

## Vi förändrar arbetsmarknaden

# Slutrapport

### Uppgifter om projektet

<b>Namn på projektet</b>	PRIS - prao i Skåne	<b>Startdatum</b>	2020-01-02
<b>Kontaktperson för projektet</b>	Charlotta Levin	<b>Slutdatum</b>	2022-01-31
<b>Telefonnummer</b>	040-675 34 32		
<b>E-post</b>	charlotta.levin@skane.se		

Syftet med en slutrapportering är att skapa en enhetlig struktur för insamling av information om projektet i sin helhet och ska bidra till lärande. Slutrapporten ska också underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekt i Sverige. I slutrapporten ombeds ni därför beskriva uppnådda resultat samt redogöra för ett antal centrala delar i projektets genomförande.

Under varje rubrik finns en inledande text om avsnittets innehåll. Det är viktigt att slutrapporten bygger på en diskuterande redogörelse.

### Sammanfattning

*Sammanfattningen kommer att användas av ESF-rådet i olika sammanhang. Lägg därför stor vikt vid att få en så rättvisande sammanfattning som möjligt*

PRIS - Prao i Skåne har varit ett tvåårigt projekt som haft som mål att implementera ett systematiskt, hållbart och kvalitativt praoarbete, som resulterar i stärkt samverkan mellan skolan och arbetslivet. PRIS har även haft som mål öka likvärdigheten, valkompetensen och rörligheten kring prao mellan de skånska kommunerna och generera gemensamma och strukturerade former för prao, som motverkar könsstereotypa och diskriminerande strukturer. Målgrupp har varit skånska arbetsgivare och 30 medverkande skånska kommuner. Projektet har finansierats av Europeiska Socialfonden och Region Skåne, som varit projektägare.

PRIS övergripande strategi har varit att skapa stödstrukturer för kommuner och arbetsgivare, och genom det skapa förutsättningar för ett kvalitativt och likvärdigt praoarbetet som är hållbart på lång sikt. Medverkande kommuner har alla haft olika förutsättningar för sitt praoarbete, så ett agilt arbetssätt har varit en förutsättning för att skapa resultat. PRIS har arbetat strategiskt inom fyra fokusområden: organisation, kommunikation, digitala verktyg och nätverkande. Inom dessa områden har projektets fyra delprojektledare erbjudit processtöd, skapat verktyg och resurser för prao och kompetenshöjande insatser för kommuner och arbetsgivare. PRIS har arbetat för att öka samverkan och erfarenhetsutbytet kring prao både inom kommuner, mellan kommuner och regionalt. Projektet har även engagerat arbetsmiljöingenjörer med särskilt fokus på minderårigas

arbetsmiljö med syftet att ge tydligare riktlinjer och förenkla för arbetsgivare att ta emot prao. Det arbetet har mynnat ut i branschmodeller för prao, både en generell och mer specifika inom bristbranscher såsom vård- och omsorg, fordon samt teknik och industri.

Strategisk kommunikation har varit en avgörande aspekt av projektets genomförande. Projektet har skapat en hemsida ([www.praoiskane.se](http://www.praoiskane.se)) som blivit ett nav för det regionala praoarbetet i Skåne. Projektet har även etablerat en Linkedinsida, en praopodd, nyhetsbrev och skapat filmer som ett led i spridnings- och påverkansarbetet.

Projektet har resulterat i en mer hållbar prao på lokal nivå med kommuner som satsat på att utveckla praoorganisationen, gränsöverskridande samverkan och kommunikation kring prao. PRIS fokus på att bygga kapacitet har resulterat i verktyg och resurser som stöttar kommunerna och arbetsgivarnas arbete med prao. Utöver projektets hemsida inkluderar det en handledarguide; en checklista för bra prao samt kriterier för likvärdig prao för kommunerna interna arbete; branschmodeller och mycket mer. Likvärdighet och jämställdhet har funnit med som en röd tråd genom hela projektet. Projektet har lyft vikten av att integrera ett jämställdhetsperspektiv i praoarbetet för att motverka könssegregering både inom utbildningsväsendet och på arbetsmarknaden. PRIS har anordnat en konferens med fokus på just jämställdhet, och det finns resurser att tillgå på projektets hemsida.

Efter ett strategiskt arbete i projektets styrgrupp så har projektet mynnat ut i en fortsättning under 2022. Kommunerna, i skrivande stund 18 st, har valt att tillsammans med Region Skåne, finansiera en fortsättning av projektet. Syftet är att ta vid och fortsätta särskilt identifierade processer och att vidare undersöka hur en långsiktig hållbarhet och stödstruktur för prao kan fortsätta utvecklas i Skåne.

### Projektidé och förväntade resultat

*Redogör för projektets syfte och övergripande projektmål, delmål och avsedda förväntade resultat. Har syfte, mål och målgrupp förändrats under projektiden? Varför i sådana fall? Hur många kvinnor och män har deltagit i projektet?*

Projektets övergripande mål och syfte har varit att:

“..implementera ett systematiskt, hållbart och kvalitativt prao-arbete som resulterar i stärkt samverkan mellan skolan och arbetslivet. PRIS ska generera gemensamma och strukturerade former för prao i Skåne som motverkar könsstereotypa och diskriminerande strukturer.”

Projektets resultatmål specificerades tillsammans med projektets utvärderare Joakim Tranquist under analys- och planeringsfasen. Projektets förväntade resultat är:

- Ett utökat utbyte mellan kommunerna i regionen kring prao.
- En ökad samverkan inom medverkande kommuner kring prao.
- En ökad medvetenhet kring arbetet med jämställd prao i medverkande kommuner och arbetsgivare.
- En utveckling av en långsiktigt hållbar stödstruktur i regionen för kommunernas arbete med prao.
- Ett utvecklat, mer likvärdigt arbete med prao i medverkande kommuner.
- En utveckling och implementering av digitala prao-verktyg.
- Utvecklade kontakter mellan huvudman för prao och arbetsgivare.
- Nya arbetssätt kring praoplatser hos arbetsgivare har utvecklats eller uppmärksammats.

Dessa resultatmål har fungerat som delmål i planeringen av genomförandet. Under analys- och planeringsfasen genomfördes en kartläggning av praoarbetet i de medverkande kommunerna som bidrog till formuleringen av ovanstående delmål. Arbetet under analys- och planeringsfasen

ledde även till formulering av fyra fokusområden som har ramat in projektets insatser och ytterligare styrt genomförandet mot delmålet. Dessa är:

- Nätverkande
- Kommunikation
- Organisation
- Digitala verktyg

Läs mer om dessa under genomförande nedan. Övergripande kan man säga att projektets insatser har fokuserat på metodutveckling och stärkta strukturer för samverkan mellan skola och arbetsliv.

Projektet har arbetat gentemot de mål som specificerats i ESF:s utlysning som på lång sikt handlar om att brygga över kompetensförsörjningsglappen på arbetsmarknaden. Arbetet knyter även an till Region Skånes regionala utvecklingsuppdrag och arbete med att förbättra matchningen mellan utbildning och arbetsmarknad. Prao är ett viktigt led i arbetet med kompetensförsörjning på lång sikt. Inom ramarna för studie- och yrkesvägledning är prao den enda delen som faktiskt är lagstadgad. Det är därför viktigt att praoarbetet är 'systematiskt, hållbart och kvalitativt'. Och likvärdigt.

Projektets utvärderare Joakim Tranquist har i sitt uppdrag följt upp och utvärderat ovanstående resultatmål inom projektperioden.

Kortsiktiga indirekta mål specificerades under analys- och planeringsfasen som följer. Projektet ska på kort sikt leda till:

- ändrade attityder hos skolpersonal, elever och arbetsgivare om bristbranscher en ökad spridning mellan branscher som erbjuder praoplats.
- ett ökat antal registrerade arbetsgivare som erbjuder praoplats.
- en ökad valkompetens hos elever.
- en ökad likvärdighet för elever kring prao.
- ett minskat antal könsstereotypa val av praoplats.
- ett ökat söktryck till yrkesförberedande utbildningar.

Långsiktiga resultat formulerades enligt följande. Projektet ska på lång sikt leda till:

- en breddad rekryteringsbas för arbetsgivare vilket underlättar matchning och kompetensförsörjning på arbetsmarknaden.
- en ökad sysselsättningsgrad hos unga.
- ett minskat utanförskap hos unga.
- en ökad rörlighet bland unga på en regional arbetsmarknad.
- en jämställd och tillgänglig arbetsmarknad oavsett kön eller social bakgrund.

Projektets övergripande mål har varit detsamma sedan ansökningsstadiet. Delmålet är resultatet från ett gemensamt arbete med projektets utvärderare under analys- och planeringsfasen i samband med att förändringsteorin uppdaterades för att levereras med avstämningsrapporten.

