



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

# GOTKOM

*Gotlands kompetenslyft*

## Projektrapport — mitt i verksamheten



Upptakt på CMI Composites AB i Visby.

Foto: Agneta Lindqvist

---

Inledning

1. Projektpresentation
  2. Utvärdering
  3. Reflektion
- Kontaktuppgifter
-

# INLEDNING

## GotKom – Gotlands kompetenslyft

I projektet GotKom har drygt 50 företag och ca 280 personer varit engagerade. Efter en förprojektering med analys och kartläggning av kompetensbehov startade huvudprojektet i januari 2010. Efter arton månader av spännande, intensivt och lärorikt arbete är nu GotKom till ända. Det samlade intrycket är att många, både chefer och medarbetare, har fått tillgång till kompetensutveckling som stärkt dem som individer på en arbetsmarknad i ständig förändring. Företag har fått möjlighet att genom kompetensutveckling öppna för nya affärsområden eller utveckla befintliga. Ledningsfrågorna har aktualiserats liksom behovet av samverkan med andra. Projektet har bidragit till att visa på kompetensutvecklingens betydelse för individer såväl som företag. Metoder har utvecklats och nya utvecklingsområden har identifierats.

Den här rapporten består av tre avdelningar. Först kommer en presentation av projektet GotKom – Gotlands kompetenslyft. Den

består av en kortfattad beskrivning samt en serie intervjuer. Läsaren får först möta Helene, Örjan, Annika och Linda – alla deltagande företagare. Sedan står Andreas på tur – en av representanterna i styrgruppen. Till sist får Agneta ordet, hon beskriver sin roll som en av samordnarna i projektgruppen.

Den andra avdelningen består av en förkortad version av projektets utvärdering. Här kan man läsa om projektets resultat och få del av utvärderarens egna reflektioner.

Den tredje och sista avdelningen är en dokumentation av projektets avslutande seminarium. Ett möte för reflektion kring projektets resultat men framförallt ett tillfälle att blicka framåt. Samtalet kring kompetensfrågornas betydelse för både individer och regional utveckling får inte avstanna. Det måste få vara en viktig del i ett dynamiskt arbete för att möta arbetslivets och arbetsmarknadens nya behov.

**Lennart Blom,**  
Ordförande i styrgruppen

**Inger Svenserud,**  
Projektledare

# 1. PROJEKTPRESENTATION

— Text: Inger Svenserud, projektledare —

Projektet GotKom - Gotlands kompetenslyft är slut. Nu vidtar det viktiga arbetet att utvärdera, sammanfatta och dra slutsatser som påverkar utvecklingen framöver. Projektet GotKom har finansierats av Europeiska socialfonden och ägts och drivits av Region Gotland i samverkan med Företagarna, Tillväxt Gotland, Gotlands Läns Hushållningssällskap, Gotlands Folkhögskola, Coompanion Gotland och Västerviks kommun. Huvudprojektet startade i januari 2010 och avslutades den 31 juli 2011.

Projektets huvudlinje och främsta syfte har varit att bidra till både enskilda individers och företags kompetensutveckling utifrån deras respektive behov. Drygt femtio företag från olika branscher och av varierande storlek har varit med. 280 anställda (119 kvinnor och 161 män), ledare såväl som medarbetare, har deltagit i projektets utbildningar och övriga aktiviteter. Företagen har deltagit på eget initiativ och inledningsvis gjorde alla en analys för att kartlägga kompetensbehoven. Behovsanalysen genomfördes redan 2008. Den relativt långa tiden mellan förprojekteringsanalys till genomförandet av kompetensutvecklingsinsatserna var inledningsvis något problematisk eftersom företagens behov snabbt förändras över tid. Samtidigt kom detta att betyda att en nära samverkan mellan företagen och projektets medarbetare tidigt etablerades i projektets genomförande, något som sedan visat sig vara en av projektets framgångsfaktorer.

Den företagsanpassade kompetensutvecklingen har varit projektets kärna. Eftersom de deltagande företagen varit olika både vad gäller bransch och storlek har utbildningsinsatserna varierat vad gäller innehåll, omfattning och upplägg. Det har handlat om allt från kurser i hälsorådgivning,

gummiteknik och hydraulik till utbildningar inom bageri-, florist-, design-, eller industribranscherna. Projektets medarbetare har tillsammans med företagen tagit fram just den utbildning som passat bäst både för den deltagande individen och för företaget som helhet.

