



Samverkan för inkludering och förändrade normer på en delad arbetsmarknad

Utvärdering av projektet Yrkesutbildning i Hälsingland 2020/2021

Maria Vallström & Mikael Vallström



FoU Hälsingland
Hälsinglands Utbildningsförbund

Omslagsfoto: Fotograf Lennart Engström, Uppsala

Hälsinglands Utbildningsförbund

©FoU Hälsingland, CFL Söderhamn

<http://www.hufb.se/ovrigverksamhet/forskningochutveckling>

Tryckår: 2021

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

| | |
|---|----|
| | 1 |
| Samverkan för inkludering och förändrade normer på en delad arbetsmarknad ... | 1 |
| Utvärdering av projektet Yrkesutbildning i Hälsingland 2020/2021 | 1 |
| Inledning..... | 1 |
| Projektets genomförande på en övergripande nivå..... | 4 |
| Hinder och försvårande omständigheter på grund av pandemin | 5 |
| Utvärderingens metod, genomförande och resultat | 5 |
| Utvärderingens genomförande | 7 |
| Resultat..... | 7 |
| Utvärdering av aktiviteterna 1-9..... | 9 |
| Delundersökning – fördjupad utvärdering av aktiviteterna 3, 5 och 6 | 16 |
| Sammanfattning..... | 18 |

Inledning

Överhuvudtaget kännetecknas såväl Gävleborgs län som landskapet Hälsingland av långvariga problem med hög arbetslöshet, en förhållandevis låg utbildningsnivå och brist på kompetenta yrkesutbildade personer. Idag finns flera identifierade bristyrken inom olika branscher och yrkesområden samtidigt som många arbetslösa saknar rätt kompetens eller utbildning. Problemet med de långtidsarbetslösa, framför allt unga och utrikesfödda, tycks vara bestående. Dessutom förekommer en problematisk uppdelning i traditionella val mellan mansdominerade och kvinnodominerade yrken i stora delar av regionens arbetsliv.

Denna regionala problematik ställer frågor om inkludering och förbättrade utbildningsinsatser i fokus. Det är också mot den bakgrunden projektet Yrkesutbildning i Hälsingland (YiH) har tillkommit. Projektet är ett av flera projekt som tar sig an de identifierade problemen och behoven med en positiv och allmännyttig ansats, eftersom projekten förväntas bidra med lösningar som både har en stor samhällsbetydelse och ska kunna göra skillnad för individer i utanförskap. Projektet YiH har en specifik inriktning mot en viss utbildningsform (vuxenutbildning på gymnasial nivå) och samverkan mellan relevanta aktörer inom denna, men ska också använda sig av vissa externa nyckelkompetenser och roller (gällande validering, arbetsmarknadsenheten (AME), teknikcollege osv) samt utvecklas i nära samverkan med arbetslivet.

I den ansökan som skickades in till Europeiska Socialfonden 2019 anges att projektets övergripande syfte är att ”utveckla metoder/arbetssätt och samverkansformer som bidrar till att strategiskt stärka arbetet med att förbättra kompetensutvecklingen i Hälsingland genom att arbeta med yrkesutbildning för vuxna på gymnasial nivå”.

Vidare anges att arbetet ska finna former för

- ett bättre samarbete mellan de aktörer som möter individer i behov av en yrkesutbildning och som kan leda till en förbättrad information till dessa,
- ökad kunskap gällande validering av vuxnas tidigare arbetslivserfarenheter samt hur kompletterande utbildningar kan planeras,
- ett större engagemang och medvetenhet om yrkesutbildningen hos länets arbetsgivare,
- en ökad kunskap om utsatta gruppers möjligheter till yrkesutbildning

- en ökad medvetenhet om könsbundna yrkesval och hur man kan påverka dessa och
- ett arbete som kan leda till en medvetenhet hos de aktörer som planerar yrkesutbildningarnas innehåll och dimensionering kopplat till arbetsgivarnas behov så att en bättre matchning kan uppnås.

Tonvikten är alltså lagd vid bättre samarbeten, ökad kunskap, större engagemang och medvetenhet, till gagn för yrkesutbildningen, regionens arbetsgivare och individer i behov av kompetensutveckling. Det finns en ganska hög ambitionsnivå när det gäller förändringsarbete av mer övergripande strukturer ifråga om jämställdhet, jämlikhet och tillgänglighet, hos både utbildningsanordnare, elever och företag.

Projektets genomförande på en övergripande nivå

Projektet har haft en projektgrupp och en styrgrupp, två projektledare och administratör. Inom projektgruppen har det bildats arbetsgrupper som involverat ytterligare medarbetare och grupper, t.ex. nätverket för Studie- och yrkesvägledare (SYV). Arbetsfördelningen inom projektet och i arbetsgrupperna tycks ha fungerat bra för de flesta. I en enkät som skickades ut till projektdeltagarna i slutfasen av projektet uppger samtliga att ledningen, styrgruppen och administrationen fungerat bra (flertalet ”mycket bra”). Två personer uppger att arbetet inom en av arbetsgrupperna inte har fungerat så bra, men är ändå positivt inställda till projektet.

På det hela taget är vår bedömning att projektet har varit lyckat och måluppfyllelsen hög, även om det naturligtvis finns förbättringsområden. Arbetet inleddes innan genomförandefasen med ett grundligt arbete med att lokalisera och formulera behov och åtgärder, något som sedan fortgick under genomförandefasens första halvår. Att projektet på detta vis är grundat i upplevda problem och har ett starkt mandat att påverka dessa problem har troligen lett till det höga engagemang som deltagarna i projektet har uppvisat, och den vilja till samarbete som visats. Styrgruppens ordförande Jonny Engström har varit viktig för att skapa denna positiva anda. Inom styrgruppen har det funnits expertis och nätverk som varit mycket viktiga för projektets framgång, inte minst gäller det kontakten med Teknikcollege och regionens valideringssamordnare. Det har också genomgående funnits en stark strävan efter att ha dialog med arbetsgivare på den privata sidan framför allt, vilket brukar vara något av ett problem i projekt som

drivs i offentlig sektors regi (av naturliga skäl är det svårt att få mandat i den ”andra” verksamheten, på grund av ägarskap och eftersom förutsättningarna skiljer sig åt).

