



Svenska
ESF-rådet

Mall

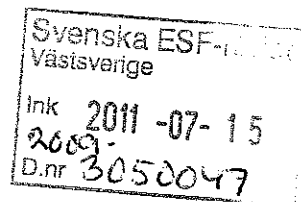
Datum:
2010-12-21

PK 2010-6

Kontaktperson:
Sven Jansson

OK
2011-07-20

Olaf K.



Slutrapport

Projektnamn: Kompetensutveckling Saab Automobile AB

Diariennr: 2009-3050047

Projektperiod (ÅÅMMDD-ÅÅ-MM-DD): 090504-110504

Syftet med en enhetlig mall för slutrapportering är att underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekten i Sverige. I slutrapporten ombeds ni beskriva vilka resultat ni uppnådde samt redogöra för hur ni följde er tid- och aktivitetsplan. Slutrapporten förväntas omfatta mellan 10 och 15 A4-sidor.

Vänligen bifoga också gärna andra produkter och/eller rapporter etc som ni arbetat fram under er projekttid. Till slutrapporten ska också lägesrapport för den avslutande delen av ert projekt bifogas.

Under varje rubrik finns en inledande text om avsnittets innehåll. Det är viktigt att slutrapporten bygger på en diskuterande redogörelse. Från och med den 3:e rubriken och framåt bör om möjligt följande två frågor besvaras:

1. Redogör för eventuella orsaker till avvikelser.
2. Vad hade eventuellt kunnat göras bättre?

Om Du har frågor angående slutrapporteringen, hör av Dig till Din handläggare på Svenska ESF-rådet.

1. Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projekttid och framkomna resultat.

Projektet avsåg att kompetensutveckla nyckelpersoner inom teknik och underhåll i samarbete med offentliga aktörer och högskola. Genom kompetensutveckling stärks individens roll på arbetsmarknaden. Företaget skall genom stärkt kompetens stå bättre rustad inför framtida konjunktursvängningar. Projektet säkrar en fortsatt teknik utveckling i regionen.



Vad gäller de framkomna resultaten kan vi konstatera att vad gäller individens lärande och kunskapspåfyllning så har projektet gett det som avsågs. Samtliga mål i projektet är uppnådda, vissa med god marginal. Samverkan i projektet har genererat mycket positiva resultat och resultat som överträffat förväntningarna i projektet.

2. Projektets resultat

- Redogör kortfattat för det problem och de behov som projektet avsåg att fokusera kring.
- Redogör för projektets ambitioner att göra skillnad, det vill säga hur lösa problemet på ett bättre sätt. Ta utgångspunkt i den eller de programkriterier (lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet, strategisk påverkan) som projektet valt, men också där så är aktuellt hur aktiviteterna av transnationell och regionalfondskaraktär bidragit.
- Vilka resultat och förslag till goda lösningar har projektet lett fram till?
- Vilken påverkan och genomslag har projektet åstadkommit på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå?

Problem och behov

Projektet avsåg att fokusera på att stärka individens kompetens inom teknikområden, som el- och underhållsteknik, konstruktion/CAD, kommunikations- och nätverksteknik mm, som är viktiga och kritiska för företaget, både på kort och lång sikt. Genom kompetensutveckling inom dessa områden skulle både individen och företaget stärkas och effekterna av innevarande och framtida konjunktursvängningar mildras. Teknikutvecklings- och spjutspetskompetens riskerade annars att gå förlorad eller flyttas till andra delar av koncernen eller automotiveindustrin. Ett av projektets huvudsyften var att bygga upp och ersätta kompetens som försvunnit genom separationen från GM samt kompetens som tidigare köpts in från konsultföretag. Förlorad teknikkompetens riskerade då också att slå nedåt på flera plan från den egna organisationen, ut genom leverantörer, underleverantörer och samhället i övrigt.

Ambitionen att göra skillnad

En av målsättningarna i projektet var att genom aktiviteterna skapa och bygga utbildningsmodeller i samarbete med arbetsmarknadens parter, offentliga myndigheter samt utbildningsväsendet vilket inte gjorts tidigare. Högskolan Väst och Lärcentrum fick inom ramarna för projektet möjlighet att prova nya metoder genom att i tät samverkan med näringslivet ta fram och utveckla nya arbetsintegrerade utbildningar. Trollhättans stad erbjöds möjligheten att prova nya samarbetsformer mellan offentlig och privat verksamhet.