Arbetet grundade sig i en kartläggning som genomfördes under analys- och planeringsfasen för att bättre förstå behoven hos kommunerna kopplat till prao. Då projektets resultat skulle levereras av fyra delprojektledare samt projektägaren var omarbetningen av målen i kombination med kartläggningen ett viktigt led i att skapa ramar och samsyn kring projektets uppdrag.

Projektet har från början arbetat agilt, med utgångspunkt i delmålet som förtydligades under analys- och planeringsfasen. Redan tidigt blev det tydligt att det fanns ett behov av en tydligare definition av likvärdighet kopplat till prao. Delprojektledarna förde en dialog med Skolverket och insåg att det på nationell nivå inte finns några tydliga ramar eller riktlinjer som referens för

kommunernas kvalitetsarbete vad det gäller prao. Under analys- och planeringsfasen tog projektet fram en checklista med syfte att kartlägga hur kommunerna arbetade med prao, för att kunna påvisa en förflyttning under PRIS gång, med fokus på följande områden:

- Planer för prao på kommunnivå
- Planer för prao på skolnivå
- Uppföljning av prao
- Förarbete, under och efterarbete av prao
- Information till arbetsgivare om prao
- Tips och stöd till arbetsgivare kring praoarbete
- Information om prao till elever, vårdnadshavare och övriga intressenter av prao
- Kommunernas arbete med prao
- Kommunen som arbetsgivare - intern information till anställda

Samtliga kommuner fick svara på checklistan på projektets Kick Off-konferens, och åter igen i slutet av projektet. Svaren på checklistan blev ett komplement till utvärderarens arbete och har också gett en bild av kommunernas behov även efter projektets slut.

Med checklistan som utgångsläge utvecklade projektet även 'Grundläggande kriterier för likvärdig prao'. De grundläggande kriterierna ska bidra till att kommunerna har ett arbetssätt som skapar förutsättningar för likvärdig prao. Kriterierna utvecklades tillsammans med personal från medverkande kommuner inom ramarna för två seminarier som hölls i mars 2021. Nästan alla deltagande kommuner var representerade med sammanlagt 75 deltagare vid två tillfällen. Det var viktigt att kommunerna själva stod bakom underlaget och implementerar resultatet som del av sitt utvecklingsarbete. Efter träffarna sammanställdes de synpunkter som kommit in, till ett slutligt utkast. Detta skickades sen på "remiss" till ledningspersonal i berörda kommuner. Slutligen skickades det även till Skolverket och Skolinspektionen för input och feedback. Kriterierna har spridits till medverkande kommuner och finns tillgängliga som nedladdningsbart arbetsdokument på [www.praoiskane.se](http://www.praoiskane.se).

Både checklistan och kriterierna har använts av delprojektledarna i processledningen av kommunerna. Kommunerna har i stor utsträckning använt sig av resultatet på checklistan i det lokala kvalitetsarbetet då det blivit ett sätt att dokumentera, förankra och förflytta praoarbetet på ledningsnivå. På samma sätt har även checklistan blivit ett stöd genom att belysa utvecklingsområden.

Projektet har från början haft två tydliga målgrupper: kommuner och arbetsgivare. Även här har projektets genomförande behövts anpassats utifrån förutsättningar och efter ytterligare analys.

Pandemin har på flera sätt påverkat det tilltänkta arbetet riktat mot arbetsgivare. Praon har varit inställd i de flesta kommuner och arbetsgivare har varit svåra att engagera i projektets insatser och events. Innehållet på PRIS konferenser med mera har hela tiden inkluderat arbetsgivare som målgrupp, men de har deltagit i liten utsträckning. Fokus har istället skiftat mot att få kommunerna att anamma ett tydligare arbetsgivarperspektiv och öka samverkan mellan skola och arbetslivet. Ett sätt att göra detta har varit att 'klä' kommunerna med verktyg och argument för deras arbete mot arbetsgivare - 'hjälp till självhjälp'. Under uppstart och genomförande har fokus bl a legat på att engagera och knyta verksamhetsöverskridande samverkan mellan praosamordnare och näringslivsavdelningarna i kommunerna.

HR-avdelningarna i kommunerna var redan i ansökan identifierad som en viktig målgrupp. Under projektets gång har deras roll satts ytterligare i fokus utifrån arbetet med kommunen som egen

arbetsgivare. Kommunerna är generellt sett dåliga på att ta emot praoelever i sina verksamheter och detta har lyfts som ett utvecklingsområde av en majoritet av de medverkande kommunerna. Under hösten 2021 hölls en träff för kommunernas HR-personal. Syftet var att lyfta varför prao är en viktig fråga även för HR-personal. Praon kan påverka unga elevers framtida studie- och yrkesval, kommunerna kan visa upp sig som attraktiva arbetsgivare, bidra till breddad rekrytering osv. Att ta emot praoelever är definitivt en del av den framtida kompetensförsörjningen. Två kommuner, Helsingborg och Hässleholm, var inbjudna som talare på HR-träffen.

### Projektets resultat, mål och indikatorer

*Beskriv projektets faktiska resultat i förhållande till den ursprungliga planeringen. Redogör kvantitativt och kvalitativt för t. ex. nya kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer och arbetssätt. Hur har projektverksamheten arbetat för att säkerställa deltagande på lika villkor för kvinnor och män?*

PRIS har levererat ett brett spektrum av olika insatser, aktiviteter och underlag för att i slutändan skapa hållbara strukturer och bättre förutsättning för praoarbetet i Skåne - både på lokal men också regional nivå. Trots relativt svåra förutsättningar på grund av pandemin och inställd prao, så ser projektpersonalen positiva resultat hos medverkande aktörer.

Den mest omedelbara feedback PRIS har fått från kontakterna i kommunerna är att projektet 'satt prao på agenda'. Det har inneburit att praoarbetet har blivit förankrat på ledningsnivå, att man sett över praoorganisationen och resursfördelningen, lyft upp det som en del av 'hela skolans ansvar' (och inte bara SYV), skapat samverkansformer mellan skola och näringslivsavdelningar och så vidare. I mindre kommuner har ansvaret för praoarbetet i de flesta fall legat på en eller två SYVare, och deltagandet i PRIS har i flera fall inneburit stöttning och forum för kompetensutveckling, erfarenhetsutbyte m.m. Det är svårt att generalisera resultaten av PRIS arbete eftersom kommunerna ser så olika ut, och har olika ingångsvärden vad det gäller prao-frågan men det kan kortfattat uttryckas som att projektet har höjt 'lågstanivån' vad gäller kvaliteten på praoarbetet.

Här kommer en kortfattad kvalitativ redogörelse av resultat, utifrån projektets resultatmål:

Ett utökat utbyte mellan kommunerna i regionen kring prao:

PRIS har bidragit till ett ökat utbyte mellan kommuner via nätverksträffar, delregionala events och konferenser. Syftet med ett mellankommunalt och regionalt utbyte har handlat om att belysa bra arbetssätt, öka regional samverkan och synliggöra styrkor och även svagheter i varandras praoarbete. Det som är en svaghet i en kommun kan vara en styrka i en annan. Medvetenheten om att man prioriterat olika och har olika förutsättningar har också bidragit till att belysa och göra grundproblemet likvärdig prao till något angeläget. Ur det här sammanhanget skapades en grogrund för kommunerna att arbeta med likvärdighetsperspektivet, och både kriterierna för likvärdig prao och insamlandet av goda och inspirerande exempel kan sägas vara ett resultat av det ökade utbytet mellan kommunerna i regionen kring prao. PRIS har agerat intermediär och faciliterare.

En ökad samverkan inom medverkande kommuner kring prao:

Detta resultatmål är grundat i en problematik som identifierats i många kommuner: att skola/SYV ofta har ensamt ansvar för anskaffning av praoplatser till eleverna. Detta leder i regel till att eleverna fixar en stor andel av platserna själva (apropå bristande likvärdighet), att platserna som erbjuds representerar ett smalt urval av branscher, att platser inom branscher som är negativa till att ta emot prao ej engageras med mera. För att få in kvalitativa praoplatser via de digitala verktygen krävs ett påverkansarbete mot arbetsgivare. Näringslivsavdelningar och arbetsmarknadsenheter har breda kontaktnät och forum där prao bör marknadsföras och säljas

in. För att skapa praoplats inom kommunens egna verksamheter finns det också ett behov av att jobba strategiskt med HR-avdelningar, och sprida information om prao på ledningsnivå och politisk nivå. Tack vare en noggrann kartläggning av kommunernas praoorganisation, existerande samverkan eller brist på, har PRIS arbetat tillsammans med kommunerna för att hitta bra former för ett gemensamt arbete. Detta har lett till etablering av styrgrupper för prao, arbetsgrupper, gemensamma insatser (närlivsfrukostar mm), förbättrad kommunikation mot arbetsgivare via kommunens hemsida och så vidare.