På en övergripande nivå menar vi att projektet kännetecknas av:

- Högt mandat bland deltagare.
- Hög delaktighet och engagemang.
- Hög kompetens och nätverkande.
- Bra dialog med arbetsgivare.

Hinder och försvårande omständigheter på grund av pandemin Covid-19 har haft effekter på projektets resultat. Det har berört alla delaktiviteter mer eller mindre. Projektets aktivitet 1, Utveckling av en digital plattform, har haft svårt att få göra sin planerade film. Aktivitet 6, Utökad samarbete mellan det lokala arbetslivet och vuxenutbildningen i Ljusdals kommun, har haft problem med att komma i kontakt med företagarna, dels för att fysiska träffar varit svårt, dels för att nämnda företagare har haft en hård press på sig på grund av pandemin och då inte prioriterat utvecklingsarbete. I aktivitet 9, Riktade studie- och yrkesvägledningsinsatser, förhindrades pilotprojekten avseende Barn och Fritid Hudiksvall, liksom orienteringskursen som utvecklades i samarbete med dramapedagogen inom Hälsinglands utbildningsförbund (HUFB). Det har även förekommit svårigheter i genomförandet av arbetsplatsförlagt lärande (APL), t.ex. inom en restaurangutbildning, undersköterskeutbildning och utbildningen vuxenlärling distans.

Utvärderingens metod, genomförande och resultat

Under projektets analysfas upprättades en plan för utvärdering, vilken sedermera godkändes av Europeiska Socialfonden (ESF). Utvärderingen har genomförts av forsknings- och utvecklingsenheten FoU Hälsingland, Söderhamn, som organisatoriskt hör till HUFB. FoU Hälsingland har anställda disputerade forskare som är utbildade inom följeforskning och således har utvärderingen genomförts som det, dvs. som en formativ utvärdering, med utvärderare/forskare som följer projektarbetet och ger löpande återkoppling under projekttiden.

Utvärderarens åtagande följer de övergripande mål med utvärderingen som formulerades i ansökan inför genomförandefasen: att följa arbetet i projektet specifikt vad gäller måluppfyllelsen och jämställdhets- och tillgänglighetsaspekterna. Det har gjorts genom att

- Fastställa ett utgångsläge (identifiera bristyrken) genom att ta del av statistik från deltagande kommuner och Semaforen och följa upp det i september 2021.
- Delta i styrgruppsmöten och projektmöten.
- Arbeta löpande med en programlogik i samband med projektmöten.
- Fokusera särskilt på aktivitet 9, Riktade studie- och yrkesvägledningsinsatser.
- Följa tre bristyrken på företags- eller arbetsgivarnivå och närstudera vad som fattas ifråga om kompetensförsörjning där.
- Aktivt arbeta med jämställdhet, jämlikhet och tillgänglighet i alla grupper genom interventioner samt i dialog med projektledarna.

Utvärderingens metoder har i korthet varit:

a) *Projekt- eller programlogik* har använts för att förtydliga projektets process i realtid. Den har tjänat som underlag för diskussioner och frågor under möten, samt för uppföljning.

b) *Intervjuer* har utförts med arbetsgivare, chefer, handledare m.fl. inom utvalda branscher. Tre branscher har valts ut av strategiska skäl, dvs. för att de är bristyrken på yrkesvuxnivå och som yrkesgrupper representerar olika könstillhörigheter: rörmokare, kock/kallskänka och undersköterska. Tre arbetsgivare har valts ut i samråd med deltagare i projektet. Denna delstudie har utförts av Mikael Vallström, följeforskare, och presenteras i ett separat avsnitt längre fram i rapporten.

c) *Enkäter* har skickats ut i två syften; dels för att pröva användbarheten i det stöddokument för validering som har utformats inom aktivitet 2 (valideringssamverkan), dels för att fånga projektdeltagarnas upplevelse av projektet.

d) *Statistik* via framför allt Semaforen. Statistiken som tjänade som underlag vid genomförandefasens ingång, via Semaforen och utbildningsanordnarnas hemsidor, följs upp genom att jämföra statistiken efter projektets avslutande.

Vi har också gått igenom svaren på en enkät som togs fram inom projektets aktivitet arbetsplatsförlagt lärande och skickades ut till ett stort antal företag och arbetsgivare i regionen. I enkäten ställs bl.a. frågor om företagens och arbetsgivarnas syn på mottagande av praktikanter eller lärlingar, intresse för handledarutbildning och uppfattningar om behov av kompetens och nyanställningar.

Utvärderingens genomförande

Förutom att delta och göra interventioner under projektets möten i arbetsgrupper, projektarbetsgrupp och styrgrupp, har Maria Vallström efterfrågat inbjudan av delaktiviteterna för processtöd. Detta har hörsammats av några av aktiviteterna, så det fokus på delaktivitet 9 som var beslutad från början, blev utökat efter förfrågan från aktivitet 1 och 2. Framför allt har utvärderaren varit inblandad på operativ nivå i delaktivitet 2 och 9. På eget initiativ har sedan övriga aktiviteter uppsökts för sonderande samtal, som exempelvis aktivitet 5 och 6, som verkar för ett utökat samarbete mellan vuxenutbildning och lokalt arbetsliv i kommunerna Ovanåker och Ljusdal. Mikael Vallström har haft särskilt ansvar för delaktivitet 3, Samordning av yrkesvux i Hälsingland, eftersom den är nära kopplad till den fördjupade studien av arbetsgivarnas synpunkter.

