

ETT ARBETSGIVARPERSPEKTIV

Lärande utvärdering av Projekt Utländska Akademiker
Delrapport 3



Eva Sennemark - Contextio Ethnographic
Februari 2012

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. BAKGRUND	3
1.1 <i>Introduktion</i>	3
1.2 <i>Utvärderingen</i>	3
Metod	3
Dataanalys	4
Avgränsningar	4
1.3 <i>Rapportens disposition</i>	4
2. PROJEKTPROCESSEN	5
2.1 <i>Projektprocessen hösten 2011</i>	5
Förändrad organisation	5
Framsteg	5
Uppföljning av föregående delutvärdering	6
3. RESULTAT - ARBETSGIVARINTERVJUER	7
3.1 <i>Kort introduktion</i>	7
3.2 <i>Ett arbetsgivarperspektiv</i>	7
Inledande kontakter	7
Arbetsuppgifter	8
Kontakten med projektet	9
Praktiken	10
Nya mervärden?	11
Anställning eller inte	11
4. DISKUSSION, SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER	13
4.1 <i>Sammanfattning av resultat och slutsatser</i>	13
Ökad kunskap och attitydpåverkan hos arbetsgivare	13
4.2 <i>Diskussion av resultat och rekommendationer</i>	14
Att rusta deltagarna för arbetsmarknaden	14
REFERENSER	17

Bilaga 1: Verksamhetslogik

Bilaga 2: Aktiviteter 2012

1. BAKGRUND

1.1 Introduktion

Statistik visar att invandrade akademiker i högre grad än svenskfödda är arbetslösa eller har arbeten som de är överkvalificerade för (Jusek 2011). I Juseks undersökning betonas risken för en inlåsningsseffekt, det vill säga att personer fastnar i ett okvalificerat arbete när de väl har hamnat där. Förutsättningarna för nyanlända utländska akademiker att få mer kvalificerade arbeten förbättras om myndigheter och kontaktpersoner uppmuntrar berörda akademiker att redan från början söka arbete i nivå med sin kompetens. Ett antal strukturella hinder har identifierats som försvårar utlandsfödda akademikers etablering på arbetsmarknaden, exempelvis bristande kommunal introduktion och bristande SFI-undervisning, problem att få tidigare meriter validerade samt den långa väntan på uppehållstillstånd (Bjurling 2004). Riksrevisionen har granskat regeringens styrning och uppföljning av insatser inom utbildningsområdet för att tillvarata kompetensen hos akademiker med utländsk utbildning. Resultatet visar bland annat att det finns behov av att effektivisera samverkan mellan berörda myndigheter och av att sprida information om de insatser som finns för akademiker med utländsk utbildning som bosätter sig i Sverige, så att målgruppen informeras på ett tidigare stadium (RiR 2011:16).

I Västra Götaland har det under ett tiotal år bedrivits projekt som syftar till att tillvarata utländska akademikers kompetens. I hopp om att hitta mer permanenta lösningar ansökte Länsstyrelsen i Västra Götaland om medel från Europeiska socialfonden och beviljades medel för ett treårigt projekt; Projekt Utländska Akademiker (PUA). Projektets syfte är att genom fördjupad och breddad regional och interkommunal samverkan främja ett långsiktigt och effektivt tillvaratagande av nyanlända utländska akademikers kompetens. I projektet deltar tretton samverkansparter, bland annat Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, Västra Götalandsregionen, Region Halland och högskolorna i Västsverige.

Föreliggande rapport är den tredje delrapporten av den lärande utvärdering som Contextio Ethnographic genomför av Projekt Utländska Akademiker. Förutom en kort beskrivning av projektprocessen ligger fokus denna gång på ett arbetsgivarperspektiv, det vill säga arbetsgivare som har haft projektdeltagare på praktik och i vissa fall också anställt dem. Frågeställningar som utvärderingen velat besvara är följande:

- Hur väl rustade med avseende på språk, kulturella koder, terminologi etc. har PUA-deltagarna varit enligt arbetsgivarna? Vad kan förbättras?
- Upptäcktes några mervärden och/eller kompetenser som man inte hade tänkt på tidigare?
- Har arbetsgivares attityder gentemot målgruppen förändrats?
- Vilka faktorer avgjorde huruvida deltagaren anställdes på arbetsplatsen eller inte?

1.2 Utvärderingen

Metod

Utvärderaren har kontinuerligt följt projektdokumentationen, det vill säga minnesanteckningar från styr- och arbetsgruppsmöten samt tagit del av de lägesrapporter som projektet varje månad lämnar till ESF. Under hösten 2011 deltog utvärderaren i två styrgruppsmöten samt tre arbetsgrupps- eller temagruppsmöten. Vid de sistnämnda tillfällena fördes informella samtal med representanter från samverkansparterna. Intervju har även genomförts med projektledare och projektassistent¹ för att få

¹ Huvudsakligen projektassistenten och avstämning med projektledaren

deras bild av utvecklingen. Vid intervjun gjordes en uppföljning av projektets verksamhetslogik och de förväntade resultaten på olika nivåer.

Kvalitativa telefonintervjuer genomfördes med 25 kontaktpersoner från arbetsplatser som tagit emot deltagare från PUA på praktik under 2011. Målsättningen var att nå fyra arbetsplatser per utbildningsanordnare där minst hälften av deltagarna skulle ha anställts efter praktikperioden. Utbildningsanordnare tillhandahöll listor med minst åtta namn på arbetsplatser med tillhörande kontaktpersoner samt kontaktuppgifter till dessa. Listorna innehöll även uppgifter om huruvida deltagaren blivit anställd eller inte. Contextio gjorde därefter ett strategiskt urval och eftersträvade då en spridning på deltagarens kön, typ av arbetsplats, anställning eller inte anställning.

Urvalsdiskussion

Urvalet speglade delvis vilka arbetsgivare som gick att nå och mycket tid lades ner på att maila och ringa kontaktpersonerna för att boka in en telefonintervju. Några arbetsgivare kunde inte avsätta tid förrän flera veckor fram i tiden och fick därför strykas från listan över möjliga intervjupersoner. Tre mailadresser var felaktiga och en kontaktperson hade slutat på arbetsplatsen. Ingen av de kontaktade personerna tackade dock nej till intervju men ett tiotal besvarade inte mailförfrågan.

Det tillhandahållna urvalet av arbetsplatser varierade mellan utbildningsanordnarna och bestod för Handels och UTIs del huvudsakligen av privata företag. För de övriga utbildningsanordnarna var urvalet en blandning av privata och offentliga aktörer där dock de privata dominerade. Undantaget var Högskolan i Skövde där de offentliga arbetsplatserna dominerade. Det slutliga urvalet bestod av 20 privata och fem offentliga arbetsplatser med god spridning mellan olika typer av arbetsplatser och storlek på dessa. Av de intervjuade kontaktpersonerna hade drygt hälften varit handledare för deltagaren på arbetsplatsen och några av dem hade även varit chefer och/eller ägare av företaget. En tredjedel hade varit enbart chefer och haft varierande mycket kontakt med deltagaren. Urvalet speglar både arbetsplatser som har anställt deltagare och arbetsplatser som inte gjort det.

Dataanalys

Intervjun med projektassistenten spelades in på band och skrevs ut i sammanfattad form. Intervjun har tillsammans med lägesrapporter och minnesanteckningar främst använts som bakgrundsinformation för att beskriva projektprocessen. Ungefär hälften av telefonintervjuerna spelades in på band och skrevs ut i sammanfattad form. Resterande intervjuer skrevs in direkt i datorn utan att först ha spelats in på band. En tematisk analys genomfördes där citat plockades ut för att illustrera de teman som framkom. Citaten har delvis skrivits om från talspråk till skriftspråk, dock utan att förändra innebörden i det som sades. Detaljer kan ha ändrats för att undvika igenkännande av intervjuperson eller deltagare.

Avgränsningar

Delutvärderingen har denna gång avgränsats till att gälla ett arbetsgivarperspektiv. Projektprocessen har följts via deltagande observation, lägesrapporter och intervju med projektassistenten. Någon djupare analys av resultaten görs inte i denna delutvärdering. Utvärderarens deltagande i jämställdhetsgranskningen av de kompletterande utbildningsinsatserna inom ramen för PUA redovisas i en separat rapport (Björk 2012).

1.3 Rapportens disposition

I kapitel 2 ges en kort beskrivning av projektprocessen under hösten 2011 samt en kort uppföljning av den förra delutvärderingen. Kapitel 3 beskriver resultatet från telefonintervjuerna med arbetsgivare och kapitel 4 omfattar diskussion, slutsatser och rekommendationer.

2. PROJEKTPROCESSEN

Detta kapitel ger en kort beskrivning av projektprocessen under hösten 2011 och fram till februari 2012 utifrån lägesrapporter och projektassistentens upplevelser.

2.1 Projektprocessen hösten 2011

Under hösten 2011 genomfördes en rad olika aktiviteter på kommunal, regional och nationell nivå, exempelvis deltagande i nationellt rådslag, deltagande i seminarium kring integration som arrangerades av Västsvenska handelskammaren och samling av nationella nätverket av utbildningsanordnare av Korta Vägen. Under november genomgick delar av projektledningen utbildningar i tillgänglig kommunikation respektive PR och lobbyarbete. Lars Walther från Handelshögskolan i Göteborg presenterade resultatet av sin utredning om förutsättningarna för en permanent organisering och finansiering av kompletterande insatser för utländska akademiker (Walther & Dietrich 2011). Utredningen visar på två möjliga modeller där den ena är en renodling av universitetens insatser för utländska akademiker, den andra en arbetsmarknadsåtgärd med Arbetsförmedlingen som huvudman.

Förändrad organisation

Under senhösten 2011 genomfördes organisatoriska förändringar i projektet där de två delprojektens arbetsgrupper avvecklades. Istället bildades fyra temagrupper med tydliga mål och avgränsade ansvarsområden. Syftet var att öka fokus och effektiviteten i respektive grupp. Tanken var även att samverkansparternas representanter skulle få arbeta i grupper där uppgiften låg nära den de hade i sin egen organisation. Både styrgrupp och de tidigare arbetsgrupperna var positiva till förändringen. De fyra arbetsgrupper som bildades var:

- Kommunal förankring – gruppen arbetar med att öka den interkommunala samverkan kring en målgruppsanpassad SFI för akademiker i Halland och Västra Götaland. Denna form av SFI ska även fungera som en brygga över till utbildningsinsatserna.
- Nationell etablering – gruppen arbetar med att olika kompletterande utbildningsinsatser ska få en permanent organisering och finansiering, men även att modeller och metoder framtagna i projektet ska etableras nationellt.
- Utveckling av utbildningsinsatser – gruppen följer arbetet med att utveckla utbildningsinsatserna och ska stödja implementeringen av nya modeller och metoder.
- Information och webbutveckling – gruppen fokuserar på att utveckla projektets webbplats och göra denna nationell med information för och om invandrade akademikers etablering på arbetsmarknaden. (ur statusrapport 120116)

Framsteg

Enligt den senaste statusrapporten (120116) och intervju med projektledningen har det skett framsteg inom samtliga temaområden. Ett tydligt exempel är utvecklingen av kommunal samverkan kring SFI för utländska akademiker där arbete inletts eller diskussioner pågår på flera håll i regionen. En debattartikel som visar på svårigheter för utländska akademiker har publicerats i GP och projektledningen har även överlämnat en skrivning till samtliga ledamöter i Riksdagens utbildningsutskott.

De viktigaste framgångarna hittills är enligt projektledningen att frågan om de invandrade akademikers situation nu diskuteras lokalt, regionalt och nationellt samt att Korta Vägen-utbildningarna har fått en nationell spridning.

