

Från vägledning till verklighet

En regional stödstruktur för validering växer fram.



MED FINANSIERING FRÅN



Innehåll

Inledande ord	4
Steg 1 - Få mandat från berörda aktörer	6
Steg 2 - Formulera en gemensam målbild	9
Steg 3 - Tydliggör arbetets praktiska ramar	10
Steg 4 - Ta fram handlingsplan och organisation	11
Steg 5 - Utveckla en stödstruktur	12
Avslutande reflektioner	14

Metodstödet är framtaget av Region Dalarna
med finansiering av Tillväxtverket.

Datum: 2025-12-10

Omslagsfotograf: Alexander Lagerqvist

Kontaktperson: Karin Funcke

Telefon: 023-777 075

Karin.funcke@regiondalarna.se

”Erfarenheter från regionalt utvecklingsarbete inom både valideringsområdet och andra områden visar på vikten av att det finns en stödstruktur på plats för att säkra hållbarhet över tid.”

Ur Samverkan kring validering på regional nivå. Vägledning för aktörer med ett regionalt utvecklingsansvar (Valideringsdelegationen 2015–2019).

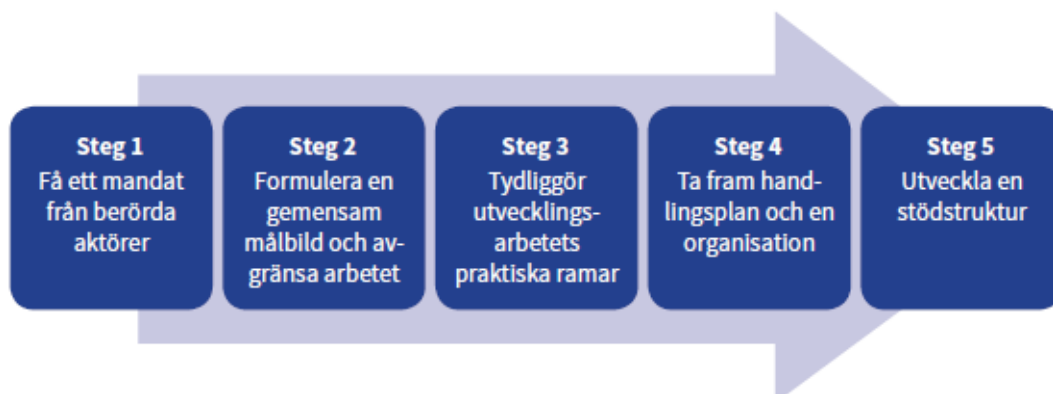
Inledande ord

I arbetet med att bidra till informationsspridning och kunskapsutveckling om validering har vi, inom ramen för projektet *Validering Dalarna*, med finansiering från Tillväxtverket, fått möjlighet att arbeta fram ett metodstöd. Metodstödet baseras på ett urval av projektets erfarenheter av att arbeta med att utveckla en effektiv och hållbar regional stödstruktur, en stödstruktur som är kopplad till branschvalidering kock i Dalarnas offentliga kök. Metodstödet hör även samman med ett av projektets resultatmål som lyder: "Det finns ett metodstöd framtaget som beskriver utvecklingsprocessen från uppstart fram till färdig stödstruktur vid projektavslut."

Vi såg själva ett tydligt behov av ett metodstöd, inte minst i samband med att vi skulle starta upp arbetet i Dalarna. Avsikten, med metodstödet har varit, att på sikt kunna användas som ett stöd för Region Dalarnas interna och fortsatta arbete. Både kopplat till andra branscher och olika utbildningsformer. För om aktörer med regionalt utvecklingsansvar strävar efter hållbarhet och effektivitet i arbetet med validering, är det viktigt att det finns regionala stödstrukturer på plats.

Samtidigt kan processer, som syftar till att utveckla regionala stödstrukturer, för validering, i nära samverkan med andra aktörer, se olika ut. I Dalarna valde vi att utgå från ett redan befintligt stödmaterial som hade tagits fram för just det ändamålet. Ett stödmaterial som är riktat till aktörer med ett regionalt utvecklingsansvar. Detta blev verklighet tack vare Valideringsdelegationen, som tagit fram det med hjälp av konsultföretaget Strategirådet. Titeln på stödmaterialiet är: *Samverkan kring validering på regional nivå. Vägledning för aktörer med ett regionalt utvecklingsansvar* (Valideringsdelegationen 2015–2019). *Kommentar:* Stödmaterialiet kommer fortsättningsvis benämnas: *Vägledningen* (2015–2019).

Ett annat mål med projektet *Validering Dalarna*, var att integrera validering och regionala stödstrukturer, i det ordinarie arbetet med kompetensförsörjning. Syfte är att skapa långsiktighet och hållbarhet i arbetet med validering över tid. I denna *Vägledning* (a.a.) finns en modell, baserad på fem steg, som aktörer med ett regionalt utvecklingsansvar med fördel kan utgå ifrån. Vi har valt att arbeta utifrån modellen, framförallt som stöd i att kvalitetssäkra vår process. Stegen finns presenterade på sidan 16 och innehåller följande delar:



Femstegsmodellen är som synes rent visuellt linjär. Det innebär dock inte, att operativt och strategiskt arbete som bedrivs inom den, per automatik blir det. Det kan därför vara bra att vara förberedd på att behöva göra förflyttningar, mellan de olika stegen, under processens gång. För även om det inte är det första man ser framför sig, när man startar upp ett

utvecklingsarbete av det här slaget, kan förutsättningarna komma att förändras under arbetets gång. Det kan orsakas av olika yttre och inre betingelser vi inte alltid kan råda över.

Yttre och inre omständigheter kan komma smygandes under en längre tid. Men ibland även dyka upp så snabbt och oanmält att det stundtals kan vara utmanande att hantera. Både för processledare och involverade samverkansaktörer. Denna process, varav ett antal utvalda delar kommer att beskrivas i detta metodstöd, fick också uppleva det. Inte bara en gång utan flera. Något som kom att påverka själva utförandet. Framförallt av våra redan förutbestämda aktiviteter. Men samtidigt kan det även vara i just i sådana sårbara lägen, som kraften i den samverkan som byggts upp, kan komma att visa sin storhet. Det är vår samverkan i Dalarna ett gott exempel på.

Något annat som är viktigt att tänka på, inför en uppstart av ett utvecklingsarbete av detta slag, är att: "Samverkan kan inte uppnås genom hierarkisk styrning, utan förutsätter en ömsesidig vilja att samverka hos alla parter. En regionalt utvecklingsansvarig aktör, som vill ta ett regionalt ledarskap i ett utvecklingsarbete kring validering, måste som första steg därför få ett mandat för sin roll från berörda aktörer" s.16–17). Med det sagt behöver det nödvändigtvis inte vara den, som har ett regionalt utvecklingsansvar, som är den aktör som initierar en framtida samverkan kring validering. Det fick i alla fall vi som regionalt utvecklingsansvariga i Dalarna, erfara när det gäller den stödstruktur som lyfts fram i detta metodstöd.

Istället var det aktören UHR Utbildning AB som tog initiativet. *Kommentar:* Från och med nu kommer UHR Utbildning AB benämnas: UHR. UHR var det aktiebolag som ansvarade för Hotell- och restaurangbranschens validering inom bland annat kockyrket. Ett välkommet initiativ då det ännu inte fanns någon specifik satsning, på att främja kompetensförsörjningen av kockar, i Dalarna. Det till skillnad från två andra regioner som redan hade varit igång ett bra tag. Det var dels Region Västernorrland inom satsningen *Målbild Måltid*, dels Västra Götalandsregionen inom deras stödstruktur *Validering Väst*. Två regionala exempel på att det går att bygga samverkan, kring branschvalidering mot kockyrket, på regional nivå. Aktörer vi hade förmånen att föra en dialog med under processens gång.

Någon annan som snart skulle komma att ansluta, i den dialog UHR hade initierat i Dalarna, var projektledaren för *Offentlig Gastronomi*, tillika ansvarig för Dalarnas kostchefsnätverk. Ett nätverk där samtliga Dalakommuners, och Region Dalarnas, kostchefer ingick. Kompetensförsörjningen av kockar beskrevs vara en ständigt återkommande utmaning som lyftes på deras gemensamma kostchefsnätverksmöten.

Där lyftes att det sedan länge varit svårt för kostcheferna att få tag på kockar med rätt kompetens. Något som i sin tur resulterat i att måltidsbiträden i vissa fall fick "kliva upp och utföra de uppgifter som egentligen ingick i kockarnas uppgifter." Det beskrevs också att det var "alltför få blivande gymnasieelever som sökte till restaurang- och livsmedelsprogrammet". Detta hade i sin tur lett till att det var svårt att rekrytera nyutexaminerad kompetens därifrån. Åtminstone i den omfattning som skulle behövas för att kunna möta det skriande behovet av kockar.

Det fanns alltså flera utmaningar kostcheferna behövde hantera i arbetet med kompetensförsörjning. Just därför upplevde vi tre aktörer, regional utveckling, UHR, Offentlig gastronomi, att kostcheferna skulle kunna gynnas av att vara målgrupp i en samverkan oss aktörer emellan. Att en satsning, på branschvalidering mot kockyrket, skulle kunna bidra till att främja kostchefernas operativa och strategiska arbete med kompetensförsörjning.

Branschvalidering skulle kunna bidra till att stärka kompetensförsörjningen av kockar, men även möjliggöra att kunna ta tillvara på, och ge erkännande, åt det kunnande många

måltidsbiträden uppenbarligen besatt. Ett kunnande de samtidigt inte fått dokumenterat genom en branschvalidering. Alla dessa delar passade därmed väl in att arbeta vidare med, inom ramen för en effektiv och hållbar regional stödstruktur för branschvalidering kock i Dalarna.

Parallellt, med den dialogen, förde projektet även samtal med andra aktörer i Dalarna. Bland annat med Arbetsförmedlingen. Det för att informera om vad som var på gång, dels ta reda på om det fanns något, kopplat till deras uppdrag som kunde vara bra att ha med i det fortsatta arbetet. I den dialogen bekräftades att det rådde en brist på kockar, vilket förstärkte bilden ytterligare om att en stödstruktur, för samverkan kring just branschvalidering kock i Dalarna, skulle kunna bidra till att möta de rådande kompetensförsörjningsutmaningarna.

Men det fanns fler anledningar till att just kockyrket var motiverat att satsa på. Bland annat sett ur ett mångfaldsperspektiv, då kockyrket, redan vid den här tiden, var ett av de mest jämställda yrkena i Sverige. Det som också framgick var att det, i samma målgrupp även fanns en bred representation av anställda med olika ursprung och olika åldrar. Likaså att den här branschen var en viktig inkörsport för många unga att kunna komma ut i arbetslivet. Viktiga parametrar att ha med eftersom vår strävan var att kunna nå ut till en så bred representation av invånare som möjligt i Dalarna, något vi skulle kunna göra med vår satsning. Dessutom fanns de offentliga kökens verksamheter placerade i alla våra kommuner, ett stort geografiskt upptagsområde med andra ord. Så efter ytterligare en tid av fortsatt dialog oss tre aktörer emellan, tillsammans med de inspel vi fått med oss från andra aktörer, dags att gå från ord till handling. Göra verkstad av det vi hade vänt och vridit på så länge: "Nu kör vi!"

Steg 1 - Få mandat från berörda aktörer

På sidan 16 i *Vägledningen* (2015–2019) beskrivs det första steget i en utvecklingsprocess av en regional stödstruktur för validering. Det steget handlar om att man som regionalt utvecklingsansvarig behöver "få ett mandat från andra aktörer" (a.a.). Nu var det förvisso inte vi, som regionalt utvecklingsansvarig aktör i Dalarna, som initierade den här samverkan från början. Men vilken aktör som tar initiativ, till en regional samverkan, spelar faktiskt mindre roll. Det viktiga är att någon gör det. För bland oss aktörer som nu hade samlats fanns det viktigaste redan på plats. Det vill säga ett genuint engagemang och en vilja hos oss alla att starta upp en samverkan oss emellan. En samverkan där vi, utifrån våra roller och uppdrag, såg att vi både skulle kunna bidra och kunna komplettera varandra på ett bra sätt. Tillsammans representerade vi dessutom både det nationella, det regionala och det kommunala perspektivet.

Ansvar för att utveckla en regional samverkan, kring validering i Dalarna, föll sig därför naturligt att vi skulle hjälpas åt med. Däremot skulle vi, som regionalt utvecklingsansvarig aktör, ansvara för att dokumentera utvecklingsarbetet längs processens gång. Se till att vi tog stöd utifrån det som fanns beskrivet om de fem olika stegen i *Vägledningen* (a.a.). Men även arbeta med spridning av vårt arbete till andra aktörer och valideringsforum. Utöver att få mandat från berörda aktörer finns en annan faktor som lyfts fram i *Vägledningen* (a.a.) som minst lika viktig. I alla fall om man vill få processen och samverkan att fungera. Det är att "skapa strategiska och tillitsfulla allianser" (a.a., s.17). Och upplevelsen var att det även var det som gjordes inom vår samverkan. Att tilliten och tilltron, hos oss samverkansaktörer emellan, fanns där redan från början. Så även om vi fortfarande befann oss i det inledande skedet, i vår gemensamma utvecklingsprocess, fanns en tilltro till att kunna lyckas med det vi nu hade företagit oss.

Att vi skulle kunna veckla och driva ett framtida arbete inom en regional stödstruktur för samverkan kring validering. Vi var alltså överens om att ta den här samverkan oss emellan vidare.

Men om vår tilltänkta målgrupp, det vill säga Dalarnas kostchefer, var av samma uppfattning, visste vi ännu inte. Så deras mandat skulle vi behöva innan vi kunde göra något annat.

För att de skulle kunna ta ställning behövde de först få en förståelse för vad det var vi önskade få deras mandat till. Vi genomförde en rad olika aktiviteter, aktiviteter och insatser som inledningsvis var av mer informerande och grundläggande karaktär. Det till att successivt börja inkludera det delar kostcheferna själva började efterfråga.

Den aktivitet vi först genomförde, syftade till att ge kostcheferna en introduktion. Både om vad branschvalidering är och vilken nytta den kan göra för kompetensförsörjningen. Den återkoppling som kostcheferna sedan gav oss, kopplat till informationen, var att majoriteten av dem inte kände till kompetensförsörjningsområdet och kompetensförsörjningsverktyget. Det samtidigt som de uttryckte att de gärna ville få veta mer. Så det var något vi först prioriterade. Då det också var viktigt att få en mer heltäckande bild av var de befann sig förbereddes för en kartläggning i form av en digital enkät.

Genom enkäten hoppades vi även få veta om det fanns ett behov av, och intresse hos Dalarnas kostchefer, att kunna stärka kompetensförsörjningen av kockar genom just branschvalidering. Viktig information att få kännedom om, men samtidigt även en värdemätare för om vi skulle fortsätta med vår valideringssatsning eller inte. När sammanställningen av enkätsvaren sedan var klar blev det i alla fall påtagligt att även kostcheferna såg ett behov av fortsatt samarbete. Både kring branschvalidering och kring kompetensförsörjningsfrågor i stort.

Det som också blev tydligt, var att det vi samverkansaktörer behövde börja med, var att öka kunskapen om branschvalidering. Nästintill samtliga av de responderande kostcheferna angav att det saknades kunskap och uttryckte samtidigt en önskan lära sig mer. Framförallt sett till deras svårigheter med att rekrytera och behålla kockar med formell kompetens.

Det fanns således en nyfikenhet hos dem att ta reda på om de, genom branschvalidering, skulle kunna bemöta sina utmaningar. Nästan samtliga kostchefer hade angett att de hade anställda kockar som saknade formella betyg/liknande dokumentation på sina kompetenser. Personal som samtidigt skulle kunna bli aktuell att valideras. Det beskrevs även att det, i vissa verksamheter, fanns måltidsbiträden i personalstyrkan som redan nu "skulle kunna kliva upp och bli kock då de redan hjälpte till så pass mycket i köket". Totalt handlade det om ett tiotal anställda som skulle kunna göra den här förflyttningen. Så att fånga upp den personalen, och erbjuda branschvalidering, skulle därför kunna vara ett första inledande steg i att börja stärka kompetensförsörjningen av kockar i Dalarnas offentliga kök.

Något annat vi frågade kostcheferna om, var om det fanns certifierade yrkesbedömare i verksamheterna. Alltså personal som hade behörighet att utföra själva branschvalideringen och som UHR ansvarade för. Här var det ett fåtal av kostcheferna som svarade att de hade det medan majoriteten av övriga svarade nej. När det gällde kännedom om Hotell- och restaurangbranschens valideringsmodell var det också endast ett fåtal som angav att de hade det. Detsamma gällde frågan om de kände till att kommuner och regioner kan ansöka om bidrag för branschvalidering via Omställningsfonden. Det var det ingen av kostcheferna som kände till.

Efter att ha tagit del av kostchefernas svar, var vår gemensamma upplevelse att det fanns en bred uppslutning hos kostcheferna. Att vi hade deras mandat att arbeta vidare med området tillsammans med dem. Så även om det här mer inventerande arbetet tog tid var det betydelsefullt att göra det. Nu kunde vi rikta fullt fokus på att göra de insatser som skulle kunna möta upp kostchefernas specifika behov.

Nästa steg för oss samverkansaktörer var att, på olika sätt, exemplifiera på vilket sätt just branschvalidering kan användas i deras operativa och strategiska arbete med kompetensförsörjningen. Men även informera om de resurser som behöver finnas tillgängliga för att själva valideringen skall kunna genomföras på ett korrekt sätt. Det tillsammans med information om hur finansieringen, av de olika utbildningsinsatserna skulle kunna hanteras.

Det var inte bara vi samverkansaktörer som bistod kostcheferna med olika kunskapshöjande insatser, vi tog även hjälp från andra aktörer. Det genom att bjuda in olika gästföreläsare till våra aktiviteter. Bland dem fanns exempelvis en representant från *Validering Väst* som var inbjuden att berätta mer om det kollegiala handledarskapet och om *Validerings Västs* kollegiala handledarutbildning. En utbildning som kockar, från Dalarnas kostenheter, även var välkomna att delta i.

Två andra gästföreläsare som bjöds in var dels en kostsamordnare i Sollefteå kommun, dels en tillförordnad verksamhetschef för kost i Ulricehamns kommun. De två var inbjudna för att berätta, om hur en kommun kan bygga upp en struktur för strategiskt arbete med kompetensförsörjning, genom just branschvalidering.

De båda föreläsarna hade själva varit med om att genomföra en liknande resa som den som förhoppningsvis nu skulle komma att göras i Dalarna. De skickade även med ett budskap till kostcheferna som löd: "Validering är faktiskt inte särskilt svårt. Det gäller bara att komma igång."

Vi hade även andra gästföreläsare som återkom med jämna mellanrum. En av dem var Omställningsfondens Omställningsråd i Dalarna. Det i syfte att informera om de medel för förebyggande insatser, som finns att söka hos Omställningsfonden, kopplat till just valideringsrelaterade insatser. Det här var viktig information för kostcheferna att få ta del av. För trots allt tillkommer det kostnader av olika slag när det gäller validering.

Att då kunna ansöka om medel, för att finansiera olika insatser, kan bli avgörande för om en kostenhet kan satsa fullt ut på validering eller behöva avstå.

En annan aktivitetsform vi bjöd in till, var olika workshops, dels i syfte att kunna arbeta mer konkret med den information som erhållits från externa aktörer, dels för att kunna realisera det i praktiken. Ett exempel på en sådan workshop, var kopplad till yrkesbedömarrollen. I just den aktiviteten ville vi därför ta reda på om varje kommun skulle ha en egen yrkesbedömare. Både för att validera befintlig personal och för att validera vid nyrekrytering. Då blev frågan vilket alternativ som är att föredra; ett system uppbyggt på valideringsnoder eller en egen yrkesbedömare.

Det här var bara några exempel från en serie av kunskapshöjande inslag vi riktade till kostcheferna. Vi lade alltså en hel del tid på att öka deras kunskap. Något vi ansåg viktigt att göra. Framförallt för att kostcheferna själva skulle kunna arbeta mer strategiskt med sina verksamheters behov av kompetens på sikt. Vi kunde även se, i de utvärderingar vi gjorde, att många av kostcheferna uppskattade de olika aktiviteterna. Att många av dem upplevde att de hade fått en djupare förståelse, både för branschvalidering och om hur det kan integreras i deras arbete med kompetensförsörjningen. Några andra reflektioner som lyftes beskrevs enligt följande:

- "Det är spännande och intressant och kan bli riktigt bra om vi alla hjälps åt."
- "Det var bra att få höra av andra kommuner hur de arbetat och lyssna in möjligheten att själv kunna arbeta med detta."
- "Bra, intressant och nödvändigt. Vi behöver få in fler kockar i verksamheten."
- "Jag tycker att workshopen var intressant och inspirerande."
- "Den har varit bra och det är exakt vad jag har gått och tänkt hela tiden och lyft upp i vår organisation men har alltid känt att jag inte var hörd. Nu har man fått verktyg och klar bild hur vi kan gå vidare."

Utifrån det engagemang som fanns, och den respons vi fått, hade vi nu fått bekräftat att vi var på rätt spår. Att det var fler än vi samverkansaktörer som såg potentialen i att vi, genom en regional samverkan, skulle kunna bidra till att stärka kompetensförsörjningen av kockar. Det gav även ett mandat att kunna fortsätta samverka tillsammans med dem.

Steg 2 - Formulera en gemensam målbild

Ett utvecklingsarbete av det här slaget kan göras hur omfattande som helst. Men när det, som i vårt fall, inte fanns obegränsat med resurser, fick vi göra det bästa vi kunde utifrån de vi hade. I det här andra steget i femstegsmodellen handlar det alltså bland annat om att fastställa "vilka kompetensområden som utvecklingsarbetet ska fokusera på". Det syftar även till att vi skall "avgränsa utvecklingsarbetet" (a.a., s. 17). Att avgränsa är dock inte alltid helt enkelt. Men samtidigt en nödvändighet för att utvecklingsarbetet skall bli realistiskt och genomförbart över tid.

När det gällde vår samverkanssatsning i Dalarna hade vi redan valt ut det kompetensområde, i form av kockyrket, som vi var överens om att samverka kring. Vi hade även fått mandat från de aktörer som skulle bli värdefulla att ha med framåt. Det var också klart att det var kostchefs nätverkets representanter som var de som skulle vara vår primära målgrupp. En målgrupp som i sin tur var kopplade till de offentliga måltidsverksamheterna i Dalarna.

Men i det här andra steget behövde vi även fatta ett desto svårare beslut. Det var beslutet om att inte inkludera Dalarnas privata måltidsverksamheter i vår satsning. Det trots att de hade en stark koppling till besöksnäringen. En viktig bransch för Dalarna som, sedan långt tillbaka, har genererat tillväxt i flera delar av länet. Dessutom finns ett besöksnäringsskolecollege kopplat till de privata måltidsverksamheterna. En aktör som därmed också skulle kunna bli en framtida samverkansaktör.

Men även om vi initialt behövde avgränsa oss till en målgrupp, fanns det inget som hindrade varken en framtida samverkan eller möjlighet att applicera arbetet på både små- och medelstora företag. För att det fanns behov av fler kockar med formella betyg/liknande dokumentation på sina kompetenser, även inom de privata måltidsverksamheterna, hade vi redan fått till oss. Bland annat genom Arbetsförmedlingen, men även genom ett initiativ från Borlänge kommun.

Borlänge kommun bjöd nämligen in till en träff med aktörer från de privata måltidsverksamheterna i kommunen. Ett bra tillfälle att få en förståelse för hur aktörerna själva upplevde arbetet med kompetensförsörjningen av kockar. Den samlade bild som sedan framträdde, utifrån de olika aktörernas beskrivningar, var att de brottades med samma utmaningar som de offentliga måltidsverksamheterna. Samtidigt lyfte flera av dem att just branschvalidering skulle kunna vara en väg att gå. Att det skulle kunna bli det verktyg som kunde bidra till att möta deras kompetensbehov både på kort och lång sikt. Så även om vi i

det här skedet behövde avgränsa vårt arbete skulle vi förhoppningsvis kunna bygga vidare på det engagemang som fanns även hos den målgruppen. Vi såg också att det arbete vi utförde nu, skulle kunna bidra till kunskap som i framtiden kunde appliceras även i privata måltidsverksamheter.

Något annat som lyfts fram i det andra steget i *Vägledningen* (a.a.), är att koppla utvecklingsarbetet till den regionala utvecklingsstrategin. Så det var något vi gjorde även i Dalarna. Det genom att sammanföra vårt utvecklingsarbete till ett antal delar i vår gemensamma strategi (*Dalastrategin 2030 – Tillsammans för ett hållbart Dalarna* (2021). Bland annat till den del som handlar om att bidra till "utvecklingskraft i alla delar av länet" (a.a., s.24). Vår strävan var att kunna stödja kostcheferna med att integrera branschvalidering. Både i deras strategiska och operativa arbete med kompetensförsörjningsutmaningarna som rädde kopplat till kockyrket.

Men också kunna bidra med bättre strukturer för kompetensutveckling. Bland annat för "de som kommer hit "med en lägre utbildningsbakgrund"(a.a.). Bidra till att de som kommer till Dalarna skall få möjlighet att "kunna bygga vidare på de kunskaper och erfarenheter de har" (a.a.). Men även att "deras kunskaper ska kunna valideras." (a.a.).

Steg 3 - Tydliggör arbetets praktiska ramar

I det tredje steget i femstegsmodellen är det dags att förtydliga "utvecklingsarbetets praktiska ramar" (*Vägledningen* a.a.). a., s.18). Ett viktigt moment som innefattar att vi, som involverade samverkanspartners, behöver klargöra våra framtida förutsättningar. Det genom att utgå från tre övergripande frågeställningar som är följande:

- Vilka ekonomiska resurser finns avsatta för att driva arbetet, både hos RUA och andra berörda aktörer?
- Vilken kompetens finns inom RUA och andra aktörer, och behöver någon kompetens rekryteras?
- Vilka eventuella milstolpar i tid behöver utvecklingsarbetet ta hänsyn till? (a.a., a.18–19).

Kommentar: Förkortningen RUA står för regionalt utvecklingsvariga aktörer.

Vid den här tiden hade vi kommit så pass långt i vår samverkan att involverade aktörer var relativt införstådda med vilka resurser vi hade och skulle behöva i framtiden. Så det som var angeläget att klargöra för vår del, som regionalt utvecklingsansvarig aktör, var att utreda vilka resurser vi skulle kunna rikta till vårt framtida arbete med validering och i vilken omfattning. Framförallt för tiden efter det att vårt projekt *Validering Dalarna*, med finansiering från Tillväxtverket, hade avslutats.

Det vill säga vilka ekonomiska och personella resurser som skulle behöva avsättas i vår organisation för att kunna driva arbetet med validering efter projektets avslut. Både kopplat till regionala stödstrukturer och till det övriga arbetet med validering. Så samtidigt som processen kopplat till branschvalidering kock fortlöpte, påbörjades ett internt arbete hos oss i vår organisation. Det med fokus på att kunna integrera validering mer tydligt i vårt ordinarie arbete med kompetensförsörjningen i Dalarna.

När det gällde den övergripande målbilden, kopplad till de offentliga köken, innefattade den att utveckla en regional stödstruktur. En stödstruktur som skulle kunna vara till hjälp i arbetet med att främja kompetensförsörjningen av kockar i Dalarnas offentliga kök genom branschvalidering. Få till en kontinuitet i arbetet med kompetensförsörjningen av det här

bristyrket, både på kort och lång sikt. Några av de delmål vi såg framför oss som skulle kunna få oss att närma oss den målbilden var därför att: Certifiera ett antal yrkesbedömare, utbilda ett antal kollegiala handledare samt börja validera. Sett ur ett längre perspektiv är målet att kunna använda det metodstöd vi arbetade fram som ett stöd för Region Dalarnas interna och fortsatta arbete. Både kopplat till andra branscher och till olika utbildningsformer.

Steg 4 - Ta fram handlingsplan och organisation

En tid senare var vi framme vid det fjärde steget i femstegsmodellen. Detta steg syftar till att: "ta fram "en handlingsplan och en ändamålsenlig organisation" (*Vägledningen* (Valideringsdelegationen 2015–2019, s.19). Ett arbete där vi fick hjälp av både interna och externa valideringsexperter. De kunde sedan, med all sin rutin, bidra med viktiga inspel som det kanske inte hade reflekterats kring annars.

Detta arbete resulterade så småningom i en handlingsplan vars innehåll anpassats utifrån de resurser vi hade till förfogande. Totalt handlade det om 23 unika aktiviteter av olika karaktär. Flera av dem skulle komma att genomföras vid olika tidpunkter under en period av ganska exakt ett års tid. Handlingsplanen innehöll även aktiviteter som skulle komma att genomföras kontinuerligt under en betydligt längre tidsram än så. Men då kopplade helt till den regionala stödstrukturen.

Handlingsplanens aktiviteter riktades till olika målgrupper och var både i form av engångsaktiviteter och sådana som vi ansåg var viktiga att återkomma med jämna intervaller. En sådan återkommande aktivitet i handlingsplanen, var att vi som regionalt utvecklingsansvarig aktör, löpande skulle informera om det pågående utvecklingsarbetet på regionala utvecklingsnämndens sammanträden. Syftet med det var att: "Resurssätta och göra validering till en ordinarie verksamhet inom Region Dalarnas utvecklingsförvaltning". Målgruppen med den aktiviteten var förvaltningens nämndsledamöter. Huvudansvaret för aktiviteten låg på enhetschef med stöd från kompetensförsörjningsstrategerna. En aktivitet som var viktig att nå framgång i.

Det för att kunna uppnå en långsiktighet och hållbarhet i arbetet inom vår regionala stödstruktur över tid. Att den organisation vi nu byggde upp kring själva stödstrukturen, skulle kunna säkra det som beskrivs i *Vägledningen* enligt följande: "en strategisk förankring hos berörda aktörer, exempelvis via löpande återkoppling till beslutsfattande nivå inom kompetensplattformen och hos de samverkande aktörerna" (a.a., s.19).

Eftersom vi saknade en kompetensplattform, för just validering, fanns det som ett mål i vår handlingsplan. Genom att bygga upp en digital kompetensplattform i Dalarna, skulle den kunna användas som nav i vårt arbete. Framförallt genom att "visa på resultat för att bibehålla aktörernas engagemang och vilja att fortsätta investera i samverkan över tid" (a.a.). Kompetensplattformen skulle även bli det forum där alla vägar till kockyrket i Dalarna skulle samlas och vara enkel att hitta till. Det var därför en aktivitet vi lade mycket tid på och vars arbete vi hann komma långt med. Av olika anledningar kom kompetensplattformen inte att kunna sjösättas vid den tidpunkt som var tänkt. Istället blev det en aktivitet som fick sättas på vänt med förhoppning om att kunna återuppta arbetet längre fram.

I vår handlingsplan hade vi även preciserat ett flertal aktiviteter som var av mer inventerande karaktär och där kostcheferna skulle bli värdefulla i insamlandet av just den informationen. Det kunde exempelvis handla om att hjälpa till med att inventera vilken personal som skulle få möjlighet till kompetensutveckling genom *Validering Västs* kollegiala handledarutbildning.

Likaså inventera vilken personal som skulle få möjlighet att få certifieras till yrkesbedömare. Så snart den informationen fanns på plats skulle själva utbildningsinsatserna kunna starta. Samtidigt var det här något vi skulle behöva göra kontinuerligt och som en del i kostchefernas kompetensplanering.

Något annat som fanns med i handlingsplanen var kopplat till en önskan hos kostcheferna om att kunna möjliggöra samverkan kring validering mellan våra kommuner. Det resulterade därför i två aktiviteter som på många sätt hörde ihop. Den ena aktiviteten handlade om att: "Ta fram ett samverkansavtal mellan kommunerna och Region Dalarna." Den andra handlade om att: "Se över möjligheten att skapa valideringsnoder i ett antal kommuner för samverkan kring validering." Två ännu helt outforskade områden där vi också skulle behöva ta hjälp av extern expertis.

Steg 5 - Utveckla en stödstruktur

På sidan 19 i *Vägledningen* står följande: "Erfarenheter från regionalt utvecklingsarbete inom både valideringsområdet och andra områden visar på vikten av att det finns en stödstruktur på plats för att säkra hållbarhet över tid." Och en tid senare var vi så framme vid det sista av de fem stegen! En riktig milstolpe! För fram till nu hade vi arbetat så målinriktat tillsammans med att bygga upp en grundstomme till vår stödstruktur. Haft våra blickar fästa rakt framåt och till och med hunnit utföra ett flertal aktiviteter. Det fanns en organisation på plats inom vilken vi skulle fortsätta göra arbetet tillsammans även framgent. En organisation vars samverkan skulle fortsätta sträva efter långsiktighet, effektivitet och hållbarhet.

Dessutom skulle att ett antal måltidsbiträden valideras inom kort. Så förhoppningsvis skulle rådande kompetensförsörjningsutmaningar, kopplat till bristyrket kock i Dalarnas offentliga kök, successivt kunna börja mötas upp. Det genom återkommande utbildningsinsatser, samverkansavtal och valideringsnoder och att i nästa skede börja rikta blickarna även mot privata måltidsverksamheter.

Men istället för att följa vår färdplan skulle vi snart behöva ställa om, då det inträffar en rad händelser som skulle komma att påverka det mesta av det planerade arbetet inom ramen för vår stödstruktur. Det trots att vi försökt vara så noggranna och följt *Vägledningen* (2015–2019). Tagit varenda stegs uppgifter på fullaste allvar. Vänt och vridit på exakt varenda detalj. Vi hade kommit så långt, i vår utvecklingsprocess, att vi till och med börjat genomföra ett antal aktiviteter. Detta trots att handlingsplanen i sig knappt hade hunnit svalna, men så kommer olika yttre och inre betingelser att påverka vårt arbete. Ungefär som det blev när pandemin kom för några år sedan, då plötsligt ingenting längre var sig likt.

Men den här gången var det helt andra faktorer som låg bakom. Några av våra involverade nyckelpersoner, som var kopplade till stödstrukturen, påbörjade andra uppdrag. Det innebar att vi som var kvar fick göra det vi kunde för att fortsätta upprätthålla det vi byggt upp tillsammans. Men även hoppas på att det skulle komma ersättare som kunde ta vid. För mycket av det vi hade gjort, kopplat till vår samverkan, hade gått bra hittills. Bland annat hade det, vid den här tiden exempelvis hunnit bli totalt tre kockar som hade certifierats till yrkesbedömare, 19 kockar som hade utbildat sig till kollegiala handledare. Dessutom hade vi ett antal måltidsbiträden som var redo att valideras inom kort. Så vi var angelägna om att valideringarna skulle komma igång för bristen på kockar var fortfarande alltför akut.

Men istället, för att komma igång med insatserna, inträffar nästa händelse som kom att påverka vårt arbete. Det var att själva branschvalideringsmodellen stängdes ned. Något som direkt fick till följd att de certifierade yrkesbedömarna inte längre skulle kunna validera den

personal som stod redo. Åtminstone inte så länge det inte fanns en ny branschvalideringsmodell på plats. Vi visste heller inte, med säkerhet, när den nya branschvalideringsmodellen skulle vara klar.

Anledningarna till nedstängningen var bland annat att UHR, i samverkan med Kommunal, skulle uppdatera valideringsmodellen för just yrkesrollen kock. Det genom att göra den mer effektiv och användarvänlig samt förkorta tiden som själva valideringen skulle ta. Ett annat syfte var att de ville stärka samverkan med branschen både inom offentlig och privat sektor.

Även om det här kom att påverka vårt arbete, och inte var något vi hade tagit höjd för i vår handlingsplan, blev det samtidigt en bra erfarenhet att ha med framåt. Men kanske ännu viktigare att det, per automatik, inte behöver betyda att stödstrukturen blir verkningslös. Det kan faktiskt bli precis tvärtom. Att den ändå kan komma att fylla en viktig funktion. Något som även skedde hos oss.

Så istället för att pausa vår samverkan, i väntan på att den nya branschvalideringsmodellen skulle vara klar, fäste vi istället våra blickar framåt igen. Försökte göra det bästa av det som faktiskt var möjligt att göra. Och i det här läget var det primära att försöka hålla igång engagemanget inom vår samverkan och hos vår målgrupp. Försöka förse kostcheferna med löpande information om det pågående utvecklingsarbetet.

Bland annat bjöd vi in UHR att informera om deras pågående utvecklingsarbete. I samband med det gavs även information om deras nya digitala valideringsverktyg som skulle börja testas av redan certifierade yrkesbedömare varav några av dem representerade Dalarna. Så förhoppningsvis skulle det nya valideringsverktyget kunna sjösättas inom en snar framtid. Något annat som kom att betyda mycket under den här tiden var att den interregionala samverkan stärktes. För det fanns ju fler regioner än Dalarna som påverkades av det här. Bland annat Västra Götalandsregionen och deras arbete med branschvalidering kock inom stödstrukturen *Validering Väst*. Deras kollegiala handledarutbildning, som flera kockar från de offentliga köken i Dalarna hade gått hade exempelvis blivit inaktuell. Det med anledning av att det nya branschvalideringsverktyget skulle vara riktat mer mot vuxenutbildningens kursplaner. Men det fanns ytterligare en region vars inriktning skulle komma att betyda mycket för att hålla dialogen om branschvalidering mot kockyrket levande. Det var Region Kalmar län som valt att rikta sina insatser på att starta upp och leda det *Nationella nätverket för validering av kockar*. Ett nätverk där både vi regionrepresentanter och valideringsutförare runtom i landet kunde hjälpas åt. Bland annat med att lyfta fram vikten av validering. För trots att branschvalideringsmodellen var nedstängd, behövde arbetet inom våra stödstrukturer fortsatt hållas igång i väntan på att den nya modellen skulle bli klar. Så att ingå i detta nationella nätverk, under den här perioden, betydde väldigt mycket.

Tack vare nätverket kunde vi dessutom föra en gemensam dialog med UHR. Följa deras utvecklingsarbete på nära håll och ge feedback på deras pågående utvecklingsarbete. Så det arbetet och de dialoger som fördes tack vare nätverket, passade alltså väl in i arbetet inom ramen för vår regionala stödstruktur i Dalarna. När uppdateringen av branschvalideringsmodellen sedan var klar var det bara för oss att samla kostcheferna till ännu ett utbildningstillfälle. Äntligen skulle vår samverkan, inom ramen för vår regionala stödstruktur, kunna utföras fullt ut igen.

Avslutande reflektioner

Att ha fått vara med om en sådan här process, som syftar till att utveckla en regional stödstruktur för validering, har varit spännande, lärorikt och framförallt en helt ny erfarenhet. Så att, under utvecklingsprocessens gång, ha kunnat ta stöd utifrån innehållet i *Vägledningen* (2015–2019, har varit betydelsefullt för oss. Det har hjälpt oss att ha en ram för vilka steg vi skall ta och vad som är viktigt att tänka på i respektive steg. Men även bidragit till att vi har kunnat komma framåt och nå progression.

Under de här åren har vi även fått med oss erfarenheter och kunskaper som blir värdefulla att ha med i vårt fortsatta arbete med validering. Att vi, genom ett tydligare fokus på kompetensförsörjningsområdet och verktyget validering, förhoppningsvis kommer kunna bidra till att främja och effektivisera kompetensförsörjningen i Dalarna där behov finns. Och i ett sådant arbete är just regionala stödstrukturer en viktig del.

Något annat som framträtt under arbetets gång, har varit frågan om på vilket sätt arbetet med validering, där regionala stödstrukturer ingår, skall finansieras framåt. Skall det vara via tillfälliga projektmedel eller integreras i det ordinarie arbetet med kompetensförsörjning? För det är ett resurskrävande arbete.

Det är resurskrävande att arbeta fram en regional stödstruktur men även att upprätthålla och vidareutveckla samverkan och arbetet inom den. Fördelen, med det andra alternativet att integrera validering i det ordinarie arbetet, är att våra samverkanspartners kan känna en trygghet. Att vi, som regionalt utvecklingsansvarig aktör, kommer att finnas med längre än enbart under en begränsad projekttid. Att vi kommer att kunna göra det här arbetet tillsammans med dem även fortsättningsvis.

Ett varmt tack till Tillväxtverket som har möjliggjort vårt utvecklingsarbete inom ramen för vårt projekt *Validering Dalarna*!

Vi vill också tacka:

Kajsa Rosén

Magnus Nordin

Anna Ålund

Anders Frodig

Björn Dufva Hellsten

Alexandra Flöner Tegnemo

Kicki Mällbin

Anna Lindeblad

Åsa Johannsson

Marianne Andrén

Maja Erlbacher

Stellan Tegström

Gunilla Jacobson

David Reinholdsson

Conny Danielsson

Jon Frank

Annika Jervgren

Marina Nilsson

Peter Thomelius

Borlänge Kommun

Åsa Norrman

och förstås alla i Dalarnas kostchefs nätverk.