

Vi förändrar arbetsmarknaden

Slutrapport

Uppgifter om projektet

| | | | |
|------------------------------------|--------------------------------|-------------------|------------|
| Namn på projektet | Praktikkartläggning | Startdatum | 2017-02-01 |
| Kontaktperson för projektet | Monica Söderström | Slutdatum | 2018-09-30 |
| Telefonnummer | 072 - 580 62 97 | | |
| E-post | monica.soderstrom2@ uppsala.se | | |

Syftet med en slutrapportering är att skapa en enhetlig struktur för insamling av information om projektet i sin helhet och ska bidra till lärande. Slutrapporten ska också underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekt i Sverige. I slutrapporten ombeds ni därför beskriva uppnådda resultat samt redogöra för ett antal centrala delar i projektets genomförande.

Under varje rubrik finns en inledande text om avsnittets innehåll. Det är viktigt att slutrapporten bygger på en diskuterande redogörelse.

Sammanfattning

Sammanfattningen kommer att användas av ESF-rådet i olika sammanhang. Lägg därför stor vikt vid att få en så rättvisande sammanfattning som möjligt

Projektperiod: 1 februari 2017 – 30 september 2018

Projektägare: Uppsala kommun

Medverkande kommuner: Enköping, Heby, Knivsta, Tierp, Uppsala, Älvkarleby och Östhammar

Projektledare: Lotti Fred, arbetsmarknadsförvaltningen, Uppsala kommun

Budget: 4 250 183 SEK. Projektet finansieras av Europeiska socialfonden.

Idag saknas samordning av praktikplatser i Uppsala län och behovet av en strukturell förändring har under flera år lyfts som en viktig fråga av olika aktörer. Problemen med en bristande samordning blir särskilt tydliga i skenet av en arbetsmarknadssituation där det råder brist på praktikplatser.

Projektets mål är att genomföra en kartläggning över vilka behov och förutsättningar som finns för att skapa en framtid hållbar modell gällande praktiksamordning i Uppsala län. Det ska även undersöka om det är möjligt att implementera ett gemensamt digitalt praktiksamordningsverktyg i länet.

Kartläggningen ska synliggöra:

- Vilka behov av praktik som finns idag och framöver
- Kvinnors och mäns förutsättningar och behov av stöd inför och under praktik
- De hinder som i dagsläget försvårar en organiserad och jämställd praktiksamordning
- Fördelar och nackdelar med de system för praktiksamordning som används i Uppsala län och på andra ställen i Sverige

Projektet har identifierat två problemområden gällande bristen på samordning av praktikhanteringen i Uppsala län.

1. Det finns många olika praktikanordnare och de samverkar inte med varandra:

Det finns idag många olika aktörer som letar efter arbetsgivare som kan ta emot individer som behöver arbetsträna, praktisera eller få en subventionerad anställning. Bristen på dokumentation och prognoser, samt bristen på kommunikation och samverkan mellan dessa aktörer gör det svårt att skapa en bild över t.ex. hur många individer som egentligen behöver en praktikplats och hur många arbetsgivare som kan ta emot dessa individer. Arbetsgivarna har svårt att skilja mellan de olika aktörerna och de olika insatser som erbjuds. Alla aktörer arbetar dessutom med olika processer och mallar. Det här är ett problem som enklast löses genom att aktörerna systematiskt börjar dokumentera hur många män och kvinnor man har i sina verksamheter och vilka aktiviteter som individerna deltar i. Detta måste mätas på samma sätt i de olika verksamheterna. Dessutom behöver kommunikationen ökas mellan de olika aktörerna och en samsyn skapas runt hur mallar och processer bör se ut.

2. Det saknas överblick över vilka arbetsgivare som tar emot praktikanter:

Bristen på samordning mellan de olika praktikanordnarna gör att det inte heller går att skapa en bild över vilka arbetsgivare som har möjlighet att ta emot praktikanter och vilka som inte kan göra det. Bristen på överblick gör att många arbetsgivare upplever att de får många fler förfrågningar än de orkar svara på, medan andra arbetsgivare upplever att de får för få förfrågningar. Det finns alltså ett stort antal potentiella praktikplatser som inte finns synliggjorda hos några aktörer. I vår kartläggning svarar 11 % av arbetsgivarna att de tycker att de får för många förfrågningar, medan 20 % tycker att de får för få förfrågningar. Det finns alltså ett stort antal arbetsgivare som gärna skulle ta emot praktikanter, praktikanter som dessutom skulle ha möjlighet att få stanna kvar i verksamheten efter fullgjord praktik/subventionerad anställning. I kartläggningen svarar 84 % av arbetsgivarna att de skulle ha möjlighet att behålla en praktikant från vår målgrupp efter det att praktiktiden är slut om det har fungerat bra under praktiktiden. I ett gemensamt digitalt praktiksamordningsverktyg skulle man enkelt kunna åskådliggöra vilka arbetsgivare som finns tillgängliga för att ta emot praktikanter.

Individperspektivet

Under arbetet med intervjuerna av de 70 individer som varit ute på praktik har vi tydligt sett att människor är olika och har olika behov. Det innebär också att människor behöver olika typer av stöd under sin praktikperiod. Vikten av individuell anpassning är också något som vår referensgrupp ofta har lyft. Om vi kan bli bättre på att lyssna på vad individerna själva vill och stötta dem på ett bättre sätt under praktikperioden så ökar möjligheterna att det blir en lyckad praktikperiod för individen. Detta kan i sin tur medföra en mer effektiv stegförflyttning och hjälpa individen att snabbare komma till egen försörjning.

Även om anpassningarna som behöver göras måste ske individuellt är ändå behovet av en

strukturell underbyggnad grundläggande. Stödet kommer att ske på godtyckliga grunder om handläggarna inte använder samma mallar, samma tillvägagångssätt och ställer samma frågor till individen vare sig det är en kvinna eller man, ung eller gammal, född i Sverige eller i ett annat land. Om vi släpper det strukturella arbetet finns det en stor risk att vi kommer att fortsätta att föreslå vissa typer av åtgärder till män och andra till kvinnor utan att vi först frågat individen vad den själv vill. På så sätt riskerar vi att vidmakthålla stereotypa antaganden och öka diskrimineringen av individer.

Det här önskar individerna:

- Att de får en plan för sin egen stegförflyttning. Vilka är delmålen som ska ta dem till egen försörjning och vad behöver de göra för att nå dit?
- Ett gott bemötande av anordnare, arbetsgivare, arbetskamrater.
- Bättre förberedelser inför praktiken. Vad förväntas av individen under praktikperioden? Bättre information om arbetsplatsen och studiebesök innan praktikperioden börjar.
- En bra introduktion den första tiden på arbetsplatsen. Det skapar trygghet och motivation hos individen.
- Bättre uppföljning under praktikperioden från anordnaren. Individer efterfrågar mer stöd och uppmuntran än de får idag.
- Återkoppling efter avslutad praktik. Vad var det som fungerade bra eller mindre bra? Vad behöver man fortsätta träna på?

När individerna väl påbörjat sin praktikperiod är det viktigt att de får vara en del av arbetsplatsen, att de får känna sig behövda, får ta ansvar och känna att de gör ett riktigt arbete. Samtidigt vittnar några av individerna att de känner sig utnyttjade när de sätts på att göra riktiga arbeten utan att få en riktig lön. Det är en viktig pedagogisk del av förberedelserna för praktikanordnaren att hitta den här balansen tillsammans med individen. Det kan man t.ex. göra genom att fråga individerna hur pass involverade de vill vara på praktikplatsen så att deras förväntningar stämmer bättre.

Individens eget inflytande över praktiken bidrar till att den inte känns som ett tvång utan som en insats som individen själv väljer. I vilken utsträckning individen upplever att den har blivit lyssnad på, bemött och involverad är väldigt viktigt för upplevelsen av praktikperioden. För att individerna ska känna sig delaktiga i sin process krävs en systematisk kartläggning av individernas erfarenhet och kunskap. Här ingår också en bra matchning mellan individ och arbetsmarknad. Att individen hamnar på en arbetsplats där individen får göra arbetsuppgifter som känns bra och utvecklande för just den individen.

Praktikkartlägningsprojektets referensgrupp betonar särskilt vikten av att man i vissa fall tar in de anhöriga i arbetet med insatser för individen eftersom anhöriga kan vara väl insatta i individens problematik och kanske är bättre på att verbalisera dem än vad individen själv är. Det är heller inte ovanligt att individerna själva inte vet vilka funktionsnedsättningar de har eller inte vill berätta det för praktikanordnaren och arbetsgivaren. Det behövs ofta kvalitativa handledarutbildningar, och arbetsplatsen och praktikanordnaren behöver jobba i team runt individerna för att fånga upp hela människan.

Arbetsgivarperspektivet

Det finns ett stort antal arbetsgivare som gärna skulle ta emot praktikanter men som idag inte gör det eftersom det inte är någon som frågar dem. Det får oss att tro att det inte finns för få praktikplatser, utan att det istället handlar om en brist på synliggörande av de praktikplatser som finns.

Det här önskar arbetsgivarna för att kunna ta emot praktikanter:

- * Bättre samordning eftersom det idag är för många olika handläggare. De önskar gemensamma rutiner, ramar, riktlinjer, mallar.
- * Mer information om förutsättningar för olika typer av praktik/subventionerad anställning.
- * Bättre förberedelser innan praktikanten kommer. De vill veta vad som förväntas av dem som arbetsgivare och de vill ha mer information om vad de kan förvänta sig av individen som ska göra praktik.
- * Klart syfte och mål med praktikperioden för den enskilde individen.
- * Att anordnaren ansvarar för individens färdighetsträning innan praktik. Individerna bör klara av vissa saker redan innan de kommer ut till en arbetsgivare. De bör vara motiverade, tala grundläggande svenska, vara trevliga, passa tider och ha förståelse för hur det fungerar på en arbetsplats.
- * Bättre handledarstöd, handledarutbildning.
- * Bättre uppföljning under praktiktiden från anordnaren för att få stöttning med de dagliga problemen under praktiktiden.
- * De vill ha ekonomisk ersättning för handledartid.
- * Snabbare handläggningstider.

Många arbetsgivare anger tiden som krävs för handledningen som ett skäl för att inte ta emot praktikanter. Arbetsgivare är mest nöjda med samarbetet där det har funnits ett team bakom praktikanten. De upplever ofta att de behöver mer information om individens förutsättningar vilket anordnaren kan uppleva som svårt eftersom viss information ryms inom sekretesshantering och annat kan vara sådant som individen inte gärna vill att arbetsgivare ska få veta eftersom individen inte vill mötas av fördomar.

Arbetsgivare lyfter även följande som viktigt:

- * Arbetsgivaren vill vara med och välja ut praktikanter. Arbetsgivaren vill inte bara få någon placerad hos sig.
- * Arbetsgivaren vill veta mer om individens bakgrund och förutsättningar så att arbetsgivaren ska kunna ge bättre stöd och rätt arbetsuppgifter.
- * Man vill också veta mer om individens förväntningar så att man kan se om man kan matcha dem på arbetsplatsen.

Den gemensamma upplevelsen är att när man har en engagerad handläggare så fungerar det bra och när det inte fungerar bra så är det oftast för att man saknat stödet från handläggaren. Många arbetsgivare upplever att kommunikationen med anordnaren fungerade bra innan praktikanten kom till arbetsplatsen, men att uppföljningen slutade när praktikanten väl var placerad.

Vid intervjuer med arbetsgivare, men även praktikanordnare, har det framkommit att de enkla jobben idag är svåra att hitta. Det är jobb som sällan utannonseras men som ändå kan behövas på en arbetsplats. Det är de jobben som arbetsgivaren ofta plockar bort av besparingsskäl. Här kan ekonomiskt stöd fungera som incitament för att arbetsgivaren skall tänka sig att ta emot en praktikant för att utföra de arbetsuppgifterna. Intervjuerna visar också att inom vissa branscher, till exempel banksektorn, har jobb försvunnit till följd av digitaliseringen. Men digitalisering har också gjort att andra branscher tillkommit och blomstrar, till exempel e-handel och logistik där vi ser företag som Martin och Servera i Enköpings kommun samt Apotea och Adlibris i Heby kommun som växer och expanderar. Dessa företag tar emot många individer som tillhör vår målgrupp.

I kartläggningen ser vi också att arbetsgivarna förväntar sig att de kommer att behöva rekrytera mer personal inom de närmaste tre åren. Några yrken som man nämner här är kockar, restaurangpersonal, timvikarier inom vård och omsorg, butiksbiträden, programmerare, vårdbiträden, barnskötare, lokalvårdare och parkarbetare. Resultaten ovan visar att det är viktigt att praktikantens kompetenser byggs på genom utbildning för att praktikanten ska kunna ha möjlighet att få en anställning på den plats där den praktiserar.

Praktikanordnarperspektivet

Hur ser anordnarna på sin verksamhet?

- De största utmaningarna de ser vid praktikplaceringar är individens förutsättningar och motivation, för låg extern samverkan (kommunen, AF, Försäkringskassan, SFI...), tröga fackliga processer, för lång tid innan individen kommer ut på praktik, och anordnarna vill hinna träffa fler arbetsgivare.
- Anordnarna tycker att arbetsgivarna behöver bättre kunskap om funktionsnedsättningar, nyanländas förutsättningar, religion och religiösa uttryck.
- Anordnarna önskar själva mer fortbildning inom flera områden, t.ex. mer kunskap om psykisk ohälsa och neuropsykiatriska diagnoser, mer kunskaper runt coaching och motiverande samtal, men också mer kunskap om olika branscher och enskilda arbetsgivare.

Resultaten från individenkäterna visar att både individerna och arbetsgivarna önskar en plan för individens stegförflyttning så att de tydligt kan se mål och syfte med praktikperioden. Om anordnaren arbetar med fokus på individens mål och följer upp detta kontinuerligt med individen kommer det också att bli tydligt för individen vad syftet med praktiken är och hur det relaterar till individens framtidsplaner.

Arbetsgivarna vill veta vad individen ska åstadkomma under sin tid hos dem och vad som förväntas av arbetsgivaren, praktikanten och praktikanordnaren innan, under och efter praktiken. Det är anordnarens roll att tydliggöra detta för alla parter.

De viktigaste faktorerna som anordnare uppger som grunden för en lyckosam praktikperiod är den täta uppföljningen med både individen och med arbetsgivaren. Det här är något som både individerna och arbetsgivarna också rankar högt i kartläggningen. Trots att alla parter önskar detta så sker det inte i den omfattning som det skulle behövas. Andra saker som anordnaren uppger som särskilt viktiga är tillräckliga insatser för att höja individens motivation inför praktikperioden och att individen får tydlig information om syftet med praktikperioden, något som också är motivationshöjande.

Betoning på matchningen mellan individ och arbetsgivare ansågs av de flesta vara helt avgörande för en lyckad praktikperiod. I en sådan matchning ligger behovet av att en ordentlig kartläggning görs. Kartläggningen ska bland annat tydliggöra vilka förutsättningar, behov, intressen, önskemål, motivation och förväntningar som individen har, samt en förståelse för vad för typ av arbetsplats och arbetsuppgifter som individen önskar. Att individens eget ansvar uppmuntras och att individen gjordes delaktig i processen framhölls som viktigt.

Annat som var viktigt var att individen kunde ha kontakt med arbetsgivaren innan praktiken beslutats så att man var säker på att individen förstod vad som förväntades på arbetsplatsen och att man hade klargjort om det i förlängningen fanns möjlighet till anställning på arbetsplatsen. Att detta förlopp inte tog för lång tid var också viktigt. Individerna upplever det som jobbigt att vänta

för länge på en åtgärd. Det gör att de tappar fokus och motivation och kan även leda till ytterligare passivisering och utanförskap, vilket kan göra det svårt för individen att komma tillbaka till arbetslivet.

Även individens privata situation lyftes som en aspekt på huruvida praktikperioden skulle bli lyckad. En sådan anpassning måste göras utifrån varje individs egna förutsättningar.Handledning under tiden och på plats återkom också, liksom en etablerad nära dialog och en tydlig och strukturerad återkoppling mellan individ, anordnare och arbetsgivare, för att snabbt kunna hantera utmaningar och förändringar.

Digitala praktiksamordningsverktyg

Det finns ett behov hos anordnare att ändra arbetssätt från ett individuellt till ett kollektivt arbete. Ett systematiskt arbetssätt där man kollektivt lagrar information på en gemensam digital plats skulle hjälpa organisationerna att bygga en organisation utifrån funktion, vilket skulle göra organisationerna mindre sårbara. Det skulle också göra det mycket lättare för enskilda anordnare att hitta nya platser och dela med sig av praktikplatser till varandra vilket skulle vara mycket tids- och kostnadsbesparande för alla parter. Det är också en fördel att ha en praktiksamordnare eftersom det skapar fokus i frågan. Ett aktivt arbete med praktiksamordning är också viktigt eftersom det skapar ett systematiskt arbetssätt.

De största fördelarna med ett gemensamt digitalt praktiksamordningsverktyg är att de lediga arbetsplatserna synliggörs. Dessutom förbättras sekretessen eftersom man inte längre kommer att skicka personuppgifter i mejl och Excel-filer mellan varandra, något som intervjuerna med anordnare visat är vanligt idag.

