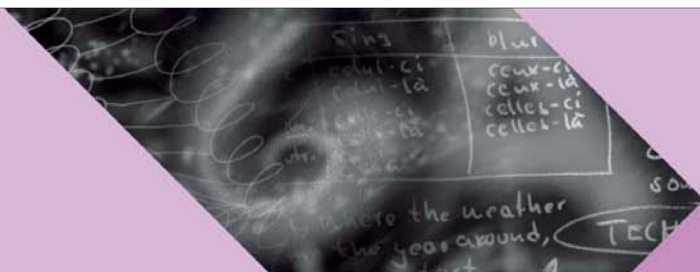


Allt ska ju ut på praktik

Möjligheter, begränsningar och problem
med praktik i arbetslivet som medel för integration

Viktor Vesterberg



Alla ska ju ut på praktik

Möjligheter, begränsningar och problem
med praktik i arbetslivet som medel för integration

Viktor Vesterberg

Temagruppen integration i arbetslivet 2011:5

TIA
TEMAGRUPPEN
INTEGRATION I
ARBETSLIVET

Temagruppen Integration i arbetslivet (TIA)

Temagruppen Integration i arbetslivet (TIA) har i uppdrag av Europeiska socialfonden (ESF) att analysera ESF-projekt som syftar till inkludering på arbetsmarknaden, i synnerhet inom socialfondens programområde 2, Ökat arbetskraftsutbud.

I fokus står projekt riktade mot personer med utländsk bakgrund, nyanlända, långtidssjuk-skrivna samt personer med funktionsnedsättning.

TIA ska med sin analysverksamhet lägga grunden för påverkan genom att:

- bidra till kunskapsspridning om ESF-projekt på policynivå och direkt till avnämare
- bidra med kunskapsbaserade uppslag avseende inkludering i arbetslivet
- identifiera och etablera nya viktiga utvecklings- och forskningsområden
- medverka i internationellt kunskapsutbyte
- förse ESF-rådet med underlag till kommande utlysningar

TIA är en del av Institutet för forskning om migration, etnicitet och samhälle – REMESO – en stark forskningsmiljö vid Linköpings universitet. TIA-rapporterna är en av REMESO:s vetenskapliga skriftserier. Skrifterna vänder sig till alla med intresse för inkludering och arbetsmarknad.

REMESO har långsiktigt stöd från Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) och från Linköpings universitet. REMESO bedriver utbildning, forskning samt uppdrags- och samverkansaktiviteter. Institutets forskningsprofil är inriktad mot transnationell migration, etnisk mångfald och medborgarskap i ljuset av ekonomisk omvandling och förändrade villkor i arbetslivet.

Linköpings universitet är med sina 26 500 studenter och 3 500 anställda och över 100 utbildningsprogram ett av Sveriges större universitet. LiU bedriver utbildning och forskning inom teknik och naturvetenskap, medicin och vård, utbildningsvetenskap, samhälls- och beteendevetenskap och humaniora, och inom breda problemområden, teman.

Vetenskaplig redaktör för skriftserien är professor Maritta Soininen.

Temagruppen integration i arbetslivet
Redaktör: Professor Maritta Soininen

©Författare

Ytterligare exemplar kan beställas från
TIA, Remeso, ISV, Linköpings universitet, 601 74 Norrköping

Förord

Tack till Maritta Soininen, Åsa-Karin Engstrand och Magnus Dahlstedt för att ni noggrant har läst och granskat utkast till studien och kommit med kloka synpunkter och kommentarer. Tack till Karin Krifors för att du vid två seminarietillfällen agerat opponent på ett förträffligt vis – något som gett studien riktning och förtydligat analysen. Viktigast av allt, till er projektarbetare och projektdeltagare som har möjliggjort studien: Tack för er öppenhet och hjälpsamhet.

Norrköping i november 2011

Viktor Vesterberg

Innehåll

I	INLEDNING.....	1
	STUDIENS UTFÖRANDE OCH UPPLÄGG	1
	PRAKTIK I ARBETSLIVET – EN BAKGRUND.....	3
	ANSTÄLLNINGSBARHET OCH ETNICITET	4
	PRESENTATION AV PROJEKT OCH INFORMANTER	6
II	PRAKTIK I ARBETSLIVET – MÖJLIGHETER, BEGRÄNSNINGAR OCH PROBLEM	7
	GEOGRAFISKA MÖJLIGHETER OCH BEGRÄNSNINGAR	7
	DEN FYSISKA OCH SOCIALA MILJÖNS MÖJLIGHETER OCH BEGRÄNSNINGAR	8
	MÖJLIGHETER FÖR EN FRUKTBAR OCH MENINGSFULL PRAKTIK	10
	<i>Att följa upp praktiken</i>	<i>10</i>
	<i>Det tydliga syftet.....</i>	<i>11</i>
	<i>Projekt som yrkesutbildning</i>	<i>12</i>
	POTENTIELLA PROBLEM OCH BEGRÄNSNINGAR	13
	<i>Riskerar praktikanten att bli utnyttjad?.....</i>	<i>13</i>
	<i>Svårigheten att hitta praktikplatser.....</i>	<i>15</i>
	<i>Praktik för eget företagande?.....</i>	<i>16</i>
	<i>Städprojekt för arbetslösa med utländsk bakgrund?.....</i>	<i>18</i>
III	ARBETSGIVAREN OCH PRAKTIKANTEN.....	19
	MÖTEN MED ARBETSGIVARE OCH PRAKTIKANTER	19
	VARFÖR VILL ARBETSGIVARE HA PRAKTIKANTER?	22
	DEN ARBETSLÖSE SOM PROBLEM	23
	OM PROJEKTGRUPPEN.....	25
	SPRÅK	27
IV	RESULTAT OCH REKOMMENDATIONER	31
	MÖJLIGHETER OCH BEGRÄNSNINGAR MED PRAKTIK I ARBETSLIVET?	31
	ARBETSGIVARES OCH PROJEKTDELTAGARES ROLL	32
	PRAKTIK SOM FRÄMJAR INTEGRATION I ARBETSLIVET?	33
	ETNISK OANSTÄLLNINGSBARHET?	34
	REKOMMENDATIONER OCH LÄRDOMAR	35
	REFERENSER	36

I Inledning

Arbetslösheten är högre bland personer med utländsk bakgrund än bland personer som är födda i Sverige (Se t.ex. Mattson & Lindberg (red.) 2004; Behtoui 2006; de los Reyes (red.) 2006). Europeiska Socialfonden (ESF) har avsatt medel för att försöka lösa detta problem, och beslutat definiera arbetslösa personer med utländsk bakgrund som en särskild målgrupp för ESF:s arbetsmarknadsprojekt.

Ett sätt att gå till väga för att öka denna målgrupps chanser att få arbete är genom praktik på arbetsplatser. Tillsammans med utbildning och coachning utgör praktik ett av de vanligare arbetssätten inom socialfondsprojekt (Engstrand, Andersson & Vesterberg 2010). Föreliggande rapport är en studie av hur praktik i arbetslivet kan te sig inom ramen för ESF-projekt. Stor vikt har fästs vid att analysera praktik i relation till projektdeltagare med utländsk bakgrund specifikt – även om studien också har beröringspunkter med praktik för arbetslösa i vidare mening.

Syftet med studien är att beskriva och analysera hur praktik i arbetslivet används som anställningsbarhetshöjande åtgärd i arbetsmarknadsprojekt som riktar särskilt fokus mot arbetslösa med utländsk bakgrund. Ambitionen är också att öka kunskapen om hur praktik för arbetslösa kan arrangeras på ett meningsfullt, fruktbart och jämlikt vis. I studien analyseras och diskuteras fenomenet praktik utifrån empiri från två olika ESF-projekt. Frågeställningar som väglett analysen är:

- Vad ses som möjligheter och begränsningar med praktik i arbetslivet?
- Vilka uppfattningar finns om arbetsgivares och projektdeltagares (praktikanter) roll i arrangerandet av praktik?
- Vilka problem ska praktiken lösa?
- Hur kan praktik relateras till främjandet av en mer integrerad arbetsmarknad?
- Hur relateras praktik i arbetslivet till ökad anställningsbarhet för arbetslösa med utländsk bakgrund?

Studiens utförande och upplägg

Detta inledande kapitel omfattar forskningsmetoder, kontextualisering samt presentation av informanterna och de studerade projekten.

Därefter redovisas och analyseras det empiriska materialet i två kapitel. Genom etnografiska beskrivningar vill jag där levandegöra projektens verksamhet för läsaren. Beskrivningarna består av empiriskt grundade berättelser från intervjuer och observationer (jfr Ehn & Löfgren 2003). Avsikten är att genom analys

av det empiriska materialet visa hur resultaten, slutsatserna och kunskaperna har vuxit fram.

Rapporten avslutas med ett kapitel där de viktigaste resultaten återges och analysen fördjupas. Allra sist omsätts studiens resultat i rekommendationer riktade till dem som använder sig av praktik i arbetslivet i sin yrkesutövning.

Studien baseras främst på analys av kvalitativa intervjuer och deltagande observationer inom de två utvalda projekten. Urvalet har skett genom en första bred scanning av projekt i ESF:s nätbaserade projektbank.¹ Där söktes efter projekt som ägnade sig åt praktik som arbetssätt - samtidigt som de riktade särskilt fokus på deltagare med utländsk bakgrund (jfr Fairclough 1992). Utifrån genomgången av möjliga projekt valde jag att studera, dels ett projekt som låg i en tät befolkad tillväxtregion, dels ett som bedrevs i glesbygd. Studien har i sig inget uttalat komparativt syfte, men olikheterna regionerna emellan skapar ändå en dynamik i analysen. I viss mån synliggör de hur möjligheter och begränsningar kan skilja sig åt mellan regioner med olika förutsättningar.

Projekt 1 – som har sin verksamhet i en tät befolkad tillväxtregion, ägnar sig åt en ettårig yrkesutbildning under paraplyet RUT-avdrag.² Fokus ligger främst på städning och rengöring. Projektet riktar sig till arbetslösa människor med utländsk bakgrund. Verksamheten drivs i Komvux lokaler och projektet ägs av kommunen. I projektet utfördes deltagande observationer under två heldagar. Här intervjuades även två projektarbetare.

Projekt 2 – lokaliserat i glesbygd, arbetar främst med språkpraktik och språkträning med tyngdpunkt på yrkesorienterad svenska. Det vänder sig till nyanlända och drivs av kommunen i lokaler där verksamheter som svenska för invandrare (sfi), integrationsenheten och arbetsmarknadsenheten finns samlade. I projektet utfördes deltagande observationer under tre dagar. Tre personer intervjuades, alla anställda i projektet.

Informanterna informerades i enlighet med god vetenskaplig etik om att deltagandet var frivilligt samt att de själva och projektet skulle komma att avidentifieras. Intervjuerna varade mellan en och två timmar vardera, spelades in och transkriberades ordagrant. Citat i rapporten har ibland bearbetats för att passa bättre i skriven form, dock med bibehållen innebörd.

Under de deltagande observationerna fördes anteckningar på plats. Vidare reflektioner kring dagens observationer nedtecknades även efter projektdagens slut. Meningsutbyten, fysiska miljöer, sociala skeenden och dialoger var föremål för observationsanteckningar.

¹ <http://www.esf.se/sv/Projektbank/Sok-projekt/> Besökt 111012

² RUT är en akronym för Rengöring Underhåll och Tvätt

Praktik i arbetslivet – en bakgrund

För att praktik i arbetslivet ska kunna förstås i ett vidare sammanhang, ges nedan en kort historisk återblick över hur arbetsmarknadspolitik och åtgärder mot arbetslöshet vuxit fram. Samtidigt redovisas den specifika kontext av integration som just dessa två projekt är verksamma i.

Under början av 1900-talet förändrades den dåvarande fattigvården och något som kom att likna arbetslöshetspolitik började skönjas. I det framväxande industrisamhället sågs arbetslöshet alltmer som ett strukturellt problem. Politiken riktade således in sig på att bekämpa arbetslösheten och mildra dess konsekvenser för de drabbade. Under 1920-talet var arbetslösheten mycket hög och statens ansvar för arbetsmarknadspolitik ökade under parollen ”arbetslinjen”. Ulmestig (2007) beskriver hur ett av de arbetssätt som staten tillämpade var så kallade ”nödhjälpsarbeten”. En politisk skepsis mot den syn på fattigvård som präglade nödhjälpsarbetena ledde så småningom fram till vad som kallades beredskapsarbete. För att tvätta bort fattigvårdsstämpeln skulle beredskapsarbetarna ges marknadsmässiga löner.

Efterkrigstiden präglades av näst intill full sysselsättning. Dessa gyllene år kom dock till ända och 1990-talet inleddes med en kraftig ekonomisk kris och påföljande hög arbetslöshet, vilken särskilt hårt drabbade människor med utländsk bakgrund (Schierup, Hansen & Castles 2006). Samtidigt hade den politiska debatten skiftat fokus – arbetslösheten började alltmer ses ur ett perspektiv som betonade den enskildes ansvar och plikt att finna arbete (Junestav 2007). Arbetslösheten bland dem som är födda utanför Sverige är i dagsläget 16,8 procent, medan den stannar på 6,6 procent för dem som är födda i Sverige (SCB 2011).

Praktik i arbetslivet är idag en vedertagen och allmän del av introduktionen för nyanlända. Det faktum att arbetslösheten är högre bland människor med utländsk bakgrund, samt att praktik är en mer eller mindre obligatorisk introduktionsåtgärd för nyanlända, gör att praktik i arbetslivet är vanligare bland människor som inte är födda i Sverige. Ett av problemen i introduktionsarbetet anses vara att det är svårt att finna meningsfulla praktikplatser. En annan svårighet som har lyfts fram är att praktikplatserna sällan leder till anställning (Lindgren & Madsen 2003). En tredje svårighet har visat sig vara att praktikplatser för nyanlända sällan har koppling till vad de tidigare hade arbetat med – och att de ofta återfinns inom lågstatusyrken (Franzén & Johansson 2004). Praktik i arbetslivet kan alltså ses som en i viss mån etnifierad företeelse – som en aspekt av den etniskt delade arbetsmarknaden.

Det finns flera skäl att studera företeelsen praktik som ett sätt att öka inkludering och arbetskraftsutbud. Samtidigt som stora satsningar görs på att anordna praktik i arbetslivet, visar Riksrevisionen i en granskning att det inte finns stöd i forskning för att praktik är en effektiv väg till arbete. Syftet med enskilda praktikperioder sågs också vara oklart. Kort sagt anser Riksrevisionen det inte belagt att

praktik är bättre än andra arbetsmarknadsåtgärder för att få arbetslösa i reguljär sysselsättning (Rir 2010).

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) kartlägger i en rapport (Franzén & Johansson 2004) föreställningar om praktik som en åtgärd för att integrera och socialisera nyanlända i arbetslivet. I rapporten undersöks föreställningar om praktik bland de yrkesgrupper som i sin yrkesroll kommer i kontakt med nyanlända. Resultaten pekar bland annat på att praktikplatserna ofta finns inom yrken med låga kvalifikationskrav.

I en tidigare TIA-studie (Vesterberg 2011a) framkom åsikter bland projektdeltagare om att praktik var ”arbete för slavlön”. Samtidigt kunde från projektarbetarens sida höras en uppfattning om att praktik var ett slags nödvändig ingång till lönearbete. En deltagare hävdade även att hon haft ”praktik, efter praktik efter praktik” och att det aldrig hade lett till någon anställning. Detta menade hon berodde på hennes utländska bakgrund och på att ”svenskar” får anställning snabbare efter utförd praktik.

ESF har som en av sina övergripande visioner att deras arbetsmarknadsprojekt ska bidra till ”ökat arbetskraftsutbud” (www.esf.se). Temagruppen integration i arbetslivet (TIA) ska studera hur ESF-projekt arbetar för att uppnå en mer inkluderande och integrerad arbetsmarknad. Att som i föreliggande studie fokusera på två ESF-projekt som riktar ”särskilt fokus mot personer med utländsk bakgrund”³ är alltså tänkt att belysa de båda huvudaspekterna – ökat arbetskraftsutbud och inkluderande arbetsmarknad – utifrån kontexten integration på arbetsmarknaden.

Anställningsbarhet och etnicitet

Begreppet *anställningsbarhet* används idag flitigt i den politiska diskussionen, inte minst inom EU (Berglund & Fejes 2009). Begreppet signalerar att dagens arbetsmarknadspolitik är i färd med att skifta fokus från brist på arbetstillfällen till brist på anställningsbarhet. Detta förändrar på många sätt vad det innebär att vara involverad i arbetslivet. Framgångar och motgångar på arbetsmarknaden tillskrivs i högre grad individens egenskaper, engagemang och förmåga att göra sig anställningsbar (Garsten & Jacobsson (red.) 2004). Termen anställningsbarhet har en spännvidd som sträcker sig från policynivå till individnivå – men signalerar genomgående en utbudsfokuserad syn på arbetsmarknadspolitiken (Gazier 2001).

I de verksamheter som upprättas i form av arbetsmarknadsprojekt handlar anställningsbarheten ofta om individers personliga egenskaper och kompetenser. Jobbsökarkunskap, i form av exempelvis CV-skrivande och träning i att presentera sig själv inför potentiella arbetsgivare, är en viktig beståndsdel i anställnings-

³ Detta är en formulering som ESF använder och som projekten kan kryssa i på ansökningsblanketten när de ansöker om medel från ESF.

barhetsträningen (Engstrand & Vesterberg 2011; jfr Fogde 2009). Att förbereda och rusta individer inför konkurrensen på arbetsmarknaden kan sägas vara av central betydelse för anställningsbarheten i projektsammanhang. Det är i dessa bemärkelser som anställningsbarhet används som ett begrepp i denna studie. Kunskapen om hur en individ ska vara för att vara anställningsbar, vad individen anses sakna, och hur individen genom praktik på arbetsplatser kan lära sig att bli mer anställningsbar är områden som undersöks.

I föreliggande rapport ägnas också särskild uppmärksamhet åt när och hur *etnicitet* aktualiseras i förhållande till uppfattningar om adekvat anställningsbarhet. I denna mening kan anställningsbarheten handla om att känna till "sociala koder" eller "oskrivna lagar" eller specifikt "svenska normer" med mera (Vesterberg 2011b). För den som definierats som etniskt annorlunda kan detta tolkas som viktiga aspekter av individens anställningsbarhet. Det kan också handla om mer konkreta saker som att yrken och yrkesutbildningar ser olika ut i olika länder. Då studien vilar på en konstruktivistisk grund ses etnicitet som något som skapas i relationer mellan olika aktörer. Etniciteten är inte fast och oföränderlig utan kan skapas på olika sätt beroende på situation och sammanhang – etniciteten skapas och återskapas i stor utsträckning i vardagslivets sociala interaktioner (Eriksen 1993). Etnicitet handlar också om gränsdragningar mellan "vi och dem" och föreställningar om väl avskilda "etniska grupper". När etnicitet ska analyseras menar Brubaker (2004) att det är nödvändigt att tänka i termer av dynamiska relationer och processer, snarare än att betrakta etnicitet som en stabil och fast enhet som individer och/eller grupper *är* eller ingår i. Etnicitet är sålunda ett sätt att skapa åtskillnad och olikhet *mellan* grupper och individer, men också likhet *inom* grupper. Hur etnicitet relateras till anställningsbarhet utgör en viktig aspekt när praktik i arbetslivet diskuteras i föreliggande rapport.

Makt och kunskap samverkar i formulerandet av problembeskrivningar inom projekten. De problem som är tänkta att lösas inom ramen för projekten måste artikuleras och definieras innan någon lösning kan vara möjlig. Hur dessa problem formuleras, görs begripliga och uttrycks är således aspekter som analysen är inriktad på (jfr Dean 1998, Bacchi 2009). Relationen mellan dem som anses och dem som *inte* anses besitta kunskapen att formulera legitima problem och lösningar kan alltså ses som en form av maktrelation.

Presentation av projekt och informanter

Nedan presenteras kortfattat de två projekt som utgör studiens empiriska bas samt de informanter som intervjuats i respektive projekt.

Projekt 1 är beläget i en storstadsregion och har tilldelats närmare nio miljoner kronor från ESF. Projektets målgrupp är huvudsakligen personer med utländsk bakgrund. Kommunen är projektägare. Syftet är att underlätta för människor med utländsk bakgrund att etablera sig i arbetslivet och kombinera detta med det ökande behovet av hushållsnära tjänster. Ida arbetar i projekt 1 som lärare. Hon driver sedan lång tid tillbaks ett konsult- och utbildningsföretag inom städning och rengöring. Ida har tidigare arbetat inom bland annat kriminalvården. Tobias är projektledare och utbildad gymnasielärare.

Projekt 2 är beläget i glesbygd och har från ESF tilldelats närmare fjorton miljoner kronor i projektbudget. Projektets målgrupp består av nyanlända. Syftet är att underlätta deltagarnas introduktion på den svenska arbetsmarknaden. Jasmine, som arbetar som praktiksamordnare i projekt 2, har till och från arbetat i den sociala sektorn sedan slutet på 1990-talet. Jasmine har även egna erfarenheter som deltagare i åtgärder för arbetslösa. Shadi är projektledare för projekt 2 och har tidigare jobbat i liknande projekt. Han flyttade till Sverige under sent 1980-tal. Pernilla arbetar som projektets pedagog. Hennes främsta uppgift i projektet är att utveckla vad hon kallar för yrkessvenska. Utöver dessa personer har jag träffat och samtalat med ett antal människor involverade i projekten eller med engagemang i projektens närhet. Det rör sig om både projektdeltagare och anställda på närliggande verksamheter.

II Praktik i arbetslivet – Möjligheter, begränsningar och problem

Kapitlet inleds med en diskussion om möjligheter och begränsningar för praktikens utformning och utförande utifrån projektens geografiska belägenhet samt arbetsmiljö. Därefter avhandlas vad som mer allmänt framkommit som potentiella möjligheter för en fruktbar och meningsfull praktik – och vad som kan ses som potentiella problem med praktik i arbetslivet.

Geografiska möjligheter och begränsningar

Projekt 1 är beläget i en tätbefolkad tillväxtregion, vilket givetvis påverkar utbudet av olika typer av praktikplatser i en positiv bemärkelse. I projekt 1 finns inte den oro för sviktande befolkningsantal som är påtaglig i projekt 2.

I den mindre stad i glesbygd där projekt 2 bedrivs, beskrivs arbetsmarknadsläget av Bernt, chefen för kommunens arbetsmarknadsenhet, som dystert. Särskilt för ungdomar, flyktingar och invandrare är arbetslösheten högre än genomsnittet i riket, framhåller han. Bortsett från sjukhuset och kommunen är den enda större arbetsgivaren han kommer på ett tvätteri med cirka hundra anställda. Företagen i bygden sägs föra en tynande tillvaro och de flesta flyktingar som kommer till orten försvinner till Stockholm så fort deras introduktionstid är slut, enligt Bernt. När militären lade ner sin verksamhet på orten var det som att ”lägga ett lock på staden”, säger han. Han är pessimistisk inför framtiden och skeptisk till att ”ingen-ting görs från statligt håll”. ”Förr placerades statliga jobb ut i landet där de behövdes, men nu tas de bort istället”, är Bernts uppfattning. Det framtidshopp han ser sätter han till fisketurism och entreprenörer inom jakt. ”På sommaren kommer det också mycket bärplockare”, berättar han.

Jag träffar även en man vid namn Göran som driver ytterligare ett ESF-finansierat projekt i samma byggnad. Projektet har fokus på arbetslösa ungdomar och praktik är vanligt förekommande även i detta projekt. Göran hävdar att det är relativt svårt att hitta praktikplatser då skolorna anses ha förtur till att få ut elever på praktik. ”Det är konkurrens om praktikplatserna”, säger Göran. Han berättar vidare att många av projektets deltagare befinner sig i arbetslöshetens tredje fas. Han kallar denna fas för förnedrande, men påpekar att den är en effekt av beslut som tagits på högsta politiska nivå.

När Jasmine, som är praktiksamordnare i *projekt 2*, pratar om arbetsmarknadsläget i den stad där projektet har sin verksamhet, beskriver hon det som

att ”det är vitamin K som gäller – kontakter”. Att arbetstillfällena ofta uppstår via kontakter är inte något som Jasmine tror underlättar för projektets deltagare – de har sällan så många kontakter att utnyttja i detta syfte. Denna erfarenhet har också stöd i forskning som visar att 60–85 procent av alla tjänster tillsätts via så kallad informell rekrytering genom sociala nätverk – något som har stor betydelse för exkluderingen av förfördelade grupper med svag ställning på arbetsmarknaden (Tovatt 2006).

När hon jämför läget i sin glesbygdskommun med hur hon tänker sig att läget är i storstäder ser hon att det finns större möjligheter i större städer, men också mer konkurrens. Det är inget hon tänkt så mycket på, säger hon till sist. ”Det är de förutsättningarna vi har, inget mer man kan göra”, sammanfattar Jasmine. Projektledaren Shadi menar att människor i avfolkningsbygd ofta är positivt inställda till invandring – ”det handlar om samhällen som inte vill försvinna”, säger han. Oavsett om projektet befinner sig i glesbygd eller inte så är miljön i själva projektet och på praktikplatsen mycket viktiga för att praktiken ska bli framgångsrik.

Den fysiska och sociala miljöns möjligheter och begränsningar

De fysiska miljöerna, både den där projekten har sin dagliga verksamhet och den där praktikplatserna finns, är viktiga aspekter i detta sammanhang. Som Annette Thörnquist (2011) påpekar i sin TIA-rapport är både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön viktig för en god integration.

Lokalen där *projekt 1* bedriver det mesta av sin verksamhet liknar ett vanligt klassrum. I deltagargruppen finns tre killar och tjugo tjejer. Jag får berättat för mig att alla utom en har utländsk bakgrund. Det är något trångt och det förs en diskussion kring huruvida de ska få plats i samma rum nästa vecka, när projektet får mellan fem och tio nya deltagare. På väggen sitter en världskarta och en Sverigekarta samt några teckningar som föreställer olika familjer där det står vad de olika familjemedlemmarna sysslar med till vardags. En projektarbetare beskriver det som att ”det är en härlig kompott av olika länder i klassrummet”. I ett hörn står ett antal mer och mindre avancerade städmaskiner som deltagarna senare ska lära sig att använda i skolans lokaler. Skolans stora utrymmen skapar förutsättningar för att de mer eller mindre ostört kan öva på att exempelvis rengöra och bona golven. Projektarbetaren Ida poängterar att detta är en viktig förutsättning för projektet. Hon berättar om hur deltagarna lär sig om olika städredskap och ägnar sig åt olika praktiska övningar som är relevanta inom det yrkesområde som projektet fokuserar på.

De har städlat toaletter, de har moppat golv och de har putsat fönster.
Vi har en professionell fönsterputsare här.

Kommunen, som är projektägare, tillhandahåller nödvändig utrustning i form av städmaskiner och dylikt. Dessa är inte helt billiga och en stor projektägare kan vara en fördel i detta sammanhang, då kostnaden kan vara svår att bära för mindre projektägare. Att ha utrustning och ytor att öva på är som redan nämnts en förutsättning för möjligheterna att driva projektet på ett adekvat sätt.

Projekt 2 finns i ett av husen på ett nedlagt militärområde. Det är ett gammalt och vackert trähus som ligger några kilometer från stadens centrum. Projektpersonalen om fyra personer har sina arbetsplatser på andra våningen, i ett litet gemensamt kontor. Under intervjun med Pernilla, som är projektets pedagog, frågar jag om hennes syn på vad som är syftet med praktiken. Hon svarar då att det är Jasmine, projektets praktiksamordnare, som är ansvarig för det området. Pernilla säger sig inte vara särskilt insatt – hennes område är yrkessvenska. Svaret antyder relativt skarpa gränsdragningar för en arbetsplats med så pass få anställda, som dessutom delar kontorsrum. Shadi, som är projektledare, bekräftar att de i projektet eftersträvar individuell frihet för de anställda – de ska ges möjlighet att forma innehållet i sina tjänster. Detta innebär också, menar Shadi, att ”alla har sin roll i projektet” och driver sin egen verksamhet – som småprojekt i projektet. Detta innebär förstås stor frihet, men kan också resultera i mindre stöd från kollegor, då de eventuellt inte är särskilt insatta i varandras ”småprojekt”.

