



Slutrapport

- KompetensValidering
- Osby kommun
- Pål Cederqvist

Sammanfattning

KompetensValidering är ett projekt där fem kommuner i Skåne Nordost tillsammans med arbetsförmedlingen ville testa och införa ett gemensamt arbetssätt och system för validering av informell och icke formell kompetens, OCN-metoden. Det övergripande målet var att med denna gemensamma arbetsmetod kunna erbjuda en kompetensutvecklingsinsats för målgrupper som står långt från arbetsmarknaden och som saknar formell kompetens. OCN-valideringen skulle leda till att deltagare i projektet skulle få sin kompetens synliggjord och närma sig arbetsmarknaden. OCN-systemet innehåller många olika yrkesprogram för validering, samt program för validering av grundläggande generella kompetenser i arbetslivet, till exempel sköta arbetstider, sociala koder på arbetet, arbetsmiljö och säkerhet.

Vi bestämde att inrikta valideringsinsatserna, åtminstone inledningsvis, på grundläggande generella kompetenser för arbetslivet. Tidigt i projektet upptäckte vi att målgruppen hade stora brister när det gäller dessa grundläggande generella kompetenser och många hade språksvårigheter. Vår tanke från början i projektet var en summativ validering där vi "bara" skulle dokumentera deltagarnas kompetens i OCN-systemet, men fick med anledning av ovanstående mer inrikta insatserna på lärande. Vi utvecklade *vår metod för validering* där valideringen är en process över tid (formativ validering) med kartläggning, lärande och bedömning. Processen utmynnar i ett kompetensintyg för den som klarar kraven för lärande i processen. När det gäller lärande ingrediensen i *vår process för validering* utvecklades ett digitalt utbildningsprogram kallat *Basprogrammet*, som innehåller information om hur samhället fungerar, hur arbetsmarknaden ser ut, samt vissa grundläggande generella kompetenser (från OCN-systemet).

Strax över 200 deltagare skrevs in i OCN-systemet och ungefär hälften fick ett kompetensintyg under projektiden. Över 400 personer deltog i någon förberedande gruppverksamhet för lärande innehållande de olika delarna i basprogrammet. Användandet av OCN-systemet har lett till en kvalitetshöjning och tydliga läranderesultat. Deltagandet i både förberedande insatser och valideringar har upplevts som meningsfullt, och medfört ökat självförtroende, trygghet och en positivare framtidstro. Deltagare såg att lärandet inom programmet *Kompetenser för arbetslivet* gjort att de känner sig bättre förberedda när de kommer ut på en arbetsplats. Dessutom visade det sig att språkutvecklingen gynnats av deltagandet.

Det är dock oklart hur arbetsgivare ser på OCN validering. Framtida projekt och verksamhet på området bör fokusera på förankring och samarbete med arbetsgivare, både privata och offentliga. Vi vill att insatserna ska leda till att människor kommer ut på den reguljära arbetsmarknaden och stannar där. Då krävs det bland annat att arbetsgivare värderar att "lära sig jobbet på jobbet" är värdefullt och att ett kompetensintyg från OCN validering betyder något.



Insatspresentation

Bakgrund

Arbetsmarknadsgruppen kallas en konstellation med chefer inom de kommunala arbetsmarknadsverksamheterna i Skåne Nordost. Tanken med gruppen är att främja samverkan över kommungränserna med fokus på den målbild som tagits fram i den övergripande samverkan som bedrivs i Skåne Nordost. Arbetsmarknadsgruppen diskuterar och jobbar för att möjliggöra samverkan, förutom kommuner emellan, även med andra aktörer och intressenter inom arbetsmarknadsområdet. Främst handlar det då om Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Regionen och olika arbetsgivare. Alltså i huvudsak de organisationer som även representeras i Samordningsförbundet Skåne Nordost.

De olika arbetsmarknadsverksamheterna i Skåne Nordost arbetar i mångt och mycket med samma målgrupper, människor som står långt från arbetsmarknaden och uppstår ekonomiskt bistånd. Vi kan dock se att arbetsmarknadsarbetet är organiserat på olika sätt och använder olika arbetsätt i de olika kommunerna. Det kan vara både bra och dåligt. Det är bra eftersom vi kan lära av varandra och på så sätt utvecklas. Det kan även vara bra utifrån ett lokalt perspektiv där insatserna behöver utvecklas utifrån lokala behov. Problemet kan till exempel vara att det blir svårt att jämföra oss kommuner emellan, om vilka insatser som fungerar bra och vilka som fungerar mindre bra. Det blir även ett problem när kommunerna tillsammans diskuterar samverkan med andra aktörer, till exempel Arbetsförmedlingen.

Upprinnelsen till detta projekt var att vi ville hitta något gemensamt sätt att arbeta, som vi kunde utveckla tillsammans och där vi på sikt kan arbeta som *en organisation* med alla arbetslösa i målgruppen i Skåne Nordost. Ett önskemål var även att arbetssättet gärna fick vara evidensbaserat på något sätt. Vi kan se att ganska många av de vi arbetar med tenderar att gång på gång komma tillbaka till våra verksamheter. De saknar kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden och har därför svårt att komma dit och att stanna kvar. Inträdet på arbetsmarknaden sker ofta i form av någon subventionerad anställning, men när subventionen tar slut är de tillbaka igen. Vi ville råda bot på det problemet och tänkte att lösningen delvis kan vara att dessa personer får en möjlighet att visa sin kompetens genom validering.

På olika håll, bland annat genom projekt VALLE, hörde vi talas om OCN-metoden (Open College Network). Vi skaffade lite information om metoden och beslutade att detta ville vi testa. Vi vände oss till Samordningsförbundet Skåne Nordost för att undersöka möjligheten att komma igång med arbetet genom ett projekt. Och så blev det.

Organisation

Kommunerna i Skåne Nordost, Bromölla, Hässleholm, Kristianstad, Osby, Östra Göinge, tillsammans med Arbetsförmedlingen samlades i projektet. Osby kommun utsågs till projektägare. Vi bildade en projektorganisation med en styrgrupp och en arbetsgrupp.



Styrgruppen bestod av representanter för de olika kommunerna (chefer med mandat inom arbetsmarknadsverksamheten), representant från Arbetsförmedlingen, projektledaren, extern utvärderare samt representant från Samordningsförbundet Skåne Nordost.

Ordförande i styrgruppen är kommunrepresentanten från Osby kommun.

Arbetsgruppen bestod av en representant från varje kommun bland personal som arbetar med målgruppen, företrädesvis de som utbildats till interna kvalitetssäkrare (IK) i OCN-systemet, samt projektledaren.

Målgrupp

Målgruppen för projektet definierades som långtidsarbetslösa personer i arbetsför ålder, som:

- uppbär försörjningsstöd eller riskerar att behöva göra det framöver.
- är bosatta i någon av kommunerna Bromölla, Hässleholm, Kristianstad, Osby eller Östra Göinge.
- är aktuella inom kommunernas arbetsmarknadsenheter eller motsvarande.
- saknar gymnasieutbildning, har en på arbetsmarknaden icke-gångbar utbildning och/eller saknar andra på arbetsmarknaden efterfrågade dokumenterade, generella kunskaper för att närma sig eller ta sig in på arbetsmarknaden.
- har en identifierad ohälsa eller löper risk för ohälsa.

