



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2009-3090049

Projektnamn VAN - Verktyg för Anställning	Diarienummer 2009-3090049
----------------------------------------------	------------------------------

## Slutrapport genomförande

### Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Hela projektet har syftat till att skapa förutsättningar för lärande som underlättar övergången mellan skola och arbetsliv. Det betyder att projektet har utvecklat lärandemiljöer som utvecklar kompetenser som arbetslivet efterfrågar, och dessa lärandemiljöer ska finnas inom formell skola, icke-formell utbildning, i fritidsmiljön samt hos arbetsgivare själva.

Det centrala i projektet har varit samspelet i triangeln individ – utbildning – arbetsmarknaden. Denna del i Skellefteåmodellen har bestått av metodutvecklingsarbete och praktiskt arbete med unga i målgruppen. Vi har i projektet utvecklat en modell för icke-formell utbildning för unga arbetslösa, med stark arbetsmarknadskoppling - förberedande utbildning med trainee för unga arbetslösa, med OCN för erkännande av lärande. I modellen kan vi på ett effektivt sätt ge förutsättningar för att fullgöra gymnasiebetygen för de som har IG i något/några ämnen. Tillsammans med Gymnasiskolans KY-utbildning Handels har vi matchat KY-utbildningens kursplan mot de kursmoduler gällande generella kompetenser som vi i samarbete med dagligvaruhandeln tagit fram. I detta fall var arbetsgivarna ICA Supermarket, Konsum och Clas Ohlsson) I testgrupperna med deltagare kunde vi sedan validera den kunskap de erhöll på sin praktikplats till gymnasiebetyg.

I projektet har vi också utvecklat en modell för unga som inte vill vara i skolan alls genom att utveckla och tydliggöra fritidssektorn som lärmiljö för att stärka bryggan från skola till arbete. Målgruppen var de som lämnat gymnasieskolan, alternativt riskerar att lämna i förtid. Modellen kallas SKARV och står för Skola-Arbete-Vägledning.

Vi har också utvecklat en modell för förberedelser för utlandsförlagd praktik i annat samt för mottagande av praktikanter och denna modell kommer att användas och matchas till Europass (kvalitetssäkrings som handlar om hur man kan mäta, erkänna och kvalitetssäkra lärande som sker på praktik i annat land.

Projektet har skapat en verklig samverkan mellan det formella (Gymnasieskolan) och icke formella (Icke formella utbildningsanordnare, Fritidssektorn) och Arbetsmarknaden.

### Projektets resultat

- Redogör kortfattat för det problem och de behov som projektet avsåg att fokusera kring.
- Redogör för projektets ambitioner att göra skillnad, det vill säga hur lösa problemet på ett bättre sätt. Ta utgångspunkt i den eller de programkriterier (lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet, strategisk påverkan) som projektet valt, men också där så är aktuellt hur aktiviteterna av transnationell och regionalfondskaraktär bidragit.
- Vilka resultat och förslag till goda lösningar har projektet lett fram till?
- Vilken påverkan och genomslag har projektet åstadkommit på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå?

Analysen som gjordes inför detta projekt visade att många unga i Skellefteå står utanför



