängdes till och med mars 2014. Dalalyft har haft en budget på ca. 15 miljoner kronor.

Projektet har genomgått en rad faser med skiftande fokus:

Våren 2010 innebar en uppbyggnadsfas med fokus på organisation, upphandlingar av utbildare, lokaler, utrustning, följeutvärderare, m.m.

Hösten 2010 inleddes en informations-/marknadsföringsfas med fokus på kommunikationsplan, förankring, synliggörande, m.m. Denna fas pågick till våren 2013.

Våren 2011 startade utbildningsfasen med fokus på kurser, workshops och andra deltagaraktiviteter. Denna fas pågick till november 2013.

Hösten 2012 inleddes en påverkansfas med fokus på strategisk påverkan, långsiktighet, m.m. Fasen pågick under resterande projekttid.

De olika faserna var inte skarpt avgränsade utan lappade över varandra.

Dalalyft har, enligt följeutvärderaren SERUS, haft god eller mycket god måluppfyllelse och projektet nådde ex. målsättningen 1000 unika projektdeltagare under juli 2013.

Enkäter gav även vid handen att goda resultat nåtts vad beträffar företagens attityder till kompetensutveckling, tillgänglighet, m.m. och att metoderna för lärande, Dalamodellen, verkligen gav nya tankar om det framtida lärandet.

### Projektets resultat

- Redogör kortfattat för det problem och de behov som projektet avsåg att fokusera kring.
- Redogör för projektets ambitioner att göra skillnad, det vill säga hur lösa problemet på ett bättre sätt. Ta utgångspunkt i den eller de programkriterier (lärande miljöer, samverkan, innovativ



verksamhet, strategisk påverkan) som projektet valt, men också där så är aktuellt hur aktiviteterna av transnationell och regionalfondskaraktär bidragit.

- Vilka resultat och förslag till goda lösningar har projektet lett fram till?
- Vilken påverkan och genomslag har projektet åstadkommit på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå?

#### Projektets resultat

De allra minsta företagen får vanligtvis väldigt liten del av de satsningar på kompetensutveckling som normalt pågår. De traditionella utbildningssystemen, såväl offentliga som privata, har inte lyckats hitta lösningar på målgruppens behov. Dalalyft har syftat till att, utifrån ett efterfrågeperspektiv vad beträffar behovet av ny kunskap, förändra solo- och mikroföretagens attityder till återkommande kompetensutveckling, livslångt lärande, genom att skapa delaktighet i lärprocessen. Projektet har strävat efter att lära målgruppen att lära. Nyfikenhet har framstått som den viktigaste egenskapen.

#### Projektets ambitioner att göra skillnad

Dalalyft har haft ambitionen att åstadkomma förändring inom samtliga programkriterier och genomförandet har därför byggt på fem utvecklingsområden och två teman:

Kompetensutveckling av 1000 ägare och anställda samt vidareutveckling av efterfrågestyrda utbildningar. En förändring från utbud till efterfrågan för såväl målgruppen som upphandlade utbildare. Lyhördheten för målgruppens behov har gett ökad känsla av delaktighet i lärprocessen, men även ökat viljan till lärande i nätverk.

Effektivisering av kompetensbehovsanalyserna. Utvecklingen av en analysmodell som kombinerar fysiska möten under ledning av en coach samt digitala dellösningar ger tidsvinster som i sin tur möjliggör återkommande kompetensbehovsanalyser kopplat till omvärldsförändringar.

Genomförande av kompetensutveckling på deltagarnas villkor, NGL, Next Generation Learning. Metoden bygger på aktivt deltagande i sökandet efter och spridandet av ny kunskap utifrån aktuella behov. Ett sökande som sker såväl i fysiska möten, ex. nätverk, som med hjälp av digitala dellösningar.

Bidra till att förändra målgruppens attityder till livslångt lärande. Ett aktivt deltagande i lärprocessen skapar ökad nyfikenhet, större självförtroende och därmed även ökad framtidstro.

Bidra till att skapa långsiktigt hållbara lärmiljöer. Effektivare analysmetoder, NGL, lärande i nätverk, delaktighet i lärprocessen ger en ny syn på lärande. Lärandet sker "just in time", på deltagarnas villkor utan att störa produktionen.

#### Två övergripande teman:

##### Jämställdhets- och tillgänglighetsaspekter

Förändrade attityder till jämställdhet och tillgänglighet är av avgörande för skapandet av långsiktigt hållbara lösningar på målgruppens kompetensutvecklings- och kompetensförsörjningsmöjligheter.

##### Transnationell samverkan

En aktuell omvärldsbevakning är av yttersta vikt för att sökandet efter ny kunskap skall bli meningsfullt. Transnationell samverkan och erfarenhetsutbyte är i detta sammanhang en absolut framgångsfaktor.

#### Resultat och lösningar

I Dalalyfts utvecklingsarbete har modeller för kontinuerlig kompetensutveckling utarbetats. Dalamodellen utgår från den enskilda individens egna utbildningsbehov och villkor. Med individen i fokus och med stöd av ny teknik (bla molntjänster) byggs gemensamt en individanpassad verktygslåda/lärplattform som kan anpassas över tid. Lärandet sker "just in time" i nätverk utan att störa produktionen och i en mix av fysiska möten och digitala lösningar, Next Generation Learning (NGL), med möjlighet till pedagogisk interaktivitet. Den



NGL-modell som utvecklas i Dalamodellen för kompetensförsörjning av anställda är lika användbar när det gäller utbildning/matchning av ungdomar och äldre som skall in i arbete. Projektets påverkan

På individ- och organisationsnivå har de enkätundersökningar som genomförts med målgruppen företagsägare gett vid handen att:

51 % har fått nya affärskontakter.

87 % säger att Dalalyft bidragit till företagets utveckling.

89 % tycker nu att det är kul att lära sig nya saker.

82 % har delat med sig av sina kunskaper.

89 % känner sig inspirerade att göra ytterligare investeringar.

i företagets kompetensutveckling.

För påverkan på system- och strukturnivå har Dalalyft föreslagit och aktivt bidragit till att SPeL:s nationella rapport om intermediärers betydelse anpassats till ett Dalaperspektiv.

### Syfte och mål med projektet

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

#### Projektets syfte och mål

Dalalyft syftade till att kompetenshöja 1000 ägare och anställda inom företag med upp till nio anställda inom strategiskt viktiga ämnesområden. Projektet utvecklade dessutom modeller för analys av kompetensutvecklingsbehov, strukturer för livslångt lärande (Next Generation Learning), långsiktigt hållbara lärmiljöer (framtidens lärplattform) samt strävade efter att öka förståelsen för tillgänglighets- och jämställdhetsaspekter och transnationell samverkan. Projektupplägget utgick från ESF:s nationella och regionala strukturfondsprogram där vikten av innovation och förnyelse, behovet av att regionens kunskapsmiljöer utvecklades ytterligare genom bl.a. lärplattformar samt behovet av att utveckla lärande miljöer och kunskapen om hur lärandet sker, tydligt lyfts fram.

Dalalyft hade även sin utgångspunkt i Region Dalarnas Dalastrategi liksom i Arbetsförmedlingens prognoser om den demografiska utvecklingen samt arbetsmarknadens framtida behov.

#### Kvantitativa- och kvalitativa mål

Dalalyft har, enligt följeutvärderaren SERUS, haft god eller mycket god måluppfyllelse och projektet nådde ex. målsättningen 1000 unika projektdeltagare under juli 2013.

Enkäter gav även vid handen att goda resultat nåtts vad beträffar företagets attityder till kompetensutveckling, tillgänglighet, m.m. och att lärmotoden Dalamodellen verkligen gav nya tankar om det framtida lärandet.

#### Lärande internt som externt

Lärmotoden Dalamodellen har haft genomslag på såväl projektledningens arbetssätt som målgruppernas och de upphandlade utbildarnas arbetssätt. Dalamodellen, NGL, har beskrivits i två uppsatser som kvalitetssäkrats genom Högskolan Dalarna.

#### Avvikelser

Trots lyckade resultat tappade projektet tempo under våren 2013 eftersom:

Ny upphandling av utbildare måste genomföras pga förlängningen av projektet.

Upphandlingen fick som följd att några nya utbildare engagerades i projektet och dessa behövde tid för att komma in i arbetet. En anbudsgivare begärde överprövning av vårt



upphandlingsbeslut hos Förvaltningsrätten (utan framgång) och trots att vi börjat upphandlingen i god tid (ca 6 månader innan tidigare avtal skulle avslutas) innebar överprövningen ett stillestånd på ett par månader för vissa typer av utbildningar. Vår följeutvärderare SERUS fick problem att leverera utlovade rapporter och lärande utvärdering och en hel del tid och energi fick läggas på detta. Avvikelserna hade dock ingen påverkan på projektbudgeten.

## Arbetssätt

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

### Arbetssätt

Initialt levererade Dalalyft korta och behovsanpassade kursinslag på företagens egna villkor, d.v.s. i tid och på plats som passade deltagarna. Det innefattade förmiddagar, eftermiddagar, kvällar och helger. Kurserna hölls i företagens egna lokaler såväl som i grupprum i konferensanläggningar och på näringslivskontor runt om i länet. Deltagarna behövde inte lämna arbetsplatsen, eller åtminstone inte åka långt för att kunna delta.

### Metoder, utbildningar och aktiviteter

Utbildningarna genomfördes som öppna kurser med deltagare från flera företag eller som företagsinterna kurser. Kursmoduler genomfördes under ämnesområdena ledarskap, marknadsföring & sälj, ekonomi och hållbarhet, It, affärsspråk, sociala medier samt tillgänglighet. Kurserna genomfördes av upphandlade konsulter.

### Från utbud till efterfrågan

Valet av kurser gjordes efter kompetenskartläggningar som genomfördes av företagen på egen hand eller med stöd från Dalalyft. I arbetet med kompetenskartläggningen fick företagen tänka till kring verksamhetens vision, mål, omvärld och nuläge. De fick även tydliggöra sin affärsidé och göra en swot-analys. Utifrån vad som framkom i detta arbete fick de en tydligare bild av vilka kompetenser som behövdes för att kunna nå sina övergripande mål. Kursinnehåll utvecklades och anpassades löpande efter deltagarnas behov vilket ledde till optimal affärsnytta till minimal arbets- och tidsinsats. Det flexibla arbetssättet som projektet erbjöd ledde till ökat intresse hos målgruppen för att lära nytt, och även till större insikt om de kunskapsluckor som behövde fyllas i organisationen.

