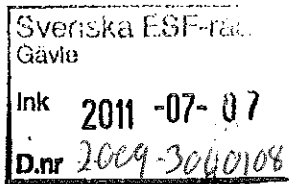




Svenska  
ESF-rådet



PK 2010-6

Ab 83

## Slutrapport

Projektnamn: Kompetenspåfyllning Torsby, [REDACTED]

Diarienumr: 2009-3060108, [REDACTED]

Projektperiod: 2009-08-07 till 2011-04-30, (inkl 4 mån förlängning) [REDACTED]

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

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

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

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

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



## 1. Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Projektidén för Kompetenspåfyllning Torsby utgår från ett behov för de företag som har deltagit. Bakgrunden till genomförandefasen kartlades i förprojekteringen (analysdelen) där det tydligt påvisade ett antal nya krav på de sju ingående företagen i projektet.

Ett av företagen har varit tvungna att anpassa tillverkningen, för att i en konkurrenssituation möta upp mot marknadens allt högre miljökrav. För CT plast AB innebar det att sätta en helt ny arbetsorganisation med en ny teknik (miljövänlig) samt med nya kompetenskrav.

Andra företag i projektet planerar att expandera och det innebär att personalen behöver kompletterande utbildningar. Ett måste är bland annat att komma in på nya marknader, vilket stärker både företaget samt de anställdas trygghet.

Flera företag i projektet har en relativ låg och ojämn utbildningsnivå och har därför satsat på "intern" kompetensutveckling. De anställda är låsta vid en eller få maskiner och genom kompetenshöjningen blir man mer flexibel inom företaget och därmed stärker man sin anställning i företaget. Företaget blir också mindre känsligt om en eller flera nyckelpersoner blir sjuka eller väljer att sluta sin anställning.

Metoder som har använts för att kompetenshöja både individ samt företag har varit följande:

1. Extern kompetenspåfyllnad, anställda/företagsledning reser till utbildning.
2. Intern kompetenspåfyllnad som sker genom att personer inom företaget med spetskompetens utbildar de övriga. Det har visat sig varit ett både kostnadseffektivt och bra sätt att utbilda personalen.
3. Fler företag med samma utbildningsbehov har samverkat på en eller flera kurser. Marknadsföring/säljutbildning har varit ett exempel på ett lyckat samarbete i projektet med flera företag som har haft samma behov. Kursledaren har då åkt ut till företagen och utbildat på plats.

Projektidéns fokus har varit att medverka till att deltagande företag och medarbetare utvecklas och kan möta upp en allt mer krävande, konkurrensutsatt och specialiserad marknad. En riktad satsning att skett på de inom företagen som har en låg utbildning och som genom detta projekt stärker sin anställning genom kompetenspåfyllning.

Målgruppen som har omfattats av projektet har varit följande företag:

**Gurlita Maskin AB (GMA)**, är ett verkstadsföretag som arbetar inom tunnel- och gruvbranschen med produkter som fokuseras runt tätning, stabilisering och förstärkning av



berg och jord. Företaget jobbar på att etablera sig och växa på den internationella marknaden, man har i dag kunder i Kina och Australien. Under projektperioden har företaget flyttat till nya lokaler med flera moderna maskiner, kompetenssatsningarna på dom anställda har varit fokus på internutbildning, att få kompetens att klara av flera maskiner inom maskinparken vilket har varit uppskattat samt givit resultat att kunna ta till sig flera order vilket så har skett. Ledningen inom Gurlita GMA AB, har utöver detta projekt deltagit i företags- och ledarutvecklingsprogram LIFT, programmet som är till för utvecklings- och tillväxtintresserade företagare via Almi Företagspartner Värmland.

**Fryksdalens Bil AB**, är en auktoriserad Mazda-, Suzuki- och Fordverkstad. I företaget ingår även bilförsäljning samt en egen recondavdelning. Företaget har riskerat att förlora auktoriseringsstatusen för dessa bilmärken om inte satsningar sker på en kompetenshöjning hos personalen. Kostnaderna för företaget är extra stort då man serverar tre olika märken. Företaget har under projekttiden anställt en medarbetare av utländsk härkomst vilket har bl a språkmässigt varit värdefullt för företaget. "Kompetensmedeln" har kommit dom anställda till del dels genom externa kurser samt intern utbildning där alla har deltagit på plats på företaget. Företaget har bl a samverkat med övriga företag i projektet i utbildningen marknadsföring/säljutbildning. Samtliga medarbetares kompetensnivå har förstärkts vilket ger utslag i att mera jobb kommer in.

**Wermlands Tunnbrått AB**, är en legoleverantör som tillverkar plåtdetaljer till främst elektronik och verkstadsföretag. Företaget arbetar med helhetslösningar och gör allt från prototyper till 1000-serier, samt deltar i produktutveckling. Ett stort behov av internutbildning, maskinparken förnyas ständigt då är det viktigt att få en så flexibel personalstyrka som möjligt att snabbt möta upp bl a nya kundorder som kommer in. Extern kompetenspåfyllning har skett hos ledande utbildningsanordnare inom robotteknik samt programmering. Effekter av kompetenshöjningen inom företaget har påtagligt visat sig genom bl a nya order, nya kunder samt att personalstyrkan är intakt.

**VVS-Huset i Torsby AB** jobbar med totalentreprenad inom VVS-området. Företaget har både butik och installation. Företaget har stor betydelse för orten samt vill förstärka sin position på marknaden. För att kunna behålla befintlig personal samt att nyanställa personal så är kravet att få spetskompetens samt ny/förhöjd kompetens inom samtliga områden inom företaget. Kompetensinsatserna som är gjorda inom projektet har stärkt varumärket VVS-Huset, fler personer kan utföra mera order som kommer in. Samverkan har skett med flera företag i projektet i utbildningen marknadsföring/säljutbildning på företaget.

**CT Plast AB** i Sysslebäck, arbetar med glasfiberarmerad plast. I huvudsak har företaget tillverkat skrov och däck till Forbinabåtar samt toalettinredningar. Företaget utför även plastreparationer och bygger pluggar och formar. Nya miljökrav (hygieniska gränsvärden för ämnet styrén) kräver nya metoder. Man måste börja med vakuuminjicering av båtarna. Utsläppet minskas därmed med 80%. För att fortfarande vara en aktör inom branschen krävs kompetensutveckling inom vakuuminjicering för samtliga anställda. Intern utbildning av konsult på vakuuminjicering har skett på plats i fabriken lokaler med företagets anställda. Företaget står nu rustat kompetensmässigt att ta i mot nya order med den nya tekniken,



marknaden för båtbranschen i denna prisklass har för närvarande nästa helt stannat av. Företaget jobbar hårt med marknadsföring samt kontaktskapande med övriga företag och branscher som kan vara ett komplement av order under denna lågkonjunktur i båtbranschen.

**Sahlström Kultur ABs** verksamhet består av visning av gården, det finns restaurang samt hantverksbutik. Planerna under förstudien (analysdelen) var att bli a expandera inom nämnda verksamheter samt att bygga en hotelldel. Ett behov av internutbildning samt extern utbildning har framkommit under förstudien (analysfasen) dels för att höja befintlig kompetens på medarbetarna samt att möta deras kunder/gästers nya behov i en allt mer konkurrensatt verksamhet. Företagets ambition att bygga en hotelldel infriades och de planerade utbildningsplanerna för medarbetarna och ledning har genomförts, vilket har stärkt både företaget samt anställda i den pågående expansionen av verksamheten.

LBC Wetab Sunne och Torsby LBC har gått ihop och bildat **LBC Wetab AB** som ägs av 37 åkerier som tillsammans har ca 60 fordon. Verksamheten är transport och grus- och bergtäkter. Företaget är inne i ett viktigt skede som berör samtliga anställda en fortsatt organisationsutveckling samt kompetensutveckling enligt utvecklingsplan för samtliga anställda. Medarbetarna har en relativ låg utbildningsnivå för att möta branschens krav i dag samt konkurrerande verksamheter/företag. Både interna utbildningar samt externa utbildningar har genomförts under projektets gång, spetskompetens har tillförts verksamheten som kan möta den allt hårdare konkurrans med flera aktörer.



## 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?

Anställda i de ingående företagen i projektet har en relativ låg utbildningsnivå som matchade gårdagens krav och förväntningar, men på en allt tuffare och mer internationell marknad så har kravet ökat markant.

En samverkan mellan de ingående företagen i projektet ser vi som en naturlig utveckling, dels i respektive företags utvecklingsplaner för medarbetarna, dels att utveckla den interna kompetensutvecklingen att köra kurs på hemmaplan/egna maskiner med duktiga medarbetare som lärare. Detta har varit framgångsrikt samt att flera medarbetare har kunnat varit delaktiga. Samverkan har även skett genom att flera företag har delat på en lärare/utbildare som har haft samma kursönskemål vilket har varit kostnadseffektivt.

Samverkansresultat mellan företagen under projektets gång har resulterat i Innovativ verksamhet på det sättet att flera företag med dålig beläggning har fått hjälp med kontakter på företag/kunder som är i behov av hjälp. Efter projektets slut finns det möjligheter och förutsättningar att fortsätta samarbetet mellan företagen, det har skapats en arena genom projektägaren TUAB att fortsätta med samarbete i olika företagsfrågor.

På individnivå har projektet varit framgångsrikt bl a har inte den omfattning som befarades med neddragningar av medarbetare på respektive företag. Den kompetenspåfyllning som har skett på respektive företag har man kunnat mäta mot inkomna order och ett allt mera intresse från golvnivå att vara med och utveckla företaget, både på systemnivå samt organisationsnivå. Detta startade upp redan under analysnivån i projektet (förstudien).

På företagsnivå har projektet lyft upp samverkansmöjligheter mellan företagen på ett helt annat sätt än tidigare, att vi blir starkare tillsammans kan utnyttja varandras styrkor gemensamt vilket är av stor betydelse även för den glesbygd som vi lever i, att få behålla jobben samt att fortsätta att utveckla respektive företag.



### 3. Syfte och mål med projektet

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

Projektets syfte och mål har från startpunkten av projektet "förstudien" analysdelen varit att kompetenshöja både företag samt anställda så att medarbetare kan trygga sin anställning genom att få spetskompetens inom sin bransch och därmed trygga sin anställning. Genom en kompetenshöjning i företagen tryggar även företagen sin överlevnad genom att behålla sin nuvarande marknad samt att ta nya marknadsandelar.

Det stora delmålet efter förstudien varit att få stöd att genomföra kompetensutvecklingen som nu är genomförd. Medarbetarnas kunskaper samt viljan att vara med och förändra/utveckla företaget har på ett tydligare sätt genom bl a tidsatta träffar lyfts fram på för några företag på ett helt nytt sätt. Betydelsen av integration av personer av utländsk bakgrund har blivit lyckat med en rekrytering till Fryksdalens Bil AB, där vi ser dels språkmässigt att kundunderlaget ökat samt att språkförståelsen underlättar vid kurser som ej är på svenska.



Intern kompetensutveckling, "utbilda på företaget", i deras lokaler med aktuell maskinpark har varit en lyckad satsning som vi i projektet vill lyfta fram. Det finns duktiga medarbetare med spetskompetens som har utbildat övriga i företaget behöver ej resa bort på kurs, samtliga får tillgång till kompetenshöjning samt att det blir kostnadseffektivt, det blir allt mera avancerade maskiner/utrustning som måste utnyttjas fler timmar.

Extern utbildning har vi bl a använt oss av utbildare/konsult som har utbildat på plats hos ett antal företag som har haft samma utbildningsbehov vilket har varit lyckat. Alla medarbetare har fått samma kompetenspåfyllnad samt att företagsledningen passat på att ge aktuell företagsinformation när samtliga finns på plats. Givetsvis har extern utbildning resa bort på kurs varit ett inslag i kompetensutvecklingen. Det har för det mesta handlat om enstaka medarbetare som behöver speciell spetsutbildning som inte finns i närområdet/orten.

