

NR 24

Att korta vägen till arbetsmarknaden

*Praktikplatsers erfarenhet av att ta emot
utrikes födda akademiker från Korta vägen*

LOTTA STERN OCH SUSANNA ALLSTRIN

RATIO

NR 24 | LOTTA STERN & SUSANNA ALLSTRIN

Att korta vägen till arbetsmarknaden

*Praktikplatsers erfarenhet av att
ta emot utrikes födda akademiker
från Korta vägen*

RATIO

Lotta Stern är professor i sociologi med inriktning mot organisation och arbete på Stockholms universitet, och vd på Ratio. Stern forskar om hur institutioner på arbetsmarknaden påverkar företagandets villkor.

Susanna Allstrin är projektledare och forskningsassistent på Ratio. Hon har en master i statsvetenskap från Stockholms universitet.

Rapport nr 24 – Att korta vägen till arbetsmarknaden

© Författaren och Ratio 2023

Omslag & sättning: Magnus Frederiksen *Glafisk*

Tryck: Publit

ISBN: 978-91-8059-491-2

RATIO

Ratio är ett fristående forskningsinstitut som forskar om hur företagandets villkor kan utvecklas och förbättras.

Mer information finns på ratio.se

Innehåll

Sammanfattning	5
Introduktion	7
Korta vägen – en utbildning med arbetsnära praktik.....	11
Leder Korta vägen till rätt arbete?	12
Migranternas utväxling på humankapital och praktik.....	13
Metod och urval	17
Pilotstudie med Korta vägen – Stockholms universitet	17
Intervjustudie	18
Genomförande.....	18
Analysmodell.....	26
Resultat	31
Individuella faktorer	31
Organisatoriska faktorer	47
Institutionella faktorer (som utmanar särskilt offentligt reglerade verksamheter)	64
Praktikantens vinst och förlust av praktik	69
Utökade svenskkunskaper	69
CV-erfarenheter och referens	72
Arbete efter praktik	73
Organisationens vinst och förlust av praktik	77
Ambitiösa praktikanter ger energi	79
Nya perspektiv inom verksamheten.....	80
Praktikantens påverkan kompetensmässigt	82
Slutsatser: Arbetsnära praktik är givande för utrikes födda akademiker och deras praktikplatser.....	83
Individuella faktorer: Vad utgör en ”bra” praktikant?.....	84
Organisatoriska faktorer: Vad utgör en ”bra” praktikplats?	86
Institutionella faktorer inverkar också på matchningen.....	87

Korta vägen	88
Kortas vägen in på arbetsmarknaden?.....	89
Skapar Korta vägen mervärde för organisationen?	90
Referenser	91
Appendix 1: Andra arbetsmarknadsinsatser för utrikes födda akademiker	95
Appendix 2: Informationsbrev	97
Appendix 3: Intervjuguide.....	99

Sammanfattning

Denna studie har haft som syfte att ge insikt i vad som hindrar och möjliggör matchningen av arbetsnära praktik på svenska arbetsplatser utifrån praktikplatsernas perspektiv. Vi har följaktligen utfört en intervjustudie med 24 organisationer som tagit emot en eller flera utlandsfödda akademiker på praktik via *Korta vägen* för att ta del av praktikplatsers olika erfarenheter av att ta emot en akademikerpraktikant; motiv, upplevelser och utvärdering av organisatoriska erfarenheter. Vi har med hjälp av humankapitalteorin genomfört en induktiv tematisk analys av vad som påverkar matchningen av praktik utifrån individuella, organisatoriska och institutionella möjligheter och hinder.

Resultatet i korthet tyder på att praktikanterna överlag fungerar väldigt bra inom organisationerna. Att ta emot en praktikant från *Korta vägen* är inte mer komplicerat än att de får en vanlig introduktion och sedan får gå bakom en eller flera handledare. De flesta handledare har handlett flera praktikanter sedan tidigare. Handledarskap bygger på frivillighet, och praktikplatserna är noga med att kalibrera förväntningar visavi praktikanterna inför praktiken. Språknivå, kulturella och sociala skillnader förekommer men är sällan så allvarliga att praktiken kostar för mycket. Praktikplatserna tar gärna emot *Korta vägen*-praktikanter också framledes och de flesta handledare är villiga att handleda igen. Praktikanterna får med sig en svensk referens på sitt CV, de lär sig att föra sig på en svensk arbetsplats och flera får jobb på praktikplatsen efter avslutad praktik. Medarbetarna på praktikplatserna får ny energi av mottagandet, ökat engagemang och ibland också ny kompetens som de inte ens visste att de behövde.

Korta vägens praktikinsats tycks överlag fungera väl men det behövs mer forskning kring exakt hur matchningen av praktikant och praktikplats kan utvecklas för att skapa än mer synergier; ibland är språknivå viktig för att praktiken ska fungera väl, frånvaro av certifikat och legitimationer kan vara försvårande och insocialiseringen i den svenska arbetsplatskulturen kan ta tid. För att skapa ytterligare kunskap om matchning skulle begreppet humankapital behöva breddas till att än tydligare inkludera språk, kultur, och sociala faktorer. Mer än formell utbildningen behöver beaktas för att verkligen förstå vad som stävjar migranternas utväxling på humankapital i en ny kontext och vilka investeringar som krävs för att ersätta den tillfälliga "förlusten".

Introduktion¹

Det är allmänt känt att svensk arbetsmarknad präglas av stor kompetensbrist. Kompetensbristen förekommer inom alla branscher och på alla kvalifikationsnivåer. Samtidigt finns det betydande undersysselsättningen bland utrikes födda, där bland annat en hög andel akademiker med utländsk bakgrund har problem att etablera sig på arbetsmarknaden. Dessa högutbildade migranter skulle kunna vara ett givande tillskott på arbetsmarknaden, men i gruppen är arbetslösheten hög i förhållande till inrikes födda (SCB 2021), de har en lång etableringstid på arbetsmarknaden (SCB 2017) och när de väl får arbete är överutbildning vanligt (Edström 2015; Riksrevisionen 2015; SCB 2018). Ett enkelt sätt att beskriva situationen är att matchningen mellan utbud och efterfrågan på arbete av olika anledningar skulle kunna förbättras.

Forskning finner att ett sätt att förbättra matchningen är genom att erbjuda högutbildade migranter arbetsnära insatser, såsom kvalificerad praktik (Andersson Joona 2020). I Sverige existerar idag flera olika arbetsmarknadsnära insatser riktade mot migranter som har akademisk utbildning (se en kort översikt i appen-

1) Arbetsfördelningen i framställandet av rapporten ser ut som följer: Stern har initierat projektet, deltagit i pilotundersökning, vid analys av intervjuer och framställning av text. Allstrin har genomfört och transkriberat intervjuer, deltagit i analys av intervjuer och framställning av text. Författarskapet av rapporten delas lika. Vi vill framföra vårt tack till Marcus Lindqvist för utmärkt forskningsassistans under framtagandet av pilotstudien. Samt till Tina Forsberg, docent i arbetsvetenskap och lektor på Högskolan Dalarna, som deltog under pilotstudien och som också läst och gett synpunkter på föreliggande rapport. På Ratio har professor Ali Ahmed läst och gett värdefulla synpunkter på rapporten.

dix 1). Genom praktik kan migranter med akademisk bakgrund utveckla kunskaper i yrkessvenska på en arbetsplats och samtidigt få insikt i hur yrkesutövningen fungerar i Sverige. Dessutom ger praktik en ökad förståelse för hur den svenska arbetsmarknaden fungerar. Praktik kan även minska diskrimineringen på arbetsmarknaden och möjliggöra för invandrade akademiker att skapa nätverk (Karlson m.fl. 2017, s. 108). Därutöver kan praktik öka chansen för en anställning som motsvarar utrikes födda akademikers kompetenser (Nielsen 2011, s. 511).

Vi kan konstatera att flera studier tyder på att praktik är bra för "utbudssidan". Men för att den här typen av arbetsnära insatser ska fungera måste det också finnas praktikplatser som är villiga att ta emot praktikanter. Det är därför viktigt att studera hur insatserna fungerar på efterfrågesidan; att belysa hur arbetsplatser som tar emot praktikanter ser på erfarenheten; goda liksom dåliga. Trots att det finns forskning på vad arbetsnära insatser i form av praktik har för inverkan på praktikanterna saknas det forskning på vad som utgör en bra matchning utifrån ett arbetsgivarperspektiv. Erfarenhetsutbyte har möjligheten att sänka trösklarna för företag att ta emot en praktikant.

Ett sätt att förstå sig på hinder och möjligheter för en välmatchad praktik är genom humankapitalteorin (Becker 1964; Mincer 1974). Humankapital är allt individen "äger" i form av formella erfarenheter och kompetenser som kan nyttjas produktivt på arbetsmarknaden. Variationer i produktivitet beror på variationer i humankapital, samt hur väl man kan nyttja sitt humankapital inom olika kontexter. Vid migration får migranter i början oftast inte utväxling av sitt humankapital på samma sätt som tidigare eftersom de inte besitter kulturellt, språkligt och socialt kapital som är specifikt för det nya landet och som är av vikt för att kunna nyttja det humankapital man redan har. Att

få tillfälle att praktisera inom sitt tidigare utbildningsområde möjliggör för migranten att lära sig den nya kontextens kulturella koder och knyta sociala kontakter. De individuella kompetenser som man besitter, samt organisatoriska och institutionella ramverk kan dock komma att påverka hur väl man kan använda sitt humankapital i den nya kontexten, och därmed påverka hur väl arbetsnära praktik är matchad.

Med utgångspunkt i humankapitalteorin har vi utfört en intervjustudie med 24 organisationer, som tagit emot en eller flera utlandsfödda akademiker på praktik via *Korta vägen*, för att ta del av praktikplatsers olika erfarenheter av att ta emot en akademikerpraktikant; motiv, upplevelser och utvärdering av organisatoriska erfarenheter. Syftet har varit att med hjälp av humankapitalteorin ge insikt i vad som hindrar och möjliggör matchningen av arbetsnära praktik på svenska arbetsplatser utifrån praktikplatsens perspektiv genom att undersöka vad som påverkar matchningen av praktik utifrån individuella, organisatoriska och institutionella möjligheter och hinder. Dessutom syftar rapporten till att skapa en djupare förståelse för värdet av praktik för båda parter.

Korta vägen – en utbildning med arbetsnära praktik

Korta vägen är en förberedande utbildning för primärt nyanlända utomnordiska akademiker, med syftet att ”förkorta vägen till den svenska arbetsmarknaden” (Arbetsförmedlingen 2017, s. 7). Utbildningen har funnits sedan 2004 som ett resultat av att liknande projekt finansierade av Europeiska socialfonden gått samman (Lidegren och Collsiöö 2018). Utbildningen upphandlas av Arbetsförmedlingen och är öppen för olika typer av utbildningsanordnare (SUHF 2020, s. 12), där även lärosäten kan vara ansvarig för utbildningen. Korta vägen finns på ett tjugotal orter i Sverige (Borgman 2018) och är alltid knuten till ett högre lärosäte (Hägglom och Martinson 2021, s. 24).

Ambitionen är att hjälpa deltagarna att få rätt jobb istället för ett jobb, det vill säga ett arbete inom sitt kompetensområde, alternativt att förbereda personer inför ytterligare studier i Sverige (Hägglom och Martinson 2021, s. 23). Utbildningen riktar sig till alla yrken och branscher, och det är Arbetsförmedlingen som anger innehållet (Öhlén och Vesterholm 2020, s. 13).

Deltagare ska ha minst två till tre års akademisk utbildning, sakna arbete och vara inskriven på Arbetsförmedlingen för att få delta.² Utbildningen pågår under sex månader³ och består deltagare

2) Det ska inte ha passerat mer än 3 år efter erhållet uppehållstillstånd, permanent eller tillfälligt, men även andra utlandsfödda akademiker kan bli aktuella i mån av plats (Högskoleverket 2012). Utbildningen kan även vara aktuell för andra akademiker som är i behov av utbildningen (Åhs 2021).

3) Längden på utbildningen varierar men brukar vanligtvis vara mellan tre och sex månader.

med kartläggning av kompetens, akademisk svenska, studie- och yrkesvägledning samt praktik. Praktikplatserna förmedlas via yrkescoacher, vilket betyder att coachernas egna kontaktnät påverkar chanserna för att få en kvalificerad praktikplats (Lidegren och Collsiöö 2018).

Leder Korta vägen till rätt arbete?

En nutida uppföljning av utbildningens resultat på nationell nivå tycks saknas. Arbetsförmedlingen gjorde en nationell uppföljning perioden 2015–2016 och fann att ungefär 30 procent av deltagarna hade jobb eller studier 90 dagar efter att ha fullföljt Korta vägen (Lidegren och Collsiöö 2018). Enligt utbildningsanordnaren Academicum har 65 procent av deras deltagare fått arbete max tre månader efter insatsen och 10 procent studerar vidare efter att ha gått Korta vägen (Borgman 2018). I Stockholm fick 98 procent av de som deltog i Korta vägen en praktikplats och hälften en anställning (Perkiö 2016). Som synes är fokus på utvärderingarna som gjorts huruvida deltagare får ett arbete. Ingen utvärdering har skett gällande konsekvenser på matchningen mellan akademisk kompetens och arbete. Huruvida Korta vägen leder till rätt arbete är därför okänt och det behövs mer framtida forskning om detta. Föreliggande studie svarar snarare på frågan om vad som hindrar och möjliggör en bra matchning under praktik utifrån praktikplatsernas perspektiv och tydliggör hur svårt det i vissa fall kan vara att åstadkomma matchning, vilket i någon mån problematiserar migrerade akademikers överutbildning och lönematchning.

Migranternas utväxling på humankapital och praktik

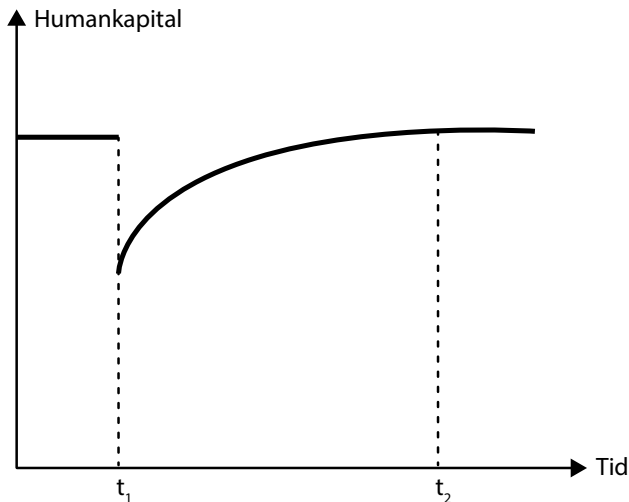
Inom nationalekonomisk forskning är en vanlig teoretisk utgångspunkt att individers produktivitet bestäms av deras humankapital (Becker 1964; Mincer 1974). Humankapital är allt individen "äger" i form av förmågor och kompetenser och som kan nyttjas produktivt på arbetsmarknaden. Variationer i produktivitet beror på variationer i humankapital men också på vilken utväxling man kan få av sitt humankapital i en viss kontext. Vid migration påverkas utväxlingen av humankapitalets överförbarhet, det vill säga hur kontextuellt bunden utbildning och erfarenheter är. Därutöver kan kulturellt, språkligt och socialt kapital påverka humankapitalets produktivitet i olika kontext.

Det är utifrån humankapitalteori tydligt att man vid migration sällan besitter kulturellt, språkligt och socialt kapital som är specifikt för det nya landet och som är av vikt för att kunna nyttja det humankapital man redan har. Språksvårigheter försvårar utväxlingen av tidigare kompetenser och erfarenheter. Utöver det förlorar migranter kontextbundet socialt och kulturellt kapital. För migranter sker därmed en mer eller mindre tillfällig produktivitetstförlust. Ett resultat av detta är att migranter ofta accepterar jobb som de formellt är överkvalificerade för (Chiswick och Miller 2007, s. 5; Piracha och Vadean 2012).

På en perfekt fungerande arbetsmarknad är en stor del av humankapitalets förlorade värde i den nya kontexten temporär (Arai m.fl. 1999). För flyktingar, som ofta saknar möjlighet att välja det land som bäst matchar deras förmågor i form av språk och kultur

med mera, är värdeförlusten antagligen mer akut (Eriksson 2011, s. 272) och en viktig konsekvens blir den överutbildning vi ser i statistiken (Europeiska kommissionen och OECD 2016). Eftersom humankapital också förlorar i värde av att inte brukas, det vill säga när individer står utanför arbetsmarknaden, är insatser som praktik potentiellt mycket viktiga.

Figur 1. Utveckling av humankapital från migrationstidpunkt



Källa: Eriksson (2011)

I figur 1 illustreras utvecklingen av migranternas humankapital, där individen i ursprungsläget antas ha en viss humankapitalnivå i hemlandet som tillfälligt minskar i värde vid migrationstillfället (tidpunkt t_1 i figuren). Individen kompletterar och investerar i nytt humankapital – inklusive kontextuell kompetens – under den första tiden i landet fram till dess att denne har uppnått en ny stabil humankapitalnivå vid tidpunkt t_2 , en nivå som kan

vara både högre och lägre än den ursprungliga (Eriksson 2011). Forskningen visar att med ökat antal år som utrikes födda akademiker vistas i Sverige, minskar risken för att vara felmatchad på arbetsmarknaden (se Andersson Joonas m.fl. 2014; Berggren och Omarsson 2002; Piracha och Vadean 2012).

Humankapitalteorin är ett sätt att förstå varför man kan förvänta sig att arbetsnära praktik med språkträning är framgångsrikt för utrikes födda akademikers matchning på arbetsmarknaden. Att få tillfälle att praktisera inom sitt tidigare utbildningsområde minskar perioden mellan t_1 och t_2 . Det är genom praktiken möjligt för praktikanten att lära sig den nya kontextens kulturella koder och knyta nya sociala kontakter. Forskning visar att två tredjedelar av all jobbrekrytering i Sverige görs genom informella rekryteringsmetoder (Lemaitre 2017). Informella rekryteringsmetoder omfattar rekryteringsvägar som spontanansökningar, rekrytering via kontakter eller rekommendationer. Migranter som kommit till Sverige med en akademisk utbildning har inte samma kontaktnät som infödda svenskar (Lancee 2016). En framgångsrik praktik, där migranter får kontakt med både arbetsgivare och kollegor, skapar ett socialt nätverk som också efter praktiktidens avslut kan leda till jobb. Praktik kan också minska risken att tappa värdet på det humankapital som man redan besitter eftersom man får chansen att nyttja det under sin praktik.

Något som humankapitalteorin inte beaktar är diskrimineringen på svensk arbetsmarknad (Ahmed 2015; Bursell 2012; Carlsson och Rooth 2007; Åslund och Norström Skans 2012). Forskningen har svårt att bedöma orsaker bakom diskriminering eftersom utfallet blir detsamma; att invandrare har svårare att få ett arbete relativt infödda. Invandrare är vidare oftare överutbildade i sina arbeten jämfört med svenskar (Andersson Joonas m.fl. 2014; Stadin och Videnord 2017). I rapporten används humankapitalteorin

för att analysera möjligheter och hinder för en god matchning mellan praktikant och praktikplats. Rapporten diskuterar inte diskriminering eftersom diskriminerande arbetsgivare med stor sannolikhet inte tar emot en praktikant, men det kan konstateras att i den mån diskriminering orsakas av osäkerheten kring invandrades humankapital kan rimligen arbetsnära praktik avsevärt reducera diskriminering.

Metod och urval

Intervjustudien är baserad på semi-strukturerade intervjuer med arbetsgivare som tagit emot en eller flera praktikanter från Korta vägen. Valet av semi-strukturerade intervjuer gjordes för att kunna upprätta kontinuitet där en intervjuguide följs men samtidigt tillåta avvikelser och följdfrågor. Intervjupersonen får därför möjlighet att utveckla sina resonemang och själv lägga tyngdpunkt på de delar som de finner är av relevans. På så vis kan intervjuerna också lyfta nya frågeställningar.

För att komma i kontakt med praktikplatser har Ratio samarbetat med utbildningsarrangörer såsom Folkuniversitetet och två lärosäten (Stockholms universitet och Högskolan Dalarna).