Framgångsfaktorerna var flera. Den låga engångsavgiften på 1000 kr per företag bidrog till att många vågade testa att delta utan att riskera mycket pengar.

### Dalamodellen

Småföretagare lever ofta i en mycket pressad vardag där tid och pengar är den största bristvaran. Historiskt sett har den här målgruppen inte satt kompetensutveckling högst på prioritetsslistan vilket också medfört att många idag upplever att det är svårt att hänga med i den snabba förändringen som sker. Dalalyft strävade hela tiden efter att hitta nya effektivare metoder som ger tillgång till kunskapspåfyllnad och därmed kompetensutveckling utan att störa företagets dagliga verksamhet. Den snabba teknikutvecklingen i samhället har gjort det möjligt för människor att kommunicera, samarbeta, nätverka, söka och dela med sig av kunskap mellan varandra på ett helt nytt sätt. Dalalyft utvecklade en arbetsmodell som bygger på att människor med stöd av ny teknik kan skapa sin egen livslånga lärmiljö som kan förändras över tid och anpassas utifrån förändrade behov. Vi kallar arbetsmodellen för "Dalamodellen".

Fördelarna med detta nya arbetssätt, kopplat till kompetensutveckling, är att människor kan mötas i nya forum, närtverk, sociala medier och lära av varandra. Lärandet sker i fysiska och digitala nätverk.

Genom att skapa och erbjuda kurser med NGL-inslag (Next Generation Learning), har Dalalyft



kunnat stötta företagen i att snabbare tillgodose sina kompetensbehov. Vi såg ett kraftigt ökat behov av kunskap om hur tekniken kan användas som stöd för företagsutveckling och marknadsföring. I takt med att företagen insåg hur de själva kan arbeta mer effektivt och nå ut till nya kundgrupper på ett enkelt sätt, så ökade efterfrågan på denna typen av kurser. Kurserna fokuserade på kostnadsfria molntjänster och användande av datorer och mobila enheter. Med den rådgivning och handledning Dalalyft bidrog med i kurser och på individuell basis lyckades flera företag sänka sina kostnader och effektivisera sin verksamhet med stöd av molntjänsterna och den nya tekniken.

För att skapa förutsättningar för alla att delta oavsett tid eller avstånd gavs möjlighet att delta i möten och kurser online via Google Hangouts samt följa föreläsningar och konferenser "live" på Youtube (Hangout On Air). I pilot-projektet "Dalamodellen" försåg vi tio företag med en s. k. "molndator" (Google Chromebook). Syftet var att förenkla användandet av datorn då det visade sig att flera företag hade stora problem med sina datorer. Istället kunde de lägga fokus på att lära sig att använda och förstå nyttan med IT och molntjänster.

NGL-projektet Dalamodellen hade också till uppgift att lära företagen utveckla en god omvärldsbevakning som kan vara till gagn för deras verksamhet. Uppdateringar har skett i olika sociala medier samt via den blogg (<http://dalalyft.blogspot.se/>) som skapades inom projektet. Detta var värdefullt på så sätt att de själva då också kunde lösa många av de problem och frågor som uppstod.

### **Deltagande aktörer i projektet**

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

Deltagande aktörer i projektet

Näringslivskontor runt om i Dalarna har varit behjälpliga och aktiva i rekryteringen av medlemsföretag till Dalalyft, något som också var budgeterat i ansökan. Dalalyft fanns också med på näringslivskontorens hemsida samt kommunicerades via kommunernas nyhetsbrev och sociala medier. I övrigt har projektet förlagt flertalet kurser i de lokala näringslivskontorens lokaler för bättre lokal förankring, samverkan och ur ett ekonomiskt perspektiv.

Projektledare för W7 Dalarna har varit del i Dalalyft styrgrupp från start. W7 är ett samverkansprojekt mellan sju kommuners näringslivskontor i norra Dalarna med fokus på rådgivning och inspiration för företagare. De båda projekten har samverkat från start och kompletterat varandras projekt genom olika fokusområden vilket för målgruppen skapat stort mervärde.

Företagarna regionalt har varit en viktig strategisk samarbetspartner från start. I samverkan har vi arbetat för starkare politisk förankring i regionen genom att lyfta frågor kring småföretagens betydelse för hållbar regional tillväxt. Tillsammans anordnade vi Boost Camp, en två-dagars konferens med kompetenshöjande insatser för målgruppen.

Genom de lokala företagarföreningar har Dalalyft fått stöd i rekrytering, marknadsföring, lokal förankring, lokaler m.m.

Arbetsförmedlingen (Jan Sundqvist, prognosmakare regionalt och nationellt). Underlag för rekryterings- och kompetensutvecklingsbehov, diskussion rörande övergripande kompetenser, stöd vi förankrings- och påverkansarbete. Dalalyft inbjöds att aktivt medverka som specialister i AF:s och OECD:s konferens i Mora hösten 2013.

Matlandet (Smaklandet) - Dalalyft har marknadsförts på Matlandets nätverksträffar.

Mellanskog

Affärskraft Värmland. Erfarenhetsutbyte under ledning av SPeL.



Diarienummer  
2009-3060257

Företagsam X. Erfarenhetsutbyte initialt. Projektet nedlagt.

Dalawux

Projektet Dalalyft sågs ursprungligen som en viktig del i utvecklingen av Dalawux, i arbetet med att anpassa länets vuxenutbildning till de faktiska kompetensbehov som Dalarnas arbetsliv har på kortare och längre sikt.