Det är ju alltid svårt med korrelationer och hur mycket man själv är orsak till det men att sätta frågan på agendan tycker jag är det viktigaste som vi har åstadkommit. Frågan har en annan relevans i dag än det hade när projektet startade. Och den har blivit uppmärksammas på ett annat sätt i det politiska rummet. Och sedan är vi självklart inte den enda orsaken till det men jag tror att vi har en del i det.

En genomgång av projektets verksamhetslogik (se bilaga 1) visar att aktiviteter för att uppnå de förväntade resultaten på samtliga nivåer (individ, kommunal, regional och nationell) har genomförts eller planeras under 2012 och lett till flera pågående processer. Den webbportal som nu utvecklas inom ramen för projekt EFIS² kommer att fylla ett stort kunskapsgap för både individer, handläggare och arbetsgivare menade projektassistenten då den kommer att innehålla information om ”Korta Vägen- insatser” och beskrivningar av statliga kompletterande utbildningar för utländska akademiker. Planerade aktiviteter för 2012 framgår av bilaga 2.

Projektledningen såg positivt på möjligheten att uppnå någon form av permanent lösning för utländska akademiker. De nationella projektmålen har delvis omformulerats sedan verksamhetslogiken genomfördes. Projektet inriktar sig nu främst på att få till in en permanent hållbar lösning för utländska akademiker i regeringens integrationspolitiska strategi i vilken kompletterande utbildningsinsatser ska ingå.. Ett dilemma är att strategin ska vara klar först efter projektets avslut varför det kan vara svårt att bedöma huruvida denna målsättning har uppnåtts eller inte. Den byrå som har anlitats för lobbyarbetet kommer att inrikta sig på politiker som huvudsaklig målgrupp.

Arbetsförmedlingens upphandling 2011-10-12 av kompletterande utbildningar för utländska akademiker innebär en spridning av Korta Vägen-konceptet till ett femtontal högskolor.³ Möjligheten att förlänga avtalen till tre år ger också en större kontinuitet än tidigare avtal som varit ettåriga. I förfrågningsunderlaget preciseras tydliga krav på vilka delmoment som ska ingå utbildningarna samt hur resultaten ska följas upp rapporteras (Arbetsförmedlingen 2011). Deltagare som antas behöver inte ha avslutat SFI men ska ha en god språkprognos, vilket innebär en mildring av det tidigare kravet på att deltagaren skulle ha slutfört SFI D. Det slås fast att det arbetsplatsförlagda lärandet (tidigare kallad yrkespraktiken) i första hand är tänkt att leda till en anställning, i andra hand till kompletterande studier som möjliggör en anställning.

Uppföljning av föregående delutvärdering

Föregående delutvärdering visade på fem utvecklingsområden

- Styrning av projektet
- Jämställdhetsarbetet
- Intern kommunikation
- Extern kommunikation
- Resultat

En genomgång av projektprocessen sedan juni 2011 visar på förbättringar inom samtliga områden förutom deltagarantalet som förblivit lägre än förväntat, delvis på grund av förlängd kurstid samt bortfall av en utbildningsanordnare. En jämställdhetsplan i form av en checklista och riktade aktiviteter har utarbetats. Projektledningen känner ett tydligare stöd från styrgruppen än tidigare även om närvaron fortfarande inte är kontinuerlig och enstaka aktörer uteblir ofta från styrgruppsmötena. Den interna kommunikationen har enligt projektassistenten förbättrats genom omorganisationen till temagrupper, vilket också stärks av utvärderarens egna iakttagelser. Aktiviteter inom extern kommunikation har genomförts och planeras på flera olika nivåer, inte minst på den nationella nivån.

² EFIS – Etablering För Invandrare i Sverige

³ Upphandlingen är ännu inte avslutad

3. RESULTAT - ARBETSGIVARINTERVJUER

Resultatet bygger på intervjuer med 25 representanter för de arbetsplatser som tagit emot deltagare på praktik. Representanterna var antingen handledare och/eller chefer för deltagarna under praktiktiden. I avsnitt 4.1 ges en kort introduktion till arbetet kring praktikplatser.

3.1 Kort introduktion

De sex utbildningsanordnare som genomför kompletterande utbildningar inom ramen för PUA har alla praktik som ett viktigt inslag i utbildningen. Syftet är att deltagarna ska få möjlighet att se hur en svensk arbetsplats inom yrkes/utbildningsområdet fungerar, träna yrkesterminologi samt få arbetsuppgifter utifrån sin kompetens. Syftet är vidare att yrkespraktiken ska leda till anställning av deltagaren eller vid behov högskolekompletteringar.

Den första utvärderingsrapporten (Sennemark 2010) visade att flera av utbildningsanordnarna upplevde ett behov av att utveckla samverkan med näringsliv och offentlig sektor för att kunna erbjuda deltagarna praktikplatser. Ett par av utbildningsanordnarna hade redan etablerade företagsnätverk som de använde sig av. Tre av utbildningsanordnarna pekade på svårigheten att lösa praktikplatser för hälso- och sjukvårdspersonal. Hinder som framfördes vid samtal med ansvariga för praktikanskaffning var också att många offentliga arbetsplatser redan har avtal om praktikplatser med andra högskoleutbildningar eller inom ramen för ungdomssatsningar.

Delrapport 1 visade vidare att även om konkurrensen om praktikplatser har hårdnat så var responsen positiv från arbetsgivare som tagit emot deltagare på praktik. Enstaka deltagare hade haft problem med svenska språket eller kulturella koder. Deltagarnas egna utvärderingar av praktikplatserna har enligt utbildningsanordnarna varit bra även om det har funnits personer som varit missnöjda med sina arbetsuppgifter eller upplevt problem med det svenska språket (Sennemark 2010). Ett informationsmaterial om projektet riktat till arbetsgivare finns framtaget.

De förväntade resultat i projektets verksamhetslogik som berör arbetsgivare är följande:

- Ökad kunskap hos arbetsgivare om målgruppens kompetens
- Påverka attityder bland arbetsgivare som på sikt leder till breddad rekrytering.

