

# En dörr in

INFORMATION & NYHETER FRÅN NUVAB · NR 2 2005

## DN ger PR åt Pallco och Vetlanda kommun

Under sommaren har Dagens Nyheter under samlingsrubriken "småföretag – stort ansvar" publicerat en serie artiklar från ett antal företag landet runt. Torsdagen den 28 juli var det Smålands tur och företaget som lyftes fram var Pallco AB och dess vd Monica Olson.

- Pallco har haft en mycket positiv utveckling det senaste året, berättar Monica Olson. Totalt har vi nyanställt ett 40-tal personer under den senaste 12-månadersperioden. Totalt är vi nu 150 anställda och under förra året hade vi en omsättning på 249 miljoner kronor.

- Vi har mycket jobb åt Sapa och är mycket nöjda med att vara underleverantörer åt dem och att de lyckats så väl i bl.a. försäljningen till IKEA. För Pallcos del har det också ljusnat på stål- och kontorsmöbelsidan, vilket är positivt för oss.

I DN presenterades företaget på en helsida under rubriken "Här är alla idégivare och kan varandras jobb".

- Det är viktigt att vi uppmuntrar alla anställda att bidra med sin kompetens och sina idéer i allt större utsträckning. Vi måste utveckla företaget tillsammans med alla medarbetare för att klara konkurrensen i framtiden, avslutar Monica Olson.

Monica Olson, vd på Pallco AB.

Vill du hjälpa till med med

# praktikplatser

för arbetslösa ungdomar och flyktingar/invandrare?

## Bakgrund

Vetlanda kommun har genom avtal med Arbetsförmedlingen åtagit sig att svara för praktik och andra stödjande insatser för arbetslösa ungdomar i ålder 18 – 24 år. Ungdomsarbetslösheten har kraftigt ökat under senaste året, och behovet av praktikplatser är därför stort.

Det finns många ungdomar som söker jobb eller praktikplatser men som har svårt att komma ut på arbetsmarknaden i dag och detta måste vi hjälpas åt med att lösa. Vi behöver skapa ett bra samspel mellan Vetlanda kommun, näringslivet, industrin och handel. Vi måste se till att våra ungdomar stannar kvar i vår kommun.

Vi har också flyktingar och invandrare, som i dag går på utbildning. De har behov av att varva sin utbildning med arbetspraktik för att underlätta vägen ut till svenskt samhälle. För denna grupp finns ett stort behov av praktikplatser.

Det är väsentligt att praktikanterna får meningsfulla arbetsuppgifter. Då får vi ett positivt resultat för praktikanten, som kan leda till ett jobb fram över. Det är viktigt att kommunen, arbetsförmedlingen och näringslivet samarbetar för att skapa praktikplatser/jobb till de som står utanför arbetsmarknaden.

## Vad gäller för arbetsplatsen som tar emot en praktikant?

### Hur lång tid gäller praktiken?

Beroende av ungdomens behov av praktik och arbetsgivarens möjligheter kan praktiktiden variera, från några veckor upp till 6 månader.

### Arbetstider

Arbetsgivaren ska tillhandahålla meningsfulla arbetsuppgifter. För ungdomar

på heltid, vilket mot svarar 40 timmar per vecka och för flyktingar/invandrare ca 15-20 timmar per vecka. Praktikanten skall i första hand följa ordinarie arbetstider på arbetsplatsen.

### Handledare

Arbetsgivaren skall utse en handledare på arbetsplatsen. Handledaren ansvarar för att det finns meningsfulla arbetsuppgifter åt praktikanten, samt att ungdomen inte lämnas ensam med ansvar för verksamheten

### Anställningsförhållande

Det råder enligt lag inget anställningsförhållande mellan arbetsgivare som tillhandahåller praktikplatsen och praktikanten. Arbetsgivare får inte använda en praktikant för att ersätta annan arbetskraft.

### Övriga villkor

Arbetsgivaren som anordnar en praktikplats, får kostnadsfritt ta emot en praktikant. De fackliga organisationerna på arbetsplatsen ska bli informerade samt godkänna placeringen.

### Försäkringar

Kommunens olycksfallsförsäkring och ansvarsförsäkring täcker de skador praktikanten kan råka ut för eller orsaka.

För att vi skall klara uppgiften behöver vi din hjälp för att skapa ytterligare praktikplatser för ungdomar, invandra-re och flyktingar. Kan du ta emot en praktikant eller vill du ha mer information kontakta:

Lars Inge Lundgren personalkontoret, Vetlanda kommun tfn. 0383-973 68, Eva-Marie Tikkanen, personalkontoret, Vetlanda kommun tfn. 0383-971 70 eller Margot Söderlund, Komvux tfn 0383-976 07.

## En dörr in

Nuvab håller för närvarande på med rekryteringen av en Näringslivsutvecklare – som bl.a. ska jobba med "En dörr in". Vi har fått drygt 50 ansökningar till tjänsten..

Målsättningen med En dörr in är att förbättra information och rådgivning till näringslivet i kommunen (där detta blad är ett exempel), att stärka företagsklimatet och stärka näringslivets konkurrenskraft. Nuvab ska kunna vara "dörren in" för näringslivet, dvs. har du frågor och synpunkter så hör av dig till Nuvab – vårt mål är att snabbt och effektivt jobba i samverkan med både näringsliv och offentliga aktörer.

Nuvab kommer inom kort att lämna några förslag till förbättringar/förenklningar för företag till kommunen och återkommer med mer information om detta senare. Har du utvecklingsidéer som stödjer näringslivsutvecklingen? Hör i så fall av dig till Börje Cronvall, tfn 133 43.

## Hur är det efter semestern?

Vi ställde frågan till Anders Lindberg på C O Lindbergs Verkstads AB:

– Det är fullt tryck hos oss de närmaste 6-8 veckorna och det ser bra ut även längre fram. Vi hyr in personal för närvarande och hoppas kunna anställa personal i höst. Troligen kommer vi också att göra investeringar i höst för en ökad produktivitet och kvalitet.



## Stiftelsen Vetlanda NyföretagarCentrum

Vetlanda Nyföretagarcentrum (VNC) bildades sommaren 1993 och startade sin verksamhet i nuvarande lokaler på Lasarettsgatan 11, den 1 september samma år. Vi samarbetar med **Jobs and Society NyföretagarCentrum** som är en del av ett internationellt nätverk av företag, organisationer och institutioner med uppgift att stödja nya initiativ som främjar entreprenörskap och skapande av nya företag.

### Vetlanda Nyföretagarcentrum

- är en stiftelse som finansieras genom sponsorbidrag från det lokala näringslivet
- främjar tillkomsten och utvecklingen av nya företag och dess överlevnad
- ger kostnadsfri, konfidentiell rådgivning
- har tillgång till ett väl utvecklat nätverk av kunniga och erfarna rådgivare genom ett 80-tal NyföretagarCentrum i landet
- har tilldelats Certifikat som uppfyller Jobs and Societys uppställda krav
- uppfyller Jobs and Societys krav på diplomerad rådgivare.

Genom VNC kan man utveckla sin affärsidé, diskutera marknadsplan, marknadsanalys, marknadsföring och kundpolicy. Göra en ekonomisk analys och gå igenom juridiska regler och bolagsformer. Viktigt är också den kontaktskapande verksamhet som VNC bedriver med

vägar direkt till kunniga företrädare för näringslivet, kommunen, länsstyrelsen, ALMI Företagspartner, Arbetsförmedling, banker och andra viktiga organisationer. Vår uppgift är att skapa livskraftiga företag i Vetlanda kommun.

### Statistik

Redan från början var efterfrågan på VNC:s tjänster stor och inte mindre än 1 870 personer har sedan dess framlagt sina affärsidéer. Genom diskussioner och analyser har de fått en genomträngande bedömning av möjligheten att gå vidare med projekten.

Under åren har närmare 600 företag startats upp och dessa sysselsätter idag över 1200 personer i Vetlanda kommun. Av dessa företag arbetar 45 % inom handeln, 44 % inom tjänstesektorn och 11 % inom tillverkning.

### Årets Nyföretagare

Sedan år 2001 delar vi årligen ut priset Årets Nyföretagare i kommunen. Följande vinnare har förekommit:  
2001 Elektronik & Återvinning AB  
2002 Improve Vetlanda AB  
2003 EI & Projektering Vetlanda AB  
2004 Vetlanda Vägkrog AB  
2005 MarkisCenter i Småland AB

Vi har två företag som kommit på andra plats i Jobs & Societys nationella tävling om Årets Nyföretagare, Elektronik &

Återvinning AB år 2001 och Improve Vetlanda AB år 2002.

### Pågår

Under ett antal veckor arbetar Åsa Andersson hos oss på VNC för att genomföra en uppföljning av den verksamhet som har bedrivits hos oss. Hon kontaktar alla rådsökande från år 2000 till och med år 2004. Vad vi vill genom undersökningen är att få reda på vilka som har startat företag eller inte. Vilka som är avvecklade eller har gått i konkurs. Vi vill också veta hur många anställda företagen har, om de bytt företagsform och vad som var svårast vid uppstarten av företaget.

Vad vi dessutom lägger stor vikt i undersökningen är deras upplevelser av rådgivningen. Är det något som inte fungerat vill vi veta det så att rådgivningen kan bli bättre. Liknande undersökning genomfördes år 2000 för åren 1993 till och med 1999.

AnnKarin Karlberg, Företagsrådgivare  
Vetlanda NyföretagarCentrum  
Tel: 0383-140 86



NyföretagarCentrum  
Vetlanda

## Lokal konjunkturbarometer

Titt som tätt får vi rapporter i riksmidia om konjunkturutvecklingen i landet. Men det är inte alltid man kan sätta likhetstecken mellan läget i Stockholm alt. riket och situationen i Vetlanda kommun. När vi började med vår lokala konjunkturbarometer 1999 fanns byggkrisen från början av 1990-talet djupt rotad hos många mediemänniskor i vår omvärld. Fortfarande 1999 rapporterade man alltså om kriskommunen Vetlanda – trots att läget då var betydligt ljusare.

Varje kvartal skickar vi fem frågor till ett 50-tal företag i kom-

munen. Det är kryssfrågor som besvaras på mindre än en minut. Enklast svarar man direkt via Internet, men man kan också få frågorna via fax och skicka tillbaka svaret via faxen.

Vi har idag representanter för samtliga branscher som besvarar frågorna, men tar tacksamt emot svar från fler företag. Det viktiga är att vi får en kontinuitet där samma företag deltar under en längre period. Självklart behandlas alla svar konfidentiellt. Vill du också delta i vår lokala barometer? Hör i så fall av dig till Börje Cronvall, tfn 133 43 alt. e-post borje@nuvab.se.

# Nuvabs kompetensutvecklingsprojekt

I mars 2005 startade Nuvab ett samlingsprojekt genom "Växtkraft mål 3 kompetensutveckling av anställda" där fem medlemsföretag i Nuvab deltar. Projektet är uppdelat i två steg. I det första steget tar företaget fram en handlingsplan för hur organisationen ska förbättras samt vilken kompetens som behöver tillföras eller kan nyttjas bättre. I nästa steg får företaget ekonomiskt stöd för att under två år kompetensutveckla sin personal.

## Syfte

Projektet går ut på att genomföra företagsanalyser där samtliga anställda är delaktiga, för att sedan utforma individuella kompetensutvecklingsplaner för varje medarbetare utifrån företagets mål och visioner. Man diskuterar alltifrån företagets utbud och marknadsföring till arbetsmiljön och hur ledningen fungerar. Genom att låta hela personalen komma till tals genom enkäter och gruppdiskussioner kommer nya åsikter och idéer fram, dessutom får alla uppleva hur det är att komma fram till konkreta förslag och beslut om hur organisationen kan förbättras.

## Stöd från andra företag och Nuvab

Många företag som tidigare genomfört Växtkraft mål 3 projekt själva har tyckt att det har varit krångligt och för mycket administration, de problemen kommer man runt genom ett samlingsprojekt. Här ansvarar Nuvab för all administration och ekonomi samt kontakter med ESF-rådet.

Genom att vara flera företag som genomför processen samtidigt kan man hjälpa varandra. Varje deltagande företag utser

en intern processledare som driver processen på respektive företag med hjälp av Nuvabs resurser. I projektet har dessa träffats kontinuerligt för att utbyta erfarenheter och idéer, diskutera eventuella problem m m. Detta har upplevts som mycket positivt. Som projektledare har Nuvab anställt My Salling på deltid och dessutom har Stefan Holm, DUAB, anlåtats som extern konsult.

## Arbetets gång

### Analysfasen

- Processledarutbildning - processledarna får information om hur projektet ska genomföras och får möjlighet att påverka dess innehåll.
- Nulägesundersökning – anonym enkätundersökning som följs av gruppdiskussioner.
- Framtagning av en vision – anonym enkätundersökning som följs av gruppdiskussioner, självklart är det dock ledningen som har den avgörande rösten.
- Handlingsplan för hur visionerna ska uppnås utarbetas.
- Kartläggning av den kompetens som finns på företaget och vilket kompetensbehov som finns och kommer att uppstå. Kartläggningen leder till individuella kompetensutvecklingsplaner för hur visionerna ska nås.

### Kompetensutvecklingsfasen

- Under två år får företaget stöd för kompetensutveckling av de anställda.

grund för att i nästa steg få stöd till kompetensutveckling.

Företag med max 50 anställda kan få 100% i stöd för externa kostnader samt ersättning för den interna processledarens arbete. Stödet baseras på antalet anställda i företaget/de deltagande företagen.

### Kompetensutveckling

När analysen är godkänd kan företagen ansöka om medel för kompetensutveckling. Totalt kan företaget beviljas 8 000 kr i stöd för varje anställd.

## faktaruta

Växtkraft Mål 3 är ett EU-program som stödjer kompetensutveckling för anställda och egna företagare. Svenska ESF-rådet, som behandlar ansökan, prioriterar samlingsprojekt där en projektägare samlar ett antal företag i en gemensam ansökan och samtidigt åtar sig all administration och ekonomihantering.

### Analys

Ett företag kan få stöd för att göra en analys av sina anställdas kompetensbehov. Analysen ligger till

## Nuvabs projekt ger Ökad delaktighet och individuella kompetensutvecklingsplaner

Augustssons Beslagsindustri AB är ett av företagen som deltagit i Nuvabs kompetensutvecklingsprojekt. Marie Augustsson har fungerat som företagets interna processledare och här ger hon sin syn på hur projektet fungerat.

### Varför deltog ni i projektet?

Vi tyckte det här var en bra möjlighet att göra en genomgång av hur företaget fungerar, där vi både får med de anställda i en diskussion och där vi kunde få extern hjälp att utföra arbetet. Vi har inte haft utvecklingssamtal så länge på fö-

### Vilket resultat har ni uppnått?

Vi har fått ett mer öppet diskussionsklimat. Alla har fått tycka till och det har t.ex. resulterat i att vi har fått mindre prat bakom ryggen – alla försöker vara ärligare och mer uppriktiga mot varandra. Det har självklart också kommit upp synpunkter kring företagsledningen och ansvarsfrågor men detta har uppfattats positivt av alla. Framför allt har det varit positivt att ta del av de anställdas syn på företaget och diskutera förbättringsåtgärder.



Marie Augustsson jobbar med kompetensutvecklingsplanerna tillsammans med projektledaren My Salling.

retaget och hade också ett behov av att mer konkret få reda på vad varje individ kan och hur han eller hon vill utvecklas i sitt arbete – och att också få dessa fakta på papper.

