

Lokala jobbspår - matcha först och rusta sen

Susanne Zander, projektsamordnare, Koordinator Dua

Camilo Ciceri, Koordinera och hålla samman jobbspår, Företagsrådgivare
Arbetsförmedlingen

Niklas Pettersson, Arbetsgivares delaktighet i lokala jobbspår, Branschstrateg
Arbetsförmedlingen

Lokala jobbspår – viktig del i de lokala överenskommelserna om samverkan

Överenskommelserna fokuserar på hur AF och kommunerna, ska samverka för att förbättra kompetensförsörjningen och påskynda individers etablering i arbetslivet. Lokala jobbspår

- Utgår från arbetsgivares behov
- Arbetsförmedlingen och kommuner identifierar deltagare tillsammans med arbetsgivare
- Arbetsförmedlingen och kommuner omsätter behoven till aktiviteter (utbildning, praktik m.m.) i sammanhängande kedjor
- Ska i normalfallet leda till anställning.

Lokala jobbspår har goda resultat

IFAU-utvärdering: Arbetsmarknadsetablering av nyanlända lågutbildade flyktingar - Resultat från en experimentell studie.

Deltagare från etableringsprogrammet i Göteborg. Jobbspår tillsammans med bostadsbolagen och deras underleverantörer.

Andelen till jobb nästan den dubbla mot jämförelsegruppen. För kvinnor och män.

Duas uppföljning: 50 procent till jobb ytterligare 20 till studier.

13 500 deltagare sedan 2018. I september 2020 fanns 400 jobbspår i 200 kommuner.

Projekt för att utveckla lokala jobbspår - Spårsam

Syftet är att förbättra befintliga arbetssätt genom att utveckla och sedan pröva. Målet är att fler jobbspår ska komma till stånd. Deltar gör 12 kommuner och Arbetsförmedlingen.

Fyra områden

- **Koordinera och hålla samman lokala jobbspår**
 - **Arbetsgivares delaktighet**
 - **Tillgängliggöra och flexibelt kombinera insatser**
 - **Identifiera och rekrytera deltagare**
- **Slutrapport december 2021.**

Koordinera och hålla samman lokala jobbspår

Medverkande kommuner: Jokkmokk, Trollhättan och Göteborg

SYFTE MED DELPROJEKTET	MÅL	AKTIVITETER	ÖNSKADE EFFEKTER
Utveckla en sammanhållen process för jobbspår.	Jobbspåren ska ha hög kvalitet för arbetsgivaren och vara individuellt anpassade för deltagande individer.	Steg 1: Beskrivningar av hur jobbspår samordnas i dag, hur de koordineras, koordinators roll och mandat. Utveckla en sammanhållen process. Steg 2: Pröva en sammanhållen koordinering i ett antal jobbspår.	Jobbspåren tillgodoser individers och arbetsgivares behov och har hög kvalitet. Individer fullföljer jobbspår och erhåller en anställning.

Olika förutsättningar men ändå samsyn om koordinatorfunktionen

Öppet arbetslösa och sökande i program

Kommun/År	2021-02	2020-02	Förändr.
Jokkmokk	232	247	-6,1%
Trollhättan	5 271	4 710	11,9%
Göteborg	44 115	34 699	27,1%

Befolkningsprognos 2030

Kommun	2019: Folkmängd per 31 dec	2030: Folkmängd per 31 dec	Folkökning 2019-2030
Göteborg	579 300	622 800	+ 43 500
Trollhättan	59 100	61 100	+ 2000
Jokkmokk	4 900	4 400	- 500

Antal företag

Göteborg	Trollhättan	Jokkmokk
14 286	1130	187

Företag över 50 anställda

Göteborg	Trollhättan	Jokkmokk
533	55	4

Jobbspårsprocessen

Koordinatorns roll, ansvar och arbetsuppgifter i de olika faserna

OBS! Preliminära resultat – ej färdig modell

PLANERINGSFAS

- ❖ Samordning med strategiska grupper, Arbetsförmedling, kommun/er utbildningsanordnare, arbetsgivare och övriga aktörer.
- ❖ Kartlägga företagets kompetensbehov och fastställa en kravprofil.
- ❖ Säkerställa en tydlig planering av spårets olika moment och att samtliga inblandade parter vet vad som ska göras och när. Att organisationen håller för det som ska göras.
- ❖ Koordinator säkerställer att insatspaket tas fram och att avtal finns.
- ❖ Säkerställa planering av urvals- och rekryteringsmetod.
- ❖ **Säkerställa arbetsgivares delaktighet:** Se till att AG engageras i så stor utsträckning som möjligt. AG måste ha tydliga förväntningar på spåret, på deltagarna och på sitt deltagande i spåret. Gärna genom en gemensam avsiktsförklaring.

REKRYTERINGSFAS

- ❖ Samordna att AF och kommunens arbete för att få fram målgruppen.
- ❖ Koordinator säkerställer att planerade rekryteringsaktiviteter genomförs.
- ❖ Koordinator ansvarar för att arbetsgivaren är delaktig i urvalsprocessen enligt plan och stöttar vid behov AG.

GENOMFÖRANDEFAS

- ❖ **Övergripande ansvar:** Vid behov samordna att alla tar sitt ansvar
- ❖ **Uppföljning:** Koordinator säkerställer en strukturerad och regelbunden uppföljning av deltagarna och arbetsgivaren. Hur är deltagarnas progression? Följs planen? Genomförs insatserna? Etc. Koordinator är särskilt uppmärksam i övergången mellan insatser och säkerställer att det inte blir glapp för deltagare eller AG.
- ❖ **Problemlösning:** Koordinator ser till att problem och hinder hanteras och lyfter vid behov upp frågor som behöver hanteras i styrgrupp eller högre upp i organisationen.

AVSLUTNINGSFAS

- ❖ **Strukturerat avslut:** Koordinator säkerställer att deltagare avslutas enligt plan. Om anställning eller eventuella lönesubventioner är beslutade, om utbildning eller anmälan/ antagning/studieplan finns etc.
- ❖ **Sammanställning och utvärdering:** Koordinator säkerställer att jobbspåret summeras och resultat utvärderas.
- ❖ **Planering ny omgång:** Koordinator säkerställer planering av eventuell ny omgång.

Koordinera och hålla samman lokala jobbspår

Några preliminära resultat

- Trots skillnader mellan kommunerna är det mer som förenar än skiljer åt i synen på koordinering och koordinatorfunktionen.
- Mycket pekar mot Dua-överenskommelsen och behovet av att tydliggöra den på punkterna organisation, roller, ansvarsfördelning och resurssättning.
- **Stora och små kommuner:** Koordinatorns ansvar kan vara mer operativ i mindre kommuner medan den är mer övergripande i en större kommun.
- **Stora och små företag:** Olika behov av stöd och möjlighet att engagera sig.

Arbetsgivares delaktighet

- Stockholm – Skövde – Motala
- Möta arbetsgivares behov av kompetensförsörjning och göra arbetsgivare delaktiga i lokala jobbspår – fler jobbspår, fler i arbete efter jobbspår
- Kartläggning/utvecklingsfas
- Omvärldsfaktorer och förutsättningar
- Framgångsfaktorer för utvalda verktyg

Arbetsgivares delaktighet - omvärldsfaktorer

- 10 – 80 – 10 utmaningen
- Skillnader på stora och små kommuner
- Skillnader på stora och små företag
- Skillnader på stora och små branscher
- Skillnad på offentliga och privata arbetsgivare

Samordnande arena

Framgångsfaktorer

- Robust modell som klarar behovsstyrd förändring inom hela riket
- Arbetsgivarnas kompetensbehov är utgångspunkten
- Omhändertagande av insamlat behov från många olika parter
- Kvalitativ och riktad informationsspridning om jobbspår
- Tydliggöra inriktning, ansvar och rollfördelning
- Säkerställa samsyn om jobbspårens mål, resurser och verktyg

Kompetensprofiler

Framgångsfaktorer

- Kvalitetssäkrad modell och arbetssätt
- Stöd för arbetsgivare att kartlägga sina kompetensbehov
- Förståelse om yrket och kunskap om vad som krävs av en medarbetare
- Matchningen av lämpliga deltagare underlättas och förbättras
- Använda underlaget i dialogen med arbetsgivaren och involverade utbildningsaktörer

LOI/Överenskommelser med arbetsgivare

Framgångsfaktorer

- Berörda parter har klargjort intern struktur, ansvarsfördelning och kontaktpersoner.
- Personer kopplat till ansvar och funktioner har tydligt mandat i sin uppgift/uppdrag.
- Systematiska dialoger för att rätta till brister och fel kring hur jobbspåren utvecklas.
- Tydliga mål, som ger ökad motivation att nå målen genom gemensam uppföljning.
- Tidig och tydlig involvering av arbetsgivare om deras roll och möjligheter.
- Stöd till individ och arbetsgivare blir tydligt och uppföljningsbar från Arbetsförmedlingen och kommunen.

Vill du veta mer?

Susanne.zander@regeringskansliet.se

Dua.se

camilo.ciceri@arbetsformedlingen.se

niklas.pettersson@arbetsformedlingen.se