På nedre våningen finns stora öppna ytor och en kafeteria. Där rör sig konstant mycket folk, gäster utifrån, sfi-elever och projektdeltagare liksom anställda inom kommunens olika verksamheter som ryms i huset. Projektets sociala miljö påverkas i negativ mening av vad projektledaren Shadi kallar för en ”orolig period”. Han syftar på den omorganisering av integrationsarbete och introduktion av nyanlända som i skrivande stund sker. Arbetsförmedlingen har övertagit ansvaret för detta område och Shadi ser hur deras kommunala verksamhet nu är hotad. Metaforiskt pratar Shadi om en tsunami som drabbat projektet. Även Pernilla är oroad över de pågående förändringarna.

Det har påverkat oss jättemycket. [...] Vi sitter i en verksamhet som har förlorat i reformen, vi har förlorat verksamheten och då är det lätt att vara negativ. [...] Jag vet inte. Jag jobbar bara i ett projekt, vad ska jag säga?

Pernilla ser ändå positiva sidor med att jobba i projektet. Just det faktum att arbetet är organiserat som ett projekt beskriver hon som främjande för hennes kreativitet. Hon beskriver sitt arbete som ”sitt eget lilla laboratorium”. Klimatet i projektet tillåter henne att experimentera och utveckla sina tankar och idéer om uppdraget på ett sätt som hon anser ger stora personliga vinster. Hon kontrasterar denna projektkultur mot ”vanlig anställd personal” som får sin arbetsorder och sedan helt sonika ska utföra den.

Jag åker med Jasmine, som är projektets praktiksamordnare, till en större industriliknande byggnad, där kommunen bedriver verksamhet för arbetslösa som

befinner sig i Fas 3. I byggnaden finns en del av projektets praktikanter. Allehanda aktiviteter pågår och under en rundtur för en av projektets kvinnliga praktikanter, Yang, går vi förbi både snickeriavdelning och legotillverkning. ”Är det bara män?” utbrister Yang. Vi går vidare en våning upp till ett stort rum där fem kvinnor är sysselsatta med att virka. Där ska Yang, som tidigare drivit en importfirma i femton år, göra sin praktik.

Tobias, som är projektledare i projekt 1, reflekterar kring vilken typ av organisation han anser vara bäst att praktisera inom. Han vet att kommunala verksamheter ofta har erfarenhet av att ta emot praktikanter och är vana vid samverkan med olika aktörer såsom skolor och arbetsförmedling. Den optimala praktikplatsen ser han dock som ett ”lite mindre företag”.

Så att man inte glöms bort i ett hörn, utan att man fortsätter att bli sedd, att man finns med, att det finns någon. [...] Kanske tio anställda eller något. [...] Jag tycker mig se en tendens till att de som har fått jobb [praktik] på sådana företag trivs.

Möjligheter för en fruktbar och meningsfull praktik

Nedan diskuteras vad som i studien framkommit som positiva aspekter av och kriterier för anordnandet av en fruktbar och meningsfull praktik i arbetslivet. Först uppmärksammas vikten av att *följa upp* praktiken, liksom av att praktiken ska ha ett genomtänkt och *tydligt syfte*. Därefter diskuteras möjligheten att projekt arrangerade som *ykesutbildning* kan leda till meningsfulla praktikplatser.

Att följa upp praktiken

Uppföljning – att besöka praktikanten på praktikplatsen, och att utvärdera efter avslutad praktik har vid flera tillfällen framkommit som en viktig del av en lyckad praktik.

Jasmine i *projekt 2* har en flexibel inställning till praktiken. I projekt 2 är det som regel språkpraktik som är aktuellt. Utgångspunkten är att praktikanten ska vara två veckor på praktikplatsen, men detta kan alltid avbrytas eller förlängas enligt överenskommelse, menar Jasmine. Hon besöker varje praktikplats och stämmer av om praktikanten vill byta, avbryta eller förlänga. Hon är också väldigt noga med att praktikanten har en handledare: ”De får *aldrig* vara ensamma på praktikplatsen”. Det finns dock inget formellt kontrakt som reglerar detta – handledarens eventuella frånvaro uppmärksammas genom platsbesök eller att praktikanten klagar.

Ida i projekt 1 berättar om att de skickar en enkät till praktikplatsen efter utförd praktik. I enkäten frågas bland annat hur praktikanten har ”fungerat socialt”. Ida exemplifierar med hur positiva omdömen kan vara formulerade; ”social och trevlig, omtyckt bland kunderna och passar tider”. Dessa omdömen diskuteras

sedan tillsammans med praktikanterna i syfte att lära dem vad som är viktigt och vad de bör tänka på. Arbetsgivarens omdömen fungerar således som ett slags riktlinjer för hur anställda och praktikanter ska bete sig och vad som är viktigt att tänka på i arbetslivet.

Tobias berättar att deltagare och projektpersonal brukar diskutera huruvida praktikanterna har trivts på praktiken, eller om det är en arbetsplats som de tänker undvika i framtiden. Att inte bara inhämta arbetsgivarens omdömen om praktikanterna utan också låta deltagarna/praktikanterna vara delaktiga och ge uttryck för sina olika åsikter och uppfattningar om praktiktiden framstår som väsentligt för att uppföljningen ska bli meningsfull även för praktikanterna.

Det tydliga syftet

Något som framkommit som mycket viktigt i arbetet med praktik är att ha ett tydligt syfte. Detta anses av samtliga intervjuade vara A och O för en lyckad praktik.

Jasmine i projekt 2 beskriver att syftet med den praktik hon ansvarar för är att praktikanterna ska träna svenska. Vill deltagare gå på praktik för att lära sig ett specifikt yrke hänvisas de till projektets studie- och yrkesvägledare. Pernilla, som är pedagog i samma projekt, betonar ett annat slags syfte med praktiken som särskilt värdefullt för nyanlända i färd med att välja yrkesbana: ”Prova-på-praktiken”, som hon kallar det, ger praktikanterna möjlighet att bekanta sig med ett yrke som verkar intressant, för att se om det motsvarar hans eller hennes förväntningar.

Projektarbetaren Ida i projekt 1 anser i likhet med Jasmine att ett tydligt syfte är avgörande för en framgångsrik praktik. I projekt 1, som är inriktat på yrkesutbildning, är syftet att omsätta de teoretiska kunskaper som deltagarna fått i skolan – ”att praktisera fackkunskaperna”, som Ida uttrycker det. *Lärande* står alltså i fokus här. Hon ser också ett annat syfte, som består i att ge projektdeltagarna erfarenhet från arbetsmarknaden. Detta är viktigt eftersom de flesta projektdeltagarna aldrig har haft ett jobb i Sverige, enligt Ida. Att vara på en arbetsplats och praktisera beskriver Ida som främjande för att:

[...] komma in i samhället, att komma in i rutinerna, passa tider, det sociala spelet, sitta vid fikabordet med arbetskamraterna, smälta in i miljön, jätteviktig och stor del. Och naturligtvis att utveckla sin verbala kompetens också, språkmässigt.

Att praktikanterna lär sig rutiner och tider samt får träning i social interaktion och svenska språket ser alltså Ida som vitala delar av praktikens syfte, utöver själva yrkeslärandet.

Om en projektdeltagare redan har yrkeserfarenhet från den bransch som hon eller han ska praktisera inom, går deltagaren då miste om den åsyftade poängen att få lära sig ett yrke? Ida svarar att detta inte är ett problem i deras projekt. Hon hävdar att alldeles för många inom städbranschen inte har utbildning och att det finns mycket att lära, bland annat om arbetsmiljö och säkerhet, även för dem som

varit yrkesverksamma länge. Ida berättar att projektet ibland får positiv feedback från företag där deltagare praktiserat, som handlar om att praktikanten har fört med sig nyttig kunskap från projektet till arbetsplatsen. Att ha en yrkeslärare med god kännedom inom yrket anställd i projektet kan alltså vara positivt för branschen i en vidare mening – som ett slags professionalisering. Självförtroendet som deltagarna får med den växande yrkeskunskapen bidrar, enligt Ida, till att de vågar inta en ifrågasättande position när de kommer ut på praktikplatser. De problem med dåligt självförtroende och omotiverade deltagare, som tidigare uppmärksammats av TIA (Engstrand & Vesterberg 2011) kan alltså i bästa fall ersättas av något mycket mer positivt: det meningsfulla i att lära sig och bli duktig i ett yrke, och den självrespekt det ger (jfr Sennett 2003). De deltagare som tillägnat sig kunskap om yrket får dessutom en bättre maktposition ute på praktikplatsen – de kan ifrågasätta och dela med sig av *sin* kunskap.

Projekt som yrkesutbildning

De positiva aspekterna av att arrangera projektet som en yrkesutbildning föranleder oss att närmare undersöka just denna form av projektorganisering.

Under min vistelse i projekt 1, en ettårig yrkesutbildning för serviceyrken under paraplyet RUT-avdrag, noterar jag att mycket handlar om yrkeskunskap. Projektets yrkeslärare har mångårig erfarenhet av att lära ut yrken inom denna bransch. Mycket av det jag ser och hör handlar om säkerhet, arbetsmiljö och om lärandet av specifik yrkeskunskap. Projektarbetarna tänker sig att detta skapar motivation och intresse hos deltagarna. Projektledaren påpekar att ”den gedigna ettåriga utbildningen” som projektet tillhandahåller är ”extremt sällsynt” i ESF-sammanhang. Han ser också styrkor i den branschcertifiering som deltagare får när de klarar utbildningen: den fungerar som en kvalitetsstämpel.

Vid ett tillfälle ska deltagarna för första gången prova att använda en av de mer avancerade städmaskinerna. Ida, som har mångårig erfarenhet av att lära ut städyrket, ställer många frågor till deltagarna och är noggrann med att informera om säkerhetsaspekter: ”El och vatten är en dålig kombination, ha rätt längd på skaftet så du inte skadar ryggen”. Konceptet med yrkesutbildning tycks ge en känsla av professionalism och framstår som en positiv kraft i skapandet av yrkesidentitet och stolthet. Ida som håller i genomgången påpekar att deltagarna finner det praktiska lärandet mycket givande: ”Då plötsligt får man ju omsätta allt det man har tagglat teoretiskt”. Att fokusera på yrkeskunskap kan vara ett sätt att undvika normativa omdömen om deltagares utseende, och hans eller hennes sätt att tänka och vara (t.ex. Engstrand & Vesterberg 2011). Det är golvmaterial, rengöringsmedel och ergonomi som står i fokus – inte hur du ser ut, hur du är klädd eller hur du pratar. Det är konkreta kunskaper för att utföra ett arbete på ett bra sätt, inte diffusa kunskaper i att charma en potentiell arbetsgivare som är viktiga i sammanhanget. Ida bekräftar att själva yrkeskunskapen är viktig för deltagarnas självkänsla.

Att kunna svara på frågor som kunderna ställer; Varför använder du det här? Varför gör du så här? Vad är det för en maskin? Att kunna svara och känna att det här fixar jag, istället för att behöva säga – Det får du fråga min arbetsledare! Det är inte speciellt upplyftande.

Konceptet att fokusera på yrkeskunskap med hjälp av en professionell yrkeslärare är utifrån ovan nämnda aspekter tilltalande. Sociologen Richard Sennett lyfter fram fenomenet yrkeskunskap och menar att människan är, och alltid har varit, en "arbetande varelse". Människan berikas av yrkeskunskaper och känner stolthet och värdighet genom ett väl utfört jobb (Sennett 2008). Sennett (2007) använder sig av begreppet *hantverksskicklighet* som blir intressant i sammanhanget. Han ger termen en vidare mening än att "bara" vara skicklig i ett hantverk. Han tänker sig hantverksskicklighet som en vilja att göra ett *bra* arbete för tillfredsställelsen i just detta. I denna bemärkelse framträder kvalitetsmedveten yrkeskunskap som något centralt: förmågan att utföra ett arbete väl kan stärka självkänslan.

Projekt med inriktning på yrkesutbildning torde utifrån ovanstående synsätt kunna vara särskilt meningsfulla i praktiksammanhang.

Potentiella problem och begränsningar

Vilka är de potentiella problemen och begränsningarna, när det gäller praktik i arbetslivet? Här ges först ges en inblick i hur praktikanter som upplever att de blivit felaktigt behandlade på sin praktikplats kan bemötas. Därefter diskuteras problem med "praktiktrötta" arbetsgivare. Sedan visas hur praktik för eget företagande kan upplevas som problematiskt av deltagare. Kapitlet avslutas med en problematisering av projekt som ämnar förbereda arbetslösa med utländsk bakgrund för ett arbetsliv inom hushållsnära tjänster och städyrket.

Riskerar praktikanter att bli utnyttjad?

Indikationer på att praktikanter kan känna sig missnöjda med sina praktikplatser har tidigare framkommit under TIA:s arbete (se t.ex. Vesterberg 2011a). Hur projektarbetare bemöter dessa upplevelser varierar. Tas deltagarens känslor och åsikter på allvar, betraktas de som riktiga och sanna?

Under intervjun med Jasmine i projekt 2 frågar jag om hon upplevt att någon praktikant känt sig utnyttjad på sin praktikplats. Hennes svar blir att det var så förut, innan hon började arbeta i projektet. Tidigare hade praktikanter skickats till mindre seriösa praktikplatser med personalens goda minne, menar Jasmine. Detta satte hon bestämt stopp för när hon började på arbetsplatsen – något som påverkade hennes popularitet bland kollegor på ett negativt sätt. Jasmine berättar en anekdot om när personalen skulle ta med sig sfi-elever till sina hem för att utföra byggnadsarbete. Hon beskriver hur hon blev rasande och sprang efter bilen med

personal och praktikanter och stoppade dem. Hennes förklaring till kollegornas beteende är att de resonerade kring asylsökande som att ”de ska vara tacksamma att få vara i landet”. ”Visst ska de vara tacksamma, men man får inte utnyttja det”, säger Jasmine. Hon menar dock att det ibland finns deltagare som *känner* sig utnyttjade, men som i själva verket inte är det. För dessa anser hon sig behöva ”förklara” varför det är viktigt att göra praktik och vad det innebär. Det handlar då om att påpeka att praktiken är bra för att de ska få referenser, lära sig svenska och få kontakter. Här ser vi hur det tidigare beskrivna syftet med praktik i projekt 2 utvidgas en del från att endast ha handlat om språkträning. Det handlar också om referenser och kontakter – något som Jasmine menar präglar möjligheterna att få arbete på orten.