Det finns dock utbildning som är angelägen för alla typer av företag. Inom ramen för projektet har därför företagen även erbjudits branschöverskridande kompetensutveckling. Detta har ägt rum i fem olika basgrupper kring ämnen som t ex marknadsföring, ledarskap och lönsamhet. Arbetet i basgrupperna har gjort att en god relation mellan deltagande företag och projektmedarbetare har kunnat byggas upp. Det har varit av stor betydelse både för att hitta relevanta utbildningsinsatser och för att hålla deltagandet högt och aktivt i projektets olika aktiviteter. Varje projektmedarbetare har haft ansvar för ca 10 företag. Indelningen har varit geografisk för tre av grupperna – norra, mellersta och södra företagsgruppen. De andra två grupperna, industrigruppen och skinn- och designgruppen, har varit mer branschinriktade även om företagen inom dessa grupper också i hög grad skilt sig åt. Utöver arbetet i basgrupperna har alla företag inbjudits till gemensamma seminarier vid tre tillfällen. Upptakten i mars 2010 var det första. Det följdes sedan av ytterligare ett i oktober på temat Kompetensutveckling och nytta. I maj 2011 genomfördes den sista gemensamma samlingen på temat Design.

Naturligtvis har projektet också arbetat med frågor med klart strategisk inriktning. Det har handlat om att påverka och bidra till en aktiv dialog kring Region Gotlands roll vad gäller kompetensutveckling till företag. Syftet har varit att näringslivet på Gotland ska få stöd med den

typ av kompetensutveckling det behöver - i rätt tid och omfattning. Under projektets gång har det blivit tydligt att Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden och dess förvaltning har ett slags operativt ansvar för dessa frågor medan Regionens kompetensplattform har ett mer strategiskt perspektiv som handlar om behovsanalys och samverkan. Styrgruppens sammansättning har medfört att den här diskussionen hållits levande under hela projektiden. Särskilt har frågan belysts vid två tillfällen. Först vid ett utvecklingsseminarium i oktober 2010 – alltså mitt i projektiden – sedan avslutningsvis på ett spridningsseminarium i juni 2011. Vid båda tillfällena var intresset stort både från politiker och tjänstemän från Region Gotland och från andra inbjudna organisationer.

För att på bästa sätt ta vara på de erfarenheter och lärdomar som projektet fört med sig har ”lärande utvärdering” varit en viktig del i arbetet. Under hela projektiden har en extern utvärderare följt verksamheten på nära håll. Han har deltagit i alla styrgruppsmöten och i många andra projektaktiviteter. Utifrån sina iakttagelser har utvärderaren, särskilt vid två tillfällen, tagit upp konkreta frågor med styr- och projektgrupp. Det har bland annat handlat om projektets organisation och jämställdhets- och tillgänglighetsarbetet. Vid projektets spridningsseminarium presenterades utvärderingen i sin helhet. Materialet, som bland annat byggde på en enkätundersökning hos deltagande företag, blev utgångspunkt för ett samtal kring frågorna: Är detta en typ av utvecklingsinsats som bör finnas permanent för de gotländska företagen (d v s att identifiera utbildningsbehov, söka och handla upp utbildningar samt att administrera genomförandet)? Varför/varför inte? Kostnader för företagen? Hur skulle insatsen i så fall organiseras? Seminariets samlade mening var att Region Gotland rimligen har ett ansvar för kompetensfrågorna och två tydliga utvecklingsspår pekades ut, dels kan Region Gotlands ordinarie ansvar/verksamhet gällande kompetensförsörjningen till näringslivet ytterligare tydliggöras, dels kan det stöd för utvecklingsarbete som finns inom

ramen för Europeiska socialfonden även fortsättningsvis prövas och sökas.

I grunden inriktas varje utbildningsinsats på en individ. Därmed stärks individens möjlighet att vara attraktiv på en ständigt föränderlig arbetsmarknad. Individen finns i ett sammanhang – i det här fallet i ett företag. Individernas samlade kompetens kan bli en utvecklingskraft för företaget. Särskilt om utbildningen planeras så att den passar både individens och företagets behov. Företagens tillväxt blir sedan en av regionens drivkrafter.

Arbetsmetoden i GotKom, som bygger på en nära samverkan mellan projektet och de deltagande företagen och som tagit fasta på en stark anpassning till företagets behov, har varit en framgångsfaktor. Många av de deltagande företagen har vittnat om hur angeläget detta är. Det kan synas självklart men ofta erbjuds företag utbildning trots att analysen av det verkliga behovet saknas. De små företagens möjlighet att själva analysera, söka utbildningar, jämföra priser och kvalitet mm är begränsad. Till arbetsmetoden hör också en motiverande del som inte ska underskattas.

Projektet har bidragit till att frågan, om hur kompetensförsörjningen till näringslivet ska organiseras, kommit högre upp på agendan och i någon mån tydliggjorts. Utöver detta är ett nytt näringslivsprogram för Region Gotland under framtagning och kommer att bli en utgångspunkt för framtida utveckling på området.

Till sist kan sägas att erfarenheterna av GotKom har satt igång många tankar och diskussioner kring hur kompetensutveckling ännu mer effektivt kan användas som instrument för både individers, företags och regioners utveckling. Hur kan utbildningsinsatserna ännu tydligare bana väg för företagets tillväxt? Hur kan kompetensutvecklingen bli ett led i nyrekrytering av personal? Hur kan man arbeta med validering av yrkeskunskap och hur kan vi lära mer och bättre av andra?