Projektets avvikelser främst tidsförskjutning framåt har påtalats i lägesrapporter som har pekat på ett antal faktorer svårigheter att få ett samlat flöde på utbildningarna. Några har kommit längre än andra, tänker på gemensamma utbildningar som kan genomföras tillsammans. Ett antal företag har fått stora order att ta hand om vilket är naturligt att orderstocken prioriteras. En förskjutning av kompetensutvecklingen avstanning berodde på den finansiella krisen som uppstod, ska vi dra ner på verksamheten osv. Det har varit ett fortsatt stort intresse att fullfölja kompetensutvecklingen från företagets sida, men det bromsades upp av yttre faktorer. En stor hjälp för samtliga företag att komma i kapp med de planerade utbildningarna var när beskedet kom att vi har fått 4 månaders förlängning av projektet inom befintlig budget.



#### 4. 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.

Det huvudsakliga arbetssättet för dom ingående företagen i projektet var intern utbildning på plats i företagen, dels med medarbetare som har spetskompetens att utbilda sina kollegor vidare i bl a nya maskiner, nya arbetsmoment, för att få en större flexibilitet att kunna täcka upp för varandra samt att ha en bredare samt ny kompetens som stärker medarbetarens anställningsbarhet.

Externutbildning att åka bort på kurs har även varit ett inslag av kompetenshöjning som berört en del medarbetare, där kompetenspåfyllning inte har kunnat ske på hemorten.

Träffar har skett mellan företagsledningarna och projektägare samt projektledare under projektets gång, vissa tider tätare träffar/aktiviteter har skett.

Ett antal externa utbildare har utbildat på plats i företagen där samma utvecklingsbehov fanns. Det var ett uppskattad kompetenshöjning från samtliga medarbetare som då fick vara med på sin arbetsplats, och inte behövde åka bort som det fanns viss oro för.

Företagen ser redan nu att en ökning av spetskompetens samt ett större deltagande i företagets utveckling har skett, samt att de fått vara med att påverka utvecklingen, dels sin egen, dels att få fortsätta att tycka till om företagsutvecklingen. De har även deltagit i respektive grupper som har varit i gång under dels förprojektetringen samt under genomförandefasen.

Projektet har fått genomslag samt intresse att i respektive företag att jobba vidare med utvecklingsplaner/kompetensplaner i framtagna mallar med utbildningsbehov, tidsplan, budget. Ansvarig person bör finnas för varje medarbetare vilket även underlättar för det årliga utvecklingssamtalet mellan chef och medarbetare.

Övrigt material, mallar och checklistor som kommer att vara med i företagens "verktygslåda" och som har varit med på agendan vid träffar är bland annat jämställdhetsintegrering och frågan om att kunna anställa personer med funktionsnedsättning. HANDISAMS material har använts samt att material från Fredrik Lindgrens föreläsning har använts. Den största tidsåtgången kring dessa frågor har varit under förstudien, under genomförande skedet har materialet/tankarna använts vid de utbildningstillfällena som har varit relevanta.

Projektägaren, några personer från dom ingående företagen samt projektledaren har deltagit i seminarium på Länsstyrelsen om Jämställdhetsintegrering med Katarina Jakobsson.





Deltagande har även skett vid seminarium om tillgänglighet för personer med funktionsnedsättningar, HANDISAM Fredrik Lindgren.

## 5. Deltagande aktörer i projektet

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

Deltagande aktörer i projektet har varit projektägare Torsby Utveckling AB (Tuab) som ägs av Torsby kommun samt företagarföreningarna Team Torsby, Företagarna Torsby och Svensk Handel Torsby. Projektägaren har bidragit med kompetens, företagskontakter, projektstyrning och administration. De företag som deltagit i projektet är LBC Wetab AB, Sahlströms Kultur AB, VVS-huset AB, CT Plast AB, Gurlitta Maskin AB (GMA), Wermlands Tunnpå AB (WTAB), Fryksdalens Bil AB. De deltagande företagen deltog med sitt engagemang, kompetens och tid bland annat via interna utbildningar i företagen. Projektet har också anlitat externa utbildningsanordnare som bidragit med skräddarsydda utbildningar som anpassats till deltagarnas behov.

På grund av projektets mindre omfattning har ingen extern styrgrupp tillsatts, utan projektarbetet har genomförts av projektägare och extern projektledare som tillsammans med de deltagande företagen har koordinerat, genomfört och utvärderat arbetet. Projektägarnas styrelse som består av både förtroendevalda och företagarrepresentanter har informerats och deltagit i projektets fortskridande. Arbetet i projektgruppen har fungerat mycket bra på grund av öppen dialog, lyhördhet och korta beslutsvägar mellan företagsledning, anställda och projektgrupp.

## 6. Jämställdhetsintegrering

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

Sju företag inom olika branscher har varit delaktiga i projektets aktiviteter. Företagens medarbetare består både av män och kvinnor som har haft lika möjligheter att delta, påverka och tillgodogöras projektets kompetensinsatser. Grunden till jämställdhetsaspekten i genomförandeprojektet lades redan i analysfasen. Projektledningen har haft ett uttalat mål att även



utbildningsanordnare som anlitas skall ta jämställdhet i beaktande i möjligaste mån vid kompetensinsatser. En utmaning ur jämställdhetssynpunkt har varit att några av de deltagande företagen har en majoritet av medarbetare av ett kön. De företagen har arbetat aktivt med att rekrytera kompetens för att öka balansen mellan män och kvinnor i företaget. Tyvärr har det varit svårt att hitta rätt kompetens för några av företagen, t ex Sahlströms Kultur som har en majoritet av kvinnor anställda samt för Fryksdalens Bil där samtliga anställda är män. En utmaning för företagen att rekrytera av "andra könet" är föreställningar om manliga respektive kvinnliga yrken, som serveringspersonal och bilmekaniker och den arbetskraften har varit svår att hitta lokalt. Projektledning och administration har bestått av en kvinna och en man vilket har varit en stor tillgång i projektarbetet.

## 7. Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

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

Under förprojektet gjordes en analys angående tillgänglighet för samtliga anställda i de deltagande företagen. Detta för att alla anställda oavsett behov och ev. funktionsnedsättningar skall kunna delta i kompetensutvecklingen för respektive företag. Tillgänglighetsaspekten har tagits i beaktande bland annat vid framtagande av utbildningsmaterial, undervisningslokalers utseende, belysning, ljud och trappor etc. En utmaning är att en del företag som har ett mål att bli mer tillgängliga både för anställda och kunder, behöver göra stora investeringar för att tillgodose alla behov, t ex hiss, hörselslingor, ramper mm och att medel för dessa investeringar saknas i nuläget. Medvetenheten om att verksamheten ska vara tillgänglig för alla finns.

## 8. Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

I Värmlands län finns många företag som verkar inom traditionell industri och utbildningsnivån i länet och ute på företagen är relativt låg. För att regionen skall vara långsiktigt konkurrenskraftig behövs kompetensinsatser för att företagen skall kunna möta nutidens och framtidens utmaningar. I Värmlands regionala utvecklingsprogram finns kompetensförsörjning som en prioriterat fokusområde. "God tillgång till kunskap och kompetent arbetskraft är en avgörande faktor för att behålla och utveckla ett konkurrenskraftigt näringsliv



och en stark offentlig sektor" (Värmland växer och känner inga gränser, Regionalt utvecklingsprogram 2009-2013).

## 9. Spridning och påverkansarbete

Redogör för hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete.

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

Spridning av projektets arbete och resultat har främst riktats till det övriga lokala näringslivet i området samt till beslutsfattare på kommunal nivå. Även regionala aktörer inom näringslivsutveckling har tagit del av projektets pågående arbete och resultat. Projektets arbetssätt och resultat har också påverkat att andra företag också efterfrågar den här typen av insatser då de förstår värdet av kompetenshöjning i näringslivet och kompetensförsörjning. Projektets erfarenheter omsätts redan i nuläget i det pågående arbetet med näringslivsutveckling lokalt i kommunen, både via näringslivsbolaget Tuab och Torsby kommuns näringslivsstrateg. De deltagande företagens erfarenheter av projektet sprids också via deras nätverk, branscher och kontakter. Företagen är redan medvetna om att de behöver höja sin arbetskrafts kompetens och inför framtiden arbeta med kompetensförsörjning med tanke på pensionsavgångar och generationsskiften. Det viktiga är att det fortsatt finns medel att söka för liknande kompetensprojekt för framför allt de små och medelstora företag för att det lokala och regionala näringslivet ska vara konkurrenskraftigt i framtiden. Socialfondsprojekt för SME-företag är en viktig bit, samt att det finns aktörer på lokal nivå som kan bedriva och koordinera liknande kompetensprojekt är också en viktig faktor för att öka utbildningsnivån och spetskompetensen i länet.

