



Samordningsförbundet Skåne nordost  
Spannmålgatan 7  
291 32 KRISTIANSTAD

## KompetensValidering 3.0

### Hur har projektet tagits fram?

Detta projekt är tänkt som en direkt fortsättning på KompetensValidering och KompetensValidering 2.0. I samband med att vi arbetade med de sista delarna i projektutbildningen inom KompetensValidering 2.0 våren 2022 togs en implementeringsplan fram. Implementeringsplanen definierade vad som ska implementeras och varför, när och hur det ska gå till. Viktiga frågor i implementeringsplanen var till exempel om det finns ett verksamhetsmässigt utrymme att arbeta med validering i de olika kommunerna och om det finns personella resurser. Vi har arbetat med OCN-metoden i ett par år i kommunerna och det finns i nuläget både kompetens att arbeta med metoden och verksamhetsmässigt utrymme.

I ansökan till KompetensValidering 2.0, under avsnittet om plan för implementering, beskrev vi att fortsättningen efter projektet med fördel kunde utvecklas/formas till en plattform inom Samordningsförbundet domän – att Samordningsförbundet Skåne nordost finansierar och tillhandahåller Basprogrammet (som vi själva utvecklat) och OCN-systemet för alla kommuner i Skåne nordost att använda. Denna plattform skulle vara det som möjliggör och befäster det samarbete som inletts genom projekten och som ser till att alla samverkansparter har samma möjligheter. Detta projekt blir ett steg i den riktningen.

Projektet har initierats av styrgruppen i KompetensValidering 2.0, som består av chefer från de samverkande parterna. Projektledaren och den arbetsgrupp som finansieras i KompetensValidering 2.0 fick i uppdrag att ta fram en ny ansökan om medel. Styrgruppen har satt ramarna för innehållet i projektet. Arbetsgruppen har träffats och arbetat med projektansökan utifrån de satta ramarna och utifrån lärandet i de två tidigare projekten. Även samverkanskonstellationen *Arbetsmarknadsgruppen* har varit involverad i framtagandet av ansökan. Deltagande parter har varit Osby, Östra Göinge, Bromölla, Hässleholm och Kristianstads kommuner samt med inspel från Arbetsförmedlingen Östra Skåne. Det är dessa parter som nu söker medel.



## Målgrupp

Målgrupp för projektet är långtidsarbetslösa personer, eller de som riskerar att bli långtidsarbetslösa, i arbetsför ålder (16-65 år) och som är:

- Bosatta i någon av kommunerna Bromölla, Hässleholm, Kristianstad, Osby eller Östra Göinge
- Är aktuella inom kommunernas arbetsmarknadsverksamheter
- Saknar formell kompetens, har en på arbetsmarknaden icke gångbar kompetens, och/eller saknar andra på arbetsmarknaden efterfrågade dokument.

Vi tänker oss att insatserna framförallt fokuseras på de deltagare inom våra kommunala arbetsmarknadsverksamheter där vi kan bedöma att reguljär utbildning av någon anledning inte är en framkomlig väg, eller där valideringen och ett (första) intyg på att man har en kompetens kan vara det som motiverar att i nästa steg komma vidare mot reguljär utbildning.

Vi hittar många gånger dessa människor som långvariga försörjningsstödstagare och långtidsarbetslösa som trots flera olika insatser genom Arbetsförmedlingen inte kommer ut på arbetsmarknaden (och stannar där). Arbetsförmedlingens rapport *Jobbchansen (2022)* beskriver hur möjligheten är för en arbetslös person att få ett arbete och ger en bild av situationen på arbetsmarknaden för personer ur utsatta målgrupper. Rapporten har tittat på utvecklingen mellan 2010 och 2021. Flera olika saker har hänt under denna period, men en tydlig trend har varit att långtidsarbetslösheten ständigt ökat. I rapporten framgår även till exempel att arbetslösa har olika stor chans att få ett arbete beroende på kön, födelseland, utbildning, ålder och förekomst av funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Personer med utsatt ställning på arbetsmarknaden har mindre chans att få ett arbete än övriga arbetslösa, och trenden är att detta ökat senaste tiden. Det blir alltså allt svårare för långtidsarbetslösa och utsatta målgrupper att komma ut på arbetsmarknaden – att inkluderas i arbetskraften.

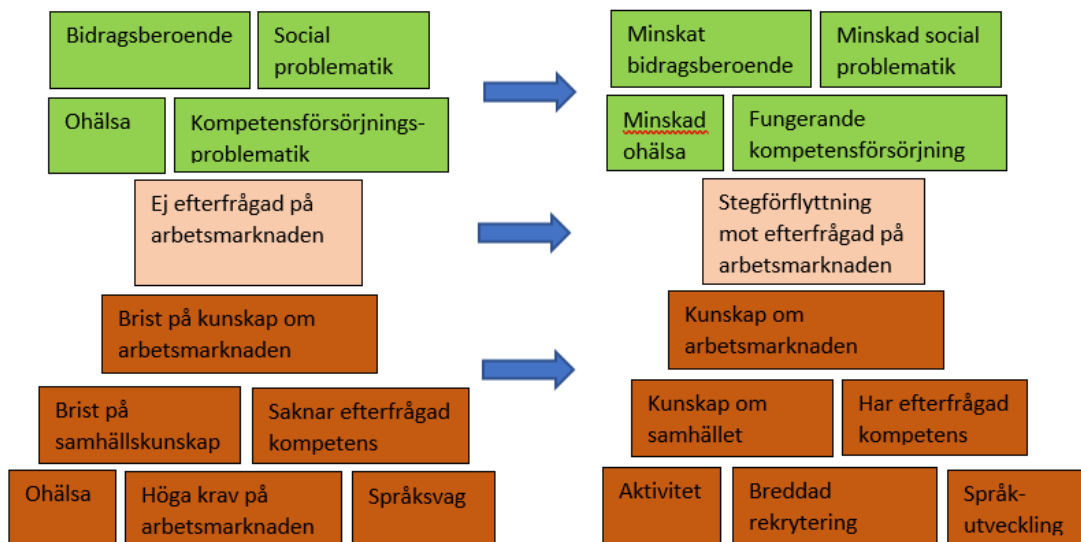
## Problem- och målanalys

Denna problembeskrivning sammanfaller i stora delar med den som gjordes inför KompetensValidering 2.0. Det är samma målgrupp och samma problem vi vill arbeta med i detta projekt. Problem och målanalysen är sammanfattad av projektledare utifrån diskussioner och lärandet i projekt KompetensValidering



och KompetensValidering 2.0 där styrgruppsmedlemmar, arbetsgrupper och personer ur målgruppen kommit till tals på olika sätt. Nedan beskrivs problem- och målanalysen i olika nivåer med respektive problem- och målträäd. Det ljusbruna, stammen på trädet, är huvudproblemet för projektet. Det gröna, trädkronan, är de effekter vi kan se av huvudproblemet. Det mörkbruna, rötterna, är orsakerna till problemen och det vi behöver arbeta med i projektet. Problemträdet övergår på högra sidan i motsvarande målträäd, som innehåller mål på olika nivåer.

Problem	Målnivåer
Effekter	Övergripande mål - vad vill projektet uppnå på lång sikt?
Grundproblem	Projekt mål - vad vill projektet uppnå på medellång sikt? Vid projektslut?
Orsaker	Delmål – kortsiktiga mål kopplat till projektets aktiviteter. Vad ska vi göra i projektet för att uppnå projekt mål?



Grundproblemet som definieras är att människor ur projektets målgrupper ej är efterfrågade på arbetsmarknaden. Effekterna av det blir att dessa människor hamnar i ett bidragsberoende som är svårt att ta sig ur - ohälsa och social problematik kommer "på köpet". Ur ett kompetensförsörjningsperspektiv kan det bli svårt för företag och myndigheter att hitta personal med rätt kompetens.



Rötterna, orsakerna, till problemen handlar på individnivå till exempel om brist på av arbetsmarknaden efterfrågad kompetens och kunskaper om svenska samhället och svensk arbetsmarknad. Även ohälsa och social problematik kan vara några av orsakerna.

Om vi tittar på det högra trädet, målträdet, kan vi se att mål och delmål faller naturligt på problem och orsaker. Huvudmålet för projektet blir att människor ur projektets målgrupper ska ta steg för att bli efterfrågade på arbetsmarknaden. Nyckeln till att nå det målet kan vi återfinna bland målträdet rötter; delmål och aktiviteter. Personer i målgruppen behöver skaffa sig en kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden, mer kunskaper om det svenska samhället och arbetsmarknaden, behöver aktivitet och socialt stöd och behöver utveckla det svenska språket (i många fall). Vi arbetar på olika sätt med dessa saker i våra kommunala utbildnings- och arbetsmarknadsverksamheter, inom socialtjänsten och inte minst genom Arbetsförmedlingens olika insatser. Men detta projekt handlar framförallt om rutan *Har efterfrågad kompetens*. När det gäller kunskaper om det svenska samhället och arbetsmarknaden och grundläggande generella arbetslivskompetenser kommer vi bland annat att arbeta med det genom *Basprogrammet*, som togs fram som en del av projekt KompetensValidering.