Berättelsen synliggör samtidigt projektarbetarnas komplexa position. Deras ansvar och lojaliteter efterfrågas av alla inblandade: projektets deltagare, praktikanterna, kollegor och överordnade. I praktiksammanhang blir också praktiksamordnaren i någon mån ansvarig för om arbetsgivaren upplever praktiken som lyckad. Denna position med ansvar och lojaliteter åt flera, ibland motstridiga, håll kan vara problematisk och kräva stor integritet och stort mod – något Jasmine kan sägas ha gett prov på i berättelsen ovan.

Också under intervjun med Ida i projekt 1 ställs frågan om hon upplevt att deltagare känt sig missnöjda med att de får ”jobba gratis”. Ida anser att det är en knepig fråga, just på grund av att det faktiskt kan vara på det sättet. Hon säger sig ha full respekt för deltagare som kommer tillbaka från praktiken och berättar att de känt sig felaktigt behandlade. Visserligen hävdar hon att det ibland är nödvändigt att förklara för vissa deltagare att ”det här är praktik för att ni ska få erfarenhet och lära er, då får man inte betalt”. Men Ida säger sig bli ”rosenrasande” på arbetsgivare som först tar emot en praktikant, sedan nyttjar olika tidsbegränsade former av anställningsstöd från arbetsförmedlingen, och därefter inte anställer på riktigt, utan tar in nästa person och gör om samma procedur. Ida exemplifierar med en deltagare som blivit föremål för en sådan behandling.

Den här individen förstod ju över huvud taget inte – Vad har jag gjort för fel? Varför får jag inte fast anställning? Har jag gjort något galet?
– Du har gjort ett kanonjobb. Då känner man sig fullkomligt nedtryckt och tappar sugen.

Ida anser att systemet med olika subventionerade anställningar dessvärre inbjuder till dylikt beteende hos dem som anställer. Tobias berättar också om att det finns vissa företag som inte är lämpade att ha praktikanter hos.

De fick inte mycket hjälp, där kände man sig lite utnyttjad, det var väl ganska tuffa armbågar, inte särskilt trivsamt.

Följden blev att inte fler praktikanter skickades till detta företag.

Exemplen är många på hur Ida, Tobias och Jasmine bekräftar deltagarnas upplevelser och berättelser. Att respektera deltagares problematiseringar och ta dem på allvar framstår som viktigt i strävan mot en jämlikare relation bland de som är involverade i projektens arbete med praktik.

Svårigheten att hitta praktikplatser

Vid projektbesök och intervjuer har det pratats om en ”praktiktrötthet” bland arbetsgivare – ibland ett högst konkret hinder för dem som vill ordna praktikplatser åt deltagare.

I projekt 2 möts problemet med denna praktiktrötthet med användandet av en databank innehållande olika arbetsgivare i kommunen. I denna bank noteras inte bara vilka praktikplatser som är bra, utan också vilka som *inte* tar emot – vilka som är praktiktrötta. Denna databank byggs upp tillsammans med andra projekt och kommunala enheter i det hus där projektet har sin verksamhet.

På frågan om det är svårt att finna praktikplatser får jag ett ambivalent svar. Jasmine har en tanke om att inte ”skicka praktikanter bara för att skicka”. Hon intervjuar deltagarna om i vilken bransch de vill göra sin praktik och försöker matcha önskemålen så nära som möjligt. Detta kan tänkas vara ett något mer tidskrävande tillvägagångssätt än att ensam bestämma och skicka iväg praktikanter dit där platser finns, oavsett praktikantens intresse och tidigare erfarenhet. Förhoppningsvis finns mycket att vinna i jämlikhet och meningsfullhet på detta samråd mellan projekt och presumtiv praktikant. Om Jasmine inte lyckas med matchningen, om deltagarna har önskemål som Jasmine inte kan uppfylla med hjälp av befintliga praktikplatser, får deltagaren gå vidare och prata med projektets studie- och yrkesvägledare. Deltagare uppmuntras också att skaffa praktikplatser själva, men det är inte särskilt många som gör det, enligt Jasmine.

Jasmines tillvägagångssätt för att anordna praktikplatser främjar ett jämlikt förhållningssätt, där deltagaren görs delaktig i anskaffandet av sin praktikplats. Detta tillvägagångssätt vittnar om en önskan att behandla deltagare som myndiga individer, kompetenta och ansvarsfulla nog att ha åsikter om sin praktikplats.⁴

⁴ Ett exempel på en mindre jämlikhetssträvande metod att anordna praktikplatser framkom vid ett projektbesök i Malmö under 2010. Här var det viktigt att praktikplatserna låg utanför den förort som projektet hade som bas. Av denna anledning ansåg man det vara svårt att låta praktikanterna själva välja sin praktikplats då detta kunde riskera att understödja den ”gigantiska svarta marknaden” som ansågs finnas i den aktuella förorten. Projektet i Malmö litade uppenbarligen inte på deltagarnas hederlighet utan misstänkte dem i förhand för oegentligheter såsom svartarbete.

I projekt 1 berättar projektarbetaren Ida om den praktiktrötthet som anses råda bland arbetsgivare.

Jag tycker det har visat sig under årens lopp att det blir svårare och svårare att få praktikplats. Det har blivit överhettat. Alla ska ju ut på praktik. Arbetsgivarna börjar bli lite trötta på detta. Jag har full förståelse för det.

Projektledaren Tobias i projekt 1 hävdar dock att det ”aldrig är några problem att hitta praktikplatser”. Han är bekant med att det bland arbetsgivare finns en viss praktiktrötthet, men menar att projektets upplägg som en gedigen yrkesutbildning med fokus på *ett* yrke underlättar möjligheterna att hitta praktikplatser. Tobias resonerar kring hur det kan fungera för andra typer av arbetsmarknadsprojekt.

Jag tror att det finns en mättnad bland vissa företag, att man känner sig belastad både från Arbetsförmedlingen och från en del andra aktörer där man har folk i någon form av aktivitet, att man ringer och säger att: Det här är Ahmed, han kan komma till er och städa! Och så kommer Ahmed dit och han kan inte städa, han är inte särskilt intresserad av det heller. [...] Har man någon form av kartläggningsprojekt där man ska coacha någon, där det handlar om att komma ut och få känna på, då kan jag förstå motståndet.

Att projektets praktikanter kan en hel del om städning, och att de har ett intresse för yrket, ses alltså som en framgångsfaktor i konkurrensen om praktikplatser. De flesta praktikanter ska förberedas för ett liv som arbetstagare, men praktik kan också användas som ett sätt att undersöka möjligheten att starta företag.

Praktik för eget företagande?

I Arbetsförmedlingens informationsblad⁵ om praktik framhävs att praktik kan vara ett sätt att förbereda någon för att starta egen näringsverksamhet. Till projekt 1, som driver en aktiv linje om företagande, kom vid ett tillfälle en representant från Almi företagspartner och föreläste för deltagarna om möjligheterna med att starta eget företag.

När hon presenterade sig påpekade hon att hon var från Tjeckien och visste ”hur det är att vara invandrare”, att det är svårt att lära sig språket. Under hennes föreläsning om att starta eget företag uppstod en intressant dialog. En deltagare påpekade att hon själv levde på försörjningsstöd (tidigare socialbidrag) och knappt hade råd med mat till sina barn och därför inte vågade låna pengar för att starta företag. Inte heller ville hon uppleva den ekonomiska osäkerhet som det kan innebära att starta ett företag. Föreläsaren från Almi påpekade att man som företa-

⁵ http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.46ccfec5127ddccec778000492/praktik_sok.pdf
Besökt 110517

gare måste se till att ha kunder från början och att det går att låna pengar från Almi. En projektarbetare gav sig in i diskussionen och hävdade att det inte finns jobb till alla i Sverige, men att den som startar företag kan skapa sitt eget jobb. ”Man måste kämpa!”, sa projektarbetaren. En positivt sinnad deltagare bekräftade detta genom att påtala att det hon lärt sig under praktiken var att företagen aldrig skulle vilja anställa henne, mer än kanske på timmar, men att det går att ”anställa sig själv!”. ”Och vara sin egen chef”, flikade projektarbetaren in. Nu opponerade sig den mer skeptiska deltagaren och hävdade att ingen ville låna ut pengar till henne som levde på försörjningsstöd. Projektarbetaren replikerade att deltagaren började ”i fel ända”, att hon skulle ta på sig sina ”möjlighetsglasögon”. Hon skulle inte prata om problem och ekonomi, hon skulle tro på sig själv och sin idé – pröva sin idé och ta problemen sen. Den skeptiska deltagaren gav sig inte utan hävdade vidare att det kan bli problem om det inte finns kunder från första början och att hon bara haft en massa praktik, men aldrig något arbete. Hon påpekade att hon var på väg att bli deprimerad. Projektarbetaren hävdade då att han också skulle bli arbetslös snart, ”när projektet tar slut”. Han förklarade åter att man måste kämpa, att ingenting är gratis. Dialogen avslutas med att den skeptiska projektdeltagaren sade att hon ”kämpar hela tiden!”

I denna episod ser vi hur uppfattningarna går isär. Det finns delade meningar om hur den som är arbetslös bör tänka på sig själv och sina möjligheter i arbetslivet. Deltagaren som är positivt inställd till att starta företag får medhåll och uppmuntran från projektarbetaren som också anser att det är ett bra alternativ. Den som opponerar sig möter däremot robust motstånd och får veta att hon ”tänker fel” när hon har blick för problemen istället för möjligheterna. Dialogen visar att det i projektet visserligen finns möjligheter att framföra åsikter som avviker från föreställningen att eget företagande odelat är av godo – en syn som kan sägas domenera såväl i projektet som i samhället i stort. Episoden visar också tydligt att den skeptiska deltagarens tankar och upplevelser inte åtnjuter någon större legitimitet i sammanhanget. De olika positionerna betraktas inte som likvärdiga och hennes uttalanden tas inte emot som sanna, utan som felaktiga.

När Ida i intervjun tillfrågas om fokuset på entreprenörskap framkommer att hon ser det som en naturlig del av projektets verksamhet. Deltagarna lär sig om banker, om kunder och intressenter, hur en offert ska skrivas och så vidare. Detta anses vara nyttigt oavsett om planen är att starta företag eller inte. Ida bedömer att majoriteten av dem som går i projektet idag inte är ”mogna” att starta företag. Det vore som att ”gå från noll till hundra på en sekund” om de som aldrig har haft ett arbete skulle starta företag, säger Ida. Det är alltså inget som Ida förväntar sig av deltagarna. Ibland har dock projektet haft deltagare med bakgrunder som varit bättre lämpade för start och drift av företag. Exempelvis nämner Ida en före detta deltagare som hade varit revisor i Dubai. Hon tar stor hänsyn till de ”vitt skilda bakgrunder” som den heterogena gruppen uppvisar i relation till projektets entreprenörskapsfokus. Detta kan ses som en flexibilitet i projektet där den som anses

mogen och lämplig att starta företag kan få assistans med detta, men där det samtidigt inte är något som krävs av deltagarna.

Städprojekt för arbetslösa med utländsk bakgrund?

Upplägget i projekt 1 – som krasst uttryckt kan ses som att styra människor med utländsk bakgrund mot städbranschen - kan anses problematiskt mot bakgrund av ESF:s ambitioner om en mer integrerad och inkluderande arbetsmarknad. Under intervjuerna med projektarbetarna i projekt 1 ställde jag därför frågan om de reflekterat över det faktum att projektet kan tänkas bidra till en redan segregerad bransch och arbetsmarknad.

Ida som säger sig ha ”sitt hjärta i branschen och framförallt hos människorna i den” tycker att det är en berättigad fråga och påpekar sedan att det inte är hon som skrivit projektansökan. Sedan argumenterar hon för att många av deltagarna i projektet inte har ambitionen eller orken att läsa på högskolan. ”De inser att det här kan vara ett sätt att få jobb. De inser så småningom att det här är roligt. Det är ett variationsrikt jobb”, säger Ida. Hon förstår alltså att det *går* tänka som jag gjort när jag ställde frågan, men tycker inte att man *ska* göra det. Hennes inställning kan sägas gå ut på att detta är en chans till ett jobb och att ett jobb alltid är bättre än arbetslöshet. Tobias framförde liknande argument.

Är alltså ett jobb alltid är bättre än inget jobb? I förlängningen torde ett sådant förhållningssätt kunna få negativa effekter för de arbetsvillkor som idag finns på arbetsmarknaden, då det öppnar upp för acceptans av arbete under vilka förhållanden som helst. Med ESF:s paradfras om ”fler och bättre jobb för alla” och TIA:s och ESF:s målsättningar om en mer integrerad arbetsmarknad som ledstjärnor kan detta synsätt alltså betraktas som problematiskt.⁶

⁶ Ett annat ESF-projekt som ägnar sig åt yrkesutbildning har som ett syfte att *motverka* segregation i en segregerad bransch genom att skapa möjligheter för fler människor med utländsk bakgrund och kvinnor att arbeta inom skogsbruk. Denna kombination, att målmedvetet försöka bryta segregation inom en bransch och samtidigt ge tillfälle till gedigen yrkesutbildning är värt att lyfta fram som positivt exempel på integration i arbetslivet. Projektet ifråga är *Jämlikt och jämställt skogsbruk*: <http://esf.se/sv/Projektbank/Behallare-for-projekt/Ovre-Norrland/Jamlikt-och-jamstallt-skogsbruk/> Besökt 110519

III Arbetsgivaren och praktikanter

I detta kapitel diskuteras arbetsgivare och praktikanter och deras roller i relation till anordnandet av praktik. Kapitlet inleds med en beskrivning av den rundtur jag gjorde i projekt 2, då vi besökte en rad olika praktikanter ute hos arbetsgivare. Därefter följer en genomgång av vad informanterna tänker sig att arbetsgivare kan ha för motiv att upplåta praktikplatser och vad som utgör en bra, respektive mindre bra praktikplats. Därefter diskuteras hur projektdeltagare/praktikanter problematiseras, både som individer och som grupp. Diskussionen kretsar kring vilka egenskaper, attityder och förmågor som de arbetslösa anses ha och vilka som är potentiellt negativa i fråga om deras anställningsbarhet. Ideal om individuellt bemötande och individfokuserade arbetssätt hålls högt inom projekten, samtidigt som projektarbetare talar i grupptermer – om problematiska deltagargrupper. Kapitlet avslutas med en diskussion om vad som ofta anses vara det huvudsakliga problemet gällande anställningsbarhet för människor med utländsk bakgrund, nämligen språket.

