



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2009-3050237

Projektnamn Fordon och Framtid GP	Diarienummer 2009-3050237
--------------------------------------	------------------------------

Slutrapport genomförande

Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Projektets syfte och mål var att öka möjligheterna för individer och företag i Skaraborg att behålla/stärka sin konkurrenskraft. Under förprojekteringen 2009 genomfördes behovsanalyser på 44 företag. Under projektets gång har dock några företag fallit ifrån och vid ett tillfälle har nya deltagare tagits in. Totalt har 42 företag, med 3088 anställda, varit aktiva och deltagit i insatserna.

Med utgångspunkt ur den breda analysen fick företagen prioritera utbildningar som var direkt kopplade till företagets fortsatta existens och utveckling. Handlingsplanerna sammanfattades och mynnade ut i ett stort antal kompetensutvecklingsinsatser, som nu genomförts. Under projekttiden har dock, i stort sett, alla företag på ett eller annat sätt modifierat sina ursprungliga handlingsplaner på grund av att behoven ändrats sedan analysen gjordes. Några företag har haft behov av fler utbildningar, hos några har det uppkommit behov av annan inriktning av kompetensutveckling, hos andra har behovet dragits ner. Deltagandet har varit mycket stort, och viljan att kompetensutvecklas har till och med triggats av insatsen, enligt den utvärdering av projektet som genomförts av Tabella utvärdering. Projektledarna har dock under projektets gång uppmärksammat att det hos de små och medelstora företagen finns ett behov av stöd i att arbeta med sin strategiska kompetensförsörjning, exempelvis med utvecklingssamtal, kompetensinventering, generationsskifte och rekrytering. Med stöd/coaching skulle effekterna av ett liknande projekt bli ännu större.

Totalt har 1 762 unika individer deltagit i projektet. Insatserna har haft 3740 deltagare, inom 22 områden. Inom den tillverkande industrin i Sverige är 23% av alla anställda kvinnor. Hos deltagande företag är fördelningen lik övriga landet då 22,3% av det totala antalet anställda är kvinnor. Resurserna i projektet följer samma kurva, 23,2% av antalet unika deltagare är kvinnor och 22,9% av det totala finansiella stödet har nyttjats av kvinnor.

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?

Lågkonjunkturen 2008-2009 slog hårt mot Skaraborg och det visade sig snabbt att trä- och fordonsindustrin och dess underleverantörer skulle bli särskilt utsatta. En samordnad insats behövdes för att anställda skulle kunna behålla sina arbeten, alternativt stärkas kompetensmässigt för att kunna konkurrera på arbetsmarknaden om företaget behövde dra ned på personal. Ett antal företag hade framtidstro och insåg möjligheten till att ett



deltagande i insatsen Fordon och Framtid skulle öka deras konkurrenskraft i framtiden. Med få undantag hade, vid analystillfället, samtliga undersökta företag redan drabbats ekonomiskt och personalmässigt av den pågående lågkonjunkturen.

Totalt fick 76 företag erbjudandet om att delta, 44 valde att gå vidare i projektet. Flera av företagen hade lagt varsel om uppsägningar vid projektstarten. Under projektets gång har 8 företag fallit ifrån av olika anledningar och 6 kommit in i projektet ungefär i halvtid. Totalt har 42 företag varit aktiva.

Uppföljning mål, ansökan/reviderade mål/resultat:

44 företag	reviderades till 40	resultat 42 företag
2 777 anställda	reviderades till 2 627	resultat 3 088 anställda
Ej angett unika deltagare	reviderades till 2 082	resultat 1 762 unika deltagare
4555 kursdeltagare		resultat 3740 kursdeltagare
20 områden		resultat 22 områden

Inom målgruppen finns en mängd olika kategorier av anställda med varierande erfarenheter och utbildningsnivå. På grund av branschernas traditionella könsammansättning är majoriteten män (77,7 %). Kvinnor arbetar främst inom administration och produktion.