Intervjuerna har delvis berört ovanstående målsättningar såtillvida att frågor ställts om arbetsgivarnas erfarenheter av PUA-deltagarna samt om i vilken mån arbetsplatsens attityder gentemot målgruppen har påverkats.

3.2 Ett arbetsgivarperspektiv

Inledande kontakter

Största delen av arbetsplatserna hade blivit kontaktade av utbildningsanordnaren och tillfrågade om de kunde ta emot en deltagare på praktik. I några fall hade deltagare själva kontaktat arbetsplatsen och i enstaka fall skedde kontakten på andra sätt, exempelvis via andra nätverk eller samarbeten. Ungefär hälften av de intervjuade uppgav att de känt till projektet sedan tidigare. Några företag hade också en kontinuerlig kontakt med utbildningsanordnaren som föreslog lämpliga kandidater som passade företagets profil.

De vanligaste skälen som intervjupersonerna angav till att arbetsplatsen tagit emot en deltagare på praktik var följande:

- arbetsplatsen brukar ta emot praktikanter
- kompetens – deltagarna kan tillföra något
- arbetsplatsen behövde hjälp generellt eller med specifika arbetsuppgifter.
- vill ”hjälpa till” exempelvis för att deltagaren skulle lära sig svenska

Vi tar emot lärarstudenter hela tiden och det finns ett visst samarbete mellan högskolan och gymnasieskolan och det föll sig ganska naturligt att ta emot. Vi såg att det kunde tillföra undervisningen något positivt. Vi har ett uppdrag till internationalisering och i mitt fall är jag språklärare och då kanske jag kan tillföra något [genom deltagaren].

Kunskapsnivån verkade väldigt bra och hon verkade vara en engagerad person. Vi kände att vi kunde få en viss hjälp. Och så kunde hon lära sig samtidigt så slår vi två flugor i en smäll.

Några arbetsgivare betonade också att det passade i tiden, det vill säga att det fanns relevanta arbetsuppgifter och att det måste finnas tid att handleda personen. Ett par personer menade att främsta orsaken var att de gillade deltagaren som fått genomgå en intervju. Chefer som deltagit i utbildningsanordnarnas tidigare etablerade nätverk påpekade också att de visste att de personer som kom från projektet hade en hög kompetens.

Arbetsuppgifter

På de flesta arbetsplatser förefaller deltagarna ha fått arbetsuppgifter i nivå med sin utbildning och kompetens. Några arbetsplatser hade placerat deltagarna i projekt inom deras utbildningsområde och med speciella uppgifter. Andra hade lagt upp praktiken så att deltagaren skulle ges möjlighet att pröva på en bred variation av arbetsuppgifter inom området. Flera påpekade dock att deltagaren hade fått börja med relativt enkla uppgifter för att sedan bygga på allteftersom utifrån den enskilde deltagarens villighet, ansvarstagande och kompetens.

Hon fick göra kemiska analyser och utvecklade metoder så det var mitt i hennes kompetens. Samma sak gällde för den andra personen som jobbade med textil provning. Det är väl det som är nyckeln egentligen, att de ska göra det de kan.

Första månaden satt XX i klassrummet bredvid och lärde sig. Hon var med och hjälpte till och fick sedan ta över lektioner och planera sig och var jätteduktig och trevlig mot eleverna. Det var hennes kompetens eftersom hon kan arabiska. Det var lite problem med svenska i början för man måste översätta ibland.

I ett fall hade deltagaren själv sökt sig till en arbetsplats med arbetsuppgifter på lägre nivå än sin utbildning, i ett annat fall ville deltagaren ändra yrkesinriktning. En arbetsgivare var osäker på vilken utbildning deltagaren hade men hoppades att det var relevanta arbetsuppgifter.

På en av arbetsplatserna uttryckte personalchefen stor förvåning över att de två deltagarna hade haft så låg kunskap inom sitt yrkesområde. Det program som planerats för dem hade inte kunnat genomföras då det stod klart att deltagarna inte hade nödvändig kunskap.

Vi har inte den åsikten att de är välutbildade. Vi anser ju att det saknades väldigt mycket kunskaper. Den deltagaren som var här skulle jobba på XX-avdelningen. Dels var hans svenskakunskaper så dåliga att han inte kunde ta telefon och inte ha några kundkontakter. Han hade ju ett antal uppgifter som han skötte därför att det var väldigt svårt att sätta honom på annat. Han kunde inte vanlig

bokföring och det kunde inte tjejen heller. Så helt plötsligt var han bara borta och kom han inte tillbaka.

Den skillnad i perspektiv hos utbildningsanordnarna som Lars Walther påpekat i sina rapporter (Walther 2009, Walther & Dietrich 2011) och som också framkom i den första delrapporten (Sennemark 2010) kan också avläsas hos arbetsgivare. Arbetsgivare som tagit emot deltagare från de yrkesspecifika utbildningsanordnarna uttryckte i flera fall att projektets kontaktperson påtalat att deltagarna skulle ha arbetsuppgifter i nivå med sin kompetens. Flera arbetsgivare som hade haft kontakt med övriga utbildningsanordnare uttryckte istället att de förstått att deltagaren skulle träna svenska och se en svensk arbetsplats.

Vi har försökt läsa av hur de är som personer. Huvudsakligen att jobba med bokföring och får även pröva på andra saker. När jag kände att jag kunde ge XX vissa uppgifter så gjorde jag det men vissa saker upplever jag att hon inte varit redo för. Men det är relevanta uppgifter som hon är utbildad till och det var ju tydligt från Folkuniversitetets sida att det var meningen.

Det var aldrig tal om att få jobb här utan det var en språkpraktik. Sen hade hon vissa tankar åt det pedagogiska hållet. Det hade nog varit svårt att axla en tjänst med det språk hon hade, även om vi hade haft en tjänst ledig.

Några handledare/chefer påpekade också att deltagaren inte skulle förvänta sig att få göra avancerade uppgifter så länge de inte behärskade språket eller yrkesterminologin men att deltagarna kunde bli besvikna eller otåliga. Kontaktpersonen på en av arbetsplatserna efterlyste tydligare information från utbildningsanordnarens sida till deltagarna för att inte skapa alltför stora förväntningar på arbetsuppgifterna. Inom legitimationsyrkena poängterade ett par av de intervjuade personerna att deltagare behövde sjukvårdssvenska eller formell lärarbehörighet för att kunna ha egna patienter eller lektioner.