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2009-3090049

arbetsmarknaden och att deras resurser inte tas tillvara. Detta leder i sin tur till att den lokala arbetsmarknaden går miste om kompetenser när de unga flyttar. Det är vanligt att unga människor går ut skolan och att motivationen och självkänslan sjunker när deras kunskaper inte efterfrågas. Skydds nätet som finns har många hål som i sämsta fall medför att en individ permanent faller mellan stolarna. Unga är särskilt drabbade då de är 'nybörjare' i samhället. Vägledning inom skolan är fokuserad på nästa utbildningssteg, eftersom detta är 'allas tänkta väg', inte på att förstå samhället som de alla är del av eller förstå kopplingen skola-arbetsliv. Det finns ingen helhetsmodell för att smidigt ta klivet till att självständigt ta del av samhället och arbetsmarknaden. Samverkan mellan Arbetsförmedling och Gymnasieskolan upplevs som dålig och gymnasieskolan arbetar mycket litet med klivet över till arbetsmarknaden under studietiden, därefter tar Arbetsförmedlingen över med ett annat fokus: jobb. Individens konkurrenskraft som helhet är inte fokus för någon. Ett annat problem är synen på icke-formell utbildning. Den ses inte som en likvärdig resurs för kunskapsinhämtning som den formella skolan. Detta beror delvis på de icke-formella utbildningarna själva som i för liten grad arbetat nära arbetsmarknaden, delvis på bristande kommunikation av resultat. Skellefteå rankas mycket lågt med avseende på kontakten mellan gymnasieskola och arbetsliv. Sammantaget i Skellefteå medför detta att arbetsgivare upplever att unga arbetssökande inte har lämplig kompetens, och att unga för lite får prova på olika yrken och olika arbetsplatser samt inte ges möjlighet att bygga kontakter i arbetslivet. Klivet från gymnasieskolan till arbetslivet blir därför ett kliv in i en främmande värld. De ungas konkurrenskraft skulle kunna vara mycket bättre på Skellefteås arbetsmarknad med ökad samverkan mellan arbetslivet och gymnasieskolan. Varför är då just Skellefteå så lågt rankat? Med detta projektet ville vi identifiera orsaker men framförallt hitta lösningar på problemet. Med lokal samverkan som grund, och transnationell samverkan som inspiration, ville vi genom detta projekt utveckla en Skellefteå-modell för att ungas resurser bättre ska tas tillvara på arbetsmarknaden genom att bland annat kombinera formella och icke-formella utbildningsinsatser. Den del i projektets arbete som löpt parallellt över alla de operativa delarna i projektet har varit att arbeta för att kunskap och kompetens likställs oavsett tid och rum. Tanken var att utveckla och synliggöra fler lärmiljöer och mer lärande. Vi har också arbetat för att synliggöra såväl ämnesrelaterade kunskaper, såsom generella kompetenser. Inom gymnasieskolan sker mycket lärande som inte är del av någon kursplan, t ex ledarskap, samarbete etc. trots att det finns kunskap att se lärande. Inom icke-formell utbildning finns också mycket lärande men sämre erfarenhet att se, strukturera, lyfta fram och erkänna detta lärande medan Fritidssektorn däremot inte ens är van att se sig själv som lärmiljö, och därmed inte vana att lyfta fram detta lärande trots att detta arbete är viktigt då det är ofta dessa generella kompetenser som arbetsgivare efterfrågar. Genom att lyfta fram och erkänna dessa kompetenser kan vi ta ett stort kliv framåt för att stärka de ungas konkurrenskraft på arbetsmarknaden. Hela projektet har syftat till att skapa förutsättningar för lärande som underlättar övergången mellan skola och arbetsliv. Det betyder att projektet har utvecklat lärandemiljöer som utvecklar kompetenser som arbetslivet efterfrågar, och dessa lärandemiljöer ska finnas inom formell skola, icke-formell utbildning, i fritidsmiljön samt hos arbetsgivare själva. En annan icke-formell lärmiljö som vi också inkluderat i projektet är utlandsförlagd praktik, genom t ex EUprogrammet Leonardo da Vinci. Detta har ingått som del i projektets verksamhet och lärandet har till delar kommunicerats med hjälp av Europass och OCN-metoden. Den transnationella verksamheten i detta projekt bestod av två stora grenar: erfarenhetsutbyte/inspiration/överföring av modeller samt kompetensutveckling för unga/metodutveckling. Vi har samarbetat transnationellt med verksamheter som befinner sig i samma utvecklingsprocess som vi, och inspirerats av verksamheter som redan nått delar av de mål som vi har för vår Skellefteåmodell. Vi har bland annat samarbetat med Danska ungdomsskolor som är en statligt reglerad verksamhet som kombinerar formell utbildning, icke-formell utbildning och fritidsverksamhet under samma tak. Med inspiration av detta har vi bland annat skapat SKARV-utbildningen för unga school dropouts. Kompetensutveckling för unga har varit av betydande del av projektverksamheten genom samverkan med projekt inom