Projektet har skapat en ny arena och nya samarbetsformer vilket bidragit till att skapa ett positivt utvecklingsklimat såväl som formella och informella kontaktvägar. Inom ramarna för projektet har gemensamma krafttag tagits för att utveckla företagets konkurrenskraft och därmed regionens utveckling. Inom projektet har de enskilda individernas kompetens och



konkurrenskraft stärkts på arbetsmarknaden.

Vilka resultat och förslag till goda lösningar har då projektet lett fram till ??

Direkta resultat som kan härledas till projektet är;

- 1) Initiativet till ESF-projektet Aurora.
- 2) Beviljade ESF-projektet Entré som är ett samverkansprojekt mellan Saab, Lear Corporation, ANA Trollhättan och Trollhättans stad.
- 3) Struktur för att tillvarata projekterresultat, entreprenörskap, mjuka kompetenser samt ämnesfärdigheter, som t ex CAD.
- 4) Bildandet av ett informellt nätverk för fortlöpande dialog mellan privata och offentliga aktörer.
- 5) Gemensamt utarbetatande av kursdesign, utbildningsinnehåll, studietakt, studieformer, förläggning, IT-support mm

3. Syfte och mål med projektet

- Redogör för projektets syfte/projektmål, delmål och avsedda resultat.
- Vad har projektet uppnått i förhållande till mål och planerat upplägg? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av till exempel erhållna kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer, beteende etc.
- Vilket lärande åstadkom ni i projektet såväl internt som externt?
- Redogör för orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten.

Projektets syften enligt ansökan

- Avsikten med projektet är att höja individernas kompetensnivå för att kunna fylla roller där det finns råder kompetensbrist.
- Undvika varsel och uppsägningar.
- Skapa en högre beredskap för att möta framtida konjunktursvängningar.
- Öka självförsörjningsgraden av teknisk kompetens i företaget.
- Effektivare produktionsprocess.

Kvantitativa mål och uppådda resultat

Målen som de är formulerade i ansökan ;

1. Av 247 personer kommer 90 % att delta i utbildning.
2. 100 % av de som deltar i utbildningen höjer sin kompetens.
3. Förbättrad teknisk tillgänglighet med 5%.
4. Genomföra 10 aktiviteter riktade till ökat teknikintresse bland kvinnor.
5. Etablerande av ett samarbetsforum (styrgruppen i projektet) som består efter projekttidens slut.

Resultat:

Mål	Status 3 maj	Kommentar
-----	--------------	-----------



Utav 247 personer kommer 90 % att delta i utbildning = 222 personer	248 personer har deltagit i utbildning.	Målsiffran är justerad till 188 (90 % av 209)
100 % av de som deltar i utbildning höjer sin kompetens	Ja, deltagarna har höjt sin kompetens.	
Förbättrad teknisk tillgänglighet med 5%	Resultatet är en förbättrad teknisk tillgänglighet med 11 %	
Genomföra 10 aktiviteter riktade till att öka teknikintresset bland kvinnor	10 aktiviteter genomförda	
Etablerande av ett samarbetsforum (styrgruppen i projektet) som består efter projekttidens slut.	Samarbetsforum är etablerat och består i andra konstellationer efter projekttiden slut.	

Vad gäller målet "förbättrad teknisk tillgänglighet" är ambitionen att öka tillgängligheten bland annat i produktionen, så att tillverkningstakten kan öka . Resultatet visar att det har blivit en förbättrad teknisk tillgänglighet med 11 % under tiden 2008-2011. Den ökade tillgängligheten mäts i minuter och handlar om att minska den totala stopptiden i alla maskiner. Genom projektet har man från underhållsavdelningens sida lyckats bygga bort störningskällor, förbättrat det förebyggande underhållet och kortat reparationstider. Att man lyckats göra detta beror till stor del på den ökade kompetensen hos underhållsteknikerna, som en följd av de direkta utbildningsinsatserna.

Vilket lärande har åstakommit i projektet?

Nedan finns en förteckning över de aktiviteter som genomförts i projektet.