Pilotstudie med Korta vägen – Stockholms universitet

Genom samarbeten på Stockholms universitet etablerades en förstudie (se hur pilotstudien gått till väga under "Genomförande" (s. 18)). Förstudien genomfördes av Charlotta Stern, Tina Forsberg och praktikant Marcus Lindkvist i samarbete med Korta vägen på Stockholms universitet. Under vårterminen 2018 bjöd Korta vägen in praktikplatser att delta och kontaktpersoner på praktikplatserna förmedlades – efter godkännande från dessa – till forskarna. Förstudien resulterade i sju intervjuer med Stockholmsbaserade organisationer. Förstudien presenterades på en workshop som hölls den 24 maj 2018 för deltagare från Korta vägen och praktikplatser.⁴

4) Efter förstudiens genomförande förlorade Korta vägen (SU) Arbetsförmedlingens upphandling och utbildningsuppdraget flyttade till SLU.

Intervjustudie

Efter förstudiens genomförande kontaktades andra utbildningsarrangörer för att utröna intresse av att samverka kring projektet. Dessa utbildningsanordnare identifierades via sökningar på nätet och via upphandlingsavtalen som existerar mellan Arbetsförmedlingen och anordnare som vunnit upphandlingen. Efter att utbildningsarrangörerna tackat ja kontaktade de i sin tur praktikplatser som de upplevde passade in på våra kriterier och frågade dessa om de skulle vilja ställa upp på intervju. I de fall som praktikplatserna gav sitt medgivande för att ställa upp fick vi ta del av deras kontaktuppgifter för att boka in en sådan. Under vårterminen 2022 intervjuades 18 personer. Upplägget för studien är identiskt med upplägget i förstudien och inom ramen för studien har totalt 25 intervjuer genomförts. Praktikplatserna har stor mångfald: från globala storföretag till startups; från både offentlig och privat sektor; från flera orter i Sverige: Dalarna, Gotland, Halland, Jönköping, Stockholm, Värmland, Västmanland, Västra Götaland (inkl. Göteborg); och de har tagit emot praktikanter med olika utbildningsbakgrunder. En kort presentation av de anonymiserade praktikplatserna från både förstudien och intervjustudien finns i tabell 1 (s. 20).

Genomförande

Innan intervjuerna inträffade fick intervjupersonerna ta del av ett informationsblad där vi beskrev syftet med studien och hur intervjun skulle gå till väga (se appendix 2). Samtliga intervjuer genomfördes på svenska. Intervjuerna utgick från en intervjuguide (se appendix 3) som intervjuaren i största mån försökte följa. I vissa fall uppstod emellertid följdfrågor som inte fanns med och i andra fall uteslöts frågor som inte upplevdes relevanta.

Samtliga intervjuade har antingen varit handledare till praktikanten i fråga, chef på arbetsplatsen eller båda. De flesta av intervjupersonerna har haft en chefsroll och därmed bidragit med en helhetssyn på praktiken utifrån ett arbetsgivar- och organisationsperspektiv. Med ett fåtal undantag tog intervjuerna mellan 30-60 minuter och en person intervjuades per arbetsplats, förutom vid ett tillfälle där både handledare och chef intervjuades separat (på *Ungdomshemmet*). I två av intervjuerna deltog ytterligare en medarbetare från arbetsplatsen ifråga för att bidra med kompletterande inspel. Praktikplatserna som intervjuats har alla tagit emot en eller flera praktikanter, förutom i ett av fallen (*Förskolan*) där praktikanten var tvungen att avbryta sin praktik innan den kunde börja på grund av personliga skäl.

Inledningsvis ämnade vi också att intervjua praktikplatser som tackat nej till att ta emot praktikanter för att förstå de bakomliggande mekanismerna till varför man valt att tacka nej. Det var dock inga av dessa som var villiga att ställa upp.⁵ Ett fåtal av de som vi intervjuat har däremot vid ett eller ett flera tillfällen valt att tacka nej till att ta emot praktikanter av olika anledningar. På så sätt har vi ändå lyckats få inblick i de logiker som kan ligga bakom varför man inte kan eller vill ta emot.

5) Två tillfrågade arbetsgivarna svarar med förtydliganden. Den ena skriver att: "...vi har haft praktikanter från Jobbsprånget, Yrkesakademin, Integrationsjobb, Nystegsjobb mfl. som ofta lett till fortsatt anställning. Som arbetsgivare finns det en utmaning i att det just finns så många olika instegsinsatser som inte är samsynkade eller har information sinsemellan." Den andra skriver: "Vi har haft ett par personer från Korta vägen. Detta har varit personer med en juridisk utbildning från sitt hemland. Trots att vi har varit väldigt tydliga gällande arbetsuppgifter har man inte uppskattat detta. Tyvärr har kunskaperna i svenska också varit bristfällig, vilket också påverkat deras möjligheter att utföra uppgifter."

Tabell 1. Översikt intervjupersoner och praktikplatser

Namn i resultat	Sektor	Relation till praktikanten	
Apotek	Privat	Handledare	
Eventbolag	Privat	Chef/handledare	
Expertmyndighet	Statligt	Chef/handledare	
Fordonstillverkare	Privat	Chef	
Förskola	Kommunalt	Chef	
Förvaltningsmyndighet 1	Statligt	Chef	
Förvaltningsmyndighet 2	Statligt	Chef/handledare	
Hotell	Privat	Chef	
Infrastrukturbolag	Kommunalt (bolag)	Chef	
Medicinskt labb 1	Privat	Chef	
Medicinskt labb 2	Privat	Chef	
Möbelföretag	Privat	Chef	
Rederi	Privat	Chef	
Rättslig myndighet	Statligt	Chef/handledare	
Servicecenter 1	Statligt	Chef	
Servicecenter 2	Statligt	Chef	
Servicecenter 3	Statligt	Chef	
Skola 1	Kommunalt	Chef	
Skola 2	Privat	Chef	
Tandvård 1	Regionalt	Chef/handledare	
Tandvård 2	Regionalt	Chef	
Tillsynsmyndighet	Kommunalt	Chef/handledare	
Ungdomshem	Statligt	Handledare	
- II -	- II -	Chef	
Vårdcentral	Privat	Chef/handledare	

*- "Ja" betyder att praktikplatsen anställt en eller flera praktikanter, till viss del beroende på behov men i andra fall beroende på matchning.

	Kön	Anställt*	Antal praktikanter	Längd på praktiken
	Kvinna	Nej	1	1,5–2 månader
	Kvinna	Ja	2	4–6 månader
	Man	Pågående praktik	1	3–6 månader
	Man	Ja	1	5 månader
	Kvinna	Nej	0	1–6 månader
	Kvinna	Ja	5	3–5 månader
	Man	Ja	Minst 2 per termin	3–6 månader
	Kvinna	Ja	2	
	Man	Ja	1	5 veckor
	Man	Ja	3	
	Kvinna	Ja	3	
	Kvinna	Ja	2–3 per år	2–4 veckor
	Kvinna	Ja	2	
	Kvinna	Nej	1	10 veckor
	Man	Ja	2	3 månader
	Kvinna	Ja	5–10	8–10 veckor
	Kvinna	Ja	1	3 månader
	Kvinna	Nej	1	5–8 veckor
	Man	Ja	Fler än 1	1–3 månader
	Kvinna	Ja	1	3–4 månader
	Man	Nej	3	6 månader
	Man	Ja	2	1–3 månader
	Man	Ja	1	3–4 månader
	Kvinna	Ja	- II -	- II -
	Man	Ja	4	1–3 månader

Det kan finnas en eventuell selektionsproblematik i vårt urval eftersom det var utbildningsanordnarna som valde vilka arbetsplatser de kontaktade om intervju. Det kan inte uteslutas att de eftersträvade att vi skulle intervjua de arbetsplatser vars praktik gått extra bra. Givet flera mindre lyckade praktikerfarenheter bland de intervjuade har i vart fall inte alla anordnare valt ut enbart lyckade exempel.

Kodning och analys av intervjumaterialet

I studien används induktiv tematisk analys (Braun och Clarke 2006), som är en kvalitativ analysmetod särskilt lämpad för att identifiera, analysera och redogöra för teman i ett insamlat datamaterial. En av fördelarna med metoden är att den är flexibel i sin analys eftersom man inte behöver förhålla sig till ett specifikt teoretiskt ramverk. Vi har utgått från realistiska antaganden vid genomförandet av analysen; dvs. att vi ämnar delge upplevelser som intervjudeltagarna berättat om som verklighet, snarare än att vi utgått från att informanternas upplevelser är konstruktivistiska i sin natur. Vi ämnar alltså inte studera diverse diskurser som upplevelserna kan tolkas vara en del av.

I ett första skede har en av forskarna bekantat sig med materialet under själva transkriberingen och redan då börjat identifiera teman som framträtt. Därefter har materialet översiktligt kodats induktivt utefter de teman som urskilts. I det här skedet har även teman kodats som senare kan komma att betraktas som irrelevanta baserat på syftet med studien. Två forskare deltog separat i kodningsprocessen för att kunna triangulera de teman som identifierades. I ett efterföljande skede kodades materialet mer noggrant och underkategorier urskildes, samt övergripande huvudteman som de identifierade grupperna kan kategoriseras in i (se tabell 2 för en exempelöversikt). Därefter granskades de teman som identifierats för att urskilja om teman är tydligt

uppdelade i urskiljningsbara kategorier och för att säkerställa att de underkategorier som ingår i ett tema är homogena i sitt slag.

Kodningen genomfördes i programmet Dedoose – ett webbaserat program för kvalitativ och multi-metod-analys – för att på så sätt kunna skapa ett arkiv med relevanta citat som kan användas i analysen. Samtliga identifierade citat bidrog till att belysa mönster och teman i intervjuerna som är relevanta för syftet med studien, men endast ett urval av citaten inkluderades i rapporten för att spegla och reflektera de mest relevanta delarna.

För att skapa trovärdighet i studien beskrivs urval och tillvägagångssätt detaljrikt och citat från intervjuerna används genomgående för att ytterligare berika analysen och bidra till ökad transparens i vår slutledning av de identifierade mönster och teman, som belyser arbetsgivares syn på Korta vägen och vad som utgör en lyckad praktik.

Tabell 2. Observerbar kodningsstruktur

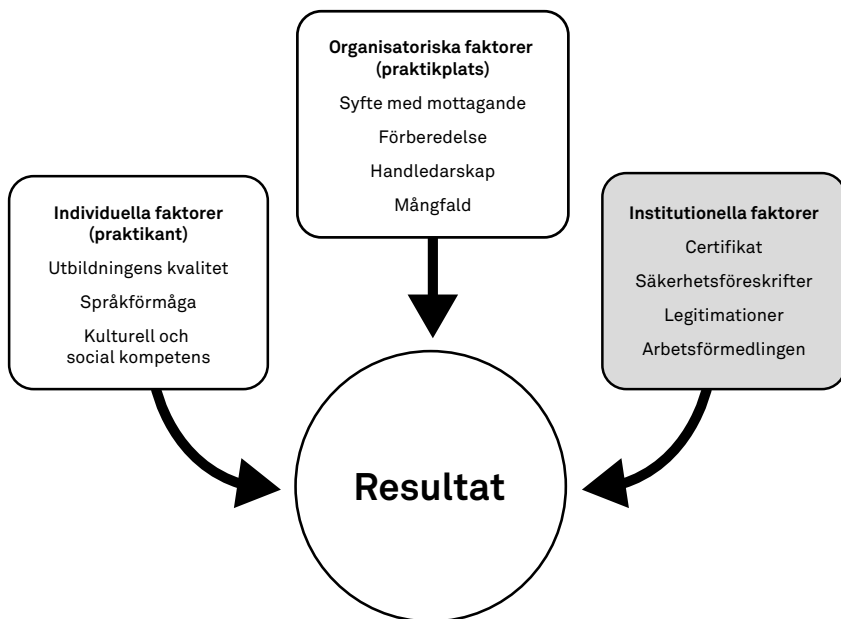
Huvudtema	Tema	Underkategorier	
Organisatoriska faktorer	Handledare	<i>Stöd till handledare</i> – Viktigt att följa upp med handledaren och ge stöd när det behövs. Ge introduktion så att handledarna vet vad som förväntas av dem	
		<i>Frivilliga handledare</i> – Det är av vikt att potentiella handledare får förfrågan om att handleda snarare än blir tilldelad rollen	
Institutionella faktorer	Strukturella möjligheter/hinder	<i>Legitimationer eller licenser för att utföra arbete</i> – Inom yrkesutbildningar krävs det vanligtvis legitimation eller licens för att få utföra vissa arbetsuppgifter, något som kan begränsa den typen av arbetsuppgifter som praktikanten får utföra	
		<i>Storlek på organisationen</i> – Större organisationer verkar vara att föredra för vissa praktikplatser, både för att det är lättare att fördela ansvaret, samt att det finns tillräckligt med arbetsuppgifter till praktikanten. Andra föredrar när det är en liten organisation då man lär känna alla och praktikanten blir en del av gänget på ett annat sätt	

	Citat
	<p>"... det var jobbigt, jag fick liksom ingen stöttning..." (Apotek)</p> <p>"Jag har ju stämt av med dem längs med vägen, dels hur de tycker att det går för praktikanterna – att allt funkar som det ska – men också hur de [handledarna] själva upplever det." (Servicecenter 1)</p>
	<p>"... vi hade en dialog med de personerna som vi ville utse liksom: 'Känns det bra?'" (Förvaltningsmyndighet 2)</p> <p>"...sen har förfrågan kommit igen och vi har då tackat ja efter att jag har stämt av med medarbetarna. För det är de som handleder eller lotsar och hon blir ju en del av vårt arbete, helt enkelt. Så att [kontrollera att] det var okej med medarbetarna." (Skola 1)</p>
	<p>"Kassapersonal har ingen utbildning utan står som kassapersonal. Sen har vi egenvårdsgivare eller tekniker. Det är ju två helt olika, alltså det är inte två helt olika personer men det är ju...de jobbar på samma sätt bara att en tekniker har den här farmaceutiska: att hon kan börja men inte avsluta ett recept." (Apotek)</p> <p>"De flesta är ju BMA. Problemet med BMA-legitimationen är ju att en sköterska och läkare får ju också legitimation, men då finns det ju arbetssysslor som bara en legitimerad läkare och en legitimerad sjuksköterska får göra, ingen annan får göra." (Medicinskt labb 2)</p>
	<p>"Jag tror att hade det varit mindre arbetsplats, då hade det ju blivit kanske ännu tajtare relationer, för nu har hon ju varit hos alla tandläkare och assisterat och även lärt sig liksom de andra arbetsuppgifterna på kliniken och sådär. Så att det kan finnas fördelar med att man är många också, för då får man ju se fler saker. [...] Om jag liksom sätter mig själv som rekryterande chef i att någon har varit och gjort en sån här praktik på [organisationen] eller på en enmans- eller en-tandläkarklinik, då hade jag nog tänkt att de har blivit bättre rustade i [organisationen] för att det är mindre risk för att man ska ha fått ett för smalt perspektiv." (Tandvård 1)</p> <p>"Jag har jobbat på en lite större organisation länge där man har ordning och reda på strukturer och det finns en CSR-avdelning. Alltså hon hade ju passat mycket, mycket bättre där för att få blomma ut i sin grundkompetens. Alltså i ett litet företag som är i uppbyggnad så hugger man ju i överallt. Du förstår, man gör allt från att bära bankar till att jobba med strategiska frågor kring hållbarhet." (Eventbolag)</p>

Analysmodell

Arbetsnära praktik har både teoretiskt och empiriskt stöd (se ovan) och utifrån tidigare forskning formulerades en intervjuguide som kretsade kring matchningen mellan praktikplatser och praktikanter utifrån flera faktorer. Materialet analyserades därefter induktivt och tre övergripande teman identifierades; individuella faktorer, organisatoriska faktorer, och institutionella faktorer. I figur 2 presenteras dessa. De teman som intervjuerna kretsade kring återfinns i de två vita rutorna. Den gråmarkerade rutan innehåller ytterligare teman som framkom ur intervjuerna men som vi inte på förhand inkluderade i intervjuguiden. Vår efterföljande resultatdel har strukturerats utifrån dessa tre övergripande huvudteman.

Figur 2. Faktorer som påverkar utfallet av arbetsnära praktik



Individuella faktorer

Frågor om praktikantens humankapital så som utbildningens kvalitet, språkförmåga samt kulturella och sociala kompetenser påverkar matchningen av praktik på individnivå och hur väl praktikanten upplevs nyttja befintligt humankapital enligt de arbetsgivare som vi pratat med.

Utbildningens kvalitet

För organisationer är det på förhand svårare att bedöma en utländsk akademisk utbildning än motsvarande svensk utbildning (Chiswick och Miller 2007, s. 7). Validering och erkännande av utländsk utbildning (Europeiska kommissionen och OECD 2016) är ett försök att lösa en del av informationsasymmetrin. Det visar sig också att vissa utländska⁶ utbildningar inte når upp till de krav som ställs på den svenska arbetsmarknaden (Arai m.fl. 1999; Piracha och Vadean 2012; Stadin och Videnord 2017). Enligt huvudbetänkandet till Långtidsutredningen 2015 (SOU 2015:104) tycks utrikes födda generellt prestera sämre i språkliga och matematiska tester jämfört med inrikes födda.⁷ Det skapar osäkerhet kring migranternas kompetenser. Under intervjuerna ställdes därför frågor kring hur organisationerna uppfattat praktikanternas kunskapsnivåer och om kunskapen varit tillräcklig för att uppfylla praktikplatsens krav.

6) Samtidigt tycks validering leda till att man får ett jobb, snarare än ett jobb som motsvarar utbildningsnivå (Tibajev 2021).

7) OECD brukar återkommande testa färdigheter hos ett urval av personer från olika länder med olika utbildningsnivåer. Det som testas är vuxnas grundfärdigheter i läsning, räkning och problemlösning med dator. Testerna resulterar i så kallade PIAAC-poäng (Programme for the International Assessment of Adult Competencies). I Långtidsutredningen jämfördes dessa PIAAC-poäng bland personer i Sverige med olika utbildningar och födelseregioner.

Språkförmåga

Bristande språkkunskaper kan ses som en risk för organisationen. Forskning indikerar att svårigheten i att lära sig ett nytt språk bland annat beror på ålder (Nielsen 2001) och utbildning, men också på hur stora olikheterna är mellan ens ursprungsspråk och svenskan (Helland Gujord 2022; Schepens m.fl. 2020). Språksvårigheter gör matchningen av kompetensområde svårare (Arai m.fl. 1999; Piracha och Vadean 2012). För akademiskt kvalificerade arbeten krävs ibland goda språkkunskaper, och språkkunskaper är inte bara viktiga för att få ett arbete (Riksrevisionen 2015)⁸ utan också för att kunna vara produktiv på jobbet och komma in i arbetsmiljön (Chiswick och Miller 2007, s. 21).⁹ Vi undersökte därför också hur praktikplatserna uppfattade språknivån hos praktikanterna.

Kulturell och social kompetens

Slutligen kommer migranter från en mängd olika nationella kontexter och kan ha med sig kulturella värderingar och normer från sina ursprungsländer som påverkar matchningen på den svenska arbetsmarknaden. Forskning om organisationskulturer visar att det finns en relation mellan nationella kulturer och arbetsplatskulturer (Hofstede 1980, 1991). Kulturella skillnader kan därför uppstå på arbetsplatsen beroende på hur hierarkiska relationer på en arbetsplats uttrycks, hur skillnader i status betonas och vilka förväntningar som finns kring medarbetarskap. Organisationskulturforskningen visar att svenska (skandinaviska) organisationer präglas av låg maktavstånd, med

8) Eriksson och Rooth (2022) finner i en rapport från SNS att arbetsgivare värderar goda svensk-kunskaper högt och att det kan öka sannolikheten att få ett jobb för utrikes födda akademiker med upp till 10 procentenheter.