Kontakten med projektet

Generellt var de flesta kontaktpersonerna mycket nöjda med den kontakt som de haft med utbildningsanordnarens kontaktperson. Flera påtalade att denna hörde av sig med jämna mellanrum, stämde av och även besökte deltagaren på arbetsplatsen. Ett mindre antal hade haft mycket lite kontakt med projektet eller uppgav att en annan person skött den kontakten. En hade blivit inbjuden att prata inför deltagargruppen utifrån ett arbetsgivarperspektiv.

Kontakten med projektet fungerade jättebra. Vi hade en tjej från XX och de var här så hon inte kände sig ensam.

Två av de intervjuade efterlyste mer stöd från projektets sida. Dessa personer hade upplevt problem med deltagaren/deltagarna som de velat diskutera och få hjälp att hantera. En hade flera gånger ringt till kontaktpersonen och upplevde att informationen varit bristfällig.

Praktiken

Svaren på frågan om hur deltagaren fungerat under praktikperioden varierade stort, delvis beroende på att förutsättningarna varit väldigt olika på arbetsplatserna men också på att deltagarna som individer varit olika. Generellt sett var de flesta arbetsgivarna mycket nöjda med deltagarna. Den vanligaste kommentaren var att språket kunde varit bättre men att det hade förbättrats under praktikperioden. Å andra sidan fanns det också arbetsgivare som varit mycket imponerade av deltagarens kunskaper i svenska. Delvis avspeglade kommentarerna förmodligen individuella kunskaper men också arbetsplatsens behov av deltagarens språkkunskaper. På arbetsplatser med många svenska kundkontakter betonades att språket var av största betydelse. En av arbetsplatserna funderade på att sponsra en kvällskurs i svenska för en deltagare som blivit anställd.

Det har varit väldigt bra. För oss är språket viktigt och de har varit väldigt duktiga på språket båda två. Det är ju en nyckelfaktor. De som kommer från XX har ju en god kompetens i botten. Hos oss jobbar nästan bara civilingenjörer och de som har disputerat. Men dessutom måste ju det sociala fungera och det måste fungera med språket. Man måste inte kunna prata och skriva som en infödd i de här fallen för de jobbar ju mycket praktiskt. Men sedan kommer de ju i kontakt med kunder och där kan språket vara ett hinder.

Problemet är språket och det är det fortfarande efter ett år men han har utvecklats fantastiskt under det året. För vår del hade det varit bättre om han kunnat bättre svenska men vi skulle ju samtidigt hjälpa till med det. En viktig sak är att det var rätt person som passade på vår avdelning på alla sätt.

Socialt hade deltagarna anpassat sig till arbetsplatserna och var i regel uppskattade. Många av arbetsgivarna berömde också deltagarnas kompetens inom deras respektive yrkesområden. I sammanhanget kan också nämnas att flera arbetsgivare tog upp deltagarna som positiva personer som uttryckte sin glädje över att vara på en svensk arbetsplats och, i de fall det varit aktuellt, glädje över att ha fått anställning.

Väldigt bra, de har haft mycket på fötterna och XX har stor social intelligens och är väldigt snabb på att skaffa sig kontakter och lära känna människor. Han är verkligen en isbrytare och tar själv kontakt med folk och frågar om de vill ha hjälp. Han är snabb och han vill lära sig och frågar om det är rätt formulering.

De flesta cheferna och handledarna menade att kulturskillnader inte varit något större problem under praktiktiden. Även om missförstånd uppstod ibland kunde de lösas. De kulturella skillnader som ett mindre antal intervjupersoner påtalade som ett problem var framförallt skillnader i auktoritetstänkande och eget ansvar. I ett fall hade personalchefen efter flera påpekanden krävt ett större ansvarstagande från deltagarens sida som en förutsättning för att få ett vikariat. En av arbetsplatserna hade också haft problem med att deltagaren inte passade arbetstiderna.

XX flöt in mycket bra socialt på jobbet. Men man kunde känna att hon kom från en markant annan kultur, som är mycket mer hierarkisk än den svenska. Om jag sa att hon kunde ta ett eget initiativ så tittade hon frågande på mig. Jag tror att det är helt och hållet en kulturell skillnad. Och det är ju också viktigt att eleverna får en inkörsport till hur det svenska fungerar. Vi kör ju med mer platta organisationer i Sverige.

Majoriteten av de intervjuade sa sig gärna ta emot nya deltagare från PUA under förutsättning att de hade arbetsuppgifter åt dem och kunde handleda. Undantaget var två arbetsplatser som hade upplevt problem med sina deltagare och därför var tveksamma. Några arbetsgivare som anställt deltagare påpekade att de inte kunde garantera anställning för alla som gjorde praktik i framtiden.

Nya mervärden?

Generellt uppgav de flesta av de intervjuade att de var positiva till mångfald på flera områden då det speglar det omgivande samhället. Ett mindre antal uppgav att ”de inte hade något emot det”. På arbetsplatser som redan var mångkulturella betonade de intervjuade att de såg det som naturligt och att deltagaren var en del i en helhet. Positiva aspekter som nämndes med mångfald i stort och även på individuell deltagarnivå var att ha tillgång till flera språk, kulturer och perspektiv i arbetsgruppen och gentemot kunder/elever. Erfarenhetsutbyte med avseende på mat, musik, tankar nämndes som lärorikt och givande.

På några av arbetsplatserna, inom skolan och på bibliotek betonade de intervjuade att deltagaren varit till stor hjälp vid kontakten med elever och besökare, främst språkligt men även kulturellt. Även intervjupersoner från företag tog ibland upp den kunskap i andra språk som kunde komma till nytta i olika sammanhang.

