

EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Promemoria
2008-08-28

Sven Jansson

1(16)

Diarienummer
2008-01796

219

Svenska ESF-rådet	
Luleå	A.S
Ink	2008-10-07
D.nr	2008-3080028

Mall för slutrapport av projekt

Syftet med enhetliga mallar för slutrapportering är att underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekten i Sverige

I slutrapporten ska ni redogöra för hur ni följde er tid och aktivitetsplan samt beskriva vilka resultat ni uppnådde.

Vänligen bifoga också gärna andra produkter och/eller rapporter etc som ni arbetat fram under er projekttid.

Slutrapporten bör omfatta minst 10 A4-sidor och högst 15 A4-sidor .

Under varje rubrik finns en kort text om vad de avsnittet ska innehålla. Det är viktigt att slutrapporten bygger på en diskuterande redogörelse. Under varje rubrik bör om möjligt (förutom första och andra rubriken) följande två frågor besvaras;

- 1. Redogör för eventuella orsaker till avvikelser?**
- 2. Vad hade eventuellt kunnat göras bättre?**

Om Du har frågor angående detta eller något är oklart hör av Dig till Din handläggare på respektive regionkontor.



Svenska
ESF-rådet

Svenska ESF-rådet, Huvudkontoret
Besöksadress: Liljeholmsvägen 30 B, 3 tr
Postadress: Box 471 41, 100 74 Stockholm

Telefon: 08-579 171 00
Fax: 08-579 171 01
Webbplats: www.esf.se



Projektnummer (ifylles av ESF-rådet)	Namn på projekt FSALT- Företagens sociala ansvar som lönsam tillväxtfaktor

- **Sammanfattning** (max två A4-sidor)
Beskriv kortfattat projektidé och resultat.

Projektets övergripande syfte var att i samverkan med lokalsamhället utveckla ett arbetssätt, med CSR som utgångspunkt i triangeln: individ – utbildningsanordnare – arbetsgivare, som ger arbetssökande bättre förutsättningar att finna sin plats på arbetsmarknaden och att bli självförsörjande. Projektet syftade till underlätta inträdet, återinträdet, på arbetsmarknaden genom förbättrade verktyg för matchning, kommunikation och samverkan.

Målgruppen i projektet var kvinnor och män som står långt från arbetsmarknaden med ett speciellt fokus på åldern 16-30 år. Då målgruppen som sådan inte kan betecknas som homogen är mångfaldsperspektivet särskilt centralt.

Bakgrunden till projektet var att i en verklighet där sysselsättningspolitiken förändras, och måste förändras, är samverkan fullständigt avgörande. Kompletterande aktörer som arbetar med kompetenshöjning, matchning och rekrytering måste formeras för att säkerställa en effektiv process för ALLA målgrupper. Utan arbetsgivarnas delaktighet kommer vi aldrig att lösa de utmaningar vi står inför. Vi menar att med CSR som utgångspunkt har vi i detta projekt skapat den delaktighet som är avgörande för underlättandet av individers inträde, återinträde på arbetsmarknaden.

Vid en anställningssituation är de "generella" kompetenserna ofta mer viktiga än utbildningsbakgrund. Därför är det nödvändigt att vi får en samsyn om vad vi menar med generella kompetenser och hur de kan utvecklas och kommuniceras.

I Fsalt projektet har vi särskilt arbetat med synsättet att se "praktikplatsen" som en lärandemiljö. Vi har utvecklat bättre verktyg för att både kartlägga branschens och arbetsgivares behov och för att kartlägga individers kompetens och kompetensutvecklingsbehov. Verktygen är lösningsfokuserade. Rollen som rekryteringskonsult/kompletterande aktör har i detta projekt utvecklats och en kompetensbank som verktyg har utformats och ska i detta skede fullt ut implementeras. Dessa verktyg ska sedan utgöra grund för att vidareutveckla och individanpassa utbildningspaket för individen och för en effektiv matchning mellan individ och arbetsgivare.



Det spelar ingen roll hur mycket lärande som synliggörs om det inte är den kompetens som arbetsgivare vill se. I detta projekt har vi haft ett särskilt fokus för att erkännande av lärande ska utgå ifrån vad arbetsgivare efterfrågar, dvs vilken kompetens de vill ha synliggjord och kommunicerbar.

- **Projektets resultat**

Redogör kortfattat för det problem som projektet avsåg att fokusera kring. Vilken påverkan och genomslag åstadkom projektet? Tyngdpunkten i redovisningen bör ligga på de resultat och förslag till goda lösningar som projektet kommit fram till.

TEMA: Företagens sociala ansvar (CSR)

Företagen efterlyser bättre utbildningar som bättre motsvarar deras behov. I detta projekt har vi främst utvecklat metoder som på ett kostnadseffektivt sätt ger arbetsgivare en öppen dörr, och en inbjudan att engagera sig på ett systematiskt sätt. Vi har aktivt arbetat för att bjuda in och ge utrymme till företagare en viktig roll i planering och kommunikation av utbildning. Detta har vi gjort genom att bland annat bjuda in företagare till styrgruppsarbete, nätverksträffar, event med särskilt CSR-fokus och panelgrupper. Arbetsgivarna har även bjudits in för att specifikt arbeta med oss tillsammans i projektarbetsgruppen med att utforma utbildningsinnehållet för att på ett mer konkret sätt utveckla arbetsplatsen/praktikplatsen som en lärmiljö. Målet har varit att utveckla synen på och kommunikationen av praktikplatser som lärandemiljö; samt bättre engagera arbetsgivare i mottagande av praktikanter och hitta ett sätt att kommunicera erkännande av individers kompetenser.

TEMA: Alternativa lärandemiljöer - företagen som lärandemiljö

Alltfler arbetsgivare uppvisar ett visst mått av uppgivenhet när det gäller att "ta emot praktikanter". Dels finns ingen samordning, förfrågningar kommer från många olika organisationer och individer, dels är inte alltid syfte och mål tydliga, vare sig för praktikant eller arbetsgivare. Projektets huvudfokus har således varit att arbetsplatserna ska ses som en mer aktiv lärmiljö i motsats till förvaringsmiljö. Detta har vi gjort genom att utveckla praktikplatsen till en lärsituation med uttalade syften och mål. Arbetsplatser i Urkrafts nätverk har deltagit i identifieringen och tydliggörandet av läranderesultaten så att dessa är i linje med vad branschen efterfrågar, och därmed ett rätt inriktat lärande. I denna samverkan har vi identifierat yrkesspecifika generella kompetenser likväl som branschöverskridande sådana. Genom att t ex sitta i paneler upplever arbetsgivare att de bidrar till utvecklingen av den lokala arbetsmarknaden samtidigt som de underlättar sin egna framtida rekrytering, de ser också att de får ett tydligare uppdrag som lärandeplats när OCN-metoden ingår, än utan då uppdraget ofta är mycket otydligt. Det individuella lärandet kan erkännas genom OCN-metoden (se beskrivning senare)

TEMA: Kommunikation och matchning

Inom detta tema har projektet kartlagt arbetsgivarnas behov av arbetskraft och vilka kompetenser



de efterfrågar hos de arbetssökande. Parallellt med detta har också en motsvarande kartläggning av de arbetssökande och deras kompetenser gjorts kontinuerligt under projektets gång. Denna kartläggning har resulterat i en interaktiv databas som ska användas för att "matcha" arbetsgivares behov av arbetskraft mot de arbetssökandens intressen och kvalifikationer. Databasen ska också kunna användas för att inventera behov av kompetensutveckling hos de arbetssökande för att deras kompetens skulle svara mot arbetsmarknadens behov. Vi har också utvecklat rollen som "rekryteringskonsult" och rollen som kompletterande aktör för att matchningsprocessen mellan arbetsgivare och arbetssökande ska bli så bra och hållbar som möjligt.

TEMA: Generella kompetenser

Branscher har i olika rapporter pekat på behovet, och att generella kompetenser måste utvecklas, synliggöras och kunna kommuniceras till en arbetsgivare. Dagens arbetsmarknad ställer stora krav på personal, och yrkesspecifik kompetens ger inte hela bilden av en individ.

Rekryteringskostnaderna är stora för en arbetsgivare, därför måste individens kompetensbild tydliggöras bättre. Detta behov har vi tagit fasta på, och vi har arbetat för att förbättra såväl existerande utbildningsverksamhet som metoder för att synliggöra och kommunicera denna kompetens. Att utveckla arbetsplatsen som alternativ lärandemiljö är ett sätt att tydliggöra en individs generella kompetenser för arbetsgivaren, genom att använda OCN-metoden blir den också kommunicerbar till andra. Se vidare under rubriken Arbetsmetoder.

TEMA: Större arbetsmarknad, geografiskt och mentalt

Detta utvecklingsområde har haft flera dimensioner. I projektet har vi samverkat över läns och kommun- och organisationsgränser. Både arbetssökande och arbetsgivare ska se hela bredden av möjligheter på arbetsmarknaden, där den förutfattade meningen om det rätta yrket, rätta platsen eller den rätta anställde inte alltid är det effektivaste valet. Arbetssökande måste se regionen som sin arena, och inte enbart den lokala arbetsmarknaden. Även arbetsgivarens sökmarknad måste bli större: genom en ökad mångfaldsinsikt hos arbetsgivare ökar insikten om att den kompetens arbetsgivaren söker, finns kanske inte bara hos den typ-individ arbetsgivaren föreställer sig. Genom projektet har vi visat att när just de generella kompetenserna lyfts fram, i en diskussion kring vilka fördelar olika yrken ger en individ, vidgas deltagarnas perspektiv och byggyrken framstår som mer attraktiva för kvinnor, och t ex vårdyrken som mer attraktiva för män. Vi anser att projektet har bidragit till att bryta yrkesval baserade på förutfattade meningar om sig själv och om arbetsplatser/yrken.

Arbetsgivarnas medverkan i detta projekt har haft en direkt koppling till projektets kvalitet. Våra produkter måste vara attraktiva och kostnadseffektiva för arbetsgivare. Våra företagspartners har deltagit i projektet för att de bedömt att det finns ett värde för dem att delta, våra företagspartners har därmed också en utvärderande roll.

- **Syfte och mål med projektet**



Redogör för projektets avsedda resultat/slutmål och eventuella delmål. Vad uppnådde ni i förhållande till era mål då projektet startade? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av t ex erhållna kunskaper och ändrade attityder och/eller beteende. Vilket lärande åstadkom i projektet såväl internt som externt? Redogör för orsaken till avvikelser jämfört med projektansökan.