9) Brister i svensk-kunskaper begränsar både möjligheterna att studera och delta på arbetsmarknaden (Europeiska kommissionen och OECD 2016; Kontigo 2018; SUHF 2020).

demokratiskt orienterade chefer som rådgör och delegerar ansvar till medarbetare, men också hyser höga förväntningar om medarbetares egna initiativ och drivkrafter (Hofstede 1991, se också Grenness 2003).

Osäkerheter kring utbildningskvalitet, språksvårigheter och kulturella avstånd ligger troligen bakom en del av de välbekanta svårigheterna för migranter att komma in på den svenska arbetsmarknaden och för akademiker att hitta ett välmåttat jobb. Samma osäkerheter kan också tänkas minska viljan att ta emot praktikanter. Hur mycket resurser krävs för att ta emot en praktikant visavi hur mycket ger det? Vilka utmaningar kan uppstå och hur svåra är de att möta? Det bästa sättet att lindra osäkerhet är att skaffa sig egen erfarenhet, men i andra hand fungerar det att inhämta information om andras erfarenhet. Det senare är ett av bidragen som vår intervjustudie ger.

Organisatoriska faktorer

Ovan diskuterades faktorer kretsande kring praktikanten. Samtidigt kan tänkas att också praktikplatsens egenskaper har betydelse för hur väl praktikanten får nyttja sitt humankapital under praktiken och olika teman kring förberedelser och handledarkompetens eventuella inverkan på matchningsframgången formulerades därför i intervjuguiden. Frågor kring hur organisationen förberedde inför praktikmottagandet, hur handledaren utsågs och eventuellt utbildades var faktorer vi tänkte kunde ha betydelse för matchningen. Likaså kan tänkas att motiven till att ta emot en praktikant kan påverka. Att organisationen betraktar praktikanten som en potentiell framtida arbetskamrat kan tänkas ge ett annat perspektiv än om praktiken syftar till att göra en insats eller uppstår som en pålaga från ”högre upp” i hierarkin.

Även graden av internationalisering på arbetsplatsen i form av mångfald kan tänkas påverka hur väl förberedd man är inför att ta emot en akademikerpraktikant.

Institutionella faktorer

I figur 2 återfinns också en gråmarkerad kvadrat innehållandes ett antal institutionella faktorer betydelse för resultatet. Gråmarkeringen betonar att faktorerna mestadels uppkommit empiriskt; under intervjuerna har betydelsen av regler av olika slag framkommit som en påverkansfaktor som ibland försvårar kvaliteten på praktiken. I vissa fall innebär avsaknaden av certifikat, legitimationer eller liknande att praktikanten inte fullt ut kan delta i praktikplatsens uppgifter. Detta, visar det sig, blir ibland en källa till missförstånd och friktion. Likaså kan säkerhetsföreskrifter och kontakter med Arbetsförmedlingen påverka hur smidigt praktikplatserna uppfattar praktiken.

Resultat

Resultatet struktureras utefter analysens huvudteman. Först presenteras därmed individuella faktorer; hur praktikplatsen upplevde att praktikanternas utbildning, språknivå, sociala och kulturella kompetens fungerade. Därefter redogörs för organisatoriska faktorer; informanternas berättelser om förberedelser och förankring bland medarbetare och praktikanter. Efter det presenteras institutionella faktorer, så som hur olika regelverk och licenskrav påverkat praktikens matchning. Genom att relatera berättelser till humankapital ökar förståelse för eventuella hinder och möjligheter för en bra matchning av arbetsnära praktik utifrån praktikplatsens perspektiv.

Individuella faktorer

Som beskrivits ovan påverkar kompetens, språk, kultur och socialt kapital den utväxling som man får av sitt humankapital. Därför frågade vi praktikplatserna hur de uppfattade kvaliteten på praktikantens kompetens, samt deras uppfattning om praktikantens språkliga, sociala och kulturella kapital. Resultaten sammanfattas nedan. Under varje rubrik finns en mer utförlig beskrivning av analysen.

Praktikplatser tar upp

- Praktikanters kompetenser är tillräckliga
- Praktikanter fungerar överlag väl socialt
- Kulturella faktorer har betydelse

Praktikantens kompetenser

Givet att forskningen har belyst hur formella utbildningsnivåer skiljer sig åt över nationsgränserna var vi nyfikna på hur praktikplatserna uppfattade praktikanternas utbildning. Det är värt att påminna om att Korta vägen har en akademisk utbildning som förkunskapskrav hos deltagare och att en del av insatsen handlar om att bistå med validering och komplettering. Praktikplatsernas uppfattning av matchningen visavi en svensk utbildning ger en indikation om hur det här fungerar i praktiken.

Den formella utbildningens kvalitet

Personerna som vi intervjuade var sällan insatta i vad för typ av examen som praktikanterna hade eller på vilken akademisk nivå. De menade att det är viktigt att *ha* förmågan att lära sig, snarare än *vad* man har lärt sig. Inriktningen på utbildningen spelar därför oftast mindre roll eftersom en akademisk utbildning resulterar i analytiska förmågor, oavsett orientering (*Expertmyndighet, Servicecenter 3*). Cheferna på *Servicecenter 1* och *2* är av åsikten att det inte är sakkunskaper i sig som är av betydelse, utan förmågan att inhämta och behandla information. De lyfter därför fördelen med att få tillgång till läsvana personer som har lätt att lära sig. Översättningen av utbildning till svensk kontext förefaller företrädesvis då inte problematisk eftersom det är den analytiska förmågan som väger tyngst. Resterande förmågor lär man sig under praktikens gång.

I de fall som praktikanten har en yrkesutbildning som bakgrund är däremot den formella utbildningen av större vikt och praktiken gick i huvudsak ut på att lära sig svenska och förstå hur det är att vara och bete sig på en svensk arbetsplats (tandläkaren på *Tandvård 1*, psykologen på *Ungdomshem* och labbassistenten på *Medicinskt labb 2*). Här finns det ofta ingen förhoppning om anställning efter praktik eftersom praktikanterna vanligtvis är

tvungna att upprepa åtminstone delar av sin utbildning för att kunna använda den i Sverige. Praktikanterna med yrkesutbildningar var många gånger överutbildade, men på grund av språkförbistringar, regelverk eller okunskap om den svenska arbetsplatskulturen kunde de inte erbjudas svårare arbetsuppgifter. För en utbildad jurist som hade gått praktik hos *Expertmyndigheten* lades fokus på att lära sig svenska och att praktikanten skulle sätta sig in i det svenska samhället.

Hon har en utbildning dels från Afghanistan men även Frankrike [...] men vi håller inte riktigt på med den typen utav frågor runt familjerätt och det är svårt för henne att kunna börja jobba som familjerättsjurist i Sverige. Det är ett annat regelverk och lagområde, språket är ett hinder. Efterhand ska det nog kunna gå, men just i nuläget tror jag det blir svårt. Då handlar det nog om att stärka hennes allmänna kompetens inom svenska och förstå hur det svenska samhället fungerar och så där.

Expertmyndighet

Sedan finns det de individer vars humankapital vida överstiger behov vad gäller utbildning och erfarenhet, så till den grad att det blir svårt att hitta en praktikplats. *Förvaltningsmyndighet 2* berättar att de tog emot en manlig praktikant som de först tackat nej till eftersom handläggaren inte lyckats hitta någon annan praktik till honom.

Han har ju varit universitetsprofessor och hade undervisat på universitet i sitt hemland, skrivit flera böcker och jobbat på säkerhetsdepartementet med massa landinformationsfrågor. Så verkligen överkvalificerad för det här jobbet. Och vi sa till utbildningsanordnaren att [...] ”Den här personen är alldeles för överkvalifice-

rad, det här kommer nog inte att bli så bra. Visst, han skulle säkert vara jätteduktig men det här känns inte rätt för honom”. Sen så gick det väl kanske ett halvår eller ett år och han lyckades fortfarande inte få praktik, han kommer inte ut någonstans, han blev liksom hemmasittande. Så vi ger honom en chans.

Förvaltningsmyndighet 2

Chefen förklarar att de var tydliga mot praktikanten att de inte kunde erbjuda mer än enkla arbetsuppgifter till en början. Samtidigt hade de en långsiktig plan gällande praktikanten. Han skulle börja som assistentadministratör tills han lärt sig svenskan bra, för att sedan bli handläggare och därefter expert. Det fanns därför en annan typ av utvecklingspotential för den personen och arbetsgivaren kunde se att de skulle kunna investera i honom på lång sikt.

Utbildningens kvalitet tycks inte vara något problem enligt praktikplatserna, så länge som man kan tillskansa sig information inom verksamheten. Professionsutbildades förkunskaper är inte heller relevanta, givet att de inte får utöva sin praktik innan de fått en svensk validering. Samtidigt verkar praktikanterna i största mån vara någorlunda välmatchade vad gäller kopplingen mellan utbildning och praktikplats. Kanske hade krav och förväntningar varit annorlunda om det inte hade handlat om praktik: en praktik är tidsbegränsad och obetald. Utifrån humankapitalteori finns en uppenbar relevans i att praktikanter har en praktikplats som är anpassad utifrån tidigare utbildning och erfarenhet. På så vis förkortas den förlust av utväxling på humankapital som migrationen innebär. Det tycks dock inte alltid vara så lätt i praktiken. Samtidigt ger praktiken förhoppningsvis andra erfarenheter som

gör att man får en kortare väg in på arbetsmarknaden, kanske ett jobb eller sociala kontakter som kan användas framöver.

Informella kompetenser

Av flera skäl är teknisk förmåga inte alltid högt prioriterat bland praktikplatserna, däremot lyfts ofta praktikanter sociala kompetenser fram som betydelsefulla. När informanterna resonerade kring vilka färdigheter som de efterfrågar hos praktikanterna var det främst "mjuka" förmågor som lyftes; att praktikanter uppvisade ett genuint intresse för organisationen ifråga och var insatt i verksamheten har betydelse (*Förvaltningsmyndighet 1, Tandvård 2, Vårdcentral*). Därtill framhåller informanterna att praktikanterna gärna får vara drivna, självgående och sociala (*Förvaltningsmyndighet 2, Rederi*).

Chefen på *Servicecenter 3* berättar att det var många punkter som "klaffade" i matchningen av deras praktikant. Utöver att denne hade förståelse för den typen av arbete som utförs så var praktikanter mån om att demonstrera att hon ville praktisera hos just dem, vilket ökade intresset från deras håll. Framförallt hade praktikanter erfarenhet av möten med olika typer av människor, vilket praktikplatsen lägger väldigt stor vikt vid. Även chefen på *Ungdomshemmet* lyfter fram praktikantens sociala förmågor och förståelse för verksamheten som betydelsefullt. Hon menar att praktikanter hade "en stor portion empati" och "hög förståelse för" hur man interagerar med deras klientel, samt att praktikanter hade begripit att mjuka värden och prestigelöshet krävs i sättet som de arbetar på. "Just prestigelöshet tyckte jag var en sån sak som utmärkte henne; att hon liksom inte var här för att visa sig bäst eller få mest respekt eller så, utan mer nyfiken och intresserad av ungdomarna" (*Ungdomshemmet*).

Det är alltså grundläggande att man som praktikant är prestigelös, anpassningsbar och lyhörd inför verksamhetens behov. Servicecenter 2 berättar att det kan vara skadligt för verksamheten om praktikanterna inte är intresserade av själva bemötandet med organisationens kunder eftersom den är baserad på kundkontakt.

Bemötande är det viktigaste [hos praktikanten]. Är det här en person som tycker om människor? Är det här en person som kan hantera många olika typer av människor? Där har vi märkt en stor skillnad hos många. Det finns de som passar otroligt bra och älskar att jobba med människor och det finns de som man märker drar sig mer undan och inte tycker att det är så roligt.

Servicecenter 2

Att vara motiverad och visa intresse för verksamheten är ytterligare en aspekt som flera arbetsgivare efterfrågar. På Förskolan kan man komma långt om man har viljan och hos Fordonstillverkaren var praktikantens engagemang, entusiasm, initiativtagande och vilja att lära sig väldigt uppskattat. Handledaren på Tillsynsmyndigheten påpekar däremot att praktikanterna från Korta vägen inte alltid är entusiastiska eller villiga att jobba och lära sig, till skillnad från andra praktikanter som de tagit emot. De har också svårt att ta egna initiativ. Att visa framfötter är även viktigt i sociala sammanhang. En praktikant på Medicinskt labb 1 hade ett helt annat intresse att komma in i gemenskapen jämfört med andra. "Det fanns ett driv och en vilja att verkligen inte bara göra ett bra jobb utan också ta del och bli en del av avdelningen. Det tror jag kan vara en viktig del att tänka på; att man försöker bjuda på sig själv eller försöker komma in i någon sorts gemenskap" (Medicinskt labb 1).

Trots att forskningen i hög utsträckning betonar skillnader i kvaliteten på formell utbildning från olika länder, något som ger upphov till osäkerhet kring utländska akademiker, betonar sällan informanterna att nivån på formell kompetens har stor betydelse för framgångsrik praktik. Snarare betonas informella kompetenser eller personliga egenskaper såsom intresse, initiativtagande, sociala förmågor, prestigelöshet och flexibilitet. Kanske är det så att den akademiska utbildningen är en hygienfaktor och att det som utöver det uppfattas som värdefullt framförallt är ”mjuka” kompetenser. Matchning, visar det sig, tycks alltså handla om mycket mer än formellt humankapital och tidigare erfarenheter. Det är ett resultat i linje med forskning från andra svenska arbetsgivare; att fungera socialt på arbetsplatser betonas som mycket viktigt vid exempelvis rekrytering (Fergin m.fl. 2013).

Fungerar praktikanterna i det sociala samspelet?

Givet att praktikanterna från Korta vägen kommer från många olika länder och sällan pratar perfekt svenska var vi nyfikna på hur praktikanterna fungerade socialt på praktikplatsen. De flesta intervjuade menar att det sociala samspelet på praktikplatsen inte är något problem (*Expertmyndighet*, *Infrastrukturlag*, *Medicinskt labb 2*, *Servicecenter 1*). Som nämnts tidigare har flera intervjuade åtskilliga erfarenheter av att ta emot praktikanter och resonerar om att alltifrån ålder, personlighet och erfarenhet påverkar hur bra praktikanterna fungerar socialt i organisationen. Vad gäller personlighet menar en informant att exempelvis blyghet kan göra språkinläring svårare (*Förvaltningsmyndighet 2*), men fullt överkomligt om organisationens medarbetare är engagerade. En praktikplats som tagit emot två praktikanter samtidigt menar att den yngre praktikanterna passade in bättre i arbetsgruppen men betonar också skillnader i personlighet (*Tillsynsmyndighet*). Även

tandläkarpraktiken betonar praktikantens ungdom men också hur mindre arbetslivserfarenhet gör personer mer flexibla:

Praktikanten var mycket mottaglig för att [lära om och lära sig det svenska systemet eftersom] hon inte har jättelång erfarenhet och för att hon är ung. Hon ser ju att många saker som vi gör faktiskt får andra resultat. Med hennes personlighet, och att hon är ung, tror jag att hon säkert klarat det även utan att vara ute och jobba.

Tandvård 1

Också Tandvård 2 poängterar att rätt person är viktigare än kompetens. Informanten berättar att man kan vara hur tekniskt dålig som helst och ändå vara ett tillskott så länge som man är "en jättetrevlig människa och positiv, intresserad och social". I kontrast, om man inte är "en bra person", så kommer man inte få vara kvar i verksamheten, oavsett hur duktig man är.

Även språket är viktigt för att komma in i det sociala umgänget på praktikplatsen. Informanten på Medicinskt labb 1 menar att det kan vara avgörande att språknivån är tillräcklig och att en viss nivå till och med är nödvändig för att komma in i det sociala.

Det där är nog lite nyckeln; att så fort som möjligt bättra på och ta svenskan till en ny nivå. För den har en stor och avgörande del för hur lätt man kommer in i ett företag och blir accepterad eller omtyckt. Många gånger har man blivit omtyckt...det kan man komma långt på så att säga. Då kan det skapas nya tjänster.

Medicinskt labb 1

Praktikplatserna ger en bild av att den sociala interaktionen kan fungera olika bra med olika praktikanter. Det är tydligt att den sociala matchningen har stor betydelse för huruvida praktikanten erbjuds anställning efter avslutad praktik. Som citaten visar är språk ett viktigt verktyg för en människas förmåga att fungera socialt, där flera informanter diskuterar att språket är en väg in i det sociala på praktikplatsen. Det tycks också som att språk i hög utsträckning är det medel som används för att förmedla personlighet och etablera social kontakt. Att ha uppnått en språknivå som möjliggör socialt deltagande verkar därmed viktigt för en framgångsrik praktik. Utifrån ett humankapitalperspektiv tycks alltså tillräckligt god språklig förmåga påverka hur framgångsrikt praktikanten kan uttrycka sitt relationella humankapital och förmedla personlighet.

Kulturella faktorer

En organisation är en plats med ett tydligt syfte, ett mål som motiverar varför organisationen finns. Den ska åstadkomma något och medarbetare uppbär lön för att utföra arbetsuppgifter. Men en organisation har också en kultur; det är en social miljö där hierarki, ledarskap och medarbetarskap ter sig olika i olika kontexter. Migranter har inte bara rest geografiskt utan också kulturellt, ibland över stora avstånd. En faktor vi var intresserade av att utforska var således hur det fungerar med informella regler eller normer vad gäller påverkan på praktikens kvalitet. Det framkommer tydligt att det finns kulturella skillnader vad gäller förväntningar på medarbetarskap och vad man har för syn på ledarskap. Likaså är det tydligt att svenska informella normer inte är en självklarhet hos akademikermigranterna. För vissa kan också kulturella könsskillnader sätta käppar i hjulet för en smidig praktik. Trots ovannämnda kulturella skillnader verkar det dock som att socialisering in i arbetsplatskulturen är självreglerande och efter ett tag förefaller praktikanterna ”knäcka koden”.

Kulturella skillnader vad gäller förväntningar på medarbetarskap och syn på ledarskap

Det är känt att ledarskapsstilar skiljer sig åt mellan olika länder. Chefer i Sverige tenderar att nedtona skillnader i auktoritet och status, och medarbetare behandlar chefen mer eller mindre som en i gänget. Svenska chefer utövar heller inte sin auktoritet genom ordergivning och kontroll. En fråga som ställdes handlade om huruvida praktikplatsen upplevt skillnader i förväntningar på ledarskap och medarbetarskap.

En handledare menar att just den relationella skillnaden diskuteras mycket; att relationen mellan chef och anställd inte är auktoritär, utan snarare ska ses som ett samarbete (*Tandvård 1*). Praktikanter vet inte alltid hur man för sig mot en svensk chef. Gränsen mellan respektfull och underdånig, att man ska vara mer eller mindre som alla andra är inte självklar. Att man kanske är väldigt artig mot chefen så att det uppfattas som överdrivet.

Jo, men det märker jag som har varit chefsstöd, eller ställföreträdande chef; att om man är från ett annat land – inte alla länder men många andra länder – så har man ju väldigt mycket mer respekt för chefen.

Servicecenter 2

Den här beskrivningen återkommer. Flera handledare som vi pratat med som är chefer betonar hur skillnader i hierarkisk nivå mellan chef och praktikant ibland kan yttra sig på annat vis hos praktikanterna jämfört med det ”svenska” sättet. Det kan handla om en känsla av att praktikanten skulle ha svårt att säga emot om chefen säger något (*Förvaltningsmyndighet 2*). Handledaren från *Eventbolaget* uppfattar att hon som VD sågs som otroligt viktig och inte som ”en av de andra” för praktikanten från Japan. Ibland

är det nyanser som att hålla upp dörren och vara artig (*Skola 1*). Andra gånger formuleras skillnaden som en fråga om förtroende, att chefer i Sverige är mindre kontrollerande och utgår ifrån att praktikanten går att lita på (*Förvaltningsmyndighet 2*). Handledare tar också upp andra nyanser kring kulturella skillnader som tolkas som inställsamhet. Det kan handla om att ge chefen dyra gåvor (som inte tas emot) (*Förskola*) eller att praktikanten ses som fjäskig (*Servicecenter 2*).