Möten med arbetsgivare och praktikanter

Under mina dagar på besök hos projekt 2 fick jag vid ett antal tillfällen möjligheten att besöka olika praktikplatser och träffa praktikanter och arbetsgivare. Bland annat var jag med när Yang skulle visas runt på sin framtida praktikplats på kommunens aktivitetshus för arbetslösa i Fas 3.

När jag pratar med Yang framkommer att hon inte vet hur lång hennes praktik ska vara, eller när den ska börja. Personalen i aktivitetshuset föreslår att Yang ska vara där en månad. Yang accepterar förslaget. ”Du kan vara kvar i två månader om det är roligt”, säger personalen. Yang får också berättat för sig att hon ska vara på sfi på förmiddagarna och på aktivitetshuset på eftermiddagarna. Yang informerar personalen om att hon har en dotter som är allvarligt sjuk och att hon därför måste vara hemma ganska ofta. Så länge hon ringer och anmäler att hon inte kan komma är det inga problem, säger personalen. Yang ska praktisera på textilavdelningen, med kvinnorna som virkar. Hon säger att hon ser fram emot det och hoppas kunna sy kläder till sina barn. Yang är uppvuxen i Kina och har bott fyra år i Sverige. Dessförinnan bodde hon femton år i Polen, där hon drev en importfirma. Hon flyttade till Sverige i hopp om att få bättre vård till sitt sjuka barn.

Huvudsyftet med Yangs praktik sägs vara språkräning, men i huset finns också många som praktiserar för att lära sig sociala rutiner, berättar personalen.

Min reflektion kring detta är att Yang inte alls tycks vara i behov av att träna sociala färdigheter och att det kan vara problematiskt att sätta samman dem som anses ha bristfälliga sociala färdigheter med nyanlända – som om utländsk bakgrund i sig vore en indikator på att någon är i behov av social träning och korrigering. Vidare tankar kring aktivitetshuset är den genussegregation som tycktes råda. Kvinnor virkade, män var i snickeriet.

Ett besök görs också i en av Röda Korsets Kupan-butiker där projekt 2 har en praktikant placerad. Tyvärr är inte praktikanten på plats vid besöket. Jag får dock tillfälle att samtala med praktikantens handledare, Britta. Hon berättar att syftet med praktiken är att få höra och prata svenska. Därför jobbar praktikanten uppe i butiken bland kunderna, och inte nere i källaren med andra saker. Kundkontakten anses vara viktig i sammanhanget. Även lite svenskundervisning bedrivs på plats med praktikanten, exempelvis genom läsning i svenska böcker. Praktikanten går, liksom Yang, på sfi på förmiddagarna och har praktik på eftermiddagen. Britta beskriver Kupan som en sorts ”social verksamhet som jobbar mycket med invandrarer”. Huvudsyftet är inte *arbete* utan det är den sociala samvaron som står i förgrunden. Den kan bland annat bestå av att fika tillsammans. På Kupan kan praktikanter, förutom språkträning, även ägna sig åt något Britta kallar för *efterforskning*. Då hjälps personal på Kupan och praktikanten åt att hitta släktingar som praktikanten tappat kontakten med. Röda Korset som organisation erbjuder här goda möjligheter. Om det har skett en lyckad efterforskning kan organisationen ta ytterligare ett steg och hjälpa till med *återförening*.

Senare under min vistelse träffade jag mannen som praktiserade på Kupan. Han tyckte det var svårt att få jobb i Sverige. Han berättade att han i Etiopien hade jobbat många år med att exportera kaffe.

Nästa praktikant jag fick tillfälle att besöka var Carlos som kom från Cuba till Sverige för tre år sedan. Carlos hade jobbat tjugofem år som lokförare på Cuba och sade sig vilja göra det här också. Nu hade han efter praktik, fått timanställning på halvtid som fastighetsskötare åt det kommunala bostadsbolaget. Carlos berättar att han skulle vilja jobba heltid. Med lite tolkningshjälp från Jasmine, som är spansktalande, berättar Carlos att han haft instegsjobb, sommarjobb, språkpraktik i två veckor, arbetsförmedlingens arbetspraktik, sedan sex månaders arbetsförlagd utbildning och nu äntligen; *arbete!* Jag upplever att det inte är glasklart, vare sig för Carlos eller för Jasmine, under vilka former och förhållanden Carlos jobbar på bostadsbolaget. Han berättar att han tycker det är bra att åtminstone få arbeta fyra timmar om dagen, att han lär sig saker och måste anpassa sig. Carlos uttrycker sedan sin tacksamhet till Jasmine som ordnat med praktikplats åt honom.

Vi far nu vidare och åker till en pizzeria där en av projektets deltagare, Sergio, praktiserar. När vi kommer fram står Sergio och knådar pizzadeg. Han berättar att han är bagare och konditor i grunden. Han har tidigare arbetat på ett konditori, som tyvärr gick i konkurs. Han har endast varit två dagar på pizzerian och får än så länge bara göra deg och pizzasallad. ”De pizzor han bakar blir till honom själv”,

berättar pizzeriaägaren, som haft sin pizzeria i tjugo års tid. Jag frågar ägaren vad han tänker sig att få ut själv av att upplåta en praktikplats. Han säger sig söka efter kompetent arbetskraft och om Sergio visar sig kunna baka pizzor finns det goda chanser till anställning. Jasmine understryker att de vill ha praktikanterna på arbetsplatser som i förlängningen kan tänka sig att anställa. Pizzeriaägaren menar å sin sida att han bara vill ha praktikanter som *vill* ha jobb – inte sådana som bara är ditskickade för att de måste. Han ser också en förändring över tid – förr kom invandrare från Turkiet och länderna runt medelhavet och Iran och Irak. ”De ville jobba med pizza”, menar han. Detta har förändrats och nu kommer invandrare från Ryssland och Ukraina som inte är lika villiga att jobba med pizza, hävdar ägaren. Han anser sig ha svårt att hitta arbetskraft och de invandrare som kommer till den lilla glesbygdskommunen ”mellanlandar” bara innan de flyttar vidare till större städer med fler landsmän, avslutar han. Jag funderar över det faktum att arbetet på pizzeria, för ägaren verkar vara intimt förknippat med migration.

Ytterligare en praktikplats vi besökte var förlagt till kommunens ekonomiavdelning. Praktikanten Jacob hade tidigare praktiserat på Nordea och dessförinnan arbetat på bank i hemlandet. Detta var den enda av de besökta praktikplatserna som kunde kategoriseras som ett tjänstemannayrke.

Jacob säger sig trivas på sin praktikplats där han får göra sysslor som är direkt relaterade till hans profession som budgetanalytiker. Syftet med praktiken beskriver han som att lära sig det svenska finansiella systemet. Jacobs handledare är också på plats och berättar att det inte är aktuellt med anställning efter praktiktiden, eftersom arbetsstyrkan redan är fulltaliga. Handledaren poängterar att det också är mycket jobb med att ha praktikanter, att det frestar på en redan stressad arbetssituation. Hon har inte fått någon utbildning i att handleda och de har heller ingen rutin för att skriva intyg eller omdöme till praktikanter på kommunens ekonomiavdelning. Intrycket överlag är att praktikanter upplevs som en extra börda.

Senare åker vi till en nyöppnad restaurang i staden där Ahmet ska ha praktik. Det är första gången Ahmet besöker praktikplatsen och träffar sina framtida arbetskamrater. ”Aha, du är också kurd från Iran, bra”, säger restaurangägaren till Ahmet när det framkommer att de pratar samma språk, fast med olika dialekter. Trots detta upplever jag det som att Jasmine ofta pratar i Ahmets ställe och att restaurangägaren ställer frågor *om* Ahmet till Jasmine. Kommunikationen går så att säga förbi Ahmet. Min känsla är att Ahmet inte riktigt är införstådd med vad vi gör här, vad syftet med besöket är. Jasmine framhåller att ”han vill praktisera” och hon ger uttryck för förhoppningen att praktiken skulle kunna leda till ett instegsjobb. Ahmet går på sfi kl. 8.30–15.30 och tanken är att han ska praktisera kl. 16–22. Jag reagerar på de långa dagar som väntar Ahmet. Jasmine frågar Ahmet angående de långa dagarna; ”Vad vill du?” ”Jag vet inte, det är restaurangen som bestämmer, jag kan börja imorgon”, svarar Ahmet. Restaurangägaren påpekar att han inte behöver jobba kl. 16–22 utan att han kan jobba så mycket han orkar med.

Det fokus som i projekt 2 finns på att försöka övertala arbetsgivarna att praktiken ska leda till subventionerade anställningar, främst i form av instegsjobb, kan kontrasteras mot vad Tobias i projekt 1 anser; att praktik inte ska användas för att väcka förhoppningar om framtida anställningar hos praktikanterna.

Man ska inte alls hålla på och locka, [...] vi har lärt oss att du ska betona att praktik är en del i utbildningen, inget annat. Inte hålla på att jiddra med att säga att där finns det goda anställningsmöjligheter.

Tobias ser alltså praktiken uteslutande som en form av lärande, som en del i deltagarnas yrkesutbildning och inte som ett sätt att ”provjobba” för eventuell anställning. Blir praktikanterna ändå anställda i den organisation där hon eller han praktiserat är det förstås en välkommen bonuseffekt, menar han.

Varför vill arbetsgivare ha praktikanter?

Under intervjuerna i både projekt 1 och 2 har jag frågat vad informanterna tror är arbetsgivarnas motivation för att ta emot praktikanter. Jasmine har en intressant aspekt på detta där företagen ses som en del i en större helhet, som en del av kommunen. Hon ställer den retoriska frågan om arbetsgivare hellre vill ha en skattebetalare i kommunen, eller en som får sitt uppehälle från kommunens skattepengar? Det ligger alltså även i företagarnas bästa att människor har arbete, menar Jasmine. Detta synsätt kan tolkas som förankrat i tanken om att lokala företag på en mindre ort skulle ha stor ansvarskänsla för bygdens väl och ve – något som kanske inte är lika självklart för ett multinationellt företag i en storstadsregion.

Ida i projekt 1 anser att det finns en del arbetsgivare som tar emot praktikanter för att ”vara hyggliga” medan andra arbetsgivare är på jakt efter folk att senare kunna anställa – en spännvidd som ses som en tillgång.

Tobias i projekt 1 ser två huvudsakliga motiv för arbetsgivare att ta emot praktikanter. Det ena motivet handlar om att praktikanterna kan *tillföra något till arbetsplatsen*. Om praktikanterna går en seriös utbildning inom ett yrke kommer denne förhoppningsvis med fräsch och ny kunskap som kan vara berikande även för arbetsgivaren, resonerar Tobias. Det andra motivet handlar om att arbetsgivaren vill *bidra till samhället* och ”hjälpa folk”. Detta motiv tänker han sig mest är framträdande när praktikanter kommer från projekt där det uttalade syftet är arbetsträning, ”att lära deltagarna kliva upp på morgonen”. Att som arbetsgivare upplåta plats och tid åt praktikanter som anses problematiska kan ses som ett sätt för företag att ta ett socialt ansvar.

Jasmine och jag samtalar också om hur det kan komma sig att människor med utländsk bakgrund har det svårt på arbetsmarknaden. Vi pratar om inställning och attityder hos dem som anställer som ett hinder för integration på arbetsmarknaden. Jasmine vill inte kalla det rasism, det är ett för starkt ord tycker hon. ”Men något är det!” Hon berättar vidare om hur hon försökte ordna praktikplatser på KappAhl.

Där hade personalen ställt märkliga frågor om praktikanterna, exempelvis om de skulle bära slöja. Efter detta beslutade Jasmine att inte placera några praktikanter på KappAhl. Hon utstrålar en stark övertygelse: mot främlingsfientliga attityder måste man ha *låg* tolerans, när man arrangerar praktikplatser för människor med utländsk bakgrund. Återigen visar Jasmines berättelse på vikten av att våga ta beslut och visa integritet i besvärliga situationer. Att erkänna mer eller mindre främlingsfientliga attityder hos arbetsgivare, när sådana finns, kan höja vår blick till att även uppmärksamma begränsande och möjliggörande strukturer och inte ensidigt fokusera på den arbetssökandes individuella förmågor och brister.

Tobias poängterar att det är tidskrävande för arbetsgivare att ha praktikanter – åtminstone om handledaren är noggrann. Ida i samma projekt berättar om hur det kan skapa besvär på arbetsplatsen med praktikanter som ”stoppar upp” verksamheten genom att inte jobba tillräckligt snabbt. Dessa förhållningssätt hos arbetsgivare kan skapa problem, vare sig praktikens syfte är att lära sig ett yrke eller träna språket. I dessa fall kan krav på effektivitet och yrkesskicklighet verka kontraproduktivt mot vad praktiken ämnar uppnå.

”Överhettningen” och ”praktiktröttheten” bland arbetsgivare kan också leda till en situation där bortsortering, sällning och konkurrens blir en verklighet inte bara för dem som söker reguljärt arbete, utan även för dem som söker praktikplats – någon som med största sannolikhet missgynnar de som anses vara ”mindre anställningsbara”. Hur de som anses mindre anställningsbara, det vill säga de arbetslösa som deltar i projekten, problematiseras ska nu diskuteras.

Den arbetslöse som problem

”Många tror att jag ska *ge* dem jobb”, säger Jasmine. Hon menar att de arbetslösa har varit så omhändertagna att de saknar självinsikt. Jasmine vill, i likhet med projektarbetare i projekt 1, komma bort från det omhändertagande förhållningssättet och istället ”hjälpa dem att hjälpa sig själva”. Denna åsikt framkommer ett flertal gånger under min vistelse i båda projekten. Det omhändertagande förhållningssättet förknippas med passivisering av deltagare medan ett förhållningssätt som syftar till att ge dem ansvar och kräva att de ordnar saker själva ses som stärkande för deltagare och deras initiativförmåga.

Jasmine uttrycker även bekymmer över en attityd bland deltagare som tar sig uttryck i ett uppgivet ”det finns inga jobb”. Denna attityd köper inte Jasmine som menar att det alltid finns jobb till dem som vill ha. Under intervjun diskuteras detta tema vidare, och jag frågar om grundproblemet ändå inte kan vara att det finns för få arbetstillfällen. Jasmine håller fast vid sin övertygelse att det finns jobb. ”Om man *vill* jobba!” Jag frågar om hon tycker att de arbetslösa är lata? Hon berättar att det inte handlar om lathet, utan om något som händer med individen när denne upptäcker att det går att klara sig på försörjningsstöd. ”Det är skönare att vara hemma”, så tänker sig Jasmine att arbetslösa kan resonera. Hon återkom-

mer också till den ovan beskriva tanken om ett passiviserande och omhändertagande förhållningssätt bland yrkesmänniskor i den sociala sektorn. Deltagare riskerar att bli ”paralyserade” och tappa förmågan att tänka själva om de blir omhändertagna för mycket, resonerar Jasmine. Shadi, som är projektledare i projekt 2, menar att akademiker och ”de som är duktiga” inte behöver så mycket hjälp – ”de klarar sig själva”.

Jasmine pratar om vikten av att ha ett arbete för att kunna ”komma in i samhället”. Hon anser det vara viktigt att träffa svenskar på arbetsplatser. ”Har man inte jobb, då sitter man hemma med sina egna landsmän, eller -kvinnor”, menar Jasmine. Att träffa svenskar i syfte att lära sig specifikt svenska sociala koder, eller vad som har kallats för Sverigespecifik kompetens (Hertzberg 2003), anses av flera informanter vara en viktig aspekt av praktik i arbetslivet. Jasmine målar upp en bild av problemet med arbetslöshet bland människor med utländsk bakgrund som en segregerad och passiv tillvaro. Tobias i projekt 1 talar också om vikten att komma ut i arbetslivet för att lära sig, vad han kallar för ”koder”.

Om du är svenskfödd och arbetslös så har du ändå med dig så mycket koder som du har lärt dig genom ditt liv i Sverige. För många av de här individerna så blir det väldigt många nya moment. [...] Det är många nya koder man ska lära sig. [...] När de kommer till fikarasten – vad är kallprat i Sverige? [...] Vi tar upp det i projektet lite också, att när ni kommer till första fikapausen – vad pratar ni om? Vad är det typiska samtalet i Sverige?

Även Jasmine nämner fika och raster som en konkret form av integration i arbetslivet. Hon beskriver på ett lite skämtsamt vis hur hon upplever den svenska fikakulturen i arbetslivet som det anses så viktig för praktikanterna att behärska.

Vi satt och räknade hur mycket en svensk i verkligheten jobbar. Hon kommer in, sätter på datorn, sen går man och fikar. Sen sitter man vid datorn, sen klockan tio igen – fika. Sen jobbar man lite kanske, sen tar man en kopp kaffe, sen är det lunch. Sen kanske man pratar med arbetskollegorna och klockan två är man ute och fikar igen. Så är hela dagen.

När frågor om vad som kan tänkas utgöra ett ”svenskt arbetsliv” eller vad det är specifikt som målgruppen arbetslösa med utländsk bakgrund bör lära sig landar diskussion ofta i just detta med fika – vilket alltså *kan* betraktas som en nog så konkret dimension av integration i arbetslivet. Frågan är om det är ett exempel på konkret integration eller ett uttryck för något mer svårgripbart? Den som definierats som etniskt annorlunda och ska göra praktik på en arbetsplats anses alltså inte sällan vara i behov av att lära sig en rad sociala koder som ingår i ”spelet”. Ida ser det som en mycket viktig uppgift för projektet att lära ut dessa koder. Pernilla

betonar vikten av att uppmärksamma deltagarnas hälsa, eftersom ohälsa många gånger hindrar dem från framgångsrik etablering i arbetslivet.

Ett annat hinder som jag ser är deltagarnas hälsa. Man ska inte heller glömma att de är nyanlända och flyktingar och har bagage med sig, som gör att man måste ta med i beräkningarna att de inte alltid mår bra. Det påverkar sociala kontakter, till exempel på en praktik. [...] Du kommer till en ny kultur, vilket påverkar människor stort.

Vi ser här hur berättelsen glider från ett hälsoperspektiv orsakat av tidigare erfarenheter till att också handla om upplevelsen av att vara nyanländ i en ”ny kultur”. Båda sakerna ses som problematiska för en framgångsrik praktik och i förlängningen för etablering på arbetsmarknaden. På följdfrågan hur användandet till en ”ny kultur” påverkar människan blir svaret:

Du ska lära dig sociala koder, du ska lära dig ta kontakt, allt, de här sakerna som vi tar för givna man ska kunna. Det tar också tid.

Även Shadi, projektledaren i projekt 2, som själv har erfarenhet av migration, poängterar att det kan vara mycket bekymmer med att vara nyanländ. Han beskriver det som att det är ”oroligt, att man inte har hittat sin plats i samhället, man har inte hittat ro i livet”.

Frågan är vem som har möjlighet att definiera vad som ska vara norm i arbetslivet? Vem har rätt att bestämma vilka ”sociala koder” som är legitima och vilka som inte är det? Är det per definition den arbetslösa som ska anpassas till vad som uppfattas som föreskrivna normer eller kan normerna kanske också förändras och bli mer inkluderande?

Projektarbetarna ser gärna till deltagarnas egna möjligheter. I projekt 1 pratas det mycket om en särskild deltagare som personalen anser har entreprenöriell potential. Henne ska de försöka stötta extra och pusha individuellt. I projekt 2 har en man med gedigna kunskaper och en stor fallenhet för matlagning identifierats. Honom har personalen engagerat sig extra i för att skaffa fram en meningsfull och bra praktikplats. Detta engagemang för enskilda deltagare är naturligtvis positivt för de berörda. Det gäller dock att vara vaksam på att särbehandlingen inte sker på bekostnad av engagemang i andra deltagare, eller i projektgruppen som helhet.

Om projektgruppen

Många projekt, så även de två som utgör studieobjekt i denna rapport, säger sig vilja arbeta på ett individuellt vis med deltagarna, de vill ha ett starkt individuellt fokus. I projekt 1 sägs, enligt projektbeskrivningen på ESF:s hemsida, att en individuell validering av deltagarnas kunskaper ska lyfta fram den enskilda individen och dennes skaparkraft och initiativförmåga. I projekt 2 strävas det, enligt pro-

jektbeskrivningen, efter en individanpassad verksamhet som ska utgå från individens förutsättningar. Ändå framkommer det gång på gång under intervjuerna hur projektets deltagare beskrivs i mer eller mindre sammanhållna former som en grupp, med vissa gemensamma gruppegenskaper. Nedan belyses hur deltagarna i projekten kan beskrivas som *en grupp*.

Under ett samtal med personalen i projekt 1 diskuteras hur deltagargruppen har förändrats under tiden de varit i projektet. Gruppen beskrivs som att de från början var som en tredjeklass. ”Det var en massa mobiler som ringde, alla hoppade på borden när inte läraren var där. Men nu är det ordning och reda”, berättar en projektarbetare. Vidare beskrivs den första tiden i projektet som ”rena kalabaliken i Bender”. ”Deltagarna ”kom och gick som de ville”.

Ida ger gång på gång svar som uttrycker att projektgruppen är mycket heterogen och att målgruppen ”arbetslösa med utländsk bakgrund” knappast kan sägas vara homogen och i behov av den ena eller andra åtgärden. Med anledning av att jag har uppmärksammat att deltagare med utländsk bakgrund i projektbeskrivningar tenderar att målas upp som en relativt homogen och problematisk grupp frågar jag Ida om målgruppen med utländsk bakgrund ”är på ett visst sätt” och får som svar:

Det finns inga möjligheter! Då kan man skriva hur många projektplaner man vill, men när man sitter med människorna mitt framför sig så är det ju en brokig samling människor.[...] När jag läste projektplanen [syftar till det egna projektets plan], då trodde jag att det skulle vara en mycket homogen grupp. [...] Så var det ju inte. Sen plötsligt kom verkligheten rakt emot oss.

När jag senare under intervjun frågar Ida om de sociala koder som de säger sig arbeta med i projektet, och som sägs vara en viktig del av praktiktiden, framkommer tankar om att detta är ett mycket viktigt område.

Jag tror ju då att vi gör våra invandrare en björntjänst när de kommer hit och de ska lära sig svenska, de ska gå på sfi, de är på praktik. [...] Jag har full förståelse och respekt för att det är fruktansvärt jobbigt att komma till ett nytt land och allt det här. [...] Men man måste hålla tider, man kan inte ha mobiltelefoner som ringer stup i kvarten, man kan inte bara säga; Hu! Nu är min dotter sjuk och så springer man bort. Alltså det finns massvis med saker som vi har jobbat stenhårt med, och du såg ju fortfarande vad som hände idag. [Hon syftar på en deltagare som reste sig och gick ut från lektionen på eget bevåg när hon ansåg att det var dags för fika]

Trots tanken om att gruppen är heterogen och att det är svårt att säga att ”gruppen är i behov” av det ena eller andra framträder alltså bilden av att ”våra invandrare”, som *grupp* är i behov av att lära sig hålla tider, stänga av mobilen etcetera.

Tobias menar att den deltagargrupp som projektet har står långt ifrån arbetsmarknaden – ”alla har bidrag från socialtjänsten”. Detta signalerar enligt Tobias att deltagarna står längre från arbetsmarknaden än om deltagarna exempelvis kommit till projektet från Arbetsförmedlingen. Projektet kan dock inte ta emot deltagare med alltför stora problem såsom ”missbrukare och de med psykisk ohälsa”, menar Tobias och påpekar att det är socialtjänsten som ansvarar för dessa gruppers integration i arbetslivet. Trots att projektets målgrupp betraktas som ”svår” finns det alltså grupper som anses svårare.

Språk

Vad som ofta betraktas som det svåraste när projekt riktar särskilt fokus på arbetslösa med utländsk bakgrund är bristfälliga kunskaper i svenska språket.

Språkförbistringar är en ofta utpekad komplikation i projekt av detta slag (se t.ex. Andersson 2010; Vesterberg 2011a). Så även i de projekt som besökts för denna studie. Ida i projekt 1 minns hur det var när projektet startade.

När vi träffades de första veckorna [...], vi förstod inte varandra helt enkelt. Jag kände en viss frustration, käre tid, hur ska det här gå? Och de [deltagarna] kände självklart samma frustration. Idag tycker jag inte vi har något större problem att kommunicera, vi förstår varandra. Det är mycket kroppsspråk naturligtvis, och charader. Men de har utvecklat fantastiskt bra [...] och där är ju naturligtvis praktikperioden ovärderlig. När de kommer ut.

Ida värdesätter alltså praktikperioden mycket högt vad gäller deltagarnas träning i svenska språket. Det faktum att i stort sett alla deltagare i projekt 1 har utländsk bakgrund anses emellertid göra projektverksamheten ”tungarbetad”. ”Det tar lång tid”, säger Ida. Denna påfrestning har dock personalen varit förberedd på, och har därför organiserat projektet så att saker och ting tillåts ta lång tid. I upplägget ingår att en sfi-lärare arbetar halvtid i projektet. Den yrkesutbildning som ges under ett år kan i andra sammanhang utföras på betydligt kortare tid. Om projektgruppen hade haft svenska som modersmål tror Ida att tiden hade kunnat halveras. Projektet har alltså startats med en medvetenhet om att det tar lång tid att driva verksamhet i grupp där det samtidigt måste fokuseras mycket på träning i svenska.

Ida berättar att det inte är att lära ut ”fackgrejor” eller annat som är tidskrävande utan att det är språket som är den ”stora stötestenen”. Projektets nära samverkan med sfi betecknar Ida som en framgångsfaktor. Lika positivt bedömer hon det faktum att projektet består av många olika nationaliteter, tretton stycken vid tiden för projektbesöket.

Språkmässigt sett, hade vi bara haft folk från samma språkgrupper så hade det ju varit svårare, nu tvingas de ju prata svenska med varandra. Det går ju inte, en från Thailand och en från Kosovo, det finns inget val. De måste prata svenska.

Under observation i projekt 1 kommer två deltagare gående och pratar på sitt modersmål. ”Nej tjejer! Svenska!” utbrister då en projektarbetare. Senare, under intervjun med Ida, framkommer att projektet har en rad ”sociala regler” som bland annat fastslår att alla ska prata svenska med varandra i projektet, att alla ska komma i tid, att inte mobiltelefoner ska användas, att mat inte äts i klassrummet etcetera.

Projektet Alfa som studerades i TIA-rapporten (*O*)*likheter och egen makt* (Vesterberg 2011a) hade en likadan språkregel och där var personal mycket noga med att denna regel efterlevdes, dock inte med särskilt gott resultat.

I kontrast mot Alfa säger sig Ida i projekt 1 ha en mycket pragmatisk och flexibel inställning till kravet på att tala svenska. ”Det är klart att de kan prata med varandra på det språk de förstår bäst om det underlättar undervisningen”, är hennes förhållningssätt. Ida vill dock undvika allmänt småpratande på språk som bara ett fåtal i projektet förstår, på grund av risken att många då kan känna sig exkluderade. Ida beskriver för mig att det uppstår många ”skojiga situationer” med språkförbistringar och att hon har blivit en ”mästare på charader”. Deltagarna å sin sida tolkar varandra och hjälps åt. Ida har inte en negativ inställning till dessa språkproblem utan konstaterar stillsamt att allting bara tar mycket längre tid.

Ett exempel på ”skojiga språkförbistringar” uppkommer när en grupp deltagare provkör en större städmaskin. ”Kör in till väggen, kör in till väggen” manar läraren. Deltagaren håller sig stadigt en bra bit från väggen och ser ut att vilja undvika att köra in till väggen. Läraren blir konfunderad och undrar varför hon inte gör som hon blivit tillsagd och kör in till väggen. Det framkom att eleven hade uppfattat tillropen som ”kör *inte* väggen”.

