

Projektidé för ESF projekt avseende kompetensutveckling inom Industrin i Skåne och Blekinge

Parter: IUC Syd, Techtank och IF Metall

- **Ansökningstid:** 1 juni – 4 september 2023
- **Projekttid:** Start 1 jan 2024 - 31 december 2026
- **Projektlängd:** 3 år
- **ESF stöd:** 54%
- **Medfinansiering:** 46% (kontantfinansiering och tid)
- **Projektägare:** IUC Syd
- **Partners:** Techtank och IF Metall
- **Samverkanspartner:** Teknikföretagen, Facken inom industrin

Övergripande utmaning och upplägg:

Kompetensförsörjning har under en längre tid stått högt på agendan för basindustrin. Frågan har fått ytterligare aktualitet genom kraven på omställning till en mer hållbar, cirkulär produktion genom bland annat digitalisering. Industrin planerar idag för omfattande satsningar och det är av stor vikt att företagen fortsätter att utveckla sin digitala resa.

För att industrin skall kunna genomföra sin omfattande gröna (och digitala) omställning krävs insatser för de anställda för att dessa bättre skall kunna vara en del av omställningsarbetet. När det kommer till företagets omställningsarbete är det viktigt att kunna nå långt ut i organisationen och att varje individ förstår hur och har kunskap om på vilket sätt de kan bidra till omställningen. Rapporter visar på att män på kollektivsidan är de som är minst benägna till kompetensutveckling och visar även att kvinnor på kollektivsidan oftast har de enklaste och mest lågbetalda jobben. Båda dessa utmaningar kommer projektet möta och utveckla för att inte männen ska hamna efter i omställningen och att kvinnorna ska få ökad kompetens och därigenom mer avancerade tjänster och högre inkomster. På ledningsnivå i företagen måste företagen öka sin strategiska förmåga för att agera proaktivt avseende framtida kompetensförsörjning och säkerställa konkurrenskraften i den gröna omställningen.

Tidigare projekterfarenheter, som t ex CoSkill, visar på att den strategiska förmågan är låg på ledningsnivå men att den utvecklas genom arbete med verktyg som Mind the Gap som hjälper företagen att bli mer konkreta i sina kompetensbehov. Dessutom hjälper Mind the Gap till att identifiera fler individer för utveckling än företagen vanligtvis gör. CoSkill visade även att kompetensbehovet är brett och att innehållet behöver vara brett då många olika behov finns för att utvecklas och att ingen halkar efter i den allt snabbare omställningen.

Under CoSkill testades i liten skala ett partnerskap mellan aktörerna IUC Syd och Techtank (projektpartners) med IF Metall (samverkanspart), där ombudsmän (2-3 stycken) för IF Metall kunde slussa in företag. Detta skapade effekten att fler företag som vanligtvis inte tagit del av stödsatser/projekt fick ta del, samt att fler individer per företag kom i kontakt med kompetenshöjande insatser.

I detta projekt är tanken att alla ombudsmän i Skåne och Blekinge ingår i arbetet och att partnerskapet utvecklas i flera dimensioner för att säkerställa utvecklingen av kompetensnivån på individer. Därmed ökar konkurrenskraften i skånska och blekingska industriföretag, vilket bidrar till den gröna omställningen och en ökad produktivitet.

Syfte med projektet:

Syftet med projektet är att bidra till bibehållen och ökad konkurrenskraft i Skånes och Blekinges basindustri. Detta görs genom att kompetensutveckla medarbetarna för att kunna möjliggöra en grön omställning, vilket också bidrar till att arbetsgivarna får ökad tillgång till den kompetens de behöver.

Mål med projektet:

Kvalitativa:

- Öka individers kunskaper och förmåga för att kunna bidra till företagets gröna omställning.
- Stärka den strategiska förmågan i företagen. Ökad förmåga hos företagen att själva förstå och vara både proaktiva och aktiva i arbetet med sin strategiska kompetensförsörjning. Att i arbetet också väva in jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering som en naturlig del av kompetensplanen.
- Stärka partnerskapet för en både spetsigare och bredare förankring av kompetensutvecklingen genom utveckling av samarbetet mellan IF Metall och IUC Syd/Techtank, som är varaktigt efter projektets slut.
- Nå långt ut i företagen och involvera alla grupper, både kollektivsida och tjänstemannasida.
- Modell för effekt av utbildning: Genom partnerskapet hitta processer för att ny kunskap delas internt efter genomförd utbildning, vilket säkerställer både deltagarens långvariga effekter av insatsen och ökar kunskapen hos arbetskollegor som inte deltagit i insatsen. Arbeta för en "Train the trainer" effekt (Train the trainer är en del av sättet man kan nå ökad effekt genom att man sprider den kunskap en individ fått till fler på företaget, samtidigt som individen befäster sina kunskaper).

Kvantitativa:

Projektet ska nå:

- 100 företag (70 i Skåne och 30 i Blekinge)
- 1500 individer (både på tjänstemanna- och på kollektivsidan).

Målgrupp för projektet:

Anställda i små och medelstora (och om möjligt även stora företag) industriföretag/teknikföretag/industrinära tjänsteföretag i Skåne och Blekinge.

Projektägare och projektpartners:

- Projektägare: IUC Syd
- Projektpartners: Techtank och IF Metall
- Samverkansparter: Teknikföretagen och Facken inom industrin

Projektidé:

- Projektet avser att använda Mind the Gap som verktyg. Projektet kommer även använda steget för uppföljning & utvärdering, som inte användes i CoSkill och som kan användas för att mäta förflyttningar. Inför projektstart förväntas företagen också göra en självskattning som ger underlag till en slags 0-mätning och som sedan också kan användas i slutet av projektet som en ytterligare del i mätning kring företagets förflyttning.
- Kompetenstrappan är en beskrivande modell för att attrahera, utveckla och behålla kompetens. Genom att förflytta människor uppåt i Kompetenstrappan (exempelvis genom kompetensutveckling) skapar man inte bara en organisation med kompetenta medarbetare, utan också en lärande organisation som utvecklas. För individen innebär det att man på sin arbetsplats kan utvecklas, påverka sin situation och bli mer delaktig. Företagen får också större utrymme att ta emot fler nya medarbetare när de befintliga medarbetarna snabbare flyttas vidare upp i Kompetenstrappan. Mind the Gap i kombination med Kompetenstrappan blir därför två tydliga beskrivande modeller som kommer användas i projektet tillsammans med företagen för att kunna åstadkomma förflyttningar.

- Projektet ska utifrån behov kunna identifiera och upphandla företagsspecifika insatser och erbjuda breda utbildningar som passar de flesta företag oavsett inriktning på verksamheten. På strategisk nivå ska personer ansvariga för kompetensfrågan få ytterligare kompetenser för att stärka företagets förmåga över tid (efter projektet) att arbeta aktivt med sin strategiska kompetensförsörjning.
- Det kommer identifieras olika roller på företagen som får möjlighet att delta i ett fördjupat utbildningsprogram under projektet. Det kan till exempelvis vara rollen som HR eller Förändringsledare. Dessa får ta del av insatser kopplat till deras roll som sedan gör att de kan vara ett extra stöd till ledningsgruppen i omställningsarbetet.
- "Train the Trainer" är ett koncept som projektet vill arbeta med så att företaget slutligen blir "självförsörjande" i omställningsarbetet och vet hur de ska sprida vidare kunskap i företag. Projektet kommer arbeta med att utveckla partnerskapet mellan IF Metall och IUC Syd/Techtank för att skapa en effektiv process för säkerställning att nya kompetenser delas på arbetsplatserna.
- Partnerskapet mellan IF Metall och IUC Syd/Techtank är den strukturella förflyttningen som kommer säkerställa en effektivare och bredare kompetensutveckling. Partnerskapet kommer vara en viktig pusselbit för att nå fler företag samt nå långt ut i företagens organisationer, så att de med låg utbildningsnivå får del av kompetensutvecklingsinsatser. Beskrivningen av partnerskapet finns nedan under Upplägg för projektet nedan. IF Metall kommer vara en officiell projektpartner och Teknikföretagen och Unionen tänkta som samverkanspartners. IF Metall kommer verka för att nå fler företag och säkerställa individernas engagemang och förståelse för kompetensutveckling. Då omställningsarbetet är viktigt för hela företaget är det viktigt att så många som möjligt kan nås. Övriga fack inom industrin (Unionen, Sveriges Ingenjörer, GS och Livs) kan utvecklas och verka likt IF Metall som en effekt av projektet medan Teknikföretagen blir en viktig part för att nå effekterna på kort & lång sikt.
- Engagera en följeforskare som kan följa upp effekter av de två nyckeldelarna i projektet. 1. Partnerskapet och hur det utvecklar möjligheterna att etablera tydligare och mer effektiva processer för kompetenssäkring över tid och 2. Hur partnerskapet bidragit till att kompetensutvecklingen nått ut till hela kollektivsidan och framförallt de två definierade grupperna. Kvinnor med enkla och okvalificerade jobb på kollektivsidan och män på kollektivsidan med låg benägenhet att ta sig an kompetensutveckling.

Upplägg på projektet:

Projektet kommer ledas av IUC Syd, som har mångårig erfarenhet att driva ESF projekt med effektiva processer och högt deltagande.

Projektpartner kommer vara Techtank och IF Metall. Techtank har också mångårig erfarenhet av ESF projekt och med samma kompetens och effektivitet som IUC Syd.

IF Metall var samverkanspart i CoSkill och kliver nu in för att stärka samarbetet och skapa nya effektiva och långvariga arbetssätt för att säkerställa långvarig kompetensutveckling i företagen.

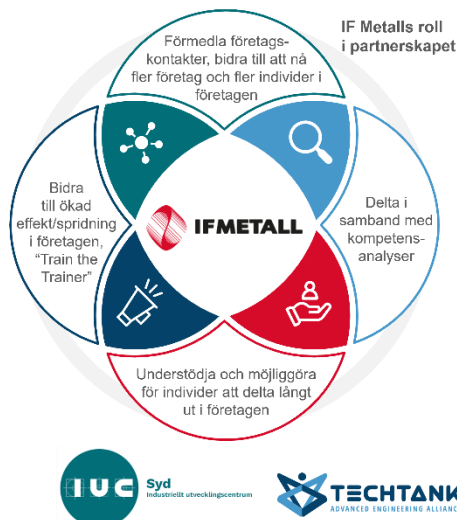
IUC Syd och Techtanks roll:

- Driva projektet
- Ta in företag
- Genomföra Mind the Gap med företagsledning
- Handla upp utbildningar
- Säkerställa genomförande av utbildningar
- Agera som processtöd vid coaching, inspiration och nätverk
- Administrera
- Följa upp insatserna med företagsledning

IF Metalls roll:

- Vara budbärare av projektet och ha med erbjudandet i företagsmöten
- Förmedla företag till IUC Syd och Techtank
- Delta på Mind the Gap, för att förstå företagens strategiska utveckling, minska gapen mellan ledning och främst kollektivsidan.
- Legitimera utbildningarna för individerna (främst kollektivanställda) på företagen, för att de ska förstå syfte och målsättning med deras deltagande
- Säkerställa att nya inhämtade kompetenser sprids till kollegor på företagen (train the trainer effekten)
- Delta i uppföljning av kompetensinsatser med IUC Syd/Techtank och företagsledning

Arbetsprocess



Partnerskapet är nyckeln till upplägget i projektet. Projektet kommer i inledningen ha ett antal företag, ca. 10 stycken klara för direkt uppstart, men kommer aktivt och löpande ta in företag upp till 100 stycken, där hälften ska kommit in första året och andra hälften andra året. Sista året är intentionen att inga nya företag tas in och att insatserna riktas på enbart genomförande av utbildningar. Alla företag kommer genomgå en Mind the Gap, där IUC Syd och Techtank faciliterar processen och IF Metall är med för att förstå, ge input och därefter säkerställa förståelsen hos individerna som ska gå utbildningar, syfte och mål. Utbildningar kommer genomföras löpande under de tre åren med ökad volym av utbildningar under år 2 och 3.

Utbildningarnas innehåll kommer ha en bred ansats utifrån behov som krävs på alla nivåer för att bidra till företagets gröna omställning och långsiktiga konkurrenskraft och ska även bidra till högre produktivitet per anställd.

Effekter av projektet

- Kortsiktiga effekter:
 - Fler företag har fått kompetensutvecklande insatser
 - Fler individer har fått ökad kompetens och står stärkta på arbetsmarknaden
 - Ett etablerat partnerskap mellan IUC Syd/Techtank och IF Metall
- Långsiktiga effekter:
 - Fortsatt konkurrenskraftiga industriföretag, som har förmåga att driva sin gröna omställning och bidrar till ett minskat klimatavtryck
 - Individerna i företagen har en stärkt "position" på arbetsmarknaden (genom kunskaper och förmåga att bidra till en grön omställning.)

Tidigare projekterfarenheter kopplat till ny ansökan:

Det finns erfarenheter från tidigare projekt som visar på att konkreta utbildningsinsatser som genomförts utifrån företagets egna behov är mycket uppskattat och ger långsiktiga effekter. Genom tidigare projekt (CoSkill) finns också ett tillgängligt verktyg (Mind the Gap) som används för att synliggöra företagets behov. Detta genom att diskutera vart företaget befinner sig idag, vart dom vill framöver och identifiera gapet utifrån kompetensbehov. När gapet är identifierat kan det kopplas till konkreta kompetenshöjande insatser på individnivå för att säkerställa både individens konkurrenskraft, men framförallt företagets förmåga till förflyttning.

Genom CoSkill kunde vi se att vi nådde fler företag som tidigare inte deltagit i projektinsatser genom samverkan med IF Metall, och att de företag som kom den vägen hade kortare startsträcka. Testet som gjordes i CoSkill med några ombudsmän visade på att detta kan vara ett framgångsrikt samarbete, där parterna (IUC Syd, Techtank och IF Metall) med kompletterande expertis och roll kan skapa ett effektivare och mer kvalitetssäkrat flöde avseende kompetensstärkande insatser. Att formalisera och utveckla samarbetet kan leda till oanade resultat visar resultatet av CoSkill.

Resultatet i CoSkill visar även att kompetensbehoven är breda och att det måste tas i beaktning. Ingångsnivån avseende t ex digital mognad var väldigt ojämn och att i många fall behövdes grundläggande kompetenser för att ta till sig en digital utveckling. Den kunskapen tas med och beaktas i detta nya projekt och behöver säkerställas mellan parterna och företagen och ämnesområdena i projektet får inte vara begränsande för individernas utveckling och företagets omställning.

Dessutom visar CoSkill på att arbetssättet som IUC Syd och Techtank har nått snabbt ut till industrin och kan fånga en stor volym av företag. Med ett utökat partnerskap kan gruppen nå än fler företag och därmed kan målet på 100 företag nås i detta projekt. På de 100 företagen kommer projektet adressera en utmaning som fullt ut inte nåddes i CoSkill, och att förutsättningarna för att lyckas nu ligger mycket på partnerskapet med IF Metall och det är att nå ut till hela kollektivsidan och primärt grupperingarna kvinnor med enkla och okvalificerade jobb och män som är obenägna att ta sig an kompetensutveckling.

Kopplingen till regionala strategier

Mål:

- Ökad produktivitet genom ökad kompetens på individnivå och högre strategisk förmåga på ledningsnivå.
- Bidra till en hållbar grön omställning

Delmål:

- Arbetsgivare har stärkt tillgång till efterfrågad arbetskraft

I både Skåne och Blekinge kommer projektet stärka företag och individer brett inom industri-, teknik- och industrinära tjänsteföretag.

Många företag i Skåne verkar inom specialiseringsområdena Avancerade Material och Tillverkning samt Livsmedel. I Blekinge gäller motsvarande inom specialiseringsområdena Smart industri med fokus på formningsteknologi och marin teknik. Projektet kommer bidra till att möjliggöra en förflyttning i omställningsarbetet gällande både bredd och spets.

Samverka med pågående projekt:

- Stödstruktur för validering är projekt som är igång i både Skåne (Visare projektet) och Blekinge. Projekten avser att utveckla effektiva strukturer för validering på regional nivå och utbilda ombudsmän på IF Metall inom Mind the Gap (som ambassadörer för verktyget), som en del i en effektivare struktur. Projekten i Skåne och Blekinge ska arbeta fram en modell där validering blir en del i det ordinarie strategiska arbetet för kompetensförsörjning på både regional strategisk nivå och inom arbetet med strategisk kompetensförsörjning. Det aktuella projektet vi ska söka här kring kompetensutveckling kan bidra till att testa strukturerna från dessa två valideringsprojekt, genom både att testa av modellen och utföra konkreta valideringsinsatser efter behov och i samverkan i partnerskapet.

- Omställningslyftet är ett nationellt projekt som stöttar företagen i sin gröna omställning på ledningsnivå- och drivs av IUC nätverket och RISE, där IUC bolagen är den direkta kontakten med företagen och gör intervjuer, seminarier, förutsättningsstudier, coachningar och genomförandeplaner och där RISE tas in som experter utifrån uttalade behov. Parter som IVL och Energikontoren används också som experter. Stödet är flexibelt och kan anpassas efter företagets mognad, från första stegen att arbeta hållbart till mer avancerat. Genom projektet sammanställs rapporter från intervjuerna som visar på företagets behov kopplade till den gröna omställningen, och som blir en viktig källa till förståelsen för kompetensbehoven på en övergripande nivå inom Industrin. Den senaste rapporten som finns på www.iuc.se från mars 2023 visar även på att kompetensfrågan idag är en överlevnadsfråga, uttryckt av de svenska små- och medelstora industriföretagen. Det är baserat på nästan 2000 intervjuer senast två åren.
- Projektet med syftet att operationalisera Smart specialiseringsstrategin i Blekinge, Kickstart S3 har identifierat olika insatsområden, där industrins gröna omställning är ett av dem. I ett fortsatt projekt, Kickstart S3 2.0, kommer man att skapa en regional resurshubb för att stötta företagen i deras gröna omställning. Kickstart S3 2.0 kommer att komplettera det som görs på regionalt plan i Blekinge och Techtank har en ledande roll i insatsområdet "Grön omställning av Blekinges industri".

Horisontella principer

(Jämställdhet, tillgänglighet, icke-diskriminering och ekologisk hållbar utveckling.)

Generellt inom industribranschen är kvinnor underrepresenterade. Kvinnor arbetar ofta inom offentlig sektor såsom vård/omsorg och skola (i Blekinge) medan männen ofta arbetar inom ingenjörsyrken, hantverk, tung industri och försvarsmakten. Omkring 20% av de som arbetar inom industrin är kvinnor, vilket är underlag till en stor utmaning i projektet. Vad gäller det överrepresenterade könet, män, finns en annan utmaning då det finns en identifierad (undersökning) ovilja till att utbilda sig och ta del av kompetenshöjande insatser. Två grupper som är svåra att nå på olika sätt.

Projektet ska arbeta med att öka förståelsen (på organisationsnivå och individnivå) kring situationen och att företaget, i sin strategiska plan, behöver ta hänsyn till hur de kan nå de båda grupperna. Via verktyget Mind the Gap blir frågorna kring jämställdhet, mångfald, kompetens och olikheter en naturlig del att fånga upp. Till detta hör också Kompetenstrappan, en modell som har sin stora potential när företagen uppnår god förmåga att se olikheterna hos individerna som de styrkor de faktiskt är (se avsnitt Projekttid för beskrivning av Kompetenstrappan).

Med hjälp av partnerskapet hoppas projektet också kunna nå ut på individnivå och synliggöra utmaningarna. Projektet avser att arbeta med insatser för att stötta individerna och företaget genom att nå långt ut i organisationen. Genom projektet ska det finnas möjlighet för alla på ett företag att delta på en utbildning som överensstämmer med de behov som finns.

Genom Mind the Gap processen kommer vi lyfta, vilket inte gjordes i CoSkill, de 6 tematiska diskussionsområdena avseende Jämställdhet, Mångfald, Kompetens, Senior erfarenhet, Olika styrkor och Olika bakgrund, för att belysa hur företagen kan jobba med dessa områden framåt.

De horisontella principerna kommer integreras i projektets alla delar, inklusive projektkommunikationen, för att säkerställa att projektet är inkluderande och samtidigt breddar kompetensen hos arbetsgivare och projektdeltagare.

BUDGET

Intäkter:

ESF-finansiering (54%)	11 763 314
Medfinansiering Region Skåne	3 000 000
Medfinansiering Region Blekinge	1 000 000
Deltagaravgifter	500 000
Medfinansiering personal (IF Metall)	417 000
Medfinansiering personal (Teknikarbetsgivare)	125 100
Medfinansiering IUC Syd	300 000
Medfinansiering Techtank	300 000
Medfinansiering deltagare	4 378 500
Totalbudget	21 783 914

Kostnader:

Personalkostnader IUC Syd	4 800 000
Externa tjänster IUC Syd	8 063 314
Personalkostnader Techtank	2 900 000
Externa tjänster Techtank	500 000
Medfinansiering personal (IF Metall)	417 000
Medfinansiering personal (Teknikarbetsgivare)	125 100
Medfinansiering IUC Syd 10% arbetstid	300 000
Medfinansiering Techtank	300 000
Medfinansiering deltagare	4 378 500
Totalbudget	21 783 914