Det som har varit ovärderligt är ju att han har varit med och tolkat när det har varit SFI-grupper här på besök. Det är övervägande elever här på XX. Dels när det varit något som de inte har förstått och sedan har han kört en del egen undervisning för han är så pass duktig.

Man kan alltid säga att de språkkunskaper man har med sig från sina länder de är till latent nytta för de kan dyka upp i alla möjliga sammanhang. Men annars är det kompetensen som är avgörande. Jag ser det som en stor nytta av att ha en mixad arbetsplats både när det gäller män och kvinnor och olika bakgrund. Det berikar att det kommer in personer med kunskap om andra delar av världen.

På frågan om deltagaren påverkat arbetsgivarens attityder eller inställningar till utländska akademiker på något sätt varierade svaren men de flesta av de intervjuade menade att de inte direkt kunde se några sådana förändringar. Flera arbetsgivare hänvisade till att de redan var en mångkulturell arbetsplats. På arbetsplatser som inte tidigare hade erfarenheter av utländska akademiker menade några att det inte skett någon påverkan medan andra menade att fördomar förmodligen minskade eller inte kunde uttryckas högt på samma sätt som tidigare.

Vi har under åren haft ett antal projektanställningar där vi plockat in folk med annan bakgrund för att påverka attityder för man har ju alltid fördomar. Där har man alltid effekt för det är alltid bra att blanda upp gruppen och där var det bra med deltagaren också. Gruppen påverkas av att någon har en annan bakgrund och kan tillföra mycket. Jag tror att det har stor betydelse.

Anställning eller inte

Femton av de intervjuade arbetsgivarna hade anställt deltagaren, i vissa fall på vikariat eller sommarjobb men också tillsvidareanställningar. Tre arbetsgivare hade anställt mer än en deltagare. I ett fall hade deltagaren blivit erbjuden arbete under förutsättning att hon skaffade sig formell behörighet i svenska varpå deltagaren valde att avstå. Några intervjupersoner påpekade att de skulle velat anställa men att det inte funnits ekonomi eller tjänster till detta. Ett par deltagare hade också fått arbete på annat håll, dock inom sitt utbildningsområde.

De intervjuade framförde ett antal olika skäl till anställningen och till andra anställningar på arbetsplatsen vilka kan sammanfattas i följande teman

- Behov av att anställa och ekonomiska möjligheter till detta
- Ambition, vilja och engagemang

- Formell kompetens, inklusive utbildning och inriktning men också språklig kompetens vilket speciellt betonades av arbetsplatser med mycket utåtriktad verksamhet.
- Social kompetens – trevligt bemötande, passa in i gruppen, kunna samarbeta osv.

Vi tillämpar ju ofta provanställning annars och det här blir ju en variant av det. Man får möjlighet att kolla om de funkar socialt i gruppen och även kompetensmässigt. I det här fallet var det ju så att vi behövde en person och det är ju grundförutsättningen.

Även om deltagaren inte blivit anställd påpekade flera intervjuade värdet av praktiken eftersom deltagaren fått erfarenhet från en svensk arbetsplats och referenser. En av cheferna menade att detta borde ses som en förutsättning för att arbetsplatsen ska ta emot praktikanter, att fungera som en framtida referens.

Flera av arbetsgivarna påtalade också mångfald som något eftersträvarsvärt och som en bland flera kompetensfaktorer. Dock betonade de intervjuade att andra faktorer som exempelvis formell och språklig kompetens måste gå före. En fråga som väcktes var också huruvida utländska akademiker med god kompetens men med mindre tillfredsställande svenskkunskaper skulle gå före andra med motsvarande kompetens och bättre svenska. Personalansvariga hade i några fall valt att anställa deltagaren för ett kortare uppdrag då denna redan var inne i jobbet och det sparade tid och pengar för arbetsplatsen. I ett par andra fall hade tjänsten annonserats ut och deltagaren hade fått konkurrera med andra sökande. De arbetsgivare som inte anställt deltagarna påtalade i flera fall att bristande språk var en orsak till detta.

Det var för svagt med språket. Vi vill ha mångfalden och vi har kriterier att det ska vara en faktor vid anställning men det kan vara svårt när man har folk med stor kompetens, att hävda att någon som har mindre formell kompetens ska gå före. Etnisk bakgrund är en kompetensfaktor men inte i det här fallet.

Andra skäl som framfördes som orsak till att deltagaren inte anställdes var att ekonomiska förutsättningar saknades, formella skäl, brist på kunskap i yrkesområdet eller att vikariatet tagit slut och den ordinarie personalen kommit tillbaka.

4. DISKUSSION, SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER

Detta kapitel ger en kort sammanfattning av delutvärderingens resultat i avsnitt 4.1 följt av en diskussion om resultatet, slutsatser och rekommendationer i avsnitt 4.2.

4.1 Sammanfattning av resultat och slutsatser

Mot bakgrund av projektdokumentation, deltagande observation och intervju med projektassistent/projektledare gör utvärderaren följande bedömning:

- Ett flertal processer pågår som talar för att många av projektets förväntade resultat kommer att uppfyllas helt eller delvis. Exempel på detta är interregional eller kommunal samverkan kring SFI för utländska akademiker liksom en spridning av nationella kompletterande utbildningar såsom Korta vägen. Det sistnämnda innebär en ökning av aktörer som använder den modell som finns inom ramen för PUA.
- Förutsättningarna är goda om både projektägaren, projektledningen och styrgruppen bidrar till vidare spridning av resultatet.
- Målsättningen om en permanent modell som lösning för utländska akademiker har omformulerats och projektarbetet är nu främst inriktat mot att bidra till att någon form av permanent lösning skrivs för utländska akademiker skrivs in i regeringens integrationspolitiska strategi. Det finns en risk för att denna målsättning inte kommer att kunna uppnås inom ramen för projekttiden då strategin ska vara klar först 2013.