Leonardo da Vinci (Center for Mobility, ett projekt som drivs av Urkraft) och med ett tyskt IDA-projekt (Job Destination Airport, projektägare: u.bus.). Notera att dessa mobilitetsprojekt har varit separat finansierade. En viktig del i detta arbete har inte bara varit mobilitetsaktiviteter mellan våra unga deltagare i projektet. Kompetensutveckling är inte tillräckligt för att öka sin konkurrenskraft om den inte kan kommuniceras. Vi har därför samverkat med våra och mottagande aktörer i ovan nämnda projekt för att förbättra strukturen och kvalitetssäkringen av detta lärande genom att utveckla en metod för hur OCN-metoden kan förstärka Europass Mobilitetsdel. Detta metodutvecklingsarbete har finansierats inom ramen för detta projekt dock med vissa inskränkningar som beskrivs senare i rapporten. Vi har tillsammans med vår tyske partner att skapat ett utbildningsprogram för en fem månaders utlandspraktik för unga mellan 18-30 år. Programmet består av två månaders förberedelser på hemmaplan med inriktning på personlig utveckling och interkulturellt lärande. Därefter har deltagarna gjort praktik i tre mån i respektive land. (Sverige för de tyska ungdomarna och våra svenska deltagare har gjort sin praktik i ett flertal länder, bland annat Tyskland, men även UK, Spanien och Turkiet.) Innovativiteten i detta projekt är ett resultat av den reella samverkan som utvecklats och ska bidra till en förbättring för målgruppen. Under projektets gång har vi eftersträvat en lämplig balans mellan samlokalisering och samverkan. Vi har skapat samverkansformer mellan skolan (den formella) och en icke formell utbildningsanordnare (Urkraft) med stark arbetsmarknadskoppling. Resultatet har blivit att vi i ett tidigt skede går in i gymnasieskolans IV-program med ett utbildningskoncept med fokus arbetsmarknad och personlig utveckling med en utbildningsmetod vi kallar SKARV (Skola-Arbeitsliv-Vägledning) Målgruppen är de som lämnat eller riskerar lämna gymnasieskolan i förtid. En av projektets viktigaste byggstenar har också varit att utveckla och tydliggöra fritidsektorn som lärmiljö till nytta för att stärka bryggan från skola till arbete. Därför hålls utbildningen på Efyran/Ungdomens hus i Skellefteå och inte i skolmiljö. Genom detta har vi i partnerskapet utvecklat ett verktyg som skapar en röd tråd från skolan, via kompletterande utbildningsinsatser och i fritidslivet, till arbetsmarknaden. Vi har också i projektet utvecklat en ungdomsmodell för icke-formell utbildning för unga arbetslösa, med stark arbetsmarknadskoppling - förberedande utbildning med trainee för unga arbetslösa, med OCN för erkännande av lärande. Det är en alternativ Handelsutbildning som på ett effektivt sätt ger förutsättningar för att fullgöra gymnasiebetygen för de som har IG i något/några ämnen. Vi har skapat en liknande utbildnings/yrkesprofil för personlig assistans som är en ny ingång för gymnasieskolan och även hotell och restaurang.

### Syfte och mål med projektet

- Redogör för projektets syfte/projektmål, delmål och avsedda resultat.
- Vad har projektet uppnått i förhållande till mål och planerat upplägg? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av till exempel erhållna kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer, beteende etc.
- Vilket lärande åstadkom ni i projektet såväl internt som externt?
- Redogör för orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten.

