

Lärdomar om enklare vägar till jobb och kompetens

Slutrapport för regeringsuppdrag
N2016/07521/KSR



Rapport 0248

Slutrapport

Lärdomar om enklare vägar till jobb och kompetens.

Regeringsuppdrag N2016/07521/KSR

Vi stärker Sverige genom att stärka företagens konkurrenskraft

Tillväxtverket ska skapa så bra förutsättningar som möjligt för företag i hela landet att vara konkurrenskraftiga. Det innebär att vi öppnar dörrar och river barriärer – för ett Sverige där fler företag vill, kan och vågar.

Kunskap, nätverk och finansiering är våra viktigaste verktyg. Tillväxtverkets insatser skapar direkta resultat hos de företag och aktörer som vi samverkar med, men även förutsättningar för företag och regioner att möta framtidens utmaningar. Vårt största enskilda uppdrag är att bidra till att EU-medel investeras i projekt för regional konkurrenskraft och sysselsättning.

Tillväxtverkets publikationer kan laddas ner på tillvaxtverket.se. Vill du beställa en tryckt publikation eller söker du en publikation som publicerades innan 2015 hänvisar vi till vår webbshop publikationer.tillvaxtverket.se.

© Tillväxtverket

Stockholm, Mars 2018

Digital: ISBN 978-91-88601-64-3

Rapport 0248

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Eva Johansson

Telefon, växel 08-681 91 00

Förord

Tillväxtverket fick inför 2017 i uppdrag av regeringen att främja nya eller vidareutveckla modeller som syftar till att öka arbetsgivares benägenhet att anställa nyanlända och personer som varit utan arbete en längre tid.

Bakgrunden till uppdraget var att många företag uppger att svårighet att rekrytera rätt kompetens är ett av de största hindren för tillväxt. Samtidigt är arbetslösheten hög i en del grupper som till exempel nyanlända och personer med funktionsnedsättningar. Genom att främja utvecklingen av modeller som innehåller insatser som syftar till att matcha och förbereda nyanlända och långtidsarbetslösa för de aktuella jobben var tanken att vägen till jobb förenklas och tiden i arbetslöshet förkortas.

Tillväxtverket valde att finansiera 41 projekt som bedömdes kunna bidra till att fler ändamålsenliga metoder och arbetssätt kommer i bruk. Samtidigt som utvecklingsarbetet kunde ge oss mer kunskap om utmaningar och möjliga lösningar.

Modellerna som utvecklades byggde i hög grad på kända insatser som coaching, validering, yrkesinriktad utbildning, yrkessvenska, praktik mm men i nya former och med hög anpassning till näringslivets behov. Men projekt har också utvecklat nya former för möten mellan arbetsgivare och sökande, utbildningar för arbetsgivare och helt nya digitala verktyg för att underlätta rekrytering och/eller stärka individers möjlighet att visa sin kompetens.

Alla projekt har i någon mån haft företag som målgrupp, flertalet har vänt sig främst till nyanlända. Några få endast till personer med funktionsnedsättning.

Programmet avslutades i årsskiftet 2017/18 men redan innan fanns tankar om ett nytt och längre uppdrag som skulle bygga vidare på de modeller som utvecklats under 2017.

I februari 2018 fick Tillväxtverket i uppdrag att fortsätta arbetet under ytterligare tre år. Arbetet kommer att bygga vidare på erfarenheter och lärdomar som presenteras i denna rapport som är en förkortad version av den slutrapport som lämnats till Näringsdepartementet.

Tim Brooks

Chef avdelningen företag
Tillväxtverket

Innehåll

Slutrapport.....	3
Lärdomar om enklare vägar till jobb och kompetens.....	3
1 Inledning/Sammanfattning.....	6
2 Uppdraget	7
2.1 Bakgrund	7
2.1.1 Syfte	7
2.1.2 Mål	7
2.2 Målgrupp för aktiviteterna	7
2.3 Utförare, projektägare	8
2.4 Metod.....	8
3 Slutsatser och rekommendationer	9
3.1 Slutsatser.....	9
3.1.1 Utgå från företagets behov och underlätta anställning	9
3.1.2 Kompetensutveckla till arbete i samarbete med företagen.....	9
3.1.3 Viktiga aktörer - samverkan.....	9
3.1.4 Utveckla insatser som stärker förutsättningarna för grupper som vi idag inte når eller som har svårt att ta del av insatser	10
3.1.5 Att mäta projektens resultat och nytta för individ företag och samhälle	10
3.1.6 Utmaningar och hinder.....	11
3.1.7 Jobb- och kompetensresan.....	11
3.2 Rekommendationer till regeringen.....	12
4 Genomförande – aktiviteter och resultat	13
4.1 Utlysning och fördelning av projektmedel.....	13
4.2 Resultat	13
4.2.1 Resultat i siffror och produkter	14
4.3 Samverkan med Arbetsförmedlingen och Svenska ESF-rådet.....	15
4.4 Utvärdering av uppdraget.....	15

Bilagor

Bilaga 1

Jobb- och kompetensresan. En analys av utmaningar och förslag till lösningar.

1 Inledning/Sammanfattning

Uppdraget att skapa enklare vägar till jobb och kompetens tillkom som ett svar på två aktuella samhällsutmaningar. Många företag har svårt att rekrytera den arbetskraft de behöver och samtidigt står stora grupper utan arbete. Fokus i uppdraget har varit att utveckla och vidareutveckla metoder och modeller för att skapa fler enkla jobb och framför allt enklare vägar till jobb i näringslivet. Arbetet har utgått från företagsbehov av kompetens och hur det behovet ska kunna tillgodoses när tillgången till färdigutbildad och erfaren arbetskraft är liten. Metoderna som utvecklats innehåller ofta både moment som handlar om att identifiera reellt kompetensbehov, se över organisation, utveckla introduktion och handledarskap i företagen. Men också moment som rekrytering, utbildning och språkutveckling med mera för att matcha arbetssökande mot efterfrågan.

Det finns i projektens slutrapporter en stor samsyn kring ett antal slutsatser som kommer att utgöra underlag för Tillväxtverkets arbete i det nya uppdraget. Några exempel är att insatser för enklare vägar till jobb behöver bygga på konkreta kompetensförsörjnings-/rekryteringsbehov i företag. Satsningar på branscher med stora rekryteringsbehov med matchning- till utbildning och/eller arbete är en framgångsfaktor. Samverkan med det lokala småskaliga näringslivet en annan.

Fler enkla arbeten kan skapas om företagen får stöd i att arbeta med sin organisation. Många, särskilt lite mindre företag, behöver stöd i att kartlägga sitt reella behov och ta fram kompetensprofiler som motsvarar det arbete man behöver få utfört.

Arbetsplatsförlagd eller arbetsplatsnära utbildning och/eller yrkesinriktad SFI eller annan språkutbildning är framgångsrika metoder som kan utvecklas ännu mer i samverkan med branscherna.

Vi konstaterar att det behövs ytterligare utvecklingsarbete och riktade insatser för att nå kvinnor, särskilt de med utländsk bakgrund. Sammantaget har projekten lyckats förhållandevis bra då cirka 30% av det totala antalet deltagare och även bland de som gått vidare till jobb, praktik eller studier är kvinnor. Men det är stora skillnader mellan projekten och det är en återkommande kommentar från projektägarna att det är svårt att nå den målgruppen.

2 Uppdraget

2.1 Bakgrund

Tillväxtverket fick inför 2017 i uppdrag av regeringen att främja nya modeller eller vidareutveckla modeller som syftar till att öka arbetsgivares benägenhet att anställa nyanlända och personer som varit utan arbete en längre tid. Svårighet att rekrytera kompetens uppges av många företag vara ett av de största hindren för tillväxt samtidigt som arbetslösheten är hög i grupper med svag förankring på arbetsmarknaden. Genom att kombinera utvecklingen av metoder/modeller som utgår från konkreta kompetens-/rekryteringsbehov i företag med olika insatser som syftar till att matcha och förbereda nyanlända och långtidsarbetslösa för de aktuella jobben kan vägen till jobb förenklas och tiden i arbetslöshet förkortas. Insatserna kan handla om validering, yrkesinriktad utbildning, yrkessvenska, information och praktik för att tillägna sig kunskap om arbetskultur mm. I många fall kan arbetet behöva kompletteras med insatser som sänker arbetsgivarnas trösklar för anställning av nyanlända genom stöd till arbetsgivarna i form av utbildning, handledning eller att någon annan tar arbetsgivarrollen under kortare eller längre tid (intermediärskap).

2.1.1 Syfte

Syftet med programmet har varit att förbättra företags möjligheter till kompetensförsörjning genom att underlätta rekrytering, anställning och matchning och samtidigt öka sysselsättningen bland nyanlända och långtidsarbetslösa.

2.1.2 Mål

Målet med programmet har varit att bidra till att utveckla nya och vidareutveckla befintliga modeller som kan ge företag ökade möjligheter att anställa eller hyra in arbetskraft med rätt kompetens även till enklare jobb som behöver utföras under kortare eller längre tid samtidigt som fler får möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden när insatser utformas utifrån arbetsgivares behov och individens förutsättningar. Några konkreta mål var:

- Att fördela medel till projekt som har goda förutsättningar att utveckla nya metoder/modeller för enklare vägar till jobb och kompetens.
- Att identifiera metoder/modeller som är överförbara och spridningsbara.
- Att metoder/modeller som Tillväxtverket identifierat som visar resultat kan implementeras i arbetsmarknads- och näringspolitiken för att ge företag fler olika och därmed ökade möjligheter att anställa eller hyra in rätt kompetens.
- Att Tillväxtverket har och kan förmedla ökad kunskap om vilka incitament och hinder som har betydelse för att fler företag ska anställa ur målgrupperna.

2.2 Målgrupp för aktiviteterna

Slutliga Målgrupper för insatserna har varit:

- Små och medelstora företag med behov att få arbetsuppgifter utförda som idag inte vågar fatta beslut om att anställa personer ur målgrupperna nedan. I viss mån även offentligt ägda företag.
- Nyanlända. I första hand personer som har beviljats uppehållstillstånd på grund av flykting- eller andra skyddsskäl, som är mottagna i en kommun och som omfattas av lagen om etableringsinsatser.
- Personer som varit utan arbete en längre tid och som är arbetssökande (inskrivna hos Arbetsförmedlingen) och står till arbetsmarknadens förfogande eller som genom beslut av Arbetsförmedlingen eller kommun kan delta i arbetsförberedande insatser och/eller anställas med anställningsstöd. I denna grupp har även personer med funktionsnedsättning och arbetssökande med utländsk bakgrund ingått.

2.3 Utförare, projektägare

Projektägare var en bred blandning av olika typer av aktörer som till exempel bemanningsföretag, omställningsföretag, kommuner, sociala företag, branschanknutna organisationer/företag, utbildningsanordnare, folkbildningen, en högskola och en statlig myndighet.

2.4 Metod

Tillväxtverket valde att genomföra en utlysning av projektmedel. För att skaffa oss mer kunskap bjöd vi in bemanningsföretag, omställningsaktörer och sociala företag med fler till en dialog om förutsättningarna. Intresset att vara med och bidra i utvecklingsarbetet var stort och ett 40-tal aktörer anslöt till mötet trots kort framförhållning.

Under dialogmötet kunde vi identifiera ett antal frågor som var väsentliga för genomförande av uppdraget:

- Hur uppdraget skulle beskrivas och avgränsas så att vi kunde få in flera olika aktörer med olika metoder/modeller.
- Utförares förankring i näringslivet och kunskap om företagets behov av kompetens och andra insatser.
- Utförares tidigare erfarenhet av arbete med målgrupperna, kunskap om regelverk och kontakt med Arbetsförmedling eller kommuner.

Vi valde att ge sökande en möjlighet att lämna in en intresseanmälan för att få återkoppling innan ansökan lämnades in. Vår bedömning är att det höjde kvaliteten i ansökningarna.

Då uppdragstiden var kort valde vi att ha ansökningstiden öppen under en längre tid och fattade beslut löpande för att projekten skulle kunna starta så snabbt som möjligt. När utlysningen stängde hade 88 ansökningar lämnats in.

3 Slutsatser och rekommendationer

3.1 Slutsatser

3.1.1 Utgå från företagets behov och underlätta anställning

- Insatser för enklare vägar till jobb behöver bygga på konkreta kompetensförsörjnings-/ rekryteringsbehov i företag. Satsningar på branscher med stora rekryteringsbehov med matchning- till utbildning och/eller arbete är en framgångsfaktor. Samverkan med det lokala småskaliga näringslivet en annan.
- Fler enklare arbeten kan skapas om företagen får stöd i att arbeta med sin organisation. Många, särskilt lite mindre företag, behöver stöd i att kartlägga sitt reella behov och ta fram kompetensprofiler som motsvarar det arbete man behöver få utfört. Genom att se över hela eller delar av organisationen kan man ofta frigöra enklare arbetsuppgifter till nyanställningar och samtidigt ge utvecklingsmöjligheter till redan anställda. Små företag har svårt att finansiera detta även om tjänsten erbjuds. Men det finns mycket att vinna i effektivitet och möjligheter till fler jobb i lite enklare arbetsuppgifter.
- Arbetet med matchningen underlättas av gedigen kunskap om branschen och de yrken som är aktuella kombinerat med kulturell kompetens. Både arbetsgivare, arbetsplatsen och den arbetssökande kan behöva utbildning och stöd inför, under och en tid efter rekryteringen. Förtroende, tillgänglighet och flexibilitet behövs i coachningsarbetet. Detta gäller ofta även om den arbetssökande har högre kompetens och kompetens som matchar behoven.
- Det finns goda skäl att pröva metoder för att sänka företagets risktagande vid anställning av personer vars kompetens är svår att bedöma. Det kan handla om intermediärskap/inhyrning men också möjlighet att få ekonomiskt stöd till handledning eller kompetensutvecklingsinsatser under till exempel det första anställningsåret (kompetenspeng till företaget).

3.1.2 Kompetensutveckla till arbete i samarbete med företagen

- Arbetsplatsförlagd eller arbetsplatsnära utbildning och/eller yrkesinriktad SFI eller annan språkutbildning är framgångsrika metoder som kan utvecklas ännu mer i samverkan med branscherna.
- Utbildningar (korta) direkt inriktade på ett tydligt kompetensbehov som utvecklas och krävställda i samarbete med arbetsgivaren leder i hög utsträckning till jobb.
- Otraditionella och "kravlösa" möten mellan arbetsgivare och nyanlända har visat sig kunna ge goda effekter och leda till anställningar.

3.1.3 Viktiga aktörer - samverkan

- Framgångsrika aktörer finns bland bemanningsföretagen men också i branschorganisationer och civilsamhället. Samverkan mellan flera aktörer är ofta helt nödvändigt för att få till en fungerande kedja från rekrytering av deltagare till en hållbar rekrytering.

- Kommunerna har en nyckelroll särskilt i mindre samhällen och för nyanlända med liten yrkeserfarenhet och låg utbildning. Sannolikt behövs mer regional samverkan för att de ska kunna erbjuda mer anpassade insatser.

3.1.4 Utveckla insatser som stärker förutsättningarna för grupper som vi idag inte når eller som har svårt att ta del av insatser

- Många nyanlända har även efter tiden i etablering stora behov av kompletterande stöd för att få ordning på sin tillvaro så pass att de kan fokusera på arbete eller utbildning.
- Kvinnor är underrepresenterade i flertalet projekt (inte alla), mer än vad som är motiverat av att andelen män är fler bland de nyanlända. Här behövs särskilda insatser riktade till nyanlända kvinnor men även till arbetsgivare, aktörer och arbetsförmedlare för att motivera och visa på möjligheterna.

Utvärderarens slutsatser

Den upphandlade utvärderaren kompletterar slutsatserna ovan genom att konstatera att det viktigaste resultatet är ett antal mer begränsade men ändå värdefulla insikter om hur man bedriver verksamheter för den aktuella målgruppen. Insikterna är:

- Kravförflyttningen hos arbetsgivarna möjliggörs genom tillit och branschkännedom.
- Öppenhet hos arbetsgivare möjliggörs genom coachning och stöd med kulturkompetens
- Snabba processer kan ha ett egenvärde
- Värdet av kompetensutvecklingsinsatser varierar mellan projekten
- Konkurrensen om de arbetslösa är ett problem för trovärdigheten i samhällets insatser

3.1.5 Att mäta projektens resultat och nytta för individ företag och samhälle

Utvärderingen har visat att det finns stora utmaningar i att i tillräcklig detalj dokumentera, värdera och sprida de metoder man arbetar med. En utmaning är hur man ska skapa det som utvärderarna kallar en kontrafaktisk situation. Det vill säga, för att tala om en insats effekt så bör man kunna jämföra resultatet med om vi inte hade genomfört insatsen. En möjlighet skulle kunna vara att jämföra med resultaten från Arbetsförmedlingens åtgärd Stöd och matchning eller de mer nyligen startade insatserna inom Matchning till jobb genom utbildning. Här mäter Arbetsförmedlingen hur många som har ett arbete ett år efter avslutad insats och det är ännu för tidigt att skapa en sådan jämförelse här. Inför ett treårigt fortsatt uppdrag är det dock en möjlighet.

Samtidigt är det inte bara utfallet i antal personer som får arbete som är intressant att mäta. Att det blir effektivare, snabbare och hållbara rekryteringar för företagen är ur ett företags- och samhällsekonomiskt perspektiv minst lika relevant. Hur det ska kunna dokumenteras och mätas är frågor Tillväxtverket tar med in i ett kommande uppdrag.

3.1.6 Utmaningar och hinder

Samverkan mellan projekten och framför allt Arbetsförmedlingen har av projekten upplevts som det enskilt största faktorn för ett lyckat genomförande. När projekten har stött på problem på detta område är det strukturella faktorer som ligger bakom, men här finns också en olycklig konkurrens om deltagare (arbetslösa), mellan en rad olika men ändå snarlika åtgärder och insatser både inom ordinarie verksamheter hos Arbetsförmedlingen och inom olika projekt. Samtidigt rapporterar många projekt att de haft ett mycket bra samarbete med de lokala arbetsförmedlingskontoren.

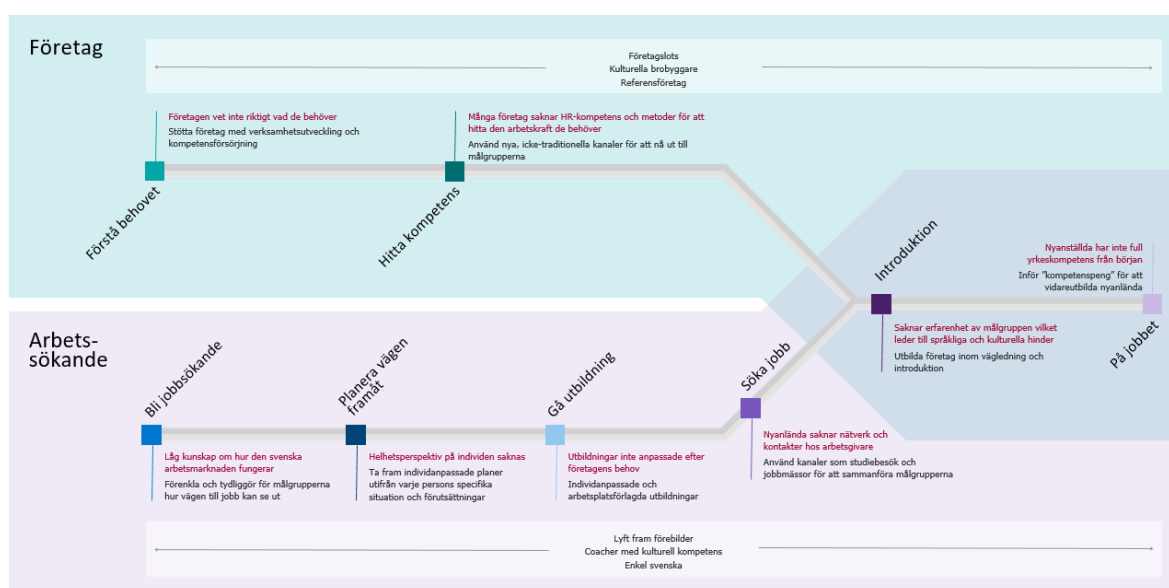
3.1.7 Jobb- och kompetensresan

Under hösten upphandlades tjänstedesignbyrån Antrop AB för att stötta Tillväxtverket i att ta fram underlag för enklare vägar till jobb och kompetens i näringslivet inför kommande utlysningar. Arbetet skulle utgå från kunskap och erfarenheter som kommit fram i projekt som arbetat med metodutveckling under 2017. Projektägare och andra intressenter så som berörda myndigheter och intresseorganisationer involverades i arbetet. Uppdraget genomfördes i form av två workshops med projektägare som valdes ut av Tillväxtverket för att tillsammans motsvara bredden av projektägare och inriktningar i projekten. Under dessa två workshops beskrevs "vägen till jobb för nyanlända/ arbets sökande och vägen till kompetensförsörjning för företagen". I varje steg på vägen beskrevs hinder och förslag på lösningar utarbetades.

I ett tredje steg bearbetades lösningsförslagen av en grupp med representanter för Arbetsförmedlingen, Svenska ESF-Rådet och Tillväxtverket. Tyvärr fick vi inte med någon representant för Sveriges Kommuner och Landsting trots att de var intresserade av att medverka.

Några av förslagen presenteras under rubriken rekommendationer till regeringen. Andra kommer att utgöra underlag för genomförande av uppdraget under perioden 2018-2020.

Nedan finns en översiktsbild av "jobb- och kompetensresan". Utmaningar och lösningsförslag presenteras i Bilaga 1.



3.2 Rekommendationer till regeringen

Många av de förslag som kommit fram i samarbetet med projekten, i slutrapporter och i utvärderingen är sådant som vi nu kan ta vidare och utveckla i det nya uppdraget. Vi väljer därför att bara lyfta några rekommendationer där lösningarna kräver ställningstaganden och/eller beslut som ligger utanför Tillväxtverkets rådrum och Tillväxtverket tar heller inte ställning till dem.

- Underlätta deltidsanställningar till exempel genom att göra det möjligt att kombinera lön och försörjningsstöd under en period. Då skulle färre tacka nej till jobb av ekonomiska skäl.
- Se över möjligheterna för bemanningsföretagen att ta del av anställningsstöden när det gäller (lågutbildade) nyanlända och andra grupper med stora svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden.
- Matchning till utbildning bör ge betalt för resultat avsett utbildningsform om det är en utbildning till eller inom ett yrke som leder till jobb. Avser Arbetsförmedlingens upphandlade Stöd och Matchningstjänster.
- Samla de myndigheter och aktörer som nyanlända ska ha kontakt med på en plats (typ medborgarkontor/servicekontor) med uppdrag att samverka utifrån den nyanländes individuella behov och minimera antalet olika myndighetskontakter.
- Gör enkel svenska till norm. Kommunikation mellan myndigheter och nyanlända måste vara begriplig. Använd lätt svenska och ett stödjande bildspråk.

4 Genomförande – aktiviteter och resultat

4.1 Utlysning och fördelning av projektmedel

Totalt beviljades 41 projekt ett sammanlagt stöd om 50,7 mkr, från 550 000 kr upp till 4,5 miljoner. 33 av de 41 projekten har uttryckligen (enligt ansökningar) nyanlända som enda eller som en av flera målgrupper. Flertalet har framför allt fokuserat på grupper med låg utbildningsnivå men några projekt har haft akademiker som målgrupp. Ungefär en tredjedel av projekten har drivit utvecklingsarbete utan deltagare.

4.2 Resultat

Fokus i uppdraget har varit att utveckla och vidareutveckla metoder och modeller för att skapa fler enkla jobb och framför allt enklare vägar till jobb. Samtliga projekt har arbetat med metodutveckling, i de flesta fall har fokus legat på att vidareutveckla metoder och arbetsätt som redan prövats i den egna organisationen men som nu anpassats och utvidgats för att motsvara behov hos företag och helt eller delvis nya målgrupper.

Samtliga projekt har levererat slutrapporter med beskrivning av den metod eller modell som man har utvecklat och i många fall också prövat i samarbete med företag och med deltagare från målgrupperna.

Dessa metoder/modeller kommer att utgöra underlag för kommande utlysningar och/eller upphandlingar i uppdraget som ska genomföras 2018-2020. Allt kan inte skalas upp eller spridas i stor skala eller i sin helhet. Detta då en del handlar om metoder som är både situations- och personberoende i sitt genomförande. I vissa fall finns det delar av metoder eller arbetsätt som direkt kan överföras till andra utförare, branscher eller målgrupper. Men framför allt har vi lärt mycket om vilken typ av insatser som bidrar till ett bättre resultat vilket gör att vi i nästa skede kommer att kunna rikta våra utlysningar och uppdrag tydligare än i inledningen av detta uppdrag.

Det handlar då till exempel om metoder som gör det möjligt att:

- Att identifiera företags/branschers konkreta kompetensförsörjningsbehov.
- Att stötta företag att se möjligheterna i att omstrukturera arbetet för att frigöra enklare arbetsuppgifter.
- Förlägga yrkesutbildning till eller i nära anslutning till arbetsplatser.
- Ge yrkesinriktad SFI eller annan språkutbildning på eller i nära anslutning till arbetsplats eller yrkesutbildning.
- Underlätta den första tiden i anställning för både arbetsgivare och anställda genom utbildning av handledare på arbetsplatserna.
- Att skapa mötesplatser för arbetsgivare med rekryteringsbehov och nyanlända mfl.

Den upphandlade utvärderingen har identifierat framgångsfaktorer som också kommer att få betydelse i utformningen av det nya uppdraget:

- Betydelsen av att utgå från reella rekryteringsbehov hos företagen

- Betydelsen av att etablera en nära, förtroendebaserad och förutsägbar relation mellan projektet och företagen
- Betydelsen av snabbhet gentemot deltagare och företag
- Betydelsen av att arbeta med attityder och kultur

4.2.1 Resultat i siffror och produkter

Men trots att fokus så tydligt har legat på metodutveckling har projekten också lett till att totalt 728 personer, huvudsakligen nyanlända, har fått jobb, praktikplats eller börjat studera. Se nedan.

Inrapporterade kvantitativa resultat:

- Deltagare: 1830 varav 608 kvinnor (största gruppen nyanlända med lägre utbildning)
- Till jobb: 494 varav 165 kvinnor (här finns också helt nya jobb)
- Till praktik: 146 varav 46 kvinnor
- Till studier: 88 varav 34 kvinnor
- Startat företag: 1 (man)
- Medverkande företag: 1808 st

Dessutom har projekten bland annat producerat:

- 1 st webbaserad HR-funktion för små företag i framför allt mode och detaljhandel: www.jobadd.se.
- Webbaserade platsförmedlingar på kommunal nivå: www.platstorget.se.
- En app för rekrytering och intervju i realtid med tolkmöjligheter: www.livejobb.se.
- Ett bildbaserat verktyg för självskattning och CV inom industriyrken: <http://s.skill.se>.
- En jobbguide till borrhingsyrket för nyanlända: www.sgu.se/geopraktisk.
- Ett kursmaterial för inkluderingscoach på företag.
- En utbildningsplan för bantekniker (järnvägen) för nyanlända.
- Diverse metod- och språkverktyg inom olika yrken.
- Metoder för att skapa nya jobb och företag genom innovationsprocesser med nyanlända.
- Ett antal vidareutvecklade/anpassade modeller för: identifiering av enklare arbetsuppgifter, kompetenskartläggning, utveckling av kompetens, CV, arbetsplatsförlagd utbildning/praktik och breddad rekrytering.
- Metodböcker, undervisningsmaterial mm.

4.3 Samverkan med Arbetsförmedlingen och Svenska ESF-rådet

Tillväxtverket har under hela genomförandet haft en kontinuerlig dialog med både Arbetsförmedlingen och Svenska ESF-rådet.

En problematik i genomförandet har varit avgränsningen mellan de av Arbetsförmedlingen upphandlade insatserna (till exempel Stöd och Matchning) och de kompletterande insatser som projekten utvecklat. Erfarenheterna från detta första uppdrag har gett oss kunskap som gör det möjligt att tydligare avgränsa och fokusera på möjligheterna att komplettera och stärka de insatser som redan erbjuds nyanlända, arbetssökande och företag.

Samarbetet med Svenska ESF-rådet har framför allt handlat om att hålla varandra informerade och utbyta erfarenheter om våra respektive verksamheter. Inför det nya uppdraget finns ömsesidiga förhoppningar att också kunna planera så att våra insatser bättre kan komplettera varandra och underlätta för projektägare att få långsiktighet och skala upp projektidées.

4.4 Utvärdering av uppdraget

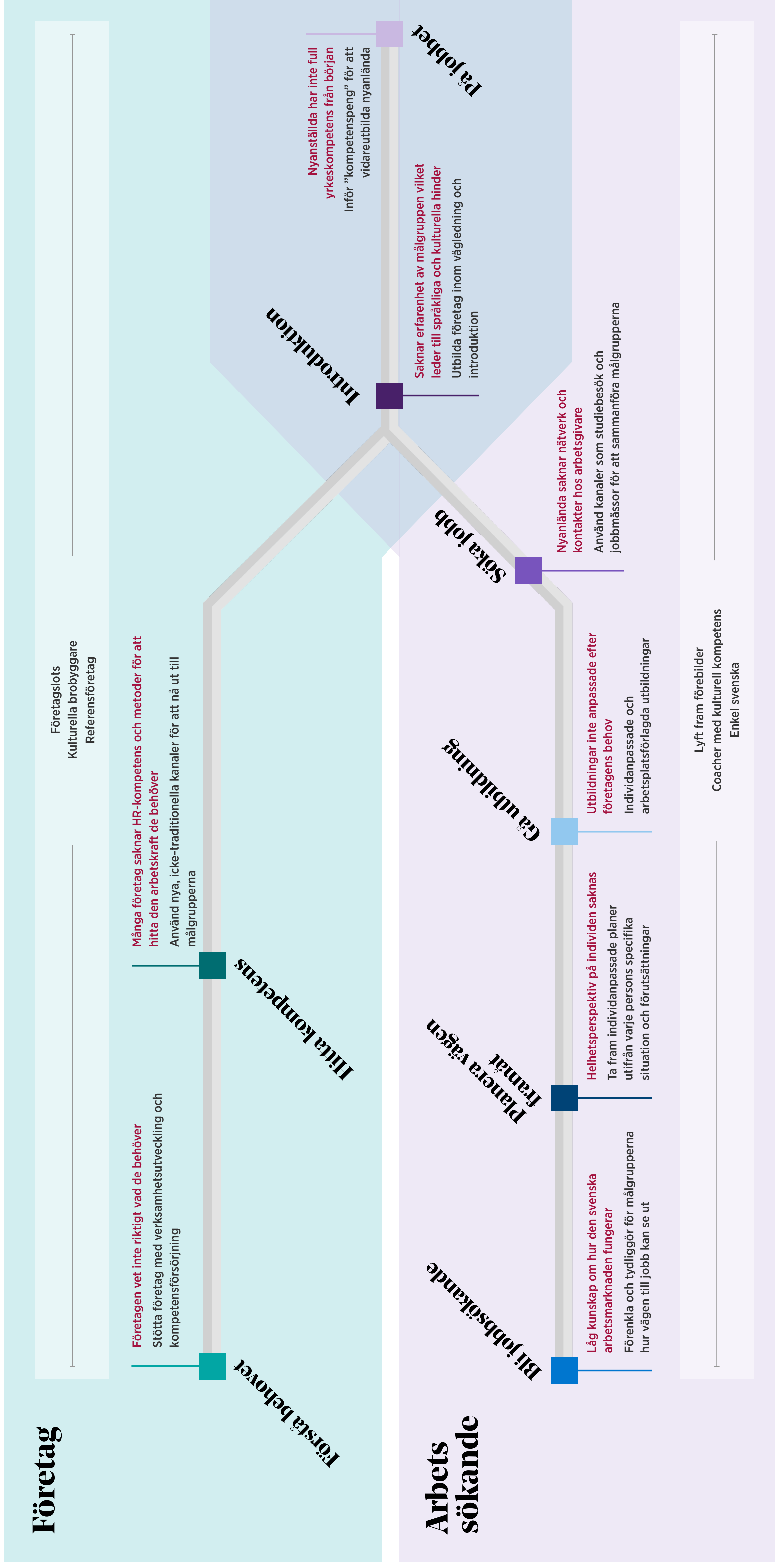
Kontigo AB upphandlades för att genomföra utvärdering hösten 2017 medan flertalet projekt fortfarande pågick. Frågeställningarna som skulle besvaras var:

- Är uppdraget och projekten rätt utformade för att nå uppdragets syfte och mål på projekt- och uppdragsnivån
- Hur ser målgruppernas nytta av projektet ut? Har projektet skapat jämlika förutsättningar för deltagare med olika kön och bakgrund?
- Hur kan man mäta och redovisa projektens resultat – på individ? Företags? Och samhällsnivån?
- Hur ser möjligheterna att implementera framgångsrika metoder/modeller i ordinarie verksamhet ut?
- Vilka metoder/modeller kan implementeras i arbetsmarknads- eller näringspolitiska insatser?

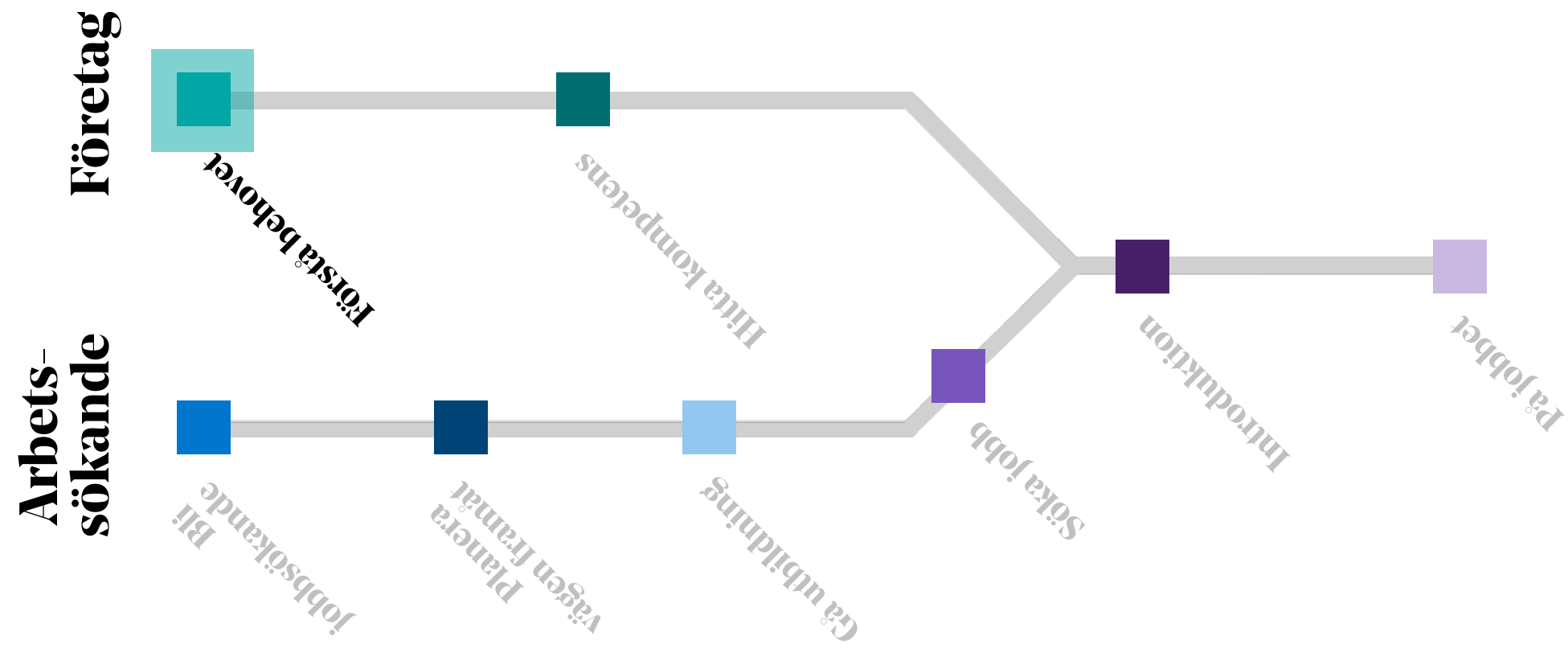
Resultatet av utvärderingen finns att läsa i sin helhet i rapporten Utvärdering av programmet Enklare vägar till jobb och kompetens – en rapport från Kontigo, på Tillväxtverkets webbplats.

Bilaga 1. Jobb- och kompetensresan. En analys av utmaningar och förslag till lösningar.

Enklare vägar till jobb och kompetens



Förstå behovet



Utmaningar

Har svårt att veta vad de behöver

Företagen har stort behov av arbetskraft, men vet inte alltid vilken kompetens eller vilka roller de behöver för att utveckla sin verksamhet.

Rekryterar med kortsiktigt perspektiv

Många företag rekryterar för att lösa akuta problem som finns just nu, men saknar mer långsiktiga planer för kompetensförsörjning och kompetensförflyttning inom företaget.

Har förlegad syn på kompetens

En del arbetsgivare utgår från traditionella yrkesroller och utbildningar när de ska rekrytera vilket gör att de ställer onödigt höga och irrelevanta krav på kandidater.

Har en dålig relation till Arbetsförmedlingen

Många företag har lågt förtroende för Arbetsförmedlingen och dialogen mellan företag och Arbetsförmedlingen behöver förbättras.

Kan inte alltid anställa på heltid

Många mindre företag har behov av arbetskraft som kan genomföra enklare arbetsuppgifter, men har inte resurser (eller tillräckligt stort behov) för att kunna anställa någon på heltid.

Lösningsförslag

Underlätta för företag att ta in arbetskraft på deltid

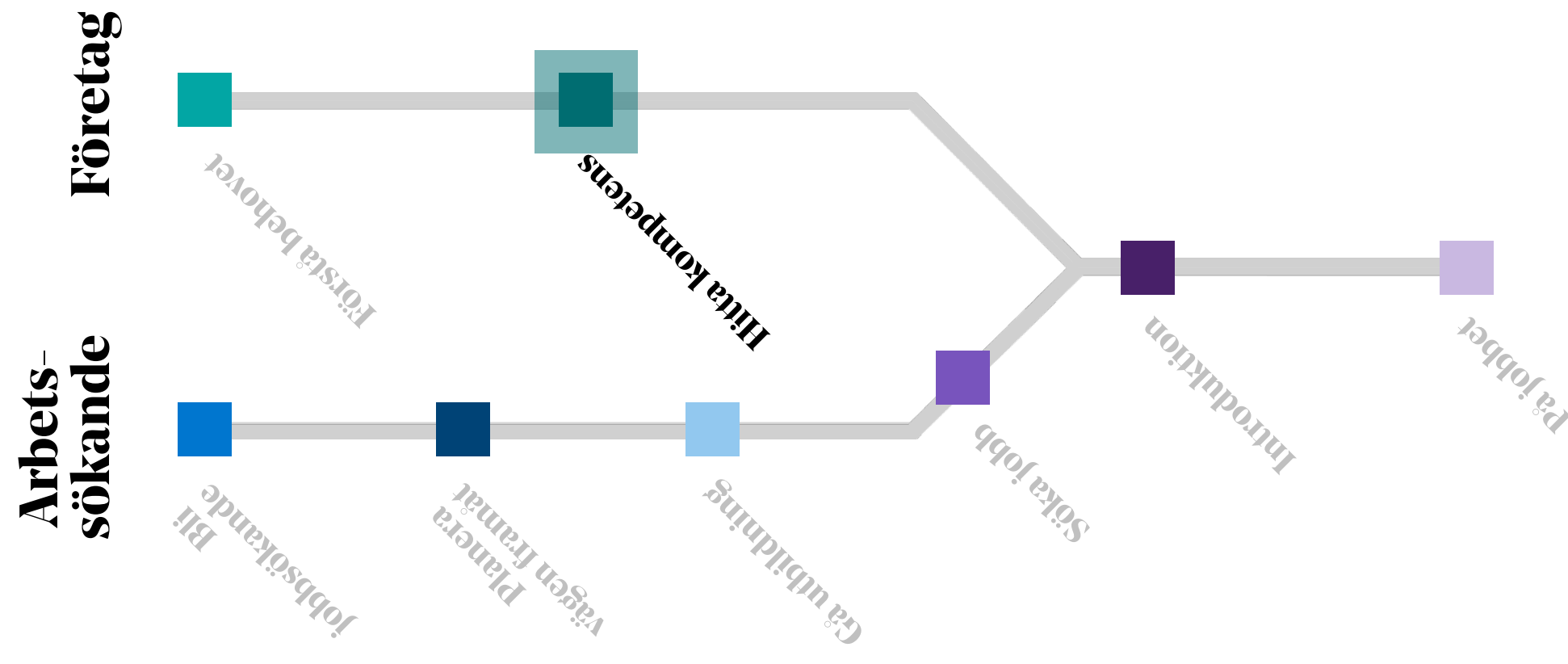
Minska hindren för företag att ta in personer ur målgrupperna på deltid. Antingen som anställda eller som konsulter via bemanningsföretag.

Förändra försörjningsstödet

Gör det möjligt att ha kvar delar av försörjningsstödet samtidigt som man har deltidsanställning så att ingen tvingas tacka nej till deltidsjobb av ekonomiska skäl.

Till översikt

Hitta kompetens



Utmaningar

Rädda för att anställa nyanlända

Många arbetsgivare känner osäkerhet inför målgrupper som de inte är vana vid och drar sig därför för att anställa nyanlända.

Saknar intern HR-kompetens

Många mindre företag saknar intern HR-kompetens och nödvändiga kunskaper för att nå ut till och hitta den arbetskraft de behöver.

Brist på färdigutbildad kompetens

I många branscher råder det brist på utbildad kompetens. Yrkesutbildningar matchar heller inte alltid den kompetensefterfrågan som företagen har.

Orealistiska krav på kompetens

Arbetsgivare ställer orealistiskt höga krav på kandidaternas yrkes- och språkkompetens. Vid validering ställs ibland högre krav än befintlig personals kompetensnivå. De skulle behöva sänka kraven och tänka mer långsiktigt för att få in den kompetens som företaget behöver.

Lösningsförslag

Öka samverkan med det civila samhället

Öka samverkan mellan näringsliv och det civila samhället för att nå ut till målgrupperna, till exempel genom uppsökande verksamhet på språkcaféer, invandrarföreningar, kyrkor och moskéer. Sådan samverkan kan bidra till att bygga förtroende och minska misstänksamheten gentemot nya målgrupper.

Höj företagens HR-kompetens

Hjälp företagen att tänka mer långsiktigt och strategiskt när det gäller kompetensförsörjning och rekrytering. Koppla ihop företag utan intern HR-kompetens med externa HR-coacher.

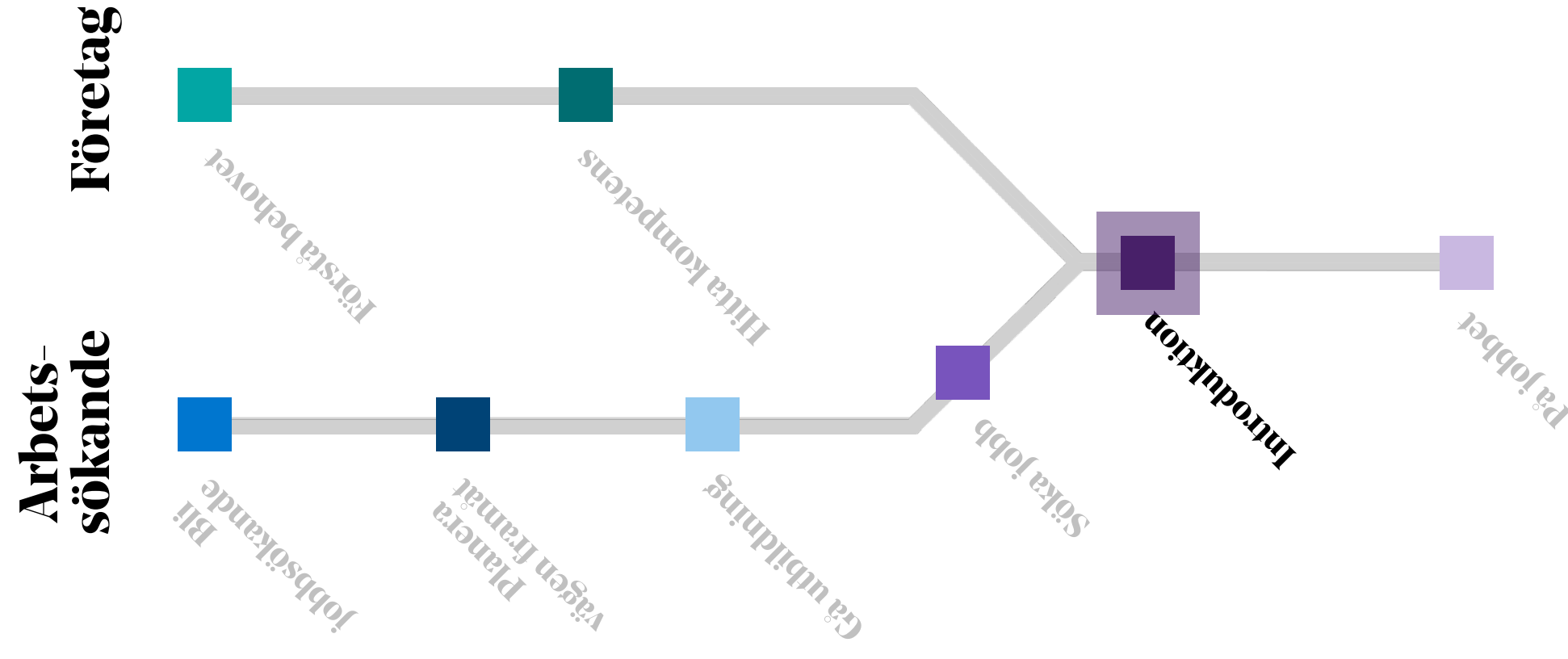
Använd nya kanaler för att nå målgruppen

Använd icke-traditionella rekryteringsmetoder som studiebesök och “testa-på-tillfällen” för att komma i kontakt med nya målgrupper.

Ta fram företagsanpassad utbildning och praktik

Ta fram utbildningar utifrån företagens faktiska behov och gör det enklare att förlägga utbildning och praktik på arbetsplatser.

Introduktion



Utmaningar

Saknar rutiner för introduktion

Många företag saknar rutiner kring hur de ska förbereda sig själva och de nyanställda inför anställningsstarten. Det är särskilt problematiskt när det gäller nyanlända och långtidsarbetslösa eftersom behovet av genomtänkt introduktion är större för dessa än andra grupper.

Saknar erfarenhet av målgruppen

Många företag saknar eller har liten erfarenhet av att anställa nyanlända. De är därför oförberedda på att hantera eventuella svårigheter som kan uppstå. Ibland är beslutet att anställa nyanlända inte förankrat ”hela vägen ner till golvet” vilket kan skapa onödiga konflikter.

Anpassar inte språket

Många introduktionsprogram är inte anpassade för nyanlända. Språksvårigheter och kulturella faktorer kan bidra till att introduktionen är svår att ta till sig.

Saknar mentorer och handledarkompetens

Många företag saknar mentorer eller handledare som kan stötta nyanställda. Behovet av handledning är extra stort vid anställning av personer från de aktuella målgrupperna.

Lösningsförslag

Förankra hela vägen ner till golvet

Stötta företagen kring hur de kan jobba med mångfaldsfrågor och integration av nyanlända genom hela organisationen, till exempel genom riktade utbildningar, seminarier och medarbetardialoger.

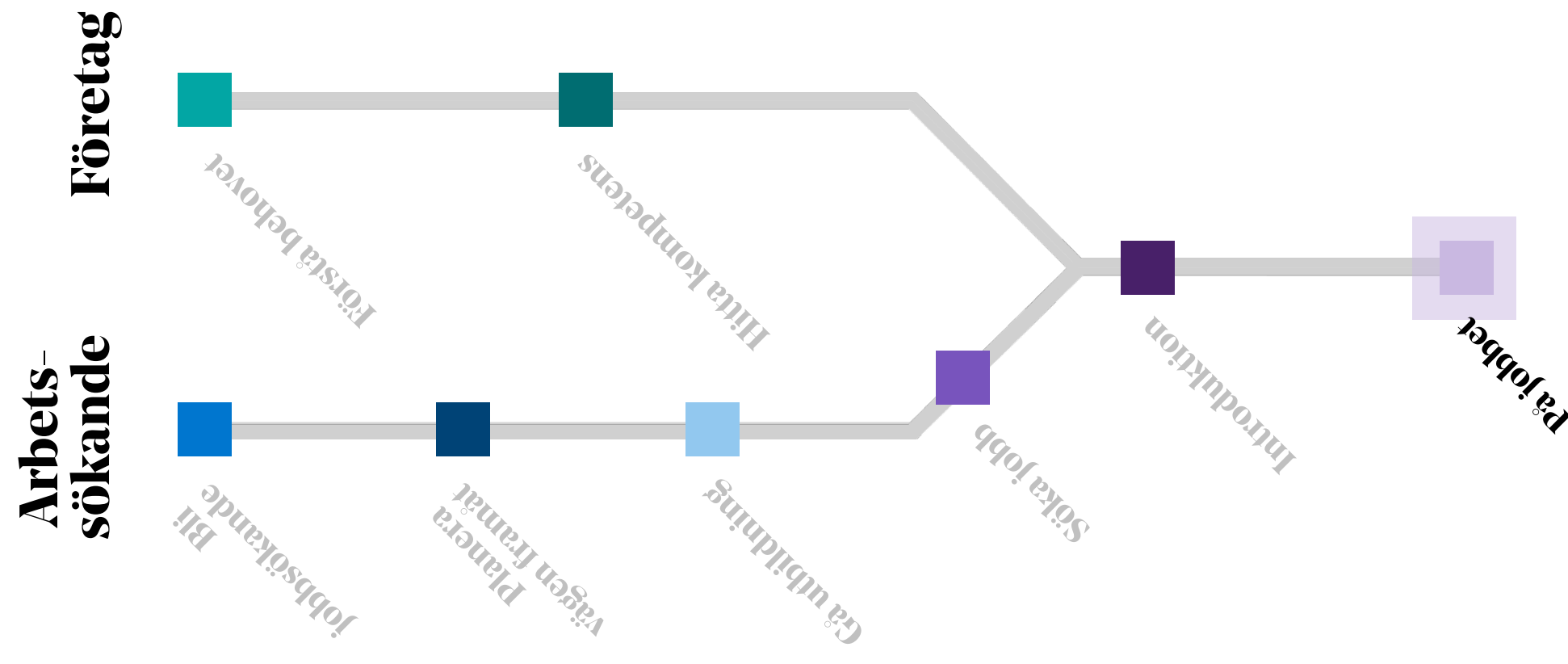
Satsa mer på yrkessvenska

Förbered de som ska anställas genom arbetsplatsförlagd språkutbildning med fokus på yrkessvenska – fackord som är extra viktiga för de nyanställda att känna till och förstå för att klara arbetet inom en viss bransch.

Utbilda företag i handledningskompetens

Erbjud stöd och riktade utbildningar till företag med fokus på att öka deras interna handledarkompetens och hur de kan bli bättre på att introducera nyanställda ur de aktuella målgrupperna.

På jobbet



Utmaningar

Resurskrävande att kompetensutveckla

Personer från målgrupperna har sällan full yrkeskompetens vid anställningstillfället. Det blir då både tids- och resurskrävande för arbetsgivarna att kompetensutveckla de anställda till den nivå som skulle behövas.

Saknar långsiktig plan för kompetensutveckling

Många företag saknar ett strukturerat arbetssätt för att utveckla kompetensen hos sina anställda. Dessutom utnyttjar de inte alltid den potential som finns hos befintlig personal att fortsätta vidare till nya roller inom företaget.

Kulturkrockar leder till missförstånd

Oskrivna regler och kulturella skillnader kring exempelvis företagskultur kan leda till missförstånd och konflikter mellan nyanlända, deras kollegor och arbetsgivare.

Fastnar i fel yrke

En del arbetssökande tar vilket jobb som helst bara för att få ett jobb. Det innebär att de ibland är felmatchade och fastnar i ett yrke som de egentligen är överkvalificerade för.

Lösningförslag

Inför kompetenspeng för att vidareutbilda nyanlända

Inför en tidsbegränsad ”kompetenspeng” till företag för att kompetensutveckla anställda som kommer från etableringsuppdraget. Genom att minska den ekonomiska risken kan man öka viljan – både att rekrytera nyanlända och kompetensutveckla dem. Stödet skulle kunna gälla de första 1-2 åren efter anställningsstarten.

Företag - övergripande lösningar

Lösningförslag

Erbjud ”företagslots” som kan stötta företag

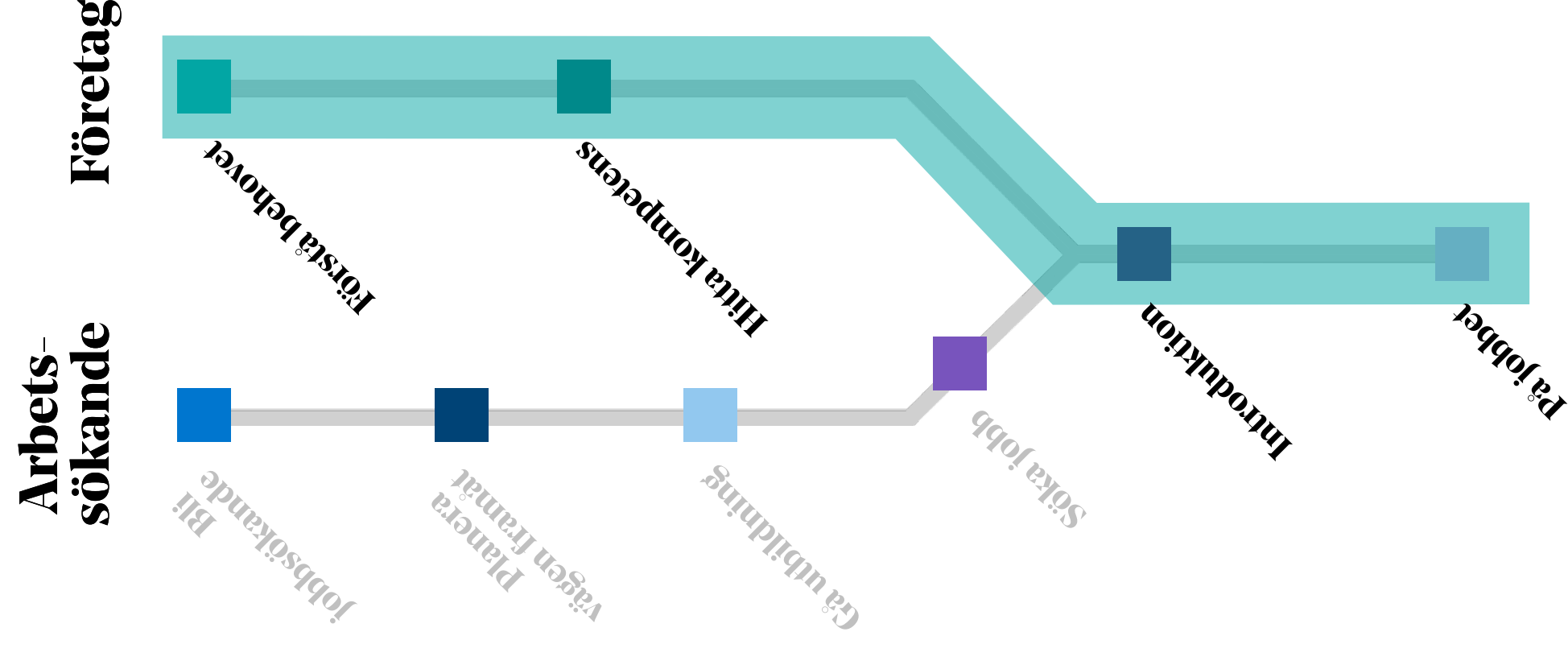
Erbjud företag stöd kring kompetensförsörjningsfrågor, till exempel via kommunernas näringslivskontor. Det kan handla om att inventera företagets kompetens och hur den kan utvecklas på bästa sätt utifrån marknadens behov och förutsättningar.

Erbjud ”kulturella brobyggare” för att öka beredskapen

Underlätta för företagen att anställa nyanlända genom kulturella brobyggare. De kan hjälpa till att överbygga språksvårigheter och skapa förståelse för kulturella skillnader i samband med rekrytering och arbete. Kulturella brobyggare kan minska känslan av otrygghet och öka företagets beredskap att anställa.

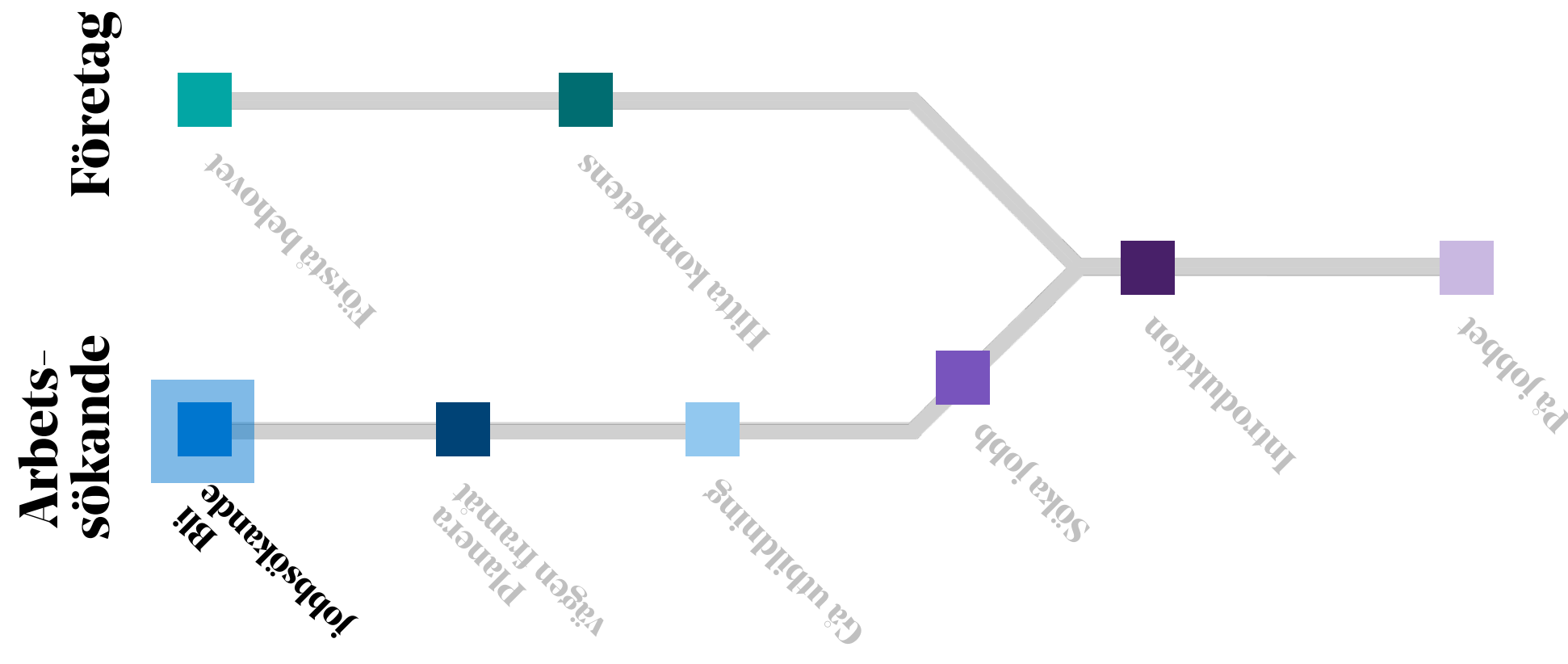
Visa goda exempel genom referensföretag

För att minska rädsla och osäkerhet hos arbetsgivare inför att anställa långtidsarbetslösa och nyanlända kan man visa framgångsexempel – andra företag som anställt personer ur målgrupperna med goda resultat.



Till översikt

Bli jobsökande



Utmaningar

Misstänksamhet och rädsla för myndigheter

Många nyanlända har dålig erfarenhet av myndigheter från sina hemländer och är misstänksamma mot eller rädda för myndigheter. Detta försvårar kontakten med aktörer som Arbetsförmedlingen och kommunerna.

Låg kunskap om arbetsmarknaden

Många nyanlända har bristande kunskaper i hur den svenska arbetsmarknaden ser ut och fungerar. Det kan handla om vilka jobb som finns tillgängliga, betydelsen av olika arbetsroller, hur man söker jobb och hur man förväntas bete sig vid rekryteringsintervjuer och på arbetsplatsen.

Förstår inte Arbetsförmedlingens roll

För många nyanlända är Arbetsförmedlingens roll otydlig. De har ofta realistiska förväntningar på vilken hjälp de kan få. Nyanlända upplever också att handläggningen skiljer sig åt mellan olika handläggare.

Svårbegripligt regelverk hos Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingens regelverk och arbetssätt upplevs som fyrkantigt och krångligt. Även med hjälp av en tolk är det svårt för nyanlända att förstå det byråkratiska språkbruket. Förvirringen som ofta uppstår leder till minskad motivation och förtroende.

Lösningsförslag

Skapa ett medborgarkontor som samlar olika aktörer

Istället för att arbetssökande ska söka upp flera myndigheter och aktörer i samband med utbildning och jobsökande är ett förslag att samlar dessa i ett medborgarkontor. Aktörer som Arbetsförmedlingen, kommunen, Försäkringskassan och Migrationsverket kan då samarbeta för att hjälpa arbetssökande till jobb. Starta med ett pilotprojekt som utforskar hur samarbetet mellan myndigheter kan stärkas. Se också till att designa en miljö och ett arbetssätt som främjar en positiv och trygg relation.

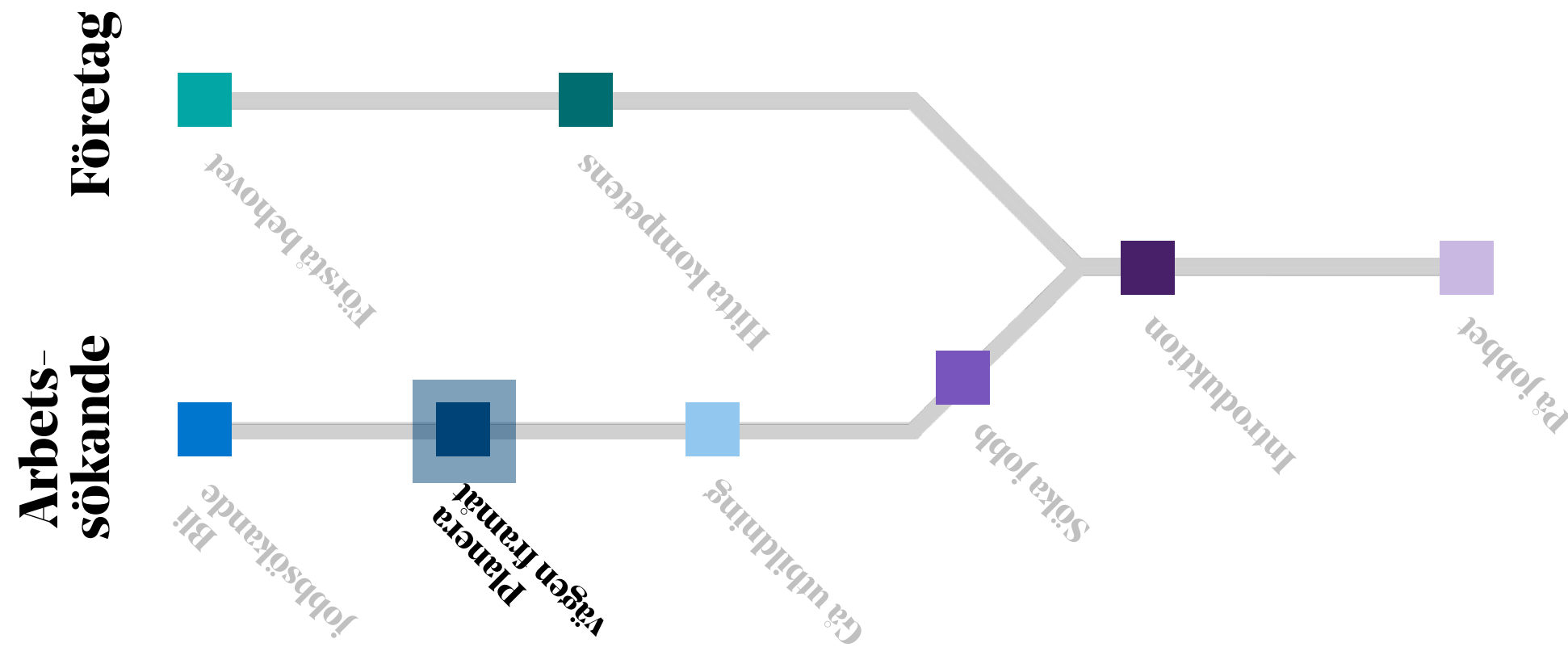
Ge nyanlända ett introduktionskit på deras hemspråk

Skapa ett introduktionskit för nyanlända på deras hemspråk för att alla som kommer till Sverige ska förstå viktig samhälls- och etableringsinformation. Kitet kan innehålla information om hur den svenska arbetsmarknaden fungerar och scenarier om hur vägen från nuvarande situation till jobb kan se ut för olika målgrupper.

Lyft fram förebilder med hjälp av storytelling

Motivera målgruppen genom att lyfta fram positiva förebilder. Använd storytelling för att beskriva personer som har gjort samma resa och fått jobb i slutänden. Låt nyanlända tidigt få komma i kontakt med sådana förebilder för att skapa motivation och förståelse för resan mot jobb.

Planera vägen framåt



Utmaningar

Kortsiktighet utan ett helhetsperspektiv på individen

Idag placeras många jobbsökande i olika punktinsatser som inte alltid är i linje med individens drivkraft eller karriärambitioner. Det saknas ett samordnat helhetsperspektiv över hur individen ska ta sig från nuläge till slutmål.

Svårt att validera jobbsökandes kompetens

Många nyanlända har utbildning och arbetslivserfarenhet från sina ursprungsländer som kan vara svåra att validera med nuvarande valideringsmetoder.

Låg kunskap om näringslivets behov

Arbetsförmedlingens och kommunernas kunskap om företagens behov är inte tillräckligt hög. Det är därför svårt för arbetsförmedlare och yrkesvägledare att coacha arbetssökande.

Lösningsförslag

Individanpassa vägledning och planering

Låt individen i större utsträckning bli en aktiv medskapare av sin etableringsplan. Ta fram individanpassade planer utifrån ett helhetsperspektiv och välj insatser med omsorg. Konkretisera resan mot jobb genom att visualisera individens personliga resa med tydliga milstolpar och delmål på vägen.

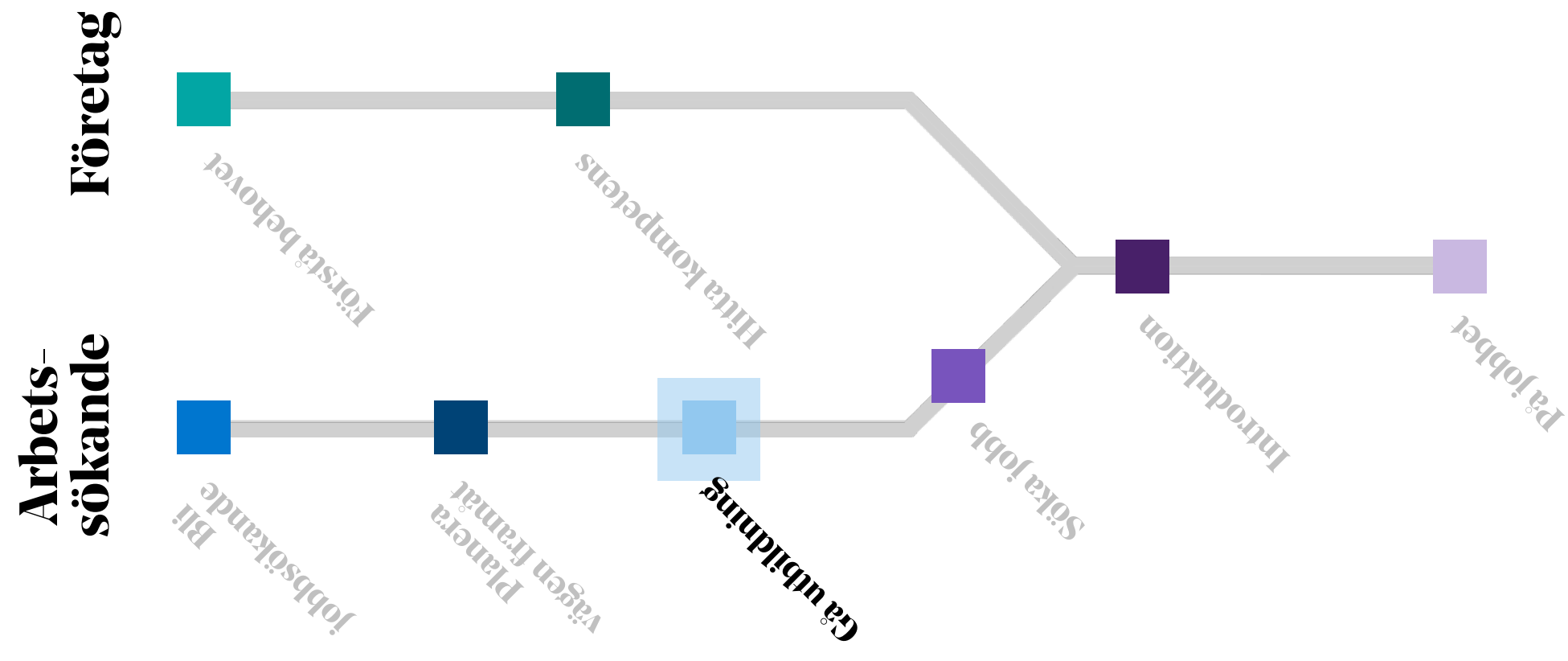
Validera på arbetsplatser och yrkesskolor

Förlägg validering till arbetsplatser och yrkesskolor för att lättare validera arbetssökandes yrkeskompetens. Utifrån valideringen kan en plan tas fram för hur individen kan komplettera sin kompetens för att möta arbetsmarknadens efterfrågan. Bristande kunskaper i svenska får inte vara ett hinder för validering.

Erbjud coacher med kulturell kompetens

Ta hjälp av coacher med kulturell kompetens i vägledningsarbetet. Med bättre förståelse för den arbetssökandes kulturella bakgrund och språk kan vägledningen förbättras. Coacherna kan hjälpa till med att bygga förtroende, hindra missförstånd och stärka individers självkänsla.

Gå utbildning



Utmaningar

SFI fungerar inte så bra

Många av dagens SFI-utbildningar har bristande kvalitet. Det resulterar i att nyanlända inte får en tillräckligt bra språkgrund för att kunna ta steget ut i arbetslivet.

Inte anpassat efter företagens behov

De utbildningar som finns tillgängliga för målgrupperna matchar inte alltid företagens behov av kompetens. I många fall är utbildningssystemet anpassat utifrån akademiska krav och inte utifrån den yrkeskompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden.

Otydligt vad utbildningen leder till

Det är ofta oklart för individen vad en specifik utbildning kommer att leda till och hur den passar in i resan mot jobb. Orsaken är många gånger ett bristande helhetsperspektiv i vägledning och planering.

Lösningsförslag

Möjliggör fler utbildningar på arbetsplatser

Utforska flexibla utbildningsinsatser med fokus på arbetsplatsförlagda yrkesutbildningar. Ju närmare arbetsplatsen målgruppen kommer under utbildningen, desto större chans att de skaffar sig kompetens som matchar arbetsgivarnas efterfrågan.

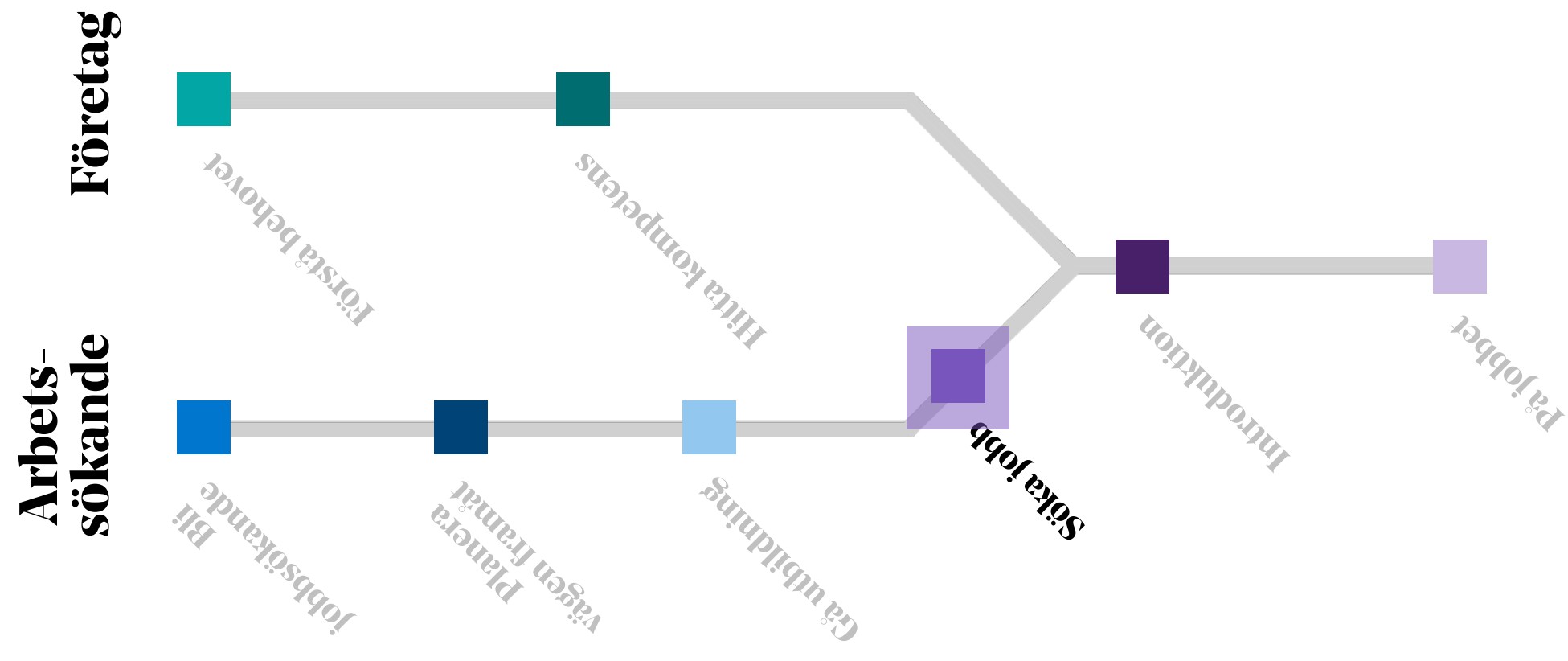
Individanpassa utbildningar

Utbildningar bör i större utsträckning individanpassas utifrån deltagarnas kompetensnivå. Utifrån validering kan skräddarsydda utbildningar tas fram för att komplettera befintlig kompetens och lyfta arbetssökande till den nivå som krävs för att kunna jobba i visst yrke.

Utbilda i yrkessvenska

Koppla språkutbildningar till olika yrkesområden. De arbetssökande kan då snabbt lära sig de viktigaste begreppen inom ett yrke eller en bransch och fortare komma ut i arbetslivet där de kan vidareutveckla sina språkkunskaper.

Söka jobb



Utmaningar

Nyanlända saknar nätverk och kontakter

En stor del av alla lediga jobb annonseras aldrig utan tillsätts via nätverk och kontakter. För gruppen nyanlända som inte hunnit bygga upp ett nätverk medför det att de missar chansen att söka många jobb.

Fördomar mot nyanlända

Många nyanlända och arbetssökande med utomeuropeiskt ursprung möts av fördomar kring exempelvis kultur, språk och kompetens vilket gör det svårare för dem att få jobb.

Kulturskillnader i hur man presenterar sig för arbetsgivare

Många nyanlända har bristande kunskap om hur den svenska arbetsmarknaden fungerar, inte minst på grund av kulturella skillnader. De är sällan bra på att presentera sig själva i CV eller vid jobbintervjuer på det sätt som förväntas.

Lösningförslag

Ordna studiebesök som kanal för rekrytering

Ordna studiebesök på arbetsplatser där arbetssökande får chansen att komma i kontakt med arbetsgivare.

Studiebesök ger insyn i vad ett jobb inom en bransch skulle kunna innebära och möjlighet att ta ställning till om jobbet matchar personliga intressen och förmågor.

Utveckla nya jobbmässor för enklare jobb

Anordna jobbmässor där företag och arbetssökande kan mötas och skapa kontakter. Upplägget skulle kunna likna jobbmässan Bazaren, men vara inriktat på enklare jobb eller bristyrken där det finns ett behov av att komma i kontakt med nya målgrupper för att täcka kompetensbehov.

Stötta arbetssökande med digitala verktyg

Nyanlända saknar ofta dator, men har tillgång till mobiltelefon. Gör det därför lättare för nyanlända att söka jobb utan att behöva skriva ett CV. Utveckla och använd nya digitala mobiltjänster som kan hjälpa individer att skapa personliga nätverk och som kan fungera som dörroppnare i jobbsökandet.

Arbetsökande – övergripande lösningar

Lösningförslag

Lyft fram förebilder som gjort samma resa

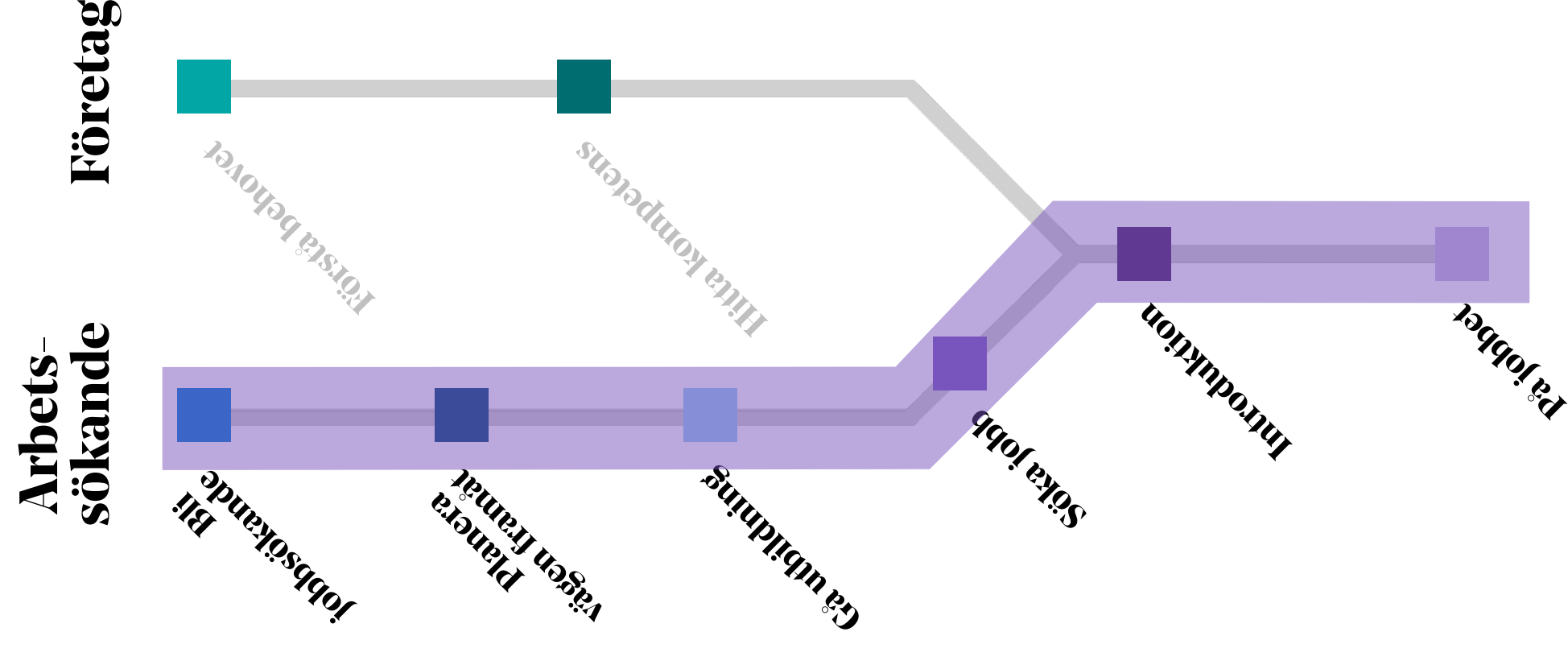
Ge arbetsökande möjlighet att tidigt och återkommande få träffa förebilder som gjort samma resa som den de själva påbörjat, för att motivera och visa att det är möjligt att nå sina mål.

Erbjud coacher med kulturell kompetens

Ge nyanlända arbetsökande tillgång till coacher med kulturell kompetens och erfarenhet av den svenska arbetsmarknaden. En coach med förståelse för den arbetsökandes kulturella bakgrund och som pratar samma språk kan bedöma möjligheter och individanpassa vägledningen. Coachen kan även följa med på arbetsintervjuer för att överbygga eventuella problem och senare när individen har börjat på sitt nya jobb agera bollplank för stödja individen.

Gör enkel svenska till norm

Fokus för kommunikationen mellan myndigheter och nyanlända måste vara att göra informationen begriplig för individen. Använd lätt svenska och ett stödande bildspråk. Det har visat sig vara ett effektivt verktyg inom den privata sektorn för att integrera nyanlända på arbetsplatsen.



Rekommendationer

För att identifiera och designa hållbara lösningar bör målgrupperna i större utsträckning involveras i problemformulering och idégenerering. Småföretagare använder sällan de tjänster som Arbetsförmedlingen erbjuder. Se därför småföretagare som en viktig aktör att involvera i arbetet med att utveckla fungerande metoder.

Använd kundresan som utgångspunkt för en mer djuplodande kartläggning av de problem som målgrupperna upplever idag och vilka lösningar som bör prioriteras för dessa. Det kan till exempel handla om att genomföra djupintervjuer med företagare, nyanlända jobbsökande och långtidsarbetslösa och utifrån resultaten arbeta fram detaljerade lösningsförslag i nära samarbete med saks experter.

Nyanlända och långtidsarbetslösa har olika behov och genomgår väldigt olika aktiviteter i samband med utbildning och jobbsökande. För att lyckas bättre med metodutvecklingen rekommenderas att separera de två grupperna.

Gruppen nyanlända är en heterogen grupp människor med olika beteenden, behov och drivkrafter. Samtidigt som metodutvecklingen behöver identifiera metoder som fungerar för ett stort antal individer behövs en fördjupad förståelse för hur undergrupper skiljer sig från varandra för att hamna rätt i metodutvecklingen. Metoder och modeller behöver anpassas till olika målgruppers specifika beteenden och behov för att få genomslag, till exempel utifrån kön och utbildningsnivå.

Mot bakgrund av ovanstående rekommendationer, sätt upp hypoteser för metoder utifrån prioriterade målgrupper och problemområden. Använda därefter riktade utlysningar för att undersöka dessa hypoteser.

Många nyanlända beskriver första tiden i Sverige som ett förlorat år. Testa nya metoder för att kartlägga asylsökandes kompetens och motivation medan de väntar på sitt uppehållstillstånd för att bättre tillvarata den första tiden i Sverige och möjliggöra en snabbare etablering på arbetsmarknaden.

Det krävs bättre samverkan mellan myndigheter för att undvika en situation där olika arbetsmarknadsinsatser konkurrerar om individer och där en överetablering av projekt i värsta fall skapar målkonflikter och motverkar en effektiv etablering.

Tillväxtverket

Swedish Agency for Economic
and Regional Growth

Tel 08-681 91 00
tillvaxtverket.se

Tillväxtverket stärker Sverige genom att stärka företagens konkurrenskraft

Vi skapar bättre förutsättningar för företagande och bidrar till attraktiva regionala miljöer där företag utvecklas. Våra verktyg är kunskap, nätverk och finansiering: Kunskap om företag och regioner. Nätverk för effektiv samverkan. Och finansiering som stärker näringslivet. Tillväxtverket är en myndighet under Näringsdepartementet med 400 anställda och med kontor på nio orter.

