

AMS
(Active Management Support KB)

Vinnande konstruktion 2009-2010

Resultat efter genomförd granskning
Juni 2010

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

EXECUTIVE SUMMARY	page 3
INLEDNING	page 4
• BAKGRUND	
• SYFTE	
• MÅL	
• MÅLGRUPP	
OM GRANSKNINGEN	page 6
• METOD	
• ALLMÄNT	
RESULTAT OCH ANALYS	page 7
• OMFATTNING OCH GENOMFÖRANDE	
• KURSUTVÄRDERINGAR	
• KOMMUNIKATION	
• KOMPETENSUTVECKLING	
• SAMVERKAN	
• JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING	
• VILJAN ATT DELTA I LIKNANDE FRAMTIDA PROJEKT	
SUMMERING OCH SLUTSATSER	page 12
• FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN	
• VÅR SLUTSATS	

EXECUTIVE SUMMARY

Vinnande Konstruktion är ett kompetensutvecklingsprojekt finansierat av Europeiska Socialfonden, PO1 Strukturell omställning 2009-5050001, och är ett samarbete med ESF rådet och Learn4Auto/FKG Fordonskomponentgruppen.

Projektet startade i augusti 2009 och avslutades i juni 2010.

I projektet har totalt fem företag deltagit. Av dessa är samtliga underleverantörer till fordonsindustrin. Totalt har c:a 267 personer genomgått erbjuden kompetensutveckling.

Syftet med projektet var att ge medarbetare rätt kompetens för säkring av sin anställning, att öka konkurrenskraften hos kvinnor med kort anställningstid för undvikande av snedfördelad könsfördelning, stärka företagens förmåga för produktutveckling (och därmed undvika ytterligare friställningar) samt att ge de konstruktörer som i slutändan ändå drabbas av friställning en bättre konkurrenskraft på arbetsmarknaden.

Studien har pågått under ett mycket turbulent skede inom fordonsområdet. GM's nedläggningen av SAAB har varit mycket nära, Geely's köp av Volvo Cars från FORD har varit både debatterad som ifrågasatt. Att dessutom både SCANIA och AB VOLVO haft det besvärligt med många och långa neddragningar i produktionen har naturligtvis inte varit till gagn för underleverantörerna. Till detta kommer naturligtvis den mycket omfattande pressbevakningen av både industrin som politiken.

För att få en faktabaserad bild av hur projektet Vinnande Konstruktion lyckats med sina mål och med sitt arbete har AMS på uppdrag av Learn4Auto genomfört en granskning hos de deltagande företagen samt hos den personal som genomgått kompetensutveckling, seminarier och nätverkande.

Granskningen gav bl.a. följande resultat:

- ✓ **Antal kurser och deltagare** – Totalt har 78 kurser genomförts med totalt 267 kursdeltagare. Antal timmar/person i snitt har varit 42,6
(Mål: 155 deltagare med ett snitt på 96 h kompetensutveckling)
- ✓ **Kompetensutveckling** - 100% anser att kompetensutvecklingen har lett till höjd eller mycket höjd kompetens. 100% anser även att kompetensen är mycket användbar i sina företag. Så gott som samtliga hävdar att de numera använder sig, så gott som dagligen, av sina nya kunskaper.
(Mål: Att merparten av deltagarna skulle bedöma det som nyttigt eller mycket nyttigt)
- ✓ **Sammanvägt utvärderingssnitt** – har klart legat på målet
(Mål: Sammanvägt utvärderingssnitt överträffar 4 på en 5 gradig skala)
- ✓ **Omfattning av anställning** – vid projektets slutförande har enbart 4 av totalt 267 deltagare blivit friställda
(Mål: Min 80% har anställning kvar)

Granskningen visar att projektet Vinnande Konstruktion har genomförts på ett mycket övertygande och professionellt sätt. Projektet har med råge lyckats med att uppfylla sina mål och sitt syfte.

INLEDNING

BAKGRUND

Företagen som deltagit i detta samlingsprojekt är:

Autoliv Sverige AB: Autoliv är en världsledande underleverantör av säkerhetslösningar för fordon med filialer i 30 länder och mer än 40 000 anställda.

Kongsbergs Automotiv AB: Kongsberg är global leverantör av styrsystem och inbyggda system med 50 filialer i 20 länder och totalt 9 500 anställda.

International Automotive Components Group Sweden AB: IAC är en global leverantör av interna och externa plastkomponenter med filialer i 17 länder och mer än 25 000 anställda.

Delphi Automotive Systems Sweden Aktiebolag: Delphi är en världsledande underleverantör av inbyggda system med filialer i 34 länder och totalt 146 600 anställda.

Lear Corporation Sweden Aktiebolag: Lear är en världsledande underleverantör av inbyggda system och har mer än 90 000 anställda i 34 länder.

Företagen är centrala i den svenska fordonsindustrins leverantörskedjor och har mer än 4 000 anställda i Sverige. Samtliga av företagen har drabbats hårt av nedgången i branschen och tvingats till omstruktureringar, varsel och uppsägningar. Samtidigt som man måste anpassa sin verksamhet till sjunkande orderingång måste man värna om sin innovations- och utvecklingsförmåga. Detta är en förutsättning för att undvika att hamna i en neråtgående spiral av minskade ordermängder och neddragningar.

För den enskilde är företagets konkurrenskraft förutsättningen för den egna anställningstryggheten, en konkurrenskraft som är direkt beroende av förmågan att utveckla nya och gångbara produkter. Mot detta kan man ställa att företagen vittnar om att man inom konstruktion drastiskt minskat antalet konsulter och omstrukturerar för att färre skall kunna prestera mer. Den enskilde måste kunna ta nya roller och arbeta med nya metoder eller verktyg och flera som gått över i administrativa positioner tvingas tillbaka till konstruktörsrollen. I detta läge uppstår kompetensgap som måste fyllas. Förmågan att möta detta kompetensgap är begränsat hos företagen själva p.g.a. ansträngda ekonomier och det sammantagna läget där mycket fokus ligger på den operativa verksamheten och marknads- och försäljningsläget i det korta perspektivet.

För personalen som berörs är det viktigt att få kompetensen för att möta de nya utmaningar man ställs inför. Man måste kunna axla nya roller och hjälpa till att fylla de resursbehov som nu finns, eftersom företagen med nödvändighet måste ifrågasätta alla kostnader och strävar efter optimal effektivitet.

För dem som i detta läge ändå tillslut drabbas av neddragningar är det viktigt att ha uppdaterad kompetens om de senaste verktygen och metoderna inom sin profession för att öka sin attraktivitet på arbetsmarknaden.

Sammantaget ser de involverade företagen konstruktörerna som en prioriterad målgrupp att satsa på och detta projekt som ett effektivt sätt att göra det på. Totalt är det 130 personer av konstruktörerna inom företagen som i förstudien redovisat behov av ny eller uppdaterad kompetens för att stärka sin konkurrenskraft. Tyngdpunkten ligger på CAD-konstruktion, från grundläggande till avancerad kompetens, men även plast- och gummikonstruktion, gjutteknik, plåtbearbetning, värme och ytbehandling, gasväxling och uppladdningsteknik, hållfasthetslära, visualisering och animering, Product Lifecycle Management, miljömedveten produktutveckling och avancerad el- och beräkningslära.

Projektet skall ge möjligheter till utbyte av tankar, metoder och idéer inom det kluster företagen befinner sig. Genom gemensamma insatser hoppas man skapa ett utbyte som gemensamt stärker gruppen.

