

# VALIDERINGSFORUM 2024 JÖNKÖPINGS LÄN



FRAMTIDEN

## INLEDNING

BAKGRUND OCH  
BESKRIVNING AV  
PROCESSEN

## NULÄGES ANALYS

BEHOVSANALYS MED  
FRAMGÅNGSFAKTORER OCH  
UTMANINGAR

## ÖNSKAT LÄGE

SYFTET - GEMENSAM  
RIKTNING MED ÖNSKADE  
EFFEKTER OCH RESULTAT

## FÖRSLAG

FÖRHÅLLNINGS- OCH  
ARBETSSÄTT, ORGANISERING  
OCH ARBETSPAKET

## BAKGRUND

De pågående förändringarna på arbetsmarknaden kräver strategiska och samordnade insatser för lärande, omställning och utveckling. Region Jönköpings län genomför därför insatser för att stärka kompetensförsörjningen i länet. Nationellt och regionalt pågår det insatser för att stärka arbetet med validering.

### Projektet Valideringslyft syftar till att;

- **Bygga upp en fungerande regional struktur för validering som långsiktigt möjliggör en fungerande regional kompetensförsörjning.**
- **Stärka samverkan mellan de tre fokusområden: vuxenutbildning, yrkeshögskolan och bransch för tillverkande industrin.**
- **Öka kunskapen kring validering och strategisk kompetensförsörjning.**

## PROCESSEN

Processen har genomförts i en dialogbaserad och medskapande arbetsprocess som har öppnat upp för delaktighet och ett utforskande av frågor och perspektiv, gemensamt lärande och en öppenhet för slutresultatet. Genom hela processen har de olika aktörerna tillsammans med Region Jönköpings län utforskat området validering och tillsammans ställt frågor och sökt svar. Olika perspektiv har mötts och genom ett gemensamt lärande har resultaten uppnåtts.

Processen har innehållit dels en dialogprocess med ett kärnteam som syftar till att bredda ägarskapet och delaktigheten hos aktörerna. Kärnteamet har utgjorts av aktörer från såväl bransch som utbildning. Den andra delen av processen har utgjorts av en serie av workshops med ett bredare deltagande med personer från vuxenutbildning, yrkeshögskolan, branschföreträdare och fackliga representanter, myndigheter, kommun och arbetsförmedlingen. Syftet har varit att synliggöra aktörernas olika roller, bygga relationer och hitta samverkan dem emellan och gemensamt skapa handling i utvecklingsarbetet.





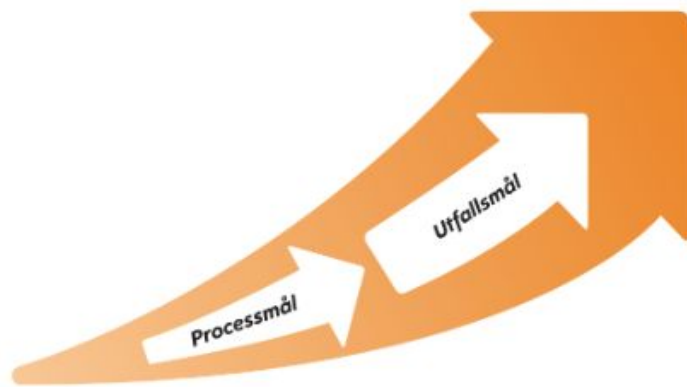
**ARBETSSÄTT**

All förändring sker på individnivå och det är som individer vi deltar i ett utvecklingsarbete tillsammans med andra. För att arbetet tillsammans i en grupp ska fungera krävs två saker:

- Att vi har en gemensam förståelse för vad det är vi håller på med, det vill säga sakfrågan, vad:et.
- Att vi har förmåga att skapa öppenhet och tillit till varandra så att vi kan hålla samman som grupp och tillsammans arbeta med svåra sakfrågor trots att vi ibland tycker olika och inte förstår varandra, det vill säga hur:et.

Forskaren Martin Westin och hans kollegor vid Malmö University kallar detta för utfallsmål och processmål. Forskningen visar att vi måste jobba med båda dessa samtidigt för att de är beroende av varandra för att vår gemensamma arbetsprocess ska gå framåt.

Fokusområdena består av både process- och utfallsmål och vi har i processen jobbat med dessa samtidigt för att nå önskade resultat och effekter.



BYGGA TEAMET  
INTERN STRUKTUR

STRATEGISKT ARBETE  
MÅLGRUPPSARBETE

Bild: Anna Ranger



**PROCESSENS STRUKTUR OCH DESIGN**

Vi har använt delaktighetsdiamanten som är en tankemodell och ett planeringsverktyg för att arbeta i medskapande processer som bygger på dialog och deltagande.

I ett traditionellt ledarskap bestämmer vi målet och planerar vilka steg vi ska ta för att nå målet. Sedan är fokus på att kommunicera och implementera.

När vi arbetar i en medskapande process planerar vi en bra ram och förbereder oss för att ta flera steg. Men vi tar ett steg i taget och det är lärdomar från stegen vi precis tog som guidar oss inför nästa steg. Inte ett förutbestämt mål. Det är ett följsamt agilt sätt att arbeta med faser som följer på varandra; en uppöppnande, en framväxande och en klargörande fas.