Vad är viktigt att tänka på innan man väljer att samordna praktikhanteringen i ett digitalt verktyg:

- De interna processerna: Innan man väljer ett verktyg behöver anordnarna i kommunen organisera upp arbetet och de interna processerna för att därefter välja ett verktyg som stödjer dessa processer. Annars finns en risk att hamna i en situation där verktyget styr och anordnarna tvingas anpassa sitt arbete efter hur verktyget fungerar.
- Förankring: När beslutet väl är fattat för hur man ska jobba och vilket verktyg man ska använda är det ofta en stor utmaning att få alla handläggare att arbeta på samma sätt och med samma verktyg. Det är en pedagogisk utmaning att skapa en gemensam målbild och få alla att förstå vilka fördelar det nya arbetssättet medför för organisationen, inte för den enskilde handläggaren. Om man misslyckas med den pedagogiska processen så kommer handläggarna ändå att jobba på det sätt som de redan gör idag eller hitta andra parallella vägar.
- Kompetenta samordnare: Ett digitalt verktyg kan aldrig ersätta de personliga kontakter som matchningsarbetet bygger på. Det behövs kompetenta samordnare som ett nav i matchningsprocessen, samt anordnare som har en tät och nära kontakt med både individer och arbetsgivare för att se till att tillgodose båda parternas behov.
- Regional samverkan: En regional samverkan runt ett praktiksamordningsverktyg borde kännas naturligt eftersom individer ofta gör praktik även i närliggande kommuner samtidigt som arbetsgivare ofta tar emot praktikanter från flera olika kommuner.
- En röd tråd från skola till arbetsliv: Kan man skapa en röd praktiktråd från grundskola, gymnasieskola och vidare ut mot arbetslivet skulle man enklare kunna lotsa in fler individer till framtida bristyrken via praktik inom särskilt utsatta branscher. Därför vore det bra om man kunde samordna ett digitalt praktiksamordningsverktyg för vår målgrupp med andra verktyg för utbildningsanordnare. I detta arbete måste man också se över handledarrollen så att arbetsgivare blir så duktiga som möjligt på att ta emot och utveckla de praktikanter de får.

Fördelar med att arbeta med ett digitalt praktiksamordningsverktyg:

1. Alla uppgifter samlas i ett gemensamt system som alla handläggare kommer åt, vilket gör att praktikhanteringen blir mindre personbunden och därmed mindre sårbar för om en handläggare eller arbetsgivare byter jobb eller blir sjuk.
2. Tillgången på praktikplatser ökar då alla har tillgång till alla nya praktikplatser som skapas och handläggare delar med sig av de kontakter de har.
3. Den totala mängden tillgängliga praktikplatser blir synlig för alla, vilket minskar belastningen på arbetsgivarna som slipper svara på onödiga förfrågningar samt skapar tillgång till de arbetsgivare som tidigare inte fått några förfrågningar.
4. Konkurrensen och irritationen mellan dem som letar praktikplatser minskar eftersom man inte riskerar att ringa en arbetsgivare som ens kollega ringde för en timme sedan. I ett digitalt system kan man direkt se om någon annan just har tagit kontakt med den arbetsgivare man själv tänkte ringa.
5. Verktöget kan frigöra tid så att anordnarna får mer tid över till att lära känna individer och arbetsgivare och få till en bättre matchning. Den extra tiden kommer genom att man inte behöver leta upp kontaktuppgifter och ringa runt till flera arbetsgivare som inte har möjlighet att ta emot en praktikant eftersom man direkt i systemet kan se vilka som är upptagna och vilka som är lediga.
6. Genom att man lär känna individer och arbetsgivare bättre och därmed kan få till en bättre matchning ökar sannolikheten för bättre kompetensförsörjning hos arbetsgivarna.
7. Om många anordnare använder samma checklistor och mallar underlättar man för arbetsgivarna och anordnarna och frigör tid för dem, samtidigt som man kvalitetssäkrar arbetet. Genom att handläggarna använder samma checklistor och mallar oavsett om de pratar med en kvinna eller man, någon som är född i Sverige eller född utanför Sverige, är gammal eller ung så ökar möjligheterna till en mer jämställd och icke-diskriminerande struktur för praktikhanteringen. Idag föreslår man gärna olika insatser till t.ex. män och kvinnor.
8. Genom en strukturerad och organiserad samordning ges arbetsplatserna bättre förutsättningar för att ta emot praktikanter på ett bra sätt. Om det t.ex. finns checklistor på vad arbetsgivaren ska tänka särskilt på om man tar emot en språksvag praktikant eller en praktikant med en viss funktionsnedsättning så ökar möjligheten för att praktikanten ska komma till sin rätt och känna att den får ett bättre bemötande vilket kommer att öka möjligheterna för praktikanten att göra ett bra jobb. Om man dessutom kan ordna så att en arbetsgivare bara behöver ha kontakt med en handläggare istället för flera olika handläggare ökar möjligheterna för den arbetsgivaren att ta emot fler praktikanter.
9. Det är lättare att upprätthålla en bättre sekretess i ett slutet system än när handläggare sparar och skickar exempelvis Excel-dokument mellan varandra.

Samordning av praktikhantering

Ett av målen med projektet var att ta fram ett förslag på en långsiktig hållbar praktiksamordningsmodell och identifiera vilka aktörer som borde involveras i detta arbete. Då vi redan tidigt i projektet insåg att de medverkande kommunerna inte var redo att samverka i en gemensam långsiktig regional praktiksamordningsmodell ändrade vi detta mål till att istället gälla möjligheter att hitta andra vägar att samverka runt praktikhanteringen i länet.

Vilka är då de hinder som i dagsläget försvårar en organiserad praktiksamordning:

1. Bristen på samordning mellan de kommunala enheterna: Nästan alla kommuner upplever att det råder brist på praktikplatser. Alla kommuner har ett gemensamt problem i att de inte har en total bild av behovet av praktikplatser eftersom det ofta är olika enheter som jagar praktikplatser för målgruppen som står långt utanför arbetsmarknaden. Ofta har man en enhet som söker

praktikplatser till nyanlända, en annan till unga utan gymnasieutbildning, ytterligare en enhet som arbetar med dem med försörjningsstöd, ibland en för individer med psykisk sjukdom och ytterligare en för dem med fysisk funktionsnedsättning eller för dem som är långtidsarbetslösa. Eftersom det är konkurrens om praktikplatserna skapas ofta irritation mellan enheterna inom kommunerna när olika enheter ringer samma arbetsgivare för att få till stånd en praktikplats. Bristen på samordning inom varje kommun kan också göra det svårare att upparbeta mandat för ett deltagande i en gemensam praktiksamordningsmodell i länet.

2. Bristen på samordning mellan anordnarleden: Det strategiska arbetet och samarbetet mellan olika praktikanordnare är lågt. I flera av kommunerna talar de kommunala praktikanordnarna om bristen på samverkan med andra anordnare, särskilt bristen på samverkan med Arbetsförmedlingen. Man skulle också gärna se en utökad samverkan med t.ex. psykiatri och Försäkringskassan. Inom kommunerna har man t.ex. nästan ingen samverkan alls med de aktörer för stöd och matchning som Arbetsförmedlingen har upphandlade avtal med och som sköter en stor del av praktikplaceringarna för den målgrupp som står långt utanför arbetsmarknaden.

3. Bristen på samordning mellan anordnarleden och arbetsgivarna: Här kan de största samordningsvinsterna göras för att t.ex. förhindra att arbetsgivare blir överhopade av förfrågningar och därför skapar allianser med vissa praktikanordnare, vilket bl.a. får till följd att inte hela arbetsmarknaden är tillgänglig för alla som är i behov av praktik. Många anordnare önskar att de hade mer tid för att träffa och knyta kontakter med arbetsgivare och för att lära sig mer om olika branscher.

4. Bristen på samordning mellan olika kommuner: Många kommuner väljer att leta praktikplatser i andra kommuner när det finns för få platser i den egna kommunen eller när utbudet är för begränsat rent kvalitativt. Eftersom det här arbetet inte är samordnat innebär det att ännu fler anordnare hör av sig arbetsgivarna. Eftersom anordnarna placerar individer i flera olika kommuner och eftersom arbetsgivare tar emot praktikanter från flera olika kommuner känns det naturligt att etablera ett praktiksamarbete över kommungränserna.

5. Arbetsmarknadsorganisationerna i kommunerna är väldigt föränderliga: Det innebär att det är omöjligt att skapa en helhetsbild av arbetet i länet eftersom hela eller delar av organisationerna ständigt förändras till följd av omvärldsfaktorer och politiska beslut. Detta bidrar även till problemen med att skapa samverkan inom kommunerna, mellan kommunerna och även skapa långsiktiga strategiska mål för samverkan inom regionen.