Vuxenutbildningen i Dalarnas femton kommuner har alltsedan Kunskapslyftet sökt samverkan för att utveckla verksamheterna. Under senare år har denna samverkan formaliserats i den ideella föreningen Dalawux som med stöd av Region Dalarna arbetat för att utveckla en efterfrågestyrd, länstäckande vuxenutbildning i samverkan mellan samtliga kommuner. Som led i detta utvecklingsarbete genomfördes även projektet Dalakompetens och en förstudie till projektet 3M.

Pga. av en rad olika orsaker, bl.a. svag politisk förankring, kom aldrig projektet 3M vidare till genomförande och samarbetet med Dalawux och Dalakompetens minskade gradvis för att slutligen avstanna helt.

Stiftelsen Teknikdalen och Enterprise Europe Network har varit en viktig samarbetspartner i projektet som stöd för de företag som ville nå internationell marknad.

Almi

Högskolan Dalarna, expertmedverkan i projektledningen.

Projektgrupp, styrgrupp och referensgrupp

Dalalyfts projektledning har bestått av tre heltidstjänster, två deltider med spetskompetens samt en projektekonom. Inom projektledningen har ansvar och olika utvecklingsområden fördelats. För att öka effektiviteten har ett nytt administrativt system utvecklats vilket gjort det möjligt att hantera återkommande utbildningsinsatser.

Projektets styrgrupp har bestått av företrädare för projektägaren, Näringslivskontor, Falun-Borlänge Region, Coompanion, W7 (även ett stöd för jämställdhetsintegrering), företrädare för målgruppen solo- och mikroföretag (även ett stöd för projektets tillgänglighetsarbete), ESF samt initialt företrädare för länets vuxenutbildning. Styrgruppen utbildades initialt i tillgänglighets- och jämställdhetsfrågor samt projektledning enligt LFA-metoden. SPeL har bidragit till att vidareutveckla styrgruppens strategiska synsätt och arbete.

Vid projektets start byggdes en samverkan upp genom bl.a. näringslivskontor i länet i syfte att få draghjälp med rekrytering av deltagare. Obligatoriska "uppstartskurser" anordnades och hölls såväl i näringslivskontorens egna lokaler som i andra möteslokaler. Samverkan byggdes även upp med lokala företagarföreningar på flera orter för att få draghjälp med rekrytering av deltagare.

Till Dalalyft fanns knuten en referensgrupp som bestod av representanter för AF, Företagarna, Länsstyrelsens Integrationsenhet, Skolverket, Högskolan Dalarna samt Region Dalarna. Syftet med referensgruppen var att den skulle utgöra en paraplyorganisation för den samverkan som fanns med länets vuxenutbildning, Dalawux, och de tre utvecklingsprojekt som planerades, Dalalyft, Dalakompetens och Tre M. Detta upplägg presenterades hösten 2011 vid en ESF-konferens i Wien. Tyvärr höll inte upplägget, Tre M kom aldrig till genomförande, samverkan med vuxenutbildningen avstannade och referensgruppen upplöstes.

## Jämställdhetsintegrering

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

Jämställdhetsintegrering





Jämställdhet är och har varit ett genomgående tema i hela projektet. I ansökan skrivs att Dalalyft ska lyfta frågor som handlar om att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom livets alla områden samt bidra till att medvetandegöra de övergripande jämställdhetspolitiska målen och öka kunskapen om ämnet hos samtliga involverade i projektet. Målet i ansökan är en jämn könsfördelning (50/50) genom hela projektet vilket Dalalyft lyckats väldigt bra med. Under slutet av 2012 gjordes en 4R, en metod som ger en översiktlig bild av projektets representation, resurser, realia, (det vill säga varför representation och resurser fördelar sig som de gör) samt en plan för realisering. Resultatet visade att inom hela organisationen som styrgrupp, projektledning, processtöd och utbildare har representationen av kvinnor och män varierat mellan 40 - 60 procent.

Resursfördelningen, vilket visar på hur projektets resurser i form av tid/pengar fördelats mellan kvinnor och män har förändrats över tid. Av de totalt genomförda timmarna i Dalalyft till och med november 2012 var fördelningen 60 procent kvinnor och 40 procent män (och t.o. m dec 2013 var fördelningen 56 procent kvinnor - 44 procent män). Av de 100 deltagare som gått flest timmar 2012 var fördelningen 82 procent kvinnor och 18 procent män, siffror som utjämnats 2013 till 64 procent kvinnor och 36 procent män. Vad denna förändring beror på är svårt att säga men ett mönster som går att utläsa är att de flesta av kvinnorna är ensamföretagare medan de deltagande männen ingår i större företag där utbildningarna mestadels har genomförts företagsinternt. Kvinnor har i större utsträckning tagit del av de öppna utbud som erbjudits på hemsidan, öppna kurser där olika företag tar del av kursen tillsammans.

Projektet har använt Facebook som en viktig och kostnadseffektiv marknadsförings- och kommunikationskanal. På Dalalyfts facebookside är 66 procent av 354 följare kvinnor (jämfört med 46 procent för hela Facebook) Majoriteten, 45 procent, är i åldern 35-54 år vilket också speglar deltagandet i projektet (752 personer av 1040) . Värt att lägga märke till är att männen i samma åldersgrupp endast har en representation på 16 procent, en differens på ca 30 procent!

