



2017-03-03

# **Slutrapport**

## **Projekt Validering och praktksamordning i KAK**

---

**Projektid 2015.05.01–2016.12.31**

## Innehållsförteckning

1. Bakgrund till projektet.....	1
2. Syfte.....	2
3. Mål.....	2
4. Metod.....	2
5. Målgruppen.....	3
6. Projektorganisation.....	3
7. Processen i projektet.....	3
8. Resultat.....	4
8.1 Att öka anställningsbarheten genom att skapa ett valideringssystem för informellt och icke formellt lärande.....	4
8.2 Att få det lokala näringslivet i hela KAK som en aktiv part i arbetet med de arbetslösa.....	5
8.3 Att finna former för samverkan mellan kommunerna, Försäkringskassans rehabilitering och Arbetsförmedlingens etablering kring praktik- utrednings- och anställningsplatser.....	6
8.4: Att vidareutveckla handledarutbildning inom KAK.....	7
9: Reflektioner och slutsatser.....	7

## 1. Bakgrund till projektet

Arbetsmarknaden i KAK-området och i övriga Sverige kännetecknas av en allt snabbare omställningstakt av både konjunkturella och strukturella skäl. Olika branscher påverkas i olika hög grad och i vissa branscher blir omställningstakten högre än i andra.

En arbetsmarknad med snabba omställningar ställer höga krav på en väl fungerande matchning mellan arbetssökandes kompetensnivå och arbetsmarknadens kompetensbehov. För samhället blir därför en av de största utmaningarna att forma ett system som matchar arbetssökandes kompetens och lediga arbetstillfällen. I dag präglas svensk arbetsmarknad av en matchningsproblematik som gör att en hög del vakanser sammanfaller med en relativt hög arbetslöshet.

Matchningsproblematiken beror inte på att man inte vet var jobben finns utan den beror främst på skillnader mellan den kompetens arbetsgivarna efterfrågar och den kompetens de arbetssökande kan uppvisa att de har. För att lyckas med lyckade matchningar så behöver arbetsgivarna bli bättre på att beskriva den efterfrågade kompetensen samtidigt som arbetssökandes kompetens behöver synliggöras och dokumenteras på ett bättre sätt.

I KAK-området har man inte genomfört någon systematisk dokumentation av människors kunskaper utöver den formella utbildningen, många som är arbetslösa saknar därför dokumenterad kompetens, vilket gör att möjligheterna till ett arbete försvåras. En av tankarna bakom projektet Validering och praktiksamordning i KAK var att man genom dokumentation får ett bevis för sin kunskap som utgår från näringslivets ställda krav. Den modell som vi arbetat fram utgör också ett effektivt underlag i arbetsprövningar och utredningar tillsammans med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

Validering innebär alltså att man kartlägger och bedömer en individs kompetens och kvalifikationer, oavsett hur, var eller när de har förvärvats. Validering är ett sätt att få en samlad dokumentation av en persons kompetens och yrkeskunskap och den ger ett erkännande av informellt och icke-formellt lärande.

De tre kommunerna i KAK har alla sina egna metoder att jobba med praktikplatser, anställningar och handledarutbildningar. KAK borde ses som ett gemensamt arbetsmarknadsområde och kommunerna, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen är i stort behov av att kunna använda hela området i sitt arbete kring arbetslösa och sjukskrivna. Behovet av att ha ett gemensamt arbetssätt och samverkan är stort inom och mellan kommunerna samt med Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Ett gemensamt förhållningssätt från myndigheterna underlättar även för externa arbetsgivare som vill ta emot praktikanter.

Samverkan mellan kommunerna och Arbetsförmedlingens etablering har skett i mycket liten skala. Här finns samhällsvinster att göra om kommunerna kommer in tidigare i etableringsfasen, bl.a. med hjälp med praktik- och anställningsplatser. Samverkan mellan kommunerna, arbetsförmedlingen och Försäkringskassan gällande arbetsträningsplatser sker även den i liten skala i dagsläget.

## 2. Syfte

Syftet med projektet var att införa en flexibel modell för validering av lärande för våra arbetslösa inom KAK och på detta sätt ge individen ett förankrat dokument som grund för deras fortsatta jobbsökeri. Många av de arbetslösa saknar i dag formell dokumenterad kompetens, vilket gör att deras möjligheter till ett arbete försvåras. Genom valideringen får personerna ett bevis för sin kunskap som utgår från näringslivet ställda krav. Modellen kan även utgöra ett effektivt underlag i arbetsprövningar och utredningar tillsammans med Arbetsförmedling och Försäkringskassa.