Krisen skapade ny konkurrens och många insåg att kompetensutveckling var en direkt koppling mellan ökad synlighet i omvärlden och företagets möjlighet att behålla sin personal. I vissa fall var det till och med avgörande för verksamhetens framtid att kompetensutveckla medarbetarna så att fler personer skulle kunna åta sig fler och mer avancerade arbetsuppgifter. Några företag hade inte riktigt förstått hela betydelsen av insatsen från början men har fått denna insikt under projektets gång. De flesta deltagande företag kommer att fortsätta sitt samarbete med IDC, då de ser nyttan av att ha kontakt med en organisation som fungerar som en intermediär i många sammanhang.

Alla medarbetare på företagen har behövt kompetensutvecklas för att kunna ta sig an nya arbetsuppgifter och hantera nya sätt att arbeta på. Detta för att stärka organisationen och i förlängningen företagets möjligheter att överleva. I vissa fall har medarbetarnas kompetenshöjning inneburit att arbetsuppgifter som tidigare lagts utanför företaget numera kan utföras internt.

En innovativ del i projektet har varit att samordna insatserna inom 22 olika utbildningsområden för företagen. På så sätt uppnås både ökad kostnadseffektivitet och främjande av den lärande miljön som ger synergieffekter i form av erfarenhetsutbyte, nya kontakter. En annan innovativ del har varit den höga graden av samverkan med andra aktörer, såsom projekten EDCS och PKC, nätverket Samkraft, Skaraborgs Kompetensplattform, lärcentras och andra utvecklingsbolag. Då projektmedarbetarna har god insyn i dessa aktörers verksamheter har det varit ett kort steg att samarbeta och samverka då behov funnits.

Ett exempel på detta är då projektledningen fått signaler från deltagande företag att det finns behov om att jobba med förbättringsarbete och effektivisering inom produktionen i företaget. Samverkan har då utvecklats tillsammans med området Produktion på IDC. I förekommande fall har också företag hänvisats till att delta i Lean-utbildningar på Produktionskompetenscentrum på Högskolan i Skövde.

Ett annat exempel är då deltagande företag haft behov av att arbeta med sitt interna jämställdhetsarbete. Då IDC har nära samarbete med Equality Development Center Skaraborg (EDCS), har möjlighet till samverkan och rollen som "kopplingsdosa" varit mycket stor.



De upphandlade utbildningarna har varit av stor vikt för både företaget och individen. Projektledningen har förutom vid behovsanalysen även träffat företagen och lyssnat av deras behov och i flera fall haft direktkontakt med individen som ska gå utbildningen för att det ska bli så rätt som möjligt. Före varje kursstart har kursledaren tagit kontakt med företag/individerna och gått igenom förväntningar och upplägg. Just detta har visat sig vara mycket uppskattat och bidragit till positiva resultat. I de få fall där negativt utfall uppvisats har inte kursledaren haft särskild kontakt med företaget innan.

Vid projektstart fick alla deltagande företag skriva på en överenskommelse där alla villkor för ett deltagande fanns beskrivna, exempelvis att medverka i utvärdering, genomföra de kurser man anmält sig till. Detta underlättade arbetet för projektmedarbetarna och gav företagen en ökad förståelse för innebörden av att delta i ett ESF-projekt.

Projektet har bidragit till ett ökat intresse och mera sug efter kompetensförstärkning, enligt Tabella utvärdering utvärderaren Tabella. Både organisationer och individer har dessutom uttryckt flera gånger till projektmedarbetare att de ämnar fortsätta med kompetenshöjande insatser då de upplever positiva effekter efter projektets insats och att de har upptäckt hur viktigt det är med kompetensförstärkning.

Enligt Anna-Lena Allert, forskarassistent vid Högskolan i Skövde, som genomfört effektstudier på projektet, visar resultaten att deltagarna upplever både en ökad kunskap och en ökad förmåga och att dessa båda har omsatts och kommit till nytta i företagets verksamhet. Hur detta i sin tur kan kopplas till stärkt konkurrenskraft för företaget är dock ännu inte undersökt.

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 syfte och mål var att öka möjligheterna för individer och företag i Skaraborg att behålla/stärka sin konkurrenskraft. Med utgångspunkt ur den breda analysen fick företagen prioritera utbildningar som var direkt kopplade till företagets fortsatta existens och utveckling. Detta mynnade ut ett stort antal kompetensutvecklingsinsatser, som nu genomförts och som ökat individens potential på den egna arbetsplatsen och övrig arbetsmarknad.

Under förprojekteringen genomfördes behovsanalysen på 44 företag. Under projektets gång föll dock några företag ifrån och några kom till. Totalt har 42 företag, med 3088 anställda, varit aktiva och deltagit i insatserna.

Efter analyserna kunde behovet av kompetensutveckling för medarbetarna hos de berörda företagen delas in enligt tre huvudlinjer:

1. Behov av att stärka positionen på marknaden
2. Behov av att utveckla organisationen
3. Behov av att utveckla produktionen



En farhåga var att företagen skulle lägga fokus på att endast klara sig igenom krisen och välja bort den nödvändiga kompetensutvecklingen. I slutskedet av projektet kan det konstateras att det ej blev så. Deltagandet har varit mycket stort, och viljan att kompetensutvecklas har till och med triggats av insatsen, enligt Tabella utvärdering. Projektledarna har dock under projektets gång uppmärksammat att det hos de små och medelstora företagen finns ett behov av stöd i att arbeta med den strategiska kompetensförsörjningen, exempelvis med utvecklingssamtal, kompetensinventering, generationsskifte och rekrytering. Med stöd/coaching skulle effekterna av ett liknande projekt bli ännu större.

Alla företag har på ett eller annat sätt reviderat sina ursprungliga handlingsplaner på grund av att behoven ändrats sedan analysen gjordes. Några företag har haft behov av fler utbildningar, hos några har det under projektiden uppstått behov av annan inriktning av kompetensutveckling, hos andra har behoven blivit mindre. Hos några av de deltagande företagen har uppsägningar skett sedan projektstart, medan andra har nyanställt. Siffrorna i rapporten anger antal anställda vid analystillfället.

Ett behov för 15 av företagen i behovsanalysen var att öka förståelsen för varje individs betydelse i verksamhetskedjan, men också att stärka organisationens förmåga att hantera nya arbetsuppgifter. Denna aktivitet ströks dock av alla utom ett företag, då budgeten i projektet bantades från 25 miljoner till 18 miljoner.

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.

Projektledningen har planerat och koordinerat insatserna. Under hela projektiden har det funnits en flexibel och bred samverkan mellan projektledning och deltagande företag samt andra aktörer. Det kan poängteras att särskilt de små och medelstora företagen trycker på vikten av att ha en organisation som IDC, som underlättar planering och genomförande av insatser av sådan här karaktär. Många av företagen har haft samma behov och då har dessa utbildningar samordnats i så kallade Öppna utbildningar i Fordon och Framtid. Att utbildningarna har varit samordnade har varit till stor fördel tycker företagen, samt att övriga deltagarna kommer från företag i Skaraborg och att utbildningarna har hållits i närområdet. Att samordna ger dessutom en ökad kostnadseffektivitet.

En utvärderare har följt och utvärderat projektet. En forskningsassistent från Högskolan i Skövde som gör en effektstudie av insatserna i Fordon och Framtid och insatserna från PKC har tillkommit under projektets gång. Projektet har letts och administrerats av personal på IDC. För att nå de avsedda effekterna har det krävts att två projektledare koordinerat, det vill säga upprätthållit kontakter med företagen, skött upphandling av utbildningar, organiserat genomförande, ansvarat för informationsspridning etc. Varje deltagande organisation har en utsedd kontaktperson, som åtagit sig att hålla regelbunden kontakt med projektledningen. Projektledningen har planerat insatserna och koordinerat aktiviteterna och genomfört kompetensutveckling i 42 företag, har haft kontinuerlig dialog med kontaktpersoner, har upphandlat insatserna kostnadseffektivt och med bra kvalitet. Kallelse till kurser har skickats via mail. Vissa förändringar i projektorganisationen har skett under tiden. En heltid och två deltider ändrades till en heltid och en deltid. Löpande administration och ekonomi har skötts av tre deltidsanställda i projektet.

Möjligheten att delta i nätverket Samkraft tillsammans med andra stora ESF-projekt från Västra Götaland och Blekinge kom till inför projektstarten och fanns ej med i ansökan. Övriga



deltagare hade varit igång olika lång tid, och projektledarna delade med sig av sina erfarenheter och metoder. Nätverket var mycket betydelsefullt för Fordon och Framtids projektledare vid uppstarten, då det gällde hjälp och stöttning i upphandlingsförfarande, redovisning, utbildningsleverantörer. Under projektets gång har nätverket kontinuerligt haft träffar och diskuterat frågor som varit aktuella för alla deltagare. I mars 2011 hade Samkraft en gemensam spridningskonferens där lärdomar från alla projekten presenterades på Svenska Mässan i Göteborg.

Information om projektet och ESF som finansiär har gått ut till alla IDCs delägare i nyhetsbrev och på hemsidan. Projektet ingår också i IDCs ordinarie presentationsmaterial och informationen sprids även via denna kanal.

Den externa utvärderaren har följt projektets utveckling, medarbetarnas möjligheter att påverka kursinnehåll, kontakter med företagen, arbetet med att uppnå kostnadseffektivitet etc. Projektledningen har haft regelbundna avstämningar med projektets utvärderare.

Planerna från start var att bjuda in samtliga kontaktpersoner till ett möte under projektets inledande fas för att gemensamt gå igenom rutiner för genomförande mm. Det planerades också att ta fram en "lathund" med information kring projektets alla faser och de deltagande organisationernas ansvarsområden. Det inledande mötet blev aldrig av och det är något som kan tas med till nästa projekt att det faktiskt kan vara bra att ha en gemensam "kick-off" då kontaktpersonerna också kan få en relation till varandra.

En "Överenskommelse" som syftade till att ge deltagande företag och projektledningen förutsättningarna till samarbete, samt möjlighet att i efterhand följa upp och utvärdera måluppfyllelse av insatsen, signerades av deltagarna vid projektstart. Den visade sig vara mycket bra att ha till hands när frågetecken uppstod under projektet.

Projektledningen har haft ansvar för att projektet drivits enligt de beslutade ramarna, om att projektet följer aktivitets-, tids- och budgetplan, att löpande rapportera hur projektet fortskrider, att löpande utvärdera insatser, att säkerställa att företagens kontaktpersoner har tillräckligt med information för att utbildningsinsatserna ska bli effektiva, att sammankalla referensgruppen, att ansvara för kontakten med de konsulter som anlitas.

Upphandling av tjänster har skett enligt affärsmässiga villkor. Förfrågan har skickats till alla leverantörer inom relevant område som haft kontakt med IDC, dock alltid till minst 3 aktörer för varje utbildning. Offerterna har jämförts avseende pris, kvalitet, leveranssäkerhet och förmåga att utföra utbildningen enligt kravspecifikation.

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?

Av de totalt 44 företag som deltog i förprojektet har följande 36 varit fortsatt aktiva i genomförandeprojektet: Absolent, Arkivator, C&D snickeri, Carpmans, Daloc AB, Daloc Futura, Daloc Trädörrar, Elicom, Elicom Produktion, Euromaint, Formidabel, Fredahl, Grönlunds plåt, Gyllensvaans, Hermanders, IPP, Jarisafe, Kramers, Kvänum kök, Laminato, Metsä Tissue, Mölltorps gjuteri, Nimo-verken, Noas snickeri, Noremech, Offecct, Parker, Rör och metallkomponenter, Skara modell o prototyp, Stolfabriken, Tibro möbelindustri, Treefurn, UW-Elast, Vici industri, Witte industri.

De 8 företag som ej deltog i genomförandeprojektet var: Anton Wards Möbelfabrik, Fonus, Herrljunga Träindustri, Kvalitetsinredningar, Tengberts Sovrumsmöbler, Tibrobädden, UK-



möbler och Volvo Penta.

Under projektets gång utökades antalet deltagare med följande företag: CC-pack, Cejn, Eklunds, KMT, Fredrik Mogensens, SMK och Bergboms. Bergboms hoppade dock av igen utan att ha deltagit i någon insats.

De 42 företagen har aktivt deltagit i insatserna. Tillsammans har dessa företag 3088 personer anställda.

Kontaktpersonernas engagemang vad det gäller kontakterna med projektmedarbetarna har varierat, men de flesta har varit mycket aktiva och måna om att samarbetet ska fungera bra. Medarbetarna som deltagit i insatserna har också mestadels varit mycket aktiva. Endast vid ett fåtal tillfällen har det inte fungerat så bra, vilket berott på dålig förberedelse från företagsledningens sida.

En av projektets tankar var att samverkan skapar extra kraft, att 2 + 2 kan bli 5 om alla synergieffekter hanteras på rätt sätt. Förutom att utbildningskvaliteten och kostnadseffektiviteten ökar vid gemensamma utbildningsinsatser genereras andra samordningsvinster, i form av erfarenhetsutbyte, nya kontaktnät, etcetera. Detta är också något som lyfts fram i utvärderingen som en viktig del i insatserna.

Fordon och Framtid har samarbetat med det ERUF-finansierade projektet Produktionskompetenscenter (PKC) när det gäller kompetensutveckling inom produktion. Alla utbildningar som identifierats inom produktionsområdet har förlagts till projektet PKC. Detta för att fördela resurserna så effektivt som möjligt och inte dubbelarbete.

Företagens möjlighet att få stöttning i sitt jämställdhets- och mångfaldsarbete har också underlättats genom det nära samarbetet mellan Equality Development Center (EDCS) och Fordon och Framtid.

I ansökan angavs olika samverkansparter. Projekten Mission 24, Lärning, Design med Omtanke och Tillväxt 2010 (olika funktionsnätverk) har avslutats under projektets gång. Personnätverket har dock fortsatt i egen regi och där har fortsatt samarbete funnits. I och med att IDC är en part i Industriell Dynamik, ett specialistkompetensnätverk i Västra Götaland, har möjligheten att förmedla hjälp vid avancerade frågor funnits. Företagen har fått informationen men det har under projekttiden inte funnits något behov för detta.

Referensgruppens sammansättning var aningen tunn. Utöver projektmedarbetarna Susanne Koponen och Hanna Lindström har i gruppen ingått Metsä Tissues HR-ansvarige Gitte Hansen, Lena Olsson, Tabella utvärdering och Kicki Borhammar, EDCS. Endast ett referensgruppsmöte har genomförts fysiskt under projekttiden, men kontakten elektroniskt har varit desto flitigare. Resultatet av det fysiska mötet var dock mycket givande då det diskuterades huruvida projektledningen i ett ESF-projekt kan påverka hur företagen väljer ut deltagarna till insatserna.

Styrgruppen har bestått av IDCs ledningsgrupp: Thomas Nilsson VD, Malin Lundberg, Lars Töj, Tobias Björck och Anna Sundbom (Anna ersattes 20120102 av Susanne Koponen). Projektgruppen har rapporterat till styrgruppen.

I projektgruppen har följande personer ingått: projektledare Susanne Koponen, projektkoordinator Hanna Lindström, projektmedarbetare Carolina Green, ekonom Malin Lundberg, administratör Ann Widing. Det operativa arbetet har utförts av projektledare och projektkoordinator.



Jämställdhetsintegrering

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

De deltagande företagen verkar inom en sektor som av tradition är starkt mansdominerad och där kvinnorna utgör endast 22,3 procent av alla anställda. Detta får självfallet effekter på andelen kvinnor och män som deltar i utbildningarna. Statistik över i vilken omfattning kvinnor har deltagit i de olika insatserna har registrerats. Jämställdhetsarbetet under projektet har därmed i första hand inriktats på att säkra omständigheterna kring insatserna, så att de lämpar sig för både kvinnor och män, att de genomförs på tider som är förenliga med föräldraskap, etcetera.

Statistik, kvinnor:

22,3% av det totala antalet anställda är kvinnor

23,2% av antalet unika deltagare är kvinnor

22,9% av det totala finansiella stödet har nyttjats av kvinnor

Deltagande företag har informerats om möjligheterna att med stöd från EDCS arbeta med jämställdhetsfrågor, projektledningen har även tryckt på vikten av att använda kompetensutveckling som en del i skapandet av en mer jämlik organisation. Att detta är viktigt kan inte sägas nog ofta, i enlighet med Tillväxtverkets rapport 0107 Att välja jämställdhet, "jämställdhet är ett medel för att uppnå den hållbara tillväxten, för att använda resurser effektivare, för att fördjupa demokratin och – inte minst – för att stärka innovationsförmågan".

Det har varit ett krav att alla lärare inom områdena ledarskap och ledning har genomgått jämställdhetsutbildning och på så sätt säkrat att innehållet i insatserna haft ett jämställdhetsperspektiv.

Tanken var att få en könsmässigt balanserad referensgrupp, men det visade sig vara svårt att rekrytera deltagare och det är anledningen till att endast kvinnor varit representerade i denna grupp.

Projektmedarbetarna har kontinuerligt deltagit i det interna jämställdhetsarbetet på IDC genom utbildning och seminarier med stöd av resurscentrum EDCS (Equality Development Center Skaraborg).

En av projektmedarbetarna är engagerad i en arbetsgrupp som arrangerar en aktivitet som kallas Mångfaldsforum, vilken är en regional utbildningsinsats som genomförs för att inspirera och ge konkreta verktyg till att kunna utveckla och skapa en mer jämställd organisation. Det är ett öppet forum där både offentliga och privata industrin är välkomna att delta. Arrangemanget är en samverkansaktivitet mellan Gothia Science Park, Högskolan i Skövde samt EDCS och finansieras av Västra Götalandsregionen och Skaraborgs Kommunalförbund.

Ett av de deltagande företagen har tydligt uttalat att de sett ett behov av att öka medarbetarnas potential både på arbetsplatsen och övrig arbetsmarknad genom att satsa på kompetenshöjning på alla nivåer och aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete. Företaget har genomfört en särskild jämställdhets- och mångfaldsutbildning bland sina ca 380 anställda. Som en följd av utbildningen har insatser genomförts för att påverka könsutjämningen på ett mansdominerat område genom att erbjuda kompetensutveckling som bidrar till en eventuell rotation på den egna arbetsplatsen och andra arbetsmarknader. Erbjudandet var öppet både för kvinnor och män. En annons formulerades på ett sätt som uppmuntrade båda könen att anmäla sitt intresse, och det resulterade i att av 20 sökande var 4 kvinnor. Det hade aldrig



tidigare hänt på företaget.

I Fordon och Framtid har projektledningen uppmärksammat att många företag behöver stöd i sitt jämställdhetsarbete. Det är ett led i att både behålla befintliga anställda och locka nya arbetstagare. Att koppla detta till kompetensutveckling som medför ökat självförtroende och ökad motivation bland medarbetarna, vilket resulterar i att lönsamheten ökar för hela företaget och är ett naturligt steg för IDC i rollen som intermediär även i framtiden.

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.

Det är tagit i beaktande att deltagarna kan ha olika förutsättningar. För att i möjligaste mån tillgodose dessa har Handisams checklistor om tillgänglighet använts. Vid anmälan till utbildningar ska det ha angetts om det finns behov av hjälpmedel, till exempel hörselslinga, eller specialkost. Inför utbildning har utbildningslokaler undersökts för att säkerställa att den varit tillgänglig för alla.

Det innebär att:

- lokaler som används för projektaktiviteter är tillfredsställande för alla deltagare
- den kommunikativa tillgängligheten är tillfredsställande för alla deltagare
- den psykosociala tillgängligheten (bemötande, etc) är tillfredsställande för alla deltagare
- information är tillgänglig (anpassas så att alla kan ta till sig den, t ex lättlästa versioner, talböcker, etc) för alla deltagare

Inför utbildningar har, då det varit möjligt, förtester genomförts för att garantera en gruppindelning som baseras på deltagarnas kunskapsnivå. Detta minimerar riskerna för att svårighetsgraden blir för hög eller för låg och ökar därmed deltagarens vilja till att delta och möjlighet till inläring.

Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

x

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?

Projektets deltagare har kontinuerligt blivit uppdaterade om projektet. IDCs övriga delägare samt andra relevanta aktörer har informerats via nyhetsbrev, mail, företagsfrukostar, näringslivsträffar och personalnätverk. Projektet finns också med i IDCs ordinarie företagspresentation och informationen sprids således även på andra arenor, exempelvis till potentiella delägare samt kommunala, regionala och nationella befattningshavare.

Vid projektets slut hölls en avslutningskonferens där bland annat projektdeltagare, IDCs övriga delägare, näringslivschefer, finansiärer, media, fackförbund var inbjudna. Vid konferensen presenterades projektets resultat och den externa utvärderarens slutsatser, både kvalitativt och kvantitativt. Projektdeltagare delade med sig av sina erfarenheter och varför de valt att gå med i projektet samt vad de tar med sig och ska fortsätta fokusera på efter



projektet. Utöver spridning av projektets resultat gjordes en påverkansinsats där Anna Dyhre höll en föreläsning om vikten av att arbeta med kompetensförsörjning för att vara en attraktiv arbetsgivare. Hennes föreläsning har gjort ringar på vattnet och många har uppmärksammat hennes ord och projektets insats.

Under projekttiden har det framkommit att företagen har behov av stöd i sin kompetensutveckling. Det underlättar för företagen när en extern part kan samordna och koordinera utbildningar. Administrationen minskar betydligt och utbildningarna blir kvalitetssäkrade och mer kostnadseffektiva.

Projektets fokus har legat på att utveckla former för strategisk kompetensutveckling hos företagen inom den tillverkande industrin i Skaraborg. Genom att fungera som samordnare och arbeta med kompetensutveckling i ett skaraborgskt perspektiv stärker IDC sin möjlighet att stötta företagets utveckling och därmed även arbeta med strategisk påverkan i ett bredare sammanhang.

- Den analysmodell som tagits fram är allmängiltig och kan med fördel utvecklas för att tydligare belysa olika specialområden. Modellen kan användas av andra aktörer som arbetar med kompetensutveckling och vi kommer att se till att den finns tillgänglig för eventuell spridning.
- Exempelvis har EDCS, efter en mindre anpassning, använt analysen för att genomföra en omfattande undersökning bland företag inom tjänstesektorns olika branscher. Syftet är att få en bild av vilken typ av utvecklingsstöd som företagen anser mest angeläget för att de ska kunna utveckla sin verksamhet (ingår i en förstudie av förutsättningarna för att skapa nya former för idéutveckling och genusdrivet tvärspektoriellt utvecklingsarbete).
- Genom projektet stärks företagets anknytning till det regionala forsknings- och utvecklingsarbete som pågår inom skaraborgsnoden.
- Företagen som deltagit har "en kortare väg" till högre utbildningar efter att ha deltagit i en sådan massiv kompetensutvecklingsinsats som i projektet Fordon och Framtid.

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?

Projektet har utvärderats externt på tre nivåer:

- Leverantörerna har genomfört en kursutvärdering efter varje genomförd kurs.
- En fristående utvärderare, Tabella Utvärdering, har följt projektets utveckling och undersökt bland annat medarbetarnas möjligheter att påverka kursinnehåll, vad utbildningarna har tillfört de anställda och företaget, projektledningens kontakter med företagen etc. Tabella har genomfört intervjuer med kontaktpersonerna på respektive deltagande företag.
- En följeforskare från Högskolan i Skövde, utför en effektstudie av ESF-projektet Fordon och Framtid (FoF) samt ERUF-projektet Produktionskompetenscentrum (PKC). Studien utförs genom datainsamling från enkäter som fyllts i av anställda på företag som deltar i FoF och/eller PKC. På en del företag svarar alla anställda, på en del företag endast anställda som deltagit i någon insats. Planen är att insamlingen ska upprepas ytterligare 1-2 gånger för att se hur insatserna påverkat tillväxten i företagen på sikt.

De tre utvärderingsprocesserna har haft en direkt effekt. Kursutvärderingarna har använts för att säkerställa innehåll samt visat utförarens förmåga att genomföra utbildningar. I förekommande fall har brister åtgärdats.



Projektledningen har haft regelbundna avstämningar med projektets utvärderare under projektets gång, vid flera tillfällen har både utvärderare och följeforskare deltagit vid avstämningarna. Eventuella frågetecken har lyfts fram och diskuterats och åtgärdats direkt vid behov.

Egenutvärdering

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

Under hela projektets gång har det hållits interna veckovisa projektmöten med uppdateringar och lägeskoll. Projektledningen har dessutom kontinuerligt haft en aktiv dialog med kontaktpersonerna på deltagande företag.

Kommentarer och tips

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

Det är bra att vara tydlig i kontakterna med deltagarna för att undvika missförstånd och frågor:

- Bra med en kontaktperson på varje företag
- Skriv en överenskommelse med deltagarna
- Skicka kursinnehåll på remiss innan upphandling – bra för att säkra att det blir rätt kurs och innehåll
- Krav på kursledaren att kontakta företag/deltagare innan kursstart – för kvalitetsäkring

Det är bra att ha olika hjälpsystem:

- Ha bra dokumentation från start
- Bra att ha statistik på kvinnor och män, per person, per företag – fördelning av resurser
- Kursutvärdering – kortsiktig utvärdering. Kvalitetssäkrar kurserna samt ger snabb feedback, möjlighet att ändra på innehåll
- Bra att vara med i ett stöttande nätverk, till exempel Samkraft

Det är bra att samverka och sammanföra deltagare i regionen:

- Samordna kurser – geografiskt nära, deltagarna samverkar med andra, kostnadseffektivt

Detta gjordes i Fordon och Framtid men har förbättringspotential

- Ha en överenskommelse – var mer tydlig vid själva påskriften
- Behovsanalysen 2 år innan projektstart innebär att mycket förändringar sker – bra att vara flexibel
- Krav på att utbildningsleverantörer skickar deltagarlista med personnummer och ifyllda utvärderingar tillsammans med faktura

Detta gjordes inte i Fordon och Framtid. Tips till nästa gång:

- Ha en mer aktiv styrgrupp att bolla och dela ansvar med
- Ha en referensgrupp att bolla med från start, helst redan i mobiliseringsfasen
- Samla alla projektdeltagare vid start och informera alla samtidigt
- Ha lärande utvärderingar som följer projektet – kortsiktig utvärdering av projektledning, projektledningen har möjlighet att korrigera eventuella förbättringspunkter
- Ha en informatör i projektledningen



Diarienummer
2009-3050237

Kontaktpersoner

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

Susanne Koponen, 0500-50 25 07

Hanna Lindström, 0500-50 25 16

Ann Widing, 0500-50 25 03