



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden



2012-10-18

Guldkorn i Blekinge  
- resultatanalys av ESF-projekten i Blekingenätverket hösten 2012

Åsa Bengtsson och Mats Holmquist  
SPeL

## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b>	Sid 3
<b>2</b>	<b>Bakgrund till projekten</b>	Sid 3
	2.1 Koppling till regionala planer	Sid 4
<b>3</b>	<b>Projektens nytänkande och innovativa idéer</b>	Sid 5
<b>4</b>	<b>Resultat</b>	Sid 7
	4.1 Positiva resultat	Sid 7
	4.2 Misslyckanden eller mindre positiva resultat	Sid 8
	4.3 Lärdomar	Sid 8
<b>5</b>	<b>Spridning och ansvar</b>	Sid 10
<b>6</b>	<b>Vilka strukturella förändringar talar projektens resultat för?</b>	Sid 11
<b>7</b>	<b>Vad vill man förmedla till beslutsfattare?</b>	Sid 12
	7.1 Hållbara effekter	Sid 13
<b>8</b>	<b>Sammanfattning av gemensamma resultat med påverkanspotential</b>	Sid 14
	8.1 Utvecklad metodik för utbildningsinsatser	Sid 14
	8.2 Utvecklade pedagogiska metoder	Sid 15
	8.3 Kompetensmäklare/-center	Sid 15
	8.4 Samverkan genom nätverk	Sid 16
	8.5 Lokal samordning och genomförande av kompetensutveckling	Sid 16
	8.6 Sociala arbetsintegrerade företag	Sid 17
	8.7 Regelförändringar	Sid 17
<b>9</b>	<b>Uppföljning</b>	Sid 18
	 Bilaga 1 – Intervjuguide	 Sid 19
	Bilaga 2 – Projekt i Blekingenätverket och intervjupersoner	Sid 20

# Guldkorn i Blekinge

## - resultatanalys av ESF-projekten i Blekingenätverket

### 1. Inledning

Många ESF-projekt ger intressanta resultat och lärdomar men få leder till förändringar och effekter i organisationer och strukturer. I Blekinge har ett antal projekt gått tillsammans i ett nätverk för att lära av varandra och stärka sin strategiska påverkan. En svårighet har då varit att formulera VAD man kan påverka andra med, vilka guldkorn som projekten har levererat. För att vaska fram dessa har SPeL genomfört en resultatanalys vilken presenteras i denna rapport. Syftet med rapporten är att stödja fortsatta regionala lärprocesser för påverkan och utveckling av Blekinge.

Analysen baseras på intervjuer med projektägarna, projektledarna och några utvärderare i nätverkets tio projekt (se bilagor). Intervjuerna har genomförts av Åsa Bengtsson vid Högskolan i Halmstad som även gjort en första analysmanställning i kap 2-7. Denna har sedan varit underlag för workshop där Lisbeth Alhorn från Svenska ESF-Rådet i Sydsverige tillsammans med Kicki Stridh, Gerry Andersson, Mats Holmquist och Åsa Bengtsson från SPeL, gjorde en andra analys som redovisas i kap 8 tillsammans med Åsas intervjusammanfattningar.

### 2. Bakgrund till projekten

Grundläggande orsak till behovet av projekt återfinns i både problem och i ett utvecklingsbehov inom arbetslivet. Stora grupper står inför en avgångspension både inom kommun och privat sektor. Utvecklingen kräver mer kunskapsintensivt samhälle och det behövs nytänkande i Blekinge.

Ett problem är människor som inte kommer in på arbetsmarknaden. Blekingen har ett stort antal människor som är eller har varit långtidssjukskrivna och nu har blivit/kommer att bli utförsäkrade från Försäkringskassan och inskrivna på Arbetsförmedlingen. Denna grupp arbetssökande är en helt ny grupp individer som har helt andra behov än friska arbetslösa. De har hamnat i ett ständigt utanförskap och kan inte komma in på arbetsmarknaden på samma villkor som andra.

En annan grupp som står utanför arbetsmarknaden är ungdomar (16-24 år) med kognitiva svårigheter och funktionsnedsättning som aldrig haft ett arbete. Det saknas långsiktig och långvarig kognitionsanpassad rehabilitering med praktik och arbetsträning för denna grupp med kognitiva funktionshinder. Det finns ingen plats på arbetsmarknaden för de här ungdomarna, men däremot har de ett stort behov av att få ett arbete som fungerar för dem. Det är ett problem att arbetsmarknaden inte har insett att det finns en outnyttjad resurs i dessa ungdomar.

Inom den kommunala verksamheten finns det ett stort behov av kompetensutveckling och utbildning både när det gäller chefer och övriga anställda. Inom för- och grundskola saknar pedagoger den kunskap och utbildning inom teknik och naturkunskap som de nya styrdokumentet kräver. Inom vård- och omsorgssektorn finns det ett behov av kompetensutveckling men det svårt att genomföra eftersom det inte går att stänga avdelningar och skicka hela arbetslaget på utbildning. I ett projekt har man utbildat personliga assistenter då vårdtagaren har valt att ha en assistent som inte har undersköterskeutbildning.

Småföretagen inom näringslivet har svårt att klar kompetensutvecklingen eftersom det är kostsamt och tidskrävande. Kompetensutbildningen prioriteras inte av småföretagen på landsbygden, och inte speciellt inte inom de gröna näringarna, trots att det finns ett starkt utvecklingsbehov. De har varken ansetts som eller betraktat sig själva som de företagare de verkligen är. De har sällan eller aldrig någon kontakt eller relation med Arbetsförmedling och Försäkringskassa och får således inte förfrågningar om rehabiliterings- och praktikplatser eller arbetsträning. Det saknas samverkan med olika nämnda myndigheter. Problemet med att inte uppfattas som eller uppfatta sig själva som företag, och därmed arbetsgivare, gäller också de ideella idrottsföreningarna, som vanligen har enstaka anställda. Inom den ideella sektorn saknas allt för ofta arbetsplan och arbetsbeskrivning för den anställda.

Vi kan konstatera att insatser i projekt som initieras av

- att det inte finns någon utarbetad plan för den nya grupp av tidigare sjukskrivna människor när de ska in på arbetsmarknaden eller
- att det finns brister i hur myndigheter löser problemet med att hjälpa ungdomar med kognitiva svårigheter eller funktionsnedsättning att komma in på arbetsmarknaden.

kan betraktas som lösningar eller modeller för att lösa specifika arbetsmarknadsproblem.

Projekten har utarbetat modeller som kan ses som ett slags politiska innovationer för att lösa de här problemen.

En slutsats som kan dras här är att projekten pekar på att det finns tydliga brister i kompetensutveckling och arbetsplatsrelaterad fortbildning i Blekinge och att det därmed finns ett behov av en ny tjänst eller instans för att samordna kompetensutbildning.

### ***2.1 Koppling till regionala planer***

På frågan om projektets koppling till regionala planer pekar resultatet på att det saknas en direkt koppling till regionala planer i bemärkelsen att projekten utgått från regionala dokument. Däremot finns det en generell uppfattning att projekten har utgått från regionala behov och att man arbetar för en regional utveckling och tillväxt.

