



**HELSINGBORG**  
Arbetsmarknadsförvaltningen

# TALANG JOBBS

DEN KORTA VÄGEN TILL ARBETE

Projektet medfinansierades av Europeiska socialfonden perioden 1 augusti 2019 – 31 maj 2022

Formaterad slutrapport

CAROLINE LARSEN, PROJEKTLEDARE

MAJ 2022

I SAMVERKAN MED:



## Innehåll

<b>Sammanfattning.....</b>	<b>1</b>
<b>Projektidé och förväntade resultat.....</b>	<b>2</b>
Projektidé och syfte med projekt Talangjobb .....	2
Ursprunglig projektansökan .....	2
Bakgrund till ändringsansökan .....	3
Ändringsansökan .....	3
Individuellt spår och jobbspår .....	4
Horisontella principer.....	5
Antal deltagande kvinnor och män i projektet.....	5
Uppföljning deltagare 6 månader efter avslut i projektet .....	6
Sammanfattning av påverkande faktorer .....	6
<b>Arbetsätt .....</b>	<b>7</b>
Arbetsätt individuella spåret .....	7
Arbetsätt i jobbspår .....	10
Arbetsgivararbetet .....	12
<b>Kommunikation, spridning och påverkansarbete.....</b>	<b>13</b>
<b>Uppföljning och utvärdering .....</b>	<b>14</b>
<b>Användande av resultat.....</b>	<b>14</b>
<b>Kommentarer och tips .....</b>	<b>16</b>

# Sammanfattning

Utgångspunkt för projektet Talangjobb<sup>1</sup> har tagits i att genom individuell kartläggning och utbildningspaket möta behoven hos individen tillsammans med presumtiva arbetsgivares behov av arbetskraft. Varje steg i processen ska bestå av en kombination som innehåller arbetsmarknadskunskap, yrkeskunskap, språkkunskap och arbetsplatsförlagt lärande för att ge ungdomen tydliga delmål.

I april 2021 gjordes en ändringsansökan till Socialfonden som godkändes. Målet om antal deltagare ändrades då från totalt 220 ungdomar till 100 ungdomar. Ändringen hängde samman med en ny inriktning för projektet där det individuella spåret avvecklades. Istället skulle projektet enbart arbeta mot jobbspår. Detta innebar att målet endast skulle vara avslut mot arbete. Vidare skulle Talangjobb inte längre att erbjuda enbart praktik, utan istället arbetsplatsförlagt lärande (APL) i kombination med skräddarsydd utbildning utifrån medverkande företags behov. 30 deltagare beräknades ta del av den nya inriktningen av projektet.

Efter ändringen skulle Talangjobb följaktligen arbeta med stegvist lärande i form av jobbspår. Det medförde en tydligare riktning för projektet på kompetensförsörjning med utgångspunkt i arbetsgivarnas behov av kompetens. Ungdomarna matchades utifrån intresse, kompetens och behov till aktuellt jobbspår. Väl i jobbspåret rustades ungdomarna med skräddarsydd utbildning och arbetsplatsförlagt lärande (APL) för sedan att få anställning på företaget som Talangjobb samarbetade med.

Talangjobb har med utgångspunkt i ovanstående valt i följande slutrapport att benämna att projektet arbetat utifrån två arbetssätt med deltagare, det individuella spåret och jobbspår.

Arbetsmarknadsförvaltningen har tillsammans med Arbetsförmedlingen beslutat sig för att implementera arbetsmetoden jobbspår. Det innebär att organisationerna valt att låta den tidigare projektgruppen få fortsätta att arbeta med jobbspår. Det ger förutsättning till att gemensamt fortsätta driva arbetet med arbetsgivare kopplat till kompetensförsörjning med arbets sökande/försörjningsstödstagare vidare i Helsingborgs stad.

---

<sup>1</sup> Denna rapport är till innehållet i stort sett identisk med Projekt Talangjobbs slutrapport som lämnats till ESF-rådet i samband med projektavslut. De ändringar som gjorts är i formatering, konvertering till tabeller och ändrad rubriksättning. Två tillägg har gjorts. Ett försättsblad och innehållsförteckning har lagts till samt på sida 10 och 12 finns bifogade figurer. Dessa återfinns inte i den officiella rapport som lämnats till ESF-rådet.

# Projektidé och förväntade resultat

## Projektidé och syfte med projekt Talangjobb

Det övergripande syftet med Talangjobb var att påverka den matchningsproblematik som rådde på arbetsmarknaden där det fanns många lediga arbeten men få arbetssökande som matchade arbetsgivarnas kompetenskrav. Arbetsgivare har höga krav på både yrkeskompetens och kompetens i det svenska språket, medan många arbetssökande saknar gymnasieexamen och/eller har begränsade kunskaper i det svenska språket.

Utifrån denna problematik hade Arbetsmarknadsförvaltningen i Helsingborgs stad identifierat ett behov av ett stegvist lärande där varje steg skulle bestå av en kombination av arbetsmarknadskunskap, yrkeskunskap, språkkunskap och arbetsplatsförlagt lärande samt avslutas med praktik och/eller anställning. Projektet skulle möta utrikes födda ungdomar som hade en särskilt utsatt ställning på arbetsmarknaden och framför allt hade behov av yrkeskunskaper och språkstöd.

Projektet har valt att inspireras av DUA överenskommelsen som finns nationellt och har regeringens uppdrag att främja statlig och kommunal samverkan. Syftet med jobbspår är att utveckla nya samverkansformer för att främst effektivisera ungas och nyanländas etablering i arbetslivet genom så kallade lokala jobbspår.

Lokala jobbspår skapas alltså inom ramen för DUA. Jobbspåren består då vanligen av arbetsmarknadsutbildningar, SFI och praktik. Ofta handlar det om att förbereda deltagarna för yrken som inte kräver eftergymnasiala studier och där alla aktörer som samverkar (kommun, Arbetsförmedlingen, arbetsgivare) finns på lokal nivå.

Talangjobb var ett projekt som genomgått en hel del förändringar genom projektiden. Personella resurser förändrades, vilket innebar att projektteamet som helhet byttes ut och i samband med det valde styrgruppen att inte tillsätta alla tjänster. I anknytning till detta justerades även projektmålen och projektets inriktning utvecklades och mynnade ut i en ändringsansökan som blev godkänd april 2021. Den innebar att Talangjobb valde att inrikta sig på att arbeta med att skapa jobbspår för ungdomar 18-24 år.

## Ursprunglig projektansökan

Enligt projektansökan var målgruppen ursprungligen för projektet ungdomar i åldern 16–24 år som hade en särskilt utsatt ställning på arbetsmarknaden samt har behov av språkstöd och yrkeskunskaper. Målgruppen inkluderade:

- Ungdomar som studerade SFI.
- Ungdomar som fortfarande var obehöriga till gymnasieskolans nationella program efter avslutat introduktionsprogram.
- Ungdomar som läst in delar av yrkesprogram på gymnasiet, men som saknade en komplett yrkesutbildning.

I den ursprungliga ansökan angavs att målet för Talangjobb var att totalt 220 ungdomar, varav 92 kvinnor och 128 män, skulle omfattas av projektet. Utifrån detta formulerades fyra övergripande målsättningar för projektet:

- Att öka andelen arbetslösa ungdomar i arbete och studier genom ett yrkesinriktat förlopp i flera steg med stöd, nära kopplat till arbetsgivare.
- Att öka samverkan med arbetsgivare i syfte att utveckla en metod kring stegvist lärande för att öka sysselsättningsgraden och möta arbetsgivarnas behov.

- Att projektet har skapat likvärdiga möjligheter att komma ut i arbete eller studier oberoende av kön.
- Projektet ska utveckla och implementera en metod med utbildning och praktik/anställning i tre steg.

Utgångspunkt för projektet hade tagits i att genom individuell kartläggning och utbildningspaket möta behoven hos individen tillsammans med presumtiva arbetsgivares behov av arbetskraft. Varje steg i processen skulle bestå av en kombination som innehåller arbetsmarknadskunskap, yrkeskunskap, språkkunskap och arbetsplatsförlagt lärande för att ge ungdomen tydliga delmål.

## Bakgrund till ändringsansökan

I början av 2021 slutade tre av Talangjobbs teammedarbetare vilket innebar en stor personell förändring. Projektets matchare, projektledare och en coach skulle inom tre månader sluta. Talangjobbs projektägare i samråd med Arbetsförmedlingen kom därför fram till att de ville göra ändringar i projektets upplägg. Dels på grund av att hälften av personalen slutade och dels på grund av att de, trots goda resultat i det individuella spåret, gärna ville satsa på jobbspår. Orsaken till detta var att de ansåg att Talangjobb bättre kunde bidra till en mer hållbar kompetensförsörjning och mer långsiktiga lösningarna för målgruppen genom att få ett tydligare fokus på det stegvisa lärandet som jobbspår innebar. Detta ledde till att man valde att inte tillsätta vissa tjänster och på så sätt krympa ner budgeten och istället satsa fullt ut på jobbspår och därmed det stegvisa lärandet.

Orsaken till att Talangjobb ville utveckla jobbspår var dels att projektet kunde vara med att minska diskrepansen som finns på arbetsmarknaden gällande kompetensbrist och för att ge ungdomarna ett mer hållbart inträde på arbetsmarknaden.

Det framkom under projekttiden att ungdomarna inom ramen för jobbgarantin för ungdomar (UGA), inte får behålla aktivitetsstödet på heltid under deltagande i projektet om yrkeskurserna gavs av kommunal vuxenutbildning oavsett om de räknades som reguljär utbildning eller inte. För att kunna bli inskriven i UGA:an måste den arbetssökande varit registrerad helt arbetslös i tre månader de senaste fyra månaderna. Eftersom Arbetsförmedlingens regelverk hindrade att fatta beslut om deltagande i yrkeskurserna, som ges av vuxenutbildningen, när det gällde ungdomar som var inskrivna i UGA, bidrog det till att projektet uteslutande kunde använda sig av arbetsmarknadsutbildning (AUB) i jobbspår. Dessutom var de övergripande direktiven från Arbetsförmedlingen att projektet skulle använda AUB i första hand i jobbspår.

Endast i ett fall provade projektet att använda sig av vuxenutbildningen och då medförde det att flertalet ungdomar inte kunde delta i spåret. Detta har påverkat att projektet hädanefter uteslutande inriktat sig på att använda sig av utbildning via Arbetsförmedlingen i jobbspår.

Metodutvecklingen i Talangjobb har framförallt handlat om att ta fram skräddarsydda utbildningsinsatser tillsammans med rekryterande arbetsgivare och utbildande företag.

## Ändringsansökan

Talangjobbs syfte har utifrån ändringsansökan som godkändes i april 2021 uteslutande varit att arbeta med stegvist lärande i form av jobbspår. Projektet har därmed det sista året riktat in sig på kompetensförsörjning med utgångspunkt från arbetsgivarnas behov av kompetens. Ungdomarna rekryterades till ett aktuellt jobbspår utifrån individens eget intresse, kravprofilen för tjänsten och arbetsmarknadsbedömning utifrån behovet av aktuellt jobbspår. Väl i jobbspåret rustades ungdomarna med skräddarsydd utbildning och arbetsplatsförlagt lärande (APL) med syfte att mynna ut i en anställning på företaget som Talangjobb samarbetade med. Projekt Talangjobb kom att ändra målgruppen till ungdomar mellan 18 och 24 år<sup>2</sup>, som står långt från arbetsmarknaden och som riskerade att hamna i särskild utsatt position på arbetsmarknaden.

---

<sup>2</sup> Jmf med tidigare målgrupp ungdomar 16 till 24 år i ursprungsansökan.

I samband med ändringsansökan ändrades även övergripande projektmål och delmål för projektet. Talangjobb hade från början ett övergripande mål att jobba med totalt 220 deltagare, vilket sänktes till att omfatta totalt 100 deltagare.

Projektet har totalt arbetat med 85 deltagare. Anledningen till att projektet inte lyckats nå hela vägen med projektmålet, beror till stor del på att målgruppen inte sökt sig till jobbspår i den utsträckning som krävts under det avslutande året. Platserna har funnits i jobbspåren, men projektet har inte kunnat fylla platserna med ungdomar. Sedan har några av de ungdomarna som faktiskt sökt sig till jobbspåren fallit bort på grund av att arbetsgivare valt bort dem under processen.

Arbetsgivarens rekryteringsbehov har styrts inom vilka branscher projektet kunnat skapa jobbspår. De jobbspår projektet under projekttiden hunnit med, har inte lockat ungdomarnas intresse i den utsträckning som krävts.

En konklusion som utvärderaren gör i sin avslutande utvärdering är att jobbspår inte är det optimala verktyget för ungdomar som står längre ifrån arbetsmarknaden. För målgruppen verkar det individuella stödet och arbetssättet passa bättre för att få ut ungdomar till självförsörjning; inom ramen för projektet innebar det avslut till arbete alternativt studier.

## Individuellt spår och jobbspår

Projektet har utifrån ovanstående processer valt att definiera och presentera projektet utifrån två arbetssätt. Det individuella spåret och jobbspår. Projektet har alltså under projekttiden arbetat utifrån dessa med ungdomar. I det individuella spåret arbetade projektgruppen och i första hand coachen med att individuellt rusta och stödja deltagaren för att närma sig arbetsmarknaden eller studier. Rustningen handlade främst om att hjälpa ungdomen med CV, personligt brev, intervjuteknik och att presentera ungdomen för en arbetsgivare. Alternativt koppla in en studie- och yrkesvägledare och lägga upp en individuell plan mot studier.

Det individuella spåret avvecklades successivt och som en följd av det kom aktiviteter, mål och indikatorer knutet till individuella spåret att tas bort. Talangjobb avbröt intaget av nya deltagare under början av år 2021 och de deltagare som var kvar i projektet slussades successivt ut från det individuella spåret. Projektet såg till att det fanns en fortsatt planering för de ungdomar som inte kom ut till anställning vid avslut. Utskrivningen styrdes i huvudsak av när Arbetsförmedlingens beslut om insats gått ut samt utifrån deltagarens individuella planering.

Med anledning av den ändring projektet genomförde innebar det att det blev en brytpunkt när de deltagare som påbörjat det individuella spåret successivt avslutats till att jobbspårsrekrytering av Talangungdomar påbörjades. Utvärderaren var inkopplad och insatt i dessa förändringar hela vägen. I styrgruppen beslutades gemensamt med utvärderaren och projektledaren hur uppföljning samt utvärdering under det avslutande året skulle se ut.

Projektet kom enbart att jobba med jobbspår vilket endast innebar avslut mot arbete. Därför kom delmålet "Ungdomar som deltar i projektet ska gå vidare till arbete eller studier vid avslut" att ändras, så studier togs bort, vilket i sin tur påverkade indikatorn "avslut till studier".

Talangjobb skulle inte längre erbjuda enbart praktik utifrån individuella önskemål. Istället ersattes det av arbetsplatsförlagt lärande (APL) i kombination med skräddarsydd utbildning i syfte att leda till en specifik anställning hos det rekryterande företaget.

Efter den godkända ändringsansökan i april 2021 tog projektet endast in deltagare när det fanns ett jobbspår. Detta skulle därför kunna komma att påverka resultatet och statistiken negativt. Riskanalys gjordes därmed utifrån jobbspår och arbetsgivare för att minimera detta.

Under projektets första månader framkom det att kärnan i projektets metodutveckling var att utveckla lösningar kring att kombinera delar av olika teoretiska utbildningsinsatser med arbetsplatsförlagt lärande. Projektets mervärde handlade om att utveckla en hållbar metod för kompetensförsörjning genom att stötta

individens före, under och efter deltagarens stegvisa lärande, vilket projektet under den avslutande delen av projekttiden gjort i form av jobbspår.

## Horisontella principer

Talangjobb har inom projektgruppen arbetat med att öka medvetenheten om de horisontella principerna<sup>3</sup>, genom bland annat en digital workshop om jämställdhetsintegrering som projektets utvärderare tillsammans med sina kollegor Anders Eriksson och Katerina Fehir, som har mångårig erfarenhet av att arbeta med detta. Projektet har genom dialog med arbetsgivare och deltagare försökt främja arbetet med jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering i rekryteringsprocessen vid jobbspår. Genom marknadsföring av jobbspår till exempel inom industri, som traditionellt är mansdominerat, använde sig projektet av medverkande kvinnor inom branschen för att visa på förebilder och synliggöra dessa. Projektgruppen har genom detta ökat förståelsen för de horisontella principerna och medvetet arbetat för att få arbetsgivare att lyfta dessa aspekter vid möten med potentiella deltagare till jobbspåren.

I samband med rekrytering till jobbspår har projektet även medvetet utformat annonstext på ett inkluderande sätt utifrån exempelvis framhäva efterfrågan om mångfald på den specifika arbetsplatsen. Projektgruppen har generellt upplevt att de arbetsgivare som projektet samarbetat med också strävat efter att bidra till att vara en jämlik och tillgänglig arbetsplats för alla.

## Antal deltagande kvinnor och män i projektet

I Talangjobb har totalt 85 ungdomar deltagit. Av dessa deltagare så deltog 66 personer i det inledande individuella spåret i Talangjobb, varav 26 kvinnor (39 procent) och 40 män (61 procent). Vidare har 19 personer, varav 13 kvinnor (68 procent) och 6 män (32 procent), deltagit i de fyra olika jobbspår som projektet tagit fram under projekttiden.

Utifrån dessa siffror kan utvärderaren konstatera att Talangjobb med sina 85 deltagare inte har nått upp till målet om 100 deltagare under projekttiden, och specifikt inte målet om 30 deltagare i jobbspår under den avslutande delen av projektet.

En intressant aspekt av utfallet som projektets utvärderare redogör för att fördelningen av kvinnor och män bland deltagarna har varit omvänd mellan det individuella spåret och arbetet med jobbspår. Detta förklaras framför allt genom det avslutande jobbspåret som utgått från Region Skåne och arbete inom vården. I detta jobbspår har 8 kvinnor startat, men inga män.

En hög andel av deltagarna, åtta av tio deltagare, har haft utländsk bakgrund. Detta är i linje med den övergripande ambitionen med projektet.

Det har inte funnits några egentliga skillnader i utbildningsnivå mellan de kvinnor och män som har deltagit i projektet. Samtidigt konstaterar vi att 78 procent av deltagarna har genomgått grundskola som sin högsta avslutade utbildningsnivå. Ytterligare 6 procent saknar helt slutförd utbildning på någon nivå. Deltagarna i Talangjobb har följaktligen haft en mycket låg utbildningsnivå. Vid en analys av underlagen tycks det emellertid vara en något högre utbildningsnivå bland de som deltagit i jobbspår. Bland deltagare i det individuella spåret var det en högre andel deltagare som lever i hushåll där ingen förvärvsarbetar, framför allt bland kvinnor. Detta gäller även andelen deltagare som är ensamstående med försörjningsansvar för barn, vilket var högre i den inledande delen av projektet. Utvärderaren kan även konstatera att det har varit färre med utländsk bakgrund bland de ungdomar som deltagit i det avslutande arbetet med jobbspår i projektet.

---

<sup>3</sup> Projekt som får stöd från Svenska ESF-rådet ska aktivt arbeta med jämställdhet, tillgänglighet, icke-diskriminering och ekologisk hållbar utveckling. Vi kallar dem för de horisontella principerna. De tre första är obligatoriska medan den fjärde ska beaktas vid vissa utlysningar.

Utvärderaren kan fastställa att ingen av deltagarna har haft en funktionshinderkod hos Arbetsförmedlingen, vilket indikatorn "Personer med funktionsnedsättning" avser. Det kan vara svårt att dra några tydliga slutsatser kring detta. Det är samtidigt relevant att lyfta fram det faktum att målgruppen i så låg utsträckning har en dokumenterad funktionsnedsättning hos myndigheterna. I relation till motsvarande projekt inom Socialfonden är detta också att betrakta som ovanligt. Det ska även poängteras att det inte innebär att deltagande ungdomar inte har haft en funktionsnedsättning, endast att detta inte uppmärksammats inom myndigheterna och lett till en funktionshinderkod hos Arbetsförmedlingen. Det gör också att deltagarna inte ka ta del av vissa insatser som är beroende av en sådan kodning. Projektgruppen kan instämma i bilden av att deltagare i projektet har uppvisat beteenden och svårigheter som kan stämma överens utifrån ovanstående resonemang.

Utvärderaren lyfter några mönster som framträder och förtjänar att lyftas fram. Resultaten är totalt sett något bättre för kvinnor än för män. Detta utgår från att deltagande kvinnor i högre utsträckning har varit i studier vid avslut. Deltagande män har i något högre utsträckning varit i sysselsättning vid avslut, dock inte i så stor omfattning att det totala resultatet blir likvärdigt.

Enligt de indikatorer som satts upp för projektet som helhet så skulle 50 procent av deltagarna vara i arbete vid avslut och 15 procent skulle vara i studier.

Avslutningsvis om vi summerar resultaten från Talangjobb konstaterar vi att totalt 67 procent av deltagarna har varit i arbete eller studier vid avslut i projektet, varav 43 procent i arbete och 24 procent i studier. Målsättningen för projektet får därmed sägas vara uppfylld.

#### Uppföljning deltagare 6 månader efter avslut i projektet

När det gäller projektets resultat på längre sikt är det avslutningsvis möjligt att använda SCB-data för att analysera deltagarnas förhållande till arbetsmarknaden sex månader efter avslut från projektet. Genom SCB:s analys av registerdata (från t ex CSN, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan) är det möjligt att följa ställningen på arbetsmarknaden för de individer som registrerats som deltagare i ESF-projekt. Av tabellen som utvärderaren fått från SCB framgår att det vid detta tillfälle fanns 66 deltagare som varit avslutade i minst sex månader, vilket motsvarar det antal deltagare som tagit del av det individuella spåret inom Talangjobb. Av tabellen framgår att 24 procent av deltagarna i det individuella spåret har varit i sysselsättning sex månader efter avslut i projektet. Vidare har 18 procent av deltagarna varit i studier och 35 procent i något arbetsmarknadspolitiskt program via Arbetsförmedlingen. Sammantaget är det 42 procent av deltagarna som varit i arbete eller studier sex månader efter avslut.

Även här är resultaten något bättre för kvinnor än för män, baserat på att avslutade kvinnor i högre utsträckning har varit i studier efter sex månader. Avslutade män har i något högre utsträckning varit i sysselsättning efter sex månader.

#### Sammanfattning av påverkande faktorer

Talangjobb startade sitt genomförande i januari 2020. Genomförandet kom därefter att påverkas av tre separata faktorer – covid-19-pandemin, Vuxenutbildningens organisationsförändring samt bristande förankring kring projektets utgångspunkter.

En förändring som kom att påverka projektets utveckling avser arbetet med SFI inom Vuxenutbildningen i Helsingborgs stad. I den ändringsansökan som lämnades in i mars 2021 konstateras att 465 ungdomar i åldern 18–24 år studerade SFI i oktober 2018. I mars 2021 uppgick denna grupp till 112 ungdomar. Det innebar följaktligen att målgruppen som skulle rekryteras bland ungdomar som läser SFI minskat kraftigt. Samtidigt infördes en organisationsförändring inom Vuxenutbildningen i januari 2021. Detta innebar att SFI genomförs i kombination med så kallat yrkesspår på heltid. Det innebar 30 timmars studier per vecka för samtliga invånare som uppbär ekonomiskt bistånd. Tidigare utgick SFI från studier 15 timmar i veckan och dessa elever kunde därför kombinera studier med att delta i projektet. Efter den nya SFI-organisationen var denna målgrupp därför inte längre aktuell som deltagare i Talangjobb.