Resultat

Utvärderingen kan sägas ha fått två huvudsakliga spår, lärande och horisontella kriterier/hållbar utveckling.

Eftersom utvärderingen haft lärande utvärdering som sin utgångspunkt har dessa frågor varit centrala. Dels har skillnaderna mellan utvecklingsinriktat och anpassningsinriktat lärande tagits upp, i samband med frågan ”hur gör vi växlingen från utveckling till anpassning” efter projekttidens slut. Dels har lärandet i projektet belysts enligt följande:

Lärande mellan aktiviteter. Aktivitet 1 (Utveckling av en digital plattform) har efter förfrågan från aktivitet 9 (Riktade studie- och yrkesvägledningsinsatser) utvecklat idén om en metodbank för SYV:are som del av plattformens ”baksida” (delar bakom inloggning). De valideringsverktyg som har tagits fram i aktivitet 2 har redan börjat

användas i Ljusdals kommun (aktivitet 6). Det har också föreslagits att den del av aktivitet 3 som handlar om kollegialt lärande om digital undervisning kan ha hjälp av SYV Hudiksvall (aktivitet 9), som provat en digital orienteringskurs.

Lärande inom aktiviteter. I aktivitet 2, Validering, har viktig kompetensöverföring skett på ett konstruktivt sätt mellan deltagarna. När det gäller aktivitet 9 har arbetet med orienteringskursen underlättas av en tidigare kursmodell från Nordanstig, samt av ett exempel på en orienteringskurs i Hudiksvall. I samband med hanteringen av pandemin gavs också tillfälle att dela även erfarenheter från en digital orienteringskurs (se nedan).

Vad gäller det andra huvudspåret, horisontella kriterier och hållbar utveckling, anges i ansökan att jämställdhets- och tillgänglighetsperspektivet samt icke diskriminering ska säkras i varje del av projektet. Det finns alltså en stark betoning av vikten av att hela tiden ha de horisontella kriterierna i åtanke och, som vi har sett, syftar projektet också till att öka medvetenheten om perspektivens betydelse.

Vad som har framkommit i utvärderingen i stort är att det har funnits en varierande grad av medvetenhet och ibland omedvetenhet i projektgrupperna. De flesta har varit medvetna om problematiken kring de horisontella kriterierna och blev så alltmer under projektets gång. Det har gjorts löpande insatser i form av interventioner av projektledare och utvärderare för att påminna om att dessa perspektiv ska genomsyra all verksamhet i projektet. En workshop genomfördes också med detta tema.

I delaktiviteterna finns flera exempel på medvetandehöjande arbete. Exempelvis har aktivitet 1 arbetat med ”brytande förebilder”, dvs. att i bildmaterial visa underrepresenterade grupper som kvinnor och etniskt icke-svenskfödda i utbildningar som traditionellt förknippats med etniskt infödda svenskar och män.

Inom aktivitet 6 har deltagarna arbetat med kärnfrågan om icke diskriminering på ett modigt sätt, och därmed lyckats lokalisera en problematik som handlar om ovilja och ovana att ta emot etniskt icke svenskfödda på arbetsplatser. I samverkan med den lokala AME-enheten har det gjorts långtgående försök att få in underrepresenterade grupper på traditionellt maskulint kodade arbeten eller arbetsplatser som skogsarbete och bilverkstäder. Även då betald, kompetent arbetskraft erbjudits så har det varit svårt att få till en placering. Eller så har den anställda enbart fått utföra monotona rutinuppgifter som däckbyten. Skälen till motviljan att ta emot praktikanter som inte är födda i Sverige

sågs vara språket, men det har också framkommit att det handlat om arbetsgivarens föreställningar om vissa etniska gruppers inställning till att passa tiden exempelvis. Dessa generaliserande omdömen om hela folkgrupper är inget annat än diskriminering och det är av största vikt att fortsätta arbeta med arbetsgivarens inställning. När en kontakt väl etablerats har det dock gått bra, och när arbetet rör andra områden än de traditionella industribaserade yrkena kan mottagandet se helt annorlunda ut (vi återkommer till det i avsnittet om bristyrken).

När det gäller tillgänglighetsaspekten har aktivitet 9 kommit något viktigt på spåren. I Hudiksvalls digitala orienteringskurs lyckades de nå en grupp som vanligtvis inte ens kommer till lärcentra. Elever som av olika anledningar, som exempelvis psykiskt mående och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, fanns med i digitala rum och även om de inte ville bli sedda eller hörda (de ville inte ha kameran på och ville inte prata i gruppen) så deltog de faktiskt i undervisning i grupp, genom skriftlig kommunikation. Detta är ett mycket intressant spår till kommande projekt.

Horisontella kriterier är egentligen ett förlegat begrepp eftersom det har blivit alltmer vanligt att bedriva den här typen av rättvisearbete under den övergripande benämningen hållbar utveckling. En av aktiviteterna, Nationellt centrum för kvalitet i yrkesutbildning (aktivitet 4), har också en uttalad koppling till det globala hållbarhetsmålet god utbildning till alla (SDG 4, globalamalen.se), bl.a. genom att inleda ett samarbete med Högskolan i Gävle gällande hållbar utveckling i byggbranschen.

På ett övergripande plan har också projektet haft fördel av Covid-19 i avseende att alla resor till möten med olika grupper, samt konferenser, har ställts in och projektet har i stort sett helt och hållet bedrivits digitalt, vilket bör ha gjort någon liten skillnad för det ekologiska fotavtrycket efter projektet.

Utvärdering av aktiviteterna 1–9

1. Utveckling av en digital plattform där det samlade utbudet för yrkesutbildning i Hälsingland synliggörs.

Aktivitet 1 har också orienterat sig utåt, genom att undersöka hur andra kommuner arbetat med en gemensam portal. Även här har tankarna på hur en gemensam plattform

ska fungera i alla kommuner uppstått, i frågan om det går att hitta en struktur som är baserad i respektive elevplattform och ändå gemensam och självgående. Det finns här anledning att planera för att det kommer att behövas en ansvarig funktion för just portalen i varje kommun eller utbildningsanordnare. Vid projektets slut föreligger portalen som en prototyp bakom inloggning på HUFB:s hemsida.

Aktivitet 1 ligger väl framme när det gäller att beakta de grundläggande mål som finns för projektet gällande tillgänglighet, jämställdhet och likabehandling. Som sagt kommer portalen också att ha en ”baksida” där SYV:arnas metodbank kommer att ligga. Inom aktiviteten har deltagarna planerat göra en film som ska belysa otraditionella yrkesval. Man har emellertid inte nått målet att producera filmen eftersom pandemin har hindrat filminspelningen. Vår bedömning är att det är en filmidé som skulle kunna resultera i en större spridning av ett normbrytande synsätt, och därför borde prioriteras även efter projektidens slut.

2. Valideringssamverkan i Hälsingland.

Arbetet under projektets första halvår, i genomförandefasen, präglades av målet samverkan. Det är många aktörer inblandade och flera aktiviteter har valt att bygga samverkan noggrant underifrån, genom att kartlägga hur de olika kommunerna arbetar idag. Det gäller till exempel aktivitet 2, där olikheter och skillnader i hur kommunerna arbetar med validering har använts som en gemensam grund i bygget av det gemensamma. Det upptäcktes då att det inte var självklart att kartläggning var en del av arbetet och att arbetet med att rekrytera validander aktivt är ett arbetsområde för projektet, avseende tillgänglighet och lika behandling. Först efter kartläggningen har de vänt sig utåt och letat efter lämpliga modeller att bygga på för att åstadkomma ett gemensamt arbetssätt, i det här fallet är det Malmös modell för validering som får vara utgångspunkt.

Det kommer att finnas modeller på olika nivåer, eller i olika skalor, vilket är en nödvändighet, men kanske också en utmaning. Dels finns den övergripande regionala ramen, som rektorsnätverket i regionen beslutat om. Nästa nivå är det mer detaljerade dokumentet som projektet arbetar med för hälsingekommunerna. Ambitionen är att

dessa ska samordnas under tiden efter projektet. Under detta kommer det att behövas ytterligare en nivå av detaljplanering som måste ske på respektive studieort. Där har projektet arbetat fram ett stöddokument som kan komma att underlätta arbetet avsevärt, med länkar till relevanta förordningar och styrdokument. Det gäller fortsatt att hålla ihop dessa tre nivåer så att de står i samklang med varandra, balanserar övergripande ramar mot viktiga detaljer och dessutom förändras i samma takt, åt samma håll.

Arbetsgruppsmöten under våren 2021 ägnades åt att göra konkret textarbete med denna gemensamma modell, vilket är bra med tanke på att deltagarna i aktiviteten signalerat att det inte finns tillräckligt med utrymme i deras vardagliga arbetsliv för att kunna gå på djupet med skapandet av en ny modell. Att använda mötestiden för konkret gemensamt arbete är ett smart sätt att lösa detta och åstadkomma samverkan samtidigt. Det ökar fokus på projektets mål och ger arbetet riktning. Risken med arbetsgruppsmöten i projekt är annars att en stor del av tiden går åt till att redovisa vad som hänt på respektive ort.

Kompetensöverföringen, engagemanget och kunskapsnivån i denna delaktivitet har varit osedvanligt hög. Det gäller även beaktandet av horisontella kriterier, som varit uppe till diskussion ett flertal gånger med utvärderaren.

3. Samordning av yrkesvux i Hälsingland.

Aktiviteten har som målsättning att skapa en modell för samverkan inom yrkesvuxenutbildningen i landskapet, vilket också är hela projektets mål. Vi återkommer till det i det avslutande avsnittet, där vi även föreslår hur modellen kan vidareutvecklas. Aktiviteten utvärderas också i delundersökningen, vad gäller pilotutbildningen lärling distans, som just har varit ett exempel på hur aktörerna har genomfört en samordnad insats.

4. Nationellt centrum för kvalitet i yrkesutbildning, CoVE.

Aktiviteten har nyligen, i början av september 2021, resulterat i en inlämnad ansökan inom Erasmusprogrammet (Erasmus+), EU:s program för utbildning, ungdomar och idrott. Ansökan är inriktad mot etablering av det EU-kommissionen kallar Centres of

Vocational Excellence (CoVEs), excellenscentrum för vuxenutbildning, genom att bilda ett europeiskt nätverk av regionala konsortium med intressenter inom hållbart byggande av bostäder. Det tänkta projektet ska på så vis bidra till att minska utsläppen av växthusgaser. I regionen har deltagarna i aktiviteten tagit kontakter med ett antal intressenter, bl.a. Högskolan i Gävle (HiG), Teknikcollege och ett regionalt byggföretag som tillverkar trämoduler, för att skapa en regional plattform för yrkesutbildning inom byggsektorn. Vad vi kan se behövs det också en sådan eller någon liknande plattform, där intressenter inom yrkesutbildningsområdet kan fortsätta samverka långsiktigt. Precis hur plattformen ska se ut och på bästa sätt kan bidra till att lösa de regionala hållbarhetsfrågorna bör därför vara en viktig fråga att hålla vid liv även efter det att YiH- projektet avslutas.

5. Utökat samarbete mellan vuxenutbildningen och företag i Ovanåker när det gäller teknikutveckling, fortbildning och processer.

Aktiviteten har i första hand inriktat sig på trä-svetsföretag i Ovanåker. Där har ett nära samarbete inletts, där yrkeslärare fått vidareutbildning på företagen, vilket har varit mycket uppskattat, enligt de ansvariga. Här påpekade utvärderaren tidigt i höstas att det är viktigt ur ett jämställdhetsperspektiv att inte tappa bort undersköterskeutbildningen. Efter det har ytterligare kontakter tagits med ansvariga och ett möte för intresserade av utbildningen har anordnats. Dock har obalansen kvarstått, eftersom aktiviteten kommit längre med trä-svetsspåret. Men projektet har högre mål än att lyfta fram både kvinnodominerade och mansdominerade yrkesutbildningar, det ska dessutom försöka bryta denna vertikala segregering. Antingen finns valet att fokusera på otraditionella val när det gäller trä och svets eller undersköterska eller att lyfta fram undersköterskeutbildningen lika mycket. Eftersom projektet kommit längst när det gäller trä och svets verkar det rimligt att börja där med de otraditionella valen, så att inte summan blir att aktiviteten enbart fokuserar på den manliga hälften av befolkningen, oavsett om dessa är verksamma inom trä-svets eller vård. Det finns enligt de ansvariga många kvinnor som visat intresse för att gå vuxenutbildning inom trä och svets, utmaningen nu blir att inbjuda flera och behålla dem och parallellt arbeta med ett lika

vidgat synsätt på undersköterskeutbildningen. (Arbetet med undersköterskeutbildningen beskrivs också i avsnittet om bristyrken.)

6. Utökat samarbete mellan det lokala arbetslivet och vuxenutbildningen i Ljusdals kommun.

Inom aktiviteten har man haft svårigheter att få kontakt med företagen på grund av COVID-19. Projektarbetsgruppen har också varit relativt liten, med en representant för Ljusdals Utvecklingscentrum (UC) och en från kommunens AME-enhet. Målet har varit att få en bättre samverkan mellan företag och yrkesutbildning. Det här har som vi har sett varit en kärnaktivitet i uppmärksammande av och arbete mot diskriminerande och rasistiska strukturer. De frågor delaktiviteten brottats med har exempelvis varit: ”Hur kan en fokusera målet, etablera dialogen, hjälpa företagen att få fatt i vad de behöver (arbetskraft) bortom fördomar?” Tanken var i början av projektet att arbeta med kvalitativa intervjuer, uppsökande verksamhet och kontaktmatchande, men det arbetet hindrades alltså av pandemin. Det har visat sig att det är svårt att etablera kontakter digitalt när det gäller dessa frågor, även om det blev lite lättare när restriktionerna lättades.

7. Arbetsplatsförlagt lärande.

Här var målet att hitta en modell för handledarutbildning. Efter tips i styrgruppen från Stefan Wiik, Teknikcollege, bestämdes att Skolverkets modell ska implementeras. I arbetet med att förverkliga detta och få fler utbildade handledare som kan ta emot studenter i arbetsplatsförlagt lärande har en dialog med näringslivet upprättats, vilket naturligtvis är en förutsättning för att lyckas med målsättningarna.

En viktig del i aktiviteten har varit arbetet med att ta fram en enkät som kan ge svar på frågan om vad företagen söker eller önskar vad gäller kompetens och mottagande av praktikanter eller lärlingar. Det gjordes också ett större utskick av enkäten till ca 1500 företag i regionen som resulterade i ett litet antal svar; endast 74. Det avspeglar vad som är känt sedan förut, att det oftast är svårt att få företag eller arbetsgivare att avsätta tid för undersökningar eller medverkan i projekt som de inte ser en direkt nytta med.

Flertalet av de 74 företag och arbetsgivare som besvarade enkäten finns i kommunerna Ljusdal och Nordanstig och är mindre företag, vilket också är typiskt för regionen. I enkäten svarar 45 av företagen att de har möjlighet att ta emot praktikanter och 19 att de kanske har det. 55 av företagen har också tidigare erfarenheter av mottagande av praktikanter eller lärlingar. 14 av företagen har även anmält intresse för handledarutbildningar.

Enkäten visar att det främsta hindret för mottagande av praktikanter eller lärlingar är tidsbristen i företagen. Flertalet företag uppger att de har en hög arbetsbelastning, tajt organisation och även brist på personal. 29 av företagen uppger att de har ett rekryteringsbehov de närmaste fem åren och att de behöver yrkesutbildade personer inom en rad olika områden (maskin/CNC-operatörer, reparatörer, IT-tekniker, marknadsförare, kockar, kvalificerad sjukvårdspersonal, chaufförer, fastighetskötare, m.fl.). Överhuvudtaget efterlyser företagen praktikanter eller lärlingar som är motiverade och utbildningsinsatser som är väl anpassade till de specifika behov av kompetens företaget har.

8. Uppföljning av yrkesutbildning.

Delaktiviteten har arbetat med att utveckla en enkät med e-tjänst för uppföljning och att processuellt arbeta med en variant av resursinventering (RIV), vilket går ut på att se hinder i tid och fylla på resurser. En pilot genomfördes i form av en enkät till de som gått utbildningen barnskötare i Hudiksvall. 24 svar inkom, 9 av de som svarade hade arbete inom en period på mindre än två månader (från jul till början av februari).

Ambitionen har varit att det ska vara enkelt för före detta elever att svara, för att få bra svarsfrekvens. Ansvarig har också ringt runt till alla som gått yrkesutbildning från och med 2016 och på så vis fått ihop ett bra statistikunderlag från det. E-tjänsten är efter projekttiden färdig att använda för alla inom projektet. Med tanke på att uppföljning generellt är något som ofta försummas i utbildningsarbetet så måste aktivitetens resultat ses som ett framsteg, förutsatt att de nya verktygen verkligen kommer att användas framöver.

9. Riktade studie och yrkesvägledningsinsatser.

Både aktivitet 2 och aktivitet 9 har bjudit in följeforskaren för att diskutera horisontella kriterier. Det har varit bra och öppna diskussioner och deltagarna i aktivitet 9 var redan väl insatta i problematiken eftersom frågor om jämställdhet och jämlikhet i mycket hög grad ingår i professionen och utbildningen som studievägledare. I aktivitet 9 diskuterades till en början två spår, för två skilda målgrupper när det gällde den planerade orienteringskursen; dels de som är anvisade utbildning (via arbetsförmedlingen), dels de som redan är i utbildning men behöver riktade insatser. Det finns skäl att anta att gruppen som är anvisade är svåra att motivera och därför kräver andra insatser än de som redan är i studier. Efter diskussion enades gruppen om att låta utbildningsnivå avgöra vilken grupp individen hamnar i.

Den här aktiviteten har alltså gått från att ha en segregerad lösning med två grupper indelade i språknivå för ögonen, till att få problemet i fokus: att vissa är tvingade av arbetsförmedlingen. De anvisade från AF blir då den grupp som aktiviteten haft i åtanke i första hand, vilket är helt relevant eftersom målet med orienteringskursen är att *motivera* till aktiva val och studier.

Aktivitet 9 har också delat in sig i två spår, dels en arbetsgrupp som tagit fram en metodbank med konkreta arbetsverktyg för vägledning, dels en arbetsgrupp för skapandet av en gemensam orienteringskurs, där arbetsgruppen står för en del om 50 poäng av 200. Resterande delar är studieteknik/upplevelsebaserat lärande (HUFEB har en färdig modul), Digital kompetens och Arbetsliv och arbetsmarknad, vilket är Skolverkets färdiga moduler. De ingår med vardera 50 poäng. Avsikten var att prova denna orienteringskurs som en pilot med inslag av dramapedagogik under projekttiden, men smittläget hindrade detta. I stället valde projektet att låta projektmedlemmarna gå utbildningen, så att alla i organisationen ”bär” samma tänkande kring identitet och grupptillhörighet relaterat till begränsningar i individens fria val.

Delundersökning – fördjupad utvärdering av aktiviteterna 3, 5 och 6

Den fördjupade utvärderingen av aktiviteterna 3, 5 och 6 har inriktats mot pilotutbildningen vuxenlärling distans, en nystartad undersköterskeutbildning i Ovanåker och restaurangutbildning i Ljusdal. Det är ett urval av tre branscher med bristyrken och yrken som är kvinno- respektive mansdominerade – rörmokare, undersköterska och kock/kallskänka. Här har projektets fokus varit att bryta uppdelningen i kvinnliga och manliga yrken och att fler utrikesfödda får anställning i bristyrken.

Utvärderingen bygger på djupintervjuer med handledare och arbetsgivare i två privata företag, ett VVS-företag i Söderhamn och en restaurang i Ljusdal, med restaurangutbildningens yrkeslärare och rektor, samt med en verksamhetschef och socialchef inom den kommunala omsorgen i Ovanåker. Intervjuerna gjordes vid två tillfällen, först i januari–februari 2021, sedan som uppföljande intervjuer i maj–juni.

VVS-företaget ser mycket positivt på vuxenlärlingsutbildningen. Handledaren vid företaget menar att det är bättre med vuxenlärlingar än skolelever eller arbetslösa från AF, som ofta är mindre motiverade. Det är, som han säger, “rätt tänkt”, det innebär att “vi formar egen rörmokare”. Lärlingen får praktiskt kunnande och erfarenhet i företaget, teoridelar “vid skolbänk”. Handledaren framhåller dock att det är lite för tidigt än att värdera hur upplägget fungerar, eftersom teoridelen (dvs. undervisning med fysiska träffar) har blivit fördröjd på grund av pandemin, vilket gör att utbildningen ännu inte är fullständig.

Företaget har ingen erfarenhet av varken kvinnliga eller utrikesfödda rörmokare, men är “inte främmande för det”. Handledaren ser det som att “vi måste ha utrymme för nya”. Han bekräftar att rörmokare är ett bristyrke och att lösningen kan vara breddad rekrytering. Handledaren uppger också att ett hinder är normer, att det är “mansdominerat i hela byggbranschen”, och att ett annat hinder är språket, att lärlingar och nyanställda “måste kunna bra svenska”.

De intervjuade cheferna inom den kommunala omsorgen är positivt inställda till

undersköterskeutbildningen och ser den som viktig för att man ska kunna täcka behovet av personal framöver: "Vi vill anställa", "vi behöver alla". Det är en "kompetens som behövs". De ser det även som positivt att bland de som söker utbildningen är det "ganska jämnt fördelat män-kvinnor". När det gäller anställning av utrikesfödda betonar de att "yrket kräver bra svenska" och att det är ett "stort hinder", det behövs bättre och mer utbildning i yrkessvenska och omvårdnadsspråk.

De framhåller också att det behövs en bättre mottagning och introduktion på arbetsplatsen, förslagsvis genom utbildade handledare eller språkombud. Båda cheferna anser att de har svårt att hinna med på grund av nedskärningar, "slimmade verksamheter" och "tajt bemanning". De uppger att det är svårt att få folk intresserade av utbildningar till vårdyrken, "svårare och svårare", men att pandemin förhoppningsvis har visat hur viktigt yrket är och riktat uppmärksamheten mot förekommande problem med dåliga arbetsförhållanden.

Såväl rektor, lärare som arbetsgivare är positiva till restaurangutbildningen och uppger att många utrikesfödda får anställning i branschen. Det är en "populär utbildning", företag frågar efter elever och det finns en bra dialog mellan lärare och företag. Läraren menar att eleverna tack vare praktik i företag lär sig yrkessvenska, får en "fantastisk språkhöjning" och utvecklar språket (svenskan) mycket snabbare än vid skolbänken. Hon anser att många elever "fastnar på SFI" och därför i stället borde få möjligheten att lära sig språket på en arbetsplats.

Arbetsgivaren vid restaurangen i Ljusdal har bra erfarenheter av att anställa utrikesfödda och ser att språkutveckling sker "i det verkliga livet", på arbetsplatsen och i samspelet med kollegor. Hon menar att många gör ett bra jobb och tillför mycket. De får också ett bättre självförtroende, enligt henne. Hon menar att det gäller att ha tålamod som arbetsgivare ifråga om språkinläringen, men att de som är nya på arbetsplatsen inte kan få full lön förrän de är helt självgående. Fram till dess behövs anställningsstöd, så att "man har råd och tid". Att en del arbetsgivare inte vill anställa utrikesfödda beror enligt henne på "en rädsla för den okända", det gäller i stället att se möjligheter och deras vilja att komma in i samhället.

Arbetsgivaren betonar också, liksom handledaren i VVS-företaget, att det är viktigt att eleverna samtidigt får utbildning i skolan, t.ex. i hygienlära, som de inte kan få på

arbetsplatsen. Hon tycker att samarbetet med lärare vid utbildningen har fungerat bra, att läraren ”tipsar om folk”, och ser till att allt löper på smidigt. De har, som hon säger, ”hittat en bra form”.

På det hela taget visar intervjuerna att det finns tydliga hinder för anställningar av utrikesfödda och motverkandet av könssegregerade yrken – främst etablerade normer och otillräckliga kunskaper i svenska, men också problem med tidsbrist, slimmade verksamheter och brister i utbildningarna. Därtill uppger alla i intervjuerna att pandemin har fördröjt och försvårat utbildningarna, särskilt vad gäller det arbetsplatsförlagda lärandet.

Utvärderingens slutsats är att det är viktigt att man inom yrkesutbildningarna kan utveckla bra, smidiga samarbeten med arbetsgivare, så att teoridelar och delar av språkinläringen anpassas till och sker i samspel med lärandet på arbetsplatsen. Det är också viktigt att arbetsgivarna utbildas i mottagandet och introduktionen av utrikesfödda och t.ex. kvinnor i mansdominerade branscher, exempelvis genom att bilda nätverk där de kan lära av varandra och får konkreta exempel på företag som har goda erfarenheter av att bryta könsmönster och/eller av att anställa utrikesfödda. I det nyligen avslutade ESF-projektet Mervärdet i Sandvikens kommun, som har varit inriktat mot insatser för utrikes födda som står långt från arbetsmarknaden, har man också identifierat och arbetat med tre sådana insatsområden: valideringskompetens bland arbetsgivare och medarbetare, mottagning och handledning hos arbetsgivare och anställda, samt nätverk för erfarenhetsutbyte för arbetsgivare och anställda (projektrapport till ESF, augusti 2021).

Slutligen vill vi återvända till frågan om huruvida bristindex förändrats under perioden som projektet varit verksamt. Dessvärre är inte statistiken för januari 2021 tillgänglig ännu, så vi kan bara konstatera att projekttiden är för kort för att kunna se den sortens effekter. Det finns dock all anledning att följa utvecklingen på Semaforens hemsida.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis har projektet lett till förbättrad samverkan och utvidgat

nätverkande. Ett antal instrument för kvalitetsarbete som syftar till högre grad av anställning, utbildning eller vägledning har skapats, samt redskap för uppföljning av dessa. En hel del arbete har lagts ned på att integrera perspektiv som jämställdhet, jämlikhet och tillgänglighet, samt på att arbeta mot diskriminering.

Arbetsgrupperna/aktiviteterna har kommit olika långt, vilket till stor del kan förklaras av pandemins inverkan. Det har ändå genomgående funnits ett stort engagemang och en stark vilja bland deltagarna i projektet att ta itu med förbättrings- och utvecklingsarbetet.

Svaret på den inledande frågan om projektet har levt upp till sitt tämligen komplexa syfte måste därmed sägas vara ja, åtminstone om man ser till vad som är rimligt att åstadkomma inom ramen för ett tids- och resursbegränsat projekt. Det framgår även av svaren på den enkät som skickades ut till deltagarna i projektet att de upplever det som att projektet skapat mer kontakter, ”fler kontaktytor” och en bättre kontakt med företag, och stärkt både samverkan och nätverk för vuxenutbildning i Hälsingland. Flera nämner betydelsen av en gemensam plattform och att de har fått ett större erfarenhetsutbyte och samsyn, som de tror kommer att användas och vara till nytta i det fortsatta arbetet – t.ex. modellen för validering, den digitala plattformen och utvecklingen av en regional utbildningsportal. Därtill framhålls att man har fått en fördjupad och breddad kunskap om lokala förhållanden i olika delar av regionen.