Projekt som är kopplade till landstingen eller ägs av landstingen så framkommer divergerande uppgifter om huruvida det finns någon koppling eller ej. Projektledaren i Klara livet, som ägs av Blekinge kompetenscenter (huvudman: landstinget) menar att det finns en koppling genom Samordningsförbundet som är med finansiär. Samordningsförbundets roll och funktion framkommer för övrigt inte alls i intervjun. Representanten för projektägaren påpekar att hälsa och vård inte är regionens uppdrag utan landstingets och projektet utgår från landstingets och länets hälsofrämjande uppdrag. Det finns enligt projektägaren därför inte någon regional koppling.

I de fall då kommunen är projektägare är det tydligt att man har utgått från behoven inom den kommunala arbetsplatsen. Projekt som inriktar sig mot skolans pedagoger har utgått från Skolverkets styrdokument och således inte från regionala planer, men det finns trots det en regional koppling på grund av det växande behovet av tekniker inom utbildningsområdet både inom grundskolan och på högskolenivå. Tillväxt inom utbildningen är kopplat till regionen.

Projektledaren Navigatorporten, som inriktar sig på ungdomsarbetslösheten, framhåller att det inte har funnits några kopplingar till regionala planer, när ungdomar som står utanför arbetsmarknaden får hjälp att komma in i arbetslivet påverkas den regionala tillväxten och att projektet har fått Region Blekinge att lyfta frågan om de här ungdomarnas möjlighet till arbete. Projektägarens representant menar dock att eftersom det berör

arbetsmarknadssituationen berörs tilläggsmålen i de regionala planerna. Samordningsförbundet har vart inblandade och informerat om vad som är relevant att arbeta med, men mer information om Samordningsförbundet ges inte i intervjun.

När projektägaren återfinns inom näringslivet har man inte utgått från regionala styrdokument eller planer, men eftersom det handlar om tillväxt inom regionen finns det en självklar koppling. Projekten visar att det är strategiskt viktigt att stödja småföretag på landsbygden och här är det inte bara en fråga om att projektdeltagarna ska bilda sig en uppfattning vad som händer på det regionala planet, det är lika viktigt att Regionen intresserar sig för småföretagens kompetensutveckling eftersom småföretagen påverkar regionens tillväxt. Entreprenörskap och tillväxt ligger inom regionens intresseområde.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att det finns en medvetenhet kompetensutvecklingens betydelse för regionens tillväxt både inom den privata och inom den offentliga sektorn. Kontakterna med Region Blekinge är dålig eller obefintlig, men däremot uppfattas projekten som viktiga för regionens tillväxt och utveckling. Katarina Johansson, processledare för kompetensförsörjning på Region Blekinge har besökt projektledarna för att bilda sig en uppfattning om de kan knytas till regionens kompetensplattform. Hon menar att det finns en vilja att samverka men att det är svårt att hitta en bra form.

### **3. Projektens nytänkande och innovativa idéer.**

På frågan om vad som är nytt och innovativt med projektet är samverkan ett genomgående svar hos flera av projekten. Samverkan mellan kommunerna har varit ett ekonomiskt och framgångsrikt sätt att möta kompetensutvecklingsbehovet. Framförallt har det varit viktigt att ha en fungerande samverkan för att få till utbildning på lokalnivå. Det geografiska avståndet till storstäderna är en kostnad som hindrar småföretagare och kommunerna att kompetensutveckla personalen. Samverkan mellan olika myndigheter som LRF, Arbetsförmedling, Försäkringskassan CSN, Handikappomsorgen, Individ- och familjeomsorg, landsting och kommun är och har varit ett stort problem som gör det svårt att hjälpa de individer som inte själva klarar att upprätthålla alla dessa olika kontakter.

Det projekt som har skapat ett system av coacher som en medlande kontaktperson mellan den enskilde deltagaren och alla myndigheter som deltagaren måste ha kontakt med för att komma in på arbetsmarknaden, visar tydligt på ett behov av denna typ av hjälp och på behovet av denna form av coach som en yrkeskategori. Projektet visar att det saknas modeller och åtgärder som fungerar för specifika målgrupper med särskilda behov eller med kognitiva funktionshinder, och att det saknas åtgärder som tar ett helhetsgrepp och stöttar individen i ett längre perspektiv. Projektägaren till Klara livet påpekar att:

*”Vi har byggt upp metoder som tar vara på individens styrka och kraft. Vi har utvecklat manualer för själva utbildningarna så att det ska passa den här målgruppen.”*

Ett positivt inslag har varit att involvera brukaren i utformningen av utbildningen och att se till att det finns ledare från brukargruppen eftersom de har expertkunskande och erfarenhet vilket är förtroendegivande och lärorikt för ändamålet. Ett annat inslag i rehabiliteringen har varit att involvera folkhögskolor i utbildningar och detta har visats sig vara givande.

Projekten visar att också att småföretagare och de gröna näringarna är en outnyttjad resurs när det gäller rehabilitering, praktikplatser och arbetsträning. Erfarenheten av projektet som arbetar med ungdomar framhåller också vikten av att inte ge ungdomar praktikplatser eftersom det inte motiverar dem att sköta ett arbete om de inte får en lön och arbete i den rätta bemärkelsen. Därför är det viktigt att skapa socialt arbetsintegrerande företag som kan ta ge plats till dessa ungdomar. Det finns ett stort behov att bilda fler arbetsintegrerande företag och att sprida information om hur dessa fungera. Här kan vi konstatera att projektets resultat hittills pekar i en intressant riktning, med tanke på att regeringen i dagsläget satsar på just praktikplatser. Det finns således anledning att fundera på hur det här projektresultatet ska spridas uppåt och presenteras för beslutsfattare på både lokal- och riksnivå.

I de projekt som leds av kommuner har projekten genererat ett nytänkande kring vilka kompetensutbildningar personalen efterfrågar, samt betydelsen av att tillvarata den befintliga kompetensen hos de anställda.

Kompetensutveckling i samverkan mellan kommuner och näringslivet är också en ny metod. Exempel på detta är projektet Kompetens för framtiden, där ett Science center erbjuder pedagoger inom för- och grundskola fortbildning i teknik och naturvetenskapliga ämnen. Det samarbete som uppstått mellan utbildningsförvaltning och Science centra, har också inneburit nya kontakter med industrin och högskola. Projektägaren lyfter fram betydelsen av att utforma korta utbildningsinsatser för hela arbetslaget:

*”det ger mer effekt på arbetet när alla deltagit än att en ska redovisa för andra”*

När hela arbetslaget deltar i utbildningen skapas engagemang och interaktion vilket skapar möjligheter för hållbara effekter.

För näringslivet på landsbygden har idén om att få till stånd en samverkan och att skapa nätverk mellan småföretag på landsbygden öppnat upp nya möjligheter för tillväxt och utveckling. Samverkan mellan kommun och näringsliv har initierat en idé om att skapa ett kompetenscenter som är gemensamt för näringsliv och kommun. Ett sådant kompetenscentrum kan vara en digital plattform eller en resurs som fungerar som en kompetensmäklare. Syftet är att få kompetensutbildning samlad på lokalnivå, och att man fortsättningsvis fokuserar på innovativa inslag i utbildningarna. Inom näringslivsprojekten påpekas också det finns anledning att även i fortsättningen se till att kompetensutveckling inom tillverkningsindustrin är fokuserad på nyinvesteringar och kopplad till högskole- och gymnasieutbildningarna.

