



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Promemoria
2008-08-28

Diarienummer
2008-01796

Sven Jansson

Mall för slutrapport av projekt

Syftet med enhetliga mallar för slutrapportering är att underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekten i Sverige

I slutrapporten ska ni redogöra för hur ni följde er tid och aktivitetsplan samt beskriva vilka resultat ni uppnådde.

Vänligen bifoga också gärna andra produkter och/eller rapporter etc som ni arbetat fram under er projekttid.

Slutrapporten bör omfatta minst 10 A4-sidor och högst 15 A4-sidor .

Under varje rubrik finns en kort text om vad de avsnittet ska innehålla. Det är viktigt att slutrapporten bygger på en diskuterande redogörelse. Under varje rubrik bör om möjligt (förutom första och andra rubriken) följande två frågor besvaras;

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

Om Du har frågor angående detta eller något är oklart hör av Dig till Din handläggare på respektive regionkontor.





Projektnummer (ifylles av ESF-rådet)	Namn på projekt

- **Sammanfattning** (max två A4-sidor)
Beskriv kortfattat projekttid och resultat.

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.

- ✓ **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)

- **Projektets resultat**

Redogör kortfattat för det problem som projektet avsåg att fokusera kring. Vilken påverkan och genomslag åstadkom projektet? Tyngdpunkten i redovisningen bör ligga på de resultat och förslag till goda lösningar som projektet kommit fram till.

Företagen är centrala i den svenska fordonsindustrins leverantörskedjor och har mer än 4 000 anställda i Sverige. Samtliga av företagen hade drabbats hårt av nedgången i branschen och tvingats till omstruktureringar, varsel och uppsägningar. Samtidigt som man var tvungen att anpassa sin verksamhet till sjunkande orderingång måste man värna om sin innovations- och utvecklingsförmåga. Detta var 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 hade 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 tvingades tillbaka till konstruktörsrollen. I detta läge uppstod 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 berördes var det viktigt att få kompetensen för att möta de nya utmaningar man ställs inför. Man var tvungen att 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 var det viktigt att ha uppdaterad kompetens om de senaste verktygen och metoderna inom sin profession för att öka sin attraktivitet på arbetsmarknaden.

Sammantaget såg de involverade företagen konstruktörerna som en prioriterad målgrupp att satsa på och detta projekt som ett effektivt sätt att göra det på.

Deltagarna och företagen vittnar enhälligt om att projektet har genomfört



relevanta insatser som varit till nytta för den enskilde och företaget. En aspekt som återkommande tas upp, och som inte var med som bakgrund till projektet, är deltagarna ökade motivation. I ett läge där konjunturen vek och företaget tvingades till åtstramningar kände dessa nyckelkompetenser att företaget trots allt satsade på dem vilket bibehöll och ökade motivationen och även stärkt den långsiktiga lojaliteten.

En annan effekt under projektet var att fokus förflyttades från att vara väldigt centrerat runt kurser inom fackområdet konstruktion till mer och mer av samarbetsinsatser och ledarskapsträning. Detta var ett behov som inte var känt, men som efter det första insatserna fick stor efterfrågan. Effekten av detta är svår att överblicka men förhoppningsvis ger detta en ny förståelse för kommunikation inom företaget och bättre dynamik i konstruktionsgrupperna.

De mätetal projektet förutsatt sig att uppnå har alla uppfyllts. Under projektets gång vände konjunkturer och utmaningarna i projektet förändrades drastiskt. Vilken effekt som uppnåtts gällande sysselsättning på lång sikt går inte att analysera skilt från den övergripande marknadsutvecklingen.

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

De subjektiva antaganden om troliga långsiktiga effekter som företagens ledningen har gett uttryck för är:

- ✓ 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)

• **Syfte och mål med projektet**

Redogör för projektets avsedda resultat/slutmål och eventuella delmål. Vad uppnådde ni i förhållande till era mål då projektet startade? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av t ex erhållna kunskaper och ändrade attityder och/eller beteende. Vilket lärande åstadkom i projektet såväl internt som externt? Redogör för orsaken till avvikelser jämfört med projektansökan.

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 företagens 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.

Projektet har nått den utpekade målgrupperna och gett dem relevant kompetensutveckling. Endast fyra personer av de totalt 267 personer som till slut deltog i projektet har sagts upp vilket är en framgång enligt de kriterier som sats upp. Andelen kvinnliga konstruktörer ökar successivt inom målgruppen. Att neddragningar inte behövts genomföras i större omfattning har gjort att trenden inte har vänt till det sämre (kvinnorna har ofta kort anställningstid varför de skulle drabbas hårdare).

- **Arbetsätt**

Vad var den huvudsakliga arbetsättet? Beskriv kortfattat vilka metoder och/eller utbildningar som användes. Beskriv eventuellt nya metoder eller materiel som tagits fram i projektet.

Kompetensutvecklingen har i huvudsak bedrivits i kursform där utbildning på plats varvats med centraliserade insatser och renodlade grupper från respektive företag varvats med mixade grupper från alla företag i projektet. Lärarna har varit i huvudsak inköpta men några insatser har genomförts av personal från de deltagande företagen.

- **Deltagande aktörer i projektet**

Redogör för vilka aktörer (organisationer företag myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller ekonomiska resurser och övrigt.

Redovisa eventuellt arbete i styrgrupp och/eller referensgruppen och dess eventuella sammansättning. Hur har projektgruppen fungerat? Hur har styrgruppen och/eller referensgrupp fungerat?

Projektägare har varit Learn4Auto AB, ett intressebolag inom Fordonskomponentsgrupp (FKG) som är fordonsindustrins underleverantörers branschorganisation.

Styrgruppen har bestått av medlemmar från ledningsgruppen i respektive företag. Styrgruppsmöten har hållits med jämna mellanrum och projektets progress och kvalitet har behandlats. Vissa av företagen frångick kriteriet att styrgruppsmedlemmen skulle vara en person från ledningsgruppen. Projektets slutsats är att fokus och prioritet gynnas av förankring i ledningen varför styrgruppsmedlemmarna bör vara med där.



Referensgruppen har bestått av styrelsen för projektägaren och har i projektet endast tagit en granskande roll.

Projektgruppen, bestående av nyckelpersoner i respektive företag, i vissa fall varande chef för konstruktörsavdelningen och ibland varande ansvarig person från HR-avdelningen, har sammanträtt löpande under projektet.

Projektgruppsmedlemmarna har ansvarat för intern koordinering och information i respektive företag. Projektet har i vissa delar upplevt att flexibiliteten i kompetensinsatserna hämmats av att information har behövt ”passera” respektive projektgruppsmedlem för att nå deltagarna. Dessa personer är nyckelpersoner i sina företag och har en full agenda, varför informationen ibland blivit liggande för länge. Slutsatsen är att projektet borde ha satsat på en gemensam informationsportal på webben, en tanke som fanns med i uppstarten av projektet men som sedan tyvärr inte genomfördes. I övrigt var urvalet av deltagare i gruppen relevant och en god kommunikation om behov, anpassning av insatser och uppföljning har skett.

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.

- **Jämställdhetsintegrering**



Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt ev. avvikelser utifrån projektplan, utmaningar etc.

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 jobbbannonser. Istället för – Vi ser gärna kvinnliga sökanden till tjänsten – kommer vi snart att få se en mer stringent uppmaning till kvinnor att söka.

- **Tillgänglighet för personer med funktionshinder**

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt ev. avvikelser utifrån projektplan, utmaningar etc.

Projektet förutsatte sig att skapa likvärdiga förutsättningar för att delta för personer med funktionshinder. Detta genomsyrade upphandlingarna av tjänster, dock har ingen deltagare eller deltagande företag efterfrågat särskilda åtgärder.

Kriterier för genomförandet

De viktigaste dimensionerna i socialfondsprojekt är att se till individens kompetens och möjligheter, att lyckas. Att engagera berörda personer och att kunna påverka och få genomslag för resultaten. I det nationella socialfondsprogrammet finns fyra kriterier för genomförandet av programmet. Kriterierna syftar till att säkerställa att programmet ger ett mervärde till Lissabonstrategins inriktning på ökad tillväxt och



sysselsättning. Samtliga projekt ska uppfylla minst ett av dessa kriterier. Ett eller flera av kriterierna skall ingå i de regionalt formulerade prioriteringar som utarbetas i samband med regionala utlysningar. **Besvara frågan/or utifrån de krite/er som ert projekt utgår från.**

- **Främja lärande miljöer**

I Socialfondsprogrammet kapitel 2:5 1 så beskrivs lärande miljöer utifrån följande:

Programmet skall främja lärande miljöer genom att stimulera till kompetensutveckling med utgångspunkt i den enskildes utvecklingsbehov, oavsett om personen är företagare eller anställd, chef eller medarbetare, och koppla denna till verksamhetens mål. Kompetensutveckling bidrar till att individen bättre kan möta framtida omställningar på arbetsplatsen och öka sin anställningsbarhet totalt sett. För att lärande miljöer skall kunna utvecklas krävs ytterligare kunskaper om hur lärandet förändras i det moderna arbetslivet, vad som sker i övergångarna mellan studier och arbetsliv, hur det informella lärandet i vardagen och på arbetsplatsen kan tas till vara, och hur vi kan skapa förutsättningar för alla till lärande och därmed bättre möjligheter att etablera sig i arbetslivet. Samverkan för utveckling av lärande miljöer kan engagera t.ex. aktörer såsom utbildningsväsende, arbetsmarknadsmyndigheter, arbetsmarknadens parter och arbetsgivare och social ekonomi.

Ni har i förekommande fall beskrivit hur ni tänkt jobba med detta kriterium i er ansökan: Beskriv era insatser för att uppfylla ambitionerna i ansökan.

Vinnande konstruktion har varit ett samlingsprojekt där industrins utmaningar, den enskildes behov och branschens spetskompetens möts. Programmet har möjliggjort för den enskilde att anta nya utmaningar och därigenom säkra sin anställning alternativt öka sin anställningsbarhet. Involverade företag har fått tillgång till rätt kompetens vilket stärker deras konkurrenskraft vilket i sin tur kan förhindrat personalminskningar samt möjliggjort en snabbare återhämtning efter konjunktursvackan.

Mixen av deltagare från företagen inom projektet har lett till överspridning av metoder och tillvägagångssätt och stärkt underleverantörerna som kluster. Samtidigt har de företagsspecifika utbildningarna möjliggjort den fördjupning och spets som ansetts nödvändig inom flera av de tekniska områdena.

I vår satsning för jämställdhet deltog Volvo cars vilket är ett av involverade företags största kunder. Volvo ligger på framkant med sitt koncept runt diversity



vilket gav projektdeltagarna nya insikter i hur dylikt arbete kan bedrivas. Detta var ett utmärkt exempel på hur lärande inom branschen och leverantörskedjorna kan genomföras.

- **Främja innovativ verksamhet**

Socialfondsprogrammet kapitel 2:5:2 ger följande definition av hur programmet förhåller sig till kriteriet främja innovativ verksamhet:

Inom ramen för vart och ett av de operativa strukturfundsprogrammen skall särskild uppmärksamhet ägnas åt att främja innovativ verksamhet¹. Detta innebär möjligheter att pröva alternativa sätt att investera i humankapital.

Nya projekt kan utgå från resultat i tidigare genomförda socialfundsprojekt och integrera tidigare med framgång prövade metoder, i syfte att vidareutveckla dessa. Detta kan ske t.ex. genom att metoder används i större skala eller att målgruppen förändras.

I bilaga 4 utvecklas begreppet ytterligare genom att bl. a. ge följande definition "Lösningar som idag inte erbjuds eller är etablerade i befintliga system och strukturer"

Ni har i förekommande fall beskrivit hur ni tänkt jobba med detta kriterium i ansökan: Beskriv era insatser för att uppfylla ambitionerna i ansökan.

- **Främja samverkan**

I Socialfondsprogrammet kapitel 2.5.3 beskrivs kriteriet främja samverkan enligt följande;

Samverkan, förankring av idéer och lösningar samt strategisk planering för att åstadkomma genomslag för det innovativa arbetet är viktiga element i strävandena att säkerställa ett mervärde i programmet. Medverkande aktörer måste vara tydliga både med sitt syfte att medverka och sina åtaganden inom projektet, och med hur de avser att gå vidare med framkomna resultat för att möjliggöra tillämpning i större omfattning.

Ni har i förekommande fall beskrivet hur ni tänkt jobba med detta kriterium i er ansökan. Beskriv utifrån ansökan era insatser för att uppfylla ambitionerna i ansökan.

¹Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1081/2006 om Europeiska socialfonden, artikel 3.5.



- **Främja strategiskt påverkansarbete**

Socialfondsprogrammet definierar kriteriet i kapitel 2.5.4 på följande sätt;

Möjligheterna att få till stånd förändring och skapa genomslag för framkomna resultat gagnas av en strategisk ansats där aktörerna i ett projekt redan i det förberedande stadiet av projektet fokuserar på vilken kunskap som efterfrågas och vilka kontakter som behövs för ett effektivt genomförande. Detta är betydelsefullt både för att få önskad uppmärksamhet från målgrupperna och för att involvera dem i det kommande arbetet. Först efter en sådan kunskaps- och kontaktinventering bör planering och genomförande följa.

Ni har i förekommande fall beskrivet hur ni tänkt jobba med detta kriterium i er ansökan. Beskriv hur ni jobbat för att uppfylla ambitionerna vad gäller kriteriet.

Regionala Prioriteringar

- Redogör för eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

- **Strategiskt påverkansarbete**

Redogör för hur ni arbetat med strategiskt 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? Vad mer skulle kunna göras? Vem bör göra det?

- **Extern utvärdering**

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

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)

Den externa utvärderaren redovisade förutom sin slutrapport en delrapport en bit in i projektet, vilket var en god vägledning för samtliga involverade att vi var på rätt väg och hade, om så varit fallet, givit signaler om behov av förändringar.

- **Egenutvärdering**

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

Samtliga kurser har utvärderats löpande. Vidare har samtliga projektmöten innehållit återkopplingar från ansvariga i respektive företag. Dessa möten har också innehållit en löpande behovsanalys utifrån genomförda insatser och uppkomna behov. Sammantaget har detta givit projektet snabb och tydlig återkoppling och vi har kunnat aktivt styra innehåll och upplägg genom hela genomförandet.

- **Sammanfattande bedömning**

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

Projektet har övergripande gått mycket bra, där deltagare och deltagande företag vittnar om många positiva effekter. Två konkreta tips är att säkerställa ledningens engagemang från samtliga deltagande företag samt att analysera projektets informationsvägar för att säkerställa att information kan nå alla deltagare på ett snabbt och effektivt sätt.

- **Kontaktpersoner**

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

Erik Lindholm, erik.lindholm@learn4auto.com, 070-3336242



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden