

Praktik och integration

– pilotprojektet Äntligen jobb

Kristine Persson

Nils Karlson



Ett stort tack till de företrädare för företag och praktikanter som under vintern 2015-2016 ställt upp för intervjuer. Samtliga intervjuer är gjorda av Kristine Persson. Ett tack också till Anna Ibegbulem på Swedbank för all ovärderlig hjälp.

Förord

För fem år sedan tog Swedbank tillsammans med Arbetsförmedlingen initiativ till satsningen Äntligen Jobb. Det långsiktiga syftet har varit att öppna dörren för så många utrikesfödda akademiker som möjligt för att enklare möta nya kompetenser. Nyckeln ligger i snabb validering av examen, efterföljande kompetensprövning och god matchning. Utifrån detta erbjuds en praktik med tydlig handledning.

Efter att 120 utlandsfödda specialister blivit erbjudna validering, praktik och internutbildning hos Swedbank hade nästan 70 procent anställts. Övriga hade antingen gått vidare till andra arbetsgivare – inte sällan till konkurrenter och underleverantörer – eller till en vidareutbildning.

Satsningen blev så framgångsrik att modellen låg till grund för ett större projekt.

Hösten 2014 gjorde VD:arna för sju av Sveriges största industriföretag ett åtagande – att testa, vidareutveckla och applicera Äntligen Jobb i sina respektive verksamheter under ett år. Arbetet leddes informellt men man utsåg en projektledare på Swedbank för piloten som tillsammans med Arbetsförmedlingen inledde projektet Äntligen Jobb för industrin. Varje HR-chef utsåg sin huvudägare som fick uppdraget att implementera projektet i sina respektive företag.

Gruppen träffades regelbundet för avstämningar och ett flertal gånger involverades HR-chefer och deras VD:ar för kontinuerlig återkoppling och för att upprätthålla engagemanget. Även generaldirektören och andra inom Arbetsförmedlingen fick löpande information kring pilotens resultat och utveckling.

De sju industriföretag som inspirerades att ansluta sig till Äntligen Jobb delade samtliga synen att företagen måste ta ett ökat ansvar för integrationen och förändra rekryteringen av nya medarbetare. Äntligen jobb blev ett stöd i förändringsarbetet. Företagen kunde vässa sin kompetensförsörjning och samtidigt göra en samhällsinsats.

När ledande företag öppnar sina dörrar för att människor som länge stått utanför arbetsmarknaden ska kunna få det jobb de utbildat sig för blir det lättare för andra att göra samma sak. Som stora arbetsgivare vill de bidra till att minska det växande utanförskapet, till fler i arbete och till integration i det svenska samhället. Viktigt var också att det kunde bidra till bättre affärer genom större mångfald i näringslivet.

De tidiga erfarenheterna från Swedbank visade att satsningen var framgångsrik på flera sätt. En viktig iakttagelse var att det inte spelade någon roll huruvida praktikanten från början kunde tala svenska. När fokus ligger på den yrkesmässiga kompetensen kommer språkkunskaperna på köpet.

Många av praktikanterna uppgav också att de genom kundkontakter har fått lära sig mer om svenska normer och värderingar. Praktikplatsen gjorde att de kände sig välkomna och accepterade i det svenska arbetslivet.

Dessa resultat – och fler – ville man prova och säkerställa genom pilotprojektet.

Nu finns en utvärdering av samarbetet mellan Swedbank, Arbetsförmedlingen och sju stora svenska företag som presenteras nedan.

Swedbank, maj 2016

Innehållsförteckning

Sammanfattning	5
1. En stor samhällsutmaning	7
Pilotprojektet Äntligen Jobb.....	7
Yrkeskompetensbedömningen.....	8
2. Ratios studie	10
Metod och urval	10
3. Undersökningens resultat.....	12
Fördelar för företagen	12
Nackdelar för företagen	16
Fördelar för praktikanten.....	17
Nackdelar för praktikanten	22
4. Framgångsfaktorer	23
Inför praktiken	23
Under praktiken	25
Efter praktiken.....	28
5. Yrkeskompetensbedömningen	29
6. Arbetsförmedlingen	30
7. Slutsatser	31
Källor och referenser	32
Appendix	34
Intervjufrågor.....	34

Sammanfattning

Att underlätta integrationen av utlandsfödda är en av Sveriges största samhällsutmaningar.

Programmet Äntligen Jobb, ett initiativ från Swedbank och Arbetsförmedlingen som startade 2011, har haft syftet att underlätta för utrikesfödda akademiker att enklare få tillgång till relevanta arbetsgivare, genom praktik upp till sex månader. Kopplat till praktiken har även gjort en s.k. Yrkeskompetensbedömning, d.v.s. en sorts valideringar av deltagarnas kompetens.

Under 2015 deltog åtta företag i detta pilotprojekt: Swedbank, Eon Sverige, ABB Sverige, Volvokoncernen, SSAB, Husqvarna Group, Sandvik och Ovako.

Ratio har genomfört en intervjustudie som fokuserar på vad som händer precis före, under och direkt efter praktiken. Totalt har 28 semistrukturerade djupintervjuer genomförts med tio projektägare, nio handledare och nio praktikanter. Resultaten är följande:

Fördelar för företagen:

- Underlättat kompetensförsörjningen och rekryteringen
- Ökat kompetensen hos handledare
- Ökat engagemanget hos övrig personal
- Ökat mångfalden
- Ökad attraktivitet genom samhällsansvar

Nackdelar för företagen:

- Tidskrävande och påfrestande
- Minskad produktivitet för dem med handledaransvar

Fördelar för praktikanterna:

- Ökad möjlighet att få jobb
- Ökad kontakt med svensk arbetsmarknad
- Ökad förståelse för svensk kultur, sociala normer, såsom ”fika”
- Bättre svenska
- Ökat självförtroende
- Visat vad de går för

Nackdelar för praktikanterna:

- Alternativkostnad, tidsåtgång, att inte kunna söka riktigt jobb
- Oklart värde av yrkeskompetensbedömningen

Framgångsfaktorer:

- Ett strukturerat arbetssätt inför och under praktiken är avgörande
- Riktiga arbetsuppgifter
- Handledningen central
- Personliga egenskaper viktiga för att få jobb
- Samverkan med Arbetsförmedlingen

Yrkeskompetensbedömningen:

- Stor utvecklingspotential

- Oklart syfte, används godtyckligt, oklara kriterier, oklart när den ska genomföras
- Inga egentliga fördelar för företagen
- Referenser och rekommendationsbrev viktigare för praktikanterna

Mer generellt, med reservation för det begränsade antalet intervjuer, visar studien av Äntligen Jobb att:

- Praktik är viktigt för integration, men också för näringslivets kompetensförsörjning
- För företagen bidrar praktiken till stärkt mångfald och rekrytering, men också till ökad attraktivitet och ökat engagemang hos redan anställda
- Praktikanterna får kontakt med svensk arbetsmarknad, bättre förståelse för normer, förbättrad svenska och stärkt självförtroende – de får visa vad de går för
- En väl strukturerad handledning är centralt; här kan utbildningsinsatser behövas
- Bättre kriterier och metoder för validering av yrkeskompetens behöver dock utvecklas
- Relationen mellan företagen och Arbetsförmedlingen kan förbättras väsentligt
- Stor potential finns att utvidga motsvarande metoder till andra sektorer och företag

1. En stor samhällsutmaning

Integrationen av utlandsfödda på svensk arbetsmarknad är en av de största samhällsutmaningarna. Det gäller även utlandsfödda akademiker med hög kompetens. Enligt Saco (2015) finns över 300 000 utlandsfödda akademiker i Sverige. De utgör en femtedel av alla akademiker i Sverige.

Samtidigt råder stor kompetensbrist i stora delar av näringslivet. Svårigheten att rekrytera kompetent personal är enligt företagen själva, visar flera undersökningar, det kanske viktigaste tillväxthindret. Idag råder kompetensbrist inom nästan alla branscher, alldeles oavsett region och konjunktur. Omkring en femtedel av svenska företags rekryteringsförsök misslyckas (Svenskt Näringsliv 2014; Tillväxtverket, 2014; Företagarna, 2015).

De utlandsfödda akademikerna har lång etableringstid på arbetsmarknaden, endast tre av fyra är sysselsatta, och arbetslösheten är fyra gånger högre jämfört med andra akademiker (Saco 2015). Det finns också undersökningar som visar att många av de som har jobb är överkvalificerade för sina arbetsuppgifter (SCB 2016).

Detta är ett stort resursslöseri för individer, företag och samhälle. Utlandsfödda akademiker är en stor potentiell tillgång för näringsliv och samhälle, förutsatt att de får jobb. Det visar en omfattande kartläggning av OECD (2013). Det finns också forskningsresultat som visar att utlandsfödda är viktiga för företags exportframgångar (Hatzigeorgiou & Lodefalk 2012).

Ett av flera sätt att öka utlandsfödda akademikers möjligheter på arbetsmarknaden är att erbjuda praktik på riktiga arbetsplatser. Här är forskningen ännu otillräcklig, med det finns stöd för att praktik är viktig för integration (Vesterberg 2011). Vi vet också från annan forskning att arbetsplatsförlagt lärande alltid är centralt för utveckling av yrkeskompetens (Karlson & Ronquist 2016).

Pilotprojektet Äntligen Jobb

Det övergripande syftet med pilotprojektet Äntligen jobb har varit att underlätta för utrikesfödda akademiker att enklare få tillgång till relevanta arbetsgivare. Under praktikperioden fick praktikanten möjlighet att visa och testa sina färdigheter i en arbetssituation. Samtidigt fick arbetsgivaren kännedom om tillgänglig kompetens inför framtida rekryteringsbehov. Praktiken varierade mellan tre veckor och sex månader (Swedbank 2015).

Målgrupp

Målgrupperna för Äntligen jobb var:

- **Arbetssökande:** Utrikes födda akademiker med eftergymnasial utbildning där hela eller delar av utbildningen är genomförd utomlands. Den arbetssökande ska sakna eller ha begränsad erfarenhet från den svenska arbetsmarknaden inom sitt utbildningsområde. Den arbetssökande behöver inte vara nyanländ för att vara aktuell för satsningen.
- **Arbetsgivare:** Arbetsgivare som efterfrågar kvalificerad arbetskraft med en eftergymnasial utbildning (Swedbank 2015).

Processbeskrivning i korthet

Nedan följer en processbeskrivning (Swedbank 2015) för Äntligen jobb:

- En nationell projektledare utses på Arbetsförmedlingen som planerar och dokumenterar hur arbetet nationellt ska genomföras.
- Arbetsgivarna erbjuds en (1) ingång till Arbetsförmedlingen. Projektledaren är samman-kallande i en operativ arbetsgrupp med representanter från arbetsgivare och intressenter.
- Företagen inventerar praktikplatser. En lokal överenskommelse tecknas om antal platser och var yrkeskompetensbedömning ska ske och förmedlas till Arbetsförmedlingen.
- Kundansvarig utses på lokala Arbetsförmedlingskontor vilka samarbetar med regionala branschstrateger och nationella projektledare.
- Arbetsförmedlingen matchar och presenterar sökande för företagen, primärt enligt en närhetsprincip, men utökas att gälla hela landet vid behov utifrån överenskommelsen för yrkeskompetensbedömning.
- Arbetsgivaren väljer sökande.
- Företag och sökande genomför en kompetensbedömning. Muntlig och skriftlig återkoppling görs.
- Efter utvärdering tillsammans med en branschstrateg föreslås insatser såsom exempelvis praktik eller utbildning.

Inom pilotprojektet Äntligen jobb har sammanlagt 121 praktikanter tagits emot. I tabell 1 nedan visas fördelningen mellan företagen:

Tabell 1: Antalet praktikanter för företagen

Företag	Antal
ABB	4
Eon	36
Husqvarna	3
Ovako	1
Sandvik	2
SSAB	9
Swedbank	54
Volvo	12

Källa: Respektive företag

Yrkeskompetensbedömningen

En s.k. yrkeskompetensbedömning ingick i Äntligen Jobb. Avsikten med yrkeskompetensbedömningen var att ge en arbetssökande, som saknar eller har en begränsad erfarenhet av svenskt arbetsliv, en bedömning av vederbörandes yrkeskunskaper. Valideringsdelegationen har tillsammans med Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarverket, LO, TCO och Saco medverkat vid utformningen (Arbetsförmedlingen 2009). Underlaget är tänkt att stärka förutsättningarna för kandidaten att söka och erbjudas arbete i linje med sin

kompetens och utbildning. I förordningen om arbetsmarknadspolitiska program (2000:634) återfinns vilka regler som gäller för en yrkeskompetensbedömning (Arbetsförmedlingen 2015).

Yrkeskompetensbedömningen kan göras av enskilda företag, offentliga arbetsgivare, organisationer eller av utbildningsanordnare och pågår från en dag upp till tre veckor. Ett företag som genomför en bedömning får inte ha näringsförbud, skatteskulder som lämnats till Kronofogden eller ha betydande betalningsanmärkningar. Om bedömningen genomförs av utbildningsanordnare ska kontakt och samverkan med en arbetsplats finnas. Hos arbetsgivare som anordnar yrkeskompetensbedömningen ska det finnas en person med särskilt handledaransvar (Arbetsförmedlingen 2015).

Handledarens uppgift vad gäller yrkeskompetensbedömningen är att göra en generell bedömning av den arbetssökandes kompetens och erfarenheter. För att lättare ge praktikanten relevant återkoppling finns kompetensord i Arbetsförmedlingens Yrkesmall. Dessa sammanfattar kandidatens erfarenheter för den aktuella yrkesrollen. Handledaren skriver sedan ett intyg och kan eventuellt även ställa upp som referensperson när den arbetssökande fortsätter att söka arbete. Det är frivilligt för praktikanten att delge Arbetsförmedlingen resultatet av bedömningen.

Den som anordnar och genomför en yrkeskompetensbedömning ersätts med 800 kronor per anvisningsdag. Arbetssökande kan få aktivitetsstöd eller etableringsersättning under yrkeskompetensbedömningen. Ersättningen betalas ut av Försäkringskassan, som också beräknar och beslutar om ersättningen (Arbetsförmedlingen 2015).

2. Ratios studie

Syftet med Ratios studie var att med hjälp av intervjuer kartlägga effekterna för företagen och praktikanterna av att delta i Äntligen jobb. Följande frågeställningar ingick:

Effekter för företagen:

- Förbättrad kompetensförsörjning?
- Stärkt mångfald?
- Ökad attraktivitet som arbetsgivare?
- Annat?

Effekter för praktikanterna:

- Ökad kunskap om svensk arbetsmarknad, svensk kultur, sociala normer m.m.?
- Stärkt det svenska språket?
- Visat vad de går för?
- Annat?

Studien har även försökt identifierat eventuella framgångsfaktorer:

- Arbetsätt och handledning på företagen
- Samverkan mellan företagen och Arbetsförmedlingen
- Egenskaper hos praktikanter som leder till jobb

Studien har också undersökt om yrkeskompetensbedömningen fungerat för att säkerställa och dokumentera praktikanternas kompetenser:

- Kan en yrkeskompetensbedömning användas för kartlägga praktikanternas kompetenser?

Fokus för studien ligger på vad som händer precis före, under och direkt efter praktiken. Långsiktiga effekter för företagen eller praktikanterna har inte kartlagts. Arbetsförmedlingens roll i Äntligen jobb har inte studerats mer ingående.

Metod och urval

Inom studien har 28 djupintervjuer av semistrukturerad karaktär genomförts av Kristine Persson på Ratio, tre har varit provintervjuer på Swedbank. Provintervjuerna har, i de fall det varit nödvändigt, kompletterats i efterhand.

De intervjuade personerna är naturligtvis inte representativa i någon statistisk mening och det är inte heller syftet med en kvalitativ studie av detta slag. Det vi är ute efter är i stället att få en djupare förståelse för hur praktik kausalt påverkar integrationen av utlandsfödda akademiker och hur praktik påverkar företagets kompetensförsörjning. I den vetenskapliga litteraturen kallas metoden en "extended case study". Enligt Mitchell (1983:194), möjliggör detta arbetsätt att "trace how events chain on to one another and how therefore events are necessarily linked to one another through time". Se även George and Bennett 2005.

Företagen som intervjuats är Swedbank, EON Sverige, ABB Sverige, Volvokoncernen, SSAB, Husqvarna Group, Sandvik och Ovako. Intervjuerna har varit 30-60 minuter

långa. Intervjupersonerna – projektägare, handledare och praktikanter – har valts ut av respektive företag.

Följande har intervjuats:

- Tio projektägare för Äntligen jobb på företagen såsom HR-chefer, HR-partners eller kommunikatörer. Olika lång erfarenhet och ålder.
- Nio handledare. Olika lång erfarenhet och ålder.
- Nio praktikanter. Olika ursprung, erfarenhet och ålder.

Hälften av de intervjuade praktikanterna har handledts av de intervjuade handledarna på samma företag. Intervjuerna har huvudsakligen genomförts på svenska förutom i två fall där intervjun uteslutande skett på engelska. I vissa fall har både engelska och svenska används. Intervjuerna genomfördes mellan december 2015 och februari 2016. Till största del skedde intervjuerna hos de deltagande företagen, några över telefon. Alla intervjuer har spelats in och transkriberats. Se appendix för intervjufrågor.

Svaren och citaten i rapporten är, av hänsyn till praktikanterna, anonymiserade. Citaten är av läsbarhetsskäl korrigerade till korrekt svenska.

Nedan, tabell 2, följer en tabell över de intervjuade praktikanterna. Uppgifterna är deras egna svar och uppskattningar. Åldern är av anonymitetskäl ett ungefärligt värde. Som framgår av tabellen har de olika lång utbildning, olika lång tid i Sverige samt stor variation i hur lång tid de varit inskrivna hos Arbetsförmedlingen. Det finns även en stor skillnad i hur många jobb de sökt. Gemensamt är dock att de trots hög utbildning har haft stora svårigheter att integreras på svensk arbetsmarknad. I denna mening kan de sägas vara typiska för gruppen utlandsfödda akademiker.

Tabell 2: De intervjuade praktikanterna

	Ålder	Utbildning	Ursprung	Längd i Sverige	Tid inskriven på AF	Antal sökta jobb
Praktikant 1	ca 35	Master	Hong Kong	2 år	6 mån	ca 20
Praktikant 2	30-35	Bachelor	Syrien	2 år	1 år	ca 10
Praktikant 3	30-35	Master	Pakistan	6 år	5 år	200-300
Praktikant 4	ca 25	Master	Ryssland	2,5 år	6 mån	ca 20
Praktikant 5	ca 30	Master	Spanien	1 år	3 mån	ca 40
Praktikant 6	ca 50	Ingenjör	Syrien	2 år	drygt 1 år	ca 50
Praktikant 7	ca 30	Magister x2	Vitryssland	8 år	1,5 år	ca 100
Praktikant 8	ca 30	Master	Iran	4 år	2 veckor	ca 40
Praktikant 9	ca 30	Master	Iran	7 år	totalt 3 år	ca 1000

Källa: Respektive praktikant

3. Undersökningens resultat

I följande avsnitt redovisas resultaten av undersökningen. Illustrativa citat används för lyfta fram mer allmänna slutsatser.

Fördelar för företagen

Underlättat kompetensförsörjningen och rekryteringen

Av intervjuerna som genomförts framgår att praktikanterna inom Äntligen jobb bidrar till företagets kompetensförsörjning samt minskar eventuella rekryteringskostnader. Trots att sju av åtta av de företag som intervjuats har anställningsstopp (även för praktikanter inom Äntligen jobb) har 46 procent gått vidare för jobb inom företagen. Även företagets egen kommunikation pekar på att Äntligen jobb tryggar det framtida behovet av kvalificerad arbetskraft och att företagen bättre utnyttjar den kompetens som redan finns i Sverige (Eon 2015).

Inom det företag där praktikanterna är undantagna från anställningsstoppet anställs över hälften efter avslutad praktik och de som intervjuats inom företaget anser att Äntligen jobb underlättat rekryteringen:

Vi har ju ett generellt externt rekryteringsstopp, så de här har ju en gräddfil när de är klara (...). Och därför är det ju oftast så att man i slutet av sin praktik söker många jobb som är lediga. Jag tror vi är uppe i någon siffra på 40 – 50 % som vi anställer efter praktiken (...). Äntligen jobb har underlättat väldigt och jag brukar ju ofta säga att det här är personer som vi inte kommer i kontakt med annars, när vi rekryterar på vår vanliga rekryteringsarena.

Även de företag som har anställningsstopp anser att Äntligen jobb är betydelsefullt för framtida rekryteringar:

Om vi är intresserade av att rekrytera de här personerna är det ju också en fördel om de har fått kunskapen om företaget med sig (...) Vi kommer ha en jättestor brist på ingenjörer framöver så vi ser väldigt mycket fram emot att kanske kunna anställa de här personerna. Det kan finnas behov längre fram men jag vet att vissa finns med i rekryteringsprocesser redan idag.

Företagen anser också att det är en stor fördel att ge en person möjlighet att visa vad praktikanterna går för, i upp till sex månader, utan att företaget behöver ta kostnaderna. En av de som intervjuades framhöll att Äntligen jobb har en klar fördel gentemot att företaget gett en person en provanställning. Ett annat företag berättar att rekryteringskostnaderna kan bli lägre om de rekryterar inom Äntligen jobb:

Det kan ju bli lite dyrare om man behöver gå externt. (...) Har vi då personer internt, så är det klart att vi kan spara en del där kostnadsmissigt. Vår externa och interna rekryteringsprocess ser ungefär likadan ut och ska också göra. (...) Men just att man inte behöver gå utanför med externa kostnader för media och vad det kan vara då för att annonsera.

Det anställningsstopp som råder inom de andra intervjuade företagen verkar ha gett en viss godtycklighet om vem som får fortsatt anställning. Ett företag berättar:

De handlar ju om möjligheterna att anställa. Man har ingen förtur för att man har varit via Äntligen jobb. Sen har det varit här tillfälligt behov som gör att man har möjlighet att ta in och det kan ju vara på ett vikariat eller en tillfällig arbetstopp. Så att dom här andra inte har fått jobb handlar inte så mycket om deras kompetens utan bara att vi inte har haft några öppna tjänster helt enkelt.

Även om sänkta rekryteringskostnader är betydelsefullt för att engagera sig i Äntligen jobb verkar det enligt intervjuerna inte vara den primära anledningen. Detta till skillnad mot vad Persson (2014) och Höghielm (2014) visade inom annan typ av praktik såsom arbetsplatsförlagt lärande på gymnasiet.

Ökat kompetensen hos handledare

Intervjuerna vittnar om att företagen ser en ökad kompetens för handledarna. Handledarna får en insikt och kunskap av att jobba med personer som har annan bakgrund och erfarenhet än de själva. Handledarna själva anser att de stärker sitt ledarskap och får ökad kunskap. Tre av de intervjuade handledarna förklarar:

När jag lär ut till honom blir det en aha-upplevelse. Ibland säger han någonting; ”ja, men kan vi inte göra så här sättet istället”. Då får man kritiken tillbaka och du ser att vissa processer är jättekrångliga. Och då börjar jag tänka, absolut varför kan vi inte göra från det sättet?

Jag har projektledarroller där det är indirekt ledarskap. Så det här är ju ett jättebra sätt att utvecklas i mitt vardagliga jobb också.

Ja, man blir ju alltid visare och får mer kunskap om olika människor och deras olika kulturer och massa saker. När man träffar människor och jobbar tillsammans med dem så det är väl det att man mognar kanske lite mer.

Av intervjuerna framgår att handledarna inte får en ökad lön och en eventuell kompetenshöjning kommuniceras heller inte alltid inom organisationen:

Jag tror inte att lönen påverkas för att du blir handledare utan man får med det i sin utvecklingsplan. Och om det då är en utvecklingsplan som skall leda till att man senare tar en ledarroll eller söker andra jobb och kanske en gruppchef eller avdelningschef då får du ju i det långa loppet ett lönepåslag senare.

Ökat engagemang hos övrig personal

Äntligen jobb är ett initiativ från ledningen inom de olika företagen som implementerats i organisationerna (Di 2015). Av intervjuerna framkommer att centrala HR-organ sedan tagit projektet vidare och förankrat det lokalt. De som

intervjuats tycker att det varit mycket viktigt att det funnits ett aktivt engagemang i ledningen vilket gjort det lättare att förankra projektet i organisationen.

Projektägarna menar att Äntligen jobb förändrar synen på personer med annan utbildning och bakgrund. Flertalet av intervjuerna vittnar om att personalen känner en stolthet över att vara en del av Äntligen jobb. En av projektägarna beskriver stoltheten som genomsyrar hela företaget och att engagemanget och motivationen inom företaget är de viktigaste anledningarna till att de engagerar sig i Äntligen jobb:

Tidigare så har man generellt tyckt att vi pratar så mycket i bolaget, men vi gör ju ingenting. Men nu så kan man visa på att vi faktiskt gör något.

En annan företrädare för ett av företagen berättar:

En stolthet över att man känner att vi gör skillnad. Och om man tar den här flyktingkrisen som har varit, så har jag förstått det som att många tycker att det känns som att vi gör någonting. Vi har gjort det länge och inte bara nu när det har blivit så mycket snack om det.

Gemensamt för intervjuerna är att företrädare för företagen, både HR-chefer och handledare vittnar om att de till största del hör positiva kommentarer och ett intresse för praktikanterna under pågående praktik.

Ett fåtal av de som intervjuats menar att de upplevt negativa kommentarer men att dessa har kommit ifrån anställda som inte arbetar i nära anslutning till praktikanterna. Att ta in en praktikant när koncernen har neddragningar/rekryteringsstopp har, enligt dem, för vissa setts som om företagen tar in gratis arbetskraft.

Ökad mångfalden

Alla projektägare som intervjuats poängterar att Äntligen jobb är ett mycket bra verktyg för ökad mångfald. Samtliga som intervjuats menar också att mångfalden förbättrats och att projektet bidragit till ett bättre tillvaratagande av internationell kompetens. Äntligen jobb har också hjälpt företagen att se potentialen och de färdigheter som människor med utländsk utbildning eller bakgrund kan erbjuda. Tre av projektägarna förklarar hur de ser det:

Nästa gång en rekryterande chef ser att det är en person som har studerat i XX och har en examen från universitet i XX, kanske samma ställe som den som du hade praktikant ifrån, är min önskan att man är så pass modig att ta in den personen. Du har ju fått en kunskap och en erfarenhet. Den här personen har inte läst på Lunds universitet, har ingen referens ifrån Sverige tidigare, men ser ut att ha en gedigen bakgrund och har en erfarenhet med sig. Jag hoppas att man vågar träffa den personen i alla fall. Och förhoppningsvis våga anställa. Så det är nog mer vinningen med rekrytering; att man öppnar upp för kompetens och ser möjligheterna än att direkt minska kostnaderna. Bredda perspektivet.

Det har varit mycket fokus på mångfald och jämställdhet och liknande, som gjort att Äntligen jobb blir ett naturligt verktyg.

Det handlar om att vi har ju mycket diskussioner kring mångfald och inkludering och vi har ju en relativt homogen arbetsgrupp. Det är mycket, svenskfödda män, egentligen. Så vi försöker få mer kvinnor och så behöver vi få en större mångfald när det gäller utrikes födda.

Globaliseringsrådets slutrapport (2009, 89) pekar på särskilda kompetenser som personer med utländskt ursprung har, internationella kontaktnät som är värdefullt för internationella affärer samt att människor som bryter upp från sitt hemland, genomsnittligt sett, är mer kreativa och initiativkraftiga än de som hela livet bor kvar i det land de föddes.

Den ökade mångfalden inom företagen har också gett en ökad kunskap om andra kulturer såsom hur ett företag hanterar anställda som praktiserar sin religion. Det kan exempelvis vara tillgången till bönerum och att slöja skulle kunna vara en potentiell säkerhetsrisk vid vissa typer av jobb.

Ökad attraktivitet genom samhällsansvar

I intervjuerna har uttryckligt framkommit att samhällsansvar är en mycket viktig faktor för att engagera sig i Äntligen jobb. De projektägare som intervjuats ser att Äntligen jobb är ett sätt att höja attraktiviteten för företagen och ett sätt som påverkar uppfattningen om dessa positivt. Äntligen jobb har också uppmärksammats medialt. Regional media såsom Gävle Dagblad (2015) och Svt Västmanland (2016) har rapporterat om initiativet.

Två projektägare från två olika företag berättar hur Äntligen jobb påverkar uppfattningen om företagen på ett positivt sätt:

Kanske vet inte alla vad Äntligen jobb är, men om man tänker till exempel de kandidater som jag träffar, som är externa, om man frågar "varför vill du jobba på XX?" Så är det oftast "ja, men, ni är en stor aktör i samhället, ni gör skillnad, ni har olika initiativ" och sedan har det ju uppmärksammats mycket i media och andra företag hör av sig och vill veta mer eller veta hur man gör, så absolut. Det är en av de grejerna som jag tror gör att vi sticker ut på ett positivt sätt.

Absolut påverkar Äntligen jobb uppfattningen om företaget, det tycker jag. Och, alltså alla initiativ som vi gör är kopplat till inkluderingsarbetet, det är ju inte bara etnicitet utan det är även vårt engagemang i Pride och HBTQ-frågor. Det märker vi ju. Det blir ett stort engagemang bland våra kunder och en stolthet.

En annan menar att de borde sprida arbetet med Äntligen jobb ännu mer:

Absolut påverkar Äntligen jobb uppfattningen om XX. Tyvärr så pratar vi lite för lite om det där. När vi väl nämner det så kommer det alltid "Va? Oj! Gör ni det? Men vilken bra grej!" Vi använder inte det där som något säljande argument men vi

borde kanske göra det mer, för att väldigt många tycker att det här är en viktig uppgift som vi gör. Som ett privat företag för samhället, men vi använder det ju inte så. Vi säger ju att detta är för att vi ska få en bättre rekryteringsbas.

Andra fördelar

Det finns även andra fördelar med att tillvarata internationell kompetens. Ökad mångfald inom företag och organisationer förbättrar även, enligt ett antal studier, innovation, effektivitet och resultat (Lifvendahl et al. 2014, 41). Det är svårt att utifrån ett fåtal intervjuer få en klar bild om företagen med hjälp av Äntligen jobb erhållit dessa fördelar men företrädare som intervjuats menar att man kan se en viss ökning av exempelvis innovationsförmågan:

Nya kunskaper? Absolut. Det är ju hela tiden alltså, jag kan ju bara titta nu på XX hans erfarenhet och bakgrund ger nya insikter hela tiden, på saker som med som jag inte har tänkt på tidigare. (...) Det är personer som kommer med andra infallsvinklar och idéer men det krävs ju också en trygg arbetsplats och där de känner att de får möjlighet att komma med sina idéer så jag tror inte att man kan förvänta sig det första tiden, utan när personerna känner sig som en i gänget liksom. Och att de verkligen får lov att göra det, för då tror jag att de kommer att blomstra på ett litet annorlunda sätt.

Praktikanternas förmåga att se ett problem med ett annat perspektiv då de har en annan bakgrund och ofta en annan utbildning bidrar enligt ett par intervjuade även till en förbättrad produktivitet:

Det är klart att man (praktikanten) kanske får hantera kunder som har annan nationalitet och en annan kultur, hur man bemöter dem, det kan man ju som praktikant bidra med. Man kan också bidra med en del kompetens utifrån vad man har lärt sig. För de är ju välutbildade allihop de här.

I ett fall anser en av dem som intervjuats att företaget haft fördelar av praktikanterna från första dagen. I det aktuella fallet gällde det praktikanter som har direkt kontakt med kunder i områden med en hög andel personer av utländskt ursprung och där andelen som talar svenska är låg.

Nackdelar för företagen

Tidsödande och påfrestande

Av de intervjuer som gjorts framkommer att bra handledning tar tid från det vanliga arbetet. Både för handledare och övrig personal. De personer som intervjuats i studien menar att längden på upplärning är allt ifrån en dag till tre månader.

Tid för upplärning och handledning på företagen prioriteras inte inom alla företag. Inom de företag där man avsatt mest tid för handledning verkar också projektägarna vara mer nöjda med praktikanternas progression. De praktikanter som fått längre tid

avsatt för handledning och återkoppling tenderar i sin tur också vara de som är mest nöjda med sin praktik.

Flertalet av projektägarna som intervjuats tycker inte att de i allmänhet hör kommentarer om att handledningen tar tid, snarare poängteras att företagen till stor del är vana att ta emot praktikanter. Handledarna själva menar att de får en ökad arbetsbelastning och de kan heller inte alltid räkna med stöd eller att deras övriga uppgifter ska bli avlastade. En handledare berättar att hon arbetar ungefär 130 procent. På frågan om företaget lyft bort något av övriga arbetsuppgifter svarar hon att det inte skett på grund av omständigheter inom företaget.

Utöver extra tidsåtgång säger några av handledarna att det även av andra anledningar kan vara psykiskt påfrestande. De som handledt praktikanter som har upplevelser av oroligheter i hemlandet önskar att de hade större kunskap om hur man kan stötta dessa. Av intervjuerna framgår också att flera av handledarna engagerar sig så mycket i praktikanterna varpå oron för hur det kommer att gå, om de kommer att få jobb osv, ses som påfrestande.

Minskat produktiviteten för dem med handledaransvar

Ett par av projektägarna som intervjuats anser att det inte finns någon minskad produktivitet för företagen utan att det endast är handledarens tid som tas i anspråk. En som intervjuats pekar dock på att företaget under upp till tre månader kan se en minskad produktivitet bland anställda och då framförallt bland handledarna:

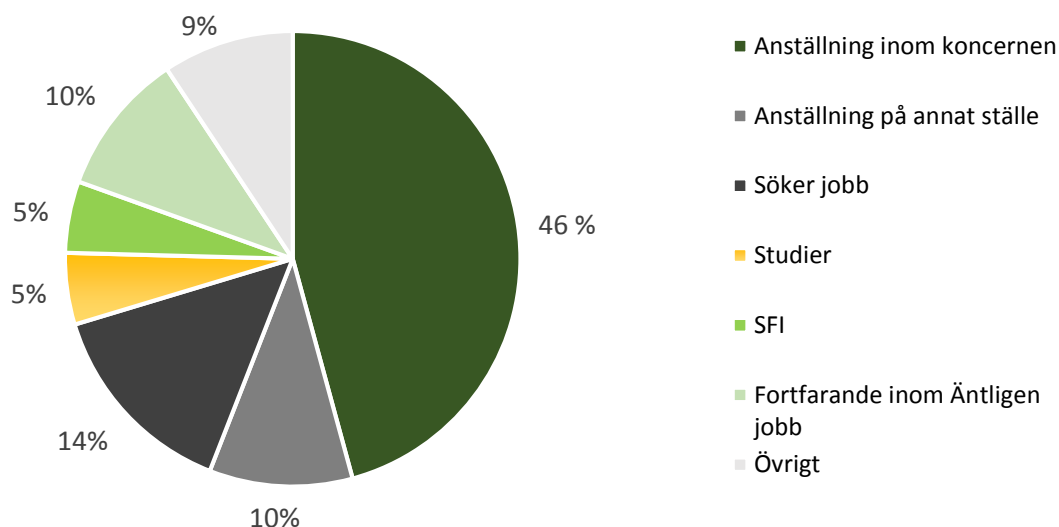
Det brukar väl ta, beroende på komplexitet, i genomsnitt kanske tre månader innan en praktikant ses som självgående. (...) Så det är tre månader som man har en minskad produktivitet för den som är handledare.

Fördelar för praktikanter

Ökat möjligheten att få jobb

Nedan, diagram 1, är utfallet för samtliga praktikanter som deltagit inom piloten Äntligen jobb. Som framgår av diagrammet har 56 procent av praktikanterna fått jobb efter avslutad praktik, varav 46 procent på det företag där de genomfört sin praktik. Ungefär 25 procent av praktikanterna söker jobb eller studerar. Det finns en andel benämnd ”övrigt”. I den delen ingår bland annat de som hoppat av och de som inte fått fortsatt anställning men också personer som varken företag eller Arbetsförmedlingen vet hur det gått för.

Diagram 1: Utfall av samtliga praktikanter inom Äntligen jobb



Källa: Respektive företag

Ökad kontakt med svensk arbetsmarknad

Av intervjuerna framkommer att praktikanterna blev intresserade av Äntligen jobb då de ville få kontakt med svensk arbetsmarknad, få arbetslivserfarenhet och även få jobb på det företag de praktiserat på:

Förväntningen var att få möjlighet att hitta en öppning in på den svenska arbetsmarknaden.

Bristen på erfarenhet av svensk arbetsmarknad verkar tillsammans med bristfälliga kunskaper i svenska vara en av anledningarna till att praktikanterna tidigare inte kallats till intervjuer. Flertalet av praktikanterna framhåller att konkret arbetslivserfarenhet är bättre än ytterligare en kurs på universitet eller högskola. Flera av praktikanterna menar att Äntligen jobb har hjälpt dem in på arbetsmarknaden eller troligtvis kommer att göra det. En av praktikanterna uttrycker chansen till arbetslivserfarenhet på följande sätt:

Jag skulle tagit chansen (till en praktik inom Äntligen jobb) även om jag hade vetat att det inte skulle bli möjlighet att förlänga eller att vara anställd. Eftersom, för mig är det viktigaste att arbeta eller göra någonting mer än bara plugga.

En annan av praktikanterna beskriver hur tacksam han är:

Jag vill att du ska skriva att jag är jättepositiv till programmet Äntligen jobb, eftersom jag tror att det var det som har gjort att jag fick börja arbeta. Thanks to Äntligen jobb. Annars hade jag inte fått jobb, utan pluggat svenska fortfarande. Jag har inte ord för att säga hur jag uppskattar programmet.

En tredje praktikant beskriver betydelsen av kontakten med arbetsmarknaden:

Det är en stor chans för oss. Det ökar vår chans att få jobb, men också höjer det vårt självförtroende och det är ingenting annat

som kan. Det kan inte ske på ett annat sätt än att genom att jobba.

Då företagen inom Äntligen jobb, enligt praktikanterna, är välkända och har gott anseende ansåg de som intervjuades att praktiken ökade chanserna att få jobb, oavsett om de fick en tillsvidareanställning där praktiken genomförts. En av praktikanterna förklarar att just anseendet var en av anledningarna till att hon blev intresserad:

Eftersom jag kommer från ett annat land och kanske får chansen att få ett jobb på X som är ett välkänt företag.

Det var mycket viktigt för mig att få göra den här praktiken. Eftersom jag inte hade mycket erfarenhet, när jag sökte jobb, fick jag inte några (positiva) svar. X (företaget) har varit i min familj sedan jag var barn. Min farfar, som avled ett par år sedan hade ett företag inom samma bransch.

Utöver erfarenheten och kontakten med välkända företag har praktikanterna även fått värdefulla kontakter och referenspersoner:

Om vi jämför med när jag skickade in ansökningar innan jag fick chansen inom Äntligen jobb, jag fick inte så många svar då, de kallade mig inte till intervju. Men efter jag skrev på mitt CV att jag hade arbetat i Sverige, skickade jag bara två ansökningar, de ringde mig båda två gångerna.

Även en av projektägarna beskriver möjligheterna till värdefulla referenser:

Vi har ett exempel på min första praktikant som jag hade inne. Hon var hos mig som praktikant och sedan sökte hon jobb på ett annat bolag. Men det var klart att då var jag enda referensen som hon hade. Hon hade inga andra referenser tidigare. Så det är klart att det är ju en fördel.

Ökat förståelsen för svensk kultur

Praktikanterna menar att de fått en större förståelse för sociala koder såsom att man fikar och äter lunch tillsammans. Det bidrar till en förbättring av språket. De praktikanter som aktivt bjudits in till fika och luncher verkar också i högre grad känna sig som en del av gruppen. En praktikant berättar hur han ser på fikakulturen i Sverige:

Om vi jämför med X (praktikantens ursprungsland). Ja, mer fikapauser här (...) men jag tror det är bra att umgås.

En annan av praktikanterna pekar på att arbetsplatserna i Sverige är mindre hierarkiska än de hon är van vid:

Man ska göra det lite mjukare. Folk är inte vana att höra "- SÅDÅR SKA VI GÖRA, HUR; VARFÖR SVARAR DU MIG INTE?" Det passar inte här bara.

Förbättrad svenska

I ett reportage (Hesselbom 2015) om Äntligen jobb beskrivs språkets betydelse för att få in en fot på arbetsmarknaden. Av de intervjuer som genomförts verkar otillräcklig

svenska också vara en av anledningarna till att praktikanterna tidigare inte kallats till intervjuer eller fått jobb på svensk arbetsmarknad.

Alla företag som intervjuats i studien menar att de har engelska som koncernspråk. Intervjuerna visar dock att alla företag utom ett ser att det, oavsett koncernspråk, är betydelsefullt att utveckla svenska språket, dels för att vara med i gruppen men också för att fortsättningsvis klara sig i det svenska samhället. En företrädare för ett av företagen förklarar:

Kunskapen sitter ju inte i språket. Vi är ett internationellt företag, helst skall engelskan vara gångbar. Och vi vet också med oss att svenskan kommer. Jag haft tre praktikanter hos mig det senaste ett och halvt året och alla tre har ju visat, bara efter tre till fyra månader de har varit i en svensk arbetsmiljö att deras svenska har utvecklats enormt mycket. Däremot finns det ju en intern tröghet och en där det är en säkerhetsfara då vi har alla instruktioner på svenska och så vidare.

En majoritet av de intervjuade, både handledare/projektägare och praktikanterna själva menar att praktikanterna har uppmuntrats för att i större omfattning prata svenska och att de ska delta i samtalen på kafferaster och lunchraster för att de på så sätt ska känna sig som en del som gruppen. Det omvända framkom under en intervju; anställda pratade inte svenska med praktikanterna, varpå hennes svenska inte förbättrats nämnvärt och hon kände sig inte lika delaktig på arbetsplatsen.

De flesta praktikanter som intervjuats menar att förbättringen inom svenska språket är den viktigaste anledningen till att de fått jobb efter praktiken men också att de kommit in i arbetsgemenskapen. I takt med att svenskan har blivit bättre har praktikanterna känt att de har kommit in alltmer i gruppen. En av de intervjuade praktikanterna förklarar att de ökande kunskaperna i svenska också har stärkt självkänslan:

Visst har min svenska utvecklats under den här tiden. Innan praktiken fanns det fortfarande ord som jag inte kände till eller visste hur man uttryckte, nu man var ju tvungen att skriva text eller skriva mail, skapa instruktioner, skapa presentationer. (...) Jag vågar mer för att min svenska är lite bättre.

Ökat självförtroende

Kopplat till progressionen av det svenska språket anser de som intervjuats att självförtroendet ökat. Ju bättre svenska praktikanterna utvecklar desto mer vågar de ta för sig. En av praktikanterna förklarar:

Jag har lärt mig att det jag gör, jag behöver inte återkoppling av det, jag är en vuxen person, jag kan skilja mellan gott och ont, även på jobbet. Jag har lärt mig att jag skulle vara stolt över mig själv och vad jag gör och det spelar ingen roll vem och vad andra människor tycker om mig.

Äntligen jobb har också gett praktikanterna ett bättre självförtroende på anställningsintervjuer:

En av de positiva punkterna som Äntligen jobb gav mig och hjälpte mig att få självförtroende och inte vara rädd för intervjuer. Innan, varenda gång jag sökte olika jobb, hade jag en stress och en oro om vad ska jag säga, vad ska jag göra? Tänk om de frågar något och jag inte hade något svar? Men under praktiken när jag var på XX, hjälpte min chef mig med några intervjuer med chefer på några andra avdelningar. Och den dagen jag gick för att prata med min nuvarande arbetsgivare, var jag så lugn. Jag tänkte att det värsta som kan hända är att denna person kommer att säga nej, Inget kommer att ändras.