En ökad medvetenhet kring arbetet med jämställd prao i medverkande kommuner och arbetsgivare:

Då det handlar om att bistå med stödstrukturer som medför ökad medvetenhet kring arbetet med jämställd prao i kommunerna och hos arbetsgivare, finns det flera resultat att lyfta fram.

Konferensen Jämställd prao (5 maj 2021) hade som enda syfte att skapa medvetenhet om jämställdhet i anslutning till prao. Forskning på området presenterades och en jämställd prao sattes i sitt större sammanhang. PRIS presenterade Sensemaker-undersökningen som projektet genomförde av elevernas upplevelse av sin prao. Resultatet visade på tendenser till skillnader i hur pojkar och flickor upplever sin prao och bidrog till att öka medvetenhet om dessa skillnader. Branschmodellerna innehåller bland annat elevuppgifter som sätter jämställdhetsperspektivet i centrum. Projektet har lyft och kommunicerat jämställdhet som en viktig faktor för att skapa en god arbetsmiljö för att på så sätt engagera arbetsgivare. Branschmodellen för bilverkstäderna kom till med det specifika syftet att attrahera tjejer till branschen, kopplat till breddad rekrytering. Bilverkstäderna upplevde att man mycket sällan fick kvinnliga APL-elever, och när detta kopplades till en brist på tjejer på fordonsutbildningarna på gymnasienivå, blev det angeläget för SFVF (Sveriges Fordonsverkstäders Förening) att samarbeta med PRIS i frågan.

Kriterierna för likvärdig prao lyfter också jämställdhetsperspektivet vilket innebär att de kommuner som arbetar med kriterierna också kommer att behöva fundera på, och hitta lösningar på hur praon kan bli ett verktyg att nå bättre jämställdhet. PRIS har även bearbetat leverantörerna av de digitala verktygen att göra det möjligt att ladda ner statistik kopplat till kön och val av praoplats. Samverka.nu (digital plattform som 30 av Skånes kommuner använder sig av), har beslutat sig för att lägga till det som funktion och håller på att utveckla det nu. Detta kommer att ge kommunerna förutsättningarna att belysa och analysera jämställdhetsaspekten i val av praoplats och utifrån det även integrera perspektivet i det vägledande arbetet.

Att ovanstående och projektet i sin helhet även bidragit till en ökad medvetenhet om jämställdhetsperspektivet kring prao baserar vi på att kommunernas svar vid den inledande kartläggningen andades viss frustration och oförståelse, för att sedan mot slutet av projektet och i arbetet med kriterierna för likvärdighet istället övergå i mer kvalitativa och utvecklingsinriktade svar.

En utveckling av en långsiktigt hållbar stödstruktur i regionen för kommunernas arbete med prao: Likaså som begreppet likvärdig prao har förtydligats under projektets gång, har även konceptet 'långsiktig, hållbar stödstruktur' stötts och blöts av projektteamet, utvärderare, styrgrupp och de medverkande parterna. Det har landat i ett tvådelat perspektiv med en lokal och en regional del. PRIS har som projekt syftat till att stötta kommunernas arbete med prao, genom att agera stödstruktur för det lokala arbetet. Därför anses utvecklingsarbetet i kommunerna vara ett viktigt resultat kopplat till detta delmål. Alla resurser som PRIS har tagit fram (läs mer under Arbetssätt) som projektets hemsida, kriterierna för likvärdig prao, checklista, branschmodellerna, handledarguiden med mera har syftat till att bygga kapacitet. Projektet har skapat medvetenhet



om förutsättningarna för ett likvärdigt praoarbete, men ansvaret för användningen och den långsiktiga utvecklingen ligger hos kommunerna.

På regional nivå är det styrgruppen som har drivit frågan om hur en långsiktig stödstruktur bör se ut. Region Skåne har drivit frågan om att det fortsatta regionala arbetet skulle landa hos en eller flera kommuner. Men implementeringsprocessen som drivits tyder på att en regional stödstruktur just nu inte är helt redo att drivas av en kommunal part. På kort sikt har implementeringsprocessen därför landat i att 18 kommuner tillsammans med Region Skåne som uppdragsgivare själva finansierar och driver vidare arbetet under 2022. Insatserna genomförs av två delprojektledare, anställda av Hässleholms kommun och IUC Syd med Region Skåne som uppdragsgivare.

Läs mer under Användande av resultat.

Ett utvecklat, mer likvärdigt arbete med prao i medverkande kommuner:

Resultatet här kan kopplas ihop med det som beskrivs ovan gällande en hållbar stödstruktur. Genom processledning och genom att ta fram mallar och verktyg har projektet skapat förutsättningar för likvärdig prao i kommunerna. Framtagandet av verktygen har varit en iterativ process där kommunerna själva varit involverade och har på så sätt förankrats på ett bra sätt. Processledningen har hela tiden anpassats till lokala förutsättningar och utgångsläget i de olika kommunerna. Projektets fokus på att sprida kunskap via konferenser, delregionala träffar med mera har också bidragit till att skapa en grund för kommunerna att reflektera kring sitt egna praoarbete.

Delprojektledarna identifierar båda stora och mindre förflyttningar i arbetet ute i kommunerna och att det finns en mycket större medvetenhet kring vad likvärdig prao faktiskt innebär.

Arbetet med likvärdighet i kommunerna lever vidare efter PRIS avslut. Samtliga underlag som projektet tagit fram finns tillgängliga på [www.praoiskane.se](http://www.praoiskane.se) som en bank för kommuner (och arbetsgivare) att använda. Filmer (inkl från konferenserna), checklista, kriterier för likvärdig prao, material och filmer kopplat till arbetsmiljö, nyhetsbrev, för- och efterarbete med Arbetsmarknadskunskap, alternativ prao-upplägg, stödmaterial för elever med NPF och mycket mer. Självklart behöver detta hållas vid liv, spridas och kompletteras ytterligare. Upplägget för fortsättningen under 2022 är en del av det.

En utveckling och implementering av digitala prao-verktyg:

I utvärderingsrapporten konstateras att kommunerna har sett en utvecklad dialog med leverantörerna av de digitala praoverktygen. PRIS strategi har varit att agera mellanhand mellan kommuner och leverantörer vilket har lett till workshops och möten tillsammans med [samverka.nu](http://samverka.nu) med fokus på att vidareutveckla verktyget för att bättre möta kommunernas behov. Verktyget är i konstant utveckling och mötena har lett till bättre anpassning av verktygen för kommunerna behov och arbetssätt. PRIS har även drivit på frågan om att göra det möjligt att synliggöra könsuppdelat statistik, vilket håller på att implementeras i skrivande stund. PRIS och [samverka.nu](http://samverka.nu) har även anordnat två möten med genomgång av verktygets funktionaliteter för nya användare.

Kommunernas användande av de digitala verktyget såg väldigt olika ut vid projektets början och så även vid projektets slut, men lägsta-nivån är nu högre. Den lokala implementeringen påverkas i mycket stor utsträckning av hur mycket resurser och personal som arbetar med prao, om det ligger på en central praosamordnare eller enskilda SYV. För att användandet av de digitala

verktygen ska bli en del av ett likvärdigt praoarbete så har behovet av en mer centraliserad praoorganisation kommit upp i flera kommuner. PRIS har argumenterat för vikten av ett påverkansarbetet mot arbetsgivare för att generera praoplatser i verktygen och detta arbete bör ske centralt och i samverkan med tex näringslivsavdelningen för bästa utfall. Detta är en utmaning, särskilt i mindre kommuner där praoarbetet görs av en eller några få SYV. Men även där har flera kommuner sett över resursfördelningen och insett att en bättre lokal verksamhetsöverskridande samverkan mellan SYV och näringslivsstrategier behövs för att skapa fler kvalitativa praoplatser för kommunens elever.

Utvecklade kontakter mellan huvudman för prao och arbetsgivare:

Det huvudsakliga konkreta resultatet vi har sett i form av utvecklade kontakter med arbetsgivare är Region Skånes framtagande av branschmodeller med syfte att skapa en central organisation för prao inom sina verksamhetsområden. Branschmodellerna har publicerats internt inom Region Skåne under januari 2022, och man har via PRIS haft en dialog med kommunerna kring hur förutsättningarna kring prao ser ut och och kring hur platserna eventuellt kan fördelas i regionen framöver. Detta arbete kommer att fortsätta under 2022. En stor andel av de medverkande kommunerna har lyft just praoplatser inom vården som ett viktigt utvecklingsområde, då individuella kommuner haft svårt att hitta kontakter på vårdcentraler, sjukhus m.m.

Resultatet inom detta delmål har påverkats stort av pandemin eftersom kontakterna med näringslivet minskat, både för PRIS men även i kommunerna. Näringslivets företrädare har under pandemin haft det mycket tufft och därför ett annat fokus under pandemin. Detta har inneburit att PRIS utvecklade sina insatser mer på att skapa strukturer och underlag kring arbetsgivarstöd (branschmodeller och handledarguide) som kommunerna kan tillämpa när praktisk prao återigen återinförs.

Nya arbetssätt kring praoplatser hos arbetsgivare har utvecklats eller uppmärksammats:

Detta hänger av förklarliga själv ihop med resultaten som beskrivs ovan. Då pandemin gjort det svårt att arbeta direkt mot arbetsgivare har PRIS satsat på att utveckla och belysa nya arbetssätt mot arbetsgivare. Många branscher som kommunerna haft svårt att nå ut till har lyft arbetsmiljön som ett hinder för att ta emot prao. PRIS har därför satsat extra på arbetsmiljöfrågan och involverat arbetsmiljöingenjörer för att ta fram underlag och resurser som kommunerna kan använda sig av i kommunikation till arbetsgivare, och stöd kring riskanalyser. Både branschmodellerna och handledarguiden som beskrivs under Arbetssätt är exempel på hur PRIS bidragit till att göra det lättare för arbetsgivare att ta emot praoelever. PRIS har även producerat marknadsföringsmaterial i form av vykort, och filmer för att motivera och entusiasmera arbetsgivare att ta emot prao. Det har varit viktigt att belysa att prao är en investering i företagets framtida kompetensförsörjning. Samtliga underlag finns tillgängliga för både arbetsgivare, men också för kommunerna att sprida lokalt, på [www.praoiskane.se](http://www.praoiskane.se).

Det hade varit intressant att göra en avstämning med hjälp av checklistan om ytterligare 2-3 år. Mycket av PRIS arbete under en relativt kort projektperiod har som sagt handlat om att skapa stödstrukturer och bygga kapacitet hos kommuner och arbetsgivare för ett bättre praoarbete. Som poängterats i utvärderarens slutrapport 'När det gäller utvecklingsarbetet är det också tydligt att PRIS uppfattas ha initierat utvecklingsprocesser som ännu ej hunnit medföra konkreta resultat. Inte minst eftersom det ännu inte genomförts någon fysisk praoperiod där erfarenheter från PRIS har kunnat implementeras'.

## Arbetssätt



*Beskriv projektets huvudsakliga arbetssätt och kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad var det som gjorde skillnad, vad ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.*

PRIS projektorganisation har varit en viktig framgångsfaktor för projektet. Region Skåne som projektägare har utövat ett regionalt mandat och förankrat arbetet i de regionala utvecklingsmål och nätverk som Region Skåne driver kopplat till "påverka ungas utbildnings- och yrkesval". Upplägget, som gjordes vid skrivandet av ansökan där delprojektledare anställs i ett par kommuner har visat sig mycket framgångsrikt och det har inneburit att personalen kommit mycket närmare kommunerna och därigenom fått en större förståelse för hur det operativa praoarbetet fungerar och vilka behov och utvecklingsmöjligheter som finns. Helsingborgs stad, Hässleholms kommun och Lunds kommun har varit anställande kommuner. Att IUC Syd också agerat anställande part har inneburit ett kontinuerligt arbetsgivarperspektiv och spetskompetens, och kopplingar i genomförandet till t ex Arbetsmarkandskunskap vilket har lett till t ex framtagande av gemensamma resurser och filmer. Initialt fanns det en farhåga att just de specifika anställande kommunerna skulle vara dem som kom längst i sitt utvecklingsarbete. Detta lyftes bl a PROS externa utvärderare tidigt, kopplat till erfarenheter han hade från tidigare liknande upplägg. Vi kan konstatera att det inte varit fallet inom PRIS, utan att det upplägget är en av framgångsfaktorerna vad det gäller PRIS förankringsarbete.

Projektgruppen har under hela projektet haft regelbundna möten per vecka där utgångspunkten varit en stående agenda med fokus på processledning i kommunerna, arbete mot arbetsgivare, kommunikation, arbete med horisontella principer, implementering och en förankring av det samlade arbetet i projektets delmål.

Styrgruppen har bestått av ledningspersonal från Lunds kommun, Helsingborgs stad, Kristianstad kommun, Burlövs kommun, Hässleholms kommun och IUC Syd. Både utbildnings- och näringslivssidan har varit representerade. Region Skåne har som projektägare varit ordförande för gruppen, och därmed även sammankallande. Den externa utvärderaren Joakim Tranquist har varit adjungerad, liksom handläggare från ESF-rådet, Marie-Louise Gullstrand. Delar av projektpersonalen har även varit adjungerade vid behov. Styrgruppen har redan från start haft som fokus att behandla frågan om implementering av en hållbar regional stödstruktur kring prao. Mer om denna process under Användande av resultat.

#### Fokusområden

När det gäller genomförande av projektet så beslutades det efter en initial kartläggning att projektets insatser och arbete skulle utgå från följande fyra fokusområden:

- Nätverkande: med aktiviteter så som nätverksträffar, konferenser, interna samverkansmöten m. m.
- Digitala verktyg: driva arbetet med att skapa en bättre implementering av de digitala verktygen. Har inkluderat samordna möten mellan kommunerna och leverantörerna av verktygen.
- Kommunikation: Läs mer under rubriken kommunikation, spridning och påverkansarbete.
- Organisation: Via processledning hitta bättre och mer likvärdiga arbetssätt kring prao (med kommuner och arbetsgivare).

Delprojektledarnas arbete mot kommunerna har även utgått från 'PRIS övergripande metod'. Framtagandet av av metoden var ett sätt att tydliggöra projektets uppdrag och ansvar, samt kommunernas ansvar kopplat till sin medverkan i PRIS. Projektteamet började med att genomföra en processworkshop där vi identifierade projektets arbetsprocesser. Utvärderaren var följaktligen en bra sparringpart när det gällde att förtydliga uppdraget (med projektmålen som utgångspunkt). Detta arbete färdigställdes under sensommaren/hösten 2020.

Arbetet i kommunerna har sett väldigt olika ut beroende på lokala förutsättningar och engagemang. Resursfördelning, storlek på kommun, förankring på ledningsnivå, antal elever, lokal samverkan mellan skola - arbetsliv m.m. Alla dessa faktorer påverkar praoarbetet och i sin tur PRIS möjlighet till närvaro och processledning. Organisatoriska förändringar, inklusive de med fokus på bättre verksamhetsöverskridande samverkan inom kommunerna har i flera fall dragit ut på tiden. Det är tydligt att processer måste få ta tid och att ny och bättre lokal samverkan ges rätt förutsättningar. PRIS har haft fokus 'underifrån' dvs vi har stärkt personer och organisationer att bättre driva arbetet. Projektets kontaktpersoner i kommunerna ('kommunadmin') har i majoriteten av kommunerna varit operativ personal (SYV, praosamordnare eller likn). Dom har varit 'vägen in' i kommunerna, och även haft ansvar för att sprida information, inbjudningar och liknande från projektet. Delprojektledarna har även haft regelbundna möten med relevant personal på ledningsnivå, samt näringslivsstrategier/chefer och liknande. PRIS närvaro i kommunerna har handlat om regelbundna möten, att motivera och tipsa om goda exempel på arbetssätt, bidra i nätverk m.m. Delprojektledarna har medverkat på näringslivsträffar och kommunfullmäktigemöten, presenterat i styrgrupper/arbetsgrupper, levererat workshops osv. Tack vare att projektpersonalen haft 'örat mot marken' och haft ett agilt arbetssätt har insatserna på lokal nivå kunnat anpassas efter kommunernas önskemål och behov.

#### Kommunikationsinsatser

Strategisk kommunikation har varit centralt i genomförandet av PRIS insatser, och en röd tråd i arbetet mot projektets resultatmål. Läst mer om hur projektet arbetat med kommunikation, via vilka kanaler osv under rubriken Kommunikation, spridning och påverkansarbete nedan.

#### Aktiviteter och resurser

PRIS har haft ett fokus på 'hjälp till självhjälp'. Genom att bygga kapacitet och ta fram efterfrågade och användbara resurser för kommuner och arbetsgivare har projektet riggat för ett hållbart och långsiktigt praoarbete. Utifrån denna logik har projektet tagit fram följande underlag:

Checklista & kriterier för likvärdig prao: Dessa underlag har beskrivits under rubriken Projektidé och förväntade resultat. Båda underlag är framtagna som stöd för det interna kvalitetsarbetet i kommunerna och har använts i processledningen i kommunerna, och spridits via projektets kommunikationskanaler. Kommunerna har själva varit med i framtagningen av dokumenten för att säkerställa en god förankring i det lokala arbetet.