### Vad har personalen tyckt om projektet?

En del var ganska skeptiska till en början när vi sa att vi skulle ha möten med all personal och de skulle fylla i enkäter. Men mottagandet har blivit positivt, de har tyckt det har varit bra att de fått tid för att diskutera och att företagsledningen lyssnat på deras synpunkter. Intresset har varit störst när vi har gjort nulägesanalysen av företaget, intresset för kompetensutvecklingen har inte varit riktigt lika stort.

### Har ni stött på problem?

Alla har inte en vilja att kompetensutvecklas, men här försöker vi föra en dialog med all personal så att alla kan få en positiv utveckling i arbetet. Många av de anställda hade också svårigheter att uttrycka synpunkter när vi skulle diskutera företagets visioner och framtid.

### Hur jobbar ni vidare med det här när projektet slutar?

Vi kommer att ha en uppföljning och nya träffar i januari och i höst kommer vi också att påbörja en del av de utbildningar vi får ekonomiskt stöd att genomföra.

## Tandemrekrytering

Med jämna mellanrum kommer förfrågningar från företagare om hur man kan få hjälp med att skaffa jobb åt en medföljande till någon man vill anställa. Problemet är inte lätt att lösa, men vi bör gemensamt kunna hitta former som underlättar detta arbete.

Ett par som kommer utifrån är sällan intresserad av endast ett jobb, utan kräver att vi ska hjälpa till att hitta jobb även till maken/makan. Oavsett om det är ett företag, kommun eller landsting som söker personer med högskoleutbildning så får vi oftast sökande från andra delar av landet. Vi behöver kompetensen – men har ofta mycket svårt att ordna två jobb samtidigt. Resultatet blir därför ofta att den sökande tackar nej till ett anställningserbjudande.

Tillsammans måste vi hitta en bra lösning på problemet. Jag har vid flera tillfällen skickat ut information till Nuvabs medlemmar för att få till stånd en tandemrekrytering, men tyvärr lyckas det vid alltför få tillfällen. Vi behöver kontinuerligt tillföra ny kompetens till alla våra verksamheter och att samtidigt få hit två kompetenta medarbetare är positivt för arbetsgivarna (och naturligtvis även för den kommunala ekonomin).

Har du idéer om hur vi kan arbeta med dessa frågor för att få till stånd en effektiv tandemrekrytering? Hör av dig till Börje Cronvall, tfn 133 43.

# Test i svenska språket

Ett antal anställda på våra företag saknar idag tillräckliga kunskaper i svenska för att kunna tillgodogöra sig instruktioner – både skriftliga och muntliga. Detta är otillfredsställande ur många aspekter. Individens möjligheter att utvecklas i arbetet blir begränsade, risken för olyckor ökar, liksom risken att kvalitén på/i arbetet blir lidande.

Nuvab har under våren genomfört ett test, skriftligt och muntligt, för anställda vid några företag. Målsättningen är att åtgärda bristerna genom bl.a. utbildning. Det finns nu ytterligare en grupp som behöver genomgå en test.

Har du också anställda med bristande kunskaper i svenska som kan vara i behov av en test. Kontakta Börje Cronvall, tfn 133 43, senast den 15 september, för mer information.

# Produktionsanpassad säkerhet

Kraven på företagens systematiska arbetsmiljöarbete ökar. Det krävs en ökad kunskap för att på ett strukturerat sätt kunna utveckla en verksamhet. Nuvab har därför i samverkan med IVF Industriforskning, Företagshälsan och Stålvärd AB tagit fram en endagsutbildning, den 6 oktober, där deltagarna kommer att få information om lagstiftning och föreskrifter samt få ta del av både teoretiska och praktiska erfarenheter från dessa tre företag. Det finns en bred målgrupp för utbildningen: företagsledningen, produktionsansvariga och -tekniker, arbetsledning, inköpare, kvalitets- och miljösamordnare, skyddsombud m.fl.

