

TEMAGRUPP  
**UNGA**



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfördraget

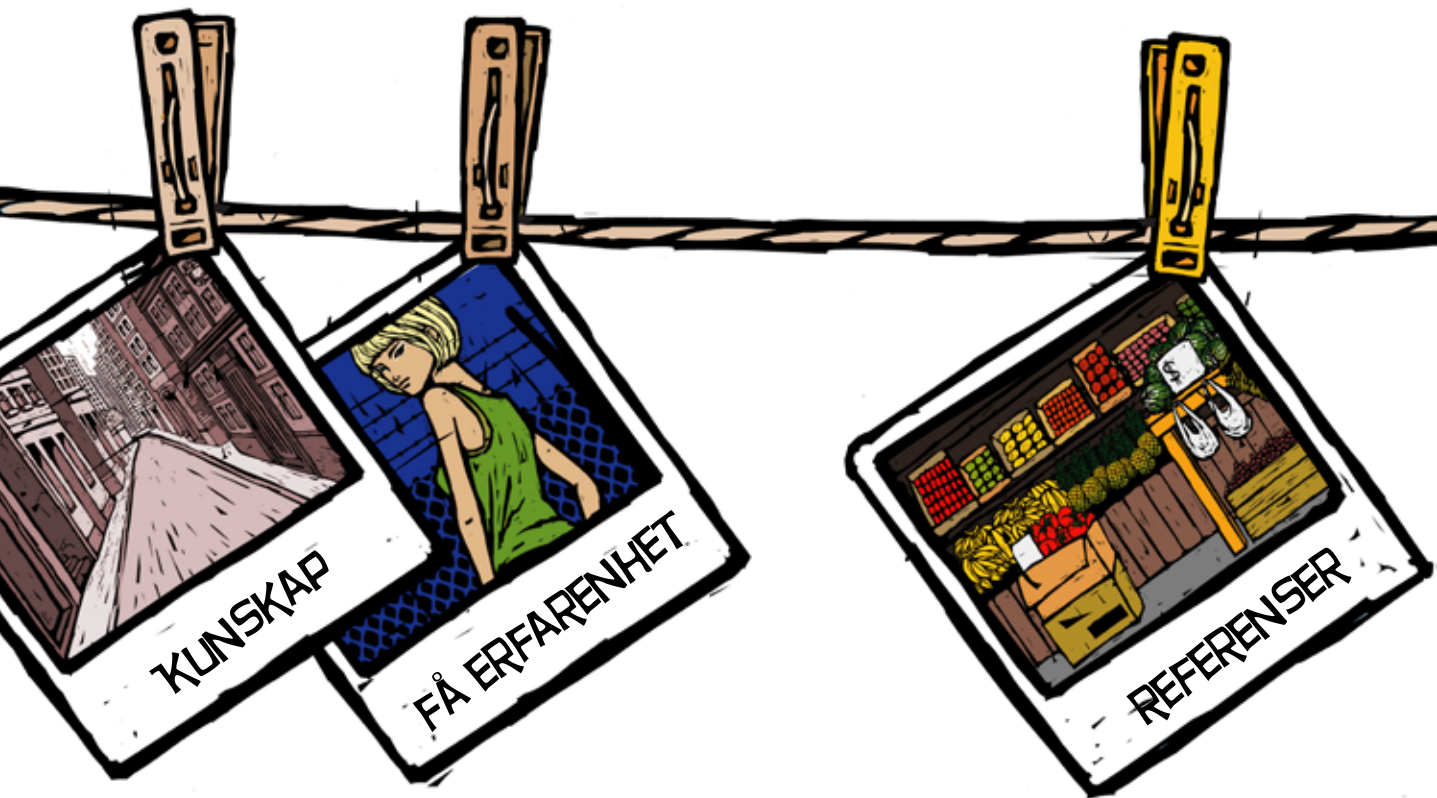
# I PRAKTIKEN SÄNKER VI TRÖSKLARNA

– *en skrift om meningsfull praktik*

Skrifter från Temagruppen Unga i arbetslivet 2011:3

# TEMAGRUPPEN UNGA I ARBETSLIVET

Temagruppen Unga i arbetslivet ska verka för att erfarenheter och kunskaper tas tillvara från projekt som har finansiering från Europeiska Socialfonden. I temagruppen samarbetar Arbetsförmedlingen, Communicare, Försäkringskassan, Skolverket, Socialstyrelsen, Sveriges kommuner och landsting samt Ungdomsstyrelsen. Arbetet samordnas av Ungdomsstyrelsen.



© Ungdomsstyrelsen 2011

ISSN 1651-2855

ISBN 978-91-85933-49-5

projektledare **PhD Lidija Kolouh & Peter Pedersen**

författare **PhD Lidija Kolouh, Peter Pedersen & Magnus Björkström**

grafisk form/omslag **Marcus Westfal**

distribution **Ungdomsstyrelsen, Box 17801, 118 94 Stockholm**

tfn **08-566 219 00**, fax **08-566 219 98**

e-post: **temagruppen@ungdomsstyrelsen.se**

webbplats: **www.temaunga.se**

# FÖRORD

*Inom Europeiska Socialfonden pågår många projekt som har unga med i sin verksamhet. Temagruppen Unga i arbetslivet har uppmärksammat att praktik är en av de vanligast förekommande metoderna i projekten och i reguljärt arbete med att underlätta ungas etablering på arbetsmarknaden.*

*I denna skrift ger vi en bild av på vilka sätt en praktikperiod kan genomföras, arbetsgivares syn på praktik, vilka egenskaper de anser är viktiga hos unga och vilken roll praktiken spelar för den enskilda ungas väg mot arbete eller utbildning. Vår ambition är att förmedla råd och erfarenheter från projekt och vi hoppas att denna skrift kan inspirera er.*

*Lidija Kolouh, Peter Pedersén och Magnus Björkström i Temagruppen Unga i arbetslivet har författat rapporten. Sven Sundin på Skolverket och Åsa Karlsson på Sveriges Kommuner och Landsting har deltagit på projektbesök och bidragit med synpunkter. Eva Chellbat från Navigatorcentrum i Trelleborg har kommenterat våra slutsatser.*

*Sist men inte minst vill vi tacka unga i projekt, projektledare och arbetsledare som delat med sig av sina kunskaper och erfarenheter.*

Inger Ashing  
Temagruppen Unga i arbetslivet, Styrgruppens ordförande

# INNEHÅLL

**8 SAMMANFATTNING**

**10 DEL 1. BRA ATT TÄNKA PÅ**

**16 RÄTT ANVÄNT ÄR PRAKTIK ETT FANTASTISKT VERKTYG**

**20 DEL 2. PRAKTIK I SEX PROJEKT**

"Jobb i Hyllie" - Malmö

"Shift" - Gotland

"Kvalitetslab" - Sundsvall

"Matchline" - Tierp

"2:a Chansen" - Uppsala

"Ungdomslotsen" - Laholm

**36 DEL 3. ARBETSLEDARES SYN PÅ VIKTIGA EGENSKAPER HOS UNGA**

Enkäten

Syftet med att ta emot praktikanter

Arbetsgivarens värdesättning av egenskaper

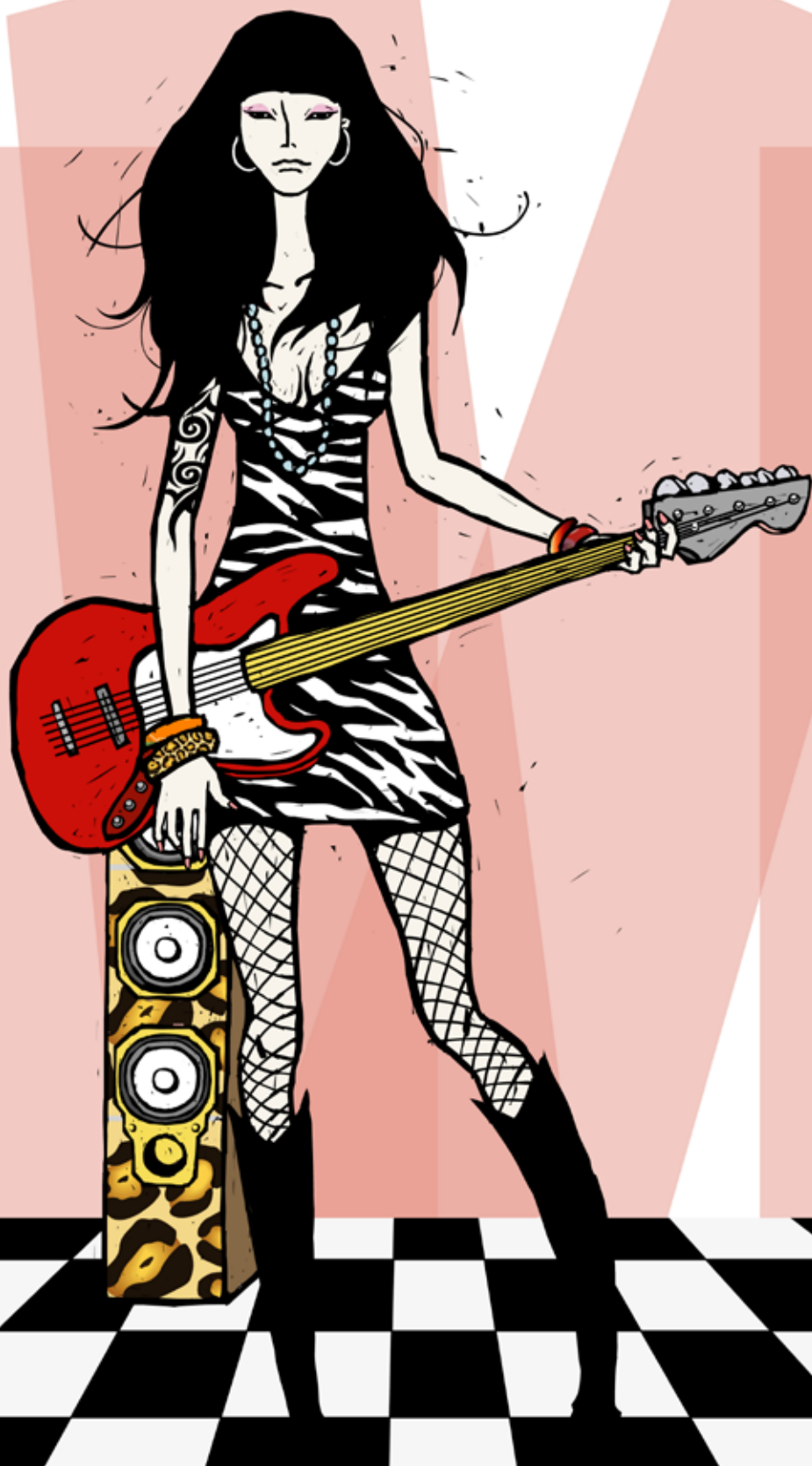
**46 BILAGA 1**

**49 BILAGA 2**

**52 BILAGA 3**

**53 REFERENSER**





# INLEDNING

Vår praktikstudie består av tre delar.

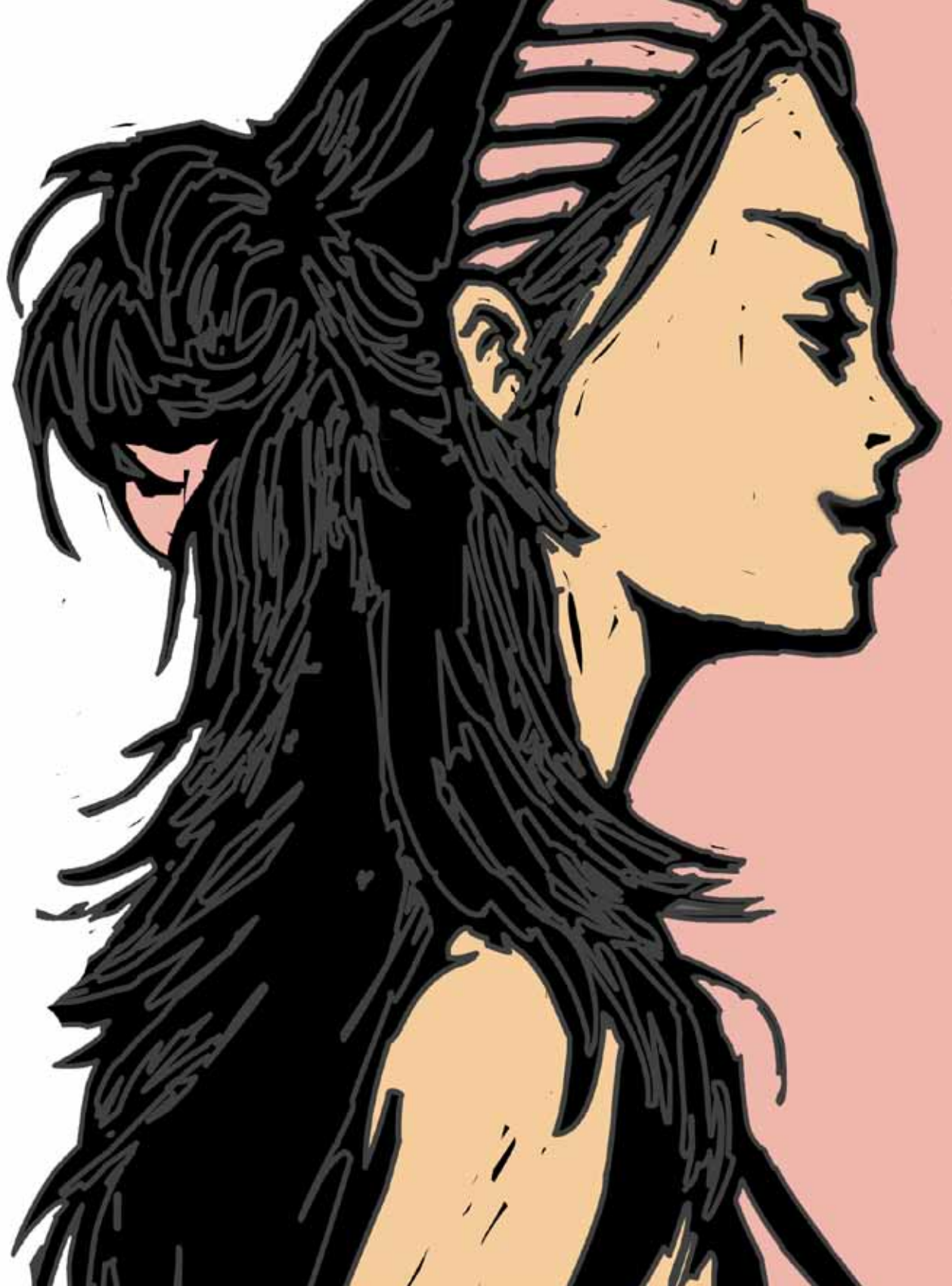
I den första delen ger vi tips och råd som vi har samlat på oss under våra projektbesök och intervjuer. I den andra delen beskriver projektledare, arbetsledare och unga praktikanter från sex verksamheter hur de arbetar med praktik och vad de anser är viktigt för att en praktikperiod ska bli meningsfull för alla inblandade aktörer. I den tredje delen kan ni ta del av vad arbetsledare som tar emot unga praktikanter från ESF-projekt värdesätter för egenskaper hos unga.

Bakgrunden till praktikstudien bottnar i Temagruppens löpande arbete med att kartlägga projekt inom Socialfonden och de metoder samt framgångsfaktorer som används och utvecklas i arbetet med unga. Våren 2010 skickade vi en enkät till då pågående ESF-projekt där huvudfrågorna handlade om vilka metoder som används i arbetet med unga. Det visade sig att praktik var en metod som de flesta av projekten använde sig av.

Vår praktikstudie bygger bland annat på en telefonundersökning med arbetsgivare som tar emot praktikanter från ESF-projekt. Vi har varit på projektbesök och genomfört intervjuer med unga och deras arbetsledare samt projektledare eller projektpersonal. Skriften är tänkt att fungera som ett stöd för personer som själva arbetar med praktik och till arbetsledare som tar emot praktikanter. Det finns redan handböcker om praktik. Svenskt Näringsliv har utvecklat tre handböcker som vänder sig till lärare, arbetsgivare och unga i grund- och gymnasieskolan (Svenskt Näringsliv, 2007). Specialpedagogiska skolmyndigheten har tagit fram en handbok som stöd för arbetsledare som tar emot unga

praktikanter från gymnasiesärskolan (Man är liksom fri på jobbet, 2008). Ytterligare en skrift som kan inspirera är ”Röster om Unga Jobb”, där Swedbank och Sparbankerna delar med sig av erfarenheter och lärdomar från deras satsning på praktik till unga (Röster om Unga Jobb, 2011).

Europeiska socialfondens projekt riktar sig till unga som befinner sig utanför arbete och studier. En uppföljning av unga deltagare i ESF-projekt visar på deltagare med en komplex problematik. Majoriteten saknar en fullständig gymnasieutbildning, många har en problematisk hemmiljö och en upplevd ohälsa. Det är ibland unga med neuropsykiatriska diagnoser och funktionsnedsättningar eller en kombination av olika funktionsnedsättningar. Det är ofta unga som behöver insatser under en längre tid, ibland i flera år. Projekten arbetar även med unga som inte har tillgång till ett kontaktnät som kan underlätta etableringen på arbetsmarknaden.





# SAMMANFATTNING

Rätt använt är praktik ett fantastiskt verktyg. För att vara framgångsrik ska en praktik ha ett tydligt formulerat syfte, ett mål, en plan och tydlig uppföljning. Praktikperioden ska leda till att individen har lärt sig något nytt och ett dokumenterat lärande och referenser som underlättar etableringen på arbetsmarknaden. Några ESF-projekt har utvecklat valideringsverktyg som på ett tydligt sätt visar vad praktikanten har lärt sig.

En annan framgångsfaktor som lyfts av både projektledare, unga praktikanter och arbetsledare är tidsaspekten. ESF-projekten har i sina verksamheter ofta tid att ge unga rätt stöd. I flera av de verksamheter vi mött har projektpersonalen arbetat mycket med motivationshöjande samtal och stöd både inför, under och efter själva praktiken. Hur lång tid som behövs beror på den unga individens situation, erfarenheter och delaktighet/motivation. Det kan ta 2 år, det kan gå fortare.

Vi har sett att tillfrågade arbetsledare som tar

emot unga praktikanter från ESF-projekt gör det av sociala skäl, för att ta ett samhällsansvar. De uppger att de viktigaste egenskaperna en praktikant bör ha är motivation och intresse. Det är också tydligt att det är just de egenskaperna som de anser att praktikanterna kan bli bättre på. Andra färdigheter som arbetsledarna nämner som mycket viktiga är bland annat punktlighet, servicekänsla och samarbetsförmåga.

Arbetsledare uppger i intervjuer att handledarskapet ger ett mervärde till arbetsplatsen och personalen men majoriteten uppger att det finns ett behov av kompetensutveckling i handledarskapet vilket bör betraktas som en kommande utmaning. Några arbetsledare poängterar att praktikperioden inte får vara för kort. Verkligt lärande av specifika yrkeskunskaper tar tid. Arbetsgivarna har fått uppge hur nöjda de är med relationen till ESF-projektet som skickat praktikanten och på en femgradig skala får ESF-projekten i snitt omdömet 4,4. Ingen





arbetsgivare har gett bottenbetyg. Det får betraktas som ett mycket bra resultat och ett bra omdöme för ESF-projekten.

De unga praktikanterna lyfter att handledaren har tid för praktikanten och att de är tillgängliga, tydliga arbetsinstruktioner och förväntningar samt tydliga instruktioner om vad man får och inte får göra som mycket viktigt i praktiken. Unga vi har träffat vittnar om tidigare negativa erfarenheter från arbetsplatser där ingen riktigt har haft tid, inte gett tydliga instruktioner och där de har varit understimulerade.

Projektledare och projektpersonal lyfter att arbetet med unga måste ha fokus på vad unga vill och kan så att de har inflytande över och förståelse för syften och mål som de främsta framgångsfaktorerna. De poängterar att motivation och förberedelse inför praktik bör få ta tid därför att praktikperioden inte får upplevas som ett tvång utan är frivillig. Det är också mycket viktigt att praktikantens lärande dokumenteras

och synliggörs för arbetsgivare och dem själva. Sist men inte minst är en kontinuerlig två- och trepartsdialog viktig under praktikperioden mellan arbetsledare, praktikant och projektpersonal. Utan denna dialog ökar riskerna för problem under praktiken och därmed att praktikanten upplever ännu ett misslyckande. Behovet av långsiktighet och uthållighet i arbetet med ungdomsgruppen kommenteras av många projektledare.

# DEL 1. BRA ATT TÄNKA PÅ

I det här avsnittet lyfts områden som är generella för de flesta verksamheter och som lyfts som viktiga av projektledare, projektpersonal, arbetsledare och unga och som kan vara bra att tänka på när man arbetar med praktik.

## Inför projektstart

När man skriver en projektplan eller planerar framtida aktiviteter där praktik är en del av arbetet är det bra att tänka in vad praktiken ska syfta till. Det är då viktigt att ha en god kännedom om målgruppens behov. En vanlig erfarenhet i ESF-projekt är att unga deltagare har en mer komplex problematik än väntat. Det är därför lämpligt att i förväg planera för hur verksamheten ska följas upp för att tydliggöra vad insatserna får för långsiktiga effekter. Det är viktigt att inte släppa taget om den unga personen och helst ha ett uppföljningssystem där man vet vad personen gör sex månader efter medverkan i projektet. I samtliga ESF-projekt ingår projektutvärdering och det kan vara bra att se till att den inkluderar en uppföljning av de unga.

De projekt vi besökt har alla det gemensamt att den unga deltagaren har haft en förberedande period av varierande längd beroende på sina egna individuella behov innan praktiken. Det är viktigt att se över vilka insatser som kan vara aktuella under förberedelseperioden när projektet planeras. För ESF-projekt gäller det också att klargöra om de faller inom ramen för vad ESF ger stöd för annars bör man ha säkrat finansieringen från annan källa.

## Förberedelser inför praktik

Vad som ingår i förberedelsefasen varierar. Vanliga inslag är att lära sig om vad som

förväntas på en arbetsplats, vett och etikett av typen hur man hälsar, vad man ska tänka på när man fikar, och så vidare. Unga erbjuds även kortare utbildningsmoment med fokus på vad de har för rättigheter och skyldigheter på en arbetsplats.

Många har aldrig varit med om en anställningsintervju och därför är det bra att personal och unga deltagare lägger ner tid på att träna intervjueteknik och samtala om viktiga saker att tänka på vid en anställningsintervju.

I vissa fall har unga fått ringa upp och intervjua arbetsgivare för att få en uppfattning om arbetet och få mer kunskap om vad som skulle förväntas av dem om de var på praktik just där.

Några använder ”prova-på-praktik”, där unga erbjuds kortare vistelser (en dag till en vecka) på en arbetsplats för att se om yrket eller branschen kan vara något för dem.

”Baklängesintervjuer” kan användas, då unga får träffa en anställd person inom en tilltänkt bransch för praktiken och intervjua personen om vad deras jobb innebär och hur en vanlig dag på jobbet kan se ut.

Ibland kan steget till praktik kännas för stort för den unga personen då kan någon ur personalen följa med till arbetsplatsen för att underlätta under en period (läs mer om metoden ”supported employment” på [www.temaunga.se](http://www.temaunga.se)).

Andra vanliga men viktiga inslag är självstärkande och motiverande arbete och olika metoder för att unga ska återfå en struktur i sin vardag med regelbundna måltider och normal dygnsrytm.

## Individuella lösningar och inflytande

Då en ung person känner sig redo att påbörja en praktik förs en dialog mellan den unge och projektpersonal om vad den unga personen kan tänka sig för praktikplats. Det upplevs som avgörande att unga är motiverade. Om det upplevs som ett tvång finns en risk att praktikperioden blir misslyckad.

Arbetsledarna vi har haft kontakt med lyfter vikten av att unga de tar emot främst ska vara motiverade och intresserade vilket understryker vikten av en god förberedelse inför praktikstart. Praktikplatsens syfte och mål individanpassas efter praktikantens behov, kapacitet och situation i livet. En bra matchning är extra viktigt för unga i ESF-projekt eftersom många har misslyckats med skolan eller i tidigare möten med arbetslivet.

Unga förväntas ha ett stort inflytande över sin egen utveckling och många projekt lyfter vikten av att arbeta med ungas behov i centrum. Med det menas till exempel att insatser, tidsperspektiv och i vilken tidsföljd olika metoder används ska utgå från individens behov då det inte finns en modell som fungerar för alla. Praktiken är en del i att utveckla individens motivation och drivkraft för att en hållbar etablering på arbetsmarknaden ska bli möjlig.

Utmaningen är många gånger att hitta rätt arbetsgivare och matcha individens vilja och kunskap med arbetsgivarens behov. Utbudet på praktikplatser skiftar mellan regioner och i vissa fall kan det bli aktuellt för en person att resa till en annan ort för att få möjligheter till en matchande praktikplats. Det finns även regioner och kommuner där det kan uppstå konkurrens om praktikplatser. Det finns regionala exempel där förmedlingen av praktikplatser samordnas.

## Flerpartssamtal och tillgänglighet

Innan en ung deltagare påbörjar sin praktikperiod är det bra med ett förberedande treparts-samtal där den unga praktikanten, arbetsledaren och projektpersonal får träffas för att tydliggöra syftet med praktiken och skapa samsyn om förväntningarna.

Detta är ett tillfälle för arbetsledaren att tydliggöra vilka förväntningar som finns på arbetsplatsen och beskriva hur de närmaste dagarna kommer att se ut. Några projektledare har lyft vikten av att ge båda parter en till två dagar att känna efter om det känns rätt och ha möjlighet att tacka ja eller nej.

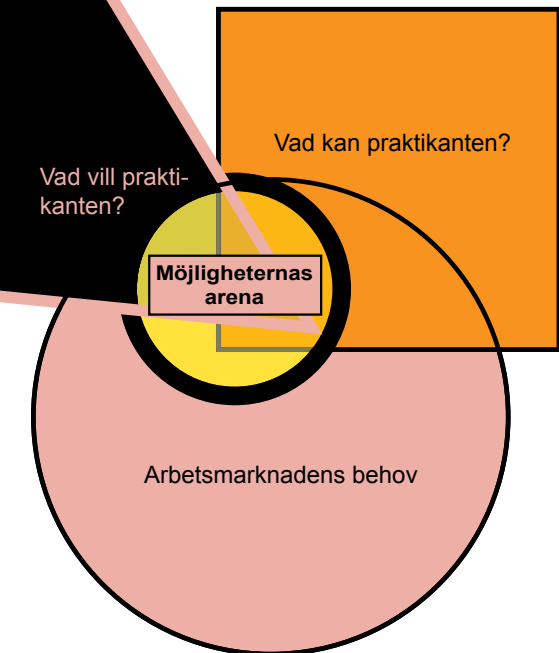
För unga med funktionsnedsättningar kan det vara en möjlighet att berätta om sin funktionsnedsättning och vilket stöd det innebär att personen behöver i vardagen. En framgångsfaktor arbetsledare lyfter är att de kan ta kontakt med projektet och få stöd om det skulle uppstå ett behov under praktikperioden.

Trepartssamtal bör ske kontinuerligt under hela praktikperioden. Erfarenheter från projekt visar att både arbetsledare och praktikanter uppskattar täta uppföljningar och tydlighet. Vissa projekt skriver avtal med arbetsgivaren där syfte och uppföljning regleras.

## Samsyn om praktikens mål och syfte

Det är väldigt viktigt att syftet med praktikperioden tydliggörs för alla parter, så att inte den unga praktikanten riskerar att uppleva det som ett misslyckande.

Syftet med en praktikperiod kan variera och all praktik syftar givetvis på lång sikt till anställning.



Modellen visar i vilket arbetsfält många ESF-projekt arbetar. Källa: ESF-projektet "Tänk om" i Norrköping

All praktik bör leda till att personen får rutin på sin vardag, tränar sin sociala kompetens och får ett stärkt självförtroende. Syftet med praktiken kan vara att visa sin kompetens och att få en referens till sitt framtida arbetssökande.

Ett syfte med praktik kan vara att lära sig ett yrke eller att validera yrkeskunskap. Det kan handla om en ung person har en utbildning men saknar erfarenhet eller referenser. Praktik är bra för att prova på olika yrken för att i ett senare skede kunna fatta beslut om vilken bransch eller utbildning man vill satsa på. Praktik är dessutom en möjlighet för unga att upptäcka nya branscher eller yrken.

Det finns också olika syften för att tillhandahålla praktik och även här är det viktigt att arbetsgivaren är tydlig. Tar arbetsplatsen emot praktikanter för att det finns ett rekryteringsbehov? För att det finns framtida rekryteringsbehov? Av sociala skäl? Arbetsgivarens syfte bör tydligt kommuniceras.

## Det tar tid

Det får ta den tid det tar är ett uttryck vi möter i dialogen med projektledarna. Men vad innebär det i realiteten? Många unga deltagare har varit flera år utanför arbete eller studier och det kan ta lika lång tid att komma tillbaks. Då många unga som tar del av ESF-projekt har behov av resurskrävande insatser måste deras utveckling i projektet få ta tid för att resultatet ska bli hållbart. En praktik får inte stressas fram innan den unga deltagaren känner sig redo. Den unges motivation och behov av förberedelser avgör.

Det kan också ta olika lång tid att identifiera vad som är individens styrkor och vad som kan vara ett framtida yrke. Den unges livssituation avgör och i vissa fall tar det flera år att nå i mål.

Att motivera och väcka intresse hos de unga, att få dem att inse vikten av punktlighet är de egenskaper som arbetsledare bedömer som viktigast hos en praktikant.

Hur lång en praktikperiod är bör också anpassas efter syfte och behov hos både praktikant och arbetsgivare.

## Ömsesidig nytta

Många ungas negativa erfarenheter av praktik gör att projekten kallar det "Färdighetsträning", "Arbetssträning", "Lärande praktik" och så vidare.

Att tydliggöra att praktiken ger en möjlighet att prova på ett yrke och att erfarenheten kommer att leda vidare är mycket viktigt. Den arbetslivserfarenhet som den unga personen får under praktikperioden underlättar möjligheten att söka sig vidare. Det är bra att lyfta att arbetsgivare ställer upp med personal och tid och lär den unga mer om sin bransch och sitt yrke.

Det finns en ömsesidig nytta, arbetsgivarna gör en viktig insats, kan få unga intresserade av sin bransch och kan även rekrytera ny personal.



Praktikanten får erfarenhet och en bra referens eller en anställning.

### **En lärande praktik**

De unga, projektledare och arbetsledare vi har intervjuat understryker att praktikperioden måste kännas meningsfull och innehålla lärande moment. Det som nämns som den främsta orsaken till missnöje av unga är att de känt sig understimulerade och inte haft tillräckligt att göra samt att de inte fått tydliga instruktioner om vad som förväntades av dem. Projekten lyfter den lärande dimensionen som en central aspekt under praktikperioden. Det är viktigt att lärandet dokumenteras och synliggörs för både praktikantens och arbetsledarens skull. Det är bra att anpassa praktiktid och antal praktikdagar i veckan efter arbetsgivarens möjligheter att ta emot. Det är bättre med en deltidspraktik som är meningsfull än en heltidspraktik som blir innehållslös. Givetvis gäller motsvarande för praktikantens behov. Praktiken kan inte vara på heltid om inte praktikanten har förutsättningen att tillgodogöra sig en heltidspraktik.

### **Dokumentation**

Utvärderingar under och efter praktiken lyfts av projektledare som avgörande för att möjliggöra förbättring, förändring och anpassning till nästa praktikperiod eller anställning så att kvaliteten och kraven på praktikanten kan utvecklas successivt. Praktikanten ska alltid få ett intyg efter praktiken på arbetsuppgifter, nyvunna kunskaper och även ett omdöme. Det finns projekt som använder valideringsverktyg som tydliggör vad praktikanten har lärt sig under projektiden, till exempel Open College Network (OCN).

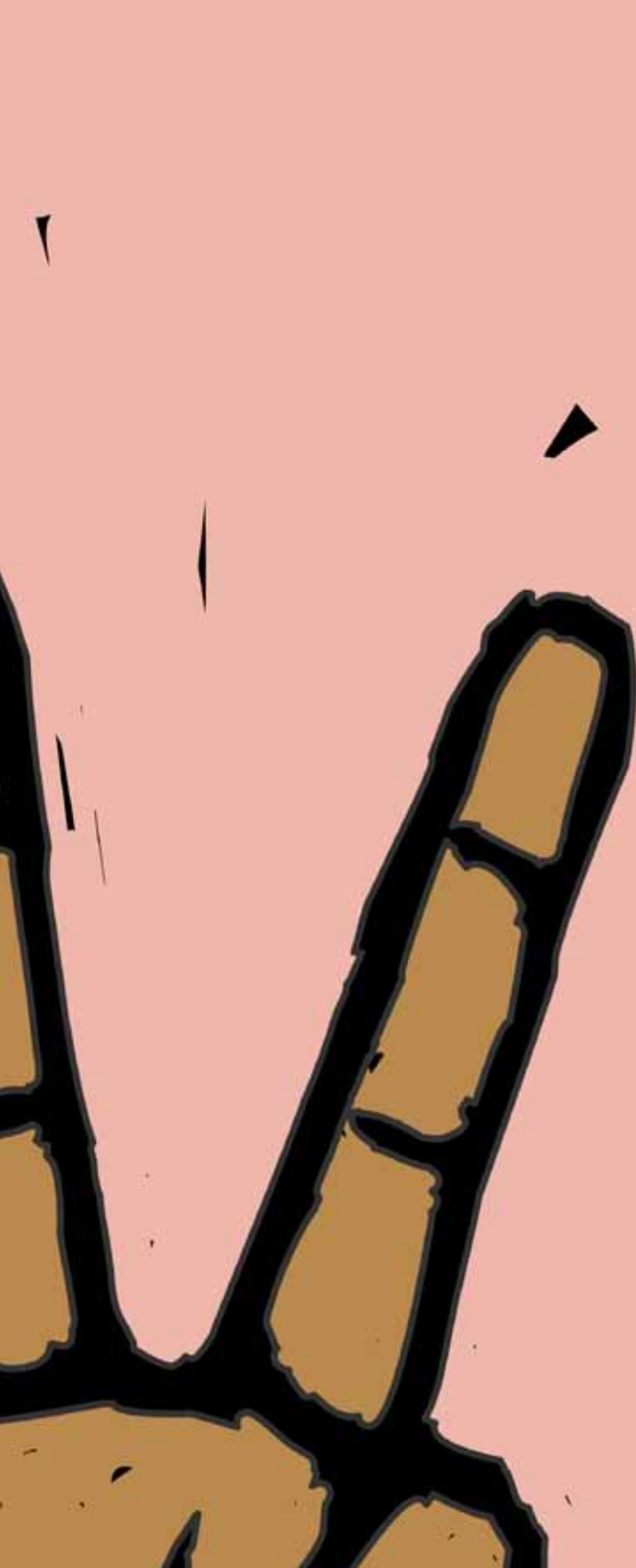
### **Vad ska göras när det inte blir som man tänkt?**

Ibland blir det fel. När man arbetar med unga som har upplevt många misslyckanden blir ett bra avslut extra viktigt för att motivationen inte ska försvinna och det förberedande arbetet vara förgäves. Ett bra avslut görs till exempel i ett trepartssamtal där arbetsledaren och den unga personen får ge sina bilder av problemet och där man avslutar med ett konstruktivt och lärande förhållningssätt som möjliggör ett fortsatt arbete.

### **När praktiken kan leda till anställning**

Om det finns en möjlighet till anställning är kontakt med arbetsförmedlingen viktigt för att undersöka och klargöra om eventuella anställningsstöd är aktuella som till exempel nystartsjobb eller lönebidrag.





---

**I del två** presenterar vi hur man arbetar med praktik i sex projekt, ett av dessa är Ungdomslotsen i Laholm. Arbetet började i maj 2009 som en ESF-finansierad förstudie och är idag ordinarie verksamhet. Alla som arbetar inom projektet har fått en utbildning i en vägledningsmetod kallad "Biologdesignern". Vi ville veta mer om denna metod och bestämde oss för att intervjua en av grundarna, Torild Carlsson - arbetsmarknadsexpert på Ibility som bland annat hjälper kommuner att utveckla arbetsmarknadsinriktat stöd åt ungdomar.

---

# RÄTT ANVÄNT ÄR PRAKTIK ETT FANTASTISKT VERKTYG

## Intervju med Torild Carlsson

- arbetsmarknadsexpert på Ibility

Torild Carlsson har i över 10 år arbetat med att utveckla stöd för individer som ska fatta beslut i arbetslivet. Tillsammans med Tomas Tjajkovski driver han företaget Ibility som hjälper privata och offentliga organisationer att utforma karriärstöd åt anställda och arbetslösa. De senaste åren har Torild utbildat och handlett hundratals chefer och personalgrupper, arbetsförmedlare, studie- och yrkesvägledare, handläggare på försäkringskassan och i kommuner. Han har hållit seminarier för fackföreningar och arbetsgivarorganisationer, politiker och andra.

### **1. Vad har du för tips till projektledare, handledare och praktikant för att praktiktiden ska bli så bra som möjligt?**

Vi tillbringar allt fler år i skolbänken, vilket också innebär allt fler år utan kontakt med den verklighet där vi kan upptäcka vad vi kan och vill. Eftersom det är i mötet med verkligheten vi kan förstå vad som är vår grej i arbetslivet så kan det här bli ett problem. Praktik är ett av flera viktiga verktyg för att upptäcka var vi hör hemma.

Dessutom börjar vi i Sverige, inte minst i tjänsteyrken, inse att det inte räcker att sitta i skolbänken för att bli bra på ett jobb. Många av de viktigaste sakerna kan man bara lära genom att göra, till exempel genom praktik. Utbildningen behöver kompletteras med initiering i yrket – något som förr var självklart men som

vi glömde bort under andra halvan av 1900-talet.

Som projektledare är det viktigt att ställa tydliga frågor till både praktikant och handledare om förhoppningar och farhågor inför praktiken. Till exempel kan man börja med att fråga praktikanten hur de skulle tänka om de var arbetsgivare som tog emot en praktikant. Och fråga handledaren vad som skulle vara viktigt om de själv praktiserade. Båda behöver stöd att upptäcka hur praktiken kan bli ömsesidigt värdefull.

Som projektledare är det också viktigt att inte bara säga ”ring om det är problem” utan aktivt ta kontakt med överenskomna mellanrum för att bekräfta båda parter i det som fungerar bra och reda ut små saker som annars riskerar att bli stora problem.

Nyckeln till bra praktiker och bra jobbrelationer är att man upptäcker nyttan av varandra – det räcker inte att det inte finns problem. Jag brukar kalla det för rättsökning.

### **2. Du utbildar i en metod som ni kallar för *Biologdesignern*. Beskriv den metoden kort.**

Biologdesignern är ett arbetssätt för arbetslivsinriktat stöd som Ibility har utvecklat de senaste 10 åren och som idag används av offentliga och privata organisationer över hela Sverige. Arbetssättet har fått sitt namn efter en person som, trots ett svårt utgångsläge, hittade sin plats på arbetsmarknaden. Det är välpaketerad klassisk vägledning, kombinerat med modern förståelse i personlig marknadsföring.



Arbets sättet följer individen från första mötet till lösning – genom alla de moment som krävs för att jag ska kunna ta reda på vad som är min grej och sedan förverkliga mitt bästa alternativ på arbetsmarknaden. Det fungerar, vare sig startpunkten är önskan om ”drömjobbet”, ”jag tar vad som helst” eller ”det finns ingen plats för sådana som mig”. Biologdesignern bygger på erfarenheter från 10 000-tal deltagare och 100-tals stödpersoner över hela Sverige. Det har blivit som en klubb med ett gemensamt arbetssätt som alla bidrar till och där alla lär av varandra.

Hälften av tiden i vår handledarutbildning på tio dagar består av att själv få uppleva processen som om du skulle vara tvungen att söka dig till ett nytt jobb inom en ny värld. Det är ett kraftfullt sätt att utveckla sitt bemötande – vad är skoj, vad är svårt, vad ger mig idéer, vad tycker jag är läskigt i det här. Har man själv gjort resan blir mötet med individen genuint, vilket är avgörande för att individen ska ta sig själv och sina möjligheter på allvar. Känner man som stödperson att något fungerar för en själv har man sedan mycket bättre förmåga att leverera det bra till andra.

Dagens version av Biologdesignern består av sådant som har överlevt en hård darwinistisk process. Har det fungerat så har det fått vara kvar. Har det inte fungerat så har vi ändrat eller kastat. Något som är fascinerande är att målgruppstänkandet nästan har försvunnit längs vägen. Arbets sättet fungerar för att vi bemöter människor just som människor snarare än som tillhörande en målgrupp - unga, funktionshindrade, långtidssjukskrivna eller någon annan grupp som samhället valt att särskilja. Det rullar faktiskt lika bra i alla de här miljöerna.

---

### **3. Baklängesintervjuer, vad är det?**

Vi kallar det baklängesintervjuer eftersom alla vet att en intervju är när någon tar reda på om du är rätt för dem. Baklängesintervjun är när du istället tar reda på om en inriktning är rätt för dig. Man intervjuar en person som arbetar inom ett område man är intresserad av. Vad man gör en vanlig dag? Vad man ska vara bra på? Hur man ska vara för att trivas? Det blir ett ofarligt möte med verkligheten där man bara behöver vara nyfiken. De man intervjuar tycker om att berätta om sig själva. Och de tycker om att ge råd. Sedan sätter man sig ner med sin handläggare och får hjälp att dra slutsatser om inriktningen.

Det är underligt att människor påbörjar femåriga studier utan att ens ha pratat med någon som gör det man läser till. Ändå betraktas det som normalt. Och det är sorgligt att se unga klandra sig själva för att de inte vet vad de vill bli eller inte känner motivation för att förbättra sig för arbetslivet. Man ska ha mycket tur om man ska kunna veta vad man vill och vara motiverad inför arbetslivet utan kontakt med arbetslivet. En baklängesintervju är ett vägledningssamtal där vi får tillgång till erfarenheter och råd från den som vet bäst.

---

### **4. Vad är metoden Biologdesignerns starkaste framgångsfaktor?**

Det genomförs varje år massor av pilotprojekt inom arbetsmarknadsområdet. Det är ständigt nya initiativ – som om vi inte visste något om vad som faktiskt fungerar och ger resultat. Biologdesignern ger verksamheter en chans att leverera ett beprövat arbetssätt, anpassat till verkligheten i stödverksamheter, istället för

att lägga tid, pengar och energi på att återuppfinna hjulet. Vi tillhandahåller utbildning och handledning av handledare. Och lika viktigt är det att vi ger verksamhetsstöd för chefer så att arbetssättet verkligen blir en del av vardagen i verksamheten snarare än en löst hängande kurs i bemötande. Bäst blir det när även cheferna deltar i utbildning och handledning som i exemplet Laholm som ni skriver om.

En annan framgångsfaktor är att vi lyckas leverera ett individuellt stöd i grupp. Gruppen visar sig vara en bättre plats för att ta sig vidare än individuella samtal. Vi har glädjande konstaterat att det även gäller för personer med social fobi och andra diagnoser som man skulle kunna tro har svårt att fungera i grupp. En grupp är ofta en mer tillåtande miljö än individuella samtal och med en tränad ledare lockar gruppen fram det bästa i var och en. Dessutom är ju arbete i grupp ett bra sätt att hushålla med den tid som alltid är begränsad i de miljöer där Biologdesignern används.

Det finns ett citat av Kirkegaard från 1859 som beskriver en annan central del av arbetssättet, ”för att kunna hjälpa någon måste jag visserligen förstå mer än vad hon gör, men först och främst förstå det hon förstår.” Vårt arbetssätt handlar inte om att lära ut något utan att deltagarna ska få bästa möjliga förutsättningar att jobba vidare med sina egna resonemang.

Till exempel får de simulera hur de själva skulle reagera om de var arbetsgivare. De upptäcker att de alla hade anställt olika personer. Då blir det tydligt att i motsats till vad media och många andra påstår så ska jag inte vara på ett visst sätt för att få ett jobb. Istället handlar det om att jag ska ta reda på vilka miljöer som har nytta av precis en sådan som jag. Och det är ett helt annat uppdrag!

Arbetsättet handlar över huvud taget inte om

att tala om för människor att arbetsgivare är si och ungdomar är så. Många tror att man måste tala om för ungdomarna hur arbetslivet fungerar eller att det inte går att veta vad en person utan arbetserfarenhet kan och vill. Så är det inte – det är bara dålig metodik. Tillsammans tittar vi noga på saker individen gjort i livet. Vad har funkat och vad har inte funkat? Vad har du trivts med och inte trivts med?

Många stödmiljöer blir först skeptiska för de tror att en individuellt utformad process tar längre tid och att det går åt mer resurser. Men genvägar är verkligen senvägar i den här världen. Det är skillnad på att marknadsföra människor och saker! De goda resultaten i Biologdesignern får vi för att vi inte gör oss till experter utan istället ger bästa möjliga stöd för att deltagarna ska bli experter på sig själva och sin personliga arbetsmarknad.

## **5. Vad spelar praktik som verktyg för roll inom användandet av *Biologdesignern*?**

För oss är praktik steg två. Först gör man baklängesintervjuer för att försäkra sig om att man är på rätt väg. När man hittat den inriktning som verkligen tar vara på vad man kan och vill är steget inte långt till praktik. Praktiken ger praktikanten en chans att stämma av ytterligare. Och handledaren och företaget en chans att bli trygga med vad personen kan göra och bidra med.

Praktiken kan också vara ett sätt att få en första, riktig referens. Men det är viktigt att man tänkt efter noga innan – rätt person på fel plats leder till dåliga referenser och en dålig erfarenhet för individen.

## **6. Hur ser du på praktik? Vad kan man förvanta sig att praktik ska leda till?**

En praktik kan vara många saker. Det kan vara en kortare period för att för att förstå var jag hör hemma eller ett första steg för till en anställning. Ett jobb är en relation och båda parter vill förstås att det ska vara en bra relation. Praktiken blir ett sätt att stämma så att båda parter kan fatta ett klokt beslut om framtiden.

Praktiken kan också vara en längre period för att få den praktiska kunskap som man inte kan få i skolbänken eller för att ett intyg på hur jag sköter ett jobb. Det viktiga är att alla är överens om syftet. Till exempel en överenskommelse om att en arbetsgivare i tre eller sex månader får arbete utfört i utbyte mot upplärning, ett tydligt skriftligt omdöme och att ställa upp som referens. Eller att man ska testa varandra i två veckor med förhoppning om att båda hoppas att det ska landa i anställning.

En praktik är en satsning för båda parter. Något ömsesidigt. Man måste vara tydlig med vad en praktik ska syfta till i varje enskilt fall. Båda parterna ska få något meningsfullt ut av praktiken. Jag upplever att den som anordnar praktik har ett väldigt stort ansvar för att få till det eftersom han eller hon gör sådant hela dagarna. Företaget och praktikanten kanske gör det för första eller andra gången.

## **7. Finns det situationer då man bör undvika att använda sig av praktik?**

Det är ju tråkigt om man kommit överens om en längre praktik och redan dag två upptäcker att det är fel. Då riskerar det bli ett onödigt misslyckande. En baklängesintervju är en mindre investering än en praktik. Om man kan

uppnå samma syfte genom en baklängsesintervju så kan det vara bättre. Det beror alldeles på vad det är vi vill uppnå i kontakten med arbetsgivaren. Man måste titta på vad som är det bästa individen kan lägga sin tid på just nu. Det viktiga är att man inte använder praktik i brist på annat eller utan att det finns ett tydligt syfte för alla parter. Jag blir ledsen när jag möter individer som haft 5 praktikperioder valda på måfå och utan att ha fått stöd för att dra tydliga slutsatser.



## DEL 2. PRAKTIK I SEX PROJEKT

I denna del beskrivs hur de aktörer vi har träffat och intervjuat resonerar kring praktik som metod i hopp om att detta ska inspirera i arbetet med unga. Vid varje besök har vi vanligen träffat en projektledare, en arbetsledare som tar emot praktikanter samt minst två praktikanter (en kille och en tjej). Genomförandet av intervjuerna har tagit lite olika uttryck (se intervjuguide i bilaga 1). Ibland har de unga intervjuats enskilt och ibland i personalens närvaro, vid ett tillfälle har det varit fråga om en gruppintervju med personal närvarande. Vi har transkriberat intervjuerna och analyserat materialet med ambitionen att identifiera vilka som är de viktigaste faktorerna för att praktikperioden ska kännas meningsfull och leda framåt.

Temagruppen Unga i Arbetslivet intervjuade projektledaren, en arbetsledare på IKEA samt två av de unga personer som vid tillfället deltog i projektets utbildning.

### Projektledaren

Projektledaren träffade hösten 2007 VD:n för Malmö Arena som berättade om allt som skulle hända i Hyllie och behovet av arbetskraft. ”Då väcktes idén om att en del som skulle anställas skulle vara våra målgrupper, långtidsarbetslösa med försörjningsstöd. Vi målade upp en vision om socialt ansvarstagande företag som skulle se mervärdet i att rekrytera med social profil, och vi pratade om att testa en anorlunda form av utbildning.”

”Så idag lägger vi ner mycket arbete på att få arbetsgivare att se hur mycket de har att vinna på att anställa våra målgrupper. Lokalt CSR-perspektiv (Corporate Social Responsibility) saknas i många företag. Det är mest insatser i

**”Jobb i Hyllie” - Malmö** Jobb i Hyllie i Malmö startade i augusti 2009, under namnet ”Hyllie i förändring” och är ett ESF-finansierat projekt som bedrivs på AIC Hyllie (Malmö stads plattform för arbets- och integrationsinsatser). Malmö stad är projektägare. Jobb i Hyllie genomsyras av idén om socialt ansvarstagande. Visionen är att företag kan bidra till ett socialt hållbart Malmö genom att anställa eller ta emot personer i behov av en lärande arbetsplats. Företag erbjuds en skräddarsydd rekryteringsservice genom rekryteringsteamet inom projektet som arbetar med alla delar inom rekrytering och urval med syfte att bidra till en bra matchning. Deltagare bli intervjuade inom projektet där det görs ett urval av praktikanter och sedan får de träffa arbetsgivarna. Inom projektet vill man arbeta med både unga och äldre eftersom målgrupperna upplevs ha liknande behov. Arbetssökande erbjuds en bred verksamhet där de får öka sina möjligheter att skaffa sig arbete och bli självförsörjande. I november 2010 deltog 22 unga i utbildningen på IKEA samt Malmö arena. Utbildningen är 20 veckor lång och unga varvar tre veckor på arbetsplatsen följt av tre veckors teoretisk utbildning. Arbetsgivarna har stort inflytande på utbildningens innehåll som skräddarsys efter deras behov. Tanken är att då en person har avslutat sin utbildning och praktik på till exempel IKEA och är motiverad att jobba inom branschen så ska personen kunna få en anställning på vilken IKEA-butik som helst.  
[www.jobbihyllie.se](http://www.jobbihyllie.se)

de så kallade utvecklingsländerna; det är bra, men arbetsgivarna har även mycket att göra på hemmaplan. Företag som ställer upp och rekryterar personal från vår verksamhet får intyg på att de är CSR-företag och lyfts på kommunens



	hemsida. De syns på ett positivt sätt.”	
<b>Förberedelser inför mötet med arbetsgivare</b>	”Vi har lärt oss mycket av arbetsgivarna och förmedlar detta till våra målgrupper, vad de ska tänka på vid en anställningsintervju till exempel, att de har ögonkontakt, att de är uppriktiga, rakt på sak, visar intresse för jobbet, ställer frågor. Det är så viktigt för många att få tillfälle att träffa arbetsgivare för många kan inte uttrycka sig så bra skriftligt.”	
<b>Lärande praktik</b>	<p>”Våra målgrupper är här för att lära sig! Inte vara gratis arbetskraft. Många människors erfarenheter av praktikplatser kan bli negativa, eftersom det är så många aktörer som ägnar sig åt praktik... när det blir en sådan omfattning tappar många greppet och då riskerar man att praktikanter känner sig utnyttjade.”</p> <p>”Lärande praktik inkluderar krav som att det ska finnas en arbetsplatsmentor, ett tydligt syfte, mål, plan och uppföljning. Vi skriver alltid ett avtal med arbetsgivaren om den lärande praktiken.”</p>	
	<b>Arbetsledare, praktikplats: IKEA</b>	
	Arbetsledaren på IKEA är chef på restaurangavdelningen och vid vårt besök hade IKEA 11 unga från projektet.	
<b>Praktik innebär ansvar</b>	”Arbetsgivare måste veta att detta ansvarstagande kräver tid och jobb och är man beredd att lägga ner det så får man väldigt mycket tillbaka, kunnig, glad och motiverad personal.”	
<b>Syfte och mål är viktigt</b>	”Målet är att 50 procent av våra unga ska bli anställda på IKEA. De som inte får anställning ger projektet stöd till så att man i trepartssamtal kan komma överens om nästa steg. IKEA har en mångfaldsprofil och rekryterar personal från Jobb i Hyllie. Jag tycker det är meningsfullt att hjälpa unga människor att komma in i arbetslivet. Jag som arbetsgivare tittar gärna i de sökandes CV om de har arbetslivserfarenhet och vill gärna kunna ringa på någon referens. Oavsett hur många som vill jobba vidare hos	
	oss så har de livserfarenhet och en referens som de kan lägga till i sin CV. Vi har en blandad grupp unga, vissa har dålig svenska, några har hoppat av gymnasiet och några har varit arbetslösa för länge och det är farligt för unga det knäcker ju deras självkänsla. När vi rekryterade unga till lärlingsutbildningen, krävdes inte någon skriven ansökan utan unga fick komma som de är och tala för sin sak och detta upplevdes som en fantastisk möjlighet av många.”	<b>Vikten av motivation och intresse</b>
	”Här lär man sig genom att göra, vilket uppskattas av de unga. Den viktigaste egenskapen hos unga är att de vill och är motiverade. Vill man så kan man lära sig. Några har fått sin självkänsla knäckt och det kan ta lite tid för vissa.”	
	”Vi tycker att det är avgörande med det stöd vi får från projektets ungdomssamordnare, att vi känner att vi kan kontakta dem när som helst om det skulle vara något, men det mesta kan vi hantera själva. En av ungdomssamordnarna står för den mer mjuka sidan. Jag står för tydlighet. Jag sätter ramarna, beskriver hur arbetslivet är, sätter ord på vad som förväntas. Jag är lite mer hård, så vi kompletterar varandra väldigt bra.”	<b>Viktigt med stöd från projektet</b>
	”Varje ung person har en egen mentor här på IKEA och det är så fantastiskt att se att mina anställda tycker att det är roligt och meningsfullt. Mentorn har samtal en gång i veckan. Vi har en individuell handlingsplan för våra unga, och försöker anpassa arbetsuppgifterna så att de ska kännas som en lagom utmaning så de kan utvecklas och lära nytt hela tiden.”	<b>Mervärde för arbetsplatsen</b>
	”Uppföljning är så viktigt! Om vi upptäcker att den unga personen inte kan arbeta på grund av brist på barnvakt, brist på bostad eller något annat personligt problem, så försöker vi med personalen i projektet att ta ett helhetsgrepp om den unge.”	<b>Vikten av helhetssyn och uppföljning</b>
	<b>Praktikant, kvinna, 28 år</b>	

Praktikanten har bott i Sverige i åtta år, är ensamstående med två barn. Hon har tidigare praktiserat på tre olika arbetsplatser bland annat en livsmedelsaffär och ett konditori.

*Negativa erfarenheter* Praktikanten beskriver sina tidigare erfarenheter så här: ”Jag jobbade jättehårt under två månader på konditori och gjorde jättemycket. Efter sommaren sa de: Du har varit jätteduktig och tack och hej. Jag gjorde praktik på (livsmedelsaffär), men det var samma sak där också, de halvlovade jobb, sa att jag var jätteduktig, men tack och hej som vanligt.”

*Positiva erfarenheter* Om den nuvarande praktiken säger hon: ”Här trivs jag jättemycket och vill utvecklas inom restaurangbranschen. Jag vill utbilda mig mer och mer. Jag har fått erbjudande om timanställning med början om en månad, men det är provanställning, så jag hoppas det kommer gå bra. Det här är annorlunda, det finns större möjligheter att få jobb.”

## Praktikant, kille, 19 år

Praktikanten har en avslutad gymnasieutbildning.

Han hörde talas om utbildningen på IKEA och ville ta del av den och till slut fick han vara med. Praktikanten berättar om den nuvarande praktiken:

”Jag stormtrivs här och nu till jul ska jag få timanställning och det är en provperiod då kraven ökar. Allt handlar om att vara glad och utåtriktad i det här jobbet! Är man inte det, gillar inte personalen en heller.”

*Tydliga förväntningar och krav* ”Jag tycker jag lär mig mycket och uppskattar att mentorerna är väldigt tydliga med att berätta vad som förväntas av mig.

Det är så viktigt att arbetsledare är hjälpsamma, att de frågar hur det är med mig, hur det går för mig, att de visar att de bryr sig och ger bra

feedback på vad som funkar bra och mindre bra. Det här jobbet är skitkul! Man kan ju jobba i hela världen! Jag har varierande uppgifter från dag till dag.”

## ESF-projektet ”Shift” - Gotland

Shift på Gotland är ett ESF-projekt som har varit en del av en Enter-utbildning på Hemse folkhögskola där målgruppen är unga med Aspergers syndrom. Shift-satsningen, som varade under en fyraårsperiod, möjliggjorde praktik för unga vuxna inom verksamheten. Sedan årsskiftet 2010/2011 har Shift blivit en del av ordinarie verksamhet och kommunen finansierar. Kommunen är huvudman för Folkhögskolan på Hemse. Syftet med verksamheten är att unga personer mellan 18-24 år med diagnosen Aspergers syndrom ska komma i arbete eller vidare studier. På folkhögskolan får de komplettera sin gymnasieutbildning och när deltagarna är redo får de praktik på olika arbetsplatser.

[www.finsamgotland.se/Shift/Hemse](http://www.finsamgotland.se/Shift/Hemse)

Temagrupperna har intervjuat projektledaren, två deltagare; en i praktik och en som genomfört en praktikperiod men nu studerar vid folkhögskolan samt den nuvarande praktikantens arbetsledare.

## Projektledare

”Projektledaren arbetar vid Hemse folkhögskola. ”De enda kraven vi har på unga som kommer till oss är att de ska ha en diagnos och att de ska vara motiverade att vara här. Vi får hit ungdomar från habiliteringen, daglig verksamhet, IV-programmet, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Jag har funderat mycket på vad som händer med dessa personer som har neuropsykiatriska problem. De blir lätt sittandes hemma.

*Målgrupp*

	De blir apatiska och det blir svårt att fånga upp dem.”	vara det här nätverket till arbeten i Visby.”	<i>Vikten av uppföljning</i>
<i>Motivation</i>	”Då verksamheten skulle börja tänkte jag: hur ska jag hitta dessa unga? Jag började ringa runt till LSS, habiliteringen och ganska snabbt hade vi en grupp på 10 unga som jag hämtade och lämnade med buss tre dagar i veckan. Det är deras motivation som vi försöker locka fram. De måste vilja förändras själva. Merparten som hamnar här har luckor i sin gymnasiebehörighet, så folkhögskolan är en bra möjlighet för många.”	”Jag jobbar med eleverna ett till två år efter att de har slutat, jag för ingen dokumentation av våra uppföljande samtal, men det är på ett privat plan. Jag har varit tydlig med att jag inte släpper taget.”	
<i>Negativa associationer till praktik</i>	”Projektet Shift är riktat mot arbetslivet, att få ut unga på praktik. Många som kommer hit har negativa upplevelser från praktik under gymnasietiden, de upplevde det som obehagligt och läskigt.”	”För mig är det viktigt att det finns bra vuxna som tar över i nästa verksamhet som de kliver in i. Det kan ju vara så att tre månader hos oss har varit väldigt bra och utvecklande, men släpper man helt sen finns risken att personen isoleerar sig en tid och då får man börja från noll.”	<i>Unga måste känna sig redo</i>
<i>Samordning</i>	”Vi samarbetar och har kontakt med alla myndigheter som våra elever är i kontakt med. De flesta har aktivitetssättning från FK vilket är en trygghet för dem.”	”Så här lägger vi ner mycket tid på att prata om praktik, vad det innebär. Vi har tid att samtala och följa upp, prata, prata, prata det är tiden vi har här i verksamheten som är en framgångsfaktor!”	
<i>Tid att motivera</i>	”Vi samarbetar och har kontakt med alla myndigheter som våra elever är i kontakt med. De flesta har aktivitetssättning från FK vilket är en trygghet för dem.”	”Det är fungerande personer som måste få bra förutsättningar för att visa att de kan och är duktiga. Men de måste vara mogna, känna sig redo, ibland har jag sagt till vissa att du får vänta lite, du är inte riktigt redo, du måste jobba på. Man måste vänta ut tills de har motivation.”	<i>Förberedande arbete</i>
<i>Konkurrens om praktikplatser</i>	”Aktivitetssättningen är en trygghet men också en bromskloss när det till exempel dyker upp en möjlighet till sommarjobb eller liknande. Då kan vissa tycka att varför ska jag anstränga mig, jag får ju ändå 6 000 i månaden. Det är bara att vänta ut för att de upptäcker så småningom att gå hemma och inte göra någonting inte är så givande. Det är en mögnadsprocess.”	”Bara i år har vi besökt 20 olika arbetsplatser. Inför varje besök diskuterar vi och utvecklar ett frågeformulär. Efter arbetsplatsbesöket tar vi en diskussion på skolan vad som hade passat bra och vad som kanske skulle upplevas som jobbigt på just den arbetsplatsen. Detta har lett till att vi hade sju elever i praktik förra året och vi lyckades förlänga praktiken under sommaren, tack vare ESF-finansieringen. En lång ledighet för våra elever är inte bra.”	
	”Det är många projekt på Gotland, det blir lätt konkurrens om praktikplatser. Nu har vi startat ett paraplynätverk via Finsam (Finansiell samordning) på ön för att motverka att projekt och myndigheter slåss om villiga arbetsgivare som tar emot praktikanter – vi vill samarbeta för att vi arbetar med samma målgrupper. Det är ett jättebra initiativ av Finsam att starta ett sådant här nätverk.”	Längden på praktiken kan variera mellan en till tre dagar i veckan, men är eleven redo att jobba fem dagar då kontakter jag habiliteringen och AF för att få till stånd ett lönebidrag eller liknande, för då är vi fel plats när man har kapacitet att arbeta så mycket.	<i>Anpassat efter individens behov</i>
	”Jag har skickat fem elever från Hemse tack	”Vi kan inte räkna med att folk generellt vet	<i>Individanpassat</i>

vad Asperger och ADHD innebär. Det krävs en tydlig struktur och en handledare om det ska fungera. Jag känner av om det är en arbetsplats som kan passa våra elever, om det är stressigt och för stirrigt så funkade det inte.”

*Tydliga mål  
och krav*

”Där praktiken funkade som bäst är när det är utvecklande och när det ställs krav. Först är grundtryggheten viktig och sen ska man utmana och samtidigt vara tydlig med att man får misslyckas. Att de lär sig något nytt och får en möjlighet till utveckling är det viktigaste. I Shift-projektet lyckades vi ersätta några arbetsgivare som tog emot våra elever med 500 kronor per dag och då har jag känt att jag kan ställa krav på arbetsgivaren och det har fungerat väldigt bra.”

*Tillgäng-  
lighet*

”Jag förbereder arbetsledaren genom att måla upp scenarier om vad som kan hända och hur man ska bemöta olika situationer. Jag understryker att jag är tillgänglig hela tiden. För när det här att fungera så är den här personen en tillgång, brukar jag alltid säga till arbetsgivarna. En arbetsgivare med rätt inställning kommer att se mervärdet när de ser individens utveckling. De får inte vara rädda för att ta utmaningar.”

### **Praktikant, kvinna, 19 år**

Praktikanten var inskriven på ett individuellt program på gymnasiet, men hennes deltagande var lågt. Efter praktik på ett äldreboende studerar hon nu vid Hemse folkhögskola, hennes tidigare arbetsledare är inte intervjuad.

*Personlig  
utveckling*

”Jag praktiserade i somras på äldreboende och det var jättekul. Jag lärde mig väldigt mycket! Jag fick lära mig allt förutom att ge medicin. Shift hjälpte mig att hitta praktikplats. Jag fick ge dem gamla mat, gå ut och gå med dom och vara social! Ibland tänkte jag: Va! Är det här jag? Jag visste inte att jag var så social

som jag var. Det var riktigt kul!”

”Jag har bestämt mig nu att jag vill jobba med det här. Jag ska läsa omvårdnad på Komvux. När jag gick i gymnasiet fick jag praktisera på en lågstadieskola, och när jag gick på IV i väntan på att börja på Shift fick jag praktisera på Konsum och det gick inte alls bra för jag kastades mellan olika handledare och för mig är det inte bra. För mig är det viktigt att arbetsledare säger vad man ska göra och tänka på ett moment i taget, får jag höra för många direktiv samtidigt blir det snurrigt.”

”Det är viktigt att vi unga ska vilja vara på ett ställe och inte känna att vi måste. För mig är det viktigt att det finns en person på arbetsplatsen som jag känner att jag kan gå till när jag behöver. Det gick så bra på äldreboendet och efter en månad fick jag jobba som en vanlig anställd. Min dröm nu är att få fortsätta praktisera på äldreboendet två tre dagar i veckan som jag kan kombinera med studier på Komvux. Det bästa med skolan här är att jag för första gången har fått vara mig själv, både i grundskolan och under gymnasiet tvingades jag vara någon annan för att inte bli mobbad, det var ett helvete. Vi som har Asperger lurar oss själva ibland och tror att vi aldrig kan vara sociala, men efter den här praktiken har jag lovat mig själv att aldrig lura mig själv igen.”

*Av egen  
vilja*

### **Arbetsledare, praktikplats: Bibliotek**

Arbetsledaren arbetar på ett bibliotek och har haft en praktikant från Hemse folkhögskola under ett år. Arbetsledaren beskriver biblioteket som en socialt omhändertagande arbetsplats. Det förväntas av kommunen att biblioteket ska ta emot människor som behöver arbetsträna från Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och andra instanser. Kommunen har inga resurser att anställa.



*Kommuni-  
cera syftet  
från arbets-  
givaren*

”Vi har en ung kille som har jobbat med ett IT-projekt som vänder sig till funktionshindrade här i fyra år och han har gjort ett fantastiskt jobb, men nu är projektet slut och han kan inte vara kvar. Det känns hemskt.”

*Meningsfull  
praktik är  
flexibel*

”Man måste ha tid att möta praktikanten och att praktikanten ska vara motiverad. Det viktigaste är att det ska kännas meningsfullt för praktikanten och för oss som tar emot. Vi lägger ner mycket tid på att förklara vad som görs på arbetsplatsen. Ofta finns det förutfattade meningar om hur det är på olika arbetsplatser. Det är bra att ha en inbyggd flexibilitet och tänka om, till exempel så kan personkemin fungera bättre med en annan arbetsledare än den tilltänkta och då får man anpassa sig efter det. I mötet med praktikanten från Hemse folkhögskola har vi fått jobba med den sociala biten, för det var inga problem att sortera böcker i bokstavsordning, men att möta folk var inte så lätt. I början hade han jättesvårt att möta kunder med blicken och det har varit fantastiskt att se hans utveckling under det här året.”

”Vi har lång erfarenhet och har tagit emot praktikanter under en lång tid, så vad jag vet är viktigt från vår sida det är att vara lyhörda för praktikanternas vilja och potential. Vi har till exempel en tjej som har kommit hit via socialtjänsten och hon har sorterat böcker hos oss under en femårsperiod två förmiddagar i veckan och hon tycker det är toppen, hon stormtrivs med det och vill inte mer än så. Man får anpassa arbetsuppgifterna till varje individ.”

### **Praktikant, man, 22 år**

Innan praktikanten kom till projektet hade han varit inaktiv under två år. Efter studier vid folkhögskolan praktiserar han nu på ett bibliotek. Så här beskriver han sin praktikperiod på biblioteket och sin utbildning på folkhögskolan:

”I början fick jag göra vanliga enkla saker som att ställa upp saker i hyllorna och nu får jag vara med och digitalisera alla våra böcker och skivor. Jag tycker att jag är väldigt talangfull på att hitta rätt böcker fort och jag har blivit mer social och kan ta emot folk lättare. Jag har fått ett väldigt bra bemötande här, via daglig verksamhet hade jag tidigare jobbat i personalens café så de flesta kände till mig. Jag har varit här nu i ett år och det är min fria vilja och det känns jättebra.

”Det känns lättare att våga prova på ett nytt jobb nu. Det känns alltid läskigt med nya arbetsmoment, men jag har förvänat mig själv faktiskt.”

”Lärarna här har varit jättebra och två lärare har hundar och varje fredag gick vi på hundpromenader och jag blev så inspirerad så jag gick en hundkurs – det var jättekul.”

*Personlig  
utveckling*

### **"Kvalitetslab" - Sundsvall**

Kvalitetslab i Sundsvall är ett kommunalt samarbete mellan Kramfors, Sundsvall, Timrå, Ånge och Örnsköldsvik med stöd från ESF. Kommunerna har olika profiler men gemensamt är att alla jobbar med validering och kvalitets-säkring av icke formellt lärande. Projektet har inte "egna" ungdomar utan är ett stöd för olika uppdragsgivare som behöver validera kunskaper eller lärande hos individer till exempel arbetsmarknadsprojekt i offentlig sektor eller ESF-projekt. Valideringen sker med en metod som heter Open College Network (OCN) (Mer information om OCN finns på [www.ocn.se](http://www.ocn.se) eller [www.temaunga.se](http://www.temaunga.se)). Kvalitetslab har genom OCN ett omfattande material med ett stort antal handledningar och mallar för styrning och dokumentation. En del handlar om generella kompetenser som samarbetsförmåga. Den största delen handledningsmaterial handlar dock om specifika kunskaper och färdigheter för olika branscher som fordon, handel, omsorg, restaurang med flera. Verktygen styr praktiken och dokumenterar detaljerat lärandet steg för steg. Modulerna fylls i av arbetsledare, praktikant och projektpersonal. Innehållet i handledningsmaterialet är framtaget i nära samarbete med arbetsgivare. Intyget blir en tydlig dokumentation på vad den arbetssökande kan. En medarbetare i Kvalitetslab har till uppgift att hjälpa arbetsledarna och praktikanterna med att kvalitetssäkra och dokumentera lärprocessen med hjälp av OCN.

[www.kvalitetslab.se](http://www.kvalitetslab.se)

I samband med besöket fick Temagruppen ta del av tre verksamheter som samarbetar med Kvalitetslab. Två butiker där vi också intervjuade praktikanter samt en bilmekanikerutbildning för gymnasieelever som inte har kommit in på motsvarande gymnasieprogram där vi intervjuade en lärare och en grupp elever.

### **Arbetsledare, praktikplats: Klädaffär**

Arbetsledaren arbetar på en klädaffär. Vi intervjuade henne och praktikanter samtidigt. I praktiken ingår alla i en klädaffär vanliga uppgifter. De använder sig av Kvalitetslabs mall för att dokumentera praktikantens utveckling och nyvunna kunskaper kontinuerligt.

"Jag tycker att det är alldeles för lite ungdomar som kommer ut och får praktik. Jag gillar att ta emot praktikanter helt enkelt. Man ser hur praktikanterna blir glada när de är här och får lära sig. Jag gillar att ha kontakt med ungdomar och det är ju väldigt många unga här, jag är ju äldst och ska snart sluta. Just den här fantastiska tjejen har ju blivit helt personlighetsförändrad! Hon går mot en ljusare framtid nu. Det är så fantastiskt att se en ung människa växa så som hon har gjort."

Arbetsledaren tycker att det är bra att det finns ett kontrakt där det framgår vad som är praktikens syfte:

"En av många framgångsfaktorer för att det ska bli en bra praktikperiod för alla parter är att den som ska ta emot praktikanter har en tät och bra kommunikation med den som skickar praktikanter, men även att få grundinformation, så man vet hur man ska förhålla sig."

"Men det viktigaste är att veta hur lång tid man har på sig för praktiken så att man kan uppskatta vilket tempo man ska hålla och hur mycket som ska hinnas med."

*Ömsesidighet*

*Tydlighet och kommunikation*

*Tiden är viktig*

### **Praktikant, kvinna, 18 år**

Praktikanten hoppade av gymnasiet efter 2 månader på grund av hälsoproblem. En av hennes lärare kontaktade arbetsledaren på Kvalitetslab för att få hjälp med att hitta lämplig praktikplats. Nu praktiserar hon i ovan nämnda klädaffär.

<i>Personlig utveckling</i>	<p>”Bland det bästa med min tid här är att jag har fått vara ute bland folk och lärt mig att prata enklare med människor jag inte känner. Det var jobbigt förut. Det viktigaste med en arbetsledare är att alltid vara trevlig mot praktikanten. Att hjälpa praktikanten om den inte kan. Det var ganska svårt i början när man inte förstod allt och inte kunde allt, att man hade någon som kunde hjälpa en. Dokumenten jag får med mig härifrån visar att man har lärt sig någonting.”</p>	<p>praktikanten någonting som den kan lägga i ryggsäcken. För det första är det viktigt med struktur. Man ska ha tänkt igenom två gånger vad det är man vill erbjuda praktikanten så att det inte blir en förvaring.”</p>	<i>Individuella lösningar</i>
<i>En merit</i>	<p>Praktikanten har börjat tänka på framtiden och gör listor på arbetsplatser där hon skulle kunna tänka sig att jobba. Efter praktiken ska hon försöka få ett jobb genom att gå runt och presentera sig och lämna sitt CV.</p>	<p>”Att man har en plan för varje deltagare vad det är man ska genomgå, vilka steg och vilka utbildningar. Det bör nog vara lite individuellt anpassat. Att man skräddarsyr för varje deltagare som kommer in vilken modul eller upplärning den ska ha. Jag som handledare måste ha gott om tid för att kunna visa och vägleda. Vår verksamhet ingår i Erikshjälpen som håller på att skriva kontrakt med OCN för att börja användas till hösten. Spontant känner jag lite halleluja på grund av det, nu får våra praktikanter med sig något konkret härifrån och kan visa vad de kan!”</p>	<i>Regelbunden uppföljning</i>
<i>Tid</i>	<p><b>Arbetsledare, praktikplats: Secondhand butik</b></p> <p>På nästa arbetsplats intervjuade vi en arbetsledare och fem praktikanter samtidigt. Arbetsplatsen är en secondhandbutik. Praktikanterna kommer främst från Försäkringskassan. I arbetsuppgifterna ingår till exempel att sitta i köpcentrumets informationsdisk och jobba med kundservice. Alla praktikanter har varit långtidssjukskrivna innan de fick möjlighet till denna praktik.</p> <p>”Om man jobbar på en arbetsplats och tycker att man har väldigt mycket att göra, då ska man inte ta emot praktikanter. Jag har ju jobbat i många olika branscher och haft praktikanter. Och jag har nekat till att ta emot då jag har vetat att tid inte finns. Vi kan ju inte ta emot praktikanter bara för att de ska tömma sopkorgar eller packa varor. Därför blir jag personligen så ledsen när jag märker att i dags dato så finns det så många ställen som tar emot praktikanter bara för att utnyttja dem.”</p>	<p>Arbetsledaren lyfter den regelbundna kontakten med en handläggare på kommunens arbetsmarknadsenhet som en avgörande framgångsfaktor:</p> <p>”Handläggaren har ansvar för regelbundna utvecklingssamtal och jag har hand om butiksverksamheten och ser till att den fungerar. Så handläggaren tar hand om de mjuka frågorna medan jag tar hand om de lite mer hårda frågorna. Vi kompletterar ju varandra fantastiskt bra. Skulle jag inte ha henne skulle jag nog bryta ihop för det är ganska svårt att sitta på två stolar.”</p>	<i>Validering</i>
<i>Lärande praktik</i>	<p>”Det ska inte vara en förvaring, utan ska man praktisera på ett ställe så ska det ge den</p>	<p><b>Praktikant, kvinna, 25 år</b></p> <p>Tidigare långtidssjukskriven.</p> <p>”Att inte behöva sätta sig ner och tokplugga, utan man kan lära genom att göra, så är det ju klockrent för mig! Att kunna komma till en arbetsgivare med ett intyg som påvisar att det här har jag genomgått. Det tycker ju jag verkar makalöst intressant. Jag har lärt mig jättemyck-</p>	

et. Jag har lärt mig kassahantering och hur man hanterar kunder, det hade jag ingen aning om hur man gjorde innan.”

### **Praktikant, man, 22 år**

Tidigare långtidssjukskriven.

*Personlig  
utveckling*

”Jag har varit här i sex veckor. Jag jobbade ju på lager innan och då träffade jag lite kunder. Men sedan jag började här har jag blivit mycket bättre på kundservice. Jag var ju väldigt blyg innan och jag är lite förvånad över mig själv, jag är mycket modigare socialt nu. Jag har lärt mig utrop i informationsdisken och kassahantering också. Det har varit kul att jobba med folk, men jag har inget emot att jobba på lager heller, bara det är trevliga människor man jobbar med. Det är det som är det viktigaste tycker jag.”

### **Praktikant, kvinna, 24 år**

Tidigare långtidssjukskriven.

*Individan-  
passning*

”Jag har varit i många olika åtgärder tidigare, men det här är annorlunda, för här lyfter man människor. Här är det på ett helt annat sätt, på en helt annan nivå. Här ser man varje människa, varje människas behov. Man har tiden att mogna fram till vad det är man vill göra, var man ska ta nästa steg för att komma dit man vill. Så är det inte på många andra ställen. Jag kan även få egen tid varje dag för att jobba med mitt arbetssökande om jag behöver det. Det får man inte på andra ställen, utan då får man göra det på fritiden. Man kommer här ifrån med mycket bättre förutsättningar.”

### **Bilmekanikerutbildningen**

Läraren vi fick träffa har arbetat som yrkeslärare i drygt trettio år och han har de senaste tio åren valt att arbeta med elever som har olika typer av skriv-och läs svårigheter.

”Mina killar är hur intelligenta som helst, men de som skiljer dom åt från andra som

klarar skolan är att de har svårt att uttrycka sig skriftligt och läsa instruktioner. Här får de lära sig yrket genom att göra. När de ska redovisa vad de har lärt sig använder de bilder och power point bland annat. Det här valideringsverktyget vi använder för att visa för eleverna vad de lärt sig, bekräftar hur jag har tänkt i hela mitt yrkesliv.”

Vi fick prata lite informellt med en grupp elever i verkstaden och under samtalet framgick det att de var mer än nöjda med sin lärare och redovisningsmetoderna. De var även mycket nöjda med att de skulle få ett intyg på vad de har lärt sig under utbildningen.

### **”Matchline” - Tierp**

Matchline startade i februari 2009. Det är ett samarbete mellan Östhammars och Tierps kommun, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan och finansierat av ESF. Projektet vänder sig till personer som är arbetslösa sedan minst ett år, helt eller delvis sjukskrivna sedan minst 6 månader, personer med ekonomiskt bistånd eller introduktionsersättning. Huvudverktyget i arbetet är arbetsplatsförlagt lärande (APL), där företaget står för utbildningsplatsen, yrkesläraren för planering, genomförande och examination av den individuellt anpassade yrkesutbildningen. Syftet med APL är att öka försättningsarna för en lyckad matchning genom ett aktivt arbete med målgruppen och med de rekryterande företagen. De första åtta veckorna förbereds deltagarna genom en utbildning som kallas Banken, där man kartlägger deltagarnas kompetens och arbetar med motivation. Under utbildningsfasen är det mycket samtal med deltagarna om vad de vill, kan och hur de ska komma vidare. Därefter är deltagarna 12 veckor på en arbetsplats. Under APL-perioden valideras deltagarnas kunskapsutveckling.  
<http://www.projektmachline.se/>

## "MATCHLINE" I TIERP

Temagruppen fick träffa projektledaren och arbetsledare på två arbetsplatser som tar emot praktikanter, en fritidsgård och kommunens administrativa avdelning, och en praktikant vid respektive arbetsplats.

## Projektledare

Projektledaren arbetar med att matcha unga mot arbetsgivare. Innan matchningen har en kartläggning gjorts och förberedande utbildning.

**Målgrupp** "Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och kommunen anvisar personer till projektet. Vi har ju haft mest människor med försörjningsstöd, det är ju det som är grundtanken och man behåller sin ersättning när man går med i projektet."

**Matchning och validering** "När våra deltagare ska påbörja sitt APL, det är där jag kommer in i bilden. De flesta deltagarna vet då ungefär vad det är de vill göra och då söker jag platser. Då introducerar jag, och så har vi haft en lärare som har varit med under tiden som stämmer av vad det finns för delar i det här som skulle kunna vara jämförbara med gymnasiala betyg. Ja man kan validera med en lärare, så man kan komma upp i 150 – 200 poäng under de här tolv veckorna. Man kan vara på två ställen under sin praktiktid. Det beror på vad man har för yrkesval, det är det som styr. Vill man vara i en klädbutik så är man i en klädbutik och lär sig inventering, kassa, kunder, marknadsföring, försäljning, produktkunskap och dylikt.

**Att hitta praktikplatser** "Jag har en hel del upparbetat, en hel del kontakter med arbetsgivare eftersom jag har jobbat i några år. Udda praktikplatser är svårt att hitta. IT är svårt att hitta. Det kanske inte finns något inom Tierps kommun utan man måste till Uppsala eller Stockholm. Det kan man göra men det tar lite längre tid att hitta en plats."

"Det är utifrån näringslivet, vad näringslivet efterfrågar. När projektansökan skrevs var det högkonjunktur och då var tanken att man skulle jobba tvärt om. Att man skulle gå runt på företagen och höra vad de hade för behov av rekrytering på tre och sex månaders sikt eller nästa år för att sedan slussa in deltagare att lära sig på arbetsplatsen och sedan få en anställning där. När vi startade upp började finanskrisen så det var bara att vända på hela projektet. Sen upplever jag att här i Tierp är näringslivet väldigt positivt inställt till att ta emot praktikanter. Under 2009 hade jag 256 praktikplatser totalt inom kommunen bland alla inblandade, där 80 procent var i näringslivet och 20 procent i kommunal verksamhet. Vi är runt 20 000 invånare i kommunen."

"Tolv veckor är en ganska lång tid på praktik och då kan det vara dags att flytta på sig lite grann. Praktiserar man för länge på en plats så kan det börja kännas som ett jobb och då blir man trygg i den situationen och vill inte göra något annat, och då slutar man att söka jobb och annat till slut. Så det kan bli fel."

## Arbetsledare, praktikplats: Fritidsgård

Arbetsledaren är anställd inom kultur och fritid på en kommunal fritidsgård som har unga mellan 12 och 20 år som primär målgrupp, men under några dagar i veckan finns verksamhet för pensionärer.

"Vi jobbar mot socialtjänst och skola, hela samhället egentligen ligger i vårt uppdrag. Vi har tagit emot praktikanter på olika sätt. Vi har haft öppet i två och ett halvt år och under den tiden har vi haft ett tiotal praktikanter. Dels via programmen på gymnasiet och sen liknande detta ESF-projekt. Det känns mycket mer inspirerande att ha det på det här sättet istället för

*Vikten av inbyggd flexibilitet*

*Meningsfull praktik*

*Motivation och intresse*



att ta emot elever från något gymnasieprogram som mer eller mindre är tvingade, att man själv väljer är viktigt.

Sen ser ju kravbilden annorlunda ut. De som kommer från projektet ska ju kunna tillgodoräkna sig poäng. De praktikanterna är lite mer självgående när det gäller vissa delar. Det förväntas lite mer av en sådan praktikant.”

*Egenskaper  
som uppskattas*

”Egenskaper som vi uppskattar är när praktikanterna vågar se oss i ögonen och som vi kan lita på, det är det absolut viktigaste. Någon som kan vara en vettig vuxen och föregå med gott exempel.”

Han beskriver hur nöjda de är med en praktikant från projektet och som de ska timanställa: ”Vi går igenom tillsammans med yrkesläraren vad praktikanterna lär sig och validerar kompetensen och när jag tittar på mycket av det som han har tillgodogjort sig under praktikperioden så är det mycket av det som vi behöver. Det är ju självförtroendestärkande också för praktikanterna, då ser de så konkret vad de har gjort och lärt sig istället för att tiden bara går.”

*Information  
och helhets-  
syn*

”Att få fullständig information om praktikanterna underlättar arbetet. Dels mot oss, men även mot våra besökare och brukare. Vissa av de vi jobbar med är ju väldigt bräckliga, där vi har jobbat länge med att bygga upp ett förtroende. Detta kan då raderas genom enbart två ord som är fel.”

### **Praktikant, man 20, år**

Han ville egentligen ha praktik på ett IT-företag men fick ingen sådan. Han kom då själv med idén om att praktisera på fritidsgården. Han är inte studiemotiverad utan vill ha ett jobb.

*Personlig  
utveckling  
och nya  
branscher*

Enligt praktikanterna själv har han utvecklats mycket under praktiken. Bland annat har han hållit fotokurser för pensionärer som han själv planerat och genomfört. Nu kommer han att jobba timmar på fritidsgården vid behov.

”Jag gick ju barn och fritid på gymnasiet i ett och ett halvt år och sen hoppade jag av. Då skulle jag precis praktisera på en fritidsgård och nu fick jag en andra chans och det har gått jättebra! Hans tips till andra praktikanter är:

”Var dig själv, det funkar bäst så.”

### **Arbetsledare, praktikplats: Kommun**

Arbetsledaren arbetar på kommunens administrativa avdelning med ekonomi.

”Vi tar väl inte heller så ofta emot praktikanter. Det är beroende på att många kanske vill komma bara någon vecka och det ger ingenting. I det här fallet så var praktikanterna en längre tid hos oss. Hon hann lära sig så gott som samtliga uppgifter som jag utför.”

*Inte för  
kort tid*

”Noggrannhet är a och o, det är ju väldigt viktigt att betalningar når rätt leverantör och att det blir rätt belopp så att man inte drar iväg flera miljoner till fel leverantör. Det är ju värdefullt också om man kan bereda unga praktik för att gå vidare till yrkeslivet, det känns som om det ger mitt arbete mer mening.”

### **Praktikant, kvinna 20, år**

Praktikanten gick ut med fullständiga gymnasiebetyg, men har inte lyckats hitta något jobb efter det. För henne var det inte frågan om att validera av betyg, utan arbetslivserfarenhet. När hon kom till Matchline från arbetsförmedlingen visste hon att det var en praktik med ekonomiinriktning som hon var intresserad av.

”Det är ju kul att det händer någonting så att man har något att göra och får lite erfarenhet. Jag tror att jag lättare kan få jobb om jag har praktisk erfarenhet. Att jag inte har en period där jag inte har gjort någonting och nu har jag referenser. Under den här praktiken har jag lärt mig att samarbeta med olika människor och så har jag blivit mer självständig. Jag lärde mig hur det är att ha ett riktigt jobb, hade inte

*Referenser*

*Personlig  
utveckling*

**Tid och tålamod** så stor erfarenhet av det innan.” ”Det är bra att handledaren har tålamod och tar sig tid att svara på frågor när det är något som man inte förstår. Om jag inte förstår utan behöver fråga flera gånger, att de har tid då. Att de kan ha förståelse för att man frågar om samma saker flera gånger. Jag var mycket mer negativt inställd innan praktiken. Jag hade ju inte haft något jobb på länge och jag trodde att det inte skulle leda någon vart. Jag har blivit väldigt mycket mer positiv, social och motiverad till att hitta ett jobb och jag tror verkligen att det kan hjälpa att jag nu har erfarenhet.”

**Negativ till praktik**

### ”Andra Chansen” - Uppsala

Andra chansen i Uppsala startade i november 2009 och utvecklar metoder och arbetssätt som användes i projektet Access 2005 – 2007. Projektet riktar sig till unga 16-20 år som befinner sig helt utanför skolsystemet eller som riskerar att hoppa av gymnasieskolan. Andra chansen handlar om nya former för samverkan inom kommunen för att nå målgrupper som annars riskerar att hamna i bidragsberoende och utanförskap. Centrum för Vuxenlärande (CVL) har informationsansvaret i kommunen. Alla unga som kommer till ESF-projektet Andra chansen kommer från CVL, de har eller är på väg att hoppa av gymnasiet och de flesta är mellan 17 och 19 år. Projektet ska ses som en skolform med extra mycket praktik. Praktik och studier kan genomföras parallellt eller sekventiellt. Initialt lägger Andra Chansen ner mycket arbete på kartläggning av personens hela livssituation. I kartlägningsarbetet ger man stöd att formulera intressen och behov. När de unga deltagarna känner sig redo för en praktikperiod är anställda inom Andra chansen tillgängliga för både praktikanten och arbetsledaren. Det är alltid ett trepartsmöte innan praktiken börjar hos arbetsgivaren. Detta kallas för studiebesök och vanligen fattas inga beslut vid detta första möte.

Den tilltänkta praktikanten och arbetsgivaren får träffas och fundera på om det känns rätt. Man pratar lite om upplägget och går sedan hem och funderar ett par, tre dagar och sedan kontaktar man arbetsgivaren för svar, och den unga personen ger sitt svar. Sedan upprättas en praktiköverenskommelse där praktikperiodens längd bestäms, alla kontaktuppgifter till arbetsgivare och praktikant finns med, information om när praktiken ska börja, vilka arbetstider som gäller och när första uppföljningsmötet ska ske. Ett intyg ska alltid skrivas från arbetsgivaren vid praktikens slut.

<http://2achansen.blogspot.com/>

Temagruppen fick träffa personal från projektet som arbetar med att samordna praktik, två arbetsplatser som har praktikanter från Andra chansen, en förskola och ett byggvaruhus, samt en praktikant på vardera arbetsplatsen.

### Projektpersonal

Arbetar som samordnare av praktik

”Det är viktigt att diskutera förväntningarna med praktiken, målen med praktiken och vad man ska få med sig från praktiken. Det finns inga tidsbestämda praktikperioder. Vi jobbar utifrån förutsättningar och behov. Praktikplanen i det här projektet ingår i elevens undervisningsplan. Vi tror att det är viktigt att kunna arbeta på plats utifrån sin egen förmåga.

Vi använder ju begreppet arbetsträning, för när man säger praktik så märker man hur många stelnar till. De tror att det handlar om att jobba ensam på något lager, att det handlar om hela dagar, från att inte ha gjort någonting på ett par år. Men då får man förklara att vi kommer att göra det här utifrån dina behov. Inte för att tillfredsställa en arbetsgivare, utan du ska ta reda på någonting, du ska få en erfarenhet. Det måste framförallt infinna sig en känsla hos per-

**Syfte och mål**

**Arbetsträning eller praktik**

**Motivation**

Individan-  
passad  
praktik

sonen att jag kommer klara det här, jag kommer att lyckas. Därför måste man börja med korta dagar, korta intervaller och täta uppföljningar. Samtal där personen får reda på att det här fungerar. Man måste utgå från individen. Det här med praktikbanker har vi diskuterat, men då blir det på arbetsplatsens villkor. Det blir bättre om man hittar en plats tillsammans med praktikanten. Att våra ungdomar känner att här kan jag få vara, få ut någonting och att det blir bra istället för att det kan bli någon slentrian-plats. I dagsläget har vi fler praktikplatser än vad vi har praktikanter, så att hitta praktikplatser ser inte vi som ett problem.”

Uppföljning

”Vi överlämnar inte heller hela ansvaret på arbetshandledaren och arbetsplatsen, utan vi ger jättemycket stöd under tiden som praktikanten finns hos dem. De ska inte behöva känna att det ska bli betungande. Vi finns med som ett bollplank hela tiden.” ”Vi ställer exempelvis frågor till arbetsledare när de kan finnas till hands och ta emot en praktikant, och om de säger ja mellan 1 och 3 två gånger i veckan, då börjar vi där. Vi går igenom med arbetsledaren vilka styrkor och svagheter personen som ska praktisera har. Då vet arbetsledaren vad personen kan klara av till en början. Vi kan också finnas på plats på arbetsplatsen. Man gör det ganska strukturerat och organiserat redan från början med arbetsuppgifter och schema dag för dag. Studiebesök först, sedan tar vi det vecka för vecka med en provperiod i början.”

God kontakt  
med arbetsgi-  
vare

”En sak som är viktigare än att vi har en bank är att vi är ute och har koll på läget. Att vi har lokalkännedom, skapar nätverk och är med i olika sammanhang. Exempelvis om företagarföreningen har en träff så bygger vi relationer med dem. Vi försöker vara väldigt tydliga med våra ungdomar och förmedla bland annat att

Tydlighet  
och struktur

det som är viktigt för en arbetsgivare är att veta om du kommer eller inte kl 8.00 på morgonen, inte varför. Du behöver inte vika ut hela ditt liv för att du inte kommer, men de vill veta hur det ligger till. Det kan ju ta ett tag innan man kommer dit, att de inser att de inte får betyg i det här utan det räcker att de kommunicerar, raka puckar. Vi måste inte gräva en massa men man måste veta vad som gäller. Det handlar om förtroende.”

### Arbetsledare, praktikplats: Daghem

Föreståndaren på förskolan.

Arbetsledaren berättar att då praktikanten var på ett första studiebesök så kände hon att det fanns en personkemi som gick att bygga på.

”Det är väl det att jag försöker få henne att inse vilket viktigt jobb vi gör inom förskolan. Jag märkte redan första dagen när hon var här att hon kunde sätta ord på mitt arbete. Vi var ute på gården första dagen, och då var jag väldigt tydlig med att tala om för henne hur vårt arbetssätt är. Hur vår barn- och kunskapssyn är. Att vi ser barn som kompetenta och duktiga, att de ska bli självständiga. Det är ju lite med henne också, att hon ska bli självständig och kunna ta ansvar. Jag talar om klart och tydligt för henne vad vi förväntar oss av henne också.

Jag vill att hon ska se mitt arbete, jag vill att hon ska lära sig, jag vill att hon ska bli duktig. Jag ser henne, att hon försöker och hon har hållit sina tider. Jag berömmar henne jättemycket när jag ser att hon försöker. Det är bättre att ge positiv förstärkning när man gör någonting bra, för så jobbar vi med barnen också.” ”Här hos oss är hon viktig, hon har en uppgift. Hon går inte bara av tiden. Hon hjälper till med saker, hon finns där. Vi frågar henne vad hon vill och hon kommer med egna förslag och idéer. Jag

Yrkesstolthet och  
vilja att lära ut

Tydlighet

Stärka självför-  
troende

Gemenskap och  
dokumentation

tror att det är viktigt för de på projektet att få höra att det funkar bra också, så att det inte bara blir när det funkar dåligt. Samla på sig material från när det funkar, varför det funkar. Det handlar om att stötta, uppmuntra och bygga.”

### Praktikant, kvinna, 21 år

Praktikanten har under sin tid i projektet läst och skaffat sig betyg i kärnämnen och håller på att söka till barnskötarutbildningen. Praktisk erfarenhet krävs för att komma in på barnskötarutbildningen. Hon var först på en annan förskola där det inte fungerade. Nu har hon varit på praktik 3 dagar i veckan i cirka 2 månader. Uppföljning sker i trepartssamtal 1 gång per månad.

”Jag träffade en lärare som jag har haft förut och hon sa att det var jättebra här på Andra chansen. Jag har inte gått på gymnasiet och jag avslutade aldrig grundskolan, utan hamnade på behandlingshem. Jag fungerade inte socialt och bråkade mycket med andra i skolan. Jag har gått i fem skolor, Andra chansen är den bästa. Man får mycket hjälp och de förstår hur man har det och vad man behöver hjälp med. Man behöver inte berätta om hela sitt liv, utan de förstår vad man behöver bara man förklarar lite.”

”Det bästa med Andra chansen är att de inte gav upp på mig. Fast jag inte orkade alla gånger så tjatade de på mig och sa att jag skulle klara det. De gjorde inte det på de andra skolorna. Jag har utvecklat en allergi mot människor som ler och låtsas att de bryr sig, säger snälla saker, men man känner att de egentligen inte bryr sig. På Andra chansen släpper de inte en förrän man har klarat det, de har tålamod och bryr sig på riktigt.”

Om sin arbetsledare säger hon:

”Hon är världens snällaste människa. Hon lär mig allt, vad man ska göra och inte göra medan

vi arbetar. Hon hjälper mig väldigt mycket. Praktik är som att jobba, man ska inte bara sitta i ett hörn. Jag frågar personalen jättemycket och de tycker det är kul att jag frågar.”

### Arbetsledare, praktikplats: Byggvaruhus

Arbetsledaren är chef på Bauhaus.

Hennes vision är att praktikanten ska ha möjlighet att få lära sig yrket och dessutom ha en god möjlighet att få arbete efter avslutad praktikperiod. Därför tar den här arbetsledaren enbart emot praktikanter de tider under året då det blir arbetstoppar och man har behov av att anställa folk. Handledaren träffade personal från projektet och den tilltänkta praktikanten vid ett första samtal där de gick igenom arbetsuppgifterna. Det mötet tycker handledaren var viktigt. Här behöver man inte lova någonting, utan man får fundera på saken. Hon har haft praktikanter där det inte har funkat och där hon har ringt upp och sagt att nu är det slut.

Hon tycker att det är viktigt att man lätt kan ta kontakt med Andra chansen om det skulle var något. ”Jag tycker om att ta emot praktikanter för bådas skull. Dels får de ju någonting att göra och sedan får jag hjälp. Jag tar inte emot praktikanter vid fel tidpunkt. Ska jag ta emot några så gör jag det till våren, då har de chans att visa upp sig inför sommarsäsongen när vi behöver anställa fler. I början följer jag med och visar hur vi jobbar på det här stället och de arbetsuppgifter som ingår, sen får de nästan lära sig själva och så får de komma och fråga om det är något. Jag säger ju till om det blir fel och visar hur det ska vara.” ”Att de törs ta egna initiativ är viktigt. Jag kan ju gå med och visa första veckan, men vill de fortfarande att jag ska visa andra veckan är inte så bra, då vill jag att de ska ta egna initiativ.”

*Intresserad  
och motiverad*

*Syfte med att  
ta emot prak-  
tikanter*

*Inför prak-  
tiken*

*Ömsesidig  
nytta*

*Initiativför-  
måga*

*Uthållighet*

## Praktikant, kille 21 år

Praktikanten har gjort sin praktik på Bauhaus lager och han har fått anställning. Andra chansen hjälpte till att ordna så att praktikanten fick gå en betald truckutbildning. ”Jag kom till

### Anställning

Andra chansen genom kuratorn på min skola, för jag ville inte läsa vidare utan hoppade av skolan efter nian. Då sa hon att det var ett nytt projekt på gång jag var villig att gå dit och kolla. Jag läste lite matte och engelska, sen fick jag gå på praktik på Bauhaus under tre veckor, sen var jag hemma en dag och så ringde de från Bauhaus och sa att jag hade fått jobb.” Praktikanten berättar vidare att han tidigare gjort praktik på ett annat byggvaruhus men han inte trivdes där. De fick köra trasiga truckar och fick ingen handledning. När praktikanten gjorde fel blev han utskäld. Däremot trivs han mycket bra med sin nuvarande handledare på Bauhaus.

### Negativa

### erfarenheter

### Tydlighet

### och tålmod

”Min nuvarande handledare är inte sån, utan när jag kom hit så visade hon mig hur det går till. Ifall jag gör fel då säger hon till, det är så det ska vara. Hon kommer inte och skriker på mig. Hon skäller inte ut mig.” Praktikanten tyckte att undervisningen på Andra chansen var bra. ”Det var att det inte var så många personer där på Andra chansen, lärarna hade tid att sitta ner och prata. De kunde förklara i en, två eller tre timmar. Det var inte som i skolan där det är en klass med 30 personer. Läraren har inte den tiden med alla elever, men egentligen har jag alltid hatat skolan.”

### Tid och

### mindre

### grupper

## ”Ungdomslotsen” - Laholm

Ungdomslotsen är beläget på Lärcentrum i Laholm och bygger på ett samarbete och en samlokalisering mellan Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och kommunens Arbetsmarknadsenhet. Arbetet i Ungdomslotsen började i maj 2009 som en ESF-finansierad förstudie tillsammans med Hylte kommun, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan med flera. Målgruppen är mellan 16 och 24 år och arbetssökande. Många unga har dålig kännedom om yrken och branscher som finns, vad det innebär att arbeta inom dem och om det skulle passa just dem. Praktik är ett sätt av flera som Ungdomslotsen använder för att ungdomarna skall få ökad kunskap om sig själva och om arbetsmarknaden. Metoden Biologidesignern används för dem som saknar kunskap om i vilken riktning de vill gå och coachning/prova på för ungdomar som vet vad de vill men behöver få prova på yrket, lära känna branschen, skaffa praktik inför en utbildning eller starta egen verksamhet. [www.laholm.se/naringsliv/arbetsmarknad/projekt-ungdomslotsen/](http://www.laholm.se/naringsliv/arbetsmarknad/projekt-ungdomslotsen/)

## Projektledare

”Den kompetens som vi har tillsammans gör att vi blir en stark resurs tillsammans. Plus att vi har den här vägledningsmetoden Biologidesignern för första gången över tid. Jag är i grunden studie- och yrkesvägledare, vi har en socionom och en kollega som tidigare arbetade på Arbetsförmedlingen. Syon får annars bara gå in ett par timmar, vid två tillfällen, och detta ska räcka för att ungdomarna ska hitta sig själva. Här har vi möjlighet att jobba över längre tid. Många unga har bekräftat att det här är första gången som de får jobba med sig själva. Här är det fokus på att jobba med sig själv och hitta sin plats på arbetsmarknaden. De ska komma på vad de är bra på plus att vi finns med om stöd under hela praktiktiden som bollplank och



**Praktik med tydligt syfte** följer upp, hela vägen.” ”Praktik är något som jag skulle vilja säga är definierat per individ. Det är något som vi hjälper till med här. Att få fram vad praktikens syfte och mål ska vara för just den här individen. Vi finns med i uppföljningsskedet, är det något som slirar och knakar i fogarna så finns vi där.”

Temagruppen fick träffa tio ungdomar i grupp, där även två lotsar var med. Vi pratade och ställde frågor kring hur de uppfattade sitt deltagande i Ungdomslotsen, metoden Biologdesignern samt hur de upplevt sin praktik. I samtalen framkommer att de är väldigt nöjda med det stöd de får i Ungdomslotsen. Att de ser fram emot praktik, och att de vet i vilket syfte de vill praktisera.

### **Deltagare, man, 18 år**

**Prova på** ”Man lär sig mer om vad som behövs för att lättare komma ut i arbetslivet. Jag har ju haft mycket praktik, men inte haft något riktigt arbete. Så jag vet ju inte riktigt vad som händer på arbetsplatser idag. När man är här så får man lite mer av grunderna med sig så att man känner sig hemma.”

### **Deltagare, kvinna, 19 år**

**Att sätta mål** ”Ja, jag tycker man lär sig mer om vad man själv vill göra. Vad man själv vill ha ut av arbetsplatsen. Sedan får man ju hjälp med att komma ut både på praktik och till arbeten.”

### **Deltagare, man, 18 år**

**Att komma på mål** ”Det har hjälpt en att få fart på hjärnan. Tänka på lite olika vägar man kan gå. Hjälpt en att pussla ihop intresse med arbete. Är intresserad av låssmedsycket och verktygsmakarycket. Har inte haft praktik ännu, men ska nog ut på studiebesök som sedan kan bli praktik.”

### **Deltagare, kvinna, 20 år**

”De praktiker jag har haft så ska man följa med och se hur den man går med jobbar och helt plötsligt får de fullt upp och har inte tid med en. Då står man bara där som ett fån. Det är bra också om handledaren/arbetsledaren är tydlig och talar om vad man får göra, så att man inte bara står där och tror att man inte får göra vissa saker.”

### **Deltagare, man, 22 år**

”Det som har varit bäst är ungdomslotsarna här! De har hjälpt mig att få nya bra kontakter, de är väldigt trevliga och hjälper en mycket. De har hjälpt mig att fatta vad jag vill göra och pushat mig. Jag har träffat vuxna som bryr sig på riktigt.”

### **Praktikant, man, 21 år**

”Jag går inte i Lotsen längre, tyvärr. Jag hade väldigt roligt när jag gick här. Tack vare Lotsen har jag kommit underfund med vad jag vill göra i arbetslivet. Tack vare att jag gick hit på alla möten och gruppdiskussioner har jag idag ett CV som jag får väldigt mycket beröm för från arbetsgivare. Jag vet hur man ska prata, vara klädd och uppföra sig på en arbetsintervju.

Jag fick den där lilla knuffen jag behövde så att jag hoppade på en lager- och logistikutbildning och har idag truckkort. Nu har jag även en bra referens i mitt CV. Jag söker jobb inom lager och logistik nu med ett CV där jag lyfter fram mig själv och inte det där traditionella som arbetsförmedlingen vill att man ska skriva.”

**Handledning**

**Nätverk**

**Personlig utveckling och mål**

## DEL 3. ARBETSLEDARENS SYN PÅ VIKTIGA EGENSKAPER HOS UNGA

### Om undersökningen

Våren 2010 skickade vi en enkät till pågående ESF-projekt, där de fick svara på vilka olika metoder de använder. De flesta arbetsmarknadsprojekt använde sig av praktik i olika former med varierande organisering och tid. Hösten 2010 gick en enkät till dessa projekt där vi efterfrågade kontaktuppgifter till arbetsgivare som tillhandahöll praktik. Våren 2011 genomfördes en enkät riktad till arbetsgivarna. Enkäten baserades på Skolverkets undersökning Väl förberedd? (Skolverket 2005). Frågorna gällde vilka färdigheter som värderades som ansågs särskilt viktiga för att klara av arbetet. Utifrån vår kunskap om deltagarna i projekt och verksamheter vi besökt valde vi att fokusera på praktikanternas personliga egenskaper snarare än yrkeskunskaper. Valet grundar sig i att de flesta praktikanter saknar yrkesutbildning och erfarenheter från arbetslivet.

122 av 148 tillfrågade svarade vilket ger en svarsfrekvens på 82 procent (undersökningsinformation finns i bilaga 3).

Arbetsgivare tar emot praktikanter i många olika sammanhang så syftet med praktiken, typ av praktikanter och branschrepresentativitet kan i det här fallet tänkas avvika från generell representativitet. Därför kan underlaget inte anses representativt för alla arbetsgivare men materialet bedöms vara representativt för den typ av praktikplatser som ESF-projekt använder sig av i sin ungdomsverksamhet.

### Nöjda arbetsgivare

I undersökningen har arbetsgivarna fått uppge hur nöjda de är med relationen till projektet som skickat praktikanten och på en femgradig skala får projekten omdömet 4,4 och ingen har gett bottenbetyg. Det får betraktas som ett mycket bra resultat och ett bra arbete från projektens sida. Arbetsgivarna har även fått bedöma behovet av kompetensutveckling i sitt eget handledarskap och tre fjärdedelar har då uppgett att de har behov i olika omfattning vilket bör betraktas som en kommande utmaning.

### Servicebranscher

En relevant frågeställning är hur olika branscher skiljer sig åt i praktikfrågan. Det är rimligtvis olika miljöer beroende av om det är en bransch som är inriktad mot att ge service till kunder jämfört med om det handlar om produktion inom industri. Vi har gjort en bedömning av vad verksamheten tillhör för bransch. I de flesta fall har det varit oproblematiskt men i vissa fall där vi till exempel endast vet att det är inom den kommunala organisationen, har vi inte kunnat göra någon branschkodning. I andra fall har vi inte kunnat bedöma vilka arbetsuppgifterna har varit. De arbetsplatser som har en osäker kodning finns samlade inom kategorin annan. Eftersom deltagare i ESF-projekt inte är en representativ grupp så är inte heller fördelningen av branscher representativ. En första observation är att branscher där det finns krav på formell kunskap inte finns representerade. Vi ser att butik och service står för en bra bit över hälften av alla praktikplatser.

**Tabell 3.1.** Representerade branscher i arbetsgivarenkäten (Antal).

Butik	36
Service, städ och återvinning	26
Tillverkningsindustri	16
Restaurang och industri	14
Omsorg	10
Bilmekanik	7
Djur och lantbruk	4
Annan*	9
Total	122

**Tabell 3.2.** Arbetsgivarnas syfte med praktik. (Procent).

	Ingår i före- tagets sociala ansvar	Ett sätt att re- krytera arbets- kraft	Väcka intresse för bran- schen i sin helhet	Praktikan- ten gör ett arbete som annars inte hade hunnits med	Ålagda att ta emot prakti- kanter
Restaurang & konditori	50	14	21	7	7
Butik	53	38	6	0	3
Service, städ och återvinning	65	12	0	15	8
Tillverkningsin- dustri	40	40	20	0	0
Omsorg	80	0	20	0	0
Samtliga*	58	22	11	4	5

\*Inklusive de branscher som inte redovisas separat.



## Praktik ett socialt ansvar

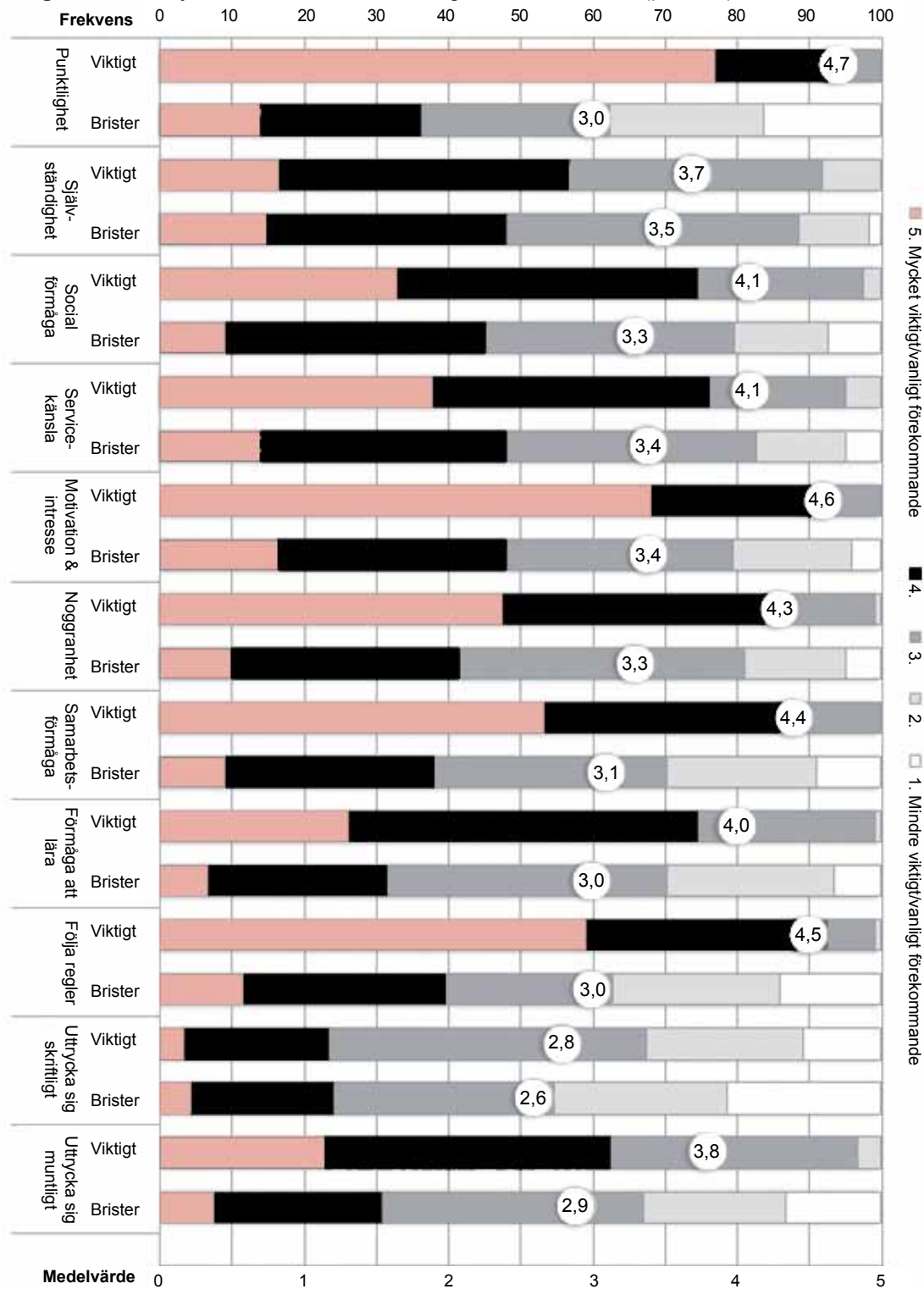
Syftet med mottagande är en inte helt friktionsfri fråga. Unga som praktiserar kan många gånger vara missnöjda och se praktik som ett sätt för arbetsgivaren att få gratis arbetskraft medan ESF-projekt ofta beskriver att det är svårt att hitta praktikplatser för att arbetsgivarna inte har tid att ta sig an praktikanter. Vi har ställt frågan till arbetsgivarna och svaren redovisas i tabell 3.2. (I tabellen redovisas inte bilmekanik eller djur och lantbruk separat på grund av det låga antalet svar vilket kan bli missvisande i den här typen av fråga. Kategorin annan redovisas inte heller separat eftersom vi inte kan bedöma vilken typ av bransch de svarande kommer från. I samtliga redovisas alla 122 svar inklusive de kategorier som inte redovisas separat). Det sociala ansvaret är det i särklass främsta syftet med att ta emot praktikanter. Det gäller för alla branscher. Ett sätt att rekrytera arbetskraft kommer som den näst vanligaste anledningen följt av att väcka intresse för branschen i sin helhet. Restaurang, butik och tillverkningsindustri har höga värden om man räknar de två alternativen tillsammans. Att använda praktikanter som arbetskraft och uträtta saker som man annars inte hunnit med är inte särskilt vanligt som huvudsakligt alternativ. Att det sociala ansvaret är det tydligaste motivet till att ta emot praktikanter är inte oproblemiskt. Fördelen är att kraven på praktikanten kan hållas låga medan nackdelen kan misstänkas vara detsamma. Om arbetsgivaren ser praktikanten som en potentiell framtida medarbetare i den egna organisationen eller hos någon annan i branschen finns tydligare incitament till lärande inom yrket. Hur projekten får tillgång till praktikplatser kan påverka svarsfördelningen. Även de argument projekten använder kan påverka fördelningen. Ytterligare en faktor som spelar roll är konjunkturen.

## Motivation och punktlighet är viktigaste egenskaperna

För att kunna få en bild av hur arbetsgivare har upplevt praktikanter har hänsyn tagits till både värdering av färdigheter och brister som upplevts i samarbetet med de praktikanter som kommit från det ESF-projekt som lämnat arbetsgivarens kontaktuppgift. De olika måtten är nödvändiga för att kunna vikta betydelsen av en färdighet, exempelvis om en färdighet är mycket viktig samtidigt som det inte upplevs så stora brister så är problemet inte lika stort som om färdigheten är ganska viktig och det upplevs stora brister. I diagram 3.1 redovisas svaren för hur viktiga färdigheterna är och hur bristerna upplevs. Svarsskalan sammanfattas även med ett medelvärde.



**Diagram 3.1.** Betydelse av och brister i färdigheter. Frekvenser (procent) och medelvärden.





Punktlighet, motivation och intresse samt att följa regler är de tre viktigaste färdigheterna. Att uttrycka sig muntligt, skriftligt samt att vara självständig är de minst viktiga egenskaperna. Det säger en del om att det främst är ”ordning och reda” som förväntas av praktikanterna snarare än att det är en självgående medarbetare som ska praktisera. De största bristerna har upplevts inom självständighet, servicekänsla samt motivation och intresse. Liksom när arbetsgivarna bedömer vad som är viktigt tillskrivs förmågan att uttrycka sig skriftligt och muntligt lägst värden vilket innebär att de flesta är ganska nöjda med den delen.

Nästan alla har angivit en eller flera färdigheter som mycket viktiga och de har fått precisera vilken färdighet de tycker är allra viktigast om flera är mycket viktiga. I tabell 3.3 redovisas rangordningen.

**Tabell 3.3.** Viktigaste färdigheten (Procent).

Motivation och intresse	35
Punktlighet	18
Servicekänsla	13
Samarbetsförmåga	12
Social förmåga	8
Följa regler	7
Noggrannhet	3
Förmåga att lära	3
Självständighet	1
Uttrycka sig muntligt	1
Uttrycka sig skriftligt	0

Det som sticker ut är motivation och intresse som även värderades högt när flera alternativ kunde väljas men här blir det tillspetsat och

utmärker sig som den viktigaste färdigheten. Färdigheterna blir än mer intressanta om värderingen av viktigheten viktas med de upplevda bristerna. I tabell 3.4 har bedömningarna per arbetsgivare multiplicerats med varandra och bildat index med värden från noll till hundra. Indexeringen beskriver de utvecklingsbehov som finns där 0 innebär att inga utvecklingsbehov finns och 100 mycket stora utvecklingsbehov. Tabell 3.4 Rangordning av betydelse och brister i färdigheter (index 0-100, där 0 = inga utvecklingsbehov, 100 = mycket stora utvecklingsbehov).

**Tabell 3.4.** Rangordning av betydelse och brister i färdigheter. (Index 0-100).

Motivation och intresse	61
Noggrannhet	56
Punktlighet	55
Servicekänsla	54
Samarbetsförmåga	53
Följa regler	52
Social förmåga	51
Självständighet	50
Förmåga att lära	46
Uttrycka sig muntligt	42
Uttrycka sig skriftligt	28

Tabell 3.4 sammanfattar hela diagram 3.1 och det som kunde utläsas där återkommer därför här. Motivation och intresse är den faktor som arbetsgivarna sammanfattat har tillskrivit störst betydelse både när det handlar om hur viktig egenskapen är och när det handlar om att det finns brister. Många av de andra färdigheterna kommer tätt efter så de bör inte underskatt-

tas. ESF-projekt jobbar generellt mycket med motivation eftersom deltagarna har lång tid av inaktivitet bakom sig och därför har svårt att komma igång. Den här undersökningen visar att det är ett viktigt arbete att gå vidare med och att det många gånger kan finnas mer att göra innan deltagarna går ut på praktik.

**Tabell 3.5.** Betydelser och brister i färdigheter per bransch. (Index 0-100).

	Punkt- lighet	Självs- stän- dighet	Social förmå- ga	Ser- vice- känsla	Motiva- tion och in- tresse	Nog- grann- het	Samar- betsför- måga	För- måga att lära	Följa regler	Uttrycka sig skrift- ligt	Uttrycka sig muntligt
Restaurang & konditori	50	47	48	58	53	56	53	52	51	21	32
Butik*	59	49	55	62*	66	56	52	48	54	36*	45
Service, städ och återvinning	52	49	49	53	56	55	54	40	58	26	42
Tillverkningsin- dustri*	48	49	43	41*	67	51	45	51	43	17*	33
Djur & lantbruk	53	54	52	51	69	76	69	57	79	24	54
Bilmekanik	52	57	45	43	58	54	45	41	41	16	39
Omsorg	60	48	56	55	60	57	62	48	51	38	57

\*Statistiskt signifikanta skillnader endast mellan dessa färdigheter och branscher. Variansanalys med Anova och Scheffés post hoc test.

I tabell 3.5 jämför vi de olika branschernas nivåer inom det index som konstruerats av bedömningarna av betydelse och brister i praktikanternas färdigheter. Kategorin annan finns inte med i analysen eftersom det inte finns någon enhetlighet inom den.

Tabell 3.5. Betydelse och brister i färdigheter per bransch.(Index 0-100, där 0 = inga utvecklingsbehov, 100 = mycket stora utvecklingsbehov).

Branschernas, i vissa fall, begränsade representativitet i antal gör att endast några få samband går att säkerställa. Sambanden finns mellan butik och tillverkningsindustri gällande

servicekänsla och att uttrycka sig muntligt. Övriga tänkbara samband går inte att statistiskt säkerställa. Exempelvis branschen djur och lantbruk har höga medelvärden inom flera områden men på grund av den begränsade representationen är det svårt att säga om de problematiska värdena beror på att det är en svår bransch att praktisera i eller om de har råkat få praktikanter med särskilt stora brister i förhållande till vad som krävs. Svårigheten att säkerställa sambanden har bland annat att göra med att skillnaderna mellan branscher är små, vilket i sig är ett intressant resultat. Slutsatsen av jämförelsen är att de största skillnaderna finns mellan butik och tillverkningsindustri där

butiker har högre krav på att praktikanterna borde kunna uttrycka sig bättre skriftligt och ha en bättre servicekänsla medan tillverkningsindustrin ser dessa problem som minst problematiska.

#### Öppna svar i enkäten

Arbetsledarna fick även öppna frågor om det finns andra färdigheter som de värdesätter hos unga som vi inte har frågat efter samt om det finns någon färdighet som de ser ett extra stort utvecklingsbehov av bland unga praktikanter de tar emot. De öppna svaren bekräftar bilden ovan, ordning och reda och motivation och intresse nämns av de flesta (Se bilaga). Vi har i inledningen nämnt att arbetsledarna ger högt betyg till ESF-projekt och är nöjda med relationen. På en femgradig skala får projekten omdömet 4,4, vilket får ses som ett väldigt bra ”betyg”. De få som inte har varit nöjda (14 av 122) nämner en bristande uppföljning och dialog mellan projekt och arbetsplats, samt brist på stöd och information från projekten.





# BILAGA 1

## ARBETSPLAN SAMT TEMATISK INTERVJUGUIDE

Vi kontakter projekten (ringer projektledaren samt skickar mejl) cirka två veckor innan besöket där vi kort beskriver syftet med besöket och att vi vill intervjua:

- a) En ung person som har varit i praktik eller i någon form av "anställning" i minst tre månader.
- b) En arbetsledare som den intervjuade unga personen har haft (gärna en arbetsledare inom en representativ och ofta använd bransch)
- c) Projektledaren (eller den som i projektet arbetar med att matcha unga med villiga arbetsgivare)

Intervjun med den unga personen ska ta max 40 minuter, likaså med arbetsledaren. Intervjuerna spelas in, men om en ung person inte vill får anteckningsblock tas fram.

Intervjun med projektledaren kan ta upp till dryga timmen.

- Vad vill vi veta från respektive informant?

## DEN UNGA PRAKTIKANTEN

Först berättar vi kort om syftet med intervjun. Kort bakgrund om hela undersökningen och var och när personen kommer att kunna ta del av vår rapport. Sen är förhållningssättet viktigt. Vi ska förmedla följande i mötet med den unga personen: Vi är jätteintresserade av dina unika erfarenheter och för att vi vuxna inte ska sitta

vid våra skrivbord och gissa oss till hur ni unga upplever saker och ting samt vad ni tycker är viktigt är det prioriterat för oss att lyfta in ungdomsperspektivet. Vi kommer inte att använda ditt riktiga namn om vi citerar dig och vi lovar dig full anonymitet.

1. Berätta gärna lite om din bakgrund (ålder, utbildning)
2. Hur kom du i kontakt med projekt X? Och när?
3. Hur länge har du varit på arbetsplatsen X?
4. Hur blev det just den platsen? Och hur länge har du varit där?
5. Beskriv dina arbetsuppgifter och hur en typisk dag kan se ut?
6. Vilka färdigheter/egenskaper tycker du att du har upptäckt hos dig själv eller utvecklat under din "praktikperiod"?
7. Har denna erfarenhet gett dig mersmak för att arbeta inom en liknande sektor eller kanske välja någon utbildning?
8. Vad har varit det bästa med den här praktikperioden?
9. Vad har varit det sämsta med den här praktikperioden?



10. Vi kommer att skriva en handbok för arbetsgivare hur de kan bli ännu bättre på att ta emot unga praktikanter. Vilka råd skulle du vilja få med i den boken?

11. Vi kommer att skriva en handbok för människor som arbetar med unga som till exempel inom projekt X, så att de kan bli ännu bättre på att ge rätt stöd till unga samt matcha unga praktikanter med arbetsgivare. Vilka råd skulle du vilja få med i den boken?

12. (Om det finns tid över diskutera det som är bra och dåligt med projekt X)

### ARBETSLEDAREN

Kort om syftet med intervjun. Kort bakgrund om hela undersökningen och var och när personen kommer att kunna ta del av vår rapport.

1. Berätta gärna lite om dig själv, dina arbetsuppgifter och hur länge du har arbetat här?
2. Hur vanligt är det att ni tar emot unga praktikanter till X? (här även fånga in hur länge företaget har tagit emot)
3. Hur länge är praktikanten på företaget? (1 mån, 3 mån?)
4. Varför gör ni det?
5. Eftersom ni har erfarenhet av att ta emot praktikanter kan du dela med dig två scenarios: Hur ser det ut när det fungerar som bäst? Hur ser det ut när det fungerar som sämst?
6. Om du skulle beskriva ”den perfekta praktikanten”, vilka är de viktigaste egenskaperna den personen ska ha för att kunna fungera bra på denna arbetsplats?

7. Vi kommer att skriva en handbok för arbetsgivare arbetsledare hur de kan bli ännu bättre på att ta emot unga praktikanter. Vilka råd skulle du vilja få med i den boken?

8. Kan du beskriva vilka vinster det kan vara för ett företag som tar emot unga praktikanter?

9. Vad tror du hindrar företag att ta emot praktikanter?

### PROJEKTLEDAREN

Beskriv verksamheten.

1. Syfte, hur många unga, beskriv de unga deltagarna (nära eller långt ifrån anställning), hur hittar de projektet (var kommer de ifrån)
2. Hur länge har verksamheten pågått?
3. Vilka branscher samarbetar ni främst med?
4. Är det svårt/lätt att etablera kontakter med arbetsgivarsidan?
5. Beskriv er roll då ni ska matcha en ung person med en arbetsplats
6. Hur följer ni upp processen?
7. Vilka egenskaper hos den unga personen värdesätts mest hos arbetsgivarna?
8. Hur förbereder ni ungdomarna inför en praktik?
9. Hur följer ni upp praktiken?
10. Validerar ni den unges nya kompetenser som han/hon skaffat sig under praktiken?

11. Vi kommer att skriva en handbok för arbetsgivare hur de kan bli ännu bättre på att ta emot unga praktikanter. Vilka råd skulle du vilja få med i den boken?

12. Vi kommer att skriva en handbok för människor som du som arbetar med unga, så att de kan bli ännu bättre på att skapa bra förutsättningar för unga praktikanter. Vilka råd skulle du vilja få med i den boken?

# BILAGA 2

## Enkät till arbetsledarna (Markör genomförde telefonintervjuerna)

Information på första sidan;

Projektets namn: Företagets namn:  
Övrig information:

### Introduktion

Hej, mitt namn är xxxx, jag ringer från undersökningsföretaget Markör på uppdrag av Temagruppen Unga i Arbetslivet. Vi har fått i uppdrag att genomföra telefonintervjuer med arbetsgivare som har tagit emot unga praktikanter från projektet "projektets namn" som har finansierats av Europeiska Socialfonden. Enligt mina uppgifter har du varit handledare för en eller flera unga personer på din arbetsplats, stämmer detta?

*Om nej tillfrågas om respondenten känner till någon annan person på företaget som har varit handledare för unga praktikanter, det nya namnet och telefonnumret noteras, om inte avslutas intervjun och personen kodas som ej i målgrupp. Detta gäller även om det skulle handla om "vuxna" praktikanter dessa ska nämligen inte ingå i undersökningen (se särskild notering längst upp under "Övrig information").*

Har du med anledning av detta tid att svara på några frågor, det tar mellan 10

och 15 minuter. För att kunna använda resultatet i det praktiska utvecklingsarbetet kommer det att framgå för ansvariga på Temagruppen Unga i Arbetslivet vad respektive företag har svarat. Undersökningen – både frågor och svar – är dock ett internt arbetsmaterial för Temagruppen Unga i Arbetslivet. *Möjlighet till mötesbokning mellan klockan 8.00 och 20.45 måndag-torsdag, fredagar mellan 8.00 och 19.45.* Förtydliga vid behov att: Undersökningen genomförs på uppdrag av Temagruppen Unga i Arbetslivet som är en av fem temagrupper kopplade till Europeiska Socialfonden. Undersökningen tjänar alltså inga kommersiella syften.

### 0. Genomförs intervjun med namngiven person ur urvalet?

(Om Nej, notera namn och telefonnummer)

Ja

Nej \_\_\_\_\_

**1. Inledningsvis skulle jag vilja att du värdesätter ett antal egenskaper hos de unga praktikanterna. Jag skulle vilja att du svarar på en skala från 1 till 5 där 1 innebär att färdigheten är mindre viktig och 5 innebär att färdigheten är mycket viktig.**

*(Respondenten har även möjlighet att svara vet ej, det alternativet läses dock inte upp av intervjuaren)*

- a) Punktlighet
- b) Självständighet
- c) Social förmåga
- d) Servicekänsla
- e) Motivation och intresse
- f) Noggrannhet
- g) Samarbetsförmåga
- h) Förmåga att lära
- i) Följa regler
- j) Uttrycka sig skriftligt
- k) Uttrycka sig muntligt

**2. Av de färdigheter som du har värderat som mycket viktiga (5), vilken egenskap anser du är den allra viktigaste?**

*(Endast de färdigheter som respondenten svarat en femma på visas för intervjuaren, om respondenten ej svarat en femma på någon färdighet utgår frågan)*

*respondenten ej svarat en femma på någon färdighet utgår frågan)*

- a) Punktlighet
  - b) Självständighet
  - c) Social förmåga
  - d) Servicekänsla
  - e) Motivation och intresse
  - f) Noggrannhet
  - g) Samarbetsförmåga
  - h) Förmåga att lära
  - i) Följa regler
  - j) Uttrycka sig skriftligt
  - k) Uttrycka sig muntligt
- Vet ej/vill ej svara

**3. Finns det någon annan färdighet som du värdesätter extra högt hos de unga praktikanterna?**

Ja

Nej \_\_\_\_\_

**4. Vilka färdigheter upplever du att det ofta finns ett utvecklingsbehov av bland de unga praktikanterna som du har arbetat med? Även här vill jag att du för varje färdighet svarar på en skala från 1 till 5, där 1 innebär att du sällan har upplevt att färdigheten behöver utvecklas och 5 innebär att du ofta har upplevt att färdigheten behöver utvecklas.**

*(Respondenten har även möjlighet att svara vet ej, det alternativet läses dock inte upp av intervjuaren)*

- a) Punktlighet
- b) Självständighet
- c) Social förmåga
- d) Servicekänsla
- e) Motivation och intresse
- f) Noggrannhet
- g) Samarbetsförmåga
- h) Förmåga att lära
- i) Följa regler
- j) Uttrycka sig skriftligt
- k) Uttrycka sig muntligt

5. Finns det någon annan färdighet som du ofta ser ett extra stort utvecklingsbehov av bland de unga praktikanterna?

Ja

Nej \_\_\_\_\_

**6. Hur upplever du relationen med den ansvariga personen från ”projektets namn”? Svara på en skala från 1 till 5 där 1 innebär att du inte alls är nöjd med relationen och 5 att du är mycket nöjd med relationen. (Vet ej)**

**7. Vad skulle behöva förändras för att du skulle bli mer nöjd med din relation?**

*(Frågan ställs endast till de respondenter som gett ett betyg mellan 1 och 3 på fråga 6)*

---

Vet ej/vill ej svara

**8. Vilken är den huvudsakliga anledningen till att ni har valt att ta emot unga praktikanter?**

*(Öppen fråga, Intervjuaren läser inte upp svarsalternativen men efterkodar svaren. Endast ett svarsalternativ får anges)*

- a) Ingår i företagets sociala ansvar
- b) Ett sätt för oss att rekrytera arbetskraft
- c) Väcka intresse för branschen i sin helhet
- d) Praktikanten gör ett arbete som annars inte hade hunnits med
- e) Vi är ålagda att ta emot praktikanter
- f) Annat

---

Vet ej/vill ej svara

**9. Avslutningsvis skulle jag vilja be dig uppskatta behovet av kompetensutveckling i handledarskap på din arbetsplats?**

Jag ser inga behov av kompetensutveckling inom handledarskap på min arbetsplats.

Det finns varierande behov av kompetensutveckling inom handledarskap på min arbetsplats.

Det finns ett genomgripande behov av kompetensutveckling inom handledarskap på min arbetsplats.

Det finns genomgripande ett stort behov av kompetensutveckling inom handledarskap på min arbetsplats.

Vet ej/vill ej svara.

Då får jag tacka så mycket för att du tog dig tid. Jag som ringde heter alltså xxxx och har genomfört den här intervjun med dig på uppdrag av Temagruppen Unga i Arbetslivet.

# BILAGA 3

**Tabell 3.6.** Beskrivning av data.

<b>Projektenkäten</b>	
Antal projekt med unga som prioriterad målgrupp	162
Varav avslutade projekt	33
Antal svar	109
Svarsfrekvens	67%
Antal projekt med praktik som metod	
Resultat: Antal kontaktuppg. till arbetsgivare	148
<b>Arbetsgivarenkäten</b>	
Totalt urval	148
Antal svar	122
Svarsfrekvens	82%
Bortfall: avböjde att svara	3
Bortfall: gick inte att kontakta	9
Bortfall: ingick inte i målgruppen	13
Bortfall: avbröt under intervjun	1



# REFERENSER

(Väl förberedd? Skolverket, 2005).

Specialpedagogiska skolmyndigheten 2008.

*Man är liksom fri på jobbet!*

Svenskt Näringsliv (2007). ”I Praktiken - Företag”

Svenskt Näringsliv (2007). ”I Praktiken - Skola”

Svenskt Näringsliv (2007). ”I Praktiken - Elev”

# I PRAKTIKEN SÄNKER VI TRÖSKLARNNA

Du håller just nu i din hand den 6:e publikationen i Temagruppen Unga i Arbetslivets skriftserie.

I denna publikation vill vi visa att praktik kan vara ett fantastiskt verktyg – om det genomförs på ett meningsfullt sätt för alla parter.

Vi hoppas att inspirera er som arbetar med praktik och vår intention är att förmedla råd, förhållningssätt samt aspekter att fundera på när ni själva ska ordna en praktikplats eller ta emot en praktikant.

Ni kan få en bild av på vilka sätt en praktikperiod kan genomföras, arbetsgivares syn på praktik, vilka egenskaper hos unga som de anser är viktiga och vilken roll praktiken spelar för den enskilda ungdomens resa mot arbete eller utbildning. Våra goda råd bygger på metoder och erfarenheter inom sex besökta ESF-projekt där vi genomfört 56 intervjuer med unga, projektledare och arbetsledare samt en enkätundersökning med 122 arbetsgivare som tar emot praktikanter från ESF-projekt.

För mer information om Temagruppen Unga i arbetslivets arbete, besök [www.temaunga.se](http://www.temaunga.se).

TEMAGRUPP  
UNGA



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

[www.temaunga.se](http://www.temaunga.se)