Efterfrågad kompetens är alltså det vi vill fokusera på i detta projekt. I våra kommunala arbetsmarknadsverksamheter, inom socialtjänsten (ekonomiskt bistånd), genom studie- och yrkesvägledning och genom Arbetsförmedlingens insatser jobbar vi alla för att fler ska välja att gå en reguljär utbildning för att skaffa sig en efterfrågad kompetens. Detta fortsätter vi med i våra ordinarie verksamheter. Detta projekt ska fånga upp de människor som av olika anledningar inte är redo att påbörja utbildning eller inte alls kan gå den vägen. Vi ska erbjuda, motivera och stödja dessa människor att skaffa sig efterfrågad kompetens genom OCN validering, eller åtminstone att ta första steget mot att skaffa sig en efterfrågad kompetens. Nästa steg kan vara att påbörja utbildning, någon annan kompetensutvecklingsinsats eller vidare mot arbete. På detta sätt skapas en alternativ väg för kompetensutveckling, som börjar med arbetsträning på en arbetsplats (eller liknande) kombinerat med kompetensutveckling i form av *lära jobbet på jobbet*.

Arbetsgivare efterfrågar personal med rätt kompetens. Med kompetens menas framförallt betyg från någon form av reguljär utbildning, eller en validering där kunskaperna värderas mot kunskapskrav i en utbildning. Inom kommunerna krävs nästan alltid en reguljär utbildning för att få jobb. Den validering som sker inom OCN-metoden värderar kunskap mot praktiskt utförande av



arbetsuppgifter och är en form av branschvalidering. Hårddraget har den som valideras mot utbildningskrav kunskaper som motsvarar utbildning – den som valideras enligt OCN-metoden har kunskaper i att utföra arbetsuppgifter i ett arbete. I slutändan vill arbetsgivare anställa människor som kan utföra ett gott arbete (gärna med engagemang och arbetsglädje).

Det finns en matchningsproblematik, kompetensförsörjningsproblematik och arbetskraftbrist inom stora delar av arbetsmarknaden, och den förväntas öka framöver. Av Arbetsförmedlingens rapport *Var finns jobben?* framgår att det totala underskottet av utbildad arbetskraft med den kompetens som efterfrågas uppskattas uppgå till 100 000 personer 2024. En mycket stor del av dessa, 67 procent, finns inom kommunala verksamheter; hälso- och sjukvård, pedagogiskt arbete och socialt arbete.

I spåren av detta finns en risk att det reguljära utbildningssystemet inte kommer att räcka till och att det helt enkelt inte finns tillräckligt med arbetskraft. Vi måste kanske tänka nytt kring hur vi organiserar oss och bli bättre på att inkludera utrikes födda och funktionsnedsatta på våra arbetsplatser. I flera kommuner, och hos andra arbetsgivare, pågår utveckling kring breddad rekrytering och skapande av nya yrkesområden. Ett exempel på ett nytt yrkesområde som skapats utifrån svårigheter att hitta utbildad personal är servicevärdar inom Region Skåne. Arbetsuppgifter som inte kräver undersköterske- eller sjuksköterskeutbildning bryts ut och samlas i ett nytt yrke. Det är inte omöjligt att vi kommer att se en fortsatt utveckling på detta område och att fler liknande yrken kommer att skapas framöver, till exempel inom kommunal vård- och omsorg. SKR har i rapporten *Möt kompetensutmaningen* beskrivit nio olika strategier för att komma tillrätta med kompetensförsörjningsproblematiken inom kommunala verksamheter. Strategierna *Använd kompetensen rätt* och *Bredda rekryteringen* beskriver metoder för att skapa nya yrkesområden och öppna upp för fler långtidsarbetslösa ur utsatta målgrupper att inkluderas på arbetsmarknaden. En alldeles utmärkt väg in till dessa yrken kan vara validering enligt OCN-metoden. Kanske kommer vi framöver se en förändrad syn på kompetens och att den kompetens som värderas och synliggörs med OCN-metoden kommer att stiga i värde och bli allt vanligare. Då är vi i framkant i Skåne nordost, eftersom vi då redan har en bra och effektiv metod och arbetsprocess för den typen av validering.