Utbildning	Sista anmälningdag
Access	2005-09-15
AutoCAD & LT	2005-09-15
Bättre Arbetsmiljö	2005-09-15
CNC-teknik A	2005-09-15
CNC-teknik B (inrikt. trä alt. verkstad)	2005-09-15
Ekonomi i praktiken	2005-09-15
Engelska för tekniker	2005-09-15
Engelska – konversation	2005-09-15
Excel – användbara funktioner	2005-09-15
Excel – grund	2005-09-15
Excel – påbyggnad	2005-09-15
Front Page	2005-09-15
Grundläggande datautbildning	2005-09-15
Internrevisionsutbildning ISO 9000 och ISO 14 000	2005-09-15
Ledar-/gruppleddarutbildning	2005-09-15
Outlook och Internet	2005-09-15
Power Point	2005-09-15
Produktionsanpassad säkerhet	2005-09-15
Ritningsläsning och mätteknik – grunder	2005-09-15
Robotteknik	2005-09-15
TIG-svetsning – grund	2005-09-15
Truckförarutbildning A (ledstaplare och låglyftande)	2005-09-09
Truckförarutbildning B (motviktstruck <10 ton)	2005-09-09
Tyska – konversation	2005-09-15
Word – grund	2005-09-15

Kontakta Nuvab om du vill ha mer information eller vårt utbildningsprogram. Du hittar också information om alla utbildningar på vår hemsida [www.nuvab.se](http://www.nuvab.se).

# Projekt Länken ger resultat Givande samverkan mellan skola och arbetsliv

Allt fler delprojekt startas nu upp i skolorna i Vetlanda och Uppvidinge kommuner där man söker samverkan med både det privata näringslivet och med den offentliga sektorn. Jonas Heidar, lärare i SO-ämnen på Withalaskolan har initierat träffar med näringslivet för både sina elever och för sina kolleger. Ett av de utvalda företagen är Teknik Kompaniet AB, med Niklas Carleamar.

## Vad är din och skolans målsättning med näringslivskontakterna?

Vi ska ju vara guider in i framtiden för våra elever. Att koppla samman skolans teori med näringslivets och vårt näringsmiljöverklighet är ett sätt att öka både elevernas kunskap och motivation, svarar Jonas Heidar. Det är också viktigt att eleverna får ett större helhetsperspektiv på vårt samhälle.

## Vilka resultat har ni fått?

Företagarnas berättelser gör att eleverna får en större förståelse för varför man går i skolan och vad man behöver lära sig. De får mycket konkreta exempel och får berättat för sig vad de behöver kunna i ex. vis engelska och matematik. Det är också viktigt att eleverna får positiva förebilder. De får samtidigt höra att utvecklingen för en individ sällan följer en rak linje – men att det är viktigt för varje individ att sätta upp positiva mål.

## Vad tycker eleverna?

Efter att ha besökt Niklas på Teknik Kompaniet sa en av eleverna "Det här var den bästa lektion jag har haft", då tycker jag vi har lyckats med vårt arbete. Vi har alltså haft mycket nytta och glädje av samarbetet med företagen, avslutar Jonas Heidar.

## Varför ställer Teknik Kompaniet upp på det här samarbetet?

Jag tycker det är viktigt att visa våra ungdomar att alla möjligheter faktiskt finns även i Vetlanda och att det finns en bra framtid här, berättar Niklas Carleamar. Gräset är inte grönnare någon annanstans, lyckas man inte här så gör man det nog inte på en annan plats heller. Vi måste hjälpas åt att säkra och utveckla kompetensen så att den stannar kvar i kommunen.

## Vad berättar du för eleverna?

Jag tror inte att eleverna i första hand är intresserade av de produkter eller tjänster vi tillhandahåller utan vill se människan bakom varje företag. Jag talar personligt, varför jag trivs med mitt jobb och vad det är som driver mig. Alla måste ta ett eget ansvar, ta tillvara på de resurser var och en har och skapa sina egna möjligheter, avslutar Niklas Carleamar.



Niklas Carleamar och Jonas Heidar utvärderar elevernas besök på Teknik Kompaniet.

# Faktaruta – Projekt Länken



Andreas Juhl

Syftet med projekt Länken är att skapa varaktig samverkan mellan skola och arbetsliv i Vetlanda och Uppvidinge kommuner.

Under våren påbörjades en utbildningsinsats som kallas för "Företagsamt lärande". Utbildningen sker i samarbete med Umeå universitet och syftar till att skolor i den dagliga undervisningen ska använda sig av näringslivet för att koppla samman teori och praktik.

Förutom en god utbildning som genomfördes av Umeå universitet inleddes samverkan med 31 olika arbetsplatser i de båda kommunerna.

Nu inleds nästa fas i projektet då samtliga lärare i Uppvidinge kommun skall utbildas i företagsamt lärande. Vetlanda följer, med målet att utbilda 160 lärare.

## För mer information:

[www.nuvab.se/projekt/Lanken/index.htm](http://www.nuvab.se/projekt/Lanken/index.htm)

Projektägare: Nuvab

Projektledare: Andreas Juhl, tfn: 0383-134 40, 070-259 77 01, e-post: [lanken@nuvab.se](mailto:lanken@nuvab.se)

Avsändare:

**NUVAB**  
NÄRINGSUTVECKLING I VETLANDA AB  
Lasarettsgatan 11, 574 32 Vetlanda  
0383-133 43, 46 44 75  
info@nuvab.se · www.nuvab.se



GRUPPREKLAM TILL FÖRETAG

**"Vi ska vara guider in i framtiden  
för våra elever"**

(Jonas Heidar, lärare vid Withalaskolan)

# Nya Tjustkulle

## Lägesrapport från projektgruppen "Nya Tjustkulle"

Under första halvåret 2005 har en projektgrupp – med ekonomiskt stöd bl a från kommunen, näringslivet och EU, via Smålandsgruppen - gjort en förstudie om förutsättningarna för att utveckla Tjustkulleområdet till ett allaktivitetscenter för en så bred krets som möjligt. En del av denna förstudie har behandlat möjligheterna att uppföra en multihall som har kapacitet att tillfredsställa många olika intressen. Projektgruppen har kommit fram till hur hela området skulle kunna disponeras. En lämplig utformning av byggnationen har också tagits fram.

På hemsidan [www.nyatjustkulle.se](http://www.nyatjustkulle.se) redovisas dessa skisser och där framgår även den omfattande dialog som gruppen har haft med allmänheten. Investeringen beräknas till omkring 100 mkr.

## Fördjupad förstudie

Gruppen tror att detta projekt är möjligt att genomföra. En investering i denna storleksordning kräver dock säkra beräkningar såväl avseende investerings- som driftsbudget. Översiktliga ekonomiska beräkningar har gjorts. Vissa nya tankegångar har uppkommit i slutskedet på förstudien, bl a näringslivets intresse om etablering på området. För att skapa ett slutligt förslag på anläggningens utformning och dessutom bli riktigt säkra på att investeringen ger tillräcklig avkastning måste en fördjupad förstudie äga rum under ca ett halvår.

En del av detta arbete är givetvis att säkerställa kapital för investeringen. I förutsättningarna ingår att kommunen tillskjuter

samma belopp, som om kommunen skulle underhålla och utveckla sin anläggning enligt befintliga planer. Tanken är att dessutom bilda ett driftsbolag i vilket alla har rätt att teckna aktier. Intresseanmälan kommer att tas emot under denna fördjupade förstudie. Bolaget bildas när beslut om genomförande är fattat.

Driftsbudgeten kommer till stor del att vara uppbyggd kring näringslivets, föreningars och kommunens löften att utnyttja anläggningens hallar, idrottsområden, konferensutrymmen, övernattningsrum etc. Kontakter kommer därför att tas med dessa aktörer för att hitta samverkansformer.

På hemsidan [www.nyatjustkulle.se](http://www.nyatjustkulle.se) kan gruppens arbete följas och kommenteras även i fortsättningen. Kontaktperson är Stefan Holm, Dynamisk Utveckling AB, tfn 0383-60435, 070-6338544 eller e-post [stefan@duab.net](mailto:stefan@duab.net).