Arbetsförmedlingen har parallellt befunnit sig mitt i en omorganisering vilket har bidragit till att projektet har behövt uppbeta nya rutiner och kontaktvägar för att få samarbetet att fungera mellan kommun och arbetsförmedling. Talangjobs arbetsförmedlare samt projektledare har lagt mycket tid för att hitta nya vägar och möjligheter för att kunna samverka tillsammans med styrgrupp och på regional nivå, genom DUA. Detta har inneburit möten kring regler och hur man praktiskt ska gå tillväga.

Sammantaget resulterar detta i en uppfattning från projektgruppen om att arbetet med jobbspår har tydliga fördelar, men att det för den tänkta målgruppen för Talangjobb visat sig finnas flera hinder för en framgångsrikt genomförd process. Utgångspunkten tas i att de ungdomar som står längre från arbetsmarknaden uppfattas vara i behov av, men även intresserade av, ett mer individuellt inriktat stöd som utgår från arbetsförberedande stöd och matchning mot arbete och praktik på ett annat sätt än vad arbetsmodellen i jobbspår erbjuder.

Kopplat till Talangjobs jobbspår där man utgår ifrån arbetsgivarens rekryteringsbehov har projektet börjat fundera på svårigheten som ligger i att matcha arbetsgivarnas krav med målgruppens förutsättningar. Denna problematik är givetvis något som Talangjobb fått ta hänsyn till vid kontakt med företag och varit medvetna om att den förhållandevis snäva målgruppen Talangjobb arbetat med inte alltid kunnat leva upp till arbetsgivarnas förväntningar. Med det sagt kunde projektet inte göra annat än att testa om det fungerade.

Pandemin har gjort att arbetet med arbetsgivarna varit svårare i vissa branscher, som exempelvis inom hotell- och restaurang. En bransch som ungdomar vanligtvis har ett intresse av att arbeta inom och där arbetsgivare normalt sett är positiva till målgruppen. I de fall där arbetsgivare inte velat gå in i ett samarbete har framtiden varit mer osäker på grund av att flera företag drabbats hårt ekonomiskt av pandemin. I arbetet med jobbspår har det särskilt påverkat negativt då det förutsätter att arbetsgivaren har behov att anställa flera personer samtidigt.

För att få ihop tillräckligt med deltagare till jobbspåren och därmed bidra till företagets kompetensförsörjning måste jobbspårgruppen vidga urvalet till att gälla fler arbetslösa vid implementering.

## Arbetsätt

Som tidigare nämnts i slutrapporten har Talangjobb huvudsakligen arbetat utifrån två arbetsätt; individuella spåret och jobbspår. Nedan kommer metoder, utbildning och andra aktiviteter som användes kopplat till dessa att kortfattat beskrivas.

### Arbetsätt individuella spåret

Under analysfasen kom dåvarande projektgrupp fram till att deltagarens väg i projektet under genomförandefasen skulle bestå av totalt sex steg:

#### **Steg 1 – Inskrivning och kartläggning**

Deltagaren skrivs in i projektet och kartläggs av en representant från rekryteringsteamet. Syftet med kartläggningen är att tillsammans med deltagaren bedöma behovet av olika individuella insatser för att stärka deltagarens position och uppnå målet som är arbete eller utbildning. Varje deltagare som går med i projektet blir inskrivna på AF (om man inte redan är det).

#### **Steg 2 – Introduktion till jobbförberedande aktiviteter**

Deltagaren blir en del av en grupp som startar sin resa tillsammans under en två veckors intensiv förberedelse och motivationshöjande insats. Varje grupp kommer att ta del av förberedande motivationsmoduler och få en grundläggande introduktion till projektet och olika verktyg och förutsättningar för att kunna delta. Efter

avslutad insats görs en individuell planering för varje deltagare där en rad olika aktiviteter och utbildningsinsatser kan ingå beroende på deltagarens individuella mål och förutsättningar.

### **Steg 3 – Jobbförberedande aktiviteter**

Under steg 3 kommer deltagaren följa sin individuella planering och ta del av befintliga arbets- och utbildningsförberedande moduler inom Arbetsmarknadsförvaltningen samt göra minst tre studiebesök hos företag. Gruppen av deltagare kommer att träffa projektteamet veckovis för att följa upp planering och reflektera kring vad de har lärt sig och vad de behöver träna mera på. Dessa veckoavstämningar kommer även vara ett tillfälle för deltagarna att reflektera kring projektets metod och ge projektgruppen feedback och input till metodutveckling. Varje deltagare kommer även ha löpande individuella avstämningar med projektets coacher och arbetsförmedlare.

### **Steg 4 – Talangprojekt**

Innan det fjärde steget ska varje deltagare ha formulerat ett jobb mål som blir vägledande för vilken typ av utbildningsinsats deltagaren ska gå vidare till. Vill personen gå direkt vidare till anställning kommer deltagaren att få en skraddarsydd planering mot anställning som är väl förankrad och anpassad till ett företag med rekryteringsbehov. Vill personen gå vidare mot reguljära studier kommer deltagaren att få hjälp med att upprätta en individuellt anpassad studieplan.

### **Steg 5 – Uppföljning och stöd**

När en deltagare nått sitt jobb mål och är i arbete eller fortsatta studier kommer projektets coacher att följa upp och stötta projektets deltagare efter individens behov under max 12 veckor. Det kan vara individuell coaching och besök ute på arbetsplatsen.

### **Steg 6 – Utskrivning**

Förutsatt att deltagaren fortfarande är i anställning eller reguljära studier efter steg fem har deltagaren ett sista avstämningssamtal med sin coach och skrivs sedan ut ur projektet. Om deltagaren av olika anledningar inte kan behålla sin anställning eller fortsätta studera sker ett överlämningssamtal mellan deltagaren, projektets coach/eller arbetsförmedlare och tredje part. Den tredje parten kan t.ex. vara en guide på Arbetsmarknadsförvaltningen eller en arbetsförmedlare inom Arbetsförmedlingens ordinarie verksamhet. Deltagarens individuella behov av fortsatt stöd styr vem/vilka parter som projektet bjuder in till överlämningssamtal. För deltagare som överlämnas till AF ska planeringen och sammanfattning dokumenteras i "Arbetssökandes Planering" – ett digitalt verktyg från Arbetsförmedlingen som ska möjliggöra att deltagaren äger sin egen planering och kan visa den för andra parter som är inblandad i planeringen. För deltagare som överlämnas till guide på Arbetsmarknadsförvaltningen ska planeringen och sammanfattning dokumenteras i Skills som är Arbetsmarknadsförvaltningens motsvarande digitala kommunikations-och planeringsverktyg.

Efter att ESF godkänt projektets uppdaterade målgruppsbeskrivning bestämde sig dåvarande projektteam att målgruppen för Talangjobb är ungdomar 16-24 år som saknar gymnasiebehörighet och står utanför arbetsmarknaden. Målgruppen omfattade både utrikes och inrikes födda ungdomar och bestod av tre prioriterade grupper:

- Ungdomar som studerar SFI
- Ungdomar som är fortfarande är obehöriga till gymnasieskolans nationella program efter avslutat IM
- Ungdomar som läst delar av ett Yrkesprogram på gymnasiet, men som saknar komplett yrkesutbildning

SFI-studerande ungdomar fanns med i början av projektet i målgruppen som projektet riktade sig till. På grund av de förändringar som SFI utbildningen gått igenom år 2020 gick det inte längre att arbeta med de ungdomar som studerar SFI, då denna sysselsättning är på heltid.

Deltagare har varit med och utformat metoden i projektet och den feedback projektet fått från deltagare är att de känner delaktighet i projektet och sin egen utveckling. I början av projektet skedde det bl.a. genom återkommande deltagarträffar för reflektion och avstämning kring projektets metod. Efter godkänd ändringsansökan april 2021 och framåt genom utvärdering och kontinuerlig coach-kontakt hela vägen genom jobbspåret.

I mars 2020 drabbades hela världen av smittspridningen av Covid-19 och således även Talangjobbs förutsättningar med att arbeta med ungdomarna och företag. Pandemin påverkade på så sätt att färre företag vågade ta emot eller rekrytera ny personal och gruppträffar ställdes in. Projektet var likt andra verksamheter som arbetar nära individer, tvungna att ändra sitt arbetssätt till att träffa deltagarna enskilt och med avstånd. Projektteamet började arbeta hemifrån utifrån rådande restriktioner och utvecklade det digitala arbetssättet under hösten 2020 och framåt. Det är svårt att inte nämna pandemin som en försvårande omständighet i arbetet med såväl deltagare som arbetsgivare. Det påverkade hela samhället på ett sätt som tidigare inte hänt. Talangjobb märkte av det genom att deltagare till exempel valde bort möjligheter till anställning för att inte riskera att bli smittade. Då arbetet innebar att vistas i en arbetsmiljö där det fanns mycket kontakter med andra människor. Det blev även en utmaning att lyckas få ut deltagare i praktik utifrån rädsla från deltagare och arbetsgivare som varken kunde eller vågade anställa eller ta emot praktikanter. Restriktionerna som kom successivt påverkade hur projektet kunde arbeta med ungdomar och arbetsgivare.

Den rådande situationen påverkade därmed resultatet i projektet och även närvaron bland deltagare.

Successivt har omvärlden anpassat sig efter de restriktioner som pandemin fört med sig och bidragit till en flexibilitet. För Talangjobb har det inneburit att testa andra arbetsmetoder som till exempel individuell coaching istället för gruppaktiviteter, genomföra digitala träffar; såväl intervjuer med deltagare som arbetsgivarkontakter.

Talangjobbs arbetssätt har hela tiden varit att anpassa arbetsmetoden utifrån ungdomarnas behov och önskemål. Därför kom Talangjobb att ha ett löpande intag istället för gruppintag.

Coacherna som jobbade med ungdomarna i det individuella spåret stötte på utmaningar med målgruppen. Exempelvis handlade det om att ungdomarna inte kom på bokade möten, att de som kommer ut i praktik inte klarade av arbetsuppgifterna, inte passade tider eller liknande. Med detta som bakgrund bidrog det till att projektet började att arbeta med en anpassad form av Supported Employment (SE). SE är en evidens- och värdebaserad amerikansk metod som förenklat innebär individanpassat stöd i arbete. Genom att möta varje individ utifrån hans förutsättningar och coacha på arbetsplatsen med anställning som mål.

Projektteamet träffades vid två tillfällen för intern föreläsning/workshop kring metoden Supported Employment (SE). Dåvarande projektledaren gick igenom grunderna i SE, metodens förhållningssätt och praktiska övningar kring hur man jobbar med metoden samt hur projektet kunde applicera tankegångarna i Talangjobb.

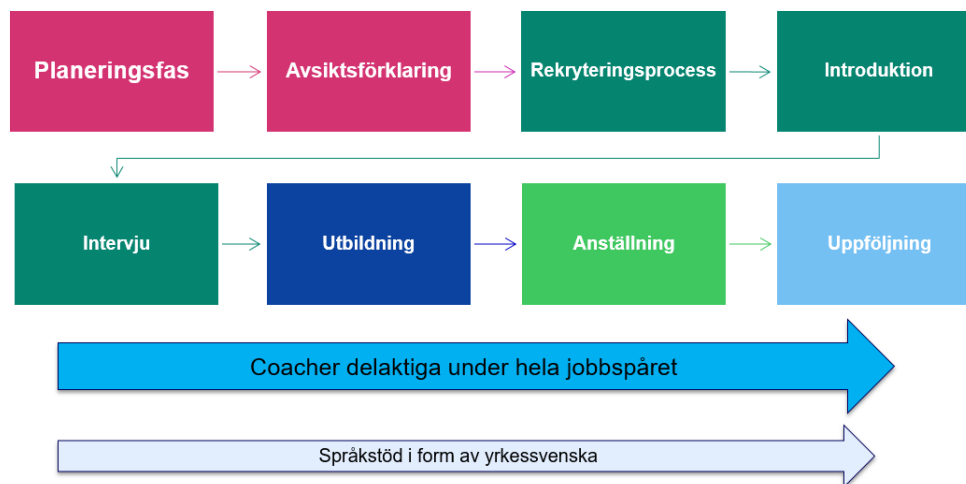
I det individuella spåret i Talangjobb var en framgångsfaktor med målgruppen just det individuella arbetet med respektive deltagare.

## Arbetsätt i jobbspår

Projektets huvudsakliga arbetsätt har haft utgångspunkt i jobbspårsmetodik likt den version som Malmö stads jobbspårsgroup använder sig av och som projektet satt sin prägel på:

FIGUR 1. ARBETSMODELL JOBBSPÅR TALANGJOB

### Så här bygger vi jobbspår



Efter interna möten med representanter från förvaltningens ledningsgrupp och Arbetsförmedlingen fick projektet i uppdrag att involvera lokala jobbspår i projektarbetet då både projektägaren och Arbetsförmedlingen ansåg att detta var ett framgångsrikt arbetsätt att jobba med kompetensförsörjning.

Hösten 2020 påbörjade därför den dåvarande projektledaren arbetet, utifrån samtal med styrgruppen, med en ändringsansökan kring Talangjobs upplägg. Den nya arbetsförmedlaren som började i samband med det, projektets totalt tredje, kom att huvudsakligen ha fokus på arbetet med arbetsgivare och på uppbyggandet av projektets nya jobbspår. Parallellt i övergången innebar det även att hitta individuella platser till det individuella spåret. Detta innebar att handläggningssdelen kom att utföras av Arbetsförmedlingens ordinarie personal och på så sätt skapade utrymme för att intensifiera arbetet med arbetsgivarna. I projektet blev det första steget i ändringsansökan, som blev en notering till ESF, att Talangjobb jobbade med ett individuellt spår i parallellitet med jobbspår. Jobbcoacherna som var tre stycken jobbade individuellt med deltagare medan projektets matchare och arbetsförmedlare arbetade med att hitta arbetsgivare till jobbspår.

För att få stöd i att bygga upp jobbspår har Talangjobb upparbetat ett nära samarbete med Malmö stads jobbspårsgroup. Det började med att Malmö stads jobbspårsgroup initierade kontakten med Talangjobb kring samarbete med rekrytering till ett jobbspår inom kundtjänst hos en stor arbetsgivare i Helsingborg. Talangjobb fick genom detta samarbete ta del av deras erfarenheter kring att skapa, genomföra och utvärdera jobbspår. Utifrån detta samarbete skapade projektgruppen sitt eget arbetsätt och började utformningen av jobbspårsarbetet och strukturen av processen. Det unika för jobbspåret till kundtjänstmedarbetare var att allt fick genomföras digitalt, utifrån rådande restriktioner. Från intervjuer med deltagare och utbildningsdelar till den normalt sett arbetsplatsförlagda delen. Ingen av deltagarna hade alltså när de påbörjade sin anställning hos företaget sommaren 2021 varit på plats på det fysiska kontoret eller träffat sina kollegor fysiskt. Av 14 deltagare som gick in i den fördjupade delen var det 10 deltagare som gick ut i anställning varav en Talangungdom.

Coachen i jobbspår har varit en framgångsfaktor i relationen till deltagare, arbetsgivare och utbildande företag. Genom regelbundna uppföljningar och i ett nära samarbete med ovannämnda aktörer, har coachen haft en avgörande roll i att nå positiva resultat i jobbspår. Coachen har, likt i det individuella spåret, stöttat och coachat

deltagare utifrån det individuella behovet genom hela jobbspåret. Har en deltagare inte lyckats nå slutmålet anställning har coachen fångat upp detta och stöttat deltagaren att hitta ett annat mål framåt utifrån individens förutsättningar. Exempelvis har coachen stöttat en deltagare till fortsatta studier genom Arbetsförmedlingen inom ett annat bristyrke.

Projektgruppen har tillsammans använt sig av respektive verksamhets kanaler för att marknadsföra jobbspår till arbetsökande ungdomar och tillsammans försökt hitta vägar för att driva projektet framåt. Talangjobb har använt sig av digitala kanaler för att komma i kontakt med deltagare samt arbetsgivare och på så sätt, trots pandemi, sett till att jobbspår kunnat skapas och genomföras.

För deltagande ungdomar har jobbspår i Talangjobb varit uppbyggda enligt följande stegvisa modell:

**Steg 1: Innan jobbspåret** (Planeringsfas, avsiktsförklaring, rekryteringsprocess, intervju och introduktion)

Ungdomar ansöker till jobbspåret via Recruto annons.

Intervju med Talangjobb och ett första urval sker.

Utvalda ungdomar skrivs in i Talangjobb.

Förberedande utbildning inför jobbspåret. Intervju med arbetsgivare. Sista urval görs. (Kan även genomföras innan den förberedande delen)

Ungdomar antas till jobbspåret alternativt hänvisas vidare till annan insats.

**Steg 2: Påbörjar Jobbspåret** (Utbildnings- och arbetsplatsförlagd del)

Ungdomens planering utgår från jobbspårets planering i det stegvisa lärandet. Coaching erbjuds utifrån individuella behov.

Ungdomar tar del av skräddarsydd utbildning (utbildning som inte är reguljär utbildning – utan arbetsmarknadsutbildning via Arbetsförmedlingen).

Ungdomar tar del genomför arbetsplatsförlagt lärande (APL) hos medverkande företag.

Deltagare anställs hos företaget, allt har gått bra och processen slutförts (steg 3).

**Steg 3: Anställning och uppföljning på arbetsplatsen** (Anställning och uppföljning)

När ungdomarna går in i tredje steget innebär det att de har uppnått sina mål och har fått en anställning. Detta innebär att ungdomen inte längre kan vara inskriven i Talangjobb då hen uppbär lön. Deltagarna kommer emellertid att erbjudas ett uppföljande stöd i upp till tre månader i det fall hen önskar det.

Det var först när ungdomarna påbörjar ett jobbspår som timmarna ökar till den förväntade nivån. Eftersom Talangjobb endast skrev in ungdomar i projektet när det fanns aktuellt jobbspår blev antalet timmar låga och någon månad när de sista deltagarna från det individuella spåret avslutats inga alls, vilket påverkat projektets ekonomi negativt. Talangjobb har inte lyckats rekrytera målgruppen till de fyra olika jobbspår som genomförts under projektiden, på den nivå som behövts utifrån budgeten. Svårigheten i projektet har varit att locka ungdomar att söka sig till jobbspår och på så sätt komma ut på arbetsmarknaden. Det har varit en stor utmaning att sälja in arbetet, arbetsgivaren och utbildningen till målgruppen. Ytterligare en utmaning har varit att lyckas hitta arbetsgivare där projektet kan erbjuda utbildningsdelar via Arbetsförmedlingen och inom ett yrke där ungdomar dessutom vill arbeta.

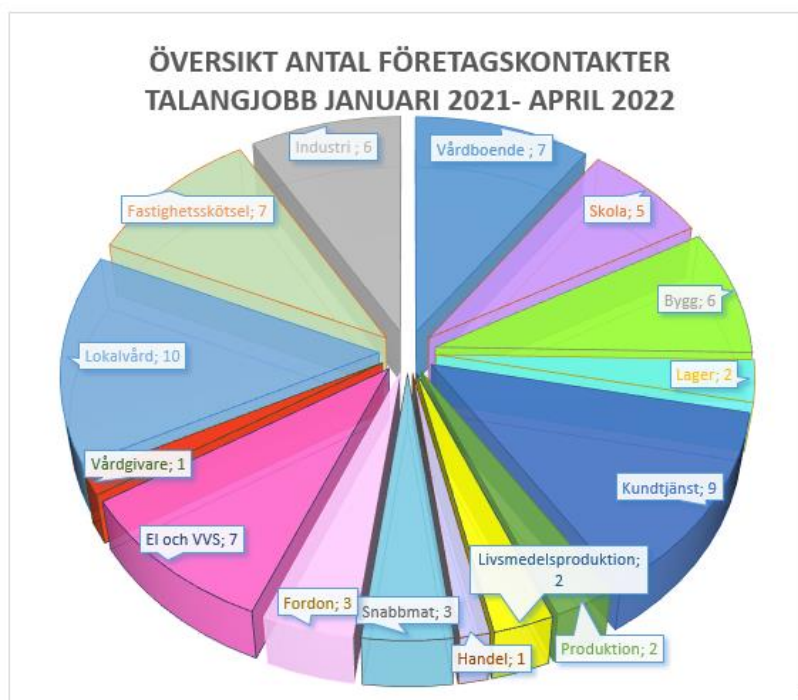
Därtill är det två offentliga verksamheter som ska samarbeta kring arbetsmarknadsutbildning och vuxenutbildning som påverkas av framför allt Arbetsförmedlingens regelverk och förordningar. Det är dock inte unikt för projektet utan gäller alla jobbspårssamarbeten runt om i landet. Arbetsförmedlingens regler och beslutsfattande har påverkat negativt när det gällde intresserade ungdomar som ville medverka i jobbspåret

med reguljär utbildning, men som inte kunde, på grund av att de ingick i jobbgarantin för ungdomar (UGA) eller medverkade i Rusta och matcha (KROM), tidigare stöd och matchning (STOM).<sup>4</sup>

## Arbetsgivararbetet

Projektgruppens matchare och arbetsförmedlare har haft kontakt med 75 arbetsgivare i totalt 16 olika branscher. Talangjobb har skapat totalt fyra jobbspår med sammanlagt 41 stycken platser med anställningsmöjligheter. Av dessa har projektet använt totalt 11 platser till ungdomar varav 6 gått ut i anställning.

FIGUR 2. SAMMANSTÄLLNING ÖVER BRANSCHER TALANGJOB HAR VART I KONTAKT MED UTIFRÅN JOBBSPÅRSARBETET. SIFFRAN STÅR FÖR ANTAL ARBETSGIVARE INOM RESPEKTIVE BRANSCH.



De arbetsgivare som projektet haft möten med för att presentera jobbspår, har varit positiva till upplägget.

Projektet påbörjade ett samarbete med Sydsvenska Handelskammaren under hösten 2020, där Sydsvenska Handelskammarens uppgift var att bidra med arbetsgivarkontakter till jobbspår. Talangjobs ansvarsområde innebar att koppla på utbildning, rekrytering och coachning. Under projektiden bidrog Sydsvenska Handelskammaren med kontakt inom totalt två branscher som resulterade i möte med arbetsgivare och ett eventuellt jobbspår i framtiden.

Talangjobs matchare, arbetsförmedlare, projektledare och jobbcoach har tillsammans deltagit på flera olika workshops och andra digitala kompetensförsörjningskonferenser under 2021 och 2022. Detta för att få kunskap om bristyrken men även kontakter till arbetsgivare vilket varit en viktig grund att stå på i arbetet med att lyckas ta fram jobbspår. Projektteamet har under slutet av projektiden gått med i nätverksträffar och konferens som Dua anordnat kopplat till jobbspårsarbete och samverkan mellan Arbetsförmedling och kommuner runt om i Sverige.

I de jobbspår som Talangjobb skapat har arbetsgivare behövt kunna erbjuda en anställning på minst 80% under en sammanhängande period och helst med långsiktig möjlighet till fortsatt anställning. Utmaningen kopplat till arbetsgivare har varit att de flesta företagen inte haft ett så stort rekryteringsbehov att det har räckt till att gå

<sup>4</sup> KROM tidigare STOM är en insats genom Arbetsförmedlingen där den som deltar får stöd i att hitta jobb eller börja studera hos en extern leverantör.

vidare i ett jobbspår eller att projektet haft tillräckligt många företag med samma kravprofil för att på så sätt få ihop ett jobbspår för flera företag under projekttiden. Projektets erfarenhet är att det tar lång tid från första kontakten till att faktiskt kunna starta ett jobbspår.

En annan utmaning har i kontakten med arbetsgivare varit kring kraven för anställning. Kraven har ofta handlat om körkort B, flytande svenska i tal och skrift samt att kunna arbeta skiftarbete. Där svårigheten har varit att hitta en balans mellan rimliga krav för målgruppen utifrån deras förutsättningar och kraven för att arbetsgivaren ska kunna anställa individerna. Målgruppen 18-24 år har helt enkelt varit alldeles för snäv för att kunna fylla företagets kompetensbehov och krav.

Samarbetet i teamet har lyfts från projektgruppen som en styrka kopplat till jobbspårsarbetet. Utifrån att projektgruppen är med hela vägen i jobbspåret tillsammans med arbetsgivare, utbildningsföretag och deltagare. Ytterligare en framgångsfaktor i jobbspår är att arbetsgivaren endast behöver vända sig till en kontaktperson när jobbspårsprocessen är igång det vill säga coachen. Det blir ett nära samarbete mellan coach och arbetsgivare och utbildningsanordnare och länken runt deltagarna.

Jobbspår är i grunden ett bra verktyg att arbeta med kompetensförsörjning men projektet har varit begränsade av utomstående regelverk som i högsta grad har begränsat projektet

## Kommunikation, spridning och påverkansarbete

Talangjobb har under projekttiden främst kommunicerat via digitala kanaler så som Platsbanken, CRM-utskick<sup>5</sup>, Instagram, Facebook, och Skills<sup>6</sup> för att nå ut till potentiella deltagare. Projektgruppen har även spridit erfarenheter internt inom respektive organisation, i dessa fall Arbetsförmedlingen och Arbetsmarknadsförvaltningen i syfte att nå ut till potentiella deltagare och arbetsgivare. Via digital flyer<sup>7</sup> och presentationsmejl har projektet initierat kontakt med arbetsgivare.

Talangjobb hade under 2021 påbörjat ett samarbete med Helsingborgs stads plattform för ungdomar, UngHelsingborg. Projektets totalt tredje matchare, hade sin anställning där innan han gick in som matchare i projektet. Projektet har använt sig av plattformens Instagram-konto för att rekrytera ungdomar genom att marknadsföra aktuella jobbspår.

Projektet har även samverkat med i Scala News, vilket är en intern informationskälla som synliggör vad som händer i förvaltningen. Scala News var en av de marknadsföringskanaler Talangjobb använt sig av för att nå ut till deltagare vid jobbspår och kollegor inom kommunen.

Ytterligare ett sätt för att bredda projektets kontaktytor var att delta på de veckovisa redaktionsmötena som arrangeras av Arbetsmarknadsförvaltningens näringsliv- och matchningsenhet. Vid dessa möten delade man med sig av kontakter på arbetsmarknaden, nya projekt och andra händelser som har med arbetsmarknaden och arbetsgivare att göra. Arbetsmarknadsförvaltningens guider som arbetar med arbetssökande individer deltog även på mötet och kunde tipsa sina deltagare om att söka sig till aktuellt jobbspår.

Projektgruppen har även utbytt erfarenheter med Malmö stads jobbspårsgrupp kopplat till arbetsgivar- och deltagararbetet.

Projektledare har spridit erfarenheter kring Talangjobb via ett filmklipp som visas under Europa Direkt Nordvästra Skånes digitala kampanj i maj för att belysa de EU-projekt som arbetar med ungdomar inom regionen utifrån att 2022 är det Europeiska ungdomsåret.

---

<sup>5</sup> Arbetsförmedlingen har möjlighet att skicka riktad information via mejl till arbetssökande. Projektet använde sig av denna möjlighet att skicka information om aktuellt jobbspår med tillhörande länk till ansökan till Talangjobbs målgrupp.

<sup>6</sup> Arbetsmarknadsförvaltningen har en digital plattform där försörjningsstödstagare bland annat får tillgång till information om sökbara insatser som leder till arbete.

<sup>7</sup> Finns som bilaga 1.

Projektets utvärderare har avslutningsvis bjudits in till en workshop där han presenterade de erfarenheter och resultat som Talangjobb bidragit till utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv. De organisationer som var inbjudna då var Vuxenutbildningen och Arbetsmarknad i Helsingborg.

Projektgruppen har slutligen spelat in en slutfilm där projektets erfarenheter och resultat sammanfattas utifrån Talangjobbs utvärderares, styrgruppens, arbetsgivarens samt projektgruppens perspektiv.

## Uppföljning och utvärdering

Talangjobb har i jobbspår som en del av processen arbetat med utvärdering av varje enskilt jobbspår utifrån arbetsgivaren och deltagarens upplevelser och synpunkter. Konkret har arbetsgivare och deltagare fått möjlighet att komma med feedback genom att besvara frågor kopplat till jobbspårsprocessen. Utifrån dessa synpunkter tillsammans med de egna erfarenheterna har projektgruppen genomgående under projekttiden utvecklat arbetssättet för att effektivisera och förbättra jobbspårsprocessen inför varje nytt jobbspår.

Utvärderaren har haft till uppgift att titta på de lärdomar kopplat till arbetssättet i Talangjobb inför en eventuell implementering. Projektets utvärderare har utifrån det intervjuat såväl deltagare som arbetsgivare under projekttiden. Utvärderaren har återkopplat i form av två Power-Point presentationer under projekttiden utifrån dessa perspektiv. Projektgruppen har därigenom fått ytterligare infallsvinklar och bekräftelse på vad som fungerat bra och vad som kan förbättras. Utvärderaren har låtit projektgruppen fylla i ett reflektionsunderlag där samtliga fått möjlighet att reflektera över vad som fungerat respektive varit utmaningar i projektet. Därefter sammanställde utvärderaren svaren och höll i en dialog med projektgruppen utifrån det. Utvärderaren har även stöttat projektledaren i att lyfta det som kommit fram längs vägen, främst kopplat till målgruppen och vad som fungerar i jobbspårsarbetet, till styrgruppen. Styrgruppen i sin tur kunde då fatta beslut om målgrupp för det framtida jobbspårsarbetet inför implementering.

## Användande av resultat

Projektteamet har jobbat utifrån en strukturerad arbetsmetod i form av jobbspår, vilken ska implementeras i ordinarie verksamhet. Jobbspårsmetodiken har däremot inte fungerat uteslutande för ungdomar utan projektet har fått erfara att arbetssättet riktar sig lämpligen till en bredare målgrupp, där inte ålder begränsar urvalet. Jobbspår skapas utifrån att det finns ett rekryteringsbehov och utbildningsdelen skapas i ett nära samarbete med berörd arbetsgivare. Det medför att det kommer att finnas jobbspår främst inom bristyrken där kompetensförsörjning blir nyckeln till att kunna rusta arbetssökande som står långt från arbetsmarknaden och som saknar relevant utbildning.

Det är beslutat att jobbspårsarbetet kommer att fortsätta efter projektavslut. Arbetssättet med jobbspår kommer att ingå i Helsingborgs stads framtida arbetsmodell för kompetensförsörjning för näringslivet. Denna arbetsmodell är framtagen på uppdrag av Kommunstyrelsen och kommer att drivas i nära samarbete mellan Arbetsmarknadsförvaltningen och Vuxenutbildningen och Arbetsförmedlingen.

Det unika för den här implementeringen är att Arbetsförmedlingen kommer att fortsätta att vara en samverkanspart. Det innebär att Arbetsförmedlingen avsatt en resurs som kommer att få fortsätta driva jobbspårsarbetet framåt tillsammans med Arbetsmarknadsförvaltningen. Samtliga personella resurser i projektgruppen kommer att få fortsätta med jobbspårsarbetet i olika utsträckning utifrån de behov som finns. Det innebär att Arbetsmarknadsförvaltningen kommer att ha en samordnande person och matchare som hamnar under enhet Näringsliv och matchning i verksamhet Arbetsmarknad. Planen är att de två coacher som tidigare varit knutna till projektet och som tillhör verksamhet Vuxenutbildningens studieteam kommer att lånas ut när det finns jobbspårsprocesser igång. Finns inte de tillgängliga finns liknande funktion på Arbetsmarknad som i så fall kan kopplas in.



Framgångsfaktorn i Talangjobb har varit ett nära samarbete mellan verksamhet Arbetsmarknad och Vuxenutbildningen inom Helsingborgs stad samt Arbetsförmedlingen. Det har emellertid uppmärksammats att denna samverkan kan utvecklas ytterligare, inte minst utifrån det uppdrag som Arbetsmarknadsförvaltningen fått kring kompetensförsörjning samt Arbetsförmedlingens nya förutsättningar för samverkan med kommunen. Utifrån detta bör det interna samarbetet mellan verksamhet Vuxenutbildningen och Arbetsmarknad stärkas ytterligare framöver när det gäller insatser för försörjningsstödstagare. I detta avseende är det även centralt att bibehålla samarbetet med Arbetsförmedlingen. För att detta ska ske behövs sannolikt en fortsatt samordning och koordinering av de gemensamma insatserna i förhållande till jobbspår framöver. I detta ingår fortsatt processledning, uppföljning samt strukturer för lärande och utvecklingsarbete kring jobbspår även efter att Talangjobb avslutas.

Det finns även en positiv syn på arbetet med jobbspår inom Helsingborgs stad och Arbetsförmedlingen. Det har därför fattats beslut om att arbetet ska fortsätta efter projektets slut. I det kommande arbetet kommer målgruppen att vara bredare än under Socialfondsprojektet, men den grundläggande arbetsmodellen kommer att vidareföras i de nya organisation för arbete med kompetensförsörjning som ska vidareutvecklas framöver.

En klarhet kring arbetsmodellen har underlättat utvecklingsarbetet och det har under det avslutande året funnits en mer uttalad strategisk styrning av projektet. Detta har utgått från en bredare ambition inom Helsingborgs stad att utveckla arbetssätt för kompetensförsörjning. Detta arbete har även haft en politisk förankring, vilket i förlängningen även underlättat dialogen om en implementering av arbetsmodellen i ordinarie verksamhet.

Inför det kommande arbetet med jobbspår finns samtidigt några lärdomar att ta fasta på. Inom Talangjobb har ett antal försvårande omständigheter kring arbetssättet uppmärksammats.

Styrkan i jobbspår är att det finns ett riktigt jobb i slutet av processen. I det individuella spåret låg styrkan just i det individuella arbetet med deltagaren. Det vill säga att försöka hitta den bästa vägen för respektive deltagare. Jobbcoachen finns med från start och även under intervjuerna vilket bidrar till att de lär känna kandidaterna från början och på så sätt bygger upp ett förtroende från start. Coachen har även en viktig roll i samarbetet med arbetsgivare och utbildningsföretag. Det är coachen som har ansvarat för kommunikering och därmed stöttat helheten i jobbspår.

I det fortsatta jobbspårarbetet är det viktigt att fokusera på att nå målgruppen i ett tidigt skede i ett jobbspår för att locka till arbetet och utbildningsupplägget. Vilket är avgörande för ett lyckat resultat oavsett målgrupp. Det är långa processer i att skapa ett jobbspår innan jobbspåret kan starta. Arbetet och arbetsgivaren behöver vara tillräckligt intressanta för att deltagaren ska ta sig genom en utbildning på 12-16 veckor plus ett antal veckor innan med en ansökningsperiod, informationsmöte, snabbintervjuer och studiebesök. Då kan det handla om ytterligare fem till sex veckor.

På organisationsnivå har målet för Talangjobb varit att den utvecklade metoden kring stegvist lärande ska implementeras i ordinarie verksamhet inom Helsingborgs stad efter projektets slut. För att uppnå detta ska Talangjobb ha skapat förutsättningar för implementering för det stegvisa lärandet genom kunskapsöverföring och organisering och det ska inom projektet ha tagits fram ett förslag till implementering av det utvecklade arbetssättet i ordinarie verksamhet.

När det gäller implementering av arbetet inom Talangjobb handlar detta specifikt om den del av projektet som varit inriktad på jobbspår. Sammantaget pekar erfarenheterna från projektet på att jobbspår uppfattas som en användbar modell för att koppla samman arbetsgivare med kompetensförsörjningsbehov och arbetsökande individer. Projektet vill i detta lyfta fram som en framgångsfaktor att arbetet utgår från ett tydligt koncept i jobbspår som innefattar en skräddarsydd utbildning inför anställning som rustar och stärker individerna och gör dem anställningsbara. Att jobbspårets utbildningsdelar och rekryteringen till insatsen utgår från arbetsgivarens behov beskrivs medföra en större sannolikhet för långsiktigt hållbara anställningar. Detta har utvärderaren fått beskrivet av både projektmedarbetare och arbetsgivare.

I den kommande organisationen inom Helsingborgs stad finns en tänkt struktur för att fortsätta utvecklingen av arbetet. Inom projektet finns en naturlig stödstruktur för utvecklingsarbetet i form av t ex projektledning, uppföljningsrutiner och ett uttalat fokus på utvecklingsarbete. I detta avseende finns det en naturlig risk i övergången från projekt till ordinarie driftsstrukturer.

I analyser av långsiktig hållbarhet lyfter forskare fram vikten av att vidmakthålla det arbete som utförs och som genererar de mätbara resultat som följs upp. Med detta menas i första hand de individcentrerade arbetsmetoder och de rutiner som etablerats genom projekten. När det handlar om Talangjobb så avser detta framför allt den arbetsmodell för jobbspår som utvecklats med stöd av projektet. Vid sidan av detta är även de ledningsprocesser som skapas för att göra det mätbara arbetet möjligt avgörande att uppmärksamma. Det handlar i detta sammanhang om ett fokus på processer för lärande, metodutveckling och samordning av de olika parternas insatser i förhållande till arbetsprocesserna inom jobbspåren. I detta avseende är det flera parter som är nödvändiga för ett framgångsrikt arbete, särskilt verksamhetsområde Arbetsmarknad, Vuxenutbildningen och Arbetsförmedlingen. Därför är det viktigt att ledning och medarbetare förstår vikten av behovet av fortsatt utvecklingsarbete och processledning med fokus på jobbspår även i ordinarie verksamhet.

## Kommentarer och tips

Projektet har fått erfara att samverkan mellan kommun och arbetsförmedling är utmanande på olika sätt. De råd projektet kan delge till andra framtida projekt är att från start titta på vilka regelverk som styr och inom vilka ramar projektet kan samarbeta. Det är inte bara att skriva en projektansökan utan tanke och innehåll måste vara förankrade mer i deltagande organisationer och hos de personer som ska jobba operativt med projektet. Innan man drar igång ett projekt eller ändrar i det efter hand, måste ansvariga säkerställa att projektet är genomförbart. Detta för att skapa rätt förutsättningar och inte hamna i ett läge som inte går att lösa, utan hinder för rådande regelverk, förordningar eller prioriteringar. För att ett projekt ska lyckas är det viktigt att projektmålen är realistiska redan från start. Detta för att undvika hinder kring formella förutsättningar för att arbeta i enlighet med projektansökan, t ex målgruppens storlek och administrativa begränsningar för att erbjuda de utbildningar som var tänkta att ingå i projektet. Därför är en utvecklad förankring av de grundläggande förutsättningarna utifrån formella förutsättningar för projektet är viktigt vid framtagande av ansökan och framtida projekt.

Det är även av vikt att göra en noggrann intressentanalys för att förankra projektet med målgruppen på ett kvalitativt sätt, för att säkerställa var behoven och intresset finns.

Utifrån projektets arbetsgivararbete har projektgruppen upplevt vikten av att från början vara tydlig med arbetsgivare vilken målgrupp som projektet arbetar med och att få arbetsgivare att se nyttan med att kunna bidra utifrån ett socialt perspektiv.

Projektet vill framföra vikten av att använda sig av utvärderaren som stöd under projekttiden och dra nytta av hans erfarenheter av att ha följt olika projekt.

Något ytterligare som är viktigt för framtida projekt är att inse betydelsen av att bygga ett team som samarbetar bra för att lyckas driva projektet hela vägen. I det innefattar att projektet har ett tydligt syfte vilket skapar förutsättning för projektgruppen att använda sina kompetenser på ett kompletterande sätt och hitta lösningar tillsammans – synergi.

Avslutningsvis är projekt ett sätt att testa och utveckla arbetsmetoder.