## ... lite extra omtanke ...

— Text & bild: Sussi Johansson, Rute Reklam —

Helene och jag träffas hemma i hennes kök där vi pratar en hel del om hälsa och friskvård. För Helene innebär inte hälsa att avstå från livets goda, istället tycker Helene att vi ska njuta av livet med lite extra omtanke; att vi ska äta gott och näringsrikt, träna måttligt och leva livet sådär härligt skönt och stresslöst.

Helene Hafdell driver Valleviken SPA och är en av deltagarna i den norra företagsgruppen av GotKom-projektet. Friskvård, dvs kroppsligt och själsligt välbefinnande, är företagets inriktning och Valleviken SPA erbjuder ”topp till tå”-behandlingar som t.ex. massage, shiatsu och spa-behandlingar. Hon håller även kurser i yoga, meditation och spädbarnsmassage. Helene är verksam i Rute på norra Gotland men hennes kundunderlag finns över hela ön. När det finns behov av särskild terapeutisk kompetens och vid ökat kundunderlag hyr Helene in andra terapeuter som också driver egna verksamheter.

Via projektet har Helene fått möjlighet att gå en hälsorådgivarutbildning i Ayurveda på ett år. Denna utbildning har tillfört henne och företaget helt nya kunskaper, vilket i sin tur förhoppningsvis kommer att generera nya kunder och samarbetspartners. Utbildningen var önskad sen tidigare och nu tack vare projektet fick Helene möjlighet att gå den tidigare än beräknat.

Ämnen som norra gruppen valt att samlas kring är lönsamhet och klusterbygge, dvs hur man samarbetar företag emellan. Helene tycker att det har varit meningsfullt att byta erfarenheter och att det ger flera fördelar i att få olika synpunkter från människor som driver annan verksamhet. Det har också varit positivt att knyta kontakter med andra branscher.



Helene Hafdell,  
Valleviken SPA

För Helene är kompetensutveckling ett viktigt område. Än viktigare, menar hon, är att identifiera företagets specifika behov och matcha det med rätt utbildning.

Det är viktigt att allt har ett syfte och inte tar energi och tid i onödan – när livet ska levas skönt och stresslöst.

## ... i samma snabba takt ...

— Text & bild: Sussi Johansson, Rute Reklam —

För Örjan Larsson och Visby Tunga Fordon AB är kompetensutveckling en viktig del i verksamheten.

– Teknikutvecklingen inom den här branschen är otroligt snabb, säger Örjan. För att möta kraven på ny teknik från våra kunder krävs det att företaget hänger med i samma snabba takt.

Örjan Larsson är vd för företaget Visby Tunga Fordon AB och en av deltagarna i GotKom-projektets mellersta företagsgrupp. Visby Tunga Fordon, med sina 22 anställda, säljer och reparerar samt utför service på tyngre fordon.

Den företagsanpassade utbildningen inom GotKom-projektet har valts att genomföras på hydraulik, vilket är ett helt nytt kompetensområde för företaget. Alla anställda har tagit del av utbildningen och ska senare bygga vidare på detta med personspecifika detaljutbildningar. Örjan berättar att utbildningen inneburit en positiv utmaning när det gäller att utveckla ett nytt arbetsområde samtidigt som alla anställda fått ett gemensamt kompetensutvecklingsmål.

På företaget har även ledningsgruppen på sex personer gått en parallell utbildning i ledningsgruppens arbetsätt, ett sätt att utveckla en organisationsstruktur som fungerar optimalt. – Ibland kan det räcka med att omfördela vissa arbetsuppgifter för att få det dagliga arbetet att fungera bättre, säger han.

När det handlar om kompetensutveckling för företaget, är ett av problemen att de mest intressanta utbildningarna endast finns på fastlandet. Det leder till långa restider och nästan alltid ett övernattningsbehov. En lösning, säger Örjan, skulle kunna vara att undersöka om det finns fler



Örjan Larsson,  
Visby Tunga Fordon

företag med liknande kompetensutvecklingsbehov och att tillsammans med dem köpa in utbildningar som hålls lokalt här på ön hos företagen.

Företagen i den mellersta gruppen kommer inte från samma bransch men har valt att samlas kring gemensamma frågor som ledarskap och marknadsföring. Det blir inte riktigt samma spets på ämnena när deltagarna kommer från så spridda branscher, anser Örjan, men tycker att det har varit givande ändå. Det är en fördel i att det ger dynamik i diskussionerna när man får insyn i de andras branscher. Det har också varit ett bra sätt att få ta del av andras åsikter och erfarenheter, säger han.

## ... fokus på både omsorg och omtanke ...

— Text & bild: Sussi Johansson, Rute Reklam —

Annika Lindh är fårskötare samt barnsköterska och det märks att hon har fokus på både omsorg och omtanke när vi går ut till lammhagen. Annika berättar att omsorgen för lammen och deras tackor har många likheter med omsorgen hon ger i sitt andra arbete som barnsköterska. Lammen har ett stort behov av trygghet och ibland behövs det där lilla extra i form av näring, medicinsk hjälp och omtanke.

Annika Lindh driver Sigsarve Fårgård & Turism i Alskog tillsammans med sin make Johan. Här på den KRAV-certifierade gården finns ca 100 st tackor som producerar kött, skinn och ull. Familjen erbjuder även uthyrning till turister och Annika, som är en auktoriserad guide, har guidade turer över hela ön.

Genom GotKom-projektet har Annika samt 17 andra deltagare fått möjlighet att gå en Skinn- och designutbildning via Folkhögskolan i Hemse. Annika tycker att utbildningen har varit väldigt givande. Hon är särskilt glad för att utbildningen fått in bra och bred kompetens som t.ex. ledare från Stenebyskolan i Dalsland, en skinnsömmerska från Malung samt andra lokala hantverkare och formgivare. Tack vare utbildningen har Annika fått många nya designidéer samt möjligheten att prova detta sömnadstekniskt med hjälp av kursledare.

Skinn - och design gruppen har pratat mycket om vikten av att underhålla de kunskaperna som de får nu när de går sin utbildning. De har redan nu börjat prata om framtida kompetensutvecklingsbehov; t.ex. kurser som fortsätter utveckla deltagarnas hantverksteknik men även kurser i ekonomi och marknadsföring.



Annika Lindh,  
Sigsarve Fårgård & Turism

Att vara tillsammans i en grupp är värdefullt, särskilt värdefullt i och med att gruppen delar med sig av misstag och lärdomar. Annika poängterar att lammskinn i sig självt har så stort känslomässigt värde vilket gör det särskilt svårt att experimentera med. — Tanken på att skära fel i ett skinn är rätt hämmande för kreativiteten, säger hon. Det är tydligt att Annika driver sin gård i ett kretslopp där allt är värdefullt och ingenting får gå till spillo.

## ... nyfikenhet, viljan att lära ...

— Text & bild: Sussi Johansson, Rute Reklam —

Linda Malmqvist är produktionschef på Heart of Sweden och en av deltagarna i den södra företagsgruppen i GotKom-projektet. Kompetensutveckling ser Linda som något mycket viktigt. Nyfikenhet, viljan att lära och rätt utbildning är viktiga ingredienser. Har hon sedan möjlighet att applicera detta i företaget blir det extra positivt.

Heart of Sweden började som ett litet bageri i Ethelhem och har sedan dess ändrat inriktning, flyttat till Hemse och expanderat. Vaniljhjärtan i olika variationer samt andra mördegsprodukter tillverkas maskinellt, fryses ned och exporteras sedan över hela Norden för att bli gräddade på plats hos kund. Idag har företaget 8 anställda och en omsättning på ca 20 miljoner.

Genom GotKom-projektet har Linda fått en BRC-Revisors utbildning (BRC = British Retail Consortium). Det har lett till att hon fått en djupare förståelse för BRC-standarden inom kvalitets- och hygienkontroll samt att hon numera kan utföra dessa revisioner själv. Detta sparar kostnader för företaget, samtidigt som revisionen utförs fler gånger än tidigare.

All personal på företaget har även gått utbildningen Lean production tillsammans med företagen Labans Kvarn och Gotlandsmjölet. Linda anser att utbildningen har medfört en större vaksamhet över produktionen. Det har lett till ett jämnare flöde eftersom fel rättas till direkt och resultatet har blivit ökade och bättre produktioner. Förslaget att gå utbildningen Lean Production kom från gruppens samordnare och Linda tycker att det var särskilt bra att någon utifrån kom med förslag på olika kompetensutvecklingsområden. – Det är lätt att bli hemmablind och att inte riktigt se vad som behövs, säger hon. Nu hoppas Linda på en uppföljningskurs.



Linda Malmqvist,  
Heart of Sweden

Den södra företagsgruppen har valt att samlas kring ämnen som ledarskap, self management och kommunikation. Under våren ska de även studera marknadsföring och kvalitet. Linda tycker att det har varit roligt och väldigt meningsfullt att möta de andra i gruppen. Trots att de har så olika branschriktningar har de lärt sig mycket om och av varandra. Det har varit värdefullt att få olika infallsvinklar på t.ex ledarskapsfrågor, där gruppen har sett att det kan skilja sig mycket åt inom olika branscher. Hon ser inga nackdelar med projektet och menar att det smarta upplägget har gjort så att allt känts övergripande och företagsanpassat.

Det nya nätverket har resulterat i att företagen hittat gemensamma utbildningsbehov, t.ex. en truckförarutbildning, som de köpt in med egna medel och genomfört tillsammans.