Inom ramen för projektets styrning har nedan redovisade insatser gjorts Karin Eriksson, projektledare för W7 Dalarna är en av representanterna i Dalalyfts styrgrupp. Karin har lång erfarenhet av jämställdhetsprojekt och har varit behjälplig i arbetet med jämställdhetsintegrering inom ramen för Dalalyft. I anbudsförfrågan ställdes krav på svarande att tillgänglighets- och jämställdhetsaspekter ska genomsyra samtliga utbildningar. Initialt hade Dalalyft ett bra samarbete med jämställdhetskonsult och processtöd på Länsstyrelsen i Värmland. Tyvärr minskade samarbetet över projektiden då processtödet gick hem på föräldraledighet och ingen ny kontaktperson fanns att nå. Styrgrupp, ledningsgrupp och samverkanspartners har tagit del av två jämställdhetsworkshop under ledning av processtöd i jämställdhet. Jennie Fredriksson har deltagit vid två kompetenshöjande insatser, en jämställdhetskurs med certifiering samt en 2 dagars workshop på initiativ av Region Dalarna för näringslivsrådgivare i Dalarna med fokus på jämställd kommunikation. Arbetet med jämställdhet har varit en återkommande programpunkt vid samtliga styrgruppsmöten. Under uppbyggnaden av hemsidan har bildmaterial och texter granskats utifrån ett jämställdhetsperspektiv för att främja lika villkor. En medvetenhet inom ämnet har även präglat allt marknadsföringsmaterial samt kommunikationen via bland annat sociala medier.

Riktade aktiviteter till målgrupp

För att delta i Dalalyft har varje företag gått en förberedande (obligatoriskt) uppstartskurs,



en kurs där projektledningen mött samtliga företagsledare för information och dialog. Kursinnehållet är framtaget av projektledningen där jämställdhet liksom tillgänglighet kommunicerats som viktiga framgångsfaktorer för hållbar tillväxt.

Inom ramen för Dalamodellen erbjöd projektet samtliga deltagande företag en fördjupning inom ämnet jämställdhet utifrån varje företags egna verksamhet. Detta skulle ske genom en Hangout med processtöd. Då implementering och plan för genomförande färdigställdes var kontaktpersonen tjänstledig, vilket dessvärre resulterade i att vi inte kunde realisera planen.

Sammantaget över hela projektiden har Dalalyft gjort ett bra arbete för att möta de riktlinjer och den målbild projektet skrivit i ansökan. I den enkätundersökning som skickades ut i slutskedet av projektet till samtliga företagsledare vittnade 57 procent av 106 svarande att Dalalyft bidragit till att förbättra situationen avseende jämställdhet i företaget.

Att arbeta med jämställdhetsintegrering i solo- och mikroföretag är oftast en ickefråga för företagen. Det är likväl en utmaning som projekt att kommunicera budskapet på ett informativt och tilltalande sätt så företagen lyssnar och förstår vinsten i arbetet. Okunskap i ämnet speglas i de dialoger projektet haft under uppstartskurserna men tack vare stort intresse för projektet hos målgruppen har en plattform skapats för dialog och ökad medvetenhet.

Det behövs ett fortsatt nationellt processtöd samt ett regionalt projektsstöd. Initialt i ett projekt är det viktigt att ta fram en tydlig målbild för arbetet med jämställdhet i projektet, en målbild som är specifik, mätbar och som grundar sig på regionala prioriteringar för jämställd regional tillväxt. En lärdom i arbetet är att i ett tidigare skede skapa kontakt med de regionala experterna inom jämställdhet för rådgivning, implementering och uppföljning av effekter.

Serus skriver i sin slutrapport att projektets mål med en könsfördelning på 50/50 inte är representativt vid jämförelse med fördelningen av småföretagare i Dalarna, då kvinnor 2011 stod för 21,3 procent av småföretagarna i länet och männen för 78,7 procent. Vidare menar Serus att det är det värt att reflektera över om en närmare 50/50 könsfördelning av deltagandet i projektet är jämlikt eller ej. Detta är en korrekt bild av företagandet i länet men då utbildningssektorn är överrepresenterad av kvinnor så kan just denna kombination med utbildning och företagande göra en könsfördelning på 50/50 till ett realistisk mått. Dalalyft har därmed nått fler kvinnor som driver företag och lockat fler män till utbildning, något som skiljer sig från det ordinarie mönstret.

### **Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning**

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

Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning  
Dalalyft kopplade i ett tidigt skede samman begreppet tillgänglighet med lönsamhetsaspekter för företag. Detta medförde att deltagarna fick en ny ingång i ämnet. Man kunde här vända tankesättet från ett allmänmänskligt till ett ekonomi- och lönsamhetsperspektiv för företaget. I Dalarna finns ca 30 000 personer med någon form av funktionsnedsättning. Personer med funktionsnedsättning omsätter inom svensk handel årligen ca 140 miljarder kr. Med vetskap om detta konstaterade vi att det finns en potentiell marknad som en stor del av våra småföretag inte känner till. En ytterligare aspekt är den demografiska utvecklingen i Dalarna. Många lämnar arbetsmarknaden på grund av pensionsavgångar. Samtidigt måste företagaren ta vara på alla möjligheter att hitta ersättare med "rätt" kompetens. Det vi såg som viktigt var att arbetsgivaren behövde bli mer insatt i och förstå de mervärden och vinster det kunde medföra för företaget, i ett längre perspektiv, att ha personer med funktionsnedsättning





