

Handläggare
Holmberg Peter

Datum
2015-09-23

Diarienummer
AMN-2015-0320

Arbetsmarknadsnämnden

Arbetsfrämjande insatser för studenter med försörjningsstöd: Redovisning av insats (Ursprungsärende UAN-2013-0363)

Förslag till beslut

Arbetsmarknadsnämnden föreslås besluta

att lägga informationen till handlingarna.

Sammanfattning

Studiefrämjandet i Uppsala län har kontrakterats för att under två somrar utföra arbetsfrämjande insatser för studenter med försörjningsstöd. Insatserna har innehållit jobsökaraktiviteter och information, samt andra förberedande och kompetensutvecklande moment enligt beskrivningen nedan.

2014 deltog 53 personer i insatsen varav 15 erhöll feriearbete.

2014 deltog 33 personer i insatsen varav 6 erhöll feriearbete, 1 praktikplats, och 2 valde att avsluta och ej söka försörjningsstöd.

Erfarenheter om målgruppen och lärdomar relaterat till insatsen har gjorts. Samarbetet mellan Navet och Studiefrämjandet har utvecklats. Kostnad för insatsen är enligt avtal 270 000 kr per år/sommarinsats. Modellen med fast ersättning innebär att kostnaden per deltagare varierar en hel del beroende av antal deltagare.

Ärendet

Från 2014-06-05 t.o.m. 2015-08-31 har Studiefrämjandet i Uppsala län kontrakterats för att utföra arbetsfrämjande insatser för studenter med försörjningsstöd. Verksamheten har reglerats genom ett ramavtal. Option för köparen finns att förlänga kontraktet med 1+1 år till som längst 2018-08-31. Här följer en redovisning av sommarens insats för studenter med försörjningsstöd, inklusive en jämförelse med föregående sommar samt en summering av erfarenheter och lärdomar från insatsen i sin helhet.

Innehåll

De aktiviteter/moment som deltagarna huvudsakligen har omfattats av hos leverantören var:

- Skapa förtroende – inledande enskilda samtal
- Individuell kompetenskartläggning
- Säljande ansökningshandlingar – CV, personligt brev, meritförteckning
- Intervjuteknik
- Den dolda arbetsmarknaden
- Vilka yrken finns inom olika branscher och företag
- Sätta mål och delmål
- Bygga nätverk – hur skapar man goda nätverk
- Personlig marknadsföring
- Kroppsspråk, rösten och talets betydelse
- Information om facket, anställningsavtal, villkor på arbetsmarknaden, A-kassan etc.
- Praktiska jobbsökaraktiviteter i datasal
- Värderingsövningar – vad är ett bra jobb? Vad kännetecknar en bra arbetsplats?
- Rollspel – förhandlingssituationer vid anställning

Aktiviteter har under sommaren genomförts 5 dagar i veckan.

Anvisningar

2014 var det inom målgruppen 83 inkommande ärenden.

6 återtog sin ansökan

5 fick avslag på ansökan

4 blev överflyttade till annan enhet

3 blev ej anvisade p.g.a. arbete eller sjukskrivning

12 fick beslutet för sent för anvisning

53 personer har anvisats till Navet, varav samtliga deltog i Studieförmedlingens verksamhet.

2015 var det inom målgruppen 94 st. inkommande ärenden (110 individer)

0 återtog sin ansökan

33 fick avslag på ansökan

1 blev överflyttad till annan enhet

26 blev ej anvisade p.g.a. arbete eller sjukskrivning

15 fick beslutet för sent för anvisning

35 personer har anvisats till Navet, varav 33 deltog i Studieförmedlingens verksamhet.

Resultat

Av de 53 inskrivna 2014 gick 15 personer ut i sommarjobb, varav 8 till mer varaktiga anställningar även utanför ferieperioden.

Av de 33 inskrivna 2015 gick 6 personer ut i sommarjobb. Därutöver gick 1 till praktik och 2 personer valde att avsluta och ej söka försörjningsstöd.

Exempel på anställningar:

Kiosk, apotek, vård, servitör, hemtjänst och äldreboende, personlig assistans, ledsagare, boendestödjare, fritidsledare, barnpassning, förskola, städning/lokalvård, försäkringsmäklare, och lager.

Erfarenheter

Deltagarna har varit engagerade och mottagliga för stödet. Närvaron har som regel varit god, men varierat något med väder och fr.a. med omtentaperioder.

Leverantören upplevde 2014 att de initialt fick för lite information från Navet om vilka deltagare (hur många, och när) som skulle anvisas för att handledare och coacher skulle kunna individualisera innehållet och göra ett optimalt upplägg. 2015 beskrivs framförhållningen som mycket bra och samarbetet som enkelt, smidigt och väl fungerande.

Leverantör har upplevt att deltagare med psykisk ohälsa och deltagare med brister i socialt samspel har varit svåra att hantera inom ramarna för insatsen, samt att deltagare med brister i svenska språket har lett till längre startsträckor och mer individuella samtal än beräknat.

Leverantören upplevde inledningsvis att det var svårt att få föreläsare att komma i semestertider, och konstaterade att man måste vara ute i god tid.

Ekonomi

Kostnad för insatsen är enligt upphandlingsavtal 270 000 kr.

Kan omförhandlas i samband med option på förlängning.

Modellen med fast ersättning innebär att kostnaden per deltagare varierar kraftigt beroende av volymen. Exempel:

- 5 094 kr/deltagare vid 53 deltagare
- 8 182 kr/deltagare vid 33 deltagare.

Kostnad i jämförelse med Upphandlade Arbetsmarknadsinsatser:

- Om 33 deltagare (2015) skulle fått en check motsvarande 30-40 dagar (6000-8000 kr) skulle insatsen kostat 198 000-264 000 kr.
- Om 53 deltagare (2014) skulle fått en check motsvarande 30-40 dagar (6000-8000 kr) skulle insatsen kostat 318 000-424 000 kr.

Arbetsmarknadsnämnden

Lena Winterbom
Förvaltningsdirektör



[RAPPORT]

Resultat och erfarenheter av arbetsfrämjande aktiviteter för studenter med försörjningsstöd sommaren 2015.

Innehåll

1. Inledning.....	2
2. Informationstillfällen:.....	3
3. Fördelning kön och ålder:.....	3
4. Några citat från deltagarna:	4
5. Vad hände med våra deltagare?:	4
6. Upplägg:.....	5
7. Kurslitteratur:	6
8. Aktiviteter som samtliga deltagare omfattades av:	6
9. Samarbetet med Navet:	7
10. Generellt om deltagarna:	7
11. Utvärdering se bifogad sammanställning i Netigate:	7
12. Kompletterande frågor till utvärdering:.....	7
Deltagarnas upplevelser av insatsen:.....	8
6. Avslutande ord	9

Rapport - Arbetsfrämjande insatser för studenter med försörjningsstöd 2015

1. Inledning

Studiefremjandets andra år av uppdraget från Uppsala kommun att lotsa studenter som uppbär försörjningsstöd till arbete är avslutat. Våra erfarenheter från 2014 gjorde att vi var väl rustade och förberedda att genomföra verksamheten. På uppföljningsmötet den 1 september med vägledare och handledare summerade vi detta års slutsatser av insatsen. Dessa redovisas i denna rapport och den utvärdering som genomfördes biläggs. Även några synpunkter från Navet (Uppsala kommun) redovisas i rapporten. Rapport och utvärdering hoppas vi sammantaget ska ge en bra bild av hur verksamheten bedrevs och hur responsen var från våra studenter.

Den största skillnaden, jämfört med föregående år, var att det var färre studenter inskrivna i år och att starttiden dröjde lite längre. Några av deltagarna genomgick insatsen även förra året och detta innebar att våra handledare fick vara ännu mer flexibla med innehållet så att dessa deltagare fick en fördjupning och inte bara repetition. Kommunikationen med Navet fungerade mycket bra och rutinerna har satt sig.

Personalen som arbetat med insatsen var **Anna-Maja Tegebro, Joel Trolte, Jonathan Nealis** och **Elke Täuber**. De har sammantaget en bred kompetens inom olika områden: rekrytering, coachning, studie- och yrkesvägledning för Komvux och högskola, undervisning inom vuxenutbildning, ledarutbildning med mera. Det var uppskattat av deltagarna att möta olika personer – både män och kvinnor, i olika åldrar och med olika bakgrunder.



Fr.v. Elke Täuber, Jonathan Nealis, Anna-Maja Tegebro och Joel Trolte

2. Informationstillfällen:

Vi har tillsammans med Navet i Uppsala haft nedanstående gemensamma informationsträffar för nya deltagare. Samtliga informationsträffar har skett hos Navet på Kungsgatan.

Framförhållningen var mycket bra - allt var väl uppstyrt och förberett från Navet. Under insatsens gång hade vår personal och Navet i princip haft daglig kontakt via mail och telefon. Snabb respons och ömsesidig proaktivitet. Vi fick namn på deltagare direkt från Navet och samtyckesblanketten var bra. Navets personal och vår arbetade med en delad fil under insatsens gång vilket underlättade information och kontakt ytterligare.

Det var mycket positivt med gruppintag. Vi tog emot grupper från 2-3 personer till 7-8 per grupp.

v.23 inställt inga deltagare

v.24 första info	(AMT)	deltagarna startade v.25	4 deltagare
v.25 andra info	(AMT)	deltagarna startade v.26	3 deltagare
v.26 tredje info	(AMT)	deltagarna startade v.27	2 deltagare
v.27 fjärde info	(AMT/JT)	deltagarna startade v.28	6 deltagare
v.28 femte info	(JT)	deltagarna startade v.29	9 deltagare
v.29 sjätte info	(JT)	deltagarna startade v.30	2 deltagare
v.30 sjunde info	(JT)	deltagarna startade v.31	7 deltagare

Anna-Maja Tegebro (AMT) och Joel Trolte (JT)

Totalt

33 deltagare

3. Fördelning kön och ålder:

Antal Kvinnor: 19 varav 12 utlandsfödda

Antal män: 14 varav 7 utlandsfödda

Åldrar: från 19 till 53 år

4. Några citat från deltagarna:

- Det har personligen hjälpt mig jättemycket, jag har fått mycket information, jag känner mig säkrare. Har hållit på med mitt CV och personliga brev i 5 månader på egen hand innan men inte varit nöjd. Nu känner jag att jag vet hur det ska vara.
- Skönt att bolla tankar med ansökningshandlingarna. Känner mig säkrare.
- Datasalssöket har varit bäst. Nu har man kommit igång.
- Nu vet jag HUR jag ska göra. I framtiden har jag en bild av hur det kommer att vara att söka jobb.
- Bra med olika gruppövningar, bra med många olika övningar.
- Tråkigt att folk uteblir, då fungerar inte övningarna ibland som tänkt, men det är inte ert fel.
- Bra med olika personal, det ger olika vinklingar och stort + att det var en studie- och yrkesvägledare där.
- Denna kurs är jätteviktig för mig.
- Det här har förändrat mitt liv.
- Innan kunde jag ingenting om CV och personligt brev.

5. Vad hände med våra deltagare?:

- Valde att avsluta och söker inte försörjningsstöd: 2
- Vidare till aktivitet hos Arbetsförmedlingen: 1
- Hemtjänst och personlig ledsagare, boendestödjare: 3
- Praktik: 1
- Jobb hos bemanningsföretag inom lager/logistik: 1
- Arbete i glasskiosk: 1
- Arbete på förskola: 1
- Intervju på restaurang: 1
- Intervju på apotek: 1

Totalt gick 7 personer (21 %) (av 33 st,) vidare till arbete De 2 personer som gick till intervju fick inte anställning i dagsläget.

6. Upplägg:

Vi har jobbat med i stort sett samma upplägg som förra sommaren: Vi har dock lagt mer tid på aktivt jobbsökande på plats i datasal. Deltagarna har jobbat aktivt med att söka arbete och har i snitt sökt ca 10 jobb i veckan. Enligt deltagarna vad det den aktiviteten som gav mest, de kände att de fick "jobbet gjort" under ett strukturerat sätt och möjlighet att få feedback direkt från oss som jobbade.

Till en början har vi träffats individuellt och gjort en kartläggning av vad deltagarna har gjort, dels yrkesmässigt för att kunna göra en kompetenskartläggning - dels har vi tittat på vilken utbildning deltagaren har, vilka övriga meriter som finns för att kunna se över vilka yrkesområden deltagaren kan söka vidare genom/ till. Vi har även pratat om hälsoaspekter och vikten av kost/sömn/motion för att kunna arbeta/ studera.

Gällande ansökningshandlingar så har vi lagt mycket tid på att skapa säljande ansöknings-handlingar, CV och personliga brev. Vi har gått igenom olika upplägg och målet har varit att alla deltagare ska vara nöjda med sina ansökningshandlingar. Deltagarna hade olika approach till hur man söker jobb. En del har en bred ingång: de anger att de "tar vilket jobb som helst". Detta innebär ibland en begränsning. Sökningen blir för bred och för ofokuserad. Vissa har istället en smal ingång: "jag vill bara arbeta som receptarie". Då blir allt annat ett nederlag. Mycket arbete läggs ner på att skapa realistiska förväntningar.

En av våra vägledare kunde notera att flera av deltagarna inte alls var "jobbklara". De hade mycket begränsade kunskaper (eller inga alls) om hur arbetslivet ser ut. De behövde mycket information, vägledning och stöd för att få en första inblick i arbetsökarprocessen. De hade avsevärda brister i socialt samspel vilket gör vägen lång till att bli jobbreda.

Vi pratade mycket personlig marknadsföring, vikten av det första mötet och vilka signaler man sänder ut. Vi har pratat om olika strategier när det gäller personlig marknadsföring, och har betonat vikten av att vara tydlig när det gäller att veta VAD man vill, veta VAD man kan ERBJUDA och vikten av att VETA HUR MAN ÄR som person. Detta har skett både i föreläsningsform men även under de individuella mötena.

Deltagarna har fått göra ett personlighetstest, dels för att känna till att under rekryteringsprocessen kan man få göra olika personlighetstester och dels med syfte att det kan finnas flera sätt att beskriva sin personlighet. Vi har använt oss av Jungs Personlighetstest. Vi har pratat om att flera tester kan förekomma under en rekryteringsprocess t ex. olika språktester.

Vidare när det gäller personlig marknadsföring så har vi pratat mycket om olika strategier när det gäller att marknadsföra sin kompetens, att synas på olika sociala medier, olika bemanningsföretag, att aktivt söka upp intressanta arbetsgivare direkt, att följa upp sina ansökningar och vara aktiv i sitt arbetssökande. Deltagarna har även fått tänka som arbetsgivare, kunskaper om vad det faktiskt kostar att anställa en person, och detta gör att de fått mer insikt om hur viktigt det är att jobba med sin egna personliga marknadsföring.

Vi har haft ett starkt fokus på att gå igenom, och öva på att svara på, de vanligaste förekommande intervjufrågorna och olika intervjusituationer. Deltagarna har fått öva enskilt och även i grupp.

Vi har kartlagt olika arbetsgivarare och branscher och jobbat aktivt med att undersöka olika förekommande yrken hos olika arbetsgivare. Vid första anblicken så tycks det kanske inte finnas så

många olika yrken men vid noggrannare koll så finns det mycket mer än man kan ana - detta öppnar upp möjligheter att söka arbete hos flera arbetsgivare än vad man först kanske inte tror.

Vi har jobbat aktivt med målplanering, deltagarna har fått kunskaper om delmål och vikten av att göra en handlingsplan för att komma vidare. Vi har utgått ifrån en målplaneringsbild av Mia Törnblom.

Vi har haft besök av arbetsgivare inom städbranschen som har presenterat sitt företag och vilka tjänster de tillhandahåller, de har även berättat om hur de ser på rekryteringsprocessen och vad de tittar på när de rekryterar.

En föreläsning ifrån Handels informerade om hur facket arbetar och vad ett kollektivavtal är. Information om anställningsavtal, olika former av anställningar, villkor på arbetsmarknaden, a-kasseinformation med mera.

Vi har jobbat med olika värderingsövningar i grupp, vad är ett bra jobb, vad kännetecknar en bra arbetsplats, hur agerar man på en arbetsplats, hur länge får man ha fikapaus med mera. Detta för att göra deltagarna medvetna om hur vi agerar och uppträder gentemot varandra. Våra värderingar och hur vi förhåller oss till varandra blir en temperaturtagning på vad som får oss människor att trivas på ett arbete. Vi väljer inte våra arbetskamrater men vi behöver bli medvetna om vikten av att förhålla oss till varandra. Vi talade mycket om vikten av att kunna behålla ett arbete.

Vi har jobbat mycket med den dolda arbetsmarknaden där deltagarna har fått lägga upp olika strategier för att bearbeta arbetsmarknaden. Vi har uppmuntrat att deltagarna ska registrera sig på olika rekryteringssajter och bemanningsföretag. Vi har pratat mycket om nätverkande och hur man kan bearbeta sitt nätverk. Många upplever att deras nätverk är begränsat men om man pratar tillsammans med andra så upptäcker man att det kanske är större än man först tror. Någon känner någon som arbetar i en bransch som man kan dela med sig till någon annan som exempel.

7. Kurslitteratur:

Vi har använt följande kurslitteratur under insatsen:

Skit som fungerar – Guide för unga arbetssökande; Johansson & Johansson

Jobbsökboken – 12 snabba steg till ditt nya jobb; Hågård

CV-boken – konsten att marknadsföra din kompetens; Hågård

8. Aktiviteter som samtliga deltagare omfattades av:

- Skapa förtroende – inledande enskilda samtal
- Individuell kompetenskartläggning
- Säljande ansökningshandlingar – CV, personligt brev, meritförteckning
- Intervjuteknik
- Den dolda arbetsmarknaden
- Vilka yrken finns inom olika branscher och företag
- Sätta mål och delmål
- Bygga nätverk – hur skapar man goda nätverk

- Personlig marknadsföring
- Kroppsspråk, rösten och talets betydelse
- Information från facket kring anställningsavtal, villkor på arbetsmarknaden, A-kassan etc.
- Praktiska jobbsökaraktiviteter i datasal
- Värderingsövningar – vad är ett bra jobb? Vad kännetecknar en bra arbetsplats?
- Rollspel – förhandlingssituationer vid anställning

9. Samarbetet med Navet:

Samarbetet med Navet har vi upplevt som mycket smidigt och enkelt. Bra med gemensamma informationsmöten. Mycket bra med tre personer hos Navet som gett snabb återkoppling om det har behövts. Navet har haft kontakten med socialtjänsten och i de fall vi behövt kontakt med socialtjänsthandläggare har det fungerat bra. Vi har varje måndag rapporterat om frånvaro utöver sjukdom och annan giltig frånvaro så som VAB, tandläkarbesök eller läkarbesök.

Navet upplever även samarbetet som smidigt och enkelt. Kontaktpersoner hos Navet har varit: **Zinver Zand, Kristina Lindberg och Diana Bimay.**

10. Generellt om deltagarna:

Generellt har deltagarna haft en bra attityd och förståelse för insatsen. De som blev sent inskrivna var dock de som hade lägst motivation. Många deltagare känner en stark press - på sig själva eller från familjen/släkten att klara studierna. På kursen har de fått redskap att hantera sin stress.

Gällande psykisk ohälsa så har det varit lika som föregående år, det är inte alltid som vi får veta om personer har psykisk ohälsa, det vi kunnat se är att flera har sömnsvårigheter och stressrelaterade bekymmer. Vi tolkar det som att många är stressade av att många har omtentor och det kommer att påverka fortsatta studier. I de fall där personer direkt berättat om psykisk ohälsa har de redan en kontakt med vården.

Vi har haft två deltagare med tidigare missbruksproblematik och i ett av fallen har samarbetet med narkotikaenheten hos Uppsala Kommun varit bra. Bra överföring av relevant information som eventuellt påverkat närvaron här.

11. Utvärdering se bifogad sammanställning i Netigate:

Med webbenkäten i Netigate och de kompletterande frågorna via telefon har vi fått sammanlagt 30 av 33 svar.

12. Kompletterande frågor till utvärdering:

Dessa kompletterande frågor ställdes över telefon helt anonymt av en medarbetare här på Studiefremjandet som ringde upp deltagarna (14 pers.) efter avslutad tid (veckan efter avslut).

Deltagarnas upplevelser av insatsen:

1. Jag kände mig välkommen:

Stämmer helt och hållet: 10 st

Stämmer ganska bra: 4 st

Stämmer ganska dåligt:

Stämmer inte alls:

2. Jag blev lyssnad på:

Stämmer helt och hållet: 10 st

Stämmer ganska bra: 4 st

Stämmer ganska dåligt:

Stämmer inte alls:

3. Aktiviteterna var anpassade efter mina behov:

Stämmer helt och hållet: 13 st

Stämmer ganska bra: 1 st

Stämmer ganska dåligt:

Stämmer inte alls:

4. Jag har lärt mig saker jag har nytta av:

Stämmer helt och hållet: 9 st

Stämmer ganska bra: 5 st

Stämmer ganska dåligt:

Stämmer inte alls:

5. Fritextsvar:

Tiderna ska helst vara på morgonen.

6. Avslutande ord

Vi tackar Uppsala kommun för förtroendet att vi fått hjälpa studerande med försörjningsstöd till arbete/praktik under sommaren.

Utöver målet att deltagarna under innevarande sommar skulle få ett tillfälligt arbete så var målsättningen även att rusta dem med bra ansökningshandlingar, nya kontakter och nya förhållningssätt till ett kommande yrkesliv.

Det har varit roligt, stimulerande och utvecklande för oss och våra vägledare att arbeta med denna grupp och med personalen på Navet. Och vi tror och hoppas att våra deltagare haft en värdefull tid hos oss. Citatet från en av deltagarna "Det här har förändrat mitt liv" tar vi till oss med särskild värme från sommaren 2015!

Studiefremjandet i Uppsala den 8 september 2015

Anna-Maja Tegebro

Jonathan Nealis

Elke Täuber

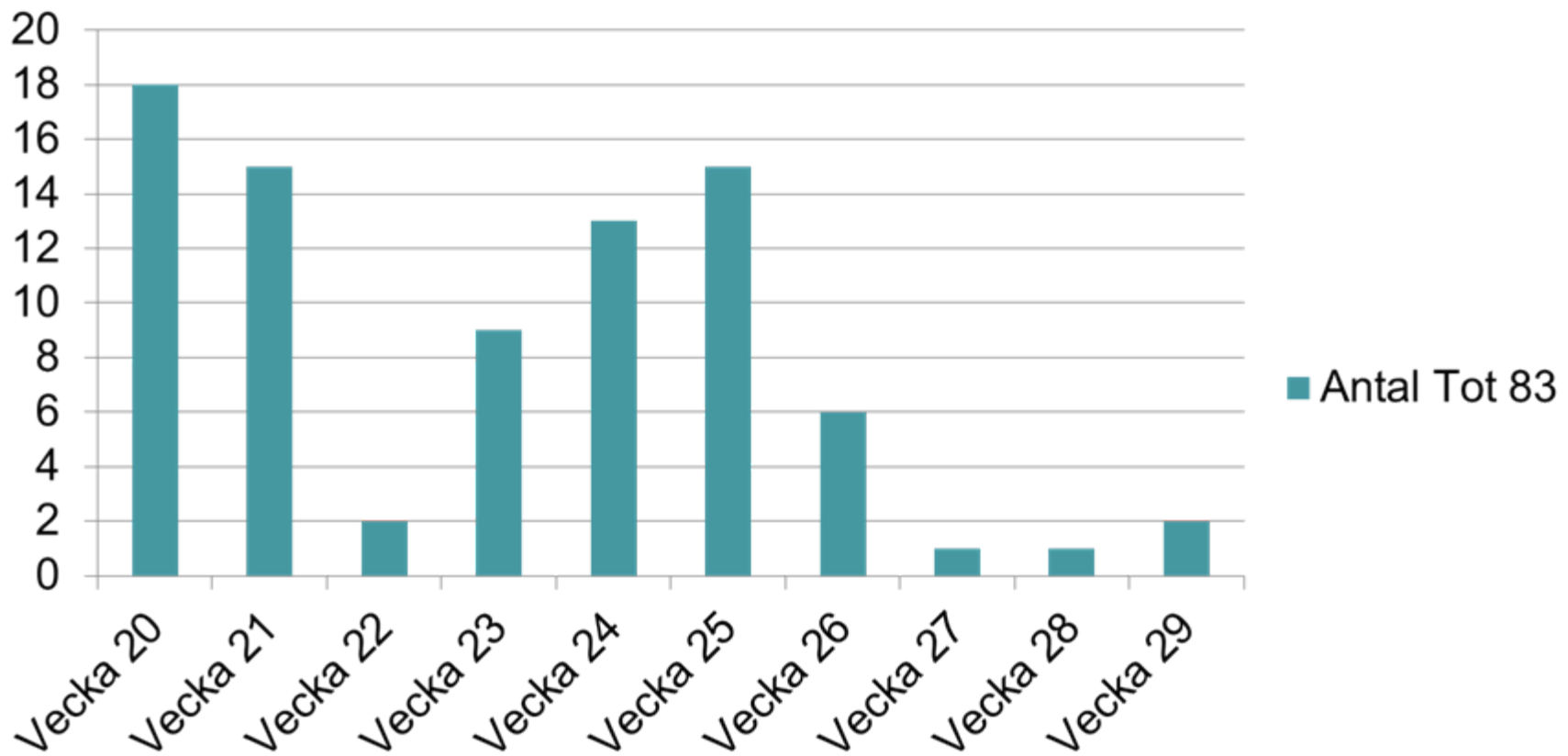
Joel Trolte

Arbetsfrämjande insatser för studenter med försörjningsstöd 2014 - 2015

Arbetsmarknadsnämnden
September 2015

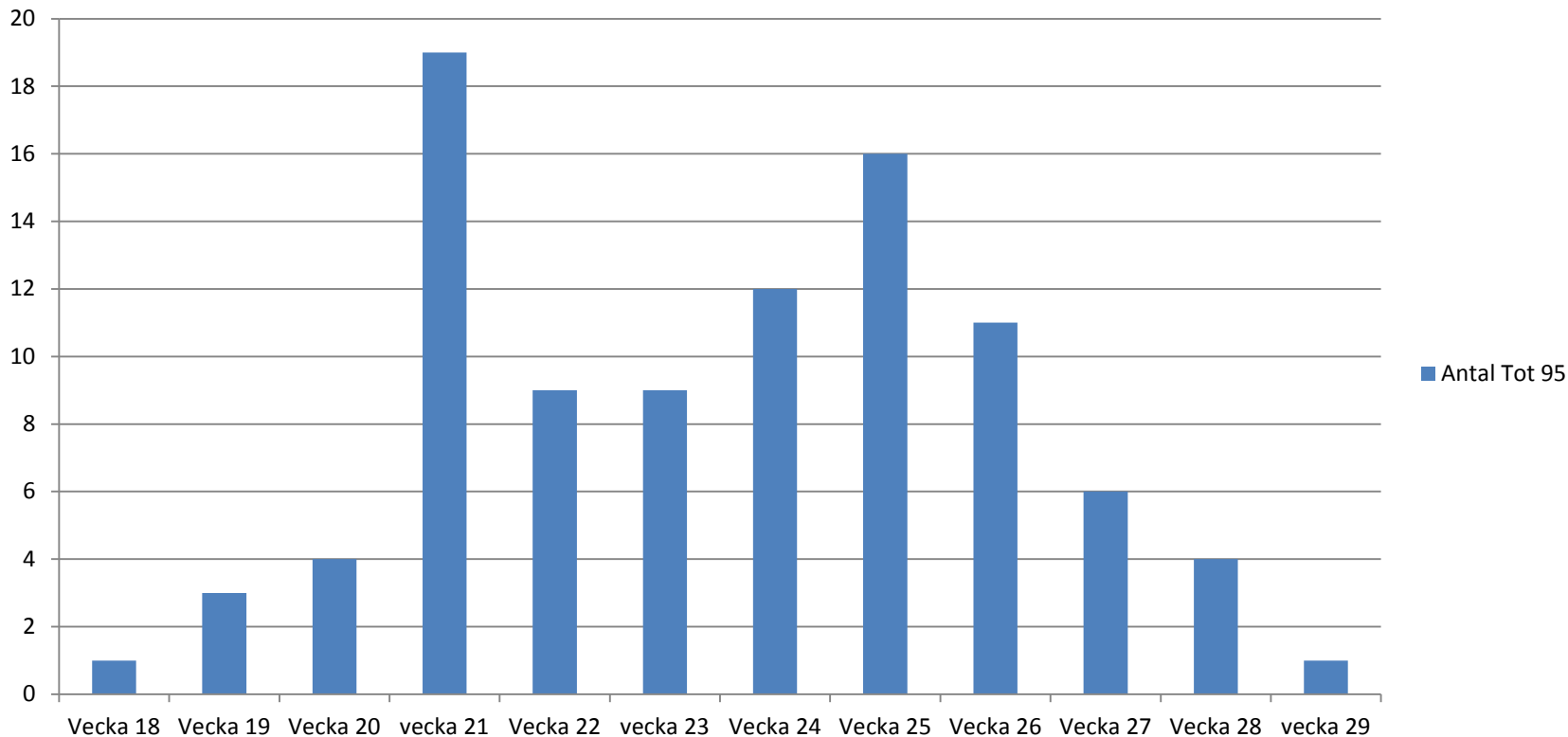
Antal Studenter i kontakt med mottagningen 2014

Antal Tot 83



Antal Studenter i kontakt med mottagningen 2015

Antal Tot 95



Studenter anvisade till Navet

2014

83 st. inkommande ärenden 2014

- 6 har återtagit sin ansökan
- 5 har fått avslag på ansökan
- 4 överflyttad till annan enhet
- 3 ej anvisats p.g.a. arbete eller sjukskrivning
- 12 har fått beslutet för sent för anvisning

53 personer har anvisats till Navet

2015

94 st. inkommande ärenden 2015

(110 individer)

- 0 har återtagit sin ansökan
- 33 har fått avslag på ansökan
- 1 överflyttad till annan enhet
- 26 ej anvisats p.g.a. arbete eller sjukskrivning
- 15 har fått beslutet för sent för anvisning

35 personer har anvisats till Navet

Studenter anvisade till Insatsen

2014

Navet har 2014 anvisat 53 personer till insats hos Studieförbundet.

2015

Navet har 2015 anvisat 34 personer till insats hos Studieförbundet.

1 ej deltagit p.g.a. sjukskrivning.

(1 ej deltog ej aktivt i insatsen p.g.a. andra annat skäl)

Insatsen hos Studieförämjandet

- Studieförämjandet erbjuder ett koncept som kallas Aktiv Kompetens för att lotsa och coacha människor till arbete, praktik eller studier. Aktiv Kompetens har bedrivits sedan 2008.
- Huvudbudskapet till sommarstudenterna har varit att inte bara hitta ett arbete över sommaren utan ett extraarbete för hela året som då i bästa fall även omfattar sommarperioden.
- Deltagarna har varit aktiva under insatsen, och den sociala stämningen har varit god.
- Närvaron har generellt varit god.

Innehåll

- Skapa förtroende – inledande enskilda samtal
- Individuell kompetenskartläggning
- Säljande ansökningshandlingar – CV, personligt brev, meritförteckning
- Intervjuteknik
- Den dolda arbetsmarknaden
- Vilka yrken finns inom olika branscher och företag
- Sätta mål och delmål
- Bygga nätverk – hur skapar man goda nätverk
- Personlig marknadsföring
- Kroppsspråk, rösten och talets betydelse
- Information om facket, anställningsavtal, villkor på arbetsmarknaden, A-kassan etc.
- Praktiska jobbsökaraktiviteter i datasal
- Värderingsövningar – vad är ett bra jobb? Vad kännetecknar en bra arbetsplats?
- Rollspel – förhandlingssituationer vid anställning

Volymen 2014 & 2015

2014

- 53 personer har varit inskrivna för insats hos studieförbundet
- 27 kvinnor
- 26 män

2015

- 33 personer har varit inskrivna för insats hos studieförbundet
- 19 kvinnor, varav 12 utlandsfödda
- 14 män, varav 7 utlandsfödda

Resultat 2014 & 2015

2014

Av de 53 inskrivna 2014 gick:

- 15 personer ut i sommarjobb (varav 8 till mer varaktiga anställningar även utanför ferieperioden).

Exempel på anställningar:

Kiosk, apotek, vård, servitör, hemtjänst och äldreboende, personlig assistans, fritidsledare, barnpassning, ledsagare, städ, försäkringsmäklare.

2015

Av de 33 inskrivna 2015 gick:

- 6 personer ut i sommarjobb (1 till praktik och 2 personer valde att avsluta och ej söka försörjningsstöd).

Exempel på anställningar:

Hemtjänst, ledsagare, boendestödjare, lager, kiosk, förskola.

Lärdomar

- Leverantören har konstaterat att flertalet av de deltagande studenterna inte haft bra ansökningshandlingar/CV (i vissa fall inga alls), bristande kunskaper i hur man söker jobb samt avsaknad av nätverk och kontakter. I det avseendet har innehållet i insatsen träffat rätt.
- Leverantören upplevde 2014 att de initialt fick för lite information från Navet om vilka deltagare (hur många, och när) som skulle anvisas för att handledare och coacher skulle kunna individualisera innehållet och göra ett optimalt upplägg. 2015 beskrivs samarbetet och framförhållningen som mycket bra.
- Det har varit svårt att få föreläsare att komma under semestertider. Många av sommarstudenterna 2014 läste till apotekare eller receptarier vilket föranledde att leverantören inledde ett samarbete med Randstad. 2015 bjöds arbetsgivare inom städbranschen in, samt att Handelsanställdas förbund informerade.

Utmaningar

Leverantören har upplevt att flera deltagare hade **brister i svenska språket (2014) och/eller brister i socialt samspel (2015)** vilket ledde till längre startsträckor och mer begränsade chanser att få arbete.

Flera av deltagarna hade **problem med psykisk ohälsa (2014 & 2015)** såsom sömnproblem, koncentrationssvårigheter, depression, panikångest, oro och stress. Leverantören upplevde att detta försvårade insatsen och ledde till mer enskilda samtal än leverantören räknat med.

Stress och press inför omtentor har utgjort en del av ovan beskrivna problem. Studier inför resttentor tog fokus från jobbsökaraktiviteterna. Leverantören har "brottats" med frågan hur deltagarna ska kunna plugga inför sina resttentor. Å andra sidan har aktiviteterna även omfattat redskap för att hantera stress.

Ekonomi

Kostnad för insatsen är enligt upphandlingsavtal 270 000 kr.

Kan omförhandlas i samband med option på förlängning.

Modellen med fast ersättning innebär att kostnaden per deltagare varierar kraftigt beroende av volymen.

- Från ca 8 182 kr/deltagare vid 33 deltagare till ca 5 094 kr/deltagare vid 53 deltagare

Jämförelse med Upphandlade Arbetsmarknadsinsatser

- *Om 33 deltagare (2015) skulle fått en check motsvarande 30-40 dagar (6000-8000 kr) skulle insatsen kostat 198-264 tkr*
- *Om 53 deltagare (2014) skulle fått en check motsvarande 30-40 dagar (6000-8000 kr) skulle insatsen kostat 318-424 tkr*