Projektets övergripande syfte har varit att i samverkan med lokalsamhället utveckla ett arbetssätt, med CSR som utgångspunkt i triangeln: individ – utbildningsanordnare – arbetsgivare, som underlättar för människor att inträda, återinträda på arbetsmarknaden. Vi har i detta projekt i samverkan med Arjeplogs kommun, Arvidsjaurs kommun, Arbetsförmedlingen i Skellefteå och ett 10-tal arbetsgivare med lokal förankring utvecklat verktyg för matchning, kommunikation och samverkan. Vi har utvecklat lärandemiljöer, både hos utbildningsorganisationer och på arbetsplatser. Vi har utvecklat konceptet kompletterande aktör och vi har arbetat tillsammans med arbetsgivare för att skapa samsyn kring begreppet generella kompetenser.

Projektet har haft ambitionen att ge företagen en tydlig uppgift som lärandemiljö och som resurs för utbildning inom sin bransch i regionen. När projektet planerades rådde hög konjunktur men när det skulle genomföras var situationen en annan. Världsekonomin hade avmattats och gick in i en recession med minskad ekonomisk tillväxt, minskade investeringar och stigande arbetslöshet.

Detta drabbade i första hand tillverkningsindustrin. Den satsning som var tänkt att ske gentemot tillverkningsindustrin kom därför av sig. Företagen inom industrisektorn var helt upptagna med att ställa om sin verksamhet efter de nya villkor som gällde. Det blev istället företag inom branscher som handel, service, turism- och besöksnäring som kom att medverka mer aktivt inom projektet.

MÄTBARA MÅL

Vi har i projektet:

- Utformat fem utbildningsprogram där individens och arbetsgivares behov samverkar
Dessa är inom handel, vård, service/städ, Hotell och restaurang
- 160 deltagare har gått utbildning och av dessa har 90 % fullgjort programmet.
- Gett generella kompetenser en uttalad plats i utbildningsprogrammen, i form av ett 10-tal kursmoduler för generella kompetenser. Exempel på dessa är; Interpersonell kommunikation, samarbete, samspel och kommunikation, arbetsgruppens psykologi, Engagemang, Professionellt förhållningssätt inom handels, Servicekänsla inom handels, engagemang för företaget etc.
- Byggt upp en kompetensbank (teknisk uppbyggnad), och system för att kartlägga individers kompetens och kompetensbehov
- Kartlagt kompetensprofil och kompetensbehov hos minst 5 yrken/branscher ; inom handel, vård, service/städ, Hotell och restaurang
- Genom OCN-metoden eller validering tydliggjort och kvalitetssäkrat lärandet hos 90% av alla deltagare som fullgjort utbildningsprogrammet.
- 100% av alla deltagare som fullgjort ett program har en ökad insikt om arbetsmarknadens krav, sina egna förutsättningar och mötet däremellan.
- 80% av alla deltagare som fullgör ett program har arbete eller upplever att de är närmare

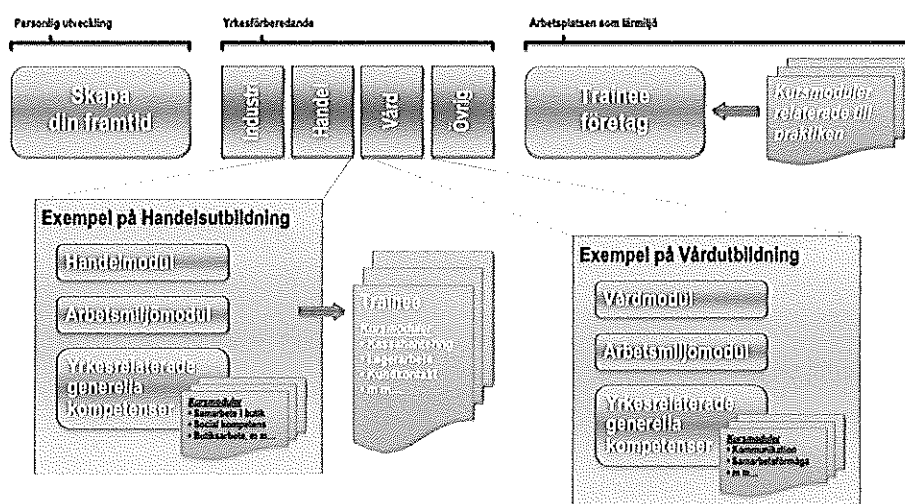


arbetsmarknaden.

- 3 utbildningspaneler (inom OCN-metoden) med minst 5 företagsrepresentanter i vardera.
- Antal otraditionella yrkesval ska öka i förhållande till idag tillgänglig statistik.
- Tydliggjort rollen som rekryteringskonsulter/kompletterande aktörer genom att ta fram en modell för matchning mellan individ och arbetsplats, baserat på de verktyg som tagits fram i projektet.
- Skapat en modell (Se FSALT-modellen) för arbetsplatsen som lärandemiljö, vilket ska vara del i alla utbildningsprogram.
- Processstödjande uppföljning och utvärdering, av extern utvärderare. Se bifogad utvärderingsrapport
- Ökat mångfaldsmedvetenheten, som ett led i ett strategiskt CSR-arbete, hos arbetsgivarna i regionen genom events och seminarier och genom kontinuerliga diskussioner och deltagande av företagsledare i utbildnings/utvecklingsprocessen.