Svaren i tabellen tabell 3 nedan är praktikanternas egna uppskattningar om deras utveckling vad gäller svenska, förståelse för svensk arbetsmarknad samt förståelse för svensk kultur under praktiken. Det är tydligt att praktikanterna generellt ser en stor förbättring vad gäller språket. De som intervjuats anser också att de utvecklat en betydligt större förståelse för svensk arbetsmarknad liksom förståelse för svensk kultur.

Tabell 3: De intervjuade praktikanterna

	Utvecklat svenskan	Förståelse för svensk arbetsmarknad	Fått en förståelse för svensk kultur
Praktikant 1	4	5	5
Praktikant 2	3,5	3	4
Praktikant 3	4	4	4,5
Praktikant 4	2,5	4	1
Praktikant 5	3	4	5
Praktikant 6	2,5	4	4
Praktikant 7	3	4	5
Praktikant 8	2,5	4	4
Praktikant 9	4	3	2

Källa: Respektive praktikant

Nackdelar för praktikanten

Alternativkostnad

Några av de praktikanter som intervjuats anser att det kan vara svårt att avsätta tiden och vara motiverad om de inte får en garanti om fortsatt jobb. De som varit arbetslösa en längre tid tenderar att vara mer negativa till svensk arbetsmarknad och till den hjälp som finns att få. Det finns en frustration där man ser den svenska arbetsmarknaden som svår att integreras i:

Varje gång vill jag vara realistisk, hur länge ska jag satsa? Allt som investerats, några års utbildning i språk. Vad är det som krävs mer?

Det varierar om praktikanterna sökt externa jobb parallellt med praktiken. Av vissa intervjuer framkommer att det är svårt att ”ge allt” om man inte vet om man får fortsatt anställning. En praktikant menar att de, efter fullgjord praktik, om allt fungerat bra, kanske borde erbjudas en kortare tidsbegränsad anställning:

Man vet att det finns ingen garanti för någon typ av jobb eller någonting, så till exempel, jag tänker, det kan blir bättre om man till exempel erbjuder tre, fyra, fem, sex månader visstidsanställning efter praktikperioden för att öka motivationen.

Oklart värde av yrkeskompetensbedömningen

Drygt hälften av praktikanterna som intervjuats hade, när intervjuerna genomfördes, inte fått en yrkeskompetensbedömning och några av dem har inte fått information om vad yrkeskompetensbedömning innebär. Ingen av praktikanterna ansåg heller att de har eller haft en konkret nytta eller hjälp av den. En av de intervjuade praktikanterna menar att ett rekommendationsbrev hade varit bättre:

Ett personligt brev kommer att beskriva mig mer detaljerat än bara ett ifyllt papper. Då kan man, i personligt brev kan man rekommendera och mer koncentrera på styrkor mer. Eller ge exempel.

4. Framgångsfaktorer

Intervjuerna visar att Äntligen jobb varit framgångsrikt. 52 procent av praktikanterna har fått jobb, antingen inom koncernen där de gjort sin praktik eller inom ett externt företag. Följande framgångsfaktorer har identifierats:

- Ett strukturerat arbetssätt inför och under praktiken är avgörande
- Riktiga arbetsuppgifter
- Handledningen central
- Personliga egenskaper viktiga för att få jobb
- Samverkan med Arbetsförmedlingen

I följande avsnitt redovisas hur processen inom företagen fungerat inför, under och efter själva praktikperioden. Av intervjuerna framgår att upplägget varierar kraftigt mellan företagen. Praktikens längd varierar mellan tre veckor och sex månader.

Inför praktiken

Matchning och rekrytering av praktikanter

Av intervjuerna framgår att en av anledningarna till att företagen engagerar sig i Äntligen jobb är att finna rätt kompetens. Därför blir rekryteringsprocessen av praktikanter viktig men det är också betydelsefullt att företagen gentemot Arbetsförmedlingen är tydliga i sina kravprofiler. Den kompetens och utbildning som företagen efterfrågar varierar. Företagen har till stor del önskat en akademisk examen, Mastersexamen eller Bachelorexamen, eller motsvarande, dock inte inom alla avdelningar.

Matchnings- och rekryteringsprocessen genomförs på olika sätt. Det varierar både inom företagen och mellan de företag som intervjuats. Inom vissa företag arrangeras så kallade *speed datings* där ett stort antal potentiella praktikanter under några timmar möter företrädare för ett eller flera företag. Den traditionella vägen är dock att företagen sänder in en kravprofil till Arbetsförmedlingen lokalt varpå Arbetsförmedlingen matchar och presenterar sökande för företagen.

De som intervjuats tycker att matchningen delvis har fungerat. Vissa av företagen som intervjuats har varit nöjda med det urval som Arbetsförmedlingen presenterat medan andra poängterar att företagen inte alltid fått profiler som matchat deras efterfrågan. Framförallt har praktikanterna inte haft tillräckligt bra kunskaper inom specifika områden. En av handledarna anser:

Jag tycker att de CV eller de matchningsunderlag som vi fick från Arbetsförmedlingen, de är helt under all kritik. De är helt värdelösa.

Några av de som intervjuats bedömer att Arbetsförmedlingen till viss del valt ut de profiler som enligt meritförteckningen haft relevant utbildning och talat relativt god svenska men att sökandes faktiska kvalifikationer inte alltid överensstämde. En företrädare berättar om en person som enligt CV:t hade goda språkkunskaper men på intervjun uppmärksammades att dennas kunskaper var så bristfälliga att det inte gick

att kommunicera varken på svenska eller engelska. Andra som intervjuats menar att de sökande som varit på intervju och inte haft tillräckligt god svenska eller engelska inte fått chansen till praktik inom Äntligen jobb.

En handledare berättar att företaget fått flera profiler och haft praktikanter på intervju. När företaget återkom till Arbetsförmedlingen hade en av dem redan börjat sin praktik på ett annat företag utan att de informerats. Handledaren anser att Arbetsförmedlingen på ett bättre sätt måste informera och klargöra processerna så att företagen inte avsätter tid och resurser i onödan.

En projektägare beskriver hur rekryteringsprocessen och samarbetet med Arbetsförmedlingen utvecklats under pilotprojektet:

Första året (2015) var det mer ont om tid. Det var en del som inte tyckte de hade fått tillräckligt många kandidater och välja på eller som stämde överens med deras kravprofiler så fick man göra omtag på ganska många. Det tog vi med oss till denna omgång. Arbetsförmedlingen har kallat in alla lämpliga kandidater, bett om CV:n, så att man lättare kan se om detta verkligen är en lämplig profil. Sedan har vi haft uppstartsmöten i god tid innan, lade upp tidplanen exakt. Så detta år skulle jag säga, förhoppningsvis i alla fall, att det kommer att fungera och finnas lite mer tid och att ha kvalitet i processen.

Rekryteringen av handledare

För att inte vara beroende av eldsjälar är det viktigt att företagen genomför rekryteringen av handledare på ett genomtänkt sätt. Av intervjuerna framkommer att processen sker på olika sätt, dels mellan företagen men också inom en och samma koncern. I vissa fall har anställda frivilligt anmält sitt intresse och i vissa fall har de som setts som lämpliga tillfrågats. Flera har varit handledare tidigare, exempelvis inom Teknikcollege eller Tekniksprånget men också för personer med högre utbildning.

En företrädare menar att man borde se om det är någon anställd som angivit att man vill utveckla sina ledaregenskaper som en del i personens utveckling och på så sätt ta på sig ett handledarskap. Att vara handledare kan vara ett steg i utvecklingen mot en ledarroll.

Av intervjuerna framgår att det i varierande grad har varit lätt att få handledare att ställa upp. Problemet är ofta sätta av den tid som krävs. En av projektägarna beskriver:

Generellt det som är svårast med att ta in Äntligen-jobbare, det är ju just att hitta den här tiden till att någon ska sitta ner och lära upp dem. Det är där det oftast spricker.

En annan intervjuperson tror att det kan finnas en rädsla och ovana eftersom praktikanterna är välutbildade och att de anställda är rädda att inte kunna hitta relevanta arbetsuppgifter, att praktikanten inte skall bli tillräckligt stimulerad. En av projektägarna beskriver hur hon motiverar Äntligen jobb för att få medarbetarna att ställa upp:

Jag brukar ju sälja in och säga att de här personerna har ju inte varit på en svensk arbetsplats någonsin. Bara att komma hit och se hur det fungerar är ju minst lika värdefullt som du sätter en pivåtabel och göra massa analyser och uträkningar. Alltså, det kan komma sen, men inte det första man behöver tänka på.

Av intervjuerna framkom att handledarna får en ökad kompetens men också att en bra handledning tar tid. För att få praktiken att fungera effektivt och underlätta för handledarna är det betydelsefullt att företagen är väl förberedda. Av intervjuerna framkommer att det är få av de som tackat ja till handledarskap som fått en konkret handledarutbildning.

Under praktiken

Introduktionsutbildning för praktikanterna

Praktikanterna som deltar i Äntligen jobb har tidigare inte jobbat på den svenska arbetsmarknaden, vilket gör den första tiden på företagen viktig. Av intervjuerna framgår dock att det inom vissa företag saknas en fast struktur för att ta hand om praktikanterna. Praktikanterna som intervjuats ser det som en trygghet att introduceras på rätt sätt och de som inte fått en introduktion eller informationsträff efterfrågar detta. Inom några företag sänds praktikanterna på en introduktionsutbildning. En av projektägarna berättar om upplägget:

Vi startar alltid med en introduktionsdag där vi samlar alla praktikanter och går igenom deras förväntningar på praktikplatsen och vilka förväntningar vi har på dem. De får berätta lite grann om deras uppfattningar och vad de skall göra under sin praktikperiod. Vi pratar om svensk arbetsplatskultur och lite praktiskt om datorhantering och IT-säkerhet och så vidare.

Handledningen

Av intervjuerna framkommer att tiden fram till att praktikanterna är självgående påverkar produktiviteten. Detta kan i förlängningen påverka sannolikheten att ta emot fler praktikanter. Därför är det centralt med en väl strukturerad handledning. Ett tydligt upplägg skapar, enligt intervjuerna, möjlighet för att praktikanterna i högre grad kan visa sina kompetenser. De företag som haft erfarna handledare, från exempelvis Teknikcollege och Tekniskprången, och som haft ett tydligt upplägg, verkar i högre grad vara nöjda med sin egen handledning.

En av handledarna menar att nyckeln till ett bra handledarskap är att sätta upp ett konkret mål och veta vilka steg som ska tas för att nå dit. Denne menar också att en handledares främsta uppgift är att sätta begränsningarna; att inte börja på en för kunskapsmässigt och tekniskmässigt hög nivå, för att sedan ta nästa steg. Han betonar att praktikperioden kopplad till Äntligen jobb är ett av de mest lyckade handledarskap han har haft. Hans praktikant, som också intervjuats, beskriver hur erfarenheten och tydligheten hos handledaren påverkat praktiken:

Jag är nöjd med allt... Han har ju varit handledare tidigare, för andra praktikanter som har varit här, då har du känt det på något sätt att han är van att vara handledare.

På den uppföljande frågan om praktikanter känt sig lika trygga om det hade varit någon som hade varit handledare för första gången svarar denne "Det skulle kännas, skillnaden".

För att minska belastningen har några av företagen lagt handledningen på två eller flera personer; en som är huvudsaklig handledare och en person eller flera som stöttar processen. Handledarna efterfrågar stöd och hjälp med struktur under praktikperioden och tror att en utförlig manual skulle underlätta. De efterfrågar också ett handledarnätverk, både inom koncernen men också emellan företagen.

Till stor del menar praktikanterna att samarbetet med handledaren fungerat mycket bra. Handledaren har oftast stöttat och ställt rimliga krav. Två av praktikanterna förtydligar att handledarens tro på deras kompetens var betydelsefullt:

Jo, det var jätteperfekt. Sedan X som handledare, she believes in delegations, hon brukade komma in i mitt rum och säga; gör så, she was not there to supervise everytime but she believed on my skills. Hon hade tro på min kompetens. Det kändes jättebra. Det hjälpte mig att utveckla min professionella förmåga.

Min handledare var en vän för att vara ärlig. Hon var inte en handledare som sade att jag ansvarig att göra detta, och detta. Jag hade så mycket frihet och flexibilitet att bara bestämma om jag skulle gå till höger eller gå till vänster. Det var upp till mig. Så, ja, jag är helt nöjd.

Tre av de intervjuade menar att de inte fått tillräckligt mycket tid med sin handledare eller att de varit relativt svåra att få tag på. Praktikanterna menar att de ofta känt sig obekväma med att ta kontakt eller att fråga själva men generellt önskas mer återkoppling om hur praktiken fortlöper; vad som är bra, hur de kan utvecklas och vad de kan göra bättre.

Relevanta arbetsuppgifter för praktikanterna

Det framkommer av både företagen och praktikanterna att det är viktigt att praktiken innehåller riktiga arbetsuppgifter. Flertalet av praktikanterna beskriver också att de snabbt kände sig som en i teamet och kunde bidra med sina kunskaper samt att de haft arbetsuppgifter som varit i nivå med deras utbildning och kompetens. En av praktikanterna förklarar hur hon fått stimulerande uppgifter:

Det var utmanande. Jag hade en vecka för att lösa problemet. Och en eftermiddag berättade min handledare att hon behöver resultaten i morgon. Tro det eller ej, jag arbetade tills 00:00, midnatt, för att avsluta det. Det var en utmaning, det var verkligen en utmaning. Jag klarade det!

En annan praktikant förklarar hur denne bidrog med sin kompetens:

Jag hade erfarenhet om HR-system, som jag arbetade med på X. Som jag tror hade jag bra förmåga och bidrog också till avdelningen på X. (...) Jag hade förväntat mig att de skulle ge mig enkla uppdrag och så, men nej. De har gett mig riktiga uppdrag, riktig finansiell analys. Så det var jättebra.

Praktikanterna menar att de till viss del påverkat upplägget. Många av praktikanterna jobbar eller har jobbat inom projekt. Där har det funnits en viss struktur med möjlighet för individen att lägga upp arbetet själv.

Jag har varit en del av ett par projekt (...) och jag har även en analyserat statistik. Jag hade verkligen inflytande.

Två intervjupersoner säger att de gärna fått ännu större utmaningar och att arbetsuppgifterna var för lätta. En av praktikanterna utvecklar:

Ja, kanske jag kunde göra mer eller om jag kunde ha mer svårighet. Men jag var också medveten att jag var bara en praktikant. Men ja, självklart jag kunde göra mer, eftersom jag har flera års arbetslivserfarenhet.

En praktikant trodde att hon bidragit med sin kompetens men att nivån på uppgifterna var för lätta, jämfört med hennes utbildning. På frågan om praktikanten hade sagt till om det blev svaret nekande. Samma praktikant kände inte att praktikens upplägg var helt tillfredställande och hade föreslagit till företaget att den kunde göras lite annorlunda. Hon efterfrågade en mer projektbaserad praktik med uppgifter som presenterades och återkopplades från anställda/kollegor på företaget men kände inte att hennes personliga åsikter och önskemål blev omhändertagna.

Bemötandet under praktiken

Som framkom under förra avsnitten är bemötandet viktigt samt att praktikanterna under den första tiden känner sig trygga och välinformerade. Praktikanterna tycker till stor del att bemötandet på arbetsplatsen varit bra och att både handledare och övrig personal har varit hjälpsamma, vilket framförallt poängterades av en praktikant:

X är ett internationellt företag. Det var jättebra. Dom var välkomnande, jag tyckte det var jättebra faktiskt. Alla var välkomnande mot mångfald.

En praktikant ansåg att hon kände sig isolerad eftersom hon inte fick ta del av information och inte heller inbjuden att ta del i, enligt henne relevanta, möten. Praktikanten var heller inte nöjd med praktikperioden som helhet.

Praktikanternas tillgång till utbildningar och interna dokument

För att snabbare komma in i arbetet och i högre grad känna sig som en del av gruppen önskar praktikanterna tillgång till interna utbildningar och informationsträffar som erbjuds. De önskar också tillgång till alla, för dem, relevanta dokument samt möjligheter att söka interna tjänster, på samma sätt som de som är anställda inom företaget.

Det finns också ett behov av att praktikanterna får underlag på det språk som de lättare kan tillgodogöra sig samt att handledare eller övrig personal avsätter tid för att förklara innehållet. Ett "internt språk" är lätt att förstå för någon som varit anställd en längre tid men inte för någon som inte helt behärskar svenskan samt är ny inom en bransch eller ett företag. Några av de praktikanterna som intervjuats säger att de har haft tillgång till utbildningsdokument och några har fått en internutbildning. Interna dokument har på några få företag funnits på både engelska och svenska men oftast enbart på svenska även om företagets koncernspråk är engelska.

Efter praktiken

Egenskaper hos praktikanter som leder till jobb

Av intervjuerna framgår att det till viss del är en slump om det efter praktikperioden funnits en tjänst på samma avdelning där praktiken genomförts. Då sju av åtta företag har anställningsstopp är det svårt att peka på om vissa egenskaper leder till jobb. Inom det företag som undantagit praktikanterna från anställningsstoppet framträder dock en relativ klar bild.

Kritiskt tänkande, förmågan att ta initiativ och att arbeta i grupp är några av de egenskaper som arbetsgivarna framhåller. En handledare anser att praktikanterna inom Äntligen jobb som inte haft dessa egenskaper haft svårare att få fortsatt anställning. Teoretiska kunskaper i sig räcker inte; det behövs även olika färdigheter, förmågor och ett gott omdöme. Detta resultat överensstämmer i hög grad med tidigare forskning i Ratios projekt *Kompetens för tillväxt*, se exempelvis Karlson & Fergin (2012) och Wennberg, Lindberg & Fergin (2013).

Praktikanterna som har fått anställning har generellt varit väldigt positiva till projektets upplägg och till arbetsplatsen. De har själva gett exempel på att de är drivande personer, de har en förmåga att använda både sin teoretiska och sin praktiska kunskap samt snabbt kommit in i gemenskapen på företaget. En praktikant anser att man inte bara kan kräva att ett företag ska vara öppet för mångfald, man måste själv vara öppen för personlig förändring (Eon 2015).

En företrädare för ett av företagen som intervjuats menar att för att praktikanterna ska vara aktuell för en fortsatt tjänst bör de bland annat vara självgående:

Det är väl någonting som vi har lärt oss att vara väldigt tydliga med, att vi vill att personen skall försöka vara så självgående och vara lite open minded, komma tillbaka och säga, nu har jag gjort det här eller jag förstår inte uppgiften som jag har fått.

Som framgått av resultaten finns skillnader i de intervjuade praktikanternas bakgrund, ålder och utbildning. Gemensamt är dock att det är välutbildade personer som sökt många jobb innan de fick chansen till en praktikplats. Ser man på skillnader tenderade några att se det som en praktikplats medan andra mer likställde det som ett jobb. De senare har i högre grad tagit för sig socialt och vågat ställa högre krav på att relevanta arbetsuppgifter.

5. Yrkeskompetensbedömningen

Yrkeskompetensbedömningen, YKB, ska enligt direktiven göras av företagen inom tre veckor. Av intervjuerna framkommer att YKB genomförts i olika hög grad, efter olika lång tid och med olika stort engagemang. Upplägget gör att det inte är prioriterat för företagen att genomföra YKB på ett tillförlitligt sätt. Det är tydligt att yrkeskompetensbedömningen är den del inom Äntligen jobb som fungerat sämst.

Handledarna som intervjuats tycker generellt att den är svår att fylla i korrekt. Några har ingen eller dålig information om vad en yrkeskompetensbedömning innebär. Det är enligt handledarna mycket svårt att ha kunskap om en praktikants kompetenser efter endast tre veckor vilket leder till en stor godtycklighet i bedömningen. Resultatet är att YKB genomförts på olika sätt; efter tre veckor, efter två-tre månader eller efter sex månader. För bedömningen ska handledarna ha en yrkesmall till hjälp, som ett underlag vid dokumentationen, vilket ofta saknats. Handledarna som utfört bedömningen vet heller inte om den varit värdefull för praktikanterna. En av handledarna beskriver den, för henne, besvärliga processen:

Det fanns ett informationsmöte men jag vet inte om det var Arbetsförmedlingen som koordinerade det. Ingen av oss kunde gå och vi fick ingen annan tid. När vi sökte informationen fick vi inget svar. Det var väldigt, väldigt svårt att utreda hur man fyller i här formuläret så vi hänvisades till mallen. I den här fantastiska mallen så står det. Man ska "State at least... Relevant skill work" (...). Så står det "Use Arbetsförmedlingens vocational template as your reference point". Och den här vocational template, den fanns inte att hitta någonstans. Den delen fyllde vi ju överhuvudtaget inte i eftersom vi handledare inte begrep vad som skulle fyllas i. Det kanske är något som de hade på det här engångsmötet som vi inte kunde vara med på då. Det har jag ingen aning om. Bedömningen har ju inte någon nytta för vår del som arbetsgivare, men om den här valideringen var viktig för praktikanten så skulle man ju ha varit väldigt, väldigt tydlig med det innan praktiken. Eftersom det ska göras en validering måste man se till att de första åtta veckorna verkligen är sådana så att man skarpt kan validera den här personens yrkeskompetens inom ett specifikt område. Och det måste också vara så att man måste ha väldigt tydliga instruktioner med vad det är som ska läggas in och hur ska det läggas in, och i vilket syfte ska det här användas. Och det var inte speciellt tydligt.

För att underlätta för handledarna efterfrågas en introduktion från Arbetsförmedlingen för samtliga handledare:

Det hade nog varit bra med en introduktion. Jag skulle önska med facit i hand att Arbetsförmedlingen hade kommit hit och berättat mer istället för att komma via HR. För någonstans filtreras alltid informationen och jag har ställt följdfrågor som de ibland inte kan svara på. Vis av vår erfarenhet så bör ni tänka på att en sådan introduktion hade varit önskvärd faktiskt.

6. Arbetsförmedlingen

Information till praktikanterna

Det framgår av intervjuerna med praktikanterna att Arbetsförmedlingens information varit ganska oklar. Det finns därför önskemål om att få en tydligare beskrivning, gärna skriftlig, om hur Äntligen jobb fungerar, om anställningsvillkor, om praktikanten får aktivitetsstöd samt om det finns möjlighet att stanna på företaget efter avslutad praktik. Noterbart är att det har varit oklart för vissa praktikanter när de kom till företagen huruvida det varit en anställning eller en praktik de intervjuats för.

Praktikanterna efterfrågar en mer regelbunden kontakt med Arbetsförmedlingen under pågående praktik. Av intervjuerna framgår att kontakten under och efter praktiken i stort sett varit obefintlig.

Samverkan med företagen

Då Äntligen jobb är ett initiativ av näringslivet i samverkan med Arbetsförmedlingen är det betydelsefullt att samarbetet är tillfredställande för båda parter. Av intervjuerna med företagen framkommer att kontakten med Arbetsförmedlingen ofta varit rörig, men att projektet förbättrat relationen. Enligt processbeskrivningen ska företagen ha en (1) kontaktväg in till Arbetsförmedlingen men det har i realiteten inte alltid fungerat. De företag som har tagit emot en större mängd praktikanter och haft mer omfattande kontakt med Arbetsförmedlingen tenderar i en högre grad att vara nöjda med samarbetet. En av projektägarna beskriver:

Jag har personligen inte arbetat med Arbetsförmedlingen tidigare men det gör vi ju nu och det har funkat väldigt bra.

Företagen anser att Arbetsförmedlingen generellt har för långa ledtider. Det tar för lång tid från att företagen skickat en kravprofil till att de får svar. Ett företag menar att Arbetsförmedlingen efter en första kontakt ibland inte återkopplat om de har kandidater eller inte.

Det finns tydliga geografiska olikheter om hur bra samarbetet fungerar. Samarbetet verkar även vara beroende av vilken handläggare som finns lokalt på Arbetsförmedlingen. I de större städerna tenderar det att fungera bättre, delvis beroende på det större urvalet av potentiella praktikanter och att handläggarna på Arbetsförmedlingen är mer insatta i projektet. En projektägare berättar att det finns stora regionala skillnader i hur samarbetet med Arbetsförmedlingen fungerar medan två andra projektägare som intervjuats berättar att de haft samma kontaktperson, oavsett var i landet praktikanterna är placerade. En kontaktväg in i Arbetsförmedlingen har enligt dessa företrädare fungerat. Den nära dialogen har fungerat bra och skapat ett bra arbetssätt med Arbetsförmedlingen. Företagen har utvecklat ett arbetssätt med återkoppling tillsammans Arbetsförmedlingen om vad som har gått bra och vad som kan göras bättre vid nästa tillfälle.

7. Slutsatser

Vilka mer allmänna slutsatser kan då dras av denna studie av pilotprojektet Äntligen Jobb?

En generell slutsats, med reservation för det begränsade antalet intervjuer, är att praktik är viktigt för integration, men också för näringslivets kompetensförsörjning. Fördelarna överväger de kostnader som finns.

De intervjuade praktikanterna kan sägas vara typiska för gruppen utlandsfödda akademiker och intervjuerna med dessa och berörda projektägare och handledare kan därför visa hur praktik kausalt påverkar integrationen och hur praktik påverkar företagens kompetensförsörjning.

För företagen bidrar praktiken till stärkt mångfald och rekrytering, men också till ökad attraktivitet och ökat engagemang hos redan anställda. Praktikerna får kontakt med svensk arbetsmarknad, bättre förståelse för normer, förbättrad svenska och stärkt självförtroende – de får visa vad de går för.

Det framgår även att en väl strukturerad handledning är centralt för framgång. Det är viktigt att företagen fokuserar på att ge handledarna rätt stöd så att de har möjlighet att avsätta tiden som behövs för att genomföra ett bra handledarskap. Från handledarna finns önskemål om ett handledarnätverk. Även kurser efterfrågas.

Det är viktigt att bättre kriterier och metoder för bedömning av yrkeskompetens utvecklas. Även bättre incitament för företagen att genomföra en yrkeskompetensbedömningar behövs. Utformningen på det upplägg som studerats gör att det inte finns en tillräckligt stor nytta för företagen att genomföra yrkeskompetensbedömningen på ett sätt som ger reliabilitet. Praktikerna har också svårt att se värdet av yrkeskompetensbedömningen; de vill hellre ha ett skriftligt intyg av arbetsgivaren.

Pilotprojektet Äntligen jobb har skapat en bättre relation med Arbetsförmedlingen, men det är tydligt att denna kan förbättras väsentligt. De som intervjuats, både praktikanter och företrädare för företaget, menar att det är en alltför ojämn kvalitet i kontakten med Arbetsförmedlingen. Företagen efterfrågar en väg in i Arbetsförmedlingen.

Kan dessa utmaningar lösas finns stor potential att utvidga motsvarande metoder som tillämpats i Äntligen Jobb till andra sektorer och företag.

Källor och referenser

- ABB (u.å), *Praktikinitiativet Äntligen jobb bidrar till att minska utanförskapet genom att ge fler utlandsfödda akademiker en rättvis chans på den svenska arbetsmarknaden*. <http://new.abb.com/se/jobba-hos-oss/framtida-medarbetare/antligen-jobb> (2016-05-10).
- Arbetsförmedlingen (2009), *Praktik*, http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.3485b9a713b6ad32ce18f8a/p_raktik_ag.pdf (2016-05-12).
- Arbetsförmedlingen (2015), *Yrkeskompetensbedömning*, http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.362b127c14924e08e87cff/1444903662862/Yrkeskompetensbed%C3%B6mning_AG_Faktablad.pdf, (2016-05-10).
- Dagens industri (2015), *Vi ska anställa fler invandrare* <http://www.di.se/artiklar/2015/7/2/debatt-vi-ska-anstalla-fler-invandrare/> (2016-05-10).
- Eon (u.å), *Äntligen Jobb tryggar framtidens kompetensbehov*, [https://minasidor.eon.se/om-eon/Jobba-hos-oss/Antligen-Jobb-tryggar-framtidens-kompetensbehov-/](https://minasidor.eon.se/om-eon/Jobba-hos-oss/Antligen-Jobb-tryggar-framtidens-kompetensbehov/)
- Företagarna (2015). "Småföretagsbarometern", *Företagarna*. Stockholm [Länk: <http://www.foretagarna.se/Opinion/Smaforetagsbarometern/>] Hämtad 2015-12-14.
- Gefle Dagblad (2015), *Sandvik och Ovako öppnar dörren för fler invandrade akademiker* <http://www.gd.se/gastrikland/gavle/sandvik-och-ovako-oppnar-dorren-for-fler-invandrade-akademiker> (2016-05-10).
- George, A. and Bennett, A. (2005). *Case Studies and Theory Development*. MIT Press.
- Globaliseringsrådet (2009), *BORTOM KRISEN, Om ett framgångsrikt Sverige i den nya globala ekonomin*, <http://www.regeringen.se/contentassets/f4cb1e1f1a3e42218968acacb67430b2/bortom-krisen.-om-ett-framgangsrikt-sverige-200921> (2016-05-10).
- Hatzigeorgiou, Andreas & Lodefalk, Magnus (2012). "Utlandsfödda främjar företagets utrikeshandel", *Ekonomisk debatt*. Nr 5:2012, årgång 40.
- Hesselbom, Adam (2015). "Nedal fick äntligen jobb", *Tidningen Karriär*, <http://www.tidningenkarriar.se/Tema1/Nyanlanda-akademiker/Nedal-fick-antligen-jobb/> (2016-05-10).
- Höghi, Robert (2014). *Man lär så länge man har elever*, Ratio Rapport 15.
- Karlson, N. och Fergin, E. (2013). *Vad är kompetens? Kompetens för tillväxt*. Rapport nr. 6. Ratio.

- Karlson, N. & Ronquist, F. (2016) *Yrkesutbildningens irrvägar*. Rapport nr. 20 februari 2016. Stockholm: Ratio.
- Lifvendahl et al. (2014). *Jakten på det nya kapitalet – Sverige i den globala konkurrensen om kompetens*. Fores.
- Mitchell, J.C. (1983). 'Case and Situation Analysis', *Sociological Review*. 31(2): 187–211.
- Riksdagen (2000), *Förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program*.
https://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Forordning-2000634-om-arbet_sfs-2000-634/.
- Persson, Kristine (2014). *Effekter av arbetsplatsförlagt lärande på företag – erfarenheter från fem företagsgymnasier*. Ratio Rapport nr 14.
- Saco (2015). "Sveriges utrikesfödda akademiker", *Saco*. [Länk: http://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2015_sveriges_utrikesfodda_akademiker.pdf].
- SCB (2016). "Stora skillnader i sysselsättningsgrad mellan utrikes och inrikes födda i Sverige", *Arbetskraftsundersökningarna (AKU)*.
- SVT Västmanland (2016). *Nyanlända erbjuds praktikplatser på ABB*, <http://www.svt.se/nyheter/lokalt/vastmanland/nyanlanda-praktikplatser> (2016-05-10).
- Swedbank (2015): *PM Äntligen jobb för industrin*, internt dokument, 2015-02-24.
- Svenskt Näringsliv (2014). "Bättre matchning med fler inträdesjobb", *Svenskt Näringsliv*. Rekryteringsenkäten 2014.
- Tillväxtverket. (2014). "Förutsättningar för konkurrenskraftiga företag – Företagens villkor och verklighet 2014", *Tillväxtverket*. Stockholm. [Länk: <http://www.tillvaxtverket.se/huvudmeny/faktaochstatistik/varaundersokningar/foretagensvillkorochverklighet/konkurrenskraftigaforetag.4.727874b114bb71d3df16b47f.html>] Hämtad 2015-12-14.
- Wennberg, K., Lindberg, H. och Fergin, E. (2013). *Rekrytering och kompetensförsörjning i snabbväxande företag*. Kompetens för tillväxt. Rapport nr 4. Ratio.

Appendix

Intervjufrågor

Praktikanten:

Bakgrund

- Hur länge har du varit i Sverige?
- Vilken typ av utbildning och examen har du?
- Hur länge har du varit inskriven på Arbetsförmedlingen?
- Hur många jobb har du sökt innan du fick kontakt med ÄJ? (uppskatta)
- Hur kom du i kontakt med ÄJ?
- Hur lång tid tog det innan du fick information om ÄJ?
- Hur var informationen på AF om ÄJ? Lättillgänglig?

Inför praktiken

- Varför valde du att göra praktik inom ÄJ?
- Vad var dina förväntningar inför praktiken, ÄJ?
- Fick du börja praktiken, ÄJ, inom en rimlig tid?
- Hur var bemötandet, hjälpen och informationen från Arbetsförmedlingen inför praktiken?
- Under praktiken
- Har du (praktikanten) varit på rätt ställe? – motsvarade arbetsuppgifterna din kompetens?
- Hur var bemötandet när du kom första dagen/veckan?
- Innehållet i uppgifterna?
- Kunde du påverka uppgifterna?
- Var de relevanta?
- Bidrog du med din kompetens?
- Kan du ge exempel?
- Fungerade handledningen?
- Kunde något ha gjorts bättre?
- Kände du dig (praktikanten) som en del av gruppen?
- Hurdå?
- Kände du (praktikanten) att du kunde bidra med nya infallsvinklar?
- Blev dina infallsvinklar/bidrag omhändertagna/uppskattade av gruppen?
- Om du saknade någon kompetens som företaget önskade, hur löste ni det?
- Fick du ta del av interna utbildningar/utbildningsdokument under din praktik?
- Fick du någon introduktionsutbildning?
- Om ja, var utbildningarna relevanta? (utveckla)
- Saknade du någonting i utbildningarna?
- Känner du att arbetsgivaren kunde ha gjort någonting annorlunda? Ex. informationsträffar vid starten start eller utspritt under praktikens gång...

Efter praktiken

- Uppfyllde praktiken dina förväntningar?
- Har du känt att du varit rätt person för det företag och tjänst du varit på?
- Har du fått kontinuerlig återkoppling på hur praktiken gått?
- Hade du velat/behövt ha mer återkoppling?
- Vilka områden (kunskapsmässigt) har du utvecklat mest?
- Vilka personliga egenskaper känner du att du har utvecklat mest?
- Hur har du under praktiken (konkretisera och värdera på en skala från 1-5):
- Utvecklat svenskan?
- Fått en inblick i hur det fungerar på en svensk arbetsplats?
- Fått en större förståelse för svensk kultur? Ex hur kafferaster och luncher fungerar.
- Andra färdigheter? (konkretisera)
- Har du ett jobb idag?

- Om ja, var har du ett jobb?
- Fick du jobbet där du utförde din ÄJ praktik, via arbetsförmedlingen eller Manpower?
- Vilken roll/nivå har du?
- Hur har ÄJ för att bidragit till att du fått jobb (eller kommer att få) och vad kan förbättras?
- Om du inte fått ett jobb in ÄJ, vad skulle ha gjorts bättre?
- Känner du att du hade kunnat komma närmare ett jobb på annat sätt?

YKB- – Yrkeskompetensbedömning/utvärdering

- Känner du till YKB/Yrkeskompetensbedömning/utvärdering?
- Har du haft nytta av bedömningen YKB?
- Om inte vad kan göras bättre?
- Om ja. på vilket sätt har YKB hjälpt dig?

Ansvariga för Äntligen jobb:

Inledande

- Varför gick ni med i Äntligen jobb (ej Swedbank)?
- Har du påverkat att ni ska engagera er i Äntligen jobb?
- Hur och på vilket sätt?
- Har ni (företaget) tidigare erfarenheter av att ta in praktikanter innan Äntligen jobb? Nivå inom företaget?
- Var finns det aktiva engagemanget inom företaget?
- Hur säljs ÄJ in nedåt i organisationen?
- Vilka är budskapsbärarna?
- Har ni satt upp något mål för ÄJ?
- Hur många praktikanter har ni tagit emot?
- Hur stor insyn har du i praktikanternas arbetsdag/upplägg?
- Vad gör du av den?
- På vilket sätt har nivån/inriktningen av utbildningen mött era behov/efterfrågan?
- Hur central är svenskan för jobbet praktikanten ska utföra? (gradera på en skala från 1-5)

Samarbetet

- Om inte Swedbank initierat ÄJ, hade ni gjort något liknande?
- Har samarbetet med AF motsvarat förväntningarna?
- Om inte, vilka typer av rutiner/hinder ser ni som behöver åtgärdas i det operativa samarbetet med Arbetsförmedlingen?
- Har det varit rimliga ledtider?
- Har återkoppling till Swedbank och Arbetsförmedlingen skett?
- Hur återkopplade ni?
- Har utbytet med Swedbank underlättat i ert eget arbete?

Handledare

- Hur väljs handledare ut?
- Har de varit handledare tidigare? Utanför ÄJ.
- Är det lätt att få handledare att ställa upp?
- Hur motiverar ni handledare att engagera sig i ÄJ?
- Hur stor kontakt har ni med handledarna under praktiken?
- Hur utbildas handledare?
- Vad anser du är handledarnas främsta uppgift?
- Får handledarna ökad kompetens?
- På vilka sätt? Utveckla
- Hur kommuniceras en ev. ökad kompetens inom organisationen?
- Kan denna ökade kompetens påverka en framtida lön?
- Anser du att det tidskrävande att vara handledare?
- Finns en förståelse från företaget/ledningsgrupp att det kan vara påfrestande (annat än tid) att vara handledare?
- Hur konkretiseras det?

- Vilket stöd får en handledare i sin roll?

Fördelar

- Förtjänster kort sikt
- Hur ser praktikanternas färdigheter ut vid praktikens start? Generellt.
- Hur kan ni se att praktikanterna ger ett ökat engagemang bland personalen?
- Ökat engagemang pga. intresserade och motiverade arbetare?
- Förbättrar praktikanterna personalens kompetens? På vilket sätt?
- Ger praktikanterna företaget ny kunskap? På vilket sätt?

Andra förtjänster

- Förtjänster längre sikt (utvecklade svar)
- Underlättar praktiken en eventuell framtida rekrytering?
- Minskar ÄJ ev. rekryteringskostnaderna för företaget?

Andra förtjänster

- Ökar sannolikheten att anställa rätt person?
- Ger ÄJ en bättre samverkan med Arbetsförmedlingen?
- Anser du att ÄJ påverkar uppfattningen om företaget?
- Vad är de 3 största fördelarna, som du ser, med att engagera sig i ÄJ?

Kostnader

- Direkta kostnader
- Vad är de största kostnaderna, som du ser, med att engagera sig i ÄJ?
- Är det resurskrävande att lära upp en praktikant inom ÄJ?
- Indirekta kostnader
- Påverkar praktiken produktiviteten bland anställda? Hur?

Slutsatser

- Ser man effekter i att företaget tar emot praktikanter inom ramen för ÄJ (utvecklade svar)
- Underlättar rekrytering?
- Minskar kostnader för rekrytering?
- Öka innovationsförmågan?
- Förbättrar imagen?
- Ökad mångfald?
- Ändrade attityder hos personal? På vilket sätt?
- Bättre samverkan med Arbetsförmedlingen?

YKB – Yrkeskompetensbedömning/utvärdering

- Hur har YKB fungerat?
- Vad kan göras bättre?
- Har du egna reflektioner eller någonting du vill tillägga?

Sammanfattningsvis

- Vad har ni för planerade ÄJ aktiviteter under nästa år (ex. speedmeeting, nya årsmål 2016 och framåt)? (utvecklade svar)
- Vad gäller ÄJ, har ni nått de målen ni satt upp?
- Uppfattar du att praktikanten känt att den varit rätt profil?
- Agerar ni aktivt för att en praktikant ska tillägna sig de sociala/kulturella normer som råder på er arbetsplats (såsom kläder osv)?
- Hur ser du på att företaget gör insatser för att utrikes födda akademiker ska få jobb?
- Är ÄJ ett bra verktyg för kompetensförsörjning? Gradera på en skala från 1-5
- Är ÄJ ett bra verktyg för ökat mångfald? Gradera på en skala från 1-5
- Utöver ÄJ, har ni satt egna mångfaldsmål och hur jobbar ni för att uppnå målen?
- Har ni kopplat ÄJ till mångfaldsmålen?
- Kan du rekommendera andra företag att engagera sig i ÄJ?
- Om du får nämna en sak - vad har fungerat bäst och sämst?
- Ser du att fördelarna att engagera sig i ÄJ överstiger kostnaderna?
- Anser du att ni tar vara på ev fördelar av ÄJ? Hur?
- Kommer ditt företag att ta in fler praktikanter för ÄJ? Varför.
- Utveckla.

Handledare:

Inledande

- Har du varit handledare tidigare?
- Hur många praktikanter har du handlett?
- Vem väljer arbetsuppgifterna under praktiken?
- Hur mycket kan du påverka praktikanternas upplägg?

Handledarprocessen

- Varför blev du handledare?
- Blev du tillfrågad eller fick ni anmäla intresse?
- Har du fått någon handledarintroduktion?
- Om inte, hade du behövt en introduktion eller exempelvis ett handledarnätverk?
- Vad är, som du anser, din främsta uppgift som handledare?

Inför praktiken

- Har samarbetet med AF motsvarat förväntningarna?
- Om inte, vilka typer av rutiner/hinder ser ni som behöver åtgärdas i det operativa samarbetet med Arbetsförmedlingen?
- Hur har informationen internt fungerat?
- Vad kan göras bättre?
- Vilken typ av kompetens(utbildning) och examen behöver praktikanten för att vara aktuell för tjänsten?
- Har praktikanten haft den önskvärda kompetens som efterfrågats?

Praktiken

- Vad är den största utmaningen, som du ser, inför praktiken?
- Hur god svenska pratade praktikanten vid praktikens start jämfört med praktikens slut? (gradera på en skala från 1-5)
- Hur central är svenskan för jobbet praktikanten ska utföra? (gradera på en skala från 1-5)
- Är det lätt för praktikanterna att komma in i gruppen?
- Är det lätt att hitta meningsfulla uppgifter
- Hur agerar dina kollegor? (arbetskamraterna/teamet)
- Vad tyckte de? Hur agerade du vid negativa reaktioner
- Hur påverkade detta gruppen?
- Agerar ni aktivt för att en praktikant ska tillägna sig de sociala/kulturella normer som råder på er arbetsplats (såsom kläder osv)?
- Upplever du att du får relevant stöd av närmaste chef/chefer? Vad är det för form av stöd du behöver?

YKB

- Hur har YKB fungerat?
- Är syftet med YKB tydligt?
- Hade du behövt en introduktion?
- Är YKB ett bra formulär att använda för att säkerställa och dokumentera en praktikants kompetenser?
- Vad är de viktigaste delarna? Hur fyller det sin funktion?
- Är det bra att den är allmängiltig eller borde den vara mer branschspecifik?
- Har du fått någon feedback från praktikanten om att den varit till hjälp?
- Vad med YKB kan göras bättre?

Fördelar

- Hur har du som (handledare) utvecklats?
- Ökade ledaregenskaper?
- Ökade kunskaper?
- Ändrade arbetssätt?
- Utvecklats personligen?
- Vad ser du för fördelar med att din arbetsplats gör en konkret insats för att ge individer chansen att komma i jobb?

Nackdelar

- Är det tidskrävande att vara handledare?
- Underlättar företaget dina övriga uppgifter?
- Vad annat än tid kan vara påfrestande med att vara handledare?
- Underlättar företaget dina övriga uppgifter?
- Vad är den största utmaningen med att vara handledare?

Sammanfattningsvis

- Vad har fungerat bra och vad har fungerat mindre bra?
- Uppfattar du att praktikanten känt att den haft rätt kompetens?
- Vad kan man göra bättre vad gäller upplägg och genomförande?
- Kommer du rekommendera andra att bli handledare?
- Kan du rekommendera andra företag att engagera sig i ÄJ?
- Hur ser du på att företaget gör insatser för att utrikes födda akademiker ska få jobb?
- Är ÄJ ett bra verktyg för kompetensförsörjning och/eller ökat mångfald?
- Hur uppfattar du att ledningen ser på ÄJ?
- Ser du att fördelarna att engagera sig i ÄJ överstiger kostnaderna?