Syftet har även varit att bygga vidare på den samverkan som byggts upp genom KAK-projektet samt den samverkan som i övrigt utvecklats inom KAK i arbetet med arbetsmarknadsinsatser. Ett fördjupat samarbete kring praktksamordning och handledarutbildning mellan kommunerna, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen var även det ett syfte med projektet.

Samverkan mellan kommunerna, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan gällande arbetsträningsplatser har skett i liten skala. Här har projektet arbetat för att utveckla samverkan med klara rutiner kring förfarandet.

Ett av projektets syften har också varit att utveckla samverkan mellan kommunerna och Arbetsförmedlingens etablering, det finns stora samhällsvinster att göra om kommunerna kommer in tidigare i etableringsfasen, t ex i form av språkpraktik och anställningsplatser.

Ytterligare ett syfte med projektet var att stärka framför allt kommunernas samarbete med det privata näringslivet över hela KAK. Det direkta samarbetet mellan kommunerna och det privata näringslivet i regionen har varit begränsat och mestadels handlat om enstaka praktikplatser.

## 3. Mål

Nedan redovisas de mål som sattes upp vid starten för projektet:

Mål 1: Att öka anställningsbarheten genom att skapa ett valideringssystem för informellt och icke formellt lärande.

Mål 2: Att få det lokala näringslivet i hela KAK som en aktiv part i arbetet med de arbetssökande.

Mål 3: Att finna former för samverkan mellan kommunerna, Försäkringskassans rehabilitering och Arbetsförmedlingens etablering kring praktik-, utrednings- och anställningsplatser.

Mål 4: Att vidareutveckla handledarutbildningen inom KAK.

## 4. Metod

I arbetet med att nå ovanstående mål inom ramen för projektet Validering och praktksamordning i KAK har vi använt oss av metoden lösningsfokus som utgångspunkt för samtal, möten och

workshops. Samtliga representanter i arbetsgruppen fick erbjudandet att genomgå en grundutbildning i Lösningfokus via Samordningsförbundet hösten 2016. Alla tackade ja till erbjudandet förutom Arboga kommuns representant. En gemensam utbildning lade grunden till ett gemensamt synsätt och till vårt fortsatta samarbete.

Arbetsgruppen bestod av representanter från olika kommuner och organisationer med vitt skilda kulturer och det är en utmaning i sig att hitta ett gemensamt arbets- och förhållningssätt. Genom att använda lösningfokus som en metod så fick vi en gemensam plattform att förhålla oss till.

## **5. Målgruppen**

Målgruppen för projektet bestod av arbetssökande och långtidssjukskrivna inom KAK-området. Den bestod även av personer inskrivna i Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag samt elever vid SFI i samtliga tre kommuner.

## **6. Projektorganisation**

Projektägare för "Validering och praktksamordning i KAK" var Köpings kommun, projektledare var Sofia Marklund. Till en början fanns en styrgrupp kopplad till projektet som bestod av enhetschefer från arbetsmarknadenheten i Köping, Arboga och Kungsör, sektionschefer från Arbetsförmedlingen samt Försäkringskassan.

Arbetsgruppen har bestått av praktksamordnare från de tre kommunerna, Köping, Arboga och Kungsör samt lärare från SFI i de tre kommunerna. Arbetsförmedlingen har representerat arbetsgruppen i form av en SIUS-konsulent, en handläggare från etableringsuppdraget samt genom en näringslivsresurs. Försäkringskassan har också varit representerad i arbetsgruppen genom en handläggare. Fyra personer har slutat i projektgruppen under arbetets gång, totalt har arbetsgruppen bestått av ca 17 personer.

## **7. Processen i projektet**

Initialt fanns det alltså en styrgrupp kopplad till projektet bestående av arbetsmarknadschefer från de tre kommunerna, sektionschefer från Arbetsförmedlingen samt Försäkringskassan. Tidigt i projektet så upplöstes dock styrgruppen och ersattes därefter inte.

Arbetsgruppen träffades ca en gång per månad under projekttiden och hade hela tiden mötesagendan kopplad till målen. Möten, planeringsdagar och workshops planerades av projektledaren med ett medvetet lösningfokuserat upplägg och förhållningssätt. Återkoppling till chefer inom respektive kommun och organisation skedde via utskick av minnesanteckningar från arbetsgruppens möten.

Parallellt med arbetsgruppen så pågick också andra arbetsprocesser som involverade olika personer ur arbetsgruppen, framtagandet av valideringsunderlagen är ett sådant exempel. En bit in i projektet skapades i tillägg till arbetsgruppen även en "näringslivsgrupp" bestående av praktksamordnare från

de tre kommunerna samt näringslivsresurs från Arbetsförmedlingen. Syftet med denna subgrupp var att diskutera behov/ tillgång på praktikplatser/arbetstillfällen inom KAK-området och tillsättning av dessa.

## 8. Resultat

Resultaten från projekt Validering och praktksamordning i KAK har sammanställts med hjälp av diskussioner, utvärderingar och slutsatser som kommit fram under projektets gång.

Sammanfattningsvis är ett huvudsakligt resultat från projektet de metoder kring arbetet med validering som arbetsgruppen tagit fram. Projektet har även bidragit med en ökad förståelse för komplexiteten i att arbeta i ett kommun- och organisationsövergripande projekt där det krävs samsyn och delaktig på alla nivåer.

### 8.1 Att öka anställningsbarheten genom att skapa ett valideringssystem för informellt och icke formellt lärande

Arbetsgruppen har tillsammans tagit fram valideringsdokument och checklistor som används i valideringsarbetet ute på praktikplatserna. Checklistorna är utformade per bransch men är gjorda så att de lätt kan ändras i och "skräddarsys" för varje ny praktikplats. I praktiken har detta fungerat så att praktksamordnare och ansvarig chef eller handledare ute på praktikplatsen har träffats för att gå igenom checklistorna och sedan tillsammans skrivit om och anpassat dessa efter varje specifik praktikplats.

Vi provade också att ha en workshop med fem handledare från olika förskolor i Köpings kommun som samtliga handleder kulturtolkar, hos oss på Jobbcenter en förmiddag. Tillsammans arbetade vi med att skräddarsy ett valideringsdokument för kulturtolkarna. Detta blev ett väldigt lyckat sätt att arbeta på eftersom det fanns mycket samlad kompetens i rummet som alla bidrog till att utforma riktigt bra valideringsunderlag. Detta sätt att jobba på kommer vi att applicera på flera branscher/handledare framöver.

Valideringsunderlagen har använts i arbetet av praktksamordnare i Köpings kommun och även av handläggare från Arbetsförmedlingens etablering. Både handledare och praktikanter upplever detta som positivt, praktikplatserna upplever det som en hjälp och ett stöd i handledarskapet. Checklistorna bidrar till att skapa tydlighet och struktur för handledare, praktikant och praktksamordnare under praktikperioden och det synliggör både utveckling och eventuella förbättringsområden på ett tydligt sätt.

Arbetsgruppen har också tagit fram ett dokument specifikt för arbetsträning och grundläggande utredning av en persons förmågor. Detta underlag används i Köpings kommun vid arbetsträningar av personer där man behöver få svar på vissa specifika frågor. Köpings upplevelse är att det har fungerat mycket bra och utredningsunderlagen vidareutvecklas kontinuerligt.

Arbetsgruppen har också tagit fram en speciell metod som vi kallar "språkvalidering". Denna metod är framtagen tillsammans med representanterna från SFI i arbetsgruppen, förutom att användas för

att mäta språklig utveckling över tid så kan de även användas av SFI- lärare i betygssättningen av elever. Både yrkesvalideringen och språkvalideringen har prövats ute på praktikplatser runt om i KAK under våren med goda resultat.

Köpings kommun och Arbetsförmedlingens etablering har genomfört störst antal valideringar under projektiden, ett trettiotal, Arboga och Kungsörs kommun har provat att jobba med validering i mindre skala.