Det är flera av informanterna som upplevt att praktikanter har svårt att tolka det svenska ledarskapets informella och demokratiska natur. Exemplet som tas upp handlar om vad som inom organisationskulturen kallas för maktdistans; hur skillnaden i makt mellan chef och medarbetare yttrar sig socialt. Dylika kulturella skillnader är exempel på hur kontextuella faktorer påverkar migranternas utväxling på humankapital och påverkar kvaliteten på matchningen.

Outtalade informella normer inte en självklarhet för migranter

Skillnader i ledarskapets utövning påverkar också praktikanternas inställning till att ta initiativ. Handledaren från *Tillsynsmyndigheten* uttrycker att "...det alltid är chef som bestämmer, det är alltid chef som säger vad du ska göra. Det märktes också på initiativen – om det inte kommer från mig så 'gör jag [praktikanten] ingenting'". En handledare från *Skola 1* menar att just kulturella skillnader kring initiativ har stor betydelse för hur krävande det är att arbeta med en praktikant. En annan praktikplats beskriver initiativförmåga som en kritisk kompetens för praktikplatsen, men en förmåga som också kan utvecklas under praktiken (*Rättslig myndighet*). Det tycks relativt vanligt att praktikanter lär sig hur man förväntas agera på praktikplatsen över tid. Flera praktikplatser menar med

andra ord att kulturella skillnader är temporära och att en viktig ingrediens i praktiken är socialisering.

Vi lär dem inte så mycket; alltså en tandläkare kanske inte kommer närmare sitt yrke här för de får inte göra någonting av det som de ska göra [som tandläkare]. Men att de förstår hur det funkar. Hur är hierarkin? Det finns ingen hierarki för det första, det är ju väldigt konstigt för många. Men hur det funkar i gruppen och sånt där: att de ser att alla pratar med varandra och att alla är likvärdiga. Sånt där är ju väldigt viktigt för många av dem är min upplevelse.

Tandvård 2

Ibland kan socialiseringen handla om grundläggande saker som att passa tiden och möta deadlines (Eventbolag). Det är dock inte alltid egna initiativ är uppskattade. En chef från en kundmottagande myndighet förklarar att det är viktigt att kalibrera förväntningar vad gäller rollen som handläggare när myndigheten har en öppen, kundbemötande miljö. Ibland när det är känsliga ärenden hänger mycket på att man har rätt bemötande. Ibland har de därför fått vara tydliga med att praktikanten går bakom och inte tar egna ärenden utan att de bett dem, "för det kan bli galet ibland annars" (Servicecenter 2). Så här återberättar en handledare på ett servicecenter om en dialog med en praktikant:

... [det] vi har pratat om, det är ju att hon är ju van vid något helt annat. Alltså hon tycker att det är väldigt fint här och tillåtande. Och hon har varit så här, "Vad har du för förväntningar på mig? Är det att jag inom två veckors tid ska kunna vara helt [självgående] och inte få någon hjälp överhuvudtaget?". Alltså mer att man kommer från ett hierarkiskt styre där "Nu är du

själv, du ska prestera, gör det bara". Det ser inte riktigt ut så hos oss utan vi gör det tillsammans. Hon ville ha klarhet i "Vad förväntar ni er av mig? Vad förväntas jag göra?". Jag kände hela tiden att hennes grund var att göra ett bra jobb, ett bra intryck, en bra praktik: "Jag gör vad du har för förväntningar på mig och är det de här [förväntningarna] så gör jag det här så gott jag kan".

Servicecenter 3

En del av den outtalade arbetsplatskulturen handlar också om att medarbetare ska kunna utföra sysslor som de kanske är överkvalificerade för om det är vad jobbet kräver. Statuskillnader såsom dessa kan också ta en stund för praktikanter att vänja sig vid. På *Eventbolaget*, exempelvis, menar handledaren att praktikanten uttryckte visst missnöje med att utföra praktiska sysslor och hos *Tandvård 2* hade vissa synsättet att "de faktiskt är tandläkare och det där är bara en sköterska". Handledaren från den *Rättsliga myndigheten* beskriver det som "att man tycker att man får göra skitjobb och man tycker att man inte får göra saker som är upp till den nivå som man kan". Det kan också handla om kulturella skillnader i respekt för en myndighet och myndighetsutövande, där svenska myndigheter strävar efter nöjda kunder medan myndigheter i andra länder förväntar sig att medborgare ska lyda. Initialt kan det skapa friktion men handledaren på *Servicecenter 2* menar att praktikanterna anpassar sig fort.

Informanterna reflekterar om kulturella skillnader som ibland är outtalade i svenska organisationer; som att det förväntas att medarbetare är initiativtagande och att man trots en hög utbildning ibland kan få göra "skitjobb" om det behövs. Handledarna och praktikanterna får anledning att prata om förväntningar och

om så sker tycks de flesta mena att praktikanterna lär sig och tar till sig "det svenska" sättet att arbeta. Att praktikplatser ser det som sin uppgift att också förmedla kulturellt kapital till praktikanter är således ett värde av praktik som bör uppmärksammas.

"Att kunna ta för sig som en svensk kvinna"

Några praktikplatser tar upp kulturella könsskillnader som en försvårande faktor. Det rör kvinnliga praktikanter där handledaren uppfattar att praktikanten har svårt att ta plats inför män. Så här beskriver en handledare den kulturella krocken som orsakas av svenska jämställdhetsnormer:

Man förstår att vi är jämställda eller vad man nu kallar det för; alltså man är van med uppblandade grupper och van att ta för sig som kvinna och så där. Medan det kanske inte riktigt...ja, jag vet inte riktigt vad jag ska säga, men det märktes en liten skillnad.

Eventbolag

På *Rederiet* beskriver handledaren på ett likartat sätt hur en kvinnlig praktikant hade svårt att ta för sig och våga framföra åsikter. Att delta i diskussioner menar handledaren förväntas på arbetsplatsen; det tolkas som ett intresse för arbetet och kollegor. Att inte ta för sig och stå på sig ses därför som oengagerat, och kan leda till att praktikplatsen inte blir den chans att visa upp sin kompetens som annars kunnat ske.

Praktikplatserna har hanterat upplevelserna på olika sätt. På *Rederiet* beskriver handledaren att han har coachat praktikanten kring detta och också bett Korta vägen om stöd. Handledaren citerar praktikanten: "Det är jättesvårt att ta till mig det här svenska sättet att som kvinna ta för sig, ta plats och kunna prata fritt...". Handledaren uppfattar att det är en stor utmaning för

praktikanten men menar också att det redan är väldigt stor skillnad på henne. Liksom på Rederiet menar handledaren på Tandvård 2 att en alltför undfallande praktikant inte heller lär sig lika mycket:

Vi är ju väldigt öppna och alla är lika, så där var det lite svårt med kommunikationen ibland, såklart, när de nästan backar undan och ber om ursäkt för att de finns i rummet och då lär de sig inte så mycket heller.

Tandvård 2

Ibland är det svårt att bedöma hur mycket undfallandet hänger på bristande språklig kompetens eller att praktikanter inte vågar ta för sig. Oavsett vilket beskriver en handledare att det bara är att fortsätta uppmuntra, så vågar praktikanten mer och mer (*Expertmyndighet*). En annan handledare menar att situationer som stammar ur kulturella skillnader går att lösa bara man pratar om saken och säger att man måste ta egna initiativ för att passa in i organisationen. Handledaren tänker också att praktikanterna snabbt vänjer sig och ser fördelar med praktikplatsens kultur (*Möbelföretag*).

Kulturella skillnader gäller också patriarkala mönster som inte passar in i en svensk kontext. I några fall tycks kvinnor från en mer patriarkal bakgrund, trots en akademisk utbildning, behöva ställa om till en svensk kontext. Flera handledare menar dock att undfallenhet innebär sämre kompetensutveckling, vilket är problematiskt. Att prata om skillnader, uppmuntra och coacha ger enligt några handledare goda resultat.

Socialisering in i arbetsplatskulturen är självreglerande

Det är inte alltid lätt att introducera nya medarbetare in i den interna kulturen och socialisering tar tid. Det är alltså inte uppenbart att alla nyanser som framkommer i intervjuerna kan härledas till kulturell bakgrund. Det är uppenbart att individuella skillnader i personlighet kan spela lika stor roll. Det är också tydligt att handledare i många fall upplever att praktikanter ”knäcker koden” och i en hel del fall uppskattar den svenska organisationskulturen när den väl förstås. En praktiserande psykolog var van vid mer elitistisk och toppstyrd vård, men anammade den icke-hierarkiska kulturen på arbetsplatsen väldigt fort.

... hon var kanske inte riktigt van vid den uppsluppenheten som vi har här; att jag kanske inte såg ut och förde mig riktigt som en psykolog kanske. [Men] hon anammade konceptet, jag tycker att hon anammade det hela väldigt fort och var mest bara nyfiken på ”Okej hur rör man sig då inom den cirkeln?”

Ungdomshem

Intervjuerna bjuder på flera exempel där praktikanter i vissa fall inte för sig som infödda svenskar i sina roller som medarbetare. Samtidigt ska det betonas att samma handledare lika många gånger berättar att socialiseringen in i den svenska arbetsplatskulturen går alldeles utmärkt. Ett sådant exempel kommer från tandvården som talar om socialiseringen som självreglerande – där man lär sig vad som gäller genom att delta:

Men [om det] har varit några signaler, att man inte pratar med sköterskor, till exempel, eller att man inte vill göra vissa sysslor – vi har studenter som säger ”Det här är inte mitt [jobb], jag ska inte stå och assistera eller hålla sugen eller räcka fram instrument”. Men de

fattar ju rätt snart att det...de ser ju rätt snart hur det är. Så det är inte jättemycket jobb man behöver göra, det är självjusterande på något vis, för att det går ju inte att vara så här. De ser ju hur tandläkarna gör, de ser ju att tandläkaren hjälper till att tvätta och hämta patienter.

Tandvård 2

Ett tydligt mönster framkommer i berättelserna; det tycks som att kulturella skillnader spelar roll. Våra intervjuer indikerar att kulturella faktorer har betydelse för matchning. Korta vägen, praktikplatser och praktikanter kan ha nytta av att fundera på detta; hur ska kulturella förväntningar uttryckas och förmedlas till praktikanter så att det blir tydligt vad som förväntas och på så vis förbättra matchningen med svenska arbetsplatser. Likaså; kan praktikplatser måne utvecklas av större kulturell mångfald?

Organisatoriska faktorer

Utöver individuella faktorer kan även organisatoriska faktorer påverka hur bra matchningen mellan praktikant och praktikplats blir. Här kan så väl vad organisationen har som bakomliggande anledningar till att ta emot en praktikant, förberedelser inom verksamheten inför praktiken, utformningen av handledarskapet samt mångfalden på arbetsplatsen påverka.

Under intervjuerna visar det sig att initiativet till praktik oftast tas av handläggaren på Korta vägen, som kontaktar organisationen för att höra om de är intresserade av att ta emot en praktikant. Det förekommer också att informanten själv initierar kontakt, antingen för att de själva deltagit i Korta vägen (*Möbelföretag*)

eller för att de tidigare varit i kontakt med handläggaren eller haft kännedom om Korta vägen (*Servicecenter 1, Medicinskt labb 2, Vårdcentral*).

Enligt informanterna är handläggarna från Korta vägen pålästa om verksamheten och kan därför föreslå en eller ett par individer som matchar väl utifrån utbildning och kompetens. Flera informanter betonar att det är av vikt att inte för många individer rekommenderas så att urvalsprocessen tar tid i anspråk från övrig verksamhet. Handledaren som jobbar på *Expertmyndigheten* nämner att det är tidskrävande och belastar organisationen att intervjua, gå igenom cv:n och ringa referenser. Det uppskattas därför när handläggaren kan identifiera vilka egenskaper som efterfrågas och sedan göra en framstöt med en eller två individer som matchar utifrån identifierade kriterier.

Korta vägen initierar alltså oftast kontakten med praktikplatserna. Vi var nyfikna på hur beslutet fattades och hur förberedelser inom organisationen gick till. Det finns anledning att tro att det kan finnas skillnader kring hur mycket förberedelser som görs och vilka program som anordnas för praktikanten. Likaså i vilken utsträckning medarbetare eller handledaren var involverade. Vi ville också ta reda på hur stort åtagande det är att vara handledare eller kontaktperson för en praktikant och hur handledare utsågs inom organisationerna. Underliggande frågeställningar handlar om huruvida förberedelser, handledarkompetens, involvering etc. möjligen kunde påverka hur väl praktikanten från Korta vägen fungerat i organisationen. Intervjuguiden inkluderade därför frågor om interna förberedelser, hur man upplevt att praktikanten fungerat på verksamheten och frågor berörande handledaren. Nedan sammanfattas resultaten, för att redogöras för mer utförligt under följande avsnitt.

Praktikplatser tar upp

- Variation i motiv till att ta emot praktikant
- Mottagande förankras bland medarbetare
- Frivilligt handledarskap
- Praktikuppgifter varierar
- Mångfald och interkulturell kommunikation har betydelse

Variation i motiv till att ta emot praktikant

Informanterna är överlag positivt inställda till Korta vägen som arbetsmarknadsprojekt och möjligheten att ta emot praktikanter därifrån. När vi frågade dem om anledningar till att ta emot en praktikant framkom flera olika motiv; både mer intresse-drivna, praktiska motiv och altruistiska motiv, som plikt och samhällsansvar.

Vissa betonade samhällsansvar; att hjälpa individer att komma ut på arbetsmarknaden och få arbetslivserfarenhet (Förskola, Rättslig myndighet, Servicecenter 1 och 3, Tillsynsmyndighet). Dessa informanter ser Korta vägen som en fantastisk möjlighet för utrikes födda akademiker att få en chans på arbetsmarknaden. Informanten från den rättsliga myndigheten uttrycker det som att själv sätta sig in i flyktingars situation:

Jag förstår ju att Korta vägen är en jätteangelägen grej. Om du och jag var tvungna att fly till ett annat land, och ville jobba någorlunda i sin egen sfär, så tror jag att vi skulle vara glada att det fanns någon som såg våra speciella kunskaper eller det yrke eller den nivån som vi var på.

Rättslig myndighet

Praktikplatserna uttrycker att ansvaret inte enbart rör att hjälpa individer få arbetslivserfarenhet. Som praktikplats menar de att

man också har en skyldighet att försöka se till att de som har en utbildning får möjlighet att använda den, särskilt inom bristyrken. Ett flertal av de som vi intervjuat framhåller det positiva med att välutbildade utrikes födda akademiker får en chans att använda sina kompetenser istället för att förbli en resurs som inte nyttjas. *Tandvård 1* och *Ungdomshemmet* ser mervärdet av att kunna bidra till att en person som inte är utbildad i Sverige får sin kompetens tillvaratagen i branscher som har brist på arbetskraft.

Andra som vi pratat med har ett mer praktiskt förhållningssätt och betraktar Korta vägen som en möjlighet att få en extraresurs till sitt förfogande vid en tidpunkt när de behöver hjälp i verksamheten (*Servicecenter 3, Tillsynsmyndighet*). Somliga tog emot praktikanten med inställningen att testa dennes kompetens med förhoppningen att sedan kunna rekrytera personen till verksamheten. Informanten från *Förvaltningsmyndighet 2* pekar på det positiva med att kunna "testköra" individer.

[Det har] varit ett väldigt bra sätt att se hur bra personen är. Istället för att köra en vanlig arbetsintervju, där vi på en timma ska veta om den här personen kommer att funka jättebra eller inte, har vi tre eller sex månader där vi faktiskt får testköra personen och personen får lära sig väldigt mycket. Det gör att vi kan få ut väldigt bra data på om det här är en bra person som vi vill jobba med framöver eller inte. De rekryteringar som vi har gjort efter praktiken har vi varit väldigt nöjda med för att vi har ju verkligen sett vad de här personerna går för.

Förvaltningsmyndighet 2

På liknande vis menar rektorn på Skola 2 att de lärarpraktikanter som de tar emot får möjligheten att demonstrera sina kompetenser. Något som de kanske annars inte hade fått chansen att göra på grund av fördomar gentemot lärare utan västeuropeisk utbildning. ”Jag tycker det har varit gött att man kan se dem i organisationen en period först. Det blir som en jättelång intervju. Man vet ju att alla människor har både fördelar och nackdelar som arbetstagare – även jag – men här vet man vem man anställer och man vet att den kan det som den ska [kunna]” (Skola 2).

Andra informanter (Servicecenter 2) motiverades av att kunna göra reklam för sin verksamhet och visa på attraktiviteten som arbetsgivare. På vissa av myndigheterna som vi pratade med framkom det också att det ingår i myndighetens regleringsbrev att ta emot praktikanter (Rättslig myndighet).

Vi finner en spridd bild av motiv för mottagande av en praktikant från Korta vägen, där testkörning samsas med samhällelig plikt och order uppifrån. Oavsett motiv finns dock en underliggande idé om att välutbildade migranter måste ges en chans på den svenska arbetsmarknaden och har potential att bidra till svensk kompetensförsörjning. Motivet till att ta emot praktikant tycks inte påverka matchningens kvalitet.

Medarbetare på praktikplatsen måste vara intresserade och med på noterna

Under intervjuens inledning ställdes frågor om hur beslutet att ta emot en praktikant gått till. Flera praktikplatserna betonar att det krävs att medarbetare förstår syftet med praktikmottagande (Tandvård 1) och att det finns engagemang på medarbetarnivå (Servicecenter 1 och 3). Vissa praktikplatser har också inarbetade

rutiner för att ta emot praktikanter mer generellt, genom avtal med landsting eller högskolor (bland annat *Medicinskt labb 2* som också tar emot praktikanter som utbildar sig till bio-medicinska analytiker (BMA hädanefter) enligt avtal med landstinget och *Skola 1* som tar emot lärarpraktikanter). En praktikplats beskriver exempelvis hur medarbetare under utvecklingssamtal uttryckt intresse för att arbeta med introduktion eller utbildning och som fångades upp som lämpliga handledare:

Egentligen var det väl någonting som vi pratade igenom i arbetsgruppen och jag visste ju också utifrån utvecklingssamtal med personalen vad man har för utvecklingsintresse. Det är många som gärna vill jobba med utbildning och introduktion av nyanställda och då kan detta vara ett sätt att känna på det lite grann. Så att det var väl på den vägen som jag utsåg de som var handledare, att det var personer som jag visste var uttalat intresserade av det.

Servicecenter 1

Flera informanter berättar att de är måna om att kunna ge en positiv praktikupplevelse, där både praktikant och arbetsgivare erhåller positiva erfarenheter från praktiken (*Förvaltningsmyndighet 1, Medicinskt labb 1, Vårdcentral*). Det poängteras att det ska finnas ett mervärde av att gå på praktik hos just dem, eftersom praktikanten ifråga annars hade kunnat få ett bättre utbyte på en annan praktikplats. Av vikt är därför att det finns utrymme inom verksamheten för att ta emot en praktikant. Situationen på myndigheten kan av den orsaken komma att påverka beslutet att ta emot en praktikant, där turbulens eller arbetsbelastning påverkar beslutet utifrån både omtanke om medarbetare och praktikant.

[Handläggaren] brukar höra av sig titt som tätt och jag brukar alltid fråga personalen. Det beror lite på, ”Hur mår personalen nu?”. I höstas, till exempel, så hade vi en chef som slutade och vi fick en ny i januari och han sa upp sig häromdagen. Det kan ju vara såna saker, och då upplevde jag i höstas där att... nej, då tackade vi faktiskt nej och sa att vi kan nog ta det i januari. För det måste ju också vara en bra miljö som den här personen kommer till, det är vi väldigt måna om. Men vi har absolut ingen plan på att sluta, utan vi är nog ganska överens på att det är både vårt samhällsansvar [och] att vi kan göra reklam för myndigheten på ett bra sätt.

Servicecenter 2

Om det inte finns tid att disponera inom verksamheten blir det ingen bra praktik och många väljer då hellre att tacka nej (*Expertmyndighet, Servicecenter 1, Skola 2, Ungdomshem*). Informanten som arbetar på *Medicinskt labb 2* har ibland tackat nej till att ta emot praktikanter och betonar att det inte handlar om internt motstånd, utan snarare om just brist på tid: ”De gånger som vi säger nej är det uteslutande för att vi känner att vi inte har den tiden för att det ska bli något bra. Det är ju inte sjyst mot någon att säga att ’Du kan komma hit på praktik’, och sen är det ingen som har tid att handleda” (*Medicinskt labb 2*).

