

EXEMPELSAMLING PROGRAMKRITERIER

Innovativ verksamhet

1. Finns det en vidgad syn på vad innovationer kan vara och inom vilka nya områden som de kan tillämpas?

Ett PO2-projekt riktar sig till ungdomar som befinner sig mellan utbildning och arbetsliv. Projektet fokuserar på utveckling av nya metoder, verktyg och ansatser, samt på innovativt användande av dessa (mentorskap, utvecklad handledarroll, valideringsmaterial, resurser för samverkan och påverkan, samspel med företagens egen kompetensförsörjning). Detta ska åstadkommas genom förbättringar och anpassningar som alla syftar till att skapa förutsättningar för en lärande miljö. Ett eget aktivt deltagande hos ungdomarna ska kombineras med ett engagemang hos Arbetsförmedling (AF) och företagen. Projektägaren är en sammanslutning av 250 företag. Denna organisation fungerar alltså som en mellanhand som har god kunskap om företagen och ett etablerat samarbete med AF och utbildningsanordnare.

Flera socialfondsprojekt har gett stöd till ett arbetskooperativ som nu drivs som ett ekonomiskt framgångsrikt företag. Kooperativet är ett socialt företag som drivs av före detta missbrukare för personer som vill lämna ett missbruk. Dess bärande idé bygger på frivilligt deltagande. Traditionella behandlingsmetoder används inte men man har istället ett flertal utbildningar och yrkesinriktningar samt har utformat en egen pedagogik. Den ska vara frigörande för deltagarna och utgå från deras erfarenhet och innefatta en stark tilltro till deras förmåga. Arbets sättet bygger på öppenhet och dynamik samt ett delat och lika ansvar mellan "elever" och lärare, där jämställdheten starkt betonas. När verksamheten startade var social ekonomi ett relativt okänt begrepp i Sverige men idéerna från detta projekt har spritt sig i landet då de varit innovativa och efterfrågade. Gemensamt för de olika utvecklingsarbetena är att experimenterandet har kombinerats med ett stöd av starka partners.

2. Går det att använda resultatet från innovationen i den egna verksamheten?

Ett PO2-projekt syftade till att öka andelen utrikesfödda från länder utanför Norden inom räddningstjänsten. Det var svårt att få in personal med utomnordisk bakgrund som kunde bli goda förebilder. Andra syften med projek-

tet var att skapa en individanpassad utbildningsmodell samt att förbättra kommunikationen gentemot allmänheten i områden med hög andel utrikesfödda. Projektet genomförde med hjälp av de deltagande ungdomarna en extern informationsinsats till medborgarna i sådana stadsdelar. Ungdomarna kommunicerade på ett sätt som kunde förstås av medborgarna, vilket ledde till attitydförändringar bland dessa. För räddningstjänsten var det innovativt att arbeta på det här sättet och det medförde ett lärande i organisationen. Både de 24 deltagarna och deras handledare lärde sig också mycket i sin anpassning till den nya formen av utbildning. För att ge möjlighet till praktik efter avslutad utbildning förlängdes projektiden av socialfonden. Praktiken gjorde att individernas kompetens upptäcktes på arbetsplatserna och drygt hälften av deltagarna fick anställning i olika kommuners räddningstjänster. På så sätt ökades integrationen som var avsikten med projektet.

3. Går det att sprida resultatet till andra verksamheter, till andra branscher och till andra regioner?

De deltagande fem kommunerna i detta PO1-projekt hade upptäckt ett antal brister i socialtjänstens handläggningsrutiner. Därför utvecklade och implementerade de ett arbetsinstrument som nu används av socialtjänsten vid ansökan om ekonomiskt bistånd och för bedömning av hinder för brukaren att nå självförsörjning. I projektorganisationen ingick tvärkommunala arbetsgrupper som hade till uppgift att analysera utvecklingsbehov och skapa nya, mer effektiva, metoder och arbetssätt. Arbetsinstrumentet är att betrakta som ett tydligt konkret resultat av samverkan inom nätverket. I projektets avsiktsförklaring ämnar man sprida erfarenheter, lärdomar och kunskaper till fler kommuner, andra berörda myndigheter och intresseorganisationer. Projektet följde på ett annat projekt med samma deltagare. Detta projekt har sammanfattats i en bok som redovisar ett processinriktat kunskaps- och kompetensutvecklande arbete. Man hoppas att boken kan spridas och bli till nytta i andra kommuner och att fler därmed kan hjälpas åt att utveckla och fördjupa det sociala arbetet.

4. Sker innovationen i en kollektiv process, där nya metoder och samverkansformer prövas?

Ett samverkansprojekt (PO1) mellan kommuner som är utspridda i hela landet har som syfte att klara kompetensförsörjningen i framtiden när många av de anställda går i pension. Kommunerna har mycket olika karaktärer med stora skillnader i läge (landsbygd/storstad) och storlek, samt har kommit olika långt när det gäller kompetensförsörjning. Därmed finns det olika erfarenheter att dela med sig av. Genom att kommunerna agerar tillsammans har innovativa idéer utformats och prövats i olika verksamheter. För dessa kommuner är nätverksbyggande över kommungränserna i alla delar att betrakta som något innovativt. Ett projekt på distans ställer andra krav på projektledaren än ett lokalt drivet projekt och detta i sig kräver nyskapande lösningar. Genom att logga in på projektets hemsida når

delprojektledare och styrgrupp ett projektverktyg som gör att samarbetet blir tydligt trots de fysiska avstånden. Den virtuella mötesplatsen har visat sig vara ett mycket viktigt arbetsredskap i kontakten mellan projektledaren och delprojektledarna. Projektet har skapat en interaktiv utbildning i kommunikunskap för nyanställda i form av ett dataspel. Detta spel ska locka medarbetare genom att visa vad varje kommun erbjuder och samtidigt visa vad det innebär att arbeta där och hur beslutsprocesser i kommunen fungerar.

5. Finns det en omvärldsanalys som visar vad som är innovativt i projektet?

I detta PO1-projekt utbildades butikspersonal och butiksledare/-chefer. Före projektet gjordes kundundersökningar och analyser av vad som behövdes för att kunna bemöta ökad kundmedvetenhet och attitydförändringar. Analyserna visade även att handeln saknade verktyg som gav butiker så konkreta mätbara resultat att de kunde planera för en långsiktig utveckling. Branschen saknade också en tradition av löpande utbildning och kompetensutvecklingen var generellt mycket eftersatt. Projektledaren anser att projektet skapat ett innovativt koncept för kompetensutveckling vilket kommer att få en strategisk påverkan för handeln lokalt. Det har utmynnat i ett konkret verktyg i form av en butiksmanual som kan användas långsiktigt. Det nya med projektets utbildning var också att chefer och säljare gick sina utbildningar parallellt, vilket har skapat förståelse för varandras situationer och kompetenser. Dessutom ska projektet ha satt igång ett nytt tankesätt och visat på ett nytt individinriktat sätt att jobba för att handeln istället för att vara en temporär arbetsplats ska bli en långsiktig arbetsgivare med planer för medarbetarnas utveckling och karriär. Utbildningarna anordnades direkt på arbetsplatserna vilket garanterade att personalen kunde delta. Det upplägget anses av projektledaren vara innovativt för branschen där många utbildningar fokuserar mest på säljande mellan företag samt förläggs på tider/platser där butikspersonal har svårt att delta.

6. Finns det en idé om hur man kan lära av misslyckanden – eller kanske en mer relevant formulering: Finns det en idé om hur man kan lära av uppkomna problem och svårigheter?

Ett PO1-projekt skulle kompetensutveckla anställda som riskerade övertalighet eller hade blivit varslade. Behoven var omfattande och projektet satte in flera sorters utbildningsinsatser. Målgruppen var ca 2 000 anställda i nästan 150 företag deltog. De projektansvariga stötte snabbt på problemet att det blev ett tidsglapp mellan förstudierna och projektstart och förutsättningarna hade ändrats på företagen. Många varslade hade fått lämna sina anställningar. Man sökte då upp fler företag där risk för varsel förelåg och fick med 50 nya deltagande företag. Ett annat problem var att förstudierna varit fem delprojekt med olika sätt att arbeta och de skulle fogas samman till ett gemensamt genomförandeprojekt. Genom många träffar och en tät dialog kunde man bygga upp gemensamma modeller och

arbetsrutiner och lösa problemet. Ett tredje problem var att många företag saknade planer för kompetensutveckling och utbildningsvana. Delprojektledarna och utbildningsföretagen fick gå in och hjälpa till där. Att situationen för företagen förändrades under hela projektet krävde stor flexibilitet från projektets sida för att anpassa utbildningarna så att deltagarna skulle få möjlighet att gå. Projektledaren anser att projektet har lyckats trots många svårigheter genom att alla ingående parter har lyckats bygga upp goda relationer till varandra.

7. Finns praktiska och organisatoriska förutsättningar i projektet för att utveckla innovativa lösningar, t.ex. en kultur som stöder lärande och innovation?

Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Gymnasiesärskolan driver ett samverkansprojekt inom PO2 där särskoleelever med flera psykiska funktionsnedsättningar ska komma ut i arbete. Projektet har tagit begreppet "helhetssyn på individen" till en ovanligt avancerad nivå som visat resultat i form av anställningar. De som arbetar inom projektet utvecklar nya och innovativa sätt att identifiera elevernas begränsningar och att avhjälpa dessa. Begränsningarna kan röra fysisk smärta, avsaknad av körkort eller att eleven inte klarar av att skriva ansökningar. Åtgärderna blir helt individuellt anpassade och kan exempelvis vara hjälp till körkort, besök hos naprapat eller KBT-behandling. Ett utbildningscenter kommer att starta en anpassad utbildning för att eleverna ska klara ett arbete inom äldreomsorgen. På praktikplatser har eleven en resursperson med sig i början så att det alltid finns någon som kan lösa svårigheter. Man försöker även finna rätt fritidsaktiviteter för att få deltagarna aktiva i vardagen. Projektet undviker de problem sekretessbestämmelserna annars ofta orsakar genom att eleverna får underteckna ett dokument som innebär att myndigheterna får utbyta information.

8. Är arbetet i projektet organiserat så att man utnyttjar deltagarnas skilda kompetenser?

Ett PO1-projekt bygger på en nära samverkan mellan företag i fem kommuner och olika utbildningsanordnare. Genom att man samverkar i ett nätverk för att lära av varandra och bidrar med olika resurser så kan kompetensutveckling organiseras i kostnadseffektiva och innovativa former. Det har lett till ett ökat intresse för utbildning i företagen och till en högre ambitionsnivå, där frågor om kvalificerad yrkesutbildning och högskoleutbildning diskuteras.