anställda. Det är viktigt att man pratar med företagaren om lönsamhet och inte bara mänskliga aspekter. Personers synliga /osynliga funktionsnedsättning kan vändas från hinder till resurs för företaget, medarbetarna och kunderna. Det leder till mer dynamiskt beslutsfattande och arbetsklimatet blir oftast mer kreativt och harmoniskt. Mycket tyder också på att personalen generellt mår bättre på en arbetsplats med mångfald. Det är alltså mycket viktigt att arbetsgivaren får ökad förståelse för vikten av att ta vara på alla resurser vi har att tillgå för att klara den alltmer tilltagande utmaningen i länet!

Dalalyft har utnämnts att vara ett av fyra strategiskt viktiga ESF-projekt i Sverige rörande tillgänglighet. Dalalyfts projektsammanfattning gällande tillgänglighet gjord av Gunnar Svensson, Integratia, finns att läsa här. Handledning för lönsam tillgänglighet i företaget, Detta har vi gjort inom Tillgänglighet i Dalalyft

## Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Regionala prioriteringar

Dalalyft har utgått från följande regionala styrdokument:

Region Dalarna beskriver i Dalastrategin problematiken som följer:

"Den kompetensbrist som finns i Dalarna redan nu blir allt större. Fler behövs därför i meningsfullt arbete – de arbetslösa behöver få jobb, sjuka och förtidspensionerade behöver rehabilitering och människor från andra länder behöver skapa sin tillvaro i Dalarna. Arbetskraftens kompetens behöver anpassas till näringslivets och den offentliga sektorns behov och de jobb som erbjuds måste göras mera attraktiva."

Dalastrategin förstärks av Arbetsförmedlingens senaste arbetsmarknadsprognos. Dalarnas stora utmaning:

"Generationsväxlingen ställer helt nya krav på länets arbetsmarknad. Vakanstiderna, både för lediga platser och för arbetssökande, ska hållas korta trots ett växande paradoxproblem. För att hantera den stora generationsväxlingen krävs en total samsyn bland alla aktörer på länets arbetsmarknad och en beredskap att samarbeta kring de tänkbara lösningarna. Det gäller att förkorta tiderna i arbetslöshet, framför allt bland svaga grupper på arbetsmarknaden och att hålla nere vakanstiderna för lediga platser. För att detta ska fungera krävs nya, innovativa arbetsmetoder. Arbetsgivarna måste bli bättre på intern kompetensutveckling och framför allt de nyanlända måste ges bättre möjligheter att skaffa försörjning i egna företag."

## Spridning och påverkansarbete

Redogör för hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete.

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

Spridning och påverkansarbete

De kanaler, forum och former som Dalalyft använt i det strategiska påverkansarbetet är personliga möten, en tydlig grafisk profil, Dalalyfts hemsida, annonser, möten, lokala annonsblad, lokalradio, pressreleaser, seminarier, mässor, nyhetsbrev, sociala medier, läges- och kvartalsrapporter, ett webb-baserat informationsmaterial som utvecklats till ett verktyg för strategisk påverkan samt en manual för implementering av lärmotoden Dalamodellen.

Lokalt

Dalalyft har:

Under merparten av projekttiden informerat Vuxenutbildningsansvariga i länets kommuner om



Diarienummer  
2009-3060257

#### Dalalyfts utvecklingsarbete

Informerat kommunledningar, lokala näringslivskontor, företagarföreningar, AF om projektarbetet.

Bidragit med information och avrapportering av resultat på lokala möten med företag, förvaltningar, AF, m.fl.

Upprättat en lokal marknadsföringsplan där samverkansparternas nätverk och marknadsföringskanaler nyttjats för information och spridning av resultat och erfarenheter.

#### Regionalt

Dalalyft har:

Fortlöpande informerat regionala organisationer som ALMI, Coompanion, Företagarna, AF, mfl.

Genom lägesrapporter och kvartalsrapporter samt olika externa utvärderingar återfört resultat och sammanställningar från projektarbetet till ex. AF, Region Dalarna, Företagarna, Högskolan Dalarna som en del av deras underlag för strategisk planering.

Informerat Region Dalarnas ansvarige för kompetensplattform fortlöpande genom månatliga lägesrapporter.

Deltagit i samverkansparternas aktiviteter där deras nätverk och marknadsföringskanaler nyttjats för information och spridning av Dalalyfts resultat och erfarenheter.

Samverkat med motsvarande projekt i Gävleborg och Värmland rörande erfarenhetsutbyte, m.m.

Dalalyft har bjudit in nyckelpersoner till strategiska luncher för spridning och påverkan.

Dalalyft presenterade projektets tillgänglighetsarbete samt resultat vid partnerskapets möte i Tällberg.

För eventuellt framtida samarbete har dialoger förts med Falun-Borlänge Regionen, Stiftelsen Teknikdalen, Högskolan Dalarna och W7 Dalarna.

#### Nationellt

Dalalyft har:

Samverkat med andra regioner bl.a. genom deltagande i SKL:s seminarier rörande interregional samverkan.

Aktivt medverkat i ESF-konferenser i Karlstad och Stockholm.

Uppvaktat Näringsdepartementet.

Deltagit i spridningsaktiviteter i Almedalen.

Dalalyft har omnämnts i Sveriges Riksdag av riksdagsman Anders Ahlgren.

Hitta artiklar "Sagt och skrivet om Dalalyft".

Dalalyft anordnade en nationell slutkonferens tillsammans med Arbetsplatslärande och omställning i arbetslivet, A&O.

För eventuellt framtida samarbete har dialoger förts med Business Region Örebro och Göteborg, Göteborgs universitet, IF Metall, Företagarna och Mellansvenska Handelskammaren.

#### Internationellt

Dalalyft har aktivt medverkat i ESF-konferenser i Wien, Warszawa.

Samverkat för erfarenhetsutbyte och påverkan med BizLearn.net och med Högskolan i Gent i Belgien.

Informerat EU-Parlamentarikern Marita Ulvskog om Dalalyft.

Expertmedverkan på en internationell OECD konferens i Mora 2013.

Expertmedverkan på Freja konferens i Istanbul, Turkiet för att sprida kunskap om Next Generation Learning.

För ytterligare information se Dalalyfts webbaserade spridningsmaterial <http://story.dalalyft.se>

#### Transnationell samverkan

Transnationell samverkan fanns inte med som möjlighet under projektets skrivning och var



därmed inte en del i den initiala projektansökan. Under 2011 ansökte Dalalyft om breddning och förlängning där transnationell samverkan skrevs in som en viktig del för erfarenhetsutbyte samt spridning och påverkan.

Projektet har varit delaktig i två transnationella projekt, BizLearn.net, ett Grundtvig-Life long learning projekt samt LeGenD ett ESF projekt i Belgien. Arbetet har varierat i de olika partnerskapen, lärdomar viktiga för framtiden.

#### BizLearn.net

BizLearn.Net var ett samverkansprojekt mellan England, Frankrike, Polen, Sverige, Estland, Italien, Portugal, Nederländerna och Tyskland som även var projektkoordinator. Den svenska partnern var Smebox, ett företag i Uppsala med stor erfarenhet av transnationellt arbete och företagsutveckling. Dalalyft kom i kontakt med BizLearn genom Högskolan Dalarna. Målet med BizLearn var att skapa en virtuell plattform för kunskapsutbyte mellan entreprenörer. Ett mål som låg väl i linje med Dalalyfts utvecklingsområden och arbetet med Next Generation Learning. Mötena var förlagda i de olika partnerskapsländerna och Dalalyft medverkade vid tre av träffarna, i England, Frankrike och i Sverige. Dalalyft bidrog främst med praktisk kunskap om användandet av ny teknik i lärande och kommunikation något vi i Sverige kommit långt i jämfört med andra europeiska länder. Under den gemensamma projekttiden arbetade vi fram utbildningsmoduler för att lära företagare att lära, ett mycket genomarbetat koncept som kan användas av projekt, konsulter och utbildningsanordnare för kompetensutveckling av entreprenörer. Den virtuella plattformen består idag av hemsidan BizLearn.Net vilken inte används som önskvärt. Då målet med tekniken som ett medel och en möjlighet inte realiserades valde några partners att skriva, och fortsätta samarbeta vidare i ytterligare projekt. Lärdomarna är många, i ett transnationellt partnerskap är kompromiss ett nyckelord. Det har varit av stor vikt för Dalalyft att vara en del i ett större samarbete, att lära och sprida erfarenheter över landsgränserna. Förutom kunskapsutbyte och samverkan har bekräftelsen om att arbetet med Dalalyft också är överförbart i Europa varit ett stort mervärde.

#### LeGenD

LeGenD är ett projekt som drivs av Artevelde hogeschool i Gent, Belgien. Projektets mål är att hitta modeller för lärande mellan generationer i företag. Dalalyft kom i kontakt med projektet genom ESF:s allmänna processtöd, vilken också var med på resan till Belgien för partnerbesök. Ett "letter of intent" skrevs och vårt gemensamma arbete startade. Arbetssätten i projekten skiljer sig något, Dalalyft fokuserar på utveckling av metoder, strukturpåverkan och verkstad medans LeGenD har ett forskningsfokus och arbetar för att ta fram konkreta verktyg/spel, något att sprida och ta på. Dessa arbetssätt möts, teori möter praktik och tillsammans bildar vi ett starkt team. Dalalyft har besökt LeGenD vid två tillfällen liksom projektgruppen i Gent besökt Sverige. Utöver de fysiska träffarna har vi tillsammans byggt upp en kommunikationsplattform på Google+ där all dokumentation finns från arbetet under de fysiska träffarna, rapporter, foton, omvärldsbevakning samt de utvecklingsarbete som sker mellan träffarna. Genom Google+ har vi också haft kontinuerliga möten online, via en Hangout vilket har fungerat mycket bra. Detta partnerskap har skapat stort mervärde för projektet och ambitionen är att fortsätta arbeta tillsammans även i kommande programperiod. Se projektledaren Brecht De Schepper om samverkan med Dalalyft.