Styrgruppen hade följande förslag på vad projektet skulle kunna leverera:

1. Projektets resultat kommer att kunna fungera som en checklista för hur praktikhantering bör fungera utifrån önskemål från individer som ska ut på praktik och arbetsgivare som ska ta emot praktikanter. Projektets resultat kommer därför att kunna användas som underlag för de kommuner som vill kvalitetssäkra och systematisera sitt arbete med praktikhantering.

2. Projektet kommer att ta fram ett digitalt processtöd som visar de viktigaste stegen i en praktikplacering (se kapitlet Användande av resultat).

3. Projektet kommer att starta upp ett regionalt praktiksamordningsnätverk vilket kommer att ha sitt första möte i september 2018. Nätverket kan bland annat arbeta med kunskapsöverföring mellan kommunerna, ta fram förslag på gemensamma utbildningsinsatser för kompetensutveckling utifrån projektresultaten, samt verka för ökad samverkan runt presentation och val av lokala digitala verktyg för praktiksamordning.

Projektidé och förväntade resultat

Redogör för projektets syfte och övergripande projektmål, delmål och avsedda förväntade resultat. Har syfte, mål och målgrupp förändrats under projekttiden? Varför i sådana fall? Hur många kvinnor och män har deltagit i projektet?

Bakgrund:

Det finns många anledningar till att genomföra ett praktikkartläggningsarbete. Idag saknas samordning av praktikplatser i Uppsala län och behovet av en strukturell förändring har under flera år lyfts som en viktig fråga av olika aktörer.

Problemen med bristande samordning blir särskilt tydliga i skenet av en arbetsmarknadssituation där många upplever att det råder brist på praktikplatser, att konkurrensen om de platser som finns är hård och att väntetiderna är långa. Problemen återfinns på individnivå, praktikanordnarnivå och hos arbetsgivarna.

Okunskapen om hur de individer som varit ute på praktik eller i subventionerade anställningar själva uppfattar sin praktikperiod är stor. Det behövs större kunskap om vad individerna själva önskar för typ av stöd och inom vilka branscher de skulle vilja praktisera. Eftersom målet för individerna ofta är att få en fastare förankring på arbetsmarknaden och en egen försörjning är det av stor vikt att deras praktikperiod blir så lyckad som möjligt. Om de hamnar på en praktikplats som inte är anpassad efter deras behov eller förväntningar kan syftet med praktikperioden få motsatt effekt och fördröja inträdet på arbetsmarknaden. Det är därför viktigt att öka kunskapen om vad individerna i målgruppen själva tycker.

Idag finns också ofta stora kunskapsluckor i överföringen av information mellan praktikanordnaren och arbetsgivaren där arbetsgivaren ställer sig frågande till vilken sorts praktik det egentligen gäller, vilka behov individen har och vad som förväntas av arbetsgivaren. Ofta har praktikanordnaren varken tid eller mandat att följa individen genom praktikperioden för att kunna ge individen och arbetsgivaren det stöd som skulle behövas i olika situationer. Det är också troligt att det även saknas kunskaper i alla led om diskrimineringsfrågor.

En annan farhåga som nämnts gällande möjligheterna att få till en gemensam samordningsmodell är att vissa praktikplatsanordnare inte vill släppa sina personliga nätverk och upparbetade kontakter för att samordna praktikplatsförfrågningarna centralt. För arbetsgivare blir det dock problematiskt när de får för många osorterade förfrågningar om praktikplatser från olika praktikanordnare, samt även direkt från individerna. En arbetsgivare kan få flera förfrågningar i veckan vilket är mycket tids- och resurskrävande och kan få till följd att arbetsgivaren automatiskt börjar säga nej till alla förfrågningar. Detta innebär att arbetsgivaren kan missa möjligheten att hitta en riktigt bra praktikant som sedan skulle kunna växa och fylla ett viktigt kompetensbehov hos arbetsgivaren. Arbetsgivarna efterfrågar därför en samordnad förfrågan från de olika praktikplatsanordnarna.

Många arbetsgivare, särskilt mindre företag och organisationer, saknar ofta kunskap, resurser och modeller för att hantera kompetensförsörjningsfrågor och därför använder de inte praktik som en del i rekryteringsprocessen i lika hög utsträckning som större företag. Idag skapar enskilda arbetsgivare ofta överenskommelser med vissa praktikanordnare och då exkluderas andra. Detta får till följd att inte hela arbetsmarknaden är tillgänglig för alla som är i behov av praktik. Arbetsgivarna efterfrågar också en samordnad information om vad de olika typerna av praktik innebär och vad som förväntas av dem som praktikplats. Den stora mängd arbetsmarknadspolitiska åtgärder som idag står till buds är spretig och förändras snabbt. Samtidigt råder det hos många arbetsgivare brist på kvalificerad arbetskraft vilket får till följd att arbetsgivarna har svårt att expandera. Detta är ett problem som kommer att öka i och med de stora pensionsavgångarna de närmaste åren.

Obalansen mellan utbud och efterfrågan i kombination med de snabba förändringarna på

arbetsmarknaden innebär att matchningsarbetet blir allt viktigare. Eftersom det idag även saknas en överskådlig bild över praktikplatssystemet med volymer, behov, vilka delar av arbetsmarknaden som tar emot praktikanter, samt över vilka system och ingångar som används upplevs situationen närmast som ohanterlig för många av de inblandade parterna.

Praktikkartläggningen ger flera exempel på åtgärder som kan förbättra arbetet med praktikhanteringen i kommunerna. Med ett bättre system borde individernas behov kunna tas tillvara på ett bättre sätt och därmed borde även praktikanordnarnas tid kunna användas mer effektivt. Idag går mycket av anordnarnas tid åt till att hantera alla praktikplatsförfrågningar från individer samt till att försöka matcha de sökande med en praktikplats.

Projektets övergripande mål:

Projektets mål är att genomföra en kartläggning över vilka behov och förutsättningar som finns för att skapa en framtida hållbar modell gällande praktiksamordning i Uppsala län. Ursprungligen skulle projektet även undersöka om det är möjligt att implementera ett gemensamt digitalt praktiksamordningsverktyg i länet, vilka komponenter en sådan plattform bör bestå av, vilka personella resurser som behövs och hur kostnaderna i så fall bör fördelas. Då vi redan tidigt i projektet insåg att de medverkande kommunerna inte var redo att implementera ett gemensamt praktiksamordningsverktyg ändrade vi detta mål till att istället gälla möjligheter att hitta andra vägar att samverka runt praktikhanteringen i länet (se Projektets resultat: Resultat angående samordning av praktik i Uppsala län).

Delmål på individnivå:

- En kartläggning av kvinnors och mäns förutsättningar och behov av stöd inför och under praktiska genomförs.

Delmål på projektnivå:

- De hinder som i dagsläget försvårar en organiserad praktiksamordning ska identifieras.
- En kartläggning av volymerna, antalet praktikplatser som efterfrågas av kvinnor och män från de olika aktörerna, ska genomföras. Eftersom vi inte kunde få fram tillförlitliga underlag har vi inte kunnat kartlägga volymerna (se Projektets resultat: Resultat från intervjuer med praktikanordnare).
- En kartläggning av de olika system som idag används av olika aktörer vid praktikplacering ska genomföras.
- En kartläggning av antalet praktikplatser ska genomföras för individer inom Programområde 2, var dessa praktikplatser förekommer (inom vilka branscher, privat/offentlig verksamhet, större/mindre företag) samt antalet kvinnor och män inom programområde 2 som efterfrågar praktik. Eftersom vi inte kunde få fram tillförlitliga underlag har vi inte kunnat kartlägga volymerna (se Projektets resultat: Resultat från intervjuer med arbetsgivare).
- En kartläggning av arbetsgivarnas behov av stöd för att använda praktik som en del i kompetensförsörjningsarbetet samt arbetsgivarnas förutsättningar att ta emot praktikanter med olika behov ska genomföras.
- * En kartläggning av hur beställarkompetensen hos arbetsplatserna kan utvecklas, för att kunna göra rekrytering och matchning så snabb och precis som möjligt, ska genomföras.
- En kartläggning av möjligheter att ta fram och implementera en policy för praktikplatsmottagande bland arbetsgivare ska genomföras.
- Ett väl kommunicerat syfte med praktikplatserna ska skapas, samt en ökad förståelse för

praktikens innebörd hos arbetsgivarna.

Delmål på organisationsnivå:

- Ett förslag på en långsiktigt hållbar praktiksamordningsmodell för regionen ska tas fram samt en plan för hur modellen ska finansieras och förvaltas. Då vi redan tidigt i projektet insåg att de medverkande kommunerna inte var redo att samverka i en gemensam långsiktig regional praktiksamordningsmodell ändrade vi detta mål till att istället gälla möjligheter att hitta andra vägar att samverka runt praktikhanteringen i länet (se Projektets resultat: Resultat angående samordning av praktik i Uppsala län).

