

Vi förändrar arbetsmarknaden

Slutrapport

Uppgifter om projektet

Namn på projektet	Hållbar Kompetens i Halland	Startdatum	2020-03-01
Kontaktperson för projektet	Jeanette Bengtsson	Slutdatum	2022-02-28
Telefonnummer	073-341 20 33		
E-post	jeanette.bengtsson@regionhalland.se		

Syftet med en slutrapportering är att skapa en enhetlig struktur för insamling av information om projektet i sin helhet och ska bidra till lärande. Slutrapporten ska också underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekt i Sverige. I slutrapporten ombeds ni därför beskriva uppnådda resultat samt redogöra för ett antal centrala delar i projektets genomförande.

Under varje rubrik finns en inledande text om avsnittets innehåll. Det är viktigt att slutrapporten bygger på en diskuterande redogörelse.

Sammanfattning

Sammanfattningen kommer att användas av ESF-rådet i olika sammanhang. Lägg därför stor vikt vid att få en så rättvisande sammanfattning som möjligt

Hållbar Kompetens i Halland (HKiH) är ett projekt som finansieras av Europeiska Socialfonden med start 1 mars 2020 fram till 28 februari 2022. HKiH drivs av Region Halland i samverkan med regionens sex kommuner. Målet med projektet är att stärka den Halländska besöksnäringen inom Hållbarhet genom tre olika områden av kompetenshöjande insatser. Hållbar Kompetens i Halland är ett "systerprojekt" till tidigare Kompetens Destination Halland (KDH) och är organiserat på likvärdigt sätt men fokus på hållbarhet.

- Den digitala Hållbarhetsutbildningen
- Branschspecifika utbildningar med fokus på hållbarhet
- Verksamhetsgenomlysningar utifrån social-, ekonomisk- och ekologisk hållbarhet.

Besöksnäringen i Halland är ett styrkeområde där man ser behovet av en generell kompetenshöjning hos branschen. Detta för att kunna behålla och utveckla sin särställning inom svensk besöksnäring med särskild vikt på hållbarhet. Besöksnäringen i Halland består främst av små- och medelstora företag och därför är behovet av samverkan och koordinerande marknadskompletterande insatser från det offentliga mycket viktigt. Även för att skapa en attraktiv region samt för att leda till tillväxt och utveckling och därmed fler och säkrare jobb. Projektet har i sitt arbete utgått från verksamheternas krav och arbetsmarknadens behov i insatserna.

Besöksnäringen är en stor jobbskapare och viktig ingångsbransch för personer med svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden t ex unga, personer med kort utbildning samt utomeuropeiskt födda. Det finns därför ett behov av en övergripande kompetenshöjning inom branschen för att bibehålla och utveckla Hallands position inom svensk besöksnäring. Hållbarhet är hela projektets fokusområde och omfattar då social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet vilket är en förutsättning för all affärs- och tjänsteutvecklingsarbete, inte minst med anledning av dagens konsumenttryck. När det gäller den sociala hållbarheten ligger en stor del på arbetsmiljö och hälsa vilket i projektet innebär utbildningsinsatser för att öka kunskap och medvetenhet. Den ekonomiska hållbarheten är avgörande för utvecklingsarbetet, framför allt för de små aktörerna då den är avgörande för företagets långsiktighet. Ekologisk hållbarhet och hållbara destinationer är ett konkurrensmedel som behöver stärkas och förbättras i regionen. Projektet har även haft fokus på att företagen behöver öka sina kunskaper och medvetenhet om de avtryck man själv gör på planeten och hur de kan minska dessa och fortfarande utveckla sin verksamhet.

Projektet har säkrat jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering under genomförandefasen med hjälp av särskilt sakkunniga. Projektet har valt att integrera jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering principerna i alla insatser som genomförts och inte plocka ut och särskilt dem. I den offentliga upphandlingen för aktörer till de branschspecifika utbildningarna har krav ställts att jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering ska integreras i allt utbildningsmaterial utifrån ämnesområdet samt i aktörernas utbildningspedagogik. Projektet har även arbetat med jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering i det operativa arbetet kring insatserna. Projektets resultat har påverkats till följd av pandemin.

Projektidé och förväntade resultat

Redogör för projektets syfte och övergripande projektmål, delmål och avsedda förväntade resultat. Har syfte, mål och målgrupp förändrats under projektiden? Varför i sådana fall? Hur många kvinnor och män har deltagit i projektet?

1. Bakgrund till projektet

För att klara av att möta den allt större mängden gäster, deras behov av hållbara produkter med en hög kvalitet krävs kunskap och kompetens. Projektet har arbetat med alla aspekterna inom Hållbarhet - social, ekologisk och ekonomisk genom olika insatser så som en digital hållbarhetsutbildning, branschspecifika utbildningar samt externa verksamhetsgenomlysningar. Region Hallands målbild är att Halland ska ses som Sveriges mest hållbara destination där vi värnar om miljön vi har runt om oss, tar tillvara på våra lokala möjligheter samt har besöksnäringens bästa personal och ledarskap. I "Tillväxtstrategi för Halland 2014-2020" står det att besöksnäringen är ett halländskt styrkeområde och genom att utveckla Halland som destination skapas förutsättningar för nya besökare, fler företag, ökade investeringar och fler inflyttare som söker sig till Halland för att leva, bo och arbeta. Vidare betonas vikten av livslångt lärande, att Halland erbjuder god matchning av kompetens som behövs i näringslivet samt att Halland ska vara en region med öppen, jämställd och inkluderande arbetsmarknad. Konkurrensen inom besöksnäringen hårdnar för varje år och frågan om vad som driver utveckling och konkurrenskraft blir alltmer sammansatt. Hållbarhet går mer och mer mot att bli en hygienfaktor och kommer att vara avgörande för att verksamheterna ska finnas kvar på marknaden. Det finns därför ett behov av en övergripande kompetenshöjning inom branschen för att bibehålla och utveckla Hallands position inom svensk besöksnäring. Branschen är dessutom en stor jobbskapare inom regionen samt en viktig ingångsbransch för personer med svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden till exempel unga, personer med kort utbildning samt utomeuropeiskt födda. Detta indikerar också att branschen idag kännetecknas av relativt sett låga utbildningsnivåer. Branschens förutsättningar innebär också stora svårigheter att skapa strukturerade

kompetensutvecklingsprocesser, dels då många endast är tillfälligt anställda, dels då anställningarna ofta sammanfaller med perioder av högsäsong och bristande tid för kompetensutveckling. I motsättningen mellan ökande komplexitet, krav, låga utbildningsnivåer och många tillfälligt anställda finns det som utgör kärnan i projektet, nämligen att skapa förutsättningar för en bibehållen och förnyad konkurrenskraft med hjälp av innovativ kompetensutveckling.

2. Projektets mål, delmål och förväntade resultat

Övergripande mål

- Genom satsningar på besöksnäringen förlänga säsongen och förstärka branschen så att fler individer kan erbjudas fasta anställningar och känna trygghet på den halländska arbetsmarknaden

Projektets resultatmål

? Högre medvetenhet och kunskap om sociala och etiska frågor

? Generellt ökad kunskap om hållbarhet samt en genomförandekapacitet när det kommer till hållbarhetsarbete.

? Tillsammans med näringen i regionen, påbörjat arbete med en hållbarhetsstrategi och en hållbarhetspolicy som är gemensamma för destinationen.

? En modell för hur man som destination jobbar med hållbar kompetens på både individ- och företagsnivå finns framtagen.

? De deltagande organisationerna har fått hela eller delar av sina kompetensutvecklingsbehov tillgodosedda.

Projektets delmål

? 75% av deltagarna ska uppleva att de genom utbildningsinsatserna har stärkt sin kompetens

? Neringen visar engagemang, intresse och har viljan att även framåt jobba med hållbarhet.

? 20 företag har en tydligt utsedd och utbildad hållbarhetsansvarig

? Ett regionalt nätverk för de Hållbarhetsansvariga ska ha upprättats

? 75% av deltagarna ska uppleva att de ökat sina kunskaper kring horisontella principer.

? 50% av de medverkande företagen ska ha tagit fram en aktiv plan för sitt arbetsmiljöarbete, speciellt med hänsyn till hållbara arbetsplatser för sina anställda.

? 75% av deltagarna ska uppleva att de har höjt sin kunskap inom hållbarhetsarbete.

? Ca 1400 personer ska ha tagit del av kompetensutvecklingsinsatser.

? 75% av deltagarna som går den digitala Hållbarhetsutbildningen ska uppleva att de ökat sin kunskap om Hållbarhet.

? 50% av de deltagande företagen har ett intresse av fortsatta kompetensutvecklingsinsatser

? 15 företag skall ha genomgått verksamhetsgenomlysningen

3. Beskrivning av genomförandet

Den digitala Hållbarhetsutbildningen

Projektet valde att först erbjuda den digitala Hållbarhetsutbildningen under hösten samtidigt som det arbetades med upphandlingen till aktörer för de branschspecifika utbildningarna och planen var att skicka ut en kurskatalog till våren 2021. Utbildningen var ett krav för att ta del av övriga insatser i projektet. Den digitala Hållbarhetsutbildningen har varit öppen under hela projekttiden och målet var att nå ut till 1394 deltagare, vilket reviderades i ett senare skede till 600.

Anledningen till revideringen är den pågående pandemin som påverkar besöksnäringen mycket starkt negativt både genom hårda restriktioner som genererar varsel, premieringar och uppsägningar samt även genom många sjukskrivningar på grund av sjukdomen. Detta gjorde

också att de som arbetade var under mycket hög belastning och utbildning bortprioriterade i den svåra situationen.

Branschspecifika utbildningar

I och med behovsanalysen som gjordes vid företagsbesöken togs det fram ett gediget underlag för att skapa de branschspecifika utbildningarna med utgångspunkt från verksamheternas krav och arbetsmarknadens behov. Generellt fanns det ett stort intresse för hållbarhetsfrågor. Insikten i vikten av hållbarhetsfrågor var också stor men det fanns också en stor osäkerhet i var man skulle börja och hur man skulle göra det. För att stärka verksamheternas individer i dessa frågor tog projektet fram en kurskatalog som gick ut till alla berörda för första gången julen 2020 med innehåll för våren 2021-års utbildningar. Utbildningsutbudet byggde på viktiga ämnesområden som verksamheterna dagligen arbetar med och där projektet såg en potential att stärka kompetensen inom hållbarhetsfrågorna. Utbudet berörde 6 ämnesområden:

Ekonomi

Kommunikation, marknadsföring och sälj

Affärsutveckling

Ledarskap

Digitalisering/IT

Värdskap och service

Eftersom branschen består av så olika organisationer var det viktigt att hitta områden för alla parter. Projektet genererade totalt två kurskataloger under projekttiden med utbildningsutbud som matchade både hotell, restauranger, gårdsbutiker, upplevelseaktörer, B&B etc.

Största utmaningen var att fylla utbildningarna och försöka hantera de stora bortfallen vid utbildningstillfällena som var stora konsekvenser av pandemin. Ett flertal utbildningstillfällen ställdes in på grund av för få anmälda.

Extern verksamhetsgenomlysning

Genom direktupphandling blev CSR Västsverige den aktör som genomförde verksamhetsgenomlysningarna i projektet. Insatsen genomlyser (nulägesanalys) verksamheterna utifrån social-, ekonomisk- och ekologisk hållbarhet, arbetar tillsammans med verksamheterna fram en handlingsplan som sedan följs upp efter cirka 6 månader. Det fanns redan från början ett stort intresse för denna insats. Verksamheterna såg ett stort värde i att gå igenom verksamheten, se vad man gör idag som är bra men också bli medveten om vad som kan förbättras, få hjälp att eventuellt begränsa arbetet och hitta fokusområden (istället för att göra små saker här och där) samt att göra en handlingsplan för arbetet skall fortskrida. Målet var 15 verksamheter med variation av kommun samt inriktningar så som boende, mat och upplevelse. Projektet genomförde 14 genomlysningar då en verksamhet tackade nej i ett sent skede på grund av tid- och personalbrist. I och med dessa verksamhetsgenomlysningar har hållbarhetsansvariga utbildats och ett nätverk har skapats.

Tematisk fördjupning Hållbar utveckling

Hållbarhet är hela projektets fokusområde och omfattar då social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet vilket är en förutsättning för all affärs- och tjänsteutvecklingsarbete, inte minst med anledning av dagens konsumenttryck. När det gäller den sociala hållbarheten ligger en stor del på arbetsmiljö och hälsa vilket i projektet innebär utbildningsinsatser för att öka kunskap och medvetenhet. Den ekonomiska hållbarheten är avgörande för utvecklingsarbetet, framför allt för de små aktörerna då den är avgörande för företagens långsiktighet. Ekologisk hållbarhet och hållbara destinationer är ett konkurrensmedel som behöver stärkas och förbättras i regionen. Det finns en stor del lokala producenter som skulle kunna utgöra leverantörer i än större utsträckning till de besöksnäringens företag som finns i regionen. Projektet ser även att företagen behöver öka sin kunskap och medvetenhet om de avtryck man själv gör på planeten och hur de kan minska

dessa och fortfarande utveckla sin verksamhet.

Jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering

Projektet har säkrat jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering under genomförandefasen med hjälp av särskilt sakkunnig i jämställdhet och mänskliga rättigheter på Länsstyrelsen i Halmstad samt egen personal på Region Halland. Projektet har valt att integrera jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering i alla insatser som genomförts och inte plocka ut och särskilt dem. I den offentliga upphandlingen för aktörer till de branschspecifika utbildningarna har krav ställts att jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering ska integreras i allt utbildningsmaterial utifrån ämnesområdet samt i aktörernas utbildningspedagogik. Projektet har även arbetat med jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering i det operativa arbetet kring insatserna. Projektet har följt ursprunglig planering för arbetet med jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering genom hela projekttiden. 385 unika individer har påbörjat en eller flera insatser (108 män och 277 kvinnor). Projektet har inte gjort några extra insatser för att fler män ska ta del av insatserna och detta beror främst på att högre positioner inom besöksnäringen dominerar männen trots att det generellt arbetar fler kvinnor i branschen. Vi ser att genom att stärka kvinnorna i deras positioner kommer det förlängda resultatet att gynna en jämnare fördelning i branschen generellt.

Gemensam hållbarhetsstrategi för destinationen

Projektet har påbörjat arbetet med en gemensam hållbarhetsstrategi för hela destinationen men arbetet är mycket större än vad som för början uppskattades. Alla kommunerna är politiskt styrda med egna hållbarhetsmål och prioriteringar som måste docka an till de mål som Regionen har. Arbeta är påbörjat men är en större och komplex fråga som fortgår efter projektets slut.

4. Förändringar av mål under projekttiden

Projektet har i första hand riktat sig till företag i den halländska näringen, små- och medelstora. Det innefattar alltifrån anställda, företagare, volontärer och övriga verksamma inom besöksnäringen. Projektet har även riktat sig till anställda i kommunerna och destinationsbolagen med koppling till besöksnäringen i Halland.

Projektet startade precis när Corona pandemin slog till i Sverige och resten av världen. I början av projektet fanns ingen större oro då analys och planeringsfasen varade i 6 månader och arbetet fokuserades på att sätta strukturen, ta fram alla styrdokument för genomförandefasen samt att förankra projektet för de anslutna verksamheterna. Eftersom världen aldrig tidigare i modern tid har varit i samma situation så var det väldigt svårt att förutse framtiden och vilken väg allt skulle ta. Under våren skapades många insatser för att hjälpa organisationerna i den svåra situationen och bland annat beviljades ett nytt ESF-projekt, Kompa i Halland, som är ett mycket snarlikt projekt som Hållbar Kompetens i Halland som riktade sig till hårt drabbade organisationer men där man inte hade medfinansieringskrav, vilket gjorde att permitterad, uppsagd och varslad personal kunde ta del av Kompa Hallands insatser. Detta påverkade också projektet stort då en av målgrupperna var just besöksnäringen som hade stora permitteringar, varsel och uppsägningar. Projekten hade mycket samarbeten för att förhindra en konkurrenssituation men det var svårt då de kunde arbeta, inte bara med samma målgrupp, utan även de som för tillfället var arbetsbefriade eller arbetslösa vilket det gjorde det lättare för företagen att fokusera på en organisation.

Efter en mycket stormig vår stabiliserade sig läget under sommaren och smittan avtog något vilket tolkades som att det värsta var över och projektet valde att strategiskt fortsätta enligt ursprunglig plan. Eftersom läget hade stabiliserat sig under sommaren gjordes fysiska besök hos i stort sett alla anmälda verksamheter tidig höst för att ta fram en gedigen behovsanalys samt för att förankra och synliggöra projektet. Kontakterna har varit mycket värdefulla och bibehållits genom hela projekttiden dels för att få projektet mer insatt och få en ökad förståelse för

organisationernas behov och olika förutsättningar, dels för att skapa igenkänning och ett ökat förtroende hos företagen. I detta läge var organisationerna hoppfulla, positiva och i tron om en ljusare framtid. Dessvärre vände pandemin om under senhösten 2020 och det sattes in hårda restriktioner som återigen drabbade besöksnäringen mycket hårt. Projektet valde då att enbart erbjuda digitala utbildningar samt att nulägesanalysen, som var första steget i verksamhetsgenomlysningarna, även gjordes digitalt.

Projektets resultat, mål och indikatorer

Beskriv projektets faktiska resultat i förhållande till den ursprungliga planeringen. Redogör kvantitativt och kvalitativt för t. ex. nya kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer och arbetssätt. Hur har projektverksamheten arbetat för att säkerställa deltagande på lika villkor för kvinnor och män?

Projektet har under hela projekttiden arbetat i stark motvind i och med pandemin. Eftersom HKiH är ett systerprojekt till KDH har vi redan från start haft ett starkt upparbetat band och igenkänning med övervägande av organisationerna (det som särskiljer detta är de nya företagen som tillkommit). Projektet har dock vittnat om en tid som varit mycket tuff för besöksnäringen och de har, oavsett egen vilja, varit tvungna att arbeta utifrån företagets överlevnad och där kompetensutveckling ligger långt ner på prioriteringslistan (även varit stor påverkan att alla insatser måste göras på betalt arbetstid). Stor tid har lagts på att prata med organisationerna för att hela tiden försöka hitta bästa möjliga sätt att stötta upp och anpassa projektet utefter organisationernas behov. Den digitala Hållbarhetsutbildningen skickades ut till alla anmälda organisationer i november 2020 och i stort sett alla organisationer besöktes för att gå igenom vad projektet innebär och vilka insatser de skulle kunna ta del av. Även kommunerna har arbetat under stor press och varit tvungna att prioritera annat under den utsatt perioden. Kommunernas och Regionens besöksnäringss dagar har ställt in och flyttats på grund av restriktioner och projektet har därav inte kunnat synliggöra insatserna i dessa forum. På grund av den rådande pandemin gjorde projektet en ändring av målen från 1394 deltagare till 600 deltagare.

Övergripande mål

Mål - Genom satsningar på besöksnäringen förlänga säsongen och förstärka branschen så att fler individer kan erbjudas fasta anställningar och känna trygghet på den halländska arbetsmarknaden.

Resultat – Projektet har genom olika utbildningsinsatser så som den digitala Hållbarhetsutbildningen, ett flertal branschspecifika utbildningar samt externa verksamhetsgenomlysningar vilket genererar en högre kompetens, stärkt individer och därigenom ökat möjligheter till fasta- och tryggare anställning. Projektet nådde dock inte det kvantitativa målet vilken kan ha en påverkan på det övergripande målet,

Projektets resultatmål

Mål - Högre medvetenhet och kunskap om sociala och etiska frågor.

Resultat – Den digitala hållbarhetsutbildningen innefattar bland annat ett kapitel om social hållbarhet. Kapitlet heter hur vi bemöter varandra och handlar om jämställdhet, jämlikhet och icke diskriminering. 83% som genomfört den digitala Hållbarhetsutbildningen svarar att det ökat sin medvetenhet och kunskap om sociala och etiska frågor. Alla branschspecifika utbildningar har haft del eller delar invävt om jämlikhet, jämställdhet och icke diskriminering i utbildningsmaterialet oavsett ämnesområde för att ytterligare öka medvetenheten i dessa frågor. I de externa verksamhetsgenomlysningarna fördjupas dessa frågor utifrån den aktuella verksamheten och en handlingsplan skapas utefter verksamhetens nulägesanalys. Projektet har säkrat jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering under genomförandefasen med hjälp av särskilt sakkunniga på Länsstyrelsen i Halmstad samt egen personal på Region Halland. Projektet har

valt att integrera jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering i alla insatser som genomförts och inte plocka ut och särskilt dem. I den offentliga upphandlingen för aktörer till de branschspecifika utbildningarna har krav ställts att jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering ska integreras i allt utbildningsmaterial utifrån ämnesområdet samt i aktörernas utbildningspedagogik. Projektet har även arbetat med jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering i det operativa arbetet kring insatserna. Projektet har följt ursprunglig planering för arbetet med jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering genom hela projektiden. Mål - Generellt ökad kunskap om hållbarhet samt en genomförandekapacitet när det kommer till hållbarhetsarbete.

Resultat – Projektets digitala Hållbarhetsutbildning bygger på att inspirera, synliggöra samt att öka den grundläggande kunskapen om Hållbarhet. Drygt 75% tycker att den digitala Hållbarhetsutbildningen har stärkt dem i sociala-, ekonomiska och ekologiska hållbarhetsfrågor och 81% svarade att de har fått idéer och konkreta verktyg på hur de kan utveckla verksamheten på ett mer hållbart sätt. I de branschspecifika utbildningarna har, utifrån ämnesområdet, föreläsaren vävt in de olika hållbarhetsperspektiven för att på ett konkret sätt öka genomförande kapaciteten hos verksamheterna. De externa verksamhetsgenomlysningarna har på ett mycket tydligt sätt ökat genomförande kapaciteten då verksamheterna har arbetat med en utsedd hållbarhetsansvarig som i sin tur ansvarat för den handlingsplan som skapats som en del i verksamhetsgenomlysningen.

Mål – Tillsammans med näringen i regionen, påbörjat arbete med en hållbarhetsstrategi och en hållbarhetspolicy som är gemensamma för destinationen.

Resultat – Projektet har påbörjat arbetet med en gemensam hållbarhetsstrategi för hela destinationen men arbetet är mycket större än vad som för början uppskattades. Ett stort arbete med att ta fram en vision för Region Hallands besöksnäring har påbörjats för att i nästa koppla in de 6 kommunerna för att vidare också skapa

Alla kommunerna är politiskt styrda med egna hållbarhetsmål och prioriteringar som måste docka an till de mål som Regionen har. Arbetet är påbörjat men är en större och komplex fråga som fortgår efter projektets slut.

Mål – En modell för hur man som destination jobbar med hållbar kompetens på både individ- och företagsnivå finns framtagna.

Resultat – En modell är framtagna för hur man som destination jobbar med hållbar kompetens på både individ och företagsnivå och kommer att implementeras i ordinarie verksamhet efter projektets slut. Modellen bygger på hur man konkret arbetar med kunskapshöjning kring hållbarhet inom små- och medelstora företag. För projektet har besöksnäringen stått i fokus – men det finns god potential att överföra lärdomar och arbetsmodeller även till andra branscher. Här har projektet skapat ett strukturkapital som kan komma till användning i ett bredare näringslivslutvecklande arbete.

Vidare har projektet bidragit med Hallandsperspektiv. Det vill säga att projektet arbetar över kommungränser och lyfter fram gemensamma frågor för näringen i hela regionen ses som positivt och viktigt för att bygga upp och stärka destinationsperspektivet. Projektets nätverkande ambition är viktig i detta sammanhang.

Mål – De deltagande organisationerna har fått hela eller delar av sina kompetensutvecklingsbehov tillgodosedda.

Resultat – Projektet nådde inte upp till den kvantitet av deltagare som var uppsatt från start på grund av pandemins påverkan på verksamheterna. Verksamheterna hade under projektiden stora permitteringar, varsel och uppsägningar och fokus låg på att få verksamheterna att gå runt och kompetensutvecklingsinsatser på arbetstid var väldigt lågt prioriterat. Även om de kvantitativa målen inte uppnåddes har projektet haft ett högt kvalitativt resultat.

Projektets resultatmål

Mål – 75% av deltagarna ska uppleva att de genom utbildningsinsatserna har stärkt sin

kompetens.

Resultat – Projektet uppnådde inte det kvantitativa resultatet som sattes från start i projektet. I de utbildningsinsatser som genomfördes visar att över 80% har stärkt sin kompetens inom olika områden.

Mål – Näringsen visar engagemang, intresse och har viljan att även framåt jobba med hållbarhet.

Resultat – Hållbarhetsfrågor går mer och mer åt att vara en hygienfaktor och kommer vara avgörande för företagens överlevnad. Det finns en stor vilja att framåt vilja arbete med hållbarhetsfrågor framåt, utmaningen består i att veta HUR. De externa verksamhetsgenomlysningarna har varit ett effektivt och konkret arbetssätt att ta hållbarhetsarbetet vidare i organisationen vilket ordinarie verksamhet tar med sig och ser över möjligheter framåt att fortsätta arbetet med denna modell. Pandemin har påverkat genomförande kapacitet för organisationerna då merparten av företagen har flyttat fokus från (det man upplevt vara) långsiktiga utvecklingsfrågor till att hantera en kris som uppstod mycket plötsligt.

Mål – 20 företag har en tydligt utsedd och utbildad hållbarhetsansvarig.

Resultat – 14 hållbarhetsansvariga utbildades och projektet såg att det var bra att ha verksamhetsgenomlysningen som grund i arbetet med hållbarhetsansvariga då genomlysningen satte igång ett tydligt arbete som i sin tur krävde en ansvarig för att det arbetet skulle genomföras.

Mål - Ett regionalt nätverk för de Hållbarhetsansvariga ska ha upprättats.

Resultat – Ett regionalt nätverk skapades och hade 3 arrangerade möten utifrån olika teman.

Utmaningen består dock i hur nätverket skall leva vidare då det krävs en divande kraft att sammankalla och arrangera. Det finns en stor efterfrågan på erfarenhetsutbyten och nätverkande men har en tendens att rinna ut i sanden när det inte finns någon uttalad ansvarig som kan bjuda in och driva denna typ av nätverk.

Mål – 75% av deltagarna ska uppleva att de ökat sina kunskaper kring horisontella principer.

Resultat – Drygt 80% tycker att den digitala hållbarhetsutbildningen har stärkt dem i sociala-, ekonomiska och ekologiska hållbarhetsfrågor och samma höga siffra svarade att de har fått idéer och konkreta verktyg på hur de kan utveckla verksamheten på ett mer hållbart sätt. Utbildningen kommer att leva kvar och finnas tillgänglig på Regionens hemsida.

Mål – 50% av de medverkande företagen ska ha tagit fram en aktiv plan för sitt arbetsmiljöarbete, speciellt med hänsyn till hållbara arbetsplatser för sina anställda.

Resultat – Projektet har arbetat mot små och medelstora företag varav övervägande redan idag har en aktiv plan för sitt arbetsmiljöarbete. Större brister såg projektet hos enmans företag där dessa frågor gärna hamnade långt ner i prioriteringen. De små företagen poängterade att fokus låg på det faktiska arbetet och inte på att det finnas en nedskriven plan. Projektet erbjöd en utbildning i SAM – systematiskt arbetsmiljöarbete vilket blev fullsatt.

Mål – 75% av deltagarna ska uppleva att de har höjt sin kunskap inom hållbarhetsarbete.

Resultat – Sammanlaget av de olika insatserna visar på att över 75% upplever att de höjt sin kunskap inom hållbarhetsarbete.

Mål – Ca 1400 personer ska ha tagit del av kompetensutvecklingsinsatser.

Resultat – Det kvantitativa resultatet har inte uppnåtts. Målet reviderades till 600 varav resultatet uppgick till 385 unika individer som har tagit del av kompetensutvecklingsinsatser i projektet.

Mål – 50% av de deltagande företagen har ett intresse av fortsatta kompetensutvecklingsinsatser.

Resultat – Intresset för kompetensutvecklingsinsatser är mycket stort dock ligger det inte alltid högst upp på prioriteringslistan för företagen, detta blev extra tydligt i och med pandemin. Tid och ekonomi har en mycket betydande roll för att det ska prioriteras.

Mål – 15 företag skall ha genomgått verksamhetsgenomlysningen.

Resultat – 14 företag genomförde extern verksamhetsgenomlysning under projektiden.

Sammanfattning hur pandemin har påverkat projektet

- Permitterad och varslad personal – På grund av att besöksnäringen blivit så hårt drabbat av pandemin har många av de anställda varslats eller permitterats. Följdeffekten är att de som är permitterade deltid inte heller kan prioritera utbildningar när de arbetar och projektet har som krav att alla insatser måste göras på betald arbetstid.
- Företagens fokus ligger på överlevnad – Pandemin har drabbat besöksnäringen hårt och ett flertal företag har gått i konkurs medan de som är kvar arbetar för att få verksamheten att överleva. Det finns även de riktigt små verksamheterna som i dessa tider pausat och istället gått tillbaka till tidigare profession.
- Kompa Halland – ESF-projekt som riktar sig till (bland annat) besöksnäringen och har inga begränsningar i vilka utbildningar de kan genomföra samt inget medfinansieringskrav. Detta innebär att företagen har det mycket lättare att delta i Kompa där de kan välja fritt vilka utbildningar de behöver samt att de inte behöver lägga någon tid på administration och personal som är varslad eller permitterad får delta på insatserna. Kompa har dessutom möjlighet att skapa utbildningar på plats hos enskilda företag för endast ett fåtal deltagare.
- Avbokningar på utbildningar med kort varsel – Projektet har hela tiden arbetat med reservlistor samt övertag till utbildningarna men trots detta har det vid flertal tillfällen avbokats i stor utsträckning framför allt på grund av sjukdom och omprioriteringar.
- Lågt deltagande på digitala Hållbarhetsutbildningen – Den digitala Hållbarhetsutbildningen har inte alls haft det genomslaget som vi har önskat. Intresset är stort för hållbarhet men i dagsläget är det en lågprioriterad fråga.

Det har varit svårt att fylla utbildningarna, en anmärkningsvärd skillnad mot tidigare projekt då pandemins påverkan har varit mycket stor. En utmaning har också varit de stora avbokningarna nära in på utbildningsdagarna. För att försöka stävja detta har projektet arbetat med reservlistor men eftersom avbokningarna har i många fall varit med mycket kort varsel har det varit svårt att sätta in reserver. Dock har ett stort mervärde väl skapats vid utbildningstillfällena som varit alla kontakter, erfarenhetsutbyten, samarbeten och nätverks som skapats även om detta varit i en mindre utsträckning än vid fysiska träffar. En annan utmaning som projektet har stött på är att hitta balansen med att marknadsföra och lyfta insatserna när verksamheterna varit så svårt utsatta och det har funnits många stödjande insatser från olika håll som har slagits om uppmärksamheten. Uppskattningsvis har det funnits ett stort intresse men alla begränsningar att gjort det svårt för verksamheterna att delta då fokus varit på att få verksamheterna att gå runt. Samtidigt har det sats in många åtgärds paket både regionalt och kommunalt vilket följden har blivit att verksamheterna blivit överösta med olika insatser och åtgärder som har gjort att det varit svårt för verksamheterna att sälla i allt som har erbjudits.

Förväntade effekter är genom satsningar på besöksnäringen förlänga säsongen och förstärka branschen så att fler individer kan erbjudas fasta anställningar och känna trygghet på den halländska arbetsmarknaden. Projektet har också arbetat efter en bred målgrupp för att passa alla typer av företag inom besöksnäringen som är heterogen i sin sammansättning. Att det är övervägande kvinnor som deltagit har projektet sett som positivt då det är kvinnorna som dominerar i branschen men dessvärre inte i de högre positionerna och därmed positivt att just stärka kvinnorna i sina positioner.

Projektet har säkrat jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering under genomförandefasen med hjälp av särskilt sakkunniga. Projektet har valt att integrera jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering principerna i alla insatser som genomförts och inte plocka ut och särskilt dem. I den offentliga upphandlingen för aktörer till de branschspecifika utbildningarna har krav ställts att jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering ska integreras i allt utbildningsmaterial utifrån ämnesområdet samt i aktörernas

utbildningspedagogik. Projektet har även arbetat med jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering i det operativa arbetet kring insatserna.

Arbetsätt

Beskriv projektets huvudsakliga arbetsätt och kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad var det som gjorde skillnad, vad ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

Projektet har huvudsakligen haft ett agilt arbetsätt. Hela projektiden har byggt på ett nära samarbete med destinationsansvariga i Hallands 6 kommuner. Då kommunerna haft begränsade resurser att avsätta till projektets insatser har projektpersonalen arbetat direkt mot verksamheterna.

Den digitala Hållbarhetsutbildningen

Ett av projektets delmål var den digitala Hållbarhetsutbildningen som genomfördes digitalt och individuellt. Utbildningen kunde göras var som helst via platta, mobil eller dator och möjlighet fanns att pausa och fortsätta vid ett senare tillfälle. Detta gjorde utbildningen mycket flexibel och varje individ kunde genomgå utbildningen i egen takt och på egna villkor. Utbildningen presenterades vid företagsbesöken och det fanns möjlighet att göra den under hela projektiden. Utbildningen var även ett krav för att ta del av övriga insatser i projektet. Ett flertal marknadsföringskampanjer genomfördes via sociala medier samt via mail till kontaktpersonerna på de anslutna verksamheterna.

Utmaning: Projektets stora utmaning var att nå upp till den stora kvantitet som skulle genomföra utbildningen, ca 400 individer blev resultatet av målet som var på ca 1400 individer. Den huvudsakliga orsaken till detta var pandemins effekter på besöksnäringen. Utbildningen kommer leva vidare i ordinarie verksamhet på Regionen.

Branschspecifika utbildningar

Behovsanalys: Från tidigare systemprojekt KDH hade projektet en mycket bra och väl utarbetad kontakt med de flesta verksamheterna. Hösten 2020 besöktes större delen av verksamheterna fysiskt och utifrån dessa möten togs behovsanalysen fram. Vid dessa möten förankrades även projektet i sin helhet och insatserna presenterades.

Årshjul och utbildningsperioder: Arbetsstrukturen för insatserna arbetade vidare i årshjulet som identifierades i systemprojektet KDH då näringen är mycket säsongsbetonad med tydlig sommar- och vintersäsong (även för de verksamheter som hade öppet året runt). Detta var extra tydligt i detta projekt då pandemin slog extra hårt under höst och vinter men var mindre under sommartid. Effekten blev att många verksamheter stundtals nästan inte hade någon verksamhet alls vilket genererade uppsägningar, permitteringar och varsel. När sedan smittan minskade ökade belastningen på verksamheterna drastiskt och det var mycket svårt att hitta personal vilket också ledde till att den personal som fanns kvar var hårt belastade.

Strukturen med årshjulet kommer att bevaras i befintlig verksamhet, samt att kompetensansvarig på Visit Halland (besöksnäringens avdelningen på Region Halland) kommer se över möjligheten att närvara tillsammans med kommunerna på företagsbesök för underlag till behovsanalys samt för att synliggöra Region Hallands arbete med besöksnäringen som har varit en mycket uppskattad del i projektet.

Kurskatalog: Med de tydliga utbildningsperioderna som grund togs en kurskatalog fram som presenterades säsongen innan genomförande dvs vårens kurskatalog skickades ut innan jul och höstens kurskatalog skickades ut innan sommaren. Utöver detta skickades inbjudningar och påminnelser kontinuerligt via mail under utbildningsperioden, utskickens olika intensitet berodde på hur anmälningsstatusen befann sig. På grund av pandemin valde projektet att genomföra alla utbildningar digitalt till en början men de två sista insatserna gjordes fysiskt på plats tillsammans

med en digital uppföljning då smittan för tillfället var låg och projektet såg ett uppdämt behov av att ses fysiskt. Att blanda digitalt och fysiskt var en mycket bra kombination då första utbildningstillfället var fysiskt och deltagarna kunde lära känna varandra vilket gjorde den digitala uppföljningen mycket smidigare.

Halländska perspektivet: Genom projektets utbildningar har organisationerna haft möjlighet att träffa och nätverka med andra organisationer i regionen vilket i många fall tenderar att annars stanna inom kommungränserna. Det halländska perspektivet gör även att små kommuner med mindre möjlighet att erbjuda kompetensutveckling kan genom detta projekt erbjuda sina organisationer insatser som annars inte skulle vara möjligt.

Anmälningar: Projektet arbetade kontinuerligt med anmälningarna till utbildningarna, fanns platser kvar skickades påminnelser och inbjudningar ut för att fylla platserna. Reservplatser sattes upp och vid avbokningar kontaktades reserver för att hålla utbildningarna fullsatta. Vid utbildningar som inte blev fullsatta avbokades lokaler och utbildare i god tid för att undvika onödiga kostnader.

Utvärdering: Varje insats utvärderades både genom samtal och enkäter som skickades ut direkt efter aktiviteten. Alla samtal och enkätsvar analyserades för att på ett så effektivt sett för att hela tiden snabbt förbättra insatserna. Vid synpunkter och förbättringsönskemål vidtogs åtgärder omgående. Genom projektpersonalens nära kontakt till målgruppen fortsatte förtroendet byggas upp som upparbetas från tidigare systerprojekt KDH och målgruppen märkte att deras önskemål blev verklighet.

Extern verksamhetsgenomlysning

Projektet upphandlade CSR Västsverige som genomförde de externa verksamhetsgenomlysningarna.

CSR Västsverige är en expertorganisation vars uppdrag är att bidra med kompetensutveckling inom hållbar utveckling, tillhandahålla konkreta verktyg, skapa mötesplatser och stimulera till erfarenhetsutbyten. Professionella rådgivare genomför en praktisk genomgång och analys av verksamheten genom respektive verksamhets hemsida eller övrig information på nätet. Därefter har rådgivaren tillsammans med en eller flera verksamhetsföreträdare haft 1,5-2 h lång intervju för att samtala kring aktuella hållbarhetsområden. Här har nuläget identifierats, verksamhetens ambitionsnivå, styrkor respektive förbättringspotential. Det önskade läget har också formulerats samt möjliga hinder har dokumenterats och även tillvägagångssätt att tackla dessa. Vidare har det gjorts en uppföljning efter cirka 6 månader som mynnades ut i frågeställningen "Vad händer nu?" och en plan för hur verksamheten går vidare. Hela insatsen valdes att göras digitalt på grund av den rådande pandemin.

Projektet har säkrat jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering under genomförandefasen med hjälp av särskilt sakkunniga. Projektet har valt att integrera jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering principerna i alla insatser som genomförts och inte plocka ut och särskilt dem. I den offentliga upphandlingen för aktörer till de branschspecifika utbildningarna har krav ställts att jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering ska integreras i allt utbildningsmaterial utifrån ämnesområdet samt i aktörernas utbildningspedagogik. Projektet har även arbetat med jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering i det operativa arbetet kring insatserna.

Kommunikation, spridning och påverkansarbete

Beskriv hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete. I vilka sammanhang har i spridit erfarenheter från projektet? Vilka organisationer har ni riktat er till? Hur förs projektresultatet vidare?

Projektet har deltagit på de besöksnäringsdagar (digitala) som kommunerna genomfört för att synliggöra projektet genom presentation och informationsmaterial och kurskatalog. Informationsmaterial samt nyhetsbrev har kontinuerligt skickats ut till alla kommuner som vidare har distribuerat ut det till näringen i Halland. En särskild digital informationsträff genomfördes tillsammans med Destination Halmstad och ESF-projektet Kompa Halland för att synliggöra de insatser som erbjöds till utsatta branscher i och med pandemin. Projektpersonalen har vid samtliga branschspecifika utbildningar presenterat projektet för deltagarna för att sprida bakgrund och kunskap om projektet och projektets mål. Information om projektet, insatser, kurskatalog, digitala Hållbarhetsutbildningen med mera har hela tiden funnits tillgänglig på Visit Hallands hemsida för företag samt även på Region Hallands egen sida "Tillsammans för Halland", en samlad sida med information om stöd, rådgivning och finansiering. Andra regioner har visat intresse för den digitala Hållbarhetsutbildningen och ställt en del frågor om framtagning och produktion av utbildningen. Projektet har tillsammans med styrgruppen implementerat projektmodellen i den ordinarie verksamheten genom en tydlig och förankrad arbetsfördelning mellan kommunerna och regionen. Regionen har det sammanhållande ansvaret att kontinuerligt höst och vår erbjuda regionala kompetenshöjande insatser som bygger på en behovsanalys och omvärldsanalys som genomförs höst och vår av kompetensutvecklingsansvarige på Region Halland. En kurskatalog tas fram i samband med analysen som kommuniceras ut av kommunerna till näringen. Koordineringen av insatserna kommer att skötas av kompetensutvecklingsansvarige på Region Halland och genomförandet av upphandlad utbildningsaktör. Finansiering av insatserna diskuteras och beslutas utifrån det uppkomna behovet. Region Halland ser även över möjligheten till gemensamma företagsbesök för behovsanalys då det tydligt visat i projektet ett mervärde i att även Regionen har direktkontakt med företagen vilket idag främst ligger på Kommunerna. De två digitala utbildningarna som har tagits fram i och med detta projekt samt systerprojektet KDH, den digitala Vårdskapsutbildningen och den digitala Hållbarhetsutbildningen, kommer finnas kvar på Region Hallands (Visit Halland) hemsida kommer vara öppna för anmälan för alla intresserade. Jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering kommer även i ordinarie verksamhet att vara integrerat i de utbildningsinsatser som genomförs. Höga krav på de horisontella principerna kommer att ställas i alla upphandlingar. Även det operativa arbetet kring framtida insatser kommer kvalitetssäkras utifrån jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering perspektivet.

Uppföljning och utvärdering

Hur har extern utvärderare konkret bidragit till projektarbetet? Hur har ni själva arbetat med uppföljning och utvärdering i projektet? På vilket sätt har det varit ett stöd för projektverksamheten?

Extern utvärderare

Projektet har använt sig av WSP som utvärderare. De har tagit fram tre huvuddokument; nulägesrapport, halvtidsrapport och slutrapport. Detta har varit viktiga dokument tillsammans med kontinuerliga avstämningarna projektet haft tillsammans med WSP. WSP har bidragit genom att:

- På ett oberoende sätt analyserat förutsättningar i projektet och lyft upp eventuella svagheter för att ge möjlighet att skapa de bästa förutsättningarna att nå projektets mål.
- Varit ett bollplank vid funderingar och utmaningar.
- Har genomfört ett lärseminarium för implementering av projektet i ordinarie verksamhet.
- Hjälpt projektet att prioritera och hitta lösningar längs vägen mot projektmålen.

WSP har arbetat med egna intervjuer av styrgruppsmedlemmar, projektpersonal, tjänsteperson från Länsstyrelsen och deltagare samt gjort egna enkätundersökningar. De har även analyserat utvärderingsmaterial som projektpersonalen har samlat in.

Projektets uppföljning och utvärdering

Projektet har kontinuerligt arbetat med utvärdering genom enkäter, intervjuer och samtal. En kvalitetssäkring för projektet har varit att allt utvärderas och därefter analyseras, (vid behov och inom ramen för projektet) ändras om och uppdateras inför ett nytt genomförande. Utvärderingarna tillsammans med den höga närvaron hos projektpersonalen i alla aktiviteter har varit ett nära, effektivt och bra sätt att snabbt se utmaningar, förväntningar och önskemål som projektpersonalen omedelbart har agerat på. Projektet har även gjort besök hos verksamheterna där möjligheten att diskutera och ta till sig feedback har varit otroligt givande för projektet. I den digitala Hållbarhetsutbildningen fanns en utvärdering som kom upp direkt när deltagaren hade genomfört utbildningen. Detta gav en snabb indikation hur deltagarna uppfattade utbildningen och om de var positivt inställda. En delfråga i utvärderingen påvisar att över 78% anser att utbildningen "Har ökat mina kunskaper om hur man kan bevara och utveckla Hallands besöksnäring utifrån de tre hållbarhetsprinciperna (socialt, ekologiskt, ekonomiskt)".

Användande av resultat

Beskriv hur ert projektresultat helt eller delvis kommer att användas i ordinarie verksamhet och i befintliga strukturer. Om implementering uteblir - beskriv varför? Hur har ni arbetat för att resultaten tas om hand?

Projektet har tillsammans med styrgruppen implementerat projektmodellen i den ordinarie verksamheten genom en tydlig och förankrad arbetsfördelning mellan kommunerna och regionen. Regionen har det sammanhållande ansvaret att kontinuerligt höst och vår erbjuda regionala kompetenshöjande insatser som bygger på en behovsanalys och omvärldsanalys som genomförs höst och vår av kompetensutvecklingsansvarige på Region Halland. En kurskatalog tas fram i samband med analysen som kommuniceras ut av kommunerna till näringen. Koordineringen av insatserna kommer att skötas av kompetensutvecklingsansvarige på Region Halland och genomförandet av upphandlad utbildningsaktör. Finansiering av insatserna diskuteras och beslutas utifrån det uppkomna behovet. Region Halland ser även över möjligheten till gemensamma företagsbesök för behovsanalys då det tydligt visat i projektet ett mervärde i att även Regionen har direktkontakt med företagen vilket idag främst ligger på Kommunerna. Implementeringsmodell bifogat separat.

De två digitala utbildningarna som har tagits fram i och med detta projekt samt systerprojektet KDH, den digitala Vårdskapsutbildningen och den digitala Hållbarhetsutbildningen kommer finnas kvar på Region Hallands (Visit Halland) hemsida för företag och kommer vara öppna för anmälan för alla intresserade. Jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering kommer även i ordinarie verksamhet att vara integrerat i de utbildningsinsatser som genomförs och det kommer ställas höga krav att jämställdhet- och tillgänglighet samt ickediskriminering vid upphandlingar både på utbildningspedagogik och innehåll. Höga krav på integrering av dessa frågor kommer att ställas i alla upphandlingar. Även det operativa arbetet kring framtida insatser kommer kvalitetssäkras utifrån jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering perspektivet

Kommentarer och tips

Vilka tips vill ni delge framtida projekt? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför?

Hållbar Kompetens i Halland startade upp i samma tid som världen hamnade i vår tids största pandemi vilket speglades starkt på projektet. Eftersom ingen visste hur pandemin skulle utvecklas arbetades det på i projektet med tron på att det snart skulle vända och bli som vanligt igen. Tyvärr med facit i hand vet vi alla hur illa drabbad besöksnäringen är vilket också gjort att projektet inte har gått så bra som man hoppats på. Med erfarenheter från systerprojektet KDH, att förankringen av projektet är mycket viktig, så lades det mycket tid på detta hos näringen genom fysiska besök. Vid besöken presenterades projektets alla delar, syfte och mål. Redan vid första mötet så kunde man möta frågor, funderingar, önskemål och feedback. Vid denna kontakt

skapades relationer som underhölls genom hela projekttiden genom mejl och telefonsamtal. Dessa kontakter har varit en viktig informationskälla för att få veta mer om verksamheternas situation i pandemin och vad orsakerna var till det låga intresset för insatserna. Genom dessa viktiga kontakter fick projektet information om att intresset för hållbarhetsfrågor är stort men situationen i verksamheterna omöjliggjorde ett deltagande då många var permitterade, uppsagda och varslade. De som arbetade kvar hade fullt upp med att hålla verksamheterna vid liv och kunde inte prioritera kompetensutveckling på grund av den svåra situationen. Stor vikt lades på att kommunicera tydligt och förståeligt och göra deltagandet så enkelt som möjligt.

Inom ramen av projektet testades idéer och önskemål som noggrant följdes upp och alla insatser utvärderades för att se vad som var bra och vad som kunde förbättras under projektets gång.

Projektet var noga med att lyssna på feedback och se från målgruppens perspektiv.

Planering och framförhållning var mycket viktigt, att tänka igenom olika scenarion och var förbered på dessa. För projektets del handlade det bland annat om att få in anmälningar och fylla utbildningar och om utbildningen inte blev fullsatt så avbokades och ställdes den in i god tid för att inte få onödiga kostnader. En ytterligare erfarenhet från projektet är vikten av att skapa ett bra klimat under utbildningarna, ett klimat som gynnar samtal mellan företagarna. Detta har varit betydligt svårare vid de digitala utbildningarna där bland annat så mycket av kroppsspråket försvinner och det har varit svårt för föreläsarna att läsa av kroppsspråk när de endast ser en liten ruta. Vissa kommunikationskonflikter uppstod vid enstaka digitala utbildningar. Förebyggande åtgärder vidtogs så som att skicka ut tydliga "spelregler" innan utbildningsdagen samt att dessa gick igenom innan utbildningen startade. Ett exempel på detta var att informera om att vid frågor går det bra att digitalt räcka upp handen, skriva i chatten alternativt mejla den som närvarade från projektpersonalen som vidarebefordrade frågan.

Kontaktperson för ytterligare information:

Namn: Jeanette Bengtsson
Telefon: 0733412033
E-post: jeanette.bengtsson@regionhalland.se

Underskrift projektansvarig / projektledare:

Datum: Namnteckning

Namnförtydligande

Skicka även dokumentet till projektets ansvarige samordnare på Svenska ESF-rådet via e-post

Bedömning av slutrapport

Motivering till bedömning

Bedömningsdatum

0000-00-00 00:00:00



15(15)
Diarienummer
2019/00429

Samordnare som bedömt slutrapport