Ett tydligt mönster är att organisationerna är noggranna med att förankra beslutet att ta emot praktikanter hos medarbetarna och i vissa fall ses förankringen som en förutsättning för att praktiken ska fungera väl. Trots att organisationerna ibland inte mäktar med att ta emot en praktikant har de oftast hållningen att handläggaren kan återkomma igen vid ett annat tillfälle.

Frivilligt handledarskap

Precis som att det är viktigt att förankra mottagandet bland medarbetarna är det av vikt att handledarskapet är frivilligt. I alla fall utom ett har handledarinsatserna varit frivilliga och skett i samförstånd mellan chefer och tilltänkta handledare. *Fordonstillverkaren* trycker på att det är roligt att få lära ut och gillar man sitt jobb så är det kul att förmedla kunskap till någon annan. Samma person menar att frivilligheten i sig motiverar, och tycks anse att insatsen skapar mervärde därför att den inte "ingår" i arbetsuppgifterna.

En handledare beskriver hur illa det kan gå när chefen inte förankrar beslutet med medarbetaren inför praktikmottagandet och det är uppenbart att processen inte var helt nöjaktigt ur personens perspektiv. Handledaren på *Apoteket* berättar om hur hon blev "inkastad" och fick ansvaret för en praktikant från *Korta vägen* utan förvarning eller information om vad som krävs i hennes roll som handledare. Hon visste varken vad som förväntades av henne eller av praktikanten.

Det är alltså viktigt att handledarskap är en frivillig roll att åta sig. Särskilt eftersom handledarskapet ibland till en början kan vara krävande. Intervjupersonerna som vi pratat med uttrycker olika upplevelser av hur arbetsamt det är att axla en handledarroll. Under intervjuerna framförs i vissa fall att handledningen är krävande initialt men att man i gengäld så småningom får hjälp med arbetsuppgifter (*Servicecenter 1*). Vissa uttrycker att handledning är påfrestande och skapar merarbete (*Förskola, Rättslig myndighet*). Intervjupersonen på förskolan beskriver en pågående handledning av praktikant (som inte kommer från *Korta vägen*) i termer av upprepade möten och avstämningar som en konsekvens av kulturella skillnader i förhållningssätt:

... vissa har ju det här kulturella som de har i sin rygg-säck. Det är jättesvårt att släppa för dem. [...] Jag har en [praktikant] just nu och har regelbundet möten med den personen och handledaren här [på kontoret] och kopplar tillbaka igen till arbetslaget och sen så tar jag möte igen och stämmer av. Sen när jag har det mötet så bokar jag ett nytt möte för att följa [upp] hela tiden.

Förskola

Det är aldrig helt utan kostnader att handleda, och det tycks alltså variera mycket beroende på person och praktikplats. Flera handledare menar att det initialt är arbetsamt men att det över tid också frigör resurser att handleda när praktikanten kommit igång. Det är värt att notera att flera handledare har åtagit sig att handleda igen (*Fordonstillverkare, Förskola, Medicinskt labb 1 och 2, Skola 2, Tandvård 1*).

Givet att det tar resurser i anspråk, ibland initialt och ibland under hela praktikperioden, förefaller det viktigt att handledningen är frivillig och att organisationen är medveten om att handledarens resurser i varierande grad kommer att tas i anspråk. I det enda fall där handledaren känt sig "påtvungad" en praktikant är det tydligt att praktikerfarenheten inte ansågs framgångsrik utifrån handledarens perspektiv. Som vi ska se senare fungerade relationen dåligt mellan handledaren och praktikanten (se avsnittet "Att prata om konflikter – två exempel" (s. 62)). Att flera handledare fortsätter att agera handledare över tid indikerar att det är en roll som trots allt ger mer än vad det kostar. Från praktikplatsens perspektiv förefaller det förnuftigt att göra en sammantagen överblick av arbetsbördan på arbetsplatsen,

såsom flera gör, och att medvetandegöra handledare om att rollen kräver viss arbetsinsats.

Praktikuppgifternas kvalifikationsgrad varierar

Under intervjuerna framkommer olika synsätt på vad praktiken syftar till. På vissa praktikplatser har man uppfattningen att praktikanten främst ska språkträna (*Förvaltningsmyndighet 2, Servicecenter 1, Skola 1, Tandvård 1*). På andra praktikplatser har man mer uppfattningen att praktikanten ska kompetensmatchas och att praktiken snarare är en möjlighet att nyttja sin tidigare kompetens i en svensk kontext och lära sig "vad som gäller på en svensk arbetsplats" (*Infrastrukturbolag, Ungdomshem*). Praktikuppgifterna varierade därför i upplägg och svårighetsgrad beroende på syfte. Ett mönster vi ser i intervjuerna är att matchningen ibland är svår: i vissa fall uttrycker praktikplatserna att praktikanternas uppgifter inte var tillräckligt kvalificerade för att matcha deras kompetens. På *Förvaltningsmyndighet 1* anser informanten att praktikanterna var överkvalificerade för de arbetsuppgifter som de fick utföra, och chefen på *Eventbolaget* hade dåligt samvete över att hon inte kunde leverera det som praktikanten förväntat sig. "Hon [...] ville ta sin kunskap och göra om dem till arbetslivet. Så på slutet hade jag lite dåligt samvete över att jag inte kunde ge henne det fullt ut så som hon själv hade förväntat sig" (*Eventbolag*).

Men i andra fall var de språkliga förkunskaper så låga att praktikanterna inte hade möjlighet att utföra mer kvalificerade arbetsuppgifter. Informanten från *Expertmyndigheten* framhåller exempelvis att praktikantens språkliga nivå gjorde det svårt för henne att utföra de uppgifter praktikplatsen förberett: att söka, sammanställa och systematisera information. Praktikplatsen hade initialt förberett mer kvalificerade praktikuppgifter men insett att de var för svåra språkligt och fick därför anpassa upplägget.

”Nu gör hon andra saker, som i och för sig är positiva och nyttiga för henne, men det är ju just det här med språket, det är ju det som är knäckfrågan. Men det är därför de är här också, för att vara på en svenskspråkig arbetsplats” (*Expertmyndighet*). Informanten följer upp med att säga att det nog ska gå efterhand, men att det i nuläget mer handlar om att stärka praktikantens kompetens inom svenska och förståelse för hur det svenska samhället fungerar.

Chefen på *Möbelföretaget* berättar liknande att praktikanterna fick begränsade arbetsområden med mycket språkfokus. Praktikanter fick inte ta betalt eller arbeta med värdesaker. ”Vi har varuutlämning, då kan de gå fram och fråga om det är någon som har en färdig order och svara på frågor och hjälpa till. [Vi] utmanar dem verkligen i att de inte kan stå och vara tysta, de måste verkligen svara eller säga någonting. Så det är sådana uppgifter” (*Möbelföretag*).

Språket och språkutvecklingen styr av naturliga skäl hur kvalificerade uppgifter praktikanten kan utföra. Det tycks som en del praktikplatser tydligt betonar att praktikplatsen erbjuder språklig utveckling snarare än kvalificerade uppgifter till praktikanterna, medan andra förberett kvalificerade uppgifter som inte (alltid) fungerar på grund av språkrav. Här finns en potentiell mismatch mellan praktikplatsernas inställning och Korta vägens mål om kvalificerad praktik. Men också ett potentiellt behov av att Korta vägen tydliggör både syftet med praktiken och den språkliga kompetensen hos praktikanterna till de som erbjuder praktikplats. Det är också tydligt att målet med praktiken inte alltid tycks vara förenligt med Korta vägens uppdrag.

Viktigt att kalibrera förväntningar med praktikanten

Praktikuppgifterna är naturligtvis viktiga att stämma av inför en praktikperiod, men praktikplatserna är också måna om att tydliggöra andra förutsättningar för praktikanterna. Enligt chefen på *Servicecenter 1* bör man som praktikplats lägga korten på bordet och vara ärlig med de förutsättningar som föreligger. Många av praktikplatserna har samtal med praktikanten som syftar till att klargöra vad organisationen kan erbjuda eller inte (*Servicecenter 1* och *2*, *Skola 1*, *Tillsynsmyndighet*). Exempelvis menar en myndighetsrepresentant utan möjlighet att erbjuda arbete efteråt att de är nogga med att förtydliga detta inledningsvis (*Expertmyndighet*). En annan myndighet som regelbundet tar emot praktikanter berättar liknande att det är viktigt att ha realistiska förväntningar och betonar inför praktikanten att språkutvecklingen är det centrala under praktiken:

Våra intervjuer är väldigt, väldigt korta. Det handlar mer om att vi vill se till att de förstår vad det är de blir erbjudna. Att vi inte kan garantera att de får ett jobb efter det här och att det vi ger är en möjlighet för dem att träna på språket, vi ger dem en aktuell referens från en svensk myndighet som är väldigt bra. Det vi får tillbaka är ju någon som är med i teamet och faktiskt jobbar och lär sig hur det funkar på en svensk arbetsplats.

Förvaltningsmyndighet 2

Även en mindre arbetsplats betonar språkinläring men också att de inte kan erbjuda en genomgående akademisk nivå på praktiken. Praktikanten får räkna med att också göra praktiska saker som att bära stolar och följa med på möten (*Eventbolag*). Chefen på *Ungdomshemmet* menar på ett liknande sätt att det är viktigt att klargöra förväntningar och förtydliga vad en praktikant får göra själv och när man får gå bredvid.

Organisationerna ger uttryck för en stor medvetenhet om att det redan initialt är viktigt att klargöra vad de kan erbjuda en praktikant och vad de inte kan erbjuda. De uttrycker överlag att de är väldigt måna om att säkerställa att praktikanten är medveten om vad som gäller. Praktikplatserna förstår att praktikanter hoppas på ett arbete. Förutsättningarna skiljer sig åt vad gäller möjligheter att erbjuda arbete, ibland är det uteslutet på förhand och då tycks det vanligt att detta klargörs redan initialt.

Mångfald och interkulturell kommunikation

Att ta emot en praktikant med en utbildning och bakgrund från ett annat land än Sverige kan betyda ett ökat behov av att förstå skillnader i arbetsplatskultur. Kulturella skillnader kan skapa friktion likväl som förnyelse och under intervjuerna (som tidigare nämnts) har det framkommit flera intressanta erfarenheter kring så kallade kulturkrockar. Flera av företagen är mångkulturella arbetsplatser sedan innan och praktikanterna hade mindre problem att passa in i de verksamheterna, kanske just för att organisationerna är mångkulturella. Informanten på Rederiet anser att de är rätt företag för mottagande av utländsk arbetskraft, både för att de redan har en mångfald på arbetsplatsen och är en internationell verksamhet, men också för att de själva är medvetna om hur det svårt det är att komma in på arbetsmarknaden som utrikes född.

Vi gillar Korta vägen. Vi är ju väldigt många utlänningar här. Engelska är ju vårt arbetspråk så vi har inget krav på att man pratar svenska. Så vi ser ju det som en fantastisk möjlighet att både hjälpa folk in i arbetslivet men också att vi har tillgång till fantastiska resurser. För det finns väldigt många välutbildade

utlännningar i det här landet som inte får en chans, som inte kommer till rätta. [...] Vi har många högre chefer här som är utlännningar som också brinner rätt starkt för den här frågan att hjälpa utlännningar få in foten.

Rederi

Även Skola 2 är en internationell arbetsplats – med engelska som arbetspråk – vars verksamhet genomsyras av olika kulturer. De har en helt annan förståelse för att man kan komma från en annan arbetsplatskultur och därmed en annan acceptans för organisatoriska olikheter. ”Vi är kanske till viss del mer hierarkiska men vi försöker också medvetet jobba med att göra det lättare, vilket gör att det finns med hela tiden” (Skola 2). De arbetar även aktivt med att vara tydliga med deras förväntningar på arbetstagarna, mer än vad man kanske behöver om personen är uppväxt i en kultur där man känner till de ”rätta” sätten för hur man betar sig på en svensk arbetsplats.

På Möbelföretaget tror informanten att det underlättar att företaget har mångfald. Det gör det väldigt lätt att ta emot nya medarbetare och praktikanter. ”Spelar ingen roll om det är från ett annat land eller om det är från Sverige. Det är det som gör att de har så lätt att komma in i gänget, oavsett vem vi pratar om. Om det är en nyanställd medarbetare eller språkpraktikanter spelar ingen roll. Alla är väldigt öppna och välkomnar dem” (Möbelföretag). Därutöver bidrar praktikanterna med nya perspektiv genom att se på saker och ting annorlunda. De berättar också om sina länder och bakgrund och maträtter, vilket uppskattas.

Att ha olika kulturell bakgrund stimulerar också till samtal på arbetsplatser. En praktikplats beskriver hur nyfikenhet leder till samtal om olika förhållanden man upplevt under livet och kulturella skillnader:

... vi är nyfikna på varandra och ser det som något intressant och roligt. Många gånger så kan det vara det som man pratar om; hur man kan ha haft det med de förhållande man har haft och hur man upplever skillnader med svensk kultur och sådär. Ja, många gånger kan samtalsämnen kretsa kring det.

Medicinskt labb 1

Samma handledare påpekar att arbetsplatsens beslut att ta emot en praktikant påverkat känslan på arbetsplatsen positivt, både på grund av bidraget till integration och nya kontakter. Handledaren hos *Fordonstillverkaren* lyfter det värdefulla i att få utbyta erfarenheter med någon som är från ett land i kris eftersom det väcker intresse och stimulerar till kunskapssökande.

Medicinskt labb 2 är en mångkulturell arbetsplats, där praktikantmottagandet är en del i mixen. Handledaren beskriver hur kulturella skillnader föranlett en förändring av kommunikationen på arbetsplatsen och att anställda har medvetandegjorts om att feedback och gemensam tolkning krävs i en arbetsmiljö där medarbetare kommer från olika kulturella bakgrunder.

Ja, alltså det är ju det här att man i vissa kulturer [säger] "Jo, men jag förstår". Det har vi ju lärt oss nu, så det vet vi hur vi ska hantera, men är man inte medveten om det är det ju väldigt lätt att det blir missförstånd. Konsekvensen blir ju den att man går från ett samtal och tror att man är överens och att vi förstår varandra, men sen går en dag eller två och så dyker exakt samma problem upp igen. Då fattar man att, "Ah, vänta lite grann, var inte vi överens om det här? Hur tolkar du det vi sa?". Så vi jobbar väldigt mycket med den här feedbacken att, "Nu har vi kommit överens om det här. Hur

*har du tolkat det? Vad ska du göra nu när du går ut?".
Och det är ett verktyg man använder i alla samtal.*

Medicinskt labb 2

Handledaren ger exempel på hur kommunikativa missförstånd kan uppstå men också förhindras genom öppen kommunikation. En annan handledare resonerar likaså att det krävs tydlighet och instruktioner om ansvarsområden som kanske är kopplade till kulturella faktorer. På *Eventbolaget* är man väldigt tydlig vad gäller ansvarsområden och har anammat en mer rak och instruktiv approach med mer "chefande" än "ledande".

Informanter på praktikplatserna berättar att kulturella skillnader föranleder en större medvetenhet kring kommunikation; i en kulturellt homogen miljö kan kommunikation ske mer underförstått. När kulturella skillnader kommer in i mixen blir det viktigare att vara explicit och kontrollera att motparten förstått det som sägs. Den specifika kulturen på arbetsplatsen tycks alltså spela in; att arbetsplatsen präglas av nyfikenhet och öppenhet verkar ha betydelse för hur handledaren upplever att det fungerar att ta emot praktikanter. Det tycks vidare som att praktikplatser och handledare, som är nyfikna och benägna att öppet diskutera skillnader och vilka förväntningar som ställs på praktikanter, är mer positivt inställda till att det går att förändra (vad man uppfattar som) problematiska kulturella mönster. Att be om hjälp från Korta vägen verkar också vara en framkomlig hjälp.

Att prata om konflikter – två exempel

Kommunikation förefaller vara av största vikt för att praktiken ska vara så smidig som möjligt. Det är påfallande sällan som informanterna berättar om större problem eller konflikter kring en

praktikant, men två exempel fångas upp.¹⁰ Den första incidenten rör en manlig praktikant på *Apoteket* som handledaren berättar om. Praktikanten var en äldre apotekare som ägt och drivit apotek tidigare under sitt liv. Enligt handledaren hade mannen svårt att förstå de formella begränsningar för agerande som gällde under praktiken. Situationen blev till slut ohållbar och praktikanten ansåg att handledaren var rasist och gick hem om hon var på jobbet. Att konflikten uppstod kan bero på många olika saker; ålder, kön eller språkförbistring. Handledaren var kvinna, 12 år yngre och inte etniskt svensk. När handledaren berättar om händelsen är det uppenbart att hon saknat stöd för att hantera konflikten. Informanten upplevde att varken organisationen eller handläggaren på Korta vägen bistod i konflikthantering. Det är också det enda exemplet där handledningen av praktikant "tilldelades".

Det andra exemplet berör en incident hos *Medicinskt labb 1* där lång erfarenhet hos praktikanten skapade stor frustration, både hos denne och praktikplatsen. Praktikanten hade tidigare labberfarenheter och kände vanmakt kring att han inte fick utföra de uppgifter som han hade vana av. Chefen på praktikplatsen var tvungen att ha samtal med både praktikanten och hans handläggare för att förtydliga att han inte hade behörighet att utföra vissa arbetsuppgifter eftersom han inte hade en BMA-legitimation. Vid samtalet signalerade praktikanten att han förstod och tog till sig detta men i efterhand gav han fortsatt uttryck för samma frustration som innan.

10) Det passar bra att påminna om att detta kan bero på selektionsproblematiken som togs upp kring utbildningsanordnarnas potentiella bias i att förmedla kontakt med praktikplatser som varit missnöjda.

Båda individerna som konflikterna berör hade lång erfarenhet sedan tidigare, vilket kan tänkas påverka inställningen till att börja om från nytt och lära om. Det behöver dock inte enbart vara problematiskt att praktikanten har goda erfarenheter sedan innan. En annan praktikplats (se mer under "Den formella utbildningens kvalitet" (s. 32)) berättar om hur de i början var motvilligt inställda till att ta emot en praktikant som var överutbildad gentemot de arbetsuppgifter som de kunde erbjuda, men att de sedan såg att han på lång sikt kunde växa inom organisationen (Förvaltningsmyndighet 2). Där var dock den tidigare erfarenheten och överutbildningen inte matchad med arbetsuppgifterna som erbjöds på praktikplatsen.

Under intervjuerna berättas det om två konflikter som uppstått under praktikperioden. Konflikterna tycks ha behandlats olika på de båda praktikplatserna, och utan att dra för stora växlar på två exempel är det intressant att notera att problem som uppstår kan ha att göra med att en praktikant är "överkvalificerad", med gedigen erfarenhet av samma yrke från en annan kontext. Det är lätt att förstå hur stor erfarenhet gör någon mindre benägen att följa formella regelverk på praktikplatsen. Samtidigt verkar det också ha mycket att göra med personlighet.

Institutionella faktorer (som utmanar särskilt offentligt reglerade verksamheter)

Under intervjuerna framkom ibland att formella regler kan försvåra praktikanterns möjligheter att delta på praktiken. Det handlar om legitimationer och certifieringar som gör att praktikanter inte kan delta fullt ut i verksamheten (till exempel praktikanten

på *Medicinskt labb 1* i avsnittet "Att prata om konflikter – två exempel" (s. 62)). Likaså finns en kritik mot krångel och tidsödan visavi Arbetsförmedlingen, som vissa intervjuade menar försvårar praktikantmottagande. Resultaten sammanfattas nedan för att sedan redogöras för mer utförligt i kommande avsnitt.