Mål

Den övergripande målsättningen för projektet var att genom validering öka träffsäkerheten i en fortsatt planering av individens väg mot arbete och självförsörjning. Ett annat mer övergripande mål var att utveckla kompetensen hos personal som möter målgruppen genom att utbilda och etablera personalen i ett strukturerat och gemensamt arbetssätt med validering.

På individnivå är målen att:

- individen stärks genom att få sin kompetens synliggjord och tillvaratagen.
- individen får ett intyg, kompetensbevis, yrkesbevis eller betyg och genom det kan kommunicera sina kunskaper till arbetsmarknaden.
- individen ökar sin konkurrenskraft på arbetsmarknaden.
- öka hälsan (minska ohälsan).
- minskat beroende av offentlig försörjning.

På organisatorisk nivå var målen att:

- man i nordöstra Skåne utarbetar en gemensam, kvalitetsssäkrad arbetsmetod.
- ett nödvändigt komplement till befintliga insatser införs.
- öka resurseffektiviteten.
- få ett nytt arbetssätt som stärker kopplingen till arbetsmarknaden.
- minska kostnaderna för offentlig försörjning.



Vi hade som mål att nå flertalet av de inskrivna i de kommunala arbetsmarknadsverksamheterna med valideringsinsatser, så volymmålet sattes ganska högt och hamnade på 330 personer om året (alltså ca 1000 personer under projekttiden).

Implementering

När det gäller tankar om implementering var ambitionen egentligen redan från början att fortsätta arbetet med validering enligt OCN-metoden efter projektslut, under förutsättning att metoden fungerar bra. Det fanns dock ingen tydlig plan för det. En plan för implementering redovisades inför sista året i projektet. I samband med att planen för implementering upprättades gjordes även en grundlig inventering av mål och aktiviteter och på det följde en revidering och förenkling av målstrukturen. Jag kommer till det lite senare i rapporten.

Genomförande & resultat

Genomförande och aktiviteter

Individmålen för projektet handlade om att individen skulle stärka sin ställning på arbetsmarknaden genom att synliggöra kompetens genom validering och erhålla någon form av intyg. För att kunna påbörja våra projektaktiviteter, validering, var vi i behov av ett system för validering och personal som kan hantera systemet. Vi hade ju redan fokus på att systemet vi ville använda var OCN. Första tiden i projektet handlade därför om upphandling, avtalsskrivande, informationsinsatser och utbildningsinsatser för personal. OCN-systemet är inte gratis, utan vi fick gå in i en upphandlingsprocess. Vis av erfarenhet visste vi att det ofta kan ta lite tid. Därför inleddes upphandlingsprocessen så snart vi fick besked om att processen beviljats, redan innan projektstart.

Avtal skrevs sedan med Nordiskt Valideringsforum i början av oktober 2018. Ett möte med VD och utbildare från Nordiskt Valideringsforum genomfördes och innehöll bland annat information om OCN. OCN är en metod och ett system för validering av informell och icke formell kompetens. Valideringen är kopplad till praktiska färdigheter i ett arbete. Kompetensen bedöms alltså i förhållande till arbetsuppgifter i ett arbete och inte i förhållande till en viss utbildning. Det senare är det som annars vanligen menas med validering. OCN-systemet innehåller många olika yrkesprogram för validering och program för validering av generella arbetslivskompetenser. Vi visste inte så mycket om OCN i början av projektet och frågade oss "hur börjar vi?". På inrådan av Nordiskt Valideringsforum valde vi att fokusera på programmet *Kompetenser för arbetslivet*, som handlar om grundläggande generella kompetenser i arbetslivet, till exempel att sköta arbetstider, sociala koder, arbetsmiljö, bemötande, med mera.

Samtidigt som ovanstående kom styrgrupps- och arbetsgruppsmöten igång och genomfördes sedan kontinuerligt ungefär var sjätte vecka under hela projekttiden.

För att kunna arbeta i OCN-systemet krävs att det finns utbildade bedömare och interna kvalitetssäkrare i varje kommun. Bedömaren är den som tillsammans med validanten samlar bevis på lärande, bedömer lärandet och dokumenterar i systemet. Den interna kvalitetssäkraren kontrollerar att bedömningar och dokumentation i systemet är utfört enligt upprättade principer, samt stödjer bedömare i arbetet med valideringar. I december 2018

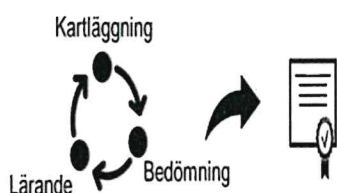


genomfördes det första utbildningstillfället för våra bedömare och interna kvalitetssäkrare. Samma månad kunde arbete med validering komma igång, första tiden främst som en del av utbildningen till bedömare. I början av 2019 anordnades nästa utbildningsomgång för bedömare, vilket innebar att vi då hade närmare 40 utbildade bedömare i Skåne nordost. Efter det kunde arbetet med valideringar sätta fart. Det blev fart, men kanske inte riktigt den fart vi hade hoppats på.

Från att ha haft ett inflöde av deltagare i verksamheterna från Arbetsförmedlingen tog det nästan helt stopp vid denna tiden (mycket på grund av reformeringen). I stället kom inflödet framförallt från kommunala enheter för försörjningsstöd. Uppfattningen från de kommunala arbetsmarknadsverksamheterna var att de som då började skrivas in stod längre ifrån arbetsmarknaden. Det handlade både om svårare hälsoproblematik och många som helt saknar kunskaper i svenska språket. Det visade sig vara mycket svårt att arbeta med validering i OCN-systemet med många av de deltagare som kom. Det var inget fel på systemet, utan personal kunde uttrycka att det är precis detta vi har saknat. Men, det krävdes kompetens och tid av bedömare för att genomföra valideringen i systemet. Det var ganska svårt och tidskrävande när deltagaren hade språksvårigheter, men framförallt handlade det om att vi upptäckte att deltagarna hade stora brister i de grundläggande generella kompetenserna. Vi hade en tanke om att vi med OCN-systemet "bara" dokumenterar deltagares kompetens och sedan får de ett intyg. Det blev istället mycket fokus på lärande, bedömares tid gick framförallt åt till att lära deltagare de olika delarna i programmet.

För att möjliggöra inskrivning i OCN-systemet påbörjades utveckling av olika gruppverksamheter med förberedande insatser. Det blev tydligt att det krävs omfattande förberedande insatser, något som inte fanns med i beräkningen från början. En del kommuner hade redan organisationen för detta på plats, medan andra inte hade det. Det blev spretigt när förutsättningarna att utföra dessa förberedande aktiviteter skilde sig ganska markant kommuner emellan.

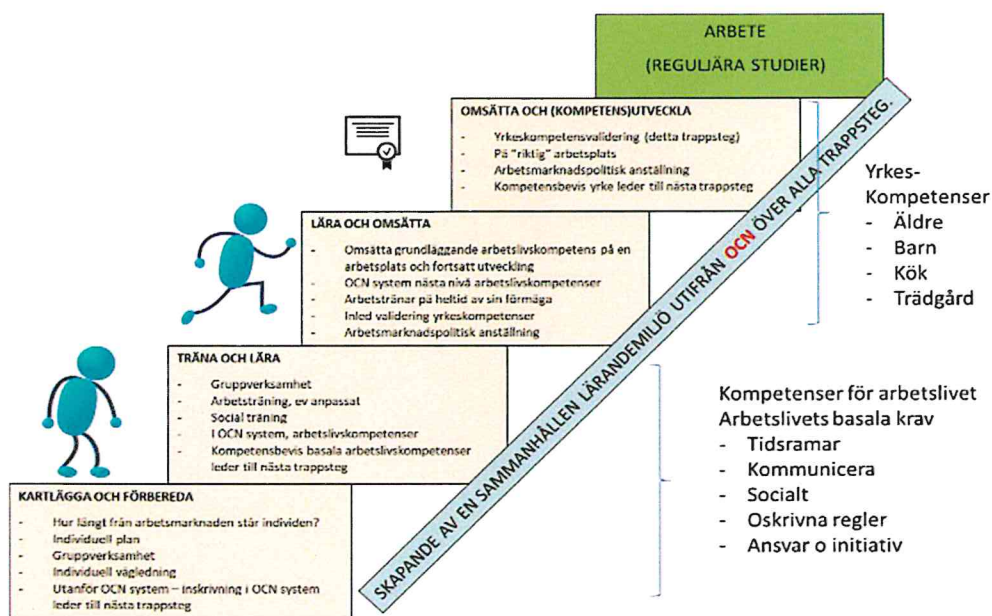
En bit in i projektet, typ halvvägs, fanns en hel del frustration och det fördes mycket diskussioner i arbetsgruppen och styrgruppen om vad som egentligen "ingår i projektet". Det kändes som om projektet svällt när vi försökte jobba med både omfattande förberedande lärande och med validering i OCN-systemet. Målet var ju att ta fram en gemensam arbetsmodell för validering och vi hade problem med det. Vi hade behov av att bestämma vad vi ville fokusera på i projektet. Det var i grunden OCN-metoden som vi tänkte stod för den gemensamma arbetsmetoden. Det var den som skulle föra oss samman i Skåne Nordost med ett gemensamt kvalitetssäkrat arbetssätt att utvecklas kring. Vi var heller inte i närheten av att uppnå volymmålet, 330 personer om året, vilket spädde på frustrationen bland personal som arbetade med insatserna. För så var det, en hel del personal jobbade hårt med de olika insatserna, men upplevde att målen i projektet var både svårförståeliga och orealistiska. Mycket fokus handlade om volymmålet, 1000 personer under projekttiden. Det var inte i närheten så många personer inskrivna i OCN-systemet, men personalen arbetade med många fler personer i förberedande lärande insatser. I dessa förberedande insatser skedde ett lärande som var en förutsättning för inskrivning och validering i OCN-



systemet. I vår process för validering blev därför detta lärande en del av hela valideringsprocessen. Vi hade förstått att vi inte bara kunde ha någon form av summativ validering (som vi trodde från början) utan en formativ validering där valideringen är en pågående process med lärande - kartläggning - bedömning som i slutändan utmynnar i ett kompetensintyg. Tiden för denna process är individuell och beror bland annat på förkunskaper och språknivå.



För att få en ram på arbetet som ingår i processen för validering togs en trappmodell fram. Med trappmodellen kunde vi åskådliggöra att såväl förberedande insatser och lärande som validering inom OCN-systemet ryms inom *vår process för validering*. I modellen kan vi även se att för att komma ut på arbetsmarknaden och stanna där behövs förberedande lärande, validering av grundläggande generella kompetenser och validering av yrkeskompetens.



Trappmodellen kunde hjälpa oss att få en överskådlig bild av de olika ingredienserna för arbetet med validering i vår process och det vi jobbar med i våra arbetsmarknadsverksamheter i kommunerna, men alla var inte överens om att detta var en beskrivning av vårt projekt och vad det skulle innehålla. Vi hade fortsatt ett behov av en översyn av målen och aktiviteterna i projektet och vad vi skulle fokusera på i sista delen av projektet.

Vi tog hjälp av den externa utvärderaren, Bo Eriksson på Elmis AB. Han fick i början av år 2020 uppdrag att belysa projektets funktionalitet, resultat och effekter. Tanken var att en fördjupad extra utvärdering och inventering av projektet skulle ge styrgruppen ett bra underlag för beslut kring slutförande och implementering. Utvärderaren presenterade en välarbetad och grundlig rapport våren 2020, som väl uppfyllde förväntningarna. Rapporten visade bland annat att arbetet som hittills utförts med validering av grundläggande generella kompetenser inom programmet *Kompetenser för arbetslivet* i OCN-systemet varit värdefullt och medfört positiva effekter. Samtidigt visar rapporten att målen är "en blandning av mycket breda och oprecisa målsättningar samt några mer operativa målsättningar". Flera av målen är orealistiska att uppnå inom processtiden och för breda för att kunna betraktas som relevanta. Utvärderaren menade att alla kvalitativa målsättningar behöver revideras och bli mer specifika, relevanta och möjliga att uppnå. Volymmålet på 330 individer om året behöver revideras till en mer realistisk nivå. Utvärderaren rekommenderade även att när antal deltagare som deltar i projektet räknas ska det delas i två olika grupper, dels inskrivna i OCN-systemet och dels de som deltar i någon förberedande insats med lärande utifrån moduler i OCN-systemet.



Styrgruppen gav en mindre grupp inom styrgruppen ett uppdrag att utifrån informationen i utvärderingsrapporten revidera målstrukturen och föreslå hur sista året i projektet skulle formuleras med fokus på möjligheter till implementering. Resultatet av det blev en helt ny och starkt begränsat målstruktur med sammanhängande plan för implementering. Vi bestämde att fokusera på grunderna i valideringen av programmet *Kompetenser för arbetslivet* och att utarbeta ett gemensamt *basprogram* för de förberedande insatser som vi upptäckt vara nödvändiga för arbetet med validering. Detta innebar samtidigt att vi sköt yrkesvalideringar på framtiden, men det var inte för att de är mindre viktiga. Tvärtom, för att bli efterfrågad på arbetsmarknaden är det viktigt att kunna visa att man har någon yrkeskompetens. Men för att möjliggöra implementering och för att få bukt på spretigheten i projektet var detta nödvändigt. Vår plan var att vi skulle söka en förlängning av projektet och i förlängningen fokusera på yrkesvalideringar (och så blev det). Målstrukturen för sista året i projektet och planen för implementering såg ut så här:

- Att ett gemensamt basprogram/kurskoncept för jobbförberedande insatser baserat på moduler inom *Kompetenser för arbetslivet* finns tillgängligt för alla i Skåne Nordost.
- Att en effektiv och dokumenterad process finns kring validering av *Kompetenser för arbetslivet*.
- Sammanlagt ca 200 deltagare i jobbförberedande basprogram.
- Sammanlagt ca 100 genomförda valideringar inom programmet *Kompetenser för arbetslivet*.
- Att ovanstående två första punkter är implementerat som en naturlig del i arbetsmarknadsverksamheterna i Skåne Nordost.

För att kunna uppnå det första målet ville vi skapa ett digitalt utbildningsprogram med ett innehåll som alla kommuner tillsammans arbetat fram. Det krävdes extra personalresurser och vi saknade digital och pedagogisk kompetens för att tillverka webbaserad utbildning. Vi lämnade in en tilläggsansökan till Samordningsförbundet Skåne Nordost där vi sökte medel för personal och inköp av tjänster, vilken blev beviljad. En arbetsgrupp skapades med en personalresurs från varje kommun bland personal som arbetar med förberedande insatser. Denna arbetsgrupp arbetade tillsammans fram allt innehåll i basprogrammet med texter och bilder. Innehållet handlade framförallt om viktiga ingredienser från programmet *Kompetenser för arbetslivet*, men även information om samhälle och arbetsmarknad. Vi kunde se att deltagare hade stora brister när det gäller systemförståelse - förståelse för hur det svenska samhället är uppbyggt och fungerar och förståelse för hur arbetsmarknaden ser ut och hur man tar sig dit. I basprogrammet döptes dessa tre olika områden/kurser till, *Samhällsinformation*, *Arbetsmarknad* och *På jobbet*. Vi köpte in tjänster från Bravissimo AB för att skapa den webbaserade plattformen för utbildningen och från Weibull ord och idé för arbete med att formulera om alla texter så att de blev samstämmiga och för att anpassas till målgruppen. Basprogrammet har webbadressen basprogram.sfsno.se. På nästa sida visas en bild på hur framsidan i utbildningsprogrammet ser ut.



[Samhällsinformation](#)

[Arbetsmarknad](#)

[På jobbet](#)

[Ordlista](#)

[Kontakt](#)

[Translate](#)

Kunskap som gör skillnad i arbetslivet

Ta del av jobbförberedande kurser för det svenska arbetslivet

Vad vill du lära dig mer om?

Detta utbildningspaket innehåller tre olika kurser. Du klickar dig vidare i kurserna här nedanför och väljer sedan avsnitt. Efter varje avsnitt kommer ett test för att se vad du lärt dig.

Samhällsinformation
Kurs som ger dig kunskap om det svenska samhället.
Se alla avsnitt →

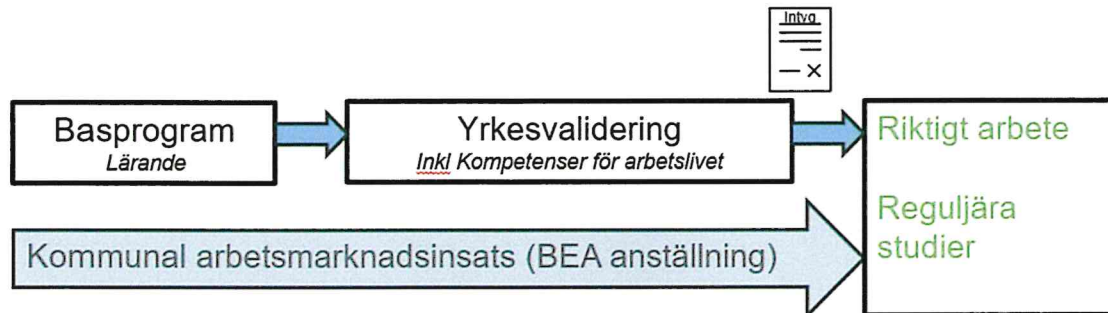
Arbetsmarknad
Kurs som ger dig kunskap om den svenska arbetsmarknaden.
Se alla avsnitt →

På jobbet
Kurs som ger dig kunskap om vad som är viktigt och vilka regler som gäller på arbetsplatsen.
Se alla avsnitt →

För att kunna uppnå det andra målet i nya målstrukturen och för att arbetet med validering inom OCN-systemet skall vara möjligt, är det av största vikt att basprogrammet finns på plats, är användbart och fungerar väl. Planen var att basprogrammet skulle vara klart till sommaren 2021, men av olika anledningar tog det längre tid. Det var till exempel svårare än vi trodde att ta fram och enas om innehållet, samt att Bravissimo AB drabbades av sjukdomar bland personal. Mycket fokus i projektets sista år samlades i framtagandet av basprogrammet, vilket gjorde att andra delar gick lite mer på sparlåga. Sedan påverkades arbetsmarknadsverksamheterna i kommunerna av pandemin. En del verksamheter stängdes ner och andra begränsades på olika sätt. Trots detta kunde dock både förberedande insatser och valideringar inom OCN-systemet pågå, om än i begränsad skala. Hur som helst, vi skulle skapa en effektiv och dokumenterad process för validering inom programmet *Kompetenser för arbetslivet*. Det var lite problematiskt, eftersom vår effektiva process för validering innehåller basprogrammet, och det var inte klart innan projektiden gick ut. Dessutom tänker vi oss att basprogrammet i mångt och mycket ska ersätta validering inom programmet *Kompetenser för arbetslivet* i OCN-systemet. Vi har upptäckt att alla yrkesprogram för validering innehåller de viktiga modulerna från programmet *Kompetenser*



för arbetslivet. Därför har det programmet spelat ut sin roll när vi framåt vill fokusera på yrkesvalideringar. Vi definierar nu vår process för validering enligt bilden nedanför.



Vår process för validering pågår under en tid (som är individuell) och inleds med basprogrammet, sedan vidare till yrkesvalidering inom OCN-systemet. Denna yrkesvalidering slutar med ett kompetensintyg som är gångbart på arbetsmarknaden i ett riktigt arbete (här behövs dock bättre förankring). Med riktigt arbete menas ett arbete som tillsätts utifrån ett behov hos arbetsgivaren och som inte är beroende av en subvention. Alternativt leder processen till att individen söker sig vidare till någon form av reguljära studier. Processen för validering pågår under en kommunal arbetsmarknadsinsats, som till exempel kan vara någon form av arbetsförberedande gruppverksamhet, praktik eller arbetsmarknadspolitisk anställning (till exempel extratjänst).

För att ha en samstämmig och effektiv process för validering finns vissa viktiga ingredienser inom det vi kallar vår process för validering. Först handlar det om basprogrammet och att vi regelbundet följer upp funktionen. Basprogrammet ligger inom Samordningsförbundets domän och personal på Samordningsförbundet administrerar och gör de nödvändiga förändringar och förbättringar som påkallas. I kommunerna i Skåne Nordost är planen att all personal som upptäcker fel eller text som behöver uppdateras, anmäler det till projektledningen, som anmäler vidare till Samordningsförbundet, som i sin tur gör förändringarna. När det gäller arbetet inom OCN-systemet genomförs valideringar i cykler om ett halvår (1 jan-30 juni och 1 juli-31 dec). Varje cykel inleds med att varje kommun författar en arbetsplan som innehåller planering för det närmaste halvåret, vilka program som ska användas, vilka bedömare som ska arbeta, hur upplägget ska se ut och en uppskattning om hur många valideringar som ska göras. När cykeln är slut ska det göras en rapport på hur det gick. Under cykeln sker regelbundna samsynsmöten med IK och bedömare för att stämna av hur det går med arbetet och för att stödja varandra. Regelbundet genomförs även samsynsmöten med de olika IK i kommunerna. Detta sker vid regelbundna arbetsgruppsmöten inom projektet med den projektfinansierade personalen (IK i de olika kommunerna). Alla samsynsmöten har fokus på samstämmighet i bedömningar och effektivitet. Utöver detta finns en särskild kontaktperson på Nordiskt Valideringsforum som stödjer oss i alla frågor som kan dyka upp om validering i OCN-systemet.

Måluppfyllelse

Målformuleringarna i projektet har varit föremål för många diskussioner och som beskrivits tidigare i rapporten reviderades hela målstrukturen inför sista året i projektet. Det är denna förenklade och begränsade målstruktur som vi arbetat efter under det sista året och de ursprungliga målformuleringarna har bleknat. När det gäller de ursprungliga målen på individnivå hade vi från utvärderingsrapporter fått veta att användningen av OCN-systemet



lett till en kvalitetshöjning och tydliga läranderesultat. Deltagandet i både förberedande insatser och valideringar har upplevts som meningsfullt, och medfört ökat självförtroende, trygghet och en positivare framtidstro. Deltagare såg att lärandet inom programmet *Kompetenser för arbetslivet* gjort att de känner sig bättre förberedda när de kommer ut på en arbetsplats. Dessutom visade det sig att språkutvecklingen gynnats av deltagandet. Vi var trygga i dessa besked och fokuserade på de nya reviderade målen, inklusive de mer verklighetsförankrade nya volymmålen.

Det första målet i nya målstrukturen, att ett gemensamt basprogram/kurskoncept för jobbförberedande insatser baserat på moduler inom *Kompetenser för arbetslivet* finns tillgängligt för alla i Skåne nordost, blev som tidigare nämnts i rapporten inte helt uppfyllt innan projekttiden tog slut. Arbetet med färdigställandet fortsatte dock ett par månader efter projektets slut och i skrivande stund testas basprogrammet bland deltagare. Just nu har över 50 personer genomfört hela eller delar av utbildningsprogrammet. De första rapporterna från personal som arbetar med programmet är positiva. Det är användbart och innehållet verkar vara väl avvägt. Utvärderare kommer att genomföra intervjuer med deltagare för att få input om basprogrammet och om det finns utvecklingsbehov. Vi kommer även att följa funktionen hos basprogrammet i förlängningen av projektet, och göra förändringar och förbättringar vid behov. Målet är nu uppfyllt, men som sagt, något försenat.

När det gäller andra målet, att en effektiv och dokumenterad process finns kring validering av *Kompetenser för arbetslivet*, är det med modifikation uppfyllt. Att göra en dokumenterad process av "bara" programmet *Kompetenser för arbetslivet* blev inte meningsfullt, utan det ingick i att skapa en bild av *vår process för validering* innehållande validering av viktiga moduler inom programmet *Kompetenser för arbetslivet*. Den bild vi tagit fram för *vår process för validering* tar vi med oss in i förlängningen av projektet när vi ska fokusera på yrkesvalideringar. Funktionerna med arbetscykler, arbetsplaner, samsynsmöten och arbetsgruppsmöten fungerar väl. Dessa saker gör att vi i förlängningen av projektet känner att vi har en bra process för validering, som kan fortsätta utvecklas och effektiviseras.

När det gäller volymmålen är de uppdelade i två olika delar, dels de som deltagit i jobbförberedande program, och dels genomförda valideringar i OCN-systemet. När det gäller de som deltagit i jobbförberedande program redovisas de som deltagit under sista året i projektet, eftersom det inte var förrän då vi definierade att dessa skulle räknas. När det gäller genomförda valideringar i OCN-systemet redovisas dels siffror som gäller från start av projektet, men även siffror för sista året för att jämföra med målet som sattes upp efter revideringen av målstrukturen.

Varje kommun registrerar de som deltagit i jobbförberedande program eller aktiviteter. Här redovisas de som deltagit i dessa och där innehållet handlat om moduler från *Kompetenser för arbetslivet* (det som nu finns i basprogrammet). Från 1 september 2020 fram till nu har sammanlagt 410 personer (226 kvinnor, 184 män) deltagit i en sådan insats. Målet var 200, så det målet är väl uppfyllt, och speglar även det stora behov som finns av förberedande insats.

När det gäller de som deltagit i validering inom OCN-systemet finns statistik att hämta från systemet. Sedan starten av projektet och fram till nu har 227 personer (101 kvinnor, 124 män,



1 vill ej definiera, 1 inget angivet) registrerats i systemet. Av dessa har 117 personer (49 kvinnor, 68 män) erhållit någon form av kompetensintyg. Fördelningen av utfärdade intyg:

- Kompetenser för arbetslivet, 96 (34 kvinnor, 62 män)
- Yrkeskompetens Lager, 10 (8 kvinnor, 2 män)
- Yrkeskompetens Kök, 9 (7 kvinnor, 2 män)
- Yrkeskompetens Utemiljö, 2 (2 män)

Under sista året i projektet och fram till nu har sammanlagt 109 personer registrerats (53 kvinnor, 56 män). Under sista året fram till nu har sammanlagt 66 kompetensintyg (29 kvinnor, 37 män) utfärdats. Fördelningen av utfärdade intyg:

- Kompetenser för arbetslivet, 49 (17 kvinnor, 32 män)
- Yrkeskompetens Lager, 10 (8 kvinnor, 2 män)
- Yrkeskompetens Kök, 6 (4 kvinnor, 2 män)
- Yrkeskompetens Utemiljö, 1 (1 man)

Målet för sista året i projektet var 100 genomförda valideringar inom programmet *Kompetenser för arbetslivet*. Visserligen lyckades vi registrera mer än 100 personer i OCN-systemet men endast hälften av dessa erhöll ett kompetensintyg. Varför blev det så? Troligtvis handlar det bland annat om att deltagandet i de förberedande insatserna (där ju väldigt många deltagit) har tagit längre tid än beräknat, beroende på låg nivå på förkunskaperna, språksvårigheter, hälsoproblematik och att pandemin begränsade möjligheterna att genomföra aktiviteterna. Tendensen sedan tidigare visar även på att cirka hälften av de som skrivs in i systemet erhåller ett kompetensintyg, beroende på ovan nämnda orsaker. En annan sak är att vi under sista delen av projektet började titta framåt, mot förlängningen av projektet med fokusering på yrkesvalideringar, och det faktum att programmet *Kompetenser för arbetslivet* närmast spelat ut sin roll, eftersom vi tagit fram basprogrammet och eftersom de viktiga modulerna inom programmet finns i alla yrkesprogram.

Implementering/förankring

I den reviderade målstrukturen handlade sista punkten om implementering. Vi hade som mål att ha ett gemensamt basprogram/kurskoncept för jobbförberedande insatser klart och att ha en effektiv och dokumenterad process för validering på plats, samt att dessa båda saker vid projektslut är implementerade som en naturlig del i alla kommunerna. Det är precis detta vi definierat i *vår process för validering* och vi har därmed en ganska klar bild eller modell av hur vi gemensamt i Skåne Nordost ska arbeta med insatserna. Däremot lyckades vi inte implementera modellen som en naturlig del inom den ursprungliga projektiden, men vi försökte. I avtalet med Nordiskt Valideringsforum fanns en option om att fortsätta avtalet, med samma prisbild och organisation (Skåne Nordost). Det krävdes dock att vi var överens om fortsättningen i alla kommuner, och att alla delade på kostnaderna för OCN-systemet. Alla kommuner ville fortsätta använda systemet, eftersom bedömningen var att det fungerar bra. Vi tog fram ett förslag på fördelning av kostnaderna proportionerligt efter antal kommuninvånare, större kommuner fick betala mer än mindre. Där kom problemen. På grund av omorganisation och budgetneddragningar i några av kommunerna fanns inte dessa pengar. Att behålla personalresurser prioriterades framför OCN-systemet. Alla ville dock kunna fortsätta arbeta efter den framtagna modellen och med OCN-systemet. Idén om att söka medel för att förlänga projektet återuppväcktes (detta hade redan diskuterats i anslutning till revideringen inför sista året i projektet, men då framförallt kring att vi sköt



yrkesvalidering på framtiden). En ansökan om förlängning skickades in till Samordningsförbundet Skåne Nordost, och beviljades. Förlängningen innebär ju att projektet inte är slut utan fortsätter, om än med nytt fokus. Men, möjligheten att modellen blir en naturlig del av arbetsmarknadsverksamheterna i Skåne Nordost ökar i och med förlängningen. Det får vi arbeta för de närmaste två åren.

Reflektioner & slutsatser

Jag har inte skrivit så mycket om det i rapporten, men vi har haft två större yttre händelser som påverkat projektet, pandemin och Arbetsförmedlingens reformering. Det är svårt att uppskatta hur mycket det påverkat - vi kan ju egentligen inte jämföra hur det hade varit utan dessa händelser. När det gäller pandemin har det kontinuerligt kommit tydlig information om restriktioner. Det har bara varit att anpassa sig. När myndigheterna säger ifrån, så gör vi som de säger. Att arbeta med och försöka påverka och förändra människor kräver att man möts, har kontakt. I arbetsmarknadsverksamheterna gör vi detta både individuellt och i grupp. Vi har haft begränsade möjligheter under hela pandemin, och nästan hela projektet. Men, vi har försökt hitta på nya sätt att nå målgruppen, inte minst digitalt. Till exempel har vi blivit duktiga på att använda Teams. Vi har även arbetat för att information ska kunna förmedlas digitalt, inte minst är ju basprogrammet en produkt av det. Utan pandemin kanske vi aldrig kommit på idén.

När det gäller Arbetsförmedlingens reformering har det gjorts att vi inom kommunernas arbetsmarknadsverksamheter har varit minst sagt villrådiga. Vi har till och med funderat över vår existens. Långtidsarbetslösheten ökar och läget ser inte helt bra ut när det gäller försörjningsstöd. Det finns väldigt många människor som är aktuella i våra kommunala arbetsmarknadsverksamheter och det finns en oro över att dessa inte kommer att fångas upp i det nya reformerade systemet. Vi har byggt upp de kommunala arbetsmarknadsverksamheterna i mångt och mycket utifrån ett samarbete med Arbetsförmedlingen där vi varit intressant både som arrangör av arbetsmarknadsinsatser och som arbetsgivare. I nuläget är kommunerna främst intressanta som arbetsgivare och "mottagare" av olika arbetsmarknadspolitiska anställningar (till exempel extratjänster). Det är just här vi kan hitta insatsen i detta projekt - OCN validering under en arbetsmarknadspolitisk anställning. Valideringen höjer kvalitén i insatsen och deltagaren får mer än bara ett år med lön. Hur det än blir med arbetsförmedlingens reformering och de kommunala arbetsmarknadsverksamheternas överlevnad kommer möjligheten till validering på det sätt som vi arbetat fram i detta projekt att finnas kvar.

Som antyttis tidigare i rapporten "blev det inte riktigt som vi tänkt". Det behöver dock inte betyda att det blev sämre på något sätt. Det som skett i projektet och de förändringar och anpassningar som gjorts har varit nödvändiga och naturliga. Vi köpte ett kvalitetssäkrat system för validering som höjde kvalitén i de insatser som var pågående. Med OCN-systemet och de tydliga bedömningskriterier och läranderesultat som finns där blev det tydligt både för oss jobbar med det och för deltagare vad som krävs på arbetsmarknaden,



och hur stora bristerna är hos målgruppen. Det blev i och med det även tydligt vad vi behöver jobba med och hur vi ska göra det. Utan OCN-systemet famlar vi egentligen bara. Jag kommer särskilt ihåg en deltagare, som efter att ha genomgått moduler ur *Kompetenser för arbetslivet* uttryckte: "Aha, nu fattar jag varför jag aldrig fått vara kvar på någon arbetsplats". Vi förstod att lärandet är viktigt, och med systemet kunde vi forma lärandet och anpassa det efter arbetsmarknadens krav "på riktigt". Därför tänker vi att lärandet och basprogrammet blir en viktig del i vår process för validering. Sedan handlar det även om att bygga goda lärandemiljöer, som möjliggör lärandet. Det behöver vara tydligt "vad som gäller" på en arbetsplats, även om deltagaren är där på en praktik eller extratjänst. Till exempel blir det viktigt att det blir konsekvenser om man inte sköter arbetstider eller använder tilldelade skyddskläder på arbetsplatsen.

Trots att vi inte nådde upp till det från början högt ställda volymmålet, nådde vi ganska många deltagare i projektet. Över 200 personer inskrivna i OCN-systemet och under sista året över 400 som deltog i förberedande insats. Sedan var det ganska många som deltog i förberedande insats innan vi började räkna. Så, över 500 personer har deltagit i projektaktiviteter. Det är ändå ganska bra. Deltagare har upplevt deltagandet som meningsfullt och känner sig bättre förberedda för arbetsmarknaden efter insatserna. Det är förhoppningsfullt för framtiden och motiverar till en fortsättning med arbete enligt *vår process för validering*. Med basprogrammet på plats och i full användning kommer vi framöver att nå de flesta inskrivna i de kommunala arbetsmarknadsverksamheterna. Basprogrammet kommer förhoppningsvis även spridas och användas av andra verksamheter och organisationer i Sverige.

Det finns dock en viss könsskillnad bland deltagare. Fler kvinnor än män har deltagit i förberedande insats (55% kvinnor och 45% män) och något fler män än kvinnor har skrivits in i OCN-systemet (45% kvinnor och 55% män). Det är ju inga stora skillnader, men ändå kan det uppmärksammas och tas med i framtida arbete. Det verkar som om kvinnor har större behov av förberedande insats. Det kan även bero på att män i större utsträckning skrivits in direkt i OCN-systemet, utan förberedande insats. De flesta kommuner har dock i nuläget anammat processen där förberedande insats i form av basprogrammet erbjuds alla deltagare innan inskrivning i OCN-systemet, så där borde inte bli några skillnader framöver. När det gäller utfärdade kompetensintyg är skillnaderna lite större. 42% kvinnor och 58% män har klarat kraven och fått ett kompetensintyg utfärdat. Har kvinnor ett sämre utgångsläge vid inskrivning i systemet? Ger vi männen mer stöd i valideringsprocessen? Är systemet bättre anpassat för män? Vi vet inte svaret på frågorna, men det är viktigt att ha dessa resultat med och försöka jobba för en jämn könsfördelning i framtida verksamhet med validering i OCN-systemet.

Vi kan även se att ungefär hälften av de som skrivits in i OCN-systemet har klarat kraven och erhållit någon form av kompetensintyg. Det är något vi uppmärksammat i arbetet och försökt hitta orsaker till. Det som nämnts som största orsaken är att vi början av projektet skrev in många deltagare utan förberedande insats. På grund av språksvårigheter, låg nivå på kunskaper och hälsoproblematik var det många som inte klarade att nå upp till de uppsatta



läranderesultaten. Uppfattningen är att det är fler av de som skrivits in sista året i projektet som går hela vägen till ett utfärdat kompetensintyg. Så, utvecklingen går mot bättre resultat. Men, det kommer att behövas stöd kring språk och hälsa framöver. OCN validering handlar om en kompetensutveckling i första hand, men deltagare behöver ofta anpassade arbetsituationer, rehabiliterande ansats i arbetsträning och språkstöd. Detta gör att processen med validering kommer att ta tid och det krävs en kompetens hos bedömare och handledare som kan möta dessa olika problemområden.

I projektet har vi varit mycket "interna". Vi har framförallt jobbat med valideringsinsatserna inom våra egna arbetsträningsverksamheter eller i alla fall inom kommunen. Vi har inte prövat metoden hos arbetsgivare i någon större skala. Vi har fått besked om att deltagare har upplevt insatserna som meningsfulla och har fått ökat självförtroende, känner sig tryggare och har fått en positivare framtidstro. Deltagare känner sig bättre förberedda när de kommer ut på en arbetsplats. Det är ju bra saker, men vad betyder OCN för arbetsgivare? Känner arbetsgivare till OCN? Vad är ett intyg värt? Utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv - är insatserna relevanta? I de kommunala arbetsmarknadsverksamheterna arbetar vi många gånger ur ett individperspektiv i första hand. Vi vill stödja och utveckla individen, men jag tror att vi tydligare behöver föra in arbetsgivarperspektivet eller kompetensförsörjningsperspektivet i våra verksamheter, så att våra insatser leder till "riktiga jobb". Vi behöver ha koll på kompetensförsörjningsbehovet nationellt, regionalt och inte minst lokalt, så att vi kan anpassa våra insatser efter behovet. Vi behöver även tydligare visa vad vi har att erbjuda. Vi erbjuder, med OCN, faktiskt en kompetensutvecklingsinsats som kan anpassas efter behov hos arbetsgivare. Vi erbjuder även kompetensutveckling inom områden som inte finns någon annanstans och som arbetsgivare alltid efterfrågar - grundläggande generella kompetenser för arbetslivet. Jag tycker vi har något bra att erbjuda och kan bli en viktig aktör när det gäller kompetensförsörjningsproblematiken. Men, då krävs det att vi själva värderar oss som en viktig aktör och att arbetsgivare gör detsamma. I nuläget är det framförallt olika former av reguljära och formella utbildningar som anses värdefulla och som efterfrågas vid rekrytering. Men, måste kompetens inhämtas i reguljär utbildning? Kan det vara så, att "lära sig jobbet på jobbet" kan vara lika bra? Bättre? För att det ska bli en bra rekrytering är det ju viktigt att den anställde har de kompetenser, det kunnande och de praktiska färdigheter som krävs i arbetet, precis det som OCN-metoden erbjuder.

Passar det här med Samordningsförbundets syfte? Ja, i nuläget gör det det. Syftet med finansiell samordning är att den enskilde ska uppnå eller förbättra sin förmåga till förvärvsarbete och att underlätta en effektiv resursanvändning och att täppa till de organisatoriska mellanrummen. Samordningsförbundet Skåne Nordost vill stödja insatser som leder till bättre hälsa, språkutveckling och färdighetsträning, och prioriterar insatser som utvecklar metoder för nya utbildnings- och kompetensutvecklingsvägar, nya yrkesroller och rekryteringslösningar och att detta gärna görs i samarbete med arbetsgivare. Jag skulle vilja säga att KompetensValidering passar mycket väl in i ovanstående, och särskilt när det gäller prioriteringen i Skåne Nordost. KompetensValidering fokuserar på kompetensutveckling för en målgrupp som inte hittar vägen på de reguljära eller ordinarie sätten, till exempel reguljär



utbildning. På det sättet hamnar målgruppen i någon sorts organisatoriskt mellanrum. OCN validering täpper till detta organisatoriska mellanrum, men är inte (ännu), och värderas inte (ännu) som en reguljär eller ordinarie kompetensutvecklingsinsats. Om, eller när, OCN validering blir en lika värdefull och naturlig väg mot arbete behövs inte längre Samordningsförbundet. Vi hoppas kunna implementera arbetssättet i kommunerna i Skåne Nordost och framöver finansiera systemet själva. Däremot behöver vi i kommunerna, tillsammans med Samordningsförbundet Skåne Nordost, tillsammans med Nordiskt Valideringsforum, tillsammans med HR-avdelningar, tillsammans med fackföreningar och tillsammans med arbetsgivarna arbeta för förankring av OCN-metoden och för att värdesätta kompetens som inhämtas utanför det reguljära utbildningssystemet. Att "lära sig jobbet på jobbet" behöver få ett högre värde.

Insatsbudget

Budget och tilläggsbudget

Den budget som togs fram för projektet ser ut så här:

	2018	2019	2020	2021	Summa
Bromölla kommun	39 712	119 136	119 136	79 424	357 408
Hässleholms kommun	39 712	119 136	119 136	79 424	357 408
Osby kommun	86 432	259 296	259 296	172 864	777 888
Kristianstads kommun	39 712	119 136	119 136	79 424	357 408
Östra Göinge kommun	39 712	119 136	119 136	79 424	357 408
Licens till fem kommuner	154 000	462 000	462 000	308 000	1 386 000
200 st intyg/år	25 000	75 000	75 000	50 000	225 000
Utbildning	116 400	96 000	96 000	64 000	372 400
Workshops + kompetensutveckling	5 000	20 000	20 000	15 000	60 000
Utvärdering	15 000	40 000	40 000	30 000	125 000
Totalt:	560 680	1 428 840	1 428 840	957 560	4 375 920

Efter första året i projektet utökades projektledaruppdraget från en tjänst på 20% till 50% av heltid. 420 480 kr, fördelat på 70 080 kr under 2019, 210 240 kr under 2020 och 140 160 kr under 2021, lades då till i en extra budget för Osby kommun.

Ett extra utvärderingsuppdrag under första delen av 2020 renderade i en beviljad tilläggsbudget om 58 500 kr.

Extra medel beviljades även inför sista året i projektet för framställande av basprogrammet, vilket gav en tilläggsbudget på sammanlagt 944 000 kr. Budgeten innehöll en 50% tjänst i varje kommun under perioden 2021-01-01 till 2021-06-30 (24 820 kr X 5 kommuner X 6 månader = 744 600 kr), samt medel för expertresurs på 200 000 kr. Den uppmärksamme ser



att det fattas 600 kr i den summa som anges i beslutet jämfört med uträkningen. Så, man kan säga att det blev 199 400 kr till expertresurser.

Utfall

Jag redovisar utfallet varje år för sig, och kopplar de olika tilläggen till det eller de år där kostnaderna hör hemma. I slutet redovisar jag även en bild över hela projekttiden. Under raden "personal" ingår kostnader för 20% tjänsterna i de 5 kommunerna och kostnaden för 20% projektledare.

2018	Budget	Utfall	Differens
Personal	245 280	245 280	0
Licens OCN	154 000	75 000	79 000
200 intyg/år	25 000	17 000	8 000
Utbildning	116 400	110 228	6 172
Kompetensutveckling	5 000	0	5 000
Utvärdering	15 000	15 000	0
SUMMA	560 680	462 508	98 172

Vi använde alltså inte hela projektbudgeten under 2018. 98 172 kr "blev över". Det berodde bland annat på att kostnaden för licens blev lite billigare än beräknat, samt att starten på avtalet (och därmed kostnaderna) för licens och intyg påbörjades 15 oktober.

2019	Budget	Utfall	Differens
Personal	735 840	735 840	0
Licens OCN	462 000	360 000	102 000
200 intyg/år	75 000	81 600	- 6 600
Utbildning	96 000	108 793	- 12 793
Kompetensutveckling	20 000	9 600	10 400
Utvärdering	40 000	40 000	0
Tillägg projektledare	70 080	70 080	0
SUMMA	1 498 920	1 405 913	93 007

Även 2019 slutade med pengar över, 93 007 kr. Framförallt handlar det om att licensen för OCN-systemet blev billigare än beräknat. Dock blev kostnaden för OCN-intyg dyrare än beräknat. Kostnaderna för licens och intyg är två olika delar för OCN-systemet. Vid upphandlingen lyckades vi förhandla ett bättre pris än beräknat när det gäller *hela*



kostnaden för systemet, men alltså bättre när det gäller licens och lite sämre när det gäller kostnad för intyg. Vi använde lite mer än budget när det gäller utbildning, men utbildningarna var nödvändiga och vi resonerade i styrgruppen och beslutade att använda av det förväntade överskottet för året.

2020	Budget	Utfall	Differens
Personal	735 840	735 840	0
Licens OCN	462 000	360 000	102 000
200 intyg/år	75 000	81 600	- 6 600
Utbildning	96 000	64 000	32 000
Kompetensutveckling	20 000	0	20 000
Utvärdering	40 000	40 000	0
Tillägg projektledare	210 240	210 240	0
Tillägg utvärdering	58 500	58 500	0
SUMMA	1 697 580	1 550 180	147 400

2020 gav ett överskott på 147 400 kr. Återigen - kostnaden för licens är den stora skillnaden. En utbildningsomgång för bedömare genomfördes, men inga utbildningar till IK.



2021	Budget	Utfall	Differens
Personal	490 560	490 560	0
Licens OCN	308 000	240 000	68 000
200 intyg/år	50 000	54 400	- 4 400
Utbildning	64 000	27 200	36 800
Kompetensutveckling	15 000	10 000	5 000
Utvärdering	30 000	67 440	- 37 440
Tillägg projektledare	140 160	140 160	0
Tillägg personal	744 600	744 600	0
Tillägg expertresurs	199 400	136 150	63 250
SUMMA	1 697 580	1 550 180	131 210

Även sista året i projektet gav ett överskott. Åter handlar överskottet om lägre kostnad för licens. Vi köpte expertresurser från Bravissimo AB och Weibull ord & idé, men använde inte hela den budgeterade summan.

Hela projektet 2018-2021	Budget	Utfall	Differens
Personal	2 207 520	2 207 520	0
Licens OCN	1 386 000	1 035 000	351 000
200 intyg/år	225 000	234 600	- 9 600
Utbildning	372 400	310 221	62 179
Kompetensutveckling	60 000	19 600	40 400
Utvärdering	125 000	162 440	- 37 440
Tillägg projektledare	420 480	420 480	0
Tillägg utvärdering	58 500	58 500	0
Tillägg personal	744 600	744 600	0
Tillägg expertresurs	199 400	136 150	63 250
SUMMA	5 798 900	5 329 111	469 789


Om vi tittar på en sammanfattande bild av hela projektets budget och utfall hamnar överskottet på 469 789 kr. Största differensen är, upprepningsvis, lägre kostnader för licens än förväntat.



Rekommendationer

Vi ville testa och införa ett gemensamt arbetssätt för validering av informell och icke formell kompetens i Skåne Nordost. Vi är på god väg att lyckas med det. OCN-systemet fungerar bra och vi har tagit fram ett basprogram för förberedande insats. Vi har en process för kompetensutveckling och validering som möjliggör för individer som inte hittar fram i de reguljära utbildnings- och kompetensutvecklingssystemen, där de kan lära sig jobbet på jobbet. Vi fortsätter projektet med att jobba fram fungerande arbetssätt när det gäller validering av yrkeskompetenser. Vi vet att de som deltar i denna validering får en insats som stärker självförtroendet, ökar framtidstron och närmar sig den reguljära arbetsmarknaden. Det är ju naturligtvis bra, men för att det ska bli riktigt bra resultat framöver behöver vi göra jobbet med förankring och spridning - att bygga upp ett förtroende för våra verksamheter och den metod för validering vi har att erbjuda ute hos arbetsgivare. Arbetsgivare behöver känna till metoden och värdera den kompetensutveckling som sker under processen för validering. Första ska vi börja med att värdera upp oss själva, och sedan visa det tydligt utåt. Jag har skrivit om detta tidigare i rapporten, men det får bli rekommendationen för framtiden. Vi i kommunerna, tillsammans med Samordningsförbundet Skåne Nordost, tillsammans med Nordiskt Valideringsforum, tillsammans med HR-avdelningar, tillsammans med fackföreningar och tillsammans med arbetsgivarna arbeta för förankring av OCN-metoden och för att värdesätta kompetens som inhämtas utanför det reguljära utbildningssystemet. Vi har ingen definierad tydlig målsättning eller ambition kring detta i formuleringar i detta projekt, eller i förlängningen av projektet. Men, vi behöver göra detta ändå, eventuellt i projektform.

Osby 2021-11-30



.....

Pål Cederqvist

Projektledare