När orderingången viker medför detta direkt behov av omställning på produktionssidan. Man genomför redan åtgärder inom denna del av företagen och det kan nämnas att Autoliv gör en ESF-subventionerad förstudie med fokus på dessa målgrupper. Företagen ser att detta projekt kompletterar satsningar man gör eller avser göra på produktionssidan och samtliga har kontrollerat att de inte överskrider gränsen för statsstöd. Berörda medarbetare och chefer såväl som facket har alla bekräftat behovet och i samråd med företagen kartlagt de specifika behoven.

Sammanfattningsvis:

Vinnande Konstruktion skall överbrygga det kompetensgap som finns hos konstruktörerna bland leverantörerna till fordonsindustrin. Detta skall trygga anställningsbarheten för deltagarna och stärka konkurrenskraften i leverantörskedjorna.

SYFTE

Syftet med detta projekt är att:

- ✓ Ge medarbetare som tidigare gått över i administrativa eller ledande befattningar, och som i och med omstruktureringar tvingas gå tillbaka till en konstruktörsroll, rätt kompetens för att kunna säkra sin anställning.
- ✓ Ge konstruktörer som arbetat inom områden som skärs- eller läggs ned rätt kompetens för att kunna ta tjänst inom ett annat konstruktionsområde och därigenom säkra sin anställning.
- ✓ Öka konkurrenskraften hos kvinnor med kort anställningstid för att undvika ytterligare snedfördelad könsfördelning bland konstruktörerna.
- ✓ Stärka företagets förmåga att ta fram konkurrenskraftiga produkter och därigenom undvika ytterligare friställningar.
- ✓ Ge konstruktörer som i slutänden drabbas av friställning aktuell och konkurrenskraftig kompetens för att öka deras konkurrenskraft.

MÅL

Övergripande mål:

- ✓ Att säkerställa slagkraftig kompetens och därmed konkurrenskraftiga produkter inom Svenska fordonsindustrins leverantörskedjor.
- ✓ Att verka för en jämnare könsfördelning och undvika friställandet av unga inom dessa leverantörskedjor.

Projektmål:

- ✓ Att 155 konstruktörer skall ha tillförts vital kompetensutveckling för att de skall kunna säkra sin egen anställning och kunna hjälpa sitt företag möta sina utmaningar. Målet är att varje deltagare skall få i snitt 96 timmar kompetensutveckling.
- ✓ Att merparten av projektets deltagare skall bedöma det som nyttigt eller mycket nyttigt och att ett sammanvägt utvärderingssnitt från deltagande individer och företag överträffar 4 på en 5-gradig skala.
- ✓ Att minst 80 % av deltagarna har anställning vid projektets slutförande.

MÅLGRUPP

Projektets målgrupper är:

- ✓ Personal som riskerar uppsägning för att de endast kan erbjudas tjänst inom områden de lämnat och där de har inaktuell kompetens, exempelvis administratörer, projektledare och chefer som måste återgå till en konstruktörsroll.
- ✓ Personal som riskerar uppsägning för att de endast kan erbjudas tjänst inom andra produktområden där de saknar relevant kompetens om metoder och verktyg.
- ✓ Personal, i synnerhet kvinnor och unga, som riskerar uppsägning till följd av kort anställningstid.

OM GRANSKNINGEN

METOD

Genom djupintervjuer som omfattar ett mindre antal deltagare har fördjupningar gjorts kring frågeställningar som berör förväntningar och utveckling. Dessa intervjuer genomförs med s.k. fokusgruppsintervjuer där granskarens roll mer är som en moderator än en intervjuare. Man kommer här att gemensamt reflektera över erhållen kompetensutveckling och frågeställningar kring jämställdhet och tillgänglighet - detta som ett löpande stöd i projektprocessen.

Granskningen har genomförts i följande steg:

1. Företagens förändringar över perioden
2. Individernas förväntningar (fokusgruppsintervjuer)
3. Utbud och behov av kompetensutveckling (hur dessa matchar varandra)
4. Förändringar och måluppfyllelse (fokusgruppsintervjuer)

Förutom denna slutrapport har 1 st delrapport presenterats. Ett antal Styrgruppsmöten och Projektmöten har under perioden genomförts. Dessutom har ett jämställdhetsseminarie hållits.

Önskvärt vore att även kunna genomföra en långsiktig uppföljning av projektet ett år efter projektets slutdatum. En sådan uppföljning ryms dock ej inom given budget.

ALLMÄNT

Denna granskning gör inte anspråk på att vara en vetenskapligt avhandling. För detta har både förberedelsetiden samt det snabba genomförandet av utbildningsinsatsen begränsat möjligheten. Dock tror jag att undersökningen med den statistiska bas den har av antal och fördelning av svar stämmer väl överens med verkligheten. Till undersökningens data har jag även tillfogat såväl egen kritisk tolkning samt synpunkter utifrån min erfarenhet.

2. RESULTAT OCH ANALYS

UTBILDNINGENS OMFATTNING OCH GENOMFÖRANDE

I den tidiga projektbeskrivningen fokuserades mycket på de tekniska utbildningarna såsom CATIA samt en mångfald konstruktörsutbildningar. Under projektets gång har programmets utbud fått revideras. Detta t.ex. på grund av att vissa av ämnena fick för få deltagare, vissa av att kompetenta lärare saknades eller att de som ändå fanns inte kostnadsmässigt kunde rättfärdigas. Över tid ökade även önskemål om och därvid även fokuseringen på de mjukare utbildningarna eftersom man hos de deltagande företagen ansåg att behov av högre effektivitet och flexibilitet förelåg för en snabbare återgång efter lågkonjunkturen.

Under projektets gång ändrade sig även marknadsförutsättningarna. Från att vid uppstart ha befunnit sig i ett tämligen känslig ”överlevnadsläge i en mycket djup lågkonjunktur” till en försiktig men klar återgång mot normalläge. Detta bidrog även under senare hälften av programmet att kurser fick ställas in med kort varsel, anmälda deltagare fick ersättas vilket orsakade projektledaren en minst sagt massiv arbetsbörda

Fig. Utbildningens omfattning sam erhållna kursutvärderingar:

UTBILDNING	TILLFÄLLEN	DELTAGARE	UTVÄRDERING
CATIA V5 Basic-paket	4	30	4,8
CATIA V5 Introduction to Advanced Modeling	8	57	4,7
CATIA V5 Advanced Solid	7	49	4,6
CATIA V5 Advanced Surface	2	10	4,8
CATIA V5 Advanced Assembly	5	37	4,7
CATIA V5 Best Practice Modeling	10	62	4,3
CATIA V5 Kinematic	1	8	
CATIA V5 GPS/GAS	1	10	
CATIA V5 Sheet Metal	3	19	

Form och Läge	1	16	
Plastkonstruktion grund	1	15	4,5
Plastkonstruktion fortsättning	1	14	4,0
Hållfastighet för konstruktörer	1	14	3,9
Formsprutning	1	33	
ISO 26262	1	18	
Jobba i projekt	1	10	
Planera och Prioritera	8	115	4,1
Retorik och Presentationsteknik	7	85	5,0
Kommunikation och Arbeta i Grupp	7	83	4,1
Leading and Coaching	3	44	4,5
Totalt	73	729	4,6

Totalt antal personer	267st
Antal kvinnor	43st (16%)
Antal timmar/person i snitt	42,6 timmar

KURSUTVÄRDERINGAR

I figuren ovan finner man en sammanfattning av kursutvärderingar för de utbildningar som ingått i VK.

Det sammanvägda utvärderingssnittet 4,6 på en 5 gradig skala måste man beteckna som ett mycket gott resultat och som klart legat på på målet >4.

De tre olika utbildningsavsnitten - CATIA, konstruktörsutbildning respektive ”mjuka” utbildningar har samtliga fått klart godkända betyg både vad gäller innehåll och lärare.

