

Fördjupad Projektbeskrivning, projektet KARD-NMS

Projektid: 2020-08-01 – 2022-12-31

Projektägare: IUC / Stål & Verkstad genom Stål & Verkstad

Projektpartners: IUC Dalarna, Unionen Värmland / Dalarna, IF Metall Värmland / Dalarna

Beskrivning av projektets genomförande

Bakgrund till projektidén.

Tillverkande industri har en avgörande betydelse för de tre länen i Norra Mellansverige. Det är näst offentlig sektor den största arbetsgivaren och bidraget till stat, region och kommuner i form av skatt och arbetsgivaravgifter är betydande. Enligt en samhällsekonomisk kalkyl som industriklustren i norra Mellansverige gjort under 2019 är bidraget enbart från basindustrin (papper/massa och stål), inklusive 30% regionala underleverantörer, 7,8 miljarder sek årligen. Vidare beräkningar visar på industrins stora betydelse för de enskilda kommunerna där, i några kommuner, upp mot 50% av skatteintäkterna har koppling till industrin. I 27% av regionens kommuner är andelen av skattebasen som är kopplad till industrin över 30%.

IUC-bolagen i regionen (IUC / Stål & Verkstad samt IUC-Dalarna) genomför varje år ett stort antal besök i industriföretagen. Vid varje besök förs en dialog kring utmaningar inför framtiden ofta tillsammans med genomförande av en analys (TBN-analysen) för att dokumentera behov och utmaningar. Den enskilt största identifierade utmaningen för tillväxt i industriföretagen är tillgången till kompetens. För drift av befintlig verksamhet, men även för tillväxt. Resultaten från dialogen med företagen bekräftas även i nationella rapporter, där bland annat Tillväxtverket i rapportserien "Företagens villkor och verklighet" (löpande, bla 2018), Teknikföretagen i rapporten "Vinna eller försvinna" (2018) bekräftar bilden av kompetensförsörjningen som avgörande för industrins framtid. Även i projektet "Industrial transition regions" där EU-kommissionen och OECD utsett experter för att identifiera behov för industriell omställning i Norra Mellansverige identifieras kompetensförsörjningen som en avgörande faktor för framtida konkurrenskraft.

Industridagen 2019 hade det livslånga lärandet som tema. Bland annat genomförde 600 personer med bakgrund från näringsliv, fack, akademi och politik en tvåtimmars workshop vilket resulterade i tre konkreta förslag som i slutet av dagen lämnades till statsminister Stefan Löven. Två av förslagen har direkt koppling till denna utlysning och projektidén; Inför ett KUT (kompetensutvecklingsavdrag) samt öka flexibiliteten i utbildningssystemet. Båda dessa förslag är konkreta åtgärder som väntas bidra till ökad kompetensutveckling, livslångt lärande, inom industriföretagen.

Summerat så gör den avgörande betydelsen som industrin har för kommuner och regioner i Norra Mellansverige samt behoven för löpande drift och tillväxt, kompetensförsörjningen till en central fråga för välståndet i regionerna.

Mycket görs redan idag inom området. Det finns många goda exempel på aktiviteter för att locka unga till industri och teknikutbildningar, Teknikcollege fyller en viktig roll som kvalitetsstämpel för industri- och teknikutbildningar samt som "kitt" mellan näringsliv och skola. Det finns flera goda exempel avseende industriellt yrkesvux, bland annat projekten "Industriråd Värmland" som

2020 har utbildat 170 personer enligt industri bas samt inom CNC och svets, projektet Match2job som utbildat nyanlända enligt en modell som gjort att 87% av de examinerade deltagarna (totalt 290 personer deltar, eller har deltagit i utbildningsinsatser mot alla branscher) kommer i arbete efter genomförd utbildning. Det finns även ett antal YH-utbildningar och fler är under uppstart, som ligger nära de specifika behov av kompetens som finns i regionerna. Samverkan mellan aktörerna inom kompetensförsörjningsfrågorna är också stor. I Värmland finns "Industriråd Värmland" som nod för alla aktörer inom kompetensförsörjning. Likande plattformar finns, eller är under utveckling även i Dalarna och Gävleborg. Mellan klusteraktörerna och regionerna i Norra Mellansverige finns även upparbetade kanaler för samarbete. Något som stöttat detta är projekt som "Smart specialisering Norra Mellansverige" (Eruf), Smart Industri Norra Mellansverige 1 (TVV, nationellt + Eruf) och Smart Industri Norra Mellansverige 2 (TVV, Nationellt). För IUC-Bolagen är även IUC strukturen, som säkerställer inriktning och koppling till industrin, samt IUC-Nätverket en garant för gott samarbete.

Denna ansökan avser det geografiska området Värmland och Dalarna, Beviljat projekt kommer dock att genomföras i nära samverkan med projektet BraFöre 2, Företagsutbildarna i Hudiksvall (ansökan i samma utlysning) som har geografisk inriktning mot Gävleborg.

Projektets problemanalys kopplad till de regionala/nationella utmaningar som finns i utlysningen.

Insatser som gjorts och genomförs riktar sig dock till största del individer utanför arbetsmarknaden, få eller inga riktar sig till individer i anställning. Behovet är stort även för denna målgrupp. Både Unionen och IF Metall har kartlagt kompetensutvecklingen för medlemmar och i rapporter (Unionen 2017, IF Metall 2017) och drar där slutsatser om att 3-4 av 10 medlemmar tar del av någon slags kompetensutveckling per år. Detta är såklart en bekymmersam situation, särskilt då förändring av efterfrågad kompetens på grund av digitalisering, automation och robotisering går väldigt snabbt. Den låga kompetensutvecklingstakten riskerar att individer i anställning tappar sin ställning på arbetsmarknaden och att de slås ut vid en eventuell omställningssituation samt att företagen tappar i konkurrenskraft och i slutändan även de riskera att slås ut.

I Teknikföretagens rapport "Vinna eller försvinna" (2018) listas ett antal kompetenser där företag upplever både en ökad efterfrågan och ett svårt rekryteringsläge de närmast kommande tre åren. För yrkesutbildade är "tre i topp" Robotprogrammering, automationsteknik och CNC. För tjänstemän är motsvarande lista; Mjukvaruutveckling/ simuleringar / programmering, Kännedom om nya material samt förmåga att åstadkomma lösningar genom att kombinera kända och nya teknologier. Även om rapporten utgår från ett rekryteringsbehov så är dessa kompetensbehov även i högsta grad applicerbar på företagets befintliga personal och kompetensutvecklingen av individerna.

Möjlighet att kompetensförsörja industrin är och kommer att vara en viktig parameter för att kunna säkra framtida tillväxt och konkurrenskraft. Personalbrist innebär att många företag blivit tvungna att revidera expansionsplaner och tackat nej till ordrar. Bakom detta ligger rådande konjunktur men även demografin (åldersstrukturen) inom gruppen industrianställda där många närmar sig pensionsåldern.

Enligt Region Värmlands "Arbetskraftsprognos till 2035" riskeras ett underskott på industriutbildad arbetskraft från 2022 och vid prognosslut 2035 beräknas underskottet att uppgå till ca 3000 personer. Detta beroende på demografi då 60% av arbetskraften är 45 år eller äldre (2014).

Eftersom industrin är en bransch som till stor del utgörs av kategorin inrikes födda män (ca 80% av samtliga anställda). Det finns ett stort behov av att bredda rekryteringsbasen och locka fler kvinnor och utrikes födda till branschen.

Samlad forskning visar även på att köns och mångfaldsintegrerade arbetsgrupper presterar bättre resultat än motsvarande homogena grupper, detta gäller inte minst i innovations- och utvecklingsarbete samt vid införande av ny teknik.

Eftersom detta projekt riktar sig till individer i anställning så kommer projektet inte direkt att genomföra insatser för att förändra den rådande köns- och mångfaldsstrukturen i företagen. Projektet kommer däremot att kunna arbeta med den interna dynamiken i företagen och utbildningsgrupper. På så sätt kommer kunskapen individer och företag till nytta, vilket leder till steg i rätt riktning både vad gäller jämställdhet och mångfald i arbetsgrupper, vilket skapar vinster i form av effektivitet och innovation, vid införsel av ny teknik samt i förlängningen i rekryteringen in till företagen.

Vilka relevanta erfarenheter/kunskaper finns det inom området?

Merparten av kompetenserna listade ovan är kopplade till ny teknik, digitalisering, robotisering och automation. Detta är även områden som ingår i regeringens satsning "Smart industri" där medel allokerats till Tillväxtverket bland annat för insatser inom "Digilyftet" och "Robotlyftet". I Norra Mellansverige har regioner och aktörer i stor utsträckning sökt och nyttjat dessa medel. I projekt som "Indigo Digitalisering", "Kickstart", "Kickstart GO", "PILAR" och "Robotlyftet" har ett stort antal SME-företag inom industrin genomgått utvecklingsprocesser för att öka digital mognad och automationsgraden (Robotlyftet pågår tom 2022).

Erfarenheterna är att behoven är stora men spridda och att behoven ofta är på ganska basal nivå, både hos företag och individer. Nedan kort beskrivning av projekten och erfarenheter från dessa.

Kickstart – Projektet drevs av Teknikföretagen och IF Metall, syftet var att nå ut till en bred massa av företag med inspiration för att kickstarta en digitaliseringsutveckling i företagen. Den primära utmaningen i projektet var att nå den stora mängden företag och att locka till ett program som ofta upplevdes som luddigt.

Indigo Digitalisering och Kickstart Go – projekt drivna av regionala aktörer, coaching projekt där företagen fick tillgång till en individuellt utvald coach utvald för att kunna möta det individuella företagets behov och utmaningar. Tid som avsattes för varje företag var upp till 80 timmar. Det som var utmaningar i Kickstart blev till framgångsfaktorer i dessa projekt. Genom uppsökande verksamhet kunde snabbt en kontakt etableras och det individuella behovet identifieras. Stor del av insatserna är kopplad till interna processer, ex hur företagen nyttjade befintligt affärssystem eller extern kommunikation, ex hur företagen nyttjade hemsida och sociala medier för kommunikation med kunder och omvärld. Merparten av företagen som deltog i Indigo upplevde vid uppföljning efter projektslut att den digitala mognadsgraden i företaget ökat (81%) och många hade startat upp ett eget arbete för att följa upp och utveckla det arbete som genomfördes i Indigo-projekten (57%). Totalt ca 75 företag i NMS har deltagit i Indigo/ Kickstart Go.

PILAR och Robotlyftet – PILAR var ett pilotprojekt inför uppstarten av Robotlyftet (pågående). Båda projekten adresserar automation och robotisering, Robotlyftet är ett nationellt initiativ där Tillväxtverket handlat upp IUC-Nätverket för genomförande av upp till 500 förutsättningsstudier nationellt. I modellen genomför IUC-bolagen uppsökande verksamhet, identifierar företag med bedömd potential för att antingen starta, eller fortsätta en påbörjad robotisering, automation av

verksamheten. I nästa steg genomförs en förutsättningsstudie av en generalist (IUC-medarbetare) med stöttning av expertkompetenser från Robotdalen / Automation region och/eller RISE IVF. Efter genomfört program har de deltagande företagen möjlighet att söka en automationscheck hos Tillväxtverket för fortsatt förstudie. Utmaningen i detta projekt delar den i Kickstart, med en hög ambition avseende deltagande företag. Men eftersom det är ett "smalare" område än generell digitalisering och modellen med uppsökande verksamhet från de regionala IUC-bolagen används så är utfallet (hittills) bättre än i Kickstart. Under projektet väntas ca 100 företag i NMS delta i insatser.

I genomförande av dessa projekt har projektägare och projektpartners fått stora erfarenheter och kunskaper inom området digitalisering / robotisering och automation, vidare har projekten lett till kunskaper om vilka behov som föreligger och vilken nivå som företag och individerna i företagen befinner sig på. Genom projektet Strategisk kompetensförsörjning NMS (IUC-Dalarna, TVV, Smart Industri) har kunskaper och kompetenser byggts upp kring genomförandet av validerings och utbildningsinsatser i industriella SME företag i regionen. Även erfarenheterna från projektet BraFöre (ESF 2011-2013) med region Gävleborg som projektägare, samt den metodhandbok som Oxford Research tog fram i samband med projektet. Erfarenheter från projektet Dalalyft (ESF 2010-2014) kommer att vävas in i projektet. dessa underlag kommer granskas särskilt under analysfasen. Genom att ha tagit del av projekterfarenheter och resultat inom IUC-Nätverket har projektägaren och partners skaffat kunskaper inom området. Ex genom projektet Smart Industri – Kalmar Län.

Genom vår långa erfarenhet av insatser mot målgruppen industriella SME-företag är vår uppfattning att den uppsökande verksamheten är en central faktor för ett lyckat genomförande. Likaså är kombinationen av generalister och experter avgörande för lyckat resultat. Merparten av insatser ovan är riktade till företagen med syfte att stärka den organisatoriska förmågan, men med detta så kommer naturligtvis även ett stort behov av att höja kompetensen hos individerna i företagen. I dialogen med individerna på företagen kommer även den kommunikation som genomförs genom IF Metall och Unionen väl till pass.

I dialogen med industriföretagen runt om i Norra Mellansverige märks även ett behov av nya modeller för kompetensutveckling. Den låga kompetensutvecklingstakten som både IF Metall och Unionen pekar på är också ett tecken på detta. I slimmade organisationer med mycket kort framförhållning blir tyvärr kompetensutveckling av medarbetarna en av de saker som först prioriteras bort. Något som självklart är destruktivt i en situation med snabbt tempo i utvecklingen. Det finns därför behov av att testa nya modeller för kompetensutveckling. Kortare och flexibla insatser med hjälp av digitala verktyg kan vara en väg fram för individer och företag att hitta tid för att kunna prioritera kompetensutvecklingen. Insatserna behöver hålla en bredd för att både kunna stötta allmänna och breda behov av kompetens avseende digitalisering och robotisering, samtidigt som de stöttar behov av spetskompetens inom smalare områden.

Inom området jämställdhet och mångfald finns ett pågående arbete inom IUC / Stål & Verkstad som projektet kommer att ta del av. Arbetet startade genom samverkan mellan projektet STIVI (Eruf 2017-2020) och projektet Genusakademi för SMF (Eruf 2017-2020) där Karlstads universitet och Institutionen för genusvetenskap är projektägare. Samarbetet gick ut på att IUC / Stål & Verkstad tog del av de insatser som riktades till den primära målgruppen och att projekten tillsammans analyserade och tog fram en värdegrund för IUC / Stål & Verkstad samt tre fokusområden inom arbetet med jämställdhet och mångfald ut mot IUC / Stål & Verkstads målgrupp. (kompetensförsörjning, effektivitet och innovation). I projektet SIAM (Eruf 2019-2022) tar vi detta arbete vidare genom att ta fram konkreta verktyg för att adressera ovan

fokusområden i insatser. Verktygen ska vara särskilt anpassade för målgruppen industriella SME i Norra Mellansverige och experthjälp anlitas för utformningen. Verktygen kommer implementeras i genomförandeprocesser i projektet SIAM, men även i det nyligen uppstartade projektet Smart-IN (Eruf 2020-2023).

Beskriv analys, planering och genomförande samt vad projektets syfte och mål i de olika faserna?

Analysfasen

Det primära syftet i analysfasen är att förbereda för ett effektivt genomförande av projektet i genomförande fas och att inriktningen på insatserna möter de behov som individer i målgruppsföretagen har. För arbetet tillsätts resurser i form av en projektledare som även har ansvar för utformning av projektinnehåll, resurser för upphandling enligt LoU och kommunikationsresurser

Identifiera / säkerställa behov

Genom att analysera material som finns framtaget genom projekt som Indigo, Kickstart Go, PILAR och robotlyftet finns mycket kunskap att hämta avseende kompetensbehov hos individ och företag. Underlag finns även hos regionalt utvecklingsansvariga i respektive regioner. I Värmland genomförs i nuläget en omfattande kartläggning av kompetensbehov i bland annat industrin. Rapporten beräknas att vara klar i samband med projektstart, vilket gör att vi redan i analysfasen kan ta del av resultat därifrån. Vid behov kan även kartläggningar via enkät eller ex fokusgrupper genomföras i målgruppen där en upparbetad dialog och kontakt finns idag. Arbetstagarorganisationerna har även underlag utifrån de behov som medlemmar uttrycker i klubbenkäter och liknande. Projekten BraFöre, inklusive metodhandbok därifrån och Dalalyft kommer att analyseras särskilt för att ta vidare erfarenheter därifrån.

Utvärdera modeller / verifiera för kompetensutveckling

För att kunna erbjuda insatser som möter både individen och företagets behov ska olika modeller för kompetensutveckling testas och utvärderas inför implementering i genomförandefasen. Validering utifrån individen och företagets behov kommer att vara en viktig del i detta, modeller som industriteknik bas, automation bas kommer med stor sannolikhet att nyttjas för de utbildningsbehov som kopplar till dessa modeller. Beroende på utfall av utvärdering kan en eller flera olika modeller bli aktuella utifrån syfte och om det är en bred insats mot mera allmänna behov eller en smalare insats mot spetsbehov.

Handla upp resurser för genomförande av insatser

Upphandling av resurser för genomförande av utbildningsinsatser ingår även i analysfasen. Eftersom det rör sig om upphandling över tröskelvärden enligt LoU tas en extern konsult in för att säkerställa att upphandling genomförs i enlighet med lagkrav. Projektägaren har idag upparbetat samarbete med konsult som har god kännedom om lagkrav, samt de förutsättningar som råder i projekt med stöd av EU. Upphandlingen kommer att genomföras i enlighet med IUC / Stål & Verkstads inköpspolicy, särskilda krav kommer att ställas på att underleverantörer har relevant kunskap för validering, ex genom att ställa krav på certifiering som "Ackrediterat testcenter" enligt branschstandard Svensk industrivalidering.

Skapa förutsättningar för genomförande, material för uppsökande verksamhet etc.

Framtagande av kommunikationsplan, förberedande arbete med material för kommunikation med målgruppen, uppstart av kommunikation med målgruppen.

Säkerställa rollfördelningen bland projektpartners, fastställa tids- och aktivitetsplan

Projektpartners har värdefulla kopplingar till projektets målgrupp utifrån olika perspektiv. IUC-bolagen har primärt dialog med arbetsgivaren och kunskap om tidigare genomförda insatser / behov på organisatorisk nivå. Arbetstagarorganisationerna har en löpande dialog med individerna i företagen och kan inspirera dessa till deltagande i insatser. I analysfasen kommer samtliga projektpartners engageras för att säkerställa en gemensam bild av syfte, mål och innehåll i projektets insatser, för att fördela och samordna arbetet för att engagera målgruppen samt för att ge input på det kommunikationsmaterial som tas fram. En styrgrupp för projektet med medlemmar från projektpartners kommer att formas.

Identifiera och engagera del av de företag och individer som ska ingå i projektets genomförandefas.

Eftersom målgruppen, både utifrån företag och individer är känd för projektorganisationen ser vi att del av de företag och individer som ska ingå i projektets genomförandefas kan rekryteras under analysfasen.

Förberedande aktiviteter jämställdhet och mångfald

I analysfasen kommer den modell som IUC / Stål & Verkstad tagit fram för jämställdhets och mångfaldsintegrering (modellen har tagits fram i projekten STIVI, SIAM och Smart-In) i företag anpassas för att kunna nyttjas i ett sammanhang där fokus ligger på individen. Modellen utgår från

Ett självskattningsverktyg med mätning av kunskap och insikt. Självskattningen genomförs inför och efter genomfört projektdeltagande.

Verktyg för att öka insikten av vikten av jämställdhet och mångfald för att säkra kompetensförsörjningen till företaget, samt för att öka effektivitet och innovationsförmåga i företaget.

Självskattningsverktyget kommer optimeras så att en kontrollgrupp av deltagande individer ska kunna genomföra en mätning av kunskap och insikt inför och efter genomförd utbildningsinsats.

Verktyg för att öka insikt och kunskap, då gällande de delar som omfattar ökad effektivitet och innovationsförmåga, kommer att paketeras i en utbildningsmodul som samtliga individer som genomför utbildningsinsatser kan ta del av.

I upphandling av utbildningsaktörer kommer krav att ställas på offererande leverantörer om jämställdhetskompetens samt att de ska beskriva hur de kommer att väva in aspekterna i sitt genomförande samt att de ska nyttja framtagna verktyg för ökad insikt och kunskap i utbildningarna.

Kommunikation till målgruppen kommer att säkras så att den är inkluderande och inbjudande för alla grupper av individer. För detta kommer region Värmlands modell för Schyst kommunikation att nyttjas.

Genomförandefasen

Primärt syfte i genomförandefasen är att genomföra de aktiviteter som ska leda till de resultat och effekter som pekas ut i utlysningen. Målsättningen är att 150 individer deltar i utbildningsinsatser, att insikt och kunskap om jämställdhet och mångfald ökar hos dessa individer.

Projektledning

Projektledarrollen i genomförandefasen kommer till stor del att innebära koordinering av resurser i projektet, planering av insatser samt avrop från och uppföljning av upphandlade underleverantörer.

Projektledaren ansvarar även för koordinering av den interna uppföljningen av projektet. I uppföljningsarbetet deltar projektets styrgrupp aktivt.

All uppföljning av projektet sker enligt ett resultatbaserat arbetssätt med kontinuerlig uppföljning mot förändringsteori och målsättningar, löpande lärande och införande av nödvändiga justeringar för att uppnå projektets mål och syfte.

Även kommunikation med handläggare hos ESF samt rapportering ingår i rollen, detta med stöttning av projektets ekonomiresurs.

Uppsökande verksamhet.

Den uppsökande verksamheten genomförs av resurser på plats i respektive delregion; Värmland, Dalarna och Gävleborg. IUC-bolagen har idag resurser och rutiner för uppsökande verksamhet som kan appliceras i projektet. Beroende på valt upplägg för utbildningsinsatser kan det även vara aktuellt att resurser för uppsökande verksamhet även finns på plats vid utbildningstillfällen. Det ligger även i dessa resursers ansvar att följa upp genomförda insatser med deltagande företag och individer.

Kommunikation till målgruppen

Kommunikation till målgruppen kommer att ske löpande under genomförandefasen. Spridning av goda exempel är ofta ett effektivt medel för att få fler företag och individer intresserade av projektinsatser. Även spridning av resultat och lärdomar inom projektpartners nätverk (sekundär målgrupp) bidrar till att sprida kunskapen från projektgenomförandet till andra organisationer och/eller geografier. Denna spridning ger även en återkoppling vilket gör att projektorganisationen lär löpande och kan utveckla metodik och innehåll i projektet.

Validering av behov och genomförande av utbildningsinsatser

Validering av behov och genomförandet av utbildningsinsatser är den enskilt största aktiviteten i genomförandefasen. Validering och utbildningsinsatser kommer att genomföras av externa resurser som handlas upp under analysfasen, metod/ modell och exakt innehåll kommer även att fastställas under analysfasen.

Integrering av jämställdhet och mångfald

I genomförandefasen kommer verktygen för ökad kunskap och insikt inom jämställdhet och mångfald implementeras i utbildningarna. Självskattningsverktyget kommer att användas på en kontrollgrupp ur deltagarna för att löpande följa upp och utvärdera om önskade effekter uppstår. Om önskade effekter inte uppstår kommer en åtgärdsplan att aktiveras. Kommunikation och

deltagarmix kommer löpande utvärderas (inom lagstadgade gränser) för att säkerställa att över/underrepresentation i projektets insatser undviks.

Avslutsfasen

Under Avslutsfasen kommer projektledare att genomföra avslutsarbetet och den avslutande rapporteringen till ESF. Lärdomar och slututvärdering av metoder för utbildning som använts under projektet kommer också att genomföras. Lärdomar kommer att kommuniceras till projektpartners, intressenter och nätverk under minst ett spridningsseminarie / workshop. Resultat och goda exempel sprids till målgrupperna individer och företag. Styrgruppens arbete inriktas även det på utvärdering av projektgenomförandet.

Utvärdering Jämställdhet och mångfald

Under avslutsfasen kommer insatserna avseende jämställdhet och mångfald att utvärderas särskilt. Har önskade effekter uppnåtts hos individerna, innebär detta att önskade effekter även nås i företagen etc? En rapport med rekommendationer inför framtida insatser kommer att sammanställas.

Beskriv målgrupp, samverkanspartner och intressenter och hur projektet kommer att involvera dessa i analys- och planeringsfas och genomförandefas.

Primär målgrupp för projektet är individer anställda i industriella SME företag i Norra Mellansverige. Individerna har olika roller inom företagen, i ledande position, i administrativa processer och i produktionsprocesserna. Både kollektivanställda och tjänstemän.

Sekundär målgrupp 1 är de industriella SME företagen i Norra Mellansverige vars personal deltar i utbildningsinsatser organiserade av projektet.

Sekundär målgrupp 2 är de organisationer som tillsammans genomför projektet, där ett lärande avseende projektgenomförande, behov och modeller för genomförande kommer att ske.

Samverkanspartners är förutom projektägaren IUC Dalarna, IF Metall och Unionen.

I analysfasen kommer samtliga projektpartners engageras för att säkerställa en gemensam bild av syfte mål och innehåll i projektets insatser, för att fördela och samordna arbetet för att engagera målgruppen samt för att ge input på det kommunikationsmaterial som tas fram.

Individer och företag kommer att involveras i arbetet med att utforma utbildningsmaterial för att säkerställa att materialet möter målgruppens behov i form av innehåll och upplägg. Vid behov kan även kartläggningar via enkät eller ex fokusgrupper genomföras i målgruppen där en upparbetad dialog och kontakt finns idag.

Det finns ett antal intressenter runt projektet, regioner, klusterorganisationer och andra aktörer.

Exempel är (förutom de tre deltagande regionerna) Industriråd Värmland med ESF-projektet Industriråd 2.0, Paper Province, Find IT och IUC Nätverket. Upparbetad dialog och nära samarbete finns med dessa aktörer redan idag. Denna kommer att fortsätta och intressenter kommer att involveras löpande i både analys- och genomförandefas.

Projektet har nära kopplingar till projektet BraFöre 2.0 (ansökan i denna utlysning) med Företagsutbildarna i Hudiksvall som projektägare. De båda projekten har delat erfarenheter inför ansökan. Samarbetet kommer att fortgå även under analysfas och genomförandefas.

En styrgrupp för projektet med medlemmar från projektpartners och någon / några av projektets intressenter kommer att formas.

Sammanfattning av projektet på svenska

Tillverkande industri är en motor för regionerna i Norra Mellansverige. Företagsstrukturen spänner från stora globala aktörer med starka positioner på världsmarknaden till små och medelstora industriföretag med regional eller nationell marknad. Oavsett storlek, inriktning och marknad är tillgången till kompetens avgörande för företagens och därigenom även regionens framgångar. Det pågår ett strukturerat arbete med kompetensförsörjningsfrågor i regionen, men den absoluta merparten av detta arbete riktar sig till individer utanför arbetsmarknaden. Exempel är satsningar på industriellt yrkesvux, Yrkes-SFI, Teknikcollege, mm. Men individer i anställning har till viss del förbisetts i detta arbete. Utredningar slår även fast att företagen själva inte vidareutvecklar den kompetens som finns i personalen på ett optimalt sätt. I ett läge med en snabb utveckling inom digitalisering / automation och robotisering kan detta vara förödande för såväl individen som företaget. I slutändan riskerar båda att slås ut. Partners bakom projektet har ett stort nätverk inom industriella företag, individerna i anställning hos företagen samt god kompetens inom områdena digitalisering / automation och robotisering samt kunskap om vilka behov som föreligger. Med detta som grund kommer projektet att ta fram utbildningspaket som kommer att lyfta 150 individer i anställnings kunskaper så att de bättre matchar behoven på en arbetsmarknad i snabb omställning. Detta gör i förlängningen att individernas ställning på arbetsmarknaden stärks och att konkurrenskraften i Norra Mellansveriges industri ökar. En ytterligare effekt blir de modeller för kompetensutveckling som projektet tar fram. Dessa modeller kommer efter projektgenomförandet att kunna erbjudas vidare till företag och individer i regionen och nationellt.

Sammanfattning av projektet på engelska

Manufacturing industry is an engine for the regions in North Middle Sweden. The company structure goes from large global companies with strong positions on the global market to small and midsized industrial companies with a regional or national market. Regardless of size, orientation and market is the access to competence crucial for the success in both companies and region. There are a lot of ongoing activities in the regions but mostly with individuals in unemployment or school as target-group. Examples are; Industrial Yrkesvux, Yrkes-SFI, Teknikcollege etc. But the individuals in employment at the industrial companies has been somewhat overlooked in this work. Research confirm that companies doesn't develop inhouse competence in an optimal manner. In a world with rapid development in digitalization, automation and robotization this can become devastating for individuals and companies. At the end both runs a risk of becoming redundant. The partners behind the project has a large network within industrial companies and the individuals employed in these companies, along with competence in the fields of digitalization, automation and robotization and the need for development in the target group. From this base, the project will develop education modules to raise the competence for 150 individuals to better match the demands in a labour market in rapid change. This will in next step strengthen the individuals position on the labour market and strengthen the competitiveness for the industry in North Middle Sweden. Further effects will come from the models for education developed by the project. These models can, after

completion of the project, act as base for further offers to individuals and companies in the region or nation.

Förväntade resultat och effekter av projektet.

I utlysningen finns angivet vilka förväntade effekter projekten ska uppnå. Vilka resultat, det vill säga förändring på individ-, organisation och projektnivå krävs för att uppnå effekterna?

Individ

Individer som deltar i projektet kommer att öka sin digitala kompetens, sin kompetens inom automation och robotisering utifrån det utgångsläge de befinner sig på idag så att de bättre matchar de krav som arbetsgivare ställer kopplat till den digitala utvecklingen på arbetsmarknaden. Långsiktigt stärker detta även individernas ställning på arbetsmarknaden samt arbetsmarknadens behov av kompetens.

Individer kommer att ta del av utbildningar som är anpassade utifrån behov både vad gäller innehåll och metod för genomförande.

Organisation

Företagen kommer att öka sin organisatoriska digitala kompetens / kompetens inom robotisering och automation genom att den samlade kompetensen hos de anställda ökar. Detta genomförs på ett sätt som anpassas efter företagets behov för flexibilitet så att den löpande verksamheten inte störs. Detta leder till en ökad konkurrenskraft hos företagen.

Projekt

Projektet kommer att utforma och genomföra ovan utbildningar samt metod för genomförande av dessa för att möta målsättningarna ovan. För detta krävs att projektet tar in och analyserar kunskap från rapporter, olika modeller för genomförande och målgrupperna individer och företag.

Lärande

Det kommer att ske ett lärande i form av ökad kunskap och kompetens hos projektorganisationen, projektpartners och intressenter kring faktiska behov av utbildningar i målgruppen samt vilka modeller som är gångbara för att genomföra (attrahera individer och företag till genomförande) av utbildningsinsatser. Denna kunskap kommer att ligga till grund för fortsatta insatser hos projektpartners.

Nätverk

Projektet har ett stort kompetensnätverk runt sig. Inom IUC-bolagen och IUC-Nätverket finns tidigare genomförda goda exempel som projektet kan ta input ifrån i analys och genomförandefasen. Hos arbetstagarorganisationerna finns stora nätverk med specialiserad kompetens kring detta område. Dessa kommer även att nyttjas för input. Nätverken lokalt och regionalt består av regioner och klusterorganisationer. Även där finns underlag och goda exempel att tillgå. Spridningen av projektets resultat kommer att nå samma nätverk och leda till utveckling av arbetsmetoder och eventuellt spinoffinsatser även i andra geografier.

Beskriv hur projektets verksamhet och metod kommer att leda till förväntade resultat och effekter. Vilka är mottagare av projektresultat? Ange metod och tidplan.

Projektet kommer genom nätverket av projektpartners samt intressenter att ha mycket god tillgång till material och kompetens som kan ge input till utformandet av aktiviteterna i genomförandefasen. En väl dimensionerad analysfas med start i augusti och avslut i december 2020 kommer att säkerställa metod, innehåll, förankring hos projektpartners samt upphandling av externa utbildningsresurser och framtagande av kommunikationsmaterial. Resurser i analysfasen är projektledare på 50% av heltid, ekonomiresurser, resurser från projektägare, projektpartners och intressenter. Externa resurser i form av upphandlingskonsult och kommunikationsresurser. Det direkta resultatet av analysfasen är att förberedelser i form av metodutveckling och utbildningsinnehåll är färdigställt. Att kommunikation med målgruppen är påbörjad och att deltagare till projektets första tid i genomförandefas är engagerade. I genomförandefasen kopplas resurser för genomförande av utbildningsinsatser på tillsammans med resurser för uppsökande verksamhet. Den uppsökande verksamheten har som syfte att engagera de företag och individer som krävs för genomförande av projektet. Projektledarens roll förändras i denna fas till att koordinera och följa upp utbildningsinsatser, samt att säkerställa att rutiner för uppföljning och rekvisition följs.

Primära mottagare av projektets resultat är 150 individer anställda i industriella SME företag i Värmland och Dalarna, samt de företag där individerna har sin anställning. Sekundär mottagare av projektresultat är projektpartners och intressenter i projektet.

Beskriv hur ni kommer att följa upp projektets resultat och effekter.

Projektledare ansvarar för löpande uppföljning av resultat, effekter och ekonomi i genomförandefas. IUC bolagen har god projektvana vilket innebär att rutiner finns på plats för att hantera den administrativa uppföljningen som krävs samt modeller för uppföljning av resultat. I tidigare projekt har olika metoder för uppföljning av resultat använts. Exempel är enkätundersökningar, fokusgrupper och uppföljningssamtal. Projektledare kommer löpande och på aggregerad nivå rapportera resultat (både kvantitativa och kvalitativa) till projektägare och styrgrupp. Metod för uppföljning av resultat och effekter kommer att fastställas under analysfasen men kommer att följa ett resultatbaserat arbetssätt med kontinuerlig uppföljning mot förändringsteori och målsättningar, löpande lärande och införande av nödvändiga justeringar för att uppnå projektets mål och syfte. Effekt av jämställdhets och mångfaldsperspektivet kommer att mätas löpande genom självskattningsutvärderingar på en kontrollgrupp av projektets deltagare. Deltagarmixen utifrån jämställdhets och mångfaldsperspektiv kommer att följas löpande i projektet.

Beskriv hur ni kommer att utvärdera projektets resultat och effekter. Ange tidplan och form för avrapportering.

Det är styrgruppens ansvar att på övergripande nivå och löpande utvärdera att projektet når önskade resultat och effekter, samt att vidta åtgärder i det fall projektet inte styr mot dessa resultat och effekter. Styrgruppen kommer att bestå av representanter från projektpartners samt intressenter som bedöms ha extra värde för genomförandet av projektet. Styrgruppen kommer preliminärt att träffas kvartalsvis, det är även önskvärt att handläggare från ESF deltar på dessa

möten som kommer att ske fysiskt och digitalt med hänsyn till de geografiska avstånden i projektet. Rapportering till ESF kommer att följa de riktlinjer som sätts av ESF och handläggare. Denna kommer att genomföras av projektledare med stöttning av främst projektets ekonomifunktion.

Under avslutsfasen kommer insatserna avseende jämställdhet och mångfald att utvärderas särskilt. Har önskade effekter uppnåtts hos individerna, innebär detta att önskade effekter även nås i företagen etc? En rapport med rekommendationer inför framtida insatser kommer att sammanställas.

Hur kommer projektet att arbeta med Hållbar utveckling (Ekologiskt)?

Den hållbara utvecklingen ligger främst i projektets inriktning, syfte och mål. Genom en ökad digitalisering, robotisering och automation kommer industrin att ställas om för ökad hållbarhet. Detta kommer bland annat att ske genom att resurser nyttjas på ett mer effektivt sätt och att belastningen på ekosystemet därigenom minskar.

I utvärdering av modeller för utbildningsinsatser ska särskild hänsyn tas till ekologisk hållbarhet, utbildningar ska ske på det sätt som bäst möter målgruppens behov och behovet av ekologisk hållbarhet. Det kommer även att ingå som ett meriterande kriterie i upphandlingen av utbildningsanordnare.

Projektet kopplar mot agenda 2030 och primärt mål nummer 9. Kopplingen till Europa 2020-startegin sker främst inom ökning av energieffektivitet.