	2009												2010												2011					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6
CAD/UG																														
Grundkurs 1 (5 veckor)																														
Grundkurs 2 (5 veckor)																														
Grundkurs 3(5 veckor)																														
Refresh 1, Standard (2,5 veckor)																														
Refresh 2, Solidmodellering (2,5 veckor)																														
Refresh 3, Standard (2,5 veckor)																														
Refresh 4, Ytmodellering (2,5 veckor)																														



Ett förväntat och direkt lärande är givetvis den kunskap som enskilda individer förvärvat genom att de deltagit i utbildningsaktiviteter enligt ovan.

Genom projektet har Saab fått en bredare insyn i och kunskap om offentlig projektfinansiering och projektansökningar, kunskap om uppbyggand, redovisning och förvaltning av projekt utifrån ett strategiskt kompetensförsörjningsperspektiv. Denna kunskap har sedan kunnat spridas i den egna organisationen.

Företaget har också fått en ökad insikt i den egna rollen i den regionala utvecklingen samt på ett nytt sätt än tidigare tagit lärdom av vikten av samverkan mellan regionala aktörer både offentliga och privata.

Vad var ert huvudsakliga arbetssätt? Beskriv kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad i metoderna och aktiviteterna var det som gjorde skillnad, d.v.s. som ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

5 (14)



Inför varje kurs har utbildningsanordnaren i samverkan med Saab genomfört en typ av validering utifrån målgruppens förkunskaper och tidigare erfarenheter. Kursinnehåll, nivå och former har kunnat skräddarsys utifrån individernas förutsättningar och möjliga framtida progression. Utgångspunkten har varit att kurserna skall ge möjlighet till kontinuerligt lärande, ha en strategisk påverkan på lång sikt, vara integrerat i arbetet, dvs ta sin utgångspunkt från verkliga problem och vävas samman med nytt kunskapsstoff (teori) samt ge utrymme till ömsesidigt lärande för så väl deltagare/mottagare som utförare/utbildningsanordnare.

Arbetsmetoder och pedagogiskt förhållningssätt

Det har funnits arbetsgrupper för varje utbildningsområde (CAD/Underhåll) som har träffats regelbundet under hela projektperioden. Dessa har bestått av lärare från utbildningsanordnarna, kursansvariga på Saab samt presumtiva mottagare.

Gruppen/grupperna har gemensamt arbetat fram kursdesign, relevant kursinnehåll, studietakt, och förläggning/plats, ibland på Saab, ibland i utb.anordnarens lokaler. Motivet till plats har främst styrts av de IT-lösningar och tillgång till rätt maskinpark som kursen krävt. Det har medfört att några utbildningar varvat studieplats under kursens gång. CAD-kurserna har t ex krävt en så kallad Teamcenteranpassning vilket Högskolan Väst installerat, men där den fulla versionen endast har varit möjlig att få tillgång till på Saab. Samverkan kring IT-resurser (både mjukvara och hårdvara) och även lärarresurser har därför varit nödvändigt för att uppnå den bästa utbildningskvaliteten, såväl kursinnehåll som kursformer.

De goda vinster som det här arbetssättet medfört är att deltagarna har kunnat varva och integrera teori och praktik i den egna arbetsmiljön såväl som att man har fått möjlighet att befinna sig i en skol- eller akademisk miljö. Det har skett en god samverkan mellan interna lärare från Saab och Högskolan Västs lärarpersonal, där man delat på kursmoment, vilket gett ett överspill av arbetslivsrelaterad kunskap in i akademien. Det integrerade lärandet har gett spin-off effekter åt båda håll.

5. Deltagande aktörer i projektet

Redogör för vilka aktörer (organisationer, företag, myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller engagemang, ekonomiska resurser och påverkansarbete. Redovisa dessutom arbete i projektgrupp, styrgrupp och/eller referensgrupp samt gruppernas sammansättning. Hur har grupperna fungerat?

Deltagande aktörer i projektet är Saab Automobile, Trollhättans stad, Lärcentrum Trollhättan, Högskolan Väst, och fackliga organisationer.

Projektet har haft följande organisation :

En projektleddare anställd av projektägaren (del av tjänst), en ekonom anställd av projektägaren



(del av tjänst) samt följande grupper :

Styrgrupp för projektet bestående av

- Saab Automobile projektledning
- Näringlivsenheten, Trollhättan stad
- Teknisk utveckling, Powertrain och underhållsrepr Saab Automobile
- Högskolan Väst
- Lärcentrum Trollhättan
- Fackliga representanter

- Styrgruppsmöten en gång i månaden.

Arbetsgrupper

för de olika kurserna bestående av kompetensområdesansvariga på Saab och utbildningsleverantörerna. Arbetsgrupperna har också ansvarat för urval till kurserna inom sitt respektive område, schemaläggning och förankring inom respektive enhet.

Arbetsgrupp Underhåll;

Lennart Hansson, rektor, Lärcentrum Trollhättan

Göran Eriksson, Underhållschef

Dennis Wolfbrandt, Underhållstekniker, Kaross/press

Staffan Höglind, Underhållstekniker, Måleriet

Ronny Frendin, Underhållstekniker, Montering

Krister Björkman, Utbildningsavdelningen

Arbetsgrupp CAD/UG;

Ulf Huling, universitetsadjunkt/ingenjör, Högskolan Väst

Henrik Johansson, lektor, Högskolan Väst

Edisa Sadzak, universitetsadjunkt/ingenjör, Högskolan Väst

Bo-Rune Sonnert, CAD-gruppen

Thor Qvist, CAD-gruppen

Lennart Malmköld, Beredningsavdelningen

David Holm, PowerTrain

Anders Isaksson, Utbildningsavdelningen

På frågan hur grupperna fungerat hänvisas till punkt 4.3.4 i utvärderingen (bilagd)

6. Jämställdhetsintegrering

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Projektet har haft en utmaning i att leva upp till de mål som sattes i ansökan vad gäller jämställdhetsintegrering. Vi har lärt oss mycket under resans gång , bl a via processtödet i



jämställdhetintegrering som ESF erbjuder!

Fokus vad gäller jämställdhetsintegreringen i projektet har varit att få fler kvinnor in i verksamheten. Vi har därför valt att arbeta med att lyfta fram kvinnor som förebilder/ambassadörer för andra kvinnor. Under projektets gång har det dock framkommit att det bästa sättet att uppnå en effektiv jämställdhetsintegrering är att på ett tydligt sätt och genom riktade åtgärder skapa en arbetsmiljö som tillika grad är anpassad efter både kvinnor och mäns behov.

I projektet avsågs att koppla ihop jämställdhetsaktiviteterna med den existerande jämställdhetsplanen, detta har inte fungerat vilket har berott på den situation företaget befunnit sig i under projektets genomförande. I ett läge där inte man vet om företaget överlever finns inte genomförandet av jämställdhetsaktiviteter högst på listan.

Dock har vi gjort vårt bästa för att nå målet på 10 aktiviteter som finns angivet i ansökan. De aktiviteter som genomförts i projektet är :

1. In West arbetsmarknadsdag februari 2010
2. PRAO elev v 45 2010
3. PRAO elev v 45 2010
4. Artikel i Saab Kommenterar april 2011
5. In West 25 feb 2011
6. Lunds Tekniska högskola - arbetsmarknadsdag 19/1 2011
7. Luleå arbetsmarknadsdag 10-11/11-2010
8. Utbildning i presentationsteknik och retorik 2 + 9 december 2010
9. Arbetsmarknadsdag Chalmers 8-9 feb 2011
10. Arbetsmarknadsdag Linköping 1-2 feb 2011

Vad gäller dessa aktiviteter har vi tagit fasta på att sprida intresset för teknik och att jobba på Saab till ett stort antal killar och tjejer som är på väg ut på arbetsmarknaden. Där är vår medverkan på arbetsmarknadsdagar på de olika tekniska högskolorna / universiteten en viktig kanal. På varje arbetsmarknadsdag har Saab haft tekniker representerade för att berätta om sitt jobb och hur det är att arbeta på Saab. Vi har där varit noga med att se till att vi har både kvinnliga och manliga tekniker/ingenjörer med. Se sammanställningen här nedan.

Var	Datum	Medverkande från Saab
Lund	10-11 november, 2010	Per-Olof Stureson Sara Rodelius Linus Pantzar
Luleå Tekniska Högskola	19-jan, 2011	Isabella Bergström Erik Preihs.

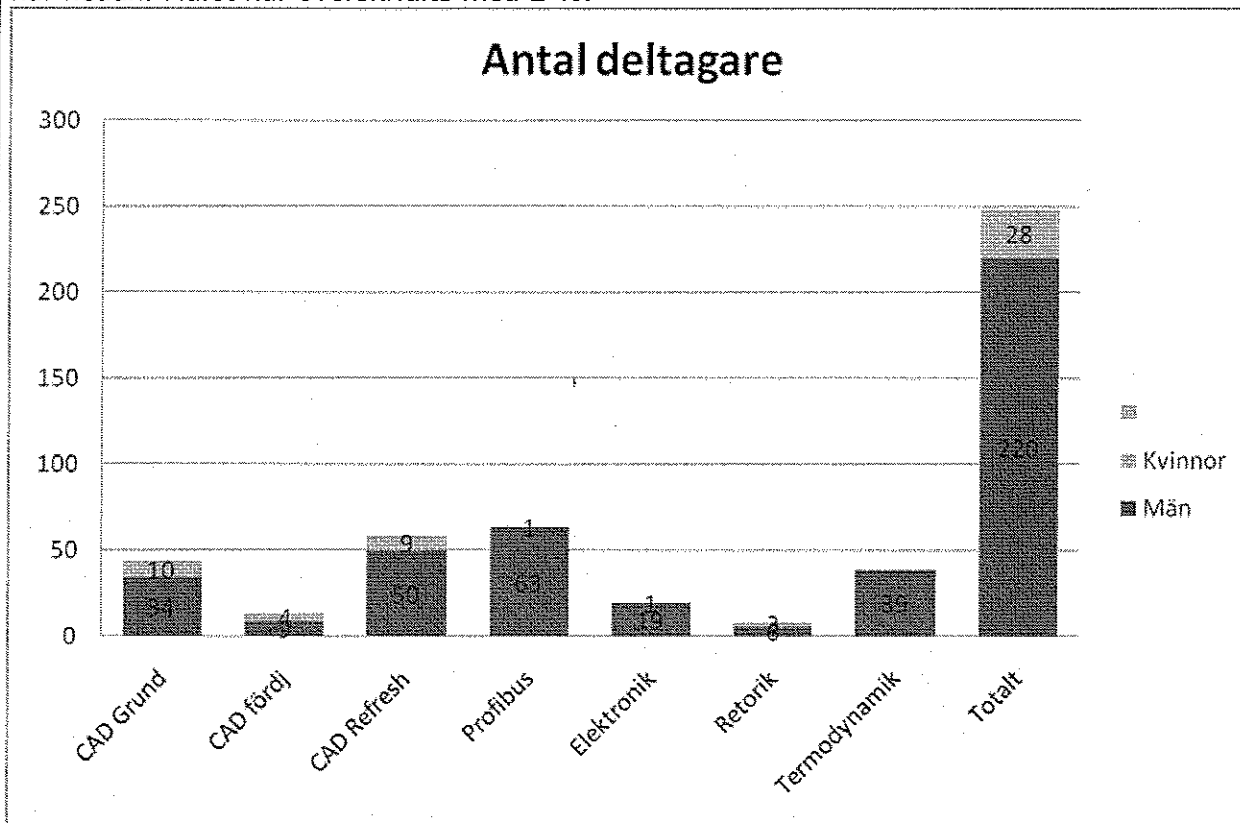


Högskolan Väst	04-feb, 2011	Kerstin Graana Lena Andre Kasif Qureshi
Chalmers	8-9 februari, 2011	Carolina Kallikorpi Therese Engman Martin Öman Magnus Cederwall Botilda Hellberg
Linköping Tekniska Universitet	1-2 februari, 2011	Louise Lindell, Martin Ohlsson & Johan Bergström (PWT).

Det material som används på arbetsmarknadsdagarna är framtaget utifrån ett genusperspektiv, vi vill locka både tjejer och killar att söka jobb på Saab.

Antalet kvinnor som deltagit i utbildningar:

I ansökan räknade vi med att av 247 deltagare så skulle 22 vara kvinnor, vilket motsvarar ca 9 %. Resultatet blev 28 kvinnor av 248 deltagare, vilket är 11 % fördelat enligt sammanställningen här nedan. Målet har överskridits med 2 %.