Branschmodeller: Då arbetet mot arbetsgivarna varit kraftigt begränsat på grund av pandemin, skiftade projektet fokus mot att ta fram 'branschmodeller'. En branschmodell innebär ett specificerat praupplägg på minst fem dagar som tydligt knyts till en specifik bransch. Branschmodellerna har tagits fram i samverkan med organisationer och företag med hjälp av arbetsmiljöingenjörer. Syftet är att få organisationer och företag som tidigare sett svårigheter med att ta emot prao-elever att öppna upp och se möjligheter. BI a har frågan om arbetsmiljöfrågan varit en riskfaktor som PRIS har kunnat bidra till att "avpollettera".

Tre bilverkstäder har tillsammans arbetat för att ta fram en branschmodell för prao för bilverkstäder. SFVF drev ett ESF-projekt med inriktning kompetensförsörjning och ett samarbete växte fram därigenom. Från SFVF:s sida önskades en branschmodell för prao som ett led i att särskilt locka fler unga tjejer till branschen.

Region Skåne som arbetsgivare har initierat ett internt arbete med att marknadsföra/organisera prao som ett led i sin strategi för breddad rekrytering. I samband med detta har tre modeller för

prao tagits fram som omfattar fem olika förvaltningar. Region Skåne har med hjälp av PRIS även knutit kontakt med ett par olika kommuners kommunadmin för att arbeta vidare med hur de nya praoplatserna som genereras ska fördelas och komma de olika kommunerna till godo.

Flera industriföretag har samverkat med IUC Syd för att ta fram en branschmodell för industrin.

En generell branschmodell har tagits fram, 'alla tiders branschmodell', som kan användas som utgångspunkt för alla organisationer/företag/branscher i frågan.

Handledarguide: Tillsammans med Familjen Helsingborgs kommuner har PRIS utvecklat en handledarguide som riktar sig mot arbetsgivare som vill erbjuda prao. Guiden är kort och koncis, och fokuserar på den mest användbara informationen en arbetsgivare och handledare behöver för att kunna planera och genomföra en givande praovecka, både för arbetsgivare och elev. Kommunerna hade identifierat ett behov av en tillgänglig och enkel guide med syfte att sänka trösklarna för arbetsgivare att ta emot prao. Istället för att kommunerna själva ska ta fram underlag till sina arbetsgivare så kan de nu använda sig av PRIS Handledarguide. Guiden är idag publicerad som en beta-version, men håller på att utvecklas och kommer integreras på [www.praoiskane.se](http://www.praoiskane.se).

Alternativ prao 'Pitch a company week': PRIS har stöttat Familjens Helsingborgs kommuner i framtagandet av ett upplägg för alternativ prao som finns tillgänglig digitalt. Upplägget kallas 'Pitch a company week' och syftet är att det ska finnas som ett alternativ för att alla elever i grundskolan och motsvarande skolformer ska få likvärdiga möjligheter att göra val för framtiden. Underlaget inkluderar en veckoplanering inklusive lärarhandledning, underlag för elevuppgifter m. m.

PRIS har tagit fram ett vykort som kommunerna kan skicka för att uppmuntra arbetsgivare att ta emot prao. Kortet kan laddas ner från [praoiskane.se](http://praoiskane.se) och är redigerbart så kommunerna kan lägga till sina egna loggor inför utskick.

För- och efterarbete: Tillsammans med IUC Syd och Arbetsmarknadskunskap har PRIS tagit fram två filmer/utbildningsmoduler som riktar sig mot lärare och elever. Den första modulen syftar till att förbereda eleverna inför praon. En välplanerad och genomtänkt prao gör det möjligt för en elev och en arbetsplats att få en så bra upplevelse som möjligt. Andra modulen handlar om att utvärdera och reflektera för att stödja lärandet efter praon. Modulen lämpar sig bäst när eleverna har varit ute på arbetsplatser men kan i viss mån användas även kopplat till alternativ prao.

En jämställd och likvärdig prao: PRIS har haft som övergripande mål att 'generera gemensamma och strukturerade former för prao i Skåne som motverkar könsstereotypa och diskriminerande strukturer.'. Likvärdighet och jämställdhet har funnits med som en röd tråd under hela genomförandet. Jämställdhetsperspektivet har inkluderats på samtliga events, med en konferens helt tillägnad frågan (mer om den nedan) i maj 2021. Resurser som checklistan och kriterierna för likvärdig prao belyser även frågan för att kommunerna aktivt ska arbeta för att motverka en könssegregerad arbetsmarknad. Som ett led i arbetet med likvärdighet har PRIS även belyst prao för elever med neuropsykiatriska funktionsvariationer (NPF). På [praoiskane.se](http://praoiskane.se) finns information om hur arbetsplatser kan stöttas i handledning av elever med NPF. Ett av praopoddens avsnitt handlar även om hur man bäst bemöter unga med NPF i prao-sammanhang.

Events/nätverkande

#### Konferenser:

PRIS har genomfört en rad olika konferenser och delregionala träffar som haft fokus på kompetensutveckling kopplat till prao, erfarenhetsutbyte och nätverkande. Samtliga har genomförts digitalt och med ca 120 - 200 deltagare.

Kick Off 10 september 2020: Konferensen blev startskottet för insatserna under genomförandet. Syftet med konferensen var att presentera projektets arbete, göra en s.k. nollmätning av kommunernas praoarbete (checklistan), entusiasmera och skapa en förståelse av projektets syfte och mål, diskutera hur man marknadsför prao på ett bra sätt m.m. Fokus låg även på att presentera styrgruppen och tydliggöra kommunernas roll i projektet. Målgruppen var operativ- och ledningspersonal i medverkande kommuner, arbetsgivare och samverkansparter.

Verktyg för prao 1 december 2020: Fokus var att jobba med prao i praktiken, visa på olika verktyg och aktörer samt mötet mellan arbetsgivare och praoanordnare. Under dagen diskuterades utmaningar, lösningar och flera goda exempel. Målgrupp var personal och chefer inom skola och kommun i Skåne som arbetar med eller är ansvariga för prao i grundskolan.

Jämställd prao 5 maj 2021: En konferens om jämställdhet och likvärdighet och hur dessa perspektiv kan kopplas till prao. Innehållet syftade till att informera om hur jämställdhet gynnar valkompetensen, sprida information och arbetsmaterial om jämställdhet och inkludering, informera om kön och normativa föreställningars påverkan på arbetsmarknaden och studieval m. m. Konferensen planerades och levererades i samarbete med Jämställd Utveckling Skåne. Målgrupp var kommunal personal som arbetar med prao och arbetsgivare.

Kick Forward 26 oktober 2021: Detta var projektets slut- och spridningskonferens. Målgrupp var projektets aktörer och samverkansparter. Syftet var att reflektera över projektets insatser och aktiviteter, synliggöra och lyfta arbetet ute i kommunerna och mot arbetsgivare och att inspirera till fortsatt strategiskt arbete med prao-frågan med PRIS som underlag.

Samtliga konferenser (förutom projektets Kick-off) har spelats in och innehållet finns att ta del av på [www.praoiskane.se](http://www.praoiskane.se) som en form av kunskapsbank för kommuner och arbetsgivare.

#### Delregionala träffar:

Likvärdig prao mars 2021: Under tre olika seminarier bjöds kommunernas personal in för att tillsammans med PRIS arbeta fram gemensamma grundläggande kriterier för en likvärdig prao.

Jämställd prao workshops maj 2021: Dessa workshops var en påbyggnad på konferensen Jämställd prao den 5 maj, se ovan. Målgrupp var kommunernas personal som arbetar med prao från olika perspektiv (SYV, praosamordnare, rektorer, ledningspersoner m fl). Syftet var att befästa och fördjupa kunskaper om könsnormers påverkan på ungas studie- och yrkesval. Medvetandegöra den egna påverkan på ungas val utifrån sin yrkesroll och motivera i positiv anda hur man kan göra skillnad. Stötta kommunerna med strategier, material och forskning för att de ska kunna komma vidare i sitt jämställdhetsarbete i prao. PRIS levererade workshoparna tillsammans med Jämställd Utveckling Skåne.

HR-träff 14 oktober 2021: Målgrupp var HR personal från medverkande kommuner och arbetsgivare. Syftet var att belysa hur prao är en del av den framtida kompetensförsörjningen och därmed hör hemma på HR:s bord. Två kommuner medverkande och pratade om hur respektive HR avdelning arbetat med att implementera prao i det långsiktiga kompetensförsörjningsarbetet.