Arbetet med hållbar utveckling har resulterat i en åtminstone till viss del ökad medvetenhet om könsbundna yrkesval och hur de kan påverkas, liksom vad gäller inkluderingen av utrikesfödda. De som har besvarat enkäten ger också på det hela taget ett högt betyg i fråga om i vilken utsträckning projektet har arbetat med horisontella kriterier, jämställdhet, lika behandling och tillgänglighet. I ett av svaren understryks även betydelsen av ett fortsatt arbete: ”Att vi fortfarande 2021 behöver arbeta stort och mycket med de horisontella principerna!”

Vi kan också konstatera att det finns fortsatta problem och svårigheter när det gäller utbildningsinsatser för och inkludering av gruppen långtidsarbetslösa med försörjningsstöd. Många har en fortsatt svag ställning på arbetsmarknaden, svårt att komma vidare i utbildningar, men hindras också av bristfälligt mottagande eller till och med diskriminerande synsätt vid en del företag och arbetsplatser. Det beskrivs ofta som

en ”attitydfråga” bland utrikesfödda eller ungdomar, vilket innebär att ”felet” förläggs hos dem, och inte leder till någon förändring av varken mottagandet eller synsätten.

Ett dilemma när det gäller det sistnämnda är dock förhållandet mellan befintliga strukturer och önskvärda sådana. Ett förändringsarbete gällande detta är helt centralt i projektet, men det är inga lätta frågor att tackla. Att arbeta normbrytande *är* svårt. Just för regionen har utmaningarna varit en arbetsmarknad, eller åtminstone en syn på länets arbetsmarknad, som präglad av traditionellt maskulint kodade yrken (t.ex. trä, svets, bilverkstad, skogsarbete). Det är alltså en föreställning om arbetslivet som speglats i projektet, som faktisk eller upplevd verklighetsbeskrivning. Frågan blir då: Hur kan vi jobba utifrån det som finns, men med sikte på det som ”borde” finnas? Eller hur kan vi lyfta fram modeller från andra delar av länets arbetsmarknad, som restaurangsektorn, utan att befästa den som kvinnligt kodad?

Vi föreslår här att det fortsatta arbetet med hållbar utveckling börjar med att den starka betoningen av traditionella mansdominerade yrken kan balanseras genom att se till var de framgångsrika exemplen finns, såsom restaurangen i Ljusdal, och genom att visa normbrytande handlingar i visioner om utbildning, såsom i webbplattformens film. Vad gäller ökad tillgänglighet är den digitala versionen av orienteringskursen väl värd att utveckla vidare för att få fler att våga komma till kommunernas lärcentra. Ett annat förslag är att krav på språkkunskaper kan hanteras med hjälp av utveckling av validering mot starkaste språk och fokus på företagets behov. Det krävs ett ganska omfattande arbete för en attitydförändring av fördomar om icke-svenskfödda grupper hos många arbetsgivare. Vi ser också att det finns ytterligare ett antal konkreta arbetsinsatser och utvecklingsområden som bör prioriteras fortsättningsvis:

Den första frågan rör projektets organisatoriska fortsättning. Ett förslag här är att bilda ett gemensamt partnerskap, liknande det som bildats inom projektet Tekniskt Basår i samverkan (TBiS). Det krävs dock ett ganska stort arbete efter projektets slut, eftersom YiH till skillnad från TBiS inte förberett (eller planerat) för detta inom projekttiden. Ett förslag är därför att ingå ett partnerskap rörande en liten, konkret del av projektet, förslagsvis webbplattformen, som då får tjäna som den sammanhållna länken för fortsatt samverkan (vilket ju är tanken, men behöver formaliseras). Alternativet, som också föreslagits inom projektet, vore att låta

styrgruppen fortsatt fungera som sammanhållande och utse ansvariga för webbportalen och andra gemensamma produkter som skapats i projektet. Dessa samverkansutfästelser har dock en tendens att ”drunkna” i andra arbetsuppgifter eftersom ingen tid finns avsatt för detta. Ett samverkansavtal är ett avtal där alla känner att de tjänar på att vara med och har en klar och tydlig fördelning av uppgifter och områden. Det kan därför på ett annat sätt verka självorganiserande.¹ Eftersom arbetet i projektet är väl underbyggt och skapat efter de behov som fanns bland utbildningsanordnarna, är förutsättningarna goda för fortsatt samverkan, om väl en form etableras.

Vi rekommenderar också ett fortsatt arbete med att bryta mönster hos arbetsgivare, förslagsvis med Sandviken som modell (projektet Mervärdet). Exemplet med VVS-företaget, som inte hade varit i kontakt med vare sig kvinnor eller utlandsfödda, visar tydligt att det finns mycket att arbeta med här.

En anledning till framtida samverkan är även kommunernas behov av att beakta utvecklingen mot att privata aktörer tar över Arbetsförmedlingens roll. Det har också påtalats i projektet att det finns en risk att aktörerna tar del av kommunala resurser utan att ge så mycket i utbyte, och att man därför bör försöka sträva efter en mer reciprok samverkan.

¹ Jfr Ostrom, Ellinor (2019) Allmänningen som samhällsinstitution. Lund: Arkiv förlag.

FoU Hälsingland - forskning och utveckling på plats

FoU Hälsingland har stor betydelse för utvecklingen för företag, myndigheter och civilsamhälle eftersom forskningen utgår från behoven som finns när det gäller hållbar samhällsutveckling. Forskningen bygger till stor del på deltagande och dialog med de som lever, bor och verkar i regionen. Forskarna på CFL Söderhamn är verksamma inom olika discipliner och är också en kontaktyta mot andra forskare runtom i Sverige. Här finns ett värdefullt nätverk för dig som t.ex. behöver göra en utvärdering eller vill specialstudera något. Kontakta oss för en förutsättningslös diskussion om vad du behöver ha hjälp med.

<http://www.hufb.se/ovrigverksamhet/forskningochutveckling>