Övriga frågeställningar inom ramarna för projektet:

Utvärderingen ska ge en nulägesstatus inom de tre fokusområdena individperspektivet, anordnarperspektivet och arbetsgivarperspektivet. I avslutsfasen är ambitionen att dessa frågor kan besvaras:

- Vad kännetecknar en hållbar modell för praktikplatssamordning? Vilka parametrar ingår?
- Vad kännetecknar en väl fungerande stegförflyttningsstruktur?
- Hur kan likabehandling, icke-diskriminering, tillgänglighet och jämställdhet stärkas genom en hållbar struktur för praktikplatssamordning?
- Speglar praktikplatsutbudet arbetsgivare från de olika kategorierna små/medelstora/större arbetsgivare, offentliga/privata/ideell sektor, kvinno- respektive mansdominerade branscher samt en representation av de branscher som finns i regionen och motsvarar dessa praktikplatser kvinnors och mäns behov av praktik?
- Hur ska arbetsgivarnas förmåga att strategiskt använda praktikplatser som en del i kompetensförsörjningsarbetet samt beställarkompetensen utvecklas?

Projektets resultat, mål och indikatorer

Beskriv projektets faktiska resultat i förhållande till den ursprungliga planeringen. Redogör kvantitativt och kvalitativt för t. ex. nya kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer och arbetssätt. Hur har projektverksamheten arbetat för att säkerställa deltagande på lika villkor för kvinnor och män?

Det är en omfattande kartläggning som gjorts och vi kommer bara att redogöra för de viktigaste resultaten i denna rapport. Ytterligare information finns dock i bilagorna till rapporten.

När det gäller beskrivningen av projektets resultat så har vi valt att dela upp det i följande delar:

- * Kvantitativa resultat
- * Resultat från intervjuer med individerna, se även särskild bilaga
- * Resultat från intervjuer med arbetsgivarna, se även särskild bilaga
- * Resultat från intervjuer med praktikanordnarna, se även särskild bilaga
- * Resultat angående olika praktiksamordningsverktyg, se även särskild bilaga
- * Resultat angående samordning av praktik i Uppsala län
- * Jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering

Kvantitativa resultat:

Antal intervjuade praktikanordnare/60 st

Kvinnliga respondenter praktikanordnare/59%

Antal intervjuade brukarorganisationer/10 st

Antal intervjuade individer/70 st
Kvinnliga respondenter individer/56%
Antal intervjuade arbetsgivare/271 st
Antal kontaktade arbetsgivare/304 st
Bortfall totalt kontaktade arbetsgivare/11%
Kvinnliga respondenter arbetsgivare/49%
Mansdominerade branscher/40%
Kvinnodominerade branscher/44%
Tagit emot praktikanter/78%
Offentlig sektor/16%
Privat sektor/61%
Annan sektor/23%

Resultat från intervjuer med individerna (se även särskilda bilagor "Intervjuer med individerna" och "Rapport Individer")

Intervjuerna med individerna har bland annat hjälpt oss att kartlägga:

- * hur många praktikplatser och vilken sorts praktikplatser som efterfrågas av kvinnor respektive män inom de olika grupperna.
- * vilket behov av stöd som kvinnor och män efterfrågar inför och under praktik för att göra praktikperioden framgångsrik.
- * eventuella skillnader mellan hur kvinnor och män upplever att de bemöts utifrån sitt kön i mötet med praktikanordnaren och arbetsgivaren. (Se avsnittet om Jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering)
- * vilka eventuella problem som individerna tidigare mött på arbetsplatser eller i matchningsprocessen.

Under arbetet med intervjuerna av de 70 individer som varit ute på praktik har vi sett att många av de svar vi fått är ganska olika. Det beror på att människor är olika och har olika behov. Det innebär också att människor behöver olika typer av stöd under sin praktikperiod. Vikten av individuell anpassning är också något som vår referensgrupp ofta har lyft. Om vi kan bli bättre på att lyssna på vad individerna själva vill och stötta dem på ett bättre sätt under praktikperioden så ökar möjligheterna att det blir en lyckad praktikperiod för individen. Detta kan i sin tur medföra en mer effektiv stegförflyttning och hjälpa individen att snabbare komma till egen försörjning.

Även om anpassningarna som behöver göras måste ske individuellt är ändå behovet av en strukturell underbyggnad grundläggande. Stödet kommer att ske på godtyckliga grunder om handläggarna inte använder samma mallar, samma tillvägagångssätt och ställer samma frågor till individen vare sig det är en kvinna eller man, ung eller gammal, född i Sverige eller i ett annat land. Om vi släpper det strukturella arbetet finns det en stor risk att vi kommer att fortsätta att föreslå vissa typer av åtgärder till män och andra till kvinnor utan att vi först frågat individen vad den själv vill. På så sätt riskerar vi att vidmakthålla stereotypa antaganden och öka diskrimineringen av individer.

Något som är viktigt att lyfta fram är att mycket av det som kartläggningen visar kan kännas som självklarheter. Ändå är det viktigt att man sätter ord på det så att det inte tappas bort. Uppenbarligen så får individerna inte alltid detta stöd idag, trots att det låter som självklarheter.

Hur många praktikplatser och vilken sorts praktikplatser efterfrågas av kvinnor respektive män inom de olika grupperna:

Hur många praktikplatser som efterfrågas har inte varit möjligt att ta reda på eftersom praktikanordnarna idag inte har någon samlad statistik över hur många individer som idag har behov av praktik eller hur behoven ser ut framöver.

Vi vet däremot mer om inom vilka branscher individerna önskar praktik. Det är viktigt att beakta de önskemål som individerna själv har för att på sätt öka deras motivation till att genomföra praktiken och för att kunna göra vägen till egen försörjning så kort som möjligt. Om individen trivs på sin praktikplats kommer det att öka både självförtroende, möjligheter och motivation hos individen att fortsätta arbeta.

Individerna vill helst göra praktik inom följande branscher (antal individer):

På frågan om var man skulle vilja praktisera får handel högt värde. En förklaring kan vara att det inom branschen finns olika roller att pröva på, som t.ex. säljare, ta emot och plocka upp varor, stå i kassa etc. Från fritextsvaren framgår att serviceaspekten i arbetet, som mötet med kunden, upplevs attraktivt men också möjligheten att jobba med varor/lager. Andra branscher som fått högt värde är skola/förskola samt restaurang/café/k k.

"Tycker om personligt bemötande."

"Gärna något socialt som klädbutik."

"Blomsteraff r. Trivs att jobba med händerna. P.g.a. min dyslexi tycker jag inte om att jobba med papper."

Vilket behov av stöd efterfrågar kvinnor och män inför och under praktik för att göra praktikperioden framgångsrik? Hur viktigt är följande för dig?

De saker som individerna rankar högst  r till exempel bemötande från arbetsgivare och praktikanordnare. Därefter kommer att få en bra introduktion i början av praktiken, att få tillräcklig information om praktikplatsen och få möjlighet att göra studiebesök innan man börjar. Annat som individerna tycker är särskilt viktigt är att arbetsgivarna ställer realistiska krav och att man f r stöd av handledaren på praktikplatsen.

Bemötande från arbetsgivare och praktikanordnare f r alltså högst värde på frågan: "Hur viktigt är följande för dig?". 97 % av individerna anser att bemötandet från praktikanordnare och handledare i praktikprocessen  r "ganska" till "mycket" viktigt. Att få ett trevligt och respektfullt bemötande, att bli h lsad på ordentligt och få bra och relevant information är viktigt. Ett gott bemötande lägger grunden för samarbetet och  r avgörande för tilliten till de olika aktörerna och upplevelsen av insatsen. I ett gott bemötande lägger individen även anordnarens engagemang i mötet. Anordnarens närvaro med fokus på individen, samt tillgänglighet till anordnaren lyfts fram. I ett bra bemötande framh lls att anordnaren ska lyssna och ha tålamod.

"De ska se problemen. Inte alltid följa regelverket, utan se till individens behov."

"Jätteviktigt så man känner sig trygg och sedd. Blir man dåligt bemött så drar man sig för att kontakta anordnaren."

Individen ska vara i fokus. En individ uttryckte att "kemin måste stämma". För individen är det viktigt att anordnare och handledare har ett positivt engagemang. Vidare framkommer att goda relationer med chefen/handledaren och arbetskamraterna stärker motivationen och självkänslan

hos individen och bidrar till en lyckad stegförflyttning mot målet att etablera sig på arbetsmarknaden. Majoriteten uppger att de fått ett "bra" till "mycket bra" bemötande från arbetsgivarrepresentanten på arbetsplatsen.

"Tydliga och generell schysta. Verkar intresserade av hur man mår."

"Jättesnäll! Köpte smörgåstårter till oss och vi har fått julbord. De lyssnar, är praktiska, flexibla och agerar. Jag skojar med arbetsledaren hela tiden."

En samstämmig bild är att dåligt bemötande från handledaren förstör mycket av praktikupplevelsen och ett gott bemötande gör det motsatta. De som svarat att de fått ett dåligt bemötande upplevde att de inte blev sedda och att de kände sig övergivna.

"Oklart vad de förväntade sig. Fick inte så mycket handledning."

"Om en arbetsledare inte är bra går det inte. Man kan inte jobba då."

Huvuddelen av synpunkterna som vi har fått från individerna handlade om det kognitiva stöd som många ur målgruppen behöver för att kunna komma till sin rätt på en arbetsplats. Individerna efterfrågar tydlighet om var de ska vara, vid vilken tidpunkt, hur de ska ta sig dit, vem de ska träffa, vilka förväntningar som finns på dem, vad exakt de ska göra m.m. Det skulle finnas många fördelar med att praktikanordnarna använde tydliga mallar så att alla individer får samma stöd.

När individerna väl påbörjat sin praktikperiod är det viktigt att de får känna sig som en del av arbetsplatsen, att de får känna sig behövda, får ta ansvar och känna att de gör ett riktigt arbete. Samtidigt vittnar några av individerna om att de känner sig utnyttjade när de förväntas göra riktiga arbeten utan att få en riktig lön. Det är en viktig pedagogisk del av förberedelserna för praktikanordnaren att hitta den här balansen tillsammans med individen. Det kan man t.ex. göra genom att fråga individen hur pass involverade de vill vara på praktikplatsen så att förväntningarna stämmer bättre.

Individens eget inflytande över praktiken kan göra att den inte känns som ett tvång utan som en insats som individen själv väljer. I vilken utsträckning individen upplever att den har blivit lyssnad på, bemött och involverad är väldigt viktigt för upplevelsen av praktikperioden. Här ingår också en bra matchning mellan individ och arbetsmarknad. Att individen hamnar på en arbetsplats där individen får göra arbetsuppgifter som känns bra för just den individen.

Praktikkartlägningsprojektets referensgrupp betonar särskilt vikten av att man i vissa fall tar in de anhöriga i arbetet med insatser för individen eftersom anhöriga ofta är väl insatta i individens problematik och kanske är bättre på att verbalisera behoven än vad individen själv är. Det är heller inte ovanligt att individerna själva inte vet vilka funktionsnedsättningar de har eller inte vill berätta det för praktikanordnaren och arbetsgivaren. Det händer att individer ur målgruppen får rådet att gå en utbildning som de inte är redo för och som kanske leder mot ett arbete de inte kommer att trivas med, vilket resulterar i ofullständig studiegång med höga CSN-skulder, istället för till ett riktigt arbete. Detta kan undvikas genom att praktikanordnaren tar sig tid att lära känna individen ordentligt.

Vilka eventuella problem har individerna tidigare mött på arbetsplatser eller i matchningsprocessen?

Individerna i kartläggningen befinner sig i olika processer med målet att närma sig arbetsmarknaden, eller för att klargöra arbetsförmågan. De vanligaste problem som vi ser att individerna har stött på är:

* Problem med att matchas till en praktikplats som passar dem bra

- * En tydlig bild av den egna stegförflyttningen
- * Ett tydligt mål med praktiken

Matchning:

Flera av individerna ser matchningsprocessen som nyckeln till en lyckad praktikplacering. De uttrycker det i form av vikten av att bli lyssnad på så att det blir en bra praktikplacering som ger individen förutsättning för att utvecklas och lyckas. Det kan också handla om att praktikanordnaren tar hänsyn till individens kultur och livsförhållanden och försöker anpassa utan att det inskränker på arbetsgivarens behov.

"Att man ser till individens behov. Alla passar inte på alla platser."

"Lyssna på personens önskemål. Vad den kan och inte kan. Man ska inte jobba med det man inte kan för det får en att känna sig dålig."

"Anpassa praktiken efter personens fysiska och mentala förutsättning. Viktigt att man hamnar på rätt ställe. Att man får jobba med det man är intresserad av och får hjälp att ta reda på vad man är intresserad av."

"Tror man får kolla om den personen passar in och vad den personen har för egenskaper. Kan man inte läsa ska man inte jobba med lagerordrar. Ingen mår bra av krav som inte kan uppfyllas."

"Det finns olika människor, som jag, ensamstående med barn som är sjuka. Jag är helt slut och jättestressad. Förut jobbade jag nära mitt hem och det var jättebra. Kommunen ska ta reda på hälsa och social situation. Inte behandla alla lika."

En nyanländ framhöll att han hade kontakt med arbetsförmedlingen och kommunen men saknade kontakt med arbetsgivare.

"Många nyanlända har en jätteenergi men får inte möjlighet att jobba. Bra att ha koll på de nyanländas förmåga. Vi vill inte leva på socialbidrag. Vi vill jobba och ge tillbaka till samhället. Praktikanordnaren måste ha bra kontakt med arbetsgivare. Matchningen är viktig."

Majoriteten av respondenterna svarar att praktikanordnaren frågat efter deras kompetens och intresse som ett led i matchningen mot en arbetsmarknadsinsats. De flesta har fått frågor om vad de gjort tidigare. Bilden som framträder är att kartläggningen av individens kompetens och intresse sker genom ostrukturerade samtal. Enstaka individer berättar om en mer strukturerad process. En del individer uppger att de fått frågor om intresse och kompetens, men att det inte har haft någon betydelse för vilken praktikplats de sedan erbjudits.

"Jag fick flera frågor om vad jag kunde och vad jag var intresserad av."

"Vi har suttit med papper och kollat vad jag är intresserad av."

"Ja, men jag tror inte att de gjorde något åt det. Jag upplevde det som en rutinfråga. Det har inte gjort någon skillnad."

Av fritextsvaren framkommer att flera respondenter inte minns om de fått frågorna eller att de har en handläggare som de inte haft så mycket kontakt med. För att individerna ska känna sig delaktiga i sin process visar kartläggningen vikten av dokumentation under matchningsprocessen. En systematisk kartläggning av individernas erfarenhet och kunskap, både den formella genom utbildning och arbete men även kunskap förvärvad på annat sätt. För individer i återhämtningsfas efter sjukdom och/eller med en nedsatt kognitiv förmåga är en skriftlig dokumentation ett extra viktigt stöd för minnet.

"Vet inte vem min handläggare är."

"Det har vi säkert gjort vid något tillfälle men jag kommer inte ihåg."

60 % av individerna svarade att de har blivit tillfrågade om var de vill praktisera och att det funnits en viss valmöjlighet. I fritextsvaren framkommer att några har kunnat komma med egna förslag.

Några uppger att de har fått praktiken förlängd eftersom de trivs bra på arbetsplatsen. Den bild som framträder är att många upplever att det har funnits några alternativ att välja mellan men att utbudet är begränsat. Individens egna inflytande under praktiken kan göra att den upplevs mindre som ett tvång och mer som en insats som individen själv väljer. I vilken utsträckning individen upplever att den har blivit lyssnad på, bemött och involverad är väldigt viktigt för upplevelsen av praktikperioden. Här ingår också en bra matchning mellan individ och arbetsmarknad. Det är viktigt att individen hamnar på en arbetsplats där individen får göra arbetsuppgifter som känns bra för just den individen.

"Jag kunde välja mellan förskola, skola och Ikea".

"Ja, de frågade vad jag var intresserad av, det fanns några alternativ."

28 % av de intervjuade svarade att det inte fanns valmöjlighet i matchningen mot en arbetsplats eller att de själva valt att inte vara aktiva.

"Min handläggare har sagt 'det här är ledigt' och jag har tackat ja. Har stressat fram saker och bara hoppat på något som sedan visat sig inte passar mig."

"Det har jag inte kunnat göra. Jag har blivit tilldelad."

"Jag har tagit det som finns. Har inte varit i den situationen att jag kan säga vad jag vill."

"Tackade ja till första förslaget. För mig var det viktigaste att komma igång snabbt."

Stegförflyttning och gemensamma målbilder:

Många individer upplever att de inte har någon tydlig bild av processen runt den egna stegförflyttningen. En stegförflyttning innebär olika insatser som en individ behöver från att den står långt från arbetsmarknaden och t.ex. arbetstränar eller har en språkpraktik parallellt med SFI-studier till dess individen utvecklas och slutligen kan ta steget ut på den reguljära arbetsmarknaden.

Individerna efterfrågar ett tydligt mål för sin praktikperiod och en plan för de insatser de får. Att man tror att praktiken ska leda till ett riktigt jobb när praktikperioden är slut och den sedan inte gör det blir det en stor besvikelse för individen och gör att individen tappar kraft och motivation. Dirk Kehr och Hantverksslussen är bland annat specialister på bemötande och Dirk håller kurser i det. Hantverksslussen arbetar med rehabilitering och där gäller att arbetet kommer först och därefter kan man börja tala om eventuellt missbruk eller annan psykisk ohälsa som gör det svårt att hantera arbetet. Han menar att alla han möter kan jobba. De behöver bara rätt stöd på arbetsplatsen. Det behövs dock kvalitativa handledarutbildningar, och arbetsplatsen och praktikanordnaren behöver jobba i team runt individerna för att fånga upp hela människan.

Av fritextsvaren på frågan om varför man gör praktik kan man utläsa att det för flertalet respondenter saknas en tydlig stegförflyttning och att upplevelsen är att man själv tar initiativ till praktik eller att det är ett krav att delta för att få ersättning från försörjningsstöd eller socialförsäkringen.

"Jag ville komma bort från soc där jag hade en hemsk handläggare. Hade hört talas om Arken och bad att få komma dit."

"Slutade gymnasiet och visste inte vad jag skulle göra. Kände ägarna till ett café och började praktisera där."

"Jag ville inte gå hemma. Soc skulle söka förtidspension för mig, men så fick jag chansen."

"Vi träffas en gång i månaden och pratar ut om vad som funkar eller inte. Jag vet inte men jag hoppas att det ska leda till något."

"Hade en praktikplats på ett år och tre månader som inte ledde till jobb. Det var alldeles för lång tid."

Endast drygt hälften av individerna svarade att de och praktikanordnaren hade ett gemensamt mål med praktikperioden.

"Vi har lagt upp en plan och pratat om vad som ska hända framöver."

"Ett klart mål är bra för alla parter. Vad är målet med praktiken? Analysera vad man behöver utveckla, kunskapsmässigt men även socialt."

För en del individer är målet mer oklart.

"Nej, har bara kontakt med kommunen en gång per år för att förlänga anställningen."

"Handläggaren vet inte målet. Jag blir orolig. Skulle orka mer om jag visste målet. Finns det plats eller möjlighet att stanna kvar? Jag är jättegärna kvar om jag får."

"De sa bara att jag skulle vara här i två år. Jag vill jobba. Med vad som helst."

"Ja, vi har hyfsat regelbundna möten. Jag kommer inte ihåg vad som sas. Jag tror att vi har ett mål."

Resultat från intervjuer med arbetsgivarna

Intervjuerna med arbetsgivarna har bland annat hjälpt oss att kartlägga:

- * arbetsgivarnas förmåga, förutsättningar och behov av stöd för att ta emot praktikanter från vår målgrupp.

- * vilket behov av stöd arbetsgivare behöver för att ta emot praktikanter som en del i ett kompetensförsörjningsarbete.

- * hur de arbetsgivare som idag inte tar emot praktikanter kan involveras bättre.

- * antal praktikplatser som finns idag och i vilka verksamheter de erbjuds.

- * behovet av praktikplatser som behövs framöver, samt vilka kompetensprofiler som efterfrågas.

- * sammansättningen hos praktikanterna som de tar emot idag. Som vi tidigare har beskrivit har vi inte har kunnat kartlägga hur många och vilka praktikanter som finns ute på praktik i Uppsala län. Därför kan vi heller inte svara på denna fråga.

- * svårigheter med den könssegregerade arbetsmarknaden och hur man arbetar för att komma tillrätta med den (se "Jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering")

Intervjuerna med arbetsgivarna har delats upp i två olika grupper: De som tidigare har tagit emot praktikanter och de som inte har gjort det. Vi har träffat 212 arbetsgivare som har tagit emot praktikanter och 58 arbetsgivare som inte har tagit emot praktikanter under de senaste tre åren. Tanken med att dela upp intervjuerna i två olika grupper har varit att i första hand få möjlighet att ta tillvara erfarenheterna hos de arbetsgivare som tar emot praktikanter för att få veta hur vi kan göra praktikhanteringen bättre för dem. Samtidigt vill vi veta hur vi kan förmå de arbetsgivare som inte tar emot praktikanter idag att göra det eftersom det finns ett underskott på praktikplatser.

Vi har fått hjälp av våra samarbetskommuner med att få fram kontaktuppgifter till arbetsgivare som vi har kunnat intervjua, men har också fått fram kontaktuppgifter via olika företagsnätverk, privata kontakter och sökningar på internet. Den övervägande delen av de arbetsgivare vi kontaktat har visat stort intresse för att träffa oss. Det är ett resultat som vi ser som mycket positivt eftersom arbetsgivare ofta är väldigt upptagna. Endast 11 % av de arbetsgivare som finns registrerade i vårt system avstod från att träffa oss, oftast med motiveringen att man inte hade tid, att besluten om praktik togs på ett huvudkontor i en annan stad eller att man inte tyckte att det

gav något att ta emot praktikanter. De flesta som inte ville träffa oss hade inte tidigare tagit emot praktikanter och vi upplevde det som att de inte var så intresserade av frågan som sådan. De flesta av dem vi intervjuat har haft mycket att säga om praktikhanteringen och eftersom de ser stora förbättringsområden har de gärna velat träffa oss.

Nästan alla frågor i enkäten är ställda som öppna frågor ställda i en intervjusituation. Det innebär att vi oftast bara har registrerat det som respondenten har sagt och inte själva har kommit med förslag eller bett dem vikta olika förslag mot varandra.

Hur ser arbetsgivarnas förmåga, förutsättningar och behov av stöd för att ta emot praktikanter från vår målgrupp ut? Vilket behov av stöd behöver arbetsgivare för att ta emot praktikanter som en del i ett kompetensförsörjningsarbete?

För att kunna ta reda på hur vi på bästa sätt kan göra praktikhanteringen så bra som möjligt för arbetsgivarna har vi ställt några olika frågor. Den första frågan handlar om huruvida de idag upplever att de får tillräckligt stöd när de tar emot praktikanter. På denna fråga svarar endast drygt hälften av arbetsgivarna "Ja".

Får ni idag tillräckligt stöd när ni tar emot praktikanter?

De som svarar "Nej" önskar bland annat följande stöd:

- * Mer information om förutsättningar för praktik/subventionerad anställning.
- * Tätare uppföljning, stöttning med de dagliga problemen och en kvalitativ utvärdering.
- *Handledarstöd, handledarutbildning.
- * Bättre kontakt med handläggarna.
- * Ekonomiskt stöd/högre ekonomiskt stöd.
- * Tydligare riktlinjer. Tydlighet i vem som gör vad, syfte, mål och praktikperiod.
- * Information om individens förutsättningar.
- * Snabbare handläggningstider.
- * Mer coaching från anordnarna.

Vi har också frågat arbetsgivarna hur de tycker att det har fungerat när de har tagit emot praktikanter. Här svarar de till exempel att ett stort problem är att det finns för många olika praktikanordnare och alla gör olika. Det behövs samordning och tydliggöranden av vad som förväntas av arbetsgivaren, praktikanten och praktikanordnaren innan, under och efter praktiken. Arbetsgivarna efterfrågar tydliga ramar, information och uppföljning under praktiktiden, samt utvärdering.

Arbetsgivare är mest nöjda med samarbetet där det har funnits ett team bakom praktikanten. Det kan till exempel gälla när arbetsgivare som haft praktikanter med funktionsnedsättning eller praktikanter som av andra skäl varit inskrivna på särskilda enheter där det finns ett team som arbetar strukturerat kring individen. I sådana team finns det oftast tydliga rutiner, ramar och riktlinjer när individen är ute på praktik.

"Stegens verksamhet har ett utarbetat program med en tydlig struktur. Det finns en praktiköverenskommelse med till exempel tid och uppföljning. Individen har en handledare som är väldigt aktiv och är med praktikanten de första dagarna på arbetsplatsen."

"Önskar mer uppföljning och utvärdering under praktikens gång. När vi tar emot praktikanter sker det till exempel kulturkrockar om det är språkpraktikanter och när man har individer som arbetstränar händer det att individen inte klarar av arbetet. I sådana situationer hade det varit skönt att ha stöd med de dagliga problemen och för det krävs det bättre uppföljning och

utvärdering från alla aktörer som vi samarbetar med.”

Vi kan också se att det ibland blir kö in till kommunens praktiska verksamhet för att man t.ex. vill ha kvar de som varit där länge, de som är duktiga och som lär upp och tar hand om nytilkomna. Att några blir kvar för länge kan också bli en följd av de produktionskrav och lönsamhetskrav som kan finnas inom de praktiska verksamheterna. Inlåsningsseffekten kan också stamma från individerna själva när de känner att det är tryggt och bra på en arbetsplats och inte gärna vill ta sig vidare.

När det gäller extratjänster, som är en stor statlig satsning, finns det sällan någon kvalitativ uppföljning av individernas och arbetsgivarnas upplevelser på arbetsplatsen och ingen strukturell plan för individens stegförflyttning. Ett förslag som vi har fått är att det istället borde finnas lärlingsår till olika bristyrken. Att ta emot ungdomar upplever arbetsgivarna ofta som frustrerande eftersom de upplever att ungdomarna är söndercurlade av sina föräldrar och skolan och behöver lära sig att komma i tid och sköta ett jobb.

Arbetsgivarna lyfter fram att en tydlig och kontinuerlig kommunikation kring individen är viktigt. En annan framgångsfaktor som man ser är när hemmaperspektivet beaktas så att det fungerar både hemma och på jobbet. Praktikanordnaren måste också aktivt hjälpa till när problem uppstår med praktikanten och man efterfrågar minskad administration. I de fall där individen har en handläggare på kommunen och en på Arbetsförmedlingen är det till exempel viktigt att förklara vad den kommunala verksamhetens roll är och AF:s roll kring individen, samt samordna besöken. Helst ser arbetsgivarna att de bara har kontakt med en handläggare. Om man tar emot flera praktikanter på samma arbetsplats är det därför viktigt att de har samma handläggare. Hur väl samarbetet fungerar beror ofta på enskilda handläggare. I intervjuerna var det många arbetsgivare som framförde att de tycker att AF har hög omsättning på handläggarna och att det innebär att det ofta blir många olika handläggare på samma individ och samma ärende.

När vi ställde frågan till arbetsgivare gällande vilket stöd de behöver från praktikanordnaren för att kunna ta emot fler praktikanter ur vår målgrupp så blev svaret att de behöver större möjlighet till handledartid med individen och handledarutbildning. En utmaning som många arbetsgivare finner idag är att kunskapen hos dem som handleder har sjunkit, att ersättningen som de får från praktikanordnaren inte täcker kostnaden och att det inte är alla som får ersättning för handledning. Många arbetsgivare anger tiden som krävs för handledningen som ett skäl för att inte ta emot praktikanter.

Vilket stöd behöver du från praktikanordnaren för att kunna ta emot fler praktikanter ur vår målgrupp?

När det gäller arbetsgivarnas önskemål om mer information om praktikens syfte och mål är det flera saker som de lyfter som nödvändiga.

- * Förtydliga handledarens roll.
- * Önskemål att få träffa praktikanten och praktikanordnaren ordentligt innan praktiken drar igång för att lyssna in praktikantens förväntningar och gå igenom vad som förväntas av alla parter.
- * Tydliga ramar om vad som ska göras och vad som förväntas av alla parter.
- * Vara tydlig med att det är en praktik eller om det är tänkt att leda till en anställning.
- * Tydliga arbetsuppgifter. Att arbetsgivaren tillsammans med praktikanordnaren och praktikanten får tänka igenom vilka arbetsuppgifter som är passande.
- * Vad är det som gäller rent formellt? Tydliga riktlinjer.

När det gäller den ekonomiska ersättningen eller att få en högre ekonomisk ersättning säger många att det inte är avgörande, men i de fall det efterfrågas är det till exempel för att täcka vissa av de extra kostnader som kan uppkomma i samband med en praktik.

- * Ekonomisk ersättning under upplärningstiden.
- * För att kunna avsätta tid bland den befintliga personalens tjänst för att kunna ge bra och professionell handledning.
- * För att kunna organisera om internt.
- * Liknande arrangemang som från viss utbildningspraktik där det utgår en ersättning för inspiration/motivation för personalgruppen.
- * Ersättning för dator, kontorsplats, telefon.

Många arbetsgivare efterfrågar mer information om individens förutsättningar. Detta kan anordnaren ofta uppleva som svårt eftersom viss information ryms inom sekretesshantering och annat kan vara sådant som individen inte gärna vill att arbetsgivare ska få veta eftersom individen inte vill mötas av fördomar. Arbetsgivare lyfter dock till exempel följande som viktigt:

- * Arbetsgivaren vill vara med och välja ut praktikant. Arbetsgivaren ska inte bara få någon placerad hos sig.
- * Arbetsgivaren vill veta mer om individens bakgrund och förutsättningar så att arbetsgivaren ska kunna ge bättre stöd och rätt arbetsuppgifter.

Arbetsgivaren uttrycker också behov av att själv få bättre förutsättningar för att ta emot praktikanter genom till exempel:

- * Handledarutbildning.
- * Möjlighet att få utbilda personalen om hur man bättre tar emot nyanlända. Det gör att personalen tycker att det är roligt att ta emot praktikanter.
- * Att anordnaren fungerar som stöd och bollplank.
- * Att anordnare ringer och stämmer av.
- * Att det finns någon att vända sig till. Framförallt om det inte fungerar klockrent.

Hur kan de arbetsgivare som idag inte tar emot praktikanter involveras bättre? Vilken sorts praktikanter efterfrågar arbetsgivare?

När vi har frågat de arbetsgivare som tidigare inte tagit emot någon praktikant varför de inte gjort det får vi följande svar:

På frågan om varför de tidigare inte tagit emot någon praktikant är det vanligaste svaret att de inte fått någon förfrågan. Över hälften av dem som inte tagit emot praktikanter har alltså inte fått någon förfrågan, och bara 15 % av dem som inte tidigare tagit emot säger att de inte heller i framtiden kommer att kunna ta emot några andra praktikanter från vår målgrupp. Det finns alltså ett stort underutnyttjat utrymme av arbetsgivare som ingen har hört av sig till. I ett gemensamt praktiksamordningsverktyg skulle dessa arbetsgivare enkelt kunna synliggöras. Många av dessa arbetsgivare tar redan emot praktikanter från olika utbildningar som t.ex. förskollärare, målare, snickare, byggnadsarbetare, pedagoger, hotell och turism, programmering m.fl. Därför vore det bra om man kunde samordna ett digitalt praktiksamordningsverktyg för vår målgrupp med andra verktyg för utbildningsanordnare.

Många av dem som inte har tagit emot praktikanter från vår målgrupp tidigare säger att de skulle kunna tänka sig att göra det framöver om villkoren var rätt. Oftast handlar det även här om ekonomiskt stöd till handledning av praktikanten. Anledningarna till att man inte tagit emot motiveras med att man inte har tid att ta hand om en praktikant, att arbetsuppgifterna är för

kvalificerade eller att arbetsmiljön inte känns tillräckligt bra för att ta emot en praktikant eftersom det är högt arbetstempo, rörigt eller pågår omorganisation. Det verkar överlag svårare för mindre, privata arbetsgivare i entreprenadbranschen att ta emot praktikanter än för större arbetsgivare.
"Vi försökte en gång. Orkar inte engagera oss en gång till. Personen var inte intresserad av att vara här."

"Vi försökte få till en inloggning på AF:s hemsida för två år sen, men det var så krångligt och dessutom var det bara från den egna kommunen."

"Vi har dålig erfarenhet från förr. Jag vill att personen i fråga ska få ut något bra från praktiken. Vi lägger ribban högt för en praktikant i syfte att det blir en bra utbildning."

"Språket är viktigt!"

"Vi jobbar väldigt tidspressat och vi vill gärna ta in folk som stannar i företaget. Det tar tid att lära upp folk och därför är det inte aktuellt att ta in praktikanter."

Men några har också sagt att de har börjat fundera på att ta emot praktikanter, ta reda på hur man går tillväga och vem man frågar.

"Att vi fick frågan! Vi har inte några krav på förkunskaper, det är en merit men det mesta kan vi lära ut på plats."

"Vi har precis påbörjat ett CSR-arbete där vår plan är att ta emot främst nyanlända från den här målgruppen."

Vår nästa fråga blev därför att försöka ta reda på vilken sorts praktikanter de skulle kunna tänka sig att ta emot. Frågan ställdes både till dem som tidigare inte hade tagit emot praktikanter och till dem som gjort det.

Vad behöver en praktikant kunna för att ni ska kunna ta emot den?

1. Vilja och motivation
2. Tala bra svenska
3. Social
4. Särskild yrkesutbildning
5. Arbetslivserfarenhet
6. Trevlig
7. Ha körkort
8. Starka rent fysiskt

Resultaten visar att arbetsgivarna som inte tidigare har tagit emot praktikanter ställer högre krav på arbetslivserfarenhet och yrkesutbildning. Av dem vi intervjuat är det främst mansdominerade branscher, som till exempel byggindustrin, restaurang och stadsbyggnad, som ställer dessa krav, samt branscher som kräver utbildning. