

LS

## Slutrappport

Projektnamn: VästKraft

Diariennr: 2009:3050109

Projektperiod : 2009-03-23 t.o.m 2011-03- 22 (förlängt till 2011-06-22)

Syftet med en enhetlig mall för slutrappportering är att underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekten i Sverige. I slutrappporten ombeds ni beskriva vilka resultat ni uppnådde samt redogöra för hur ni följde er tid- och aktivitetsplan. Slutrappporten 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 slutrappporten 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 slutrappporten 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 slutrappporteringen, hör av Dig till Din handläggare på Svenska ESF-rådet.

### 1. Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projekttid och framkomna resultat.

VästKraft beviljades 50 miljoner kr från Europeiska socialfonden för att under 2009-2011 genomföra ett kompetensutvecklingsprojekt riktat mot personal inom teknikbranschen med fokus på fordonsindustrin i Göteborgsregionen.

Projektet utvecklades utifrån arbetsmarknadsläget i regionen som under hösten 2008 tyngdes av varsel och negativa prognoser för teknikbranschen/fordonsindustrin. Projektets behov stämde väl



överens med ESF:s utlysning kring strukturell omställning med inriktning mot fordonsindustrin.

VästKraft har genomförts under en kraftig konjunktursvängning och har lyckats överträffa sina mål genom att på ett kostnadseffektivt sätt kompetensutveckla 4500 personer på 92 företag inom teknikbranschen/fordonsindustrin i Göteborgsregionen. Detta innebär att individer och företag är väl rustade för att hantera en situation där Sverige lämnat lågkonjunkturen och med en stark ekonomi är på väg mot en högkonjunktur.

VästKraft har efter arbetsmarknadens behov utvecklat, upphandlat och genomfört 455 skräddarsydda kurser. Upphandlingsmodellen som projektet valt att använda har varit ett ramavtal med förnyad konkurrensutsättning. Modell VästKraft finns tillgänglig för alla på [www.vastkraft.com](http://www.vastkraft.com)

Göteborgsregionens kommunalförbund (GR) är projektägare till VästKraft och har utvecklat och genomfört projektet i nära samverkan med flera viktiga aktörer i Göteborgsregionen. Samverkanspartners har haft olika funktioner i projektet och varit en förutsättning för att GR skulle kunna axla projektägarskapet. Följande partner ingår i Västkraft:

- Almega
- Business Region Göteborg (BRG)
- Unionen
- LO
- Arbetsförmedlingen (Af)
- Teknikföretagen
- Trygghetsrådet (TRR)
- IF Metall
- Sveriges ingenjörer

#### Summary in english

The project VästKraft was granted 50 million SEK from the European Social fund in order to complete a project linked to growth and jobs. The project was targeted mainly at employees in the automotive industry in the Gothenburg region and the project period lasted from 2009 to 2011.

The project was developed in light of the current employment and economic situation at the time. During the fall of 2008, in the midst of an economic recess, there was a continuous downward spiral for the automotive industry and the technological industry. The prognosis was generally negative and included the threat of mass unemployment. The underlying demands in the labour market that gave rise to the project VästKraft corresponded well to the ESF call regarding structural readjustment focusing on the automotive industry.

VästKraft has been implemented during a period of great changes in the economic situation, ranging from recession to a more stabilised economy. The project has reached its aims through effective contributions to the educational development of 4500 individuals from 92 different companies in the technological and automotive industries in the Gothenburg region. As a result, both individuals and companies are well equipped to handle a transition from a period of economic recession into a period of economic stability.



In accordance with the demands of the labour market, VästKraft has developed, procured and implemented 455 tailor made educational and training opportunities. The method for procuring these educational and training opportunities has been a framework agreement with renewed competition linked to the law of public procurement. You find the model of VästKraft on the following web page: [www.vastkraft.com](http://www.vastkraft.com)

The Gothenburg Region Association of Local Authorities (GR) is the project owner of VästKraft and has developed and implemented the project in close cooperation with a number of partners from the Gothenburg region. The project partners have all had important roles in different parts of the project.

These project partners are:

- Almega
- Business Region Göteborg (BRG)
- Unionen
- LO
- Arbetsförmedlingen (Af)
- Teknikföretagen
- Trygghetsrådet (TRR)
- IF Metall
- Sveriges ingenjörer

## 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?

### Projektets problem/behov

Behoven som ligger till grund för projektet blev märkbara i samband med den senaste finanskrisen. En lågkonjunktur var på väg och prognoserna för Västsverige såg oroande dystra ut 2008.

En särskild styrgrupp tillsattes för att analysera problem, behov och möjligheter kopplat till den dramatiska arbetsmarknadsutvecklingen i Göteborgsregionen. Styrgruppen leddes av Businessregion Göteborg (BRG) samt representanter för Göteborgsregionens (GR) 13 vuxenutbildningsaktörer i kommunerna Ale, Alingsås, Göteborg, Härryda, Kungälv, Lerum, Lilla Edet, Mölndal, Partille, Stenungsund, Tjörn och Öckerö, Arbetsförmedlingen (AF) samt arbetsmarknadens parter Unionen, IF Metall Göteborg och Teknikföretagen.

Resultatet av styrgruppens arbete visade att omställningar inom vissa sektorer skulle få mycket omfattande konsekvenser i regionen, främst inom teknikbranschen med fokus på fordonsindustrin. 20 procent av Västra Götalandsregionens sysselsatta fanns inom tillverkningsindustrin. Samtidigt svarar



detta för ca 70 procent av de varslade personerna för oktober/november 2008 (7 240 personer av de totalt 10 500). Detta innebar att var tjugonde person inom tillverkningsindustrin varslats under dessa två månader. Huvuddelen av de varslade var anställda inom regionens fordonsindustri och dess underleverantörer. Arbetsförmedlingens prognos för 2009 angav att störst nedgång i landet gällde Västra Götalands län med dess stora inslag av bilindustri. En genomgång av Fordonskomponentgruppens 300 företag visar att omställningen inom fordonsindustrin återverkar på de mest skilda branschområden som vanligen inte förknippas med bilindustrin.

Under förprojekteringen gjordes en undersökning bland uppsagda inom fordonsindustrin och genom enkäten skapades en bild av målgruppens bakgrund, förhoppningar och önskemål om framtiden. Enkäten visar att det finns ett önskemål om olika typer av utbildning för majoriteten av dem som besvarat enkäten, 80 % har gymnasium som högsta slutförda utbildning. Utifrån denna analys av problem, behov och önskemål har projektet VästKraft utvecklats.

#### **Projektets ambitioner att göra skillnad**

VästKraft skapades för att möta krisen inom teknikintensiva företag genom attraktiv kompetensutveckling så att omställning och utveckling var möjlig även under kris och lågkonjunktur. Projektet skulle leda till att yrkesverksamma och varslade inom teknikbranschen fick kompetensutveckling som bildade grund för arbetskrafts- och kompetensförsörjningen inom branschens framtida utveckling. De metoder som projektet utvecklade skulle kunna användas som kontinuerligt inslag i företags/organisationers utvecklingsarbete och kunna appliceras på alla branschområden.

Ambitionen var att arbetsformerna skulle bilda en långsiktig grund för samverkan kring vuxnas lärande inom regionen. All kompetensutveckling skulle vara flexibel och efterfrågestyrd av näringslivet. Fokus skulle ligga på att fylla glappet mellan den kompetens som efterfrågas i företaget och den kompetens som individen besitter. Detta utifrån att parterna skulle stå som garantier och ge legitimitet för kompetensutvecklingsinsatserna. Erfarenheter av kompetensutveckling i samband med kris i en regional kontext men med fokus individrelaterade insatser, skulle leda till att hantera kriser bättre i framtiden genom stärkt samverkan mellan projektets aktörer.

Vägledande i projektet har varit ESF:s programkriterier; samverkan och strategiskt påverkansarbete.

#### **Samverkan**

En av projektets grundförutsättningar har varit att ta tillvara samtliga partners kompetens och erfarenhet för framgångsrika insatser under den extrema situation som rådde i Västsverige. Samverkan gjorde det möjligt att tidigt få en helhetsbild av arbetsmarknadsläget. Tillsammans är det möjligt att ta helt andra grepp som effektiviserar, förstärker och ökar kvaliteten på ett sätt som inte är möjligt för projektets samverkansparter var och en för sig. BRG hade med anledning av varslarna i fordonsindustrin upprättat en organisation med överblick över det totala läget inom regionen. BRG:s uppdrag var att koordinera regionens insatser på alla plan så att de blev så effektiva som möjligt. BRG upprättade ett nätverk av kontaktpersoner, vilka tillsammans har en helhetssyn på läget och behovet av olika insatser. Stommen i detta nätverk består av representanter från AB Volvo, Volvo PV, Arbetsförmedlingen, Trygghetsrådet, TSL, Vinnova, Västra Götalandsregionen och Länsstyrelsen samt samtliga fackföreningar inom respektive företag. Göteborgsregionens tretton kommuner har utsett varsin kontaktperson som representerar respektive kommun. En arbetsgrupp mellan BRG och Arbetsförmedlingen har vidare satts ihop som även är kopplad till Företagsutvecklings arbetsförmedlings- och rekryteringsgrupp. Denna samverkan var en förutsättning för att GR kunde ta på sig rollen som projektägare i VästKraft.

Det som skulle göra den stora skillnaden var att genom att tillföra ESF-medel kunna genomföra kompetensutvecklingsinsatser som skulle bidra till att individer, företag och regionen skulle gå starka ur en kris. Det var utifrån dessa ambitioner som målgrupp, målen och aktiviteter för VästKraft utformades.



#### Projektets resultat

Västkraft är ett projekt som erbjudit anställda eller uppsagda inom teknikbranschen kompetenshöjande insatser. Projektet skapades utifrån arbetsmarknadsläget i Göteborgsregionen under hösten 2008, när teknikbranschen tyngdes av varsel och negativa prognoser. Europeiska Socialfonden (ESF) utlyste bidrag till projekt för att möta krisen och VästKraft beviljades 50 miljoner kronor i mars 2009. VästKraft har under två års tid möjliggjort kompetenshöjande insatser för individer i teknikbranschen. Under hösten 2010 blev det bestämt att projektet blir förlängt med tre månader och projektets slutdatum ändrades till 22 juni 2011.

De kompetenshöjande utbildningsinsatserna har riktats mot teknikföretag med koppling till fordonsindustrin. En viktig utgångspunkt i projektet har varit att företagens egna behov ska styra efterfrågan på utbildningsinsatserna, med resultatet att

VästKraft upphandlat och levererat utbildningar inom 22 olika tjänsteområden. *Läs mer i bilagan VästKraft RESULTAT.*

Av VästKrafts utvärdering kan man utläsa att ESF-medel har genom den snabba insatsen mildrat effekterna av nedgången på arbetsmarknaden. Kompetenshöjande insatser har stärkt branscher under lågkonjunktur och lett till en starkare arbetskraft och bättre rustad verksamhet i samband med konjunktursvängingen. Projektet har också påverkat strukturerna för att underlätta vuxenutbildning oavsett i vilken kommun man bor.

#### Sammanfattning av följeforskarnas och utvärderarnas resultat

Projektet har haft två följeforskare, Irja Sandin från PREERA och Anna Aspengren från Aspengren ledareresurser AB, som har följt projektet. Följeforskarna har genomfört fyra följeforskningsrapporter och en slutrapport, dessa finns som en bilaga till slutrapporten under rubriken *Följeforskarrapporter*. En sammanställning av effektstudien utförd av Splitvision Research på uppdrag av VästKraft finns i bilagan *Effektstudie*. Sammanfattningen av följeforskarnas och utvärderarnas resultat är att VästKraft har:

- o nått sina mål
- o levererat de företagen efterfrågade
- o haft en bredd av utbildningar
- o utbildat ca 4500 individer, varav 1000 kvinnor i en mansdominerad bransch
- o inneburit samverkan och strategisk påverkan i regionen
- o varit tillgängligt och jämställt
- o skapat nytta på ett kostnadseffektivt sätt
- o skapat en framgångsrik upphandlingsmodell som redan är vida spridd och använd i andra sammanhang än i VästKraft

#### Alla bilagor finns samlade som ett komplement till rapporten:

- Förstasida med en kort sammanfattning och innehållsförteckning av alla bilagor
- Projektledarrapport
- Nyhetsbrev
- Artiklar i Metro
- Spridningskonferenser
- Företagsrapport - Resultat och insatser för 92 företag
- Följeforskarrapporter
- Effektstudie
- [www.samkraft.net](http://www.samkraft.net)
- [www.vastkraft.org](http://www.vastkraft.org)
- [www.vastkraft.com](http://www.vastkraft.com)
- Jämställdhetsintegrering och tillgänglighet



- Strategisk påverkan och spridning
- Kommunikationsplan
- Media, tidningsartiklar
- Broschyrer
- Spåravagnsreklam
- Filmlista inkl. länkar
- Bok från A & O

### 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.

Nedan följer en sammställning av måluppfyllelsen som återfinns i följeforskarnas slutrapport som återfinns i bilagan i avsnitt *Följeforskarrapporter*.

MÅL	UPPFYLLNAD "Ej- Delvis- Väl- Mycket väl"
<b>PROJEKTMÅL</b>	
3 500 deltagare ska få kompetensutveckling inom VästKraft	Mycket väl
20 % av projektets deltagare ska vara kvinnor (reviderat från 1000 kvinnor)	Mycket väl
Efterfrågestyrd kompetensutveckling från näringslivet	Mycket väl
700 individer ska läsa vidare efter att de deltagit i projektet	Se effektstudier
70 % av de utan anställning ska ha en ny anställning innan projektet är slut	Se effektstudier
100 % av de med anställning ska vara i arbete, varav 25 % ska ha mer kvalificerade arbetsuppgifter	Se effektstudier
50 individer som deltagit i VästKraft ska ha startat företag innan projekttidens slut	Ej relevant
Det ska vara max fyra veckor till "kursstart" efter det att individen beviljats plats i VästKraft	Ej relevant
Ökad entreprenöranda i regionen	Se effektstudier
Nöjda deltagare	Se effektstudier
<b>MÅL KOPPLADE TILL ESF'S PROGRAMKRITERIER: "SAMVERKAN" OCH "STRATEGISK PÅVERKAN"</b>	
Ökad samverkan i det strategiska arbetet med vuxnas lärande inom Göteborgsregionens kommuner	Delvis
Ökad samverkan mellan regionens alla aktörer; företag, utbildningsleverantörer och vuxenutbildning	Delvis
En gemensam grund kring väglednings-, validerings- och utbildningsinsatser i regionen	Ej
Att VästKrafts modell blir applicerbar för andra branscher och andra regioner	Väl/ Mycket väl
Aktivt deltagande på strategiska mötesforum och med angränsande projekt i regionen (tillägg)	Väl/ Mycket väl
Kontinuerlig kommunikation och strategisk informationsspridning i regionen (tillägg)	Väl/ Mycket väl
<b>ESF'S HORIZONTALA KRITERIER</b>	
Jämställdhet (angivet som diskrimineringsgrund)	Väl
Tillgänglighet	Väl



Projektets syfte innebar att yrkesverksamma inom teknikbranschen skulle få kompetensutveckling som grund för arbetskrafts- och kompetensförsörjningen inom branschens framtida utveckling. Inom ramen för projektet skulle kompetensförsörjningsmetoderna vara ett kontinuerligt inslag i företags/organisationers utvecklingsarbete och kunna appliceras på alla branschområden.

Ambitionen var att arbetsformerna skulle bilda en långsiktig grund för samverkan kring vuxnas lärande inom regionen även efter projektets avslutande, då Göteborgsregionen utgör en sammanhållen arbetsmarknadsregion. Utgångspunkten i VästKraft har varit att all kompetensutveckling ska vara efterfrågestyrd av näringslivet. Projektets samverkande aktörer har ansvarat för olika delar i processen och främst varit viktiga dörröppnare som möjliggjort VästKraft under projektets genomförande.

Projektet har skapat en aktuell behovsbild hos företaget som legat som grund för upphandling, planering, genomförande och uppföljning av kompetensutveckling samt individuell coaching och studie- och yrkesvägledning. Fokus har varit på att fylla glappet mellan den kompetens som efterfrågas i företaget och den kompetens som individen besitter, utifrån att parterna står som garantier och ger legitimitet för kompetensutvecklingsinsatserna.

I ansökan hade projektet VästKraft definierat två målgrupper.

- 1) Den ena målgruppen var personer som var sysselsatta inom tekniksektorn men i riskzonen att bli varslade.
- 2) Den andra målgruppen var personer som blivit uppsagda.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att projektet har varit framgångsrikt eftersom man har nått de flesta målen med marginal. Några mål och aktiviteter har av olika skäl tagits bort, något som har skett i samråd med ESF. De borttagna målen har främst varit kopplade till målgrupp 2 som varit en svårtolkad målgrupp i krisens spår, där varsel duggade tätt. Förutsättningar för aktiviteter i samband med denna målgrupp förändrades när ESF förtydligade att individer fick vara uppsagda dock inte arbetslösa då de startat en utbildning inom VästKraft.

Nedan följer en sammanställning av effektstudien utförd av Splitvision Research. Rapporten avser att presentera resultatet av effektundersökning gällande deltagare i projektet VästKraft. Resultatet baseras på frågor som deltagarna har haft möjlighet att besvara; dels nulägesfrågor i pappersform vid starten av insatsen och dels effektfrågor i en webbenkät som gick ut hösten 2010 och våren 2011. Nedan finns en kort sammanfattning av måluppfyllelsen sett till VästKrafts projektmål som mäts i effektundersökning:

	Uppnått	Delvis uppnått
100 % av deltagarna i målgrupp 1 ska vara i arbete	✓	
25 % av deltagarna i målgrupp 1 med anställning ska ha mer kvalificerade arbetsuppgifter efter projektets slut		✓
Minst 70 % av deltagarna i målgrupp 2 ska ha ny anställning		✓
700 av 3 500 (20 %) deltagare (både målgrupp 1 och 2) ska läsa vidare i någon form		✓
Entreprenörsandan bland deltagarna ska öka	✓	
50 personer ska ha startat nya företag		✓
Deltagarna ska vara nöjda	✓	



*Förtydligande och sammanfattning av effektstudien*

Projektet VästKrafts mål som följs upp i Splitvision Research effektundersökning har riktat sig till projektdeltagare som deltagit i kompetensutvecklingsinsatser. Syftet med kompetensutvecklingsinsatserna var att de skulle bidra till att deltagarna bibehöll eller skapade meningsfulla sysselsättningar och i huvudsak anställningar men även fortsatta studier och egenföretagande som kan vara en lösning för en region i lågkonjunktur.

Studien lämnar ett visst tolkningsutrymme. Målen gällande entreprenörsandan och deltagarnas nöjdhet är vagt satta och därför svåra att bedöma. Det är också viktigt att komma ihåg att målen formulerades utifrån att målgruppen skulle vara tudelad och inkludera både individer med anställningar i riskzonen (målgrupp 1) och uppsagda individer (målgrupp 2).

*Sysselsättning (mål 1-4 i tabellen ovan)*

Sett till sysselsättning anser Splitvision Research att målet att 100 % av deltagarna med anställningar (målgrupp 1) ska vara i arbete är uppnått. 98 % av deltagarna i målgrupp 1 uppger att de arbetar, vilket är så nära full sysselsättning som man kan komma, enligt Splitvision Researchs utgångspunkt. Detta eftersom det på alla arbetsmarknader alltid finns en viss nivå av arbetslöshet (kallad friktionsarbetslöshet). Den andra delen av detta mål är att 25 % av deltagarna med arbete ska ha mer kvalificerade arbetsuppgifter efter projektets slut. I effekt-undersökningen är det 10 % som upplever att de har fått mer kvalificerade arbetsuppgifter, vilket innebär att målet inte är uppnått. Om man ser till målet i ett vidare perspektiv anser dock Splitvision Research att man också kan räkna med de 31 % av deltagarna som uppger att deras befintliga arbetsuppgifter är mer intressanta efter insatsen (vissa av dessa svarande kan sammanfalla med svaren gällande att ha fått mer kvalificerade arbetsuppgifter).

Gällande uppsagda deltagare (målgrupp 2) har målet, att 70% ska ha ny anställning, inte uppnåtts. Av dem som var uppsagda före eller under insatsen uppger 47 % att de arbetar idag. Här vill Splitvision Research dock uppmärksamma att ytterligare 16 % av målgrupp 2 uppger att de studerar idag. Det är alltså totalt 62 % av målgrupp 2 som har en sysselsättning som kan anses meningsfull ur ett tillväxtskapande perspektiv.

Sett till fortsatta studier så svarar 2 % av samtliga deltagare att de studerar idag. Det är ytterligare 13 % som har svarat att de tror att de kommer att studera inom en treårsperiod eller att de redan gör det idag. Målet här var att 700 av 3 500 (20 %) deltagare (både målgrupp 1 och 2) ska läsa vidare i någon form efter insatsen. Detta mål skrevs dock innan förutsättningarna för målgrupp 2 förändrades, och sett till att hela målgrupp 1 enligt det första målet ska vara i arbete är detta mål betydligt svårare att nå efter denna förändring.

*Entreprenörskap (mål 5-6 i tabell ovan)*

Splitvision Research gör bedömningen att målet att öka entreprenörsandan bland deltagarna har uppnåtts. Andelen som har svarat jakande på någon av entreprenörsfrågorna är som minst knappt en tredjedel, vilket får anses tyda på att insatserna gett positiva effekter.

Det kvantitativa målet att 50 personer ska ha startat nya företag har dock inte uppnåtts. Detta är troligen en kombination av lågkonjunkturen och att prioriteringarna gällande målgrupp 2, som





troligen har varit mer benägen att starta eget, förändrades.

*Deltagarnas nöjdhet (mål 7 i tabell ovan)*

Eftersom målet kring nöjdhet inte är vidare definierat är denna måluppfyllelsen något svårtolkad. Dock har ca sju av tio deltagare uppgett att de är nöjda med kompetensutvecklingsinsatsen som VästKraft erbjudit så därför kan detta mål bedömas som uppnått. Resultatet visar på tydliga resultat mellan arbetsgivares delaktighet och insatsens effekter. Både de deltagare som uppger att de har arbetsgivare som arbetar aktivt med kompetensutveckling och de deltagare som uppger att de har arbetsgivare som har satt mål för insatsen upplever högre måluppfyllelse, är mer nöjda och anser att de arbetsmässiga effekterna är större. Kvinnor uppger i högre grad än män att deras arbetsgivare inte satt några mål för deras kompetenshöjande insats.

*Vad anser deltagarna att de har uppnått genom att delta i Västkraft kompetensutvecklingsinsatser?*

Enligt Splitvision Research effektstudie är de vanligaste målsättningarna hos deltagarna att kunna göra sina arbetsuppgifter bättre, personlig utveckling samt utvecklas så att man kan få andra arbetsuppgifter på sin arbetsplats. Det är 89 % av deltagarna som upplever att de uppnått eller delvis uppnått sina mål.

De flesta deltagare upplever att de har fått samma möjligheter. Generellt anser deltagarna att de har blivit lika behandlade under kompetensutvecklingsinsatsen. Kvinnor anser dock i högre grad att insatsen har varit användbar och de är även i högre grad nöjda i jämförelse med män.

Gällande uppfattningen av insatsens effekt särskiljer sig deltagare med annat modersmål än svenska i det att de generellt är mer positiva. De upplever exempelvis i högre grad att insatsen har haft stor betydelse när det gäller att få arbete, att få behålla sitt arbete, att få mer kvalificerade arbetsuppgifter, samt att få nya och intressanta arbetsuppgifter.

Majoriteten är positiva till liknande kurser. Det är 95 % av deltagarna som tror att de kommer att delta i en kompetensutvecklingsinsats de närmaste tre åren, varav 31 % tror att de kommer att delta i en kurs liknande den de deltog i hos VästKraft de närmaste tre åren.

**Långsiktiga effekter**

En effekt av projektet är att många företag i regionen blev medvetna om att arbeta med långsiktig strategisk kompetensförsörjning vilket har lett fram till ett nytt ESF-projekt vid namn Avanto där BRG är projektägare. De långsiktiga effekterna av detta är att regionen på sikt kommer att vara bättre rustade i samband med lågkonjunktur.

En annan långsiktig effekt är att VästKraft har fördjupat samarbetet med redan goda samverkanspartners på ett sätt som innebär att strukturer och samverkansmodeller kommer att snabbt kunna mobiliseras och utvecklas vid behov i framtiden. Detta är en viktig aspekt för regionens tillväxt.

VästKraft har också utvecklat och förberett vägen för samarbete och nya perspektiv kring Vuxenutbildning som är till stor vinst för både individen men också för regionen. Det goda samarbetet inom ramen för vuxenutbildning under projektet har varit mer omfattande än någonsin. Vilket kommer att ge effekter på lång sikt.



#### Projektets lärande, internt och externt

Från intervjuerna med styrgruppen som följeforskarna gjort framgår att man är stolt över VästKraft och att projektet inneburit en bekräftelse på att samverkanspartners klarar av att åstadkomma saker tillsammans som är till gagn för regionen. Projekt som VästKraft pekar också på behovet av samarbete över kommungränser när det gäller vuxenutbildning. Till exempel behöver det faktum att ett företag ligger i en kommun inte betyda att de anställda bor där. Eftersom VästKraft kunnat förvalta en egen budget för utbildningar har man inte behövt ta hänsyn till vilken kommun folk bor i, sett i förhållande till vilken kommun de arbetar i. Detta är en utmaning som Vuxenutbildningen måste hantera om de ska kunna fortsätta arbeta med företagen i VästKrafts fotspår. Utöver detta har mer än 4500 individer på ett 90-tal företag deltagit i kompetensutveckling, vilket är positivt för både individ och företag men de långsiktiga effekter är svåra att mäta eller bedöma.

Det finns en mängd lärande i projektet. Nedan följer några generella punkter i korthet om VästKraft:

- I upphandlingsförfarandet lyckades VästKraft tack vare processen med förnyade konkurrensutsättningar leverera exakt det som varje företag var i behov av. Denna process gav också möjlighet att påverka utbildningsinsatserna inom områden som teknikutveckling, miljöaspekter, jämställdhetsaspekter och kvalitet.
- Det hade varit värdefullt med en mobiliseringsfas för att mer strategiskt kunna arbeta med att bygga upp projektorganisation, kommunikation och gemensamma målbilder.
- Arbetssättet med leverantörerna har präglats av en öppen dialog mellan alla, samt av snabb och tydlig kommunikation.
- Arbetssättet med företagen har präglats av i första skedet få och strategiska insatser för att vinna andra företags gillande och därmed åstadkomma vidare utveckling.
- Modell VästKraft är en enkel modell för arbetssätt kring kompetensförsörjning som gett goda resultat. Modellen ser till helheten.
- Projektets positiva resultat visar att det funnits ett behov av projektet och att ESF-medel har kommit till nytta på ett kostnadseffektivt sätt.
- En bieffekt av projektet är att även leverantörer som utförde kompetensutvecklingsinsatser under projektet fick sysselsättning och uppdrag då det normalt sätt under lågkonjunktur satsas mindre på kompetensutveckling.
- Projektet har inspirerat företagen till kompetensförstärkning och ökat förståelsen för vinsterna i att satsa på ny kunskap för att gå starka ur en kris och snabbt vara på banan när konjunkturen svänger.

- En viktig lärdom är vikten av det breda och stabila partnerskap som stått bakom VästKraft. Man kunde samla sig i en tidig fas av den senaste konjunkturskrisen, fatta beslut om gemensamt framtagande av ESF-ansökan och sedan stå bakom det gedigna arbete som genomförts under den drygt tvååriga projektiden. Detta är en framgångsfaktor att ha i minnet nästa gång ekonomin svajar i regionen och extra ordinära insatser krävs, säger Börje Rådesjö, projektägare på GR.

Nedan presenteras i korthet VästKrafts erfarenheter kring kompetensförsörjning inom ramen för projektet. Detta särskilt med anledning av ambitionen att arbeta med målgrupp 2 uppsagda deltagare, vilket visade sig vara en utmaning i relation till hur verkligheten ser ut under lågkonjunktur och ESF målgruppsfokus inom PO1.

- *Kompetensförstärkning för specifik konkurrenskraft.* Företagens önskemål om kompetensutveckling för de anställda. VästKraft lyssnade in företagens önskemål och organiserade kompetensutveckling utifrån dessa, tillsammans med leverantörer med ramavtal.
- *Kompetensförstärkning för mobilitet.* Företagens önskemål om kompetensutveckling för varslad personal. VästKraft lyssnade in individernas önskemål och organiserade kompetensutveckling



utifrån dessa, tillsammans med leverantörer med ramavtal.

- *Kompetensförstärkning för evolutionär rekrytering.* Företagens önskemål om kompetensförstärkning vid rekrytering. VästKraft lyssnade in företagets önskemål och organiserade en unik rekryteringssituation med direktkontakt mellan arbetssökande och företag. Därmed skapades en större chans till anställning för de arbetssökande som deltog i kompetensutvecklingsinsatsen. Speciellt i de fall där företag söker efter ny personal via arbetsförmedlingen.
- *Kompetensförstärkning för generell konkurrenskraft.* Utbildningsleverantörernas erfarenheter av olika utbildningar ger ytterligare en bild av vilka insatser som är aktuella och efterfrågade.
- *Organisering för kompetensförstärkning.* Projektet har utarbetat nya och spännande arbetssätt tillsammans med studievägledare och AF för att nå personer som blivit uppsagda från teknikbranschen. Projektet sökte aktivt kontakt med teknikföretag med intresse av att nyanställa när projektet kom i kontakt med arbetssökande med rätt kompetens. Detta arbetssätt innebär att AF kan ge de som saknar anställning ett aktivitetsstöd för att kunna försörja sig, samt tillgång till en praktikplats under en tidsbegränsad period. Exempel från projektet är flera insatser inom el- och gasbranschen där VästKraft blandade anställda och personer utan anställning. Detta ledde till att de utan anställning fick en handledare på företaget, att de lärde känna varandra och således skapade en hög acceptans. Praktiktiden blev värdefull då den i de flesta fall mynnade ut i en anställning.

#### **Avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten**

Syftet med förlängningen av VästKraft var att de tre extra månaderna skulle öka projektets möjligheter att nå målet att andelen kvinnor som nås av insatserna ska uppgå till 20%. Dessutom krävdes de extra månaderna för att bibehålla den höga kvalitet som projektet genomgående har haft, där enbart rätt insats till rätt person förmedlats. Om en förlängning kunde möjliggöra att denna kvalitet skulle bibehållas projektet ut, skulle detta innebära att de deltagande företagen med största skulder sannolikhet fortsätta vara mycket nöjda med VästKraft och ESF. Om projektet hade avslutats vid beräknat datum (2011-03-22) hade inte alla företag hunnit få ta del av de insatser som de hade behov av och ansökt om.

I samband med förlängningen utökades också budgeten för spridning av resultat. Detta med tanke på att VästKraft i ännu större utsträckning har önskat sprida projektets lärdomar både i Sverige och Europa. Med anledning av detta har en lättillgänglig hemsida byggts. Sidan är även översatt till engelska för att underlätta spridning i Europa. I spridningssyfte har VästKraft även producerat projektets flyer "Kugghjulet", produktbladet VästKraft, en resultatsbroschyr samt VästKrafts effektstudier. Som en konsekvens av förlängningen ökades också budgeten för löner med ca 940 000 kr eftersom tjänsterna förlängdes med tre månader.

#### **Spridning**

Annons, broschyr, web m.m.: 570 000 kr

Spridningskonferens: 220 000 kr

Studiebesök och konferenser: 100 000 kr

Möteskostnader: 5 000 kr



Löner

Målgrupp

Administratör 3 månader: 102 900 kr

Projektledare 3 månader: 205 500 kr

Koordinator 3 månader: 120 600 kr

Administration och ekonomi

Redovisningsekonom 3 månader: 63 900 kr

Information och marknadsföring

Web: 89 400 kr

Spridning

Inåt: 178 800 kr

Utåt: 178 800 kr

Löner totalt: 939 900 kr

Alla kostnader totalt: 1 834 900 kr

## 19 Arbetssätt

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.

### Huvudsakliga arbetssätt för VästKraft

- VästKrafts ansökan har skapat riktlinjen under projektets genomförande
- Företagen har formulerat sina behov kring kompetensutvecklingsinsatser genom kartläggning
- Upphandling har skett på allt som skulle levereras inom ramen för projektet
- Ramavtal med ett antal leverantörer har skapat en bred ram och inom den har vi arbetat med metoder kring förnyad konkurrensutsättning
- Logistiken kring upphandlingen har varit tidskrävande men har gett full utdelning i form av skräddarsydda utbildningar som lett till kompetenshöjning för både individ och företag
- Projektet har mätt genomförda kompetenshöjande insatser på individnivå
- Följeforskare har följt och utvärderat projektets insatser
- Spridning av goda resultat har skett i många olika sammanhang

### Utbildningsinsatser kortfattat i siffror:

Antal kurser: 455

Antal kursplatser: 9125

Antal kurstimmar: 157 037



Snittkostnad per kurstimme: 247 kr

Snitt kostnad per individ: 8412 kr

Total kostnad: 37 894 718 kr

Läs om alla utbildningsinsatser som har genomförts på 92 företag i bilagan, *Företagsrapport – Resultat och insatser 92 företag*

Projektets framgångsfaktorer bottnar i hur projektet:

- Nått företagen
- Arbetat tillsammans med företagen
- Studier kring resultatet och effekter av utbildningsinsatser med mera

När projektet startade i mars 2009 blev den första uppgiften att identifiera vilka företag som var i behov av kompetensutveckling som låg i linje med projektet. Under rubriken målgrupp i ansökan till ESF står "Deltagarna finns företrädesvis inom Göteborgsregionens teknikområden med fokus på fordonsindustrin och dess underleverantörer." Ett första steg var därför att utifrån detta arbeta fram en kriterielista att använda för en första prioritering av de företag som sökte sig till projektet. Listan togs fram av projektets beredningsgrupp, där samverkanspartnerna fanns representerade. Beslut om listan fattades av styrgruppen.

Kärnan i VästKrafts arbete har varit de deltagande företagens behov. Dessa har styrt projektets insatser och en av utbildningsplanernas viktigaste uppgifter har varit att samla in, sammanställa och i vissa fall prioritera bland dessa behov. Behoven har sedan preciserats och beskrivits i underlag för att upphandla kompetenshøjande insatser.

VästKraft har inte haft några fördefinierade företag eller kompetensbehov. Företagens kompetensbehov har därför stämts av och uppdaterats kontinuerligt under hela projektetiden. Viktigt i det arbetet har varit den nära relation som VästKrafts två utbildningsplanerare har skapat till sina kontaktpersoner på företagen, där ständiga besök, mail och telefonsamtal lagt grunden för ett bra resultat.

Många av företagen som deltagit i VästKraft har färre än 50 anställda och har inte haft någon stor personalavdelning med vana att jobba med kompetensplaner. VästKrafts över 90 företag har alla valt olika kombinationer av kompetenshøjande insatser. Alla företag har lämnat in förteckningar över sina kompetensbehov. I princip har alla behov utvecklats till insatser inom VästKraft.

Nedan finns några av de insatser VästKraft utfört för att nå företag:

- Lista över företag i branschen, sammanställt av projektets samverkanspartner. Dessa företag kontaktades via mail och telefon
- Näringslivsansvariga i GR-kommunerna fick information om projektet för vidare spridning till företagen i respektive kommun
- Utbildningsleverantörerna har bidragit till att sprida information om projektet till sina nuvarande och potentiella kunder
- Fackförbundens tidningar och informationsträffar har använts för informationsspridning
- Utskick med uppföljande telefonsamtal har genomförts
- Utskick har gjorts tillsammans med Teknikföretagen
- Annonser i kollektivtrafiken och i Metro

VästKrafts utbildningsplanerare har lärt känna alla de medverkande företagen genom personliga möten, där företagsrepresentanter och ofta även fackliga representanter deltagit i ett första möte. En av de viktigaste uppgifterna i arbetet med företagen har varit att få fram med budskapet att det kan vara enkelt att ta del av EU-medel samt att projektet haft till uppgift att vara till hjälp och serva med



bra lösningar för företagen, utifrån deras behov.

VästKrafts utbildningsplanerare Lotta Malm säger såhär om arbetet med företagen:

- Vi har inte kunnat tala om för företagen vad deras behov är, det måste komma från dem själva, inifrån organisationen. Det är inte alltid enkelt, och speciellt inte i en tid av kris, att forma sin plan för framtiden och få tid och kraft över till att tänka strategiskt och rusta sig med rätt kompetens. Vi har försökt att möta de olika företagen i den situation de befinner sig i just där och då, och ta diskussionen framåt därifrån.

- Då våra två år som projekt inleddes med nedgång i industrin och avslutades med uppgång, har det varit nödvändigt för oss att hela tiden se hur företagens situation förändrats och anpassa vårt direkta samarbete, och även till viss del vårt utbud, efter det. Ett sådant arbetssätt är tidskrävande och mycket energi måste läggas på att odla relationerna till både företag och leverantörer. Det har varit utmaningen och även det som gjort att vårt projekt har nått de mål som är direkt kopplade till våra målgrupper.

- VästKrafts mål att 20 procent av deltagarna skulle vara kvinnor har inget företag missat. Vi som utbildningsplanerare har ständigt lyft frågan på företagen och det har bidragit till att vi slutat på ett resultat kring 22 procent. Detta mål har inte varit utifrån företagens behov, utan ett projektmål. Siffran 20 procent kommer från statistik från de fackliga organisationerna; andelen anställda kvinnor i företagen är ca 20 procent.

### Upphandling

När ett företag lämnat in detaljer kring ett kompetensbehov har utbildningsplaneraren upphandlat en insats utifrån det. Vissa företag har lämnat in hela sitt kompetensbehov på en gång, medan andra inkommit med behov löpande. Insatserna har varit skräddarsydda utifrån företagens behov, men vissa efterfrågade behov har ändå varit återkommande från flera företag och då har deltagare från olika företag deltagit på samma utbildning. Att möta personer från andra företag i branschen har varit mycket uppskattat av deltagarna. De insatser som efterfrågats av många företag har upphandlats och publicerats som ett kursutbud på VästKrafts hemsida, där företagen enkelt kunnat anmäla sina medarbetare utan att ha registrerat behovet hos VästKraft på förhand.

Det skiljer sig åt i fråga om hur långsiktigt företagen har sett på sitt kompetensbehov. De flesta företag har planerat för cirka ett år framåt, i alla fall i början av projektet. Hos många företag blev VästKraft räddningen på ett uppdämt behov av kompetensutveckling, som inte kunnat finansieras under de senaste åren. Utöver det har runt 15 av VästKrafts 90 företag fördjupat sig ytterligare och tänkt mer strategiskt framåt. I dessa företag har VästKrafts utbildningsplanerare haft kontakt med ledningsgruppen eller vd.

### HR nätverk

Många personalansvariga som utbildningsplaneraren träffat under projektets gång uttryckte att de känner sig ensamma och saknade bollplank i sin roll, vilket blev extra tydligt under krisen. De flesta av VästKrafts företag har ingen stor personalavdelning och oftast endast en eller två personer som hanterar personalfrågor. Idén väcktes att starta ett nätverk för dessa personer. VästKraft upphandlade denna insats, vars mål var att ge ökad kunskap inom områden som berör HR-personalens vardagliga arbete samt möjlighet till ett nätverk mellan VästKrafts företag, som kan leva vidare efter projektets slut för att dela idéer, erfarenheter och eventuell samordning. Nätverket har i samverkan med projektet IKIV samlat 15 personer som haft fem träffar i workshopform. Temat för träffarna har varit:

1. Vad var det egentligen som hände i fordonsbranschen?
2. Rekrytera och introducera: talent management i fordonsbranschen – hur attraherar och behåller vi talangerna?
3. Behålla, utveckla och avveckla: strategisk kompetensförsörjning i en värld av kvartalsrapporter – hur går det ihop?



4. Nätverk och reflektion: härifrån och till framtiden...
5. Deltagarnas eget val: introducera medarbetare, rekryteringsprocessen och rehabiliteringskedjan

Vid den sista träffen bestämdes att nätverket kommer att fortsätta, utan inblandning från VästKraft vilket är en positiv effekt av projektet.

#### **Metoder, utbildningar och andra aktiviteter som använts i Västkraft**

Ett projekt som sysslar med kompetenshöjande insatser har två stora grupper av aktörer som ska matchas med varandra; dels företag som ska ta del av utbildning och dels företag som ska leverera utbildning. Beroende på om projektägaren är en offentlig eller privat aktör gäller olika regler för hur utbildning köps in. I samband med ESF-bidrag ska man också ta hänsyn till lagen om offentlig upphandling (LOU). Den svenska lagen om offentlig upphandling bygger på gemensamma EU-regler om upphandling. Lagen ändras, varför det är viktigt att alltid ha uppdaterad information. Det går inte att kopiera gamla dokument eller andras arbetssätt utan att först stämma av om dessa är i enlighet med gällande lagstiftning. Bara under de två år som VästKraft funnits har lagen hunnit ändras. På Konkurrensverkets hemsida, [www.kkv.se](http://www.kkv.se), finns alltid den senaste informationen om LOU. Alla projektets mallar som tagits fram kring upphandlingen hittas här:

<http://www.vastkraft.com/upphandling/us06.php>

Under projektets inledande fas visste projektgruppen inte exakt vilka utbildningar som skulle köpas under projektets två år. Den mest passande modellen för upphandling blev därför "Ramavtal med förnyad konkurrensutsättning". Det innebär att ramavtal skrivs med ett antal leverantörer, inom övergripande områden. Inför varje avrop (förnyad konkurrensutsättning) från avtalet ska sedan alla med avtal inom det aktuella området inbjudas att lämna anbud på den aktuella utbildningen. Anbudet bedöms och därefter sker en tilldelning av insatsen till en eller flera leverantörer. För VästKraft innebar detta att ramavtal skrevs med 19 utbildningsleverantörer, inom 22 olika områden. Under projektets gång har över 200 förnyade konkurrensutsättningar skickats ut till leverantörerna. I den förnyade konkurrensutsättningen beskrivs följande:

- Målgruppen för insatsen; vilka förkunskaper personerna har och hur många som ska delta
- Önskemål om insatsens omfattning i dagar och om det är en speciell tidpunkt den ska genomföras
- Företagets mål för insatsen
- Önskemål om lärform och upplägg
- Förslag på innehåll, hänvisning till tidigare insatser
- Önskemål om lokaler och material med hänsyn tagen till tillgänglighet och ett könsneutralt bemötande

Förfrågan skickas till alla de leverantörer som har ramavtal med projektet inom det området. När det är bestämt vilken leverantör som ska genomföra en insats tar de kontakt med företaget och bokar in datum som meddelas projektet. Därefter sköter företaget och leverantören kontakten på egen hand.

#### **Följande i metoderna och aktiviteterna gjorde skillnad och ledde fram till det önskade resultatet**

Viktigt att ha med sig från början i arbetet med en upphandling är att det inledningsvis tar mycket tid, samt att det är nödvändigt att låta processen ta tid. Man tjänar på ett grundligt förarbete under hela projektet. VästKrafts upphandlingsprocess startade med en kartläggning i april och de avtal som



sedan skrevs med utbildningsleverantörerna började gälla den 1 november samma år. Under dessa månader jobbade flera personer intensivt med upphandlingen med experter på upphandlingsområdet som stöd i processen.

#### **Vad som hade kunnat göras bättre**

Arbetet att få in företag till projektet tog längre tid än förväntat. Lärdomen är att arbetet med att nå företag bör göras i ett samlat grepp från projektets första dag. Det handlar om att ta fram en försäljningsstrategi och en kommunikationsplan. Det är rimligt att det tar tid att göra ett projekts varumärke känt och för VästKraft tog det ungefär ett år innan projektet var etablerat i regionen och processen där företag tipsar varandra om projektet var igång.

I efterhand kan projektgruppen konstatera att fler nätverk och företagsanslutningar skulle ha kontaktats, men att projektgruppen inte haft kännedom om dessa. De få gånger kontakt upprättades var resultatet av detta framgångsrikt. Om projektet föregås av en förprojektering bör en kartläggning av företag starta redan då, även om de inte behöver namnges i ansökan.

## **20 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?

En av projektets stora vinster är att så många regionala aktörer gick samman för att utveckla VästKraft. Och utifrån det dystra läge som rådde 2008 lyckades man utveckla och på ett flexibelt sätt genomföra projektet med stor kompetensförsörjning i regionen under konjunktursvänging. Under projektets gång har aktörerna haft olika roller men de har framför allt samverkat inom ramen för styrgruppen där man arbetat med att utveckla, fatta beslut, öppna dörrar och spritt information om projektet. Samverkan inom ramen för projektet har varit lärande på många plan för alla inblandade. Man har delat upp deltagande aktörer i två grupper, samarbetsaktörer och samverkanspartners.

Nedan beskrivs samverkanspartners och dess roll och funktion i projektet:

1. GR, Göteborgsregionens kommunalförbund, är samarbetsorganisation för 13 kommuner i Västsverige med totalt 900 000 invånare, varav 55 % bor i Göteborg. GR har etablerat landets mest utvecklade samarbete på utbildningsområdet inom områden som samverkan, läromedel, skolutveckling och skola-arbetslivsfrågor. GR har också en etablerad organisation för metodutveckling, kvalitetssäkring och validering av kunskaper. GR har varit projektägare till VästKraft och har i nära samarbete med styrgruppen rekryterat personal som bildat projektgruppen samt fastställt kriterier för projektgruppens arbete utifrån de förutsättningar som beskrivs i ansökan. Projektet VästKraft har kompetensutvecklat yrkesverksamma som annars riskerat att hamna utanför arbetsmarknaden. GRs syfte med projektet har varit att utveckla och stärka det livslånga lärandet där medlemskommunerna har setts som en resurs i omställningsarbetet som sker i samband med konjunktursvängningar. GR har som projektägare varit ytterst ekonomiskt ansvarig för projektet och upplåtit lokaler för projektgruppen under projektets genomförande.





2. Business Region Göteborg AB, BRG, är ett helägt, icke-vinstdrivande dotterbolag till Göteborgs Kommunala Förvaltnings AB, vilket i sin tur är helägt av Göteborgs Stad. Det övergripande målet är att bidra till hållbar ekonomisk tillväxt, hög sysselsättning samt ett diversifierat näringsliv i Göteborgsregionen. Med anledning av varslen i fordonsindustrin har BRG fått i uppdrag att samordna det så kallade omställningskontoret, ett nätverk av kontaktpersoner som tillsammans har en helhetssyn på läget och behoven som finns. VästKraftsprojektet är ett resultat av detta omställningsarbete. VästKraft har blivit en plattform för att vidareutveckla regional samverkan i samband med konjunktursvängningar. BRG har haft ordförandeposten i styrgruppen och har bidragit till ett värdefullt samarbete. En av BRGs viktigaste funktioner i projektet har varit att öppna dörren till näringslivet och skapa viktiga kontaktytor mellan projektet och företag i regionen. Därmed har BRG bidragit till att projektet har gått att genomföra på en operativ nivå och därmed möjliggjort kompetensförsörjning under lågkonjunktur. Ett nytt samarbetsprojekt har påbörjats där BRG är projektägare och innebär kompetensförsörjning på strategisk nivå och som är en direkt följd av VästKraft.

3. Myndigheten Arbetsförmedlingen, AF, är indelad i 68 arbetsmarknadsområden, varav två utgör Göteborgsregionen. Tilldelade resurser enligt regeringsuppdraget är i sin helhet reserverade för personer som är arbetslösa. Under projektutvecklingen såg man en möjlighet att VästKraft skulle komplettera kompetensutveckling som AF erbjuder med syfte att motverka ytterligare arbetslöshet för berörda grupper. Ett år in i projektet visade det sig att denna ambition var god och viktig utifrån regionens perspektiv, när varsel duggade tätt och kraftig konkuntursvängning rådde. Tyvärr gick det inte att hantera målgrupp 2, med arbetslösa deltagare, inom ramen för ESF-projektets programområde PO1. Orsaken till att detta inte uppmärksammades tidigare är ett missförstånd mellan projektet och myndigheten utifrån var gränsen gick mellan varsel och om man redan lämnat sin arbetsplats. Trots detta finns det många viktiga lärdomar i samverkan som med fördel kan utvecklas och implementeras i ordinarie verksamhet. Ett exempel på detta är samverkan mellan AF och regionens vuxenutbildnings studievägledning. AF har i projektets styrgrupp bidragit med ett värdefullt omvärldsperspektiv kring situationen av arbetslösa i regionen.

4. IF Metall har cirka 400 000 medlemmar, 23 % är kvinnor, 16 % under 30 år och cirka en fjärdedel har utländsk bakgrund. IF Metall organiserar medlemmar inom stora delar av den svenska industrin. Göteborg är landets största avdelning med drygt 22 000 yrkesverksamma och omfattar kommunerna Göteborg och näraliggande kommuner. IF Metall Göteborg har lång erfarenhet av flera lyckade gemensamma projekt tillsammans med Teknikföretagen, AF och Vuxenutbildningen inom GR, bland annat i arbetet för Valideringsdelegationen med att utveckla Valideringsmodeller inom industrin.

5. Teknikföretagen är en arbetsgivarorganisation för fler än 3 400 teknikföretag inom bl. a. telekommunikation, metallindustri, datateknik, bilar och transporter. De betyder mer för utvecklingen än någon annan sektor av näringslivet och är motorn i den svenska ekonomin. Teknikföretagens medlemsföretag står för hälften av Sveriges export och har i Västra Götalands län ca 78 200 anställda och Hallands län ca 6 800, motsvarande 28 % av Sveriges teknikföretag. Visionen är att öka kunskapen om att teknisk kompetens är avgörande för svensk tillväxt. Teknikföretagen har bidragit i VästKraft genom att sprida information till tusentals företag om projektet och om hur de kan ta del av projektets möjligheter.

6. Unionen är Sveriges största privata tjänstemannaförbund med nära 500 000 medlemmar och organiserar även ensamföretagare och medlemmar som startat eget. Region Göteborg har drygt 50 000 medlemmar och omfattar Göteborg och näraliggande kommuner. Unionen arbetar aktivt för kompetensutveckling som ett kontinuerligt inslag i det livslånga lärandet och har i VästKraft bidragit med idéer och information om utbildningar och om kompetensbehoven på företagen. Unionen har bidragit med engagemang och intresse men har inte deltagit i det operativa arbetet. Som en viktig part i sammanhanget har Unionen bidragit i styrningsfasen med att ta fram kriterier för projektgruppens arbete.



7. TRR Trygghetsrådet jobbar med omställningsstöd kopplat till 32 000 företag och 700 000 medarbetare. Huvudmän är Svenskt Näringsliv och PTK. Målet är att skapa förändringskraft hos medarbetare som blir uppsagda på grund av arbetsbrist eller riskerar bli det. TRR har god kännedom om förändringsprocesserna i företag. TRR hade i krisläget som rådde under projektiden inte möjlighet att prioritera arbetet med VästKraft men har funnits med i stygruppen och bidragit med sitt perspektiv på projektet.

8. LO är ett samarbete mellan fjorton svenska fackförbund. LO bildades för över 100 år sedan. LO är en landsomfattande sammanslutning av fackföreningar om omfattar totalt drygt 1,5 miljoner människor. LO finns på nästan varenda arbetsplats i landet inte minst i industrisektorn. Uppdraget är att förbättra arbetslivet och LO förhandlar med arbetsgivarna om löner, arbetsmiljö och arbetstider och för en bättre framtid för oss arbetare. LO har bidragit till VästKrafts styrgruppsarbete med sin dynamik och tyngd som aktör.

9. Sveriges ingenjörer är landets största nätverk för högskoleutbildade ingenjörer. Med cirka 129 000 medlemmar är det ett starkt förbund med stor handlingskraft och resurser att göra nytta. Sveriges Ingenjörer ger medlemmarna handfast stöd i form av råd och hjälp inför löneförhandlingar, vid varsel, uppsägningar och omorganisationer, karriärrådgivning och rådgivning inför studier och arbete utomlands. Många av Sveriges ingenjörer har deltagit i kompetensutvecklande insatser inom ramen för VästKraft.

#### **Samarbetsaktörer**

Ett stort projekt som verkar i en hel region bygger under två år upp många samarbeten. Dessa är och har varit mycket betydelsefulla för projektet och gör förhoppningsvis att lärdomar och arbetssätt från projektet lever kvar efter att projektets avslutats. I början av 2010 var VästKraft med och startade nätverket SamKraft. SamKraft samlar åtta liknande stora ESF-projekt som arbetar med teknikbranschens kompetensutveckling i Västsverige och Blekinge. Förutom detta nätverk har goda relationer även upparbetats med:

- Arbetsförmedlare
- Studie- och yrkesvägledare
- Arbetslivsresurs
- ABF jobb
- Lernia Jobb och karriär
- Vuxenutbildning i GRs 13 medlemskommuner
- VIDE2010

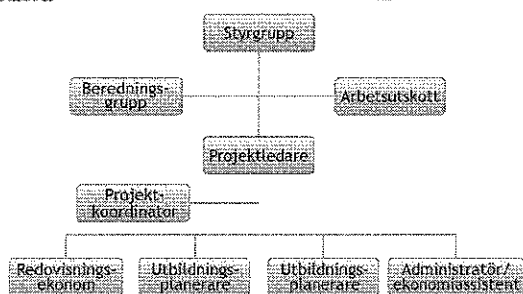
**Projektorganisationens sammansättning och funktion finns på nästa sida.**



Finansiär



Projektägare



**Externa resurser**  
Förteknig: Effekstudie, Upphandlingsbolaget, ESF:s processstöd, Kommunikationstjänster

**Upphandlingsgrupp**

**Målgrupper**  
Förstag  
Uppslagna individer

**Ramlavtalsleverantörer**  
19 utbildningsleverantörer

**Samarbetsaktörer**  
Arbetsförmedlare, studie- och yrkesvägledare, Startkraft, Arbetslivsresurs, ABF Jobb, Lärna Jobb och Karriär, Vuxenutbildning i GRs 13 medlemskommuner, Nätverket Samkraft, projektet VIDE2010

**Samverkanspartner**  
Almega, Arbetsförmedlingen, BRG, IF Metall, LO, Sveriges Ingenjörer, Teknikföretagen, Trygghetsrådet och Unionen

**Styvergruppen har bestått av följande personer:**

- Lennart Alverå, förste ombudsman IF Metall Göteborg
- Krister Andersson, förste ombudsman LO-distriktet i Västsverige
- Jan Elftorp, förvaltningschef Vuxenutbildningen i Göteborg
- Gustav Höjer, avdelningschef arbetsmarknad, GR
- Claes-Göran Ivarsson, regionchef Trygghetsrådet i Göteborg
- Boye Johansson (ordförande), Business Region Göteborg
- Anders Lenhoff, chef för Almaga Väst
- Michael Leufkens, chef för Arbetsförmedlingen i Göteborg.
- Börje Rådesjö, utbildningschef, GR
- Jan Skogum, ombudsman Sveriges ingenjörers Göteborgskontor
- Pierre Svensson, regionchef Unionen Göteborg



- Lennart Österlund, chef för Teknikföretagen region Väst

### Projektgruppen

Att jobba i ett projekt är ofta ett intensivt arbete som ibland kan sakna en arbetsplatsstruktur. Det är därför av största vikt att bygga egna strukturer och ta fram ett arbetssätt inom gruppen. Nedan följer några framgångsfaktorer VästKrafts projektgrupp sett i sitt arbete:

- Ha tillgång till varandras kalendrar elektroniskt
- Projektgruppsmöten på en återkommande tid varje vecka
- Aktivitetsplan för att kunna följa allas arbete
- Utnyttja teknik, till exempel chatprogram, för att möjliggöra möten på distans
- Tillgängliga för varandra i gruppen
- Flexibilitet i roller
- Regelbundna planeringsdagar, på annan plats än kontoret och med chans till social samvaro utanför arbetsmöten

Återkommande rapportering i gruppen har framförallt varit i form av lägesrapporter till ESF varje månad och projektledarrapporter till styrgruppsmöten. Dessa har skapats utifrån en enkel mål- och aktivitetsplan, där projektets koordinator löpande skrivit in alla projektgruppens aktiviteter. Projektarbete saknar ofta system för semestrar och system för att ersätta varandra inom gruppen under kortare perioder. För att möjliggöra detta krävs att varje enskild projektmedlem dokumenterar och strukturerar sitt arbete, för att någon annan tillfälligt ska kunna ta över det. Denna typ av systematisering underlättar också ofta för den enskilda individens löpande arbete.

VästKraft är ett projekt som befunnit sig mitt emellan det offentliga och näringslivet. Detta har också till viss del speglat projektets bemanning, som varit en operativ arbetsgrupp bestående av mellan sex och åtta personer. Att rekrytera utbildningsplanerare med erfarenhet från fordonsindustrin var ett medvetet beslut som visade sig vara lyckosamt eftersom det är viktigt att ha förståelse för hur företagen arbetar och hur de olika underleverantörerna förhåller till varandra och industrin. Samt viktigt att ha kunskap kring hur kompetensanalyser genomförs. Det har också varit viktigt att ha projektmedarbetare med erfarenhet av offentlig verksamhet. Om medarbetarna till ett projekt ska rekryteras internt i organisationen eller extern är alltid en fråga att ta ställning till. Det finns fördelar och nackdelar med båda alternativen.

### Externa resurser

Under projektets två år har externa tjänster köpts in till projektet. Följeforskning och effektstudie upphandlades och planerades i projektets inledande fas, liksom tjänster från upphandlingsbolaget.

Idag finns processtöd från ESF att ta del av, inom fyra områden:

- Jämställdhetsintegrering
- Tillgänglighet
- Strategisk påverkan och lärande
- Projektutveckling

När VästKraft startade i mars 2009 var processtöden helt nya och det fanns inte stora möjligheter att ta del av dem. Därför använde sig projektledaren i inledningsfasen av externt projektledarstöd för att bland annat ta fram organisationsbeskrivning, projektpresentation och processbilder. Det externa projektstödet genomförde också en uppstartsworkshop med projektgruppen. Längre fram i projektet bestämde man sig för att upphandla tjänster från en kommunikationsbyrå, för att ta fram annonser och senare inbjudningar till två konferenser. Likaså har VästKraft köpt in tjänster för att göra filmer för att spridning av projektet och dess aktiviteter.



#### **Upphandlingsgrupp**

Upphandlingsgruppen har bestått av VästKrafts projektledare och en av utbildningsplanerarna. Ytterligare en person med erfarenhet av upphandling från vuxenutbildningsförvaltningen och en person som arbetar med vuxenutbildning hos projektägaren GR, gjorde en punktinsats under utvärderingen av de inkomna anbudena.

#### **Ramavtalsleverantörer**

VästKraft har använt sig av 19 ramavtalsleverantörer. Förutom att leverera efterfrågade kompetenshöjande insatser har leverantörerna fungerat som bollplank för utbildningsplanerarna och bidragit till att projektet spridits bland företag i regionen. Tack vare den goda kompetensen hos leverantörerna har VästKraft som projekt kunnat leverera högklassiga kompetenshöjande insatser.

Samarbetsaktörer och partners beskrivs i början av fråga 5.

## **21 Jämställdhetsintegrering**

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

#### **Jämställdhetsintegrering**

Att arbeta med jämställdhetsintegrering har varit en viktig del i projektet VästKraft. Jämställdhetsintegrering betyder att alla delar av verksamheten ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv.

VästKraft har varit speciellt inriktat på diskrimineringsgrunden kön. Det ska nämnas att det innebär en extra utmaning i en bransch som domineras av ett kön i detta fall män. I ansökan förklaras detta med att en stor andel av de kvinnor som är anställda i teknikbranschen har anställts de senaste åren och därför löper större risk för uppsägningar under krisen. Bland annat skrevs: "Särskilt läggs tonvikt på att behålla kvinnorna inom teknikbranschen så att dessa inte lämnar området och går in i de traditionella kvinnoyrkena, för en mindre könssegregerad och en mer mångfaldig arbetsmarknad." Projektets mål att 20 procent av deltagarna ska vara kvinnor har uppnåtts. Ansökan beskriver hur jämställdhet ska tas med i VästKrafts upphandling: "I upphandling ska krav ställas på att utbildningen och bemötandet av studeranden är jämställt. Vägledare ska göras uppmärksamma på att de bemöter individen på ett könsneutralt sätt.

Under rubriken jämställdhetsintegrering står också "Målet är att öka kunskapen om hur likabehandling främjas och diskriminering motverkas och att kunskap gör att bilden av att vara företagare och entreprenör blir mer attraktivt för alla oavsett kön."

VästKraft har upphandlat en webbportal med fyra e-utbildningar, varav en av utbildningarna fokuserar på jämställdhet, alla företag som finns registrerade hos VästKraft har fått ta del av dessa utbildningar. Tillsammans med portalen har företagen också erbjudits en handledning i jämställdhetsfrågor, med enklare övningar att använda i anslutning till att man genomfört utbildningen. I handledningen finns tips på ytterligare insatser kring jämställdhet som VästKrafts leverantörer kan erbjuda.



#### Jämställdhet

Som står att läsa under området projektansökan har VästKraft varit speciellt inriktat på diskrimineringsgrunden kön. Ett av målen i VästKrafts ansökan är att öka kunskapen om hur likabehandling främjas och diskriminering motverkas. Detta har gjorts på olika sätt.

För att nå målet att 20 procent av projektets deltagarna ska vara kvinnor har utbildningsplanerna lyft frågan vid sina möten med företagsrepresentanter. På så sätt har de kvinnodominerade delarna av företagen deltagit i större utsträckning och frågan har återkommande kommit upp på bordet.

Jämställdhetsintegrering handlar just om att jämställdhet ska vara en del av allt projektet gör och VästKraft har försökt nå dit, till exempel genom:

- Jämställdhet och tillgänglighet som stående punkter på veckomöten
- Redovisa könsuppdelad statistik till företagen och på hemsidan
- Medvetenhet kring vilka personer som framställs i projektets informationsmaterial och på vilket sätt

#### Vad hade kunnat göras bättre?

Jämställdhetsarbetet har mött positiv respons från företagen, men har ändå inte fått ett så stort genomslag. VästKrafts största lärdom är att arbetet med jämställdhet bör starta tidigt i ett projekt och vara en del av övriga insatser. Projektet kom igång sent med jämställdhetsarbetet och har därför inte kunnat marknadsföras på bästa sätt. Många företag känner sig osäkra inom området och behöver därför mycket tid för att ta in informationen och planera insatser kring jämställdhet. Därför har området inte hamnat högst upp på företagens prioriteringslistor. Trots ett lägre engagemang än önskat från företagen, har VästKraft spridit kunskap och väckt uppmärksamhet kring jämställdhetsfrågor. Ett exempel är att VästKraft upphandlat ett koncept om jämställdhet med den så kallade SOL-metoden, från leverantören Lexicon. SOL står för SituationsOrienteratLärande och är ett verktyg som kan användas i många olika situationer och inom olika områden. Till exempel lämpar sig SOL-metoden för att diskutera värderingsfrågor och kompetens.

## 22 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.

#### Tillgänglighet

I VästKrafts ansökan lyfts kravet på tillgänglighet i upphandlad utbildningsanordnares lokaler, samt tillgänglighet i informationsmaterial, fram. Begreppet tillgänglighet delas upp i

- Fysisk tillgänglighet
- Kommunikativ tillgänglighet
- Informativ tillgänglighet

I samtliga kompetensutvecklingsinsatser har hänsyn tagits till projektdeltagare med funktionshinder. Som stöd i tillgänglighetsarbetet har VästKraft utgått från Handisams checklista - Tillgängligt projekt, samt ESF-processtöd. På VästKrafts hemsida står att läsa om hur projektet hanterade jämställdhetsintegreringen i samband med upphandling och en "snitslad bana" kring arbetet kan följas på tre klick <http://www.vastkraft.com/trails/tr2.php>

*Fysiskt tillgänglig verksamhet:* Projektet har använt den kompetens och det stöd som redan funnits i respektive organisation. Arbetsgruppen har haft tillgänglighets- och jämställdhetsintegrering som en stående punkt på mötesdagordningarna för att ständigt uppmärksamma punkterna. Frågor som har ställts ska ha varit besvarade på ett tillfredsställande sätt och har rört bland annat:



- Hissar
- Parkering

En målsättning har varit att det alltid ska vara möjligt för individen att ta sig fram trots eventuellt funktionsnedsättning.

*Kommunikativ tillgänglighet:*

- Hörslingor eller liknande

Vid kartläggning/vägledning ska eventuellt behov av resurser för att kunna höra och delta i diskussioner ha tagits upp. Om behov funnits ska resurser funnits tillgängliga under projektdeltagarens hela deltagande.

*Informativ tillgänglighet:* Vid framtagande av informationsmaterial har projektet tagit hänsyn till alla människors olika behov, oavsett eventuella funktionshinder, för att möta ESF:s krav på tillgänglighet.

## 23 Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

### Regionala prioriteringar i projektet

VästKraft har medvetet arbetat med att möta ESF utlysning 2009-5050004 Strukturell omställning PO1 med bl.a. inriktning mot fordonsindustrin. Detta var en regional prioritering i samband med att projektet utvecklades och ansökan skrevs.

VästKraft som projekt har genom att ägas av GR Utbildning funnits mitt i regionens arbete med vuxnas lärande. Som en effekt av att arbeta med den regionala prioriteringen inom ramen för VästKraft har det parallellt med att projektet har utvecklats uppstått en ny verksamhet; den gemensamma vuxenutbildningen i Göteborgsregionen, GRvux, där kommundeltagande precis som i VästKraft är av underordnad betydelse. VästKraft har influerat detta arbete och skapat kontakter mellan GRvux och företag i regionen, som efterfrågar specifika utbildningar som behövs för att de i framtiden ska ha kompetent arbetskraft.

Under hela projektet har VästKraft funnits med i olika sammanhang och möteskonstellationer som behandlar frågor om vuxnas lärande i regionen. Att jobba gentemot företag och med korta utbildningsinsatser har delvis varit ett nytt sätt att tänka, och det tar tid att ta sig an annorlunda uppdrag när man arbetar utifrån en befintlig organisation, vilket är det vanliga i dessa sammanhang. Det finns intresse för VästKrafts frågor och det gäller att se nya möjligheter och att många gånger organisera verksamheten på ett annorlunda sätt för att få det nya uppdraget att passa in.

Projektgruppen har bland annat informerat och genomfört workshops med vuxenutbildningsansvariga i regionen. Att sprida information om möjligheten att använda EU-bidrag för att arbeta med vuxnas lärande och kompetenshöjande insatser har varit viktigt, framförallt spridningen av information om denna möjlighet till företag.

VästKraft har genom ett enkelt arbetssätt visat på möjligheterna med EU-medel i samband med kompetensutveckling under en svår period av ekonomisk kris i en av regionens starka branscher. Genom att projektet blivit känt i regionen har personer från olika kommuner kontaktat VästKraft för att få råd och hjälp inför arbetet med kompetensutveckling. Några kommuner har till exempel använt sig av VästKrafts ramavtal och andra planerar att göra det framöver.

Tack vare VästKrafts kontakter och inlyssning av företags behov har en ny utbildning på 7,5 högskolepoäng skapats av Chalmers professional education och Statens provningsanstalt i Borås. Ett av VästKrafts företag ansåg att det saknas en påbyggnadsutbildning i test- och mätteknik för



civilingenjörer. VästKraft skapade kontakten mellan företaget och Chalmers professional education, som sedan tog fram utbildningen. Första kursstart var 16 mars och flera av deltagarna kommer från VästKrafts företag.

Under hösten 2010 beslutade VästKrafts samverkanspartner att skriva ytterligare en ansökan till Europeiska socialfonden. Denna utlysning syftade till "att möta aktuella kompetensbehov och samtidigt utveckla arbetsorganisation för ökat lärande och en bättre hälsa på arbetsplatsen på sätt som skapar förutsättningar för långsiktig och hållbar nytta för deltagande individer och arbetsplatser."

Projektet Avanto beviljades drygt 36 miljoner kronor och projektägare denna gång är Business Region Göteborg i nära samarbete med GR. Namnet Avanto står för avancerad tillväxtorganisering och projektet kommer att arbeta för ökad strategisk kompetensförsörjning och kompetenshöjande insatser på små- och medelstora företag i Göteborgsregionen.

40 företag kommer att finnas med i Avanto, varav en tredjedel ska komma från VästKraft. En tredjedel kommer att vara offentliga verksamheter med förändrat uppdrag, alternativt som står inför generationsskifte, och den sista tredjedelen kommer att vara små- och medelstora företag inom tillväxtområden. Avanto ger det västsvenska näringslivet, det vill säga både offentlig verksamhet och företag, en ny möjlighet att nyttja kompetensutveckling som ett strategiskt verktyg. Projektets utgångspunkt är att individens kompetens blir konkurrenskraftig när den stämmer med organisationens behov och organisationen blir konkurrenskraftig när den lyckas att utveckla sina medarbetare. Avanto pågår under två år och startade med en mobiliseringsfas februari-maj 2011.

-----  
**Vad hade eventuellt kunnat göras bättre?**

Det hade varit bättre om ESF inom ramen för den riktade utlysningen också inkluderat målgruppen varslade inom PO1. Denna punkt finns ytterligare utvecklad under fråga nr 12 *Kommentarer och tips*.

## 24 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?

### Strategisk påverkan och spridning

Inom Göteborgsregionen finns en stark tradition av samverkan enligt PPP-modellen, Private Public Partnership. Detta har bidragit till starka gränsöverskridande nätverk som underlättar samverkan mellan privat och offentlig verksamhet i en regional kontext. En väl fungerande samverkan mellan näringsliv och staten samt kommuner inom regionen utgör själva fundamentet för ett framgångsrikt projekt.

Strategisk spridning handlar om att sprida goda resultat och lärdomar från ett projekt. VästKrafts största spridningsinsats är modell VästKraft. Som exempel jobbade VästKraft under projektets första år med att få in deltagande företag till projektet, vilket i sig gav spridning av möjligheten till





kompetensutveckling med EU-medel. Annat spridningsarbete har skett kontinuerligt under projektets gång och har intensifierat under projektets avslutande månader.

VästKraft har haft en spridningsplan för att säkerställa att det är projektets lärdomar som sprids och att så många som möjligt finns med i processen att hitta spridningskanaler.

ESF:s projekthandledning för strategisk påverkan är ett stödmaterial med tips på hur man kan jobba med spridning och vänder sig till alla som deltar i eller organiserar ett projekt finansierat av socialfonden. Materialet kan användas som utgångsläge för resonemang och reflektioner och som checklista för det strategiska påverkansarbetet som gjorts i ett projekt.

Med strategisk påverkan avses också att förändra strukturer, i VästKraft innebär det att insikten om svårigheten att arbeta med målgruppen varslade inom ramen för ESF PO1 blir det som projektet skickar med till myndigheten. Projektgruppen önskar nu att ansvariga på ESF tar den lärdomen vidare för att påverka utvecklingen av kommande programperioder inom strukturfonderna.

VästKraft har i sitt måldokument haft tre mål inom strategisk påverkan och spridning:

- Modell VästKraft
- Aktivt deltagande på strategiska mötesforum och med angränsande projekt på regional nivå
- Kontinuerlig kommunikation och strategisk informationsspridning i regionen

VästKraft har även haft två övergripande mål för främjande av samverkan:

- Ökad samverkan i det strategiska arbetet med vuxnas lärande inom Göteborgsregionens 13 kommuner
- Ökad samverkan mellan regionens alla aktörer; företag, utbildningsleverantörer och vuxenutbildning

Målen inom strategisk påverkan har i mångt och mycket kommit att leda till samverkansmålen. VästKraft har under hela projektet jobbat med att påverka strukturen kring vuxnas lärande i regionen. Under hela projektet har det funnits löpande spridningsaktiviteter, såsom ett nyhetsbrev per månad, en kontinuerligt uppdaterad hemsida samt broschyrer och produktblad att dela ut. Utöver detta har VästKraft arrangerat och deltagit vid ett antal större evenemang, samt tagit fram annonsmaterial.

SpeL är ESF:s processtöd för strategisk påverkan och lärande. De hjälper kostnadsfritt projekt med att utveckla metoder för lärande, stimulerar lärprocesser på regional nivå och kan stötta projekt i resultatspridningen. SpeL har fungerat som sammankallande för nätverket SamKraft, som VästKraft funnits med i. Det blir en massiv samlad kraft som åstadkoms när åtta stora projekt talar med gemensam röst. De har samlad kunskap om hur man kan tillgodose teknikbranschens behov av kompetensutveckling. Tillsammans har de arbetat med vuxnas lärande i 236 företag i teknikbranschen - från de största jättarna till de små underleverantörerna. Det ger också möjlighet till påverkan på strategisk nivå.

Upphandlingsmodellen för skräddarsydd kompetensutveckling som VästKraft har utvecklat har blivit en succé och är redan nedladdad från hemsidan, använd och spridd till många andra aktörer i landet, vilket också innebär en spridning av projektet.

Alla filmer, konferenser och annonser kan man läsa mer om i projektet bilaga Strategisk påverkan och spridning samt på projektets hemsida, [www.vastkraft.com/spridning/index.php](http://www.vastkraft.com/spridning/index.php)

#### **Projektledarens tankar kring spridning och påverkan**

-VästKraft har gått framåt under två års tid och möjliggjort ca 4500 kompetenshöjande insatser för individer på drygt 90 företag inom teknikbranschen. Ur ett jämställdhetsperspektiv har projektet lyckats hålla samma snittkostnad oavsett kön vilket är mycket glädjande. Efter utbildningsinsatsen



ser mer än varannan individ förbättringsområden på sin arbetsplats och var tredje tror att deras arbetsgivare i högre grad värdesätter det arbete de gör idag efter kompetensutvecklingsinsatsen. Nu är min förhoppning att VästKrafts arbete kan leva vidare och skapa fler ytor och bättre förutsättningar för det livslånga lärandet, säger Magnus Kallenberg, projektledare VästKraft.

## 25 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?

### Extern utvärdering, följeforskning och effektstudie

#### Följeforskning

I projektet VästKraft ingår extern följeforskning som inkluderar processutvärdering och uppföljning. I utvärderingen ingår bl. a. att bedöma i vilken grad projektets syfte uppnåtts samt orsaker och konsekvenser. Hur har projektet genomförts, kommunicerats och hur har risker hanterats. Utvärdering sker parallellt under projektets genomförande och i slutet av projektet. Genom att ha extern utvärdering av projektet är syftet att fånga viktiga erfarenheter och dra lärdomar som påverkar det fortsatta arbetet. Avsikten är att uppnå optimal resursanvändning, minimera risker och förhindra att tidigare eventuella misstag upprepas eller förstärks. Följeforskarna har arbetat i intervjuform men också genom andra former. Redovisningen av arbetet har skett i fyra delrapporter med sammanställningar av genomförda utvärderingsaktiviteter. I slutrapporten VästKraft *The story* har man valt att inte belysa samtliga detaljer, istället har ett extrakt av de viktigaste lärdomarna lyfts fram. Följeforskarrapporterna finns med som bilaga.

#### Effektstudie

Effektstudier har genomförts på uppdrag av VästKraft och genomförts av Splitvision Research. Syftet med studien är att synliggöra vilka effekter de kompetenshöjande åtgärderna har och har haft för de studerade och därmed också för samhället.

Alla undersökningar och resultat har sammanfattats i rapporten Västkraft – Vad hände sedan? Rapporten avser att presentera resultatet av effektundersökning gällande deltagare i projektet VästKraft. Resultatet baseras på frågor som projektdeltagarna haft möjlighet att besvara; dels i formen av nulägesfrågor som besvarades i pappersform vid starten av insatsen och dels i form av effektfrågor genom en webbenkät som gick ut hösten 2010 och våren 2011. Rapporten finns med som bilagan.

## 26 Egenutvärdering



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

#### **Egenutvärdering**

Spindeln i nätet för detta arbete har varit projektets följeforskare. Dels har de intervjuat styrgrupp och projektgrupp vid två tillfällen och utfallet har sedan projektgruppen och följeforskarna arbetat med under 3-4 workshopstillfällen. Dessutom har även projektgruppen jobbat med frågorna vid fem utvalda tillfällen under projektets planerings- och utvecklingsdagar. Utöver detta har projektledare och följeforskare träffats en gång i månaden och diskuterat arbetssätt, strategisk påverkan, spridning och inte minst ESF:s horisontella mål där projektet inledningsvis låg en bit efter med jämställdhets- och tillgänglighetsfokus. Detta går att läsa om i detalj i följeforskarnas delrapporter.

Vid regelbundna projektmöten i projektgruppen har också det egna arbetat diskuterats och ventilerats vilket har skapat möjligheter till snabba lösningar och förbättringsmöjligheter som varit situationanpassade till projektet.

## **27 Kommentarer och tips**

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

Det finns många lärdomar att dra från ett projekt av denna storlek. Många tips och kommentarer går att ta del av på projektets hemsida och i följeforskarens slutrapport som är kopplade till projektets syfte, innehåll och resultat.

#### **Medvetenhet om regelverk**

Viktigt för alla projektmedarbetare och partners har varit lärdomen att ansökan fungerar som ett kontrakt i samma sekund som den blir beviljad. I projektet VästKraft har denna lärdom inneburit vikten av att vara medveten om ESF:s regelverk kring:

1. Målgruppsfokus inom programområde 1) Kompetensförsörjning och 2) Ökat arbetskraftsutbud
2. Statsstödsregler i samband med företags delaktighet i EU-finansierade projekt.

#### **Om målgruppen varslade**

Ytterligare en viktig lärdom är kopplad till ESF:s två programområde. VästKraft har genomförts under en kraftig konjunktursvängning där målgruppen *varslade* har varit svår att definiera inom ESF:s nuvarande programområde (PO1 *anställda* och PO2 *icke anställda*). Under en konjunktursvängning drabbas många individer av varsel och går därför från anställning till arbetslöshet och förhoppningsvis tillbaka till sysselsättning i någon form igen. Inom ramen för ett ESF projekt kan man alltså befinna sig i både sysselsättning och arbetslöshet under en lågkonjunktur. Projektgruppen har under projektets genomförande identifierat flera intressanta arbetssätt för att möta målgruppen varslade. Dock har man inte haft möjlighet att arbeta vidare med dessa inom ramen för projektet i samband med att de blivit arbetslösa eftersom ansökan gäller PO1.



I framtiden när det görs regionala/nationella utlysningar som ska möta särskilt uppkomna behov som i fallet med VästKraft (utlysning 2009-5050004 Strukturell omställning PO1 med bla inriktning mot fordonsindustrin) bör man inkludera och om möjligt anpassa målgruppen för insatserna så att ESF-medel gör största möjliga samhälleliga nytta. I projektet VästKrafts fall hade en kombination av PO1 och PO2 varit önskvärt.

Väl medvetna om det faktum att inom nuvarande ESF program utgörs 50 % av bidraget inom PO1 av direkt nationell offentlig medfinansiering som saknas inom PO2 vilket kan skapa en utmaning för att göra en kombination av PO1 och PO2 vill vi ändå skicka med projektgruppens lärdom. De varslade blev nu exkluderade, vilket går tvärt emot ESF:s ambition att vara inkluderande för individerna. Detta kan vara något att ta i beaktning vid framtida utlysningar och utveckling av nya strukturfondsprogram.

## 28 Kontaktpersoner

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

För mer information om projektet efter avslutad projektperiod, kontakta Karl Alfredsson på följande e-postadress: karl.alfredsson@grkom.se

## Underskrift projektansvarig (projektledare)

24/9-11		KARL ALFREDSSON
Datum	Namnteckning	Namnförtydligande

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

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