## Aktiviteter

Under rubriken *Problem- och målanalys* redovisades problem- och målträden och att en av nycklarna till att projektmålet ska uppnås är att arbeta med rutan *Har efterfrågad kompetens*. Projektet ska arbeta med att med OCN-metoden validera det informella och icke formella lärande som deltagaren tidigare tillskansat sig och som sker under våra kommunala arbetsmarknadsinsatser och utfärda kompetensintyg på lärandet. På det sättet får deltagaren i projektet ett intyg på sin kompetens som sedan kan användas vid en fortsatt kompetensutveckling eller vid jobbsökande. Deltagaren i projektet *lär sig jobbet på jobbet* utifrån en kvalitetssäkrad metod med genomarbetade bedömningskriterier och läranderesultat. Detta borgar för att deltagaren som fått ett kompetensintyg även innehar den kompetens som krävs för arbetet och därför kommer närmre arbetsmarknaden (och tar steg mot att bli efterfrågad på arbetsmarknaden).

Första projektet där vi började arbeta med OCN-metoden, KompetensValidering, fokuserade på grundläggande generella kompetenser i programmet *Kompetenser för arbetslivet*. I andra projektet, KompetensValidering 2.0, var inriktningen olika program för yrkeskompetens. Vi vet att de grundläggande generella kompetenserna värderas högt av arbetsgivare, såväl som yrkeskompetenser, varför vi vill arbeta med både grundläggande program och yrkesprogram framöver. Efter vad vi har lärt oss av målgruppen sedan tidigare kan det vara lämpligt att rikta dessa yrkesvalideringar mot yrken med krav på lite lägre kompetens. Så långt det är möjligt bör vi även rikta yrkesvalideringarna mot bristyrken. Följande olika program i OCN-systemet vill vi använda:

- Kompetenser för arbetslivet
- Kök
- Lager
- Utemiljö
- Lokalvård
- Vårdnära service
- Arbeta med barn

En förutsättning för att lärande ska kunna ske är att deltagaren placeras i en miljö som på bästa sätt möjliggör lärande. Det bästa är en arbetsplats där deltagaren får möjlighet att utföra och träna på de arbetsuppgifter som finns i de olika modulerna i OCN-systemet. OCN validering kan med fördel genomföras under någon form av arbetsmarknadspolitisk anställning, praktik,



arbetsträning eller liknande. Alla kommuner arbetar med arbetsmarknadspolitiska anställningar under BEA-avtalet som en introduktion till arbete. Vi har på senare tid sett en stark nedgång i antal BEA-anställda i kommunerna (framförallt i samband med extratjänsternas uttåg), varför det blivit svårare att hitta deltagare att validera. I senaste budgetpropositionen kan ingen satsning på detta område skönjas och etableringsjobbets vara eller icke vara inom kommunerna är något dunkel. I budgetpropositionen nämns dock något om satsning på praktik. Förhoppningsvis märks det hos oss då vi i så fall kan ha en hög kvalitet på den praktik som erbjuds i kommunerna, där OCN både kan styra lärandet (så att deltagare lär sig rätt saker) och utmyнна i ett kompetensintyg på lärandet under praktiken. I detta projekt ska vi erbjuda OCN validering för projektets målgrupper under någon form av arbetsmarknadspolitisk anställning, praktik, arbetsträning eller liknande.

Valideringen ska utmyнна i ett kompetensintyg som är av värde för individen och/eller arbetsgivare. Även ett enkelt kompetensintyg som endast innehåller en modul (ungefär detsamma som ett arbetsmoment) kan vara av värde för individens mående och motivation att ta nästa steg i sin strävan mot arbetsmarknaden (som kan vara lång). Detta individuella värde, som skapas genom projekts aktiviteter, är en viktig del av projektet. Men, vår strävan är att även skapa ett värde för arbetsgivare. Det är viktigt att kompetensintyget i slutändan även har ett värde för arbetsgivare och deras arbete med kompetensförsörjning. I grunden krävs det då lite fler moduler. Under KompetensValidering 2.0 testades detta värde hos några arbetsgivare (chefer med rekryteringsansvar i kommunala verksamheter). Exempelvis, chefer fick se hela programmet *Introduktion städ*, som innehåller följande 13 moduler:

- Introduktion i sanitetsstädning
- Introduktion i städning av golv
- Introduktion i städning av kontor
- Introduktion i trappstädning och entréer
- Introduktion i fönsterputsning
- Introduktion i hemstädning
- Introduktion i våningsstädning på t ex hotell
- Introduktion i flyttstädning
- Introduktion i städning och avsyning av stuga
- Ge service i möte med andra människor
- Grundläggande kunskap om ramar och regler i en verksamhet
- Bemötande och förhållningssätt i en yrkesroll
- Introduktion till arbetsmiljö och ergonomi



