

KVINNORS
FÖRETAGANDE
STÄRKER
SVERIGE

KOMPETENSTRAPPAN


Kort rapport över KompetensTrappan 2.1 hösten 2010 och våren 2011

**”Kompetenstrappan triggjar en längtan
att ytterligare vilja utveckla sig”**

KlöverDam 
Nätverket Örnsköldsvik

företagarna[®]


 **ÖRNSKÖLDSVIKS KOMMUN**

*Tillsammans får vi
Västernorrland att växa!* 

 **Länsförsäkringar
Västernorrland**
Bank & Försäkring


**LÄNSSTYRELSEN
VÄSTERNORRLAND**

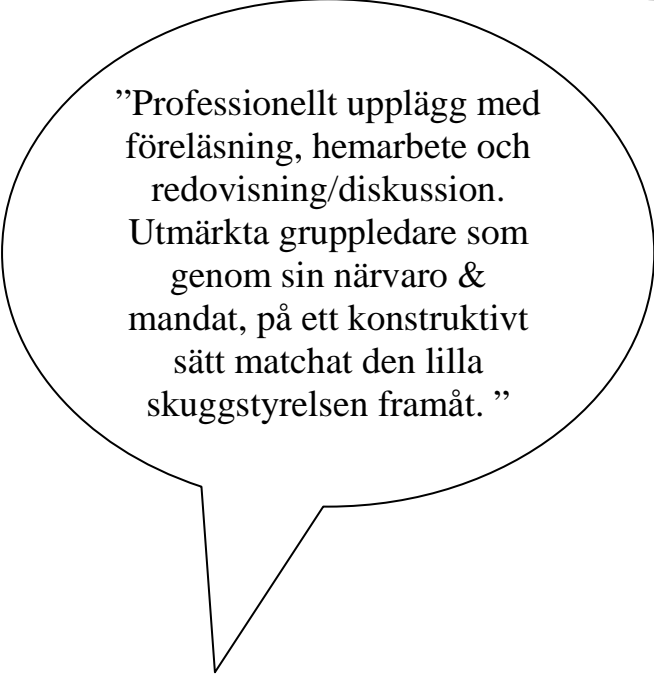

Europeiska jordbruksfonden för
landsbygdsutveckling: Europa
investerar i landsbygdsområden




”Det har varit enormt kul att vara gruppmentor!”



”Vore bra om det kunde kompletterats med enskild coachning.”



”Professionellt upplägg med föreläsning, hemarbete och redovisning/diskussion. Utmärkta gruppledare som genom sin närvaro & mandat, på ett konstruktivt sätt matchat den lilla skuggstyrelsen framåt.”



”Jag är väldigt nöjd med innehållet, har betytt mycket för mig. Mer personligen än affärsmässigt kanske, men det är ett viktigt steg för att utvecklas ytterligare som företagare.”

Projektet KompetensTrappan 2.1

Företagarna i Örnsköldsvik har på initiativ av nätverket Klöver Dam sedan 2008 bedrivit två projekt, affärsutvecklingsprogrammet Kompetenstrappan 1 och 2. Med erfarenheter från dessa projekts genomförande och mycket goda resultat startades Kompetenstrappan 2.1 Projektet riktade sig till befintliga etablerade företag i Örnsköldsviks kommun ledda av kvinnor. Syftet var att företagen skulle bli ekonomiskt starkare, växa och ge sysselsättning till flera. Syftet var också att kvinnorna och deras företag blir mer synliga i media och i övriga samhället.

Projektet startades i maj 2010 och kom igång med affärsutvecklingsprogrammet i början av hösten. Det avslutades i maj 2011 och genomfördes genom två separata avsnitt. Höstens aktiviteter inriktades mot affärsområde marknad och med stöd av det nationella programmet "Främja kvinnors företagande". Vårens inriktning var ledarskap och kommunikation med stöd av Landsbygdprogrammet. Anledningen till att projektet delades upp i två olika finansieringsprogram var att programmet "Främja kvinnors företagande" skulle avslutas under kalenderåret 2010.

Fyra seminarier med efterföljande skuggstyrelsemöten har genomförts under varje termin. Deltagare har kunnat välja att delta i båda eller någon av terminerna.

Mål för projektet var:

- 45 deltagande kvinnor
- 30 % ökar lönsamheten under projekttiden
- Förutsättningar för företagande synliggörs och diskuteras publikt
- Nätverken för kvinnor får fler deltagare
- Kunskap om affärer genom nätverkande ökar
- 10 nya affärsrelationer skapas
- 15 artiklar i media under projekttiden som kvinnors företag och kvinnor som företagsledare.

De effekter projektet ville uppnå var ökad lönsamhet i de deltagande företagen, utökade nätverk och förbättrad jämställdhet.

Affärsutvecklingsprogrammets verktyg var seminarier för kunskapspåfyllnad, hemläxor och efterföljande skuggstyrelsegrupper. Med erfarenhet från tidigare genomförda program och för att öka resultaten av skuggstyrelsegruppernas arbete så placerades en gruppleddare i varje grupp.

Programmen hade 25 deltagare per termin och sammanlagt har 41 kvinnor deltagit i Kompetenstrappan 2.1.



KOMPETENSTRAPPAN

Tema marknad&salj

Höstens program omfattade fyra seminarier varav de tre första leddes av Lasse Larsson från Framfot, Stockholm. Tanken var att få mer kontinuitet mellan seminarierna och nå fram till målet en färdig marknadsplan under tiden. Teman som bearbetades under seminarierna och i skuggstyrelsearbetet var bland annat kundanalys, konkurrentanalys, mervärden, tagline, prissättning samt hur man vänder klagomål till önskemål.

Det fjärde seminariet leddes av Ann Järneström och handlade om corporate storytelling. Företagarna fick träna på att ladda sina varumärken med ord och öva på sin ”hisspresentation”.

En annan nyhet var gruppledare till skuggstyrelserna. Gruppledarna rekryterades från projektets finansiärer och intressenter: KlöverDam, Länsförsäkringar, Örnsköldsviks kommun (höst), ALMI Företagspartner (höst) samt LRF (våren).

Tema ledarskap och kommunikation

Vårens program omfattade också fyra seminarier och vi återvände till att ha fyra olika föreläsare.

Följande seminarier genomfördes:

- Januari: Ann Holst: **Sök dina styrkor** och finn samarbete som stärker dig. Vi gör en SDI (Strength Development Inventory) och bygger team av skuggstyrelserna.
- Februari: Christina Moraeus: **Ett kommunikativt ledarskap**. Hitta ditt bästa sätt att nå ut med ditt budskap, att leda och inspirera samt om vikten att vara tydlig med sig själv och andra.
- Mars, två tillfällen med halva gruppen vid respektive tillfälle: Ann Järneström: **Att kraftfullt använda kroppsspråket**. Ökad medvetenhet om vår kommunikativa förmåga och tekniker att hantera härskartekniker. Vi jobbar med kropp och röst!
- April: Marie Simonsson: **Förhandla framgång**. Sikta högre så når du längre, om att inte spela bort sina möjligheter redan vid första bud.

Gemensam avslutning

Båda programmen avslutades med en kort studieresa och avslutningsmiddag. En av gruppledarna, Gunilla Kjellsson, rattade bussen norrut mot Godsta Gård. Där tog Anki Holmlund emot och berättade om alla verksamheter på gården. Grunden är köttproduktion av nöt och lamm. Vidare finns förädling av t ex lammskinn och en liten konferensanläggning. Här har Anki bland annat svampkurser i sin roll som svampkonsulent. I konferenssalen bjöds på smakprov av gårdens produktion.

Efter rundvandring gick färden till Gideåbruks kursgård och en god middag. På vägen hem såg vi älgar vid två tillfällen!

Öppna seminarier

Inom projektet erbjöds också ett öppet seminarium, en nätverksträff och en workshop.

I november erbjöds ett **seminarium om sociala medier**. Det rönt stort intresse och antalet deltagare blev nära 100 personer. Föreläsare var Ingela Hjulfors Berg från Umeå som tog upp frågor om Facebook, Twitter och andra sociala medier och hur vi använder dem i marknadsföringen av våra företag och produkter.

I januari inbjöds till **nätverksträff om hur man nätverkar** med Liisi Hägglund, Linos, Örnsköldsvik. Liisi bjöd på sitt arbetssätt och konkreta exempel på hur man lyckas i sitt nätverkande. Kvällen avslutades med gruppdiskussioner bland dryga 20-talet deltagare.

Seminariet om sociala medier följdes upp i april med en **workshop om Facebook**. Workshopen leddes av Ann Klefbom, Umeå, och intresset var så stort att tre sittningar fick genomföras under dagen med ca 12 deltagare i varje.

Utvärdering och resultat

Projektet har utvärderats av Annika Fällidin, Sollefteå. Det är genomfört intervjuer och enkäter med alla deltagare såväl när programmet började som i halvtid och efter avslutat program. Nedan finns en sammanfattning av utvärderingens resultat.

87 % (28 av 32 svarande) ansåg att deltagandet i Kompetenstrappan **motsvarat förväntningarna** ”I mycket hög grad” eller ”I hög grad”. Detta i skenet av att förväntningarna vid starten var väldigt höga borde innebära att genomförare, projektägare och finansierare kan känna sig mycket nöjda med satsningen.