## ... gör riktig nytta ...

— Text & bild: Sussi Johansson, Rute Reklam —

Andreas Unger är väl insatt i utbildningsfrågor. Han finns med i Företagarnas regionkontor här på Gotland och sitter med i styrelsen för stiftelsen Företagarnas utbildningsfond. Uppdragen har gett honom möjligheter att träffa människor och företag i olika situationer. Dessa företag har ofta olika behov och önskemål vad det gäller kompetens och utvecklingsfrågor.

Andreas driver företaget UWKontor AB i Visby tillsammans med en person till. Han har hand om försäljningsansvaret och jobbar både med inredning och IT. De har 10 anställda och har i företaget pratat mycket om kompetensutveckling och vikten av att driva sitt företag framåt.

I GotKom-projektet har Andreas funnits med som organisationen Företagarnas representant i styrgruppen. Genom projektet har han fått möta många nya människor och haft en hel del trevliga möten; möten som han anser har genomsyrats av att alla har önskat att föra projektet framåt. Hans eget deltagande i projektet har varit på ideell basis men Andreas ser ändå sin medverkan som mycket tillfredsställande. – Genom att få bidra med något som gör riktig nytta och genom att få del av alla solskenshistorier får man så mycket positiv energi tillbaka, säger han.

En framgångsfaktor för projektet är, enligt Andreas, att det i ett tidigt skede gjordes en riskanalys; tänkbara svårigheter och problem kunde på det sättet förebyggas. En annan faktor för framgång var att identifiera behov och önsningar och finna gemensamma utbildningar.

Andreas berättar vidare att projektet har haft fokus på kompetensutveckling och att företagen



Andreas Unger,  
Företagarna, representant i styrgruppen

ska upptäcka vikten av ökad kompetens, att ett kompetenslyft för företaget kan leda till ökad omsättning och slutligen ett ökat behov av nyanställningar. Andreas förhoppning är att projektet ska leda till en start av ett kompetensstöd, dvs en plats där svaren finns samlade när företagen behöver få svar på frågor om kompetens och utveckling.

## ... att vara lyhörd och flexibel ...

— Text & bild: Sussi Johansson, Rute Reklam —

Jag träffar Agneta på Lärcentrum i Hemse. Full av energi och entusiasm berättar hon om projektet, sin delaktighet, insikter hon fått och personlig utveckling. Agneta Lindqvist är samordnare för projektet GotKoms södra företagsgrupp.

– Att vara samordnare betyder att vara lyhörd och flexibel, säger Agneta och menar att det är viktigt att försöka möta deltagarnas olika behov och önskemål.

Agneta Lindqvist är anställd vid Lärcentrum i Hemse på 50% och 50% som utbildningsledare vid Folkhögskolan där hon arbetar med uppdragsutbildningar samt projekt av olika slag. En stor del av arbetet består av undersökande verksamhet inför nya projekt och utbildningar. Ofta åker hon på resor samt samarbetar med andra nätverk inom lärande och distansutbildning. Hon jobbar även med Leader Gotland och deras metod för landsbygdsutveckling. Agneta har under nästan hela sitt yrkesliv arbetat med pedagogik och handledning. – Att förmedla kunskap och att få möjlighet att se utveckling hos andra är något jag brinner för, säger hon full av entusiasm.

Agnetas styrka i projektet har varit den nära kontakten med företagen. En närhet som lett till en ökad förståelse för de specifika behov varje enskilt företag har. Hon har då på ett mer konkret sätt kunnat bidra med individuellt stöd i sökandet efter rätt utbildning.

Det finns alltid en risk med att deltagarna inte tar sig tid eller inte tar del av vad projekten har att erbjuda, säger Agneta. För att minimera riskerna har Agneta arbetat mycket med olika utvärderingar i tidiga skeden samt med att deltagarna inte ska tappa fokus på nyttan med projektet. En förhoppning är att deltagarna inser att konstnaderna för



Agneta Lindqvist,  
samordnare i projektgruppen

kompetenshöjning, t.ex. produktionsbortfall och kurskostnader, kan löna sig på längre sikt. Under projektets gång har Agneta kunnat se att företagen fått en större förståelse för sina egna kompetensbehov samt en ökad lust till kompetensutveckling.

Projektet har även inneburit att deltagarna hittat nya nätverk med företag de kanske aldrig annars skulle ha mött på samma sätt. För Agneta har projektet inneburit nya insikter och lärdomar, som t.ex. att göra upphandlingar, att hålla budget och att disponera sin tid. – Vid nästa projekt ska jag ha klart för mig vad just det projektet innebär och beräkna tiden på ett annat sätt, säger hon och ler stort.

## 2. UTVÄRDERING

### — nyttan med projektet

— Text: Magnus Larsson, utvärderare, Almi Företagspartner —

GotKom-projektet har varit ett framgångsrikt projekt. Det har, enligt de deltagande företagarna själva, bidragit till värdefull kompetensutveckling i ett drygt femtiotal gotländska småföretag. Samtidigt har projektet testat nya metoder för att mäkla kompetensutveckling genom att göra behovsanalyser, söka och handla upp relevant kompetensutveckling och sedan se till att den blir genomförd. Metoden har visat sig vara framgångsrik. Utvärdering har skett genom skälrande utvärdering, där utvärderaren har deltagit i projektets styr- och projektgruppsmöten under hela projekttiden.

### PROJEKTETS RESULTAT

#### GotKom - uppskattade utbildningar

I projektplanen för GotKom-projektet finns tio mål uppsatta. De två första målen handlar om vad projektet rent konkret ska åstadkomma genom utbildningsinsatser. De två målen är:

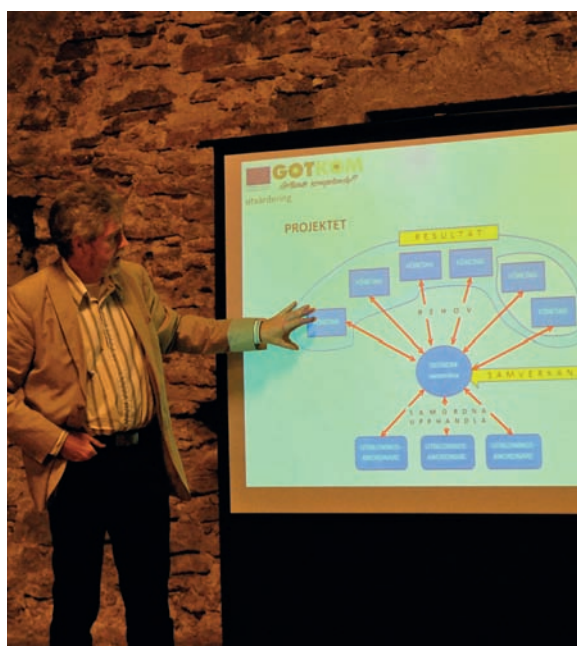
**MÅL 1:** Deltagande företags individuella kompetensutveckling är genomförd.

**EFFEKT:** Varje företag har fått ny kompetens till stöd för företagets utveckling, allt från företagsutveckling till marknadsföring.

**MÅL 2:** En ettårig utbildning i skinn- och design är genomförd.

**EFFEKT:** Samverkan mellan deltagande företag är väletablerad, ny kompetens är tillförd och ett generationsskifte i branschen har underlättats.

Utbildningarna har fungerat mycket bra och företagarna är mycket nöjda med den utbildning de fått, liksom det mäklari som skett inom



Magnus Larsson, utvärderare  
Foto: Mats Jansson

projektets ram, det vill säga att ha fått hjälp med att identifiera behov, hitta och handla upp utbildning. Enkäter har genomförts på samtliga deltagare i företagsindividuella utbildningar och frågorna har gett mycket positiva svar. På de två frågor som bäst speglar nöjdheten ligger svaren klart över fyra på en femgradig skala.

- Utbildningen var väl genomförd — 4,28
- Jag och företaget kommer att ha nytta av utbildningen — 4,13

Trots att behovsanalyserna gjordes 2008 och utbildningarna faktiskt genomfördes 2010/2011

har i stort sett alla företag genomfört utbildningar med sina medarbetare enligt planen. Det enda bortfallet är industrigruppen där flera företag valt att inte delta i utbildningarna. Anledningen är att konjunkturen har svängt och man anser sig inte ha tid att avvara sina medarbetare för utbildning just nu.

Även Skinn- och designgruppens deltagare har varit mycket nöjda med den ettåriga utbildningen. I den enkät som gjorts ligger nöjdheten mycket högt. På en tiogradig skala har till exempel en hög andel av deltagarna svarat 7 eller bättre.

De flesta deltagarna anser också i efterhand att det hade varit värt att betala 5 000 kr – 10 000 kr för att gå utbildningen.

- Lärarnas engagemang — 94 %
- Utvecklat kreativ förmåga — 78 %
- Utvecklats sömnadstekniskt — 88 %

Även de möten som genomförts med samtliga projektdeltagare har varit välbesökta. I stort sett samtliga av de drygt 50-talet deltagande företagen har deltagit i ett eller flera av de tematiska ”stormötena”. Parallellt med de individuella insatserna har gruppvisa seminarier genomförts i de tre småföretagsgrupperna. Engagemang och närvaro har varierat mellan grupperna och det har varit svårt att finna entydiga orsaker till detta.

## GotKom – ett framgångsrikt sätt att arbeta

Det tredje målet i projektet berör metoden som använts i GotKom-projektet:

**MÅL 3:** En ny form för samverkan mellan näringsliv och utbildningsanordnare är organiserad

**EFFEKT:** Näringsarnas kompetensbehov kan effektivt analyseras och tillfredsställas.

Den arbetsmetod som GotKom-projektet använt har varit mycket uppskattad av deltagande företag. Som framgår av svaren nedan hade de sannolikt inte genomfört utbildningen utan de tjänster de erhållit (de hade sannolikt varit beredda att betala en del för att få tjänsten) och de bedömer att utbildningens kvalitet blivit högre.

