

PM - Slutlig utvärdering av processen KompetensValidering

ELMIS AB
Bo Eriksson
2022-01-11

Inledning

Detta PM utgör slutlig redovisning av genomfört utvärderingsuppdrag i processen KompetensValidering. Mottagare av rapporten är samtliga av processen berörda parter; styrelsen för Samordningsförbundet Skåne Nordost, styrgruppen för processen, den personal som har arbetat i processen, Nordiskt Valideringsforum, samverkansparter samt aktörer intresserade av att utveckla valideringsarbete baserat på metoden Open College Network (OCN).

Beskrivningar och analyser som presenteras i rapporten baseras på utvärderingsinsatser genomförda under perioden 2018-11-01 – 2020-12-15 av Bo Eriksson, ELMIS AB, på uppdrag av finansiären Samordningsförbundet i Skåne Nordost.

Processen KompetensValidering har i en första fas pågått mellan 2018-09-01 och 2021-08-31, egentligen 2021-11-30 eftersom slutförandet av en projektaktivitet fördröjdes. Under angiven period har arbetsmarknadsenheterna i huvudsak arbetat med validering inom området *Generella kompetenser för arbetslivet* i OCN-systemet, det vill säga grundläggande kompetenser för att vara anställningsbar. 2022-01-01 startar KompetensValidering 2.0 som handlar om validering av yrkeskunskaper inom vissa avgränsade områden och är en naturlig fortsättning på det arbete som genomförts i den nyligen avslutade processen.

Denna slutrapport i utvärderingen av processen KompetensValidering består av följande avsnitt:

- Inledning
- Sammanfattning
- Utvärderingsuppdraget och dess genomförande
- Processens inriktning och resurser
- Processens genomförande
- Måluppfyllelse, resultat och effekter
- Implementering

En omfattande delrapport, som rörde utvärderingen av perioden fram till och med mars månad 2020, presenterades 2020-03-29, se bilaga 1. Denna rapport beskriver och analyserar hela processperioden men har fokus på processens funktionalitet och resultat under perioden 2020-04-01 – 2020-12-15.

Det är undertecknads förhoppning att rapporten kan utgöra ett relevant underlag i förberedelserna för nästa fas i utvecklingen av valideringsarbetet.

Sammanfattning

Processen KompetensValidering tillkom efter att flera arbetsmarknadsenheter i nordöstra Skåne hade uppmärksammat metoden Open College Network (OCN) som i Skåne bland annat hade använts av Helsingborgs stad och diskuterats i Valleprojektet där verksamheten syftade till att etablera en plattform för validering i Skåne där flera av de som är involverade i den nuvarande processen också var delaktiga.

Utifrån en önskan att kunna använda metoden på arbetsmarknadsenheterna i nordöstra Skåne så formades en ansökan till Samordningsförbundet i Skåne Nordost om medel för att från Nordiskt Valideringsforum upphandla utbildning i metoden samt licenser för att kunna validera arbetssökande på arbetsmarknadsenheterna i enlighet med OCN-systemet.

Utvärdering kopplades till processen tämligen omgående. Undertecknad har följt processen från 2018-12-01 till och med den första fasens avslutning som egentligen inföll först 2021-11-30, tre månader efter projektslut. Detta berodde på den försening som uppkom i processen att färdigställa planerat utbildningsprogram. En delrapport i utvärderingen av processen presenterades 2020-03-29 avseende projektets funktionalitet och resultat från projektstart till och med mars månad 2020.

Funktionalitet och resultat fram till och med delrapport i utvärderingen

Delrapporten i utvärderingen påvisade brister i processens funktionalitet och en svag måluppfyllelse.

I den ursprungliga ansökan om medel för att arbeta med valideringar fanns en målgruppsbeskrivning samt ett antal resultat- och effektmål som skulle uppnås genom valideringsarbetet. Dessa målsättningar var en blandning av mycket breda och oprecisa målsättningar samt några mer operativa målsättningar. Flera av målen bedömdes av undertecknad vara orealistiska att uppnå inom processtidens ram och allt för vida för att kunna betraktas som relevanta. Av utvärderingen framgick också att målen delvis inte var accepterade och att flera i processens styrgrupp efterlyste konkreta handlingsmål och tydligare strategier för vad som skulle åstadkommas i processen under kvarvarande tid. Det fanns en självkritisk hållning i styrgruppen både till arbetsformer och till otydligheter i vad som förväntades åstadkommas i processen.

Undertecknad rekommenderade med hänvisning till ovanstående att volymmålet på 330 inskrivna deltagare per år skulle revideras till en mer realistisk nivå samt att variablerna för att mäta den kvantitativa måluppfyllelsen inte bara skulle vara antal inskrivna i OCN-systemet utan också antal inskrivna i kurskoncept baserade på innehåll i OCN-moduler, antal utfärdade intyg på moduler i OCN-systemet samt vilka moduler som avses. Utvärderaren uppmanade också processens styrgrupp att gå igenom samtliga kvalitativa målformuleringar och att anpassa dessa för att bli mer specifika, mätbara, adekvata, relevanta och möjliga att uppnå inom processens ram.

Utvärderingsresultaten, som presenterades i delrapporten, visade att användningen av OCN-metoden, dels i kurskoncept byggda på vissa moduler i OCN och dels i genomförda valideringar, hade lett till en upplevd kvalitetshöjning i flera verksamheter samt också medfört tydliga

läranderesultat på individnivå. Användningen av OCN hade så här långt dock baserats på ett fåtal moduler inom OCN's programområde *Kompetenser för arbetslivet* och antalet valideringar var inte i nivå med förväntat resultat. Ett fåtal valideringar hade gjorts på yrkeskompetenser.

Oavsett detta uppfattade arbetsmarknadsenheterna att OCN hade tillfört verksamheterna en tydlig struktur för att överföra kunskaper om de basala krav och förväntningar som finns på en arbetsplats. Arbetsmarknadsenheterna arbetar med en målgrupp där individerna ofta saknar kompetens för att komma i fråga för arbete på en konkurrensutsatt arbetsmarknad, frekvent har annan problematik utöver arbetslösheten samt saknar basala kunskaper om vad som förväntas av en arbetstagarare. De OCN-moduler som använts hade i detta avseende fyllt ett tydligt behov. Deltagandet både i kurskoncept och i valideringar hade av såväl personal som deltagare upplevts som meningsfullt. Det framgick av intervjuer med personal och deltagare att deltagandet hade haft lärandeffekter, medfört ökat självförtroende och trygghet för deltagarna samt bidragit till en positivare framtidstro. Intervjuade deltagare såg att lärandet inom programområdet *Kompetenser för arbetslivet* hade medfört att de varit väl förberedda när de kom ut på en arbetsplats. Både personal och deltagare uttalade att det hade varit kommunikativa utmaningar i processerna att överföra kunskaper och att genomföra valideringsprocesserna. Samtidigt upplevde andra deltagare att de inte bara hade fått mer kunskap om arbetsmarknaden utan också att deras språkutveckling hade gynnats genom att de varit tvungna att förstå och kunna besvara frågeställningarna i valideringsprocesserna.

Utvärderingen visade sammanfattningsvis att det arbete som hade utförts så här långt i processen KompetensValidering med utgångspunkt från programområdet *Kompetenser för arbetslivet* hade varit värdefullt och medfört positiva effekter i flera avseenden. Dock var effekterna mindre än förväntat genom att flera arbetsmarknadsenheter hade tagit lång tid på sig att komma igång med arbetet. Ett par arbetsmarknadsenheter såg redan från början värdet av att använda sig både av ett kurskoncept byggt på OCN och att samtidigt genomföra valideringsprocesser. Övriga enheter hade först i början av 2020 insett inte bara det kunskapsmässiga värdet av detta utan också att det var nödvändigt att ha denna typ av utbildningsaktivitet för att göra det möjligt för fler att delta i valideringsprocesser.

Omorientering inför processens avslutande år

Efter att delrapporten i utvärderingen hade presenterats så genomförde processledaren en behovsinventering inför det avslutande året i processen utifrån ett antal frågor som utarbetats i samverkan mellan processledaren och utvärderaren. Processledaren sammanfattade kommunernas synpunkter för dialog i processens styrgrupp. En omorientering skedde i processen genom att en dialog fördes mellan processledningen och styrgruppsrepresentanterna från respektive kommun. Detta resulterade sedan i nya målsättningar för processen som var tydligare och mer avgränsade än de tidigare målen.

Funktionalitet och resultat för det avslutande året i processen

Processen har fungerat bättre och haft en bättre resultatuppfyllelse under processens avslutande år jämfört med de två första. Resultaten under det avslutande året av processen är i huvudsak följande:

- Processens syfte att införa en ny metod för att tydliggöra informell och icke formell kompetens har uppnåtts.
- Målet om antal genomförda förberedande insatser har överträffats.
- Målet om antal påbörjade valideringar har uppnåtts men däremot har endast 61 procent av dessa kunnat fullföljas med ett intyg som resultat.
- Ett gemensamt basprogram/kurskoncept baserat på modulerna inom *Kompetenser för arbetslivet* finns nu tillgängligt för alla arbetsmarknadsenheterna i Skåne Nordost.
- Målet att utveckla en effektiv och dokumenterad process kring validering av *Kompetenser för arbetslivet* är endast delvis uppnått.
- Implementering har skett i ett nytt projekt men inte i reguljär verksamhet.

Av utvärderingen framgår att resultaten har påverkats av att en betydande andel av deltagargruppen har haft bristande förutsättningar för att genomföra valideringsprocessen trots ett stort stöd för att klara detta. En övergripande kartläggning av deltagarnas förutsättningar för att konkurrera om arbete på den konkurrensutsatta arbetsmarknaden visar också att endast en mindre andel av de som har deltagit i valideringsprocessen torde ha förutsättningar att efter genomgången valideringsprocess och samtidigt genomförd arbetsmarknadspolitisk anställning kunna skaffa sig ett osubventionerat arbete.

Intervjuer med deltagare visar att många i deltagargruppen inte betraktar sig som arbetssökande trots att den arbetsmarknadspolitiska anställningen som de har är begränsad i tid och arbetsuppgifter samt har som syfte att vara en brygga till arbete på den öppna arbetsmarknaden. Med tanke på deras situation skulle man också kunna förvänta sig en mer aktiv inställning än vad som framkommit i intervjuerna till den information som finns i Basprogrammet i den del som rör arbetsmarknaden och hur man tar sig in på denna.

Reformeringen av Arbetsförmedlingen fortgår men det är fortfarande otydligt kring vilken roll som kommunerna kommer att få i samverkan med Arbetsförmedlingen. Arbetsmarknaden är gynnsam utom för de som har bristande kompetens. Kompetensglappet i gruppen långtidsarbetslösa är stort även om informell och icke formellt förvärvat kunskap kan påvisas. Därför behöver många i den här gruppen utbilda sig istället för att delta i arbetsmarknadspolitiska anställningar som, enligt nationella utvärderingar, har begränsade effekter. Det är lika viktigt för arbetsmarknadsenheterna att påvisa avsaknaden av kompetens som förekomsten av densamma för att de personer man arbetar med ska få rätt stöd.

I den avslutande delen av processen har fokus legat på att färdigställa ett gemensamt kurskoncept, Basprogrammet. Kursupplägget har inte kunnat färdigställas i tid. Detta beror på att anlita en entreprenör, Bravissimo, inte hann att färdigställa webbplattformen i tid. Även om de skulle ha hunnit göra det planerligt så är det tveksamt om text och bilder skulle ha blivit färdiga vid den beräknade tidpunkten. Arbetsgruppens diskussioner var inledningsvis väldigt breda och

spretiga. Det fanns från början ingen tydlig specifikation av den tjänst som skulle skapas utan diskussionerna skulle leda fram till en sådan ram. Det fanns ingen tydlig planering för arbetet utan beslut togs successivt. Frågor lämnades obesvarade med tanken att det skulle lösas senare. Detta ledde till att arbetsgruppens medlemmar hamnade i otakt. En del jobbade på enligt delbeslut som tagits medan andra avvaktade. När nya diskussioner lede till andra beslut fick redan gjorda saker göras om.

Intervjuerna med deltagarna i arbetsgruppen visar att de uppfattar att samarbetet har fungerat bra förutom att det har saknats tydlig planering och en viss otydlighet i beslutsprocessen i slutfasen. Undertecknad noterade att processen redan från början utgick från att något helt nytt skulle skapas trots att tre kommuner hade omfattande erfarenhet av att förmedla information i grupp till målgruppen. Dessa erfarenheter fanns med inledningsvis i dialogen men togs inte tillvara. Istället var det andra tankar som blev tongivande. Det var inte så att någon kördes över men processledarens tankar blev väldigt styrande och arbetsgruppen ställde lojalt upp på beslut som fattades.

Det utarbetade Basprogrammet har tillfört enhetlighet, tydlighet och bredd i informationen. Innehållet är väl anpassat till målgruppen. De som har utarbetat programmet känner väl till målgruppens informationsbehov. Genom att den enskilde kan jobba med materialet på egen hand, då det är nätbaserat, så finns förutsättningar för den som är ambitiös och vetgirig att skaffa sig en grundkunskap om samhälle och arbetsmarknad. Genom att de flesta i deltagargruppen också har en arbetsmarknadspolitisk anställning så har de praktiskt fått lära sig vad som gäller på en arbetsplats. Basprogrammet är dock relativt avskalat och kompakt i sitt innehåll. Därför behöver den som inte har mer än begränsade kunskaper om samhälle och arbetsmarknad en aktiv inlärning kring materialet. Detta sker lämpligen i en gruppverksamhet där Basprogrammet kan kombineras med mer utförligt och interagerande material.

Inför KompetensValidering 2.0

2022-01-01 startar KompetensValidering 2.0 som handlar om validering av yrkeskunskaper inom vissa avgränsade områden. För att processen ska få bästa möjliga resultat är det viktigt att ta vara på de lärdomar som genomförandet av processen KompetensValidering har gett.

Sammanfattningsvis ger utvärderingen möjlighet till följande lärdomar:

- Det är mycket viktigt att utveckla nya verktyg för att stödja målgruppen långtidsarbetslösa med begränsade förutsättningar för att konkurrera om anställningar på öppen arbetsmarknad. Här kan det arbete som utförts i processen KompetensValidering vara en viktig byggsten men det behövs betydligt mer offensiva insatser.
- Om en kvalitativ rambeskrivning av Basprogrammet och en projektplan hade funnits innan arbetet påbörjades med att utveckla tjänsten så skulle det ha gett bättre förutsättningar att lyckas.
- Förutsättningarna för genomförandet av Basprogrammet skulle behövt vara utredda från början kring hur realistiskt det var att lösa frågan om de bilder/filmer som skulle stödja texterna samt hur troligt det var att det skulle gå att få enhetlighet i texterna utan inblandning av professionell kompetens.

- Styrgruppen skulle behövt skaffa sig en bild av vad som presterats i ett tidigare skede. Här faller ett stort ansvar på processledaren samt undertecknad att prestera relevanta beslutsunderlag för att möjliggöra detta. Båda borde ha gett tydligare indikationer till styrgrupp i ett tidigare skede.
- Det har funnits behov av en tydlig genomförandeplan med delmål och deadlines för hela processen KompetensValidering.
- Processledaren skulle ha haft möjlighet att enbart ägna sig åt processledningen eftersom arbetet har krävt mycket styrning och problemlösning.
- Ovan lärdomar är viktiga att ta vara på i nästa fas, KompetensValidering 2.0. Samordningsförbundet har redan beslutat om att genomföra en projektutbildning för att stärka de organisatoriska förutsättningarna för att lyckas med processen. Innan projektutbildningen behöver berörda ta fram en tydligare beskrivning av vad som ska genomföras, av vem samt när och hur.

Förutom att ta vara på lärdomarna från processen KompetensValidering så bör en implementeringsanalys genomföras tidigt i den nya processen, KompetensValidering 2.0.

Utvärderingsuppdraget och dess genomförande

ELMIS AB har utvärderat processen KompetensValidering sedan 2018-11-01. Processen hade startat två månader tidigare. Utvärderingsuppdraget har delvis både utökats och förändrats under processens gång. Huvuduppdraget i utvärderingen angavs i början av processen vara att beskriva och analysera följande områden:

- Samverkan mellan berörda parter, ansvarsfördelning och styrning.
- Måluppfyllelse, resultat och effekter.
- Möter arbetsmodellen deltagarnas behov?

De initialt avsatta resurserna för utvärderingsarbetet uppgick till 160 utvärderingstimmar för perioden 2018-11-01 – 2021-08-31, det vill säga knappt 5 timmar per månad. Denna ram innebar en prioritering av att genomföra enkätundersökningar med deltagare i projektet (dels före och dels efter genomförd validering), kontinuerlig kontakt och dialog med processledaren samt närvaro vid styrgruppsmöten. Resultaten av enkätundersökningen redovisades kontinuerligt för projektets styrgrupp under den period den pågick.

Vid årsskiftet 2019/2020 upplevde projektets styrgrupp ett behov av att fördjupa utvärderingen. Efter förslag från undertecknad beviljades ytterligare 75 utvärderingstimmar för att undertecknad skulle kunna:

- Intervjua representant för Nordiskt Valideringscentrum.
- Intervjua representant för Arbetsförmedlingen.
- Besöka de medverkande arbetsmarknadsenheterna för att intervjua chef, Intern kvalitetssäkrare (IK), bedömare och deltagare.

Den fördjupande utvärderingsinsatsen inleddes 2020-01-01.

2020-03-29 presenterade sedan undertecknad en skriftlig delrapport med fokus dels på grunduppdraget och dels på att utreda varför relativt få valideringar genomförts så långt i projektprocessen. Rapporten redovisas i sin helhet i bilaga 1.

Rapporten resulterade i en konstruktiv dialog som ledde till att projektets målsättningar förtydligades samt att de medverkande kommunerna kom fram till vilka prioriteringar som var nödvändiga under återstående tid av projektet. Det blev bland annat tydligt att det var nödvändigt att utarbeta ett gemensamt basprogram för att förbereda de som skulle valideras på ett bra sätt, bland annat med tanke på att många var födda utanför Sverige, hade svårigheter med det svenska språket och inte tidigare hade varit verksamma på svensk arbetsmarknad.

De i projektet medverkande kommunerna ansökte under hösten 2020 om och beviljades ett tilläggsanslag för att gemensamt utarbeta ett basprogram/kurskoncept för jobbförberedande insatser baserat på moduler inom området *Kompetenser för arbetslivet* som ingår i kompetensvalideringen.

2020-10-31 redovisade undertecknad skriftligt en analys av den enkätundersökning som genomförts. Redovisningen indikerade en hög grad av nöjdhet hos de deltagare som hade deltagit i valideringsprocesserna. Det samlade resultatet av enkätundersökningarna till och med 2020-12-31 redovisas i sin helhet i bilaga 2.

En diskussion fördes också vid ovan angivet tillfälle om det fortsatta utvärderingsarbetet. Projektets styrgrupp uttalade att det fanns ett behov av att, förutom att fullfölja grunduppdraget i utvärderingen, också följa processen att ta fram basprogrammet samt att i vissa avseenden kunna tillföra processen information från andra verksamheter som genomfört liknande aktiviteter.

Förutom ovanstående så föreslog undertecknad att enkätundersökningen skulle avslutas då den hade gett en tydlig övergripande bild av deltagarnas nöjdhet med valideringsprocesserna. Det var också önskvärt med en komplettering i form av deltagarintervjuer. Detta ledd fram till en ny revidering av utvärderingsuppdraget och att ytterligare 48 utvärderingstimmar tillfördes.

Styrgruppen beslutade 2021-01-15 att det slutliga utvärderingsmaterialet ska belysa och analysera:

- Utvecklingsarbetet med basprogrammet.
- Hur processen KompetensValidering har fungerat och vilka resultat som har genererats under processen med beaktande av de beslutade förändrade målsättningarna.
- I vilken utsträckning och på vilka sätt modellen möter deltagarnas behov.
- Hur processen kommer att implementeras efter dess slut.

Innehållet i föreliggande rapport utgår från ovan riktlinjer. Beskrivningar och analyser i rapporten bygger på allt insamlat utvärderingsunderlag genom:

- Intervjuer med personal vid tre tillfällen.
- Enkätundersökning med deltagare till och med 2020-12-31.
- Intervjuer med deltagare vid två tillfällen.
- Intervjuer med externa samverkanspartners.
- Deltagande i möten med den arbetsgrupp som tagit fram basprogram/kurskoncept.
- Avstämningar med processledare.
- Deltagande i styrgruppsmöten.

Föreliggande rapport utgår i huvudsak från vad som förevarit under perioden 2021-09-01 och fram till rapportens färdigställande eftersom delrapporten väl täcker in det som förekommit under perioden dessförinnan.

Processens inriktning och resurser

I det här avsnittet tas följande upp:

- Syfte
- Målgrupp
- Målsättningar
- Resurser

Syftet med processen KompetensValidering, finansierad av Samordningsförbundet Skåne Nordost, har varit att etablera en specifik valideringsmetod, Open College Network (OCN) på arbetsmarknadsenheterna i Skåne Nordost. Processledaren uttrycker detta på följande sätt i sin slutliga rapportering till Samordningsförbundet i Skåne Nordost: ”*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.*”

OCN är ett verktyg för validering som ursprungligen skapades i Storbritannien och som anpassats för svenska förhållanden av företaget Nordiskt Valideringscentum. OCN-metoden beskrivs av Nordiskt Valideringsforum på följande sätt; ”*Validering innebär att man säkerställer att en person kan det som behövs inom ett visst område. För detta behövs en kvalitetssäkrad metod som ser till att beskriva det man behöver kunna. Samt att sedan kartlägga, bedöma och granska vad personen faktiskt kan. OCN är en sådan metod.*”

För att kunna använda metoden har kommunerna behövt utbilda och certifiera bedömare och interna kvalitetssäkrare (IK). Varje valideringsprocess kontrolleras både av interna kvalitetssäkrare i respektive verksamhet och av Nordiskt Valideringsforum innan ett intyg utfärdas efter fullföljd valideringsprocess.

Under processen KompetensValidering har arbetsmarknadsenheterna i huvudsak arbetat med validering inom området *Kompetenser för arbetslivet*, det vill säga grundläggande kompetenser för att vara anställningsbar. Under 2021 har också ett digitalt utbildningsprogram utvecklats, Basprogrammet, som innehåller information om samhället, arbetsmarknaden och om hur det fungerar på en arbetsplats. Basprogrammet tillkom som en följd av behov att förenkla och effektivisera arbetet med valideringen av de generella kompetenserna.

Målgrupp

Målgruppen definieras i ursprunglig ansökan som ”*långtidsarbetslösa personer i arbetsför ålder som:*

- *uppbär försörjningsstöd eller riskerar att behöva göra det framöver*
- *är bosatta i någon av kommunerna Bromölla, Hälsleholm, 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”*

Huruvida den faktiska deltagargruppen överensstämmer med denna beskrivning belyses delvis i resultatavsnittet.

Arbetsmarknadsenheterna uppfattas i stort ha deltagargrupper med likartade förutsättningar. Det är arbets sökande som varit utanför arbetsmarknaden under lång tid och som har svårigheter att få en hållbar förankring på arbetsmarknaden på grund av exempelvis brist på grundläggande utbildning, begränsad arbetslivserfarenhet, ohälsa, språksvårigheter och sociala problem. Det ser olika ut för olika individer men gemensamt för deltagarna är att deras svårigheter inte bara hänger samman med arbetsmarknaden utan också med andra typer av problem.

Efter att reformeringen av Arbetsförmedlingens arbete inletts har de som deltar i arbetsmarknadsenheternas aktiviteter i allt högre utsträckning anvisats från Socialtjänstens försörjningsstödsenheter. Dessa personer har begränsad kontakt med Arbetsförmedlingen samtidigt som de ofta har en arbetsmarknadspolitisk anställning, vanligtvis en extratjänst. Det betyder att kommunen står för personens aktivitet och staten för försörjningen. Innan en person placeras på en plats i en kommunal förvaltning så förbereds de på olika sätt, till exempel genom gruppverksamhet byggd på OCN, i en aktivitet förlagd på kommunens arbetsmarknadsenhet.

Arbetet bedrivs dock på olika sätt på olika arbetsmarknadsenheter. En grundläggande skillnad är i vilken utsträckning verksamheten består i att arbeta med kompetensutvecklingsaktiviteter för deltagarna eller att utföra kontrakterade uppdrag för externa kunder. I två kommuner, Bromölla och Osby, har valideringsarbetet påverkats av begränsat utrymme för att genomföra valideringar. I basgruppens arbete med att utveckla ett Basprogram har dock alla haft samma förutsättningar, en halvtidstjänst i varje kommun har bekostats av Samordningsförbundet.

Målsättningar

De ursprungliga målen för processen var följande:

”Den övergripande målsättningen är att genom validering öka träffsäkerheten i en fortsatt planering av individens väg mot arbete och självförsörjning.

Slutmålet för denna process är således inte att deltagarna återfår arbetsförmåga direkt, utan valideringsarbetet får istället ses som ett led i vägen mot att återfå arbetsförmåga och bli självförsörjande.

På individnivå förväntas det resultera i:

- *att individen stärks genom att få sin kompetens synliggjord och tillvaratagen*
- *att individen får ett intyg, kompetensbevis, yrkesbevis eller betyg och genom det kan kommunicera sina kunskaper till arbetsmarknaden*
- *att individer ökar sin konkurrenskraft på arbetsmarknaden*

- *ökad hälsa (minskad ohälsa)*
- *minskat beroende av offentlig försörjning*

Ytterligare ett mål är att utveckla kompetensen hos personal som möter målgruppen genom att utbilda och etablera personalen i ett strukturerat och gemensamt arbetssätt med validering som ett verktyg för att synliggöra och ta tillvara förmågor hos målgruppen.

På organisatorisk nivå förväntades det resultera i:

- *att man i nordöstra Skåne utarbetar en gemensam kvalitetsssäkrad arbetsmetod*
- *att ett nödvändigt komplement till befintliga insatser införs*
- *ökad resurseffektivitet*
- *ett nytt arbetssätt som stärker kopplingen till arbetsmarknaden*
- *minskade kostnader för offentlig försörjning*

Som framgår fanns således mål både på individ- och organisatorisk nivå. I processen fanns också en målsättning att förebygga ohälsa, minska bidragsberoende och utanförskap genom att öka förutsättningarna för individer att nå arbete och självförsörjning.”

De reviderade målen, som processen har arbetat efter sedan 2020-09-01 är följande:

- *”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 personer i jobbförberedande basprogram under sista året i projektet*
- *Sammanlagt ca 90-100 genomförda valideringar inom Kompetenser för arbetslivet under sista året i projektet*
- *Att ovanstående två första punkter är implementerat som en naturlig del i arbetsmarknadsverksamheterna i Skåne nordost.”*

Resultatredovisningen i denna rapport sker i huvudsak utifrån de reviderade målen i denna rapport.

Resurser

Samordningsförbundet Skåne Nordost har finansierat processen. Processledaren redovisar i sin slutrapport för budgeten och utfallet av denna, se bilaga 3. Huvuddelen av de ekonomiska resurserna, 63 procent, har använts till personalkostnader. 30 procent av budgeten har använts för licenser, intyg och utbildning. Övriga medel har använts till utvärdering, 4 procent, samt expertresurser i framtagandet av Basprogrammet, 3 procent. Sammanlagt har 5 329 111 kronor använts i processen. Det innebär ett överskott mot budget på 469 789 kronor.

Det har funnits en processledare på 0,20 tjänst under 2018 och därefter på 0,50 tjänst.

Kommunerna tilldelades vardera resurs på 0,20 tjänst under perioden 2018 – 2020. Under 2021 erhöll kommunerna motsvarande 0,50 tjänst för att färdigställa basprogrammet.

För att kunna genomföra valideringar har sammanlagt 35 bedömare och 11 internkontrollanter (IK) utbildats. För närvarande finns 28 verksamma bedömare och 9 verksamma IK. Fördelningen mellan kommunerna ser ut som följer.

<u>Bedömare och (IK)</u>	<u>Utbildade</u>	<u>Verksamma</u>
Kristianstad	10 (2)	8 (2)
Hässleholm	8 (3)	4 (2)
Bromölla	5 (2)	5 (2)
Östra Göinge	5 (2)	5 (2)
Osby	7 (2)	6 (1)

Summa	35 (11)	28 (9)

I budget för KompetensValidering 2.0 har medel avsatts för 0,2 tjänst avseende processledare samt vardera 0,2 tjänst per kommun för personer som ska ingå i arbetsgrupp.

Processens genomförande

Processen KompetensValidering har i en första fas pågått mellan 2018-09-01 och 2021-08-31. Eftersom inte arbetet var klart vid processens beräknade slut så fortsatte arbetet i viss utsträckning hela 2021. Under denna period har arbetsmarknadsenheterna i huvudsak arbetat med validering inom området *Kompetenser för arbetslivet*, som innefattar grundläggande kompetenser för att vara anställningsbar. 2022-01-01 startar KompetensValidering 2.0 som handlar om validering av yrkeskunskaper inom vissa avgränsade områden.

Denna slutrapport fokuserar på tiden efter 2020-09-01. Följande områden avhandlas:

- Arbetet inom valideringsområdet *Kompetenser för arbetslivet*.
- Arbetet med yrkesvalideringar – kök och lager.
- Arbetet med att ta fram Basprogrammet.

Valideringsområdet Kompetenser för arbetslivet

De medverkande kommunerna i Skåne Nordost har i huvudsak använt sig av programområdet *Kompetenser för arbetslivet* inom OCN-systemet men valideringar har under det senaste året också genomförts på flera andra områden. Sammanlagt ett tjugotal valideringar har skett på en modul som rör en yrkeskompetens, vilket utgör en sjättedel av samtliga genomförda valideringar. Dessa valideringar har genomförts i Kristianstad, framförallt inom kök och lager.

Det som ingår i valideringsområdet *Kompetenser för arbetslivet* bygger på EU:s 8 nyckelkompetenser. På grundläggande nivå finns bland annat följande moduler inom det nämnda valideringsområdet:

- Grundläggande kunskap om ramar och regler i en verksamhet
- Medarbetarskap
- Grundläggande kunskap om arbetsmiljö och säkerhet på arbetsplatsen
- Service och bemötande
- Möta människor
- Likabehandling och diskriminering
- Ergonomi och friskvård
- Tekniska applikationer i vardagslivet
- Sociala medier
- Argumentation, återkoppling och lärande

Validering har inte skett på samtliga moduler. Det är de tre först nämnda modulerna som har använts mest frekvent i processen KompetensValidering.

Grundläggande kunskaper om ramar och regler i en verksamhet

Validering kan ske på olika moduler och på tre olika nivåer. I modulen *Grundläggande kunskaper om ramar och regler i en verksamhet* ska följande läranderesultat uppnås på nivå 2:

- Följa verksamhetens regler och riktlinjer för närvaro.
- Följa verksamhetens riktlinjer och eventuella regler för klädsel, attribut och hygien.
- Följa verksamhetens riktlinjer och eventuella regler för användande av mobiltelefon och dator i privat syfte.
- Följa verksamhetens regler och riktlinjer för säkerhet och en god arbetsmiljö.
- Ge exempel på förekomsten av oskrivna regler, sociala koder samt resonera kring hur man bör förhålla sig till dessa.

Som framgår av lärandemål och bedömningskriterier är lärandet verkligen på grundläggande nivå. Även övriga använda moduler har genomförts på nivå 2 och i vissa fall på nivå 3.

Yrkesvalideringar – kök och lager

Under hela processperioden så har sammanlagt 21 yrkesvalideringar genomförts där intyg har erhållits:

- Skötsel av utemiljö, 2 intyg, 2 män.
- Kök, 9 intyg, 2 män och 7 kvinnor.
- Lager, 10 intyg, 2 män och 8 kvinnor.

Samtliga valideringar inom kök och lager har skett på Arbetsbasen i Kristianstad medan valideringarna inom utemiljö har genomförts i Östra Göinge. Inom de tre nämnda områdena kommer valideringar fortsätta göras i KompetensValidering 2.0.

Validering inom kök och restaurang

Detta valideringsområde innehåller sammanlagt 21 praktiska moduler på kunskapsnivåerna 2 och 3, se bilaga 5. I Kristianstad har valideringar skett inom 4 av dessa moduler:

- Diska i café, restaurang och storkök, nivå 2.
- Hygienarbete i köksmiljö, nivå 2.
- Tillreda sallader, nivå 2.
- Baka kaffebröd och enklare bakverk, nivå 2.

Några deltagare har också klarat nivå 3 inom dessa moduler.

Valideringsområdet innefattar även 9 teoretiska moduler inom området *Kompetenser för arbetslivet*. Dessa har inte använts.

Validering inom kök och restaurang har skett från projektets start i Kristianstad. Valideringarna genomförs på Café Arom inom en kommunal förvaltning.

Validering inom lager

Validering inom lager sker på Arbetsbasen i Kristianstad i de uppdrag som verksamheten genomför för externa kunder. Denna typ av validering tillkom en bit in i projektet och började genomföras på hösten 2020.

Detta valideringsområde innefattar 14 praktiska moduler på nivåerna 2 och 3 inom OCN, se bilaga 5. På Arbetsbasen har valideringar skett på två moduler:

- Enklare monteringsarbete, nivå 2.
- Lasta och plasta produkt/paket på lastpall inför transport, nivå 2.

Valideringsområdet innefattar också 9 teoretiska moduler inom *Kompetenser för arbetslivet*. Dessa har inte använts.

Framtagande av Basprogrammet

Processledaren diskuterar i sin slutrapportering till Samordningsförbundet betydelsen av att arbetsmarknadsenheterna har olika sätt att organisera och genomföra sitt arbete på. *”Det kan vara både bra och dåligt. Det är bra eftersom vi lär 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.”*

Processledaren har varit eldsjäl och drivkraften i processen KompetensValidering. Han har haft ett starkt stöd i styrgruppen för att driva processen utifrån en samlad vilja att införa ett gemensamt arbetssätt och system för validering i enlighet med OCN-metoden. Som processledare och bärare av den samlade kunskapen om verktyget har han också varit uttolkare av det som hänt och de resultat som uppnåtts.

En stark drivkraft i utvecklingen av valideringsarbetet har varit följande förhållanden uttryckt av processledaren: *”Vi kan se att ganska många av de vi arbetar med tenderar att gå på gång komma tillbaka till våra verksamheter. De saknar kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden och har därför svårt att komma dit och stanna kvar. Inträdet på arbetsmarknaden sker ofta i form av någon subventionerad anställning men när subventionen är slut är de tillbaka igen. Vi ville råd bot på det problemet och tänkte att lösningen delvis kan vara att dessa personer får en möjlighet att visa sin kompetens genom validering.”*

En konkret samverkansinsats i processen är framtagandet av Basprogrammet. Det är processledaren och utsedda representanter från respektive kommun som har tagit fram konceptet i en gemensam arbetsprocess. Undertecknad har genomfört intervjuer vid två tillfällen med dessa personer samt följt arbetet i arbetsgruppen kontinuerligt genom att delta vid deras möten.

Bakgrunden

Målet att ta fram ett gemensamt basprogram/kurskoncept för jobbförberedande insatser diskuterades i samband med revidering av processens målsättningar och beslutades av styrgruppen vid sammanträde i augusti månad 2020. För att möjliggöra arbetet med att ta fram Basprogrammet, som det senare kom att kallas, behövdes utökade personalresurser. En tilläggsansökan gjordes under hösten 2020. Den utökade budgeten gällde från 2021-01-01 och det var då som arbetet kunde starta. Arbetet med Basprogrammet planerades pågå till och med 2021-06-30. Det kom dock av olika anledningar att pågå in i december månad 2021.

Uppdraget

Det finns inget tydligt formulerat uppdrag för arbetet, enligt undertecknad. Utgångspunkten var följande målformulering: *”Att ett gemensamt basprogram/ kurskoncept för jobbförberedande insatser tas fram baserat på moduler inom kompetenser för arbetslivet finns tillgängligt för alla i Skåne Nordost.”*

De intervjuade representanterna i arbetsgruppen hade uppfattningen att det var tydligt i den meningen att slutresultatet skulle bli ett gemensamt koncept enligt ovan beskrivning men att det var otydligt hur uppgiften skulle lösas.

”Det har saknats en tydlig tids- och aktivitetsplan och styrning av den”, uttryckte en av de intervjuade i arbetsgruppen.

Av budgeten i ansökan framgår att det fanns medel för en halvtidstjänst i varje kommun till arbetsgruppsarbetet samt att det därutöver fanns en post för en pedagogisk/digital expertresurs.

Arbetsprocessen

Arbetsprocessen är väl dokumenterad i minnesanteckningar varför den går att följa från början till slut.

Vid möte 2021-01-14 diskuterades ramen för hur Basprogrammet skulle se ut:

- Tre delar; Samhällsinformation, arbetsmarknadskunskap samt ”Ramar och regler” (blev senare På Jobbet).
- Varje del skulle ha ett antal teman.
- Varje tema skulle innehålla ett antal sidor med olika media; text, bilder, ljud, film.
- Det skulle vara på grundläggande nivå för att underlätta för språksvaga.

Det fanns en grov struktur redan från början men frågetecknen var många. Man hade för avsikt att anlita företaget Bravissimo som pedagogisk/digital samverkansresurs, vilket också skedde efter beslut i styrgruppen. Bravissimo skulle som det uttrycks i minnesanteckningarna, sätta upp en ram som sen skulle fyllas med innehåll av arbetsgruppen.

Till nästkommande möte i januari fanns många olika idéer från representanterna i gruppen. Det var en hög ambitionsnivå och det som presenterades hade lite olika infallsvinklar. Det var en bra dialog i gruppen med stor lyhördhet för varandras idéer. Det fanns en viss villrådighet kring hur idéerna skulle processas. Processledaren sammanfattade varje möte i minnesanteckningar. Dennes tolkningar av vad som beslutats blev styrande för gruppens arbete. De idéer som processledaren ville ha med lyftes fram. Ett exempel var att tanken att programmet skulle var uppbyggt kring en fiktiv individs väg till arbete.

I februari månad planerades engagemanget med Bravissimo. En tidsplan utarbetades som gick ut på att en webbstruktur skulle vara klar så att inläggning av textmaterial skulle kunna påbörjas i mitten av april månad. Bravissimo skulle återkomma med förslag kring tillverkning av filmer.

Processledaren förde fram tanken att dela upp arbetet med textinnehållet i de tre områden som skulle ingå så att två personer vardera arbetade med varje tema och sedan rapporterade till hela gruppen. Detta arbete startade direkt. De flesta i arbetsgruppen har mycket erfarenhet av att jobba med information i grupp till målgruppen i fråga och hade redan innan samlat på sig mycket material byggt på olika media.

I mars uppstod problem hos Bravissimo på grund av sjukdom. Detta ledde till förseningar men arbetsgruppen fortsatte arbeta med texter och att diskutera bilder och filmer. Olika personer sökte på egen hand efter material. Det fanns en hög ambitionsnivå men ingen tydlig struktur för arbetet.

I april månad jobbar arbetsgruppen på men det är fortfarande problem hos Bravissimo med sjukdom. De ligger efter i tidsplanen. Å andra sidan är arbetsgruppen långt ifrån klar med sina texter och det finns fortfarande ingen strategi kring bilder och filmer. Ett av tvåpartsteamen är hela tiden snabbare än de andra två att producera material. Efterhand blir det tydligt att man behöver tydligare överenskommelser kring hur texterna ska vara uppbyggda. Otydligheter och förändringar i direktiv leder till att texter behöver arbetas om ett flertal gånger. Detta drabbar de som ligger före i processen.

"Det var trial and error hela tiden. Vi hade ingen fast struktur att hålla oss till", menar en av de intervjuade i arbetsgruppen.

Problemen för Bravissimo fortsätter i maj och juni månader. Arbetsgruppen tar beslut om att börja lägga in texter i den inte helt färdiga webbstrukturen. Det blir då tydligt att tvåpartsteamen har tolkat vad man har kommit överens om på olika sätt och både antal presentationer och texterna på varje presentationssida har olika omfattning. Man har också olika sätt att uttrycka sig språkligt.

”Tiden rann bara ifrån oss trots att alla jobbade på”, uttryckte en av de intervjuade i arbetsgruppen.

I juni månad fick styrgruppen ta del av materialet i den form det då hade. Materialet bedömdes vara för omfattande och en omarbetning av texterna behövdes. Styrgruppen beslöt att en extern resurs skulle anlitas för att bistå med den språkliga bearbetningen. Beslut fattas också om att använda bilder som komplement till texterna. Dessa bilder skulle hämtas från det amerikanska företaget Shutterstock eftersom Bravissimo har licens på deras bilder.

I augusti månad börjar också Bravissimo arbeta med att färdigställa webbstrukturen även om detta arbete fortsätter under hösten. När kontrakt med extern resurs för bearbetning av texterna är klart i september månad så är tågordningen i arbetet med texterna att material först skickas till processledaren som sedan vidarebefordrar dem till den externa resursen som påbörjar sitt arbete i oktober månad. När texterna sedan kommer tillbaka till processledaren är de klara för inläggning i systemet.

I början av november är Basprogrammet så pass klart att det kan börja testas. Dessa tester genomförs under november och december månader. Undertecknad intervjuar ett antal deltagare som testat programmet under denna period. Resultaten redovisas i nästkommande avsnitt.

Arbetsgruppens tankar om processen

Flera påpekar avsaknaden av en tydlig plan för arbetet och att det var mycket *trial and error* för att komma framåt i processen. Det var frustrerande att webbplattformen inte kom på plats som planerat.

Det har funnits olika viljor i arbetsprocessen men i huvudsak var man i arbetsgruppen överens om strukturen för programmet och uppdelningen av ämnesområden ganska tidigt. Det fanns dock otydligheter kring hur texter skulle utformas och kring hur bildmaterial skulle anskaffas. Från början ville alla ha rörliga bilder. En del hade redan erfarenhet av att använda befintliga sådana. Processledaren drev en linje att man skulle göra nya filmer och att man skulle ha en lärare som återkom i programmet. När det blev tidsbrist fattades beslut om att använda bilder.

De som har ingått i arbetsgruppen har haft motsvarande en halvtidstjänst att tillgå för arbetet med Basprogrammet och samtidigt haft andra uppgifter i respektive verksamhet. De intervjuade i basgruppen menar att det har gått att kombinera uppdraget i basgruppen med andra uppgifter men några menar också att eftersom vissa inte jobbade på texterna i början och att det sedan blev nya beslut kring hur texterna skulle utformas gjorde att de som följde fattade beslut fick göra om texterna flera gånger. Det innebär ett resursslöseri. Alla säger att de har kunnat lägga den tid som avsatts men samtidigt säger man att den egna verksamheten ibland fått gå före vid sjukdom och liknande.

De egna arbetsledningarna uppfattas ha varit stöttande i avsättningen av tid men samtidigt framgår att det inte varit någon dialog med övriga medarbetare i de olika verksamheterna och inte heller med ledningarna om användningen av Basprogrammet.

Utvärderarens tankar kring arbetsprocessens funktionalitet

När man ser tillbaka på hur arbetsprocessen utvecklades så finns flera lärdomar att ta vara på inför kommande processer:

- När en specifik tjänst ska arbetas fram på kort sikt så behöver det finnas tydligare ramar för vad tjänsten ska innehålla från början.
- Det har saknats en tydlig projektplan för genomförandet omfattande delmål, aktiviteter och deadlines.
- Tre förhållanden har särskilt påverkat arbetets genomförande; Förseningen hos Bravissimo, att direktiv kring texterna ändrades ett flertal gånger och att frågan om bild/film diskuterades i långbänk.
- Orsakerna till förseningen hos Bravissimo var svåra att påverka men garantier skulle ha kunnat skrivas in i kontraktet om ersättningspersonal.
- En språklig resurs skulle ha funnits med från början. Sannolikheten för att arbetsgruppen skulle kunna hantera den språkliga konformiteten på egen hand var låg.
- Vilka media som skulle användas borde ha funnits med i en rambeskrivning. Även här borde professionell kompetens ha kopplats in tidigt.

Det blir tydligt att både processledaren och undertecknad borde ha sett ovan risker i ett tidigare skede och signalerat detta till styrgruppen. Den dubbla rollen som processledare och samtidigt delaktig i utvecklingen av Basprogrammet som representant för en av kommunerna har inte skapat de bästa förutsättningarna. Det hade varit bättre om processledaren hade kunnat ägna sig helt och hållet åt att genomföra processledningen på ett effektivt sätt och inte behövt ha dubbla roller.

Processledaren uttrycker i intervju att *”Det har varit en svår process. Det har varit svårt hur vi skulle komma vidare och att det inte blev inte konsensus kring innehållet förrän en lång bit in i processen. Tycker i efterhand att vi siktade över målet och tänker då på idéerna kring film. Jag upplever inte heller att det har funnits samsyn kring slutprodukten. Det beror nog på att vi arbetar olika på olika arbetsmarknadsenheter.”*

I början av processen fanns en hög delaktighet genom att olika personer kom till tals även om processledaren i viss utsträckning styrde besluten. När samordningsförbundet och styrgruppen mer aktivt beslutade sig för att påverka slutresultatet av arbetet så blev det en annan beslutsprocess. Dessutom kom en extern resurs in i processen för att styra upp texterna. Det upplevdes av flera deltagare i arbetsgruppen otydligt var besluten kring den slutliga produkten hade fattats och av vem.

Måluppfyllelse, resultat och effekter

Som framgått av rapporten så har målen för processen ändrats inför det sista året. Måluppfyllelse, resultat och effekter beskrivs i detta avsnitt utifrån följande rubriker:

- Kvantitativa resultat i fråga om förberedande insatser, antal inskrivna i OCN-systemet samt antal valideringsprocesser som har lett fram till ett intyg.
- Utveckling av ett gemensamt basprogram/kurskoncept.
- Dokumentation av processen kring validering av modulen *Kompetenser för arbetslivet*.
- I vilken utsträckning den utarbetade valideringsmodellen möter deltagarnas behov.
- Effekter på individ- och organisationsnivå.
- Implementering av basprogram och dokumentation.
- Samlad bedömning av resultat och effekter.

Måluppfyllelse, resultat och effekter bedöms utifrån formulerade syften och målsättningar. Hänsyn tas till att målsättningarna reviderades inför det avslutande verksamhetsåret (2020-09-01 – 2021-08-31).

Kvantitativa resultat i fråga om förberedande insatser, antal inskrivna i OCN-systemet samt antal valideringsprocesser som har lett fram till ett intyg

Inledningsvis redovisas de kvantitativa resultaten för hela processen, kommun för kommun, avseende förberedande insatser, inskrivna i OCN-systemet samt utfärdade kompetensintyg. Därefter anknyts resultaten till målsättningarna för respektive delperiod.

Kommunuppdelad statistik

I nedanstående tabell redovisas antal genomförda förberedande insatser för att möjliggöra inskrivning i OCN-systemet, kommun för kommun.

Förberedande insatser

<u>Ort</u>	<u>Kvinnor</u>	<u>Män</u>	<u>Båda könen</u>
Kristianstad	41	46	87
Hässleholm	100	72	172
Bromölla	18	13	31
Östra Göinge	58	44	102
Osby	9	9	18
Summa	226	184	410

Av tabellen framgår att det har funnits ett stort behov av förberedande aktiviteter för att möjliggöra inskrivning i OCN-systemet. De förberedande insatserna har varit mest omfattande i Hässleholm och Östra Göinge.

Totalt har 226 kvinnor och 184 män deltagit i förberedande insatser, sammanlagt 410 personer. Gruppaktiviteterna har haft olika karaktär i respektive kommun. Kvinnorna utgör 55 procent av deltagarna och männen 45 procent.

Undertecknad noterar att fler kvinnor än män har deltagit i förberedande insatser. Övervikten är särskilt stor i Hässleholm och Östra Göinge. Det är också dessa kommuner som tillsammans med Kristianstad i stor utsträckning från början har använt sig av gruppaktiviteter för att förbereda deltagarna inför fortsatta insatser. Undertecknad har deltagit i sådana aktiviteter under olika faser av processen och konstaterat att dessa gruppaktiviteter redan före utformningen av Basprogrammet hade hög kvalitet. De var väl strukturerade och hade ett bra innehåll. Svårigheten låg i att nå deltagare med låg nivå på sina kunskaper i svenska.

Alla som har deltagit i förberedande insatser har inte skrivits in i OCN-systemet för att påbörja validering och alla som har skrivits in har inte erhållit ett kompetensintyg. Nedan tabell visar antal inskrivna samt antal som erhållit kompetensintyg fördelat på kön.

Inskrivna samt erhållna kompetensintyg

Ort	Inskrivna (kv, m, ?)	Kompetensintyg
Kristianstad	73 (44, 29, 1 ej angett)	41 (25, 16)
Hässleholm	58 (25, 33)	23 (6, 17)
Bromölla	14 (5, 9)	6 (2, 4)
Östra Göinge	71 (24, 46, 1 ej angett)	39 (16, 22, 1 ej angett)
Osby	11 (2, 9)	8 (1, 7)
Summa	227 (100, 126, 1)	117 (50, 66, 1)

Sammanlagt har 227 personer skrivits in i OCN-systemet, 100 kvinnor och 126 män. Kvinnorna utgör 44 procent av de inskrivna och männen således 55 procent. 1 procent ej angett kön.

Trots att kvinnorna var i majoritet bland de som deltagit i förberedande insatser så skrevs en mindre andel jämfört med männen in i valideringssystemet, vilket torde ha med olika förutsättningar att göra.

Antalet personer som erhållit ett intyg uppgår till 117, varav 50 kvinnor och 66 män. Det innebär att 52 procent av deltagarna har kunnat valideras. Andelen kvinnor som fått kompetensintyg relaterat till antal inskrivna är 50 procent och för männen är samma siffra 52 procent. Män har således i något högre utsträckning lyckats med sin valideringsprocess.

En jämförelse av andel inskrivna i OCN-systemet i relation till antal i förberedande insats ger följande bild.

Andel inskrivna i OCN-systemet i relation till antal i förberedande insats

<u>Ort</u>	<u>Antal i förberedande insats</u>	<u>Andel i OCN (%)</u>
Kristianstad	87 (41,46)	84 % (107,63)
Hässleholm	172 (100,72)	34 % (25,46)
Bromölla	31 (18,13)	45 % (28,69)
Östra Göinge	102 (58,44)	70 % (41,105)
Osby	18 (9,9)	61 % (22, 100)
Summa	410 (226,184)	

Som framgår så är det stora skillnader när det gäller hur många som har deltagit i förberedande insatser i relation till hur stor andel av dessa som har skrivits in i OCN-systemet. Alla som har skrivits in i OCN-systemet har inte deltagit i förberedande insatser utan vissa har skrivits in i OCN direkt. Därav att det vid fördelning på kön finns vissa siffror som överstiger 100 procent. Störst överensstämmelse mellan antal i förberedande insatser respektive andel inskrivna finns i Kristianstad och minst i Hässleholm. På den sist nämnda orten användes förberedande insats för ett betydande antal inför extratjänst utan att inskrivning i OCN-systemet.

Det är också intressant att se på hur andelen kompetensintyg förhåller sig till antal inskrivna i OCN-systemet. Detta framgår av nedanstående tabell.

Andel utfärdade kompetensintyg i relation till antal inskrivna i OCN-systemet

<u>Ort</u>	<u>Inskrivna (kv, m, ?)</u>	<u>Andel kompetensintyg (%)</u>
Kristianstad	73 (44, 29)	56 % (57,55)
Hässleholm	58 (25, 33)	40 % (24, 52)
Bromölla	14 (5, 9)	43 % (40,44)
Östra Göinge	71 (24, 46, 1 ej angett)	55 % (67, 48)
Osby	11 (2, 9)	73 % (50, 78)
Summa	227 (100, 126, 1)	117 (50, 66, 1)

Som framgår skiljer sig antalet inskrivna högst väsentligt liksom andelen av de inskrivna som har erhållit ett kompetensintyg. Osby har skrivit in minst antal deltagare men har högst andel av de inskrivna som har fått ett kompetensintyg. Kristianstad och Östra Göinge har högsta antalet inskrivna i OCN-systemet och har vardera några procent högre andel kompetensintyg jämfört med medelvärdet. Hässleholm och Bromölla har en lägre andel kompetensintyg jämfört med de övriga.

Kommunerna har haft lika stor resurstilldelning i finansierade tjänster för att göra valideringsarbete men har haft olika många bedömare. Förutsättningarna för att genomföra valideringsarbetet har påverkats av verksamheternas olika utformning och organisatoriska förhållanden.

Resultat för hela processen utifrån de ursprungliga målen

Sammanlagt har under processen skrivits in 227 personer, 100 kvinnor, 126 män och 1 odefinierad.

Av dessa har sammanlagt 117 personer erhållit ett intyg, 50 kvinnor, 66 män och 1 odefinierad.

Intyg har utfärdats inom:

- Kompetenser för arbetslivet, 96 intyg, 62 män och 34 kvinnor.
- Skötsel av utemiljö, 2 intyg, 2 män.
- Kök, 9 intyg, 2 män och 7 kvinnor.
- Lager, 10 intyg, 2 män och 8 kvinnor.

Initialt beräknades 330 personer per år delta i valideringsinsatser. Denna ambition har inte nåtts då sammanlagt under en treårsperiod endast 227 personer har deltagit.

Andelen deltagare som har erhållit ett intyg efter deltagandet är i genomsnitt 52 procent, för kvinnor 50 procent och för män 53 procent.

Utslaget över processtiden har 3,25 valideringsintyg utfärdats per månad.

Resultat utifrån de reviderade målen

Trots pandemin så har 246 personer deltagit i jobbförberedande basprogram under det avslutande året.

Under perioden 2020-09-01 – 2021-08-31 har sammanlagt 109 personer skrivits in i systemet för validering, 56 män och 52 kvinnor.

Antalet påbörjade valideringar når således upp till målsättningen men som tidigare är andelen som fått intyg inte i nivå. För de som har aktualiserats under det sista året har sammanlagt 66 intyg utfärdats, 37 män och 29 kvinnor.

Intyg har utfärdats inom:

- Kompetenser för arbetslivet, 49 intyg, 32 män och 17 kvinnor.
- Skötsel av utemiljö, 1 intyg, 1 man.
- Kök, 6 intyg, 2 män och 4 kvinnor.
- Lager, 10 intyg, 2 män och 8 kvinnor.

Andelen deltagare som har erhållit ett intyg efter deltagandet är 61 procent, för kvinnor 56 procent och för män 66 procent.

Under det sista året har således 5,50 valideringsintyg utfärdats per månad, vilket är ett bättre resultat än tidigare.

Kvalitativa resultat före respektive efter revideringen av målen

I denna rapport ligger fokus på redovisning och analys av de kvalitativa målen för det avslutande året. I den delrapport som levererades 2020-03-30 sägs följande om den kvalitativa måluppfyllelsen; ”*Samtliga kvalitativa målsättningar behöver gås igenom av styrgruppen och anpassas för att bli mer specifika, mätbara, adekvata, relevanta och möjliga att uppnå inom processens ram.*

Utvärderingsresultaten visar samtidigt att användningen av OCN-metoden, dels i kurskoncept byggda på vissa moduler i OCN och dels i genomförda valideringar, har lett till en upplevd kvalitetshöjning i flera verksamheter samt också medfört tydliga läranderesultat på individnivå. Arbetsmarknadsenheterna uppfattar att OCN har tillfört verksamheterna en tydlig struktur för att överföra kunskaper om de basala krav och förväntningar som finns på en arbetsplats. Arbetsmarknadsenheterna arbetar med en målgrupp där individerna ofta saknar kompetens för att komma i fråga för arbete på en konkurrensutsatt arbetsmarknad, frekvent har annan problematik utöver arbetslösheten samt saknar basala kunskaper om vad som förväntas av en arbetstagare. De OCN-moduler som har använts har i detta avseende fyllt ett tydligt behov. Både deltagandet i kurskoncept och i valideringar har av såväl personal som deltagare upplevts som meningsfullt. Det framgår av intervjuer med personal och deltagare att deltagandet har haft lärandeffekter, medfört ökat självförtroende och trygghet för deltagarna samt bidragit till en positivare framtidstro. Intervjuade deltagare ser att lärandet inom programområdet ”Kompetenser för arbetslivet” har gjort att de har varit väl förberedda när de har kommit ut på en arbetsplats. Både personal och deltagare uttalar att det har varit kommunikativa utmaningar i processerna att överföra kunskaper och att genomföra valideringsprocesserna. Samtidigt upplever andra deltagare att de inte bara har fått mer kunskap om arbetsmarknaden utan också att deras språkutveckling har gynnats genom att de har varit tvungna att förstå och kunna besvara frågeställningarna i valideringsprocesserna.”

I övrigt hänvisas till bilaga 1 avseende de kvalitativa resultaten för de första två åren. Återstoden av detta avsnitt ägnas åt de kvalitativa resultaten för det avslutande året utifrån de reviderade målen.

Utveckling av ett gemensamt basprogram/kurskoncept

Det färdiga Basprogrammets uppbyggnad

Det utvecklade basprogrammet är nätbaserat och kan nås från Samordningsförbundets hemsida, basprogram.sfsno.se. Det har tre huvudteman:

- Samhällsinformation
- Arbetsmarknad
- På Jobbet

Basprogrammet är uppbyggt som en powerpoint presentation med en bild och en kort text på varje enskild ruta. På varje ruta finns en fråga som rubrik som sedan besvaras i texten på ett tydligt sätt. Genom anlitan av språklig kompetens så har språket blivit tydligt och begripligt. Svåra begrepp förklaras. Det finns också koppling till översättningsmöjligheter av både löpande text samt förklaringar av svåra begrepp.

Basprogrammet har testats under november och december månader. Det skulle ha varit klart 2021-08-31 men på grund av olika orsaker har det tagit längre tid.

Resultatet av arbetet med Basprogrammet sett från arbetsgruppens horisont

De intervjuade i arbetsgruppen är generellt sett nöjda med vad som har åstadkommit utifrån förutsättningarna även om inte allt har blivit som tänkt, vilket framgår av följande citat.

- *”Basprogrammet ger en bred introduktion till samhälle, arbetsmarknad och jobb på ett tydligt sätt.”*
- *”Basprogrammet har ett bra innehåll för att kunna utgöra en introduktion till den som är ny på arbetsmarknaden i Sverige.”*
- *”Jämfört med OCN-modulen Kompetenser för arbetslivet så ger Basprogrammet en mer heltäckande information som ökar möjligheterna till förståelse av hur saker och ting fungerar.”*
- *”Jag skulle ha velat ha mer utförligt innehåll. Tyckte att för mycket togs bort.”*
- *”Filmat material skulle ha kunnat tillföra en dimension till.”*
- *”En utmaning är fortfarande att nå de som är analfabeter.”*

Processledaren sammanfattar resultatet på följande sätt: *”Slutresultatet har nog inte fullt ut blivit det förväntade men man är ändå nöjd och ser fram emot att pröva verktyget. Texterna har blivit enhetliga och vi har hittat Shutterstock bilder som passar någorlunda även om de är tagna från en annan kontext.”*

Dokumentation av processen kring validering av modulen Kompetenser för arbetslivet

Undertecknad menar att denna målsättning inte är uppnådd. Vid intervjuer med de som arbetat i arbetsgruppen under testperioden har det funnits otydligheter kring hur basprogrammet kommer att användas samt hur valideringsarbetet i sin helhet kommer att bedrivas. På en direkt fråga beskrev cheferna som ingår i processens styrgrupp att man kommer att arbeta på nedan beskrivna sätt med valideringarna i fortsättningen.

- *”Osby planerar att alla aktuella för aktivitet inom arbetsmarknadsverksamheten ska gå igenom basprogrammet och det sker först i en gruppverksamhet. Därefter, för den som har det i sin individuella plan, gå vidare mot yrkesvalidering i något yrkesprogram, där även modulen ”ramar och regler i en verksamhet” ingår.*
- *Bromölla har ingen liknande gruppverksamhet utan basprogrammet erbjuds individuellt i första steget när man kommer till arbetsmarknadsverksamheten. Sedan går deltagare vidare mot yrkesvalidering, innehållande ”ramar och regler”.*
- *Kristianstad kommer att erbjuda basprogrammet för alla på jobbtorget, som en gruppverksamhet. De ska även erbjuda de som redan har en arbetsmarknadspolitisk anställning basprogrammet. De är redan igång med yrkesvalideringar och har inte fokus på generella kompetenser i det, utan fokuserar på*

yrkeskompetens. De tänker sig att basprogrammet ersätter. De kommer även att koppla på en språkstödjare för att få bättre möjligheter att nå språksvaga med insatserna.

- *Hässleholm erbjuder basprogrammet i "första steget" för alla, i en gruppverksamhet. Inför eller vid arbetsmarknadspolitisk anställning kopplas yrkesvalidering på. Där vill de fokusera på yrkesområden med arbetskraftsbrist.*
- *ÖG kommer att erbjuda basprogrammet till alla deltagare i arbetsmarknadsverksamheten, som en gruppverksamhet. Deltagare går sedan vidare mot yrkesvalidering inom grönytor eller kök, som då även innehåller "ramar och regler".*

De arbetssätt som beskrivs ovan är inte igång på flera av arbetsmarknadsenheterna utan förefaller vara mer en intention framåt.

I vilken utsträckning modellen möter deltagarnas behov

En av huvudfrågeställningarna som skulle besvaras av utvärderingen var om modellen möter deltagarnas behov. Denna frågeställning kan prövas både utifrån ett deltagarperspektiv och ett professionellt perspektiv. De som arbetar med målgruppen på arbetsmarknadsenheterna har uttryckt att de flesta i målgruppen står långt från arbetsmarknaden av olika orsaker. Många är födda i ett annat land med en annan kulturell referensram och ett annat modersmål. De utrikes födda männen har arbetslivserfarenhet från sitt hemland men många av de utrikes födda kvinnorna har inte arbetat utanför hemmet. Utbildningsnivån varierar, även bland de svenskfödda, och en stor del av deltagargruppen har inte gymnasieutbildning. Bland de svenskfödda är det vanligt att man har haft ett arbete men sen många år är arbetslös. Psykosociala problem är framträdande oavsett födelseland. Det gemensamma för hela deltagargruppen är att det i hög utsträckning saknas kompetens för att konkurrera om befintliga arbeten på öppen arbetsmarknad. Samtidigt är stora delar av gruppen berättigade till olika former av subventionerade arbetsmarknadsanställningar, framförallt *Exratjänst*. Förberedelsen för en sådan arbetsmarknadsanställning samt själva anställningen, om ofta varar i 1-2 år skulle kunna vara en brygga till anställning på den öppna arbetsmarknaden. Vi börjar med att titta på vad deltagarna själva tänker.

Deltagare i processen har fått uttrycka sina synpunkter på flera sätt:

- En enkätundersökning har genomförts omfattande sammanlagt 84 svarande inför validering (37 procent av de som skrivits in i OCN) och 52 svarande efter genomförd validering (23 procent).
- I samband med genomförande av fördjupad utvärdering i början av 2020 så intervjuades en handfull personer på varje arbetsmarknadsenhet.
- I december 2021 intervjuades sammanlagt 18 personer från de medverkande arbetsmarknadsenheterna om sina upplevelser av Basprogrammet.

Resultaten av enkätundersökningen samt intervjuerna kring Basprogrammet sammanfattas nedan. Intervjuer i samband med fördjupad utvärdering har redovisats i delrapport, bilaga 1. Enkätundersökningen redovisas i sin helhet som bilaga 2.

Sammanfattning av enkätundersökning

Eftersom hela enkätundersökningen redovisas i bilaga så görs här endast några korta utdrag av deltagarnas synpunkter:

- Drygt två tredjedelar av de svarande inför validering har en stark tilltro till att deltagandet ska hjälpa dem framåt. En del av de svarande hade en arbetsmarknadspolitisk anställning vid redan vid svarstillfället.
- Huvuddelen av de svarande förväntade sig kompetensutveckling och hjälp att hitta ett jobb.
- En mycket stor andel av de som besvarat enkäten är nöjda med och anser att det har varit meningsfullt att delta i valideringsprocessen.
- Ett viktigt syfte med valideringen har varit att synliggöra deltagarnas kompetenser. 79 procent av de svarande efter validering uppfattar utan tvekan att så har skett medan 17 procent inte är helt nöjda. Däremot är endast 1 person helt missnöjd och 1 person har valt att inte besvara frågan.
- Valideringarna har gjorts i olika faser av arbetssökarprocessen; en del har varit aktuella längre perioder på Arbetsmarknadsenheterna medan andra har gjort valideringen i ett tidigt skede efter att de har aktualiserats. Sedan har vissa fått anställning, i huvudsak extratjänst, i samband med att validering avslutats. I senare del av processen har det också varit så att arbetssökande har haft extratjänst på Arbetsmarknadsenheten medan man har deltagit i förberedande insatser, till exempel validering i OCN – systemet.
- Tre fjärdedelar av de svarande menar att deltagandet i validering har ökat deras möjligheter till arbete. Det är dubbelt så många som faktiskt har haft en anställning då enkäten fylldes i.
- De flesta menar att de skulle rekommendera andra att delta i validering. Det förstärker intrycket av att de är nöjda och tycker att det har haft effekt att delta i valideringsprocessen.

Deltagarna har stor tilltro till arbetsmarknadsenheternas möjligheter att medverka till ett arbete eftersom många redan har fått ett sådant under tiden man har jobbat med valideringen. Det framgår dock av deltagarintervjuerna och besöken på arbetsmarknadsenheterna att de flesta deltagarna inte förstår syftet med den arbetsmarknadspolitiska anställningen. De planerar inte

heller för att komma vidare från denna anställning. Många av de som är anställda internt på arbetsmarknadsenheterna är helt nöjda med denna anställning.

Sammanfattning av intervjuer kring Basprogrammet

Sammanlagt 18 intervjuer genomfördes på de medverkande arbetsmarknadsenheterna. Samtliga intervjuade hade vid intervjutillfället gjort området Samhällsinformation i Basprogrammet. Två tredjedelar hade också gjort områdena Arbetsmarknad och På jobbet. Intervjupersonerna hade valts ut av personalen på arbetsmarknadsenheterna utifrån instruktioner från undertecknad. Fyra intervjuer skulle genomföras på varje arbetsmarknadsenhet. Det gick att genomföra på tre enheter. På de övriga två arbetsmarknadsenheterna blev det 3 intervjuer vardera. Urvalet av intervjupersoner skulle spegla den målgrupp som arbetsmarknadsenheterna har i sin verksamhet.

På en enhet hade många personer hunnit testa Basprogrammet så de intervjuade utgjorde cirka 10 procent av de som hade testat programmet vid intervjutillfället. På tre enheter utgjorde intervjupersonerna så gott som samtliga som haft möjlighet att testa programmet. På den femte hade något fler än de intervjuade hunnit testa programmet vid intervjutillfället.

De intervjuade kan delas in i två grupper utifrån Basprogrammets effekter

De svarande kan indelas i två lika stora grupper när det gäller frågan om i vilken utsträckning arbetsmodellen möter deltagarnas behov. Den ena gruppen, som jag i fortsättningen kallar grupp 1, utgjordes av personer som behärskade det svenska språket, antingen födda i Sverige eller invandrare som bott länge i Sverige, som hade gått igenom Basprogrammet i rask takt, gjort frågorna och sett genomgången som en bra repetition av vad de redan visste. En del av dessa hade också genomgått en validering inom valideringsområdet *Generella kompetenser* tidigare. Den andra gruppen, som vi kan kalla grupp 2, utgjordes av personer med språksvårigheter. Endast enstaka personer bland dessa hade tidigare kommit i kontakt med OCN. I den här gruppen hade några personer genomfört hela Basprogrammet medan andra endast hade gjort området Samhällsinformation.

På den enhet där flest deltagare gjort Basprogrammet hade testverksamheten startat tidigare än på de andra enheterna. På en enhet hade de intervjuade testat programmet en dag före intervjun. Detta speglar förutsättningarna på arbetsmarknadsenheterna i dagsläget samt hur enheterna är organiserade. De intervjuade personerna har i huvudsak varit personer i extratjänst placerade på arbetsmarknadsenheten antingen direkt via Arbetsförmedlingen eller via Socialtjänsten och sedan beviljade en arbetsmarknadspolitisk anställning.

Deras aktivitetsplaner har bestått i arbete, språkstudier och kompetensutveckling. För de flesta intervjuade utgörs hela eller största delen av aktivitetsschemat av arbete i något av den aktuella arbetsmarknadsenhetens arbetslag. En del av de intervjuade studerar fortfarande Sfi. Den kompetensutveckling som har ingått i de intervjuades aktivitetsschema har utgjorts av förberedelse för en arbetsmarknadspolitisk anställning antingen internt eller på en extern arbetsplats. En väsentlig del av förberedelsen har byggt på genomgång av Basprogrammet. På

fyra enheter har genomgången av Basprogrammet kombinerats med någon form av gruppaktivitet medan deltagarna på en enhet helt och hållet gjort Basprogrammet på egen hand. På en av de enheter som har haft gruppaktivitet har deltagarna bara gjort Basprogrammet i grupp, Ingen har loggat in på datorn för att själv jobba med programmet.

Det har tagit deltagarna allt mellan 15 minuter och 15 timmar att gå igenom alla bilderna i de tre huvudområdena i Basprogrammet. De svarande i grupp 1 har i vissa fall bara sökt upp den information som krävts för att kunna besvara frågorna efter varje avsnitt. Eftersom frågorna är mycket enkla har detta inte ens behövts i vissa fall. I denna grupp har de svarande ägnat mellan 15 minuter och ett par timmars arbete åt att gå igenom Basprogrammet. Undertecknad ställer sig frågan om dessa personer ens ingår i den tänkta målgruppen för Basprogrammet.

I grupp 2 har de svarande använt upp till 15 timmars arbete för att gå igenom Basprogrammet beroende på hur mycket man hade hunnit med vid intervjutillfället. Ett par av de intervjuade har bara varit med vid gruppgenomgång av bilderna medan övriga 7 personer i den här gruppen har jobbat med programmet på datorn. Det har i olika utsträckning funnits tillgång till stöd för dessa personer, alltifrån genomgång av vissa områden till att kunna fråga när man inte har förstått. Gemensamt i den här gruppen är att deltagarna har fått jobba mycket med språket för att kunna förstå innehållet. Här har deltagarna haft olika strategier. En del har använt Translate funktionen i programmet tillsammans med lexikon medan några i huvudsak har använt appar i sin mobiltelefon för att fotografera varje slide och sedan få en översättning genom sammankopplat lexikon. Denna teknik gör det också möjligt att få texten uppläst på svenska och på hemspråk.

De svarande i grupp 1 har kunnat ge adekvata svar på de frågor som har ställts i intervjun. Frågorna redovisas i bilaga 4. Frågorna hade sänts ut i förväg. Dessa deltagare hade både en språklig förståelse för det som tas upp i Basprogrammet och en referensram att anknyta till på de aktuella områdena. En del av de intervjuade i grupp 1 hade en lång arbetslivserfarenhet innan de blev aktuella på arbetsmarknadsenheten. De svarande i grupp 2 har i begränsad omfattning kunnat ge adekvata svar. På en arbetsmarknadsenhet erbjöds tolkning men på övriga förväntades även språksvaga kunna besvara undertecknads frågor.

Allmänna synpunkter

Alla intervjuade har uppgett att de tycker Basprogrammet är bra. De svarande i grupp 1 har tyckt att det i stor utsträckning har varit information som de har känt till redan innan men att genomgången har utgjort en bra repetition. Det har också gett en bra överblick av sådant man behöver veta innan en anställning. De svarande i den här kategorin har också en grundförståelse för att de är i en arbetsmarknadsåtgärd som ska hjälpa dem ut på arbetsmarknaden och att de själva behöver vara aktiva för att kunna skaffa sig ett jobb. De svarande i grupp 2 uppfattar att de har ett jobb och definierar sig egentligen inte som arbetssökande. De tycker att Basprogrammet är bra men kan inte förklara vad det är som är bra. De kan inte heller förklara vilken information de eventuellt har varit bekanta med genom tidigare aktiviteter och vad som tillfört ny information. Intervjusvaren ger ett intryck av att de i begränsad utsträckning har förstått

innehållet i Basprogrammet och varför denna information finns. De har haft fullt upp med att förstå de språkliga formuleringarna.

Endast 11 av de svarande har använt ordförklaringarna. Genomgående säger de intervjuade att de uppfattar att språket är lätt att förstå, även de språksvaga.

Synpunkter på området Samhällsinformation

De intervjuade har gjort följande områden i Basprogrammet:

- Samhällsinformation, 18 personer.
- Arbetsmarknad, 12 personer.
- På jobbet, 11 personer.

Inom området Samhällsinformation så bedömer följande antal personer informationen som värdefull:

- Svenska myndigheter och kommuner, 13 personer.
- Så här fungerar Sverige, 11 personer.
- Hälsa, 8 personer
- Ekonomi, 3 personer.

89 procent av deltagarna har besvarat kontrollfrågorna i slutet och bedömt dem som lätta att besvara.

En övervägande del av de svarande i båda kategorierna är invandrare och har under sin etableringsperiod deltagit i insatsen samhällsinformation parallellt med att de har läst på Sfi. Genomgående har deltagarna svårt att minnas vad som togs upp under samhällsinformationen men de upplever att de har haft mer nytta av Basprogrammet.

Sju av de svarande (39 procent) skulle vilja lära sig mer om något av områdena inom samhällsinformation. De områden som nämns är dels Så här fungerar Sverige och dels Svenska myndigheter och kommuner. Specifika informationsområden som nämns är demokrati och politik. 61 procent av de svarande anser att den information som Basprogrammet innefattar har varit tillräcklig. Undertecknads uppfattning är att samtliga bedömer informationen inom området som relevant.

Synpunkter på området Arbetsmarknad

Som framgått ovan har 12 personer gjort området Arbetsmarknad. Svaren på hur informationen i denna del uppfattas följer det övergripande mönstret i grupp 1 respektive grupp 2. Det är dock bara en tredjedel av grupp 2 som har gjort detta avsnitt.

Inom området Arbetsmarknad så bedömer följande antal personer informationen som värdefull:

- Anställd – rättigheter och skyldigheter, 9 personer.
- Vägen till ett arbete, 2 personer.
- Så här fungerar arbetsmarknaden, 1 person.

De svarande i grupp 1 utgör huvuddelen av de svarande. De har antingen jobbat tidigare eller har deltagit i olika arbetsmarknadsinsatser tidigare, bland annat validering inom Generella kompetenser för arbetslivet. Det var ingen ny information för dem men en nyttig repetition enligt vissa svarande.

Två personer önskar mer information och då avses området Anställd – rättigheter och skyldigheter.

Synpunkter på området På jobbet

Som framgått ovan har 11 personer gjort området På jobbet. Svaren på hur informationen i denna del uppfattas följer det övergripande mönstret i grupp 1 respektive grupp 2. Det är dock bara en knapp tredjedel av grupp 2 som har gjort detta avsnitt.

Inom området På jobbet så bedömer följande antal personer informationen som värdefull:

- Oskrivna regler, 2 personer.
- Säker och bra arbetsmiljö, 2 personer.
- Arbetstider, 1 person.
- Mobiltelefon på jobbet, 1 person.
- Arbetstider, 1 person.

De svarande i grupp 1 utgör huvuddelen av de svarande. De flesta svarande har antingen haft en anställning på öppen arbetsmarknad eller har sen en tid en arbetsmarknadspolitisk anställning. Det var ingen ny information för dem. De tycker att informationen inom det här området är bra för dem som är nya på arbetsmarknaden men för dem själva har det bara för enstaka personer känts värdefullt att gå igenom detta. Huvuddelen av dem som är språksvaga och som är nya på i åtgärd bland de svarande har dock inte hunnit testa detta område vid intervjutillfället.

Ingen efterfrågar mer information.

Sammanfattande synpunkter och reflektioner

Följande antal personer säger sammanfattningsvis utifrån hela Basprogrammet att de har fått viss ny information på följande områden:

- Så här fungerar Sverige, 8 personer.
- Svenska myndigheter och kommuner, 8 personer.
- Hälsa, 5 personer.
- Vägen till ett arbete, 4 personer.
- Anställd – rättigheter och skyldigheter, 4 personer.
- Så här ser arbetsmarknaden ut, 1 person.

I övrigt definieras det som tas upp som redan känd information. Observera dock att de flesta svarande med språksvårigheter inte har gått igenom områdena Arbetsmarknad och På jobbet.

Intervjuerna har behövt göras i ett tidigt skede av användningen av Basprogrammet för att denna del av processen i KompetensValidering är slut vid årsskiftet. Detta har påverkat resultaten. Därför bör ytterligare uppföljning göras i senare skede. Redan nu är det dock viktigt för berörda att tänka över följande:

- Vilka av era arbetssökande kan tänkas ha nytta av att ta del av Basprogrammet?
- När i arbetssökarprocessen ska de få del av de olika delarna för att det ska kännas motiverande?
- Hur ska genomgången av Basprogrammet understödjas för att framförallt de språksvaga ska förstå innehållet?

Personalen på de flesta arbetsmarknadsenheterna säger att genomgången av Basprogrammet ska understödjas av att man går igenom områdena i grupp. Detta har i dagsläget kommit igång i olika utsträckning i de medverkande kommunerna.

Effekter på individ- och organisationsnivå

Med effekter menas en långvarig påverkan om kan knytas till valideringsarbetet. Det är ett bra resultat av processen i relation till enheternas resurser och målgruppens förutsättningar men leder detta till några långsiktiga effekter på individ- och organisationsnivå? Det är i dagsläget svårt att belägga denna typ av effekter.

Ingen av de som har deltagit har egentligen kommit närmare den öppna arbetsmarknaden. Däremot har deltagarna erbjudits möjligheter till en generell orientering kring grundläggande krav på en arbetsplats. Många är också inskolade i detta genom att de har en extratjänst eller en annan arbetsmarknadspolitisk anställning.

En grund har lagts och nu kan man gå vidare till yrkesvalideringar.

Av nationella undersökningar som institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitiska utvärderingar (IFAU) har gjort framgår att effekterna av de arbetsmarknadspolitiska anställningarna är små i fråga om övergång till osubventionerad anställning.

Det gemensamma arbetet med etableringen av OCN-metoden och utformningen av Basprogrammet skulle kunna tänkas ha stärkt samarbetet mellan arbetsmarknadsenheterna. Arbetet med OCN är dock en liten del av verksamheterna och det finns otydligheter kring kring fortsättningen. En sådan faktor är huruvida man överhuvudtaget kommer att arbeta vidare med metoden när finansieringen från Samordningsförbundet upphör.

Implementering av basprogrammet och dokumentation av arbetsprocessen

Undertecknad har upplevt en viss otydlighet kring implementeringen av basprogrammet samt beskrivningen av arbetsprocessen kring detta är begränsad. Processledaren har i sin slutrapport övergripande beskrivit att Basprogrammet ersätter valideringen av *Kompetenser för arbetslivet*. Efter att ha gjort Basprogrammet går deltagaren vidare till en yrkesvalidering. Parallellt med detta har deltagaren en arbetsmarknadspolitisk anställning. Detta förväntas leda till antingen utbildning eller en anställning på reguljär arbetsmarknad.

Vid intervjuerna med de personer som har ingått i arbetsgruppen för att ta fram Basprogrammet så har alla förutom processledaren uttryckt osäkerhet kring vilka riktlinjer som kommer att gälla för arbetet med OCN framåt. Processledaren och kommunernas representanter i styrgruppen har haft en klarare uppfattning. Denna redovisades i avsnittet med resultatredovisningen. Informationen har inte varit tydlig för kommunrepresentanterna i arbetsgruppen.

Processledaren uttrycker i sin slutrapport till Samordningsförbundet följande: ”*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.*”

Arbetsmarknadsenheterna kommer att jobba med Basprogrammet kombinerat med en dialog, enskilt eller i grupp, kring den information som förmedlas. Undertecknad menar att utvärderingsresultaten påvisar ett behov av gruppaktiviteter där Basprogrammet kan vara en stomme men där detta behöver kompletteras med annat material och en kommunikativ pedagogik som levandegör den grundpresentation som Basprogrammet utgör.

Utvärderarens slutsatser

Processens syfte att införa en ny metod för att tydliggöra informell och icke formell kompetens har uppnåtts. I delrapport presenterad 2020-03-30 konstaterades att varken de kvantitativa eller de kvalitativa målen så långt hade uppnåtts. Detta hade flera orsaker; otydliga ochorealistiska målsättningar, att de som anvisades arbetsmarknadsenheterna stod längre från arbetsmarknaden

än tidigare, att det fanns brister i genomförandet av processen samt att reformeringen av Arbetsförmedlingen delvis hade förändrat förutsättningarna för arbetsmarknadsenheternas arbete. Resultaten under det avslutande året av processen är bättre även om processen inte fullt ut uppnått alla mål så har följande viktiga mål uppnåtts:

- Målet om antal genomförda förberedande insatser har överträffats.
- Målet om antal påbörjade valideringar har uppnåtts men däremot har endast 61 procent av dessa kunnat fullföljas med ett intyg som resultat.
- Ett gemensamt basprogram/kurskoncept baserat på modulerna inom *Kompetenser för arbetslivet* finns nu tillgängligt för alla arbetsmarknadsenheterna i Skåne Nordost.
- Målet att utveckla en effektiv och dokumenterad process kring validering av *Kompetenser för arbetslivet* är endast delvis uppnått.
- Implementering har skett i ett nytt projekt men inte fullt ut i reguljär verksamhet.

Av utvärderingen framgår att resultaten har påverkats av att en betydande andel av deltagargruppen har haft bristande förutsättningar för att genomföra valideringsprocessen trots ett stort stöd för att klara detta. En övergripande kartläggning av deltagarnas förutsättningar för att konkurrera om arbete på den konkurrensutsatta arbetsmarknaden visar också att endast en mindre andel av de som har deltagit i valideringsprocessen torde ha förutsättningar att efter genomgången valideringsprocess och samtidigt genomförd arbetsmarknadspolitisk anställning kunna skaffa sig ett osubventionerat arbete.

Intervjuer med deltagare visar att många i deltagargruppen inte betraktar sig som arbetssökande trots att den arbetsmarknadspolitiska anställningen som de har är begränsad i tid och arbetsuppgifter samt har som syfte att vara en brygga till arbete på den öppna arbetsmarknaden. Med tanke på deras situation skulle man också kunna förvänta sig en mer aktiv inställning än vad som framkommit i intervjuerna till den information som finns i Basprogrammet i den del som rör arbetsmarknaden och hur man tar sig in på denna.

Reformeringen av Arbetsförmedlingen fortgår men det är fortfarande otydligt kring vilken roll som kommunerna kommer att få i samverkan med Arbetsförmedlingen. Arbetsmarknaden är gynnsam utom för de som har bristande kompetens. Kompetensglappet i gruppen långtidsarbetslösa är stort även om informell och icke formellt förvärvat kunskap kan påvisas. Därför behöver många i den här gruppen utbilda sig istället för att delta i arbetsmarknadspolitiska anställningar som, enligt nationella utvärderingar, i 90 procent av fallen inte leder någonstans. Det är lika viktigt för arbetsmarknadsenheterna att påvisa avsaknaden av kompetens som förekomsten av densamma för att de personer man arbetar med ska få rätt stöd.

I den avslutande delen av processen har fokus legat på att färdigställa Basprogrammet. Som framgår av beskrivningarna ovan har kursupplägget inte kunnat färdigställas i tid. Detta beror på att Bravissimo inte hann att färdigställa webbplattformen i tid. Även om de skulle ha hunnit göra det planenligt så är det tveksamt om text och bilder skulle ha blivit färdiga vid den beräknade tidpunkten. Arbetsgruppens diskussioner var inledningsvis väldigt breda och spretiga. Det fanns ingen tydlig specifikation av den tjänst som skulle skapas utan diskussionerna skulle leda fram till en sådan ram. Det fanns ingen tydlig planering för arbetet utan beslut togs successivt. Frågor lämnades obesvarade med tanken att det skulle lösas senare. Detta ledde till att arbetsgruppens

medlemmar hamnade i otakt. En del jobbade på enligt delbeslut som tagits medan andra avvaktade. När nya diskussioner lede till andra beslut fick redan gjorda saker göras om.

Intervjuerna med deltagarna i arbetsgruppen visar att de uppfattar att samarbetet har fungerat bra förutom att det har saknats tydlig planering och en viss otydlighet i beslutsprocessen i slutfasen. Undertecknad noterade att processen redan från början utgick från att något helt nytt skulle skapas trots att tre kommuner hade omfattande erfarenhet av att förmedla information i grupp till målgruppen. Dessa erfarenheter fanns med inledningsvis i dialogen men togs inte tillvara. Istället var det andra tankar som blev tongivande. Det var inte så att någon kördes över men processledarens tankar blev styrande och arbetsgruppen ställde lojalt upp på beslut som fattades.

Det utarbetade Basprogrammet har tillfört enhetlighet, tydlighet och bredd i informationen. Innehållet är väl anpassat till målgruppen. De som har utarbetat programmet känner väl till målgruppens informationsbehov. Genom att den enskilde kan jobba med materialet på egen hand, då det är nätbaserat, så finns förutsättningar för den som är ambitiös och vetgirig att skaffa sig en grundkunskap om samhälle och arbetsmarknad. Genom att de flesta i deltagargruppen också har en arbetsmarknadspolitisk anställning så har de praktiskt fått lära sig vad som gäller på en arbetsplats. Basprogrammet är dock relativt avskalat och kompakt i sitt innehåll. Därför behöver den som inte har mer än begränsade kunskaper om samhälle och arbetsmarknad en aktiv inlärning kring materialet. Detta sker lämpligen i en gruppverksamhet där Basprogrammet kan kombineras med mer utförligt och interagerande material.

Sammanfattningsvis ger utvärderingen möjlighet till följande lärdomar:

- Det är mycket viktigt att utveckla nya verktyg för att stödja målgruppen långtidsarbetslösa med begränsade förutsättningar för att konkurrera om anställningar på öppen arbetsmarknad. Här kan det arbete som utförts i processen KompetensValidering vara en viktig byggsten men det behövs betydligt mer offensiva insatser.
- Om en kvalitativ rambeskrivning av Basprogrammet och en projektplan hade funnits innan arbetet påbörjades med att utveckla tjänsten så skulle det ha gett bättre förutsättningar att lyckas.
- Förutsättningarna för genomförandet av Basprogrammet skulle behövt vara utredda från början kring hur realistiskt det var att lösa frågan om de bilder/filmer som skulle stödja texterna samt hur troligt det var att det skulle gå att få enhetlighet i texterna utan inblandning av professionell kompetens.
- Styrgruppen skulle behövt skaffa sig en bild av vad som presterats i ett tidigare skede. Här faller ett stort ansvar på processledaren samt undertecknad att prestera relevanta beslutsunderlag för att möjliggöra detta. Båda borde ha gett tydligare indikationer till styrgrupp i ett tidigare skede.
- Det har funnits behov av en tydlig genomförandeplan med delmål och deadlines för hela processen KompetensValidering.
- Processledaren skulle ha haft möjlighet att enbart ägna sig åt processledningen eftersom arbetet har krävt mycket styrning och problemlösning.
- Ovan lärdomar är viktiga att ta vara på i nästa fas, KompetensValidering 2.0. Samordningsförbundet har redan beslutat om att genomföra en projektutbildning för att

stärka de organisatoriska förutsättningarna för att lyckas med processen. Innan projektutbildningen behöver berörda ta fram en tydligare beskrivning av vad som ska genomföras, av vem samt när och hur.

Förutom ovan generella frågeställningar behöver bland annat följande frågeställningar vara med i planeringen:

- Vilka av era arbetssökande kan tänkas ha nytta av att ta del av Basprogrammet?
- När i arbetssökarprocessen bör de få ta del av de olika delarna för att det ska upplevas som motiverande?
- Hur kan genomgången av Basprogrammet understödjas för att framförallt de språksvaga ska kunna ta till sig innehållet?
- På vilket sätt behöver hänsyn tas till målgruppens förutsättningar i valideringen av yrkeskunskaper?
- Vilken omfattning ska yrkesvalideringarna ha i typ av moduler samt antal moduler?
- Kommer Basprogrammet att kunna ersätta validering av *Generella kompetenser*?
- Hur ta vara på de erfarenheter Kristianstad har skaffat sig kring yrkesvalideringen?
- Vilka erfarenheter har andra kommuner som använt OCN under lägre tid?
- Hur skulle Arbetsförmedlingen kunna bidra på ett aktivt sätt i utvecklingsprocessen? Hur kan arbetsgivarna involveras i processen?
- Inom vilka yrkesområden har arbetsmarknadsenheterna förutsättningar för att samverka med företag?
- Vad säger de fackliga organisationerna om att praktisera OCN inom vården och barnomsorgen?
- Hur påverkar den låga volymen valideringar utvecklingstakten på lång sikt?
- Har nästa fas tillräckliga resurser för att uppnå målen?

Det behövs ett tydligt engagemang i utvecklingsprocessen från samtliga berörda.

,

Implementering

Det arbete som har genomförts fortsätter nu i en ny process, KompetensValidering 2.0. Undertecknad menar att metoden inte är implementerad förrän den blir en del av ordinarie verksamhet. Det är också viktigt att en implementeringsanalys görs inför fortsättningen genom att bland annat besvara följande frågor:

- Vad är det som ska implementeras samt varför, av vem, när och hur?
- Finns ett verksamhetsmässigt utrymme för att kunna implementera metoden och de aktiviteter som följer av det?
- Ligger metoden i linje med organisationens verksamhetsidé?
- Finns ett budgetmässigt utrymme i ordinarie verksamhet?
- Vem/Vilka kan komma att beröras av en implementering?
- Hur ser beslutsprocessen för en implementering ut?
- Vilka mål är realistiska att sätta upp för implementeringen?
- Vad kan vara en bra strategi för implementeringsarbetet?
- Vad är en rimlig tidsplan?
- Vem/vilka bör vara ansvariga för att driva implementeringsprocessen?
- Vilka resurser behöver avsättas för implementeringsarbetet?

Det behöver snarast tydliggöras hur länge valideringsarbetet ska vara ett projekt och vilka förutsättningar som behövs för att valideringsarbetet ska fortsätta i reguljär verksamhet när finansieringen från Samordningsförbundet upphör.

Bo Eriksson
ELMIS AB
2021-12-28

Bilagor

- Bilaga 1 Delrapport 2020-03-29
- Bilaga 2 Sammanfattning av enkätundersökning 2020-12-31
- Bilaga 3 Processledarens slutrapportering till Samordningsförbundet
- Bilaga 4 Frågeformulär intervjuer
- Bilaga 5 Beskrivning av valideringsområden