

# Slutrapport projektgenomförande - Workbuster AB

---

Projektet är genomfört inom ramen för Post- och telestyrelsens (PTS) innovationstävling Innovation för alla.

## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Projektsammanfattning .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Målgrupp och behov .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Redogörelse av projektresultatet.....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Redogörelse av projektets genomförande.....</b>	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>Vad händer nu? .....</b>	<b>10</b>

## 1 Projektsammanfattning

<b>Organisation/företag:</b> Workbuster AB
<b>Projekttitel:</b> Hello Talent! av Workbuster
<b>Projektets start- och slutdatum:</b> 2018-01-01 – 2019-03-31
<b>Kort beskrivning av projektet och dess syfte (max 200 tecken):</b> Hello Talent! är ett projekt där Workbuster för arbetssökanden närmare arbetsmarknaden. Detta sker genom att vi matchar deltagaren (den arbetssökande) inskrivna hos Arbetsförmedlingen via en kompletterande aktör, till utlysta jobbannonser. Om en deltagare blir matchad till ett jobb syns detta direkt i rekryteringsverktyget Workbuster under respektive annons och rekryteraren har möjlighet att ta kontakt med deltagarens handledare.
<b>Kort beskrivning av projektets målgrupp och deras behov (max 200 tecken):</b> <u>Målgrupp 1: Arbetssökande</u> Hello Talent! ökar den arbetssökandes chans att komma ut i jobb.  <u>Målgrupp 2: Kompletterande aktörer</u> Hello Talent! ger den kompletterande aktören arbetsgivarkontakter samt ökar dess chanser att få ut deltagare i jobb – och därmed erhålla ökat ersättning ifrån Arbetsförmedlingen.  <u>Målgrupp 3: Företag med rekryteringsbehov</u> Företag med rekryteringsbehov kan anställa kvalitetssäkrade kandidater

## 2 Målgrupp och behov

Det finns ett flertal målgrupper för Hello Talent! då produkten ingår ett kretslopp där allt börjar med ett rekryteringsbehov hos ett företag. Idag används ett flertal kanaler för att hitta rätt person att anställa - ofta annonseras jobbet via annonsportaler såsom Monster, LinkedIn, Indeed, Blocket Jobb och Arbetsförmedlingen. Konkurrensen är hög då antalet ansökningar ofta är många. På enklare tjänster, tex montering inom industrin, är det inte ovanligt att antalet ansökningar uppgår till ett antal hundra.

Att då göra ett intryck och att få komma på intervju om man idag är utanför arbetsmarknaden är svårt – många gånger tyvärr helt omöjligt. Den höga mängd ansökningar leder även till höga hanteringskostnader för det rekryterande företaget.

Hello Talent! förändrar flödet helt. Direkt när annonsen skapas, innan någon annan kandidat har haft möjlighet att söka jobbet, visas de matchningar inom den grupp av individer som är längre ifrån Arbetsmarknaden. Dessutom är de kvalitetssäkrade av sin handledare som även agerar kontaktperson. Matchningarna visas även i en helt egen sektion i rekryteringsverktyget, vilket gör att de får mer utrymme och chans att göra intryck.

Målet är att fler företag skall börja sin process med att titta på de matchningar som Hello Talent! har givit. Det finns flera fördelar att gå via den tjänsten gentemot att lysa ut jobbet traditionellt:

- Den arbetsökande är kvalitetssäkrad av sin handledare
- Ofta erhålls anställningsstöd vilket sänker lönekostnaden för bolaget
- Företaget stödjer samhället i stort genom att ge arbetslösa chansen att få jobbet
- Företaget sänker sina rekryteringskostnader då annonskostnader och kostnader för hantering av sökande minskar
- Kan ses som ett alternativ till att använda rekryteringsbolag, då många kompletterande aktörer idag även har rekrytering/bemannning i sitt tjänsteutbud.

Även för den kompletterande aktörer finns ett flertal fördelar att använda Hello Talent!:

- Högre ersättning ifrån Arbetsförmedlingen erhålls inom de prestationsbaserade programmen såsom Stöd- och matchning om en deltagare kommer ut i aktivitet
- Ökar antalet företagskontakter
- Ger ökat incitament för deltagaren att välja en leverantör som har Hello Talent!
- Bättre statistik hos Arbetsförmedlingen om de får fler deltagare ut i jobb (vilket leder till att fler väljer dem som leverantör)
- Bättre möjlighet för handledaren att koncentrera sig på deltagarens behov av utveckling istället för att jaga företag som vill anställa

## 3 Redogörelse av projektresultatet

### 3.1 Beskriv kortfattat projektets mål och leveranser

Iden om Hello Talent! föddes tidigt i Workbuster historia. Vi förstod att vi hade möjlighet att göra skillnad i samhället genom att bygga en produkt mellan våra två affärsområden – rekryteringsverktyg och kompletterande aktör. Vi har en plattform som våra kunder använder för att locka till sig de bästa talangerna – samtidigt sitter vi på en annan plattform vars främsta syfte är att få ut personer i jobb. Det kändes självklart att bygga en matchningsprodukt mellan dessa två affärsområden samtidigt som vi gör en insats för samhället.

När PTS lanserade sin tävling inom arbetsmarknad såg vi vår chans att äntligen realisera vår dröm. Drömmen döptes till Hello Talent! för att påvisa att det finns talanger som företagen idag inte tar vara på.

Hello Talent! projektet består lite förenklat av 3 moduler:

1. Del för att skicka in deltagare till Hello Talent! inom det webbaserade verktyget "Workbuster Kompletterande aktör"
2. Matchningsmotor Hello Talent! (ett API med administrationsgränssnitt)
3. Del för att via matchade deltagare till ett visst jobb inom det webbaserade verktyget "Workbuster Rekrytering".

Modul 1 skulle påbörjades att byggas i en befintlig plattform, dock med några år på nacken. Under hösten 2018 tog vi beslutet att bygga en ny modernare plattform – vilket även underlättar vår framtida rekrytering av utvecklare. Vi fick då ytterligare ett system att anpassa efter Hello Talent! Detta ledde till att mer tid behövde investeras i programutveckling och att projektets slutdatum i samråd med PTS blev framflyttat 3 månader. Fördelen med att bygga ett helt nytt system var att vi redan från start kunde tänka på tillgänglighet för användare med funktionshinder.

### 3.2 Viktiga insikter

Hello Talent! var ett projekt vi planerat att genomföra under en längre tid, dessutom hade vi mycket hög kunskap om de två affärsområdena som skulle kopplas samman. Vad skulle möjligtvis kunna gå fel? Nedan presenteras några av våra insikter.

## **Påverkan politiska beslut**

Det vi helt hade glömt bort som ett hot var valet 2018 och de politiska beslut som följde.

Arbetsförmedlingen fick en kraftig nedskärning av sin budget samtidigt som beslut togs att kompletterande aktörer skulle användas i allt högre grad. Ett beslut som borde varit positivt för våra kunder inom affärsområdet för kompletterande aktörer. Resultatet blev dock det omvända då inga nya upphandlingar eller anvisningar gjordes. Arbetsförmedlingen har idag fullt upp med sin omvandling. Så mitt under projekts gång fick en kraftig nedgång i marknaden för kompletterande aktörer. Ett flertal av våra större kunder gick i konkurs, vilket innebar att intäkter försvann och att vi fick investera tid i att hjälpa såväl kunderna som deras konkursbo.

Framtiden ser dock god ut för kompletterande aktörer då de politiska beslut som tagits är positiva för marknaden. Det kommer dock dröja många månader eller till och med år innan förändringarna är genomförda och att marknaden hunnit reparera sig. Fördröjningen slår hårt på samhället och framförallt de arbetssökande som inte får något stöd i sitt jobbsökande.

## **Insikter matchning av deltagare mot jobb**

Ett annat moment som gav många insikter var att få matchningen korrekt mellan jobbannonser och deltagare. I vår första version av matchningen var vi ytterst beroende av att deltagarens handledare lägger in kompetenser som faktiskt kan matchas mot jobb. Det finns även kompetenser som är breda, tex "Initiativtagande". En bred kompetenstyp skapar en situation där en lagerarbetare kan matchas mot tex ett juristjobb. Det finns även kompetenser som är väldigt nischade, vilket kan ge motsatt effekt – inga matchningar alls.

För att lösa detta införde Workbuster 13 övergripande jobbkategorier som kund matchar sina egna jobbkategorier emot. Tex om en kund lägger upp jobbkategorin "Biträdande jurist" så väljs "Juridik" som övergripande jobbkategori. På motsvarande sätt väljer även handledaren för deltagaren en övergripande jobbkategori, tex "Juridik". Detta gör att vi endast matchar inom valda jobbkategorier, vilket avsevärt förbättrade vår matchning. Grundmatchningen görs på jobbkategori och plats – finjustering görs sedan via matchning av kompetenser.

## **Förändringar i omfång av projektet**

Under projektets gång var det tänkt att Workbuster skulle anordna kundevent och hackathon. Det var dock allt för optimistiskt då Hello Talent! från början var ett stort projekt och att även hinna med events var i efterhand helt omöjligt. Att ordna ett stort event för kunder tar hundratals timmar och kräver god planering.

Istället valde vi att fokusera på att förbättra produkten i den sista etappen. Fokus i sista etappen låg på förbättringar av matchningsmotor samt anpassning av applikationen (kompletterande aktör) enligt Webbtillgänglighetsdirektivets fyra grundstenar:

- Möjlighet att uppfatta
- Hanterbarhet
- Begriplighet
- Robust karaktär

Som stöd för att tillgänglighetsanpassa har vi i stora drag följt WCAG 2.1. Syftet med ändringen är att göra Workbuster mer tillgängligt för alla användare, särskilt för personer med funktionshinder.

Tyvärr fanns inte möjlighet under tidsperioden att ytterligare tillgänglighetsanpassa vårt rekryteringsverktyg, utan fokus har legat på vårt verktyg inom kompletterande aktör.

Officiell lansering kommer att ske efter demonstrationen för PTS och andra intressenter som deltar.

## **Redogörelse av projektets genomförande**

Det största hotet mot projektet genomförande var den befintliga verksamheten. Workbuster är ett växande bolag med utmärkelser som DI Gasell och Veckans Affärer Superföretag under de 4 senaste åren.

Att hitta tiden för att jobba med projektet och prioritera det framför det som kunder vill att vi skall jobba med är inte alltid helt lätt.

Vi löste det genom att välja ut dagar vi endast jobbar med Hello Talent!. Arbetssättet möjliggör att vi kan jobba som ett team – alla har satt av tiden och alla är förbereda på vad som gäller under dagen. Hello Talent! dagar börjar alltid med ett morgonmöte och sedan demo på eftermiddagen.

Alla utvecklare (12 st) var även med på 3 dagars event där vi fullt fokuserade på Hello Talent!. Eventet skedde på annan ort så att alla skulle kunna fokusera för fullt på lösningen.

Utöver de utvalda dagarna jobbade våra utvecklare även enskilt med sina delar.

### **3.3 Genomförandeplan/tidplan**

På ett övergripande nivå har vi levererat en produkt som överträffade våra och kundernas förväntan. Stora utvecklingsprojekt är dock svåra att tidsuppskatta då det är många faktorer som kan påverka tidsplanen. Etapp 1 och 2 gick enligt plan, Etapp 3 hade väldigt många utvecklingstimmar vilket vi inte lyckades leverera. Etapp 3 förlängdes då i samråd med PTS vilket även i motsvarande tid förlängde projektet som helhet.

### 3.4 Projektets budget

Projektets totala budget uppgick till 2 140 000 kr inklusive en egenfinansiering på 425 000 kr. PTS finansiering utgjorde 1 715 000 kr. Inga kostnader för underkonsulter inom projektet.

Poster	Budget		Utfall		Andel av totala kostnader (%)
	PTS finansiering	Egenfinansiering	PTS finansiering	Egenfinansiering	
<i>Utveckling</i>	<i>990 000 kr</i>	<i>325 000 kr</i>	<i>990 000 kr</i>	<i>325 000 kr</i>	<i>58 %</i>
<i>Testning</i>	<i>240 000 kr</i>	<i>80 000 kr</i>	<i>240 000 kr</i>	<i>80 000 kr</i>	<i>14 %</i>
<i>Projektledning / Specifikationer</i>	<i>270 000 kr</i>	<i>90 000 kr</i>	<i>270 000 kr</i>	<i>90 000 kr</i>	<i>16 %</i>
<i>Försäljning/Övrigt</i>	<i>220 000 kr</i>	<i>75 000 kr</i>	<i>220 000 kr</i>	<i>75 000 kr</i>	<i>13 %</i>
<b>Summa</b>	<b>1715 000</b>	<b>425 000</b>	<b>1715 000</b>	<b>425 000</b>	<b>100 %</b>

### 3.5 Projektets arbetsätt och projektorganisation

Projektorganisationen har bestått av 4 utvecklare, 1 verksamhetskunnig och 1 projektledare/beställare. Sedan har gruppen vid behov tagit hjälp av övriga anställda inom Workbuster för tex grafik och marknadsmaterial.

Projektledaren har skrivit alla specifikationer och varit ansvarig för testningen av applikationen. Projektledaren har även hanterat all dokumentation gentemot PTS. Utvecklarna har själva ansvarat för dokumentationen längts projektets gång.

Projektledaren har även hanterat alla dialoger med tilltänkta kunder, så väl inom rekrytering som kompletterande aktör.

Förankring för de anställda inom Workbuster har säkerställts genom regelbundna demonstrationer av Hello Talent!

## 4 Vad händer nu?

Hello Talent! har mycket goda förutsättningar att bli ett mycket lyckat projekt där det finns många vinnare. Vi hoppas att vår rapport når ut till våra politiker så att alla förstår vilket kraftfullt instrument kompletterande aktörer kan utgöra i vårt samhälle. Det möjliggör även företag med rekryteringsbehov att hjälpa till att få fler ut i jobb samt företag som Workbuster att bygga smarta tjänster som stödjer processen.

De politiska besluten kommer ha stor påverkan på hur lyckat projektet blir på längre sikt.

Nästa steg för Workbuster är lansering gentemot våra kunder inom kompletterande aktörer för att få upp volymerna av deltagare. När vi med hjälp av våra kunder byggt upp en grundvolym av deltagare som är kompetenskartlagda lanserar vi gränssnittet i rekryteringsverktyget där matchningarna kommer att visas.

Till vår hjälp i lanseringen har några av Sveriges starkaste varumärken och största arbetsgivare som idag är kunder till Workbuster. Det finns ett stort intresse att medverka i projektet och hjälpa till att få fler ut i jobb!

## Bilaga 1. Målgruppens behov och hinder

Målgrupp	Identifierat behov	Identifierat hinder	Identifierad åtgärd	Status
<b>ARBETSSÖKANDE</b>	Komma närmare arbetsmarknaden och på sikt få ett jobb.	Politiska beslut.	Ingen åtgärd.	Positiva beslut har tagits av regeringen.
<b>KOMPLETTERANDE AKTÖR</b>	Få ut fler deltagare ut i jobb och öka företagskontakterna	Politiska beslut.	Ingen åtgärd.	Positiva beslut har tagits av regeringen.
<b>FÖRETAG MED REKRYTERINGSBEHOV</b>	Hitta rätt person att anställa.	Inget identifierat hinder då företag idag väljer andra kanaler där arbetslösa idag har svårare att nå ut, tex LinkedIn.	Ingen åtgärd.	