Tanken är att den som valideras i programmet *Introduktion städ* ska erhålla ett kompetensintyg innehållande alla dessa moduler, men med tanke på målgruppen är det långt ifrån alltid rimligt att deltagaren klarar det. Därför har IK och bedömare i Osby, i detta exempel, bett chefer inom lokalvård välja ut de moduler som måste finnas med för att deltagaren ska vara aktuellt för anställning som vikarie eller sommarjobbare. Detta kan ju se olika ut beroende på var den tänkta städningen ska ske, men ett mönster kan skönjas. Det som väljs ut först är vanligen det som handlar om generella grundläggande kompetenser; *bemötande* och *ramar och regler*. Sedan kommer sådant som nästan alltid är aktuellt vid lokalvård inom kommunen; *sanitetsstädning*, *städning av golv* och *städning av kontor*. Dessa fem olika moduler blir det vi kommit att kalla för "vikarinenivå". Liknande exempel finns inom några av de andra yrkesprogrammen vi arbetar med.

Ur individens perspektiv har ett kompetensintyg även ett värde när det gäller fortsatt kompetensutveckling. Kompetensintyget kan användas till exempel när en SYV gör en kompetenskartläggning inför studier eller annan validering. Det kan även komma till nytta vid fortsatta studier genom Arbetsförmedlingen. Ett exempel, där Hässleholms kommun redan initierat en kompetensutvecklingskedja är arbetsmarknadsutbildning inom lokalvård hos Lernia. Lernia använder OCN-metoden i sin lokalvårdsutbildning. Inom våra verksamheter kan deltagare utbildas/valideras i programmet *Introduktion städ*, för att sedan fortsätta inom Lernias vidareutbildning. Lernia har då redan deltagaren i systemet och kan se vilka moduler som är godkända, och sedan fylla på med det som saknas. Detta är ett exempel. Tanken är att vi inom projektet kan hitta fler liknande kompetensutvecklingskedjor i samarbete med Arbetsförmedlingen (och deras arbetsmarknadsutbildningar), komvux och andra utbildningsanordnare. Vi arbetar sedan med stöd och vägledning till deltagare i projektet att ta nästa steg mot arbetsmarknaden genom någon form av utbildning i de fall det är möjligt och aktuellt.

Under de tidigare projekten har vi arbetat med två övergripande projektmål, att skapa en gemensam effektiv process för validering enligt OCN-metoden, och att komma upp i kvantitet. Samtidigt har det hela tiden pågått ett implementeringsarbete. Det har krävts en del förändringar på arbetsplatser och bland personal (i form av till exempel kompetensutveckling) för att kunna arbeta med en bra och effektiv process med yrkesvalideringar. Vi kan nu säga att metod och arbetssätt är implementerat i ordinarie verksamheter. Även om det finns vissa skillnader i hur det är organiserat och hur det används har alla kommuner både personella och verksamhetsmässiga resurser att arbeta med metoden och arbetet med valideringar sker kontinuerligt som en naturlig del av





insatserna inom någon del av de kommunala arbetsmarknadsverksamheterna. Det finns dock alltid mer att jobba med när det gäller gemensam utveckling och effektivt arbete med metoden. Denna utveckling kan med fördel fortgå inom detta projekt. Vi har sedan tidigare, i rapporten *En effektiv, för Skåne nordost kommunerna gemensam, arbetsprocess för validering*, tydligt definierat vad vi menar med gemensam arbetsprocess och hur det blir effektivt. Vi kan även i fortsättningen använda denna beskrivning som ram för hur vi arbetar gemensamt/tillsammans med metoden och hur vi effektiviserar. En förutsättning för att kunna fortsätta med det är att alla kommuner avsätter resurser för personal att arbeta med metoden och att fortsätta med regelbundna träffar likt den arbetsgrupp som varit kopplad till tidigare projekt, samt att avsätta tid för personal som arbetar med metoden (bedömare och interna kvalitetssäkrare) att träffas för erfarenhetsutbyten och för gemensamma kompetensutvecklingsinsatser. Arbetsgruppen ska träffas minst åtta gånger om året.

Vi har, som sagt, i tidigare projekt arbetat fram en gemensam arbetsprocess för yrkesvalideringar. Det bör dock finnas utrymme för lokala variationer och till exempel möjlighet att välja någon eller några av ovanstående program för yrkesvalideringar. Alla måste inte jobba med alla program. Förutsättningar och behov skiljer sig något kommunerna emellan. Några kommuner har egna arbetsträningsverksamheter, medan andra inte har det. I mindre kommuner arbetar *Arbetsmarknadsenheten* (som kan heta lite olika) på ungefär samma sätt och hanterar alla de som är inskrivna (vanligen personer med försörjningsstöd), med ett spann från personer som står särskilt långt från arbetsmarknaden till de som står lite närmre. Det är dock väldigt få av de inskrivna i verksamheterna som står nära arbetsmarknaden. Kristianstad är lite större och har en mer uppdelad arbetsmarknadsverksamhet, och har valt att lägga valideringsarbetet kopplat till detta projekt på *Jobb och kompetenscenter*. På *Jobb och kompetenscenter* finns nästan bara deltagare som befinner sig särskilt långt från arbetsmarknaden. Inriktningen på valideringsarbetet blir därför i Kristianstad mer inriktat på värdet för individen och ett första steg mot att bli efterfrågad på arbetsmarknaden (kompetensintyg med en eller ett fåtal moduler).

Även om förutsättningar och behov skiljer sig något kommunerna emellan är det viktigt att det kontinuerligt sker ett lärande och ett informations- och erfarenhetsutbyte mellan de olika parterna i projektet. I förlängningen kan det även vara intressant att titta på om det kan vara möjligt att "byta deltagare" kommuner emellan (detta är dock inget uttalat mål i detta projekt).



Som tidigare nämnts har vi inom projekt KompetensValidering arbetat fram ett basprogram som kan användas av kommunerna och som är en viktig del i vårt arbete med validering. *Basprogrammet* kan med fördel användas innan deltagare i detta projekt påbörjar arbetsträning, praktik, arbetsmarknadspolitisk anställning och OCN validering. Vi vill gärna kunna följa upp *Basprogrammet* under detta projekt, och eventuellt göra ändringar och förbättringar. Detta kan företrädesvis finnas med som arbetsuppgift för arbetsgruppen, och därmed en del av projektet.

## **Projekt- och effektmål**

### *Projektmål*

Från målträdet kan vi se att projektmålet är att de som deltagit i projektet ska ta steg mot att bli efterfrågade på arbetsmarknaden. Vi vet att de målgrupper vi arbetat med i föregående projekt och de vi tänker arbeta med även framöver står långt från arbetsmarknaden av olika anledningar. Därför är det viktigt att ha i åtanke vad som är rimligt att uppnå under projektets aktiviteter. Med erfarenhet från tidigare projekt kan vi se att det många gånger handlar om någon form av stegförflyttning närmre arbetsmarknaden. En stegförflyttning kan till exempel vara att få sitt första kompetensintyg med ett fåtal moduler. Den som avslutar projektet med ett kompetensintyg på högre nivå kan sägas vara efterfrågad på arbetsmarknaden (och har då tagit flera steg mot arbetsmarknaden). I detta projekt har vi definierat två olika mätbara steg/nivåer utifrån antal genomförda och godkända moduler i något eller några av de program vi erbjuder.

Under avsnittet *Aktiviteter* resonerades kring värdet av utfärdade kompetensintyg beroende på om det handlade om ett fullt program, antal moduler motsvarande vikarienivå, eller endast ett fåtal moduler, där ett fåtal moduler främst har ett värde för individen. Som nämnts under avsnittet *Aktiviteter* är tanken att alla som valideras i ett program ska fullfölja alla moduler i ett program och att det ska utmynna i ett kompetensintyg som innehåller alla programmets moduler. Vi vet dock att det är nästan omöjligt med den målgrupp vi arbetar med, och det finns få arbetsträningsplatser där träning i alla moduler kan erbjudas. Därför har vi bara två olika steg/nivåer i vår målstruktur; fåtal moduler och vikarienivå. Vi vill dock registrera de som tar ett steg till – fyller på med fler moduler utöver vikarienivå. Om det finns deltagare som har förmåga och möjlighet att fylla på med fler moduler utöver vikarienivå, ska det vara möjligt, och även uppmuntras. Varje kommun har efter sina



förutsättningar och behov angett följande kvantitetsmål uppdelat på de två olika stegen/nivåerna som beskrivs ovan (oaktat program):

	Fåtal moduler - Steg 1	Vikarienivå - Steg 2
Bromölla	40	10
Hässleholm	205	41
Kristianstad	100	
Osby	40	20
Östra Göinge	40	5
Summa	<b>425</b>	<b>76</b>

Av tabellen framgår att målet är att 425 personer ska delta i projektets aktiviteter och ta minst ett steg mot arbetsmarknaden - erhålla kompetensintyg på minst en modul. Av dessa 425 individer är målet att minst 76 personer även ska nå steg 2 (moduler på vikarienivå).