I likhet med de gröna företagens situation har den ideella sektorn behov av att satsa på kompetensutveckling genom att få till stånd samverkan över föreningsområden och över länsgränserna. Det är betydelsefullt att det finns nätverk mellan olika idrottsföreningar och yrkesinriktningar inom föreningssektorn. Den ideella föreningsverksamheten måste betraktas och betrakta sig själva som arbetsgivare. Det innebär också att föreningarna måste se till att utarbeta handlingsplaner för personalfrågor, genom att exempelvis implementera en handlingsmodell utifrån en Human Resources-plan (HR-plan). Från myndigheternas håll måste man också ställa krav på handlingsplaner angående arbetsmiljö, arbetsbeskrivning och kompetensutveckling för de anställda.

## 4. Resultat

### 4.1 Positiva resultat

På frågan om vad som har fungerat speciellt bra är svaren varierande, men det kan sammanfattas i att det finns ett tydligt nytänkande kring kompetensutveckling. Tack vare projektet har en specifik grupp eller resurs genomfört en noggrann undersökning och analys av kompetensbehovet på arbetsplatserna och sedan arbetat fram metoder och utbildningar för att få till stånd en hållbar och kontinuerlig kompetensutveckling. Projekten har ägnat tid och energi åt att skraddarsy utbildningar och det har gett ett gott resultat och därigenom skapat modeller och manualer för kompetensutvecklingen inom det egna arbetsområdet.

Flera av projekten har frångått de mer traditionella föreläsningssmomenten och fokuserat på att genomförandet ska ske lokalt, inkludera hela arbetslag och vara relativt korta. Projekten har fokuserat på att använda kompetens inom den egna organisationen och inom de nya nätverk som bildats. Som exempel kan här nämnas ekonomiansvariga som har utbildat sina icke-ekonomianställda i hur organisationens budget fungera. Tidigare utbildningar i miljöfrågor har präglats av föreläsare utifrån, men inom här har ett projekt skapat en deltagaraktiv workshop kring hållbar utveckling och miljötanke där deltagarna var aktiva i själva bildningsmomentet genom diskussion och interaktion.

För småföretagarna och de gröna näringarna på landsbygden har projektens samordnande funktion varit en framgång. Samordnade föreläsningar och seminarier som exempelvis inspirationsföreläsningar har öppnat upp småföretagarnas syn på jämställdhet och tillgänglighet. Projektledaren för Grön kompetens lyfter fram att projektets utbildning i tillgänglighetsfrågor har varit framgångsrik och numera lyfts in i LRF:s kommunikationshandbok, vilket är att betrakta som myndighetens egen Bibel.

Utbildning på lokalnivå möjliggör kompetensutveckling för småföretagare som annars inte hinner eller har råd att köpa dyra utbildningar i storstäderna. En projektledare påpekar att:

*”Allt för mycket är fokuserat till de större städerna och når aldrig ut till småföretagen.”*

Det var därför viktigt att förlägga utbildning och kurser till geografiskt närbelägna platser så att de faktiskt kunde medverka. Företagen har nu också börjat tänka framåt och att skriva kompetensplaner. Men det krävs dock en resurs som kan vara sammankallande och samordnande. Det har också visat sig att det är svårt att nå småföretagarna via sociala medier eller mail. Personliga kontakter har varit nödvändiga för att nå ut till denna grupp och få företagen inse vikten av kompetensutveckling.

Ett nytt inslag i utbildningen inom vård- och omsorgssektorn är de korta men numerära nätbaserade och digitala kurser och nätverksforum för diskussion som redan visat sig vara ett framgångsrikt koncept eftersom man då kan genomföra utbildningen med hela arbetslaget under en viss tidsperiod. Det ger ett positivt resultat att utbilda hela arbetslag eller grupper av anställda, eftersom det uppstår ett kollektivt engagemang och diskussioner som består även efter utbildningen. När enbart en anställd deltar för att sedan förmedla kunskapen vidare till resten av arbetslaget begränsas engagemanget och drivkraften till den person som deltagit på utbildningen. Att hela arbetslaget deltar samtidigt får således långsiktig effekt.

#### **4.2 Misslyckanden eller mindre positiva resultat**

På frågan om vad som inte fungerat så bra inom projekten finns det tydliga gemensamma problemområden. Arbetet med jämställdhet, mångfald och tillgänglighet tillskrivs stort utrymme i projektansökan men litet eller inget alls i vissa projekt. Det har visat sig att det är svårt att få småföretagare att intressera sig för föreläsningar om jämställdhet och tillgänglighet, eftersom de inte ser poängen med ämnesområdet eller uppfattar det som kompetensutveckling. Det finns med andra ord en bristande förståelse för nyttan av att lyfta problematiken kring jämställdhet och tillgänglighet. När det däremot har smugits in vid andra informationsmöten upplevs det som positivt och givande, och deltagarna har sedan uttryckt att de då har fått insikt i att det är något som också gäller dem och kan vara positivt för deras företag.

En del upplever att det blivit intensivt med för många utbildningar under kort tid, vilket skapar ett slags konkurrens inom projektet eftersom utbildningarna ibland har kolliderat. Generellt är det många projekt inom Blekinge och det skapar också konkurrens om deltagarna, och flera projektledare/-ägare talar om en projekttrötthet bland de deltagande parterna. Det finns representanter i styrgrupper som deltar i flera projekt, vilket innebär många möten att gå på och då minskar engagemanget i alla projekt. Det finns styrgrupper som lever i projektbubblor och som ser projektets tillfälliga lösning men inte har funderat på hur resultatet ska leva vidare efter projektiden är slut.

De projekt där kommun och landsting är projektägare uppfattar upphandlingen av utbildningar som svårarbetat och tidskrävande, eller som en projektledare påpekade;

*”Saker och ting tar lång tid. Ett problem har varit upphandlingarna för utbildningen har tagit enormt mycket tid i anspråk.”*

Det utdragna förfaringssättet att upphandla menar hon vidare har skapat negativa tidsfördröjningar inom projektet. Lagen om offentlig upphandling är en flaskhals och innebär stora svårigheter när det gäller att köpa in tjänster som föreläsningar av specifika föredragshållare. Myndigheternas upphandling är tungrodd eftersom den är utformad att göra stora inköp av material snarare än personliga tjänster.

