

Uppdrag att genomföra Jobbsprånget

Slutrapport

2022-03-01

Dnr Ä 2018-431:18

Uppdrag att genomföra Jobbsprånget, N2018/01431/FÖF

Beslutet att godkänna denna slutrapport har fattats av generaldirektör Gunilla Nordlöf.

Handläggningen har gjorts av Ulf Savbäck och Eva Johansson. Den sistnämnda var föredragande för ärendet.

Stockholm 220228

Gunilla Nordlöf

Eva Johansson

Sammanfattning

Jobbsprånget har visat en positiv utveckling under genomförandet med ett växande antal medverkande arbetsgivare, fler sökande och ett växande antal matchade praktikplatser. Jobbsprånget bidrar i ökande grad till näringslivets kompetensförsörjning och till att fler utrikes födda med högre utbildning kan etablera sig på arbetsmarknaden.

Totalt har 1762 utrikes födda akademiker genomfört fyra månaders praktik, hos totalt cirka 300 arbetsgivare, under uppdragets genomförande. Av dessa har cirka 1000 personer fått arbete varav 50 % på sin praktikplats. Att 50% får arbete på annat håll visar att en relevant praktik stärker individens anställningsbarhet.

Andelen kvinnor som deltar i programmet är hög och det avspeglar sig i andelen som får arbete, med en liten övervikt för kvinnor.

Samhällets kostnader för Jobbsprånget blir per individ knappt 22 000kr för en praktikplats och för varje person i anställning cirka 38 000kr.

Metoden bygger på fullständig frivillighet och ömsesidig överenskommelse mellan arbetsgivare och praktikant. Kompetens, behov och ömsesidighet styr precis som i vilken annan rekrytering som helst.

Framgångsfaktorerna för Jobbsprånget bedömer Tillväxtverket är en kombination av projektägarens legitimitet och stora kontaktnät i näringslivet och den höga servicegrad som erbjuds där Jobbsprånget tar hand om all administration i samband med praktiken.

Metoden är skalbar men bygger på att det finns förtroende för projektägaren hos arbetsgivarna och att de arbetssökande som erbjuds praktik har en relevant utbildning och inte behöver några ytterligare insatser för att vara anställningsbara. För att säkerställa det senare behövs Arbetsförmedlingens stöd att erbjuda insatsen till arbetssökande som har efterfrågad bakgrund och rätt till praktik.

Under pågående uppdrags genomförande har projektägaren och Arbetsförmedlingen utvecklat ett gott samarbete som bland annat lett till att gruppen utrikes födda som erbjuds praktik genom Jobbsprånget utvidgats så att större grupper med akademisk utbildning kan delta.

Med de förnyade uppdragen till Tillväxtverket och Arbetsförmedlingen ser vi stora möjligheter till fortsatt utveckling av metoden. Jobbsprånget till nytta för både näringslivets kompetensförsörjning och utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden.

Innehåll

1	Uppdraget	9
1.1	Bakgrund	9
1.2	Mål	9
1.3	Målgrupp för aktiviteterna	9
1.4	Metod	10
2	Slutsatser och rekommendationer	11
2.1	Slutsatser	11
3	Genomförande - aktiviteter och resultat	12
3.1	Jobbsprånget - beskrivning av modellen	12
3.2	Genomförande 2018 - 2021 erfarenheter	12
3.3	Resultat - sökande till Jobbsprånget	13
3.4	Resultat - arbetsgivare som tagit emot praktikanter	13
3.5	Uppföljning och utvärdering	14
3.6	Spridning i media mm	16
	Bilaga 1 - Ekonomisk redovisning för slutrapport	19

1 Uppdraget

1.1 Bakgrund

Tillväxtverket har fått i uppdrag att fördela medel till Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien (IVA) för att IVA ska genomföra en utvidgad satsning på praktikplatser för nyanlända med högre utbildning. Uppdraget ska genomföras under perioden 2018 – 2021 och omfattade inledningsvis totalt 55 miljoner kronor. Under 2019 fattades beslut om reviderad budget för uppdraget till totalt: 40 miljoner kronor. Varav Tillväxtverket kan använda 4% för att genomföra uppdraget. IVA har drivit Jobbsprånget i mindre skala sedan 2015, enligt modell från Tekniksprånget som vänder sig till ungdomar. Under 2017 utvecklades verksamheten med finansiering inom Tillväxtverkets uppdrag att Främja utvecklingen av modeller för enkla jobb och enklare vägar till jobb. Jobbsprånget finansieras sedan 2016 delvis med privata medel från Knut och Alice Wallenbergs stiftelse.

