

TILLVÄXTRESAN

genom innovation och mångfald



SLUTRAPPORT

Tillväxtresan – genom innovation & mångfald



Förord

Burlövs kommun är en tillväxtkommun på många olika sätt.

Vi har idag mer än 1300 bolag och är över 19 000 invånare. Med en befolkningsökning på 4,1 procent, var vi den kommun som växte mest i Sverige under 2019 enligt SCB.

Burlöv är en alltmer attraktiv kommun mellan Malmö och Lund och byggnationerna för Fyra spår, Kronetorpsstaden, det nya Burlövsbadet och flera andra stora byggprojekt banar väg för framtidens Burlöv. En tillgänglig tillväxtort och en stark plats för infrastruktur- och näringslivstillväxt.

Ett bra företagsklimat är ett prioriterat mål för kommunens satsning på det lokala näringslivet. Det finns en politisk enighet kring frågan och kommunen vill vara en lyhörd och snabb kommun som stöttar näringslivet och möjliggör för utveckling och tillväxt. I dagsläget är Burlöv en kommun med många inpendlare och vi vill gärna se en fortsatt framgångsrik utveckling av näringslivet.

Svenskt Näringsliv presenterade i juni år 2020 resultatet av den årliga enkätundersökningen kring attityder för företagsklimat bland företagen i Sverige. Burlövs kommun var bland de 11 kommuner som jämfört med året innan har förbättrat sitt resultat och har nu det tredje bästa företagsklimatet i Skåne.

Projektet Tillväxtresan - genom Innovation och mångfald har varit ett projekt vars syfte skulle bidra till fortsatt utveckling och tillväxt för de bolag som tagit del av satsningen. Det var vår förhoppning att tillväxtprojektet, med ett starkt affärsdrivet fokus, också skulle stimulera nyföretagande och skapa nätverk för företagare.

Tillsammans skapar vi bättre förutsättningar för ett gott företagsklimat i Burlövs kommun.



Lars-Åke Ståhl
Kommundirektör
Burlövs kommun

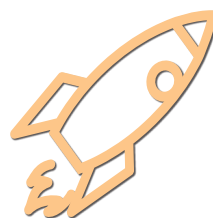


Lars Johnson
Kommunstyrelsens ordförande
Burlövs kommun



Innehåll

Sammanfattning	4
1 Tillväxtresan – genom innovation och mångfald	5
1.1 Bakgrund.....	5
1.2 Syfte och mål	5
2 Projektgenomförandet: Tre faser	5
2.1 Tanken bakom upplägget - Lärandeprocessen & det aktiva deltagandet	6
2.2 Fas 1: Behov- och tillväxtanalys	7
2.3 Fas 2: Genomförande - Förändringsledning och kompetensutveckling	7
2.3.1 Förändringsledning	8
2.3.2 Kompetensutveckling.....	8
2.4 Angreppssätt för förändrade attityder och värderingar	9
3 Resultat: Vilken resa!	10
3.1 Mer kunskap, verktyg och nätverk för tillväxt.....	10
3.2 Ökad omsättning och fler anställningar	10
3.3 Resultat och reflektioner kring företagets tillväxtresa	10
3.4 Förändrad bild av hur kommunen stödjer företagsutveckling	11
3.5 En gemensam, större, tillväxtresa har skapat engagemang.....	12
3.6 Sammanfattande resultat	12
4 Det fortsatta näringslivsarbetet i Burlövs kommun	13
5 Framgångsfaktorer och lärdomar	14
5.1 Framgångsfaktorer	14
5.2 Lärdomar.....	15



Sammanfattning

Som en del i Burlövs kommuns arbete för att främja näringslivet och företagsklimatet har vi bedrivit projektet *Tillväxtresan – genom innovation och mångfald*.

2017 startade Burlövs kommun upp projektet för företagare som ville förändras och utvecklas. Även om de deltagande företagen har varit olika, så har de visat behov av ökad kompetens inom liknande ämnen som exempelvis ledarskap, digitalisering, logistik, marknadsföring och försäljning. Under två år har tjugo små och medelstora företag i Burlöv med omnejd fått företagsspecifikt konsultstöd i form av förändrings- och processledning, workshops och föreläsningar i företagsaktuella ämnen, medarbetaranpassade kurser och utbildningar. Projektet medfinansierades av EU och Europeiska socialfonden (ESF), och har genomförts i samarbete med Arbetsförmedlingen och organisationen Företagarna. Syftet med projektet var att utveckla privata företag, utveckla medarbetarna samt skapa fler arbetstillfällen för en mer inkluderande och hållbar tillväxt. Fokus har varit förändring och att öka lönsamheten i deltagande företag.

Projektet har sträckt sig över tre år och företagens förändringsprocess hade som målsättning att fortsätta efter projektets avslut. Attityder och värderingar tar lång tid att förändra och kommunen ville genom projektet påbörja denna process och ge en injektion till olika förändringsperspektiv med fokus på mångfald och innovation.

Projektet har resulterat i både mätbara resultat (exempelvis ökad omsättning och fler anställda) och mer mjuka resultat så som en större trygghet i sin roll som företagsledare eller medarbetare, samt höjd kunskap om vad som behövs för att göra och bibehålla en förändring. Projektet har för Burlövs kommun också inneburit en förändrad, mer positiv, syn från företagen på hur kommunen stödjer företagsutveckling.

Projektet avslutades i maj 2020, men tillväxtresan för företagen fortsätter med full kraft vidare. Viktiga faktorer framåt för företagarna är att hitta nya kunder och nya marknader. Samt vara aktiva kring sin digitaliseringsresa som påverkar alla branscher. Världen är i konstant utveckling och förändring och det är därmed viktigt att kunna hantera förändring, att känna en trygghet i att företaget har en plan, samtidigt som man har verktygen och modet att anpassa sig och hitta nya vägar framåt - att vara innovativ och ta vara på de möjligheter som mångfald ger.



1. Tillväxtresan

– genom innovation och mångfald

1.1 Bakgrund

Burlövs kommun arbetar för ett gott näringslivsklimat. Ett gott näringslivsklimat främjar företagande, utveckling och samverkan. År 2016 utlyste Svenska ESF-rådet medel för att stötta kompetensförsörjning samt kompetens- och verksamhetsutveckling för små- och medelstora företag. Burlövs näringsliv såg det som en möjlighet att arbeta proaktivt för att stötta tillväxtarbetet och utveckla kommunens företag kring frågorna tillväxt, innovation och mångfald.

Burlövs kommun värvade under 2017 20 små- och medelstora företag från Burlöv, Kävlinge, Staffanstorp och Svedala till projektet som har haft 221 deltagare. Företagen var av olika storlek och verkade inom olika branscher. Företagens mognadsnivå med avseende på deras tillväxtarbete visade sig variera stort vid uppstarten av projektet. Burlövs kommun var projektägare och genomförde projektet i samarbete med Arbetsförmedlingen och Företagarna Öresund.

Inför projektstart tillsattes projektgruppen internt i Burlöv utifrån funktion med kompetens i projektledning och att driva förändringsledning för företag. Tillväxtresans projektgrupp har bestått av en heltidsanställd projektledare, Anna Stening Frost och sedan på föräldrar vikariat Malin Lang och Amanda Hulten, samt del av näringslivssamordnaren Anna Nilssons tjänst. För att säkra resurser och den spetskompetens som krävdes till projektet upphandlades konsulter från Analysys Mason för stöd i utförande av projektet.

1.2 Syfte och mål

Syftet med projektet var att skapa en inkluderande och hållbar tillväxt med utgångspunkt i mångfald och innovation. Deltagande företag skulle jobba med förändringsarbete, utveckla medarbetare och organisation samt göra en tillväxtresa.

Målet är lönsamhet och Tillväxtresan – genom innovation och mångfald har haft ett affärsmässigt fokus som ska bidra till företagets tillväxt och utveckling. Projektet skulle utveckla organisationer och individer, samt leda till positiva samhällseffekter så som förändrade attityder, värderingar och fler i sysselsättning.



2. Projektgenomförandet: Tre faser

Projektet delades upp i tre olika faser: Fas 1 Behov- och tillväxtanalys, Fas 2 Förändringsledning och kompetensutveckling samt Fas 3 Slutfas.

Fas 1 syftade till att kartlägga och analysera de deltagande företagens behov, möjligheter och förutsättningar med avseende på tillväxt. Här skapades en individuell tillväxtplan för varje företag vilken sedan legat till grund för aktiviteterna och genomförandet i projektet.

I fas 2 har arbetet utgått från aktiviteter kopplade till förändringsledning och kompetensutveckling hos deltagande företag, med syfte att stödja företagen i deras tillväxtresa.

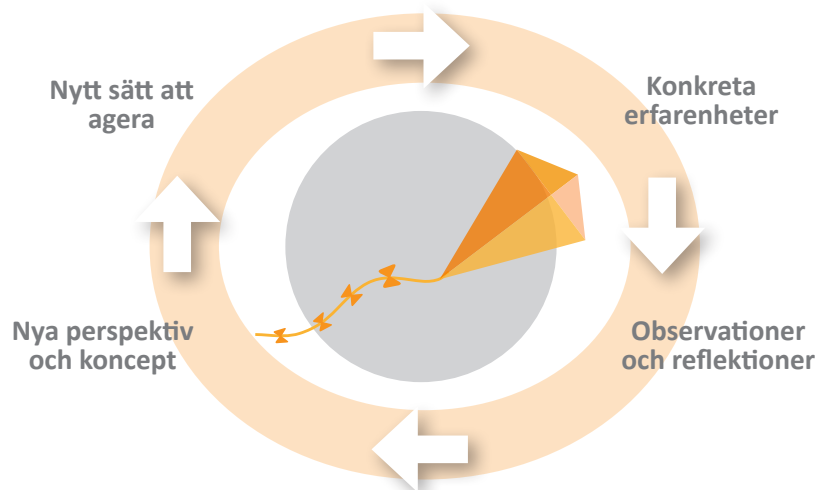
Under fas 3 har projektgruppen sammanfattat projektets resultat och arbetat med att sprida erfarenheter och lärdomar från projektet.



Figur 2. Projektets tre faser

2.1 Tanken bakom upplägget - Lärandeprocessen & det aktiva deltagandet

Lärandeprocessen och det aktiva deltagandet har genomsyrat upplägget av genomförandet i både fas 1 och i fas 2 (figur 3). Lärandeprocessen trycker på vikten av att utgå från deltagarnas egna konkreta erfarenheter och behov.



Figur 3.
Lärandeprocessen och aktivt deltagande.

För att skapa hållbar tillväxt måste företagarna själva äga sin tillväxtresa. Centralt i upplägget har därför varit:

- Deltagarnas aktiva medverkan
- Att ge tid för reflektion och att skapa förtroende
- Interaktiva möten som skapar dialog

Projektgruppen har arbetat aktivt för att skapa en hållbar grundstruktur för att ge projektgenomförandet och förväntade resultat goda förutsättningar att leva vidare på sikt. Uppbyggnaden av projektet har därför haft följande som utgångspunkt:

Tydlig röd tråd

Grundtanken har varit att företagen ska känna igen modeller och upplägg genom hela projektperioden och kunna bygga vidare på det arbete som redan gjorts.

Flexibilitet och lyhördhet

Varje företag är unikt och har sina egna behov och utmaningar. Projektet har därför erbjudit förändringsstöd som utformats utifrån respektive företags individuella tillväxtplan. I dialog med respektive företag har aktiviteter planerats, genomförts och följts upp. Genom kontinuerlig dialog med företaget har planen reviderats vid behov.

Motivation och inspiration

Företagarnas motivation är avgörande dels för att göra det bästa av arbetet under projektet, dels för att skapa en hållbar tillväxt på sikt. Genom erfarenhetsutbyte, tid för reflektion och en nära dialog har projektet bistått företagen med inspiration, vilja och kraft att växa.

Struktur och kunskap

För att möjliggöra för företagarna att få ut det mesta möjliga av sin tillväxtresa har tid avsatts för reflektion, diskussion, fatta beslut samt för att genomföra aktiviteter. Genom ett aktivt förändrings- och processtöd under hela projektperioden från erfarna och sakkunniga konsulter, har en effektiv struktur för tillväxtprocessen kunnat erbjudas.

En plan för företagets samtliga aktiviteter arbetades fram i dialog med respektive företag. Individuella möten har genomförts med varje företag för att konkretisera, realisera, och revidera tillväxtplanen. Därtill har gemensamma event för att motivera, inspirera samt dela erfarenhet och kunskap kring tillväxtresan genomförts löpande.

En plan för företagets samtliga aktiviteter arbetades fram i dialog med respektive företag. Individuella möten har genomförts med varje företag för att konkretisera, realisera, och revidera tillväxtplanen. Därtill har gemensamma event för att motivera, inspirera samt dela erfarenhet och kunskap kring tillväxtresan genomförts löpande.

2.2 Fas 1: Behov- och tillväxtanalys

Fas 1 syftade till att kartlägga och analysera de deltagande företagens behov, möjligheter och förutsättningar med avseende på tillväxt. Individuella möten genomfördes med företagsledare och en enkät skickades ut till alla deltagare för att samla information. Utifrån kartläggningen och analysen lades en tillväxtplan för respektive medverkande företag.

Kartläggningen visade på både olika och gemensamma behov

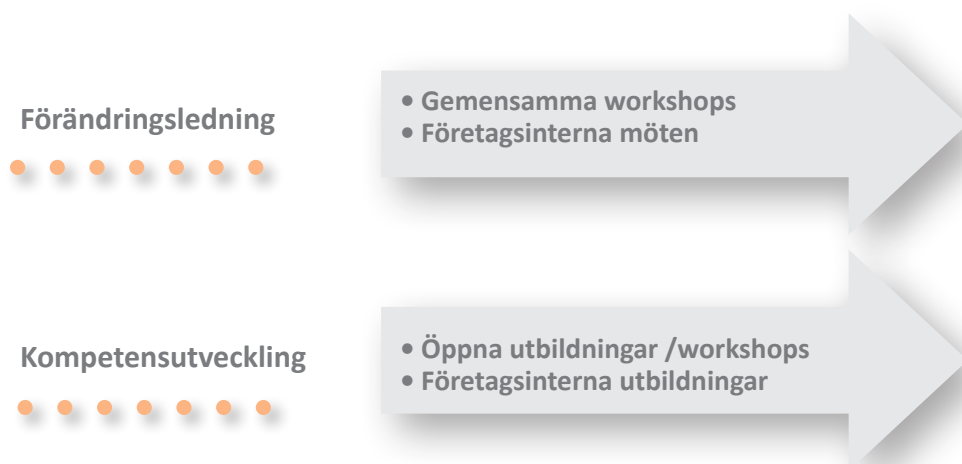
Analysen visade att varje företag är unikt och står inför sina utmaningar. Det har därför varit viktigt att möta företagets individuella behov. En rad utmaningar är dock gemensamma för flera företag varför även gruppöverskridande insatser var relevanta. Framför allt visade Fas 1 på vikten av strukturerad förändringsledning över tid.



Figur 4. Genom en behovs- och tillväxtanalys togs Tillväxtplaner för företagen fram

2.3 Fas 2: Genomförande - Förändringsledning och kompetensutveckling

För att på bästa sätt möta företagens behov och skapa ett aktivt deltagande har Fas 2 genomförts inom ramen för två spår; förändringsledning och kompetensutveckling. Dessa spår har möjliggjort individanpassningar och att möta företagarna där just de befinner sig, samtidigt som det funnits utrymme för interaktion och lärande mellan företagen. Spåren har omfattat en rad olika aktiviteter så som workshops, företagsinterna möten och utbildningar (figur 5).



Figur 5. De två spåren i Fas 2: Förändringsledning och kompetensutveckling

2.3.1 Förändringsledning

Tillväxt innebär i grund och botten förändring - när ett företag växer förändras det. Det kan vara en liten förändring eller en större, men en förändring är oundviklig. För att bättre rusta företagen för detta och ge dem både bra verktyg och stöd har flera insatser gjorts, exempelvis:

- Introducera och diskutera modeller och tankesätt vid förändring.
- Stötta företagen i att våga genomföra förändringar.
- Hjälpa företagen att hantera och parera eventuella "bakslag".
- Underlätta för företagen att kommunicera förändringarna.
- Involvera medarbetarna i förändringsprocessen.

Företagsinterna möten

En central del av projektet har varit fokuset på att möta företagen där just de befinner sig. Detta har möjliggjorts i praktiken genom att varje företag erbjudits en rad företagsinterna möten för att diskutera tillväxt, följa upp tillväxtplanen, identifiera kunskapsbehov och planera relevanta insatser.

2.3.2 Kompetensutveckling

Tillväxt, särskilt i kombination med innovation, kräver att saker görs på ett nytt sätt. För att som företagare kunna ta fram och implementera nya arbetssätt, produkter och/eller tjänster behövs ny kunskap - både i företagsledningen och bland medarbetarna. Kompetensutveckling för samtliga medarbetare delaktiga i projektet har därför varit en central del som genomfört samtliga aktiviteter.

För att tillgodose olika och gemensamma behov i företagen, har de kompetenshöjande insatserna genomförts dels genom gemensamma utbildningar och workshops, dels genom företagsinterna utbildningar.

Gemensamma utbildningar och workshops

Genom nära dialog med företagen identifierades i Fas 1 en rad olika ämnen av intresse för flera av företagen exempelvis försäljning, marknadsföring och digitalisering. För att på ett effektivt sätt erbjuda dessa kompetenshöjande insatser för företagen anordnades gemensamma utbildningar och workshops i kommunens lokaler. För att stärka möjligheten till nätverkande bjöds företag i kommunen som inte deltog i projektet in i mån av plats. Som komplement till de gemensamma utbildningarna och workshoparna erbjöds en rad föredrag för en mindre grupp företag.



Företagsinterna utbildningar

Företagen i projektet har utgjorts av en heterogen grupp med vitt skilda verksamheter, förutsättningar och behov. För att möta denna diversitet erbjöds företagsinterna utbildningar. Med utgångspunkt i tillväxtplanen fördes samtal med respektive företag om vilka behov som fanns och hur dessa kunde mötas genom kompetenshöjande insatser. Detta resulterade i en rad företagsspecifika utbildningar i ämnen som CAD, LEAN, Excel, men också grundläggande ekonomi och ledarskap.

2.4 Angreppssätt för förändrade attityder och värderingar

Att arbeta med förändrade attityder och värderingar är någonting som tar tid och kräver rätt angreppssätt och kännedom om mottagaren. I Tillväxtresan har nyckelorden varit Innovation och mångfald. Innovation har behandlats i projektet utifrån innebörden att deltagande företag ska göra någonting nytt kopplat till varor och tjänster. Arbetet med mångfald har utgått från ett intersektionellt perspektiv.

Till en början genomfördes aktiviteter med särskilt fokus på dessa nyckelord. I ett tidigt skede visade sig detta angreppssätt inte fungera för mångfaldsfrågorna i den aktuella deltagargruppen. Arbetssättet justerades och istället för att ha riktade insatser och teman med huvudfokus på mångfald, har kompetensförsörjning, integration, jämställdhet och mångfald lyfts genom relevanta frågeställningar utifrån ett tydligt företagarfokus genomgående vid alla aktiviteter. Det visade sig ge bättre förutsättningar för diskussion och reflektion i gruppen.

I projektgruppen har mångfaldsperspektivet, jämställdhet, icke diskriminering och tillgänglighet beaktats i all planering vad gäller val av föreläsare och upplägg av föredrag, workshops och förändringsledningsmöten. Områdena har även påverkat mer praktiska aspekter så som tidpunkt för olika insatser, den fysiska platsen och miljön, teknisk utrustning i möteslokaler, samt formuleringar och bilder i inbjudningar.

“

*huvudfokus
kompetens-
försörjning,
integration,
jämställ-
dhet och
mångfald*



3 Resultat: Vilken resa!

Alla företag är unika och därför ser alla tillväxtresor olika ut. Gemensamt för alla företagen i projektet är att de, utifrån sina förutsättningar, har fått kunskap, verktyg, och inspiration att växa sina företag. Reflektioner och extern utvärdering i projektets slutfas visar att denna injektion har resulterat i en mängd spännande förflyttningar och en rad fantastiska tillväxtresor.

3.1 Mer kunskap, verktyg och nätverk för tillväxt

Företagarna berättar om de kvalitativa resultaten och hur projektet bidragit till saker som:

- En större trygghet i sin roll som företagsledare eller medarbetare
- Ökad kunskap viktig för att göra och bibehålla en förändring
- Ett utökat nätverk för att hämta inspiration och stöd i utvecklingen
- Nya verktyg och ökad insikt i värdet av att involvera medarbetarna i företagets tillväxtprocess
- Reflektion kring rekrytering, mångfald och hur man är en attraktiv arbetsgivare

Flera av företagarna har växt i sin roll som tillväxtdrivande individer. Det handlar till exempel om:

- Att ledare och medarbetare berättar om hur de infört nya mötesrutiner. Genom att bjuda in till möten med individer eller grupper som annars inte träffas gynnas samarbete samt kompetensutveckling inom företaget.
- Att nya processer för att fånga upp medarbetarnas tankar kring innovation och utveckling av företaget har tagits fram och implementerats. Medarbetarna har i flera företag bjudits in att delta i arbetet med att göra företaget mer innovativt.
- Att både ledning och medarbetare med större tydlighet och entusiasm känner sig trygga i att berätta om företaget. Genom att på ett koncist men förtroendeingivande sätt kunna förmedla företagets värdeerbjudande förbättras möjligheten att stärka varumärket.

Företagarna berättar också att Tillväxtresan bidragit till utvecklandet av nya tjänster och produkter samt en ökad kunskap inom områden såsom ekonomi, marknadsföring, digitalisering och ledarskap.

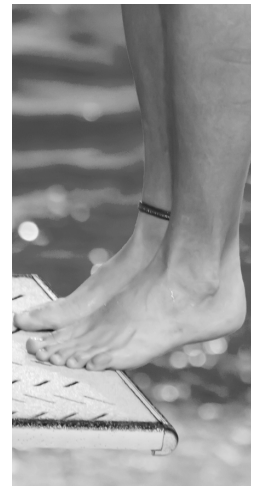
3.2 Ökad omsättning och fler anställningar

Omsättningen i företagargruppen som helhet steg under projekttiden med totalt nästan 60 miljoner kronor. Det motsvarar en ökning på 12 %. Även antalet anställda i företagen har ökat under projektets gång. 16 nya personer har fått jobb i företagen, vilket motsvarar en ökning på 6 %. Under projektets gång har två företag i projektet gått samman och ett av företag har avvecklat sin verksamhet.

3.3 Resultat och reflektioner kring företagets tillväxtresa

Projektet har omfattat en lång rad olika insatser, och nya insikter och lärdomar har kantat varje del av resan. Det är dock några aspekter som sticker ut:

1. Alla företag är unika
2. Nätverkande och gemensamt lärande är viktigt
3. Digitalisering står i fokus
4. Förändring tar tid och är mångfacetterat



“

Flera av företagarna har växt i sin roll som tillväxtdrivande individer.



1. Alla företag är unika

Först och främst, är varje företag unikt. Detta har varit väldigt tydligt i projektet med dess heterogena företagargrupp. Att hantera denna förutsättning har varit utmanande och krävt särskild eftertanke. Detta behov har tillgodosetts genom de olika delarna i projektet, från gemensamma event till företagsspecifika förändringsledningsmöten och utbildningar. Att skapa möjlighet att stödja varje företag i sin resa men samtidigt hantera begränsade resurser effektivt samt bidra till nätverkande och gemensamt lärande bedöms vara en av nyckelfaktorerna till det lyckade utfallet.

2. Nätverk och gemensamt lärande viktigt

Värdet av nätverkande och gemensamt lärande har också blivit tydligt under åren i projektet. Genom att träffas och lyssna på andra, diskutera, och tänka tillsammans skapas nya värdefulla kontakter och insikter viktiga för tillväxtprocessen. Inte minst har frågor om mångfald, jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet gynnats av att deltagare samlats och att deras tankar och erfarenheter har kunnat utbytas med andra företagare och olika föredragshållare. Särskilt mångfald och jämställdhet har ibland varit svåra ämnen att närma sig, då de kan komma med en rad förutfattade meningar. Genom att tydligt koppla begreppen till tillväxtfrågor och företagande har konstruktiva diskussioner gynnats.

3. Digitalisering i fokus

I princip alla företagen inser behovet av att förhålla sig till den digitala transformationen. Ingångarna är dock olika och för vissa företag betyder det att hitta rätt digitala kanaler för försäljning och marknadsföring, medan det för andra betyder automatiserade lager- och inköpssystem.

Projektet har, i linje med projektupplägget i övrigt, mött utmaningen med det stora begreppet digitalisering genom att jobba med området både med företagen individuellt och med gruppen som helhet.

4. Förändring tar tid och är mångfacetterat

Slutligen visar detta projekt tydligt på att förändring tar tid. Det finns ingen "quick fix" för att skapa hållbar tillväxt. Förtroende behöver skapas mellan projektgrupp, konsulter och företagare för att bidra till en effektiv dialog.

Nyckelorden i projektet - innovation och mångfald – är stora och diffusa begrepp. Det krävs långsiktighet för att närma sig dessa då de berör saker som attityder, värderingar och insikter.

Det tar tid att lära sig att våga utmana sina attityder och inte minst att ändra och utveckla delar som motverkar en effektiv tillväxt av företaget.

Kunskap behöver sjunka in och testas, och nya aktiviteter och processer behöver hinna implementeras för att visa resultat. Att Tillväxtresan löpt över en treårsperiod bedöms vara absolut centralt för de positiva resultat som uppnåtts.

3.4 Förändrad bild av hur kommunen stödjer företagsutveckling

Burlövs kommun har ambitionen att arbeta nära och tillsammans med företagen för ett hållbart näringslivsprogram och ett gott företagsklimat. Projektet har bidragit till att förstärka detta arbetssätt. Utvärderingen av projektet visar att företagen, genom sitt deltagande i projektet, har fått en förändrad bild av hur Burlöv kan arbeta med att stötta företag och näringsliv. Företagarna beskriver kommunen som mer aktiv och engagerad än tidigare.

"Vi ser positivt på att kommunen har ambitionen. Det är värdefullt för oss som företag. Företagarkollegor i andra kommuner känner inte alls den stöttningen och det är jättevärdefullt för oss att den finns."

“

Projektet har gett möjlighet till reflektion.



Flera företag nämner det som positivt att högsta tjänsteperson och politiker, genom hela projektperioden, varit synliga för deltagarna och stöttat projektet. En bidragande faktor till projektets legitimitet och engagemang. Det har även skapat nära kontaktvägar mellan deltagande företag och den högsta ledningen i kommunen.

Projektet har också bidragit till att lyfta fram Burlöv som en företagande kommunen externt. Burlöv har blivit extra synligt som en företagstät kommun med tillväxtambitioner. Ett exempel är medverkan i Almedalen.

Som resultat av detta förstärks samarbetsklimatet i kommunens näringsliv och med kommunen.

3.5 En gemensam, större, tillväxtresa har skapat engagemang

Under projektets gång har projektgruppen arbetat för att skapa dialog och utbyte mellan deltagarna. På både digitala och fysiska plattformar. Tanken var att deltagarna ska känna sig som en del av en större gemensam Tillväxtresa. Det har visat sig givande för deltagarna och har bidragit till både engagemang, nätverkande och gemensamt lärande. Företagen har visat ett starkt engagemang och en vilja att delta och dela med sig av sitt företagande för att bidra. Företagen fungerar nu också som ambassadörer för ett gott företagande i Burlövs kommun. De ställer sig positiva till samarbetet med näringsliv i Burlöv och delar med sig av sina goda erfarenheter i sina olika kanaler.

Ökat intresset för andra initiativ och samarbetsaktörer

Tillväxtresan har bidragit till att skapa nya kontakter mellan företag och med andra aktörer med koppling till projektet. En positiv upplevelse av projektet har ökat initiativ från företagen att exempelvis delta i samarbeten med exempelvis Miljöbron, arbetsförmedlingen och Burlövs kommuns verksamhet för att stötta unga som står långt från arbetsmarknaden att komma i sysselsättning.

3.6 Sammanfattande resultat

Att bedriva ett utvecklingsprojekt handlar om att testa nya saker och åstadkomma en förändring eller förbättring. Projektet har varit lyckosamt och Burlövs kommun gläds åt insatsen som bedöms ha gett värdefull utdelning både för deltagande företag och kommunen som projektägare. Det kan sammanfattas som:

- Tillväxtresan har gett ökad kompetens som bidragit till utveckling och att förbättra arbetssätt för både individen och företagen.
- Företagarna har växt i sin om roll som tillväxt drivande individer.
- Projektet har utgjort en värdefull plattform för nätverkande bland och med, företagen.
- I princip alla företag inser behovet av att förhålla sig till den digitala transformationen. Tillväxtresan har varit ett viktigt stöd som en start för ett sådant arbete.
- Deltagare har ur en utgångspunkt som känns relevant för dem, fått diskutera och reflektera kring frågor som mångfald och jämställdhet vilket visar tecken på attitydförändringar.
- Lyhördhet och flexibilitet har möjliggjort för projektet att arbeta anpassat utifrån deltagande företags både enskilda och gemensamma behov. Arbetssättet har skapat nytta för företagen och individen samt bidragit till engagemang.
- Projektet har möjliggjort för Burlövs kommun att stärka sitt näringslivsutvecklade arbete och relationen till kommunens företag.

“

Tillväxtresan har bidragit till att skapa nya kontakter mellan företag och med andra aktörer med koppling till projektet.



4 Det fortsatta näringslivsarbetet i Burlövs kommun

Burlövs kommuns näringsliv kommer att jobba vidare med de goda resultat som generats utifrån projektet, *Tillväxtresan - genom innovation & mångfald*. Det engagemang och de relationer som jobbats fram och stärkts under projektets gång kommer vi att fortsätta bygga vidare på och utveckla. Projektet har lett till att kontaktvägarna är korta mellan tjänstemän och företag samt mellan företagen som genom projektet lärt känna varandra bättre. Många företagare hör löpande av sig till kommunen med feedback och förbättring insatser. Företagarna syns också mer frekvent vid övriga träffar för det lokala och även regionala näringslivet.

Fortsatt närvaro från högsta ledningen på framtida mötesplatser

En lärdom vi tar med oss är vikten av närvaro från kommunens högsta ledning. Företagen upplever det väldigt positivt att personer både från politik och tjänstepersons-sidan är närvarande och skapar en känsla av samhörighet och enkla vägar in till kommunen. Detta kommer vi att fortsätta med i övriga insatser som görs från kommunen till företagen. Vi kommer fortsätta vara duktiga på att bjuda in tjänstepersoner från kommunen som kan vara till nytta för företagen på gällande ämne och träff.

Sprida goda exempel från lokala företag

Vidare hoppas vi att de företag som varit med inom projektet sprider sina goda exempel och deras positiva attityd till fler företag i kommunen. Vi har under projektet lyft fram olika goda exempel från våra lokala företagare och de kommer vi också att fortsätta göra vid våra framtida mötesplatser.

Givande med kurser för olika branscher

Att jobba med kunskapsinhämtning i grupp har visat sig otroligt positivt från våra deltagande företag. Vi har haft en mixad grupp av företag, storlek och bransch, trots detta har företagarna fått en god behållning av erbjudna sammanhang och möten. Företagen har då kunnat inspirera och berätta hur de jobbar på sitt företag och därmed tipsat andra om nya möjligheter.

Möta företagen med stor flexibilitet

Projektet har visat att vårt bemötande i form av flexibilitet på alla plan mot våra företag har upplevts otroligt positivt. Detta kommer vi att fortsätta utveckla och ta med oss. Vår ambition är hela tiden att möta företagen på deras planhalva. Oavsett om det gäller tiden för ett möte, platsen, ämnet, upplägget, formen – alla våra företag är olika. Vårt mål är att erbjuda många olika former så vi kan upplevas nära och engagerade. Genom projektet har projektledningen visat på stort engagemang genom att lyssna och låta företagen vara med och bestämma. Att kommunicera och jobba nära varandra har bidragit till det stora engagemang som projektet haft.

Projektets angreppssätt kring mångfald

Att arbeta med breddad rekrytering och mångfald är en del av näringslivs ordinarie arbete. Att som metod arbeta med mångfalds- och jämställdhetsfrågor integrerat med ett affärsmässigt fokus kommer fortlöpa fortsatt i alla aktiviteter och insatser som vi genomför.



“

Vår ambition är hela tiden att möta företagen på deras planhalva.



5 Framgångsfaktorer och lärdomar

5.1 Framgångsfaktorer

Skapa legitimitet från projektägare

En av projektets viktigaste framgångsfaktor har varit det starka stödet från kommunens ledning och politik. Detta stöd och deras synlighet i projektet har bidragit till legitimitet, förtroende och engagemang hos deltagarna. Det har också underlättat för projektledningens arbete.

Projekt kräver extremt god kommunikation

Identifiera intressenter tidigt. Sammanhangsmarkera, upprepa och befast syfte och mål med projektet tidigt och löpande under hela projektperioden. Det skapar legitimitet och engagemang för projektet. Planera rejält med resurser för kommunikation.

Flexibilitet från ESF ger mervärde

Att driva ESF-projekt är en fantastisk möjlighet, men som kommer med satta ramar och riktlinjer. Under tiden för ett projekt som Tillväxtresan sker förändringar i omvärlden som påverkar projektet och dess deltagare. En framgångsfaktor för Tillväxtresan har varit projektgruppens lyhördhet och flexibilitet att anpassa projektet till företagens behov. En förutsättning till detta har varit att även handläggarna hos ESF varit flexibla och skapat möjligheter för projektet inom sina ramar.

Positiv upplevelse av Tillväxtresan har gjort företag mer öppna för ytterligare samarbete

Företagarnas positiva upplevelse av projektet har ökat deras intresse för andra initiativ och möjligheter som erbjuds för näringslivet i Burlöv. Detta ger ett mervärde både för företagets tillväxtarbete men också till kommunens arbete för ett gott näringslivsklimat.

Frågor kring näringsliv har blivit mer synligt internt

Tillväxtresan har varit en möjlighet för ökade resurser och synlighet för näringslivsarbetet även internt i Burlövs kommun. Projektgruppen och företagarnas engagemang och vilja att testa nytt har uppmuntrats av kommunens ledning och satt näringslivet oftare på agendan.

Ökat fokus på tillväxtfrågor i kommunen

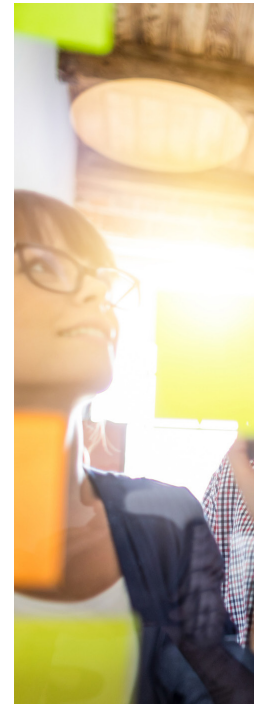
Projektet har utvecklat bilden av vilken roll kommunen kan ha för tillväxt. Detta synsätt har fått ytterligare fart då arbetet legat i linje med Burlövs kommuns egen expansion. År 2019 var Burlöv den kommun i Sverige som befolkningsmässigt ökade mest.

Kompetens tillsatt efter funktion i projektet

En utmaning med projekt kan vara att säkra resurser. I Tillväxtresan har en framgångsfaktor varit att projektets funktioner med hög medvetenhet tillsatts med rätt kompetens, och att denna varit medföljande hela projektperioden. Att ha en funktion med delat ansvar i både projektet och ordinarie verksamhet har i Tillväxtresans fall också varit lyckosamt.

Kunskap och delaktighet har gett god förankring i Burlövs kommun

En förutsättning för framgång för alla projekt är delaktighet och engagemang hos projektägaren. Projektgruppen har lagt stor vikt vid att utbilda, informera och inkludera både politik, ledning och interna kollegor i organisationen. Burlövs kommun är en kommun som satsar på näringslivet och som vill jobba inkluderande och utvecklande. I detta arbete är samverkan och ett gemensamt förhållningssätt viktigt.



“

*Förändrad,
positiv,
bild av
kommunen
som aktör
för tillväx-
tarbete.*



5.2 Lärdomar

Skapa förutsättningar hos projektägare

Att driva ett projekt av ESF-karaktär kan, om det inte integreras rätt i linjeorganisationen, ses som en börda och resurskrävande. Genom att tidigt redan vid ansökan, och sedan löpande under projektperioden, förankra syfte och mål hos ledningsgrupper och ekonomikontor ges projektgruppen bättre förutsättningar att bedriva arbetet. Här behövs stöd från ledning.

Skapa en struktur för lärande

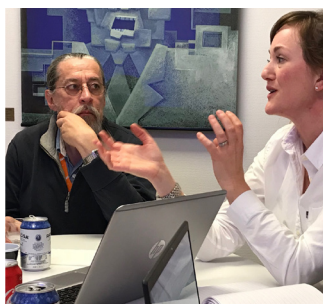
Alla projekt är unika, men aldrig ensamt. För en projektledare är det värdefullt att ha ett nätverk för erfarenhetsutbyte och lärande. I en liten organisation som Burlövs kommun finns detta inte naturligt. Projektgruppen skulle gärna ha sett fler möjligheter för erfarenhetsutbyte med andra liknande ESF-projekt, exempelvis träffar för projekten inom samma utlysning.

Planera tidigt för implementering

För att ge goda förutsättningar för implementerande arbete, tänk igenom så tidigt som möjligt vad som ska implementeras från projektet och börja arbetet med detta så tidigt som möjligt.

Möjliggör ett aktivt deltagande

Var lyhörd för deltagarnas behov för att skapa möjlighet för deltagande och engagemang. Koppla an projektet till befintliga strukturer och processer om det är möjligt. Ge deltagare, ledare och nyckelpersoner möjlighet till att påverka projektet.



TILLVÄXTRESAN

genom innovation och mångfald

Stort tack till våra
samarbetspartners



Burlövs
kommun



företagarna
ÖRESUND