När deltagarna i projektet har varit knutna till olika myndigheter är det ett ekonomiskt problem för individen. Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans regler begränsar människors deltagande. Får individen ersättning från en myndighet får den inte delta i vissa aktiviteter utan att ersättningen då måste dras in och då väljer individen att inte delta alls. Samverkan mellan olika myndigheter är problematiskt och svårarbetat. Myndigheternas olika regelverk och olika arbetssätt skapar samarbetsproblem, och ibland utgör reglerna hinder i genomförandet av vissa insatser. När det gäller arbetet med att integrera de tidigare nämnda målgrupperna i arbetsliv och i utbildning, har myndigheterna ibland utgjort ett hinder för individer. Ytterligare ett stort problem är att myndigheternas centralstyrning då dess representanter inom styrgrupperna inte har den möjlighet som önskas att påverka den egna organisationen. Ett annat problem är att myndigheterna genomgår övergripande förändringar i tjänstetillsättningen och nya personer tillkommer, andra försvinner.

#### **4.3 Lärdomar**

Generella iakttagelse är att det måste finnas en medvetenhet om att kompetensutveckling är processer som tar tid och att det behöver ske kontinuerlig. Projektens resultat har pekat på hur



angeläget det är att tillvarata lärdom och kunskap inom organisationen och nätverk, och att tänka nytt och använda redan tillgängliga resurser för att kompetensutveckla.

En iakttagelse är att man inte bara ska utgå från problem utan också från möjligheter. Flera projektledare/-ägare lyfter fram betydelsen av att arbeta fram en fungerande modell och struktur för utbildningar som kan användas framöver. En projektledare påpekar att: *"det är lätt att tala om samverkan, men svårt att få till i verkligheten."*

Det framställs som svårt att formulera ett gemensamt behov, och att det därför är betydelsefullt att få till personliga möten, vilket enligt projektledaren är grunden och *"nyckeln till framgång"*.

Det är tidskrävande att skapa lokala nätverk, men vinsten desto större. De projekt som riktats mot näringslivet har visat att även här upplever man tidsfördröjningar, eller som en projektledare påpekade:

*"En viktig lärdom när man jobbar med småföretagare är att vara på plats och att söka upp dem. Om ingen söker upp dem blir det inget av. Vi har fått knacka dörr och verkligen söka upp dem för att få respons"*

Även om det är tidskrävande att skapa nätverk har det visat sig vara lönsamt för enskilda företagare att medverka och att samordna utbildningar. Detta projekt ger också en viktig lärdom: det är svårt att via mail och sociala medier nå småföretagare på landet och det har helt enkelt varit nödvändigt söka upp dessa personligen. Personliga kontakter har varit helt avgörande för att få till stånd en samverkan, men de nätverk som har bildats inom ramen för projekten kommer med all sannolikhet att leva vidare efter projekttidens slut eftersom företagarna har insett nyttan med dem.

Projektledare och projektägare anser att både den kommunala förvaltningen och Region Blekinge har anledning att intressera sig för småföretagarnas kompetensutveckling eftersom det även ligger i deras intresse att det sker tillväxt och utveckling inom kommunen och regionen. Både den privata och offentliga sektorn gynnas när utbildningsmöjligheter och kompetensutveckling samordnas och genomförs lokalt. Projekten inom näringslivet framhåller därför också kommunens betydelse när det gäller företagens kompetensutveckling och möjlighet att köpa upp kompetensutbildning på lokal nivå. De lyfter också fram vikten av att kommunerna samverkar med varandra och tillvaratar och möjliggör ett utbyte av varandras kunskaper och utbildningar. Samordning av utbildning över kommungränserna ses som kostnadseffektivt och anses skapa tillväxt.

De projekt som arbetar med grupper som står utanför arbetsmarknaden betonar betydelsen av att sprida kunskap om socialt arbetsintegrerande företag, eftersom det inom projektet har visat sig vara framgångsrika när det gäller att integrera människor i utanförskap, vilket är en stor ekonomisk samhällsvinst. En projektledare påpekar vikten av att utveckla modeller som anpassas efter individen för att få effekt:

*"Vi måste göra något så att vi skapar möjligheter till en hållbar hälsosituation. Det är en helt ny och svår målgrupp. Dessa individer behöver lyftas så att de kan ta vara på sin egen styrka. Kronisk sjukdom står för 70% av all sjukvårdskostnad, men det talar man inte om i debatten"*

## 5. Spridning och ansvar

De flesta projektledare/-ägare anser att ansvaret för att sprida resultaten ligger hos projektägaren och hos styrgruppens representanter. Någon enstaka menar att ESF har ett ansvar att sprida de goda resultaten och lyfter fram att det borde finnas en digital resultatbank på ESF:s hemsida som redovisar projektens resultat. Anmärkningsvärt är det också finns projektägare som överhuvudtaget inte har tänkt på eller vet vem som ansvarar för att resultatet sprids eller hur det kan göras.

Generell anses ansvaret främst ligga på styrgruppen, men också på de samverkande parterna samt på de som deltar i utbildningarna. I flera fall har styrgruppens representanter positioner inom kommunen, men också inom AF och Försäkringskassan, samt inom olika intressegrupper/-organisationer och det åligger dem att aktivt tillvarata projektets resultat och se till att det sprids och skapar förändring. Här föreligger dock problem eftersom myndigheterna är toppstyrda och representanternas möjlighet att skapa förändring inom den egna organisationen därmed är liten eller kanske till och med obefintlig.

I projekten som rör landsbygdens småföretag och de gröna näringarna finns ett stort engagemang för att sprida resultatet. Dels finns det direkta möjligheter genom de huvudorganisationer som projektägarna är kopplad till, dels genom trycksaker, konferenser och andra nätverk. Som exempel kan nämnas att Blutsams projektägare Länsbygderådet i Blekinge sprider information via möten och konferenser med andra läns Länsbygderåd. Rådet är kopplat till huvudorganisationen "Hela Sverige ska leva" som intresserar sig för projektet, och som också fungerar som en arena för spridning. Det finns med andra ord ett stort nationellt nätverk och därmed ett nationellt intresse. Inom projektet arbetar man aktivt med hur projektet ska fortgå efter projektidens slut.

I projektet Grön kompetens finns det en förhoppning om att den struktur som projektet har byggt upp ska kunna appliceras i andra län genom det Regionala samverkansrådet. Inom projektet ser man också en möjlighet att använda LRF som ett spridningsforum.

De projekt som är kopplade till kommun och landsting ser en möjlighet att sprida sitt resultat genom SKL, men också genom konferenser och nätverk. Det finns förslag och önskemål om att SKL ska skapa ett digitalt bibliotek för att sprida de utbildningar som utvecklats inom ramen vård- och omsorgssektorn. De kommuner som medverkat i att skapa digitala utbildningskurser kan man marknadsföra sig som en kommun där kompetensutveckling prioriteras.

Flera av projektledarna och projektägarna menar också att i de fall där kommunen är en aktiv part i projektet har denna också ett huvudsakligt ansvar för att se till att skapa förändringar i de kommunala verksamhetsområdena. I dessa projekt är man vanligen överens om att det finns det potential till spridning och fortlevnad. Det framhålls också att det måste vara ett mål att sprida resultatet till en högre instans och till myndigheter, så som SKL, Skolverket, LRF, Arbetsförmedling och så vidare

Dessvärre ser några projektledare/-ägare att spridningen oftast sker inom olika projektnätverk, vilket genererar nya projekt snarare än i reguljär verksamhet. Spridningen är vanligen också mer lokal än nationell på grund av brist på tid och brist på resurser. En del ser enbart en avslutande spridningskonferens som möjlig spridningsvariant.

Projektet Kompetens för framtiden ägs och drivs av ett Science center (Kreativum) som aktivt arbetar för att sprida information om utbildning och resultat för att marknadsföra kompetensutbildningen som skapats inom projektet. Syftet är att informera och att skapa en efterfrågan så att utbildningarna ska leva vidare efter projektidens slut. Bland annat använder sig projektet av sociala medier, branschnätverk och branschkonferenser, men också genom möten med kommunernas utbildningsförvaltningar samt genom att medverka i olika politiska debattföreläsningar som exempelvis vid Almedalsveckan.

I ett nystartat projekt Klara färdiga och gå har man planerat för spridning redan i projektets inledningsskede. Här har en referensgrupp tillsatts för att fungera som en innovationsgrupp inom projektet. Denna grupp ska vara sammankallande för möten och konferenser då fokus ligger på att sprida resultatet. Gruppen kommer att bjuda in intresseorganisationer, ideella föreningar, kommun och landsting till workshops. Det är också tänkt att skriva om resultaten i bransch tidskrifter.

Det finns ett uttalat behov av att skapa en strategisk modell för hur resultatet ska kunna spridas och förändra organisationer. Det finns också anledning att se över hur Region Blekinge och de lokala politikerna kan bli involverade. En projektägare lyfter fram behovet av och betydelsen av att redan inledningsvis se till att skapa konsensus kring ett gemensamt mål så att alla parter i projektet kan se till att det lever vidare efter projektidens slut.

På frågan om vad som krävs för att andra ska kunna absorbera, implementera och tillämpa projektets resultat är svaren få. Informationsspridning lyfts fram som centralt för att synliggöra projektens resultat så att detta kan spridas vidare till andra. Det gäller också att förvalta både sina egna och andras idéer, och skapa eller tillvarata andras modeller för kompetensutveckling. För att kunna använda andras modeller är det relevant att få tillgång till en bra verktygslåda, och det är även viktigt att avsätta tid och resurser så att utbildningen blir genomförbar. Återigen lyfts betydelsen av att det finns en resurs som arbetar med att göra kompetensutveckling tillgängligt också för småföretagare. Det är oftast de ekonomiska resurserna som utgör ett hinder för kompetensutbildning, men ibland också okunskapen om vilka möjligheter som finns att tillgå.

Det är även viktigt att organisationer öppnar upp för och ser vinsten av en bredare samverkan mellan olika instanser och myndigheter. Samverkan är nyckeln för att kunna implementera möjligheter till bra kompetensutveckling. Flera projektledare och projektägare framhåller samverka med ex högskolor och andra kommuner, mellan privat och offentlig sektor som mycket betydelsefull. Ytterst framhålls betydelsen av att ha kunskap om de som ska medverka i kompetensutbildningen, samt att utbildningens struktur, metodik och process diskuteras vid planeringen. Även här betonas vinsten i att arrangera utbildning på lokalnivå. Det uttalas önskemål om att skapa kommunövergripande modeller för utbildningsen inom kommunen, men modeller som kan inkludera näringslivets parter.

## **6. Vilka strukturella förändringar talar projektens resultat för?**

Flera projektledare och projektägare har svårt att svara på behovet av strukturella förändringar, men de projekt som arbetar med att bryta det utanförskap som långtids-sjukskrivna och ungdomar med kognitiva funktionshinder befinner sig i, framhåller att myndigheters olika regelverk utgör ett stort hinder när det gäller att få in dessa specifika grupper på arbetsmarknaden. Det finns ett starkt behov av att se över regelverken hos de medverkande myndigheter, som exempelvis Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan, för möjliggöra de här målgruppernas inträde på arbetsmarknaden eftersom de behöver ett annat

stöd och andra åtgärder än vanliga arbetssökande. Arbetsförmedlingens upphandlingar begränsar marknaden när det gäller utbildningsformer, vilket också skapar problem för de här specifika målgrupperna.

Ovan nämnda pekar också på att det finns ett tydligt behov av att regeringen formulera ett uppdrag så att samarbetet mellan de olika myndigheterna underlättas och möjliggörs. Projekten visar att det finns ett behov som inte tillgodoses i den reguljära verksamheten och att den modell med som skapats inom ramen för projekten fungerar bra. Projektledarna/-ägarna framhåller också att det måste skapas en bestående samarbetsplattform och en samverkansgrupp i länet och att det bör skapas instans som tillhandahåller en person vilken möter individen, utformar en handlingsplan och följer individen genom denna.

Samordningsförbundet är i sammanhanget osynligt och har enbart omnämnt som medfinansier. I dessa projekt finns det också anledning att uppmärksamma hur praktikplatser fungerar. För de som är utanför arbetsmarknaden är ibland praktiken inte en väg in utan enbart en tillfällig plats där de hjälper till, och då tar de heller inte sin praktik seriöst. Det är därför viktigare att investera i sommarjobb och riktiga arbeten i exempelvis socialt arbetsintegrerande företag.

När det gäller projektet som riktar sig till ungdomar har det blivit tydligt att det finns ett behov av att i skolan börja arbeta med attitydfrågor, arbetsmoral och ansvarsfrågor. Inom projektet har man noterat en tendens att det finns ungdomar som aldrig kommer in på arbetsmarknaden på grund av att de inte kan ta ansvar då de är upptagna av att se sina rättigheter.

Som tidigare nämnts är upphandlingsreglerna och Lagen om offentlig upphandling ett stort hinder och när det gäller att köpa in utbildare och utbildningskurser, föredragshållare och konsulter är det speciellt problematiskt.

Idrottsföreningarnas verksamhet måste börja betraktas som en del i besöksnäringen och medverka även inom de strukturer som planerar och genomför besöksnäringen och idrottsturismen. Många idrottsklubbar har en kommersiell försäljning av lagprodukter och de säljer biljetter till och arbetar ideellt vid större evenemang. Däremot är de sällan eller aldrig inbjudna till nätverksträffar inom denna näring. De har således ingen möjlighet att påverka eller få inflytande i det arbete de förväntas utföra.

## **7. Vad vill man förmedla till beslutsfattare?**

Den viktigaste erfarenheten att överlämna till beslutsfattare, är något som projektledarna och projektägarna sällan har funderat över. De projekt som har arbetat med kompetensutveckling inom näringslivet vill lyfta fram det faktum att småföretagandet på landsbygden och den gröna näringen i realiteten är en del av arbetsmarknaden, tillika mycket viktiga sådana för tillväxten på landsbygden. De är en central resurs för bygden och måste tas tillvara på. De används inte som en resurs för rehabilitering och integrering på arbetsmarknaden eftersom de helt enkelt glöms bort. De involverade projekten inom näringslivet lyfter fram önskemål om att kommunerna ska satsa på inspirationsföreläsningar kring jämställdhet och tillgänglighet också för näringslivets parter, eftersom det kommer kommunens invånare till nytta, det skapar också tillväxt och hållbar utveckling i kommunen.

De projekt som arbetat med att få långtidssjukskrivna och kognitivt funktionshindrade ungdomar vill uppmärksamma socialt arbetsintegrerande företag, vars betydelse inte riktigt

har uppmärksamats till fullo. Under det att praktikplatser bör användas med försiktighet är det bättre att satsa på incitament för att skapa riktiga arbeten. Det behövs därför satsningar på att skapa socialt arbetsintegrerande företag och att informera om dem, eftersom de är en möjlighet att skapa arbetstillfällen för de grupper som har svårt att anpassa sig till det vanliga arbetslivet. Projekten lyfter också fram att det krävs kunskap om de gruppernas behov och det krävs skraddarsydd, långsiktiga, individuella paket för respektive individ för att överhuvudtaget kunna integrera dess grupper på arbetsmarknaden. Det är inte individen som ska förändras det är systemet som måste utvecklas och utformas efter samverkan med individen utifrån dennes villkor. Projektledare för Navigatorporten påpekar att

*”Regelverket är ett hinder för att slussa ut dessa ungdomar i arbetslivet. Man måste göra det enklare för ungdomar med funktionshinder att få möjlighet till den hjälp de verkligen behöver.”*

Vidare menar hon det finns ett stort behov av vetenskaplig forskning kring de här målgrupperna med kognitiva funktionshinder men också kunskap om vad som händer med ungdomar som aldrig kommit in på arbetsmarknaden.

Som tidigare nämnts finns det flera projektledare/-ägare som vill rikta uppmärksamhet på att kommun och landsting måste börja samverka med det privata näringslivet och med högskolor. Det finns stora vinster i arbetslivsfrågor när man börja samverka utanför sin egen sektor. Den ideella sektorn framställs som en undervärderad, men betydelsefull bransch i samhället, och även här finns det förutsättningar att göra något för människor med särskilda behov.

Projektledaren för Kompetensförsörjning inom vård och omsorg betonar betydelsen av att prioritera vårdpersonalens kompetensutveckling:

*”Den offentliga sektorn är en kunskapsorganisation och man kan inte sluta kompetensutveckling bara för att man måste spara pengar.”*

Hon lyfter också fram att det är tidskrävande att få till stånd processer och vikten av att få till stånd schemalagd utbildningstid, som hon menar borde ingå i arbetsbeskrivningen. Återigen dyker Lagen om upphandling upp som ett strukturellt hinder. Reglerna är en flaskhals i den moderna offentliga sektorn och de måste ses över och ändras så att det blir enklare att köpa in utbildningstjänster och föreläsare. Projektägaren framhåller likaså betydelsen av behovet av att se över kompetensutvecklingen inom vårdsektorn eftersom många anställda har arbetat länge och behöver således ständigt uppdateras:

*”Ett livslångt lärande innebär att man också måste uppdatera och kvalitetssäkra ny kunskap inom vården.”*

Inom skolans värld är behovet av vidareutbildning och kompetensutveckling stort framför allt är det gäller teknik och naturvetenskapliga ämnen där utvecklingen går fort. Här spelar Science center en viktig roll i kompetensutvecklingen och det är därmed angeläget att dessa också får ett utökat statligt ekonomiskt stöd.

### **7.1 Hållbara effekter**

Flera av projektledarna och projektägarna har haft svårt att formulera sig kring hållbara effekter. Den hållbara effekten borde förankras redan i projektets ansökan och i

avsiktförklaringen. Det borde vara klarlagt i planeringsstadiet hur projektet ska kunna få hållbara effekter.

En viktig poäng som flertalet projektledare lyfter fram är den betydelse som projekten har för de deltagande individerna. För varje individ som deltar i utbildningen skapas självklart effekter som är en vinst för både dem själva och för samhället i stort. De förändringar som deltagandet ger individen påverkar i sin tur familj och övrig omgivning. För att uttrycka det symboliskt, den individuella förändringen ger många ringar på vattnet, och dessa ringar ger en samhällsvinst och det innebär att projekten genererar hållbara effekter som är svåra att mäta och att synliggöra. Det finns därför anledning att inom projekten fundera över hur man kan lyfta fram ett eller flera deltagarperspektiv som kan synliggöras genom en trycksak eller film vid spridningskonferenser som exempelvis Framtidsdagen eller vid regionmöten.

Projekten inom näringslivet efterlyser att beslutsfattare skapar incitament för att få företag att satsa på kompetensutveckling och bli konkurrenskraftiga. Det måste skapas en förståelse för processen att planera och arbeta fram kompetensutbildning som skapar en sund företagsutveckling. Projektägaren för Start 11 menar att det är viktigt för företagen:

*”Att kunna bibehålla konkurrenskraften. Det är viktigt att fortsätta att arbeta med kompetensutveckling och att positionera sig. Genom kontinuerlig utveckling skapas det förutsättningar för regionen som helhet.”*

För att få hållbara effekter i regionen menar projekten inom näringslivet att det måste finnas en kommunal koppling och föreslår att exempelvis kommunernas Landsbygdsutvecklare kan fungera som en resurs och som en sammanhållande kraft för att se till att även småföretagare på landsbygden kan få tillgång till kompetensutveckling. Det är tydligt att de småföretagare som deltagit i projektens utbildningar har börjat tänka nytt och planera för framtiden på ett annat sätt än tidigare. En del har hittat nya nischer, andra kan utöka sin verksamhet efter utbildningen och en del har till och med nyanställt. Det som är centralt är att få till en samordning och en mellanhand som kan fungera som denna kompetensmäklare.

Det finns också ett behov inom vård- och omsorgssektorn att få till stånd en resurs och en digital bank av digitala och nätverksbaserad utbildning. Då kan denna kompetensutveckling få hållbara effekter även utanför kommunen. Dessutom talar projektet med digitala utbildningar för att det skulle behövas ett digitalt register över personalens kompetenser så att man hålla koll på och planera kompetensutbildning. Det är också ett sätt att kvalitetssäkra vården.

## **8. Sammanfattning av gemensamma resultat med påverkanspotential**

Vid en analys av intervjuerna kan några viktiga slutsatser dras. Dessa sammanfattar flera projekts resultat som vi ser har en potential att strategiskt påverka beslutsfattare och förändra organisationer. De är guldkornen i Blekingeprojekten.

### **8.1 Utvecklad metodik för utbildningsinsatser**

- kartläggningar av utbildningsbehov
- digitalt register i stora organisationer
- digital bank, certifiering, system

Väl genomförda kartläggningar av utbildningsbehov är angeläget för att kunna ställa samman bra krav specifikationer baserat på behov och önskemål. Dessa är betydelsefulla för att

genomföra rätt utbildningsform för de anställda. Härigenom har det också skapats ett nytänkande kring fortbildning och kompetensutveckling, samt idéer och modeller för hur detta kan ske effektivt och framgångsrikt. Resultatet visar att det finns ett behov av att kontinuerligt göra kartläggningar och att man måste se över den kunskapsresurs som finns inom den egna organisationen. Man måste även i fortsättningen skapa möjligheter för de olika former av samverkan som innebär att man kan ta hjälp av andra kommuner, andra branscher eller andra företag och att lära av varandra. Dessutom uppmärksammas nya utbildningsformer som exempelvis folkhögskolor som en ny och viktig part för kompetensutveckling.

### ***8.2 Utvecklade pedagogiska former***

- från utbildning till utveckling
- individaktiva, deltagarstyrda
- meningsfulla, utvecklingsstyrda
- workshop
- nätbaserade metoder, digital
- hela arbetslag

Exempel:

- Deltagaraktiv utbildning i form av workshops som kursledaren och personalen själva hade tagit fram material till och som präglades av diskussion och interaktion var en helt ny och framgångsrik metod för de kommunalt anställda.
- Nätbaserad och digitala utbildningar är ett nytt koncept, men det gäller att dessa är väl genomtänkta och korta. Det är också viktigt att skapa databaser och en certifieringsmodell utifrån de digitala kurserna.
- En nätbaserad digital utbildningsplattform för vård- och omsorgssektorn. (Blended learning). Korta kurser och nätverksmöten på ett diskussionsforum som ligger digitalt gör det möjligt för hela avdelningar att genomföra utbildningen. Denna digitala utbildningsbank har skapats genom samverkan mellan kommunen, landstinget och privata vårdcentraler.
- Frågor om mångfald, jämlikhet och tillgänglighet har lyfts genom en paneldebatt i teaterform vilket var ett nytt och annorlunda sätt att informera om problematiken kring dessa ämnen.

Många av utbildningsinsatser har utarbetats inom projekten och dessa visar på ett nytänkande kring att yrkesmässig fortbildning handlar om kompetensutveckling och inte enbart specifika yrkesinriktade utbildningsinsatser eller traditionell skolbildning. De utbildningskurser som har skapats inom ramen för projekten har varit innovativa och man har tagit fasta på att lärande är en process och att det sker i interaktion. Projekten har lyckats att strukturera och paketera utbildningar för specifika målgrupper och det är nu viktigt att dessa utbildningar och kurser inte går förlorade när projektiden är slut utan att de tas tillvara på, förvaltas, utvecklas och återanvänds inom regionen och av andra regioner. .

### ***8.3 Kompetensmäklare/-center***

- underlättar upphandling
- resurser krävs
- föra samman, skapa forum för reflektion och utveckling

Flera av projekten belyser behovet av att skapa en resurs som fungerar som kompetensmäklare. Eftersom projekten i sig har fyllt denna funktion blir det tydligt att den försvinner med projekten. Sannolikheten är emellertid att det kommer det nya projekt som fortsätter i samma

anda. Det är uppenbart att flera av projekten är pärlbandsprojekt och några projektägare talar redan om följande projekt. Det är således angeläget att behovet av en regional intermediär kompetensplattform presenteras för kommunledning och Region Blekinge, samt att också idka påtryckning på högre instans för att eventuella incitament i skapandet av en sådan plattform.

#### ***8.4 Samverkan genom nätverk***

- personliga kontakter
- utveckling av befintlig och ny verksamhet
- utbyta erfarenheter, lära
- samhällsansvar
- samordna, samutnyttja, samverka

Vi kan konstatera att trots den digitala utvecklingen och den värld av sociala medier och digitala kontaktnät som idag råder så är det flera projektledare och projektägare som betonar betydelsen av det personliga mötet och de personliga kontakterna. Det är angeläget att ha en förståelse att det digitala informationsspridandet inte alltid har den önskade effekten som det personliga mötet kan ha och det gäller att inte undervärdera den uppsökande kontakten och det personliga mötets betydelse för kompetensutveckling, ekonomiskt vinst, tillväxt och framgång.

En annan observation, som likaså måste lyftas på högre nivå är det faktum att landsbygdens småföretag och gröna näringar samt den ideella sektorn är företag och centrala för att skapa tillväxt på orten. De utgör grunden för att människor ska kunna bo kvar eller bosätta sig på landsbygden. De måste också ses som parter på arbetsmarknaden och därmed utgör en stor resurs för integrering- och rehabiliteringsåtgärder av arbetslösa. Det finns anledning att tydliggöra dels för den ideella sektorn och för maktbavare att när föreningar har anställda är de skyldiga att leva efter arbetsmarknadsmässiga regler och krav, vilket även gäller att ombesörja arbetsbeskrivningar och kompetensutveckling för den anställda personalen.

Det finns en stor vinst i att bygga nätverk som ligger både inom och utanför den egna näringen eller den egna branschen. Även inom den ideella sektorn måste man börja bygga upp nätverk som sträcker sig utanför den egna specifika inriktningen och utanför närområdet. Genom nätverk kan man byta erfarenheter och kunskap, och samordna utbildning på ett kostnadseffektivt sätt.

#### ***8.5 Lokal samordning och genomförande av kompetensutveckling***

- privat/offentlig
- olika branscher
- kostnadseffektivt

Projekten pekar på behovet av att skapa kompetensutveckling på lokal nivå, vilket möjliggörs genom nätverk, samordning och en fast kompetensmäklartjänst. Lokalt arrangerad utbildning har gynnsamma effekter för både den offentliga, privata och den ideella sektorn. Det är kostnadseffektivt samtidigt som det underlättar själva deltagandet. Inte minst är den lokala kompetensutbildningen central, om inte nödvändig för framförallt småföretagarna som annars inte varken har råd eller tid att delta. Den geografiska närheten till utbildningen är både kostnads- och tidseffektivt, och det är också gynnsamt för samarbete och samverkan med övriga lokala näringsidkare, vilket har visat sig få positiva och ekonomiskt framgångsrika resultat.



Inom projekten är man mycket medveten om svårigheten att få till samverkan mellan den privata, offentliga och ideella sektorn, samtidigt som denna samverkan lyfts fram som central för att få en kontinuerlig och hållbar kompetensutveckling i Blekinge. Det finns därför anledning att lyfta frågan om sektorsövergripande samverkan på en regional nivå. Inom projekten upplever man att Region Blekinge borde vara både mer involverad och dessutom inse vikten av att arbeta fram en sektorsövergripande samverkansmodell för hållbar kompetensutveckling inom regionen.

Dessutom ser vi ett behov av att på en högre nivå se över de uppdrag som de redan existerande intermediära aktörerna som arbetar för att integrera människor i utanförskap på arbetsmarknaden. Det finns också anledning att lyfta frågan om kompetensmäklarresursen/kompetensplattform på lokal- och regionalpolitiska nivå efter det kan finnas anledning att skapa incitament som gör det möjligt för en reguljär kompetensplattform som arbetar med att samordna kompetensutveckling.

#### ***8.6 Sociala arbetsintegrerade företag***

- kompetensutveckling/integrering av grupper utanför arbetsmarknaden
- relevanta praktikplatser
- gröna näringar

Projekten har utvecklats utifrån specifika problem på arbetsmarknaden och utifrån behovet av kompetensutveckling, och dess insatser är att betraktas som modeller och politiska innovationer för att komma till rätta med dessa problem. Projektens resultat måste därför lyftas till en högre nivå och användas för politiska påtryckningar med syfte att se över regelverk och arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Som exempel kan nämnas betydelsen av att skapa socialt arbetsintegrerade företag istället för att få fram praktikplatser som sällan leder till riktiga arbeten samt den metod med coacher som ger ett långsiktigt individuellt stöd till människor med särskilda behov. Projektresultaten pekar på behovet av att få till stånd förändringar i den reguljära verksamheten och därmed komma till rätta med de aktuella problemen istället för att bara skapa nya projekt.

Socialt arbetsintegrerande företag är en form av intervention för arbetsmarknadspolitiska åtgärder och kan implementeras i många olika branscher, men det råder okunskap om vad det är och hur det fungerar. Dessutom lyfts behovet av att synliggöra kunskap, forskning och erfarenheter kring de nya målgrupperna av långtidssjukskrivna och kognitivt funktionshindrade arbetssökande för att kunna ge dem det långsiktiga stöd som de är i behov av och att utforma individuella planer där alla berörda parter inkluderas. Återigen betonas samverkan, denna gång mellan individen och myndighetsparterna.

#### ***8.7 Regelförändringar***

- för samverkan
- för brukarinflytande

På det hela taget har projekten skapat metoder och modeller för att underlätta eller kringgå de hinder som olika regelverk utgör. Flera av projekten har i grunden tillkommit för att komma runt olika myndigheters regelverk som exempelvis Lagen om offentlig upphandling, men också på grund av Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans svårigheter att få till åtgärder för specifika målgrupper. Detta signalerar att det finns anledning att göra påtryckningar om att se över de i sammanhanget aktuella regelverk på högre nivå. En intressant iakttagelse är att

projektledare och projektägare i många fall är medvetna om att projekten tillfälligt löser dessa problem, men de har inte funderat över hur detta ska lyftas och presenteras för makthavare.

Det är tydligt att projekten har uppstått för att komma tillrätta med både kompetens-utvecklingsproblematiken och specifika problem på arbetsmarknaden. Projekten är som ovan nämnts i grunden lösningar på arbetsmarknadsproblem och dessa modeller bör betraktas som politiska innovationer. Det finns därmed anledning att informera beslutsfattare och berörda myndigheter om resultat och dess positiva effekter.

Det projekt som har riktade utbildningsinsatser för personliga assistenter (som kan väljas av brukaren och som inte har en sjuksköterskeutbildning) pekar på ett behov av att se över villkor och utbildningskrav för denna yrkeskategori. Finns det kanske ett behov av en ny specifik utbildning och legitimering av yrkeskategorin personliga assistenter? Denna fråga bör lyftas på högre nivå inte minst utifrån aktuella juridiska rättsfall inom assistentföretag.

## 9. Uppföljning

För att ESF-projektens resultat verkligen ska göra en bestående skillnad räcker det inte att påverka och förbättra enskilda individers och grupper situation i arbetslivet. Socialfonden syftar även till att ge mervärden som påverkar och förbättrar:

- företagens strategier, produktivitet och tillväxt genom tillvaratagande av adekvat kompetensutveckling
  - formella och informella rutiner och praxis på arbetsplatserna för utveckling samt tillvaratagande av befintlig kompetens och av arbetskraftsutbudet
  - policy och idéutveckling inom berörda politikområden, strukturer och institutioner
- (ur Socialfonds Programmet 2007 – 2013, sid 6-7)

Att vaska fram guldresultat från projektarbetet är en nödvändig men inte tillräcklig förutsättning för denna strategiska påverkan. Det krävs även mottagare som ser nyttan av resultaten, som vill och kan använda dem för att utveckla sin egen verksamhet. Därför behöver projekten identifiera de strategiska mottagarna och hitta ett sätt att få med dem. De behöver arbeta med strategisk kommunikationsplanering, organisering av konstruktiva lärprocesser och formulering av konkreta påverkansaktiviteter.

Ägare och styrgrupper i projekten behöver reflektera och diskutera dessa guldgruv. Stämmer de? Vad mer kan läggas till? Vad är realistiskt att implementera i en reguljär verksamhet? Vad krävs då av mottagaren för att absorbera och nyttiggöra resultaten och skapa hållbara effekter? Vilken mottagarorganisation bör vi prioritera att påverka? Vem är den strategiska nyckelpersonen som vi måste kommunicera med? Hur ska vi nå fram med vårt budskap? Vilken kanal är effektivast att använda? Vem tar ansvaret för denna påverkan?

**Intervjuguide – Guldvaskningsfrågor**

Spel, MH, 2012-08-07

1. Vilken är projektets koppling till regionala planer?
2. Beskriv vilket problem inom arbetslivet som ert projekt har arbetat med. Om ni inte ser ett problem utan ett utvecklingsbehov så beskriv det.
3. Vilket var projektets innovativa idé? Vilken var er lösning på problemet som ni testade i projektet? Hur ville ni möta utvecklingsbehovet på nya sätt?
4. Vad var nytt i projektet? Formerna, innehållet, metoderna, samverkan?
5. På vilket sätt var det nytt? Tidigare okänt, oprövat, omöjligt?
6. Hur gick det? Vad av detta nya fungerade bra? Varför?
7. Vad fungerade inte bra? Varför?
8. Vilka övriga lärdomar är intressanta för andra (inte projektledare) som delar problemet?
9. Vad kan överföras och användas i reguljär verksamhet (utan EU-medel)? I de samarbetande organisationerna? I andra organisationer?
10. Hur kan projektets resultat spridas och göra skillnad regionalt och/eller nationellt?
11. Vem ansvarar för att projektet påverkar och förändrar organisationer? Hur kan det göras?
12. Vad krävs av andra organisationer för att kunna absorbera, implementera och tillämpa projektets resultat?
13. Vilka strukturella förändringar, som inte specifikt rör Strukturfonderna, talar projektets resultat för? Ändrade regler, hanteringssätt, organisation, ansvar?
14. Vilken är den viktigaste erfarenheten av ert projekt för utveckling av arbetslivet (inte nya projekt) som ni vill överlämna till beslutsfattarna?
15. Övriga erfarenheter, lärdomar och synpunkter på hur projektets resultat ska kunna ge hållbara effekter?

## Projekt i Blekingenätverket och intervjupersoner

### **BLUTSAM, Blekinge utveckling i samverkan**

Bengt Grönblad på

Anders Andersson, pl

### **Grön kompetens i Blekinge**

Ann-Marie Nordström pl

Kicki Svensson

### **Hållbar kompetensförsörjning i samverkan**

Lena Hedvall, pl

Roger Zetterqvist , på

### **KICK Kompetensförsörjning Kommunanställda**

AnnKristin Johansson, projadm

Anne-Charlotte Fröberg

### **KIVO - Kompetens i vård och omsorg**

Jannice Jonasson pl

### **Klara Livet**

Lena Wikström pl

### **Fokus kompetensutveckling (nytt namn) Kompetens för framtiden**

Tina Ivarsson på

Andreas Holmberg pl

### **Navigatorporten**

Chiquita Persson pl

Martin Kemi (Navigatorporten och Kompetensförsörjning)

### **Start 11**

Ingela Håkansson, pl

### **Klara färdiga och gå**

Gert Carlsson på

Ulf Petersson pl