- **Arbetsätt**

Vad var den huvudsakliga arbetssättet? Beskriv kortfattat vilka metoder och/eller utbildningar som användes. Beskriv eventuellt nya metoder eller materiel som tagits fram i projektet.





Bilden ovan visar vår F-SALT modell. I samarbete med arbetsmarknaden har vi utvecklat denna modell, exemplifierad i bilden genom tre övergripande inriktningar: vård, handel och industri (lager och städ) men även hotell och restaurang-inriktning. Det pedagogiska förhållningssättet baseras på grundinställningen att alla människor har en urkraft, en kraft som kan förädlas. Därför arbetar Urkraft för att förbereda deltagare för dagens och framtidens krav på arbetsmarknaden, där flexibilitet, social kompetens, initiativförmåga, vetgirighet och lösningsfokuserande är nödvändiga komponenter. Inom den ramen använder handledarna ett antal verktyg och metoder som samspelar för att möta deltagares individuella behov. Dessa är:

Motivational interviewing – motiverande samtalsmetodik för att öka människans inre motivation till förändring genom att utforska och lösa ambivalenser.

Lösningsfokuserad samtalsmetodik – att konstruera lösningar ihop med deltagaren snarare än att lösa problem genom att fokusera på lösningsmönster och steg mot lösningar.

Kognitivt förhållningssätt – om tankarnas kraft och tankeprocesser. Grundläggande teorin i ett kognitivt förhållningssätt är att det inte är händelserna som är avgörande utan dess innebörd och mening som vi tillskriver dem.

Att tro på sig själv, tilltro till sin förmåga är grunden för en lyckad process – förhållningssättet baseras på konceptet Tilltro till sin förmåga som introducerades 1977 av Albert Bandura och baseras på hur individen bedömer sin kapacitet att planera och genomföra sin plan för att nå sina mål i olika situationer. Tilltron påverkar graden av ansträngning och uthållighet vid motgång.

Salutogent förhållningssätt – att starta med folks styrkor och bryta invanda mönster och föreställningar.

KASAM, Känslan av sammanhang – deltagarnas aktiva medverkan är avgörande för personlig utveckling, inom KASAM arbetar man med Begriplighet, Hanterbarhet och Meningsfullhet.

Programmet i Fsalt-modellen har följande struktur:

I. En förberedande utbildning som först inleds med en del som består av kartläggning, vägledning och individuell planering. Både enskilt och i grupp arbetar deltagaren med sin personliga utveckling, sin självbild, med jobbsökaraktiviteter och med kartläggning av kompetenser och erfarenheter. Detta sker i samverkan med en personlig handledare och med lösningsfokuserade individuella samtal. Studiebesök, företagintervjuer, omvärldskunskap och arbetsmarknadsorientering är också viktiga inslag. Vi arbetar också med personlig hälsa.

II. Därefter övergår den förberedande utbildningen i mer bransch- /yrkesinriktad förberedelse, som tar sin utgångspunkt i den kartläggande och utforskande första delen. Anpassningar mot olika bransch- och yrkesbehov sker, t ex handel eller vård, och utbildningen inriktas på samarbete, kommunikation, engagemang på arbetsplatsen, arbetsplatsens förväntningar, arbetsmiljöfrågor och interkulturell kompetens.

III. Det tredje steget är trainee, dvs en strukturerad tid på en arbetsplats där arbetsplatsen har en uppgift som praktik, arbetsträning, praktik i vägledande syfte eller arbetsplatsförlagd yrkesutbildning. Övergripande ser vi arbetsplatsen som lärmiljö oavsett i vilket syfte deltagaren är



på arbetsplatsen.

Arbetsplatser i Urkrafts nätverk har deltagit i identifieringen och tydliggörandet av läranderesultaten så att dessa är i linje med vad branschen efterfrågar, och därmed ett rätt inriktat lärande. Dessa ämnen är identifierade och tydliggjorda i samverkan med olika företag och branscher. I denna samverkan har vi identifierat yrkesspecifika generella kompetenser likväl som branschöverskridande sådana. Genom att t ex sitta i paneler upplever arbetsgivare att de bidrar till utvecklingen av den lokala arbetsmarknaden samtidigt som de underlättar sin egna framtida rekrytering, de ser också att de får ett tydligare uppdrag som lärandeplats när OCN-metoden ingår, än utan då uppdraget ofta är mycket otydligt. Det individuella lärandet kan erkännas genom OCN-metoden.

OCN-metoden är en metod för att strukturera, kvalitetssäkra, kommunicera och erkänna individuellt lärande inom icke-formella lärmiljöer. Metoden inkluderar också att kvalitetssäkra hur metodik och genomförande förankras i hela organisationen och att verksamheten blir likvärdig för alla deltagare. Den kan därmed sägas ha två ben: ett för att på ett kvalitetssäkrat sätt kommunicera deltagares lärande, och ett annat som syftar till att säkerställa en intern kvalitetsutvecklingsprocess inom organisationen.

Genom OCN-metoden kan det lärande som varje individ uppnår säkerställas. Lärandet är kvalitetssäkrat genom såväl intern självutvärdering från organisationen, som extern granskning av en oberoende kvalitetssäkrare. Det är också kvalitetssäkrat redan inför verksamhetens start, genom att OCN för organisationens räkning samlat en panel bestående av externa aktörer som är av betydelse för verksamheten, t ex arbetsgivare eller ämnesexperter. Paneldeltagarnas uppgift är att granska om verksamhetens innehåll utifrån sina respektive perspektiv, är ändamålsenligt och effektivt, samt om organisationen visar att de har förutsättningar att genomföra verksamheten med god kvalitet. Verksamheten har inför panelen strukturerats i en Programplan och moduler som beskriver det lärande som deltagarna ska kunna uppnå. Handledarna gör också än tydligare bedömningsplaner som visar hur de förberett att varje deltagare ska kunna visa sitt lärande. Varje deltagare skapar sin egen portfolio knuten till modulerna. OCN-intygen specificerar, för varje individ, vilket lärande som varje individ uppnått. Intygen visar ämnet, omfattningen och djupet av kunskapen.

- **Deltagande aktörer i projektet**

Redogör för vilka aktörer (organisationer företag myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller ekonomiska resurser och övrigt.

Redovisa eventuellt arbete i styrgrupp och/eller referensgruppen och dess eventuella sammansättning. Hur har projektgruppen fungerat? Hur har styrgruppen och/eller referensgrupp fungerat?

Partnerskapet har varit sammansatt utifrån en delad syn på problemområdet. Vi har haft ett väl fungerade partnerskap där alla bidragit efter bästa förmåga för att nå en win-win situation för såväl



organisationer, deltagare och samhället i stort.

Koordinatör (Urkraft) har lett arbetet tillsammans med lokala samverkansmedarbetare (Arjeplogs/Arvidsjaurs kommun, AF Skellefteå). De lokala projektledarna har samordnat de lokala verksamheterna och har tillsammans med koordinatör ansvarat för att nå projektets mål. Genom samverkan med Arjeplogs kommun och Arvidsjaurs kommun har vi hittat ytterligare en arena för att testa modellen i ett annat sammanhang och i en annan region. Metoden/modellen är väl lämpad för en region som har behov av en utbildningsstruktur med erkännande och validering av förvärvade kompetenser på praktik/arbetsplats. Detta gäller främst biltestindustrin och turismindustrin.

Koordinatorsuppgifterna har bestått av olika delar.

- Samordning av parternas verksamhet och dess bidrag till det gemensamma målet etc. Här ingår inspirationsarbete, upprättande av fungerande system för information och erfarenhetsöverföring, gemensam planering etc. Denna del innefattar också att driva på verksamheten samt svara för rapportering av verksamheten till ESF-rådet enligt gällande rutiner.
- Leda, samordna arbetet med projektets utvecklingsteman.
- Samordning och ledning av det transnationella arbetet
- Ekonomiadministration i enlighet med de rutiner som fastställts.
- Med stöd av uppföljning och utvärdering, löpande avstämning måluppfyllelsen.

Projektet har haft en gemensam styrgrupp. De särskilt vidtalade företagen har varit aktörer i ett eller flera av projektets utvecklingsteman, såsom beskrivet tidigare i rapporten. Deras medverkan samordnas av koordinatör och lokala projektledare.

• Jämställdhetsintegrering

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt ev. avvikelser utifrån projektplan, utmaningar etc.

Jämställdhetsintegrering

I projektet valde vi att arbeta med begreppet Mångfald, som omfattar fler diskrimineringsgrunder än kön: ålder, etnicitet, funktionshinder, utbildningsbakgrund, sexuell läggning och trosuppfattning. Det är viktigt att se hur dessa variabler samverkar och på så sätt påverkar vårt livsutrymme. Vi har också valt att arbeta utifrån definitionen gender istället för genus eftersom människors handlingsutrymme påverkas av mer än bara vilket kön vi tillhör. Genderperspektivet innebär att synliggöra de sociala och kulturella tolkningar vi alla gör av vad tjejer och killar, kvinnor och män bör göra, och hur vi värderar detta. Detta är lärdomar vi dragit från EQUAL-projektet SALT där alla Urkrafts handledare genomgick en Genderutbildning i syfte att bättre kunna integrera mångfaldsperspektivet i praktiskt handlande och i utbildningsmomenten. Hur



gendersituationen ser ut i aktuell bransch blev en del av diskussionen med aktuell arbetsplats. Resultaten av en kartläggning och diskussion med arbetsgivaren styr hur vi arbetar med denna fråga inom utbildningen. Empowermentperspektivet innebär ett sätt att driva förändringsarbete där alla individer och grupper ses som aktörer och resurser. När ett empowermentförhållningssätt och metodik används genomgående ökar individers och gruppers förmåga att vara ansvarstagande aktörer i grupp och i sitt eget liv. Empowerment ökar självkänsla, vilja, handlingsbenägenhet och tro på sin förmåga att kunna påverka sin livssituation. Genderperspektivet synliggör och verkar för förändring av ojämlika maktstrukturer. Tillsammans medför dessa båda perspektiv ökade möjligheter för alla individer att fungera som resurser i sitt eget liv och i samhällsutvecklingen, oberoende av gendersystemet. Med projektets mål, att lyfta fram de generella yrkesspecifika kompetenserna, har vi möjlighet att påverka människor att bryta köns-, utbildnings- och åldersmönster i val av yrke samt att inse att ev funktionshinder sällan är konstanta utan ofta yrkesbundna. Verksamhet inom Urkraft har visat att när just de generella kompetenserna lyfts fram, i en diskussion kring vilka fördelar olika yrken ger en individ, vidgas deltagarnas perspektiv och byggyrken framstår som mer attraktiva för kvinnor, och t ex vårdyrken som mer attraktiva för män. Vi anser att projektet har bidragit till att bryta yrkesval baserade på förutfattade meningar om sig själv och om arbetsplatser/yrken. Projektpartnerskapet har också genom det arbete vi utfört tillsammans med företagsnätverket jobbat för att öka mångfaldsmedvetenheten hos arbetsgivare. Resultat och metoder framtagna i BRYT-projektet "Bredare rekrytering – Bättre lönsamhet" har legat till grund för detta arbete. Här har arbetsförmedlingen haft en framträdande roll i projektet.

- **Tillgänglighet för personer med funktionshinder**

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt ev. avvikelser utifrån projektplan, utmaningar etc.

I projektet har lokaler som använts för direkta deltagaraktiviteter, på Urkraft, Skellefteå kommun Arbetsmarknadsavdelning, AF Skellefteå, Arjeplog kommun genomgått en tillgänglighetsinventering/granskning i samband med projektstart i respektive delprojekt enligt de principer beskrivna i projektplanen.

material. Bibliotekens inläsningstjänst är en tjänst som tillvaratagits.

I projektgruppen har vi haft bra beredskap för sådana anpassningar.

Kriterier för genomförandet

De viktigaste dimensionerna i socialfondsprojekt är att se till individens kompetens och möjligheter, att lyckas. Att engagera berörda personer och att kunna påverka och få genomslag för resultaten. I det nationella socialfondsprogrammet finns fyra kriterier för genomförandet av programmet. Kriterierna syftar till att säkerställa att programmet ger ett mervärde till Lissabonstrategins inriktning på ökad tillväxt och sysselsättning. Samtliga projekt ska uppfylla minst ett av dessa kriterier. Ett eller



flera av kriterierna skall ingå i de regionalt formulerade prioriteringar som utarbetas i samband med regionala utlysningar. **Besvara frågan/or utifrån de kriterier som ert projekt utgår från.**

- **Främja lärande miljöer**

I Socialfondsprogrammet kapitel 2:5 1 så beskrivs lärande miljöer utifrån följande:

Programmet skall främja lärande miljöer genom att stimulera till kompetensutveckling med utgångspunkt i den enskildes utvecklingsbehov, oavsett om personen är företagare eller anställd, chef eller medarbetare, och koppla denna till verksamhetens mål. Kompetensutveckling bidrar till att individen bättre kan möta framtida omställningar på arbetsplatsen och öka sin anställningsbarhet totalt sett. För att lärande miljöer skall kunna utvecklas krävs ytterligare kunskaper om hur lärandet förändras i det moderna arbetslivet, vad som sker i övergångarna mellan studier och arbetsliv, hur det informella lärandet i vardagen och på arbetsplatsen kan tas till vara, och hur vi kan skapa förutsättningar för alla till lärande och därmed bättre möjligheter att etablera sig i arbetslivet. Samverkan för utveckling av lärande miljöer kan engagera t.ex. aktörer såsom utbildningsväsende, arbetsmarknadsmyndigheter, arbetsmarknadens parter och arbetsgivare och social ekonomi.

Ni har i förekommande fall beskrivit hur ni tänkt jobba med detta kriterium i er ansökan: Beskriv era insatser för att uppfylla ambitionerna i ansökan.

Ett av projektet huvudsyften har varit att minska glappet mellan den hos individen tillgängliga kompetensen och den hos arbetsgivaren efterfrågade. Dessa informella och icke-formella sammanhang måste uppgraderas på ett sådant sätt att förtroende och legitimitet skapas för det uppkomna lärandet. Praktikplatsen ska inte längre bara vara en praktikplats utan ska ses som en situation, miljö för lärande. En överenskommelse måste träffas mellan alla berörda parter om syfte och mål, hur det ska säkras och kommuniceras. Genom att använda OCN-metoden lyfter vi fram och utvecklar lärande miljöer, ger erkännande och kommunicerar lärande. Projektets lärandemiljöer kan ses i ett individuellt perspektiv men också mellan samarbetsaktörerna och då i huvudsak mellan företagen och Urkraft. Ett tydligt exempel på en lärandesituation mellan dessa tre aktörer (individ-utbildningsanordnare-arbetsgivare) redovisas genom följande exempel.

Exempel på en deltagares väg till arbete

En kille i 20 års åldern som tidigare arbetat som svetsare inom industrin har blivit uppsagd pga lågkonjunkturen. Liknade jobb var för tillfället inte möjliga att få. Han började på Urkraft i förberedande utbildning. I utbildningen fokuserades på arbetsmarknadens krav, kommunikation, samarbete, personlig utveckling, arbetsgruppens psykologi och hälsa. Arbetsgivare kom på besök och samtalande om hur de ser på anställningar och vilka förväntningar och krav som finns.



Deltagaren och handledaren arbetade strategiskt för att kartlägga kompetenser och erfarenheter ur ett helhetsperspektiv och med hjälp av samtal och arbete med personliga egenskaper och kompetenser kunde vi bredda sökområdet.

Han är en mycket social och positiv kille som gärna tar kontakt och pratar med folk. Han tycker om att arbeta hårt, är målinriktad och noggrann. Deltagaren och handledaren började samtala om handels och han var intresserad av att prova. Innan praktiken fördes samtal och diskussioner om vad som krävs inom handels, vilka förväntningar och krav som finns som tex frontning, att ha ett helhetstänk och vidvinkelperspektiv.