Transnationellt samarbete

IUC / Stål & Verkstad har ett utvecklat samarbete med klustret 7-sterke i Norge. Inriktning, organisation och målgrupp har stor likhet mellan de båda organisationerna. Detta gör att utmaningar som adresseras i arbetet är i princip desamma. En punkt i samarbetet som identifierats är arbetet med digitalisering, robotisering och automation. Där ett utbyte är påbörjat. Resultaten och lärandet från detta projekt kommer att ingå i det utbytet tillsammans med andra erfarenheter och resultat. Projektledare kommer löpande att delta på de träffar som arrangeras mellan organisationerna för att sprida resultat och lära.

Resursplanering

Vilka fysiska, personella och finansiella resurser krävs för att utföra projektets verksamhet och aktiviteter samt hur ni kommer att tidrapportera dessa? Ange även tid och aktivitetsplan.

Personella resurser i projektet är Projektledare 50%. Resurser för uppsökande verksamhet (i genomförandefas) 20% x 2 personer (en i respektive delregion). Ekonomiresurs 10%.

Övriga resurser, vilka ej finansieras av projektet, är Styrgrupp.

Tidrapportering kommer att ske enligt rutiner fastställda av ESF.

Beskriv projektpersonalens kompetens för att genomföra och administrera projektet?

Projektägaren IUC / Stål & Verkstad har i sin nuvarande form inte tidigare drivit ESF-projekt. Detta tar vi hänsyn till i projektets upplägg, både i form av omfattning och komplexitet. Däremot är projektägaren en erfaren genomförare av andra typer av projekt, främst med finansiering från Eruf och via nationella utlysningar (Smart Industri). Detta gör att det finns en uppbyggd organisation, samt rutiner för att driva EU och statsfinansierade projekt. Idag lånas resurser från projektägaren ut till andra ESF-projekt. I projektet Industriråd 2.0 kommer ekonomi- och delprojektledarresurser från IUC / Stål & Verkstad. Detta gör att vi i skrivande stund bygger kompetens för att administrera ESF projekt inom organisationen. Vi besitter inte den upphandlingskompetens som krävs för den typ av upphandling som kommer att ske i projektet. Detta är ett strategiskt val från organisationen och vi har goda kontakter med upphandlingskonsulter som kommer att anlitas i projektet. Genomförandet med uppsökande verksamhet och koppling till projektinsatser är alla projektpartners som kommer att ha ansvar för deltagarrekrutering mycket förtrogna med. IUC-bolagen har arbetat utifrån denna metod i många år och kommer även att genomföra projekt parallellt enligt samma modell. Detta gör även att projektet kommer att få stöttning av resurser utanför projektet. Eftersom den uppsökande verksamheten alltid genomförs med organisationens hela utbud av projekt och insatser så kommer även resurser utanför detta projekt att ha med projekterbjudandet vid kontakt med företag.

Medfinansierande organisationer (IF Metall) har sedan lång tid en utarbetade modeller för kommunikation med och spridning av insatser till de lokala klubbarna och individerna. Även dessa modeller kommer att användas för projektets räkning.

Preliminär tids och aktivitetsplan biläggs denna ansökan

Vilka kompetenser kommer att upphandlas externt?

Externa resurser i projektet är Upphandlings expertis, upphandlade utbildningsanordnare samt kommunikationsresurser.

Hur säkerställer projektet att jämställdhets- samt tillgänglighetskompetens finns hos projektpersonalen och samverkanspartner?

Projektpersonal och samverkanspartners kommer under analysfasen att utbildas i IUC / Stål & Verkstads befintliga verktyg för jämställdhet och mångfald. Dessa verktyg är framtagna tillsammans med institutionen för genusvetenskap samt externa experter inom området. Projektpersonalen kommer att vara delaktiga i utveckling av de moduler som ska nyttjas i projektet. Tillsammans med framtagandet av utbildningsmodulerna kommer även en guide för integrering i utbildningspaket att tas fram. På så sätt kommer även upphandlade utbildningsanordnare att få den kunskap de behöver för att implementera modulerna i sina utbildningar. Kommunikationsresurs ska ta del av Region Värmlands material Schyst kommunikation och nyttja detta i framtagandet av kommunikationsmaterial. Som extra stöttning finns en särskilt avsatt resurs inom IUC / Stål & Verkstad med fokus på jämställdhets- och mångfaldsfrågor samt en utarbetad kontakt med jämställdhets och mångfaldsstrateger hos region Värmland.

Vilka resurser behövs för uppföljning och utvärdering?

Vår bedömning är att projektet kan utvärderas löpande av styrgruppen och projektledning. Styrgruppsmedlemmar kommer att representera projektpartners och intressenter. Handläggare hos ESF kommer även att erbjudas att delta i styrgruppens arbete. Styrgruppsmedlemmar har stor erfarenhet av projektgenomförande och projektuppföljning och har i regel bakgrund som bland annat stora och komplexa projekt med EU-finansiering. Det finns även god erfarenhet från styrgruppsdeltagande på regional och nationell nivå i styrgruppen.

Hur säkerställer projektet att utvärderaren har jämställdhets- samt tillgänglighetskompetens så att dessa perspektiv finns med i utvärderingens alla delar?

Projektet kommer att utvärderas internt av projektledare och styrgrupp. Båda kommer att delta i den utbildning av jämställdhet och mångfald som samtlig projektpersonal genomgår. Projektledaren kommer att vara högst delaktig i utveckling av verktyg som ska användas i projektet. Vid behov kommer IUC / Stål & Verkstads särskilt avsatta resurs för jämställdhets och mångfaldsfrågor att stötta projektet, likväl som region Värmlands strategier för jämställdhet och mångfald.