

UNGA I JOBB

SLUTRAPPORT 2022



EUROPEISKA UNIONEN
Asyl-, migrations- och
integrationsfonden

INNEHÅLL

FÖRORD	4
SAMMANFATTNING	5
DEL 1. BAKGRUND	6
DEL 2. PROJEKTORGANISATION OCH STYRNING	9
DEL 3. KARTLÄGGNING INFÖR UPPSTART	11
FAKTASIDA GYMNASIELAGEN	12
Krav kring försörjning	12
Arbetsmarknaden	14
Ändrat fokus inför uppstart	15
OMDÖMEN FRÅN VÅRA DELTAGARE	16
DEL 4. GENOMFÖRANDE	17
Stöd till deltagare	17
Stöd till arbetsgivare	17
Utveckling av en arbetsmodell	18
OMDÖMEN FRÅN ARBETSGIVARE	20
DEL 5. BERÄTTELSE FRÅN DELTAGARE, ARBETSGIVARE OCH MEDARBETARE	21
DEL 6. RESULTAT, LÄRDOMAR OCH REKOMMENDATIONER	26
Resultat	26
Lärdomar	29
Rekommendationer	34
AVSLUTANDE ORD	35
Tack	35
NÅGRA FRAMGÅNGSFAKTORER ATT LYFTA	36
STATISTIK	37

FÖRORD

På Stockholms Stadsmission och Uppsala Stadsmission värnar vi om alla människors lika värde, rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder samt oberoende av livssituation. Vår viktigaste uppgift är att stötta människor i att bygga upp en tro på sig själva, en tillit till sin egen förmåga och redskap för att bli delaktiga i samhället. Det handlar om att ingen människa är bara det du ser. Alla människor har rätt att bli bemötta med öppenhet, nyfikenhet och lyhördhet och kan och ska ges chans att fatta beslut och ta ansvar för sitt eget liv. Människor är lika värda oavsett förutsättningar och livssituation och har rätt att finnas i ett sammanhang.

Vi arbetar för ett mänskligare samhälle genom sociala verksamheter, arbetsintegration och utbildning. Målet är att främja delaktighet oavsett ekonomi och bakgrund och att förebygga utanförskap.

I mitten av 2010-talet såg vi ett ökat behov av att komma i kontakt med de barn och unga som kommit utan vårdnadshavare till Sverige och som inte hade något eller väldigt lite stöd från samhället. Vi har genomfört flera projekt för att ge stöd där övriga delar av samhället inte räckte till, till exempel genom Faddershemsprojektet som syftade till att hitta trygga boendelösningar och Feriejobbsprojektet som stöttade ungdomarna med att hitta sommarjobb. Vi såg också att ungdomarna skulle stå inför flera utmaningar som skulle kunna inverka negativt på deras möjlighet att komma i arbete efter de avslutat sina studier; så som

svaga språkkunskaper, avsaknad av professionella nätverk och referenser liksom bristen på dokumenterad arbetslivserfarenhet i Sverige.

Trots denna stora samhällsutmaning saknades särskilda insatser som riktade sig till målgruppen i syfte att bättre rusta gruppen för att få en anställning. Det fanns ett tomrum att fylla och vi bestämde oss för att göra ett gemensamt försök att stödja målgruppen vidare på deras väg mot arbetsmarknaden. Därmed kom projektet Unga i jobb till. Vi hade inga höga förhoppningar kring vad vi skulle lyckas åstadkomma genom projektet eftersom vi visste att det skulle bli utmanande, men vi ville göra någonting för att öka målgruppens möjligheter till en framtid i Sverige.

Denna rapport beskriver hur vi genom projektet Unga i jobb arbetat för att öka förutsättningarna för målgruppen att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Projektet har stött på en del utmaningar, som en pandemi och en förlamad arbetsmarknad till följd, men har överträffat våra förhoppningar med råge. På många sätt har projektet varit med och bidragit till att fler i målgruppen kunnat ta sig vidare ut i arbete och att vi inom organisationerna fått ny kunskap, kontakter och erfarenheter att bygga vidare på inom arbetsintegrationsområdet.

Johanna Rudmark Hagström

Socialchef, Uppsala Stadsmission

Johanna Kock

Chef Arbete, Stockholms Stadsmission

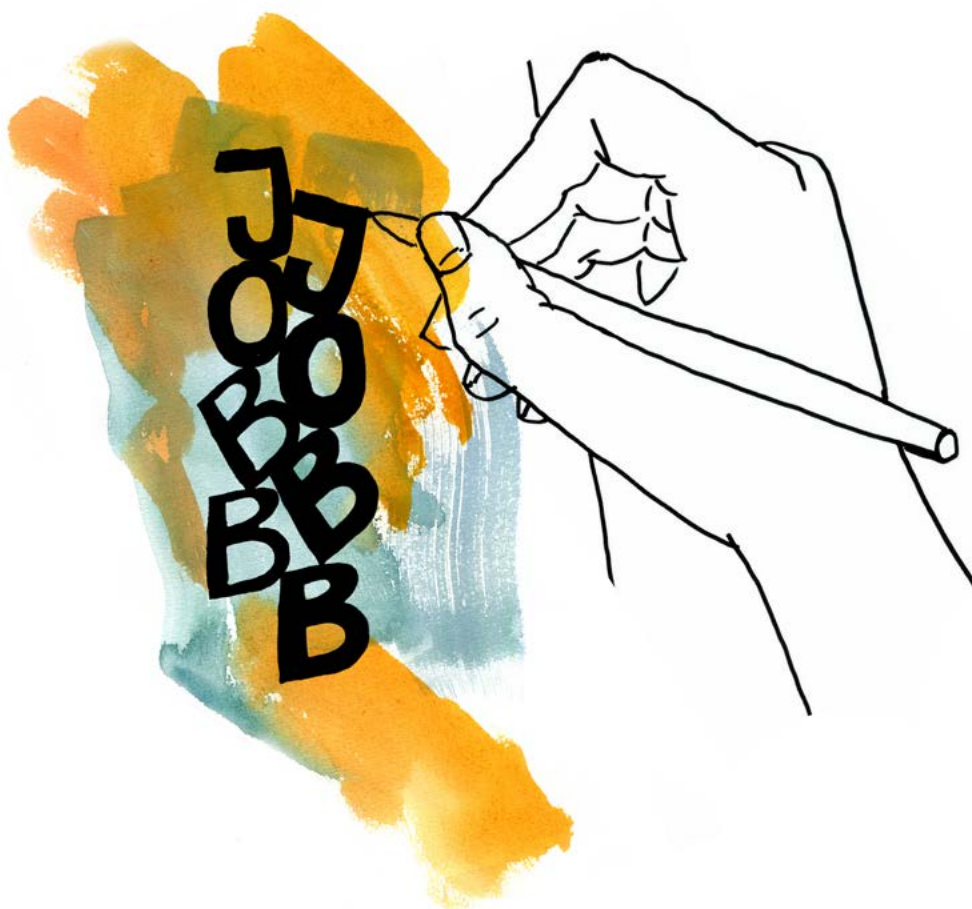
SAMMANFATTNING

Unga i jobb är ett samverkansprojekt mellan Stockholms Stadsmission och Uppsala Stadsmission med finansiering av Asyl-, migrations- och integrationsfonden (AMIF). Projektet pågår mellan januari 2020 och december 2022.

I projektet har unga vuxna som omfattas av den så kallade gymnasielagen (målgruppen) erbjudits stöd på sin väg till arbetsmarknaden. Projektet har erbjudit jobbsökande- och arbetsförberedande insatser genom individuellt stöd samt gruppträffar, utbildningsinsatser samt möjlighet till matchning med arbetsgivare. Projektet har även erbjudit kompetenshöjande stöd till arbetsgivare genom information och stöd kring frågor som rör de särskilda villkor som gäller för anställningar kopplat till gymnasielagen samt genom möjlighet till matchning med deltagare som motsvarar arbetsgivarens rekryteringsbehov.

Vi har stöttat mer än 300 deltagare med arbetsförberedande och jobbsökande insatser. Vi har varit i kontakt med fler än 200 företag och förmedlat över 70 anställningar varav de allra flesta varit varaktiga jobb. Många jobb har dock våra deltagare lyckats hitta på egen hand vilket lett till att en stor del av deltagarna haft en anställning när de slutat i projektet.

I den här rapporten beskriver vi varför projektet kom till, vi beskriver målgruppens förutsättningar kopplade till gymnasielagen, hur vi arbetat och utvecklat en arbetsmodell för arbetsintegration, arbetat med att bygga relationer till företag och till sist vilka resultat och erfarenheter vi nått i projektet. Dessutom beskriver vi vilka utmaningar vi stött på, såsom hur pandemin påverkade målgruppen och projektets resultat och genomförande.



DEL 1. BAKGRUND

INLEDNING

Under hösten 2015 anlände ett stort antal människor till Sverige för att söka skydd, över 35 000 av dessa var ensamkommande barn. På grund av det höga flyktingmottagandet blev handläggningstiderna hos Migrationsverket väldigt långa. Detta ledde till att ett stort antal ensamkommande barn hann fylla 18 år innan deras asylärende hade påbörjats. I många fall skrevs ungdomar upp i ålder efter att ha genomgått en så kallad åldersbedömning. De bedömdes då som vuxna vilket i sin tur ledde till att det blev mycket svårare att beviljas ett uppehållstillstånd i Sverige.

Som en respons på detta föreslog regeringen att de som kommit som ensamkommande barn till Sverige och drabbats av de långa handläggningstiderna skulle få en ny möjlighet till uppehållstillstånd för studier. I maj 2017 respektive juli 2018 trädde därmed tillfälliga lagstiftningar i kraft, även kallade "gamla" och "nya" gymnasielagen. I korthet innebär lagarna att vissa av ungdomarna kunde ansöka om ett tillfälligt uppehållstillstånd (TUT) för gymnasiestudier. Efter avslutade studier har ungdomarna sex månader på sig att komma in i arbete för att kunna ansöka om permanent uppehållstillstånd (PUT).

Stockholms Stadsmission och Uppsala Stadsmission har arbetat med olika initiativ för ensamkommande barn och unga sedan 2017, bland annat olika boendeprojekt och ett Feriejobbsprojekt. Feriejobbsprojektet innebar i korthet att Stockholms Stadsmission inrättade ett

sommarjobbsprogram i syfte att ge ungdomarna en möjlighet att få dokumenterad arbetslivserfarenhet. Projektet resulterade i att över 100 ungdomar fick ett sommarjobb.

Tidigare projekt visade på att målgruppen skulle gynnas av ytterligare stöd och utbildning för att bättre rustas för svensk arbetsmarknad. Det var tydligt att målgruppen skulle stå inför flera utmaningar när de skulle ta sig in på den svenska arbetsmarknaden efter avslutade studier, till exempel bristande språkkunskaper och avsaknad av nätverk och referenser. Dessutom är diskrimineringen av tredjelandsmedborgare välkänd på svenska arbetsmarknaden. Utöver dessa faktorer var möjligheterna för målgruppen att få stöd via insatser från exempelvis Arbetsförmedlingen kraftigt begränsade eftersom de klassades som studerande. Trots dessa utmaningar saknades initiativ att stödja målgruppen närmare arbetsmarknaden i Stockholms län och Uppsala län där en stor andel av personer i målgruppen befann sig. Stockholms Stadsmission och Uppsala Stadsmission såg ett behov att fortsätta stödja målgruppen med arbetsförberedande insatser. Det är anledningen till att projektet Unga i jobb kom till.

Genom finansiering från AMIF kunde projektet startas upp under 2020. Unga i jobb avslutas sista december 2022 och den här rapporten har tagits fram för att visa på hur vi arbetat i projektet, vilka resultat vi nått och vilka lärdomar vi dragit.

SYFTE OCH MÅL MED PROJEKTET

Syfte

Syftet med projektet Unga i jobb är att verka för att unga vuxna som omfattas av gymnasielagen (målgruppen) ska få bättre förutsättningar och livsvillkor i det svenska samhället genom att förse målgruppen med arbetsförberedande insatser.

Mål

Projektets mål är att stärka förutsättningar för målgruppen till framtida anställning. Projektmålet är uppdelat två delmål:

- Stärkt arbetsmarknadskompetens hos målgruppen.
- Stärkta förutsättningar hos arbetsgivare att anställa personer ur målgruppen.

Projektet har även haft i uppdrag att utveckla en arbetsmodell för arbetsintegration av tredjelandsmedborgare i syfte att snabba på inträdet för målgruppen på den svenska arbetsmarknaden.

Projektet har haft som målsättning att stötta minst 400 individer i målgruppen (deltagare) samt att:

- Minst 150 deltagare har tagit del av stöd och rådgivning.
- Minst 150 deltagare har tagit del av information om svensk arbetsmarknad genom samhällsträffar.
- Minst 150 deltagare har fått dokumenterad arbetslivserfarenhet på den svenska arbetsmarknaden.
- Minst 75 deltagare har deltagit på branschspecifika utbildningar.
- Minst 120 deltagare har fått referenser genom projektet.
- Kunskapen om den svenska arbetsmarknaden har stärkts hos 70 procent av deltagarna.
- 70 procent av arbetsgivare som varit delaktiga i projektet upplever att de fått ett ökat antal verktyg för att arbeta med målgruppen.¹
- 70 procent av mentorerna upplever att de fått ökade verktyg att arbeta med målgruppen.
- Minst 30 arbetsgivare har anställt personer från målgruppen med stöd av projektet.²

Förväntade resultat och effekter

Ur ett kortsiktigt perspektiv är förhoppningen att projektet ska leda till att deltagarna får en ökad tillgång till arbetsförberedande insatser samt därigenom får en möjlighet att skaffa sig dokumenterad arbetslivserfarenhet i Sverige. Förhoppningen är att deltagarna genom projektet ska få en ökad kunskap om den svenska arbetsmarknaden som de kan ta med sig ut i arbetslivet.

Ur ett långsiktigt perspektiv är förhoppningen att projektet och dess aktiviteter ska bidra till att deltagarna får en varaktig anställning efter avslutade studier. Arbete är en av de stora nycklarna när det gäller integration och bidrar till ett breddat socialt och professionellt nätverk, ökade möjligheter att öva på det svenska språket och möta andra människor. Genom möjlighet till egen försörjning kan dessutom deltagarens sociala och ekonomiska situation förbättras och deltagaren kan få ökad grad av stabilitet i sitt liv. Sammantaget är alltså förhoppningen att projektet på lång sikt ska bidra till att målgruppen ska få bättre utsikter till självförsörjning, med bättre levnadsvillkor som följd.

Projektets tidsplan och faser

Unga i jobb är ett treårigt projekt med start 1 januari 2020 och avslut 31 december 2022. Under perioden januari till augusti 2020 rekryterades personal till projektet och här genomfördes en inledande planeringsfas då vi kartlade målgruppen och arbetsmarknaden samt satte grunden för hur vi skulle arbeta i projektet. I september 2020 inleddes genomförandefasen i projektet i och med att vi började ta in och stötta deltagare. Denna fas pågår fram till slutet av 2022. Under hösten 2022 inleddes parallellt projektets avslutsfas där vi sammanställt resultat, lärdomar och slutsatser i projektet som presenteras i denna rapport samt vid ett avslutande seminarium i december 2022. I denna fas fastställdes även projektets arbetsmodell.



1. Indikatorn lades till i och med att stödet för arbetsgivare utformades som ett alternativ till mentorskap.
2. Indikatorn lades till i och med att stödet för arbetsgivare utformades som ett alternativ till mentorskap.

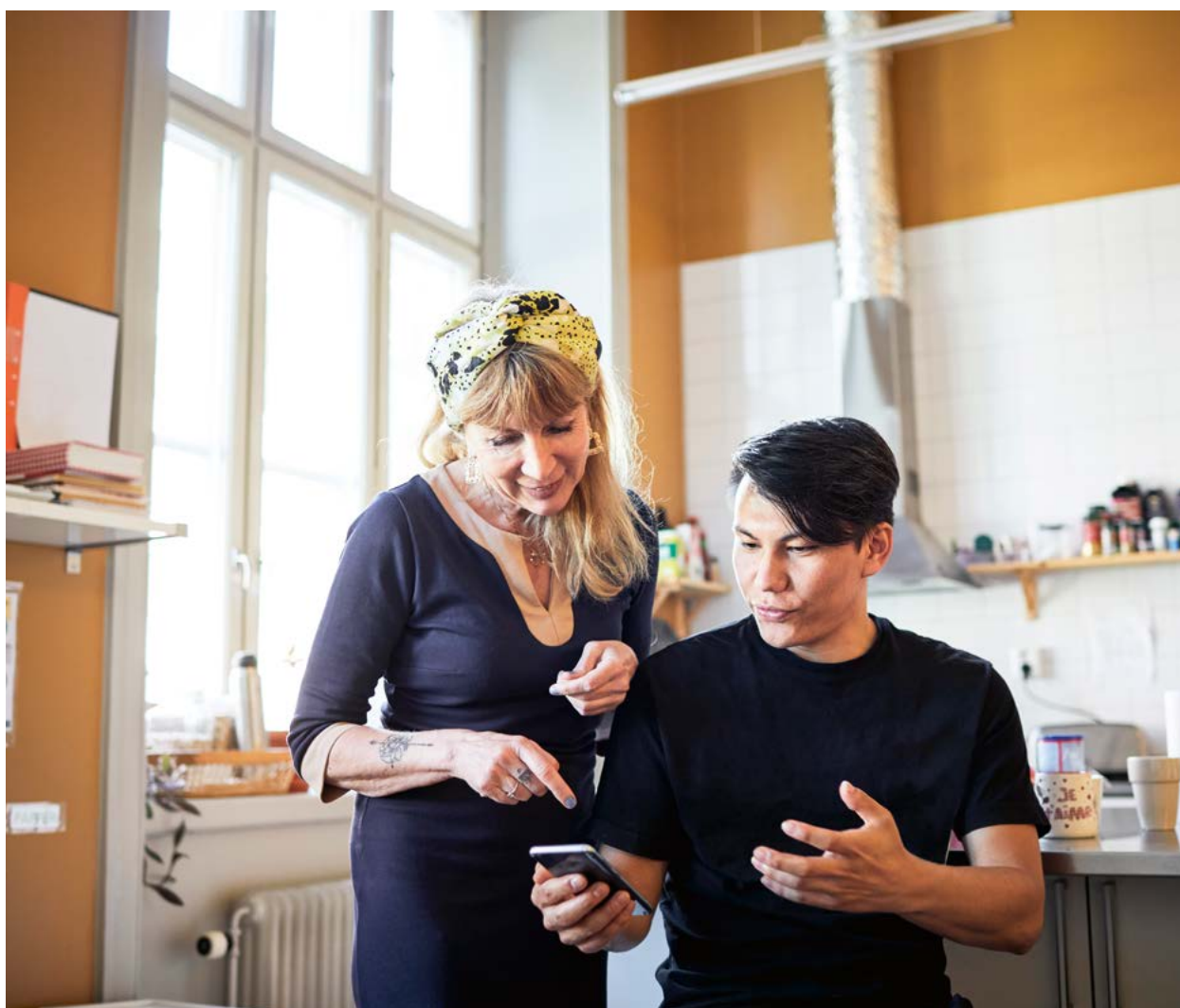
Grundtankarna med projektet

Projektiden med Unga i jobb var att rusta målgruppen för arbete genom att bidra till ökad kunskap om den svenska arbetsmarknaden och viss kompetensutveckling. Möjligheten att arbeta eller praktisera och samtidigt ta del av punktinsatser och stöd från utbildade handledare skulle bidra till en ökad social inkludering i samhället och leda till en stegvis förflyttning närmare arbetsmarknaden. Projektet syftade därför till att förbereda deltagarna inför arbetsmarknaden genom att:

1. erbjuda praktisk och teoretisk kunskap om den svenska arbetsmarknaden,
2. erbjuda stöd och rådgivning i arbetsrelaterade frågor,
3. erbjuda en möjlighet att genomföra praktik utifrån en individuell matchning med stöd och handledning av handledare och mentorer, och slutligen,
4. få stöd och handledning vid fortsatt anställning via praktikplatsen.

Deltagarna skulle även erbjudas möjlighet att delta i kortare utbildningsinsatser för att rusta dem inför praktiktjänst/anställning. Vid behov skulle deltagarna kunna erbjudas praktik i Stockholms Stadsmissions och Uppsala Stadsmissions sociala företag.

För att stärka gruppens attraktivitet ytterligare skulle projektet erbjuda stöd till både deltagarna och mentorer på företagen under den första tiden på företaget. Mentorn på företaget skulle även erbjudas kortare utbildningstillfällen om målgruppens förutsättningar för att skapa en bättre förståelse för målgruppens behov och förutsättningar. Förhoppningen var att den handledning som både deltagare och mentorer på företagen får skulle leda till att fler företag skulle våga satsa på målgruppen och anställa deltagarna för extrajobb under studietiden och/eller som tillsvidareanställda efter avslutade gymnasiestudier.



DEL 2. PROJEKTORGANISATION OCH STYRNING

Unga i jobb är ett samverkansprojekt mellan Stockholms Stadsmission och Uppsala Stadsmission och medfinansieras av Asyl-, migrations- och integrationsfonden (AMIF). Projektet leds av en central projektledare som rapporterar till projektets styrgrupp och till AMIF.

BEMANNING

Projektgruppen är uppdelad i två team som driver varsin projektverksamhet i Stockholm respektive i Uppsala. I Uppsala har vi stöttat deltagare som bor i Uppsala län och i Stockholm har vi stöttat de deltagare som bor i Stockholms län. I Stockholm arbetar tre handledare varav en handledare framför allt jobbar med företag och de andra två med deltagare. I Stockholm finns även den centrala projektledaren, administratörerna, kommunikatören och ekonomen, som alla jobbar mot hela projektgruppen. I Uppsala arbetar delprojektledaren och två handledare. Projektgruppen träffas på regelbunden basis via Teamsmöten och fysiska terminsträffar.

FINANSIERING

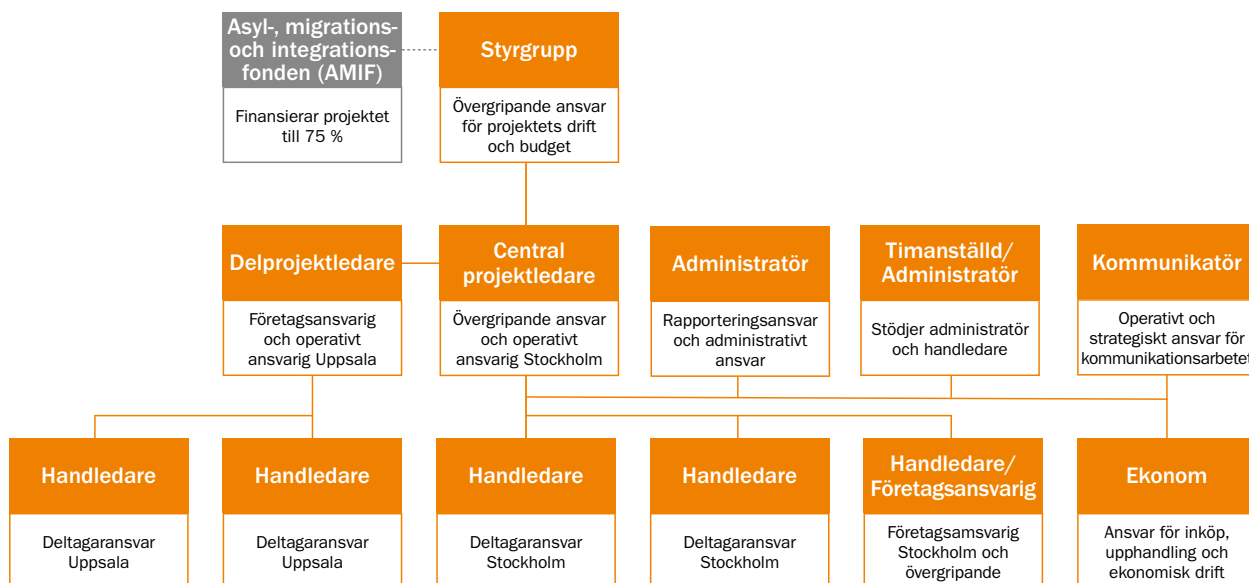
Projektet har en total budget om cirka 18 miljoner kronor. 75 procent av projektets stödberättigade kostnader medfinansieras av AMIF och resterande kostnader finansieras av Stockholms Stadsmission och Uppsala Stadsmission. Rapportering till AMIF sker kvartalsvis. AMIF granskar

projektets rapportering för att säkerställa att projektet genomförs i enlighet med projektplan och budget, inom ramen för beslutad ansökan om stöd.

AMIF är en fond som ska stödja EU:s medlemsstater i arbetet med att genomföra den gemensamma asyl- och migrationspolitiken. Organisationer kan ansöka om medfinansiering från fonden för projekt inom tre olika områden: asyl, integration och laglig migration samt återvändande. Projekten ska rikta sig till tredjelandsmedborgare.³ Unga i jobb medfinansieras inom området för integration och laglig migration. Projekt som medfinansieras av AMIF ska främja migrationens möjligheter genom att på något sätt förbättra de delar som ingår i migrationsprocessen. Projekt som medfinansieras av AMIF bidrar till att Sveriges migrationsprocess utvecklas och till att vi bättre tillvaratar alla människors kunskaper och erfarenheter.⁴

STYRGRUPPEN

Projektets styrgrupp består av representanter från Stockholms Stadsmission och Uppsala Stadsmission. Styrgruppen har en bred representation med en god förankring och mandat i respektive organisation. Styrgruppen är beslutande organ i frågor avseende projektet och ansvarar för att projektet håller sig inom budget och sker i enlighet med projektbeskrivningen. Styrgruppen har träffats sammanlagt 15 gånger.



Skiss över projektorganisationen i Unga i jobb.

3. <https://www.migrationsverket.se/download/18.27485d6514fa83199cf604/1485556070260/AMIF%20p%C3%A5%20en%20minut.pdf>

4. <https://www.migrationsverket.se/download/18.27485d6514fa83199cf604/1485556070260/AMIF%20p%C3%A5%20en%20minut.pdf>



REFERENSGRUPPER

Under projektiden har två olika referensgrupper, en för företagssamarbeten och en för arbetsintegration, startats med representanter från Stockholms Stadsmission och Uppsala Stadsmission i syfte att förankra projektet internt, ge underlag till projektets arbetsmodell samt utbyta erfarenheter och kontakter. Under sommaren/hösten 2020 bildades även en arbetsgrupp bestående av projektledaren för Unga i jobb samt representanter för de sociala verksamheter som direkt riktar sig mot målgruppen inom Stockholms Stadsmission. Arbetsgruppen bidrog med att utbyta erfarenheter och kontakter samt sprida information om projektet till befintliga deltagare inom målgruppen.

FOKUSGRUPPER

För att säkerställa att projektets arbetsmodell anpassas efter målgruppens förutsättningar och behov har projektet vid två olika tillfällen involverat deltagare i fokusgrupper. En av fokusgrupperna genomfördes under hösten 2020

och en fokusgrupp genomfördes under sommaren 2022. Fokusgruppens syfte är att få en fördjupad bild över deltagares behov och på ett strukturerat sätt samla in deltagarnas åsikter kring vår arbetsmodell och de insatser vi erbjuder. Genom fokusgrupperna har vi kunnat säkerställa att projektet är realistiskt och görbart i förhållande till målgruppens förutsättningar. Utöver fokusgrupperna har projektteamet löpande lyssnat till deltagarnas återkoppling kring de insatser vi erbjuder.

UTVÄRDERING

Alla projekt som medfinansieras av AMIF ska utvärderas, helst av en oberoende extern utvärderare. Syftet med utvärderingen är att granska måluppfyllelse samt utvärdera det arbetssätt och den arbetsmodell som tas fram inom ramen för projektet. För Unga i jobb har Marie Cederschiöld högskola, tidigare känt som Ersta Sköndal Bräcke Högskola, ansvarat för utvärderingsuppdraget. Resultat av utvärderingen presenteras på projektets slutseminarium i december 2022.

DEL 3. KARTLÄGGNING INFÖR UPPSTART

Innan vi startade projektets genomförandefas gjorde vi en grundläggande kartläggning av målgruppen och arbetsmarknaden. Detta för att få en bild över målgruppens situation gällande studieinriktning, hur tillstånden fördelades över tid samt hur och när vi bäst kunde möta de behov av stöd som fanns inom målgruppen. Vi tittade även på hur behoven av arbetskraft varierade mellan olika branscher och om vi kunde identifiera branscher som både hade behov av arbetskraft och som hade låga trösklar in, helst inom områden där vår målgrupp hade utbildning.

MÅLGRUPPEN

Vi har uteslutande arbetat med unga vuxna som omfattas av gymnasielagen, vilket är vår målgrupp.⁵ Vi har arbetat med personer i målgruppen som bor i Stockholms län eller Uppsala län. Vår målsättning har varit att stärka förutsättningar för målgruppen till framtida anställning.

De flesta inom målgruppen kom till Sverige 2015 som ensamkommande barn och hade hunnit bli unga vuxna som levt och studerat i Sverige i mellan fem och sju år när vi träffade dem i projektet. Det är en relativt homogen målgrupp sett till ålder, ursprung och uppehållstillstånd. En majoritet av personerna i målgruppen är unga män i åldern 18 till 24 år med ursprung i Afghanistan. Många har dock levt större delen av sina liv på annan ort. Oaktat detta består målgruppen av unika individer med unika förutsättningar och behov. I projektet har vi arbetat för att ge varje individ det stöd just hen behöver för att närma sig arbetsmarknaden.

Vi har framför allt mött personer i målgruppen (våra deltagare) i ett skede där de precis har avslutat sina studier eller har varit på väg att avsluta sina studier och befinner sig i processen att hitta ett jobb. Vi har nästan uteslutande träffat deltagare med stor motivation och drivkraft kring att lyckas hitta ett arbete.

Studieinriktning

Våra deltagare har studerat (eller studerar) ett nationellt program eller ett yrkespaket på gymnasieskola, gymnasiesärskola, Komvux, Särvux eller folkhögskola. Majoriteten av våra deltagare har studerat ett yrkespaket men vi har även träffat deltagare som studerat ett nationellt program. Vanligast är studier inom:

- Barn och fritid
- Bygg och anläggning
- El och energi
- Fordon och transport
- Handel och administration
- Handel och lager
- Hotell och turism
- Restaurang och livsmedel
- Vård och omsorg

Gemensamt för alla som beviljades uppehållstillstånd genom nya gymnasielagen är att de inledningsvis beviljades ett 13 månader långt uppehållstillstånd i syfte att hitta en skolplats. Efter 13 månader behövde personen hitta en utbildning motsvarande en gymnasieutbildning för att kunna ansöka om ett nytt tillfälligt uppehållstillstånd för studietiden. Det nya uppehållstillståndet var i sin tur giltigt under utbildningens planerade längd och ytterligare sex månader efter avslutade studier. De som beviljades uppehållstillstånd genom gamla gymnasielagen fick i stället ett tillstånd på fyra år. Under de sex månaderna som följer efter avslutade studier behöver personen hitta ett varaktigt jobb för att kunna stanna kvar i Sverige med ett permanent uppehållstillstånd (PUT). Det finns fler krav som anställningen behöver uppfylla för att beviljas ett PUT (se faktsida).⁶ På sidan av detta behöver personen visa att hen har fullföljt sin gymnasieutbildning (om hen är under 25).

5. Vi gör ingen skillnad på deltagare som omfattas av den så kallade gamla eller nya gymnasielagen.

6. Unga i jobb har inte haft som målsättning att deltagare ska beviljas PUT, vi har inte heller följt upp hur många av våra deltagare som beviljats PUT. Kraven i gymnasielagen är dock viktiga för oss då de gett oss en förståelse för vilka sorts jobb våra deltagare söker och behöver hitta för att ha möjlighet att stanna i Sverige.

FAKTASIDA GYMNASIELAGEN

Den 3 maj 2017 antogs den första så kallade gymnasielagen, även kallad gamla gymnasielagen. Lagen var kritiserad och fyllde inte den funktion den var tänkt att fylla i och med att väldigt få personer omfattades av den. Den 1 juli 2018 trädde sedan den så kallade tillfälliga lagen, även kallad nya gymnasielagen, i kraft som omfattade betydligt fler personer. I korthet innebär lagarna att vissa av de ungdomar som tidigare fått, eller annars skulle få, beslut om utvisning fick en möjlighet att ansöka om ett tillfälligt uppehållstillstånd (TUT) för studier på gymnasial nivå. Efter avslutad utbildning har de sex månader på sig att få ett arbete som uppfyller vissa krav för att kunna ansöka om permanent uppehållstillstånd (PUT). Utan ett arbete som uppfyller kraven beviljas inte uppehållstillståndet.

Ansökningstiden för att söka TUT enligt nya gymnasielagen var mellan 1 juli 2018 och 30 september 2018. För att omfattas av den nya gymnasielagen fanns ett krav att personen skulle kommit till Sverige före den 24 november 2015 och att hen hade fått vänta i minst 15 månader på sitt avslag. Cirka 7 700 unga ansökte och beviljades tillstånd enligt den nya gymnasielagen.

Den 20 juli 2021 upphörde den tillfälliga lagen för uppehållstillstånd att gälla, och reglerna om uppehållstillstånd för studier på gymnasial nivå flyttades då till en ny lag som heter gymnasielagen. Även gymnasielagen är en tillfällig lag och möjligheten att ansöka om permanent uppehållstillstånd enligt dessa regler upphör att gälla år 2025.

KRAV KRING FÖRSÖRJNING

En person med uppehållstillstånd enligt gymnasielagen kan få PUT efter studier på gymnasial nivå om hen kan försörja sig själv som anställd eller egen företagare. För att detta ska vara möjligt behöver hen hitta en anställning som fyller vissa krav inom sex månader från det att hen avslutat sina studier:

1. Tillsvidareanställning

Anställningen behöver vara en tillsvidareanställning eller löpa över minst två år (från det att Migrationsverket prövar ansökan om permanent uppehållstillstånd). Ofta är det tillräckligt med en provanställning, men då är det viktigt att det framgår av anställningsavtalet att provanställningen kommer att övergå i en tillsvidareanställning.

2. Skälig lön

Lönen får inte vara lägre än vad kollektivavtalet säger om lägsta lön eller vad som är brukligt inom yrket eller branschen.

3. Försäkring

Arbetsgivaren måste ha försäkringar för den anställda. De försäkringar arbetsgivaren måste ordna är livförsäkring, sjukförsäkring, trygghetsförsäkring vid arbetsskada och tjänstepensionsförsäkring.

4. Försörjning

Den anställda ska anses kunna försörja sig själv, enligt Migrationsverkets bedömning. Det innebär att anställningen kan vara på deltid, men lönen måste vara tillräckligt hög för att den anställda ska anses kunna försörja sig. Det betyder att den anställda ska ha kvar mer än 4 180 kr⁷ av sin månadslön efter skatt när kostnad för hyra, el, hemförsäkring och eventuella resekostnader till/från arbetet är borträknad. Det går även bra för den anställda att ha flera anställningar (hen kan räkna samman inkomsten från flera anställningar och/eller eget företag).

5. Inte subventionerad

Anställningen får inte vara subventionerad via statliga bidrag.

Läs mer om gymnasielagen på www.migrationsverket.se

7. Riksnormen för försörjningsstöd från Socialstyrelsen 2021.

Uppehållstillstånd som löper ut under projekttiden

Under den inledande kartläggningen tog vi reda på när i tiden uppehållstillstånden löper ut inom målgruppen. Vi såg då att det fanns över 1 300 personer boendes i Stockholms län och Uppsala län med tillstånd som skulle löpa ut under projekttiden 2020 till 2022. En majoritet av tillstånden, för mer än 770 personer, skulle löpa ut under 2021. Det fanns dock över 240 personer vars tillstånd skulle löpa ut redan hösten 2020. Sedermera fanns strax över 300 personer vars tillstånd skulle löpa ut under 2022 eller senare.

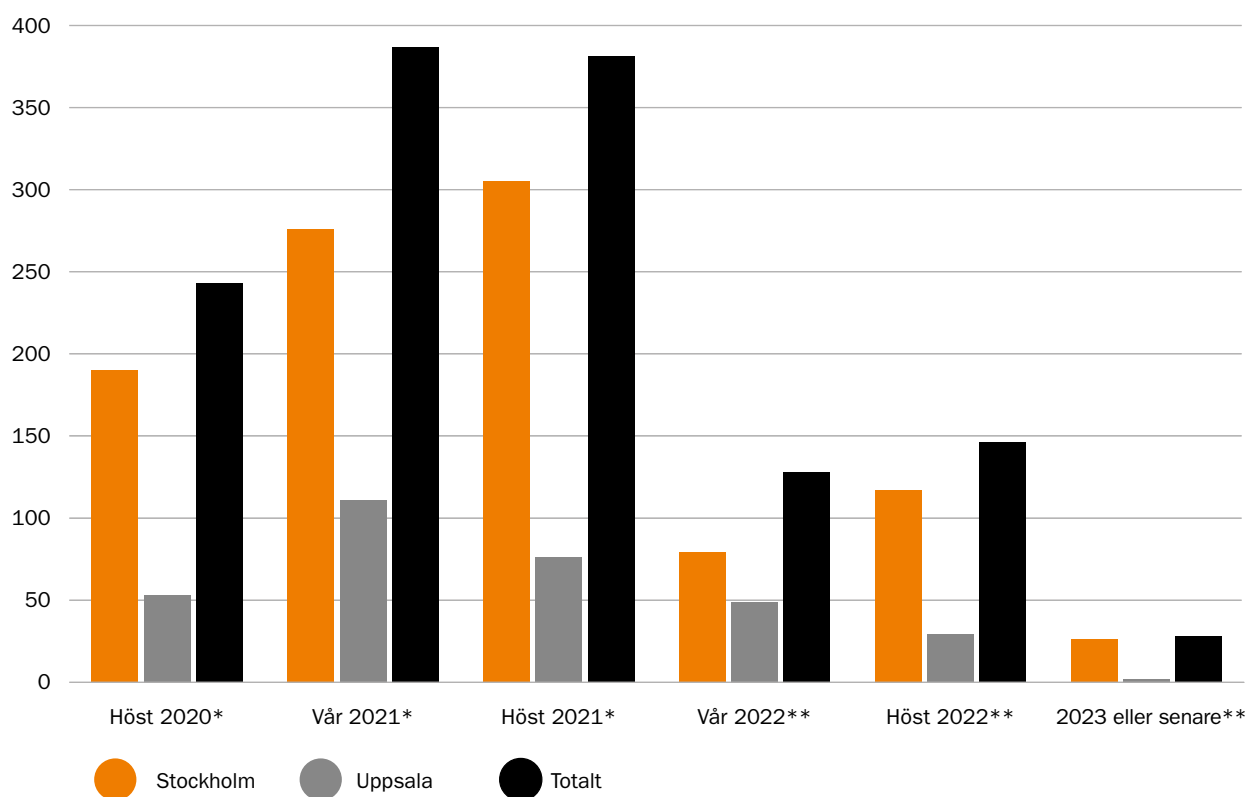
Kartläggningen visade att det skulle finnas personer under hela projektperioden som potentiellt skulle behöva stöd att närma sig arbetsmarknaden. Vi såg att vi troligtvis skulle ha som störst tryck i projektet under 2021 men att ett behov redan fanns att under hösten 2020 kunna erbjuda stöd till de personer vars tillstånd skulle löpa ut inom de närmaste månaderna.⁸

Coronapandemins påverkan på deltagarna

Våren 2020 drabbades Sverige av coronapandemin. En effekt pandemin förde med sig på samhället var att gymnasiestudier förlades från skolan till hemmet och stora delar av undervisningen övergick till att vara digital. Att studera på distans var inte en fördel för ungdomar som redan hade det svårt i skolan. Fler av personerna inom målgruppen som redan fanns inom organisationerna berättade om att det blivit svårare att klara studierna efter att undervisningen blivit digital.

En annan effekt vi tidigt såg att pandemin hade på våra deltagare var för de som hade studerat inom "Hotell och turism" samt "Restaurang och livsmedel" och som hade avslutat sina studier under våren 2020. Fler av de deltagare vi träffade inledningsvis i projektet hade studerat inom Hotell och restaurang-branschen med goda utsikter till arbete efter studier. Många hade fått erbjudande om en anställning inom sin bransch under tiden de studerade och var redo att börja arbeta på heltid till sommaren 2020 men hamnade i ett läge där deras arbetsgivare tvingades avbryta anställningsförfarandet på grund av pandemin. Dessa stod nu utan jobb men med en klar utbildning inom en bransch där det helt saknades möjligheter under 2020.

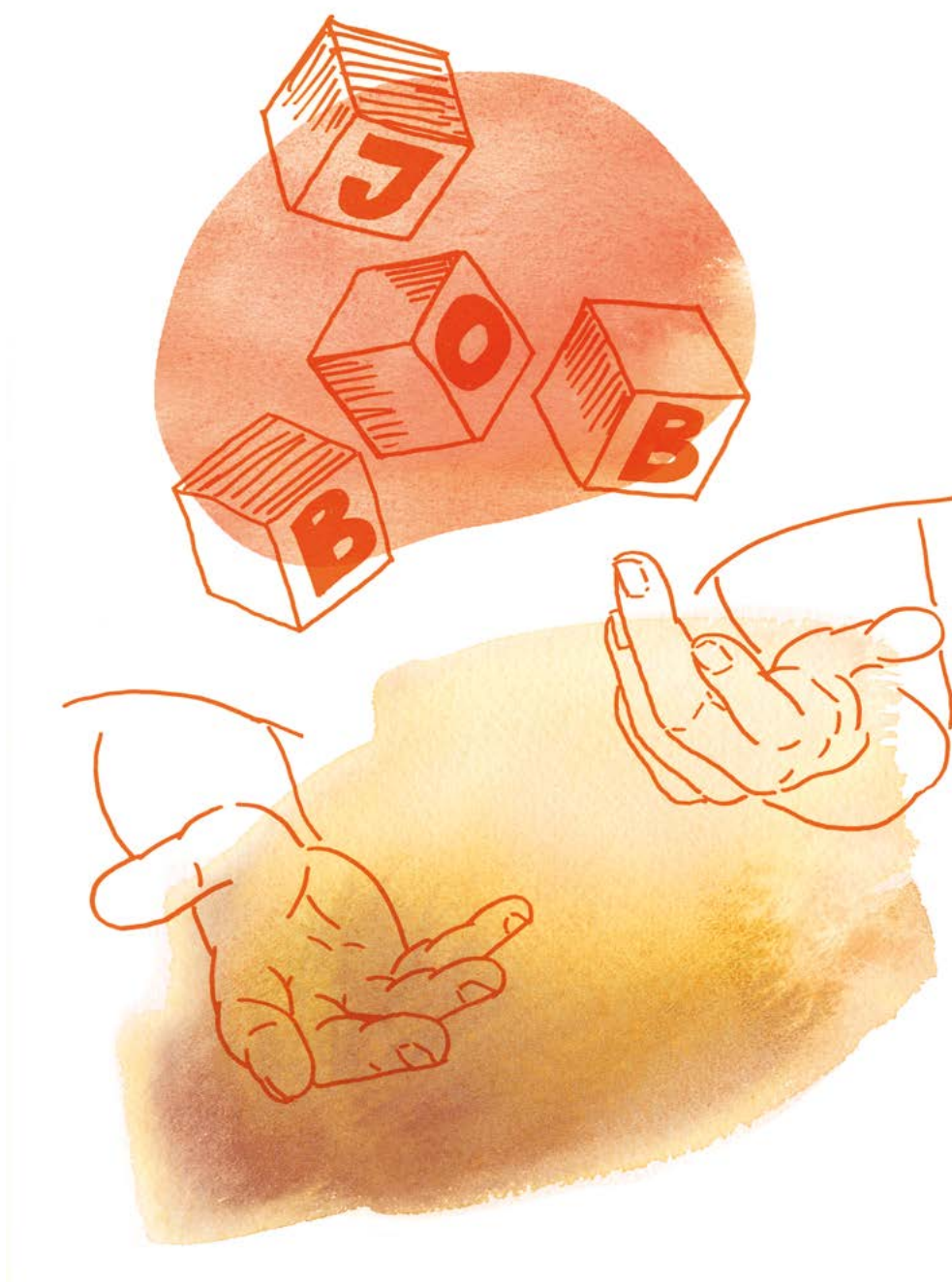
ANTAL PERSONER MED TUT ENLIGT GYMNASIELAGEN SOM LÖPER UT 2020–2023



Statistik från Migrationsverket om när i tiden TUT löper ut för personer med gymnasielagen boendes i Stockholms län samt Uppsala län.

* Uppgifter från Migrationsverket september 2020. ** Uppgifter från Migrationsverket december 2021.

8. Vi har löpande under projektet följt upp och sammanställt statistiken från Migrationsverket för att få en aktuell bild över hur många potentiella deltagare som finns i respektive län samt för att göra en prognos kring hur många deltagare vi kan komma att möta och ta in på årsbasis.



ARBETSMARKNADEN

Förutom målgruppen har näringslivet en central roll i projektet då det i slutändan är genom företag som deltagarna kommer kunna få arbetslivserfarenhet. Vi har därför under hela projektiden arbetat för att knyta kontakt till företag som rekryterar för att ge kunskap om gymnasielagen och målgruppen samt stödja företag att rekrytera personer ur målgruppen. Vi har framför allt tagit kontakt med företag som kan erbjuda varaktiga tjänster med låga trösklar in, det vill säga fasta anställningar som inte kräver erfarenhet eller högre utbildning.

Vi började att titta på arbetskraftsbehovet inom livsmedelsindustrin. Arbetsförmedlingens projekt "Mer mat – Fler jobb" användes som en förstudie till Unga i jobb inför vilket man hade genomfört en kartläggning av arbetskraftsbehovet inom livsmedelsindustrin. Den kartläggningen visade på att det skulle finnas behov att rekrytera mellan 40 000 och 60 000 personer årligen inom livsmedelsindustrin mellan 2019 och 2023. Här fanns potential till ett samarbete projekten emellan. Det framkom dock relativt snabbt i dialog med projektansvariga för "Mer mat – Fler jobb" att majoriteten av den arbetskraft som söktes fanns i närliggande europeiska länder samt att det framför allt rörde sig om säsongsarbete.

Coronapandemin och arbetsmarknaden

Coronapandemin drabbade Sverige och världen samtidigt som vi startade upp projektet. Redan under våren/sommaren 2020 kunde vi se att pandemin hade börjat påverka arbetsmarknaden på ett negativt sätt. Flera branscher tvingades varsla, säga upp och permittera personal och många företag var försiktiga att rekrytera ny personal. Arbetslösheten ökade i Sverige under pandemin, speciellt bland unga.

En av de branscher som drabbades hårdast i början av pandemin var hotell och restaurangbranschen där vi hade potentiell personal i våra deltagare. Vi tvingades tidigt ställa om vårt tänk kring att arbeta mot näringslivet. Vår kartläggning riktade in sig mot att identifiera vilka branscher som fortsatt hade ett arbetskraftsbehov och som anställde under pandemin inledande fas samt branscher med stora rekryteringsbehov generellt. Vi tittade samtidigt på de branscher som målgruppen utbildat sig inom. Enligt uppgifter från Svenskt Näringsliv i april 2020 fanns störst rekryteringsbehov inom branscherna: Jord- och skogsbruk, Industri, Bygg, Handel, Transport, Tjänster, Utbildning och Vård.⁹ De branscher som anställde trots pandemin var exempelvis företag som arbetar med vård- och omsorg, livsmedelshandel och industri, transport och bygg.

Här såg vi att arbetsmarknadens behov av arbetskraft inom olika branscher och målgruppens kompetensprofiler skiljer sig något. Vi kunde dock identifiera några branscher där det både finns ett behov av arbetskraft, relativt låga trösklar in och utbildad kompetens inom målgruppen. De branscher vi identifierade med bra matchningsmöjligheter var:

- Vård och omsorg
- Bygg och anläggning
- Handel och lager (eller administration)
- Fordon och transport
- El och energi

ÄNDRAT FOKUS INFÖR UPPSTART

Coronapandemin drabbade Sverige samtidigt som projektet startades upp och skulle komma att påverka projektet på flera håll. Pandemin tillsammans med den inledande kartläggningen ledde till att vi gjorde några justeringar i den ursprungliga projektiden.

Från praktikplatser till varaktiga anställningar

Projektiden var att stötta deltagare under tiden de studerade med arbetsmarknadskunskap, kortare utbildningar och praktikperioder under loven. Detta för att de skulle vara bättre förberedda för ett arbete när de slutade skolan. Vi insåg dock att det fanns en risk att våra insatser skulle begränsa deltagarens möjlighet att klara studierna om vi erbjöd insatserna samtidigt som deltagaren studerade, speciellt nu när fler hade utbildning på distans. Samtidigt fick vi information från de sociala verksamheterna inom organisationen att det fanns flera personer inom

målgruppen som redan hade avslutat sina studier och hade ett stort behov av stöd att hitta jobb redan under sommaren/hösten 2020.

Det var tydligt att det skett en förflyttning inom målgruppen från det att projektiden togs fram och projektet startade upp. En första grupp personer inom målgruppen hade redan avslutat sina studier och var i behov av mer akut stöd. Här fattade vi ett avgörande beslut för projektets riktning framåt. Att fokusera våra insatser från det att en person avslutar sina studier och sex månader framåt snarare än under tiden personen går i skolan. Detta hade påverkan på projektet på flera sätt. Dels innebar det att vi då "bara" hade sex månader på oss att stötta deltagare kring arbete, dels att vi framför allt skulle komma att söka andra former av arbetslivserfarenhet för våra deltagare än praktik. Under studietiden kunde en praktikplats vara ett bra sätt att få arbetslivserfarenhet men efter att deltagaren avslutat skolan behöver hen hitta en varaktig anställning inom sex månader. Att då hoppa på en praktikplats skulle inte vara lika intressant för deltagaren utan hen sökte snarare en fast anställning. Att stötta deltagare efter att de avslutat sina studier skulle därmed även påverka vilka typer av samarbeten med arbetsgivare som skulle bli aktuella.

Att välja livsmedelsindustrin som primär marknad som var tanken i förstudien blev härmed inte lika aktuellt eftersom det varken fanns den typ av anställningar som söktes av våra deltagare eller ett rekryteringsbehov som skulle kunna matchas från vår målgrupp.

Mentorsprogram blev riktat stöd för arbetsgivare

Projektiden bestod förutom praktikplatser av en ambition att erbjuda ett mentorsprogram för arbetsgivare där utsedda mentorer på arbetsplatserna skulle få utbildning via projektet. Syftet med mentorsprogrammet var att få fler företag att våga satsa på att anställa personer ur målgruppen.

Vi erbjöd alla arbetsgivare vi kom i kontakt med under 2020 att utse en mentor för att delta i mentorsprogrammet men här såg vi att intresset var lågt. Vi valde då i stället att fokusera på att ge det stöd som arbetsgivarna och deltagarna visat intresse för, dvs stöd och rådgivning kring anställningsform, kontraktsskrivning och gymnasielagens villkor. Vi valde även att fokusera vårt matchningsstöd kring anställningar snarare än praktikplatser. Här har vi kunnat stödja arbetsgivaren i rekryteringen av ny arbetskraft genom att matcha och rekommendera de deltagare som visat speciellt intresse för arbetsgivaren samt uppfyllt de kompetenskrav arbetsgivaren ställt.

Digitalt stöd i första hand för företag

Vår ambition var från början att fysiskt kunna besöka arbetsplatser för studiebesök och relationsskapande dialog med företag men i och med pandemin och rekommendationerna kring distansarbete ställde vi om för att i stället kunna föra dialog med företag och sprida information digitalt.

9. www.arbetsmarknadsnytt.se/allmanna_nyheter/har-ar-branscherna-som-soker-folk-mitt-i-krisen_772898.html

OMDÖMEN FRÅN VÅRA DELTAGARE

"Jag inte hade inte klarat att ordna jobbet själv och är tacksam över allt stöd jag fick från Unga i jobb och andra omkring mig!"

Kasem, deltagare Unga i jobb

"Jag är väldigt glad och tacksam för att fick jag fast tjänst. Det betyder väldigt mycket för mig och nu hoppas jag att jag får stanna i Sverige. Jag ser ljuset framåt. Jag vet att det är väldigt svårt situation fast man måste vara stark och kämpa och visa att du är en fördel för samhället."

Ali, deltagare Unga i jobb

"Det är svårt att förklara hur mycket den hjälp och de tips som jag har fått från Unga i Jobb betyder för mig. Jag är jättetacksam!"

Liaqat, deltagare i Unga i jobb

"Jag sökte jobb själv i tre månader och fick inga svar, man tappar hoppet. Sen hörde jag av en kompis att man kan få hjälp från Stadsmissionen. Jag fick hjälp med CV, personligt brev och tips inför intervju. De hjälpte mig att få jobb. För min del var det perfekt."

Sajjad, deltagare i Unga i jobb

"Dom har hjälpt så mycket så man vet inte hur man ska tacka dom för hjälpen. Det är inte bara hjälp ens, det är så mycket mer än hjälp."

Anonym, deltagare Unga i jobb

"Det kan alltid hända att man behöver hjälp och då är Stadsmissionen det första man tänker på."

Anonym, deltagare Unga i jobb

"Det här med gänget liksom. Dom var jättetrevliga. Man går dit och fikar och pratar med dom och så hjälper dom en."

Anonym, deltagare Unga i jobb

"Jag känner inte att jag är ensam eller att ingen vill hjälpa mig för att jag inte har någon familj i Sverige."

Anonym, deltagare Unga i jobb

"Innan jag kom hit kunde jag söka 100 jobb och fick inget svar, efter att jag kom hit fick jag fler intervjuer och fler samtal. Jag fick också hjälp med intervjuträning, och tips på hur man betar sig och vad man kan säga och inte."

Anonym, deltagare Unga i jobb

DEL 4. GENOMFÖRANDE

Målet för Unga i jobb har varit att stärka förutsättningarna för målgruppen till framtida anställning genom att stärka målgruppens arbetsmarknadskompetens samt genom att stärka förutsättningar hos arbetsgivare att anställa personer ur målgruppen. Vi har format våra insatser för att på bästa sätt stödja deltagare att närma sig ett jobb i och med att de avslutar sina gymnasiala studier. Vi har varit öppna för alla former av samarbeten med arbetsgivare och samtidigt varit tydliga med att vi på sikt strävar efter att hitta varaktiga anställningar för våra deltagare. Med dessa målsättningar och förutsättningar som grund har vi utvecklat ett arbetssätt och en arbetsmodell som utgår från deltagarens individuella behov, intresse och mål med sitt deltagande i projektet.

I detta avsnitt presenterar vi hur vi utformat vårt stöd till deltagare respektive arbetsgivare och en sammanfattning av projektets arbetsmodell.

STÖD TILL DELTAGARE

Varje deltagare har haft en handledare i projektet. Handledaren har tillsammans med deltagaren utformat en plan för deltagarens medverkan i projektet beroende på vilket behov av stöd deltagaren haft. Deltagarna har varit i olika situationer när de skrivits in i projektet och därmed har deras behov av stöd varierat. I de allra flesta fall har en deltagare kommit till oss när hen avslutat sina studier för att få hjälp att söka jobb men deltagare har också kunnat behöva stöd med att förstå hur arbetsmarknaden fungerar eller förstå de krav på en anställning som följer av gymnasielagen.

Några exempel på olika situationer deltagare har befunnit sig i när de kommit till Unga i jobb är:

- deltagaren studerar fortfarande,
- deltagaren är färdig med sin utbildning och saknar arbete,
- deltagaren är färdig med sin utbildning och har redan något slags arbete, men inte varaktigt eller i tillräcklig omfattning för att deltagaren ska anses vara självförsörjande,
- deltagaren är färdig med sin utbildning och har en provanställning eller tillsvidareanställning på tillräcklig omfattning för att anses som självförsörjande, men hen och/eller arbetsgivaren efterfrågar stöd i frågor som rör gymnasielagens villkor och Migrationsverkets krav på anställning.

Grunden i projektets stöd till deltagare har varit individuella stöd- och vägledningssamtal. Samtalen har förts löpande under deltagarens tid i projektet och har kunnat omfatta dels konkret stöd i jobbsökande genom exempelvis stöd med ansökningar och förberedelser för anställningsintervju, dels arbetsförberedande stöd genom att hjälpa deltagaren att kartlägga sina erfarenheter, förmågor och egenskaper eller genom att förmedla kunskaper om svensk arbetsmarknad.

Stöd har också erbjudits deltagarna genom olika gruppträffar så som jobbsökarträffar där handledare stödjer deltagare i att söka jobb; rekryteringsträffar där deltagare får möta en arbetsgivare som har behov av personal; samhälls- och arbetsmarknadsträffar där praktisk och teoretisk kunskap kring arbetsmarknaden erbjuds i grupp; samt öppet hus där deltagare kunnat komma spontant under en viss tid och få stöd i det hen för tillfället har behov av.

I syfte att ge deltagare dokumenterade kunskaper inom ett specifikt område och därigenom komma närmare arbetsmarknaden har vi även erbjudit deltagare olika utbildningsinsatser utifrån behov. De utbildningar som erbjudits inom projektet har varit truckutbildning, körkortsutbildning, grundläggande datorutbildning samt branschutbildning inom lokalvård.

En annan typ av stöd vi erbjudit är möjligheten att matchas mot en arbetsgivare. En matchning syftar till att etablera en kontakt mellan en deltagare och en arbetsgivare. Vi har definierat en matchning som "ett tillfälle när projektet förmedlat en personlig kontakt mellan en deltagare och en arbetsgivare". Kontakten har ofta lett till en intervju och många gånger även till anställning. Matchningar har skett med de arbetsgivare vi etablerat kontakt med och har utgått ifrån arbetsgivarens behov av arbetskraft i kombination med deltagarens utbildningsinriktning, kompetens, personlighet, drivkrafter, intressen och önskemål. Vi erbjuder alltid våra deltagare att höra av sig om det uppstår frågor eller problem även efter att de påbörjat en anställning.

STÖD TILL ARBETSGIVARE

För att stärka förutsättningar hos arbetsgivare att anställa personer ur målgruppen har vi erbjudit olika typer av stöd till arbetsgivare:

- stöd kring rekrytering i form av matchning med deltagare med rätt profil,
- stöd i att förstå den juridiska grunden för målgruppens förutsättningar och de specifika villkoren för en anställning utifrån gymnasielagen, samt
- stöd i samband med anställning i form av uppföljning under anställningens inledande fas.

För att kunna erbjuda detta stöd har vi arbetat aktivt med att etablera kontakt med arbetsgivare i branscher där projektets deltagare har utbildning och kompetenser samt i branscher med låga trösklar till anställning. En av våra handledare har varit ansvarig för projektets arbete med arbetsgivarkontakter men alla handledare har bidragit i arbetet. Vi har etablerat kontakt med företag på olika sätt, både genom direktkontakt med företag som vi hittat via jobbbannonser på nätet, via egna kontakter inom projektet samt genom företagskontakter som våra deltagare själva kommit med. Vi har framför allt jobbat för att knyta kontakt till företag som arbetar lokalt i Stockholms län och Uppsala län men har även haft samarbete med företag på andra orter i landet. Projektet har även erbjudit kunskap om målgruppens situation och förutsättningar för anställning till de arbetsgivare som deltagare etablerat en egen kontakt med.

Vi har framför allt etablerat samarbeten med företag som har ett rekryteringsbehov men har även varit öppna för andra typer av samarbeten, till exempel har vi haft företag som kommit till oss för att erbjuda intervjuutbildning och rekryteringstips.

Arbetsgivare har främst fått stöd via personliga kontakter med projektets handledare. Stödet till arbetsgivare har även kompletterats med riktade kommunikationsinsatser för att nå fler arbetsgivare. Projektet har bland annat tagit fram informationsfilmer riktade till arbetsgivare som lagts upp på hemsidan och spridits via sociala medier.

UTVECKLING AV EN ARBETSMODELL

Att utveckla en arbetsmodell för arbetsintegration av tredje landsmedborgare i syfte att snabba på inträdet för målgruppen på den svenska arbetsmarknaden har varit ett av Unga i jobbs uppdrag. Vi har testat olika varianter av stöd, bland annat genom att ge jobbsökande och arbetsförberedande insatser parallellt, stegvis, individuellt och/eller i grupp. Eftersom projektet bedrivits parallellt i Stockholm och Uppsala har vi kunnat testa olika arbetssätt under tid i Uppsala och Stockholm för att komma fram till en gemensam arbetsmodell för Unga i jobb som vi kan rekommendera andra att arbeta utifrån. Till exempel har Stockholmsteamet under en period testat att forma stödet för deltagare i ett tio-veckorsprogram samt ha regelbundna gruppträffar för att stötta deltagarna med praktisk och teoretisk information om svensk arbetsmarknad. I Uppsala har stödet från början till slut varit mer individuellt anpassat. Båda orter har dock erbjudit samma stödinsatser samt fokuserat stödet för deltagare från det att deltagaren avslutar sina gymnasiala studier.

I arbetet med att utveckla arbetsmodellen har vi utgått från den specifika situation våra deltagare befunnit sig i och vilka förutsättningarna kring arbete som ges i enlighet med gymnasielagen. Vi har kommit fram till att ett anpassat arbetssätt utifrån individens behov och målsättning är att föredra. Vi har valt att fokusera våra insatser kring två

områden: Insatser för deltagaren samt kompetenshöjande arbete mot arbetsgivare. Det centrala i arbetsmodellen är att vi erbjuder flera samtidigt pågående och kombinerade insatser för deltagaren parallellt med att vi arbetar mot arbetsgivare. Vi ställer inga krav på att deltagaren måste ta sig igenom ett antal arbetsförberedande aktiviteter innan hen kan få stöd att söka jobb eller anses redo att söka jobb.

Arbetsmodellen har inspirerats av IPS (Individanpassat stöd till arbete) som är en redan etablerad metodik kring arbetsintegration samt MI (Motiverande samtal). Projektets målgrupp och arbetsmodell är ett nytt användningsområde för IPS och det är inte möjligt utifrån målgruppens förutsättningar eller projektets syfte att helt implementera IPS som metod. Trots att målgrupperna skiljer sig åt i många anseenden (IPS riktar sig till personer med psykisk funktionsnedsättning) finns en rad principer inom IPS som går att applicera på målgruppen för Unga i jobb. Vi har valt att formulera om fyra principer från IPS så att de är mer anpassade till vår målgrupp och de förutsättningar som ges kring arbete enligt gymnasielagen. Dessa fyra principer är vägledande för våra insatser för deltagarna:

- Ge individanpassat stöd som utgår från deltagarens behov, intressen och val.
- Stöd deltagaren att hitta ett varaktigt arbete.
- Inled arbetssökandet snabbt.
- Bygg systematiskt relationer med arbetsgivare.

Inspirationen vi hämtat från MI handlar om förhållningsätt i samtal. I samtal med deltagaren har handledaren uppgift att inte styra eller bestämma innehållet i dialogen. Handledaren antar ett coachande förhållningssätt enligt MI där hen använder sig av öppna frågor och summering som verktyg i syfte att uppmuntra deltagaren till egna initiativ, att hitta sin egen drivkraft och därmed få en känsla av ökad egenmakt.

Förutom insatser för deltagare fokuserar vår arbetsmodell på kompetenshöjande arbete mot arbetsgivare. Att knyta till sig nya företagskontakter och öka kompetensen hos arbetsgivare kring gymnasielagen och målgruppen syftar till att öka förutsättningar hos arbetsgivare att anställa personer ur målgruppen. För att kunna stötta deltagaren i sitt jobbsökande fullt ut har vi arbetat för att skapa relationer med företag som är i behov av arbetskraft. Kontakten med arbetsgivare bygger på deltagarnas kompetensprofiler samt önskemål om typ av arbete samt att på ett systematiskt sätt bygga relationer med företag. Vi erbjuder även ett uppföljningsstöd till både arbetsgivare och deltagare efter att en anställning startat för att säkerställa att anställningen fungerar bra för både deltagaren och arbetsgivaren.

Arbetsättet beskrivs närmare i "Arbetsmodell Unga i jobb – En handbok i att förbereda och matcha deltagare för arbete".

UNGA I JOBB

Vi har arbetskraften -
Ni har arbetstillfället



EUROPEISKA UNIONEN
Asyl-, migrations-
integrationsfond

Vi främjar migration
genom att
medföra och



OMDÖMEN FRÅN ARBETSGIVARE

"Unga i jobb stöttar oss med att hitta kandidater som verkligen vill jobba och utvecklas på arbetsplatsen."

Carl-Philip Rudin, Co-Founder, Ungdomskraft

"Vi är så nöjda med både vår nya anställda och stödet vi fått av Unga i jobb och kan varmt rekommendera alla som har behov av matchning att boka ett möte!"

*Nina Thoren Forsanker,
Kompetens- och mångfaldsstrateg, Ambea*

"Vi har inte själva kompetensen när det kommer till gymnasielagen eller tid att sätta oss in i frågan. Stödet från Unga i Jobb har varit mycket värdefullt. Liaqat är en stor tillgång och vi är jätteglada att vi har fått möjlighet att anställa honom."

Catharina Rosendahl, Vd, Care Allomsorg

"Unga i Jobb "känner" kandidaterna och kan som referens bidra till en bra matchning. Det är värdefullt. Det finns fler företag med samma behov av rekrytering som bör blicka utanför gamla vanor i rekryteringsprocesser.

I slutändan handlar det om att hitta medarbetare som vill arbeta, är skickliga och kämpar på med rätt inställning. Här tror jag att Unga i Jobb kan vara till stor hjälp för många."

Pär Svärdson, Vd, Apotea

"Det har varit ett stort nöje att få arbeta med Teimor. Han har verkligen varit en stor tillgång för både personal och deltagare på Medis 5, en kulturverksamhet för personer med lindriga intellektuella funktionsvariationer."

*Marita Jonols, Projektledare,
Studieförbundet Sensus*

DEL 5. BERÄTTELSE FRÅN DELTAGARE, ARBETSGIVARE OCH MEDARBETARE

Vi har träffat över 300 deltagare och haft kontakt med över 200 företag. Vi är fler än tio medarbetare som arbetat i projektet. Alla har sin egen berättelse och sin egen erfarenhet av projektet. I detta avsnitt vill vi lyfta fram några av de berättelser vi fått tagit del av.

Stödet från Unga i jobb hjälper oss att rekrytera bredare

Liaqat var en av våra deltagare i Unga i jobb. Den här intervjun hölls med honom och hans arbetsgivare våren 2021.

Undersköterskan Liaqat och hans arbetsgivare Care Allomsorg, verksamma inom äldreomsorg, kontaktade Unga i Jobb för att få hjälp att navigera i gymnasielagens villkor vid anställning.

”Som en mindre arbetsgivare har vi begränsade resurser att lägga på rekryteringsprocesser. Samtidigt har vi insett att vi behöver frångå invanda rekryteringsmönster för att hitta rätt medarbetare med den kompetens som vi söker”, berättar Catharina Rosendahl, vd på Care Allomsorg.

Utöver vårdutbildning är en ansvarstagande och driven personlighet viktig. I december 2020 hittade de rätt i undersköterskan Liaqat.

Liaqat kom till Sverige från Afghanistan 2015 och omfattas av gymnasielagen. I maj 2020 var han klar med sin komvux-utbildning till undersköterska och började omgående att arbeta på två olika äldreboenden, men efter några månader tvingades han lämna arbetsplatserna.

”Jag kände att jag hade valt rätt yrke, jag trivs när jag får hjälpa äldre och gjorde bra ifrån mig, men eftersom gymnasielagen ställer vissa krav på min anställning och kommunen hade anställningsstopp tvingades jag söka mig vidare”, säger Liaqat.

Han kontaktade Unga i Jobb för hjälp i arbetssökandet, bland annat med cv-skrivande och hur man lyckas på en arbetsintervju.



När Liaqat fick kontakt med Care Allomsorg hjälpte Unga i Jobb till att bringa klarhet i vad som krävs i anställningsavtalet. Ett stöd som har uppskattats av både Liaqat och Catharina.

”Det är svårt att förklara hur mycket den hjälp och de tips som jag har fått från Unga i Jobb betyder mycket för mig. Jag är jättetacksam”, säger Liaqat.

Catharina rekommenderar andra aktörer inom vårdbranschen att ta hjälp av initiativ som Unga i Jobb vid rekrytering, för att hitta medarbetare eller ta del av stödinformation.

”Vi har inte själva kompetensen när det kommer till gymnasielagen eller tid att sätta oss in i frågan. Stödet från Unga i Jobb har varit mycket värdefullt. Liaqat är en stor tillgång och vi är jätteglada att vi har fått möjlighet att anställa honom”, avslutar Catharina Rosendahl.

I framtiden vill jag studera vidare, antingen till programmerare eller systemvetare

Här berättar Kasem, en av våra deltagare, om sin resa för oss under ett samtal sommaren 2022.

”Jag är uppvuxen i Iran, Teheran, men kommer från Afghanistan. Jag hade flera vänner som flyttade till Sverige och berättade hur bra det var här. För sju år sedan bestämde jag mig för att själv göra resan till Sverige, som började utmanande innan jag kom till Grekland. Därifrån kunde jag ta mig med tåg och buss vidare till Sverige. Jag blev placerad i ett familjehem i Dalarna, men det tog tid innan jag fick besked från Migrationsverket. Till skillnad från de som kom bara ett par månader tidigare och fick PUT nästan direkt, fick jag vänta 1,5 år innan jag kallades på utredning. Kort därefter fick jag beslut från Migrationsverket att de skrivit upp min ålder med två år¹⁰ och därför avslag min asylansökan. Efter avslaget fick jag information att jag kunde söka ett tillfälligt uppehållstillstånd för gymnasiestudier genom Gymnasielagen. Det uppehållstillståndet beviljades och jag fick möjlighet att studera vidare i Sverige och läsa IT-teknik.

Jag fick höra talas om Unga i jobb via en vän som berättade att Stockholms Stadsmission hjälpte ungdomar inom gymnasielagen att söka jobb efter studenten. Jag hade flyttat till Stockholm från Dalarna för ett jobb på restaurang som men jag fick sluta efter två månader då det började gå dåligt för restaurangen. Jag var stressad och sökte massa jobb men utan att få svar. Efter att jag fick höra om Unga i jobb tog jag kontakt och deltog två dagar i veckan under hösten 2021 och fick hjälp att söka jobb och uppdatera mitt CV.

Jag hittade jobb via ett tips jag fick. Jag inte hade inte klarat att ordna jobbet själv och är tacksam över allt stöd jag fick från Unga i jobb och andra omkring mig! All personal i



Unga i jobbs team hjälpte till och var alltid tålmodiga, trots att det vissa dagar kunde vara många ungdomar på plats som alla var stressade och ville ha hjälp samtidigt.

Just nu planerar jag att jobba kvar hos min arbetsgivare för att senare studera vidare, antingen till programmerare eller systemvetare.”

10. Ett ensamkommande barn som ansöker om asyl ska göra sin identitet sannolik. Identiteten består av namn, födelseår och som huvudregel medborgarskap. Åldern är därför en del av en persons identitet. Om ett ensamkommande barn inte kan göra sin ålder sannolik kommer Migrationsverket att informera om möjligheten att göra en medicinsk åldersbedömning. Källa Migrationsverket.

Ett fast jobb innebär att jag får en bra framtid i Sverige

Khan var en av våra första deltagare i Unga i jobb. Den här intervjun hölls med honom hösten 2020 i och med att vi lanserade projektet. Efter detta hörde ett företag av sig till oss och ville anställa Khan på en provanställning och det ledde till att Khan fick sitt första fasta jobb i Sverige.

Khan är en av alla hundratals unga vuxna som kom till Sverige 2015 och omfattas av gymnasielagen. I våras blev han färdig undersköterska och längtar efter sin första fasta anställning. Men det är inte lätt – trots att han har sökt över hundra jobb.

Khan kom till Sverige från Pakistan som 17-åring under sensommaren 2015. Han lärde sig svenska fort och påbörjade studierna kort därefter. Efter ett drygt år i Stockholm fyllde han 18 år och blev förflyttad till olika vuxenboenden i Boden och Åre.

”Det var en stor chock för mig att komma till Norrland. Inte bara för att det var så kallt utan också för att alla andra som bodde på vuxenboendena var så mycket äldre än vad jag var. Jag kände mig dessutom ensam eftersom jag var den enda som kunde svenska, men det gjorde att jag kunde agera tolk till de andra boende”, berättar Khan.

Efter en tid kunde Khan flytta tillbaka till Stockholm där han hittade en familj att bo hos. När det var dags att välja utbildning tyckte familjen att hans omtänksamma person skulle passa bra inom vård och omsorg. Han lyssnade på råden och valde att utbilda sig till undersköterska.

Khans utbildning innehöll mycket praktik och efter att han tillbringat några månader på ett äldreboende fick han anställning som timvikarie. Han blev snabbt populär, både bland kollegorna och de äldre på boendet.

”Jobbet som undersköterska passar mig bra. Jag får ofta höra att jag är lugn, hjälpsam och bra på att lyssna och jag tycker verkligen om att jobba med människor, att få hjälpa dem som inte kan klara sig själva.”

I slutet av praktikperioden kom coronapandemin och han fick jobba både många och långa pass för att hjälpa de



äldre och täcka upp för sjukanmälda kollegor. Men när han frågade om det fanns möjlighet till fast anställning blev svaret nej.

”I och med att jag behövde en fast anställning för att få stanna i Sverige kunde jag tyvärr inte fortsätta som timvikarie, trots att jag trivdes väldigt bra. Efter det sökte jag fler än hundra olika jobb. Jag vill allra helst jobba inom äldreomsorgen, på sjukhus eller som personlig assistent, men jag kan bidra inom fler yrken än så och är tacksam för alla möjligheter till fast jobb”, förklarar Khan.

Khan kände stor rädsla för att inte få stanna i Sverige. Han drömde mardrömmar om nätterna där han blev tagen av polisen och bortförd från Sverige. När ämnet framtiden kommer på tal i vår intervju under hösten 2020 avslutar han:

”Jag drömmer om att få ett normalt liv i Sverige. Ett jobb för mig innebär att jag får en bra framtid, det är allt jag drömmer om.”

Vi ser inte till nationalitet utan vi ser en människa och hens potential



Ali var en av våra första deltagare i Unga i jobb. Den här intervjun hölls med honom och hans arbetsgivare hösten 2020 i och med att vi lanserade projektet.

"Jag är väldigt glad och tacksam. Man måste kämpa!" Det säger Ali som kom till Sverige 2015 som minderårig flykting från Afghanistan. Han har under åren i Sverige utbildat sig, bland annat studerat hotell och restaurang på Komvux i Uppsala, och har länge drömt om ett jobb där han får möjlighet att träffa människor och hjälpa andra.

Efter studierna sökte han hundratals jobb, men haft svårt att lyckas hitta anställning. Genom projektet Unga i jobb på Uppsala Stadsmission fick han information om var jobben finns, hur man söker jobb, nätverkar och tar kontakt, vilka anställningsformer som finns, samt hur en jobbintervju

går till. Till slut lyckades han få anställning på Eataway AB i Uppsala.

"Vi förbereder flera tusen maträtter varje dag i form av sallader, smörgåsar och smörgåstårter till matbutiker. Man behöver vara snabb, noggrann, lyhörd och lära sig arbeta på ett hygieniskt sätt. När vi anställer personal ser vi inte till nationalitet utan vi ser en människa och hens potential", säger Simon Magnusson, VD på Eataway.

"Jag är väldigt glad och tacksam för att fick jag fast tjänst. Det betyder väldigt mycket för mig och nu hoppas jag att jag får stanna i Sverige. Jag ser ljuset framåt. Jag vet att det är väldigt svårt situation fast man måste vara stark och kämpa och visa att du är en fördel för samhället", berättar Ali.

Aldrig mött arbetssökande med ett sådant driv som våra deltagare!

Lorena, en av våra handledare berättar om sin upplevelse av att arbeta i projektet.

"Vilken fantastisk upplevelse att ha varit en del av det här projektet med ansvar för företagssamarbeten. Vi har etablerat och vårdat värdefulla samarbeten med näringslivet och vi har lyckats göra det under coronapandemin, vilket har utmanat oss och våra partners att vara mer samarbetsvilliga, kreativa och anpassningsbara.

Faktum är att inom ramen för detta projekt, har arbets-sökande och arbetsgivare samexisterat under mycket speciella omständigheter. Därför uppskattar jag att ha varit involverad i utformningen och implementeringen av våra tjänster för både arbetsgivare och deltagare, vår ständiga förbättringsprocess, fram till våra slutliga resultat. Vi har upprätthållit både deltagarens och arbetsgivarens perspektiv, provat olika verktyg, format upplägg och låtit evidensen

visa vilka metoder som fungerar bäst. Alltid anpassat efter fall och individ.

När det gäller huvudpersonerna i denna resa har jag aldrig mött arbetssökande med ett sådant driv som våra deltagare! Deras orubbliga beslutsamhet, positiva och öppna attityd har spelat en avgörande roll för de resultat som projektet kan visa upp idag och framför allt den positiva feedback vi fått från deras arbetsgivare.

Jag är stolt över den kompetens och de insatser vi har satt ihop för att hjälpa till att överbrygga klyftan mellan arbetsgivare och deltagare. Vi har strävat efter att erbjuda tjänster av högsta kvalitet och framgången som detta projekt kan ha uppnått går hand i hand med vår förmåga att anpassa oss till arbetsgivarens och deltagarens behov, förväntningar och de utmaningar som båda stått inför."

Mycket i bagaget, men otroligt motiverade och drivna

Liisa, en av våra handledare berättar om sin upplevelse av att arbeta i projektet.

"Att arbeta med ungdomar med uppehållstillstånd enligt gymnasielagen har varit spännande, lärorikt och utmanande. Så som alla jobb där man arbetar med människor är alla dagar olika och man får ständigt ifrågasätta sina egna antaganden och idéer.

Ungdomar som kommit ensamma till Sverige har ofta mycket i bagaget, men trots detta har de varit otroligt motiverade och drivna. De är inte rädda att ta i, och även om jobben ibland varit monotona, har de tagit jobben seriöst, och deltagarna har ofta fått beröm från arbetsgivarna.

Arbetsmarknaden har tyvärr inte bara visat sig från sin mest positiva sida under vårt arbete i projektet. Vi har tyvärr fått se hur enskilda arbetsgivare fuskat och utnyttjat en person i en utsatt situation. Med tiden har jag därför

blivit mer cynisk vilket lett till att jag betonar vikten av att finnas med och granska arbetsvillkoren för mina deltagare som hittat en anställning. Gymnasielagen var en lag som stiftades i all hast. Den tar inte hänsyn till de förändringar samhället gått igenom de senaste åren, så som pandemin och medföljande distansundervisning, som fungerat dåligt för målgruppen. Lagen tar inte heller hänsyn till funktionsvariationer utan alla måste prestera lika oavsett eventuell diagnos eller psykisk ohälsa. Till skillnad från förutsättningarna för många andra grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden godkänns inga subventionerade anställningar för målgruppen vilket har lett till att många arbetstillfällen tyvärr försvunnit från målgruppen.

Trots alla utmaningar som ungdomarna haft, har många hittat ett varaktigt jobb. Det går inte att beskriva den glädje som både jag och ungdomarna känt efter att de nått sitt mål: ett varaktigt jobb och permanent uppehållstillstånd. Livet kan börja!"

DEL 6. RESULTAT, LÄRDOMAR OCH REKOMMENDATIONER

I detta avsnitt presenterar vi våra resultat och ger rekommendationer från projektet som kan vara intressanta för andra som ska bedriva liknande insatser.

Arbetet i projektet har präglats av målgruppens speciella förutsättningar kopplade till gymnasielagen, där tiden att arbeta med deltagarna varit begränsad utifrån deltagarnas uppehållstillståndstid. Deltagarna har befunnit sig i en situation präglad av stress och tidspress där de behövt hitta en tillsvidareanställning på begränsad tid. Oaktat detta har vi arbetat med en målgrupp som haft hög motivation och starka drivkrafter att hitta arbete. Till skillnad från många andra grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden har våra deltagare en gymnasial utbildning och är unga. Detta är förutsättningar som gjort vårt arbete lättare. I många fall har deltagaren på egen hand drivit sin process att hitta ett jobb och vi har stått på sidan och gett en liten

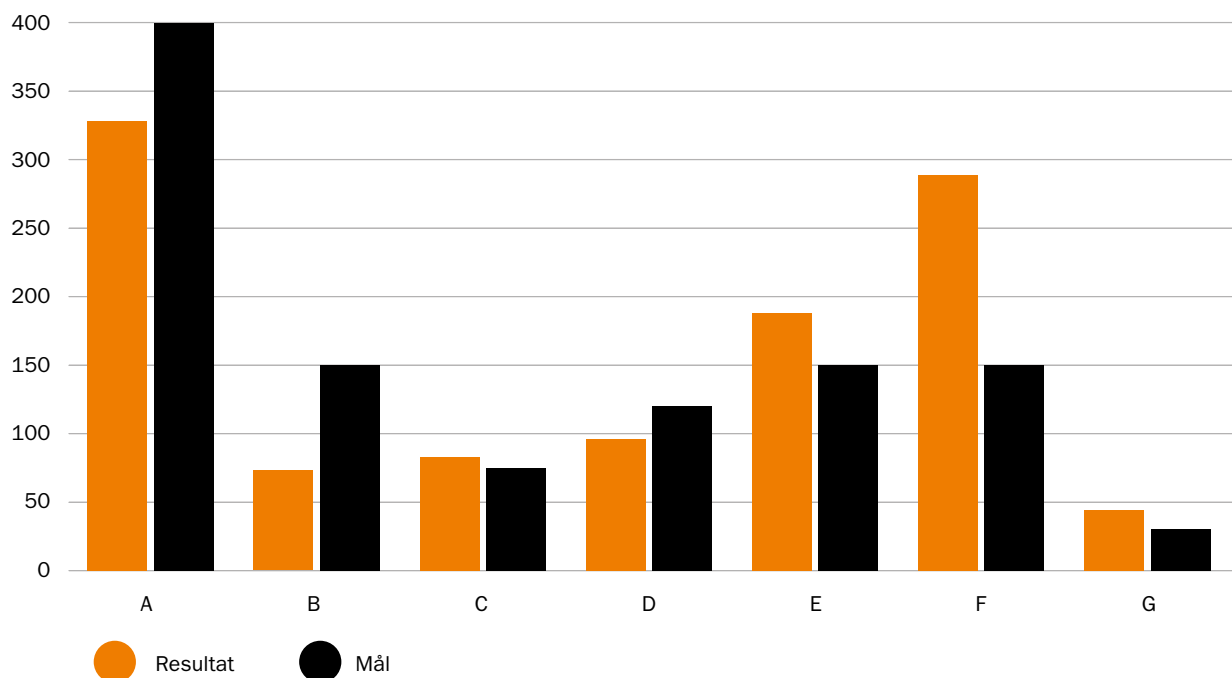
knuff i rätt riktning eller bara funnits där som en trygg plats. I andra fall har vi gjort mer.

Trots de specifika förutsättningarna i gymnasielagen ser vi i projektet att det framarbetade arbetssättet varit framgångsrikt och till stora delar kan tillämpas även i arbete med andra målgrupper.

RESULTAT

Vår målsättning var att stärka förutsättningar för målgruppen till framtida anställning. Detta skulle vi göra genom att stärka arbetsmarknadskompetensen hos målgruppen samt stärka förutsättningarna hos arbetsgivare att anställa personer ur målgruppen. Målsättningarna mäts genom en rad indikatorer inom vilka vi nått målen gällande fyra av de sju indikatorer som mäts genom kvantitet. Resultatet mäts från kvartal 3 2020 till och med kvartal 3 2022.

RESULTAT KONTRA MÅL FÖR DE SJU KVANTITATIVA INDIKATORER PROJEKTET HAFT FÖR ATT MÄTA MÅLUPPFYLLELSE



A. Antal ungdomar som deltagit i projektet

B. Antal ungdomar som genomfört praktik alternativt påbörjat anställning med stöd från projektet

C. Antal ungdomar som tagit del av branschspecifika utbildningsinsatser

D. Antal ungdomar som fått referenser genom projektet

E. Antal ungdomar som deltagit på samhällsträffar inom projektet

F. Antal ungdomar som tagit del av stöd och rådgivning

G. Antal arbetsgivare som anställt personer från målgruppen med stöd av projektet

Vi har totalt stöttat 328 deltagare i projektet. Vi har haft mer än 1 400 individuella samtal med 289 av våra deltagare som handlat om allt från vilka jobb som finns att söka, CV och arbetsmarknad till matlagning och cykling.

Stöd till deltagare

Vi har haft fler än 125 samhällsträffar (gruppträffar) där vi sökt jobb, genomfört jobbintervjuer, tränat hiss-presentation, träffat arbetsgivare, pratat arbetsmarknad, jobbsökarstrategier och framtiden samt fikat. 188 av våra deltagare har deltagit vid ett eller flera tillfällen.

Vi har kunnat förse 83 deltagare med minst en utbildning. Det rör sig om truckutbildning, körkortsutbildning, grundläggande datorutbildning samt branschutbildning inom lokalvård. Via projektet har vi dock haft möjlighet att kunna administrera och boka ytterligare 130 utbildningsplatser som gått till att ge ännu fler deltagare ökad kunskap (truckkörkort, körkortsutbildning och datorkunskap). Dessa utbildningsplatser har dock finansierats på annat sätt (till exempel via Statsbidrag) och räknas därmed inte in i statistiken.

Arbetslivserfarenhet

73 deltagare har påbörjat anställning via en kontakt projektet förmedlat. I flera fall har vi förmedlat mer än en anställning till en deltagare. Av dessa anställningar är 66 varaktiga anställningar, sju är visstids- eller timanställningar. Det innebär att 90 procent av anställningarna vi förmedlat via projektet har varit varaktiga anställningar.

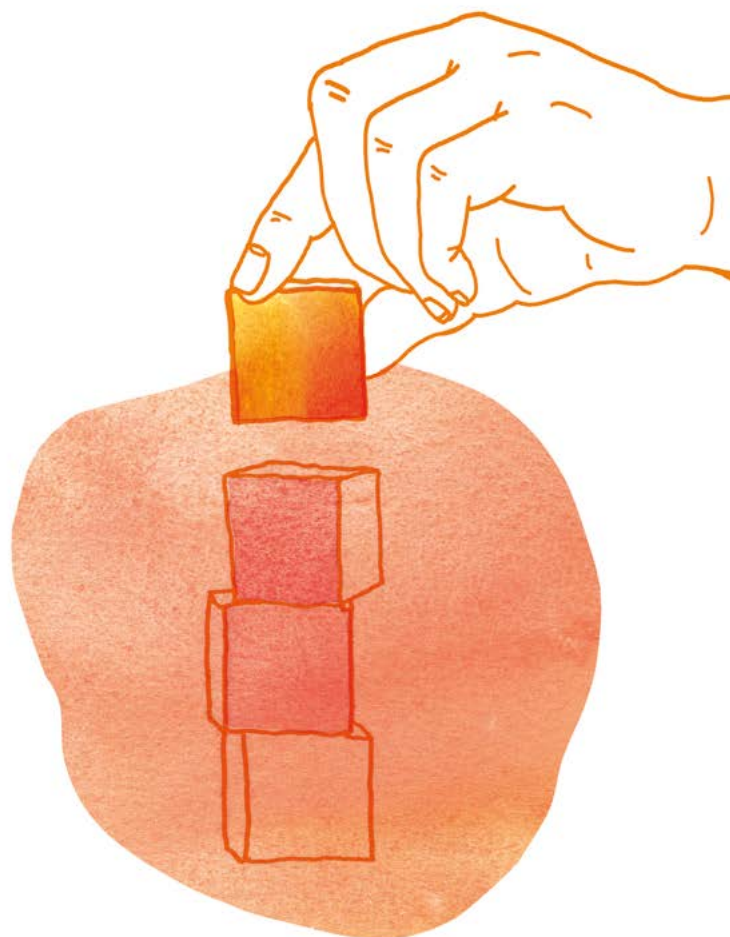
Utöver de anställningar vi själva förmedlat har vi i många andra fall varit involverade när deltagare hittat anställning på egen hand. De anställningarna räknas inte med i statistiken eftersom kontakten med arbetsgivaren inte kommit genom oss. Vid en genomlysning under kvartal 2 2021 såg vi att närmare 75 procent av alla deltagare vi haft i projektet hade en anställning när de avslutades i projektet. Den siffran är nu i slutet av projektet över 80 procent för de som deltagit i projektet i Uppsala. För Stockholms deltagare har vi tyvärr inte kunnat säkerställa siffran. Att potentiellt tre eller fyra av fem deltagare haft en anställning när de avslutats i projektet anser vi dock är ett väldigt tillfredsställande resultat och ett bevis på deltagarnas höga motivation och drivkraft att hitta ett jobb.

Vi har kunnat matcha 127 deltagare mot ett eller fler företag vilket lett till en personlig kontakt mellan arbetsgivaren och deltagaren. Närmare 100 matchningar har lett till en intervju och över 80 gånger har matchningen lett till ett anställningserbjudande.

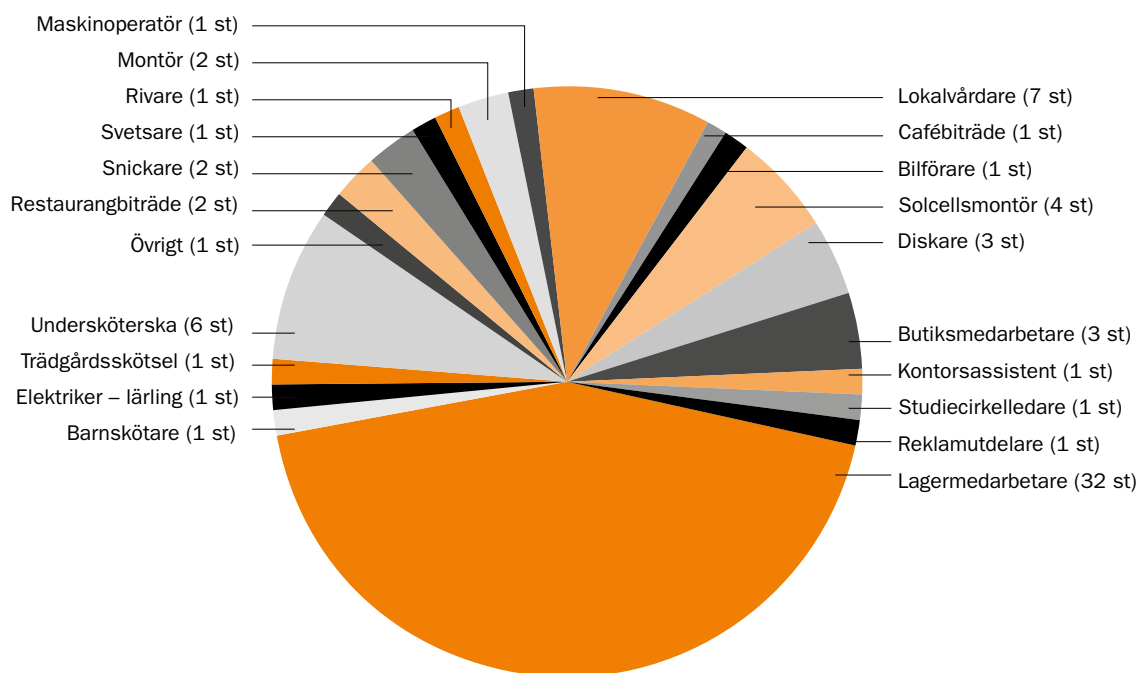
Minst 96 deltagare har fått referenser genom projektet. Att vara den länk som lyfter fram deltagaren och dennes kvaliteter för en arbetsgivare i en rekryteringsprocess, det vill säga att vara en slags referens till deltagaren, har i många fall varit avgörande. Genom att kortfattat lyfta fram deltagaren och utifrån sin handledarroll och personliga kontakt med deltagaren beskriva dennes kvaliteter, erfarenheter och förmågor kan en arbetsgivare bli intresserad av en sökande som annars hade försvunnit i högen av

ansökningar. Detta har varit avgörande för många deltagare med begränsade erfarenheter och litet nätverk för att kunna få en chans att presentera sig för en arbetsgivare.

De flesta jobben vi förmedlat har funnits i Stockholm och Uppsala men vi har även enstaka deltagare som flyttat till Östersund, Malmö, Skellefteå, Västerås och Kalmar för att testa nya arbeten. Vi har matchat flest deltagare mot jobb som lagermedarbetare, där mer än 30 deltagare fått jobb men har även stöttat många undersköterskor att få jobb inom sitt yrke. Utöver det har vi haft flera deltagare som anställts som lokalvårdare och solcellsmontörer. Listan över inom vilka yrken våra deltagare har fått jobb via projektet är dock lång, med hela 21 olika yrken.



ANTAL JOBB EFTER YRKE – DELTAGARE SOM FÅTT JOBB VIA PROJEKTET



Cirkeln visar inom vilka yrken och antal jobb inom respektive yrke som våra deltagare fått jobb via projektet.

Vi upplever att det varit utmanande att hitta lärlingsplatser för de med en praktisk utbildning, till exempel för de som utbildat sig inom El och energi. Det har vi endast lyckats med i ett enstaka fall. Vi ser även att en anledning till att vi lyckats matcha så pass många deltagare mot anställningar i olika branscher är deltagarnas höga motivation att hitta jobb vilket gör dem benägna att ta jobb inom andra branscher än den de utbildat sig inom. Vi har till exempel haft en del barnskötare som varit svåra att matcha mot arbeten inom Barn & Fritid men som fått jobb inom lager. Dock har oftast både deltagaren och arbetsgivaren upplevt detta som en bra matchning.

Stöd till arbetsgivare

Under projektiden har vi tagit kontakt med fler än 300 företag inom 18 olika branscher. Vi har framför allt arbetat med företag inom Lager, Vård och Omsorg samt inom Servicebranschen. Vi har dock även haft kontakter med företag inom till exempel Barn & Fritid, Bemanning, Bygg, Hantverk, Industri, Livsmedel, Reklam och Restaurang.

Av de företag vi kontaktat har vi fått respons av 244 företag varav vi etablerat någon form av samarbete med 86 företag. 44 av de företag vi samarbetat med har kunnat anställa en eller flera av våra deltagare eller en person i målgruppen med hjälp av vårt stöd. Det har lett till att 73 deltagare fått anställning eller annan arbetslivserfarenhet via projektet. I de allra flesta fall, när vi matchat deltagare mot arbetsgivare, har det handlat om en anställning per

verksamhet, det vill säga att vi gjort en individuell matchning. I några fall har dock samma arbetsgivare anställt fler av våra deltagare och i ett fall lyckades vi matcha 26 deltagare mot samma arbetsgivare vid samma tillfälle. Det gällde provanställningar på ett lager.

Vi har även varit med och stöttat många andra deltagare och deras arbetsgivare kring anställningsvillkor och information om gymnasielagen vilket bidragit till att deltagaren kunnat få en varaktig anställning. Dessa räknas inte in i ovan statistik då kontakten med arbetsgivaren kom från deltagaren själv. Cirka 50 procent av kontakterna till de företag som anställt med stöd av oss har kommit från deltagarna själva. Vi ser att det har varit vanligt att deltagare redan etablerat kontakt med en arbetsgivare och blivit erbjuden en anställning men behöver stöd kring anställningsvillkoren. Vi har då kunnat komma in och stötta både arbetsgivare och deltagare med information om gymnasielagen. Det har flera gånger lett till att vi kunnat etablera en god relation till arbetsgivaren som vid senare tillfällen kommit tillbaka och bitt om vårt stöd kring att anställa fler deltagare eller personer ur målgruppen.

Närmare 30 företag som inte haft möjlighet att anställa deltagare från oss har i stället erbjudit andra typer av samarbeten, till exempel att rusta deltagare i arbetsmarknadskunskap eller att vara referens till andra arbetsgivare vilket i sin tur har resulterat i jobbintervjuer eller anställningar. Vi har bland annat haft kontakt med en elfirma som stöttade

våra el-utbildade deltagare med intervjuuträning och ett annat företag som genomförde övningar kring rekryteringsprocesser och föreläste för våra deltagare kring online-tester.

Enkätbaserade indikatorer

Resultatet i tre av projektets elva indikatorer mäts via kvalitet genom enkäter:

- Kunskapen om den svenska arbetsmarknaden har stärkts hos 70 procent av deltagarna.
- 70 procent av arbetsgivare som varit delaktiga i projektet upplever att de fått ett ökat antal verktyg för att arbeta med målgruppen.
- 70 procent av mentorerna upplever att de fått ökade verktyg att arbeta med målgruppen.

Vi upplever att enkäter är ett trubbigt verktyg att arbeta med gällande både målgrupp och arbetsgivare. Vi har upplevt en svårighet att få både deltagare och arbetsgivare att besvara enkäterna vilket gör att vi tyvärr har en mycket svag svarsfrekvens gällande enkäterna. Vi har inget resultat alls för mentorer eftersom vi inte har haft några mentorer i projektet. Det är även anledningen till att vi la till två indikatorer för att kunna mäta måluppfyllelse kring delmål 2. Samtliga resultat från enkäterna presenteras vid projektets slutseminarium i december 2022.

För deltagare kan vi redovisa ett resultat. På frågan "Upplever du att dina kunskaper om den svenska arbetsmarknaden har ökat genom projektet Unga i jobb?" svarar 24 av 28 (85,7 procent) ja. Dock är svarsfrekvensen låg, endast 8 procent (28 av 328) av projektets deltagare har svarat på enkäten vilket ger en låg tillförlitlighet till resultatet.

Faktorer som påverkat projektets resultat

Den största påverkande omständigheten i projektet har varit coronapandemin och den relaterade lågkonjunkturen. Coronapandemin har pågått under den största delen av projektets genomförandefas och haft drastiska effekter på alla delar av samhället. Pandemin hade omfattande påverkan på arbetsmarknaden, med varsel, uppsägningar och permitteringar som följd under 2020 och delar av 2021. Mellan våren 2020 och våren 2021 bedrevs en stor del av undervisningen på gymnasiet på distans och många av de som studerade ett yrkesprogram på gymnasial nivå fick inte möjlighet att genomföra sina praktikperioder ute på företag på grund av restriktioner och neddragningar under pandemin. Skolan har inte heller haft samma möjlighet att vara behjälplig i att hitta lärlingsplatser för de som behöver en sådan erfarenhet för att bli behöriga inom sitt yrke.

Under våren 2020 till våren 2022 har projektpersonal behövt arbeta stora delar av sin arbetstid hemifrån och ställt om fysiska möten till digitala i den mån det varit möjligt. Vi ställde även om våra aktiviteter gentemot näringslivet så de kunnat ske digitalt. Vidare har vi tagit höjd för en förändrad arbetsmarknad och planerat insatser för målgruppen anpassade till detta. Vi anpassade våra gruppaktiviteter för målgruppen enligt gällande restriktioner och fördelade deltagare i olika grupper vid olika tillfällen för

att kunna ge stöd åt många men uppdelat på olika tider för att undvika trängsel.

Lågkonjunkturen höll i sig till slutet av 2021 och detta har framför allt försvårat projektets arbete mot näringslivet. Pandemin har gjort färre företag benägna att rekrytera och situationen har som förväntat slagit hårdast mot de grupper som står längst ifrån arbetsmarknaden, däribland projektets målgrupp. Fram till våren 2022, då de flesta restriktioner lyftes i och med att riksdagen beslutade att covid-19 inte längre ska klassas som allmän- och samhälls-farlig sjukdom, märkte vi av en viss försiktighet på arbetsmarknaden gällande att anställa personal på varaktiga anställningar. En svårighet för våra deltagare har varit att det inom många branscher är vanligt med kortare visstidskontrakt. Projektet tror att osäkerheten på arbetsmarknaden under coronapandemin gjorde tröskeln ännu högre för arbetsgivare att tillsvidareanställa personal.

Förutom pandemins effekter på arbetsmarknaden har vi identifierat en annan anledning till att vi inte nått hela vägen till uppsatta mål kring praktik och anställningar. Detta rör det vägval vi gjorde inledningsvis att arbeta med deltagare under tiden de söker jobb efter avslutade studier i stället för att arbeta med målgruppen under tiden de studerar. Vår uppfattning är att det hade varit enklare att arbeta med praktikplatser och timanställningar framför fasta anställningar. Här hade vi till exempel kunnat nyttja våra egna sociala företag för att erbjuda deltagare kortare arbetslivserfarenhet. På grund av gymnasielagens utformning som ställer krav att personen behöver hitta ett fast jobb inom sex månader från avslutade studier har inte våra deltagare varit speciellt intresserade av matchningar och anställningar som inte kunnat leda till en fast anställning. Vi har vid flera tillfällen haft kontakt med företag som velat och kunnat erbjuda praktik eller en visstidsanställning men behövt tacka nej till detta då våra deltagare inte varit intresserade.

Detta har inneburit att vi fokuserat på tillsvidareanställningar eller anställningar som kan leda till tillsvidareanställningar i matchningsarbetet och endast i undantagsfall arbetat med kortare anställningar och/eller timanställningar. Det har även inneburit att praktik sällan varit ett alternativ som arbetsförberedande aktivitet för deltagarna, eftersom projektets deltagare på kort tid behövt hitta ett varaktigt arbete och dessutom behövt en inkomst under tiden de söker jobb.

LÄRDOMAR

Stöd utifrån individens situation och behov

Vi har sett goda resultat av att erbjuda individuellt stöd i kombination med att erbjuda tillgång till mötesplatser och insatser i grupp. Vi har hela tiden haft individuellt stöd som grund men testade inledningsvis att kombinera det med mer av ett tidsbestämt och arbetsförberedande program i grupp. Det visade sig vara svårt att få programmet att fungera på ett bra sätt för den här målgruppen då vi hade svårt att få deltagare att komma tillbaka flera veckor i rad för ett fast program. Våra deltagare har haft skilda



situationer, erfarenheter och behov och det har varit svårt att motivera deltagare att delta i aktiviteter de själva inte sett behov av eller varit mottagliga för när de inte "varit där" i sin process.

Exempelvis har många deltagare varit mer motiverade att komma till en träff om intervjuträning och kunnat tillgodogöra sig innehållet bättre om de haft en nära förstående intervju eller snart ska på ett rekryteringsevent, än om de haft träffen inlagd i ett schema när de vet att de inte kommer att ha någon intervju den närmaste tiden. Vi har inte heller kunnat styra när i tiden en deltagare anmält sig till oss. Vår målsättning var att erbjuda ett arbetsförberedande program från det att deltagare avslutade sina studier och tio veckor framåt för att sedan ha ytterligare tio till femton veckor på oss att stödja deltagaren kring jobbsökande.

Vi har även upplevt en skillnad i hur omfattande stödbehovet varit hos deltagare generellt, vissa har stort behov av stöd och andra behöver endast stöd med någon detalj. Vi har även upplevt en viss skillnad kring stödbehov hos deltagarna i Stockholm respektive Uppsala. En större andel av deltagarna i Uppsala har kommit in i projektet med en företagskontakt eller en påbörjad anställning medan en större andel av deltagarna i Stockholm saknat företagskontakter och behövt mer stöd av projektet.

Dessa erfarenheter har sammantaget gjort att vi bedömt att det inte varit meningsfullt att arbeta utifrån

ett tidsbestämt program i grupp som varje individ ska gå igenom. Bäst effektivitet har i stället uppnåtts genom att basera insatserna på individuellt stöd utifrån individens behov. Vissa behov har varit gemensamma för flera individer vid samma tillfälle och då har vissa insatser kunnat erbjudas i grupp, men planeringen har då gjorts utifrån varje individs situation och behov vid varje aktuellt tillfälle.

Vi har också gått ifrån tanken att först rusta deltagaren för arbetsmarknaden för att sedan söka jobb till att kombinera arbetsförberedande insatser med jobbsökande insatser parallellt. Detta går hand i hand med metodiken inom IPS, som varit en inspirationsmetodik för vår arbetsmodell, där man snabbt letar jobb och testat sig fram i stället för att rusta deltagaren innan hen anses redo för ett arbete. För projektets målgrupp har det varit nödvändigt att erbjuda jobbsökande aktiviteter snabbt utifrån den tidsgräns våra deltagare haft att förhålla sig till enligt gymnasielagen men vi ser oavsett målgrupp en fördel med att inleda jobbsökandet snabbt. Det ger direkta erfarenheter och kan bidra till att hålla motivationen uppe. Parallellt behövs arbetsförberedande insatser utifrån individens erfarenheter och behov som kan rusta och långsiktigt stärka individens förutsättningar på arbetsmarknaden.

De erfarenheter som beskrivs ovan är kopplade till målgruppens förutsättningar, där de flesta inte kunnat delta i en insats som varar över en längre tid eftersom de haft begränsat med tid på sig att hitta ett jobb. Den stressande

situation många deltagare befunnit sig i har också gjort att många har haft svårt att tillgodogöra sig innehåll i insatser som skulle kunna vara långsiktigt bra för ens arbetsmarknadskompetens men som deltagarna haft svårt att se leder till kortsiktiga, konkreta resultat i jobbsökandet. Det har varit en utmaning för handledarna i projektet att både erbjuda det konkreta stödet i sådant som kan ge resultat i jobbsökandet och parallellt rusta med sådan arbetsmarknadskompetens som kan bidra till ett mer långsiktigt hållbart arbetsliv för deltagarna.

Vår erfarenhet är att det varit lättast att hitta balansen i detta när handledarna erbjudit ett individuellt anpassat stöd. Trots att det kräver mycket handledartid bedöms det som mer effektivt eftersom handledarna då har goda förutsättningar att nå deltagarna med rätt insats i rätt tid utifrån individens förutsättningar och behov. Samtidigt som handledaren kan anpassa stödet utifrån deltagarens kortsiktiga önskemål kan handledaren lyfta in saker hen identifierar att deltagaren har behov av långsiktigt.

Handledaren – coaching och tillgänglighet

Handledarens roll är viktig i processen och det har varit angeläget att inledningsvis bygga förtroende mellan handledare och deltagare. Förtroende ser vi byggas effektivast utifrån att handledaren både har kompetens och engagemang för uppgiften. Våra handledare har även utbildats i MI och IPS och inspirerats av detta i sitt arbete med deltagarna. Projektet har sett positiva effekter av att handledaren i sin roll har ett coachande förhållningssätt och stödjer deltagaren att bli så självständig som möjligt i sitt jobbsökande. Genom coachningen stöds deltagaren i att ta egna beslut och ta ansvar för sina val och sin process. När handledaren har funnits bredvid och visat att hen stödjer deltagaren i det deltagaren haft behov av, men inte tagit över ansvaret för processen från deltagaren, har deltagaren haft möjlighet att växa och utvecklas mot ökad självständighet.

Vi upplever att detta mottagits väl hos deltagarna som själva velat bestämma över vilka insatser och vilket stöd de ska ta del av och vad de upplever fungerar bäst för dem. Samma sak gäller kring matchningar och vilka jobb deltagarna ska presenteras till, deltagarna har alltid fått en fråga om de vill matchas till ett specifikt jobb och vi upplever att de har sagt emot när vi har föreslagit en matchning mot ett jobb som de inte anser passar dem. Några har även kommit med egna förslag på företag att presenteras till.

För att möta deltagarnas behov har vi också erfaren att det är viktigt att kunna ha en god tillgänglighet utan långa väntetider. Deltagare ska enkelt och snabbt kunna få kontakt med sin handledare och ska kunna boka in ett möte inom kort. För att kunna upprätthålla en god tillgänglighet och ge individuellt stöd har ett riktmärke inom projektet varit att varje handledare ska ge stöd till som mest 20 aktiva deltagare samtidigt. Detta har dock lett till att vi under en period under 2021 när det var som högst tryck i projektet behövde hänvisa nya deltagare vidare till andra organisationer.

Ett effektivt, kompletterande sätt att enkelt vara tillgängliga har varit genom olika former av öppna mötesplatser

varje vecka dit deltagare kunnat komma med sina aktuella frågor. Det har varit meningsfullt för många deltagare, både för att träffa andra i samma situation, fika och utbyta erfarenheter, uppmuntra och stötta varandra, tipsa om jobb men också för att man vet att vid den tiden varje vecka finns handledare på plats om man har någon fråga eller bara vill bolla något utan att behöva boka in en individuell tid med sin handledare.

Utbildningsinsatser

Vi har förmedlat grundläggande datorutbildning, truckutbildning, branschutbildning inom lokalvård samt körkortsutbildning till våra deltagare. De utbildningsinsatser som har erbjudits har byggts på en analys av behov hos deltagare och möjligheter till anställning.

Projektets erfarenhet är att många deltagare saknat grundläggande datorkunskap som behövs i arbetslivet och kanske framför allt i jobbsökandet. Vi har därmed erbjudit datorutbildningar kontinuerligt under projekttiden som vi haft ett anpassat upplägg på för att bäst matcha deltagarnas behov och förutsättningar. Det har dock varit svårt att motivera deltagare att delta och ta till sig utbildningen. Deltagarna har inte sett behovet av utbildningen i den mån vi har sett. Vi ser fortsatt att det finns ett behov, inte minst för att ha grundläggande kunskaper så att deltagaren kan hantera sitt eget jobbsökande. Däremot har utbildningen troligen svårt att fylla sin funktion när deltagarna själva inte ser behovet och därmed inte är motiverade.

En utbildningsinsats många deltagare dock varit intresserade av är att genomföra truckutbildning, möjligen för att de ser ett kortsiktigt resultat av utbildningen i form av ett truckkort. För vissa arbeten inom lager och logistik efterfrågas truckkort, men många deltagare inom projektet har fått anställning på lager även utan truckkort. Vid liknande insatser kan det vara idé att göra en aktuell analys av arbetsmarknadens krav angående truckkort. När det gäller branschutbildningen inom lokalvård så har den attraherat en del deltagare men inte alls på samma sätt som truckkort. I kontakter med arbetsgivare är det också sällan de kräver denna utbildning utan många föredrar att lära upp sin egen personal. Vi kan därmed inte dra några slutsatser att dessa utbildningar direkt hjälpt deltagare närmare ett arbete.

Det som tydligast efterfrågats inom olika branscher och av deltagare är körkort. Vi såg detta redan tidigt i projektet men valde bort körkortssatsning då vi ansåg det vara för dyrt i relation till den budget vi hade för utbildningar. Det faktum att det blev allt tydligare att körkort efterfrågats i många branscher och att övriga utbildningar sågs ha begränsad effekt i form av anställningar omprövade vi dock vårt beslut och omfördelade budget för att kunna bekosta en del körkortsutbildningar. Vi inledde med att erbjuda riskutbildning samt enstaka körlektioner men såg sedan behov att ytterligare komplettera vårt stöd kring körkort. I slutet av projektperioden erbjöds därmed flera deltagare intensivkörkortsutbildning för att öka deras anställningsbarhet. Under den korta tid som gått sedan de insatserna inleddes är det svårt att se en omedelbar effekt i form av

anställningar. Däremot står det klart att körkort ofta är efterfrågat hos arbetsgivare, bland annat inom hemtjänst och lokalvård, och att den körkortsutbildning deltagarna tar del av tar dem närmare ett körkort.

Vi har även fört dialog med företag som vi stöttat med rekrytering kring specifika krav/önskemål kring förkunskaper inför en anställning och haft ambition att matcha det med en anpassad utbildning för våra deltagare. Detta för att möjliggöra en bra matchning samt lägga grund för en bra start på anställningen. Vi testade detta en gång i projektet där vi matchade en grupp deltagare mot ett lagerjobb och inför rekryteringen gjorde en anpassad utbildningsinsats kring arbetsmarknaden för det specifika företaget. Detta ledde till att de flesta i gruppen fick anställning på företaget. Utöver detta har vi dock inte kunnat matcha utbildningar mot företagens önskemål i någon högre utsträckning då vi upplevt att de företag som har specifika krav på att deras anställda ska genomgå en viss utbildning eller träning inför en anställning ofta har denna typ av utbildning "in house" och därför inte behöver denna typ av stöd.

Nätverk för kompletterande stöd

Vi har under projektiden varit med om att deltagare många gånger kommit med ytterligare behov av stöd än det som kunnat mötas inom projektets ramar, exempelvis behov av juridiskt stöd eller stöd i sin boendesituation. Därför har det funnits behov av ett uppbyggt nätverk av professionella kontakter att hänvisa vidare till. Genom att kunna hänvisa vidare till stöd i olika frågor som ligger utanför vårt uppdrag har deltagaren kunnat få rätt stöd. Med tillgång till rätt stöd har deltagaren fått bättre förutsättningar att tillgodogöra sig projektets insatser, och projektet har kunnat fokusera på sitt uppdrag. När det saknats stöd att hänvisa till har detta många gånger påverkat deltagarens fokus i samtalen med sin handledare och gjort att deltagaren haft sämre förutsättningar att ta del av projektets stöd.

Vi har dessutom en begränsning i projektet som gör att vi endast kunnat stödja deltagaren under tiden hen har ett giltigt tillstånd. Det innebär att vi inte kunnat fortsätta stödja en deltagare efter de sex månaderna har passerat från avslutade studier då deltagaren då är i en förlängningsprocess och inte har ett giltigt tillstånd att visa upp, även om hen då har fortsatt rätt att arbeta i Sverige. Detta är en förutsättning som ges genom vår medfinansiering.

När projektansökan skrevs fanns i stort sett inga särskilda insatser för att rusta målgruppen för arbetsmarknaden. Under projektiden har dock fler och fler initiativ startats med liknande eller kompletterande insatser för att öka möjligheterna för målgruppen att hitta en anställning, speciellt i Stockholm. Att samverka med andra organisationer och projekt har varit viktigt för att byta erfarenheter, få idéer kring arbetsgivare att kontakta samt diskutera utmaningar på arbetsmarknaden. Genom samverkanspartners har vi även kunnat bjuda in deltagare till olika rekryteringsevent och utbildningar som andra ordnat för målgruppen vilket har varit berikande för deltagarna.

Under 2021 när antal personer i målgruppen med utgående uppehållstillstånd var som störst jobbade vi även med att hänvisa personer projekten/initiativen emellan för att kunna stödja så många som möjligt tillsammans. Vi har bland annat samverkat med Ung i Centrum och Jobbtorg på Stockholms Stad, Ensamkommandes förbund, Jobbprepp i Värmdö samt Kampanjen REDO på Arbetskraftsförmedlingen.

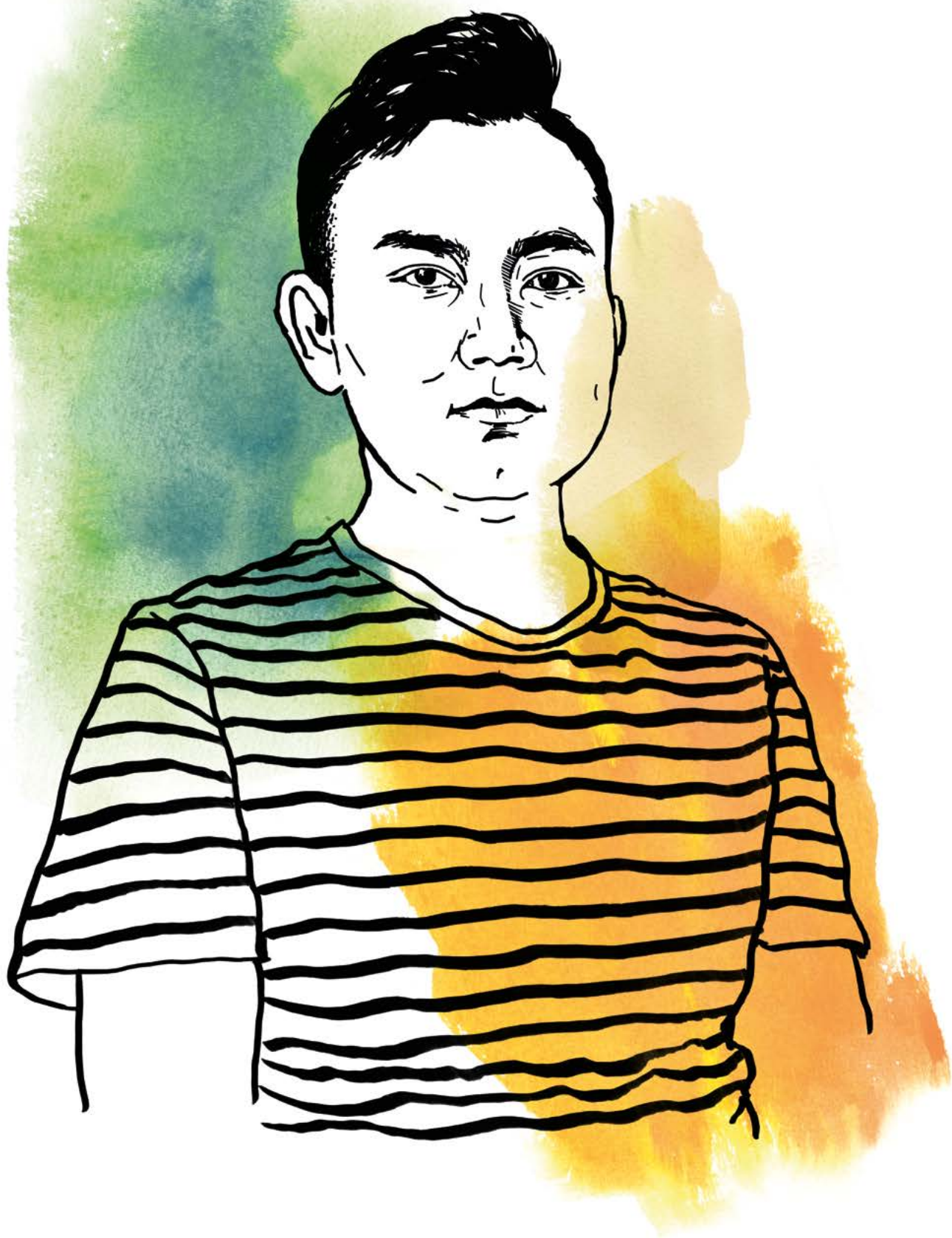
Arbeta med arbetsgivarkontakter

Att hitta företag som kan vara aktuella att samverka med är tidskrävande. Det är långt ifrån alla företag med rekryteringsbehov som kan erbjuda anställningsvillkor i enlighet med kraven i gymnasielagen. I vissa fall spelar det mindre roll, till exempel om deltagaren har lång tid kvar av sitt TUT. Men i de flesta fall vi haft i projektet har det tidigt i arbetsgivarkontakten behövt vara tydligt om arbetsgivaren på sikt kommer kunna anpassa sina anställningsvillkor eller inte. Detta för att deltagaren haft kort tid på sig att hitta ett varaktigt arbete.

Målgruppens behov och deltagarnas profiler är det som utgör grunden till arbetet med att identifiera relevanta arbetsgivare att knyta kontakt med. Projektets erfarenhet är att en befintlig personlig kontakt att knyta an till hos en arbetsgivare förbättrar chanserna att nå fram med sitt budskap och kunna inleda ett samarbete. Därför har en viktig del i arbetet med arbetsgivarkontakter varit att kartlägga de arbetsgivarkontakter som finns internt, exempelvis inom projektteamet, inom organisationerna bakom projektet, inom systerorganisationer och inte minst hos deltagarna. Ju smidigare en sådan kartläggning går, desto bättre är förutsättningarna för givande arbetsgivarkontakter. Att söka efter arbetsgivare som har ett aktivt arbete för social hållbarhet och lyfta de sociala hållbarhetsaspekterna av projektets arbete kan också vara en bra ingång till dialog med en arbetsgivare.

Vi har utformat vårt stöd till arbetsgivare efter det behov vi identifierat under projektiden. Vi såg ett behov att erbjuda ett kompetenshöjande stöd för arbetsgivaren kring målgruppen och gymnasielagen som underlättar i dialog kring en matchning med en arbetsgivare. Det digitala informationspaket vi tog fram har hjälpt oss att sprida kunskap om projektet och vår målgrupp till företagskontakter samt bidragit till att vi nått nya arbetsgivare. I många fall har vi sett resultat i att stötta arbetsgivare med information kring lagstiftningen som lett till att de anpassat en anställning för att kunna behålla en deltagare på sikt. Att sätta sig in i lagstiftningen på egen hand tar tid och kräver kompetens, många företag saknar denna möjlighet och här har vi sett att vi genom en personlig kontakt med arbetsgivaren kunnat bidra med detta och skapat förutsättningar för arbetsgivaren att anställa en person ur målgruppen.

Vi har tyvärr även fått se hur en del arbetsgivare utnyttjat den sårbara situation våra deltagare varit i och erbjudit anställningar med långa dagar och många arbetstimmar men med en oskäligt låg lön, ofta utan tillräckliga försäkringar. Detta rör sig om tillfällen då deltagare själva hittat en anställning och kontaktat oss för att se över anställningsvillkoren.



REKOMMENDATIONER

CV och personligt brev

Vi har fört många samtal i teamet om jobbsökande, olika typer av CV, personlig presentation i jobbsökande och så vidare. En generell slutsats vi drar efter projekts genomförande är att dokument som CV och personligt brev bör läggas på rätt nivå utifrån den typ av jobb deltagaren söker. CV är visserligen ett bra verktyg som underlättar för individen att kartlägga sina kompetenser och presentera sina erfarenheter och styrkor. Men för många av de jobb våra deltagare sökt har ett personligt brev exempelvis inte behövts, och ett CV har sällan behövt vara exemplariskt, men har givetvis behövt innehålla rätt information och vara överskådligt. Vissa deltagare har sökt arbeten där nivån på CV och personligt brev behöver vara högre, och då har det varit motiverat att lägga mer tid och energi på det. Än en gång handlar det om att stödet individanpassas utifrån individens situation och behov i stället för att säkerställa att alla deltagares Cv:n och personliga brev når upp till precis samma nivå.

Insatser utifrån individuellt behov

Även om vår målgrupp haft speciella förutsättningar i och med gymnasielagen kan likheter finnas med andra målgrupper i liknande insatser när det exempelvis gäller motivation och förmåga att tillgodogöra sig insatser som kan vara långsiktigt bra, men som deltagaren har svårt att se kortsiktiga resultat av. Därför rekommenderar vi liknande insatser att om möjligt bygga insatser utifrån det individuella stödet baserat på varje deltagares situation och behov, och komplettera med insatser i grupp när det passar.

Andra målgrupper kan ha andra förutsättningar som på olika sätt påverkar vilka insatser och arbetssätt som fungerar för dem. Vi ser vikten av att i ett tidigt skede analysera förutsättningarna för den målgrupp man arbetar med och anpassa arbetssätt och insatser utifrån målgruppens förutsättningar.

Systematiskt arbete med företag

I projektet har en av handledarna varit ansvarig för projektets arbete med arbetsgivarkontakter men alla handledare har bidragit i arbetet. Huruvida en person är ansvarig för arbetet eller om det ligger som en del i alla handledares

tjänst kan passa olika verksamheter olika, vi vill oavsett upplägg betona vikten av att låta arbetet med arbetsgivarkontakter ta tid och att ha en systematik i arbetet. Att skapa mallar att utgå ifrån i kommunikationen, vara klar över sitt budskap, ha ett enhetligt sätt att dokumentera och ha rutiner för uppföljning har underlättat i arbetet. För Unga i jobb del har det även haft stor betydelse att en kommunikator fanns i projektteamet som kunde bistå i arbetet med att beskriva och paketera det stöd vi erbjudit till arbetsgivare och som kunde formge material att sprida till arbetsgivare.

Möjlighet till längre uppföljning vid anställning

Något vi sett behov av att utveckla är arbetet med uppföljningar av anställningar. Eftersom projektet endast kunnat arbeta med deltagare så länge de har haft ett giltigt uppehållstillstånd har tiden ofta varit för kort för att projektet ska kunna följa upp anställningar mer än initialt. Vi ser dock att det i liknande insatser skulle vara önskvärt att kunna erbjuda stöd så länge deltagaren önskar och kunna erbjuda ännu mer systematisk uppföljning vid anställning, både för arbetsgivare och deltagare. Om handledaren finns tillgänglig för kontakt under en längre tid skapas möjlighet för så väl deltagare som arbetsgivare att lyfta eventuella frågor eller svårigheter som uppstår så att det finns möjlighet att överbrygga eventuella svårigheter och skapa förutsättningar för en långsiktigt hållbar anställning. Uppstår en situation där anställningen behöver avslutas kan handledaren även då finnas som stöd för deltagaren att komma vidare.

Frivilligt stöd

Stödet som Unga i jobb har erbjudit har varit frivilligt. Projektet har sett att när stödet varit frivilligt och samtidigt har formats individuellt efter individens behov så har det bidragit till att projektets deltagare haft hög motivation för de insatser de deltagit i. Vi ser positivt på att arbeta utifrån frivillighet så långt det är möjligt i liknande insatser och tror att det leder till bättre och mer varaktiga resultat. Ett föregående steg i en anslutande insats skulle kunna vara att arbeta med en individs motivation och målsättningar, men när en deltagare väl går in i en arbetsförberedande och jobbsökande insats tror vi att det är gynnsamt om hen gör det av frivillighet.

AVSLUTANDE ORD

När projektet nu går mot sitt slut kan vi konstatera att vi varit med och bidragit till att en stor del av projektets deltagare lyckats hitta varaktiga anställningar. Våra insatser och vårt stöd i kombination med målgruppens oerhört höga motivation och ambition har bidragit till detta resultat. För närmare 70 deltagare har projektet förmedlat en varaktig anställning, andra deltagare har fått stöd av projektet att söka jobb och ytterligare andra har fått stöd att förstå sin anställningssituation, gymnasielagens krav och fått hjälp i dialogen med sin arbetsgivare. Sammantaget har vi varit involverade i att många av våra deltagare har fått en anställning.

Projektmålet för Unga i jobb har varit att stärka förutsättningar för målgruppen till framtida anställning. Med detta resultat ser vi att projektet verkligen har bidragit till stärkta förutsättningar för anställning hos målgruppen. Vi ser även att vi levt upp till förhoppningen att projektet skulle leda till att deltagarna får en ökad tillgång till arbetsförberedande insatser och därigenom får en möjlighet att skaffa sig dokumenterad arbetslivserfarenhet i Sverige. Ur ett långsiktigt perspektiv var förhoppningen att projektet och dess aktiviteter skulle bidra till att deltagarna får en varaktig anställning efter avslutade studier. Med över 90 procent varaktiga anställningar som vi förmedlat via projektet samt det kompetenshöjande arbetet vi haft gentemot arbetsgivare ser vi att vi är på god väg att även nå den förhoppningen. Här är det dock deltagarna själva som stått för den största insatsen då många lyckats hitta en anställning på egen hand. Vi hoppas dock att det stöd vi kunnat ge kring anställningsvillkoren bidragit till att det blivit just en varaktig anställning.

Några faktorer vi tror har bidragit till detta har beskrivits i föregående kapitel. I avslutningsordet vill vi lyfta fram ytterligare en aspekt, nämligen bemötandet. Deltagarcitat som "De brydde sig om mig!" och "Jag känner inte att jag är ensam eller att ingen vill hjälpa mig för att jag inte har

någon familj i Sverige." är några exempel som visar på den roll bemötandet kan spela i arbetet med deltagare. De flesta deltagare i projektet har saknat någon som finns med på vägen när utbildningen avslutats, som kunnat ge stöd, information och som kontinuerligt följt upp hur det går. Vi har hört och märkt att projektet för många bidragit till att skapa en känsla av struktur och ökad stabilitet i en otrygg situation, och hur detta kunnat öka möjligheterna att få en struktur i sin väg mot arbetsmarknaden, förmå presentera sig själv väl vid en intervju och prestera i en jobbmöjlighet. Vi tror att bemötandet haft en avgörande roll i detta.

Det övergripande målet för Unga i jobb har varit att verka för att gruppen unga vuxna som omfattas av gymnasielagen får bättre förutsättningar och livsvillkor i det svenska samhället. Dessa effekter på längre sikt ligger utanför projektets ramar att kunna följa upp och analysera. Vi vet heller inte vilka utmaningar målgruppen kommer att möta på längre sikt. Vi hoppas och tror dock att projektets deltagare fått med sig värdefulla erfarenheter från deltagandet i projektet som på olika sätt bidrar till att de är något bättre rustade på sin fortsatta väg genom livet. Samtidigt vill vi uppmuntra olika organisationer och insatser att fortsatt följa målgruppen för att se hur deras fortsatta situation kommer att se ut och kunna erbjuda stöd om och när det behövs.

TACK

Slutligen vill vi tacka Asyl-, migrations- och integrationsfonden (AMIF) för medfinansieringen som möjliggjorde att vi kunde starta och driva projektet under dessa år. Tack alla ni som deltagit i projektet, som deltagare eller arbetsgivare – utan er vore inget av detta möjligt. Till sist – tack alla medarbetare som arbetat i projektet för ert engagemang och anpassningsförmåga att driva projektet framåt trots de utmaningar vi stött på, såsom en pandemi och en förlamad arbetsmarknad till följd.

NÅGRA FRAMGÅNGSFAKTORER ATT LYFTA

- ✓ Individanpassa stödet.
- ✓ Anpassa arbetssätt utifrån målgruppens förutsättningar.
- ✓ Låt det vara frivilligt att delta.
- ✓ Utgå ifrån ett coachande förhållningssätt.
- ✓ Ha en god tillgänglighet hos handledare.
- ✓ Erbjud öppna mötesplatser.
- ✓ Erbjud jobbsökande och arbetsförberedande aktiviteter parallellt.
- ✓ Inled jobbsökande snabbt.
- ✓ Var länken som lyfter fram deltagare för arbetsgivare i rekryteringar.
- ✓ Ha ett professionellt nätverk att hänvisa till för annat stöd som deltagare kan behöva, exempelvis juridiskt stöd och bostadsfrågor.
- ✓ Arbeta systematiskt med arbetsgivarkontakter utifrån deltagarnas profiler.
- ✓ Kartlägg interna kontakter med arbetsgivare.
- ✓ Var lyhörd för arbetsgivares förutsättningar och behov.
- ✓ Ge stöd till deltagare så länge de behöver.
- ✓ Följ upp anställningar med så väl deltagare som arbetsgivare så länge det behövs.
- ✓ Var uppmärksam på arbetsmarknadens förändringar.

STATISTIK







EUROPEISKA UNIONEN
Asyl-, migrations- och
integrationsfonden

Vi främjar migrationens möjligheter genom att driva ett projekt som
medfinansieras av Asyl-, migrations- och integrationsfonden (AMIF)

© Stockholms Stadsmision 2022

Författad av: Kia Björk projektledare

Fotografier tagna av: Anna Ek, Jenny Lagerqvist och Mårten Johnér

Illustrationer: Malte Gustavsson, kommunikatör

Grafisk formgivning: Advant

Tryck: Taberg Media Group

www.stadsmisionen.se