Resultaten av arbetsgivarintervjuerna kan sammanfattas i följande punkter:

- Majoriteten av deltagarna har fått arbetsuppgifter utifrån sin kompetens och sitt yrkesområde.
- Majoriteten av de intervjuade var menade att deltagarna var välrustade med avseende på kompetens, social kompetens, kulturella koder samt i vissa fall även språkligt.
- Chefer/handledare hade olika uppfattning om deltagarnas språknivå i början av praktiken men menade oftast att deltagarnas svenska förbättrades betydligt under praktikperioden.
- Språket beskrevs som det största hindret för anställning liksom för att utföra vissa avancerade arbetsuppgifter eller ha kundkontakter.
- Mindre kulturella skillnader beskrevs där den vanligaste var olika syn på eget ansvar och hierarkier på arbetsplatsen.
- Mervärde som de intervjuade tillskrev deltagarna var tillgång till flera språk och kulturer, nya perspektiv och erfarenhetsutbyte. Mångfald sågs ofta som en kompetensfaktor som dock får stå tillbaka för formell, språklig och social kompetens.

Resultatet tyder på att deltagarna i de flesta fall har varit tämligen välrustade när de kommer ut på arbetsplatserna. Arbetsgivarnas kommentarer angående bristande initiativförmåga och eget ansvar kan kanske betonas ytterligare av utbildningsanordnarna men kan å andra sidan vara svåra att förstå för deltagare som varit vana vid andra arbetssätt. Kunskaperna i svenska varierade visserligen mellan individerna och förväntningar och förutsättningar på respektive arbetsplats har förmodligen också påverkat utsagorna.

Ökad kunskap och attitydpåverkan hos arbetsgivare

I projektets verksamhetslogik omfattar de förväntade projektresultaten en ökad kunskap hos arbetsgivare om utländska akademikers kompetens samt på sikt också breddad rekrytering av målgruppen utländska akademiker. Det sistnämnda kan också tolkas som att en attitydförändring

behövs för att uppnå målsättningen, då tillgänglig och aktuell statistik visar på svårigheter för utländska akademiker att få ett arbete i nivå med sin kompetens (Jusek 2011).

Utvärderingsresultatet visar inte på någon större attitydförändring hos de arbetsgivare som tagit emot PUA-deltagare på praktik (och i vissa fall anställt dem) vilket delvis kan bero på att många av arbetsplatserna redan var mångkulturella. Positivt är dock att några arbetsgivare som inte tidigare haft anställda med utländsk bakgrund talade om en viss attitydförändring i arbetsgruppen. De intervjuade var också med ett par undantag medvetna om deltagarnas kompetens. Detta talar för att ju fler arbetsplatser som gör positiva erfarenheter av utlandsfödda akademiker, desto mer ökar medvetenheten om målgruppen och den kompetens som dessa individer besitter. Om detta sedan på sikt leder till breddad rekrytering är i dagsläget svårt att uttala sig om men ökad kunskap och medvetenhet bland arbetsgivare får ses som en av flera förutsättningar för att en breddad rekrytering ska äga rum.

4.2 Diskussion av resultat och rekommendationer

Fokus för utvärderingen har denna gång varit att ta del av ett arbetsgivarperspektiv för att därigenom se hur välrustade deltagarna är när de kommer ut på praktik och den svenska arbetsmarknaden. Generellt var förslagen på förbättringar från arbetsgivarna mycket få och rörde deltagarnas språkkunskaper, förväntningar på arbetsuppgifter samt kulturella skillnader angående eget ansvar. Detta är knappast förvånande med tanke på att de flesta personer som intervjuades endast hade träffat en enda deltagare. Däremot väcker resultaten vissa frågor som diskuteras vidare nedan.

Att rusta deltagarna för arbetsmarknaden

Det uttalade syftet med de kompletterande utbildningsinsatserna inom ramen för PUA och med arbetsmarknadsutbildningar som helhet är att de i första hand ska leda till ett arbete för deltagarna, i andra hand förbereda dem för kompletterande studier inom sitt yrkesområde. *Företagsförlagd praktik* eller arbetsplatsförlagt lärande som det kallas i Arbetsförmedlingens senaste upphandling beskrivs där som en ytterst viktig faktor som skapar en koppling mellan deltagaren och det svenska arbetslivet. I upphandlingsunderlaget 2009 uttrycktes syftet med praktikperioden såhär:

”Vid valet av praktikplats ska deltagarens kompetens och yrkesbakgrund styra. Tanken är att praktiken ska leda till anställning.” (Arbetsförmedlingen 2009, s.10)

Deltagarna rustas med avseende på språk, yrkesvägledning, samhällskunskap och kulturhistoria redan före praktikperioden. Praktikperioden förväntas ge deltagaren möjligheter att använda sin yrkeskompetens på konkreta arbetsuppgifter och samtidigt öva sig i svenska och tillägna sig yrkesterminologi på en svensk arbetsplats. Praktiken är alltså helt skild från den *språkpraktik* som är knuten till SFI-undervisningen.

Däremot förefaller det finnas perspektivskillnader hos de coacher/praktikansaffare som kontakter arbetsplatserna. De argument som coacherna använder sig av vid kontakt med arbetsgivare påverkar förmodligen också arbetsgivarnas förväntningar på deltagaren. Är de kunniga yrkespersoner vars kunskap kan tas tillvara eller är de nyanlända i behov av hjälp? De arbetsplatser som hade haft flera deltagare på praktik och ibland även anställt dem framförde tydliga förväntningar på dem som kompetenta yrkespersoner. Arbetsgivare som i första hand förstått att det rörde sig om språkpraktik förefaller ha haft lägre förväntningar på deltagaren.

Enbart språkpraktik är inte förenligt med målsättningarna för PUA. Utvärderaren vill betona vikten av att alla som är involverade i projektet är medvetna om praktikens syfte och ser deltagarna i första hand som kompetenta yrkesmänniskor.

Frågan om språkkunskaper

Frågan om svenskkunskaper har varit en ständigt pågående diskussion under projektiden. Utbildningsanordnarna har haft olika förkunskapskrav på deltagarna och tillämpar språkprognoser i olika utsträckning. Det har också varit utbildningsanordnarnas ansvar att bedöma när deltagarna har en tillräckligt god språknivå för att kunna fungera på en arbetsplats. Återigen kan synen på praktikperiodens syfte vara avgörande för när deltagaren bedöms vara lämplig för praktik. Intervjuerna visar att bristfälliga språkkunskaper framställdes som ett hinder för anställning av ett mindre antal deltagare.

Intervjuerna visar också att arbetsplatserna hade olika förutsättningar, inriktning och därmed också olika behov vad gäller muntliga och skriftliga färdigheter i svenska. En faktor som kan påverka beslut om anställning är förmodligen också vilka förväntningar respektive arbetsgivare har på deltagarens språkkunskaper, eller vilka förväntningar de tror att företagets kunder har. Tolerans för brytning varierar förmodligen individuellt, lokalt och förändras med tiden. Exakt i hur hög grad kunskaperna i svenska verkligen avgjorde om deltagaren anställdes eller inte är svårt att bedöma. I tre fall fanns det även andra invändningar mot deltagarna. Det kan dock vara rimligt att anta att bristfälliga kunskaper i svenska språket har varit ett hinder för anställning men enbart för några enstaka deltagare.

I Arbetsförmedlingens upphandling av kompletterande utbildningsinsatser 2011 har kraven på förkunskaper i svenska mildrats jämfört med tidigare krav på att deltagaren skulle ha avklarat SFI D (Arbetsförmedlingen 2011). Istället krävs en god språkprognos. Under projektiden har antagningskraven dock varierat stort mellan utbildningsanordnarna. En viktig fråga inför framtiden är att bedöma i vilken fas och vilka personer som har störst möjlighet att tillgodogöra sig de kompletterande utbildningsinsatserna så att praktikperioden så långt möjligt leder till anställning.⁴ Med interregional eller kommunal samverkan kring SFI ökar förmodligen chanserna att samordna svenskundervisning med andra kompletterande insatser.

Inför framtiden kan det vara av intresse att gemensamt diskutera hur deltagarna bör marknadsföras gentemot arbetsgivare, exempelvis vid den gemensamma träffen i mars 2012. Det kan också finnas orsak att tydliggöra intentionerna med praktikperioden för berörda personer så att inte det förekommer olika tolkningar av praktikens syfte.

Rekommendationer

- Låt coacher eller andra berörda personer diskutera hur de presenterar deltagarna för arbetsgivare och vilka huvudargument som bör användas.
- Förtydliga målsättningarna med projektet för berörda personer så att syftet med praktikperioden tydligt framgår.

Mångfald som mervärde

Även om utvärderingen inte kunde peka på någon större förändring i attityder på arbetsplatserna var många arbetsgivare positiva både till deltagarna som individer och till mångfald i stort. Chefer och handledare från både stora och små arbetsplatser pekade på mervärdet av mångfald i form av nya

⁴ Kallas i det nya upphandlingsmaterialet för arbetsplatsförlagt lärande

perspektiv, erfarenhetsutbyte, utökad språk- och kulturkompetens. Detta talar för att välrustade deltagare har stora möjligheter att påverka attityder och att tillföra mervärden utöver den kompetens de har inom sitt yrkesområde, samt att praktikperioden är en viktig ingång för att påvisa detta för arbetsgivarna.

Projektets framtagna material som riktar sig till arbetsgivare trycker på flera av de faktorer som de intervjuade arbetsgivarna betonade som viktiga när de anställer, nämligen; kunskap/kompetens, språkkunskaper och en dynamisk arbetsplats. Detta är i sig är positivt och talar för att materialet bör tas väl emot av företagen. Möjligen skulle det löna sig att ta fram ett liknande material riktat mot den offentliga sektorn. Man kan man fundera över den låga andelen offentliga arbetsgivare på de listor som tillhandahållits av utbildningsanordnarna. Beror detta på strukturella hinder eller finns det lösningar att hämta? Intervjuerna visar att utav de fem offentliga arbetsgivare som intervjuats har två deltagare erbjudits möjlighet till anställning, den ena dock inte på sin praktikplats. Även detta skulle kunna vara ett ämne för diskussion mellan coachar och praktikanskaffare vid nästa nätverksmöte.

Rekommendationer

- Diskutera huruvida det bör tas fram ett motsvarande arbetsgivarmaterial riktat mot den offentliga sektorn som tillgängliggörs via den nya webbportalen.
- Eventuellt diskutera möjligheterna att utöka de offentliga praktikplatserna (om detta inte redan gjorts).

REFERENSER

Arbetsförmedlingen (2009) *Förfrågningsunderlag 2009-09-16*. Arbetsförmedlingen: Upphandlingsavdelningen

Arbetsförmedlingen (2011). *Korta vägen – kompletterande utbildningsinsatser för utländska akademiker. Förfrågningsunderlag*. Arbetsförmedlingen 2011-10-12 Upphandling 290519.

Bjurling, C. (2004) *Komma till sin rätt. Om invandrade akademikers väg till kvalificerade arbeten: hinder och öppningar*. Stockholm: Högskoleverket, Högskoleverkets rapportserie 2004:37 R

Jusek (2011) *Svårt för invandrade akademiker att få kvalificerade jobb*. Stockholm: JUSEK

Riksrevisionen (2011) *Statliga insatser för akademiker med utländsk utbildning – förutsägbara, ändamålsenliga och effektiva?* Stockholm: RiR 2011:16

Sennemark, E (2010). *Delutvärdering av Projekt Utländska Akademiker*. Göteborg: Contextio

Walther L. (2009) *Utvärdering av kompletterande utbildningsinsatser för utländska akademiker*. Göteborg: Länsstyrelsen.

Walther L. & Dietrich, A. (2011) *Utredning avseende en permanent organisation för Korta Vägen. Utkast*. Göteborg: Handelshögskolan

Projektdokumentation

Minnesanteckningar arbetsgrupps- och temagruppsmöten

Beslutsunderlag inför styrgruppsmöten

Anteckningar styrgruppsmöten

Lägesrapporter juni-november 2011

Statusrapport 120116