## 10. Extern utvärdering

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

Ej aktuellt i projektet



## 11. Egenutvärdering

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

Efter varje aktivitet, utbildningstillfälle har utvärdering skett. Dels av utbildaren/läraren i sitt respektive avsnitt samt av projektledaren som har tagit del av utbildningssatsningarna och delgivit dessa till projektägaren under deras avstämningsmöten. Under gruppträffarna och de enskilda träffarna på respektive företag med företagsledarna som leds av projektägare och projektledare har på agendan varit uppföljning, dels av budget samt utvärdering synpunkter på genomförd utbildning.

Projektets omfattning med sju företag har för både projektledaren och projektägare varit greppbart angående uppföljning och utvärdering. De deltagande företagen har främst funnits på orten. Ett antal gemensamma utbildningar, veckovisa uppföljningar/kontakter med företagen från projektägaren och projektledaren med andra näringslivsutvecklingsfrågor som berör företagen på orten.

Projektägaren har fått en bra bild på nuläget och den fortsatta utvecklingen som sker efter att projektet nu tar slut. Projektägaren (näringslivsbolaget TUAB) fortsätter att agera, driva på utvecklingsprocessen hos dom berörda företagen samt övriga företag på orten vilket är deras roll i sin verksamhet.

## 12. Kommentarer och tips

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

Det finns ett antal tydliga framgångsfaktorer i projektet Kompetenspåfyllning Torsby, En kompetent samt erfaren projektägare i näringslivsbolaget TUAB, som har tidigare erfarenhet av liknande projekt, samt att deras personal har en bred erfarenhet att arbeta med företagsutveckling på alla nivåer. En lika viktig aktör är att få en erfaren projektledare som som har en bred kompetens bl a drivit EU-projekt tidigare samt har kunskaper av att driva företag. Samverkan mellan projektägare och projektledare har varit en framgångsfaktor i projektet. Från företagets sida fanns det från början ett stort uppdämt kompetensutvecklingsbehov. Tydliga



kompetensplaner/analyser från förprojekteringen var givetsvis vägledande även om en viss revidering har skett. Det är viktigt att ett projekt kan vara flexibelt och kunna förändras då yttre faktorer påverkar företagets vardag och verksamhet.

I vårt projekt har det haft betydelse att medarbetare med spetskompetens har fått klivit fram och agerat lärare/instruktör för övriga medarbetare i företaget inom specifika utbildningsmoment vilket har varit uppskattat av samtliga samt att det blir kostnadseffektivt där det kan användas. Samverkan mellan företagen vid lika utbildningsbehov, att dela på samma konsult/utbildare där det var möjligt var uppskattat.


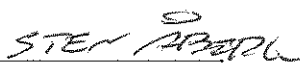

Det som var anledningen till att projektet fick en möjlighet till förlängning inom befintlig budget var ett antal faktorer så som finanskrisen som drabbade samtliga företag mer eller mindre.

### 13. Kontaktpersoner

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

Anna Öhgren Bodén, VD Torsby Utveckling AB [anna.ohgren@torsby.se](mailto:anna.ohgren@torsby.se) samt projektledare Sten Åberg, SEÅ Företagsutveckling [webmaster@seaforetagsutv.s.se](mailto:webmaster@seaforetagsutv.s.se)

### Underskrift projektansvarig (projektledare)

2011-07-06		
Datum	Namnsteckning	Namnförtydligande
2011-07-06		ANNA ÖHGREN BODÉN

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.