Med lokal samverkan som grund, och transnationell samverkan som inspiration, skulle projektet utveckla en Skellefteå-modell för att ungas resurser ska tas tillvara på arbetsmarknaden.

I modellen ska det offentliga, privata och ideella samverka, modellen ska ha en flexibilitet som fokuserar på att öka ungas konkurrenskraft på arbetsmarknaden, där det bästa från det formella och det icke-formella kombineras.

Mål 1. Att skapa reell samverkan

- att den historiska samverkan som funnits lever vidare och att förutsättningarna för fortsatt samverkan undersökts.
- att personal och beslutsfattare involverade upplever att samverkan funnits under



projekttiden och att den varit till nytta för målgruppen

- reell samverkan visas genom att de planerade ungdomsmodellerna kunnat formeras och blivit tillgängliga för målgruppen.

Vi har uppfyllt målen för detta genom implementeringen av SKARV-modellen och den icke formella Handelsutbildningen vi skapat. Samarbetsformerna mellan gymnasiekontoret, Fritidskontoret(Efyran) och Urkraft fortsätter efter projektets avslut.

#### Mål 2. Att öka ungas konkurrenskraft

- att en ungdomsmodell i form av en förberedande utbildning för praktik har skapats och har omfattat ca 100 unga arbetslösa under projekttiden.
- Vi har skapat en ungdomsmodell har omfattat 20 stycken unga som lämnat, eller riskerat att lämna skolan i förtid.
- Vi har under projektets gång utvecklat och testat 5 olika metoder i det förebyggande arbetet.
- Vi har under projektets tid erkänt lärandet för 10 unga arbetslösa inom E4:ans verksamhet.
- Vi har under projektets tid erkänt lärandet hos 50 unga arbetslösa för deras lärande på arbetsplatsen (inkl utlandspraktik på arbetsplats)
- Förutsättningarna för genomförandet av en icke-formell yrkesutbildning har utretts.

Vi har under detta delmål skapat en förberedande utbildning med trainee med stark arbetsmarknadskoppling för unga med möjlighet att välja Handels eller Personlig assistans som tillval och testat den på totalt 100 deltagare i projektet. Vi har utvecklat och testat en icke-formell yrkesutbildning (Handels). 6 personer har fått sin praktik validerad mot gymnasiebetyg. 10 elever från Gymnasieskolan påbörjade ht 2009 den utbildning vi kallar SKARV (Skola-Arbetsliv-Vägledning) Den första gruppen genomförde sin utbildning via SKARV med fantastiska resultat. Av 10 som började utbildningen har endast en lämnat i förtid. 8 elever sökte in till nationella programmet hösten 2011. Alla elever har läst upp sina betyg. Vid kursstart hade en elev endast 3 godkända betyg och vid utvärderingen i maj hade eleven 18 godkända betyg! År två i projektet (2010) påbörjade 12 elever Skarv och 9 av dessa sökte till nationella programmet 2012. Totalt har 22 deltagare gått SkARV. Vi har utvecklat och testat 5 metoder för att stärka ungas koppling till arbetslivet. Dessa metoder är utbildningar inom Handels, Personlig assistans, allmänt yrkesförberedande utbildning, SKARV och förberedelseutbildning för utlandspraktik med fokus på generella kompetenser.Vi har också använt oss av OCN Sweden för att fullt ut kunna kvalitetssäkra och erkänna det lärande som sker i samband med dessa utbildningar.

#### Mål 3 Att öka ungas företagsamhet

minst 1 open space-session är genomförd där minst 5 resultat/önskemål från deltagarna följts upp/utretts eller mötts.

Vi genomförde inte någon open space session eftersom vi inte kunde samla tillräckligt stort antal elever samtidigt. Istället har vi genomfört tre separata workshops med elever för att utvärdera vilka önskemål som finns. Resultatet blev ett ökat samarbete med Ung Entreprenör och Innovation Västerbotten.

#### Mål 4. Attityder på arbetsmarknaden

- Deltagarna upplever att kontakterna med arbetsmarknaden ökat.
- Personal upplever att det finns fler metoder för dem att använda för att öka kontakten mellan deltagare och arbetsmarknad.
- Mätning bland involverade arbetsgivare visar på positiva upplevelser av mötet med deltagare.



När det gäller attityder på arbetsmarknaden visar enkäter gjorda bland personal, arbetsgivare och deltagare/elever att detta ökat. Speciellt visar enkäter gjorda bland arbetsgivarna att upplevelsen av en lyckad praktikhandledning ökat i och med de moduler för lärande på arbetsplats som tagits fram i projektet. 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.

Förutom utvecklingen av de lärmiljöer som tidigare redogjorts för finns ytterligare en lärandemiljö och det är det lärandet som uppstått i samverkan mellan de deltagande aktörerna. Detta lärande har varit en viktig del av projektet och har funnits med som ett delmål för projektverksamheten. Det är detta lärande som är grunden för att projektets metoder och samverkan blir bestående efter projektens slut. Projektaktörerna har därför löpande, tillsammans med ansvarig processutvärderare utvärderat detta lärande. Vi har haft stora problem med projektets medfinansieringsdel genom ett missförstånd med Arbetsförmedlingen som projektägaren tar ansvar för. Efter förhandlingar med ESF-rådet beslutades att fortsätta arbeta med projektet med en reviderad (minskad) budget. Detta betydde att vi genom vår egen arbetsinsats och medfinansiering slutfört projektets olika delar, dock på några områden i begränsad omfattning, efter överenskommelse med handläggare på ESF-rådet.

Projektets arbete (2011-2012) har varit fokuserat på att avsluta Handelsutbildningen och göra den validering som krävs för att kunna utfärda delbetyg på gymnasienivå. Detta har varit lyckat och 6 stycken deltagare har fått gymnasiebetyg utfärdat.

Vi har dock ändå avslutat projektet i fas med de mål vi satt upp gällande handelsutbildningen, Skarv, utlandspraktik och arbetsplatsförlagda lärandet. Trots projektets neddragningar av ESF-medel pga av utebliven medfinansiering har projektets aktörer fortsatt de planerade verksamheterna för deltagarna i projektet. De delar som genom budgetnedskärningar har påverkats har till största delen varit arbetet med att utveckla Europass med fokus på generella kompetenser och det arbetet planeras fortsätta inom ramen för ett Development of Innovation projekt inom Life long learning programme.

## Arbetsätt

Vad var ert huvudsakliga arbetsätt? Beskriv kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad i metoderna och aktiviteterna var det som gjorde skillnad, d.v.s. som ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

Det centrala i projektet har varit samspelet i triangeln individ – utbildning - arbetsmarknaden. Denna del i Skellefteåmodellen är den mest omfattande delen i projektarbetet och består både av metodutvecklingsarbete och praktiskt arbete med unga i målgruppen. Vi har i projektet utvecklat en modell för icke-formell utbildning för unga arbetslösa, med stark arbetsmarknadskoppling. Det är en förberedande utbildning med trainee för unga arbetslösa, med OCN för erkännande av lärande. I modellen kan vi också vid behov på ett effektivt sätt ge förutsättningar för att fullgöra gymnasiebetygen för de som har IG i något/några ämnen. Modellen har följande arbetsgång:

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,



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2009-3090049

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/praktik, 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 läranderesultatet 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.

Tillsammans med Gymnasiskolans KY-utbildning Handels hittade vi ett flertal gemnsamma nämnare som gjorde att vi kunde matcha KY-utbildningens kursplan mot de kursmoduler gällande generella kompetenser som vi i samarbete med dagligvaruhandeln tagit fram. (I detta fall var arbetsgivarna ICA Supermarket, Konsum och Clas Ohlsson) I testgrupperna med deltagare kunde vi sedan validera den kunskap de erhöll på sin praktikplats till gymnasiebetyg.

I projektet har vi också utvecklat en ungdomsmodell för unga som inte vill vara i skolan alls, och som inte tas omhand av AF utan ofta hänvisas tillbaka till t ex IV-programmet. Vi har gjort detta genom att utveckla och tydliggöra fritidsektorn som lärmiljö för att stärka bryggan från skola till arbete. Målgruppen var de som lämnat gymnasieskolan, alternativt riskerar att lämna i förtid. Modellen kallas SKARV och står för Skola-Arbete-Vägledning. I Skarv arbetar vi med att stärka individen, utveckla social gemenskap, acceptans och den interpersonella förmågan. Metoden fokuserar på de ungas resurser och förmågor och försöker på så sätt hitta vägar till motivation för studier och vägar ut i arbetslivet. Vi arbetar i en icke traditionell samverkansform där det bästa från respektive verksamhet kombineras för att stimulera ungdomarna att vilja välja positiva levnadsmönster. Vi försöker hitta nya vägar genom att bygga upp förtroendefulla relationer och synliggöra elevernas utveckling i små steg. Verksamheten bedrivs på aktivitetshuset Efyran, i lokaler som är mycket ändamålsenliga för projektets både praktiska och teoretiska moment. Ansvariga för utvecklingen av Skarvmodellen och handledare/mentorerna i Skarv är Urkraft, Gymnasiekontoret/ Introduktionsprogrammet och Fritidskontoret i samverkan med Socialkontoret. Utvecklingen av Skarv har gjorts med inspiration från den Danska modellen Danska Ungdomsskolor och är ett resultat i samverkan med vår transnationella partner Randers Kommune. Styrgruppen har haft ansvar för att förankra modellen i respektive organisation/myndighet.

Vi har också jobbat med temat - Ung företagsamhet i projektet. Vi har bland annat jobbat med följande frågeställningar: Hur skapar vi förutsättningar för fler unga att starta företag? Hur tar vi tillvara på ungas kreativitet och innovation? Detta delmål inleddes med en fördjupad kartläggning av vilka insatser som behövdes utifrån målgruppen. Vi har genomfört tre seminarier/workshops som en del av denna kartläggning. Insatserna bestämdes utifrån de framkomna resultaten och har bland annat lett till att SKARV-utbildningen startat ett samarbete med Innovation Västerbotten och Ung Entreprenör i Skellefteå tillsammans med deltagare i SKARV. Representanter från dessa organisationer har ingått i projektets referensgrupp. 2009 var utsett till det europeiska året för kreativitet och innovation.



Internationella programkontoret som är samverkanspartner i detta projekt utsågs till nationell samordnare av aktiviteter under året för kreativitet och innovation. PK ansvarade också för att arrangera den konferens som skulle kyta samman årets olika aktörer/projekt och aktiviteter och vara en knypunkt för människor som arbetar med utveckling inom ramen för dessa frågor. Projektets partners inbjöds av PK till att delta på en konferens för att ta del av best practises på området kreativitet och Innovation för unga. Vi har använt oss av dessa erfarenheter till att utveckla nya metoder och modeller med fokus på Innovation och transnationalitet. Vi har utvecklat en modell för förberedelser för praktik i annat land samt mottagande av praktikanter och denna modell kan användas och matchas till Europass-delen som handlar om hur man kan mäta, erkänna och kvalitetssäkra lärande som sker på praktik i annat land.

### Deltagande aktörer i projektet

Redogör för vilka aktörer (organisationer, företag, myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller engagemang, ekonomiska resurser och påverkansarbete. Redovisa dessutom arbete i projektgrupp, styrgrupp och/eller referensgrupp samt gruppernas sammansättning. Hur har grupperna fungerat?

För att uppnå den mest optimala lösningen har vi eftersträvat en bred samverkan som omfattar privat, offentligt och ideellt likväl som både målgruppsrepresentanter och representanter för de system som de upplevs utestängda ifrån. Detta omfattar såväl projektpartners med operativt ansvar för projektets resultat (i projektrummet registrerade samverkanspartners) som organisationer som projektet har samverkat med utan formellt partnerskap.

Projektpartners med operativt ansvar för projektets resultat:

Urkraft

Skellefteå kommun: Gymnasiekontoret

Skellefteå kommun: Fritidskontoret, med särskilt fokus på E4:an, ungdomsverksamhet och ett ungdomshus riktad till ungdomar i gymnasieåldern och äldre.

Ytterligare partners för samverkan:

Arbetsmarknadsavdelningen inom Skellefteå kommun har varit en samverkanspartner där vi utbyter kunskap och arbetar mot gemensamma mål, t ex inom delmålet för reell samverkan, utifrån våra respektive plattformar och verksamheter.

Andra nationella aktörer vi har samverkat med:

Stiftelsen Activa, Örebro. Activa är en utbildningsorganisation för unga funktionshindrade och där ska vi samarbeta kring erkännande av utlandspraktik genom OCN och Europass. I projektet har vi bland annat dragit nytta av Activas kunskaper om funktionsnedsättningar. Internationella Programkontoret, Stockholm. IPK ansvarar för Europass i Sverige, och har deltagit i utvecklingsarbetet kring erkännande av utlandspraktik. Arbetsmiljöforum, Stockholm. Arbetsmiljöforum arbetar med arbetsmiljöfrågor och frågor om jämställdhet på arbetsmarknaden. Detta perspektiv har också ingått i projektets verksamhet.

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.

Koordinatören (Urkraft) har lett arbetet tillsammans projektledarna från Gymnasiekontoret och Fritidskontoret och har samordnat de olika verksamheterna och har tillsammans arbetat för att nå projektets mål.



Koordinatorsuppgifterna har bestått av olika delar.

- Samordning av parternas verksamhet och dess bidrag till det gemensamma målet etc.
- 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 avstämma måluppfyllelsen.

Projektet har haft en gemensam styrgrupp som kontinuerligt träffats. Alla projektpartners har tagit lika stort ansvar vid budgetrevideringen och styrgruppen ledde detta arbete. De särskilt vidtalade företagen har varit aktörer i ett eller flera av projektets utvecklingsteman, såsom beskrivet tidigare i rapporten och har deltagit i projektets referensgrupp. Deras medverkan har samordnats av koordinator och lokala projektledare.

### Jämställdhetsintegrering

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

I projektet valde vi att arbeta med begreppet Mångfald, som omfattar fler diskrimineringsgrunder än kön: ålder, etnicitet, funktionshinder, utbildningsbakgrund, sexuell läggning och trosuppfattning. 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 styrde hur vi arbetat 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 gendersistemet. 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.

### Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

I projektet har lokaler som använts för direkta deltagaraktiviteter, på Urkraft, Skellefteå kommun Arbetsmarknadsavdelning, Gymnasiekontoret och Fritidskontoret genomgått en tillgänglighetsinventering/granskning i samband med projektstart i respektive delprojekt enligt





de principer beskrivna i projektplanen.

När det gäller tillgänglighetsaspekten i projektet har varje partner haft god beredskap att möta sådana behov både när det gäller att de lokaler som används i projektet ska vara tillgängliga för alla som på något sätt ska ta del av projektets verksamheter och att projektets verksamhet också ska vara tillgänglig avseende bemötandet. Samtliga partners har stor erfarenhet av att arbeta med målgruppen, och bemötandefrågor är ständigt aktuella i våra verksamheter. Några partners har deltagit i ett kompetensutvecklingsprojekt där de har utökat sina kunskaper om t ex Autism och mångfald.