### Hur troligt är det att utbildningen genomförts utan GotKom?

1. Inte alls troligt — 25 %
2. 33 %
3. 29 %
4. 12 %
5. 0 %
6. Mycket troligt — 0 %

### Skulle du vara beredd att betala för tjänsten som GotKom tillhandahållit?

1. Absolut inte — 0 %
2. 21 %
3. 42 %
4. 12 %
5. 17 %
6. Definitivt — 8 %

### Kvalitet på utbildningen jämfört med om företaget själva sökt?

1. Mycket sämre — 0 %
2. 0 %
3. 38 %
4. 33 %
5. 29 %
6. Mycket bättre — 0 %

Det breda deltagandet i styrgruppen har lett till att det etablerats ett närmare samarbete mellan olika intressenter och inte minst mellan det privata och det offentliga. Dock har det varit viss ”organisatorisk turbulens” i styrgruppens organisationer med personbyten (Tillväxt Gotland och Coompanion) och organisationsförändringar (Region Gotland).

### Övriga projektmål

Övriga projektmål handlar om jämställdhet, tillgänglighet och hur projektet ska utvärderas, redovisas och spridas. Beträffande jämställdhet och tillgänglighet kan nämnas att krav på detta tydligt

uttryckts i upphandlingsunderlag och att både jämställdhet och tillgänglighet har varit ständigt aktuella frågor i styr- och projektgruppen, där det bland annat genomförts seminarier med externa experter vid flera tillfällen. Jämställdheten i de genomförda aktiviteterna har varit relativt god och de resurser som tilldelats respektive projektgrupp redovisas nedan. Det bör påpekas att Skinn- och designutbildningen endast haft kvinnor som deltagare, medan medarbetarna i industrigruppens företag till stor del varit män.

<b>Kostn. företagsanp. utb.</b>	<b>Män</b>	<b>Kvinnor</b>
<b>Resurser totalt (exkl Skinn)</b>	<b>600 000</b>	<b>500 000</b>
<b>Resurser totalt (inkl Skinn)</b>	<b>600 000</b>	<b>1 880 000</b>

## UTVÄRDERARENS REFLEKTIONER

En av utvärderarens uppgifter har varit att reflektera fritt kring projektet. Nedan följer några av reflektionerna.

### En tanke kring utbildning i allmänhet

Att GotKom-projektet fyllt en funktion och att det finns ett behov av och en efterfrågan på den typ av tjänster som GotKom-projektet tillhandahåller är uppenbart av utvärderingen. I de flertaliga diskussioner som förts i styr- och projektgruppen kring hur dessa tjänster skulle kunna etableras och organiseras i ett fortvarighetstillstånd har ingen lösning varit självklar. Anledningen står troligen till en stor del att finna i det faktum att kompetensutveckling och fortbildning inte har en självklar organisatorisk hemvist i den "infrastruktur" som finns kring företagsetablering och företagsutveckling med organisationer som ALMI, Coompanion, Tillväxt Gotland och Gotland Science Park (inkubator). Detta kan också vara en förklaring till att företagen inte alltid prioriterar kompetensutveckling, trots att alla bedyrar att medarbetarnas kompetens är bland de allra viktigaste framgångsfaktorerna. Den utbildning som sker idag med offentliga medel är ofta relaterad till att någon organisation genomför en utbildning i projektform (förhoppningsvis baserad på faktiska behov) eller att det finns destinerade projektmedel, ofta från staten, för utbildningar inom vissa områden.

### En tanke kring "grejen" med GotKom-projektet

GotKom-projektets sätt att arbeta kan beskrivas med nedanstående bild. "Grejen" med GotKom-modellen är sannolikt kombinationen av att göra en analys av företagets utbildningsbehov och att det faktiskt finns resurser att ta tag i och förverkliga behovet av utbildning. Analysen uppmärksammar företagen på deras behov och de möjligheter som finns. Även om de flesta företag är medvetna om att de behöver kompetensutveckla sig stupar det ofta på att de inte riktigt vet vilka utbildningar som finns och att de inte prioriterar att söka reda på och jämföra olika utbildningar.



### En tanke kring kostnad

En faktor som är viktig att ta reda på i samband med tolkning och slutsatser av GotKom-projektet är vilka effekter som uppstår om de tjänster som erbjudits i projektet blir kostnadsbelagda. Att själva utbildningen i ett fortvarighetstillstånd kommer att kosta pengar för företagen är självklart och det finns sannolikt en relativt stor betalningsvilja för detta, även i de mindre företagen. Däremot är det mer oklart om och i så fall hur mycket de är villiga att betala för tjänsten att analysera behov och att identifiera och handla upp utbildningar, det vill säga mäklariet. Det offentliga måste också ta ställning till hur mycket man är beredd att subventionera dessa tjänster i förhållande till andra mer eller mindre kostnadsfria tjänster som tillhandahålls för att främja företagets utveckling. Att permanenta en organisation liknande GotKoms skulle vara intressant, dels för att se hur behovet ser ut utan att det ingår i ett projekt och dels för att kunna utvärdera utbildningens roll som utvecklingsfaktor.

