



# Jobbspår i samverkan

Modeller från steg 1

# Lokala jobbspår

Lokala jobbspår är en del av samverkan mellan kommunerna och Arbetsförmedlingen.

Lokala jobbspår syftar till att möta arbetsgivares faktiska rekryteringsbehov och korta vägen till arbete för individen. Utifrån arbetsgivarens behov formas ett lokalt jobbspår med definierade kedjor av insatser till individer som ges i samverkan med arbetsgivaren.

Arbetsgivaren deltar i urvalet av deltagare och utformningen av innehållet. Insatserna i det lokala jobbspåret är flexibla och utformade för att så väl som möjligt täcka arbetsgivarens behov. De ska kunna ges i följd efter varandra och/eller parallellt.

Arbetsförmedlingen, kommunen och eventuellt andra aktörer kombinerar utbildning och insatser som motsvarar kompetensbehoven som arbetsgivaren har, och ger individen det stöd denne har behov av, för att fullfölja det lokala jobbspåret.

Kompetensbehoven och individens förutsättningar avgör vilka insatser som ges och hur lång tid individen deltar i jobbspåret. Avsikten är att deltagarna efter avslutat jobbspår ska anställas.

# Projektet SpårSam

För att förbättra och kvalitetssäkra jobbspåren har Dua definierat fyra delområden inom vilka arbetet bör kunna utvecklas. De olika delområden är:

- Koordinera och hålla samman jobbspåret.
- Arbetsgivares delaktighet.
- Tillgängliggöra och flexibelt kombinera insatser.
- Identifiera och rekrytera deltagare.

Projektet genomförs i två steg, steg ett är utveckling av arbetssätt och steg två handlar om att pröva de utvecklade arbetssätten, som sen ska kunna spridas till kommuner och Arbetsförmedlingen i hela landet.

I den första delen av projektet (våren 2021) har tre kommuner och berörda arbetsförmedlingskontor i varje delprojekt utifrån sin kunskap och sina erfarenheter identifierat och beskrivit en eller flera modeller för arbetet.

Modellerna som tagits fram bygger på erfarenhet av att bedriva lokala jobbspår där man särskilt utvecklat metoder för sitt delområde samt har god kunskap om olika ingående delar.

Modellerna ska på detta stadium inte ses som färdigutvecklade. I det vidare arbetet ska de fortlöpande prövas och vid behov justeras för att uppnå bästa resultat för individerna i jobbspåren.

# Spårsam – fyra delprojekt

De fyra delprojekten hänger ihop och ska tillsammans skapa de bästa förutsättningarna för att utveckla arbetet med jobbspår.

## Koordinering av jobbspår

Arbetsgivares  
delaktighet

Syftet är att möta arbetsgivarens behov av kompetensförsörjning samt att göra arbetsgivare delaktiga i lokala jobbspår.

Tillgängliggöra  
och flexibelt  
kombinera  
insatser

Syftet är att förbättra förutsättningarna för att nyttja kommuners och Arbetsförmedlingens gemensamma resurser i lokala jobbspår.

Identifiera och  
rekrytera  
deltagare

Syftet är att förbättra rekryteringen till jobbspåren så att fler och rätt individer deltar i lokala jobbspår.

Syftet är att beskriva en koordinatorsfunktion som håller ihop processen för lokala jobbspår.

# Koordinering av jobbspår

Koordinatorfunktionens roll, ansvar och arbetsuppgifter i de olika faserna

## Planeringsfas

Säkerställer samordning, tidsplanering och dialog med berörda aktörer så att alla parter vet vad som ska göras och när.

Möjliggör att företagets kompetensbehov kartläggs och att en kravprofil fastställs.

Säkerställer att insatser kombineras utifrån den fastställda kravprofilen.

Säkerställer planering av urvals- och rekryteringsmetod med berörda parter.

Säkerställer arbetsgivares delaktighet: Ser till att arbetsgivare engageras i så stor utsträckning som möjligt. Det är viktigt att arbetsgivare har en förståelse för jobbspårsprocessen och har tydliga förväntningar på deltagarna och på sitt deltagande. Gärna genom en gemensam avsiktsförklaring.

## Rekryteringsfas

Säkerställer att AF och kommunens arbete att identifiera målgruppen är samordnat.

Säkerställer att planerade rekryteringsaktiviteter genomförs.

Ansvarar för att arbetsgivaren görs delaktig i urvalsprocessen enligt plan och att arbetsgivaren får stöd efter behov.

## Genomförandefas

Säkerställer att respektive part tar sitt ansvar i genomförandefasen.

Säkerställer en strukturerad och regelbunden uppföljning av deltagarna och arbetsgivaren. Hur är deltagarnas progression? Följs planen? Genomförs insatserna? Behöver särskilt vara uppmärksam i övergången mellan insatser och säkerställa att det inte blir glapp för deltagare eller arbetsgivare.

Ser till att problem och hinder hanteras och lyfter vid behov upp frågor som behöver hanteras i styrgrupp eller högre upp i organisationen.

## Avslutningsfas

Säkerställer att deltagare avslutas enligt plan. Om anställning; att eventuella lönesubventioner är beslutade, om utbildning; att anmälan/ antagning/studieplan finns etc.

Sammanställning och utvärdering: Koordinator säkerställer att jobbspåret summeras och resultat utvärderas.

Säkerställer planering av eventuell ny omgång.

# Arbetsgivares delaktighet

## Identifiera arbetsgivare med rekryteringsbehov

Kartlägg och använd befintliga arenor med branscher och arbetsgivare för att strukturera samverkan om kompetensförsörjning och lokala jobbspår. Skapa ny arenor vid behov.

Arbeta utifrån branschbehov och utforma utbildningspaket som lanseras mot specifika arbetsgivare i aktuella branscher.

## Identifiera kompetensbehov

Dialog med en specifik arbetsgivare med rekryteringsbehov.

Skapa en gemensam förståelse för vad respektive yrke omfattar, vilka arbetsuppgifter som ska utföras och vad det är för kunskap och egenskaper som krävs för att på sikt kunna bli en självgående medarbetare.

Bistå arbetsgivarna med att hitta alternativa lösningar i form av arbetsdelning eller specialisering.

Säkerställ facklig samverkan.

## Kompetensprofil

I dialog med arbetsgivarna ta fram en kompetensprofil som beskriver vad individerna behöver kunna i en specifik yrkesroll. De bör vara formulerade som läranderesultat, utifrån kunskaper och färdigheter i moduler.

Kompetensprofilen kan även förtydliga områden där arbetsgivaren är med och bidrar i jobbspåret och hur praktiken ska användas för utvecklingen av individen i form av arbetsplatsförlagt lärande mm.

Ligger till grund för de insatser som ska ingå i jobbspåret.

## Letter of intent

Formaliserar och tydliggör ambitionen att jobbspåret ska leda till en anställning och respektive parts (kommun, Arbetsförmedlingen, arbetsgivare) åtaganden i jobbspåret för att detta mål ska kunna nås.

Är inte juridiskt bindande.

# Tillgängliggöra och flexibelt kombinera insatser

## Inventera utbud

Kännedom om insats- och utbildningsutbud hos kommun, Arbetsförmedlingen och andra relevanta aktörer. Förutsättningar att nyttja, skapa nya och kombinera insatser/ utbildningar.

Syftar till att använda varandras resurser bättre genom att knyta ihop förberedande- och stödjande insatser med utbildning.

## Paketera insatser

Kombinerar insatser i överensstämmelse med kompetensprofil och med tillgång till insatser från såväl kommun som Arbetsförmedling.

Fastställer insatser utifrån kravprofil och målgruppens förutsättningar.

Viktiga partners är arbetsgivare, utbildningsleverantör, leverantörsuppföljare Arbetsförmedlingen och Kommun

## Stödjande och förberedande insatser

Stödjande och förberedande insatser i syfte att skapa bättre möjlighet för deltagarna att lyckas inför och under de olika insatserna. Förväntad effekt är färre avhopp, ökad förståelse för Jobbspåret och vad som förväntas av deltagarna.

T.ex. en introduktionsvecka inför Jobbspåret för ökad insyn av arbetsgivare/ bransch, utbildning och yrket. Studiebesök och förberedande utbildning i kombination med praktik eller språkstöd. Språkstöd i form av yrkessvenska eller SFI som integreras både i undervisning och ute på den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen. Jobbcoacher som finns med som stöd både för deltagare, utbildningsanordnare och arbetsgivare under hela Jobbspåret oavsett i vilken insats man befinner sig i.

## Avstämning och anpassning

Strukturerad och planerad avstämning med alla medverkande parter för att säkerställa mjuka övergångar mellan insatserna.

Det handlar om att justera och anpassa vid behov. Uppföljning av målgruppens utveckling för att säkra relevant och rätt nivå.

# Identifiera och rekrytera individer till jobbspår