Inom projektet så har det inte gjorts någon mätning av hur detta arbetssätt eventuellt ökar personernas anställningsbarhet. Den samlade bilden från oss som jobbar med detta är dock att det definitivt ökar personernas anställningsbarhet. De individer som vi arbetar med har ofta ett tunt CV och alla möjligheter till dokumentation av deras kunskaper är till godo för deras fortsatta jobbsökeri. De får också färsk referenser genom valideringen och det är absolut nödvändigt att ha när man söker arbete i dag. En stor grupp i Köpings kommun som fått sin praktik/anställningstid validerad är de kulturtolkare som är anställda av Köpings kommun men har sina arbetsplatser ute i kommunens förskolor och skolor. Här har man sett att flera av kulturtolkarna har fått erbjudande om fortsatt arbete efter sitt år som kulturtolk inom kommunen.

I dagsläget har Köping ett tjugotal personer ute på olika praktik/anställningsplatser där man jobbar med pågående yrkesvalidering, utredning/bedömning eller språkvalidering. Ofta kan en person ha flera pågående valideringar parallellt, t.ex. både yrkesvalidering och språkvalidering.

## **8.2 Att få det lokala näringslivet i hela KAK som en aktiv part i arbetet med de arbetslösa**

Ett syfte med projektet var att stärka framför allt kommunernas samarbete med det privata näringslivet över hela KAK. Det direkta samarbetet mellan kommunerna och det privata näringslivet i regionen har varit begränsat och mestadels handlat om enstaka praktikplatser.

Vi har arbetat med denna fråga bland annat genom att uppvakta näringslivet i olika forum, vi har deltagit på företagarträffar, möten med Industriföreningen i KAK m.m. Vi har etablerat kontakter med olika aktörer inom bemanning på den lokala marknaden och även haft löpande kontakt med Näringslivsenheten i respektive kommun.

Våren 2016 så startade vi ett forum inom arbetsgruppen som vi kallade för "näringslivsgruppen". Där samlades praktiksamordnare från de tre kommunerna samt näringslivsresurs från Arbetsförmedlingen för att diskutera och utbyta tips om praktikplatser både i den kommunala sektorn men framförallt i den privata. Detta var väldigt givande och hjälpte till att vidga vyerna för oss alla samt motverka det faktum att vi alltför ofta står med tomma praktikplatser runt om i KAK-området. Vi hade också möjlighet att diskutera mindre lämpliga praktikplatser där det inte går rätt till och samtidigt rekommendera bra, kvalitativa praktikplatser till varandra.

Sammanfattningsvis kan man säga att vi har uppnått målet så till vida att vi har ökat på vårt samarbete med det privata näringslivet. Vi har etablerat samarbete med flera företag i regionen

där vi har stående praktikplatser till vårt förfogande, när helst som vi har en person som matchar platsen i fråga.

Problemet är att dessa platser i det privata näringslivet generellt ställer högre krav på praktikanternas kompetens och att vi inte alltid kan matcha dessa krav. Detta innebär att vi inte har ökat på våra placeringar i det privata näringslivet så mycket som vi hade kunnat göra om man bara ser till antalet platser som vi har till förfogande. Vi har helt enkelt inte tillräckligt många personer i våra verksamheter som uppfyller kraven som privata praktikplatser har. Det kan till exempel röra sig om utbildning i form av truckkort eller liknande men väldigt ofta så handlar det om att nivån på svenska språket bör ha en högre nivå än vad våra personer besitter.

### **8.3 Att finna former för samverkan mellan kommunerna, Försäkringskassans rehabilitering och Arbetsförmedlingens etablering kring praktik- utrednings- och anställningsplatser**

Inom projektets ramar så sattes en arbetsgrupp samman, den bestod av representanter från de tre KAK- kommunernas praktiksamordningar, Arbetsförmedlingen (rehab samt etableringen), Försäkringskassan samt representanter från SFI i samtliga tre kommuner. Arbetsgruppen sågs ca en gång per månad under projekttiden och lyfte frågor som rör praktik, kontakter med arbetsgivare, validering, etableringspraktik, arbetsträningsplatser m.m. . I detta forum fick man bland annat möjlighet att dela med sig av lediga praktikplatser, informera varandra om lämpliga kontra mindre lämpliga praktikplatser i KAK-området, utvärdera valideringsarbetet och stötta varandra i kontakter med näringslivet etc.

Detta tyckte flera i arbetsgruppen var väldigt värdefullt och har gett bra resultat sett ur ett samverkansperspektiv. Arbetsgruppen har kontinuerligt hittat nya sätt att samverka, t.ex. genom att tillsammans informera i varandras verksamheter och gruppen har lokaliserat och ringat in områden där man tillsammans har kunnat göra en insats.

Projektarbetet har också resulterat i ett fördjupat och mer strukturerat samarbete med Arbetsförmedlingens Etablering och Köpings kommun. Genom projektet så har vi öppnat upp för språkpraktikplaceringar direkt från etableringen och SFI, Köpings kommun ansvarar för matchning, placering av språkpraktikanter och löpande uppföljning. I dagsläget har vi 15 platser till förfogande för etableringen och en resurs på Jobbcenter har tidigare haft i uppdrag att ansvara för etableringspraktiken (personen har slutat sin anställning och inte ersatts med någon ny).

Överlämning av namn på personer som är i behov av språkpraktik har i huvudsak skett under våra månadsträffar men också direkt från handläggare till praktiksamordnare vid andra tillfällen. Praktikplaceringarna har gått väldigt bra och efterfrågan ökar från både SFI och etableringen. Köpings kommun har också öppnat upp för att ta emot språkpraktikanter från SFI Kungsör, detta på grund av att Köping har lediga språkpraktikplatser och Kungsörs SFI har många elever som har behov av praktik.



När det gäller samverkan mellan kommunerna och Försäkringskassan och deras behov att hitta bra utredningsplatser så har Köpings kommun sagt att Köping gärna hjälper till med detta. Försäkringskassan nyttjar i princip endast AME i Arboga för arbetsprövningar och utredningar men Köpings kommun hjälper gärna till att hitta bra platser i kommunen. Dock har detta inte fått något genomslag och det är fortfarande ett begränsat samarbete mellan Köpings kommun och Försäkringskassan.

#### **8.4: Att vidareutveckla handledarutbildning inom KAK**

Vid projektstarten så bedrevs endast handledarutbildning i Köpings kommun och man ansåg att det vore önskvärt om samma/likvärdig utbildning kunde ges över hela KAK. Denna fråga har varit en utmaning att arbeta med och det har rådigt delade meningar om hur handledarutbildningen bör bedrivas. Under hösten medverkade dock en representant från Kungsörs kommun vid Köpings kommuns handledarutbildning för att applicera konceptet i Kungsörs verksamhet vilket måste ses som en bit på vägen mot målet i projektet.

#### **9: Reflektioner och slutsatser**

Projekt Validerings och praktiksamordning i KAK har sammanfattningsvis inneburit en rad olika utmaningar men har samtidigt varit en viktig källa till kunskap om hur arbetet med validering av informellt lärande kan utvecklas framåt.

Nedan följer de huvudsakliga slutsatserna och reflektionerna:

- En svag förankring på chefsnivå av projektets validitet och prioritet. Flera av deltagarna i arbetsgruppen har igenom hela projekttiden uttryckt en stor oklarhet om sin egen funktion och roll/grad av deltagande i gruppen. Detta var från start en stor utmaning för projektets framåtskridande och utveckling. En lärdom från detta projekt att det är av yttersta vikt att ansvariga chefer förankrar projektet samt dess idé och validitet med sina medarbetare som man utser som representanter till en arbetsgrupp. Projektledaren gjorde samtliga chefer uppmärksamma på detta problem tidigt i processen.
- Avsaknaden av en styrgrupp har sannolikt försvårat för projektets utveckling och är kanske till viss del en förklaring även till problematiken i punkten ovan med svag förankring av projektet från chefsnivå.
- Det finns påtagliga utmaningar i samverkan gällande praktik och arbetsträningsplatser över kommun och organisationsgränserna i KAK. Man tycker att man klarar sig bra själv i sin egen kommun/organisation och ser inte det större perspektivet och vinsterna av att samverka. Detta till stor del är en ledningsfråga där ansvarig chef bör göra ett grundligare arbete med dels synsätt/inställning hos sina medarbetare men också vara mer nogräknad med vilka personer som man utser till att delta i en samverkansgrupp.
- Valideringsarbetet har gått bra överlag och handledare ute på praktikplatserna upplevs som mycket positiva till detta nya sätt att arbeta på. Man upplever att valideringen är ett bra stöd för både praktikanter och handledare och att det adderar ett mervärde till praktiken. Köpings kommun samt Arbetsförmedlingens etablering har använt sig av det nya arbetssättet. Det är spännande att fortsätta resan med att utveckla och implementera valideringen som metod.

Sofia Marklund

Projektledare

Anna Bernanker

Enhetschef