Vad gäller CATIA så fick samtliga avsnitt och nivåer mycket goda omdömen. Samtliga deltagare, många verkligen kunniga och seniora, uttryckte sig mycket imponerade över både innehåll, utförande samt också att kunskapsnivån bland eleverna var så jämn, vilket innebar att man verkligen hårt fick arbeta igenom sina uppgifter. Mycket goda omdömen från personer som i sin profession är både kunniga och kräsna.

De ”mjuka” utbildningarna (ledarskap, presentationsteknik, planering, m.fl.) var väl de enskilt största utbildningarna med flest deltagare. Dessa blev mycket populära eftersom de handfast gav relevanta tips och en hel del aha-upplevelser. Omdömet – mycket matnyttigt att ta med sig hem – sammanfattar nog bra känslan kring dessa kurser.

De konstruktörskurser som hördes mest beröm kring var framförallt de plastrelaterade kurserna.

KOMMUNIKATION

Med kommunikation menas här företagens respektive deltagarnas upplevelse av informationen i projektet.

Projektets informationsflöde organiserades på två nivåer – dels centralt hos ansvarige projektledaren hos projektägaren och dels lokalt hos de enskilda företagen genom en av dem utsedd samordnare och tillika intern projektledare.

I den tidiga genomförandeplanen fanns aktiviteten - utarbetande av administrations- och informationsrutiner för projektet. Man diskuterade där behovet av en utbildningsportal för information om aktuella kurser, omplaneringar och annan info till deltagarna. Tyvärr genomfördes inte denna aktivitet vilket bl.a. fick till följd att den centrala projektledaren fick en orimligt stor administrativ arbetsbelastning. Detta till trots har allting flutit till full belåtenhet hos deltagande företag.

Hos de enskilda företagen har interninformationerna i flera fall varit dålig. Personalen har inte blivit uppdaterad varken på programutbudet eller på förändringar i detta. Man har i flera fall efterlyst en tydligare översiktsplanering internt. Att föranmälningar till kurserna skedde under en lugn period gjorde att man, när utvecklingsarbetet tog fart igen, tyvärr var tvungen att avstå eller omprioritera internt.

Trots detta tycker man generellt att det varit ett bra projekt med mycket flexibilitet kring utbildningssatsningarna samt att deltagande företag till stor del kunnat styra utbildningen efter eget verkligt behov. Lyhördheten har varit stor hos projektägaren.

KOMPETENSUTVECKLING

Har kompetensutvecklingssatsningen påverkat företags lönsamhet och tillväxt?

Det är naturligtvis extremt svårt att mäta omedelbara effekter i företaget under en så kort tid

Dock kan man kortsiktigt notera att satsningen internt inom de medverkande företagen spridit ett lugn bland personalen. Den oro och de frågor som en lågkonjunktur vanligtvis för med sig har mildrats betydligt genom projektet. Lojaliteten bland de anställda har ökat vilket bl.a. inneburit att alla ställer upp på företaget.

Och långsiktig?

Ja här kan vi bara notera de subjektiva antaganden om troliga långsiktiga effekter som ledningen gett uttryck för. Man får förmoda att dessa personer är de som bäst kan beskriva effekten, vad avser lönsamhet, effektivitet, konkurrenskraft och sysselsättning.

- ✓ Ökad kompetens – ett mervärde i kontakten med kunden
- ✓ Slipper fortsättningsvis att anlita externa konsulter för vissa arbeten vilket innebär en mer effektiv och lönsam affär. Förstudier t.ex. mer kompletta och säkra. Bättre kvalitet på besluten
- ✓ Fyllt kompetensgap (CAD, Plastkonstruktion, Form & Läge, Metodik) ger högre kvalitet på FoU arbetet vilket gagnar både företaget och kunden
- ✓ Minskat behovet av personalneddragningar över lågkonjunkturen innebär snabbare återgång efter lågkonjunkturen och därmed minskade totala kostnader
- ✓ Bibehållen positiv och lojal personal kommer både på kort och lång sikt ge högre effektivitet och flexibilitet. VK kom lägligt i en instabil marknad (moralen bland personalen höjdes)

Har kompetensutvecklingen hjälpt den enskilde i företagen?

Här har samstämmigheten varit så gott som total hos alla intervjuade .

- ✓ Större självsäkerhet både privat och professionellt (framförallt efter genomgångna ”mjuka” utbildningar)
- ✓ Känslan att företagen satsat på den enskilde har, trots att man varit medveten om att företaget ej direkt betalat för utbildningen, gett en lojalitet med företaget
- ✓ Vassare i sin roll
- ✓ Ökad motivation
- ✓ Mer lugn på det personliga planet
- ✓ Alla på utvecklingsavdelningen fick möjligheten att kompetensutvecklas – ingen särbehandling

Under granskningen har dessutom

Samtliga utfrågade uttryckt att kompetensutvecklingen för deras del har lett till höjd eller mycket höjd kompetens. Samtliga är även övertygade om att den erhållna kunskapen är mycket användbar inom företaget och de flesta hävdar att de numera använder sig, så gott som dagligen, av sina nya kunskaper.

SAMVERKAN

I förstudien såg företagen en styrka i att kompetensutvecklingsinsatserna avsåg att ha deltagare från andra företag i branschen eftersom man då såg möjlighet till överspridning av såväl metoder som tillvägagångssätt. Detta ansåg man kunna utveckla sin egen verksamhet. Eftersom de deltagande företagen ingår i samma leverantörskedjor där de både är kunder och leverantörer till varandra ansåg man det vara ett mervärde av att öka utbytet samt att detta även kunde både främja samarbetet dem emellan och lösa gemensamma problem.

Inom de olika kursavsnitten var förutsättningarna för denna typ av samverkan olika.

Inom CATIA-utbildningarna hade man inte varken tid eller möjlighet för någon större samverkan. Innehållet i utbildningen var så omfattande och intressant att all koncentration kom att gå åt till att lösa och diskutera de ingående uppgifterna. Ingen sa sig vilja förändra detta förfarande eftersom det tekniskt gav deltagarna så mycket professionell kunskap och feedback. Av olika orsaker så var det i flera av dessa kurser ofta en koncentration av deltagare från samma företag vilket ju inte främjade idéutbytet företag emellan. Dock ansåg man att kurserna var så givande att samverkan gärna fick stå tillbaka för tekniken. Detta gällde också till stor del för övriga ingenjörsutbildningar.

Däremot inom de ”mjuka” kursavsnitten baserade sig ofta både exempel och diskussioner på just erfarenhetsutbyte personer och företag emellan. Här var det också lite mer extroverta personer som valt just dessa utbildningar. Goda exempel på idéutbyte finns det här många exempel på.

JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

FoU avdelningar inom svenska fordonsklustret bemannas i huvudsak av Civil- och Högskoleingenjörer. De flesta från maskinteknisk linje. Om man begrundar att enbart 10-15% av de elever som går ut från dessa utbildningar är kvinnor så avspeglar sig detta hos företagen. Då kan man lätt förstå att det inte är helt lätt för företagens FoU avdelningar att ensamma ändra på denna situation. Det behövs initiativ och uppbackning av företagsledningen.

Inom Projektet har ett jämställdhetsseminarium hållits. Närvarande deltagare var mycket imponerade av den kunskap och visdom som föredragshållarna förmedlade.

Den stora frågan är då – har detta seminarium satt något avtryck ute hos företagen?

Svaret är – Ja.

För att få ett bättre utfall hade man behövt en seminariedag med enbart företagsledarna, men det ingick inte i förutsättningarna för VK.

Vad som däremot planeras hos några av företagen är att man kommer att skärpa formuleringen i kommande jobbannonser. Istället för – Vi ser gärna kvinnliga sökanden till tjänsten – kommer vi snart att få se en mer stringent uppmaning till kvinnor att söka.

VILJAN ATT DELTA I LIKNADE FRAMTIDA PROJEKT

På frågorna- skulle du vilja delta i ett liknande framtida projekt och skulle du rekommendera den genomgångna utbildningen till en god vän eller arbetskamrat - så svarade samtliga de deltagare som intervjuats - Ja absolut och oftast med med motiveringen: mycket intressanta ämnen, genomtänkt kursinnehåll, lärarnas tekniska kompetens och pedagogiska kunskaper, bra lokaler, intressanta deltagare.

SUMMERING OCH SLUTSATSER

FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN

BEHOVSANALYSEN

Väl medveten om att tiden var kritisk i igångsättandet av projektet eftersom lågkonjunkturen vid det tillfället redan slagit till ordentligt inom fordonsindustrin så skulle jag ändå vilja peka på en del aktiviteter som borde kunnat organiserats på ett annorlunda sätt.

Behovsanalysen av tänkt kursutbud gav en ganska snäv bild av framtida behov. Framförallt lät man en enkät utgöra grunden för kursutbudet. Vad man då missade var en djupare analys med utgångspunkt utifrån behoven när konjunkturen återgår till det normala. Vad behövs för kompletterande färdigheter för att denna återgång skall bli så kostnadseffektiv som möjligt- Fokus var initialt på de tekniska utbildningarna som CAD-konstruktion, plastkonstruktion, mfl. och där man ansåg att kunskapsglapp måste täckas upp. Under resans gång har dock programutbudet reviderats vilket visar på en god följsamhet och ändringsbenägenhet.

KOMMUNIKATION

Som tidigare nämnts så har projektets informationsflöde organiserats på två nivåer – dels centralt hos projektägaren ansvarige projektledaren och dels lokalt hos de enskilda företagen genom en av dem utsedd samordnare och tillika intern projektledare.

Hos de enskilda företagen har interninformationen i flera fall upplevts som dålig. Personalen har inte blivit uppdaterad varken på programutbudet eller på förändringar i detta.

Detta visar sig, i stort sätt, vara det enda område där kritik av projektet förelegat. Trots detta har den centralt ansvarige projektledare medelst en massiv arbetsinsats ändå lyckats få ut informationen till belåtenhet.

En tydligare översiktsplan (portal) hade säkerligen eliminerat kritiken.

JÄMNSTÄLLDHET

Det är mycket svårt att inom t.ex. en FoU-avdelning fundamentalt kunna påverka jämställdhets integrationen. Detta fordrar att högsta ledningen involveras.

Man kan fundera över om inte en halvdags seminarium med ledningsgrupperna gjort skillnad.

VÅR SLUTSATS

Projektet Vinnade Konstruktion har allt igenom genomförts på ett professionellt sätt. Följsamheten vid nya behov och förändringar har varit outstanding från projektägarens sida. Kursutbudet har varit av högsta kvalitet och gett de deltagande företagen mycket god RoI på den tid de investerat i projektet. Man har från företagets sida därmed bäddat för en kostnadseffektiv återgång till normalläge samt för en ökad kompetensbas inför framtiden.

Alla uppsatta mål har med råge uppnåtts. Det av ESF satsade kapitalet har förvaltats ytterst väl av projektet.

(Som extern granskare skulle jag slutligen vilja ge en högst personlig kommentar:

Jag har varit verksam i olika befattningar under lång tid inom svensk industri där jag upplevt en mängd utbildningssatsningar under åren som gått men aldrig har jag upplevt en så genuint positiv feedback som i detta projekt. Det borgar gott för framtiden.)

Göteborg den 2010-06-17

Active Management Support KB
Jan Olsson