

PM - Slutlig utvärdering av processen KompetensValidering 2.0

ELMIS AB

Bo Eriksson

2023-10-02

Innehållsförteckning

Inledning	3
Sammanfattning	4
Utvärderingsuppdraget	10
Processen KompetensValidering	10
Genomförandet av processen KompetensValidering 2.0	12
Resultat och effekter	19
Utvärderarens analys av processens funktionalitet och utfall	21
Reflektioner och råd inför nästa fas	33

Bilagor

Bilaga 1	Uppdragsbeskrivning för utvärderingsarbetet
Bilaga 2	Slutlig utvärderingsrapport för processen Kompetens Validering
Bilaga 3	Redovisning av intervjuunderlag
Bilaga 4	En effektiv för Skåne nordost kommunerna gemensam arbetsprocess för yrkesvalidering
Bilaga 5	Statistik antal kompetensintyg fördelat per verksamhetsenhet
Bilaga 6	Exempel på kompetensintyg för återvinningsarbetare

Inledning

Open College Network (OCN) är ett verktyg för validering som ursprungligen skapades i Storbritannien och som anpassats för svenska förhållanden av företaget Nordiskt Valideringsforum. Det är en metod för att synliggöra, värdera och ge erkännande till kompetens oavsett var och hur den erhållits. 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 och att man sedan kan kartlägga, bedöma och granska vad personen faktiskt kan.*”

I fortsättningen används förkortningen OCN frekvent istället för den fullständiga beteckningen *Open College Network*.

Samordningsförbundet Skåne Nordost har finansierat två processer för att utveckla en regional användning av metoden OCN i samarbete med arbetsmarknadsverksamheterna i Skåne nordost kommunerna samt Arbetsförmedlingen.

Föreliggande rapport utgör slutlig utvärderingsrapport av processen *KompetensValidering 2.0*, fas två i utvecklingen av användningen av metoden OCN i regionen. Utvärderingen har genomförts av Bo Eriksson, ELMIS AB.

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)*.

Uppdraget har genomförts i enlighet med givet uppdrag. Rapporten innehåller som framgår av innehållsförteckningen olika delar. Efter inledningen följer sammanfattningen som fokuserar på redovisningen av resultaten samt utvärderarens analys av de tydligaste påverkansfaktorerna i relation till processens mål. Därefter följer en kort redovisning av utvärderingsuppdraget och dess genomförande som sedan följs av ett sammanfattande avsnitt kring den process kring valideringsarbetet som föregick processen *KompetensValidering 2.0*. I avsnittet om genomförandet av processen *KompetensValidering 2.0* får läsaren en beskrivande inblick i hur såväl den gemensamma processorganisationen som de lokala plattformarna för valideringsarbetet har byggts upp, Därefter redovisas resultat och effekter i relation till målen. De avslutande två avsnitten utgörs av utvärderarens analys av processens funktionalitet och utfall samt avslutningsvis några reflektioner och råd inför nästa fas i utvecklingen av valideringsarbetet.

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

Sammanfattning

Målsättningar och kvalitetsvariabler

Av överenskommelsen mellan Samordningsförbundet och de medverkande parterna i processen framgår att huvudmålen för processen har varit:

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

Utifrån det första målet formulerades tidigt i processen också ett antal kvalitetsvariabler som skulle känneteckna genomförandet:

- Definiera processen utifrån OCN-metoden.
- Ha en rutinbeskrivning.
- Samma metod och system (OCN) ska användas i alla kommuner.
- Regelbundna samsynsmöten.
- Stödja varandra i metoden och systemets processer.
- Gemensamma utbildningar.
- Regelbundna tematräffar för bedömare.
- Inleda med *Basprogrammet*.
- Vara programtrogna.
- Rätt kompetens bland personalen.
- Bygga erfarenheter.
- Chefen ska vara involverad.
- OCN ska vara en ordinarie insats.

Måluppfyllelse

Det först nämnda målet har uppnåtts helt och hållet medan det andra målet delvis har uppnåtts. Beträffande kvalitetsvariablerna knutna till det första målet är de flesta kvalitetsvariablerna uppfyllda med vissa undantag:

- Valideringsarbetet i Bromölla uppfyller inte alla kvalitetsvariablerna.
- Endast en tematräff för bedömare har genomförts.
- Verksamheten i Kristianstad har inte kunnat inleda med Basprogrammet men planerar för att kunna göra detta inom kort.

Beträffande volymmålet noteras att sammanlagt 124 intyg har utfärdats fördelat på följande områden:

- Kompetenser för arbetslivet, 11 intyg.
- Arbete med barn, 2 intyg.
- Arbete med äldre, 5 intyg.
- Introduktion städ, 5 intyg.
- Arbete inom lager, 25 intyg.
- Utemiljö bas, 36 intyg.
- Arbete inom kök och restaurang, 40 intyg.

Programmet *Generella kompetenser för arbetslivet* är inte ett yrkesprogram och därför har egentligen endast 113 intyg utfärdats i yrkesprogram. De som har fått ett intyg (inklusive *Generella kompetenser för arbetslivet*) har utgjorts av 69 kvinnor, 51 män och 4 personer som inte angett kön.

Könsfördelningen i fråga om strikta yrkesprogram är 66 kvinnor och 43 män och 4 som inte angett kön.

Ovanstående innebär en måluppfyllelse på 81 procent räknat på yrkesprogram och 89 procent om man inkluderar programmet *Generella kompetenser för arbetslivet*. Det finns dock betydande skillnader mellan de medverkande arbetsmarknadsverksamheterna avseende uppfyllandet av de kvantitativa delmålen för varje enhet. Ingen av verksamheterna har uppnått målet om att resultatet skulle vara könsjämnt.

Utslagsgivande påverkansfaktorer

Utvärderingen påvisar flera tydligt utslagsgivande påverkansfaktorer på förmågan att lyckas uppnå både de kvantitativa och kvalitativa målen med processen:

- Förändringar i verksamheternas förutsättningar.
- Verksamheternas generella utformning, inriktning och intentioner.
- Enheternas bemanning generellt och specifikt för att genomföra valideringar.
- Tillgång till en fungerande gemensam plattform samt tillika lokala sådana.
- Målgruppens förutsättningar för validering.
- Tillgången till platser för validering.

Alla de medverkande enheterna har blivit eller kommer inom kort att bli föremål för omorganisationer. Detta har påverkat vissa enheter mer än andra. Verksamheterna har succesivt fått en förändrad målgrupp genom Arbetsförmedlingens reformering. Enheterna har ett närmare samarbete med Socialtjänsten än tidigare och uppdraget är generellt definierat som att stegförflytta försörjningsstödsberoende kommuninvånare mot arbete eller utbildning. Två enheter, Bromölla och Kristianstad, bedriver verksamheten i interna arbetslag med uppdrag för externa kunder. I Bromölla uttrycks utförandet av de externa uppdragen ha minskat utrymmet för valideringsarbetet medan verksamheten i Kristianstad har skapat utrymme för valideringsarbetet, dels genom att tidvis minska uppdragsmängden och dels genom att prioritera valideringsarbetet. I Osby finns inga interna arbetsplatser medan Östra Göinge och Hässleholm har haft tillgång till både interna och externa platser för validering.

De aktuella verksamheterna förefaller generellt ha en relativt liten bemanning i relation till sina uppdrag att stegförflytta ett stort antal personer, mot studier eller arbete, vilka i dagsläget har betydande svårigheter att nå arbetsmarknaden på grund av kompetensbrister, ohälsa, ålder, svårigheter med svenska språket och ibland också sociala problem. Sammansättningen av personalstyrkan varierar. I Bromölla och i Kristianstad består huvuddelen av arbetsstyrkan av arbetsledare för arbetslagen. I de andra kommunerna består arbetsstyrkan av en blandning av personalkategorier med arbetsledande, stödjande, coachande och kompetensutvecklande arbetsuppgifter.

En tydligt utslagsgivande faktor har varit tillgången till utbildade bedömare och IK. I de verksamheter som inte har haft tillräcklig tillgång till kompetens för att hantera valideringsarbetet har detta väsentligt påverkat funktionalitet och utfall.

Den gemensamma genomförandeplattformen och samarbetet mellan verksamheterna har varit ett stöd för utvecklingen av de lokala plattformarna. Det finns idag fungerande organisation, resurser och metoder på fyra av de medverkande enheterna. På dessa enheter har det arbete som deras IK handläggare har utfört varit av stor betydelse.

Målgruppens förutsättningar för validering verkar ha medfört vissa begränsningar för vilka som kan valideras och det är tydligt att många personer i målgruppen behöver olika förberedande insatser exempelvis för att stärka hälsan, ta itu med social problematik och att skaffa sig grundläggande kompetenser innan det är aktuellt med OCN-validering. Samtidigt finns naturligtvis utrymme för att också bli bättre på valideringsarbetet. En jämförelse av hur stor andel av samtliga på enheten aktuella deltagare som validerats visar en variation på mellan 6 procent och 57 procent.

Ytterligare en utslagsgivande faktor har varit tillgången till platser på vilka validering kan ske, framförallt om man vill validera på fler än enstaka moduler. De enheter som har kunnat validera både internt och externt har kunnat göra fler valideringar. Generellt har de flesta deltagarna validerats på enstaka moduler. Undantaget är Osby som har ett genomsnitt på tre moduler per validerad. Inför nästa fas i valideringsarbetet behöver en betydande utveckling ske både av de interna och externa valideringsmöjligheterna.

Beskrivningar av funktionalitet och utfall ort för ort

Osby

Styrkor i OCN-verksamheten lokalt är den långsiktiga ambitionen och att det finns en tydlig strategi för arbetet. Svårigheter har varit omorganisation som fördröjt arbetet, trögheter i att involvera andra kommunala förvaltningar i arbetet, underbemanning i OCN-arbetet samt målgruppens utsatthet. Detta har bidragit till att det kvantitativa delmålet i processen *KompetensValidering 2.0* inte har uppnåtts. Som möjligheter framåt ser man utvecklingsarbete med inkluderande rekrytering samt att kunna etablera fler praktikplatser i de kommunala förvaltningarna.

Bromölla

Den medverkande arbetsmarknadsverksamheten i Bromölla, Bryggan, har inte nått upp till delmålet för verksamheten. Det har ett flertal orsaker kopplade såväl till målgrupp som verksamhet. Av redovisning från Nordiskt Valideringsforum framgår att det endast finns enstaka färdigutbildad bedömare och ingen färdigutbildad IK i verksamheten. Tre personer håller på med sin utbildning till bedömare respektive IK. Av ursprungligen åtta utbildade har sex personer lämnat verksamheten. Under 2022 gjordes fem valideringar på enstaka moduler och under 2023 har ingen validering färdigställts. Av intervjuer har framgått att det saknas ett gemensamt synsätt, tydlig ansvars- och rollfördelning samt metoder för att genomföra valideringar. Förklaringar till situationen uppges vara hög arbetsbelastning och sjukdomar bland personal. Under sommaren 2023 tvingades man också lägga ner sin trädgårdsservice som jämförelsevis är det arbetslag i samtliga deltagande verksamheter där man skulle kunna validera på relativt många moduler i programmet *Utemiljö bas*

Kristianstad

Verksamheten i Kristianstad vilar på en stabil plattform för OCN-arbetet avseende planering, ledning och genomförande. Trots svårigheter i form av omorganisation och under en period lågt inflöde av deltagare har verksamheten fortsatt att fungera bra. Verksamheten har en närvarande chef, drivande IK, utbildade bedömare med goda erfarenheter av valideringsarbete, man har hittat bra arbetsmetoder, kompetensen utvecklas hela tiden genom att man har dialog kring arbetet på samsynsmöten och den interna samverkan fungerar bra med engagemang från all personal i verksamheten. Det kvantitativa delmålet har nära nog uppnåtts.

Hässleholm

Valideringsarbetet i Hässleholm får anses ha uppnått såväl de kvalitativa som kvantitativa delmålen i processen även om en yrkesvalidering saknas till delmålet. Anledningarna är en stark tro på metoden, en hög ambitionsnivå, att man nu har utbildad personal och tillgång till platser för validering både internt och externt. Utmaningar har varit att verksamheten till stor del är projektfinansierad samt att målgruppens förutsättningar präglas av långvarig arbetslöshet, språkliga brister, ohälsa och avsaknad av grundutbildning. Det finns ett starkt driv i verksamheten som gör att man för närvarande uppges ha nära nog 30-talet pågående valideringsprocesser. Verksamheten samarbetar med Lärvox och har startat en valideringsprocess för gårdsvårdare tillsammans med det kommunala företaget Hässlehem.

Östra Göinge

Östra Göinge har uppnått sitt delmål i processen. Utvärderingen indikerar att en styrka i OCN-arbetet i Östra Göinge är att man gemensamt har byggt upp organiseringen av den interna

samverkan och genomförandet av valideringarna på ett bra sätt. Det finns en välfungerande valideringsplattform och valideringsarbetet är förankrat på alla nivåer i organisationen.

Andra styrkor har varit att det finns ett stort engagemang i OCN-arbetet hos alla med en IK som är kunnig, drivande och har lagt ner mycket arbete på utvecklingen av arbetet både internt och i samverkan med de andra kommunerna och Nordiskt Valideringsforum. Framgångsfaktorerna i arbetet förfaller vara att man har byggt upp en stabil plattform för organisering och genomförande av arbetet, det breda engagemanget och att man har förfogat över lämpliga platser för validering. Det finns svårigheter i relation till målgruppen men dessa ses också som utmaningar och man har hittat möjligheter.

Synpunkter från Arbetsförmedlingen och Nordiskt Valideringsforum

Arbetsförmedlingen Östra Skåne har deltagit i styrgruppsarbetet i processen *KompetensValidering 2.0*. Av Arbetsförmedlingens hemsida framgår hur Arbetsförmedlingens egen valideringsverksamhet är uppbyggd. Validering sker i huvudsak mot yrkeskunskaper den arbetssökande erhållit genom utbildning/yrkeserfarenhet men i beskrivningen sägs också att den arbetssökande kan valideras om denne förvärvat kunskaper inom ett specifikt område på informella/icke formella vägar. Cirka 10 - 15 arbetssökande inom Östra Skåne får varje år del av yrkesvalidering. Det sker då främst genom upphandlade utbildningsföretag som validerar mot de formella utbildningskraven för respektive yrke.

OCN-valideringen uppfattas av Arbetsförmedlingens representant i styrgruppen kunna fylla en viss funktion vid introduktion på arbetsmarknaden men inte kunna vara en grundläggande del i en arbetsmarknadsutbildning då den uppfattas utföras på lägre nivå jämfört med yrkesvalidering.

Nordiskt Valideringsforum är den organisation som certifierar på metoden Open College Network (OCN) i Sverige. Verksamheten har 18 medarbetare och tillhandahåller licenser för att bedriva valideringsarbete, utbildar bedömare och interna kvalitetssäkrare samt står för den externa kvalitetssäkringen (EK). Nordiskt Valideringsforum har haft många kontakter med personalen i de i processen *KompetensValidering 2.0* medverkande kommunerna. Intervjuad EK hos Nordiskt Valideringsforum uttrycker i genomförd intervju följande: *"Jag tycker att arbetsmarknadsverksamheterna i Skåne Nordost har hög kompetens i validering och har gett oss på Nordiskt Valideringsforum många bra tips om förbättringsmöjligheter."* och fortsätter *"Utvecklingen har gått framåt under de fem år verksamheterna har arbetat tillsammans även om det har varit och är utmaningar."*

Nordiskt Valideringsforum anser att utvecklingen på OCN-området under de senaste åren kommer att ge kommunerna fler utvecklingsmöjligheter i framtiden bl.a. genom att Sobona, som företräder de kommunala företagen, tillsammans med Nordiskt Valideringsforum har utvecklat kompetensvalidering inom 34 yrkesområden som alla kommunala företag som är medlemmar i Sobona kan ta del av.

Inför framtiden

Genom processen KompetensValidering 2.0 har de medverkande verksamheterna skaffat sig värdefull erfarenhet inför nästa fas i valideringsarbetet. Det finns en stark tilltro till OCN-metoden och en stabil gemensam organisations- och metodikplattform för fortsatt validering har byggts upp. Fyra av fem lokala plattformar är välfungerande medan verksamheten i Bromölla behöver göra ett utvecklingsarbete direkt i inledningen av *KompetensValidering 3.0* för att kunna genomföra valideringar i enlighet med plan. Detta kommer enheten att få hjälp med av personal från såväl Samordningsförbundet, processägaren samt Nordiskt Valideringsforum.

Utvärderingen visar att målgruppens förutsättningar medför att det kan behövas mer omfattande förberedande insatser i alla verksamheter innan det blir aktuellt med en yrkesvalidering. Flera av de medverkande enheterna har aviserat att de kommer att arbeta mer med samtidiga aktiviteter med fokus på jobbsökande, kompetensutveckling, hälsa och sociala insatser samt att detta kommer att ske i samverkan med andra lokala verksamheter. Arbetsmarknadsverksamheterna har också på senare tid tillförts resurser både genom Samordningsförbundet Skåne Nordost och genom Europeiska socialfonden som gynnar dessa ambitioner.

I de två föregående faserna har en övervärdering skett av antalet personer som förväntats genomföra en valideringsprocess. Sett utifrån resultaten i *KompetensValidering 2.0* har knappt 60 valideringar per år genomförts tillsammans och inom de fyra enheter som har byggt upp fungerande valideringsplattformar indikerar utvärderingen att de som har varit redo för validering har kunnat valideras. Planeringen för den kommande fyraårsperioden är cirka 105 valideringar per år. Detta torde vara svårt att uppnå då den målgrupp man kan förväntas arbeta med troligen behöver mer förberedande insatser före en validering än tidigare.

I nästa fas är också tanken att höja ambitionsnivån i antal moduler, vilket synes nödvändigt för att höja värdet av kompetensintygen. Sammanlagt 76 personer ska valideras på det som benämns vikarienivå. I den nu genomförda fasen har en handfull personer uppnått denna nivå. För att målsättningen ska kunna uppnås så behövs ett betydande antal externa placeringar med en varaktighet som möjliggör detta. De interna verksamheterna ger med enstaka undantag inte möjlighet till validering på mer än ett par moduler per person. Det behövs således ett omfattande marknadsföringsarbete mot kommunala förvaltningar och mot både kommunala och privata företag.

Det är också viktigt att hitta nya möjligheter i valideringsarbetet. En möjlighet är att framgångar nås i arbetet med att bryta ut arbetsuppgifter av servicekaraktär, som inte kräver formell utbildning, från vissa yrkesområden. Osby kommun har påbörjat ett projekt med den inriktningen.

En annan möjlighet är att samarbeta med de kommunala företagen i kommunerna. Runt om i Sverige finns många goda exempel på samarbete mellan arbetsmarknadsenheter och kommunala företag i detta avseende. Hässleholms kommun har påbörjat ett sådant samarbete med Hässlehem kring validering av gårdsvårdar. Det skulle vara intressant om fler kommuner initierade kontakter med de kommunala företagen.

Det skulle också behöva diskuteras på vilket sätt Arbetsförmedlingen och kommunerna kan samarbeta tätare i valideringsarbetet.

Utvärderingsuppdraget

Utvärderingen av processen *KompetensValidering 2.0* har pågått under perioden 220101 – 230831. Det grundläggande uppdraget har varit att redovisa och analysera resultaten i relation till processens två huvudmålsättningar. Utvärderingen har också förväntats förklara påverkansfaktorer bakom de uppnådda resultaten för att generera ett lärande kring uppnådda resultat och effekter. Ett tilläggsuppdrag beställdes för perioden 2023-04-01 – 2023-08-31 för nytillkomna utvärderingsbehov med anledning av läget i processen under inledningen av 2023, med personalbrist och lågt deltagarinflöde till arbetsmarknadsenheterna, vilket påverkade möjligheterna till måluppfyllelse. Dessutom önskade uppdragsgivaren en belysning av framgångsfaktorer såväl i den egna processen som i andra verksamheters valideringsarbete.

Utvärderingsresursen har sammanlagt uppgått till 180 timmar, det vill säga cirka 9 timmar per månad. Utvärderingsinformation har inhämtats genom intervjuer av validerade personer, intervjuer av personal (medbedömare, bedömare, interna kvalitetssäkrare (IK) och chefer), besök på de medverkande verksamheterna, deltagande i arbetsgrupps- och styrgruppsmöten, intervjuer av externa samverkanspartners och intervjuer av företrädare för andra verksamheter runt om i Sverige.

Uppdraget har kontinuerligt stämts av med processledare och Samordningsförbundets personal samt rapporterats till styrgruppen för processen. Uppdragsbeskrivningen redovisas i sin helhet bilaga 1.

Processen KompetensValidering

Undertecknad har sett det som nödvändigt att börja med en tillbakablick på den första fasen i de medverkande arbetsmarknadsverksamheternas arbete med att utveckla validering i enlighet med metoden OCN därför att de erfarenheter som gjordes under processen *KompetensValidering* har haft stor betydelse för arbetet under processen *KompetensValidering 2.0*.

Under den första projektfasen så skapades en struktur för att arbeta med programmet ”*Generella kompetenser för arbetslivet*”. Dessutom skapades det så kallade *Basprogrammet* som under den andra fasen har blivit ett viktigt verktyg för att tillgängliggöra grundläggande kunskap om samhälle och arbetsmarknad.

Den slutliga utvärderingen av processen *KompetensValidering* levererades 2022-01-11. Utvärderingsresultaten visade att flera positiva effekter hade uppstått för deltagarna och verksamheterna genom valideringsprocesserna men också att det inför genomförandet av *KompetensValidering 2.0* fanns förhållanden som behövde förändras för att arbetet skulle kunna utföras med högre grad av måluppfyllelse.

De medverkande enheterna upplevde efter den första processfasen att OCN hade tillfört en tydlig struktur för att överföra kunskaper om de basala krav och förväntningar som finns på en arbetsplats. Det OCN-program som hade använts hade fyllt ett tydligt behov i målgruppen. Deltagandet både i kurskoncept och i valideringar hade av såväl personal som deltagare upplevts som meningsfullt. Deltagandet hade haft lärandeeffekter, medfört ökat självförtroende och trygghet för deltagarna samt bidragit till en positivare framtidstro. Verksamheterna upplevde sig ha fått en tydligare struktur i delar av sitt arbete.

Resultaten av processen sammanfattades i den slutliga utvärderingsrapporten på följande sätt:

- 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 *Generella kompetenser för arbetslivet* finns nu tillgängligt för alla arbetsmarknadsenheterna i Skåne Nordost.
- Målet att utveckla en effektiv och dokumenterad process kring validering av *Generella kompetenser för arbetslivet* är endast delvis uppnått.
- Implementering har skett i ett nytt projekt men inte i reguljär verksamhet.

Utvärderaren påpekade att det inför nästa fas i processen var viktigt att fortsätta utveckla dokumentationen kring valideringsprocessen för att kvalitetssäkra valideringsarbetet samt att utbilda hela processorganisationen kring hur man kan arbeta effektivt i ett projekt. Det senare hade redan uppmärksammats av Samordningsförbundet. Att utveckla dokumentationen blev ett av målen i *KompetensValidering 2.0* och processorganisationen utbildades i ett tidigt skede av processen i projektarbete. Hela den slutliga utvärderingsrapporten för processen *KompetensValidering* bifogas som bilaga 2.

Genomförandet av processen Kompetensvalidering 2.0

Processen *KompetensValidering 2.0* har pågått under perioden 2021-09-01 – 2023-08-31 och var en direkt fortsättning på processen *KompetensValidering* genomförd under perioden 2018-09-01 – 2021-08-31.

Parter i ovan processer har varit Osby kommun, Bromölla kommun, Hässleholms kommun, Kristianstads kommun, Östra Göinge kommun och Arbetsförmedlingen. Osby kommun har varit processägare.

KompetensValidering 2.0 övergår nu i *KompetensValidering 3.0* som kommer att pågå under perioden 2023-09-01 – 2027-08-31.

Eftersom processledaren kontinuerligt i rapporter till finansären och processens styrgrupp utförligt har beskrivit den nyligen avslutade processens genomförande så beskrivs den i denna rapport endast övergripande för att skapa förståelse för hur valideringsprocesserna genomförs och i övrigt hänvisas till processledarens rapporter. Undertecknad har i utvärderingsrapporten dels anknutit till hela utvecklingsperioden för valideringsarbetet och dels berört de viktigaste aktiviteterna under genomförandet av *KompetensValidering 2.0*.

I bilaga 3 redovisas kortfattat det utvärderingsmaterial som har inhämtats vid besök och intervjuer med processaktörerna. Bilagan innefattar också kort referat av intervjuer med externa aktörer.

Valideringsområden

Från att i första fasen i huvudsak ha validerat på programmet *Generella kompetenser för arbetslivet* så har processen *KompetensValidering 2.0* inneburit en förskjutning av fokus till validering inom olika yrkesprogram.

Valideringar har genomförts inom följande områden:

- Kompetenser för arbetslivet
- Arbete med barn
- Arbete med äldre
- Introduktion städ
- Arbete inom lager
- Utemiljö bas
- Arbete inom kök och restaurang

Det först nämnda programmet är inte ett strikt yrkesprogram utan ett orienterande och förberedande program med grundkompetenser för arbetslivet. Validering inom OCN-systemets yrkesprogram möjliggör validering inom ett femtontal olika delarbetsområden/moduler i varje program. De flesta som validerats inom den nu avslutade processen har dock endast validerats på enstaka områden/moduler inom de nämnda programmen. Orsakerna till detta beskrivs nedan.

Utöver att validera inom ovanstående områden så har processen haft som mål att *Basprogrammet*, som skapades i processen *KompetensValidering*, skulle användas som ett grundläggande informationsverktyg kring samhälle och arbetsmarknad. Det har genomförts på fyra av fem arbetsmarknadsenheter under den nu avslutade processfasen.

Uppbyggnaden av en fungerande processorganisation och gemensamma arbetsmetoder

Under genomförandet av *KompetensValidering 2.0* har arbete bedrivits för att bygga upp fungerande organisatoriska strukturer och professionella arbetsmetoder för valideringsarbetet i de medverkande kommunerna. Såväl finansiär, styrgrupp, processledning som arbetsgrupp har bidragit till att processen uppnått viktiga resultat och effekter. Den gemensamma organisationen har fungerat väl. Fungerande lokala plattformar har byggts upp i fyra av de fem medverkande verksamheterna.

Två specifika aktiviteter som, utöver processorganisationens kontinuerliga arbete, bidragit till skapandet av en fungerande gemensam valideringsplattform har varit den gemensamma projektutbildning som genomfördes under perioden 2022-01-28 – 2022-04-22 samt det metoddokument, ”*En effektiv, för Skåne nordost kommunerna gemensam, arbetsprocess för validering*” som tidigt under processen utarbetades av processens arbetsgrupp. I projektutbildningen skapades en gemensam genomförande- samt implementeringsplan för processen och det nämnda metoddokumentet har haft mycket stor betydelse för att skapa likvärdiga och fungerande arbetsmetoder i valideringsarbetet.

Inför det arbete som skulle utföras i arbetsgruppen bidrog utvärderaren med tydliggörande tankar kring uppdraget. Dessa tankar och hur arbetsgruppen löste uppdraget med dokumentationen av metoden framgår av bilaga 4. Arbetsgruppen började med att definiera metodens nyckelord; effektiv, gemensam och arbetsprocess. På ett mycket tydligt sätt har arbetsstruktur och arbetsprocessens olika steg beskrivits. Avslutningsvis beskrivs i ett antal punkter förutsättningarna för att uppnå processens kvalitativa och kvantitativa mål. I dessa punkter betonas vikten av att:

- Inleda OCN-valideringen med *Basprogrammet*.
- Vara trogen OCN-metoden.
- Personal som arbetar med OCN ska ha rätt och tillräcklig kompetens.
- Närmaste chef ska vara involverad och styrande.
- Medbedömare har möjlighet att kontinuerligt delta i samsynsmöten.
- OCN-validering är en del av det ordinarie utbudet inom arbetsmarknadsverksamheten.

Varje arbetsmarknadsverksamhet har utifrån ovan nämnt dokument sedan arbetat med att bygga upp fungerande ansvarsfördelning, samverkansrutiner och valideringsmetoder lokalt med stöd från den gemensamma processorganisationen.

Nedan beskrivs hur uppbyggnaden av de lokala plattformarna har genomförts under processens gång.

Uppbyggnaden av de lokala plattformarna

I detta avsnitt beskrivs organisation, bemanning, aktiviteter och arbetsmetoder så som de har utformats lokalt utifrån de överenskomna förutsättningarna.

Organisation

Processen har förutsatts genomföras gemensamt av de deltagande arbetsmarknadsverksamheterna med OCN-metoden som bas. Det har funnits en styrgrupp, en processledare och en arbetsgrupp som hanterat den gemensamma processen. Ledningsfrågor har hanterats i styrgruppen och operativa frågor av processledare och arbetsgrupp. Styrgruppen har bestått av enhetschefer och arbetsgruppen av interna kvalitetssäkrare.

Förutom styrgrupps- och arbetsgruppsmöten har det funnits en målsättning att ha tematräffar för bedömare, vilket dock genomfördes först under processens sista dag.

I arbetsprocessen för att genomföra OCN-arbetet har följande roller med olika ansvarsområden funnits:

- Enhetschef med ansvar för bemanning, samsynsmöten, antal deltagare, upplägg och externa resurser.
- Intern kvalitetssäkrare (IK) med ansvar för uppföljning och granskning av genomförda bedömningar på respektive enhet och medansvariga för upplägg och externa resurser.
- Bedömare med ansvar för att genomföra individuella valideringar och medansvar för upplägg och externa resurser.
- Medbedömare med ansvar för att tillsammans med bedömare göra individuella valideringar.

Varje verksamhet har förutsatts ha gemensamma samsynsmöten, ledda av enhetschefen, för att hålla ihop den lokala processen. I Bromölla har enligt uppgift i intervju inga samsynsmöten ägt rum på grund av tidsbrist. Övriga enheter har genomfört detta vilket också i hög grad har avspeglats i tydliga strategier, rollfördelningar samt deltagande i valideringsarbetet på samtliga nivåer.

Bemanning

En nödvändig del i att tillgodose kvalitetskraven är att samtliga bedömare och IK ska ha genomgått utbildning hos Nordiskt Valideringscentrum och vara godkända för att få göra valideringar. Även medbedömare har i vissa fall gått bedömarutbildning men i regel har

medverkande medbedömare agerat i samverkan med bedömare efter att ha blivit informerade om metoden.

Nya utbildningstillfällen för både bedömare och IK har genomförts under processens gång. Sammanlagt har 61 utbildningsintyg för bedömare (48) och IK (13) utfärdats från den första processens start till idag. 5 personer har intyg som både bedömare och IK. Så det är sammanlagt 56 individer det rör sig om.

32 personer som har utbildats är numera avslutade. Ett par av dessa hade utbildning både till bedömare och IK. 52 procent av de utbildade är således inte längre verksamma i valideringsarbetet inom de berörda arbetsverksamheterna.

9 personer som nu arbetar inom någon av verksamheterna är inte klara med sin bedömarutbildning och 4 personer är inte klara med sin IK utbildning. De senare tillhör också de som inte är klara med sin bedömarutbildning. Det rör sig således sammanlagt om 9 personer som inte är klara med sin utbildning.

Den aktuella bemanningen av bedömare och IK som är certifierade ser ut som följer:

- I Osby finns 2 personer med behörighet att göra bedömningar och 2 personer med behörighet som IK.
- I Bromölla finns 1 person med behörighet att genomföra bedömningar och 1 person med tittbehörighet. Ingen person har behörighet som IK.
- I Kristianstad finns 6 personer med behörighet som bedömare och 1 person med tittbehörighet samt 1 person med behörighet som IK.
- I Hässleholm finns 5 personer med behörighet att genomföra bedömningar och 1 person med behörighet som IK.
- I Östra Göinge finns 6 personer med behörighet att genomföra bedömningar, en med tittbehörighet och 2 personer med behörighet som IK.

Samtliga uppgifter är erhållna från Nordiskt Valideringsforum.

Aktiviteter

Tre av arbetsmarknadsverksamheterna har aktivt använt sig av *Basprogrammet*. Kristianstad har inte haft möjlighet att använda det efter omorganisation av verksamheten och neddragning av personal. I Bromölla har programmet använts i begränsad omfattning på grund av lågt deltagarinflöde.

Inom vilka områden som valideringar har skett skiljer sig åt mellan de samverkande enheterna. Detta beror dels på vilka valideringsplatser som har varit möjliga att använda internt respektive externt.

Osby

Kommunen har lagt ner sin arbetsmarknadsenhet och istället etablerat Kompetensa, en organisation för att kompetensutveckla de arbetssökande. OCN har en viktig roll i den övergripande strategin mot arbete. Alla som ska lotsas ut på arbetsmarknaden ska gå via *Basprogrammet* och vidare till yrkesvalidering under praktik och/eller arbetsmarknadspolitisk anställning.

Yrkesvalideringar har med enstaka undantag genomförts på externa platser inom följande områden:

- Arbete med barn
- Arbete med äldre/Vårdnära service
- Kök
- Städ

En person har validerats internt på programmet *Kompetenser för arbetslivet*.

Bromölla

Arbetsmarknadsverksamheten i Bromölla utgörs till stor del av arbetslag som utför olika arbetsuppgifter för kommunala förvaltningar och för privatpersoner. En stor del av de som arbetar i arbetslagen är anställda med stöd av olika former av subventionerade anställningar. Det begränsade antal valideringar som har genomförts under processen *KompetensValidering 2.0* har skett inom området utemiljö.

Kristianstad

I Kristianstad har samtliga valideringar utom en skett i intern arbetsverksamhet. Den aktuella arbetsverksamheten, Jobb- och Kompetenscenter, har validerat dels inom området kök och dels inom området lager. Verksamheten driver två personalmatsalar samt har förpackningsuppdrag för ett antal privata företag.

Hässleholm

Alla nyinskrivna tar del av *Basprogrammet*.

I Hässleholm har yrkesvalideringar skett både internt och externt enligt följande:

- Valideringar inom programmet *Generella kompetenser* samt inom områdena kök och städ har skett internt.
- Valideringar inom områdena utemiljö, arbete med barn, vårdnära service och kök har skett externt.

Arbetsmarknadsenheten har vissa egna arbetsplatser dels inom kök och dels inom städ. Inom området utemiljö samarbetar man med Tekniska förvaltningen och på övriga valideringsområden med andra kommunala förvaltningar.

Nyligen har samarbete också inletts med det kommunala företaget Hässlehem för validering av gårdsvårdar.

Östra Göinge

Alla nyinskrivna tar del av *Basprogrammet*.

Yrkesvalideringar har skett internt inom området utemiljö och externt inom kök. En person har också validerats på *Generella kompetenser för arbetslivet* inom arbetsmarknadsenheten.

Arbetsmetoderna i valideringsprocessen

Stegen i arbetsprocessen beskriva utförligt i det nämnda metoddokumentet.

Grunden för urvalet av de deltagare som ska göra en yrkesvalidering är enligt intervjuer att personen bedöms kunna klara en validering samt att det är en del av personens handlingsplan. Långtifrån alla deltagare faller inom dessa ramar. Hinder för validering kan exempelvis vara otillräckliga språkkunskaper, att man har pågående insatser av annat slag, att det saknas platser för att utföra valideringen på eller att personen inte kan delta på grund av ohälsa.

Den bedömaren som ska validera informerar om metoden, bedömarens roll samt syftet med valideringen. De följande stegen i arbetsprocessen, som också utförs av bedömaren är:

- Genomgång av modulen.
- Skapa förutsättningar för lärande.
- Skapa förutsättningar för att samla bevis på lärandet.
- Insamling av bevis på lärandet.
- Analys av insamlade bevis på lärande.
- Samlad bedömning.

I ovan steg följs de procedurer och arbetssätt som Nordiskt Valideringsforum föreskriver. Inom de programområden där validering sker finns fastställda kriterier för vad den validerade ska kunna utföra för arbetsmoment och vilken övrig kunskap som ska finnas för att få ett intyg. Varje programområde innefattar ett antal moduler/arbetsområden. Validering kan dessutom ske på olika nivåer.

Insamling av bevis på att kunskapen finns sker utifrån checklistor inom varje modul. Insamlingen av sådana bevis sker genom samtal och genom observation. Bevisen ska kunna dokumenteras skriftligt, med bilder eller på annat lämpligt sätt. Ett vanligt förekommande sätt att samla bevis är

att filma när den validerade gör olika arbetsmoment. Viss dokumentation ska också ske i Nordiskt Valideringsforums databas som underlag för den externa kvalitetssäkringen.

Av intervjuer framgår att insamlingen av bevis sker när bedömare ser att personen behärskar den kunskap som ska valideras. Valideringen föregås av en inlärningsperiod av varierande längd.

Bedömare överlämnar efter ovan aktiviteter bevisinsamlingen och den samlade bedömningen till den person som ansvarar för den interna kvalitetssäkringen (IK). IK granskar materialet och ger återkoppling till bedömare om underlaget är tillfyllest eller behöver kompletteras innan det sedan skickas vidare till Nordiskt Valideringsforum för den externa kvalitetssäkringen (EK).

Först när den externa granskningen har genomförts och godkänts av Nordiskt Valideringsforum skrivs ett kompetensintyg ut på det validerade området.

Resultat och effekter

I detta avsnitt beskrivs resultat och effekter i relation till processens målsättningar.

Av överenskommelsen mellan Samordningsförbundet och de medverkande parterna i processen framgår att målen för processen har varit:

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

Det först nämnda målet har uppnåtts medan det andra inte fullt ut har uppnåtts. Följande kan noteras utifrån den av processledaren redovisade statistiken.

Sammanlagt har 124 intyg utfärdats fördelat på följande områden:

- Kompetenser för arbetslivet, 11 intyg.
- Arbete med barn, 2 intyg.
- Arbete med äldre, 5 intyg.
- Introduktion städ, 5 intyg.
- Arbete inom lager, 25 intyg.
- Utemiljö bas, 36 intyg.
- Arbete inom kök och restaurang, 40 intyg.

Programmet *Generella kompetenser* är inte ett yrkesprogram och därför har egentligen endast 113 intyg utfärdats i yrkesprogram. De som har fått ett intyg (inklusive *Generella kompetenser för arbetslivet*) har utgjorts av 69 kvinnor, 51 män och 4 personer som inte angett kön.

Könsfördelningen i fråga om strikta yrkesprogram är 66 kvinnor och 43 män och 4 som inte angett kön.

Ovanstående innebär en måluppfyllelse på 81 procent räknat på yrkesprogram och 89 procent om man inkluderar programmet *Generella kompetenser*. Det finns dock betydande skillnader mellan de medverkande arbetsmarknadsverksamheterna avseende uppfyllandet av de kvantitativa delmålen för varje enhet. Ingen av verksamheterna har uppnått målet om att resultatet skulle vara könsjämnt. Nedan redovisas resultaten ort för ort inklusive *Generella kompetenser för arbetslivet*.

Osby

I Osby har det utfärdats intyg för 15 individer, inklusive *Generella kompetenser för arbetslivet*.

Målnivån var satt till 20. Det innebär en måluppfyllelse på 75 procent. Kvinnor utgör 79 procent och män 21 procent. Genomsnittligt antal moduler per intyg har varit 3,0, vilket är det högsta medeltalet för alla medverkande verksamheter. En person har validerats på 6 moduler och en annan på 5 moduler.

Bromölla

I Bromölla har det utfärdats intyg för 5 individer. Målnivån var satt till 20. Det innebär en måluppfyllelse på 25 procent. Män utgör 100 procent. Genomsnittligt antal moduler per individ är 1,0.

Kristianstad

I Kristianstad har det utfärdats intyg för 41 individer, inklusive *Generella kompetenser för arbetslivet*. Målnivån var satt till 45. Det innebär en måluppfyllelse på 91 procent. Kvinnor utgör 67 procent och män 33 procent. Genomsnittligt antal moduler per individ är 1,4.

Hässleholm

I Hässleholm har det utfärdats intyg för 37 individer, inklusive *Generella kompetenser för arbetslivet*. Målnivån var satt till 30. Det innebär en måluppfyllelse på 123 procent. Kvinnor utgör 61 procent och män 39 procent. Genomsnittligt antal moduler per individ är 1,8.

Östra Göinge

I Östra Göinge har det utfärdats intyg för 26 individer, inklusive *Generella kompetenser för arbetslivet*. Målnivån var satt till 25. Det innebär en måluppfyllelse på 104 procent. Kvinnor utgör 38 procent och män 62 procent. Genomsnittligt antal moduler per individ är 1,1.

Detaljerad statistik framgår av bilaga 5. Sammanfattningsvis kan konstateras att:

- Två kommuner, Östra Göinge och Hässleholm har överträffat sina respektive delmål när det gäller antal individer medan de andra kommunerna inte har nått sin delmålsättning.
- Ingen kommun har nått målet med ett könsjämnt antal deltagare. I tre kommuner, Osby, Kristianstad och Hässleholm, dominerar kvinnliga deltagare. I två kommuner dominerar män, Bromölla och Östra Göinge.
- Medeltalet för antal validerade moduler varierar mellan 1,0 och 3,0.

Att man inte har nått målet kan ha olika orsaker, vilket berörs i nästa avsnitt.

Utvärderarens analys av processens funktionalitet och utfall

I detta avsnitt analyseras valideringsarbetet inledningsvis övergripande utifrån förutsättningar, genomförande och utfall ort för ort. Därefter sker en specifik analys av de faktorer i valideringsprocessen som har varit tydligt påverkande för funktionalitet och utfall.

Inledning

För att allsidigt kunna beskriva och analysera varför processens funktionalitet och utfall ser ut som den gör så har en rad olika tänkbara påverkansfaktorer involverats i utvärderingsarbetet:

- De medverkande enheternas uppdrag, roll och sätt att arbeta.
- De resurser och verktyg som enheterna förfogar över för att fullgöra sitt grunduppdrag samt för att arbeta specifikt med OCN.
- Den samhälleliga kontext som verksamheterna verkar inom.
- Målgruppens behov av stöd samt OCN's betydelse i detta sammanhang.
- Antal personer som är möjliga att validera under tiden de deltar i enheternas verksamheter.
- Verksamheternas tillgång till valideringsplatser.
- Verksamheternas organisation och intentioner kring OCN-validering.
- Förankringen av OCN på olika nivåer i organisationen.
- Bemanningen av OCN-plattformarna lokalt och de arbetsmetoder som har använts för att göra valideringarna.
- Samverkan internt och externt.

Varje arbetsmarknadsverksamhet verkar inom en social kontext som är ett resultat av aktuella lokala sociala förhållanden och enheternas uppdrag bygger på politiska beslut liksom deras resurstilldelning. Med uppdraget följer också vilka kommuninvånare som verksamheten förväntas ge service. Innehållet i denna service påverkas av gränssnittet mellan olika myndigheters ansvar för kommuninvånarna och hur detta fungerar i praktiken. Även om det påverkar arbetsmarknadsverksamheterna så är det förhållanden som inte direkt kan påverkas på verksamhetsnivå.

De faktorer som den enskilda verksamheten kan påverka är däremot hur man organiserar den egna verksamheten för att lösa enhetens uppdrag, vilka arbetsmetoder som används för att tillgodose de aktuella kommuninvånarnas behov och hur man samverkar internt och externt. Det innebär i relation till de faktorer som nämnts ovan som potentiellt påverkande till en del inte kan påverkas i verksamheten. Uppdraget för verksamheten behöver lösas utifrån vissa givna förutsättningar.

Osby

I Osby är OCN förankrat på verksamhetsnivå i förvaltningen Arbete och Velfärd, som lyder under kommunstyrelsen och ansvarar för vuxenutbildning, arbetsmarknadsverksamhet, kommunalt aktivitetsansvar, flyktingmottagning och socialtjänst.

Verksamheten Kompetensa, som ingår i processen *KompetensValidering 2.0*, är ett verksamhetscenter inom ramen för arbetsmarknadsverksamheten som erbjuder olika förberedande insatser för att få invånare som står utanför arbetsmarknaden till studier eller arbete. Verksamhetens grunduppdrag definieras som att stegförflytta socialtjänstens försörjningsstödstagare närmare arbetsmarknaden.

Verksamheten leds av en enhetschef med ett drygt tiotal anställda medarbetare som arbetar med deltagarna i olika förberedande insatser enskilt och i grupp.

OCN har en viktig roll i den övergripande strategin mot arbete. Alla som ska lotsas ut på arbetsmarknaden ska gå via *Basprogrammet* och vidare till yrkesvalidering under praktik och/eller arbetsmarknadspolitisk anställning.

Verksamheten arbetar med cirka 175 deltagare, i mycket hög utsträckning remitterade av Socialtjänsten, och av dessa har 15 berörts av yrkesvalideringar. Färre deltagare med stöd från Arbetsförmedlingen och nedskärning av medel för arbetsmarknadspolitiska anställningar i kommunen har lett till färre placeringar och därmed färre möjligheter till extern validering. För närvarande pågår två valideringsprocesser.

I ett nytt ESF-projekt arbetar man med att skapa förutsättningar för att bryta ut arbetsuppgifter från undersköterskornas arbetsområde i vården och genom det skapa ett nytt yrke, serviceassistent.

Sammanfattningsvis visar utvärderingen att Osby kommun på ett utmärkt sätt har skött processledningen både övergripande och operativt. Styrkor i OCN-verksamheten lokalt är den långsiktiga ambitionen och att det finns en tydlig strategi för arbetet. Svårigheter har varit omorganisation som fördröjt arbetet, trögheter i att involvera de andra förvaltningarna i arbetet, underbemanning i OCN-arbetet samt målgruppens utsatthet. Detta har bidragit till att målsättningarna i processen *KompetensValidering 2.0* inte har uppnåtts. Som möjligheter framåt ser man arbetet med inkluderande rekrytering samt att kunna etablera fler praktikplatser i de förvaltningar som är aktuella för placeringar av personer som behöver valideras.

Bromölla

I Bromölla finns en arbetsmarknadsenhet som organisatoriskt ligger inom verksamhetsområdet Samhällsutveckling och service. Det finns ingen organisatorisk knytning till socialtjänst och vuxenutbildning.

Syftet med kommunens arbetsmarknadsverksamhet uttrycks vara att erbjuda en meningsfull sysselsättning, arbetsträning eller rehabilitering till personer, som av någon anledning står utanför

den ordinarie arbetsmarknaden. Deltagarna kommer främst från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan eller kommunens verksamhet Stöd och omsorg.

Arbetsmarknadsenheten leds av en enhetschef och utöver det finns 2 arbetsmarknadssekreterare och 5 arbetsledare. Verksamheten består av ett antal arbetsgrupper:

- Trädgårdsteam
- Café
- Bilverksamhet
- Textilverksamhet
- Snickeri
- Fritidsbank
- Städ

Utöver detta finns viss projektverksamhet. Sammanlagt arbetar enheten med ett 90-tal deltagare varav hälften ingår i projekt och den andra halvan i de olika arbetsgrupperna. Ett trettiofemtal arbetande i arbetslagen är anställda i olika typer av arbetsmarknadsanställningar. Genom arbetsgrupperna utförs uppdrag för kommunala verksamheter samt privatpersoner. Projektverksamheten handlar om språkutveckling samt arbetsmarknadsinformation.

Av intervjuer framgår att det saknas en utvecklad valideringsplattform i Bromölla. OCN-valideringar har genomförts i trädgårdsteamet på enstaka modul i programmet *Utemiljö bas*. Inga externa valideringar har genomförts. Av intervjuer framgår också att prioriteringar av uppdragen i arbetslagen uppfattas förhindra validering i enlighet med de uppsatta målen.

Sammanfattningsvis kan konstateras att den medverkande arbetsmarknadsverksamheten i Bromölla, Bryggan, inte har nått upp till de satta delmålen för verksamheten. Det har ett flertal orsaker kopplade såväl till målgrupp som verksamhet. Av redovisning från Nordiskt Valideringsforum framgår att det endast finns enstaka färdigutbildad bedömare och ingen färdigutbildad IK. Av ursprungligen åtta utbildade har sex personer lämnat verksamheten. Verksamhetens bemanning utgörs i huvudsak av arbetsledare. Under 2022 gjordes fem valideringar på enstaka moduler och under 2023 har ingen validering färdigställts.

Av intervjuer har framgått att det saknas ett gemensamt synsätt, tydlig ansvars- och rollfördelning samt metoder för att genomföra valideringar. Förklaringar till situationen uppges vara hög arbetsbelastning och sjukdomar bland personal. Under sommaren 2023 tvingades man också lägga ner sin trädgårdsservice som jämförelsevis är det arbetslag i samtliga deltagande verksamheter där man skulle kunna validera på relativt många moduler i programmet *Utemiljö bas*

Enligt uppgift pågår 11 valideringsprocesser.

Kristianstad

I Kristianstad har enheten Jobb- och Kompetenscenter ingått i processen *KompetensValidering 2.0*. Inledningsvis hette verksamheten Arbetsbasen och det fanns en ytterligare verksamhet i samma lokaler, Förberedande enheten, som även de deltog i valideringsprocessen. Den aktuella enheten ingår i förvaltningen Arbete och Välfärd, med ansvarsområdena barn och ungdom, utbildning och arbete, utredning och vuxenvård.

Enheten Jobb- och Kompetenscenter leds av en enhetschef med ett tiotal medarbetare, i huvudsak arbetsledare. Inom verksamheten finns två arbetsområden, förpackningsverksamhet samt två köksverksamheter. Inflödet till verksamheten styrs av annan enhet inom förvaltningen Arbete och Välfärd. Under inledningen av 2023 minskade inflödet men sedan sommaren har det åter ökat. Under en period var det svårt att fullgöra förpackningsuppdragen i önskad omfattning. Detta påverkade också antalet valideringar. För närvarande har man ett hundratal deltagare.

De målsättningar som satts upp i fråga om antalet valideringar har nära nog uppnåtts men inte fullt ut. Verksamheten har en mycket välfungerande valideringsplattform med ett högt engagemang från chef, IK och bedömare. Eftersom valideringar sker enbart i interna verksamheter och inflödet periodvis har varit lågt så har man fått lägga extra energi på att behålla engagemanget, vilket man har lyckats bra med. Samtidigt har det varit frustrerande för bedömarna att inte kunna göra valideringar i en jämn takt. I intervjuer har de påpekat att det är risk för att tappa kompetensen om man inte kan göra valideringar relativt frekvent. En påverkande faktor har också varit att man haft färre bedömare i förpackningsverksamheten än i köken men att det varit tvärtom när det gäller antalet deltagare. Ytterligare två medarbetare utbildas nu till bedömare. Det kommer att förstärka förpackningsverksamheten samt ge möjlighet till validering inom programmet *Generella kompetenser för arbetslivet* och att använda *Basprogrammet*. För närvarande har man en pågående validering.

Sammanfattningsvis visar utvärderingen att verksamheten i Kristianstad vilar på en stabil plattform för OCN-arbetet avseende planering, ledning och genomförande. Trots svårigheter i form av omorganisation och tidvis lågt inflöde av deltagare har verksamheten fortsatt att fungera bra. Verksamheten har utbildade bedömare med goda erfarenheter av valideringsarbete, man har hittat bra arbetsmetoder, kompetensen utvecklas hela tiden genom att man har dialog kring arbetet på samsynsmöten och den interna samverkan fungerar bra med engagemang från all personal i verksamheten.

Hässleholm

I Hässleholm finns en arbetsmarknadsförvaltning som ansvarar för kommunens arbetsmarknadsverksamhet, ekonomiskt bistånd och vuxenutbildning. Arbetsmarknadsenheten hjälper arbetssökande kommuninvånare att få jobb genom förberedande insatser, coaching och att få prova på yrken. Praktikplatser förmedlas inom kommunen, i föreningar och i företag inom näringslivet. Enheten driver också projekt som syftar till att utveckla nya metoder för att minska arbetslösheten.

Verksamheten har periodvis till stora delar finansierats med projektmedel från Europeiska socialfonden och andra externa finansieringskällor. Personalbemanningen och antalet personer som enheten arbetat med har växlat under de senaste åren beroende på tillgången till projektfinansiering. För närvarande bemannas den medverkande enheten av en enhetschef samt ett knappt tiotal medarbetare. Antalet deltagare är 65.

2023-09-01 påbörjades projektet ”Min väg”. Samtliga deltagare i projektet kommer att remitteras av Individ- och familjeomsorgen, enheten Ekonomiskt bistånd. Inriktningen av projektet ger en bra bild både av behoven i den målgrupp som arbetsmarknadsenheten arbetar med och av de stödinsatser som man kan erbjuda sina klienter. Verksamheten vänder sig till personer som är långtidsarbetslösa och som på grund av ohälsa har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Deltagarna kommer att erbjudas utbildningsinsatser och coaching i enlighet med den så kallade BIP-studiens erfarenheter inom områdena jobbfokus, kompetenshöjande, socialt och hälsorelaterat. Målet är att deltagarna ska göra en stegförflyttning mot utbildning/arbete varvid också försörjningsstödsbehovet minskas.

OCN-metoden är väl förankrad i organisationen och det finns en utvecklad plattform för genomförandet av valideringar. Initialt under den aktuella processfasen fanns problem på grund av underbemanning men nu är behoven av såväl bedömare som IK tillgodosedda. Internt finns möjligheter att validera inom områdena städ och kök. I övrigt har externa förvaltningar använts. Arbetsmarknadsenheten samarbetar dessutom med Hässleholm för att utbilda gårdsvårdare och med Tekniska förvaltningen inom programmet *Utemiljö bas*.

Sammanfattningsvis visar utvärderingen att valideringsarbetet i Hässleholm har uppnått såväl de kvalitativa som kvantitativa delmålen i processen. Anledningarna är en stark tro på metoden, en hög ambitionsnivå, att man nu har utbildad personal och tillgång till platser för validering både internt och externt. Utmaningar har varit att verksamheten till stor del är projektfinansierad samt att målgruppens förutsättningar präglas av långvarig arbetslöshet, språkliga brister, ohälsa och avsaknad av grundutbildning. Det finns ett starkt driv i verksamheten som gör att man för närvarande har nära nog 30-talet pågående valideringsprocesser.

Östra Göinge

Östra Göinge har som Bromölla en organisation med en gemensam förvaltning. I Östra Göinge är denna uppdelad i fyra olika verksamhetsområden. Arbetsmarknadsenheten ingår i verksamhetsområde Arbetsliv och stöd som också innefattar gymnasieskola, vuxenutbildning och sfi samt individ- och familjeomsorg.

Arbetsmarknadsenhetens uppdrag är att minska försörjningsstödet genom att förbereda de som står utanför arbetsmarknaden genom stödinsatser som innebär stegförflyttning mot arbete och/eller utbildning eller att de kan erhålla fortsatt stöd genom Arbetsförmedlingen. Enheten leds av en enhetschef med ett tiotal medarbetare. Verksamheten har ett hundratal inskrivna.

Även arbetsmarknadsenheten i östra Göinge har erhållit stöd från Europeiska socialfonden för att driva ett projekt kallat ”Göingevägen”. Projektet startade 2023-09-01 och ska utveckla såväl

samverkan mellan de i förvaltningen ingående verksamheterna som metodiken i arbetet med målgruppen. Det senare ska ske i enlighet med erfarenheterna från den danska BIP-studien.

I Östra Göinge bedrivs arbetet med validering utifrån arbetsmarknadsenheten där *Basprogrammet* genomförs med alla nyinskrivna, yrkesvalideringar sker internt i enhetens servicegrupp och externa valideringar har genomförts i skolkök.

Utvärderingen indikerar sammanfattningsvis att en styrka i OCN-arbetet i Östra Göinge är att man gemensamt har byggt upp organiseringen av den interna samverkan och genomförandet av valideringarna på ett bra sätt. Det finns en välfungerande valideringsplattform och valideringsarbetet är väl förankrat på alla nivåer i organisationen.

Andra styrkor har varit att det finns ett högt engagemang i OCN-arbetet hos alla med en IK som är kunnig, drivande och har lagt ner mycket arbete på utvecklingen av arbetet både internt och i samverkan med de andra kommunerna och Nordiskt Valideringsforum. Framgångsfaktorerna i arbetet förfaller vara att man har byggt upp en stabil plattform för organisering och genomförande av arbetet, det breda engagemanget och att man har förfogat över lämpliga platser för validering. Det finns svårigheter i relation till målgruppen men dessa ses också som utmaningar och man har hittat möjligheter. För närvarande pågår fyra valideringsprocesser. Framåt efterlyses mer extern marknadsföring utåt för att få ännu fler möjligheter att validera.

De viktigaste påverkansfaktorerna på resultat och effekter

Som framgått av resultatavsnittet har två arbetsmarknadsverksamheter uppnått sina delmål fullt ut, Hässleholm (när man räknar in *Generella kompetenser för arbetslivet*) och Östra Göinge, och en arbetsmarknadsverksamhet, Kristianstad, nästan uppnått sitt delmål. En arbetsmarknadsverksamhet, Osby, är långt från måluppfyllelse och ytterligare en, Bromölla, är mycket långt ifrån måluppfyllelse.

Utvärderingen påvisar fler tydligt utslagsgivande påverkansfaktorer på förmågan att lyckas uppnå de kvantitativa och kvalitativa målen med processen:

- Förändringar i verksamheternas förutsättningar.
- Verksamhetens generella utformning, inriktning och intentioner.
- Enheternas bemanning generellt och specifikt för att genomföra valideringar.
- Tillgång till en fungerande gemensam plattform samt tillika lokala sådana.
- Målgruppens förutsättningar för validering.
- Tillgången till platser för validering.

Som framgått av redovisningen ovan för de lokala verksamheterna så har resultaten påverkats av både krafter som verkat för ett bra resultat och krafter som verkat mot. På fyra av orterna finns idag fungerande och stabila plattformar för valideringsarbetet. Ovan angivna påverkansfaktorer belyses ytterligare nedan.

Förändringar i verksamheternas förutsättningar

De i processen *KompetensValidering 2.0* medverkande kommunerna i Skåne Nordost har utmaningar framförallt i form av relativt hög arbetslöshet, ökande försörjningsstödkostnader, höga ohälsotal, hög andel utlandsfödda bland de arbetslösa och bidragsberoende samt ett betydande antal arbets sökande som saknar gymnasial utbildning. Enligt aktuella rapporter från Arbetsförmedlingen, bl.a. rapporten *Jobbchansen (2022)*, finns fyra riskfaktorer som leder till svag konkurrenskraft på arbetsmarknaden; högst förgymnasial utbildning, född utanför Europa, funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga eller att man är äldre än 55 år. I den regionala utvecklingsstrategin för Skåne konstateras dessutom att den psykiska ohälsan ökar i Skåne.

De medverkande enheternas grunduppdrag är att bistå arbetslösa kommuninvånare i att utveckla sin kompetens så att en stegförflyttning mot arbete och/eller utbildning blir möjlig samt leder till oberoende av försörjningsstöd. Detta grunduppdrag löses på litet olika sätt, vilket beskrivs nedan i analysen.

De förändringar som skett i omvärlden kring arbetsmarknadsenheterna har medfört att de personer som enheterna ska ge stöd befinner sig långt från arbetsmarknaden och många gånger behöver andra insatser innan det är meningsfullt med en valideringsinsats. Grundproblematiken för de aktuella personerna löses inte med OCN men OCN kan vara en brygga till utbildning och/eller arbete när personen i fråga har förutsättningar för detta.

Målgruppen för validering beskrivs i ansökan på följande sätt: *”Målgrupp för projektet är långtidsarbetslösa personer, eller de som riskerar att bli långtidsarbetslösa, i arbetsför ålder (16 – 65 år)...”*. Personen förutsätts vara boende i någon av de medverkande kommunerna, vara aktuell inom kommunens arbetsmarknadsverksamhet samt sakna formell kompetens, ha en på arbetsmarknaden icke gångbar kompetens, och/eller sakna andra på arbetsmarknaden efterfrågade dokument. Vidare sägs i ansökan att *”Vi tänker oss att insatserna framförallt fokuseras på de deltagare inom våra kommunala arbetsmarknadsverksamheter där vi kan bedöma att reguljär utbildning av någon anledning inte är en framkomlig väg, eller där valideringen och ett (första) intyg på att man har en kompetens kan vara det som motiverar att i nästa steg komma vidare mot reguljär utbildning.”*

Cheferna för arbetsverksamheterna uppger i de genomförda slutintervjuerna att enheterna förväntas ge service till många personer och att man har ett kontinuerligt inflöde av deltagare även om det periodvis har varit störningar i inflödet på vissa arbetsmarknadsenheter. Den stora förändringen för verksamheterna mot tidigare år uppges istället vara de förutsättningar som personer som enheterna förväntas ge service till i olika former, har relaterat till hälsa, kompetens och arbete. Av intervjuerna framgår att detta påverkar dels vilka som kan valideras och dels i vilken takt som valideringsarbetet kan ske.

Jämförelsen av verksamheterna på de olika orterna visar att samtliga enheter på något sätt omorganiserats internt under processen och att en omorientering skett mot tätare samarbete med kommunernas socialtjänst och ett mindre omfattande samarbete med Arbetsförmedlingen.

Kommunernas arbetsmarknadsenheter, har genom reformeringen av Arbetsförmedlingen fått förändrade förutsättningar. Arbetsförmedlingens samverkanspart i genomförande av de största arbetsmarknadsprogrammen är numera upphandlade privata aktörer. Dessutom har arbetsmarknadspolitiska förändringar skett i utbudet av insatser. De så kallade extratjänsterna, subventionerade anställningar i kommunerna, har avskaffats.

Genom att Sveriges kommuner under det senast året fått sämre ekonomi har även kommunala resurser till arbetsmarknadsanställningar skurits ner eller uteblivit vilket har påverkat arbetsmarknadsenheternas ekonomi och både bemanning och stödinsatser.

Efterfrågan på arbetskraft har varit hög samtidigt som diskrepansen mellan efterfrågad respektive tillgänglig kompetens har ökat.

Sammantaget har ovanstående inneburit att arbetsmarknadsenheterna i ökande utsträckning har blivit en viktig samverkanspart för de enheter inom kommunerna som handlägger ekonomiskt bistånd. Den målgrupp som arbetsmarknadsenheterna i dagsläget arbetar med är till stor del långtidsarbetslösa med försörjningsstöd. Ofta har dessa varit bidragsberoende under längre perioder, har ohälsoproblematik och/eller är nya på svensk arbetsmarknad. Detta kräver delvis nya resurser och metoder i arbetet.

Verksamheternas utformning och enheternas bemanning generellt och specifikt för att genomföra valideringar

Generellt har arbetsmarknadsverksamheterna förhållandevis låg bemanning och strama budgetar för att utföra sina uppdrag. Under senare delen av 2023 har dock både Samordningsförbundet och Europeiska socialfonden beviljat medel som stärker resurssituationen för flera av verksamheterna.

Målgruppens sammansättning förefaller likartad på samtliga orter och uppdragsformuleringarna är likartade. Det finns dock skillnader mellan verksamheterna vad gäller metoderna att ge stöd till målgruppen. I Bromölla är det uttalat att man försöker få till långa anställningar med arbetsmarknadsmedel i den egna verksamheten. Enheten i Kristianstad har ett begränsat uppdrag där man varken kan påverka inflöde av deltagare eller utflödet. Verksamheten i Osby har kompetensutveckling och rehabilitering som bas för externa placeringar i arbete medan verksamheterna i Östra Göinge och Hässleholm har både kompetensutveckling och interna arbetsplatser.

Medan Bromölla fortfarande har relativt många arbetsmarknadsanställningar så har de andra enheterna ett minskande antal sådana anställningar. Verksamheterna i framförallt Bromölla och Kristianstad har arbetslag som en bas för verksamheten och inga externa valideringar har genomförts. Östra Göinge och Hässleholm har haft en blandning av interna och externa arbetsplatser som bas för valideringarna medan Osby bara har validerat externt.

Redovisningen i rapporten av antalet utbildade bedömare respektive IK visar att 52 procent av de som utbildats inte längre är verksamma i valideringsarbetet på grund av omorganisationer, personalnedskärningar och byte av arbetsgivare. Det har således krävts nya utbildningar kontinuerligt för att hålla bemanningen uppe.

Tidvis har bemanningen varit låg. Speciella förhållanden har rått i Bromölla där det för tillfället endast finns en utbildad bedömare och ingen färdigutbildad IK. Även Osby har en låg bemanning av bedömare. En person har gjort bedömningarna även om verksamhetens två IK-utbildade också har möjlighet att göra sådana. I Kristianstad finns fem aktiva bedömare samt en IK som också har behörighet att göra bedömningar. Bedömarna arbetar dock inom tre olika verksamheter vilket har gjort att förpackningsverksamheten som har fler deltagare har haft färre bedömare än de övriga arbetsplatserna. Både Hässleholm (fyra färdigutbildade bedömare samt en IK som också kan genomföra bedömningar) och Östra Göinge (fyra färdigutbildade bedömare samt två IK som också kan genomföra bedömningar) har god tillgång till kompetens.

Beträffande pågående utbildning till bedömare och IK är situationen som följer:

- I Osby utbildas ytterligare en bedömare.
- I Hässleholm utbildas ytterligare fem bedömare och två IK.
- I Bromölla utbildas ytterligare tre bedömare och två IK.

Av ovanstående framgår att brist på tillgänglig kompetens har påverkat arbetet framförallt i Bromölla och Osby.

Tillgång till en fungerande gemensam plattform och tillika lokala sådana

Samtliga intervjuade uppger att de anser att den gemensamma samverkan i styrgrupp och arbetsgrupp har varit en styrka och att en framgångsfaktor har varit en engagerad och stöttande processledare. Erfarenhetsutbytet mellan kommunerna betonas också som en positiv påverkansfaktor.

De lokala verksamheterna har från tid till annan haft svårigheter. I dagsläget förefaller fyra av fem enheter ha en fungerande arbetsplattform. Bromölla har under hela processen haft problem med bemanning av organisationen samt att hitta fungerande arbetsformer. Verksamheten validerar endast inom programmet *Utemiljö bas*. I de andra verksamheterna har det under perioder varit problem med bemanning av organisationen. Osby och Hässleholm kom på grund av detta igång sent under processen med valideringar och Kristianstad hade under en period lågt inflöde av deltagare som påverkade verksamheten.

De medverkande enheterna har etablerat lokala plattformar för att arbeta med verktyget OCN på ett strukturerat och kunnigt sätt. Själva och tillsammans har enheterna skaffat sig kunskaper och erfarenheter som har skapat gynnsamma förutsättningar i fas 3 av utvecklingsprocessen kring kompetensvalidering. Utvärderingen indikerar värdefulla kvalitativa effekter samtidigt som de

relativt låga kvantitativa målsättningarna endast har uppnåtts på två av fem enheter. Som framgått i rapporten finns flera orsaker till att resultaten ser ut som de gör.

En tänkbar förklaring med tanke på ovan beskrivna förhållanden är att det antal valideringar som har genomförts motsvarar behoven av valideringar i målgruppen på de fyra orter där valideringsverksamhetens organisation och bemanning har fungerat tillfredsställande. I Bromölla har det inte under någon del av perioden funnits en fungerande plattform för valideringsarbetet och där skulle man kunna tänka sig att det skulle ha kunnat genomföras fler valideringar. Många av de som arbetar med uppgifter kring utemiljö i verksamheten har varit aktuella under långa perioder och torde ha haft förutsättningar för att bli validerade. Intervjuad enhetschef menar att ytterligare 12 valideringar skulle kunna göras inom kort.

Utvärderingen visar att följande faktorer är gemensamma för de arbetsmarknadsverksamheter som har fungerande valideringsplattformar:

- Närvarande chef som säkrar resurser, ansvarsfördelning och arbetsmetoder samt följer upp kontinuerligt genom deltagande i samsynsmöten.
- Drivande och kunniga IK som stöttar bedömarna i valideringsprocessen och håller uppe engagemanget.
- Engagerade bedömare med erfarenhet av ett antal valideringar som är bra på att möta deltagare med olika förutsättningar.
- Fungerande samarbete mellan bedömare och medbedömare i de fall detta är aktuellt.

Utvärderingen visar att såväl en fungerande gemensam plattform som fungerande lokala plattformar är nödvändiga för fortsatt framgång i valideringsarbetet.

Målgruppens förutsättningar för validering

Sammantaget framgår av utvärderingen att en betydande påverkansfaktor på resultatet både i fråga om antal genomförda valideringar samt antalet validerade moduler per deltagare beror på faktorer knutna till individens förutsättningar för validering. Det förefaller helt enkelt under perioden inte ha funnits tillräcklig tillgång på personer som varit möjliga att validera och där validering har varit den rätta insatsen i personens utvecklingsprocess för tillfället.

Olika svårigheter har framkommit i utvärderingen. Om personen inte mår bra, har en ordnad social situation och förmåga till lärande så kan denne varken utbilda sig eller arbeta. Det framgår tydligt av genomförda intervjuer. Däremot är det bra att använda *Basprogrammet* och OCN-programmet *Generella kompetenser för arbetslivet* så snart som möjligt. När yrkesvalidering inleds så är det en stor fördel om valideringar kan ske åtminstone motsvarande den angivna ”vikarienivån”.

Även om OCN bygger på validering av kunskaper som individen har förvärvat på informell/icke formell väg, så kan det vara så att erfarenhet av arbetslivet helt eller delvis saknas och då behöver ett lärande genom till exempel en praktikplats internt eller externt föregå en validering.

Bristande språkfärdigheter gör att detta arbete kan ta längre tid. Takten påverkas även av personens utbildningsnivå och bildningsmässiga referensramar. Det finns en ambivalent inställning till språkliga brister bland de intervjuade. Å ena sidan säger de intervjuade sig kunna validera även språksvaga utifrån anpassningar i arbetssättet. Å andra sidan framför man ofta språkbristerna som en stor utmaning.

Hälsoproblematik som innebär frekvent frånvaro försvårar genomförandet av valideringar då det inte blir tillräcklig kontinuitet i arbetet. Av intervjuer framgår också att uppdraget kring den enskilde individen plötsligt kan ändras genom den remitterande handläggaren eller individen själv och att perioden för validering då kan bli för kort.

Av de andra projekt, finansierade av Samordningsförbundet Skåne Nordost samt Europeiska socialfonden, som nyligen startats upp framgår också en medvetenhet hos arbetsmarknadsverksamheterna om vikten av att utveckla de förberedande insatserna men också att yrkesvalideringar inom OCN kan ha en betydelsefull roll när individen har rätt förutsättningar för att genomföra sådana.

Detta faktum bör påverka dimensioneringen i framtiden. De uppsatta målen för den kommande fyraårsperioden förefaller med rådande förhållanden vara för optimistiska.

Tillgången till platser för validering

För att kunna genomföra valideringar inom de områden som planerats så behövs förutom personer som är redo för validering också lämpliga platser där validering kan ske. Som beskrivits ovan finns i viss utsträckning interna arbetslag där validering kan ske. Validering kan också ske externt på en praktikplats eller i samband med en arbetsmarknadsanställning, antingen i den kommunala organisationen eller i ett privat företag. Möjligheterna för sådana placeringar har minskat under det senaste året, dels på grund av förändringar i arbetsmarknadspolitiken och dels på grund av budgetneddragningar i kommunerna.

Arbetsförmedlingens representant i processens styrgrupp menar i intervju att arbetsmarknadsverksamheterna inte i tillräcklig omfattning har medverkat till praktikplaceringar som skulle kunna utgöra plattform för validering

De interna verksamheterna på arbetsmarknadsenheterna innefattar begränsade möjligheter till valideringar. På alla enheter har det varit möjligt att validera på *Generella kompetenser för arbetslivet*. Det har skett i enstaka fall på tre enheter och i åtta fall på en enhet. Yrkesvalideringar internt på arbetsmarknadsenheterna har genomförts på tre enheter. Två av dessa enheter har inte gjort några valideringar externt.

Tre enheter har genomfört externa valideringar i olika kommunala verksamheter; måltidsverksamhet, barnomsorg, vård och städ. Möjligheterna till externa valideringar har minskat under 2023 till följd av förändringar i den statliga arbetsmarknadspolitiken och neddragning av ekonomiska resurser för arbetsmarknadsenheterna. Validering kan dock ske även genom kommunalt anordnade praktikplaceringar.

Program för yrkesvalideringar har valts dels utifrån de arbetsverksamheter som vissa av arbetsmarknadsverksamheterna bedriver och dels utifrån antaganden om vissa kommunala verksamheters behov av arbetskraft. Inom dessa områden har måltidsverksamhet, barnomsorg och vårdverksamhet krav på viss formell utbildningsnivå för att komma i fråga för stadigvarande arbete. Placeringar och validering inom de nämnda områdena har dock i vissa fall lett till vikariat och/eller att utbildning påbörjats för att uppnå de formella kraven. I Osby finns ambitionen att i framtiden kunna bryta ut vissa arbetsuppgifter från till exempel undersköterskornas roll till serviceassistenttjänster.

Vare sig validering sker internt eller externt är det rimligt att tänka sig att valideringen kan följts antingen av utbildning eller arbete. Så har inte varit fallet under den innevarande processfasen. Detta behöver förändras under nästa fas. Möjliga vägar för detta berörs i det avslutande avsnittet av rapporten.

För att göra en extern validering behöver arbetsmarknadsenheten också knyta till sig medbedömare i den verksamhet där praktikanten är placerad. Detta förutsätter förankring och information på både chefsnivå och medarbetarnivå. Ibland har detta fungerat utan problem och ibland har det varit svårt att få till samverkan.

Utvärderingen visar att om verksamheterna framåt ska kunna ha tillgång till tillräckligt många bra valideringsplatser kommer det att krävas mer arbetsinsatser för att förankra OCN bland möjliga kommunala och privata samverkanspartners.

Validering har i de flesta fall skett i begränsad omfattning. Det vanligaste är att en person har validerats på en eller ett par moduler i program som i sin helhet omfattar 10-20 moduler. Orsakerna till detta torde vara dels att de interna verksamheterna endast ger möjlighet att validera på ett fåtal moduler samt att man har saknat tillgång till externa plattformar för validering. I vissa fall har det också berott på längden på den tidsperiod som en person har haft en arbetsmarknadspolitisk anställning.

Osby är ett undantag då man har ett genomsnitt på tre valideringar per validerad person. Anledningen till att Osby har lyckats med detta är att man delvis har riktat in sig på att nå vad man har kallat ”vikarienivå”. Denna nivå har uppnåtts av en person inom barnomsorg, en inom städverksamhet och av fyra personer inom måltidsverksamhet.

Intyg som omfattar enstaka moduler har ofta ett stort värde för individen men torde ha ett begränsat värde på en arbetsmarknad där kraven på kompetens blir allt högre och där andelen jobb tillfällen utan krav på formell utbildning utgör en liten andel av de lediga jobben. Ju fler moduler i ett program som en person klarar borde dock öka möjligheterna till övergång i extern utbildning och/eller till arbetsmarknadsinträde. Det finns uppgifter i genomförda intervjuer som pekar på att 4 - 5 moduler kan vara tillräckligt för att få ett vikariat inom kommunen.

Inför fas 3 behövs därför en strategisk utvecklingsplan för området i fråga avseende hela Skåne Nordost.

Reflektioner och råd inför nästa fas

Den tredje fasen i utvecklingen av valideringsarbetet har redan påbörjats. Målsättningarna för *KompetensValidering 3.0* är att:

- De som deltar ska ta steg mot att bli efterfrågade på arbetsmarknaden eller fortsätta sin kompetensutveckling med reguljära studier.
- 425 individer ska delta i processen och ta minst ett steg mot arbetsmarknaden genom att erhålla ett kompetensintyg på en modul.
- Av dessa 425 personer ska minst 76 personer nå steg 2, vilket innebär validering på ett flertal moduler inom ett yrkesprogram motsvarande kompetens för att kunna få ett vikariat.
- Deltagare kommer ut på arbetsmarknaden vilket ger effekter på bidragsberoende, ohälsa och social problematik.

Utveckla det som inte har fungerat, ta med er det som har fungerat och hitta nya vägar till utveckling av valideringsarbetet

Genom processen *KompetensValidering 2.0* har de medverkande verksamheterna skaffat sig värdefull erfarenhet inför nästa fas i valideringsarbetet. Det finns en stark tilltro till OCN-metoden och en stabil gemensam organisations- och metodikplattform för fortsatt validering har byggts upp. Som framgått har det funnits både svårigheter och möjligheter i processen och utfallet har inte helt och hållet blivit det eftersträfvade. Lokalt ser resultaten olika ut, vilket har redovisats och analyserats i rapporten, samtidigt har utvärderingen tydliggjort framgångsfaktorerna i valideringsarbetet. Utvärderaren förutsätter att respektive verksamhet förändrar det som inte har fungerat, bygger vidare på det som har fungerat och hittar nya vägar att utveckla sitt arbete. Om processens lärdomar förs vidare till nästa fas så finns goda möjligheter för verksamheterna att ta ytterligare steg i utvecklingen av OCN-validering som ett viktigt verktyg i arbetet.

OCN är ett verktyg bland andra för att stödja målgruppen

Utvärderingen visar att målgruppens förutsättningar medför att det kan behövas mer omfattande förberedande insatser innan det blir aktuellt med en yrkesvalidering. Flera av de medverkande enheterna har aviserat att de kommer att arbeta mer med samtidiga aktiviteter med fokus på jobbsökande, kompetensutveckling, hälsa och sociala insatser samt att detta kommer att ske i samverkan med andra lokala verksamheter.

Arbetsmarknadsverksamheterna har också på senare tid tillförts resurser både genom Samordningsförbundet Skåne Nordost och genom Europeiska socialfonden som gynnar dessa ambitioner. Genom Samordningsförbundets stöd i en tredje fas av valideringsarbetet har den

framtagna plattformen säkrats för ytterligare fyra år. Detta ger möjlighet att ytterligare stärka valideringsarbetet och att utveckla samverkan med externa aktörer.

Flera andra intressanta utvecklingsinsatser är under utveckling i kommunerna med hjälp av ovan nämnda resurser:

- Gemensam kraft som finansieras av Samordningsförbundet Skåne Nordost tillför resurser för att bryta passivitet för individer utan aktivitet samt för att utveckla metoder för mätning av stegförflyttning. Förutom kommunerna medverkar Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.
- Samverkan SKNO som finansieras av Samordningsförbundet Skåne Nordost tillför resurser till att inrätta tjänster som samverkanskoordinatorer för att stärka samverkan kring individen. Förutom kommunerna medverkar Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Region Skåne.
- Göingevägen 2026 som finansieras av Europeiska socialfonden ger arbetsmarknadsenheten i Östra Göinge möjlighet att i samverkan med Socialtjänsten med flera verksamheter utveckla individarbetet med stöd av erfarenheterna från den danska BIP-studien.
- Min väg som finansieras av Europeiska socialfonden ger även arbetsmarknadsenheten i Hässleholm möjlighet att utveckla det förberedande individarbetet med stöd av både egna erfarenheter och erfarenheterna från BIP-studien.
- Kompetens i Osby har också fått finansiering från Europeiska socialfonden för att driva ett liknande projekt som ovanstående,
- Osby kommun har dessutom erhållit finansiering till projektet Inkluderande kompetensförsörjning som ska utveckla nya rekryteringsmetoder som bland annat förväntas generera utbrytning av arbetsuppgifter inom vården för inrättande av servicetjänster.

Metoderna i ovan projekt tillsammans med OCN-metoden skulle kunna medverka till att arbetsmarknadsenheternas målgrupp i högre utsträckning än tidigare ska kunna göra stegförflyttningar mot utbildning och/eller arbete.

Vilken volym av valideringar är rimlig som målsättning?

I de två föregående faserna har en övervärdering skett av antalet personer som förväntats genomföra en valideringsprocess. Sett utifrån resultaten i *KompetensValidering 2.0* har knappt 60 yrkesvalideringar per år genomförts och inom de fyra enheter som har byggt upp fungerande valideringsplattformar indikerar utvärderingen att de som har varit redo för validering har kunnat valideras. I Bromölla säger ansvarig för verksamheten att ytterligare 12 personer skulle kunna ha validerats.

Planeringen för den kommande fyraårsperioden är cirka 105 valideringar per år. Detta torde vara svårt att uppnå då den målgrupp man kan förväntas arbeta med troligen behöver mer förberedande insatser före en validering.

Vad krävs för att nå målet antal valideringar motsvarande vikarienivå?

I nästa fas är också tanken att höja ambitionsnivån. Sammanlagt 76 personer ska valideras på vikarienivå. I den nu genomförda fasen har en handfull personer uppnått denna nivå. För att målsättningen ska kunna uppnås så behövs ett betydande antal externa placeringar med en varaktighet som möjliggör detta. De interna verksamheterna ger med enstaka undantag inte möjlighet till validering på mer än ett par moduler.

Utvärderingen visar att det är mycket otydligt om de kompetensintyg som har utfärdats har medfört någon nytta i arbetssökandet. Detta beror på att inget strukturerat uppföljningsarbete av detta genomförs i verksamheterna. Det har framkommit olika synpunkter i genomförda intervjuer. En ståndpunkt har varit att arbetsgivare egentligen bara vill veta om en person känner till hur en arbetsplats fungerar samt vilka rättigheter och skyldigheter man har som arbetstagare. En annan ståndpunkt är att arbetsgivare vill ha personer som kan gå in och göra sitt jobb direkt och därför behöver de vara utbildade på de områden där arbetsuppgifter ska utföras när de börjar. Som undertecknad ser det kan den första ståndpunkten vara giltig i jobb där det inte krävs någon formell kompetens men utbudet av sådana jobb har blivit lägre med tiden. Den andra ståndpunkten torde vara giltig i jobb som kräver en viss utbildning för att kunna genomföras.

Flera kommuner validerar inom kommunala verksamheter där det finns formella krav på utbildning. I vissa fall har detta lett till vikariat och i några fall till att personen har påbörjat utbildning för att nå upp till de formella kraven. I de flesta fallen har dock validering skett på enstaka moduler som inte gett resultat. Undertecknad menar att det behövs en diskussion kring vilka yrkesprogram som är vettiga att validera inom. I de fall där verksamheterna utgår från egna arbetslag så förefaller det nödvändigt att skaffa externa samverkanspartner som kan ta vid där inte arbetsmarknadsverksamheten kan validera på fler moduler.

Överhuvudtaget så behöver de aktuella verksamheterna söka fler externa samverkanspartners.

Utvecklingsmöjligheter

En möjlighet är att framgångar nås i arbetet med att bryta ut arbetsuppgifter av servicekaraktär som inte kräver formell utbildning från vissa yrkesområden. Sådana utvecklingsarbeten pågår runt om i Sverige och Osby kommun har påbörjat ett projekt med den inriktningen.

En annan möjlighet är att samarbeta med de kommunala företagen i kommunerna. Runt om i Sverige finns många goda exempel på samarbete mellan arbetsmarknadsenheter och kommunala företag i detta avseende. Hässleholms kommun har påbörjat ett sådant samarbete med Hässleholm kring validering av gårdsvårdar. Det skulle vara intressant om fler kommuner initierade kontakter med de kommunala företagen.

I detta sammanhang kan också noteras att Sobona, som är en intresseorganisation för de kommunägda företagen, är en nära samverkanspartner till Nordiskt Valideringsforum och har gjort

många insatser på valideringsområdet. Intervjuad kontaktperson hos Nordiskt Valideringsforum uppger också att de i samarbete med Sobona har utvecklat 34 olika branschprogram som enskilda kommunala företag också kan använda.

Ytterligare möjligheter är att arbetsmarknadsenheternas valideringsverksamhet utgör en brygga till arbetsmarknadsutbildningar. Nordiskt Valideringsforum uppger att det pågår flera initiativ kring detta runtom i Sverige och att fler kommer att realiseras i framtiden. Badbranschen har behov av att rekrytera och ser gärna att arbetsmarknadsenheter validerar på *Generella kompetenser för arbetslivet* och att deras verksamheter sedan kan ta över för att utbilda till exempel badhuspersonal på sina egna arbetsplatser. Verksamheten i Kristianstad har fått en förfrågan om samarbete från det lokala badhuset. Förutsättningarna för samarbete utreds för närvarande. En möjlig samverkanspart som Nordiskt Valideringsforum också nämner är Svensk Trädgårdsnäring.

Helsingborg
2023-10-02

Bo Eriksson
ELMIS AB