## 3. REFLEKTION

### — kompetensutveckling till nytta för individ, företag och region

— Text och bild: Greta Henriksson, Språkeriet —

Ett väl genomfört projekt som fyllt ett behov. Det var den allmänna uppfattningen när Gotlands kompetenslyft, GotKom, inbjöd till ett avslutande spridningsseminarium den 21 juni 2011. Men behovet av kompetensutveckling stillas inte genom en punktinsats. Vem ska ta ansvar för att arbetet lever vidare – entreprenörerna själva, deras organisationer eller regionen?

– Det är ett väl genomfört projekt, reflekterade Meit Fohlin från regionstyrelsens arbetsutskott. En av GotKoms styrkor är att kompetensutvecklingen kommit många mindre företag till godo. För fåmansföretag är det svårt att anlita konsult. Samarbetet inom projektet har gett de resurser man behöver.

Samordningen – att knyta ihop flera företag med samma eller liknande behov – lyftes som en framgångsfaktor för GotKom. Här skapades möjligheter att skraddarsy insatser utifrån de kompetens- och utvecklingsbehov företagen har. Det ekonomiska stöd som funnits under projektiden har haft betydelse som ”katalysator” men har inte varit avgörande.

#### **Strukturer saknas**

Generellt konstaterades att det inte finns strukturer och organisation för kompetensutveckling, vare sig för företagare eller offentlig verksamhet. Genom GotKom har ett nytt samarbete startats som skulle kunna utvecklas.

#### **Exemplet Hajdes**

Skogsgården Hajdes i Fröjel är ett av företagen



Meit Fohlin,  
Regionstyrelsen

som har deltagit i projektet och lyftes fram som ett gott exempel. Genom GotKom fick personalgruppen möjlighet att genomföra en bred kompetensutvecklingsinsats. Detta har bidragit till att företaget är redo att ta nya kliv, vågar växa och anställa. Det visar att kompetensutveckling också har betydelse för regionen, i termer av tillväxt.

#### **Regionen och företagen**

Men kompetensutveckling är en process som bör vara kontinuerlig – det räcker inte med en punktinsats. Kompetens är en utvecklingsfaktor för regionen, därför finns anledning för Region

Gotland att driva frågan. Samtidigt är det också en central fråga för företagen och deras organisationer.

### **Framtiden**

Seminarier avslutades med diskussion kring en permanent organisation och insats kring ett gotländskt kompetenslyft. Det skulle antingen kunna ske genom en näringslivsorganisation där alla medlemmar betalar avgift – eller genom samverkansavtal mellan Region och näringslivet på Gotland.

- Vårt intresse är stort, men vi har inget grundkapital, konstaterade Andreas Unger från Företagarna. På sikt så kommer ju alltid pengarna tillbaka men man måste alltid ha grundkapitalet.
- Det fanns också en tydlig betalningsvilja från företagens sida, påpekade Bo Kristiansson från Komvux. I ett nytt projekt, hur det än skulle se ut eller finansieras, skulle man kunna öka andelen självinsats.

### **Överblick**

Ett samarbete kring kompetensutveckling underlättar också, genom att ge överblick över de utbildningar som finns. Utbildningsbranschen

med privata och offentliga aktörer är svåröverskådlig. Det kräver tid och erfarenhet utöver det dagliga företagandet.

- Det är inte så lätt att veta vad det är man behöver och hur man kan utveckla sig, sa Kjell Nilsson som själv är egen företagare.

### **Utveckling och behov**

- Ökad kompetens kan ofta vara det som gör att man vågar utveckla sitt företag, och därmed skapa arbetsmöjligheter åt andra. Men för att det verkligen ska hända något när ny kompetens tillförs så måste man hela tiden tänka på hur den används för att utveckla företaget, påpekade Inger Svenserud från projektgruppen. Man kan inte skilja kompetensutveckling från företagsutveckling. De måste hänga ihop.

För företagen är kompetens och utbildning förutsättningar för utveckling. Men företagets utveckling är också en central fråga för Region Gotland.

- Region Gotland bör utveckla ordinarie verksamhet för att bättre möta näringslivets kompetensbehov, avslutade Agneta Lindqvist. Ett nytt projekt som ytterligare bidrar till den utvecklingen välkomnas.



Grupparbete på seminariedagen den 21 juni 2011



För mer information om projektet kontakta  
projektledare **Inger Svenserud**, Lärcentrum Gotland, tel. 0737 – 65 85 20,  
e – post: [inger.svenserud@gotland.se](mailto:inger.svenserud@gotland.se)  
eller  
styrgruppens ordförande **Lennart Blom**, Regional utveckling, tel. 0704 – 47 68 67,  
e-post: [lennart.blom@gotland.se](mailto:lennart.blom@gotland.se)