Den kommunikativa och informativa tillgängligheten i våra utbildningar har under projektet bestått av:

- ett tydligt och anpassat utbildningsmaterial, utifrån olika behov. Här har vi bland annat fått revidera en del av vårt utbildningsmaterial och webbsitematerial pga av att typsnitten inte var tillgängligt för alla våra deltagare.
- Deltagarna ges olika möjligheter att kommunicera med handledare: grupp, enskilda samtal, telefon, mail etc. – Detta har visat sig vara oerhört viktigt för en del eftersom några av de "drop-outs" vi jobbar med har utvecklat någon form av social fobi.
- Deltagarna ges möjlighet att visa sitt lärande på det sätt som bäst passar deltagaren, i enlighet med OCN:s förhållningssätt och kvalitetskrav. – Detta är också viktigt eftersom flera av de deltagare vi har i vår utbildning med unga drop-outs inte kommer att få ett fullständigt gymnasiebetyg och därför blir kvalitetssäkring och erkännande via OCN-metoden oerhört viktig.

### Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

inte tillämpligt

### Spridning och påverkansarbete

Redogör för hur ni arbetat med spridning och 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 för att nå dit ni vill? Vem/vilka bör göra det?

Vår erfarenhet från tidigare ESF-projekt har visat på några saker som är särskilt viktiga för att åstadkomma verklig valorisering. Partnerskapets sammansättning: Ett bra sammansatt partnerskap från flera olika samhällssektorer borgar för bred kompetens, kompletterande verktyg, tillgång till omfattande nätverk och en plattform för dynamiskt och innovativt samarbete då risken för hemmablindhet minimeras.

Det är också viktigt att samtliga i partnerskapet känner att de kan vara med och påverka projektets olika faser och att man får gehör för sina behov och idéer. Partnerskapet i detta projekt har byggts på en gemensam analys och samsyn. Vi har genomgående under projektets gång arbetat med förankring i respektive organisation och fått bra gehör från både Fritidskontoret och gymnasiekontoret och framför allt skolpolitiker i Skellefteå.

Styrgruppen i projektet har och har haft en viktig roll i det spridnings- och påverkansarbete som är del i projektet. En del av den kvalitetssäkringsprocess inom OCN-metoden som ingår i projektet inkluderar interaktivitet från arbetsgivarhåll och lokalsamhället, och detta ska också ses som ett strategiskt påverkansarbete. Den legitimitet som skapas kring icke-formellt erhållna kompetenser stärks för varje sådan process. Projektets två stora metodutvecklingsdelar med SKARV och vår alternativa yrkesutbildning Handels har fått stor



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2009-3090049

uppmärksamhet i övriga delar av Sverige. Bland annat är Uppsala och ett flertal kommuner i Stockholmsområdet intresserade och har tagit del av vårt material och metod kring validering av gymnasiebetyg genom praktik inom Handels.

## Extern utvärdering

Redogör för hur den externa utvärderaren (om det är aktuellt) konkret bidragit i projektarbetet. 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 koordinatören
- bidra till en intern lärandeprocess inom partnerskapet
- utvärdering och uppföljning gentemot projektets utvecklingsteman
- utvärdering och uppföljning utifrån deltagarnas perspektiv och behov

Utvärderingsrapporten skickas separat senare när den är slutförd.

## Egenutvärdering

Redogör för hur ni själva 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 genom enkäter efters varje avslutad utbildning. 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. Vi har bland annat använt oss av OCN-metoden som 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.

## Kommentarer och tips



Diarienummer  
2009-3090049

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

Vi har haft stora problem med medfinansieringsdelen gällande deltagare. Trots att vi haft ett 100-tal deltagare på våra utbildningar via arbetsförmedlingen kunde vi inte räkna in deras närvaro som medfinansiering på grund av att de var inskrivna via ett separat anbud (JOB/UGA avtal).

### **Kontaktpersoner**

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

Therese Lundgren, Projektkoordinator Urkraft