Praktikplatser tar upp

- Regelverk
- Legitimationer och licenser
- Arbetsförmedlingen

Regelverk som försvårar mottagandet

Regler gör ibland att praktikplatser blir bakbundna kring vad en praktikant får göra. Det betyder inte att reglerna inte är rättfärdigade men det leder till att praktikanter i högre utsträckning hindras från att lära sig och utföra uppgifter inom delar av praktikplatsens verksamhet. Då återstår observation för praktikanter. Säkerhetsklassning av personal hos *Infrastrukturlaget* påverkar deras framtida vilja att ta emot praktikanter överhuvudtaget. På alla tre servicecenter som intervjuats tas säkerhetsprövning och sekretessregler upp som en begränsning för vilka uppgifter en praktikant kan göra:

Hur ska detta gå med tanke på att vi måste förhålla oss till vissa regler? När man fick kläm på det...vi specade ju ganska tidigt vad hon kan göra – säga hej, guida, vägleda, ta emot något papper – utan att man glider in på att det blir ärendespecifikt. [...] För som sagt, det här med svårare arbetsuppgifter funkar liksom inte när man inte är säkerhetsprövad i myndigheten. Utifrån det som vi kan erbjuda så har det nog varit det bästa, skulle jag kunna tro.

Servicecenter 3

Också behörigheter i datorsystem som omfattas av sekretess gör att praktikanter blir beroende av andra och integreras sämre i arbetsgruppen. Samtidigt resonerar handledaren på Servicecenter 3 att praktikperioden är för kort för att man ska hinna lära sig verksamhetssystemen. Likväl hade en utökad behörighet kunnat användas i utbildningssyfte eller för att få tillgång till intranät, något som ökat praktikantens känsla av tillhörighet.

En annan myndighetsperson (*Rättslig myndighet*) lyfter att regelverk, som förbjuder praktik och subventionerad anställning från att ersätta eller tränga undan en anställning, gör det svårt att skapa vettiga uppgifter som faktiskt passar praktikantens kompetens.

En del intervjuer med offentliga praktikplatser tyder på att de tampas med regelverk som försvårar praktikmottagandet. Det innebär inte att reglerna är förfelade eller missriktade, men det ställer särskilda krav på praktikplatsen och gör potentiellt praktikantens tid i organisationen mindre värdefull utifrån ett kompetensperspektiv. Givet att Korta vägen ska ge kvalificerad praktik för att bygga på migranternas förlust av humankapital förefaller det vettigt att fundera vidare på om och hur regelverk ska hanteras.

Legitimationer och licenser

På samma sätt som regelverk komplicerar praktikanternas integration inom organisationen, försvårar yrkeslegitimationer och licenser praktikanternas möjligheter att delta på praktikplatsen. Vi såg tidigare att konflikter kan uppstå när regler kring legitimationskrav står i konflikt med praktikantens uppfattning av vad denne klarar av (*Apotek*). Det kan exempelvis handla om att det inte är möjligt att delta i vårdinsatser när praktikanten

saknar svensk legitimation inom tandvård eller psykiatri. Som utrikes utbildad tandläkare får du till exempel enbart utföra arbete som tandskötare innan du fått din yrkeslegitimation i Sverige (Tandvård 1 och 2). Även laboratoriearbete kräver licens (Medicinskt labb 1 och 2) och ibland kan hårda språkkrav förhindra praktikanter att erhålla sin legitimation.

*... Hon hade jobbat här i två år när hon skulle tenta av sin svenska och det var ingen som hade något problem att förstå henne när hon pratade svenska. Det var ju vissa ord som hon hoppade över men det var ingen som hade några problem [att förstå henne]. Hon läste svenska beskrivningar – inga problem – och gjorde allting rätt, och så blev hon inte godkänd på svenskan. Det var upp-
rorsstämning här. 'Vad ska vi göra?' Jag tog till och med reda på om vi som arbetsgivare för en sådan här person kan lämna ett intyg på att personen har jobbat här hos oss i två år. Och vi pratar bara svenska, det är inga problem. Men det gick inte. Alltså det var så löjligt, typ att när hon läste så kunde hon inte läsa felfritt. Alltså, snälla någon, vi har brist på de här personerna i det här landet, tillåt att...hon har ju jobbat på labb i två år.*

Medicinskt labb 2

Validering av tidigare kompetens tycks inte alltid föregå en praktikplacering inom reglerade yrkesgrupper. Det innebär att praktikanten inte får "visa upp" sin kompetens under praktiken. Det kan tänkas skapa en viss frustration hos tidigare yrkesverksamma att på detta vis inte få vara med "på riktigt" (se mer under "Att prata om konflikter – två exempel" (s.62)). Samtidigt får praktikanten möjlighet att träna på yrkessvenska i sitt tidigare yrke.

Arbetsförmedlingen – oengagerad, ineffektiv och krånglig?

Vi ställde frågor om hur praktikplatserna uppfattade kontakten med Korta vägens medarbetare och fick överlag en mycket positiv återkoppling kring dem. I samband med frågan tog en del praktikplatser däremot upp att interaktionen med Arbetsförmedlingen fungerar otillfredsställande. Det handlar om tillgång till aktivitetsstöd och förlängning av praktikperioder; att det tar tid och kraft i anspråk att få klartecken att inleda både praktik och nystartsjobb. Det finns en uppfattning om att Arbetsförmedlingen är distanserad, att det är svårt att få kontakt med tjänstemän och många gånger upplever man att beslut tar för lång tid (*Fordonstillverkare, Förvaltningsmyndighet, Servicecenter 1*). En informant uttrycker samtliga uppfattningar:

Arbetsförmedlingen är ju de som har varit krångligast att ha att göra med när det kommer till Korta vägen. De har varit långsamma på att svara, de är långsamma vid förlängningar och så där. Man får ligga på dem. Och det är väl det som är det största hindret.

Förvaltningsmyndighet

Flera av de intervjuade är kritiska till Arbetsförmedlingen vilket inte ska tas till intäkt för att Arbetsförmedlingen inte utför sitt uppdrag tillfredsställande. Uppfattningar är inte fakta. Det är dock uppenbart att praktikplatser anser att distansen till och kontakten med myndigheten inte sänker trösklarna för att öppna dörren till arbetsplatsen.

Praktikantens vinst och förlust av praktik

I slutändan ska praktikanten lämna praktikplatsen bakom sig med ökad förståelse för den svenska arbetsplatskulturens oskrivna regler, bättre svensk-kunskaper och arbetslivserfarenheter som ökar sannolikheten att få ett framtida arbete. Men är så verkligen fallet? På vilka sätt är Korta vägen ett framstående koncept? Vi har pratat med praktikplatserna om deras erfarenheter av vad praktikanterna fått med sig när de lämnat arbetsplatsen. Utöver utökad kunskap om det svenska systemet och den svenska arbetsplatskulturen (läs mer under ”Kulturella faktorer” (s. 39)) och ett ökat självförtroende (*Fordonstillverkare, Rederi, Servicecenter 1*), är de främsta fördelarna sammanfattade enligt nedan. Under varje rubrik finns en mer utförlig beskrivning av analysen.

Praktikplatser tar upp

- Utökade språkkunskaper
- CV-erfarenheter och referens
- Arbete efter praktik

Utökade svensk-kunskaper

Åtskilliga praktikplatser som ingår i studien framhöll, som tidigare nämnt, att de var införstådda med att praktiken hade ett tydligt språkfokus: att praktikanterna skulle få en kontinuitet i att dagligen träna sin svenska och exponeras för situationer där man förväntas prata språket. Nästintill samtliga praktikan-

ter upplevdes också ha utvecklat sina svenskkunskaper under praktikperioden. Chefen på *Tandvård 2* berättar att han märkte skillnad i praktikanternas språknivå jämfört med när de började.

Ofta är det ju mycket språkfokus. De går ju ofta språkurser samtidigt, men att gå här och lyssna och tvingas prata och just lära sig yrkesspråket, det är ju någonting helt annat [...] När de är här några veckor exploderar språket för många. Det går jättefort [när de har fått] höra på svenska hela dagarna i just den verksamhet som de är utbildade i.

Tandvård 2

Somliga arbetsgivare menade emellertid att språkfokuset försvårade praktikantens möjlighet att utöva mer kvalificerade arbetsuppgifter. För praktikanten till handledaren på *Eventbolaget* var det av yttersta vikt att "få vara akademiker" och få möjlighet att nyttja sin kompetens. Praktikanten var följaktligen oförstående kring tanken att behöva jobba mer operativt. Arbetsgivaren stod likväl fast vid att hon hade förstått det som att syftet med praktiken var att komma igång med svenskan och förstå sig på Sverige. Det var först när praktikanten hade en viss grund i svenska som hon fick göra mer avancerade arbetsuppgifter.

Jag fick uppfattningen att syftet med projektet var att hon skulle lära sig svenska för att kunna komma in på arbetsmarknaden. Så jag tänkte ju inte att jag på något sätt skulle kasta in henne till att börja sätta strategier, utan jag sa väldigt tydligt när hon kom in att "Du är här för att vi ska öva svenska, så att du får hänga med mig på möten".

Eventbolag

Chefen på *Servicecenter 3* ifrågasatte om syftet med praktiken enkom bör vara att lära sig svenska och menade att det kan vara svårt att känna sig delaktig på en arbetsplats om man enbart får utföra lättare arbetsuppgifter i språkligt syfte. Det skapar inte mervärde för praktikanterna eftersom de inte känner att de kan bidra.

I andra fall var språkkunskaperna av god nivå redan innan. ”Jag fick ju informationen att nivån var god språkmässigt och att det mer var för att kunna träna och arbeta och få den erfarenheten för att sedan kunna gå vidare och eventuellt göra en PTP-tjänst längre fram” (*Ungdomshem*). Samtidigt är det svenska språket en viktig del av verksamheten på *Ungdomshemmet* eftersom deras klienter inte alltid är lätta att ha att göra med. Det räckte därmed inte med att kunna hantera det svenska språket. Man var även tvungen att kunna ”läsa mellan raderna” och ”höra det som lämnades osagt”. Praktikanten fick därför trots hennes goda förståelse för svenskan inte så många ”hands-on”-uppgifter, utan var mer där för att observera.

Enligt våra informanter tycks närvaron på en svensk arbetsplats möjliggöra stor utveckling i svensk språkförmåga. Det är också uppenbart att språkraven i yrket ibland, trots god kompetens, kräver en språknivå som kanske tar årtal att uppnå. Vilken språknivå det krävs i olika akademiska yrken diskuteras sällan inom forskningen och mer kunskap kring detta skulle kunna bidra till vår förståelse av mekanismer bakom överutbildning och löneskillnader på arbetsmarknaden.

CV-erfarenheter och referens

Utöver språket lämnar praktikanten också arbetsplatsen med nya erfarenheter att sätta på CV:t. Flera handledare och chefer understryker att praktikanterna får en referens och arbetslivserfarenhet som stärker deras ställning på den svenska arbetsmarknaden. "Det vi ger är en möjlighet för dem att träna på språket, vi ger dem en aktuell referens från en svensk myndighet som är väldigt bra" (Förvaltningsmyndighet 2). De får arbetslivserfarenhet och möjligheten att få in en fot någonstans (Servicecenter 3) genom att "känna på" den svenska arbetsmarknaden (Servicecenter 1). Handledaren på Vårdcentralen framhåller angelägenheten i att som nyanländ akademiker få en referens.

Många av de här nyanlända människorna, som säkert är jätteduktiga men som inte pratar så bra svenska, har inga referenser. Och jag är en ganska bra referens för att jag vet lite vad arbetsgivaren vill höra eftersom jag anställer många inom vårt företag. En av praktikanterna har jag säkert varit referens till flera gånger, så att jag tror att det är jätteviktigt att få den här referensen som många saknar.

Vårdcentral

Både chefen på Ungdomshemmet och Servicecenter 3 berättar att deras praktikanter går från praktiktjänsten rikare på erfarenheter. För praktikanten på Ungdomshemmet hade det varit utvecklande att vara på den typen av verksamhet som de bedriver eftersom den inte är så vanlig. Handledaren berättar att praktikanten tyckte att hon hade fått en ny bild av institutionsvärlden, vilket de annars mest får läsa om. Genom observationer hade hon också fått med sig samtalsmetoder att använda med personer som inte är så verbalt lagda eller är reserverade. Praktikanten upplevde

också att hon hade fått en högre förståelse för utredningar och vad de innefattar samt vad det är för grundarbete som ligger bakom. Hon hade även fått möjlighet att nätverka med andra yrkesprofessionella och ansåg att hon fått lära sig mycket bara genom att vara i den nya miljön och se hur man jobbar. Chefen på *Servicecenter 3* trodde att det var positivt för hennes praktikant att ha fått träffa så många olika människor. Både för att hon var intresserad av den typen av myndighetsarbete som de bedrev och för att kunna få någon form av erfarenhet. På *Servicecenter 2* brukar de också tipsa tidigare praktikanter när det kommer ut en annons om sommarvikariat, vilket sen kan bli en inkörsport till en tillsvidareanställning.

Det råder i princip konsensus bland praktikplatserna att praktik stärker praktikanternas CV och utöver det också ger möjligheter till svenska referenspersoner. Dessutom identifieras praktikanter ibland som potentiella framtida medarbetare, som tipsas om vikariat och dylikt. Informanternas uppfattningar ska inte ses som fakta men givet att praktikplatserna är arbetsplatser och att flertalet informanter är chefer är deras bedömning åtminstone delvis grundad i deras erfarenheter vid rekrytering.

Arbete efter praktik

Målet med praktik är av naturliga skäl att det ska leda till ett jobb. Handledaren på *Eventbolaget* berättar att hon fick signalen att praktikanterna ville bli färdiga med praktiken och få en anställning. Många av de som praktiserade fick också en anställning efter avslutad praktik. Praktiken ledde ofta till en tillfällig anställning som ibland utmynnade i en mer permanent tjänst. Emellanåt

var anställningen en positiv sidoeffekt av att praktiken hade gått bra och ibland hade organisationen redan från början ingången att praktiken skulle leda till anställning. På *Tillsynsmyndigheten* hade man inga förutbestämda planer på att anställa men valde sen att rekrytera praktikanterna till sommarperioden eftersom det fanns ett behov av fler ekonomer. En av praktikanterna fick sedan fortsatt anställning i form av visstid och vikariat. På den privata *Vårdcentralen* var tanken hos arbetsgivaren däremot redan från början att praktiken skulle leda till anställning. ”Jag har inte så mycket tid, så jag vill verkligen spendera den på rätt sätt. Den senaste praktikanten hade redan på en vecka visat att det är rätt person för oss, och det kommer troligtvis leda till anställning om inget oförutsett händer” (*Vårdcentral*).

Oftast var praktikanterna självklara kandidater för anställning eftersom de redan hade praktiserat på organisationen och därmed passade in bland medarbetarna och hade kunskap om den interna verksamheten. Praktikanten hos *Infrastrukturbolaget* var ett sådant fall. ”Vi sökte personal på företaget och alla stortrivdes med han, han stortrivdes här också. Alla ville ha kvar han på företaget så då låg han väldigt bra till att få fortsätta med den erfarenheten han hade” (*Infrastrukturbolag*). På alla tre *Servicecenter* och hos *Tandvård 1* var det också till fördel för praktikanterna att de lärt sig hur verksamheten fungerade. Handledaren på *Servicecenter 3* menade till och med att matchningen ibland går före meriter. Praktikanten hade under tiden som hon varit på organisationen visat att hon passade för tjänsten. Utan praktik hade hon kanske inte fått tjänsten jämte de andra sökande.

Det fanns ju andra kandidater som hade mycket starkare kvalifikationer och som också intervjuades och testades, men [...] ju mer [praktikanten] var hos oss, ju mer tid hade jag att få återkoppling från medarbetare

och faktiskt se att hon kunde passa som en servicehandläggare. Så jag gjorde bedömningen att hennes förmågor väger upp lika mycket som en fullt god kandidat.

Servicecenter 3

Även andra personer som vi pratat med berättar att deras praktikanter bidrog till organisationen, både socialt och genom att utveckla verksamheten. På *Medicinskt labb 2* gjorde en praktikant som de sedan anställde så bra intryck att medarbetarna pratar om henne än idag.

Det absolut bästa exemplet på att de som bidragit jättemycket var en tjej som fick jobb här. Hon var här på praktik först [...] och skulle samtidigt göra de obligatoriska momenten för att få den svenska legitimationen som BMA [...] Hon blev kvar och vi anställde henne som laboratorieassistent. [...] Än idag pratar medarbetarna om henne. "När hon var här så gjorde vi så, och vi ändrade det".

Medicinskt labb 2

Det tycks inte helt ovanligt att praktik leder till arbete; på flera praktikplatser är detta också en medveten strategi. Praktikanter testas under praktiken och erbjuds arbete om de matchar med praktikplatsens krav. Det förefaller som om den osäkerhet som ett utländskt CV för med sig inte sällan överbryggas när en akademiskt skolad migrant får chansen att visa sin kompetens. Våra intervjuer avslöjar sällan huruvida matchningen är komplett, och återigen kan tänkas att migranterna visavi sin formella utbildning är överutbildade eller felmatchade när de får sitt första arbete. Detta förtjänar att studeras vidare.

Organisationens vinst och förlust av praktik

Korta vägen verkar överlag vara en framgångsrik insats för praktikanterna utifrån att de fått utökade språkkunskaper och erfarenheter som gör att de bättre kan konkurrera på arbetsmarknaden. Men vad är mervärdet för företagen? Vad är det som lockar arbetsgivarna att ta emot praktikanter i framtiden?

Informanterna anser att praktikanter i hög utsträckning bidrar till praktikplatserna – många av de vi intervjuat är imponerade av den kompetens som de besitter och de "superkandidater" som de får lära känna genom att ta emot Korta vägens studenter. De flesta är också positivt inställda till att ta emot fler praktikanter framöver. Informanterna på *Möbelföretaget* och *Servicecenter 2* betraktar den förberedande utbildningen som extremt framgångsrik. *Skola 2* berättar att det var en fantastisk upplevelse att ta emot praktikanter från Korta vägen eftersom "sådana lärare inte växer på träd". Även *Tillsynsmyndigheten* lovordar insatsen: "Vi är alltid positiva till det för att det är en möjlighet för oss att ta emot personer, men också en möjlighet för personerna att ta sig in i arbetslivet".

Flera informanter lyfter fram fördelarna med att ha ett samarbete med Korta vägen. *Möbelföretaget* berättar att man som arbetsgivare får in "färdigutbildade fantastiska medarbetare". Några av de som vi pratat med betonar att man bör ha ögonen öppna för dessa så kallade "superkandidater". Särskilt eftersom det är mer sannolikhet att få en superkandidat via Korta vägen jämfört med om man rekryterat på annat håll. Chefen på *Rederiet* berättar

tar att de i sådana fall ”ger järnet för att få igenom någon slags anställning” eftersom de inte vill släppa någon som är så duktig.

Genom praktiken får de även upp ögonen för kompetenta personer som man annars kanske hade missat. Chefen på *Eventbolaget* menar att hon inte hade hittat individerna utan Korta vägen och att man blir varse om att det finns kompetenta människor som behöver få hjälp att synas. Även *Servicecenter 2* har fått en utökad förståelse för att det finns människor som flyttat till Sverige med ”jättebra bakgrunder och kunskaper” och som på ett lätt och smidigt sätt kan komma in på arbetsmarknaden med lite hjälp från företagen. Det är också viktigt att visa på att det finns ”lyckade” exempel på människor som kommer till Sverige och att man inte bara lyfter exempel på misslyckanden; att ”öppna upp ögonen för att det här är människor – precis som oss – med samma typer utav bakgrunder inom utbildning som ska få samma chans” (*Servicecenter 2*).

Nästintill samtliga arbetsgivare vi pratat med är positivt inställda till att ta emot fler praktikanter från Korta vägen framöver (exempelvis *Förskola*, *Infrastrukturbolag*, *Rättslig myndighet*, *Servicecenter 1*, *Tandvård 1*, *Tillsynsmyndighet*). Nedan sammanfattas det som praktikplatserna främst lyfter fram som fördelaktigt med att delta i initiativet och som anledning bakom deras positiva inställning till ett framtida samarbete. Resonemangen utvecklas i efterföljande avsnitt.

Praktikplatser tar upp

- Ambitiösa praktikanter ger energi
- Praktikanter bidrar ibland med nya perspektiv
- Praktikantens kompetens bidrar också

Ambitiösa praktikanter ger energi

Flera av praktikplatserna berättar att praktikanternas medverkan skapat en nytändning hos medarbetarna. Hos *Servicecenter 3* blev praktikanten snabbt en i gänget och bidrog med ny energi på arbetsplatsen. Även handledaren på *Infrastrukturbolaget* menar att praktikanten lyfte stämningen på arbetsplatsen. På *Förvaltningsmyndighet 2* var Korta vägen-praktikanterna så ambitiösa att de valt att enbart ta emot praktikanter därifrån. De hade ett driv som de i normalfallet kanske inte ser hos vanliga assistenter eller administratörer. Praktikanternas ambitioner smittade dessutom av sig på övriga anställda och de ”följde efter deras iver att lära sig”.

Praktikantens påverkan kan också sträcka sig längre än enbart till enheten som denne praktiserar på. Hos *Fordonstillverkaren* blev hela företaget mer sammansvetsat av att ta emot en praktikant från Korta vägen. Det skapade stolthet i organisationen eftersom alla vill vara del i ett företag som betyder någonting. ”Det finns ju jättemånga människor som har starkt engagemang som skulle vilja vara en del av ett företags värderingar och sätt att arbeta. Så det tycker jag nog var den stora vinsten. [...] Det var många som kom fram och gav mig spontan feedback och sa att ’Det är fantastiskt att vi gör detta’” (*Fordonstillverkare*).

Praktikanter kan också vara ett positivt bidrag till personalens gruppdynamik. Informanten som vi pratat med på *Möbelföretaget* berättar att det blev ett fantastiskt utbyte när de tog emot språkpraktikanter. De bidrog till gruppens dynamik genom att skapa en större öppenhet gentemot olikheter och olika personligheter och bakgrunder. Även i fall av motsättning kan praktikanterna vara ett givande tillskott. Chefen på *Rederiet* berättar att de hade problem med en arbetsgrupp av kvinnor som var splittrad och

som inte kom överens. De såg att praktikantens personlighet skulle kunna bli ett bra komplement för att bryta den dynamiken och placerade därför praktikanten i gruppen som hade problem.

Gruppen gick från en problemgrupp till en bra grupp. Hon blev en brygga. De personliga egenskaperna är extremt viktiga för att man kan göra så mycket med det. Jag ser ju att den här praktikanten kan vara en "win-win" på så många olika plan. De behöver inte bara vara ren arbetskraft. De kan också bidra till att andra växer, eller att få en annan dynamik eller insikt i en arbetsgrupp.

Rederi

Att ta emot en praktikant kan enligt informanterna ge arbetsgruppen ny energi. Det skapar också i vissa fall stolthet bland medarbetare när organisationen bidrar till att lösa integrationsproblem. Ibland bidrar praktikanter till att skapa ökad öppenhet på praktikplatsen och när en praktikant kommer in, med stort driv och vilja att lära sig, kan det också skapa ökat engagemang.

Nya perspektiv inom verksamheten

Praktikanter från Korta vägen kan också tillföra nya perspektiv. *Medicinskt labb 2* tog emot en praktikant från Bolivia som agerade labbassistent och som förändrade deras kvalitetstänk kring hur man gör analyser i deras labb. Chefen på *Rederiet* anser att det krävs kontraster för att kunna förbli nytänkande, och menar att i och med att världen ändras i snabb takt och blir allt

mer globaliserad kan man förvärva fördelar genom att ta emot utländska erfarenheter.

Vi [...] har folk som inte vill sluta hos oss, som tycker att vi är en bra arbetsgivare och som tycker om att jobba här. Det är ju väldigt bra och det ger en trygghet och stabilitet, men nacksidan av det är att det är svårt att förnya sig och nu vi sitter på ett globalt företagsperspektiv där vi märker att vi ligger efter; vi måste tänka nytt, vi måste göra annorlunda. Ibland är ett sätt att bara ta in nytt folk för att man blir hemmablind.

Rederi

I lärandeprocessen som sker när praktikanten går bakom en handledare får även handledaren möjlighet att repetera kunskap och tillfälle att själv reflektera över arbetsätt som de tagit för givet. Hos *Tandvård 1* upplevde personalen att det var fördelaktigt att få sina egna kunskaper ifrågasatta utifrån vad praktikanten tidigare hade fått lära sig i sin utbildning. På *Ungdomshemmet* var det positivt att de fick in en person som med nya ögon kunde se hur saker och ting fungerar och vad som inte fungerar. Praktikanten var nyfiken på varför de gjorde saker på vissa sätt och handledaren fick stundtals en tankeställare om varför de gör som de gör och blev därigenom klokare genom att högt ge en förklaring.

Att ta emot en praktikant leder ibland till ifrågasättande och reflektion på praktikplatsen. Genom att praktikanten ställer frågor om varför man gör som man gör menar flera informanter att det bidrar till medvetenhet och ökat mervärde på arbetsplatsen. Att ta emot en praktikant från en annan geografisk kontext

kan vidare bidra genom att internationella perspektiv naturligt kommer in på arbetsplatsen.

Praktikanterns påverkan kompetensmässigt

Praktikplatserna ger vidare flera exempel där praktikanter bidrar med sin kompetens till praktikplatserna (och ofta får jobb efter praktikens slut). Chefen på *Medicinskt labb 1* berättar att deras praktikant visade sig vara jätteduktig på att testa mjukvara och hitta buggar. Det ledde till att de skapade en mjukvarutesttjänst åt honom. *Möbelföretaget* berättar om hur en medarbetare som börjat som praktikant tidigt bidrog med förslag och idéer på hur kommunikation och inredning kunde förbättras på arbetsplatsen. Handledaren ser många fördelar med att ta emot praktikanter från Korta vägen, då hon menar att de redan har kompetens med sig, vilket förkortar tiden från ny till produktiv medarbetare.

Inkörstiden är väldigt kort jämfört med om det skulle vara en helt ny medarbetare utan erfarenhet, just om vi tänker på kommunikation och design.

Möbelföretag

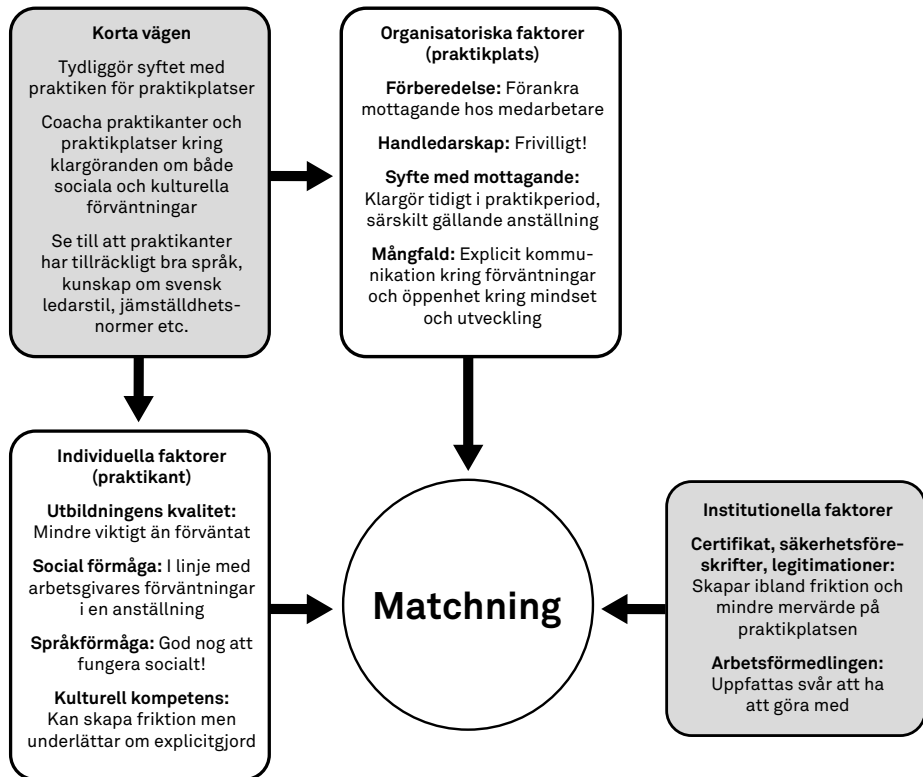
Praktikanterns kompetens kan i vissa fall bidra till verksamhetsutveckling på ett sätt som inte på förhand är planerat. Ibland tycks det som att praktikplatser "upptäcker" kompetensbehov som de kanske inte visste att de hade förrän kompetensen finns på plats. Även om det inte är det vanligaste bidraget som mottagandet av praktikanter ger, är det potentiella bidraget till arbetsplatsen av stort värde rent produktivitetmässigt. Utifrån ett human-kapitalperspektiv innebär detta att praktikantens produktivitet ibland vida överträffar det som går att utläsa från ett CV.

Slutsatser: Arbetsnära praktik är givande för utrikes födda akademiker och deras praktikplatser

Utgångspunkten för den här studien har varit att ta del av praktikplatsers erfarenheter av att ta emot en akademikerpraktikant, för att på så sätt kunna ge insikt i erfarenheter som potentiella praktikplatser kan ha nytta av, liksom mer kunskap kring möjligheter och hinder för en välmatchad praktik utifrån praktikplatsens perspektiv. Ett ytterligare syfte har varit att utröna värdet för praktikanter och praktikplatser att delta i Korta vägen. I rapporten används humankapitalteorin som analytisk ram för att underlätta tolkningen av vad som påverkar matchningen.

Under studiens gång framträdde individuella, organisatoriska och institutionella faktorer som samtliga påverkar matchningen på olika sätt. Resultatet tyder på att praktikanterna överlag tycks fungera väl inom organisationerna; flera av praktikanterna har fått en anställning efter avslutad praktik och nästintill samtliga praktikplatser är positivt inställda till att ta emot fler praktikanter i framtiden. Men vilka lärdomar kan vi dra och vad bör beslutsfattare och praktiker ha i åtanke framgent vad gäller praktik för akademikermigranter? Låt oss återknyta till de tre faktorerna i rapportens slutsatser.

Figur 3. Lärdomar kring faktorer som påverkar utfallet av arbetsnära praktik



Individuella faktorer: Vad utgör en "bra" praktikant?

Praktikanterna som indirekt förekommer i studien verkar överlag vara någorlunda välmatchade vad gäller kopplingen mellan utbildning och praktikplats. Praktikanter bör matchas utifrån tidigare utbildning då det påskyndar uppbyggnaden av kontext-

specifikt humankapital. Tidigare forskning betonar att kvalitet på utbildningar från andra länder ibland är lägre än motsvarande svenska utbildningar. Det tycks inte vara något som de intervjuade praktikplatserna betonar. Utanför professionsutbildningarna (tandläkare, lärare, jurist) tycks kvaliteten på den formella utbildningen inte ha större relevans för praktikplatserna. Detta behöver inte vara något negativt för akademikermigranter, snarare tvärtom: det ger signaler att man bör satsa på att snabbt få ut utbildade personer på arbetsmarknaden snarare än att lägga tid på att validera kvaliteten på tidigare utbildning. Eftersom tid utanför arbetsmarknaden innebär humankapitaltapp, som blir särskilt kostsamt för akademiskt skolade migranter, är praktikplatsernas inställning värd att fortsätta undersöka.

Istället för utbildning betonar praktikplatserna snarare informella kompetenser eller personliga egenskaper såsom intresse, initiativtagande och sociala förmågor. Kanske är den akademiska utbildningen i vissa fall en hygienfaktor och att det som utöver det uppfattas som värdefullt framförallt är ”mjuka” kompetenser? Dessa mjuka kompetenser är dock ingenting som är specifikt för just utrikes födda akademiker. Personliga egenskaper är och förblir viktigt för anställningsbarheten och spelar roll vare sig man är svenskfödd eller ej, och vår studie indikerar att den sociala matchningen har stor betydelse för huruvida praktikanten erbjuds anställning efter avslutad praktik.

Språk är ett viktigt verktyg för en människas förmåga att fungera socialt, och flera informanter diskuterar språket som en väg in i det sociala på praktikplatsen. Det tycks som att språk i hög utsträckning är det medel som används för att förmedla personlighet och etablera social kontakt. Att ha uppnått en språknivå som möjliggör socialt deltagande verkar därmed viktigt för en framgångsrik praktik. Om man inte har uppnått en

viss nivå i svenska redan innan praktiken tycks närvaron på en svensk arbetsplats i alla fall möjliggöra stor utveckling i svensk språkförmåga enligt våra informanter. Det är också uppenbart att språkraven i yrket ibland – trots goda kompetenser – kräver en språknivå som kanske tar årtal att uppnå. Vilken språknivå det krävs i olika akademiska yrken diskuteras sällan inom forskningen om humankapital och mer kunskap kring detta skulle kunna bidra till vår förståelse av mekanismer bakom överutbildning och löneskillnader på arbetsmarknaden.

Utöver språk kan även kulturella skillnader komma att spela roll för matchningen mellan praktikant och praktikplats. Det är flera av informanterna som upplevt att praktikanter har svårt att tolka det svenska ledarskapets informella och demokratiska natur: hur skillnaden i makt mellan chef och medarbetare yttrar sig socialt. Informanterna reflekterar över dylika uttalade normer inom svenska organisationer; att det förväntas att medarbetare är initiativtagande och att man trots en hög utbildning ibland kan få göra "skitjobb" om det behövs. Handledarna och praktikanterna får ibland därför anledning att prata om förväntningar och om så sker tycks de flesta mena att praktikanterna lär sig och tar till sig "det svenska" sättet att arbeta; deras kontextuella kompetens ökar och med det stärks potentiellt deras framtida utväxling på humankapitalet.

Organisatoriska faktorer: Vad utgör en "bra" praktikplats?

Vad bör verksamheter som tar emot akademikerpraktikanter tänka på när de tar emot en akademikerpraktikant? För det första är det viktigt att beslutet redan från början förankras bland medarbetare. Anställda som inte är med på noterna skapar inte bra

förutsättningar för en positiv praktik. Organisationerna som tar emot praktikanter är noggranna med att förankra beslutet bland medarbetarna och i vissa fall ses förankringen som en förutsättning för att praktiken ska fungera väl, likaså är frivilligheten i att handleda en förutsättning. För det andra är det av vikt att praktikplatsen är transparent i vad man kan erbjuda med praktiken. Organisationerna i studien ger uttryck för en stor medvetenhet om att det initialt är viktigt att klargöra vad de kan erbjuda en praktikant och vad de inte kan erbjuda. Praktikplatserna förstår att praktikanter hoppas på ett arbete. Förutsättningarna skiljer sig dock åt vad gäller möjligheter att erbjuda arbete, ibland är det uteslutet på förhand och då är det viktigt att detta klargörs redan inledningsvis.

Det tycks vidare som att praktikplatser och handledare som är benägna att öppet diskutera skillnader och förväntningar är mer positivt inställda till att det går att förändra (vad man uppfattar som) icke-matchande kulturella mönster. En hypotes inför framtida forskning är att handledare som har ett dynamiskt tankesätt (Dweck 2006) och ser på individen som utvecklingsbar verkar tycka att kulturella problem går att överbrygga. Det kan innebära att handledare med ett mer statiskt synsätt på individen kanske i högre utsträckning tenderar att tänka att kulturell friktion är svår att förändra. Mer forskning kring upplevd matchning och mindset skulle kunna belysa om mönstret vi tycker oss se har förklaringsvärde.

Institutionella faktorer inverkar också på matchningen

Under studien framkommer i vissa fall att det finns regleringar på praktikplatser som försvårar praktikantens möjligheter att utföra mer kvalificerade uppgifter. En del intervjuer med offent-

liga praktikplatser tyder på att de tampas med olika regelverk kring bland annat legitimationer, sekretess och licenser, som försvårar praktikmottagandets kvalitet. Reglerna behöver inte vara förfelade eller missriktade, men de ställer särskilda krav på praktikplatsen och gör kanske praktikantens tid i organisationen mindre värdefull utifrån ett kompetensperspektiv. Givet att Korta vägen ska ge kvalificerad praktik för att förbättra migranternas utväxling på humankapital förefaller det vettigt att fundera vidare på om och hur regelverk ska hanteras. Vi konstaterar att validering av tidigare kompetens inte föregår en praktikplacering inom reglerade yrkesgrupper. Det innebär att praktikanten inte får ”visa upp” sin kompetens under praktiken. Det kan tänkas skapa en viss frustration hos tidigare yrkesverksamma. Samtidigt får praktikanten möjlighet att träna på yrkessvenska i sitt yrke, vilket kan tänkas vara fördelaktigt för det kontextspecifika humankapitalet.

Korta vägen

En öppen dialog är inte enbart viktig för medarbetare och arbetsgivare, eller praktikplats och praktikant sinsemellan. Tydlig kommunikation från Korta vägen är minst lika viktig. Det tycks finnas en potentiell mismatch mellan praktikplatsernas inställning till syftet med praktik och Korta vägens mål om kvalificerad praktik, där vissa praktikplatser menar att de främst erbjuder språkträning. Språkträning verkar inte alltid vara förenligt med Korta vägens uppdrag att erbjuda kvalificerad akademisk praktik. Det finns därför ett behov av att Korta vägen tydliggör både den språkliga kompetensen hos individuella praktikanter inför praktikplatserna och syftet med praktiken; att målet med praktiken är arbetslivserfarenhet, där svenskkunskaper och framförallt yrkessvenska är en positiv biprodukt.

Korta vägen, praktikplatser och praktikanter kan också tåla fundera på hur sociala och kulturella förväntningar ska uttryckas och förmedlas till praktikanter så att det blir tydligt vad som förväntas och på så vis förbättra matchningen med svenska arbetsplatser, gärna redan innan praktikperioden startar. Om praktikanter får bättre förutsättningar att inför praktiken förstå och ta till sig svenskt ledarskap, normer och informella regler, skulle matchningen ytterligare kunna förbättras.

Kortas vägen in på arbetsmarknaden?

Praktikanterna lämnar sina praktikplatser med bättre svenska och en större förståelse för den svenska arbetsplatskulturen. Det är vidare tydligt att praktikanter i vissa fall inte anammat eller förstått den svenska arbetsplatskulturens oskrivna regler. Exakt vad dessa informella regler och normer på svenska arbetsplatser är framkommer dock inte tydligt – här behövs det mer forskning.

Förhoppningen med att bedriva en arbetsnära praktik är i längden att det (snabbare) ska leda till en kvalificerad anställning. Det är därför positivt att det råder konsensus bland praktikplatserna att praktik stärker praktikanternas ställning på den svenska arbetsmarknaden. Det tycks inte helt ovanligt att praktik leder till arbete; på flera praktikplatser är praktik en medveten rekryteringsstrategi. Våra intervjuer avslöjar däremot inte kvaliteten på matchningen, det kan tänkas att migranterna visavi sin formella utbildning är överutbildade eller felmatchade när de får sitt första arbete efter praktik. Detta förtjänar att studeras vidare.

Skapar Korta vägen mervärde för organisationen?

Praktikplatserna tycks få ett värdefullt utbyte av att ta emot praktikanter. Informanterna anser att praktikanter i hög utsträckning bidrar till praktikplatserna – många av de som vi intervjuat är imponerade av ”superkandidaterna” och den kompetens som de besitter. De flesta är också positivt inställda till att ta emot fler praktikanter framöver. Bland fördelarna som praktikplatserna tar upp är att praktikanter kan ge arbetsgruppen ny energi. Det kan också skapa stolthet bland medarbetare när organisationen bidrar till att lösa integrationsproblem. Ibland bidrar praktikanter till att skapa ökad öppenhet på praktikplatsen och ökat engagemang. Att ta emot en praktikant visar sig ibland också leda till ifrågasättande och reflektion på praktikplatsen. Det kan vidare bidra till att internationella perspektiv kommer in på arbetsplatsen.

Praktikanter kompetens kan i vissa fall bidra till verksamhetsutveckling på ett sätt som inte på förhand är planerat. Ibland tycks praktikplatserna ”upptäcka” kompetensbehov som de kanske inte visste att de hade förrän kompetensen finns på plats. Även om det inte är det vanligaste bidraget som mottagandet av praktikanter ger, är det potentiella bidraget till arbetsplatsen av stort värde rent produktivitetmässigt. Utifrån ett humankapitalperspektiv innebär detta att praktikantens produktivitet ibland vida överträffar det som går att utläsa från ett CV.

