



## Slutrapport

- **KompetensValidering 2.0**
- Projektägare: Osby kommun
- Kontaktperson: Pål Cederqvist

### Sammanfattning

Vi började arbeta med OCN validering 2018 i Skåne nordost i projekt KompetensValidering. KompetensValidering 2.0, som var en fortsättning på första projektet, pågick under två år, 2021 till 2023, och var ett samarbetsprojekt mellan kommunerna i Skåne nordost och Arbetsförmedlingen. Vi startade med OCN validering för fem år sedan eftersom vi såg ett behov av att människor som står långt från arbetsmarknaden och som saknar formell kompetens får möjlighet till kompetensutveckling utifrån sina förutsättningar och att få sin kompetens synliggjord. Syftet med projektet var att genom validering få deltagare att ta steg mot att bli mer eftertraktade på arbetsmarknaden. Det övergripande långsiktiga målet för projektet var att deltagare skulle ta steg mot att bli efterfrågade på arbetsmarknaden. Projektmålen handlade om att ta fram en effektiv, för Skåne nordost kommunerna gemensam, arbetsprocess för yrkesvalidering och att minst 140 personer skaffat sig ett kompetensintyg. Projektet riktade sig till långtidsarbetslösa män och kvinnor som saknar formell kompetens och boende i någon av Skåne nordost kommunerna - Bromölla, Hässleholm, Kristianstad, Osby, Östra Göinge.

Projektets huvudsakliga aktiviteter handlade om arbete med validering enligt OCN-metoden. Valideringen har skett genom att deltagaren "lärt sig jobbet på jobbet", tränat på att utföra arbetsuppgifter under praktik eller arbetsmarknadspolitisk anställning. Lärandet har styrts av de lärandekriterier som finns beskrivna i de olika yrkesprogrammen i OCN-systemet, och bevis på lärande har fångats upp av utbildade bedömare. När deltagaren uppnått de förväntade lärandekriterierna har de fått intyg på vad de kan - ett intyg som visar de praktiska färdigheter deltagaren uppnått. Vi har arbetat med sex olika yrkesprogram: *Lager, Kök, Städ, Utemiljö, Vårdnära service* och *Arbete med barn*. De flitigast använda programmen var *Lager, Kök* och *Utemiljö*.

Vi lyckades tyvärr inte helt uppnå något av de uppsatta målen för projektet, men vi kom en god bit på väg. Vi tog fram en gemensam grund och implementerade arbetssättet i ordinarie verksamheter i kommunerna. Det finns nu en stor tilltro till metoden bland personal, vilket bådär gott för framtiden. 113 deltagare skaffade sig ett kompetensintyg från något av yrkesprogrammen. Dock innehöll intygen i många fall få moduler (arbetsuppgifter). Det vanligaste var en modul. Det är lite tunt för att vara värdefullt hos en arbetsgivare och för att kunna användas vid arbetsökande. Det är dock ett steg mot att ta sig ut på arbetsmarknaden. Men, vi behöver framöver arbeta för att intyget ska innehålla fler moduler om det ska leda till att det ska vara till hjälp för deltagaren att bli eftertraktad på arbetsmarknaden. Sedan behöver vi sprida och förankra metoden hos arbetsgivare.



## **Insatspresentation**

### *Bakgrund*

Vi började arbeta med OCN validering 2018 i Skåne nordost i projekt KompetensValidering. Vi har sedan dess samarbetat med Nordist valideringsforum AB, som tillhandahåller OCN-metoden. Vi såg då som nu ett behov av att möjliggöra för människor som står långt från arbetsmarknaden att kompetensutveckla sig utifrån sina förutsättningar och att få någon form av bevis på sin kompetens. Som namnet antyder var KompetensValidering 2.0 (KV 2.0) en direkt fortsättning på projekt KompetensValidering (KV, pågick 2018-2021). Syftet var att ta nästa steg i uppbyggnaden av en gemensam arbetsmetod för validering av informell och icke formell kompetens i Skåne nordost. Vi hade kommit en ganska god bit på väg med uppbyggnad och implementering av ett gemensamt arbetssätt och skapat ett bra sätt för samarbete kommunerna emellan genom den arbetsgrupp som var finansierad av det första projektet. Vi lärde oss i det första projektet att det var lite svårare än vi trodde att arbeta med validering med målgrupper som står långt ifrån arbetsmarknaden, inte minst när det gäller språksvaga. Målstrukturen i första projektet var både diffus och ouppnåelig. Ett omtag gjorde i slutet av projekt KV och målen blev tydligare och möjliga att uppnå. Fokus kom att handla om grundläggande generella kompetenser för arbetslivet (utmynnade bland annat i *Basprogrammet*), och vi sköt validering av yrkeskompetenser på framtiden. Apropå framtiden fanns redan då en diskussion i styrgruppen om en fortsättning i ett nytt projekt, KV 2.0, genom Samordningsförbundet Skåne nordost. En plan för implementering gjordes inför sista året i projektet, som i korthet handlade om att fokusera på grunderna i arbetssättet och effektivisera valideringsarbetet inom programmet *Kompetenser för arbetslivet*, färdigställa *Basprogrammet*, samt se till att alla kommuner resursmässigt och organisatoriskt är redo att arbeta med arbetssättet inom ordinarie verksamhet. Viktiga saker vi tog med oss från första projektet in i KV 2.0:

- *Basprogrammet*
- samarbetet i arbetsgruppen
- samarbetet i styrgruppen
- enklare målstruktur

I slutet av projekt KV gav styrgruppen projektledaren i uppgift att ta fram en ny projektansökan - KompetensValidering 2.0. Arbetet med ansökan gjordes framförallt av projektledaren tillsammans med arbetsgruppen, med inspel från representant från Arbetsförmedlingen. Förslaget på projektansökan behandlades sedan av styrgruppen. Som tidigare nämnts var syftet med projektet att ta nästa steg i uppbyggnaden av en gemensam arbetsmetod för validering, och börja arbeta med yrkesvalideringar. Vi ville med projektet även garantera en fortsatt samverkan där alla kommuner inom Samordningsförbundets område och Arbetsförmedlingen är med.



## Organisation

Kommunerna i Skåne nordost; Bromölla, Hässleholm, Kristianstad, Osby, Östra Göinge tillsammans med Arbetsförmedlingen samlades i projektet. Osby kommun fungerade som projektägare. Projektorganisationen bestod av en styrgrupp och en operativ arbetsgrupp. Styrgruppen bestod av representanter för de olika kommunerna (chefer med mandat inom kommunernas arbetsmarknadsverksamheter), representant från Arbetsförmedlingen, projektledaren, extern utvärderare samt representanter från Samordningsförbundet som adjungerad. Ordförande i styrgruppen var förvaltningschefen för Arbeta- och välfärdsförvaltningen i Osby kommun. Styrgruppen träffades ungefär var sjätte vecka. Fokus på styrgruppsmötena var måluppföljning och riskanalys.

Arbetsgruppen bestod av minst en representant från varje kommun, företrädesvis de som utbildats till interna kvalitetssäkrare (IK). Arbetsgruppen leddes av projektledaren. Även arbetsgruppen hade en grundplan för sina träffar - var sjätte vecka. Sedan bokades andra möten för att arbeta med olika speciella uppdrag från styrgruppen, till exempel översyn av *Basprogrammet* och framtagande av projektansökan KV 3.0.

## Målgrupp

Målgrupp för processen var långtidsarbetslösa personer eller de som riskerar att bli långtidsarbetslösa i arbetsför ålder (16-64 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.

Insatserna skulle 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.

## Mål

Det övergripande långsiktiga målet för projektet var att deltagare skulle ta steg mot att bli efterfrågade på arbetsmarknaden. Vi höll målstrukturen enkel och definierade två olika viktiga delar i projektet - att fortsätta arbetet med att utveckla ett gemensamt arbetssätt för OCN validering och att erbjuda deltagare yrkesvalidering. Målen för projektet var:

- Att ta fram en effektiv, för Skåne nordost kommunerna gemensam, arbetsprocess för yrkesvalidering
- Att sammanlagt 140 individer (könsjämnt) vid projektslut har fått ett kompetensintyg i något av yrkesprogrammen



### *Implementering*

Redan under ansökningsfasen fanns en formulerad tanke kring implementering av arbetsprocessen, nämligen att fortsättningen efter projektslut skulle formas som en plattform inom Samordningsförbundets domän. Syftet med att även fortsättningsvis arbeta med OCN validering med Samordningsförbundet som sammanhållande länk var bland annat att "garantera" ett fortsatt samarbete mellan kommunerna i Skåne nordost och Arbetsförmedlingen, och att alla får samma möjlighet till nyttjande av systemet.

### **Genomförande & resultat**

#### *Genomförande och aktiviteter*

Huvudaktiviteten i projektet handlade om arbetet med validering enligt OCN-metoden. Eftersom vi gick från ett projekt till ett annat var vi redan igång med aktiviteterna i projektet och hade byggt upp en ganska bra grund i hur vi skulle arbeta med metoden. Vi hade brottats med olika problem i uppbyggnaden av arbetssättet, inte minst svårigheter att arbeta i systemet med språksvaga. I första projektet fokuserades på grundläggande generella kompetenser för arbetslivet. Nu skulle vi börja arbeta med nya program som var mer inriktade på yrkeskompetenser. Att arbeta med validering i yrkesprogram var nytt för alla kommuner, utom Kristianstad. Kristianstad tjuvstartade med validering inom lagerarbete och kök redan under första projektet.

Valideringen sker genom att deltagaren "lär sig jobbet på jobbet". Deltagaren placeras i en lärandemiljö (en arbetsplats där det finns möjlighet att träna på arbetsuppgifter kopplade till ett visst yrkesprogram) i arbetsträning, praktik eller arbetsmarknadspolitisk anställning utifrån intresse och individuella förutsättningar. Lärandet styrs av de lärandekriterier som finns beskrivna i de olika yrkesprogrammen och bevis på lärande fångas upp av utbildade bedömare tillsammans med medbedömare (som oftast är en handledare på arbetsplatsen). Bedömaren gör en samlad bedömning av lärandet och analyserar om det är tillräckligt för att uppfylla lärandekriterierna. När lärandekriterierna bedömas vara uppfyllda rekommenderar bedömaren till att intyg ska utfärdas. Detta granskas sedan av speciellt utbildade interna kvalitetssäkrare (IK, som finns i varje kommun), samt av en extern kvalitetssäkrare (som finns på Nordiskt Valideringsforum). Därefter utfärdas intyg.

Vi valde sex olika yrkesprogram att arbeta med. Valet föll på dessa eftersom de var lämpliga utifrån målgruppen, samt att de i viss mån var inriktade på yrken med arbetskraftsbrist.

Yrkesprogrammen var:

- Arbete inom lager
- Arbete inom kök och restaurang
- Introduktion städ
- Utemiljö bas
- Arbeta med barn
- Arbeta med äldre



Programmet *Arbeta med äldre* byttes under projekttiden ut mot det närbesläktade programmet *Vårdnära service*. Anledningen var att *Vårdnära service* bättre passade målgruppen och de arbetsuppgifter som kunde utföras av praktikanter och anställda i arbetsmarknadspolitiska åtgärder inom äldreomsorgen. Även programmet *Arbeta med barn* byttes i slutet av projektet ut mot programmet *Grundläggande arbete inom fastighetsskötsel*. Anledningen till det bytet redovisas lite längre fram i texten.

Trots att vi hade en ganska bra grund i hur vi skulle arbeta med metoden tog det ganska lång tid att komma igång med de nya programmen. Det gick lite enklare för de kommuner som hade egna interna arbetsträningsplatser (serviceteam eller liknande), till exempel inom utemiljö, lager och kök. I Osby fanns ingen intern arbetsträningsmöjlighet, utan här var man tvungen att bygga upp samarbete med ordinarie verksamheter i kommunen. Det var ganska mödosamt att förklara för chefer och handledare på arbetsplatserna och få dem positiva till insatsen. Det krävs av arbetsplatsen att både anpassa sig för att optimera möjligheten till lärande och att en handledare (medbedömare) lägger en del tid på insamlande av bevis på lärande, stöttande av deltagaren, samt delta i uppföljningsmöten med bedömaren. En annan anledning till att det tog lite tid att komma igång i början var att vi inte riktigt var klara med *Basprogrammet*. Arbetet i arbetsgruppen präglades starkt av att göra det klart under hösten 2021. Vi såg att det fanns ett stort behov av att kunna börja använda det. Sedan var ju pandemin igång och tog lite ny fart med ökande smittotal.

Som sagt, det gick lite trögt i början. Men, Kristianstad var igång med yrkesvalideringar sedan tidigare. Vi drog nytta av det och anordnade ett förlängt arbetsgruppsmöte på Arbetsbasen (som det kallades då) i Kristianstad. Alla i arbetsgruppen fick se hur de byggt upp arbetet med yrkesvalidering och lämnade tips och råd till alla hur vi skulle kunna komma vidare. Det var nyttigt för alla. Östra Göinge kom igång väldigt bra med valideringar inom utemiljö kopplat till deras serviceteam. I Östra Göinge las mycket möda på att verkligen bli programtrogna, och tog mycket hjälp av kontaktperson på Nordiskt valideringsforum i uppbyggnaden av arbetsätt för lärande och bevisinsamling på lärande. Östra Göinge jobbade "efter boken". De flesta andra kommuner besökte Östra Göinge för att lära sig hur de jobbade. Det blev i mångt och mycket grunden för hur vi sedan utarbetade arbetsättet tillsammans.

Det vanliga sättet att placera en deltagare i lärandemiljö var att antingen träna på arbete inom någon intern arbetsträningsverksamhet eller på en ordinarie arbetsplats i någon av kommunernas verksamheter. Vi höll oss mestadels inom kommunerna, men under projekttiden påbörjades en del samarbeten med näringslivet (inklusive kommunala bolag). I Osby placerades deltagare på restaurang Fabrik för validering och kontakter togs även med Lekolar och Växtmästaren. I Hässleholm påbörjades ett samarbete med Hesslehem AB tillsammans med Arbetsförmedlingen för att validera gårdsvårdar. Innehållet (arbetsuppgifterna) i arbetet som gårdsvårdar stämde inte riktigt med något av de yrkesprogram vi hade att tillgå. Nordiskt valideringsforum har ganska många olika yrkesprogram, men inget för gårdsvårdar. Därför kom bland annat förslag på att utveckla ett nytt yrkesprogram, eller se om det fanns något öppet yrkesprogram som innehöll moduler som motsvarar de arbetsuppgifter som skulle utföras. Vi hittade programmet



*Grundläggande arbete inom fastighetsskötsel.* Av programmets 17 moduler används 6 moduler för validering av gårdsvårdar. Dessutom används 3 moduler inom programmet *Introduktion städ*. Vi bytte ut programmet *Arbete med barn* för att ge plats för *Grundläggande arbete inom fastighetsskötsel*. Vi hade bara budget för användande av sex olika program och *Arbete med barn* var det program vi använde minst, och det fanns inga planer på ökat användande framöver.

Ett viktigt startskott för att tydligare arbeta målinriktat kom i samband med projektutbildningen i början av 2022. Projektutbildningen genomfördes med både styrgrupp och arbetsgrupp och innehöll bland annat framtagande av tydligare projektplan, kommunikationsplan och inledningen till en implementeringsplan. När det gäller projektplanen förtydligande vi målen och hur de skulle följas upp. När det gäller mål 2, kvantitetsmålet, var det ganska enkelt att göra en uppföljningsplan. Gäller ju egentligen bara att räkna antal utfärdade kompetensintyg och bedöma hur vi ligger till i förhållande till uppsatta mål. Det var lite svårare med mål 1, att ta fram en effektiv, för Skåne nordost kommunerna gemensam, arbetsprocess för yrkesvalidering. Det fanns behov av att tydligare definiera målet och ta fram ett sätt att följa upp. Arbetsgruppen fick i uppgift att göra detta under våren 2022. Detta arbete utmynnade i en särskild rapport "En effektiv, för Skåne nordost kommunerna gemensam, arbetsprocess för yrkesvalidering". I denna rapport definierade arbetsgruppen tre huvuddelar i målformuleringen:

- vad en **effektiv** process innebär
- vad **gemensam** innebär
- vad som ingår i **arbetsprocessen**

Med denna rapport blev det väldigt tydligt vad som menas med de olika delarna, men fortsatt var det lite svårt att mäta och vi hade inget enkelt sätt att följa upp hur vi låg till med måluppfyllelsen. Vi löste det genom att ta fram ett bedömningsunderlag med vissa ingredienser från de olika delarna. Följande ingredienser/bedömningsfrågor från de tre olika delarna togs fram för måluppföljning:

#### *Arbetsprocessen*

- Jobbar vi efter den definierade processen utifrån OCN metoden?
- Följer vi rutinbeskrivningen?

#### *Gemensam*

- Använder vi samma metod och system (OCN) i alla kommuner?
- Har vi regelbundna samsynsmöten i arbetsgruppen?
- Stöder vi varandra i metoden och systemets processer?
- Genomför vi gemensamma utbildningar?
- Har vi regelbundna tematräffar för bedömare?

#### *Effektiv*

- Inleder vi med *Basprogrammet*?
- Är vi programtrogna?
- Har vi rätt kompetens bland personal?
- Har vi erfarenhet?



- Är chefen involverad?
- Är det som en ordinarie insats i verksamheten?

Apropå rätt kompetens bland personal, sedan starten 2018 har vi utbildat 48 bedömare och 13 IK. Dessutom genomgick ett antal enhetschefer grundutbildningen i början för att få en inblick i metoden och systemets uppbyggnad. Personal har genom åren fått andra arbetsuppgifter och en del har slutat sina anställningar i kommunen. I skrivande stund arbetar 20 bedömare och 10 IK aktivt med metoden och systemet. Den som är utbildad till IK är även utbildad bedömare, och kan arbeta som både bedömare och IK. Fördelningen över kommuner:

- Bromölla                    2 bedömare och 2 IK
- Hässleholm                7 bedömare och 3 IK
- Kristianstad              5 bedömare och 1 IK
- Osby                        2 bedömare och 2 IK
- Östra Göinge              4 bedömare och 2 IK

Efter projektets slut, under arbetet med författandet av denna slutrapport, upptäcktes att flera av ovanstående bedömare och IK inte blivit helt klara med sina utbildningar. I Bromölla gällde det en bedömare och båda IK. I Hässleholm handlade det om tre bedömare och två IK, och Osby en bedömare. I Kristianstad och Östra Göinge var alla helt klara. Utbildningarna genomförs under fyra halvdagar med utbildare från Nordiskt valideringsforum. Alla ovanstående har deltagit vid dessa. Efter dessa utbildningsdagar ska både bedömare och IK inom sex månader bland annat svara på ett antal frågor på egen hand i OCN-systemet för bli klar och få intyg. Även om man inte gjort klart alla delarna i utbildningen kan man ändå arbeta som bedömare och IK, men man bör göra klart inom sex månader. De som "gått över tiden" har inte fått någon påminnelse eller liknande från Nordiskt valideringsforum och det är inget som syns i systemet, utan varje personal har själv fått ha koll på detta. För kvalitetssäkringens skull är det naturligtvis viktigt att alla gör klart sina utbildningar. Alla kommuner där det fanns personal som ej är klara fick i uppgift att genast se till att det blir gjort.

#### *Måluppfyllelse kvantitetsmål*

När det gäller kvantitetsmålen följde vi kontinuerligt upp nuläget under styrgruppsmöten, med en särskild uppföljning vid utgången av varje halvår. Redovisningen har handlat både om utfärdade kompetensintyg och hur många deltagare som varit inskrivna i systemet i de olika kommunerna. Som tidigare nämnts gick det ganska trögt i de flesta kommunerna i början och det var tydligt att Bromölla, Hässleholm och Osby hade särskilt svårt att komma igång. I Hässleholm hände något under våren 2022. Plötsligt ökade volymerna med fart, dock ej tillräckligt för att nå delmålen vid tidpunkten. Personal från Hässleholm var på studiebesök i Östra Göinge och fick konkreta tips om hur de skulle arbeta, vilket var till stor hjälp. Bromölla och Osby hade fortsatt ganska låga volymer. Dessa tre kommuner fick sommaren 2022 i uppgift att ta fram särskilda handlingsplaner för att komma ifatt när det gäller måluppfyllelsen. Detta gav ganska bra effekt. Både i Bromölla och Hässleholm skrevs



många nya deltagare in under hösten 2022. Dock fortsatt låga nivåer i Osby. Alla kommuner utom Osby bedömdes vara nära måluppfyllelsen vid jul 2022. Endast Osby fick i uppgift att göra en ny särskild handlingsplan. I Osby var det svårt både kring personalsituationen (personal som slutade) och tillgången på deltagare. Bland annat var det mycket små möjligheter till arbetsmarknadspolitiska anställningar och praktik. Under våren 2023 kom dock Osby igång ganska bra med inskrivning av nya deltagare och utfärdade även ett antal kompetensintyg. Övriga kommuner låg nära måluppfyllelsen, åtminstone när det gäller inskrivna deltagare i systemet och pågående arbeten med valideringar.

Vi gick in i 2023 och sakta men säkert började kompetensintygen trilla in i de olika kommunerna. Hässleholm och Östra Göinge låg i fas med måluppfyllelsen. Bromölla hade många inskrivna, men det utfärdades inga intyg. Anledningen var att arbetet i deras utegrupper ligger nere under vinterhalvåret, men att arbetet med valideringar skulle komma igång när våren tittar fram. När det gäller Kristianstad hade vi missuppfattat statistiken, och räknat in en del kompetensintyg som var utfärdade i första projektet. Detta gjorde att de inte var lika nära måluppfyllelsen som vi trott. Men, det fanns ändå gott hopp om att åtminstone komma väldigt nära målen vid projektslut. Osby kom igång med att utfärda intyg, men prognosen var att man inte skulle kunna nå målen, men komma ganska nära.

Hur slutade det då? Målet var att 140 deltagare skulle erhålla ett kompetensintyg i något av yrkesprogrammen - det blev 113. Här visas utfärdade intyg i de olika kommunerna:

|              | Vårdnära | Barn | Kök | Städ | Lager | Utemiljö | Summa | Mål |
|--------------|----------|------|-----|------|-------|----------|-------|-----|
| Bromölla     |          |      |     |      |       | 5        | 5     | 20  |
| Hässleholm   | 1        | 1    | 14  | 2    |       | 11       | 29    | 30  |
| Kristianstad |          |      | 15  |      | 25    |          | 40    | 45  |
| Osby         | 4        | 1    | 5   | 3    |       | 1        | 14    | 20  |
| Ö Göinge     |          |      | 6   |      |       | 19       | 25    | 25  |
| Summa        | 5        | 2    | 40  | 5    | 25    | 36       | 113   | 140 |

Tabell: Utfärdade kompetensintyg i de olika kommunerna fördelat på yrkesprogram 31 augusti 2023.

Könsfördelningen bland utfärdade intyg blev 66 kvinnor (58%), 43 män (38%) och 4 annat (4%) - lite fler kvinnor än män, men ganska könsjämnt. En viss övervikt på män inom programmet *utemiljö* och övervikt på kvinnor i programmet *kök*. Som vi kan se var det endast Östra Göinge kommun som lyckades uppnå målen. 149 nya deltagare registrerades i systemet under projektperioden. Det är alltså (149-113) 36 deltagare av dessa som inte ännu erhållit något intyg. Någon av dessa ska troligen avslutas utan intyg (på grund av att man inte lyckats uppnå lärandekriterierna), men flertalet av dessa är ganska nyinskrivna och fortsätter in i KV 3.0.

Bedömningen är att Bromölla helt misslyckades med att uppnå målen, medan de övriga kommunerna slutade ganska nära måluppfyllelse. När det gäller Bromölla utfärdades inga kompetensintyg under 2023. De hade, förutom de 5 som fått intyg, 14 deltagare inskrivna





som pågående i systemet, men ingen av dessa lyckades alltså bli klar med sitt intyg under 2023. Anledningen till det var bland annat personalombyten (nya bedömare och IK utbildades i december 2022, och det tar lite tid att komma igång), hög arbetsbelastning bland både personal och deltagare inom arbetsträningsverksamheten, sjukdomar bland personal och att de tvingades lägga ner sin trädgårdsservice sommaren 2023. Detta sammantaget har gjort att de i slutet av projektet "tappat" organisationen, och behöver nu en nystart. I skrivande stund har Bromölla vidtagit vissa åtgärder för att komma på rätt köl igen och för att gå in i KV 3.0 med bättre förutsättningar. De har bland annat bokat in samordnare från Nordiskt valideringsforum för att stödja kring uppbyggnad och praktisk organisation kring optimal arbetstränings- och lärandemiljö och bevisinsamling. De har bokat in speciella tider två gånger i veckan för att helt frigöra personal från andra arbetsuppgifter än arbete med OCN. De har för närvarande 11 deltagare inskrivna i systemet att jobba aktivt med.

Efterhand som vi följde upp kvantitetsmålen i styrgruppen, kom en diskussion upp kring innehållet i kompetensintygen. Var Arbetsförmedlingen intresserade av att få med dessa i den arbets sökandes meritlista? Hade kompetensintyget något värde för en arbetsgivare? Kunde arbetslösa använda intyget i sitt jobbsökande? Arbetsförmedlingen fick ett utfärdat kompetensintyg att granska. Detta var startskottet till en diskussion om kompetensintygets värde. Arbetsförmedlingens bedömning var att intyget var lite för tunt för att kunna utgöra någon merit inför anställning, och jämförde då med valideringar som utförs genom Arbetsförmedlingen. Det kompetensintyg som granskades av Arbetsförmedlingen innehöll endast en modul (diskning i köksmiljö) från ett yrkesprogram (kök). Ett yrkesprogram inom OCN validering innehåller ett antal moduler som innefattar alla de arbetsuppgifter som utförs inom ett visst yrke. Inom kök finns 16 olika moduler - till exempel, diskning i köksmiljö, hygien i köksmiljö, råvarukunskap, enklare tillagning i varmkök och så vidare. För att vara anställningsbar krävs hela, eller i alla fall nästan hela, programmet. Så klart blir det ett tunt intyg med bara en genomförd modul. För individen kan ett intyg som innehåller en modul vara värdefull, genom att det ger motivation att ta nästa steg, men för en arbetsgivare är det kanske inte lika värdefullt.

Vi har gjort lite olika i kommunerna när det gäller planering av yrkesvalideringar och utfärdande av kompetensintyg. I några kommuner utfärdas kompetensintyg efter varje genomförd modul, vilket ger ett tunt intyg så länge det bara innehåller en modul. Intygen kan sedan byggas på efterhand som fler moduler genomförs. I någon kommun utfärdas intyg först när det innehåller ett antal moduler. Vad menas då med ett antal? Ett exempel: Osby arbetade bland annat med valideringar inom *kök* och *städ*. Deltagaren var på en ordinarie arbetsplats i kommunen. Vid planering träffade IK och bedömare chefer inom dessa yrkesområden, gick igenom alla moduler i programmen tillsammans och ställde frågan: "vilka moduler måste deltagaren ha godkänt i om du ska kunna anställa personen som vikarie eller som sommarjobbare?". Cheferna valde då ut 4-5 moduler som absolut viktigast. Detta blev Osbys plan för vad ett grundläggande kompetensintyg ska innehålla, och det vi senare kom att kalla "vikarienivå". Detta gjorde även att det i Osby tog lite längre tid innan det blev en pinne i statistiken.



Det vanligaste bland de 113 intygen var att det innehöll en modul (71 st), följt av intyg med 2 moduler (27 st), 3 moduler (9 st), 4 moduler (1 st), 5 moduler (2 st), 6 moduler (3 st).

Genomsnittligt antal moduler i de utfärdade intygen i de olika kommunerna:

|              |     |
|--------------|-----|
| Bromölla     | 1,0 |
| Hässleholm   | 1,8 |
| Kristianstad | 1,4 |
| Osby         | 3,0 |
| Östra Göinge | 1,1 |

Med dessa siffror kan vi se att det främst är i Osby och i viss mån Hässleholm som intyg utfärdats med lite fler moduler.

### *Måluppfyllelse kvalitetsmål*

Under det sista året i projektet började vi bedöma och följa upp måluppfyllelse kring målet att ta fram en effektiv, för Skåne nordost kommunerna gemensam, arbetsprocess för yrkesvalidering. Bedömningen gjordes av representanten i arbetsgruppen. Redan vid första bedömningen av måluppfyllelsen kunde vi se att vi kommit ganska nära en måluppfyllelse. Det som är grönt bedömde vi som uppfyllt och det som är rött ej uppfyllt. För att det skulle bli grönt krävdes att alla kommuner kunde svara ja på frågan. Gult blev det om vi bedömde att måluppfyllelsen låg nära, till exempel om fyra av fem kommuner svarade ja. Så här såg det ut vid slutet av 2022:

#### **Arbetsprocessen**

- **Jobbar vi efter den definierade processen utifrån OCN metoden?**
- **Följer vi rutinbeskrivningen?**

#### **Gemensam**

- **Använder vi samma metod och system (OCN) i alla kommuner?**
- **Har vi regelbundna samsynsmöten i arbetsgruppen?**
- **Stöder vi varandra i metoden och systemets processer?**
- **Genomför vi gemensamma utbildningar?**
- **Har vi regelbundna tematräffar för bedömare?**

#### **Effektiv**

- **Inleder vi med Basprogrammet?**
- **Är vi programtrogna?**
- **Har vi rätt kompetens bland personal?**
- **Har vi erfarenhet?**
- **Är chefen involverad?**
- **Är det som en ordinarie insats i verksamheten?**



Anledningen till att det blev tre gula ingredienser var att vi inte kommit igång med regelbundna tematräffar för bedömare och att några kommuner bedömde (framförallt Bromölla) att de hade några medarbetare som ännu inte kan sägas vara erfarna (alla hade dock någon personal med god erfarenhet). Alla utom Kristianstad använde *Basprogrammet*. Arbetsgruppen fokuserade på att få de gula ingredienser gröna under återstoden av projektet. Men, vi nådde inte helt upp till målet. Vid sista målbedömningen såg det ut så här:

#### **Arbetsprocessen**

- **Jobbar vi efter den definierade processen utifrån OCN metoden?**
- **Följer vi rutinbeskrivningen?**

#### **Gemensam**

- **Använder vi samma metod och system (OCN) i alla kommuner?**
- **Har vi regelbundna samsynsmöten i arbetsgruppen?**
- **Stöder vi varandra i metoden och systemets processer?**
- **Genomför vi gemensamma utbildningar?**
- **Har vi regelbundna tematräffar för bedömare?**

#### **Effektiv**

- **Inleder vi med *Basprogrammet*?**
- **Är vi programtroga?**
- **Har vi rätt kompetens bland personal?**
- **Har vi erfarenhet?**
- **Är chefen involverad?**
- **Är det som en ordinarie insats i verksamheten?**

Sista dagen i projektet anordnades första bedömarträffen (kombinerad med avsluts- och uppstartskonferens tillsammans med styrgruppen KV 2.0 - KV 3.0). Därför gick den ingrediensen från gul till grön. Två av huvuddelarna i målet, *Arbetsprocessen* och *Gemensam* blev gröna - uppfyllda. Fortfarande arbetade inte Kristianstad med *basprogrammet*, samt att Bromölla bedömde att de hade en del medarbetare som inte var tillräckligt erfarna. Så, en av huvuddelarna blev gul - effektivitet.

#### *Implementering*

Som tidigare nämnts fanns redan under ansökningsfasen en formulering kring implementering, att fortsättningen efter projektslut skulle formas som en plattform inom Samordningsförbundets domän. Ramen för implementeringsplanen sattes under projektutbildningen, och utformades som en matris med frågor till de olika kommunerna



och handlade i grunden om de resursmässiga och organisatoriska förutsättningarna för implementering. Frågorna ställdes utifrån fem olika områden:

- Avtal och kostnad för systemet
- Organisation i respektive kommun för att säkerställa arbetet med OCN validering
- Program som ska användas
- Spridning och förankring
- Beslutsprocess i respektive kommun

Varje kommun fick svara på om de hade budgetmässigt utrymme, om det finns verksamhetsmässigt utrymme, vad som ska implementeras och vem som beslutar i respektive kommun. Matrisen och frågorna följdes upp under senare delen av projektet och fylldes på efterhand. Det var tydligt att alla kommuner då arbetade med OCN som en naturlig del i verksamheterna och var överens om vad som skulle implementeras. Det var även stor konsensus kring hur man ville att detta skulle se ut framöver, nämligen som ursprungstanken – som en fortsättning med Samordningsförbundet Skåne nordost som finansiär och sammanhållande länk. Redan ett år innan projektslut togs frågan upp i Samordningsförbundets styrelse. Beskedet var att styrelsen ställde sig positiva till en fortsättning enligt ovan. Detta blev sedan inriktningen kring implementeringen och redan vid jul 2022 fanns ett förslag på KompetensValidering 3.0.

### **Reflektioner & slutsatser**

Jag vill börja med att lyfta den projektutbildning som genomfördes i början av projektet. Utbildningen hade ett både relevant och ganska omfattande innehåll, och var till stort stöd för projektledaren. Utbildningen gjorde uppdraget både för styrgruppen och arbetsgruppen tydligare. Uppfattningen är att arbetet blev mer målinriktat, särskilt efter att vi brutit ner och beskrivit målen och tagit fram hur de skulle följas upp. Så – gärna någon form av liknande utbildning i början av alla projekt framöver!

Även om allt inte varit helt smärtfritt har den grund som byggdes i första projektet och projektutbildningen gjort att genomförandet av projektet tröskat på ganska väl efter upprättade projektplaner. Styrgruppen har varit aktiv på möten och delaktig i riskanalyser och förslag på åtgärder. Det vi missat, och som vi behöver ta lärdom av för framtiden, är framförallt att Bromölla halkade efter i slutet av projektet och att vi inte förrän efter projektet uppmärksammade att flera inte gjort klart sina utbildningar till bedömare och IK. Om vi hade sett dessa saker tidigare hade åtgärder kunnat sättas in. Nu får vi rikta in oss på att komma tillrätta med dessa saker i uppstarten av KV 3.0. Bromölla behöver få upp volymerna på valideringarna och alla måste snarast göra klart sina utbildningar.

### *Pandemin*

Vet inte om alla kommer ihåg pandemin. Nu när den är borta och inga restriktioner finns längre känns det som det var länge sedan. Hur som helst, vi påverkades ganska starkt av pandemin i början av projektet. Smittotalen tog ny fart, restriktionerna stärktes och



påverkade både gruppverksamheter och möjligheten till arbetsmarknadspolitiska anställningar och praktik negativt. Många var sjuka både bland personal och deltagare. Detta var så klart en av anledningarna till att det gick ganska trögt i början. Men, det medförde även att vi lärde oss använda till exempel digitala möten och *Basprogrammet* har delvis sitt ursprung i att lösa problemen med pandemin. Så, inte bara negativt. Vi är lite mer förberedda när nästa pandemi kommer.

### *Målgruppen*

Målgruppen för projektet var definierad som långtidsarbetslösa personer eller de som riskerar att bli långtidsarbetslösa i arbetsför ålder och som saknar formell kompetens. När vi tittar på de som deltagit i projektet är det vanligt att de även har olika former av funktionsnedsättningar, sjukdomshistoria, tidigare missbruk, långvarigt bidragsberoende och är svaga i svenska språket. Detta har ju inte förenklat arbetet med lärande och validering, men å andra sidan är det målgrupper vi är ganska vana vid att arbeta med i de kommunala arbetsmarknadsverksamheterna. Dessutom är det ju just för dessa målgrupper Samordningsförbundet finns. Hade det varit deltagare utan de uppräknade problemen hade det inte varit aktuellt med ett projekt i Samordningsförbundets regi.

Det som dock kan vara intressant att lyfta i sammanhanget är att målgruppen under projekttiden tenderat stå allt längre ifrån arbetsmarknaden. Detta har varit uppfattningen både i styrgruppen och i arbetsgruppen och vid ett flertal tillfällen lyfts som en risk för projektets möjligheter till måluppfyllelse. Det tar längre tid för en deltagare att uppnå de förväntade lärandekriterierna och längre tid att få ett intyg. Åtgärderna kring detta har till exempel varit att deltagare har fått mer förberedande insatser innan inträdet i projektet.

### *Samverkan*

Projektet har varit ett samverkansprojekt mellan kommunerna i Skåne nordost och Arbetsförmedlingen. Den operativa samverkan kommunerna emellan har främst skett genom arbetsgruppen. Det är i arbetsgruppen vi arbetat fram tydliga målbeskrivningar, följt upp målen, diskuterat risker och tipsat varandra om olika åtgärder. Det är även genom arbetsgruppen vi initierat studiebesök och andra sätt att jobba oss närmre ett gemensamt arbetssätt programtroget OCN-metoden. I arbetsgruppen har det genom hela tiden funnits en tro på metoden och ett stort engagemang. Det är mycket viktigt att fortsätta dessa träffar framöver, och fortsätta stötta varandra på olika sätt i saker som handlar om det dagliga arbetet med metoden.

Vi kom igång även med träffar för bedömare. I skrivande stund har vi inte kunnat göra någon ordentlig utvärdering av denna första träff, men de synpunkter som kommit är närmast allt igenom positiva. Planen är nu att vi fortsätter framöver med två större träffar om året för alla bedömare, den ena gången även tillsammans med styrgruppen.

Samarbetet i styrgruppen har fungerat bra. Styrgruppen har visat stort engagemang och aktivt följt upp målen och diskuterat risker och åtgärder. Det har varit god närvaro och



många bra diskussioner. Även i styrgruppen kan man se att det finns en tro på metoden i framtiden.

Arbetsförmedlingen är med som samverkanspart i projektet och deltar i styrgruppen. Under projektet har Arbetsförmedlingen genomgått en hel del förändringar genom sin reformation. Under lång tid var det mycket osäkert hur samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och kommunerna skulle se ut. Mycket av de förändringar som skett på Arbetsförmedlingen har inte varit positiva för projektet:

- Borttagandet av extratjänsterna. Med extratjänsterna hade vi stora möjligheter att validera deltagare under anställningen. Nystarsjobben är ganska dyra och kommunernas ekonomi blev inte till det bättre under projektiden. Detta medförde begränsade möjligheter till arbetsmarknadspolitiska anställningar. Det fanns en liten förhoppning på etableringsjobben, men de försvann i dimman. Nu verkar det som om etableringsjobben håller på att leta sig fram igen.
- Få praktikbeslut. Arbetsförmedlingen var inte generös med praktikbeslut, som är ett annat sätt att validera deltagare. Dock ett visst uppsving under senare delen av projektet. Kommunerna fick arbeta med "interna praktikbeslut".
- Försämrade möjligheter till arbetsträning i kommunerna. Arbetsförmedlingen har beslutat att all arbetsträning ska skötas av privata aktörer. Inga beslut om arbetsträning i kommunerna alltså.

I slutet av 2022 tog alla kommuner fram nya överenskommelser med Arbetsförmedlingen med nya mål och aktiviteter kring samarbetet. Arbetsförmedlingen hade jobbat fram en mall för överenskommelser som var mycket väl genomarbetad och skulle se likadan ut i alla kommuner. Målgrupperna i dessa överenskommelser handlade om de målgrupper som fanns i detta projekt. Vi kan dock inte se att dessa överenskommelser har påverkat projektet nämnvärt på något håll. Men, det är dessa överenskommelser som ligger till grund för samarbetet och kan kanske användas för att tydliggöra och förbättra samarbetet när det gäller OCN validering. När det gäller framtida samarbete med Arbetsförmedlingen blir det viktigt att detta kan utmynna i att vi har tillräckligt med deltagare som kan delta i valideringsinsatser genom OCN-metoden, och att vi tillsammans hittar de som har behov av just den insatsen för att skaffa sig efterfrågad kompetens.

En viktig garant för att samverkan överhuvudtaget skett är Samordningsförbundet som sammanhållande länk. Utan Samordningsförbundet och möjligheten till detta projekt hade arbete med OCN validering inte funnits i Skåne nordost. Det har tagit ganska lång tid att förstå metodens fördelar och hur den kan anpassas och användas till de målgrupper vi arbetat med. Det har tagit lång tid att ta fram en gemensam arbetsmetod och komma upp lite i kvantitet. Det faktum att Samordningsförbundet fortsatt satsa på KV 2.0 efter första projektet (och alltså nu även i KV 3.0) har gjort att vi nu har ett bra sätt att arbeta och det finns en stor tro på metoden. Vi har sett att en del andra kommuner gett upp och slutat använda metoden efter något år. Troligen har de aldrig kommit till den punkt där vi är, med större förståelse för hur detta kan vara vägen mot arbete för de målgrupper som står långt från arbetsmarknaden och som inte har förutsättningar att klara av en formell utbildning.



### Projektidén

Vi går nu in i ett nytt projekt, KV 3.0, med övertygelsen att det finns en ljus framtid för den typ av validering som sker med OCN-metoden. Vi arbetar med en ganska svår målgrupp där många har varit borta från arbetsmarknaden länge (eller inte alls varit där), har bristfälliga kunskaper i svenska språket och saknar den kompetens som efterfrågas av arbetsgivare. Men, det långsiktiga målet är alltid att dessa personer ska ut på den ordinarie arbetsmarknaden och stanna kvar. Därför måste de ha den kompetens som efterfrågas och de måste kunna visa det. Vanligtvis när arbetsgivare rekryterar personal vill de att den de anställer ska kunna utföra de arbetsuppgifter som är tänkta för den aktuella tjänsten. Det krävs både yrkeskompetens och grundläggande generella kompetenser. När en arbetsgivare bestämmer vem som ska få jobbet utgår de många gånger från någon form av betyg från utbildning och/eller intyg från erfarenhet. Problemet med den målgrupp vi arbetar med är att de saknar båda dessa, och många gånger inte har förutsättningar att skaffa sig en utbildning. Det fiffiga med OCN-metoden och vårt sätt att arbeta med den är att den erbjuder både moment kring erfarenhet och intyg som beskriver kompetens. Deltagaren sitter inte i en skolbänk och lär sig saker teoretiskt utan är ute i verkligheten och lär sig jobbet på jobbet och får i slutändan ett intyg på det de kan. Det blir ett samlat intyg på de praktiska färdigheter de har kopplat till ett visst yrke. Dessutom får de ett intyg på vilka grundläggande generella kompetenser de har, vilket arbetsgivare många gånger skattar väldigt högt. Arbetsgivare vill ha arbetskraft som kan utföra arbetsuppgifterna - med ett intyg från OCN validering kan de se att den som vill ha jobbet också har de praktiska färdigheterna som krävs. På det sättet är det kanske till och med bättre än ett betyg från utbildning. Detta kan vara den enda framkomliga vägen för de målgrupper vi mött i detta projekt. Nedanstående bild visar grundidén med projekt KompetensValidering.

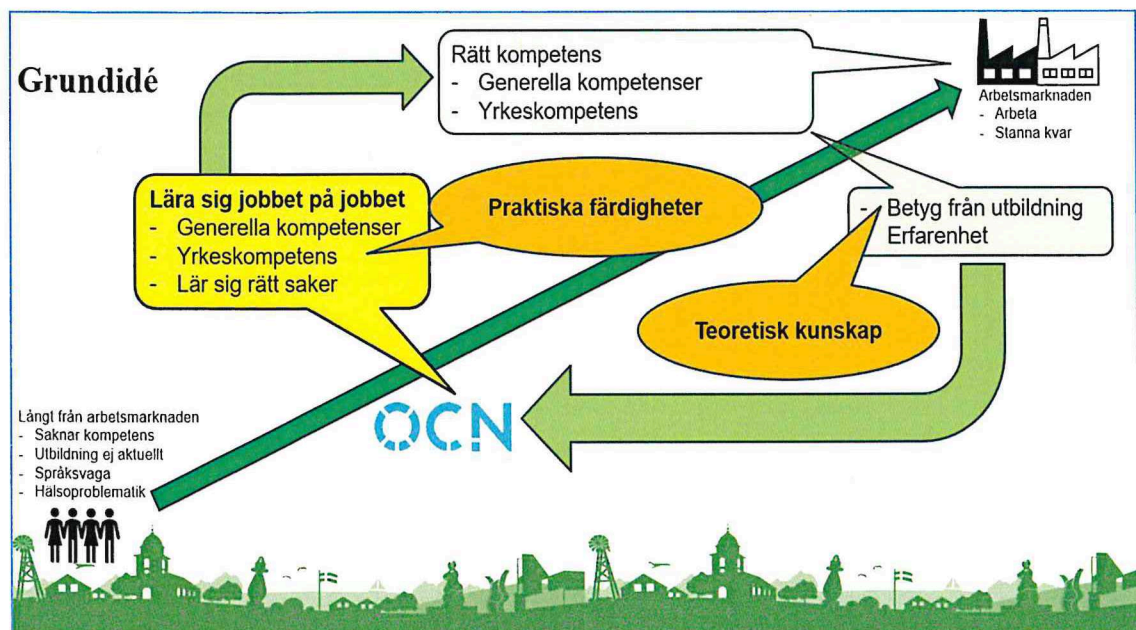


Bild: Grundidén med validering enligt OCN-metoden.



Detta låter naturligtvis bra i praktiken, men det finns några saker som är kritiska här, värdet av intyget, synen på kompetens och spridning och förankring av OCN hos arbetsgivare. När det gäller värdet av intyget måste det innehålla flera moduler. Det räcker inte med ett fåtal moduler för att det ska kunna tala om för en arbetsgivare att den som söker jobbet har tillräcklig kompetens. Det behöver innefatta åtminstone grunderna i det arbete som söks. När det gäller synen på kompetens är min uppfattning att det fortfarande är kompetens som kommer från någon form av formell utbildning som betraktas som värdefullt, åtminstone hos kommunerna som arbetsgivare. Vi behöver arbeta framöver för att sprida information om OCN och sättet att skaffa sig kompetens och varför det kan vara värdefullt för en arbetsgivare vid rekrytering. Men, om vi ska sprida och marknadsföra metoden och OCN-intygen, behöver intygen innehålla fler moduler. I nuläget innehåller intygen endast en eller ett fåtal moduler och har därför ett tveksamt värde för en arbetsgivare. Det är egentligen bara Osby, och till viss del Hässleholm, som arbetat för att intyget ska innehålla fler moduler. Detta blir viktiga ingredienser att arbeta med i KV 3.0. I projekt KV 3.0 har vi definierat två olika steg i målstrukturen, fåtal moduler och moduler på vikarienivå. De flesta kommuner vill arbeta för att intyget ska innehålla moduler på vikarienivå.

Det övergripande långsiktiga målet var att deltagare skulle ta steg mot att bli efterfrågade på arbetsmarknaden. Vi har egentligen inte sett det som ett projektmål som skulle uppnås inom projekttiden och som skulle mätas och följas upp. Men, det har uppkommit en del diskussioner om detta både i styrgruppen och i arbetsgruppen - det skulle vara intressant att se vad som händer efter projektet med de som fått intyg. Kommer de vidare mot studier? Kommer de vidare till arbete? Har de haft någon nytta av intyget? Projektpersonal har i vissa fall sett att deltagare kommit vidare till riktiga jobb efter att de fått intyg, men vet inte om intyget varit till nytta på annat sätt än genom personlig utveckling. Vi tar med oss det i nästa projekt och följer upp deltagare på detta sätt, kanske genom någon insats från extern utvärderare.

#### *Sammanfattande slutsatser*

Trots de problem som uppmärksammades i Bromölla och det faktum att vi egentligen inte uppnått varken de kvalitativa eller de kvantitativa målen, har vi ändå kommit långt i en gemensam arbetsprocess som bådär gott för framtiden. Vi har byggt en värdefull gemensam grund och implementerat arbetssättet i ordinarie verksamheter i kommunerna. Vi har en gemensam dokumenterad arbetsprocess för arbete med OCN validering och det finns en stor tilltro till metoden bland personal. Vi behöver nu ta ytterligare steg för att OCN validering ska leda till att människor som står långt från arbetsmarknaden verkligen närmar sig och kommer ut på arbetsmarknaden med hjälp av det lärande och det intyg de får genom valideringen. Här krävs ett välfyllt intyg och att arbetsgivare känner till och värdesätter den kompetens som beskrivs i intyget. Viss fokus på detta kommer i KV 3.0.





### Insatsbudget

Budgeten och utfallet för projektet redovisas i nedanstående tabell. Utfallet för kostnader för personal i de olika kommunerna och för systemlicenser blev enligt budgeterat. När det gäller kompetensutveckling uppstod ett behov av att utbilda fler bedömare och IK under våren 2023 än beräknat. Ett tillskott på 25 100 kr beviljades. När det gäller utvärdering fanns en budget på totalt 70 000 kr under projekttiden. Detta visade sig vara lite snålt och extra medel (40 590 kr) tillsattes för att kunna genomföras en mer grundlig utvärdering, framförallt kopplad till slutrapporten. Sammantaget slutade resultatet på 2 198 460 kr, alltså 65 690 kr mer än budgeterat. Men, dessa extra medel beviljades av Samordningsförbundet i den stund behovet uppstod.

|                      | Budget           | Utfall           | Avvikelse       |
|----------------------|------------------|------------------|-----------------|
| Bromölla kommun      | 204 400          | 204 400          | 0               |
| Hässleholms kommun   | 204 400          | 204 400          | 0               |
| Kristianstads kommun | 204 400          | 204 400          | 0               |
| Osby kommun          | 484 720          | 484 720          | 0               |
| Östra Göinge kommun  | 204 400          | 204 400          | 0               |
| OCN system           | 660 450          | 660 450          | 0               |
| Kompetensutveckling  | 100 000          | 125 100          | - 25 100        |
| Utvärdering          | 70 000           | 110 590          | - 40 590        |
| <b>Totalt</b>        | <b>2 132 770</b> | <b>2 198 460</b> | <b>- 65 690</b> |

Tabell: Budget och utfall samt avvikelser, för hela projektet.

### Rekommendationer

Sverige står inför en omfattande kompetensförsörjningsproblematik med en förväntad stor arbetskraftsbrist inom nära nog alla yrkesområden, inte minst inom kommunala verksamheter. Det har redan börjat hända saker hos arbetsgivare som handlar om att se över sina organisationer för att kunna möta framtidens brist på arbetskraft. Alla är ganska (men inte helt) medvetna om att de människor som nu står utanför arbetsmarknaden behöver inkluderas och att dessa i många fall inte har den efterfrågade kompetensen. Därför behövs fler instegsjobb där dessa kan komma in och utföra arbete utifrån sina individuella förutsättningar, och sedan efterhand bygga på med kompetens och klättra inom organisationen. Vi har sett att det har skapats en del nya instegsjobb, till exempel inom Region Skåne med servicevärdar. I Osby startar nu ett projekt för att skapa ett nytt yrke, ett instegsjobb inom äldreomsorgen med arbetsnamnet serviceassistenter. De målgrupper vi arbetat med i detta projekt är oftast aktuella för denna typ av instegsjobb. Om de blir fler finns det också större möjligheter för våra målgrupper att verkligen komma ut på arbetsmarknaden i ett "riktigt jobb". Men det kommer fortfarande krävas att de har den



kompetens som efterfrågas, men den kompetensen kan med fördel uppnås genom OCN validering. Bra om vi kan bygga "samarbetskedjor" med arbetsgivare som har behov av arbetskraft, såsom man gjort i Hässleholm kring gårdsvårdar, för att nå framgång med metoden.

Osby 2023-09-29



.....

Pål Cederqvist, projektledare