Lärande

Lärandet, vinsten vi fått genom detta har nu gjort att vi byggt in ett annat förhållnings- och angreppssätt vad gäller jämställdhetsintegreringen i projekt Entré. Dessutom kommer det lärandet och de kunskaper vi fått att finnas med och påverka hur vi på Saab arbetar med jämställdhetsfrågorna.

7. Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Samtliga utbildningslokaler som använts i projektet exempelvis på Saab Automobile, Högsolan Väst och Lärcenter håller en hög standard och är handikappanpassade. Lokalerna i Högsolan Väst är nybyggda efter senaste standard och därmed väl anpassade för bl a rörelsehindrade.

Högsolan

Högsolans verksamhet är idag samlad i ett nybyggt och modernt campus som kan erbjuda en välplanerad studiemiljö med varierande lokaler för olika utbildningsbehov samt en hög standard på den tekniska utrustningen. Utbildningsplatserna samt vägarna till utbildningslokalerna är funktionshinderanpassade. Det finns en samordnare för studerande med funktionshinder och en framtagna handbok som också finns tillgänglig via högsolans webbplats, www.hv.se. Högsolan har egen restaurang där mat och kaffe med tillbehör kan erhållas. Det finns också många väl tilltagna fria lunch- och fikautrymmen där man själv kan värma och äta egen mat.

8. Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Projektet har en direkt koppling till fokusområdena

- 1) Ett näringsliv med utvecklingskraft, nyskapande och förmåga att ta fram nya produkter.

Västsverige som är landets största industriregion har under nuvarande och förutvarande lågkonjunkturer genomfört flera stora strukturella förändringar. Flera producerande företag har gått ner i volym, vilket resulterat i minskad arbetskraft, på samma gång som behov om högre teknisk kompetens efterfrågats inför framtiden. För en lärande region är utveckling av regionens konkurrenskraft och välfärd samt kompetenshöjning hos alla aktörer och uppbyggande av samarbetssystem vital. Därigenom utformas den nydanande aktiviteten i regionen till en kollektiv lärandeprocess för aktörerna som även gynnar regionens konkurrenskraft. Referensramen för en lärande region underlättar framtagningen av kompetenskapital och kan anses vara den grundläggande faktorn för regional utveckling och tillväxt. Kompetenskapitalet kan sägas utgöra ryggraden i innovations processer och innovationssystem. En nyckelfaktor för en lärande region



och för regional utveckling är överföring av kompetensen i praktiken. Detta avser den process varigenom kompetenskapitalet integreras i produktionen av varor och tjänster. Den inom ramarna för projektet förvärvade kompetensen har blivit en insats i en produktionsprocess som ger upphov till materiella eller immateriella tillgångar.

En viktig faktor som höjt projektets effekt och gett bestående verkningar är projektparternas engagemang.

Värdet av utbildningarna för företaget har ökat när utbildningssatsningen tagit sin utgångspunkt i en inre analys och ett identifierat behov inom företaget. Projektet har länkats till både projektägarens strategiska kärnfunktioner (internt engagemang) och de regionala utvecklingsstrategierna (externt engagemang) och därmed har tillförda medel och kompetens kunnat utnyttjas på ett effektivt sätt.

- 2) Högt utvecklad samverkan mellan forskning, näringsliv och samhälle för att stärka innovation och kluster, i ett livskraftigt näringsliv i VG-regionens vision Det goda livet, där fem fokusområden prioriteras i ett långsiktigt arbete för att stärka utvecklingen i Västra Götaland.

Projektet har erbjudit företaget ett utmärkt verktyg för uppbyggande av resultatgivande samarbete och nätverk. Fungerande samarbete inom projektet har förutsatt ett förtroende mellan samarbetsparterna och intressentgrupperna genom gemensamt utarbetande av mål och handlingsätt samt målinriktat lärande. Inom nätverken har man gemensamt kartlagt utvecklingsbehov, sökt efter lösningar på existerande problem och skapat visioner om framtida utmaningar.

Utvecklingsarbetet i nätverken har utgått från gemensamt utarbetande av målen, metoderna och verksamhetskonceptet. Nätverket spelar efter projektet en viktig roll i kompetensförmedlingen mellan de olika aktörerna samt i uppbyggandet och stödjandet av den regionala utvecklingsviljan. Målinriktat samarbete som ställer upp gemensamma mål och ger gemensamma resultat bidrar nu till att parterna förbinder sig allt mer i krävande gemensamma utvecklingsinsatser där man lär sig och vid behov också vågar slå in på en ny kurs för att uppnå bättre resultat.

9. Spridning och påverkansarbete

Redogör för hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete.

- Vilka personer/organisationer har ni riktat er till?
- Hur kan projektets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet?
- Vilka ytterligare insatser för påverkansarbetet skulle behövas för att nå dit ni vill? Vem/vilka bör göra det?

Riktat till;

Näringslivscheferna fyrbodal

Politiker i Fyrbodal

VG-regionens regionkansli, tjänstemän och politiker

SERN-nätverket, transnationellt EU-nätverk



West Sweden, Västsveriges EU- och representationskontor
Kommuner i Västra Götaland
Italienska leverantörer till bilindustrin
Trollhättans stad, både tjänstemän och politiker

Samverkansdelarna

Projektet är ett exempel på Triple Helix i praktiken, där samverkan mellan industri, akademi och regionens övriga aktörer medverkat för ökad utveckling och kompetens. Denna arbetsmodell har sedan applicerats i andra projekt, exempelvis Aurora och Entré.

Ytterligare insatser för påverkansarbetet.

Projektets resultat och effekter motsvarar i hög grad de insatser och påverkan som initialt var målsättningen. Genom aktiv spridning och gemensamt samverkansarbete mellan parterna finns det idag etablerade och långsiktiga arbetsforum och upparbetade kontaktvägar för pågående projekt (Aurora och Entré) samt för ytterligare utvecklings- och forskningsaktiviteter inför framtiden.

10. Extern utvärdering

Redogör för hur den externa utvärderaren (om det är aktuellt) konkret bidragit i projektarbetet. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

Högskolan Väst har anlitats i projektet för att genomföra utvärderingen, bilagd.

11. Egenutvärdering

Redogör för hur ni själva arbetat med att utvärdera ert arbete. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

Egenutvärdering har skett regelbundet under projektets gång via

- 1) Rapporter i styrgruppen
- 2) Arbetet i arbetsgrupperna
- 3) De utvärderingar som gjorts av varje kurs, resultatet av detta återfinns under rubriken "extern utvärdering".



12. Kommentarer och tips

Vilka tips skulle Du vilja delge framtida projekt? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför?

Tips;

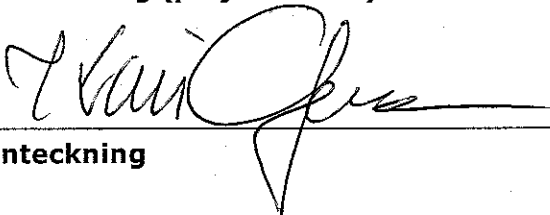
- Förankra projektet i ledningen för att säkerställa buy in för projektet och att det ligger i linje med den strategiska riktningen i företaget.
- Förankra så mycket som möjligt och på alla nivåer redan i samband med att ansökan skrivs så att alla parter är överens, vilket kan vara lite problematiskt eftersom tiden för att skriva oftast är rätt knapp.
- Inse vikten av samverkan och nätverk.
- Var flexibel och öppen för att hjälpas åt – om alla parter i projektet hjälps åt blir det bättre !
- Underskatta inte den administration som krävs för att rodda runt ett Esf projekt. Mycket lätt hänt när man skriver ansökan - man vill ju att pengarna skall gå till att höja kompetensen hos individer, inte slukas av byråkrati.

13. Kontaktpersoner

Vilka personer kan den som är intresserad av ytterligare information kontakta?

Projektledaren Kari Granstrand, Saab Automobile, tel:0520-86682
Näringslivssekreterare Livio Benedetto tel 0520-497052
Uppdragskoordinator Monika Hattinger, Högskolan Väst tel 0520-223560

Underskrift projektansvarig (projektledare)

13/7-11		Kari Granstrand
Datum	Namnteckning	Namnförtydligande

E-posta dessutom dokumentet till projektets ansvariga handläggare på Svenska ESF-rådet.



Svenska
ESF-rådet

Kom ihåg att även fylla i projektets sista lägesrapport för att stöd ska kunna betalas ut.