Målsättningen för projektet var att 30 % av deltagarna skulle uppnå **ökad lönsamhet**. Utvärderingen har valt att mäta det målet genom frågorna i webbenkäterna om ekonomiskt resultat och omsättning. I slutenkäten svarade 25 % att deltagandet gett högre ekonomiskt resultat ”I mycket hög grad” eller ”I hög grad”. När det gäller omsättningen så svarade 30 % att deltagandet gett ökad omsättning ”I mycket hög grad” eller ”I hög grad”. Utan att veta sig deltagarna eller projektet haft reella mätningar av lönsamhetsmålet och med beaktande av den korta projekttiden så antar ändå utvärderingen målet vara uppfyllt.

42 % (13 respondenter) angav att de fått **nya affärskontakter** med vilka de gör eller kommer att göra affärer. Målet med 10 nya affärsrelationer är därmed också det uppfyllt. Antag att ca 40 % av samtliga deltagare fått nya affärskontakter så har målet uppnått med 150 %.

Seminarierna har varit mycket uppskattade med adekvata ämnen. **Hemuppgifterna** som sedan har diskuterats i skuggstyrelserna har ibland uppfattats som konstruerade och svåra att applicera på den egna verksamheten. Trots det var konceptet med fördjupande samtal om seminarierna i skuggstyrelsen det som verkligen har gillats.

Närvaron i skuggstyrelsegrupperna är fortfarande en akilleshäla om än inte så stor som tidigare. Grupparbetet bygger på att alla är närvarande vid samtliga mötestillfällen.

Möjligheten att närvara har denna gång underlättats genom att deltagarna fick chans att välja lämplig tid på dygnet att medverka och att grupperna sattes samman efter detta.

Gruppledarna har bidragit till att höja kvaliteten på skuggstyrelsearbetet. Arbetet i gruppen har blivit mer fokuserat. Med något undantag är samtliga intervjuade mycket positiva till att det funnits en gruppleddare. Men medvetenheten är också stor om att gruppleddarens kompetens är avgörande för resultatet. Rollen behöver förtydligas, det påpekandet finns hos både deltagare och gruppleddare, och verktyg behövs för genomförandet.

Skuggstyrelsen är en synnerligen viktig del i Kompetenstrappan av tre orsaker:

- Att få dela erfarenheter och tankar med andra företagare i mindre grupper är mycket positivt.
- Att kunskapen från seminarierna fördjupas.
- Om gruppen fungerar bra så får deltagarna ett nära och utökat nätverk.

De intervjuade deltagarna från höstterminen var mer övertygade om fördelen med enbart kvinnor i programmet. De intervjuade från vårterminen såg att det också kunde vara fördelar med **könsblandade grupper**. Gruppleddarna var positivt inställda till program för kvinnor och ansåg att det till vissa delar var nödvändigt och en styrka. Men som en påpekade, mixade grupper ökar förutsättningarna för affärer och ger utökat nätverk.

Det finns inga tvivel att affärsutvecklingsprogrammet Kompetenstrappan och dess metoder är en succé. Med de modifieringar som genomförts sedan det allra första programmet genomfördes så har programmet blivit bättre och bättre. Framför allt har skuggstyrelsearbetet som i början var lite mer löst i konturerna genom gruppleddarna fått en stabilare arbetsform. Gruppleddarrollen kan med fördel utvecklas och ha mer av affärsutvecklarkaraktär . Alternativt att kompetens tillförs skuggstyrelsen genom ”externa inhopp” vid olika tillfällen eller att deltagarna erbjuds individuell företagscoachning. Hemuppgifterna har fått kritik för att vissa av deltagarna har haft svårt att applicera uppgifterna på sin egen verksamhet. Den synpunkten har stärkts av en gruppleddare och är en viktig synpunkt för framtida program.

Affärsutvecklingsprogrammet kan användas för såväl nya som etablerade företag men kanske inte alltid i samma grupperingar. Dynamiken i skuggstyrelsegrupperna blir större om deltagarna är mer jämbördiga. De erfarna företagen skulle kunna användas som gruppleddare i affärsutvecklingsprogram för mer nystartade. Det finns en lust och vilja att dela med sig och få en roll hos vissa av de intervjuade.

Lönsamhet är en viktig fråga för alla företagare också ur ett jämställdhetsperspektiv. Företagare likväl som andra yrkesgrupper måste kunna försörja sig och trygga sin pension för att kunna leva jämställda liv. Därför är insatser för att stärka företagets möjligheter till högre lönsamhet av största vikt och där borde framtida program ta fördjupade tag.

Här följer två blad med bildcollage från KompetensTrappan 2.1. Det första bladet är från seminariearbetet och det andra från avslutningsresan.

Rapporten är sammanställd av Anna-Britta Åkerlind, Åkerlind Information