1.2 Mål

Det primära målet med uppdraget är att öka sysselsättningen bland nyanlända med högre utbildning. Ett ytterligare mål är att stärka näringslivets omställningsförmåga och konkurrenskraft genom att öka tillgången till lämplig kompetens, särskilt adresseras industrins behov. Ett tillkommande mål är att pröva om metoden/modellen Jobbsprånget är möjlig att sprida och implementera i arbetsmarknadspolitiken med andra utförare och andra yrkeskategorier för att stärka kompetensförsörjningen även inom andra delar av näringslivet.

1.3 Målgrupp för aktiviteterna

Satsningen har två primära målgrupper: nyanlända med högre utbildning och arbetsgivare, i första hand inom näringslivet, med behov av arbetskraft med lämplig kompetens för att klara omställning och/eller tillväxt. Målgruppen bland nyanlända är de personer som har en högre utbildning inom framför allt ingenjörsvetenskap, naturvetenskap, arkitektur eller ekonomi och goda kunskaper i engelska. En ytterligare målgrupp är aktörer som är beställare eller utförare av matchningsinsatser inom arbetsmarknadspolitiken. Till exempel Arbetsförmedlingen, kommuner, branschorganisationer och bemannings-/omställningsaktörer.

1.4 Metod

Tillväxtverket har valt att fördela medlen som projektmedel. Ingen medfinansiering krävs av stödmottagaren. Metoden ger möjlighet att utifrån en projektansökan och beskrivning av genomförande gemensamt utforma förutsättningar för bland annat uppföljning och utvärdering. Samtidigt som den sätter former för projektets ekonomiska rapportering och bidrar till transparens i hur avsatta medel används för att uppnå uppdragets syfte och mål. Uppdraget har i stor utsträckning integrerats i Tillväxtverkets övriga uppdrag som syftar till att skapa enklare vägar till jobb, kompetensförsörjning och ökad integration i kompetensförsörjningsarbetet. Det innebär bland annat att IVA:s personal bjudits in till gemensamma erfarenhetsträffar och ingår i den gemensamma uppföljningen via enkäter och upphandlad studie/analys av spridnings- och skalbara metoder.

2 Slutsatser och rekommendationer

2.1 Slutsatser

Jobbsprånget har visat en positiv utveckling under genomförandet med ett växande antal medverkande arbetsgivare, fler sökande och ett växande antal matchade praktikplatser. Jobbsprånget bidrar i ökande grad till näringslivets kompetensförsörjning och till att fler utrikes födda med högre utbildning kan etablera sig på arbetsmarknaden.

Jobbsprånget har visat att det är möjligt att nå ut till, erbjuda insatser till och matcha kvinnor till praktik och i förlängningen anställning i högre grad än många andra aktörer och metoder.

Jobbsprånget som metod har visat sig nå mycket goda resultat avseende andelen som gått vidare till anställning efter praktiken. Bedömningen är att framgången till stor del beror på den höga graden av matchning av behov och kompetens och en frivillig överenskommelse mellan arbetsgivare och praktikant.

Svårigheten att få fram underlag från Arbetsförmedlingen innebär att vi inte säkert kan säga att Jobbsprånget är mer eller mindre effektivt än andra insatser för samma målgrupp. Det är också svårt att bedöma kostnadseffektivitet i förhållande till en helt offentligt finansierad verksamhet då Jobbsprånget har ett relativt omfattande privat ekonomiskt stöd.

Jobbsprångets höga grad av service till arbetsgivarna genom att ta hand om allt administrativt arbete kring praktikplaceringen innebär att fler arbetsgivare kan erbjuda fler praktikplatser.

Jobbsprångets framgång bedömer vi också, framför allt inledningsvis, hade en grund i projektägaren IVA:s goda renommé, legitimitet och kontaktnät hos arbetsgivare och företag i aktuella branscher. Hittills har inte metoden spridits till andra aktörer eller andra yrkesgrupper men Jobbsprånget har under åren utvidgat sina målgrupper till fler branscher och akademiska yrken. Tillväxtverket bedömer att metoden är skalbar men kräver investeringar i teknisk plattform och förtroendebyggande kommunikation och nätverk inom näringslivet och offentlig sektor.

Genomförande av metoden Jobbsprånget är beroende av samarbetet med Arbetsförmedlingen och myndighetens möjlighet att fatta beslut om deltagande i praktik efter ansökan till Jobbsprånget. Det är viktigt för alla parter att det finns tydliga, förutsägbara och över tid hållbara förutsättningar för behörighet och beslut om praktikplats.