Medskapande processer över tid är flera divergent - konvergent processer efter varandra. Där resultatet från ett tillfälle leder till resultat att omsätta men också nya frågor att utforska.

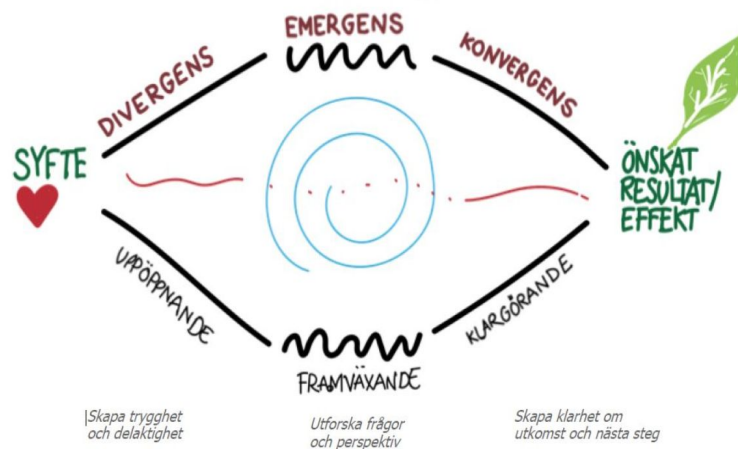


Bild: David Ershammar





## VALIDERINGSFORUM FEBRUARI - APRIL 2024

## Fas 1 DIVERGENS - Öppna upp för möjligheter

Vi förankrade arbetet hos aktörerna och skapade ett kärnteam. Vi genomförde en dialog med kärnteamet för att skapa delaktighet och engagemang och för att få fram konkreta behov, tydligt syfte, önskade resultat och effekter samt ta fram vilka aktörer som bör vara delaktiga i nästa fas.

## Fas 2 EMERGENS - Utforska och testa

Vi genomförde 3 workshops med en bredd av aktörer som berörs och som har intresse av frågan validering. Samt ett avstämde möte med kärnteamet för att fånga upp behov och analysera resultat från workshop.

## WORKSHOP 1

Tema: Nuläge - Validering som ett begrepp ur ett större perspektiv.

## WORKSHOP 2

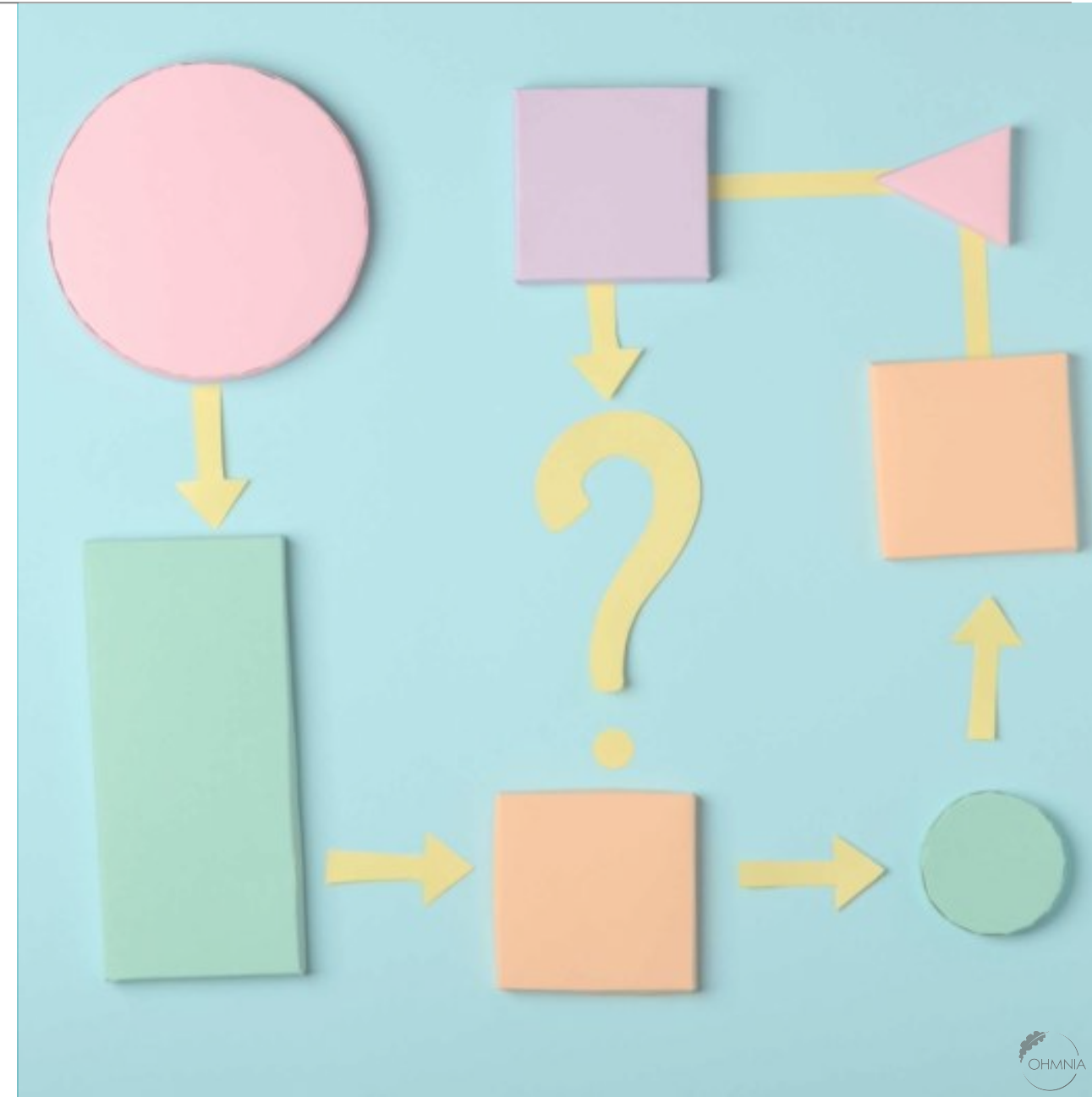
Tema: Önskat läge - Kopplingar mellan branschvalidering och utbildningsvalidering.

## WORKSHOP 3

Tema: Handling - Ett system som utgår från individen och samhällets behov.

## Fas 3 KONVERGENS - Komma samman kring lösningar

I den avslutande fasen samlades kärnteamet för analys av processens resultat och skapa klarhet om resultat och nästa steg i utvecklingsarbetet.



**NULÄGESANALYS**

I detta avsnitt presenteras en nulägesanalys som genomfördes under första dialogmötet med kärnteamet och den första workshopen. Analysen är uppdelad i två delar där den första delen visar på framgångsfaktorer och det som fungerar väl idag och det som behöver förändras på kort och lång sikt för att fler ska kunna få nytta av validering.

Den andra delen är en analys utifrån de berättelser om goda exempel som presenterades under workshop två och tre och de lärdomar som kan överföras in i våra system.

Vår analys visar att det finns mycket kunskap och erfarenhet av att arbeta med validering ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. Det finns goda exempel att lära av och sprida. Det finns utarbetade strukturer att lära av. Det finns ett engagemang och behov av att utveckla samverkan mellan utbildnings- och branschvalidering. Det finns fortsatt behov av kommunikationsinsatser med att sprida information, öka kunskap och förståelsen och synliggöra nytta och effekter. Det saknas en helhetssyn, regional struktur och samordning och gemensam riktning för utvecklingsarbetet. Det behövs insatser för att stödja företagens strategiska arbete som lärande organisationer med fokus på kompetensutveckling som lönsam investering.

**Framgångsfaktorer**

- **Utgå från individens behov och resurser.**
- **Kunskapsspridning - synliggör och berätta om nyttan och värdet av validering.**
- **Se ingångarna gentemot företag - validering som ett verktyg i kompetensförsörjningen.**
- **Effektivisera utbildningen - kortare utbildning, kräver samarbete mellan skolan, individen och arbetsgivaren och en tydlig, transparent struktur.**
- **Kompetenskartläggning - kräver förmåga att skapa tillit och trygghet hos individen för att få fram den dolda kunskapen.**
- **Upphandlad valideringsinsats - AF som fungerande struktur, ex Bygg och anläggning**
- **Arbetsgivaren ställer krav om validering - det blir en del av attraktiviteten och affären, ex motorbranschen. Finns med i kollektivavtalet, kopplat till lön. Marknad och lagar driver.**

**Det som behöver förändras;****På kort sikt;**

- **Kommunikation - berätta om möjligheterna och visa på nyttan**
- **Finansieringsmöjligheter, ex Trygghetsfonder, ESF**
- **Kunskapsspridning - utbilda företag, medvetandegöra lärcentrum**
- **Kompetenskartläggning - använd verktygen som finns**
- **Avsätta tid och resurser för att göra valideringar**
- **Helhetssyn - se komplexiteten och olikheten**

**På lång sikt;**

- **Tydliggöra syftet och nyttan med validering - varför, när, hur**
- **Tydliggöra vad validering innebär - gemensam definition eller samlingsnamn med olika verktyg?**
- **Bättre samverkan - med tydligt syfte och en tydlig struktur**
- **Identifiera och ta bort hinder**
- **Skapa nätverk för alla som jobbar med validering**
- **Synliggöra validering för företag och olika branscher**



**GODA EXEMPEL**

Under processen presenterades goda exempel från olika typer av verksamheter som arbetar med validering som en del i den strategiska kompetensförsörjning. Berättelserna vittnar om lönsamheten och välmåendet i lärande organisationer och om styrkan i att möta framtidens behov hos individer, företag och samhälle med hjälp av hållbar struktur.

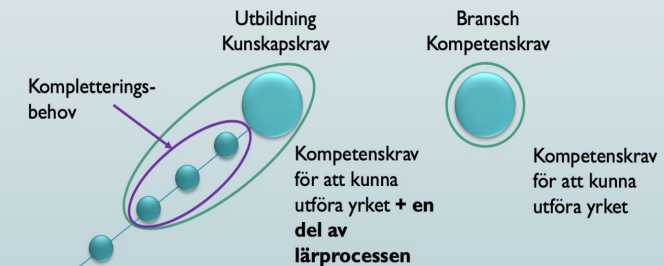
De goda exemplen som belystes var Gnosjö Automatsvarvning, Montico, Validering Väst och TUC Yrkeshögskola. Vår analys visar att det finns lärdomar och kunskap att applicera in i våra system när det gäller validering som ett verktyg i en strategisk kompetensförsörjning och kopplingen mellan bransch- och utbildningsvalidering. Processen visar på vikten av relationer, lärande kultur och hållbar struktur och potentiellt utvecklingsarbete i att samverka kring gemensam plattform, kommunikation och finansieringsmöjligheter. Och inte minst att föra in valideringsarbetet in i de redan befintliga gemensamma forumen såsom bransch och programråd och utbildningarnas LIA och APL.



Elvira Zahirovic, Gnosjö Automatsvarvning

## Utbildnings- och branschvalidering

- En generalisering



www.edlunds.net

Lotta Naglitsch. Validering Väst



## Strategisk kompetensförsörjning - Koppling mellan lärande organisation och lönsamhet

### Relationer

- Att uppleva att man är värdefull för företaget
- Ge tid. Våga säga: "Jag förstår inte..."
- Skapa ett hållbart klimat
- Tålamod
- Kartläggning ska få ta tid

### Lärande organisation

- Kultur där lärande är positivt
- Fortbildning kopplat till lön
- Ökad kompetens för alla = effektiva företag
- Identifiera framgångsfaktorer
- Hitta en bra modell för att utvecklas som individ

### Hållbar struktur

- Den validerande läraren MÅSTE ha branschkunskap
- Kontinuerlig uppföljning
- Sammanhangsplanera arbetet med validering - ger ökad förståelse
- Kommunikation
- Ständig utveckling

### Frågor av vikt

- Hur skapar vi kultur och värderingar där hot minskas och alla känner trygghet i utmaningarna vi möter ?
- Hur skapar vi erfarenhetsutbyte för elever som är validander?
- Hur skapar vi utrymme för praktik/LIA i valideringsprocessen?
- Hur hittas baskunskaper utan skam och rädsla för resultatet hos individen?



## Strategisk kompetensförsörjning - Koppling mellan bransch och utbildningsvalidering

### Gemensam plattform

- Fortsättning av denna workshopserie med fokus på utbildnings- och branschsamverkan
- Arbeta i process och lösningsorienterat, gemensamt undersöka:
  - nulägesbeskrivning - se vad som saknas och täppa till luckor
  - hur AF kan utvecklas som valideringsaktör
  - drivkrafterna för individerna och för marknaden
  - hur företagen kan bli mer lärande organisationer där individer kan få växa
  - testcenter och kartläggning före valideringsprocess
  - gemensam bas med kravspecifikation
  - flexibel utbildning, yrkespaket, språk
  - valideringsvoucher

### Gemensam kommunikation

- göra ett flödesschema
- marknadsföra validering och synliggöra nyttan
- synliggöra kopplingarna mellan utbildning och branschvalidering
- visa på företags- och affärsnyttan för att öka incitament och motivation

### Finansiering

- söka gemensamma bidrag och projekt
- undersöka om validering kan göras oberoende av offentligt stöd
- lyfta fram samhällsperspektivet, att alla gynnas när fler kommer i arbete

### Använda gemensamma befintliga plattformar för utvecklingsarbetet

- Programråd och Branschråd
- Lärlingsutbildningar, APL och LIA, SFI

**ÖNSKAT LÄGE - förväntat resultat**

Denna del arbetades fram under den sista workshopen med den utökade gruppen och det sista och avslutande dialogmötet med kärnteamet. Med avstamp i nuläget planerade vi för den framtida utvecklingen, ett önskat läge. Detta arbete är uppdelat på två delar, vi började med att gemensamt ta fram förväntat resultat av utvecklingsarbetet på 1 år, 3 år och 5 år vilket resulterade i en målbild och en riktning framåt.

**Förväntat resultat på kort sikt, 1 år**

- En tydlig processtruktur om hur valideringens olika steg ska användas oavsett inom företag eller utbildning.
- Att bransch och utbildning möts och hittar gemensamma stödfunktioner.
- Lyft upp validering på ledningsnivå.
- Kommunicera tydligt om vikten av utvecklingsarbete/kompetensutveckling/validering.

**Förväntat resultat på medel sikt, 3 år**

- Validering som en naturlig del vid antagning till utbildning oavsett nivå = förkortar utbildningen.
- Kommit en bit på väg mot etablering av valideringscentraler där bransch och utbildning möts.
- Systematiserat fokus på valideringsmöjligheter.

**Förväntat resultat på lång sikt, 5 år**

- Validering är en naturlig och självklar del av kompetensförsörjningsarbetet. Goda lärande exempel tas fram och sprids kontinuerligt. Minst 75% av företagen är med i utvecklingsarbetet.
- Naturlig del i utbildning, kompetensintag.
- Tydlig modell som är accepterad och används.
- Valideringsmyndighet på plats. Etablerade valideringscenter där bransch och utbildning möts.
- Validering har en given plats som verktyg för utveckling.
- Förkortad vux-utbildning genom mer validering.



### ÖNSKAT LÄGE – målbild

När vi tog fram de förväntade resultaten av utvecklingsarbetet framåt framkom en tydlig målbild om att valideringen ska bli en naturlig och självklar del i den regionala utvecklingen och det strategiska arbetet med kompetensförsörjning.

## Validering som en naturlig del i strategisk kompetensförsörjning

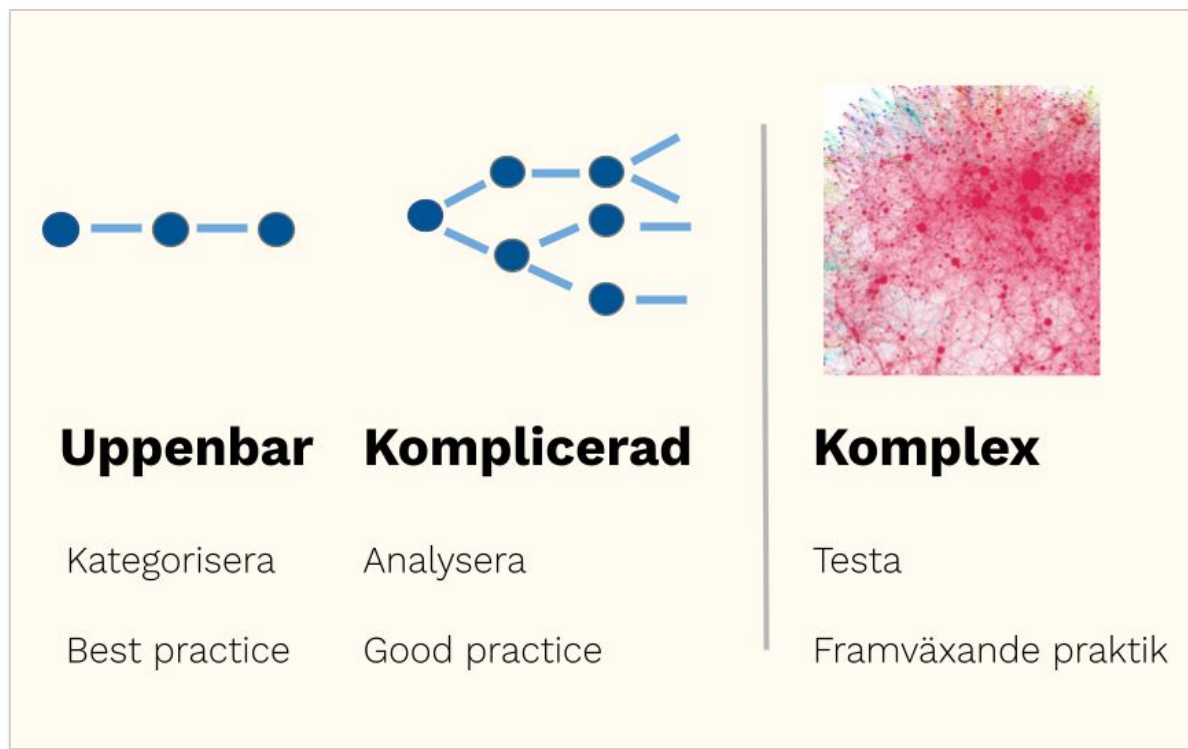
- Validering är en naturlig och självklar del av kompetensförsörjningsarbetet. Lärande exempel synliggörs och sprids kontinuerligt. Minst 75% av företagen är med i utvecklingsarbetet.
- Validering är en naturlig del vid antagning till utbildning oavsett nivå.
- Vi har en gemensam tydlig processtruktur om hur valideringens olika steg ska användas inom både företag eller utbildning.

**FÖRSLAG**

I detta avsnitt presenteras förslag på förhållnings- och arbetssätt, organisering och struktur samt förslag på handlingsplan i form av arbetspaket. Den första delen tar upp förhållnings- och arbetssätt och här tar vi hjälp av några tankemodeller som stöd för att systematiskt arbeta utifrån en medskapande metodik. Därefter ger vi förslag på organisering framöver och slutligen tittar på handlingsplanens arbetspaket. Förslagen har arbetats fram tillsammans med Region Jönköpings län regional utveckling, projektledare och deltagarna i kärnteam och workshops.

**Förhållningssätt**

Att arbeta med validering och kompetensförsörjning är att till stor del arbeta med komplexa samhällsutmaningar, sammanhang med många olika aktörer involverade och samhällets alla nivåer berörs - individ, grupp, verksamhet och system. Och allt är inbäddat i vartannat. För att förstå och hantera valideringens komplexa skeenden och kategorisera vilka olika typer av karaktär och förlopp de olika uppdragen, delarna och utmaningarna vi står inför har är ett förslag att systematiskt använda en modell framtagen av professor Dave Snowden.



**Uppenbara förlopp.** En del av uppdragen har ett tydligt samband mellan orsak och verkan. Det ena leder till det andra och när en väl förstår sambanden så är valen av åtgärder enkla och självklara. På denna grund vilar huvuddelen av all vetenskap som bygger på evidens. Det handlar om att finna sambanden, diagnostisera, kategorisera, åtgärda och följa upp. Exempelvis behovet av kunskap, information och kommunikation.

**Komplicerade förlopp.** Vissa delar kräver en djupare analys för att se samband mellan orsak och verkan. Utmaningarna och problemen genereras av många samtidigt verkande mekanismer. Det finns många olika åtgärder som skulle kunna påverka förloppet men alla är inte lika lämpliga eller lika bra. Därför handlar det om att utforska, analysera, begripa, välja åtgärd, följa upp och lära sig mer om vad som händer och har hänt. Exempelvis att validering berör olika politik- och sakområden, styrs av olika myndigheter och har olika strukturer.

**Komplexa förlopp.** Vissa saker behöver vi testa och pröva oss fram för att nå effektiva och hållbara resultat. Det finns helt enkelt inga samband mellan orsak och verkan och analys eller best practice ger inte verkliga lösningar. När det gäller att påverka komplexa förlopp handlar det om "sensemaking" – det vill säga att förstå meningen med det som händer – välja lämpliga insatser i det som pågår, pröva dem i praktiken, följa upp om skeendet ändrar riktning och förstå vad som i så fall hänt och eventuellt efteråt finna åtgärder som förebygger att oönskade förlopp inte återuppstår. Exempelvis att utforska hur bransch- och utbildningsvalidering kan brygga tillsammans för att både göra personer anställningsbara, öka kompetensnivån och utveckla näringslivet och långsiktigt bygga ett mer hållbart samhälle som tar tillvara på våra gemensamma resurser.



## Arbetsätt

### Två saker samtidigt

Arbeta med både processmål och utfallsmål samtidigt för att nå önskade resultat och effekter. För att det fortsatta arbetet ska kunna ge de önskade effekterna och resultaten och hålla riktningen framåt så krävs två saker:

1. Att vi fortsätter utvecklas en gemensam förståelse för vad det är vi håller på med och vart vi ska - det vill säga sakfrågan, själva "vad:et".
2. Att vi fortsätter skapa öppenhet och tillit till varandra så att vi kan hålla samman som grupp och tillsammans arbeta med svåra sakfrågor trots att vi ibland tycker olika och inte förstår varandra, det vill säga "hur:et".

### Struktur för innovation

För att kunna arbeta och nå resultat i komplexa sammanhang behöver vi arbeta med ett medskapande förhållnings- och arbetsätt som öppnar upp för delaktighet, möjliggör involvering av berörda aktörer och skapar förutsättningar för ett gemensamt utforskande och lärande. Detta kräver en tydlig struktur och arbetsgång. Annars blir det kaos och förvirring.

Stegen i detta planeringsverktyg är avsedda för att skapa en struktur som tillåter ett medskapande, utan att hämma kreativiteten och framväxten av nya idéer och nya sätt att hantera frågor. När vi planerar en process eller ett initiativ på detta sätt använder vi stegen som språngbrädor eller trappsteg som länkade till varandra. Gå successivt genom de olika delarna kopplat till ert arbete i de olika arbetspaketen och testbäddarna.

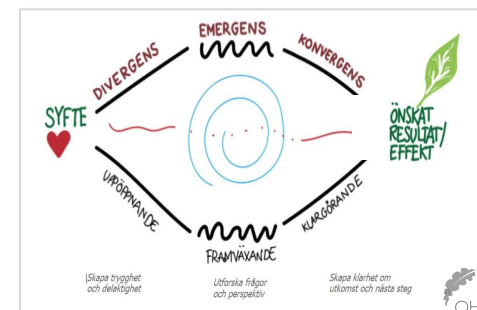
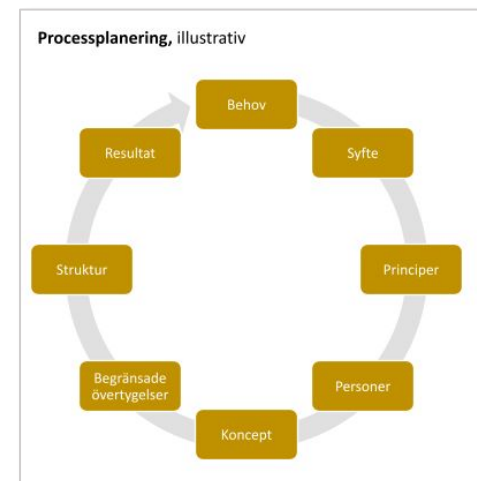
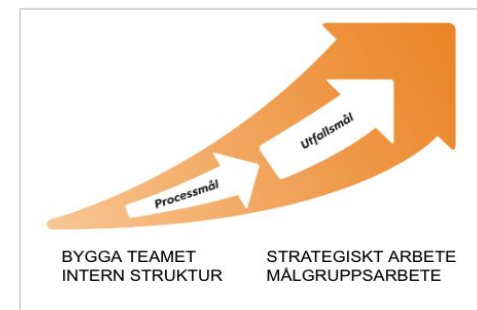
### Mötesdesign

Ge utrymme för en medskapande process, i form av tid och resurser hos berörda aktörer.

För att ha kapacitet att arbeta utforskande, söka svar och testa fram lösningar i mellanrummet mellan ordning och kaos, krävs;

- En tydlig ram som möjliggör innovation och förbereder oss för att ta flera steg.
- Tid för processen som gör det möjligt att ta ett steg i taget. Det är lärdomar från stegen vi precis tog som guidar oss inför nästa steg. Inte ett förutbestämt mål.
- Ett agilt sättet att arbeta med faser som följer på varandra - uppöppnande, framväxande och klargörande faser.

Medskapande processer över tid är flera divergent - konvergent processer efter varandra. Där resultatet från ett tillfälle leder till resultat att omsätta men också nya frågor att utforska.



**Organisering**

Förslaget på organisering möjliggör kapacitet att arbeta med komplexa samhällsutmaningar som kräver att olika perspektiv från alla berörda aktörer medverkar. Organiseringen möjliggör en bredd i delaktighet och mandat.

**SAMORDNANDE ROLL**

Region Jönköpings Län håller ihop arbetet och tar en samordnande roll.

Relevanta ansvarsdelar är kommunikation internt och externt för att hålla ihop helheten och kommunikationen mellan de olika delarna, kopplingen till regionens alla kommuner samt resurser i form av exempelvis projektmedel.

**KÄRNTEAM**

Teamets uppdrag är att gemensamt fungera som motor och sammanhållande länk och aktivt delta i utvecklingsarbetet.

Relevanta ansvarsdelar är att identifiera och sätta igång de olika aktiviteterna och processerna tillsammans med aktuella aktörer.

**ARBETSGRUPPER**

Kärnteamet initierar aktiviteter och processer utifrån arbetspaketen som beskrivs på nästa sida.

Relevanta aktörer samlas kring avgränsade utvecklingsarbeten, exempelvis testbäddar.

**NÄTVERKSTRÄFFAR**

Återkommande träffar och workshops för relevanta aktörer.

**BRANSCH OCH PROGRAMRÅD**

Nyttja befintliga plattformar där utbildning och bransch möts och för in validering som ett kontinuerligt utvecklingsarbete i dessa forum.



### Arbetspaket

Denna del beskriver de initiativ och uppdrag där samverkan och en kraftsamling bör ske. En del av dessa handlingar är av uppenbar karaktär och kräver ingen djupare analys utan kan startas upp omgående. Några av initiativen är av komplicerad karaktär och kräver analys innan ett uppdrag kan utföras, eventuellt krävs extern expertis. Slutligen är det en del identifierade behov av komplex karaktär som kräver en mer omfattande process med ett medskapande arbetssätt och ett gemensamt utforskande för att uppnå resultat och effekter (se modell Dave Snowden i den tidigare beskrivningen kring förhållningssätt)

I arbetet inom varje arbetspaket bör det systematiskt göras en kategorisering av vilket förlopp det rör sig om för att utröna vilka insatser som krävs – typ av ledarskap, organisering och arbetsinsats som krävs, vilka resurser och tid som behövs inom varje arbetspaket.

### Utvecklingsmöjligheter

Vi rekommenderar att avgränsa arbetspaketen och använda mindre pilotprocesser, så kallade testbäddar, för att undersöka en långsiktigt hållbar utveckling som är relevant och funktionell. Därefter skala upp och implementera de framgångsrika pilotprocesserna. Kärnteamets roll och ansvar i detta arbetet bör vara att välja ut och prioritera 1-2 områden att starta upp med. I arbetet bör relevanta aktörer bjudas in och tillsammans skapa arbetsgrupper. I arbetet med arbetspaket och testbäddar bör ovan beskrivna förhållnings- och arbetssätt praktiseras i den föreslagna organiseringen.

### Årligt valideringsforum

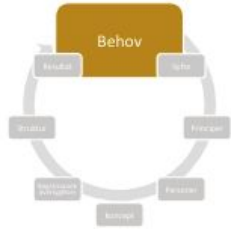
Vi rekommenderar ett årligen och återkommande forum där alla regionala aktörer som arbetar med validering bjuds in. Ett forum som syftar till att synliggöra nyttan och följa upp utvecklingsarbetet, sprida goda exempel och inspirera till fortsatt utveckling. Ett forum som omförhandlar den gemensamma riktningen och gemensamt beslutar om handling framåt. Ett forum som ger möjlighet till ett brett deltagande med en mångfald av aktörer.

Arbetspaket	Karaktär och tidplan	Roller och ansvar
<p><b>Samverkan mellan bransch och utbildning.</b>  Aktivitet: Möte mellan huvudmännen för respektive organisationer med syfte att skapa mandat, resurser och prioritet i uppstart av utvecklingsarbetet.</p>	<p>Karaktär: Arbetet har en uppenbar karaktär som inte kräver någon djupare analys. Inspiration från exempelvis Validering Väst.  Tidplan: Uppstart Hösten 2024 och kontinuerlig dialog och uppföljning av utvecklingsarbetet.</p>	<p>Sammanställande roll: Region Jönköpings län  Medverkande: Vuxenutbildningschefer, Region Jönköpings Län, Svenskt Näringsliv, Handelskammaren, Kommunala näringslivsbolag Yrkehögskolan, Arbetsförmedlingen, Fackförbund.</p>
<p><b>Utveckling av befintliga plattformar.</b>  Aktivitet: Använda branschråd, programråd ledningsgrupper, collage etc för att utveckla arbetet, sprida kunskap, nytta, goda exempel.</p>	<p>Karaktär: Uppdraget är av uppenbar karaktär som inte kräver någon djupare analys.  Tidplan: Uppstart Hösten 2024 och därefter stående punkt på agendan.</p>	<p>Samordnande roll: Region Jönköpings län som har kontakt med respektive ansvarig aktör i de olika program- och branschråden. Gemensamt ansvar för årlig uppföljning och inriktning framåt.</p>
<p><b>Framtagande av tydlig processtruktur.</b>  Del 1 Aktivitet: Undersökning och sammanställning av vilka befintliga modeller/strukturer det finns i dagsläget.  Del 2 Aktivitet: En arbetsgrupp utforskar vilken/vilka modeller som är överföringsbara i våra system.</p>	<p>Karaktär: Här är arbetet av komplicerad karaktär som i ett första skede kräver en analys av befintliga modeller och därefter ett medskapande arbete mellan flera aktörer för att utforska modellernas överförbarhet.  Tidplan: Hösten 2024</p>	<p>Samordnande roll: Region Jönköpings län.  del 1: Region Jönköpings Län tillsammans med valideringsaktörer.  del 2: Region Jönköpings Län tillsammans med erfarna valideringsutförare.</p>
<p><b>Gemensam stödfunktion.</b>  Aktivitet: En gemensam samordnande funktion med tydligt uppdrag från huvudmännen och gentemot alla valideringsaktörer med syfte att vara ett stöd och motor.</p>	<p>Karaktär: Komplicerad karaktär som kräver en analys av befintliga modeller i ett första skede och ett medskapande arbete mellan flera aktörer för att utforska modellernas överförbarhet.  Tidplan: Hösten 2024</p>	<p>Samordnande roll: Region Jönköpings län.  Samarbete mellan utbildning, bransch, region, kommun, arbetsförmedlingen, fackförbund, valideringsaktörer och utförare.</p>
<p><b>Valideringscenter.</b>  Aktivitet: Skapa flera platser inom regionen där valideringsaktörer möts för att lära av varandra, utbyta erfarenheter, samverka. Hit kommer validander för kartläggning och kopplas sedan vidare till respektive insatser.</p>	<p>Karaktär: Insatsen är av komplex karaktär som kräver en mer omfattande process med ett medskapande arbetssätt och ett gemensamt utforskande för att uppnå resultat och effekter  Tidsplan: Uppstart av processen under 2025.</p>	<p>Samordnande roll: Region Jönköpings län.  En medskapande process mellan utbildning, bransch, region, kommun, arbetsförmedlingen, fackförbund, validerings- aktörer och utförare.</p>



# BILAGOR

Struktur för processplanering av medskapande process.



## BEHOV – relevans

Orsaken till att agera. Behovet är det överordnade och initiativet ska tjäna behovet.

Frågor vi bör ställa oss;

*Vad är det i världen som händer just nu som gör vårt arbete viktigt?*

*Vilka utmaningar och möjligheter står vi inför?*

*Vilket behov kan detta initiativ fylla för världen/samhället?*

## SYFTE – varför

I medskapande processer utgör syftet den viktiga ramen som håller ihop processen, en tydlig riktning fungerar som en osynlig ledare under hela processen. Frågor vi bör ställa oss;

*Om arbetet lever upp till sin fulla potential, vad finns det för drömmar om vad som är möjligt?*

*Vad kan detta arbete göra/skapa/inspirera/resultera i?*

*Vad ska vi vara på väg?*

## PRINCIPER – hur

Principerna hjälper oss att klargöra hur vi ska arbeta tillsammans. Det avgörande är att de ägs av alla inblandade gemensamt, att det är ett enkelt och begripligt budskap samt att de inspirerar och utmanar oss till att arbeta i enlighet med det vi drömmer om att skapa. Frågor vi bör ställa oss;

*Vilka principer vill vi anta för vårt initiativ och vi som samarbetar?*

*Vilka unika sätt att arbeta på och vara tillsammans på, kan vi ta med i detta arbete?*

*Om planen inte fungerar, vilka principer kommer att leda oss då?*



## PERSONER – vilka

Processen kräver att vi tillsammans engagera och involvera dem det berör. Devisen för detta steg skulle kunna vara "if it's about them don't do it without them".

*Vilka är intressenter – vem finns inom och runt detta arbete som kommer ha ett intresse av vad vi gör?*

*Vilka som berörs av frågan är inte i delaktiga nu och hur kan vi inkludera dem?*

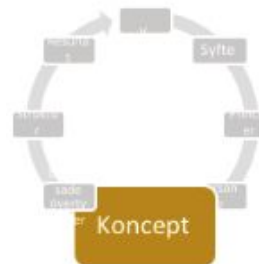
*Hur kan vi sprida de idéer som genereras i vårt gemensamma arbete till/via intressenter och nätverk?*

*Vem är intresserad av resultaten från vårt arbete?*

*Vems röster är viktiga för att vi ska tjäna alla intressenters behov?*

*Vilka beslutsfattare måste vi involvera?*

*Vem kan sätta käppar i hjulet för vårt arbete?*



## KONCEPT – vad

Vilka insatser kan vara till nytta. Koncepten är viktiga eftersom de kräver olika arbetssätt och kan få olika resultat. Vi behöver ställa oss frågor som;

*Vad är en bra metod för att ta itu med vårt behov och uppfylla vårt syfte?*

*Vilka grundläggande element, aktiviteter, processer kommer bäst tjäna vårt syfte?*

*Hur ska vi se till att arbetet speglar våra principer?*