## Extern utvärdering

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

#### Extern utvärdering

Den upphandlade följeutvärderaren SERUS hade som uppgift att bl.a. bistå Dalalyft med lärande utvärdering. Detta fungerade under första delen av projekttiden och ex. utbildades projektets styrgrupp i LFA-metoden. Senare fick dock de som då var ansvariga på SERUS uppenbara bekymmer att klara sina åtaganden och ny personal sattes in. Detta medförde att



betydelsen av den lärande utvärderingen minskade och det fortsatta arbetet alltmera fokuserades på utvärdering för rapportskrivning.

SERUS har dock, efter byte av ansvarig personal, fullgjort sina åtaganden och levererat de rapporter som förväntats.

Dalalyft har haft revision av ESF enligt paragraf 13 med godkänt resultat.

Tillgänglighetsarbetet har utvärderats av Gunnar Svensson, Integratia.

### Egenutvärdering

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

Egenutvärdering

Dalalyft har haft som mål att vidareutveckla lärprocessen genom att utgå från målgruppens behov, önskemål och förutsättningar såväl vad beträffar innehåll och nivå på kompetensutvecklingen som genomförande i tid och rum.

Detta har förutsatt lyhördhet för målgruppens synpunkter genom ständig dialog, enkätundersökningar, utvärdering av genomförda insatser samt fortlöpande avstämningar med kursledare.

Arbets sättet har skapat ökad delaktighet för såväl målgrupp, utbildare som projektledning i lärprocessen och fått som följd att attityderna till lärande förändrats och att lärandet resulterat i nätverkande och en kombination av fysiska träffar och digitala delösningar.

Lärprocessen har blivit personlig. På detta sätt har embryon till strukturer för framtidens lärplattform och långsiktigt hållbara lärmiljöer växt fram. Arbetet med den förändrade lärprocessen har diskuterats vid projektledningens veckovisa måndagsmöten samt redovisats i lägesrapporter och kvartalsrapporter.

Reaktionerna från intervjuade företag har varit positiva:

Koppjärk

Molnbyggen Strand

Prioleva

Korstäppans Herrgård

Paloma

### Kommentarer och tips

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

Kommentarer och tips

Framgångsfaktorer

Framgångsfaktorerna för Dalalyft har varit bl.a. god omvärldsbevakning, lyhördhet för deltagarnas behov samt strävan att tillfredsställa dessa behov utifrån deltagarnas förutsättningar och önskemål såväl vad beträffar innehåll och nivå som genomförande i tid och rum. Från utbud till efterfrågan! Från enstaka kurser utanför arbetsplatsen till kompetensutveckling integrerad i strategier för organisationsutveckling.

Projektet har strävat efter att vara insatt i ett helhetsperspektiv, dvs utgått från nationella och regionala styrdokument.

En annan mycket viktig framgångsfaktor har varit projektledningens olika bakgrunder, en mix av erfarenheter från såväl privat- som offentlig sektor samt över generationsgränser. Vi har under hela projektiden arbetat kollaborativt med stöd av Google+ och Google Drive vilket varit tidsbesparande, effektivt och kvalitetssäkrande.

Detta saknade vi

- Projektet har utgått från Dalastrategin, men rönt mycket ringa intresse från Region Dalarna
- Ingen tydlig koppling har funnits till den regionala kompetensplattformen



Diarienummer  
2009-3060257

- För att säkra den politiska förankringen borde politiker sitta med i styrgruppen
- Trots att Dalalyft utgår från Region Dalarnas Dalastrateg som betonar fungerande kompetensutveckling, kompetensförsörjning som avgörande för länets tillväxt har ingen uppföljning av effekterna av Dalalyfts insatser gjorts i detta perspektiv.
- VBU, som är ett gymnasieförbund, har varit en bra projektägare men har saknat tydligt intresse för målgruppen

Idéer och erfarenheter av vikt för fortsatt utveckling

Använd om möjligt befintliga administrationssystem istället för att bygga nya. Se Länk till förslag till Karin Gellin

Följeutvärderaren SERUS föreslår i sin slutrapport att Dalalyfts erfarenheter av teknik, flexibilitet och behovsanalyser kan användas med ett kompletterande fokus på matchning och kompetensförsörjning i nästa programperiod.

Önskade insatser för påverkan

Dalalyft har inte lyckats upprätta en fungerande koppling till den regionala kompetensplattformen. En koppling som är av yttersta vikt för det fortsatta arbetet med strukturer för Dalarnas kompetensförsörjning. Problematiken lyfts fram i den nationella rapport som SPeL på Dalalyfts initiativ översatt till ett Dalaperspektiv, se Intemediärrapport. Dalalyfts uppfattning är att den bristande kopplingen till Region Dalarna och arbetet med den regionala kompetensplattformen ytterst beror på en svag eller obefintlig politisk förankring. Den bristande politiska förankringen medför i ett större perspektiv att det saknas samordning av projekt, fortlöpande uppföljning av pågående projekt och slutligen uppföljning av effekterna på tillväxten i Dalarna av genomförda projekt.

Vårt förslag för framtida arbete är

En regional Processledare.

Ett operativt regionalt EU-kontor som omvärldsbevakar samtliga fonder, är behjälplig i ansökningsprocessen, samordnar och följer upp.

Skapa en väg in till Dalarna, skapa Business Region Dalarna.

## Kontaktpersoner

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

Kontaktpersoner

För ytterligare information kontakta projektägare Västerbergsslagens Utbildningscentrum, VBU,

Monica Morrison,

0240-865 51

monica.morrison@vbu.ludvika.se

Mer info <http://story.dalalyft.se>