Tillväxtverkets bedömning är att metoden Jobbsprånget är ett effektivt sätt att underlätta och stödja rekryteringsprocessen för arbetsgivare inom näringsliv och offentlig sektor som bidrar till att minska segregeringen på arbetsmarknaden.

3 Genomförande – aktiviteter och resultat

3.1 Jobbsprånget – beskrivning av modellen

Jobbsprånget är ett praktikprogram som erbjuder fyra månaders individuellt anpassad praktik till nyanlända akademiker. En ny period genomförs varje termin.

Ansökan till Jobbsprånget görs i ansökningsportalen www.jobbspranget.se inför den nya praktikterminen. Där kan de som är intresserade av praktik skapa en egen profilsida och ansöka om praktik hos arbetsgivare som de är intresserade av.

Anslutna arbetsgivare presenteras bland annat på en karta. Jobbsprånget kontrollerar praktikantens praktikbehörighet med Arbetsförmedlingen och assisterar matchningen när arbetsgivarna valt vilka praktikanter de vill erbjuda praktikplats.

Jobbsprånget genomförs i samverkan med Arbetsförmedlingen som beslutar om ersättning till praktikanterna och försäkrar dem under praktikperioden.

En stor del av IVA:s arbetsinsats i Jobbsprånget är att söka upp och engagera arbetsgivare i projektet.

Jobbsprånget underlättar administrationen för arbetsgivare och tillhandahåller stöd under praktikperioden.

3.2 Genomförande 2018 – 2021 erfarenheter

Genomförandet av Jobbsprånget har i stort sett följt samma mall genom hela projektperioden.

Coronapandemins restriktioner medförde inledningsvis en oro för att praktik inte skulle kunna genomföras i samma omfattning som tidigare när många arbetsplatser ställde om till hemarbete. Se delrapport 6 för mer information.

Anpassningen till restriktionerna har dock medfört utveckling av digitala processer och digitala möten som innebär ökad effektivitet och höjda resultat. Det handlar både om en förenklad ansöknings-/registreringsprocess, digitala kundmöten och digitalt stöd till praktikanter under pågående praktik.

Inför hösten 2020 med beslut från Arbetsförmedlingen och Tillväxtverket att praktik på distans är tillåtet och förtydliganden om att det är tillåtet att ta emot praktikanter även om arbetsgivaren erhåller stöd till korttidsarbete så vågade arbetsgivare ta emot igen.

Utöver corona-pandemin har Jobbsprånget haft ytterligare några tydliga utmaningar under hela genomförandet. Två av utmaningarna handlar om matchning mellan efterfrågan och tillgång till sökande med

efterfrågad kompetens. Utmaningar som i stort följer de utmaningar som finns på arbetsmarknaden för både arbetsgivare och sökande.

1. Arbetsgivarna överprognostiserar och annonserar långt fler platser än faktiska antalet praktikanter de tar emot.
2. Arbetsgivare tar inte emot några kandidater, eftersom de inte hittar kandidat med rätt kompetens eller hänvisar till omorganisation.
3. Arbetsförmedlingens riktlinjer för vilka som anses behöriga för praktik har förändrats flera gånger under projektiden vilket försvårat planering och framför allt matchningen av kandidat mot annonserade platser. På senare tid har en ökad osäkerhet och mindre positiv inställning till praktik bidragit till osäkerhet trots ett mycket positivt samarbetsklimat.

Alla tre utmaningarna kan innebära att färre personer än förväntat får praktikplats. Men sannolikt har en väl matchad praktik större förutsättningar att leda till anställning eller en starkare ställning på arbetsmarknaden.

Förändringar i Arbetsförmedlingens riktlinjer och möjligheter att bevilja praktik har fått till följd att individer som matchats mot praktik (enligt då kända riktlinjer) inte har kunnat genomföra praktiken.

3.3 Resultat – sökande till Jobbsprånget

Sex ansökningsperioder har hunnit genomföras inom uppdragsperioden. Antalet sökande slutade på totalt 11 974 personer varav cirka 50% är kvinnor. Andelen kvinnor har ökat under projektperioden.

Till och med hösten 2021 har 1762 personer matchats mot en arbetsgivare och påbörjat praktik. Mycket få av de som påbörjar praktik avbryter den.

Projektägaren rapporterar att cirka 6 av 10 som genomfört praktiken får jobb efteråt och flertalet av dessa hos den arbetsgivare där man genomfört praktiken. Covidpandemin medförde en liten nedgång från 7 av 10. Projektägaren rapporterar en liten övervikt av kvinnor som får anställning.

Uppskattningsvis innebär det att cirka 1 050 personer har fått anställning i anslutning till deltagande i Jobbsprånget.

3.4 Resultat – arbetsgivare som tagit emot praktikanter

Totalt antal arbetsgivare som medverkat under projektiden genom att ta emot en eller fler praktikanter är drygt 400 medan 635 annonserat praktikplatser. Det finns alltså ett underutnyttjande.

Hösten 2018 var det 38 arbetsgivare som tog emot praktikanter.
Hösten 2021 var det 179 arbetsgivare som tog emot praktikanter.

Flertalet arbetsgivare är privata företag. Stora som Volvo AB och SKF men också många små och medelstora i olika branscher med dominans inom teknik och medicin/hälsa. Högskolor och universitet är ytterligare en stor grupp. På listan finns också regioner, kommuner och ideella organisationer som till exempel Barnens rätt i samhället, BRIS.

Bilaga 2. Lista medverkande arbetsgivare.

3.5 Uppföljning och utvärdering

Projektet har följts upp löpande genom regelbundna lägesrapporter som redovisar resultat avseende antal deltagande, uppdelning på kön, antal som får praktik och hur många företag/arbetsgivare som medverkar genom att ta emot praktikanter.

Ambitionen att nyttja Arbetsförmedlingen för att kunna följa upp på individnivå har tyvärr inte fungerat då det visar sig att det inte är möjligt att söka fram de individer som fått beslut om praktik på Jobbsprånget. Redovisade resultat av antal i praktik och till anställning är hämtade från projektägarens egen uppföljning och inlämnad slutrapport. Värt att notera är den stora andelen kvinnor som deltagit i projektet.

Projektägarens egen kundnöjdhetSUPPFÖLJNING visar bland annat att:

- 95% av de som fått anställning har fått jobb i linje med sin akademiska bakgrund.
- 36% av praktikanterna kan tänka sig att flytta vart som helst i Sverige för att få jobb.
- 25% av medverkande företag har gjort förändringar i sin organisation gällande mångfald och inkludering.

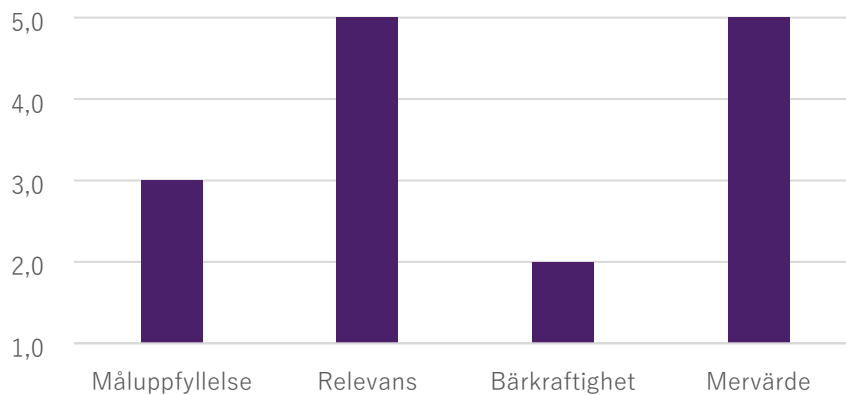
Både praktikanter och deltagande företag skulle i hög grad rekommendera Jobbsprånget.

Projektägaren drar följande slutsatser, efter 4 års verksamhet:

- Fyra månaders praktik räcker i de flesta fall.
- Inga adderande utbildningar har behövts för målgruppen.
- Praktik på yrkesnivå är effektivt.
- Praktik validerar kunskap/kompetens.
- Distanspraktik är framgångsrikt.
- Ökad digitalisering har gett ökad effektivitet och resultat.
- Arbetsgivarna vill ha långsiktighet, samarbetet med Arbetsförmedlingen är avgörande.

Utdrag ur utvärdering genomförd av Technopolis Group 2021:

Måluppfyllelse, relevans, bärkraftighet och mervärde i Jobbsprånget



Kommentarer till bilden:

Måluppfyllelse: Projektet har haft som målsättning att erbjuda 4000 platser inom fem år, något de inte uppnått. Måluppfyllelsen, bedömd som uppnådda mål i förhållande till uppsatta mål, är därmed relativt låg. Det är viktigt att poängtera att den lägre måluppfyllelsen inte är synonymt med att Jobbsprånget på något sätt är dåligt, men det kan finnas ett värde i att reflektera över orsakerna.

En trolig orsak till den låga måluppfyllelsen kan vara att Jobbsprånget initialt satte för ambitiösa mål. Det är ofta en skillnad mellan vad som är teoretiskt och praktiskt möjligt. Genomförandet i projektet och därmed måluppfyllelsen är dessutom i hög grad beroende av faktorer och aktörer som står utanför Jobbsprångets kontroll.

Relevans: Jobbsprånget är mycket relevant i förhållande till de syften och mål som anges i regeringsuppdraget. Utvärderingen indikerar att Jobbsprånget påskyndar introduktionen av utländska akademiker på svensk arbetsmarknad samtidigt som relevant kompetens i större utsträckning tillgängliggörs för näringslivet och andra arbetsgivare, vilket är syftet med satsningen.

Bärkraftighet: Bärkraftigheten i Jobbsprånget är relativt låg genom fortsatt beroende av projektfinansiering. Modellen kan dock ses som bärkraftig utifrån perspektivet att den fått arbetsgivare att rekrytera från en ny målgrupp och/eller på ett nytt sätt vilket indikerar en beteendeförändring. Modellen är i dagsläget avhängig Arbetsförmedlingen vars uppdrag kring Jobbsprånget uppfattas som mycket otydligt. Intervjuempirin framhåller behovet av att ge Arbetsförmedlingen tydliga riktlinjer kring Jobbsprånget, helst genom regleringsbrevet och med en medföljande budget för att genomföra insatsen.

Mervärde: Jobbsprånget utgör ett tydligt mervärde på olika nivåer. För det första är Jobbsprånget designad och utvecklad specifikt för målgruppen utländska akademiker, vilket gör insatsen till den enda i sitt slag. För det andra leder det i hög grad till att deltagarna stärker sin ställning på arbetsmarknaden. Det illustreras bland annat av att

hälften av de som har fått jobb efter genomgången praktik har fått det hos en annan arbetsgivare än den de gjorde praktik hos. För det tredje tillgängligörs kompetens för företagen, vilka dessutom fått upp ögonen för målgruppen utländska akademiker, vilket i sig ökar deras benägenhet att anställa fler från målgruppen.

Jobbsprånget har också bidragit till att samhället kan ta vara på akademisk utbildning hos nyanlända och utrikesfödda vilket innebär en stor kostnadsbesparing. Arbetsförmedlingen lyfter att de har utvecklat systematiska tillvägagångssätt kring urval och granskning av kandidater som kan spridas även till andra projekt.

Bilaga 3. Rapport från utvärdering av fyra uppdrag. Technopolis group.

3.6 Spridning i media mm

Länkar till artiklar, ett urval:

<https://www.di.se/nyheter/nya-pengar-till-jobbsprang/>

<https://framtidenskarriar.se/ingenjor/artikel/civilingenjoren-bashar-fran-syrien-fick-praktikplats-pa-volvo/>

<https://www.di.se/nyheter/nyanlanda-i-arbete-pa-rekordtid-efter-praktik-pa-storbolagen/>

<https://www.metrojobb.se/artikel/8271-misbah-bilal-sa-hittade-jagen-vag-in-i-arbetslive>

<https://www.thelocal.se/20190723/the-internship-programme-offering-new-arrivals-a-headstart-in-the-swedish-job-market>

https://www.dn.se/ekonomi/onlinekurser-ska-leda-till-jobb-for-nyanlanda/?fbclid=IwAR2LjbIbZPE1t1MRowvuircbSb6TS_hxVCuDr3gdqEjE7EA4XEKANwFSEzQ

Bilaga 1 – Ekonomisk redovisning för slutrapport

	<i>Finansiering</i>	
	Uppdraget	SUMMA
Bidrag	40 000	40 000
Anslag		0
Summa	40 000	40 000
<i>Verksamhetskostnader</i>		
-Personalkostnader	611	611
-Köpta tjänster	389	389
-Övriga kostnader		0
S:a verksamhetskostnader	1 000	1 000
Transfereringar	38 370	38 370
Summa utbetalningar	39 370	39 370
Att återbetala	630	
BUDGET	40 000	40 000
Utfall mot budget, %	98%	98%
<i>Antal timmar</i>	827	827
OH-påslag (250 kr/h)*	207	207
Summa inkl OH-påslag	39 576	39 576

Nyckeltal

	Regionala anslaget	SUMMA
Andel transfereringar/ summa utbetalningar	97%	97%
Andel verksamhetskostnader/ summa utbetalningar	3%	3%
Personalkostnader/ verksamhetskostnader	61%	61%
Köpta tjänster/ verksamhetskostnader	39%	39%