Vi vill att deltagare som avslutas i projektet har tagit minst ett steg närmre arbetsmarknaden (fåtal moduler), efterfrågas på arbetsmarknaden (minst vikarienivå), alternativt är redo för arbetsmarknaden och går vidare mot arbete eller fortsätter sin kompetensutveckling med reguljära studier. Vi tänker oss att en del kommer att fortsätta med insatser hos arbetsförmedlingens aktörer eller inom kommunens arbetsmarknadsverksamhet och att en del tyvärr kommer att tvingas avbryta sitt deltagande av någon orsak.

Om vi lyckas med ovanstående har de individer som, kanske för första gången, får ett kompetensintyg i sin hand tagit steg mot en ökad konkurrenskraft på arbetsmarknaden. Förhoppningsvis och troligen har de på vägen även fått bättre hälsa, självförtroende och ökad självkänsla, vilket i sig för dem närmre arbetsmarknaden. Dessa ingredienser leder till att projektdeltagarna har större chans att komma ut på arbetsmarknaden, få lön och komma ifrån bidragsberoendet.

### *Effektmål*

När det gäller effektmål hittar vi dessa i kronan på målträdet. Varken kronan i problemträdet eller målträdet är komplett, utan det som finns med är exempel på effekter och konsekvenser av grundproblemet. Som tidigare beskrivits blir konsekvenserna av att målgruppen inte är efterfrågade på arbetsmarknaden att dessa människor hamnar i ett bidragsberoende som är svårt att ta sig ur och att de många gånger kämpar med ohälsa och social problematik. Det finns en matchningsproblematik där den arbetskraft som står utanför arbetsmarknaden



många gånger inte har den kompetens som efterfrågas, vilket innebär att både privata och offentliga arbetsgivare har svårt att hitta arbetskraft.

Vi tänker oss att detta projekt ska ha en påverkan på ovanstående konsekvenser på längre sikt. Vi vill att den som deltar i projektets aktiviteter och tar steg mot arbetsmarknaden i form av arbetsträning, lärande och synliggörande av kompetens (kompetensintyg) i förlängningen även kommer ut på arbetsmarknaden. Det i sin tur ger effekter på bidragsberoendet, ohälsan och den sociala problematiken. När de kommer ut på arbetsmarknaden blir de en del av arbetsgivarnas kompetensförsörjning och i förlängningen lindras matchningsproblematiken. Dessa saker är dock svåra att mäta och följa upp kontinuerligt inom projekttiden, dels för att det handlar om effekter på längre sikt och dels för att det kan vara svårt att hitta reliabla och valida mätmeter. Vi kan ju följa utvecklingen av utbetalt ekonomiskt bistånd i kommunerna, eller statistik kring sysselsättning och arbetslöshet, men här finns många felkällor – andra saker som påverkar statistiken. Men, detta kan möjligen vara något vi kan uppdra åt en extern utvärderare att titta på.

## Metoder för uppföljning

Projektet kommer kontinuerligt följas upp och stödjars av Samordningsförbundet Skåne nordost processtödare. En extern utvärderare kommer vid bestämda tillfällen utvärdera valda delar i projektet i samråd med styrgruppen och processtödare.

Den interna uppföljningen av arbetet handlar om projektledarens rapporter till Samordningsförbundet Skåne nordost och styrgruppen, där det blir viktigt att följa hur vi står i förhållande till målen och vilka risker och hot vi kan se som kan äventyra måluppfyllelsen. Statistik när det gäller utfärdade kompetensintyg finns att finna i OCN-systemet.

Utöver den interna uppföljningen kommer uppgifter om projektet föras i *Uppföljning FINSAM*.

## Tidsplan

En processtid på 4 år med start 1 september 2023 och avslut 31 augusti 2027. Projektaktiviteter i form av valideringar i de olika programmen pågår kontinuerligt under hela projekttiden.



## **Projektägare och styrning**

Osby kommun är projektägare. Osby kommun tillhandahåller en projektledare som leder, samordnar och rapporterar projektets aktiviteter. En styrgrupp bestående av representanter för de samverkande parterna kommer att knytas till projektet. Den redan existerande samverkanskonstellationen *Arbetsmarknadsgruppen* kan förslagsvis bilda styrgrupp, tillsammans med representant från Arbetsförmedlingen. *Arbetsmarknadsgruppen* består av chefer för arbetsmarknadsverksamheterna i respektive kommun. I Kristianstad och Hässleholms kommuner finns chefsgrupperingar under de chefer som är med i *Arbetsmarknadsgruppen*, varför dessa eventuellt behöver ytterligare medlemmar i styrgruppen. Styrgruppen är projektets ledningsgrupp, varför de som ingår i gruppen behöver ha beslutsmandat. Samordningsförbundet Skåne nordost är ständigt adjungerat till styrgruppen. Styrgruppen träffas minst en gång per kvartal, förslagsvis som en del av *Arbetsmarknadsgruppens* ordinarie samverkansmöten.

Både styrgruppen och arbetsgruppen ska använda slututvärderingen från KV 2.0 som underlag i sitt arbete framåt.

En diskussion kan föras under projekttiden om möjligheten och nyttan med att ambulera projektägarskapet mellan kommunerna framöver.

## **Budget**

I budgeten förutsätts att ett 4-årigt avtal med Nordiskt valideringsforum tecknas utifrån samma organisation och den prisbild som finns i den nya prislistan. En ny upphandling behöver göras, varför det är svårt att veta exakta kostnader för systemet i nuläget. Kostnaden för år 2023 handlar om 4 månader, för åren 2023-2026 sammanlagt 36 månader och för 2027 8 månader. Enligt nya prislistan kostar systemet 14 800 kr/mån för "huvudkommunen". Övriga kommuner betalar 3000 kr/mån som underavdelningar. Sammantaget blir det 26 800 kr/mån för alla fem kommuner. I grundpriset för systemet ingår programmet *Kompetenser för arbetslivet* samt fyra olika program för yrkesvalidering. Vi kan definiera ett behov av sex yrkesprogram i nuläget och behöver då två extra. Ett extra program kostar 600 kr/mån (2 X 600 kr = 1 200 kr/mån), vilket blir 26 800 + 1 200 = 28 000 kr/mån. Sammanlagd årskostnad för OCN-systemet blir 28 000 X 12 = 336 000 kr. 150 personer kan registreras i systemet årligen, vilket innebär att max 150 personer kan få utfärdade kompetensintyg årligen.



	2023	2024	2025	2026	2027	Summa
Osby kommun projektledare	58 400	175 200	175 200	175 200	116 800	700 800
OCN system	112 000	336 000	336 000	336 000	224 000	1 344 000
Kompetensutveckling	20 000	50 000	50 000	50 000	30 000	250 000
Utvärdering		30 000		30 000		60 000
<b>Totalt</b>	<b>190 400</b>	<b>591 200</b>	<b>561 200</b>	<b>591 200</b>	<b>370 800</b>	<b>2 354 800</b>

I posten *kompetensutveckling* ingår kostnader för att upprätthålla kompetensnivån bland personal i kommunerna som arbetar i OCN systemet, både bedömare och interna kvalitetssäkrare. Posten är en uppskattning av behovet av utbildningar. Kompetensutveckling kan även handla om andra utbildningsinsatser, till exempel workshops eller fortbildningar till personal som arbetar med systemet. När det gäller personalkostnad handlar det om 0,2 tjänst för projektledare. Uträkning för projektledare utifrån 0,2 tjänst med uppskattad heltidslön om 50 000 kr/mån + sociala avgifter:  $0,2 (50\ 000 \times 1,46) = 14\ 600$  kr/mån. Samverkansparterna tillser att det finns personalresurser för utförandet av arbetsuppgifterna inom den ordinarie personalstyrkan.

## Spridning och förankring

Det är viktigt att vi arbetar med spridning och förankring ut mot arbetsgivare i projektet för att metoden ska bli känd bland arbetsgivare i Skåne nordost, så att ett utfärdat kompetensintyg har ett värde för arbetsgivare. Inom utgången av första året i projektet ska styrgruppen presentera en plan för hur arbetet med spridning och förankring ut mot arbetsgivare ska göras. Om planen kräver mer personalresurser kan ytterligare medel sökas från Samordningsförbundet Skåne nordost.

## Implementering i ordinarie verksamhet

Fortsättningen efter projektslut kan med fördel formas som en plattform inom Samordningsförbundets domän - att både *Basprogrammet* och OCN-systemet tillhandahålls av Samordningsförbundet Skåne nordost till användning för kommunerna i Skåne nordost. Basprogrammet och OCN-systemet finns, när



**SIGNATURES****ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 15 pages before this page

Dokumentet inneholder 15 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 15 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 15 sider før denne side

Detta dokument innehåller 15 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende