

På rätt plats?

En uppföljning av praktikanter erfarenheter av att delta i kompetensmatchningsprojektet "På rätt plats"



Cecilia Kaan, oktober 2017
Göteborgsregionens kommunalförbund (GR)



LÄNSSTYRELSEN
VÄSTRA GÖTALANDS LÄN

FoU i väst GR

Ale Alingsås Göteborg Härryda Kungsbacka Kungälv Lerum Lilla Edet Mölndal Partille Stenungsund Tjörn Öckerö

Göteborgsregionens kommunalförbund (GR) • Besök Anders Personsgatan 8 • Post Box 5073, 402 22 Göteborg
Tel 031-335 50 00 • Fax 031-335 51 17 • e-post gr@grkom.se • www.grkom.se

Sammanfattning

Göteborgsregionens kommunalförbund (GR) har från augusti 2016 till och med september 2017 drivit projektet "På rätt plats". Projektet syftar till att matcha rekryteringsbehov hos både kommunala- och privata arbetsgivare inom samhällsbyggnadssektorn med nyligen invandrade personer som har relevant akademisk kompetens. På rätt plats är en fortsättning på det framgångsrika pilotprojektet "Regionalt snabbspår för VA-ingenjörer".

Den här uppföljningen handlar om praktikanternas erfarenheter av sitt deltagande i projekt På rätt plats. Totalt 14 av de 15 personer som har gjort praktik har medverkat i uppföljningen. Uppföljningen av praktikanternas projekterfarenheter har som ambition att sammanfatta huvuddragen av deltagarnas upplevelser vad gäller rekryteringsprocess, praktiktid och kurs i yrkessvenska.

Uppföljningen av praktikanternas erfarenheter av att delta i På rätt plats kan sammanfattningsvis presentera övervägande positiva upplevelser av att delta i projektet. En majoritet har varit nöjda med sin praktiktid, arbetsuppgifter och handledare. Deltagarna har överlag haft ett jobbfokus och många pekar på att praktik är ett viktigt verktyg för att kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Coachstöd från Athena Integration har varit en viktig del för flera deltagare. Att ha en tillgänglig handledare på praktikplatsen upplevs även som viktigt. Språkkursen i yrkessvenska ses som betydelsefull att ha parallellt med praktiken och ingen vill ha färre undervisningstimmar. Åsikterna om kursens innehåll är blandade och följer främst två huvudspår: önskemål om en mer branschspecifik undervisning och önskemål om information om sociala aspekter som behövs för att klara sig på en arbetsplats. Flera deltagare berättar att de under projekttiden upplever ökade språkkunskaper. Deltagarna är nöjda med GR som projektledare och de aktiviteter som arrangerats i projektet samt ger en del förbättringsförslag på hur ett eventuellt projekt i framtiden kan förbättras ur deltagarsynpunkt.

Av de 15 deltagare som har gjort praktik inom projektet beskriver alla att de har fått ökade kunskaper om svensk arbetsmarknad. Nio personer har efter praktiktidens slut gått vidare till olika anställningsformer – i sju av fallen på praktikplatsen och i två fall på en annan arbetsplats. Två personer gör fortsatt praktik, en person har gått på föräldraledighet med utlovad fortsatt praktik därefter och en person söker jobb. Utöver dessa 15 projektdeltagare rekryterades fyra personer direkt till anställning via de matchningsträffar som arrangerats på GR.

Innehåll

Sammanfattning

Inledning	1
Om projektet – På rätt plats	1–3
Uppdrag uppföljning	3
- Tillvägagångssätt.....	3–4
- Praktikanterna.....	4
Uppföljning av praktikanternas projekterfarenheter	4
- Marknadsföring och information.....	4–5
- Rekrytering och matchning.....	5–6
- Praktiktiden.....	6–8
- Yrkessvenska.....	8–9
- Behållning och erfarenheter från projektet.....	10
- GR och övriga aktiviteter.....	11
- Framtiden.....	11–12
- Förbättringsförslag.....	12
Resultat och effektmål	13
Avslutande reflektioner	13
Källor	14
Bilagor	15–17

Inledning

Göteborgsregionens kommunalförbund (GR) har analyserat ett rekryteringsbehov inom samhällsbyggnadssektorn. Samtidigt finns det många nyligen invandrade personer som har kompetens och arbetslivserfarenhet inom detta område. En studie av IFAU pekar dock på att inträdesprocessen för etablering på den svenska arbetsmarknaden generellt är långsam för personer med utländsk härkomst och att nyanlända personer kan sakna tillgång till viktiga faktorer som informella nätverk och kontakter på arbetsmarknaden som kan underlätta arbetssökandet. Den första kontakten med en arbetsgivare beskrivs i studien som mycket viktig för etableringen på den svenska arbetsmarknaden för invandrare från länder utanför västvärlden. Studien pekar också på att matchningsprocessen är en viktig faktor som påverkar arbetsmarknadsutfallet både på en individ- och samhällsnivå.¹

Under våren 2016 drev GR ett framgångsrikt pilotprojekt, "Regionalt snabbspår för VA-ingenjörer", som syftade till att matcha nyanländas kompetens med bristyrken inom kommunernas samhällsbyggnadssektor och därmed byta fokus från integrationsproblematik till kompetensförsörjning.² Pilotprojektet rekryterade elva VA-ingenjörer som gjorde arbetsplatsförlagd och handledarledd praktik i kombination med en kurs i yrkessvenska. Nio av elva praktikanter gick efter projekt slut vidare till fortsatt anställning, praktik eller utbildning. Detta pilotprojekt har sedan utvecklats och utvidgats i projekt "På rätt plats" som har pågått mellan hösten 2016 och 2017.

Den här uppföljningen handlar om praktikanternas erfarenheter av sitt deltagande i projekt På rätt plats. Följeforskning med fokus på arbetsgivarnas perspektiv genomförs av Gunilla Bergström Casinowsky, forskare på FoU i Väst/GR.

Om projektet - På rätt plats

Göteborgsregionens kommunalförbund (GR) har från augusti 2016 till och med september 2017 drivit projektet På rätt plats, med finansiering från Länsstyrelsen. Projekt På rätt plats är en utveckling och utvidgning av pilotomgången och syftar till att matcha rekryteringsbehov hos både kommunala- och privata arbetsgivare inom hela samhällsbyggnadssektorn och fler yrkeskategorier med nyligen invandrade personer med relevant akademisk kompetens (se bilaga 1 för medverkande arbetsgivare/praktikplatser).

Kompetensmatchningsmodellen består av sex steg:

1. Identifiering av arbetsgivare och handledare (praktikplatserna). Samverkansavtal tecknas
2. Uppdragsbeskrivning/praktikansöns för praktikplatser läggs upp i digital ansökningsportal

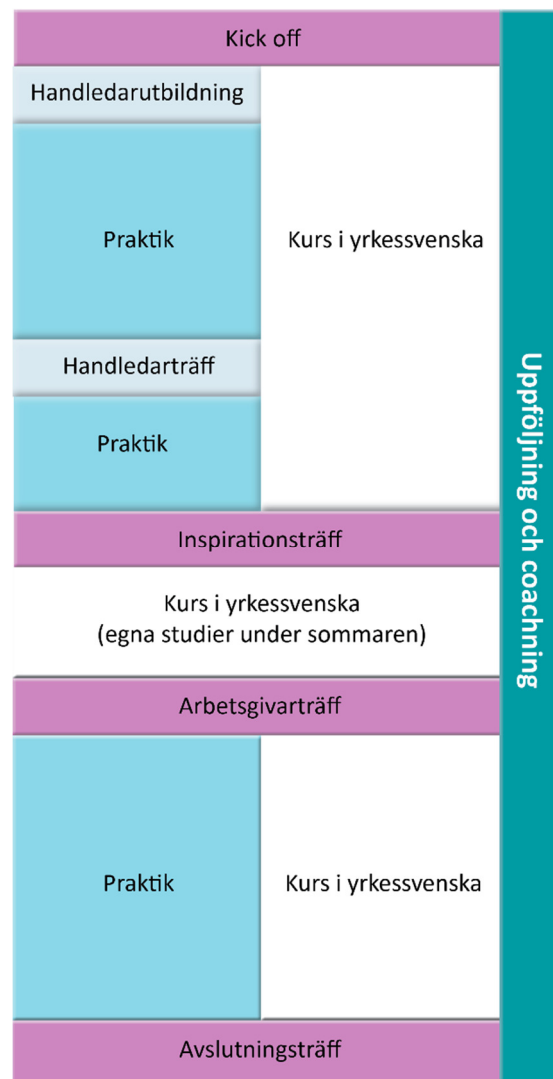
¹ Forslund, Liljeberg & Åslund, IFAU RAPPORT 2017:14 2017

² Bergström Casinowsky 2016

3. Marknadsföring av projektet, bland annat via sociala medier, Arbetsförmedlingen, nätverk, språkcaféer, vuxenutbildningar, universitet och högskola
4. Rekrytering och matchning genom "matchningsträffar" och rekrytering via digital ansökningsportal. Intervjuer med praktikantkandidater och avstämning med Arbetsförmedlingen om behörighet, försäkring och ersättning
5. Praktikprogram. Handedarna på arbetsplatserna får en handledarutbildning. Praktikanterna gör praktik i kombination med kurs i yrkessvenska
6. Uppföljning

För att söka praktikplats inom projektet krävs inga validerade betyg eller en specifik nivå av kunskaper i svenska. Deltagarna kan även göra praktik på arbetsplatser utanför sin egen boendekommun. Längden på den handledda praktiken är mellan 3–6 månader och kombineras med en kurs i yrkessvenska en eftermiddag per vecka. Det finns även möjlighet att fortsätta läsa SFI parallellt.

Skillnader från nuvarande projekt och pilotomgångens genomförande gäller bland annat ansökningsprocessen och upplägget på kursen i yrkessvenska. I pilotomgången arbetade projektgruppen på GR med intervjuer och matchningsprocess. I nuvarande projekt har ansökningsprocessen och matchningen skett via en digital ansökningsportal där praktikanterna själva gjort intresseanmälningar direkt till aktuell arbetsgivare som i sin tur gjort urval och intervju själva, med stöd från GR. Denna projektomgång startades med en tvåveckors introduktion i yrkessvenska för deltagarna innan själva praktiken startade. Praktiken kombinerades sedan med yrkessvenska en eftermiddag per vecka, i jämförelse med två dagars lektioner per vecka under pilotomgången. Denna omgång har även haft ett bredare intag av praktikanter inom fler yrkesområden än vatten och avlopp samt arbetsgivare inom hela samhällsbyggnadssektorn.



Projektet har haft flera målsättningar. Följande mål och effekter berör praktikanternas deltagande:

MÅL OCH EFFEKTER

- 50 deltagare i kompetensprojekt (praktik och kompetensutveckling)
- Hälften av deltagarna i kompetensprojektet har en anställning efter genomfört deltagande i projektet.
- Samtliga deltagare har fått en ökad kunskap om svensk arbetsmarknad

Uppdrag uppföljning

De intervjuer som genomförts med praktikdeltagare och som följande sammanfattas är en del av projektets uppföljning och syftar till att undersöka hur praktikanterna upplever sitt medverkande i På rätt plats avseende rekryteringsprocess, praktiktid och kurs i yrkessvenska. Uppföljningen av praktikanternas erfarenheter kommer främst att användas som internt material för eventuellt utvecklingsarbete och som underlag till slutrapporten av projektet som ska lämnas till Länsstyrelsen. Gunilla Bergström Casinowsky, forskare på FoU i Väst/GR genomför en uppföljning av arbetsgivarnas erfarenheter. Totalt 14 av de 15 personer som har gjort praktik har medverkat i uppföljningen. Uppföljningen av praktikanternas projekterfarenheter har som ambition att sammanfatta huvuddragen av de erfarenheter och upplevelser av projektets aktiviteter som lyfts i samband med intervjutillfällena. Reflektioner och förbättringsförslag kommer även att kortfattat tas upp samt kopplingen till vissa av projektets resultats- och effektmål.

- Tillvägagångssätt

Uppföljningen av praktikanternas erfarenheter har gjorts genom semi-strukturerade intervjuer med stöd av en intervjuguide upprättad av projektgruppen. Intervjuerna har genomförts mellan juni och september 2017 med ambition att träffa praktikanten i slutet av dennes praktikperiod. Totalt har 14 av 15 deltagare intervjuats, varav två deltagare slutat i projektet i förtid. En person avstod från att delta i intervjustudien på grund av familjeskäl.

Två intervjuer genomfördes på GR, sju intervjuer genomfördes i samband med en lektion i yrkessvenska och fem intervjuer har ägt rum på deltagarens praktikplats. Två av intervjuerna har på begäran genomförts på engelska, övriga intervjuer har varit på svenska. Eventuell språkförbistring kan påverka intervjumaterialets tillförlitlighet då ett gemensamt förstaspråk mellan parterna saknats vilket kan leda till missuppfattningar och feltolkningar från båda håll.³ Intervjuerna har genomförts enskilt med praktikanterna som informerats om att deras erfarenheter inte kommer att knytas till dem personligen. Något som bör kommenteras är ändå

³ Bergström Casinowsky 2016

att deltagare eventuellt upplevt sig vara i en beroendeställning och därför finner det svårt att kritisera projektet då de hoppats på en framtida anställning på praktikplatsen. Upplevelsen har ändå varit att deltagarna under intervjutillfällena har vågat kritisera och analysera sina upplevelser av att delta i projektet.

- Praktikanterna

Genom projekt På rätt plats rekryterades 15 deltagare av ca 150 sökande att göra praktik hos olika kommunala och privata arbetsgivare. Projektet inleddes med en så kallad matchningsträff mellan arbetsgivare och personer som var intresserade av att söka praktik. Två personer blev efter denna träff erbjudna jobb. Ytterligare en matchningsträff i september 2017 har lett till att två företag har gått vidare med anställningar.

Av de 15 praktikanterna i projektet är 13 män och två kvinnor. Åldersspannet är mellan 27 och 48 år. Bland deltagarna var en majoritet utbildade ingenjörer (civilingenjör, byggtknisk ingenjör, högskoleingenjör, samhällsbyggnadsingenjör, dataingenjör, miljöingenjör). Bland deltagarna fanns även en arkitekt, en agronom och en svetsare. Två av praktikanterna valde att avsluta sitt deltagande i projektet i förtid, deras erfarenheter finns även med i denna uppföljning. Anledningarna bakom avslutat deltagande var i det ena fallet på grund av anställning på ett annat företag. I det andra fallet på grund av handledares tidsbrist och typen av arbetsuppgifter på praktiken. Denna deltagare fick hjälp att sprida sitt CV och fick på så sätt en ny praktikplats hos en arbetsgivare utanför projektet.

PRAKTIKANTERNA

- 15 praktikanter
- 13 män och två kvinnor
- Åldersspannet 27 - 48 år
- En majoritet ingenjörer (civilingenjör, byggtknisk ingenjör, högskoleingenjör, samhällsbyggnadsingenjör, dataingenjör, miljöingenjör)
- En arkitekt
- En agronom
- En svetsare.

Uppföljning av praktikanternas projekterfarenheter

Följande kommer praktikanternas erfarenheter av rekryterings- och matchningsprocessen, praktiktiden, kursen i yrkessvenska, framtidsplaner och reflektioner kring förbättringsförslag att beskrivas.

- Marknadsföring och information

GR marknadsförde projektet via olika kanaler, bland annat via sociala medier, Arbetsförmedlingen, vuxenutbildningar, SFI-klasser och universitet och högskola. Hur deltagarna fick information om projektet skiljer sig åt. Någon deltagare fick via Ingenjörsvetenskapsakademien (IVA) tips på Jobbsprånget och hittade information om projektet på så sätt. Andra fick information via Arbetsförmedlingen, i möte med Migrationsverket eller via

lärare på Yrkesakademin⁴, Korta vägen⁵ eller via vänner som fått information om projektet. Ett par deltagare berättar även att de blivit kontaktade direkt av Athena Integration⁶. Flertalet deltagare uttrycker en önskan om att projektet skulle ha marknadsfört sig mer och via fler kanaler.

Den mesta informationen som har förmedlats om projektet, i marknadsföring och praktikannonser, har varit på svenska och i vissa fall även på engelska. Många deltagare tycker att det har varit bra att informationen främst varit på svenska eftersom det är viktigt att lära sig språket även om det har inneburit stora ansträngningar för att ta del av informationen. Ett par deltagare anser att det hade varit en fördel samt underlättat för dem om det funnits information även på arabiska. Att organisationen Athena Integration haft en person med kunskaper i arabiska lyfts dock fram som en stor fördel samt möjligheten till förstärkt coachning främst i början av projektet, som i vissa fall har varit aktuell för arabisktalande praktikanter.

”Eftersom man måste lära sig, det är bättre om det finns på svenska. Det kanske är många att man måste göra en stor ansträngning för att få ut informationen, men det måste man göra. Det är inte lätt. Men det är möjligt.”

”Men det är bra också att ni har någon som kan arabiska, som kontaktperson, det är också väldigt bra”

- Rekrytering och matchning

När arbetsgivare var identifierade och praktikannonser klara fick GR använda en samverkansparts digitala ansökningsportal som rekryteringsplattform, Jobbsprånget, där arbetsgivare kan lägga upp annonser och intressenter kan skicka in intresseanmälan och CV.⁷ Ett par deltagare uttrycker en förvirring när det gäller ansökningsprocessen via Jobbsprånget och har svårt att skilja på hur de olika samarbetsparterna i projektet hänger ihop och vad de olika parterna ansvarar för. En del upplevde även att det var svårt att förstå hur informationen skulle läggas upp på ansökningsportalen medan andra tyckte att den var lättnavigerad och att möjligheten att välja engelska som språk underlättade.

Flera av deltagarna hade förberett sig inför intervjutillfället genom att titta på filmer på internet om hur en intervju kunde gå till i Sverige, samt genom att söka information om arbetsgivaren. Flera deltagare berättar att den coachningen de fått genom Athena Integrations coach varit av stor betydelse, främst under ansökningsprocessen. Genom coachstödet har deltagarna exempelvis fått tillgång till information om arbetsgivaren och projektet som helhet, lagar och regler samt hur en intervjusituation i Sverige kan se ut. Att coachen har kunnat förmedla denna kunskap på arabiska beskrivs som en lättnad för flera deltagare. Coachen har även beskrivits

⁴ Yrkesutbildning för vuxna med utbildar inom bland annat transport, entreprenad, industri, teknik och serviceyrken. <https://ya.se/>

⁵ Korta vägen - en utbildning som vänder sig till personer med utomnordisk akademisk examen i samarbete mellan folkuniversitetet, högskola/universitet och Arbetsförmedlingen.

<http://www.folkuniversitetet.se/Arbetsmarknad/korta-vagen/korta-vagen-goteborg/>

⁶ Athena Integration, eller Athena Advisory AB, har varit samarbetspartner inom projekten Regionalt snabbspår för VA-ingenjörer och På rätt plats.

⁷ Jobbsprånget drivs av Kungliga Ingenjörsvetenskaps Akademien (IVA). www.jobbspranget.se

som en motiverande kraft. Själva intervjusituationen med arbetsgivaren beskrivs av majoriteten som en positiv men nervös upplevelse samt som en utmaning rent språkligt. En deltagare som gjorde flera intervjuer med olika arbetsgivare beskriver att det var lättare att under intervjun kommunicera med tjänstepersoner med liknande yrkesbakgrund och som arbetade i verksamheten än med personal från HR-avdelningen under intervjutillfället. En deltagare uttrycker att matchningen mot arbetsgivaren inte har varit optimal. Informationen som gavs i annonsen och på arbetsgivarens hemsida om vad arbetsgivaren arbetade med tycker deltagaren var knapphändig. Deltagaren är ändå nöjd med att ha gjort praktik men hade önskat att det hade funnits andra arbetsgivare med i projektet med ett tydligare koppling till hans kompetensområde.



Foto: Tony Dahl

- Praktiktiden

Praktiktiden, som för de flesta praktikanter varat mellan 3–6 månader, har skett med stöd av handledare på arbetsplatsen. Praktikanternas praktikerfarenheter skiljer sig åt gällande längden på praktiken, antalet handledare och mängden handledning, hantering av semesterperioden under sommaren och typen av arbetsuppgifter. Majoriteten av deltagarna säger att de är nöjda med sin praktiktid och praktikuppgifter samt det bemötande de fått på arbetsplatsen och av kollegorna.

“Jag känner mig, i början kunde inte mycket, men sen kände mig som jag bidrog till nåt viktigt sätt. Jag inser att har inte samma förmåga som resten av mina arbetskamrater att leda projekt eller leda uppgifter. Men jag känner mig som jag kan stödja deras arbetsuppgifter på en praktisk sätt. Jag lärde mig från noll till vad jag vet nu. Som till exempel, det finns dessa traditioner jag hade ingen aning om, som fika, lunchtid, matkultur, arbets sätt med andra förvaltningar, samverkan, eller med andra företag, processledning [...] Och hur jag hanterar sociala event, till exempel några gånger after work och det gick bra”

Praktikanterna understryker att praktik har varit ett viktigt verktyg för dem och ett första steg in på den svenska arbetsmarknaden. En praktikant poängterar att arbetsgivaren inte bör se praktiken som välgörenhet utan hoppas att arbetsgivaren ska titta på individens kompetens och erfarenhet: *"Och inte - snälla ta honom för praktik - please believe in him"*. Bland alla deltagare har syftet med att söka praktik varit med förhoppningen om anställning. Att få ökade språkkunskaper i svenska, arbetslivserfarenhet, kunskap om svensk arbetsmarknad, en aktuell referens samt att fylla i kunskapsglapp har även angetts som bakomliggande anledningar till att söka praktik. Flertalet uttrycker att praktik är nödvändigt för att personer som nyligen invandrat till Sverige ska kunna introduceras till arbetsmarknaden.

"Att ha möjlighet att bli anställd. Jag ville inte bara lära mig hur det funkar med arbetslivet men också kanske en möjlighet, men det var osäkert eftersom på intervjun man kan inte garantera något. Man vet inte hur skulle fungera samverkan med företaget. Och det förstår jag. Men jag tror att det var rimligt att få en chans att visa hur man är, hur man arbetar, vilken kunskap ifall att det passar företaget och företaget passar det..."

"Jag fick ett jobb, eftersom jag fick praktik här. Annars jag kunde inte få den"

En majoritet av deltagarna har haft praktik i mer än tre månader. Flertalet har fått sina praktikperioder förlängda under projektiden. Många deltagare har berättat att de i början upplevde sex månader som en lång period men att de under tiden upplevt att det ändå varit bra med en längre praktik då det kan ta tid att introduceras till en ny arbetsplats vad gäller arbetsuppgifter och rent språkmässigt och socialt. Däremot poängterar många att de gärna skulle vilja ha något slags löfte från arbetsgivaren om fortsatt sysselsättning för att våga investera i en längre praktikperiod.

"[...] men På rätt plats är en kort väg för att välja rätt väg".

De flesta praktikanter har haft en handledare och en majoritet beskriver att handledningen och kontakten med handledaren har fungerat bra. Att ha tillgängliga och lyhörda handledare lyfts fram som viktigt och att handledningen inte enbart handlat om arbetsuppgifterna utan även om introduktion till arbetsplatsen ur ett socialt perspektiv. Flexibilitet och anpassad handledning efter praktikantens önskemål är även uppskattade faktorer. I ett av fallen där en praktikant avslutade sitt deltagande i projektet var bristen på handledning en stor bidragande orsak till beslutet av att avbryta.

"Jag känner mig lycklig att jag har Y som min handledare. Hon alltid har tid för att träffa mig och kolla programmet, vilken uppgift skulle jag göra eller inte. Hon ger mig några ansvarigheter [...]. Alltid delta på avdelningsmöten och olika företagsaktiviteter."



Foto: Fastighetskontoret, Göteborgs Stad

För flertalet praktikanter har praktikperioden även löpt över sommarsemestern. Vissa beskriver att de är besvikna över att semestertiderna påverkat praktiken. Sommaren har för vissa inneburit en lägre arbetsbelastning och att flertalet kollegor varit frånvarande. Ett par praktikanter uttrycker att det vore önskvärt att starta projektet i början av en termin för att praktikperioden inte ska krocka med semestertider. Praktikplatserna och handledarna verkar ha hanterat semesterperioden på olika sätt, genom att exempelvis förse praktikanten med uppgifter eller böcker att läsa vilket verkar ha fungerat mer eller mindre bra. Eftersom projektet har haft den regionala arbetsmarknaden i fokus har deltagare kunnat göra praktik i andra kommuner än sin egen boendekommun. För ett par deltagare har det inneburit långa restider till och från praktikplatsen. I ett fall ordnade praktikplatsen ett övernattningsrum till praktikanten. Andra beskriver att restiden påverkar deras ork eftersom dagarna blir väldigt långa. Möjligheten att få göra praktik på en relevant arbetsplats tycks av praktikanterna ändå väga upp restiden.

- Yrkessvenska

Innan praktiken inleddes fick praktikanterna gå en två veckors förberedande kurs med fokus på språkinläring och arbetslivskunskap. Praktiktiden kombinerades sedan med yrkessvenska en halv dag per vecka, parallellt med praktiken. Kursen anordnades av Campus Mölndal.

Majoriteten av deltagarna är nöjda med kombinationen av praktik och yrkessvenska och ser vikten av att träffas kontinuerligt för språklektioner. Huvudläraren i kursen beskrivs som engagerad, positiv och uppmuntrande. Åsikterna om kursens innehåll och form går dock isär. Många anser att kursen inte har ett tillräckligt yrkes- eller branschfokus och att det hade varit önskvärt med en tydligare branschspecifik koppling och ett större fokus på arbetslivet, facktermer och lärare med erfarenheter från branschen. Samtidigt pekar många deltagare på att det kan vara svårt att ha ett tydligare branschspecifikt fokus då deltagarna i klassen har olika utbildningsbakgrunder och inriktningar.

”Jag har ett tips - om vi kan välja, det finns många personer som jobbar i olika branscher. Men om vi kan samla alla som jobbar med byggnad, el, miljö, teknik så kan det bli mer viktigt. Om vi har en studieplan och en bok för varje bransch, vi behöver det. Med uppgifter. Så kan man ha kontakt med läraren men sitta tillsammans med egna uppgifter.”

Andra pekar på att vikten av att ha en kurs i svenska är och bör vara kopplat till information om sociala aspekter som behövs för att klara sig på en arbetsplats – exempelvis sociala koder, förståelse för olika sociala sammanhang, hur man för diskussioner, arbetsplatskultur, uttal etc. Diskussionen rörande kursens innehåll och upplägg skulle i många fall kunna vara en reflektion av vilken språknivå individen ligger på och inom vilket område individen känner ett utvecklingsbehov. Överlag vill deltagare med en högre språknivå ha ett tydligare professionellt inriktad yrkessvenska, per bransch, medan deltagare som har en lägre språknivå önskar att fokus ligger på det sociala.

”Det är jätteviktigt att tala på svenska när man kommer från andra länder. Jag kan många ord men när jag pratar dem är det jättesvårt”

Åsikterna om antalet timmar lektionstid varierar även mellan deltagare. En del deltagare menar att fyra timmar räcker eftersom språkkunskaper förvärvas även på praktikplatsen och att det kan vara svårt att hinna med fler lektioner parallellt med praktikuppgifterna. Andra deltagare känner behov av ytterligare lektionstid. Ingen deltagare har gett uttryck för att fyra timmars undervisning i yrkessvenska är för mycket.



Foto: deltagare i På rätt plats

Sammanfattningsvis kan konstateras att reflektionerna om hur kursen i yrkessvenska har fungerat har varit högst individuella men att majoriteten tycker att det är viktigt med en språkkurs och med upplägget att ha en lektion parallellt med praktiken. Uppfattningarna om hur kursen bör vara utformad kan i många fall vara kopplat till individens språknivå och individuella utvecklingsbehov.

- Behållning och erfarenheter från projektet

Alla deltagare berättar om lärdomar och ökade kunskaper som de fått inom olika områden genom sitt projektdeltagande. De lärdomar som praktikanterna beskriver från sina respektive praktikperioder rör i många fall ökad kunskap om arbetsmiljö och arbetskultur, den svenska arbetsmarknaden, lagar och regler, systemskillnader i jämförelse med tidigare erfarenheter från hemlandet och språkkunskaper.

När det gäller den svenska arbetsmarknaden och systemet berättar flera deltagare att de lärt sig mycket om det samarbets- och konsensusinriktade arbets sättet i Sverige.

"Det räcker inte att vara expert - man måste kunna samarbeta också. Det är mycket möten här. I andra länder är individen viktig och att jobba individuellt. Här frågar chefen andra om deras åsikter och bestämmer inte allt själv [...] Jag tycker det känns mer demokratiskt och flexibelt."

"Man börjar tänka och fundera lite på det här systemet, hur man jobbar tillsammans. Hur man jobbar nära varandra. Här jobbar de flexibelt."

Kunskaper om fack, kollektivavtal, a-kassa, hur man går tillväga när man är sjuk, arbetsrätt, rekryteringsprocesser och intervjusituationer är andra lärdomar som under intervjutillfällena lyfts fram av flera deltagare. Förutom ökad kännedom om exempelvis den kommunala organiseringen, verksamheten, arbetsuppgifter och system på den specifika arbetsplatsen berättar flera om mötet med en ny arbetskultur som inkluderar fikapauser, tidsscheman och samarbete.

"Det är viktigt att man förstår regler och rättigheter och skyldigheter. [...] Här är ett år ett år, ingen kan stressa dig, så det här är jättebra".

"Eftersom vi är från olika kulturer finns det skillnader. Det är t ex. viktigt att man respekterar tiden."

Ökade språkkunskaper genom praktiktiden är ytterligare en behållning som lyfts fram av många deltagare.

"Innan praktiken hade jag svårt att prata med andra personer på svenska. Det är svårt att prata med svenska personer. Med praktiken, det är jättelätt nu. Och att veta vad en ingenjör gör i Sverige. Innan praktiken läste jag bara om det. Men nu... Inte samma sak som att läsa en bok."

- GR och övriga aktiviteter

Flera deltagare lyfter fram att det har varit positivt med en tillgänglig och närvarande projektledning från GR:s sida tillsammans med coachning från Athena Integration. Träffarna som arrangerats av och på GR (matchningsträff, kick-off, inspirationsträff och arbetsgivarträff) beskrivs av många som värdefulla och relevanta. En deltagare berättar att det var skönt och mer avslappnat att få träffa sin handledare på GR innan de träffades på kontoret. Samtidigt berättar en deltagare att dennes arbetsgivare verkat stressad över mängden information som kommit från projektet och att den borde begränsas.

"Det är jättegott att komma till GR för de samlar arbetsgivare och arbetssökande tillsammans, det är viktigt."

"Jättebra, en lösning för invandrare [...]. Invandrare behöver en ingång till jobb och GR är bra på så sätt. Praktik på Rätt plats – jätterätt!"



Foto: GR

- Framtiden

Flera av deltagarna tror att det är lättare att få jobb efter genomförd praktik och betonar vikten av praktik som insats för att komma in på den svenska arbetsmarknaden och att det är en utmaning att ens hitta en praktikplats. Vikten av att få en referens från en svensk arbetsplats lyfts i många fall även som viktigt.

"Att få praktikplats är väldigt svårt. Och det är väldigt svårt att få jobb utan praktik, en omöjlighet."

"Mina vänner förstår inte varför jag gör praktik istället för att gå i skolan. Men det är bra att lära sig teknik och yrkessvenska. Nu får jag en referens från ett jobb, det är viktigt för mig."

En deltagare som ska börja läsa på ett masterprogram efter praktiken tror dock att möjligheterna att få jobb är ännu större efter att ha avslutat studier på en svensk högskola:

"Arbetsgivare kanske tänker att om man har studerat här så kan man anpassa sig bättre till jobbet [...] Det handlar inte bara om kompetens – grupp och miljö är även viktigt".

- Förbättringsförslag

Under intervjutillfällena med praktikanterna framkom en del förbättringsförslag till eventuella framtida kompetensmatchningsprojekt. Följande följer en summering och sortering av dessa önskemål.

Inför projektstart:

- Marknadsför bredare via fler kanaler och språk
- Involvera fler arbetsgivare (med fokus på kommunala/offentliga verksamheter)
- Gör en mer noggrann sortering av deltagarna i rekryteringsprocessen och dela in dem efter språkkunskap och erfarenhetsgrad samt ge rekommendationer så att en bättre matchning kan ske mot arbetsgivaren.
- Starta projektet i samband med terminsstart så att semestertider inte påverkar praktikperioden.

Efter projekttidens slut:

- Ett önskemål som uppkommit från en deltagare är att göra en ytterligare uppföljning av projektets deltagare längre fram:

"To see the progress, what we're doing. [...] We are the products of them."

Under projekttiden – övergripande:

- Informera arbetsgivarna tidigt om de anställningsstöd som finns för rekrytering av nyanlända så att det i god tid finns en medvetenhet om vilka alternativ som finns efter praktikslut
- Inför tidigare avstämning med arbetsgivarens handledare för att se att samarbetet med praktikanten fungerar, både vad gäller arbetsuppgifter och socialt på arbetsplatsen

Förbättringsförslag som lyfts i relation till kursen i yrkessvenska:

- Inled projektet med en månads intensivkurs
- Dela in kursen i olika språknivåer och/eller branschindelningar
- Inför kursböcker samt ordlista med facktermer för varje branschriktning
- Inför en studieplan per branschriktning med olika steg så att deltagare kan följa med även om hen missar ett lektionstillfälle
- Koppla föreläsare/lärare från branschen till kursen

Resultat- och effektmål

Av de 15 deltagare som har gjort praktik inom projektet beskriver alla att de har fått ökade kunskaper om svensk arbetsmarknad. Nio personer har efter praktiktidens slut gått vidare till en anställning (olika former). I sju av fallen på praktikplatsen och i två fall på en annan arbetsplats. Två personer gör fortsatt praktik. En person har gått på föräldraledighet med utlovad fortsatt praktik därefter och en person söker jobb. Utöver dessa 15 projektdeltagare har personer rekryterades direkt till anställning via de matchningsträffar som arrangerats på GR. Målet att 50 deltagare skulle rekryteras i kompetensprojekt har alltså inte uppnåtts. Däremot har fler än de 15 personer som gjort praktik varit i kontakt med projektet, exempelvis på matchningsträffarna.

Mer än hälften av deltagarna i projektet har efter praktikavslut fortsatt sysselsättning i form av anställning, studier eller praktik. Samtliga projektdeltagare har även fått en ökad kunskap om och erfarenhet från svensk arbetsmarknad samt möjligheten att få en referens från en aktuell arbetsgivare i Sverige.

Avslutande reflektioner

Uppföljningen av praktikanternas erfarenheter av att delta i På rätt plats kan sammanfattningsvis presentera övervägande positiva upplevelser av att delta i projektet. En majoritet har varit nöjda med sin praktiktid, arbetsuppgifter och handledare. I de fall där deltagare inte har varit nöjda har det handlat om att en deltagare haft en otillgänglig handledare i kombination med upplevelevelen av att ha "onyttiga" praktikuppgifter. I det andra fallet upplever deltagaren att matchningen inte varit optimal då dennes kompetensområde inte varit representerat bland projektets deltagande arbetsgivare.

Det är blandade åsikter om upplägg och innehåll för kursen i yrkessvenska. Upplevelserna och reflektionerna kring kursens utformning har varit högst individuella och troligtvis beroende av individens egen språknivå och utvecklingsbehov. Majoriteten tycker ändå att det är mycket viktigt med en språkkurs och ingen av deltagarna vill ha undervisning färre timmar. Deltagarna verkar överlag nöjda med GR som projektledare och de aktiviteter som arrangerats i projektet och Athena Integrations coaching. Flera deltagare ger även förbättringsförslag på hur projektet i framtiden kan förbättras ur en deltagarsynpunkt.

Deltagarna i projektet har haft ett arbetsorienterat fokus och många pekar på att praktik som insats är ett första och viktigt steg in på arbetsmarknaden. I likhet med IFAU:s studie menar många praktikanter att en kontakt med- och aktuell referens från en arbetsgivare är en betydelsefull faktor för framtida sysselsättningsmöjligheter. Att majoriteten av deltagarna efter praktikavslut är i någon form av sysselsättning visar på att projektet kan bidra till att korta vägen till anställning och att kompetensmatchningsmodellen i en majoritet av fallen varit framgångsrik. På rätt plats har på så sätt skapat en mötesplats för arbetsgivare och nyanlända för att matcha brist på arbetskraft med kompetens.

Källor

Bergström Casinowsky (2016): Kompetensmatchningsmodellen – från integrering till rekrytering. FoU i Väst/GR

Forslund, Liljeberg & Åslund (2017): IFAU – Flykting- och anhöriginvandrades etablering på den svenska arbetsmarknaden. Rapport 2017:14 2017. ISSN 1651-1158

Webbsidor

Jobbsprånget, Kungliga Ingenjörsvetenskaps Akademin (IVA). www.jobbspranget.se

Korta vägen - en utbildning som vänder sig till personer med utomnordisk akademisk examen i samarbete mellan folkuniversitetet, högskola/universitet och Arbetsförmedlingen.

<http://www.folkuniversitetet.se/Arbetsmarknad/korta-vagen/korta-vagen-goteborg/>

Yrkesakademin - Yrkesutbildning för vuxna med utbildar inom bland annat transport, entreprenad, industri, teknik och serviceyrken. <https://ya.se/>

Bilaga 1 - Medverkande arbetsgivare



Bilaga 2 - Praktikanter

Ålder	Kön	Praktiklängd	Utbildning
27	man	< 1 månad	Byggteknik. Allmän utbildning inom avlopp, vatten och byggnadsområdet som översatts av UHR till byggteknik.
27	man	6 månader	Civilingenjör/byggnadsingenjör
28	man	3 månader	Svetsare
28	man	6 månader	Samhällsbyggnadsingenjör
30	man	6 månader	Dataingenjör
31	man	3 månader	Högskoleingenjör i elektroteknik inriktning kommunikation
33	man	< 6 månader	Arkitekt
36	man	6 månader	Ingenjör/geografi
36	man	6 månader	Miljöingenjör
40	man	3 månader	Högskoleingenjör
45	man	> 1 månad	Ingenjör
45	man	6 månader	Byggingenjör
48	kvinna	6 månader	Agronom
54	man	6 månader	Ingenjör

Bilaga 3 – Intervjuguide

Intervjuguide

Hur har projektet (På rätt plats) fungerat?

Rekryterings- och matchningsprocessen

- Var hittades informationen om projektet (lättillgänglig)
- Var informationen om ansökningsprocessen tillräcklig (förstod man projektets förutsättningar)
- Hur fungerade intervjusituationen
- Hur kan praktikanten förberedas på mötet med arbetsplatsen - behövs ytterligare stöd till praktikanten under matchnings (tex information om svenska arbetsmarknaden, yrkesstrukturen etc.)

Praktiktiden

- Hur fungerar det på arbetsplatsen (arbetsinnehåll, socialt, språkligt, stöd från handledare och chef)
- Hur fungerar yrkessvenska - är den relevant, fungerar innehåll, form?
- Hur fungerar upplägget praktik – kurs?
- Vilka utvecklings- eller förbättringsområden finns? (praktik respektive kurs och upplägg)

Framtiden

- Vad händer efter praktiktiden?
- Har praktiken bidragit till ökade möjligheter att få ett arbete? På vilket sätt?
- Har praktiken gett dig ökade kunskaper om svensk arbetsmarknad? Kultur?
- Har praktiken motsvarat förväntningarna? Om inte – vad är skillnaden?

OBS! Frågorna behöver omformuleras och bli tydligare i varje intervjusituation.

