

”Att KTP söker upp företag runt om i Dalarna är viktigt för hela regionen”

Knowledge Transfer Partnership är precis som namnet avslöjar ett utbyte av kunskap mellan olika parter. I ett KTP-projekt samverkar akademien med små eller medelstora företag och ofta företag som inte har någon större vana av att anställa akademiker.

För Högskolan Dalarna, som initierat många av landets KTP-projekt, är en viktig del att sprida projekten mellan regionens kommuner så att det inte blir för koncentrerat till det större städerna. Därför läggs mycket arbete på att medverka i sammanhang runt om i länet för att informera om modellen.

Det var vid ett sådant tillfälle som hustillverkaren Norrdala Bygg i Älvdalen fick upp ögonen för KTP-modellen.

– Vi träffades på en företagarfrukost i Älvdalen, berättar Pontus Jansson som är vd på företaget och fortsätter:

– Allt de sa på frukosten stämde in på det vi kände att vi behövde. Det är svårt att hitta högskoleutbildad personal i den del av Dalarna vi verkar i. Dessutom får man både ekonomiskt stöd för anställningen och möjligheten att ta del av högskolans kompetens.

Flexibelt och lösningsorienterat

Efter den där företagarfrukosten gick det snabbt. Högskolan Dalarna och Norrdala Bygg började planera för projektet. Då hade Norrdala Bygg planer på att bygga ut sin fabrik och som ett led i detta ville man digitalisera och effektivisera hela produktionen. Dessvärre satte Coronapandemin käppar i hjulet för den satsningen. Pontus kunde dock inte släppa tanken på att få igång ett projekt tillsammans med Högskolan Dalarna och föreslog istället att begränsa projektet till att omfatta digitalisering av företagets administrativa



Fr.v: Andreas Hult Skogs, projektchef Norrdala Bygg, Markus Tollsten, KTP-projektledare och Pontus Johansson, VD Norrdala Bygg.

processer, för såväl ledning som hantverkare.

– Högskolan var väldigt flexibel och lösningsorienterade. Det var tydligt att de ville få till ett samarbete och tillmötesgå våra önskemål. På mindre än en månad hade vi styrt om projektet, berättar Pontus.

Viktigt för att våga anställa

Nästa steg blev att hitta rätt person för att leda digitaliseringen. Valet föll på den nyutexaminerade civilingenjören Markus Tollsten, 29 år, från Stockholm som nyligen flyttat till Orsa för kärlekens skull.

– Jag såg det som en fantastisk möjlighet att få komma direkt ut i arbetslivet. Steget för ett företag att våga anställa är mycket mindre i den här typen av anställning. Det är ju inte särskilt vanligt med akademiker på mindre företag i byggbranschen och speciellt inte i landsbygdkommuner som Älvdalen, berättar han.

Carl Olsmats, som varit högskolans representant i projektet och fungerat som akademisk coach, håller med.

– Behovet av akademisk utbildad personal är stort, och kanske ännu större på orter som ligger långt från en högskola. Att KTP söker upp företag runt om i Dalarna är ett viktigt bidrag till kompetensförsörjning för hela regionen, säger han.

Carl har fungerat som Markus bollplank under projektet och tillsammans har de lagt upp strategier och gjort sitt bästa för att undvika fallgropar under digitaliseringsarbetet.

– Markus har gjort ett jättebra jobb. Han är självgående och driven och har löst väldigt mycket på egen hand. Jag har bistått med min kunskap när det har behövts, berättar Carl Olsmats.



Linn Jacobs, affärscoach.

Expertkunskap från affärscoach

Som ytterligare kompetens i projektet har expertkunskap från en affärscoach plockats in. En affärscoach i ett KTP-projekt är ofta en kontakt inom näringslivet som har erfarenhet från liknade arbete. I just det här projektet blev det Linn Jacobs som axlade den rollen. Linn äger och driver Moodeko, ett företag som jobbar med just redovisning och bokföring.

– Det har bara varit roligt att ingå i projektet. Det har verkligen gett mig energi att känna att

jag hjälpt Markus och Norrdala Bygg framåt i arbetet. KTP är ett fantastiskt koncept som hjälper studenter ut i arbetslivet på rätt sätt och på rätt ställen. Det är häftigt att de får chansen att visa upp vad de kan direkt efter avslutade studier, säger Linn.

Lyckad implementering

En viktig del i projektet har varit att så smidigt som möjligt implementera de nya digitala arbets-sätten. I en traditionell bransch kan det vara en utmaning att gå från tidrapporter på papper och muntliga överlämningar till att rapportera via dator eller en app i telefonen.

– Här har Markus gjort ett kanonjobb. Han har hittat så kallade ”early adopters” inom företaget som testat de nya arbetssätten. Dessa har sedan blivit ambassadörer och visat övriga anställda. Den här typen av förändringar kan många gånger kännas som något ledningen trycker ut för att spara pengar. Men här har det blivit tvärtom. De anställda känner verkligen att detta hjälper dem och sparar dem massor av administrativ tid, berättar Carl Olsmats.

– Jag har jobbat tätt ihop med företagets administratör Annica Westling och jag känner verkligen att vi gjort skillnad för företaget genom projektet. Jag är både stolt och nöjd med hur vi utfört jobbet. Det är en bra merit nu när projektet avslutas och jag ska söka nya jobb, säger Markus.

– Digitaliseringen har verkligen mottagits väl bland det anställda, nu gäller det bara att vi som ska administrera lär oss de nya systemen också. Vi är på god väg och jag är övertygad om vi framåt kommer spara massor av tid tack vare Markus och alla inblandade i projektet, avslutar Pontus Jansson.