## Kommunikation, spridning och påverkansarbete

*Beskriv hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete. I vilka sammanhang har i spridit erfarenheter från projektet? Vilka organisationer har ni riktat er till? Hur förs projektresultatet vidare?*

Arbetet med kommunikation har varit en avgörande och central del i projektets genomförande. Konferenser, sociala medier, [www.praoiskane.se](http://www.praoiskane.se), nyhetsbrev har använts för att skapa plattformar för erfarenhetsutbyte, bygga en regional struktur för prao, sprida de resurser och underlag som tagits fram, leverera kompetenshöjande insatser osv.

I projektets kommunikationsplan konstaterades att målen med kommunikationsarbetet är att:

- Nå ut med projektets syfte, mål och arbete till målgrupperna i projektet.
- Resultaten blir synliga, lättillgängliga och möjliga att upprepa. De goda resultat som genereras ska kunna vara lätta att ta till sig för personer, nätverk och organisationer som intresserar sig för projektet.
- Nå ut med projektets syfte, mål och arbete till majoriteten av samverkanspartners, nationella samt regionala och lokala intressenter.

Tidigt i genomförandet av projektet togs beslutet att bygga en digital plattform för Prao i Skåne. Under 2020 lades planen för en hemsida och en webbyrå upphandlades för att bygga den. I januari 2021 lanserades hemsidan och har snabbt blivit ett viktigt nav för prao i Skåne, och även en hemvist för de underlag och verktyg som projektet tagit fram. På hemsidan samlas information om projektet, generell information om prao med sidor särskilt ägnade åt likvärdighet och jämställdhet kopplat till prao. Kommuner/huvudmän och arbetsgivare har egna sektioner på hemsidan med riktad information och underlag till respektive målgrupp (mer om detta ovan). Hemsidan har även en sektion med artiklar där goda exempel i form av arbetsgivar-, elev- och kommunberättelser kopplat till prao. Samtliga av projektets nyhetsbrev, filmer från projektets konferenser, projektets PraoPodd och mycket mera finns samlat.

I mars 2020, innan hemsidan var påtänkt, skapade projektet en Linkedinsida med syfte att nå ut till arbetsgivare och personer som jobbar med prao, näringslivsfrågor m.m. på kommunerna. Under projektperioden har sidan vuxit snabbt och har idag 775 följare, varav många är aktiva i kommentarsfälten. Linkedinsidan har blivit ett viktigt komplement till hemsidan där fokus är att dela arbetet i projektet, men även vara en kanal för omvärldsbevakning kopplat till prao. Det har också varit ett mycket bra forum att nå arbetsgivare under pandemin och även synliggöra de arbetsgivare som bidragit till projektets arbetet (medverkat på konferenser, bidragit till branschmodeller med mera).

Praopodden startades under 2021 och har under projektet publicerat fyra avsnitt. Avsnitten har handlat om:

- NPF och prao: Hur bemöter vi unga med NPF på bästa sätt?
- Elevperspektiv i backspegeln
- Prao i en kommun
- Att sälja in prao till arbetsgivare – hur ska man tänka?

Poddavsnitten har varit ett bra sätt att genom mer djupgående samtal belysa olika aspekter av arbetet med prao, och återigen dela goda exempel som inspirerar och informerar kommuner och arbetsgivare.

Två filmer har tagits fram inom ramarna för projektet, en med syfte att göra arbetsgivare trygga när det gäller minderårigas arbetsmiljö, och en med syfte att attrahera arbetsgivare att ta emot prao. Båda filmer har spridits via nyhetsbrev och projektets hemsida.

Projektpersonalen har även använt sig av olika former av direktutskick med information om

projektets insatser, konferenser med mera. Främst har nyhetsbrevet gått ut månadsvis. Detta har vem som helst kunnat anmäla sig till via hemsidan och i skrivande stund har det 231 prenumeranter. Projektet har även använt sig av direktutskick till kontaktpersoner i kommunerna, samt utskick via plattformar som Emarketeer (via Region Skåne) med riktade inbjudningar till konferenser och nätverksträffar. Projektpersonalen har haft ett väldigt brett perspektiv på hur och var man når ut till olika målgrupper, och information har även delats via andra relevanta forum (t ex via IUC Syd, Region Skånes externa och interna kanaler, projektpersonalens personliga Linkedinsidor m.m.).

Det har varit väldigt viktigt med en tydligt strukturerad kommunikation utifrån projektets många aktörer och samverkansparter. Stor vikt har lagts på transparent och involvering av kommuner i utvecklingsarbetet. Det har varit en stor fördel att flera i projektteamet haft kompetens kopplat till marknadsföring och sociala medier. För att komplettera den interna kompetensen etablerades även en referensgrupp för arbetet med kommunikation med representanter från kommuner och arbetsgivare. Referensgruppen har träffats fem gånger med start i december 2020. Referensgruppen gav viktig input kring innehållet på [www.praoiskane.se](http://www.praoiskane.se), bästa sätt att kommunicera mot arbetsgivare, hur PRIS kan bidra till en mer jämställd och inkluderande prao genom kommunikation som ett par exempel.

Projektets konferenser, delregionala events och nätverksträffar har utöver den digitala närvaron varit fokus för kommunikation, spridning och påverkansarbetet. Innehållet i konferenserna står beskrivet under 'Arbetsätt'. Samtliga events har genomförts med och för projektets aktörer och samverkansparter, och har etablerat Prao i Skåne som en viktig regional aktör. Konferenserna har haft deltagande från hela landet, som har resulterat i möten och spridningsaktiviteter utanför Skåne. Detta är mycket tack vare pandemin som har lett till att samtliga events skett digitalt. Det har inneburit att t ex myndighetspersoner och arbetsgivare baserade i andra delar av landet har haft möjlighet att medverka på programmet, och deltagare har lockats att delta från hela landet.

Projektteamet har även representerat PRIS på events anordnade av andra aktörer. Som exempel kan nämnas presentationer om projektet på Kompetenssamverkan Skåne, regionala näringslivsträffar (Region Skåne) och Skolverkets praosamordnarträff. IUC Syd har också lyft prao på möten för klustersamverkan och i de nätverk de driver för sina medlemsföretag. Som ett resultat av PRIS påverkansarbete så finns information om projektet med länk till [praoiskane.se](http://praoiskane.se) på Skolverkets hemsida, Region Skåne, samt på en stor del av de medverkande kommunernas hemsidor. Projektet har med andra ord fått en väldigt bred spridning utanför dess egna kanaler.

Slutligen så är det viktigt att inkludera kommunikations- och spridningsarbetet som gjort i personliga möten. Projektpersonalen har via ett mycket brett kontaktnät haft bra förutsättningar att leta och lyfta goda exempel och skapa möjligheter för erfarenhetsutbyte både mellan kommuner och mellan kommuner och arbetsgivare. Detta har varit ett viktigt resultat av det regionala perspektivet projektet har haft tack vare så många medverkande kommuner, och en regional aktör som projektägare (mer om detta under resultat). Att så många kommuner har deltagit har inneburit att oerhört många olika arbetsätt, förutsättningar osv för praoarbete har kunnat samlas, analyseras och spridas.

## Uppföljning och utvärdering

*Hur har extern utvärderare konkret bidragit till projektarbetet? Hur har ni själva arbetat med uppföljning och utvärdering i projektet? På vilket sätt har det varit ett stöd för projektverksamheten?*

Utvärderingsarbetet har varit en formativ del av planeringen och genomförandet av projektet. Utöver att analysera utfallet av projektets delmål har utvärderarens input och dialog med



projektpersonalen kring både planering och genomförande varit väldigt viktig. Utgångspunkten för utvärderingen har varit just den lärande utvärdering som specificerats av ESF-rådet. Regelbundna avstämningar med utvärderaren har inneburit gemensam reflektion kring projektets genomförande vilket har stöttat projektpersonalen i deras att arbeta agilt. Det inledande arbetet med projektets förändringsteori vilket ledde till en revidering och ett förtydligande av projektets delmål gav en gemensam grund för projektverksamheten att utgå ifrån. Delmålen har funnits med som en röd tråd och reflekteras i beskrivning av projektets genomförande ovan. Sedan tidigt i projektet hade utvärderaren och projektpersonalen månadsvisa uppföljningsmöten. Det har inneburit en löpande utvärdering inte bara av insatser utan även kring projektorganisationen. Utvärderingen har på så sätt blivit en formativ del i arbetsprocessen.

Utvärderarens fokus har självklart varierat, från ett mer internt stöd inledningsvis till externa aktörer, styrgrupp med mera under genomförandet. Utvärderaren har även varit adjungerad till projektets styrgrupp och bidragit som sparringpart i diskussionerna både kring projektets genomförande utan även i dialoger om vidare implementering och en regional stödstruktur.

Utvärderaren har i flera fall bidragit till och assisterat i genomförandet av projektets insatser. Joakim har bl.a genomfört och sammanställt resultaten av checklisten som genomfördes med medverkande kommuner. Checklisten har även integrerats och blivit en viktig del i utvärderingens analys. Han har även bidragit till de möten som hölls med personal på ledningsnivå under mars/april 2021, kopplat till halvtidsutvärderingen av projektet.

Som ett resultat av den dialog och det agila arbetssätt som projektet har haft, så uttrycktes en önskan från kommunernas sida att sammanställa och utvärdera den alternativa praon som genomförts som ett alternativ till den praktiska praon, som ett resultat av pandemin. Joakim Tranquist fick därför som extra uppdrag att genomföra detta i form av en elevenkät och fördjupande intervjuer i kommunerna. Detta genomfördes i samarbete med projektpersonalen. Resultaten av enkäten publicerades under hösten 2021 och finns även redovisad slutrapporten, 'Utvärdering av Prao i Skåne (PRIS)'.

Som beskrivet ovan så har de månadsvisa utvärderingsmötena varit ett forum där delprojektledare, projektägare och utvärderare diskuterat det löpande utvärderingsarbetet, gemensamma insatser som checklisten, utvärdering av alternativ praon m.m.. Projektets implementering och hållbarhet har också varit en återkommande fråga på mötena. Det gemensamma arbetet har haft delmålen som utgångspunkt. Dessa möten har varit viktigt för det agila arbetssätt som projektet haft.

Inom ramarna för processledningen som genomförts ute i kommunerna så har delprojektledarna haft kontinuerliga interna uppföljningar och analyserat hur projektet kan erbjuda stöttning, bidra till nätverksbyggande och med mera. Detta har resulterat i kompetenshöjande insatser, workshops, nätverksträffar med mera (mer om projektets insatser ovan). Arbetet har varit iterativt och skett löpande i arbetet med våra samverkanspartner och aktörer. Projektet har också hela tiden strävat att vara transparent med denna process och beskrivit detta arbete, och utvärderarens, löpande via projektets kommunikationskanaler (nyhetsbrev, LinkedIn, hemsidan, utskick).

Även i de återkommande möten som genomförts med teamet varannan vecka under ledning av projektkoordinatorn på Region Skåne har vi ständigt arbetat uppföljande. Vad har genomförts sedan sist, hur har det gått, hur kan vi styra ännu mer mot det som är vår strategiska inriktning? Vad behöver justeras, vad kan det göras mindre av osv. Detta arbetssätt att hålla fokus och höjd

kopplat till den strategiska inriktningen, är en av projektets framgångsfaktorer.

Utvärderingen av den alternativa prao är ett bra exempel på projektets agila arbetssätt, och hur en löpande utvärdering under genomförandet genererade resultat för kommunerna. Pandemin har såklart påverkat alla aktörer och verksamheter, och i skolorna har det på de flesta håll inneburit att den fysiska prao ställts in. Behovet av en utvärdering av de insatser som ersatte den fysiska prao lyftes av kommunerna själva, och projektpersonalen kunde snabbt tillsammans med utvärderaren ta fram en enkät som distribuerades till medverkande kommuner i maj 2021. Syftet med enkäten var att undersöka vad elever som haft alternativ prao tyckte om upplägget jämfört med praktisk prao. Slutsatserna (se utvärderingsrapport) har i flera fall inneburit att kommuner beslutat att fortsätta ha 'alternativ prao' eller mer teoretiska inslag som komplement till den fysiska prao även i fortsättning. Man såg bl a att elever i många fall fick kunskap om fler yrken, och att elevernas lärande blev mer likvärdigt.

Det var viktigt för projektteamet att hitta ett sätt att synliggöra de förflyttningar som kommunerna gjort inom ramarna för arbetet med processledning. Checklistan som beskrivits tidigare i rapporten användes i början på genomförandet för att mäta kvaliteten på kommunernas praoarbete. På projektets Kick Off fick alla kommuner fylla i checklistan som en form av nollmätning. Samma checklista fylldes sedan i på vår Kick Forward-konferens för att se kommunernas utveckling.

Under hösten 2020 genomförde PRIS en undersökning av elevers upplevelse av prao. Syftet var att fånga in elevernas upplevelser av prao, få en djupare bild av elevernas perspektiv på prao, och ta del av deras tankar om sitt framtida arbetsliv. Som en indirekt målgrupp var det viktigt för projektteamet att belysa ungdomars perspektiv i utvecklingen av prao. Undersökningen utgick från den engelska enkätmodellen Sensemaker av engelska Cognitiv Edge. Resultatet av undersökningen har presenterats via nyhetsbrev, konferens och på [www.praoiskane.se](http://www.praoiskane.se).

## Användande av resultat

*Beskriv hur ert projektresultat helt eller delvis kommer att användas i ordinarie verksamhet och i befintliga strukturer. Om implementering uteblir - beskriv varför? Hur har ni arbetat för att resultaten tas om hand?*

PRIS övergripande strategi har varit att skapa stödstrukturer för kommuner och arbetsgivare, och genom det skapa förutsättningar för ett kvalitativt och likvärdigt praoarbete som är hållbart på lång sikt. Som tidigare beskrivits under 'Projektets resultat, mål och indikatorer' har implementeringsfrågan haft två komponenter: en lokal och en regional del.

Lokal implementering:

Som tidigare beskrivits har projektet haft fokus på att bygga kapacitet och skapa förutsättning för ett mer likvärdigt praoarbete i kommunerna. Stöd i form av processledning, framtagande av kriterier likvärdig prao, checklistan, handledarguide, branschmodeller, konferenser, [www.praoiskane.se](http://www.praoiskane.se) och mycket mera har tagits fram. Kommunerna har varit delaktiga och konsulterats i framtagandet av verktygen vilka så sätt förankrats på ett bra sätt. Projektpersonalen har sett tydliga förflyttningar ute i kommunerna som själva säger att PRIS 'satt prao på agendan'. Pandemin har dock inneburit inställd prao vilket innebär att många av de utvecklingsprocesser som initierats under projektet inte hunnit generera konkreta resultat. Pandemi eller ej så är resultaten kring lokal implementering och utveckling av praoarbetet beroende av hur långt man väljer att ta det på lokal nivå. Checklistan har inneburit att kommunerna fått en detaljerad bild av möjliga utvecklingsområden kopplat till prao, och kriterierna för likvärdig prao har gett tydliga ramar för hur man som huvudman bör rigga för en likvärdig prao för sina elever.

Kriterierna för likvärdig prao har även blivit förankrade hos både Skolverket och Skolinspektionen. Skolverket har bjudit in PRIS att prata om kriterierna på en nationell praosamordnarträff, och Skolinspektionen har önskat att få dela med sig av kriterierna till kommuner som har svårigheter med sin prao. Skolverket hänvisar även till PRIS branschmodeller som ett användbart stöd för arbetsgivare från sin hemsida. En tydlig förankring av dessa verktyg hos myndigheter är ytterligare ett led i implementeringsarbetet då det ger ytterligare legitimitet för att arbetet som gjorts för och med kommunerna i Skåne. Det är också ett bra exempel på hur PRIS tänkt utanför projektets ramar i arbetet med strategisk implementering.

#### Regional stödstruktur:

Projektet har haft som mål att arbeta för 'En utveckling av en långsiktigt hållbar stödstruktur i regionen för kommunernas arbete med prao' (se projektets delmål). PRIS som regional aktör har skapat ett varumärke, med en digital plattform och närvaro som har en regional igenkänning. Underlagen och verktygen är en del av Prao i Skånes erbjudande och syftet är att '...generera gemensamma och strukturerade former för prao i Skåne...'. Arbetet med implementering av PRIS som regional stödstruktur bortom projektets slut har legat hos projektets styrgrupp. Tillsammans med projektets medverkande kommuner och projektägaren, med stöd av projektpersonal och utvärderare har man undersökt olika möjligheter.

Implementeringsfrågan har varit en röd tråd under hela projektet, med ett mer uttalat fokus under 2021. I början av året fördes dialoger med personer på ledningsnivå i projektets kommuner via styrgruppens ledamöter. Dessa dialoger resulterade i att ett förslag på modell för en implementering av projektet efter januari 2022, togs fram. Förslaget utgick från PRIS arbetsmodell och organisation, fast med en smalare budget och personalstyrka. Uppdraget inom ramarna för en förlängning fokuserade på fortsatt processledning i kommunerna inom några valda områden, kommunikation (hemsida, linkedin m.m.) och implementering av branschmodellerna. Finansiering föreslogs vara en kombination av medel från Region Skåne och medverkande kommuner. För att säkerställa en rimlig kostnad för kommunerna utgick kostnadsfördelningen från befolkningsmängd.

Förslaget skickades ut till samtliga av Skånes 33 kommuner, som även bjöds in till ett teamsmöte för att diskutera frågeställningar den 17 juni 2021. Under augusti meddelade kommunerna om huruvida man var intresserade av att ansluta sig till en fortsättning. Under hösten reviderades modellen för implementering efter en fortsatt dialog i styrgruppen och behovsanalys och skickades återigen ut till kommunerna under november. Efter att 16 kommuner valt att tacka ja till en fortsättning togs beslut på ett extrainsatt styrgruppsmöte under december månad att gå vidare med implementeringsförslaget. Under januari 2022 har ytterligare två till kommuner valt att ansluta sig. Av de totalt 18 kommunerna som kommer att medverka under 2022 finns Malmö och Vellinge som ej medverkat i PRIS.

Två delprojektledare från PRIS, anställda av Hässleholms kommun resp. IUC Syd kommer att leverera uppdraget under 2022. Region Skåne står fortsatt som uppdragsgivare till anställande parter. Region Skåne sammankallar även den referensgrupp som under 2022 kommer att undersöka vilka frågor kring prao som kan hanteras av flera kommuner tillsammans och hur ett regionalt samarbete i frågan kan se ut efter 2022.

#### Kommentarer och tips

*Vilka tips vill ni delge framtida projekt? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför?*

Projektet har finansierats inom programområde PO 1.2, som haft som mål att öka samverkan och bidra till förstärkt koppling mellan utbildning, arbetsliv och arbetsplatsförlagt lärande. PRIS har

konstaterat att det strategiska arbetet som drivits gynnsats av att det varit ett strategiskt projekt med flera aktörer och samverkansparter. Det har också varit en viktig framgångsfaktor att Region Skåne varit projektägare med det övergripande ansvaret. Som regional aktör har Region Skåne ett tydligt mandat att jobba med utvecklingsfrågor, och har ett brett kontaktnät både hos kommuner och arbetsgivare. Detta har möjliggjort mycket av PRIS genomförande.

Via Region Skåne har projektet även haft tillgång till andra medel vilket möjliggjort framtagande av [www.praoiskane.se](http://www.praoiskane.se) och andra kommunikationsinsatser som ej täckts av ESF-budgeten. Det har gett projektet en flexibilitet och möjlighet att arbeta mer agilt utifrån behov som identifierats längs vägen.

Prao som fråga har haft en väldigt stor utvecklingspotential. Region Skåne genomförde ett gediget förarbete inför projektansökan och man hade en analys kring behov kopplat till brist på likvärdighet m.m. Tidigt i processen identifierades även ett stort behov av lokal och regional samverkan, och vikten av att koppla an frågan till kompetensförsörjningsmål. Detta i kombination med den initiala kartläggningen som projektet genomförde under analys och planeringsfasen innebar att arbetet var mycket väl förankrat i en behovsanalys.

Arbetet i styrgruppen har gått bra, men ett viktigt lärande som projektpersonalen vill belysa är utmaningen att få styrgruppen att ha ett regionalt perspektiv på arbetet. Styrgruppens ledamöter som alla är anställda av enskilda kommuner/organisationer, har haft särskilt svårt att se bortom den egna kommunens arbetsprocesser och behov när det har gällt implementeringsfrågan. Arbetet i styrgruppen har också påverkats av att ordförandeskapet skiftat tre gånger på grund av personalbyte på Region Skåne. Detta har av förklarliga skäl påverkat ledarskapet i gruppen.

En annan viktig aspekt i genomförandet av projektet har varit det faktum att kommunerna själva varit anställande parter för delprojektledarna. Det har gett en större tyngd i delprojektledarnas uppdrag och genomförande. Det har gett delprojektledarna en god inblick i, och större förståelse för det lokala praoarbetet, och även skapat tillgång till kommunala nätverk och mötesplatser. Personalen har också haft möjlighet att bolla ideer och resonemang som förts på tal i styrgruppen, på en lokal nivå. Detta har bla drivit arbetet med implementeringsfrågan framåt.

Tre olika kommunala arbetsgivare har också inneburit att personer med olika bakgrund, erfarenhet och personliga egenskaper har rekryterats. Det har varit en tydlig framgångsfaktor att delprojektledarna har kompletterat varandra.

Delprojektledarna har alla haft fokus på att lägga tid och resurser på aktörer och samverkansparter där det funnits en tydlig utvecklingspotential. Man har strategiskt undvikit att 'jaga' kommuner och arbetsgivare som inte haft viljan eller förmågan att driva utvecklingsprocesser.

En väldigt intressant observation när det gäller pandemin är att förutom att det varit ett självklart hinder för arbetet ut mot arbetsgivare, så har det inom andra områden varit en framgångsfaktor. På grund av inställd prao så har kommunerna haft möjlighet att lägga tid och resurser på att utveckla praoarbetet. Man har under projektet också fört en parallell process kring att utveckla alternativa insatser till den praktiska praon, vilket har inneburit att 'prao' och arbetsmarknadskunskap har lyfts från att i många fall ligga på SYV, till att vara 'hela skolans ansvar'. Pandemin har också inneburit att konferenser, workshops och nätverksträffar endast har genomförts digitalt. Utvärderaren poängterar i sin rapport att det påverkat målet att skapa ett ökat utbyte mellan kommunerna (man hade föredragit träffar IRL). Men det är helt klart att det skapat

en mycket större spridning av projektet, eftersom man lyckats engagera kommuner, myndigheter och andra aktörer utanför Skånes gränser, både som medverkande och deltagare på events. Ett kulturellt skifte att genomföra möte digitalt har också inneburit en tätare kontakt med Skolverket och Skolinspektionen som båda haft en viktig roll i framtagande av kriterierna för likvärdig prao. PRIS har även bjudits in att prata om projektet och vårt arbete på en nationell praosamordnarträff. Som resultat har delprojektledarna fått mötesförfrågningar från kommuner som Östersund och Skellefteå som varit intresserade av att starta liknande insatser.

Projektet har redan från start haft en tydlighet, både internt och i arbetet med projektets aktörer, att fokus har varit prao. Det vill säga inte SSA eller SYV-relaterade frågor mer generellt. Prao ses ofta som en liten del av ett mycket bredare arbete med studie- och yrkesvägledning i skolan, så ett tydligt fokus har varit väldigt viktigt för genomförandet. Arbetet har också varit starkt förankrat i projektmålen.

En viktig framgångsfaktor och en förutsättning för att PRIS ska ha genererat hållbara strukturer har varit projektets fokus på att skapa förutsättningar och bygga kapacitet. Det betyder att kommunerna har inspiration, verktyg och nya perspektiv som de kan arbeta vidare med efter projektets slut.

#### Kontaktperson för ytterligare information:

Namn: Charlotta Levin  
Telefon: 0406753432  
E-post: charlotta.levin@skane.se

#### Underskrift projektansvarig / projektledare:

Datum: Namnteckning

Namnförtydligande

Skicka även dokumentet till projektets ansvarige samordnare på Svenska ESF-rådet via e-post

### Bedömning av slutrapport

#### Motivering till bedömning

Projektet har redogjort för projektgenomförandet, de resultat man har uppnått, aktiviteter, metod samt hur man har arbetat med horisontella principer, vilket är i linje med beslut. Man har redovisat resultat kopplat till projektmålen. Man har i stort sett uppnått sina mål. Sett till hela genomförandet och programområde 1:2 utan deltagare, bedöms resultatet som ett bra resultat. Man har även redovisat erfarenhet och lärdomar som är ett resultat. De horisontella principerna, likvärdighet och jämställdhet har funnit med som en röd tråd genom hela projektet. Vidare kommer projektresultat att leva vidare i form av en fortsättning vilket är väldigt bra och därmed har man lyckats implementera arbetssättet/metoden. Efter ett strategiskt arbete i projektets styrgrupp så har projektet mynnat ut i en fortsättning under 2022. Kommunerna, enligt slutrapport totalt 18 har valt att tillsammans med Region Skåne, finansiera en fortsättning av projektet. Syftet är att ta vid och fortsätta särskilt identifierade processer och att vidare undersöka hur en långsiktig hållbarhet och stödstruktur för prao kan fortsätta utvecklas i Skåne. Extern

slututvärdering inkommen där det bland annat framgår att projektet har resulterat i en mer hållbar prao på lokal nivå med kommuner som satsat på att utveckla praoorganisationen, gränsöverskridande samverkan och kommunikation kring prao. Resultatet i verktyg och resurser som stöttar kommunerna och arbetsgivarnas arbete med prao, hemsida, handledarguide, checklista för bra prao samt kriterier för likvärdig prao för kommunerna interna arbete, branschmodeller. Vidare framgår det av extern slutrapport att projektet kommer att lämna ett påtagligt avtryck i kommunernas arbete med prao.

### **Bedömningsdatum**

2022-04-12 08:13:24

### **Samordnare som bedömt slutrapport**

Marie-Louise Gullstrand