I projekt 2 talar jag med en deltagare som har praktiserat på en flyttbyrå. Han tyckte att praktiken var bra, men han förstod inte vad arbetskamraterna sa då de pratade mycket snabbt. Han berättade att det var svårt för honom att lära sig svenska, eftersom han inte hittat något svenskt lexikon för hans modersmål, amhariska. ”Det finns amhariskt lexikon på engelska, men då måste jag lära mig engelska först”, berättar han. Han upplever svårigheter med att det krävs lång utbildning och gedigna skriftfärdigheter för att få jobb i Sverige. Detta gäller även inom det yrke han tidigare arbetat, som snickare. Denne deltagare ser alltså två huvudsakliga hinder för inträde på arbetsmarknaden: dels att det är höga krav på utbildningsnivå och kunskaper i svenska, dels att det är svårt att lära sig svenska utan relevanta lexikon.

Pernilla, som är pedagog i projekt 2, berättar att de möter denna utmaning genom att i projektet ha starkt fokus på yrkessvenska, i syfte att ge deltagarna

”grundläggande ordförråd i arbetsmarknadssvenska”. Målet är att alla nyanlända flyktingar i kommunen ska genomgå en kurs i yrkesorienterad svenska. Hon är dock inte okritiskt inställd till konceptet. I följande citat beskriver hon komplexiteten i att arbeta med yrkessvenska.

Yrkessvenska har blivit lite av ett modeord [...]. Så är det ju ofta när något är nytt och i första läget så tror man att det ska vara nyckeln; Okej nu tar vi lite yrkessvenska och sen har de [deltagarna] fått orden för alla verktygen och sen ska man ut på arbetsmarknaden. I verkligheten [...], en snickare från Etiopien eller Eritrea, eller något sådant, kommer in och säger; jag är snickare. [...] Det ligger olika värden i begreppen. Då kommer de hit och du pratar om en flerårig utbildning med certifikat och högteknologiska verktyg. Någonstans efter vägen så inser man att de här deltagarna måste kläs på mycket, mycket mer. [...] Jag tycker man ska vara försiktig när man säger; allting blir bra om vi har yrkessvenska. För vad är det egentligen? Du har fler kategorier i själva yrkessvenskan – det är verktyg och sen har vi den sociala biten, sen alla dokumenten och kontrakten och avtalen och försäkringarna. Det lär man sig inte på ett år eller så.

Pernilla använder en vitt omfattande definition av begreppet yrkessvenska där förståelse för organisatoriska och juridiska såväl som sociala aspekter ingår – det räcker inte med att kunna namnge några utvalda arbetsredskap. Hon ser också en komplikation i att människor från olika delar av världen kan ha olika uppfattningar om vad olika yrken innebär.

I projekt 1, som är organiserat som en yrkesutbildning, uppmärksammas även ett annat hinder för tillträde till arbetsmarknaden, nämligen att inte ha körkort. Av det skälet erbjuder projektet deltagarna gratis körkortslektioner. Kunskaper i svenska och körkort ser Ida som två huvudsakliga framgångsfaktorer i de hushållsnära arbetena.

Alltså, i den här branschen så finns det två saker [...] och det är språket och körkort. Du måste kunna kommunicera, naturligtvis, hjälpligt. Det behöver inte vara rätt ordföljd, men du måste kunna uttrycka dig. Och det är väldigt rörligt. Det är klart att det är en jättefördel om du söker jobb, att ha ett körkort.

Ida ger här prov på en mycket konkret åtgärd för att höja anställningsbarheten hos projektets deltagare – jobbet är rörligt, alltså erbjuder projektet körkortslektioner. Svenska språket, den andra vitala faktorn som identifierats för att vara anställningsbar inom den berörda branschen, möter projektet genom sitt nära samarbete med sfi. Ida poängterar dock att svenskakunskaperna inte på något vis behöver vara ”perfekta”. Det handlar i första hand om att kunna kommunicera och göra sig förstådd.

I kapitel II och III har diskuterats vilka möjligheterna och begränsningarna kan vara för praktik i arbetslivet. Olika aspekter av vad som kan tolkas som problematiskt har lyfts fram. Studien har visat hur projektdeltagare, både som individer och grupp, anses ”problematiska” på en rad olika vis. Mest påtaglig är bristen på kunskaper i svenska språket. Det handlar också, som vi sett, om bristande kunskap om normer och värderingar som anses gälla i arbetslivet. Genom praktik i arbetslivet får projektdeltagarna både öva på språket och lära sig normer – vilket anses höja deras chanser att få arbete och att bli anställningsbara. Praktik i arbetslivet är tänkt att vara en, åtminstone partiell, lösning på dessa problem.

Vi har också sett hur arbetsgivare kan vara en problematisk part när det gäller praktik i arbetslivet. Det finns risk för både utnyttjande av praktikanter och diskriminerande särbehandling. Anordnandet av praktik kan också försvåras och begränsas av en rådande ”praktiktrötthet” bland arbetsgivare – vilket driver upp konkurrensen om praktikplatser. En möjlighet att komma runt detta kan vara att arrangera projektet som en yrkesutbildning, något som kan skapa både engagerade och duktiga praktikanter – vilket arbetsgivare troligen värderar högt.

IV Resultat och rekommendationer

I detta avslutande kapitel rekapituleras studiens resultat utifrån rapportens frågeställningar. Inledningsvis diskuteras frågan om vad som framkommit som möjligheter och begränsningar med praktik i arbetslivet. Uppfattningar om arbetsgivares respektive projektdeltagares (praktikanter) roller i sammanhanget diskuteras sedan. Därefter görs en analys av frågeställningen om huruvida praktik kan ses som främjande för integration i arbetslivet. Avslutningsvis diskuteras frågeställningen om hur deltagarnas etnicitet relateras till anställningsbarhet. Frågeställningen om vilka problem som praktiken ska vara en lösning på låter sig svårligen särkopplas från övriga frågor och berörs därav kontinuerligt genom kapitlet. Slutligen får studiens resultat och diskussioner utmynna i en rad rekommendationer riktade till dem som arbetar med och arrangerar praktik i arbetslivet – både som utförare och på policynivå.

Möjligheter och begränsningar med praktik i arbetslivet?

Studios resultat pekar på att det finns möjligheter att praktik i arbetslivet kan vara en aktivitet för att lära sig svenska språket. I detta hänseende är det dock viktigt att tänka på att praktikplatsen är av en typ där detta möjliggörs – den måste vara av kommunikativ karaktär som ger goda möjligheter att öva svenska språket.

Att *följa upp* praktiken och ha ett *tydligt syfte* med densamma har också framkommit som viktiga aspekter för att möjliggöra en fruktbar och meningsfull praktik. Här är det viktigt att följa upp både praktikantens och arbetsgivarens upplevelser av hur praktikperioden har fortlöpt. Det är även angeläget att kommunicera syftet med praktiken till båda dessa involverade aktörer.

Studien har också visat på att projekt arrangerade som *yrkesutbildning* kan möjliggöra meningsfulla praktikplatser – kopplingen mellan syftet med praktiken och själva praktiserandet blir här tydligt. Att lära sig ett yrke kan också ha positiva innebörder för projektdeltagare. Sennett (2003) diskuterar hur människor skapar *självrespekt* genom utvecklandet av färdigheter och förmågor. Självrespekt blir extra intressant i relation till hans användande av begreppet *hantverksskicklighet*. Begreppet ska i sammanhanget inte förstås i den vardagliga betydelsen att någon är duktig på ett manuellt hantverk. I korthet kan innebörden beskrivas som viljan att göra någonting bra för dess egen skull. En arbetare som har djupt kunskande inom sitt arbetsområde och utför det på ett för henne eller honom tillfredsställande vis kommer också att tillskriva arbetet i sig ett högre värde. Hantverksskicklighet i

bemärkelsen utvecklade färdigheter och förmågor kan således öka människans självrespekt. Mot bakgrund av ovanstående resonemang är det en rimlig slutsats att arbetsmarknadsprojekt arrangerade som yrkesutbildningar ger goda möjligheter för en meningsfull praktik i arbetslivet.

Begränsningar som framkommit i studien handlar främst om praktiktrötta arbetsgivare – det råder konkurrens om praktikplatser. Problemet med praktiktrötta arbetsgivare kan bemötas på olika sätt. Att arrangera projektet som en yrkesutbildning kan även i detta sammanhang innebära en möjlighet – det skapar duktiga och engagerade praktikanter. Något som kan innebära en konkurrensfördel. Problemet har även tacklats genom upprättandet av en databas innehållande arbetsgivare. Denna databas skapas kontinuerligt tillsammans med andra kommunala enheter som också ägnar sig åt att anordna praktik. Här noteras inte bara vilka arbetsgivare som tar emot praktikanter, utan också vilka som är praktiktrötta. Samverkan med andra enheter inom organisationen främjar denna strategi.

Arbetsgivares och projektdeltagares roll

Arbetsgivares centrala roll i sammanhanget är i någon mening självskriven – det är där som praktiken äger rum. Arbetsgivare kan, som studien visat, vara intresserade av att ”prova” potentiell arbetskraft. Arbetsgivares roll kan också ses som att de tar ett socialt ansvar – de gör något gott för samhället genom att upplåta praktikplatser.

Studien har dock visat att arbetsgivares roll inte är oproblematisk. Exempelvis kan diskriminerande attityder förekomma. Vi har sett exempel på arbetsgivare som ställer frågor om potentiella praktikanterns klädsel – om de ska ha slöja på sig. Ovan nämnda praktiktrötthet bland arbetsgivare har också visat sig vara ett problem. Konkurrens om praktikplatser gynnar knappast dem som anses vara mindre anställningsbara och därmed i större behov av praktik i arbetslivet.

I studien har det även framkommit uppfattningar om att vissa arbetsgivare anses vara mindre lämpade som praktikplatsgivare då det finns risk att praktikanterna känner sig utnyttjade eller bortglömda – något som har visat sig vara ett svårhanterligt problem. De intervjuade projektarbetarna har delvis erkänt praktikanternas berättelser om att de känt sig missnöjda – att det faktiskt kan vara på det sättet. Ibland betraktas deltagarnas upplevelser dock inte som legitima eller riktiga. Då blir praktikantens roll att *förstå* syftet med, och förutsättningarna för praktiken. Projektpersonal har berättat om hur de ibland måste förklara detta för praktikanter som känt sig missnöjda.

Ytterligare en aspekt av praktikantens roll hänger samman med organisering- en av projekt som en yrkesutbildning. Nämligen att praktikanten kan tillföra arbetsplatsen något berikande i form av ny och gedigen yrkeskunskap.

Praktik som främjar integration i arbetslivet?

Ett problem, som praktik i arbetslivet för människor med utländsk bakgrund kan tänkas vara en lösning på, är den etniskt segregerade arbetsmarknaden. Hur kan då praktik relateras till främjandet av en mer integrerad arbetsmarknad? Riskerar praktik, som syftar till integration i arbetslivet, att istället att förstärka segregationen på arbetsmarknaden? Studien har visat att projekt som förbereder arbetslösa med utländsk bakgrund för arbete inom vissa specifika branscher – i detta fall hushållsnära tjänster – kan vara problematiskt ur detta perspektiv.

På en redan segregerad arbetsmarknad tycks vissa yrken mer eller mindre utesluta människor med (vissa typer av) utländsk bakgrund och vissa branscher tycks skapa mer eller mindre för människor som inte är födda i västvärlden (jfr Neergård 2006: 169). Städbranschen, och servicesektorn i stort, är just en sådan bransch som domineras av människor som i Sverige har utländsk bakgrund. Den är också segregerad gällande kön, då den domineras av kvinnor födda utanför Norden. Städbranschen präglas av vad som ofta kallas atypiska arbeten. Med detta menas arbeten med hög osäkerhet, hög andel deltidstjänster och korttidsanställningar. Städyrket har dessutom låg status och låg lön (se t.ex. Aurell 2001; Abbasian & Bildt 2007).

Att personer med utländsk bakgrund ofta hamnar på arbeten under eller utanför deras kvalifikationsnivå är inget nytt fenomen. Schierup & Paulson (1994) kallar detta fenomen för *arbetets etniska delning* och menar att tillskrivna kulturella och etniska identiteter kan ligga till grund för fördelning och värdering av olika arbetsuppgifter. De ser diskriminering som en viktig aspekt och menar att detta hindrar en harmonisk utveckling av arbetsmarknaden. Neergaard (2006) talar om detta i termer av *inkluderande underordning*. Tanken är att inkludering och exkludering, i detta fall på arbetsmarknaden, alltid måste förstås tillsammans med begreppen över- och underordning för att synliggöra de komplexa processer som är verkliga. Att rikta projekt till deltagare med utländsk bakgrund och styra dem mot yrken med låg lön, låg status och ofördelaktiga arbetsförhållanden kan med detta sätt att analysera ses en form av inkluderande underordning: inkludera på arbetsmarknaden, men i en underordnad position.

Franzén och Johansson (2004) ställer frågan om huruvida arbetets etniska delning börjar redan på praktikstadiet? De menar att det finns en risk att praktik som enbart syftar till språkutbildning kan fungera segregande – om det bara ska övas språk spelar det inte så stor roll vilket sorts yrke det handlar om. Detsamma skulle kunna sägas om en integrationspolitik som enbart syftar till att skapa självförsörjande medborgare. Det spelar kanske inte så stor roll var du praktiserar, så länge det leder till självförsörjning. Det finns alltså en risk att projekt som syftar till en mer integrerad arbetsmarknad istället förstärker den etniska och könsmässiga arbetsdelningen i samhället.

Etnisk anställningsbarhet?

Ett annat problem, som praktik i arbetslivet kan betraktas som ett försök till lösning på, är den oproportionerligt höga arbetslöshet som drabbar människor med utländsk bakgrund. I projektsammanhang kretsar denna uppgift kring att skapa mer anställningsbara individer och på så sätt underlätta deras möjligheter att få arbete. Hur relateras då anställningsbarhet till etnicitet?

Studien visar hur den etniska anställningsbarheten främst beskrivs i termer av problem och brister – som en etnisk anställningsbarhet. Tre olika aspekter av den etniskt markerade anställningsbarheten har framkommit. Dels har vi sett hur *konkreta aspekter*, som exempelvis vilka verktyg en snickare förväntas hantera, kan skilja sig mellan olika delar av världen. Kunskaper i svenska *språket* har också lyfts fram av informanterna som en central dimension av vad det innebär att vara anställningsbar. Att kunna kommunicera och göra sig förstådd är en viktig del av de flesta typer av yrken.

Den etniska anställningsbarheten har även mer *svårångade aspekter* som ofta beskrivs i termer av ”sociala koder”. Det faktum att dessa sociala koder ofta exemplifieras med när och hur det anses normalt att fika på arbetsplatser kan indikera just att det handlar om något som är svårt att sätta fingret på. En informant menade att sociala koder handlar om ”alla saker som tas för givna att man ska kunna” – något som också pekar i den riktningen. Jag tolkar talet om sociala koder som att det handlar om normer för beteende i arbetslivet. Det handlar om hur den anställningsbara individen bör tänka och vara som subjekt. Underförstått handlar detta om normer kodade som *svenskhet* – vad pratas det om i *svenska* fikarum? Hur presenterar jag mig på ett bra sätt för arbetsgivare på den *svenska* arbetsmarknaden? Vilka är de saker som en *svensk* självklart ska kunna?

I studien har det visat sig att diskriminerande strukturer är svåra att prata om, svårt att få syn på och att greppa. Det tycks vara vanligare – och enklare – att ”se” projektdeltagarna som problematiska, som bärare av brister och behäftade med anpassningssvårigheter. När deltagarna har utländsk bakgrund ses ibland själva ”problemet” som kopplat till etnicitet – lösningen blir således att bli mera ”svensk” (jfr Åse 2011).

Termen anställningsbarhet signalerar ett individuellt och utbudsfokuserat perspektiv på arbetsmarknad och arbetsliv (Gazier 2001). I studiens resultat framkommer att också integration på arbetsmarknaden handlar mycket om individer, som inte lever upp till vissa normer om beteende och färdigheter som ska uppfyllas för att kunna klassificeras som anställningsbar. De problematiska individerna måste på olika vis formas och göras om för att, så att säga, passa in i mallen. Under intervjun med Pernilla framkommer dock, under ett kort ögonblick, ett lite annat perspektiv.

Jag tycker att arbetsmarknaden borde utbildas i integration.

Rekommendationer och lärdomar

Nedan presenteras de rekommendationer och lärdomar för en bättre praktik som studien resulterat i.

En framgångsrik praktik i arbetslivet förutsätter ett tydligt syfte. Skapa arbets-sätt för att se till att syftet efterlevs. Upprätta tydliga kontrakt där praktikplatsens, projektets, praktikantens och handledarens åtaganden och ansvar specificeras. Upprätta en rutin för återkoppling av praktiktiden, både från praktikplatsrepresen-tant och från praktikant. Inkludera i deltagarens handlingsplan vilka praktiker och åtgärder projektdeltagaren tidigare deltagit i och undvik onödig upprepning.

Nedan följer ett antal rekommendationer relaterade till olika mål med praktiken.

- *Om målet med praktiken är att lära sig svenska:*
Det är viktigt att praktikplatsen ger goda möjligheter till att kommunicera på svenska.
- *Om målet med praktiken är att lära sig hur arbetsmarknaden fungerar:*
Tänk på vilken del av arbetsmarknaden som avses och ta hänsyn till vad praktikanten redan känner till och vad hon eller han anser sig behöva lära sig mer om.
- *Om målet med praktiken är att lära sig ett yrke:*
Det är då viktigt att praktikanten inte redan besitter dessa yrkeskunskaper. *Fördelar med yrkesinriktade projekt* som drivs av yrkesutbildad projekt-personal är att personalen har kännedom om den aktuella branschens spe-cifika särdrag, vilka arbetsuppgifter som kan förväntas utföras av en prak-tikant, vilka moment som kan vara farliga etcetera. Yrkeskunnig personal förbättrar också möjligheterna till kvalificerade omdömen om praktikplat-sers kvalitet och praktikanter utveckling inom yrket. För praktikanten/del-tagaren skapar detta också en tydlighet med praktikens syfte
– att lära sig ett yrke.

Jag vill avsluta denna rapport som handlat mycket om problem, problematisering-ar och svårigheter med några ord från Tobias i projekt 1, som manar till eftertanke.

I sådana här projekt får man inte glömma bort att ha roligt tillsammans!

Referenser

- Abbasian Saeid & Carina Bildt (2007) *Arbetsvillkor och anställningsförhållanden inom städbranschen i Stockholms län*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Andersson Josefin (2010) *Arbetsmarknadsprojekt som kooperativ. Erfarenheter från fyra ESF-projekt med ett kooperativt arbetssätt*. Linköping: TIA 2010:2. REMESO. Linköping: Linköpings universitet.
- Arbetsförmedlingens informationsblad om praktik:
http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.46ccfec5127ddccec778000492/praktik_sok.pdf
- Aurell Marie (2001) *Arbete och identitet. Om hur städare blir städare*. Doktorsavhandling. Tema Teknik och social förändring. Linköping: Linköpings universitet.
- Bacchi Carol (2009) *Analysing policy: What's the problem represented to be?* French Forest: Pearson.
- Behtoui Alireza (2006) *Unequal opportunities. The impact of social capital and recruitment methods on immigrants and their children in the Swedish labour market*. Department of Social and Welfare Studies. Linköping: Linköping universitet.
- Berglund Gun & Andreas Fejes (2009) (red.) *Anställningsbarhet. Perspektiv från utbildning och arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Dean Mitchell (1998) Administering asceticism: Reworking the ethical life of the unemployed citizen. I: Dean Mitchell & Barry Hindess (red.) *Governing Australia. Studies in contemporary rationalities of government*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Brubaker Rogers (2004) *Ethnicity without groups*. Cambridge: Harvard University Press.
- de los Reyes Paulina (red.) (2006) *Arbetslivets (o)synliga murar*. SOU 2006:59. Stockholm: Fritzes.
- Ehn Billy & Orvar Löfgren (2003) *Vardagslivets etnologi. Reflektioner kring en kulturvetenskap*. Stockholm: Natur och kultur.
- Engstrand Åsa-Karin, Andersson Josefin & Viktor Vesterberg (2010) *Bortom Lissabonstrategin. Om projektarbetares erfarenheter av inkluderingsarbete*. TIA-rapport 2010: 1. REMESO. Linköping: Linköpings universitet.

- Engstrand Åsa-Karin & Viktor Vesterberg (2011) *Att få dom att förändras. Jobb-coachning för arbetslösa i socialfondsprojekt*. TIA-rapport 2011:2. REMESO. Linköping: Linköpings universitet.
- ESF:s projektbank: <http://www.esf.se/sv/Projektbank/Sok-projekt/>
- ESF:s projektbank: Jämlikt och jämställt skogsbruk:
<http://esf.se/sv/Projektbank/Behallare-for-projekt/Ovre-Norrland/Jamlikt-och-jamstallt-skogsbruk>
- Fairclough Norman (1992) *Discourse and social change*. Cambridge: Polity Press.
- Fogde Marinette (2009) *The work of job seeking. Studies on career advice for white-collar workers*. Örebro: Örebro universitet.
- Franzén Elsie & Lennart Johansson (2004) *Föreställningar om praktik som åtgärd för invandrars integration och socialisation i arbetslivet*. Uppsala: IFAU.
- Garsten Christina & Kerstin Jacobsson (red.) (2004) *Learning to be employable – New agendas on work, responsibility and learning in a globalizing world*. Basingstoke: Palgrave Macmillan
- Gazier Bernad (2001) Employability – The complexity of a policy notion. I: Weinert Patricia, Baukens Michéle, Pineschi-Gapénne Marina & Ulrich Walwei (red.) *Employability: From theory to practice*. London: Transaction Publishers.
- Hertzberg Fredrik (2003) *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet: Hur arbetsförmedlare förstår en etniskt segregerad arbetsmarknad*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hylland Eriksen Thomas (1993) *Ethnicity and nationalism. Anthropological perspectives*. London: Pluto Press.
- Junestav Malin (2007) *Socialförsäkringssystemet och arbetsmarknaden: Politiska idéer, sociala normer och institutionell förändring – en historik*. Uppsala: IFAU.
- Lindgren Christofer & Per Madsen (2003) *Arbete till alla: En nordisk profil för en öppen europeisk arbetsmarknad*. Köpenhamn: Nordiska Ministerrådet.
- Mattson Katarina & Ingemar Lindberg (2004) *Rasism i Europa. Arbetsmarknadens flexibla förtryck*. Stockholm: Agora.
- Neergaard Anders (2006) Rasifierad rekrytering i storstadskommunen: Mellan exkluderad och inkluderad underordning. I: Gunnarsson Ewa, Neergaard Anders & Arne Nilsson (red.) *Kors & Tvärs: Intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv*. Stockholm: Normal Förlag.
- Rir (2010) *Arbetspraktik*. 2010:5. Stockholm: Riksrevisionen
- SCB (2011) Statistiska meddelanden AM 11 SM 1103, Stockholm: SCB

- Schierup Carl-Ulrik & Sven Paulson (red.) (1993) *Arbetets etniska delning*. Stockholm: Carlsson Förlag.
- Schierup Carl-Ulrik, Hansen Peo & Stephen Castles (2006) *Migration, citizenship and the European welfare state. A European Dilemma*. Oxford: Oxford University Press
- Sennet Richard (2003) *Respect. The formation of character in an age of inequality*. London: Penguin.
- Sennett Richard (2007) *Den nya kapitalismens kultur*. Stockholm: Atlas.
- Sennett Richard (2008) *The craftsman*. New Haven: Yale University Press
- Svenska ESF-rådet (2009) *Nationellt strukturfondsprogram för regional konkurrenskraft och sysselsättning*. (ESF) 2007–2013.
- Thörnquist Annette (2011) *I utkanten av arbetets marknad. ESF-projekt i ett arbetsmarknads- och arbetsmiljöperspektiv*. TIA-rapport 2011:3. REMESO. Linköping: Linköpings universitet.
- Tovatt Caroline (2006) Det fixade nog typ min mamma. Betydelsen av sociala nätverk för ungdomars arbetsmarknadsinträde. I: Gunnarsson Ewa, Neergard Anders & Arne Nilsson (red.) *Kors & Tvärs: Intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv*. Stockholm: Normal Förlag.
- Ulmestig Rickard (2007) *På gränsen till fattigvård? En studie om arbetsmarknadspolitik och socialbidrag*. Socialhögskolan. Lund: Lunds universitet.
- Vesterberg Viktor (2011a) *(O)likheter och egen makt. Om ett socialfondsprojekt för ökat arbetskraftsutbud*. TIA-rapport 2011:1. REMESO. Linköping: Linköpings universitet.
- Vesterberg Viktor (2011b) Har du chans till ett jobb? *Invandrare och minoriteter*, 4: 17–20.
- Åse Cecilia (2011) *Moderna svenska individer. Lösningar och problembilder i beskrivningar av ESF-projekt*. TIA-rapport 2011:4. REMESO. Linköping: Linköpings universitet.

Utgivna rapporter i REMESO:s vetenskapliga skriftserie Temagruppen integration i arbetslivet (TIA)

- 2010:1 Bortom Lissabonstrategin
– Om projektarbetares erfarenheter av inkluderingsarbete
ÅSA-KARIN ENGSTRAND, JOSEFIN ANDERSSON & VIKTOR VESTERBERG
- 2010:2 Arbetsmarknadsprojekt som kooperativ
– Erfarenheter från fyra ESF-projekt med ett kooperativt arbetssätt
JOSEFIN ANDERSSON
- 2011:1 (O)likheter och egen makt
– Om ett socialfondsprojekt för ökat arbetskraftsutbud
VIKTOR VESTERBERG
- 2011:2 Att få dom att förändras
– Jobbcoaching för arbetslösa i socialfondsprojekt
ÅSA-KARIN ENGSTRAND & VIKTOR VESTERBERG
- 2011:3 I utkanten av arbetets marknad
– ESF-projekt i ett arbets- och arbetsmiljöperspektiv
ANNETTE THÖRNQUIST
- 2011:4 Moderna svenska individer
– Lösningar och problembilder i beskrivningar av ESF-projekt
CECILIA ÅSE
- 2011:5 Allt ska ju ut på praktik
– Möjligheter, begränsningar och problem med praktik
i arbetslivet som medel för integration
VIKTOR VESTERBERG

Alla ska ju ut på praktik handlar om olika möjligheter, begränsningar och problem relaterade till praktik i arbetslivet. Syftet med studien är att beskriva och analysera hur praktik används som anställningsbarhetshöjande åtgärd i arbetsmarknadsprojekt som riktar sig specifikt till arbetslösa med utländsk bakgrund. I studien analyseras och diskuteras fenomenet praktik utifrån två olika arbetsmarknadsprojekt med delfinansiering från Europeiska socialfonden (ESF). Inom ESF-projekt är praktik i arbetslivet ett av de vanligaste arbetssätten för att öka arbetskraftsutbudet.

Studiens resultat visar att praktik innebär både *möjligheter* och *begränsningar* för integration på arbetsmarknaden. Om praktikplatsen återfinns i en kommunikativ och svenskspråkig arbetsmiljö kan den utgöra en möjlig arena för språkutveckling. En möjlighet till meningsfull praktik öppnas också genom organiseringen av arbetsmarknadsprojekt som yrkesutbildning. Kopplingen mellan syftet med praktiken och själva praktiserandet blir då mycket tydlig – det handlar om möjligheten att lära sig ett yrke. Här ryms dock ett potentiellt problem. Om projektdeltagarna utbildas till yrken inom redan segregerade branscher riskerar projektet att istället förstärka en segregerad arbetsmarknad. Studien visar också att "praktiktrötta" arbetsgivare kan innebära begränsningar då det skapar en konkurrens om praktikplatserna, vilket inte gynnar de som anses mindre anställningsbara.

Viktor Vesterberg är doktorand på REMESO, Linköpings Universitet, verksam i Temagruppen för Integration i Arbetslivet (TIA). Han har, inom ramen för TIA, tidigare skrivit rapporten *(O)likheter och egen makt* samt är medförfattare till *Bortom Lissabonstrategin* och *Att få dom att förändras*.



arbete och nya möjligheter
för alla

TIA
TEMAGRUPPEN
INTEGRATION I
ARBETSLIVET