

Länsstyrelsen Västernorrland

Praktikplatser och moderna beredskapsjobb Slutrapport



Omslagsbild: Människor i möte
Fotograf: Mostphotos.com

Tryck: Länsstyrelsen Västernorrland

Projektname: Samverkansprojekt mellan Länsstyrelsen Västernorrland och
arbetsförmedlingen för praktikplatser och moderna beredskapsjobb i Västernorrland

Projektperiod: 2017-03-13–2018-12-31
Projektledare och författare: Tommie Sjödin

Denna rapport går att beställa i alternativt format.

2019-01-08

Dnr 112-2327-17

Förord

2016 gav regeringen statliga myndigheter i uppdrag att erbjuda platser för personer som stod långt ifrån arbetsmarknaden. Platserna skulle innebära praktik, så kallad praktik i staten, för nyanlända och personer med funktionsvariationer samt en tidsbegränsad subventionerad anställning, så kallade moderna beredskapsjobb, för nyanlända och långtidsarbetslösa. Båda uppdrag skulle gälla under perioden 2016 – 2020.

Tommy Sjödin
Projektledare/koordinator

Innehållsförteckning

1.	Inledning.....	8
1.1.	Definitioner och förkortningar.....	8
2.	Syfte och målsättning.....	8
3.	Tidsplan.....	9
4.	Organisation.....	9
5.	Projektets genomförande	10
6.	Resultat	12
7.	Erfarenheter	12
7.1.	Slutsats.....	14

Sammanfattning

De båda regeringsuppdragen Praktik i staten (PIS) och Moderna beredskapsjobb i staten (MBJ) gäller samtliga myndigheter i Sverige. För att få igång arbetet med dessa uppdrag i Västernorrland såg Länsstyrelsen Västernorrland och Arbetsförmedlingen, marknadsområde Södra Norrland, ett behov av ett samarbetsprojekt under 2017 för att förbättra tillgången till PIS och MBJ.

Syftet med projektet var bland annat att aktivt medverka till att statliga myndigheter i Västernorrland kontinuerligt erbjuder platser för PIS och MBJ till arbetssökande samt utveckla en varaktig struktur för de statliga uppdragen.

Projektiden beslutades initialt för perioden 13 mars till 31 december 2017 men förlängdes senare till 31 december 2018.

Projektet leddes av en koordinator som med 4–6 veckors intervall rapporterat arbetet och resultatet till en styrgrupp bestående av representant från Arbetsförmedling (arbetsförmedlingschef) samt tre representanter från Länsstyrelsen (koordinator, HR¹-chef, chef för enheten Verksamhetsstöd).

Projektet har inneburit kontakt med drygt 40 myndigheter i Västernorrland. Totalt har dialoger hållits med cirka 110 HR- och avdelningschefer.

Projektet har bland annat erbjudit besök och informationsinsatser, hjälp att ta fram arbetsuppgifter, urval, matchning, goda exempel via nyhetsbrev och sociala kanaler, inspirationsföreläsningar med mera.

Koordinator lämnar över pågående processer till respektive arbetsförmedlingskontor för att driva frågorna vidare från och med 1 januari 2019.

Länets målsättningar och resultat

2017	Målsättning	Resultat
PIS	30	32
MBJ	20	34
2018		
PIS	40	18
MBJ	30	25

¹ HR, Human Resources (personalavdelningen)

Utöver de 18 skapade praktikplatserna under 2018 finns 30–40 överenskommelser på praktikstarter under våren 2019.

Utöver de 25 skapade beredskapsjobben under 2018 har det gjorts 24 förlängningar, det vill säga förlängning istället för nybeslut. Dessutom finns 20–30 överenskommelser på beredskapsjobb under våren 2019.

1. Inledning

2016 gav regeringen statliga myndigheter i uppdrag att erbjuda platser för personer som stod långt ifrån arbetsmarknaden. Platserna skulle innebära praktik, så kallad praktik i staten, för nyanlända och personer med funktionsvariationer samt en tidsbegränsad subventionerad anställning, så kallade moderna beredskapsjobb, för nyanlända och långtidsarbetslösa. Båda uppdrag skulle gälla under perioden 2016 – 2020.

För att få igång arbetet med dessa uppdrag i Västernorrland såg Länsstyrelsen Västernorrland och Arbetsförmedlingen, marknadsområde Södra Norrland, ett behov av ett samarbetsprojekt under 2017 för att förbättra tillgången till praktik i staten och moderna beredskapsjobb.

Under projektperioden har Arbetsförmedlingen och Länsstyrelsen samverkat med det övergripande syftet att medverka till och säkerställa att regionens statliga aktörer i större utsträckning bidrar genom att erbjuda praktik i staten och moderna beredskapsjobb till de aktuella målgrupperna.

Projektet har utgått ifrån den Regionala överenskommelse, RÖK, som finns utarbetad mellan bland andra Länsstyrelsen och Arbetsförmedlingen.

1.1. Definitioner och förkortningar

Praktik i staten och moderna beredskapsjobb definieras på följande sätt:

Praktik i staten, PIS

Deltagarna får ett större nätverk och erfarenhet av arbete inom statliga myndigheter, vilket kan förbättra deras möjligheter till ett framtida arbete. Målgrupper är nyanlända och personer med funktionsvariation.

Moderna beredskapsjobb, MBJ

Extra resurser till en myndighet. Jobb med lägre kvalifikationskrav för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Beredskapsjobbaren utför uppgifter som ökar kvalitén eller förbättrar förutsättningarna för myndigheten, till exempel arbetsuppgifter som idag inte utförs alls eller i otillräcklig omfattning. Målgrupper är nyanlända och långtidsarbetslösa.

I slutrapporten används härefter begreppet PIS för praktik i staten och begreppet MBJ för moderna beredskapsjobb.

2. Syfte och målsättning

Projektsamarbetet har medverkat till att:

- de regionala målsättningarna för samarbetet uppnåtts
- utvecklat en varaktig struktur för de statliga uppdragen, men även för övrig framtida rekrytering.

Syfte

Projektets syfte var att:

- aktivt medverka till att statliga myndigheter i Västernorrland kontinuerligt upplåter platser för PIS och MBJ till arbetssökande
- medverka till statliga myndigheters kompetensförsörjning genom väl planlagt matchningsarbete.

Målsättning

Nationell målsättning med de två uppdragen är:

- 2000 PIS under perioden 2016 – 2018 (fördelat på 1 000 platser för personer med funktionsvariation som medför nedsatt arbetsförmåga och 1 000 platser för nyanlända). PIS-uppdraget har förlängts från 2018 – 2020 med ännu odefinierat antal platser.
- 5 000 MBJ under perioden 2016 – 2020.

Länets målsättning var:

2017	Målsättning
PIS	30
MBJ	20
2018	
PIS	40
MBJ	30

3. Tidsplan

Initialt fattades beslut om projektmedel för perioden 13 mars till 31 december 2017.

Under hösten 2017 beslutade Arbetsförmedlingen och Länsstyrelsen att det fanns grund för att fortsätta projektsamarbetet under ytterligare tolv månader, 1 januari till 31 december 2018.

4. Organisation

Styrgrupp

Styrgruppen har bestått av representant från Arbetsförmedling (arbetsförmedlingschef) tre representanter från Länsstyrelsen (koordinator, HR-chef, chef för enheten Verksamhetsstöd). Koordinator var ordförande för styrgruppen och tillika projektansvarig vid Länsstyrelsen. Styrgruppen har träffats med 4–6 veckors intervall via Skype eller alternerat på plats hos parterna.

Operativ grupp

Operativa gruppen har utgjorts av handläggare från de lokala arbetsförmedlingskontoren och Länsstyrelsens koordinator.

Koordinatorns roll

Koordinatorn har tillsammans med arbetsförmedlingschef, eller av denne utsedd;

- identifierat och byggt relationer med länets statliga arbetsgivare inför praktik och/eller moderna beredskapsjobb
- informerat länets statliga arbetsgivare om rekryteringar generellt
- i samarbete med Arbetsförmedlingen ansvarat för matchningsarbetet mot tillgängliga platser
- skapat mötesplatser för att underlätta rekrytering, exempelvis mässor
- sammanställt resultat och presenterat vid styrgrupp månadsvis
- samarbetat med Arbetsförmedlingen med processer av kedjor med åtgärder och program som utformas utifrån individens behov och kompetens.

5. Projektets genomförande

Koordinatorn planerade och genomförde en arbetsmetod under projekttiden innehållande tre faser:

1. **Information**

Projektet inleddes med en omfattande informationsspridning om PIS och MBJ. Målet var ett möte med samtliga myndigheter i länet antingen via besök eller Skype. Detta i syfte att etablera kontakt och lyssna av myndigheternas målsättningar samt påbörja och medverka/stötta i stor utsträckning i rekryteringsprocesser.

Dessutom genomfördes möten med samtliga arbetsförmedlingar i länet för att träffa kontaktpersoner och planera arbetsmetoderna vid matchningsarbetet.

För att hålla alla arbetsförmedlingskontor informerade om aktuellt läge på respektive myndighet startade koordinator ett "veckobrev" som skickades med 1–4 veckors intervall. I brevet gick att finna vilka PIS- och MBJ-platser som var pågående samt vilka PIS- och MBJ-platser som var på gång i framtiden. Även svärmatchade ordrar (matchningsuppdrag) togs upp i veckobrevet för gemensam länsvis matchning.

För att möta upp frågeställningar från koordinatorns kontaktpersoner på arbetsförmedlingarna bokades fyra kvartalsmöten via Skype för information och erfarenhetsutbyte.

Med strukturerna på plats började även koordinators skicka spontana förslag till de myndigheter som hade svårt att komma igång.

2. **Goda exempel**

När PIS- och MBJ-platserna väl startat uppkom ofta frågan om hur andra myndigheter gjort. Myndigheterna var nyfikna och ville veta hur andra arbetade med rekrytering, handledning, arbetsuppgifter med mera.

I detta skede efterfrågades goda exempel. Utöver strukturerna som byggts upp i steg 1, informationsfasen, lades nu även mer fokus på att sprida goda exempel i olika forum, genom bland annat:

- Sociala medier, främst LinkedIn, där goda exempel lyftes fram. Inspirationsföreläsningar, där myndigheter och PIS/MBJ:are berättade om sina personliga "resor".
- Nyhetsbrev var sjätte vecka, som lyfte fram myndigheternas gemensamma PIS/MBJ-statistik samt intervjuade en myndighet med goda exempel.
- Arbetsgivarverket, som samlat goda exempel från hela Sverige i texter och filmer.
- Inspirationsfilmer från olika myndigheter via Youtube.
- Media, där Örnköldsviks Allehanda, Tidningen Ångermanland och Sundsvalls Tidning gjorde artikelsier om PIS/MBJ och dess effekter.
- Halvtidsuppföljning på residenset, där koordinators och landshövding Berit Högman lyfte fram nyttan med PIS och MBJ gällande kompetensförsörjningen för länets myndigheter samt intervjuade PIS/MBJ:are.
- Politikerplattformar och integrationsnätverk, där koordinators tillsammans med MBJ:are berättade om positiva effekter för myndigheter och MBJ:are i syfte att kommuner och föreningar kunde hitta nya anställningsområden/arbetsuppgifter.
- Etablera flera, ett material framtaget av Länsstyrelsen i Jämtland som belyser vinsterna med PIS/MBJ ur tre perspektiv, PIS/MBJ:s, handledarens och chefens perspektiv.

3. **Slutfasen**

I den sista fasen lades succesivt matchningsarbetet över på de lokala arbetsförmedlingskontoren i syfte att bygga strukturer för framtiden. Målet med varje rekryteringsprocess i projektet har varit tvådelat, dels att skapa platser och tillsätta dem och dels att i varje rekrytering lära myndigheten hur framtida rekryteringar går till.

En del av koordinators arbete har varit att få myndigheterna att vid framtida rekrytering fundera igenom följande frågeställningar: Vad vill Arbetsförmedlingen veta för att kunna göra en bra matchning? Vilka förberedelser måste vi göra på myndigheten? Vilka förväntningar kan vi ha på personerna, på Arbetsförmedlingen, på oss själva?

6. Resultat

Projektet har inneburit kontakt med drygt 40 myndigheter i Västernorrland. Dialoger har hållits med cirka 110 HR- och avdelningschefer.

Totalt har 50 (32+18) personer fått praktik i staten. Överenskommelser finns på ytterligare 30–40 platser under våren 2019.

Totalt har 59 (34+25) personer fått modernt beredskapsjobb i staten. 31 av de 59 platserna har förlängts 6–12 månader istället för nybeslut/ny person, det vill säga myndigheten är nöjd med matchningen/personen. Överenskommelser finns på ytterligare 20–30 platser under våren 2019.

Cirka 40–45 procent av myndigheterna har haft svårt att erbjuda platser under projekttiden. De främsta anledningarna till dessa svårigheter har berott på myndighetens begränsade resurser (få anställda i Västernorrland) eller att myndigheten lagt alla platser på huvudkontoren i storstäderna. En annan begränsning är kravet på svenskt medborgarskap samt att myndigheterna enligt egen utsago inte haft tid/resurser att ta emot någon person.

Målet har uppnåtts under 2017 men ej under 2018. Anledningarna till detta beror bland annat på att många större myndigheter inte tagit emot personer i den omfattning som initialt förväntats. En annan anledning är att myndigheter som tagit emot en person på praktik och därefter anställt personen under 2017 fortfarande haft sin plats "upptagen" under 2018.

7. Erfarenheter

Här summeras de framgångsfaktorer och utmaningar som projektet identifierat, faktorer som HR, enhetschefer och handledare ofta nämns som särskilt viktiga:

Framgångsfaktorer

- Högsta myndighetschef prioriterar uppdragen, det vill säga tydligt betonar att det är ett prioriterat uppdrag.
- Myndighetschef/ledning har specificerade målsättningar för respektive enhet/avdelning.
- Större myndigheter med möjlighet att ha en samordnarfunktion internt för uppdragen.

- Myndigheter med en engagerad person som driver frågan på flera nivåer i myndigheten.
- Myndigheter med rimliga förväntningar på arbetssökanden, med kravprofiler på lagom nivå, där syftet främst är en merit i cv: t, språkutveckling, nätverkande och kunskap om svenska arbetsplatser.
- Ett kedjetänk som kombinerar PIS med MBJ.
- Myndigheter som lyckas skapa delaktighet bland chefer/handledare/medarbetare. Det underlättar bland annat framtagandet av arbetsuppgifter. Nyckeln är ofta information.
- De som har en grundplanering men sedan ser vad individen vill/kan och låter arbetsuppgifterna växa fram allt eftersom.
- Myndigheter som tar sig tid för att göra en grundlig rekrytering gör ofta bra matchningar. Nöjdheten leder till en god cirkel, man har nytta av personen och tar gärna emot en ny person efter den första.
- De som tar del av goda exempel via olika forum, bland annat inspirationsföreläsningar, rekryteringsmässor där man inser kompetensen hos målgrupperna och utbyter erfarenheter med andra myndigheter.

Utmaningar

- Värt att beakta är att regeringsuppdragen Praktik i staten och Moderna beredskapsjobb är en åtgärd med initiativ från regeringen, inte myndigheten själv. För myndigheterna innebär uppdragen en extra arbetsuppgift utöver ordinarie kärnverksamhet. Detta kan innebära vissa hinder i rekryteringsprocessen som vanligtvis sällan uppstår i en reguljär rekryteringsprocess.
- Oklara strukturer internt på myndigheterna. HR når inte ut med budskapet till chefer. Chefer vet inte vad myndighetens målsättning är eller vem som ska bidra till målsättningen. "Allas ansvar är ingens ansvar"
- Kunskapsöverföring när nyckelpersoner byts ut. Till exempel överenskommelser som knyts på våren gäller inte längre på hösten på grund av ny personal.
- Myndigheten har svårt att hitta arbetsuppgifter att erbjuda.
- Myndigheten finns representerad i länet men är för liten för att kunna ta emot PIS/MBJ.
- Huvudkontoret får alla platser. Myndigheten har satt höga interna mål, men alla PIS/MBJ placeras på huvudkontoret.
- Myndigheten har krav på svenskt medborgarskap.
- Myndigheten har inte tid på grund av omorganisation, nya uppdrag med mera.
- Myndigheten saknar handledare.
- Långa ledtider. En plats ska ofta passera beslut från ledningsgrupp, enhetsmöten, matchning/urval, semesterperioder med mera. Processer kan ta upp till 12 månaders innan person är på plats från att första kontakt tagits.
- Myndigheten har ingen ekonomi att anställa (OH-kostnader) trots den höga kostnadstäckningen.

- Myndigheten tar fram profil för PIS/MBJ-plats, men arbetsförmedlingen har för tillfället ingen matchande person.
- Enstaka myndigheter är mycket svåra att nå och få svar ifrån.
- Västernorrlands geografi innebär att det inte finns en centralort där de flesta myndigheter är samlade utan flera orter utspridd i länet. Jämfört med koordinatörerna i Jämtland och Västerbotten blir utmaningen i Västernorrland att jobba parallellt med flera arbetsförmedlingskontor på flera orter samtidigt. Detta innebär en arbetsgång där stort fokus inledningsvis ligger på koordinatör för att därefter förmedlas vidare till det lokala arbetsförmedlingskontoret vid matchning och framåt. Utmaningen här är att inget som koordinatör initialt börjar jobba med "faller mellan stolarna" i överföringen till Arbetsförmedlingen och under den fortsatta processen där.

7.1. Slutsats

Min bedömning som koordinatör är att arbetsförmedlingskontoren efter övertagandet av pågående ärenden/processer från och med 1 januari 2019, måste arbeta aktivt med dessa uppdrag. Även om det är ett regeringsuppdrag saknas ibland prioriteringen på myndigheterna att själva driva fram platser. Hur arbetsförmedlingen organiserar och driver frågorna vidare kan koordinatör ej bedöma.



**Länsstyrelsen
Västernorrland**

Postadress: 871 86 Härnösand
Telefon: 0611-34 90 00
www.lansstyrelsen.se/vasternorrland