Vi kontaktade en lokal ICA handlare som deltagit i arbetet att upprätta ett paket med praktiska läromoduler inom handelsområdet och berättade om killen och hans potential och de var intresserade att ta in honom på praktik och arbetsplatsförlagt lärande. Genom att använda dessa praktiska läromoduler som grund där krav och förväntningar var tydliga genomfördes en grundlig praktik där han steg för steg fick lära sig handels olika delar på plats ute på företaget. Vi hade också regelbundna träffar där vi stämde av hur det gick, och där vi kunde stämna av varje steg i lärandet genom samtal, arbetsgivarens observationer och deltagarens egna resultat och reflektioner, i enlighet med OCN-metoden. Genom handelsmodulerna blev praktiktiden noggrann och effektiv. Han fick successivt lära sig de olika delar som krävs för att man ska kunna arbeta inom affärens alla delar och blev på detta sätt en resurs för företaget. Han fick senare sommarjobb på denna affär.

- **Främja innovativ verksamhet**

Socialfondsprogrammet kapitel 2:5:2 ger följande definition av hur programmet förhåller sig till kriteriet främja innovativ verksamhet:

Inom ramen för vart och ett av de operativa strukturfondsprogrammen skall särskild uppmärksamhet ägnas åt att främja innovativ verksamhet¹. Detta innebär möjligheter att pröva alternativa sätt att investera i humankapital. Nya projekt kan utgå från resultat i tidigare genomförda socialfondsprojekt och integrera tidigare med framgång prövade metoder, i syfte att vidareutveckla dessa. Detta kan ske t.ex. genom att metoder används i större skala eller att målgruppen förändras.

¹Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1081/2006 om Europeiska socialfonden, artikel 3.5.



*I bilaga 4 utvecklas begreppet ytterligare genom att bl. a. ge följande definition
"Lösningar som idag inte erbjuds eller är etablerade i befintliga system och
strukturer"*

Ni har i förekommande fall beskrivit hur ni tänkt jobba med detta kriterium i ansökan: Beskriv era insatser för att uppfylla ambitionerna i ansökan.

I detta projekt har fokus i första hand legat på kopplingen individ – utbildningsanordnare - arbetsgivare och har blivit en framgångsfaktor. Att minska glappet mellan dessa var en central målsättning med hela detta projekt, för att förbättra matchning och ge fler individer inträde till arbetsmarknaden. Att använda OCN-metoden för att kvalitetssäkra, erkänna och kommunicera lärande är en social innovation i Sverige, och ett svar på en brist i dagens utbildningssamhälle: att endast den formella utbildningen har ett erkännande från samhället. OCN-metoden ska inte erkänna formellt lärande (och därmed vara en dubblett till skolverket och högskoleverkets funktion) utan är ett verktyg för allt lärande som sker utanför den formella skolan: hos privata utbildningsaktörer, företagsinterna utbildningar, inom olika offentliga verksamheter, på kurser anordnade av Arbetsförmedlingar etc. Dock har ett av projektets resultat lett till att vi i en förlängning vill använda oss av metoden och vår Fsalt-modell för att validera det lärande som sker i en praktikmiljö inom Handels mot ett formellt gymnasiebetyg inom gymnasieskolans Handelsprogram. OCN är en bra metod för att kommunicera lärande, såväl inför utbildning (till deltagare och till handledare på arbetsplatser) som efter genomförd utbildning (som kvitto på erhållen kunskap eller kompetens). Att koppla ihop företagets sociala ansvar med en metod för att kvalitetssäkra, erkänna och kommunicera lärande, och att göra det i ett sektoröverskridande partnerskap blir enligt vår mening innovativt och svarar mot de centrala frågorna kring hur vi ska möta dagens och framtidens utmaning kring inkludering av de som i dag står, eller riskerar att hamna utanför arbetsmarknaden.

- **Främja samverkan**

I Socialfondsprogrammet kapitel 2.5.3 beskrivs kriteriet främja samverkan enligt följande;

Samverkan, förankring av idéer och lösningar samt strategisk planering för att åstadkomma genomslag för det innovativa arbetet är viktiga element i strävandena att säkerställa ett mervärde i programmet. Medverkande aktörer måste vara tydliga både med sitt syfte att medverka och sina åtaganden inom projektet, och med hur de avser att gå vidare med framkomna resultat för att möjliggöra tillämpning i större omfattning.



Ni har i förekommande fall beskrivet hur ni tänkt jobba med detta kriterium i er ansökan. Beskriv utifrån ansökan era insatser för att uppfylla ambitionerna i ansökan.

Samverkan inom triangeln individ – utbildningsanordnare – arbetsgivare är och har varit en central aspekt för detta projekt. De särskilt vidtalade företagen, inom vitt skilda branscher, har haft en viktig roll i detta projekt. Eftersom företagen i någon mening har "monopol" på tolkning av kompetens vid en anställningssituation är företagens erfarenheter och åsikter avgörande för reell samverkan. Projektet har också genererat en samverkan mellan Urkraft – Arbetsförmedling och Gymnasiekontoret genom att Fsalt-modellen ska testas som valideringsmodell också. Tanken är att det lärande som sker (och kommuniceras via OCN-metoden) på praktikplats inom Handels kan valideras mot gymnasiebetyg inom gymnasieskolans Handels-program. Via vårt företagsnätverk generellt och via de 10-tal företag som varit aktiva i att utforma kursmoduler för lärande på arbetsplatsen/praktikplatsen har vi kunnat skapa ett samarbete och samverkan som känns unik i Skellefteå.

- **Främja strategiskt påverkansarbete**

Socialfondsprogrammet definierar kriteriet i kapitel 2.5.4 på följande sätt;

Möjligheterna att få till stånd förändring och skapa genomslag för framkomna resultat gagnas av en strategisk ansats där aktörerna i ett projekt redan i det förberedande stadiet av projektet fokuserar på vilken kunskap som efterfrågas och vilka kontakter som behövs för ett effektivt genomförande. Detta är betydelsefullt både för att få önskad uppmärksamhet från målgrupperna och för att involvera dem i det kommande arbetet. Först efter en sådan kunskaps- och kontaktinventering bör planering och genomförande följa.

Ni har i förekommande fall beskrivet hur ni tänkt jobba med detta kriterium i er ansökan. Beskriv hur ni jobbat för att uppfylla ambitionerna vad gäller kriteriet.

Den kvalitetssäkringsprocess inom OCN som tidigare beskrivits gällande interaktiviteten från arbetsgivarhåll och lokalsamhället i förhållande till kompetenshöjande aktiviteter ska ses som ett starkt påverkansarbete. Den legitimitet som skapas kring icke formella utbildningar/verksamheter stärks för varje sådan process.



Regionala Prioriteringar

- Redogör för eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

- **Strategiskt påverkansarbete**

Redogör för hur ni arbetat med strategiskt påverkansarbete. Vilka personer/organisationer har ni riktat er till? Hur kan projektets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet? Vilka ytterligare insatser för påverkansarbetet skulle behövas? Vad mer skulle kunna göras? Vem bör göra det?

- **Extern utvärdering**

Redogör för hur den externa utvärderaren (om det är aktuellt) konkret bidragit i projekt-arbetet. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet.

I detta projekt har vi arbetat med uppföljning och utvärdering på ett sätt som varit inriktat på att bidra till ett lärande inom projektet, och till projektets styrning. Ove Svensson från Högskolan i Halmstad har stått för processutvärderingen och har varit till stor hjälp för koordinators styrning av projektet.

Fokus för u/u har varit:

- en processinriktad u/u som blir ett löpande stöd för koordinatör
- bidra till en intern lärandeprocess inom partnerskapet
- utvärdering och uppföljning gentemot projektets utvecklingsteman (se bakgrund och mål))
- utvärdering och uppföljning utifrån deltagarnas perspektiv och behov (se de mätbara målen som direkt relaterar till deltagare)

Projektets resultat kommer att implementeras i ordinarie verksamhet hos partnerorganisationerna. Organisationerna i partnerskapet har enats kring dessa gemensamma utvecklingsbehov utifrån egna identifierade behov av utveckling och ser detta projekt som en viktig utvecklingssatsning.

- **Egenutvärdering**

Redogör för hur ni arbetat med att utvärdera ert arbete. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet.



Vi har kontinuerligt arbetat med egenutvärdering i projektpartnerskapet. Både när det gäller arbetet som styrgruppen utfört men även arbetet med deltagarna. Arbetsgivarnas medverkan i detta projekt har haft en direkt koppling till projektets kvalitet. Våra produkter måste vara attraktiva och kostnadseffektiva för arbetsgivare. Våra företagspartners har att deltagit i projektet för att de bedömt att det finns ett värde för dem att delta, våra företagspartners har därmed också en utvärderande roll.

- **Sammanfattande bedömning**

Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför? Vilka tips skulle Du vilja delge framtida projekt?

Projektet har haft ambitionen att ge företagen en tydlig uppgift som lärandemiljö och som resurs för utbildning inom sin bransch i regionen. När projektet planerades rådde hög konjunktur men när det skulle genomföras var situationen en annan. Världsekonomin hade avmattats och gick in i en recession med minskad ekonomisk tillväxt, minskade investeringar och stigande arbetslöshet. Detta drabbade i första hand tillverkningsindustrin. Den satsning som var tänkt att ske gentemot tillverkningsindustrin kom därför av sig. Företagen inom industrisektorn var helt upptagna med att ställa om sin verksamhet efter de nya villkor som gällde. Det blev istället företag inom branscher som handel, service, turism- och besöksnäring som kom att medverka mer aktivt inom projektet. Det har varit en stor utmaning att koordinera och driva ett projekt som så totalt fick ändrade förutsättningar under resans gång. Vi anser dock att vi har lyckats väl med projektets huvudfokus. Samverkan och att stärka kopplingen mellan utbildningsanordnare- individ- företag var det centrala i projektet och att lyckas engagera företagare i processen ser vi som en stor framgångsfaktor. Projektet avslutas inte nu. Det är nu vi börjar. Vår kommande pilotutbildning med fokus på validering av kompetenser till gymnasiebetyg blir spännande att följa.

- **Kontaktpersoner**

Vilka personer kan den som är intresserad av ytterligare information kontakta?

Therese Lundgren
Thomas Nilsson
Roland Hedensjö
Telefonnummer: 0910-579 00
info@urkraft.se
www.urkraft.se

Godkänd 10/10/19
[Signature]

[Signature]
Roland Hedensjö

[Signature]
Therese Lundgren

skickat 6/10 2010