Sammantaget skapar Korta vägens praktikperioder mervärden som går utöver verksamhetens syfte. Att belysa dessa mervärden ser vi som ett av studiens viktigaste bidrag.

Referenser

- Ahmed, A. (2015) "Etnisk diskriminering – vad vet vi, vad behöver vi veta och vad kan vi göra?" *Ekonomisk Debatt*, 43(4): 18–28.
- Andersson Joona, P. (2020). *Flykting- och anhöriginvandrares väg till arbete*. Forskningsrapport. Stockholm: SNS förlag.
- Andersson Joona, P., Gupta, N. D. och E. Wadensjö (2014). "Overeducation Among Immigrants in Sweden: Incidence, Wage Effects and State Dependence", *IZA Journal of Migration and Development*, 3(1): 1–23.
- Arai, M., Regné, H. och L. Schröder (1999). *Är arbetsmarknaden öppen för alla?* Bilaga 6 till Långtidsutredningen 1999.
- Arbetsförmedlingen (2017). *Arbetsförmedlingens nulägesbedömning av arbetet med snabbspår*. Maj 2017.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Irvington, NY: Columbia University Press.
- Berggren, K. och A. Omarsson (2002). "Rätt man på fel plats – arbetsmarknaden för utlandsfödda akademiker", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 8(1): 5–14.
- Borgman, T. (2018). "Nytt snabbspår för nyanlända forskare". *Curie*. 1 oktober. <https://www.tidningencurie.se/nyheter/2018/10/01/nytt-snabbspår-for-nyanlanda-forskare/> (Hämtad 2021-11-22)
- Braun, V. och V. Clarke (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2): 77–101.
- Bursell, M. (2012). *Ethnic discrimination, name change and labor market inequality: Mixed approaches to ethnic exclusion in Sweden*. (Avhandling). Acta Universitatis Stockholmiensis.
- Carlsson, M. och D.-O. Rooth (2007). "Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data", *Labour Economics*, 14(4): 716–729.
- Chiswick, B. och P. Miller (2007). "The International Transferability of Immigrants' Human Capital Skills", *IZA Discussion Paper No. 2670*.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. Random House.
- Edström (2015). *Vad kostar en akademiker? En jämförelse av utbildningskostnaden för en svenskt utbildad och en invandrad akademiker*. Saco.
- Eriksson, S. (2011). *Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden*. Bilaga 4 till Långtidsutredningen 2011.
- Eriksson, S. och D-O. Rooth (2022). *God svenska – vägen till arbete för utrikes födda?* SNS forskningsrapport.
- Europeiska kommissionen och OECD (2016). *How are Refugees Faring on the Labour Market in Europe?* Working Paper 1/2016.
- Fergin, E., Stern, C. & Wennberg, K. (2013). *Rekrytering i svenska företag – Rätt kompetens, verktyg, tid, stöd och strategier för att finna kompetensen? Kompetens för tillväxt*, rapport nr 5. Stockholm: Ratio.

- Grenness, T. (2003) "Scandinavian Managers on Scandinavian Management". *International Journal of Value-Based Management*. 16(2): 9-21.
- Helland Gujord, A-K. (2022). "Who succeeds and who fails? Exploring the role of background variables in explaining the outcomes of L2 language tests." *Language Testing*. <https://doi.org/10.1177/02655322221100115>
- Hofstede, G (1980) "Culture and organizations". *International Studies of Management & Organization*. 10(4): 15-41.
- Hofstede, G. (1991) *Cultures and Organizations: Software of the mind*. London: McGraw Hill
- Hägglom, J. och S. Martinson (2021). *På spåret? Om snabbspår för nyanlända med bristyrken*. IFAU 2021:11.
- Högskoleverket (2012). *Kompletterande utbildningar för utländska akademiker*. Rapport 2012:8 R. <https://www.uka.se/download/18.12f25798156a345894e-2b94/1487841901469/1208R-kompl-utbildningar-utlandska-akademiker.pdf>
- Karlson, N., Grönback, J. och P. Joyce (2017). *Kompetensspuslet – Den viktigaste framtidsfrågan*. Stockholm: Ratio.
- Konting (2018). *Kartläggning av hinder för etableringar av nyanlända akademiker i Skåne*. På uppdrag av Region Skåne inom ramen för kompetenssamverkan Skåne
- Lancee, B. (2016). "Job Search Methods and Immigrant Earnings: A Longitudinal Analysis of the Role of Bridging Social Capital", *Ethnicities*, 16(3): 349–367.
- Lemaitre, G. (2007). "The Integration of Immigrants into the Labour Market: The Case of Sweden", *Social, Employment and Migration Working Papers No. 48*. Paris: OECD Publishing.
- Lidegren, I. och A. Collsiö (2018). *Nyanlända akademiker och etableringsutbildning – En studie av Korta vägen*. Rapport nr 56. Forskningsgruppen för utbildnings- och kultursociologi, Uppsala universitet.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Nielsen, C. (2011). "Immigrant Overeducation: Evidence from Denmark", *Journal of Population Economics*, 24(2): 499–520.
- Perkiö, H. (2016). "Kortad väg till jobb för nyanlända". *Dagens samhälle*. 12 maj. <https://www.dagenssamhalle.se/samhalle-och-valfard/skola/hans-ide-kortar-vagen-till-jobb-for-nyanlanda/> (Hämtad 2021-12-06)
- Piracha, M. och F. Vadean (2012). "Migrant Educational Mismatch and the Labour Market", IZA Discussion Paper No. 6414.
- Riksrevisionen (2015). *Nyanländas etablering – är statens insatser effektiva?* Riksrevisionen 2015:17.
- Rooth, D-O. och O. Åslund (2006). *Utbildning och kunskaper i svenska – framgångsfaktorer för invandrare?* Stockholm: SNS Förlag.
- SCB (2017). *Integration – utrikes föddas matchning på arbetsmarknaden i Sverige*. Integration: rapport 11.
- SCB (2018). *Matchningen på arbetsmarknaden – sambandet mellan utbildning och yrke*. Analyser om utbildning och arbetsmarknad: A40 – Temarapporter.
- SCB (2021). *Befolkningen 15-74 år (AKU) efter arbetskraftstillhörighet, inrikes-/utrikes född, utbildningsnivå och kön. År 2005 – 2020*. https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0401__AM0401R/NAKU/BefUtbInrUtrAr/
- Schepens, J., van Hout, R., och Florian Jaeger, T. (2020). "Big data suggest strong constraints of linguistic similarity on adult language learning." *Cognition*. <https://doi.org/10.1016/j.cognition.2019.104056>

- SOU 2015:104. *Långtidsutredningen 2015*. Huvudbetänkande.
- Stadin, K. och E. Videnord (2017). *Integration och matchning på arbetsmarknaden*. Kompetens för tillväxt, rapport nr 26. Stockholm: Ratio.
- SUHF (2020). *Slutrapport – SUHF:s arbetsgrupp för flyktingfrågor (2016-2019)*.
- Tibajev, A. (2021). *Bedömning av utländsk utbildning: effekter på sysselsättning och lön*. SNS Analys 72.
- Tillväxtverket (2021). *Näringslivets kompetensförsörjning och enklare vägar till jobb: utvärdering av fyra regeringsuppdrag inom området*. Oktober 2021.
- Åhs, A. (2021). "Korta vägen breddas". *Tidskriften Folkuniversitetet*. 10 maj. <https://tidskriften.se/korta-vagen-breddas/> (Hämtad 2021-11-15)
- Åslund, O. och O. Nordström Skans (2012). "Do Anonymous Job Application Procedures Level the Playing Field?", *Industrial and Labor Relations Review*, 65(1): 82–107.
- Öhlén, M. och A. Vesterholm (2020). *Vägen till arbete för invandrade akademiker? En utvärdering av kursen Korta vägen i Dalarna 2019*. Rapport nr 10. Interkulturellt utvecklingscentrum Dalarna, Högskolan Dalarna.

Appendix 1: Andra arbetsmarknadsinsatser för utrikes födda akademiker

Det finns ett flertal liknande program förutom Korta vägen som riktar sig till utrikes födda akademiker. Ett är praktikprogrammet *Jobbsprånget*, som sedan 2015 är arrangerat av Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien (IVA) i samarbete med Arbetsförmedlingen, där naturvetare, ekonomer, arkitekter och ingenjörer erbjuds praktik som motsvarar deras utbildningsnivå i fyra månader. *Jobbsprånget* bygger på tanken att förbättra matchningen mellan arbetsgivare och nyanlända akademiker utan att det ska leda till ökat administrativt arbete för arbetsgivarna under rekryteringsprocessen (Tillväxtverket 2021). Arbetsgivarna får därmed definiera de kompetensbehov de har, för att Arbetsförmedlingen sedan ska kunna göra riktade rekryteringsinsatser till de individer som är kvalificerade och aktivt har sökt till *Jobbsprånget* (Tillväxtverket 2021). Än så länge har 1300 personer gjort praktik och 70 procent har fått jobb. Av dessa har hälften fått jobb på en annan arbetsplats än den där de bedrev sin praktik. Merparten av de arbetsgivare som är med i *Jobbsprånget* skulle rekommendera insatsen till andra arbetsgivare (Tillväxtverket 2021).

Därutöver finns så kallade *snabbspår* för olika bristyrken där tanken är att nyanlända ska få erfarenhet eller utbildning inom ett bristyrke genom bland annat praktik, samtidigt som arbetsgivare får tillgång till nödvändig arbetskraft (Hägglom och Martinson 2021). En del av snabbspåren är riktade till nyanlända akademiker och många av de som har gått snabbspåren har även gått

Korta vägen (Hägglom och Martinson 2021, s. 24). Av de som går snabbspåret för samhällsvetare, ekonomer och jurister, hade så mycket som 90 procent deltagit i Korta vägen (Hägglom och Martinson 2021, s. 24).

Ett tredje program är *Äntligen jobb*, som är ett samarbete mellan Swedbank och Arbetsförmedlingen, vars syfte är att underlätta för utrikes födda akademiker att få tillgång till arbetsgivare som är relevanta för deras utbildning genom validering, internutbildning och praktik (Persson och Karlsson 2016). Praktiken tycks övervägande frambringa fördelar för både arbetsgivare och praktikanter. Persson och Karlsson (2016) finner bland annat att praktiken har underlättat för kompetensförsörjning och rekrytering för företag samt ökat mångfalden på arbetsplatsen. För praktikanterna har det lett till ökade möjligheter att få jobb och deltagarna har ackumulerat nya svenskkunskaper.

Appendix 2: Informationsbrev



Stockholms
universitet

RATIO Näringslivets
forskningsinstitut

Till dig som tagit emot praktikant från Korta vägen på Stockholms universitet

I Sverige vittnar många företag och organisationer om brist på kompetens. Samtidigt finns det utlandsfödda akademiker som antingen står utanför arbetsmarknaden eller som har ett arbete de är överkvalificerade för. Ett sätt att försöka finna fler matchningar är via praktik – praktik ger praktikanten svensk arbetslivserfarenhet och för företag och organisationer kan det vara ett "test" av hur en många gånger okänd kompetens står sig i en svensk kontext. Erbjudandet av praktikplatser är såklart också ett sätt att bidra till ett bättre samhälle! Genom att glänta på dörren in på arbetsmarknaden ges någon chansen att visa vad den går för.

I syfte att skapa kunskap om framgångsfaktorer och processer som kan hjälpa fler företag och organisationer att ta emot praktikanter startar vi nu en intervjustudie. Vi vill intervjua Dig som har erfarenhet av att ha tagit emot en eller flera utlandsfödda akademiker via Stockholm universitets projekt Korta vägen. Syftet med vår studie är att ta del av Dina erfarenheter, både goda och dåliga, av att ta emot praktikanter. Vårt mål är att studien på sikt ska leda till förbättrad kompetensmatchning.

Vi hoppas att Du väljer att vara med! Vi kommer att kontakta Dig under nästa vecka för att boka en tid för intervju. Du kan självklart tacka nej till att delta. Du kan också när som helst avbryta din medverkan. Din medverkan är dock viktig för undersökningens kvalitet och vi hoppas att Du vill delta! Har Du frågor får du gärna ta kontakt med någon av oss.

Charlotta Stern
Stockholms universitet/Ratio
charlotta.stern@ratio.se

Tina Forsberg Kankkunen
Stockholms universitet
tina.kankkunen@sociology.su.se

Marcus Lindkvist
Ratio
marcus.lindkvist@ratio.se

Appendix 3: Intervjuguide

Några frågor om dig

Berätta kort om företaget, din roll på företaget och i förhållande till praktikanten.

- Position på företaget
- Handledarerfarenhet

Motivation och kontakt med Korta vägen

Ni har tagit emot en eller flera praktikant/er via Korta vägen.

- Hur kom det sig? Vem tog kontakt? När var det (har samarbetet pågått en längre tid)?
 - Varför just Korta vägen?
 - Tidigare erfarenheter av att ta emot praktikanter?
- Hur har kontakten med Korta vägen fungerat under samarbetet?
- Främsta skälen för att ta emot praktikant?
 - Kompetens, mångfald, innovation, vill hjälpa till...?
- Hur förankrades det nedåt? Vilka involverades?
- Vad var målet för samarbetet med Korta vägen
 - Exempel; svenskkunskaper, svensk arbetsplatskultur, arbetslivserfarenhet...

Förberedelse internt

Hur har ni förberett er internt inför att ta emot en praktikant?

- Förberedde ni er på något särskilt sätt inför mottagandet av en praktikant?
 - Exempel; handledarutbildning, informationsmöte med avdelningen som berördes, plan för praktikperioden, avstämningar som planerades på förhand...
- Gjorde ni någon urvalsprocess inför mottagande?
 - Intervju, tester eller motsvarande för att utröna matchning på förhand?
 - Hur pass väl tyckte du att matchningen från Korta vägens håll var vad gäller färdigheter och kompetenser som ni efterfrågat/är i behov av?

Handledare till praktikanten

Har du varit handledare till praktikanten?

- Hur väljs handledare ut? Utbildas handledare på något sätt? Har de varit handledare tidigare?
- Hur motiverar ni handledare att engagera sig i Korta vägen?
- Vad anser du är handledarnas främsta uppgift?
- Jobbade praktikanten nära handledaren eller var det mer självständiga uppgifter?
- Får handledarna ökad kompetens?
- Anser du att det tidskrävande att vara handledare?
 - Vilket stöd får en handledare i sin roll?
- Hade ni något halvtidssamtal eller utvecklingssamtal med praktikanten och vad gick det ut på?

Praktikant/er

Hur har du upplevt att praktikanten fungerat hos er på företaget?

- Hur lång tid varade praktiken? Var den på heltid?
 - Upplevde du att det var tillräckligt lång tid för att praktikanten hann lära sig och bidra?
- Hur har nivån/inriktningen på utbildning mött era behov/efterfrågan?
- Hur central är svenskan för jobbet praktikanten ska utföra?
- Kompetens vad gäller sociala/kulturella normer som råder på er arbetsplats?
 - Arbete med att ”passa in”?
 - Hur viktigt var svenskan för det sociala?
 - Erfarenhet av arbetsplatskultur?
- Generella färdigheter eller kompetenser som är särskilt meriterande och eftertraktade?
- Generella brister vad gäller kompetens och färdigheter? Vad kan de behöva utveckla?

Effekter av att ta emot praktikanter

- Ökat engagemang bland personalen?
- Förbättrad kompetensförsörjning? På vilket sätt?
- Ny kunskap på företaget? På vilket sätt?
- Underlättar praktiken en eventuell framtida rekrytering?
 - Anställde ni personen från Korta vägen? Varför? Varför inte?
- Ökad innovationsförmåga?
- Ökad mångfald?
- Ändrade attityder hos personal? På vilket sätt?

Kostnader

- Vad är de största kostnaderna, som du ser, med att engagera sig i Korta vägen?
 - Resurskrävande att lära upp en praktikant inom Korta vägen?
 - Påverkar praktiken produktiviteten bland anställda? Hur?

Något mer om samarbetet med Korta vägen

- Vad har ni för planer kring Korta vägen i framtiden? Kommer ditt företag att ta in fler praktikanter för Korta vägen? Varför/varför inte?
- Vad gör Korta vägen bra och vad kan de förbättra?
- Är Korta vägen ett bra verktyg för ökad mångfald?
 - Har ni satt egna mångfaldsmål och hur jobbar ni för att uppnå målen?
- Kan du rekommendera andra företag att engagera sig i Korta vägen? Varför?
- Om du får nämna en sak – vad har fungerat bäst och sämst?
- Vad är de största fördelarna, som du ser, med att engagera sig i Korta vägen? Ser du att fördelarna att engagera sig i Korta vägen överstiger kostnaderna?

Arbetsmarknadsprogrammets rapportserie

1.	Framtidens arbetsmarknad och den svenska modellens utmaningar	Nils Karlson & Lotta Stern
2.	Hängavtal – deras utbredning på svensk arbetsmarknad	Erik Scheller
3.	Är anställningsskydd ett hinder för hög produktivitet?	Eva Uddén Sonnegård
4.	The European Social Pillar A Threat to Welfare and Prosperity?	Nils Karlson & Felinda Wennerberg
5.	En ny lönebildningsregim i Tyskland: Konkurrenskraft utan lönenormering och centralisering	Nils Karlson & Jonathan Herlitz
6.	Hotar politiken den svenska modellen?	Nils Karlson
7.	Hur flexibelt är anställningsskyddet i kollektivavtalen?	Eva Uddén Sonnegård
8.	Anställningsskyddets avsedda och oavsedda konsekvenser	Lotta Stern, Linda Weidenstedt & Georgios Sideras
9.	EU:s förändrade utstationeringsdirektiv– Socialt skydd eller förtäckt protektionism?	Nils Karlson
10.	Arbetskraftsinvandring – vägar framåt	Patrick Joyce
11.	Den danska konflikträttens proportionalitetsprincip	Johanna Grönbäck, Nils Karlson & Henrik Malm Lindberg
12.	The Proportionality Principle in German and European Rules of Industrial Conflict	Bernd Waas
13.	Framtidens kollektivavtal? Medarbetaravtal ur parternas perspektiv	Charlotta Stern & Emma Paulsson
14.	Lönebildning och den låga löneglidningen	Eva Uddén Sonnegård
15.	Varför gigga som matkurir? Förutsättningar och förväntningar bakom okvalificerat gig-arbete	Linda Weidenstedt, Andrea Geissinger & Monia Lougui
16.	Samhällsfarliga konflikter i en ny tid – utmaningar och reformbehov	Nils Karlson
17.	Medarbetaravtal, personalkostnader och produktivitet	Martin Björklund & Charlotta Stern
18.	Från fri konkurrens till sund konkurrens på EU:s inre marknad	Nils Karlson & Theo Herold
19.	Den finska kollektivavtalsmodellen i stöpsleven	Nils Karlson & Martin Björklund
20.	12 punkter om distansarbete efter Covid-19	Susanna Allstrin, Jonas Grafström, Lotta Stern & Linda Weidenstedt
21.	Medarbetares inflytande och delaktighet: HR-medarbetare om medbestämmande och MBL år 2021	Lotta Stern & Carl Alm
22.	Kollektivavtalens decentralisering och flexibilitet	Lotta Stern & Martin Björklund
23.	Privata sjukvårdsförsäkringar och arbetsmarknaden	Mårten Blix
24.	Att korta vägen till arbetsmarknaden. Praktikplatsers erfarenhet av att ta emot utrikes födda akademiker från Korta vägen	Lotta Stern & Susanna Allstrin

Ratio är ett fristående forskningsinstitut som utvecklar ny kunskap – idéer, perspektiv och resultat – av hög kvalitet och med stor relevans för det svenska näringslivet genom tvärvetenskaplig forskning och tydlig aktörsförankring.

Ratio forskar om hur företagandets villkor kan utvecklas och förbättras och fokuserar särskilt på forskning om arbetsmarknad och lönebildning ur ett företagsperspektiv.

www.ratio.se



RATIO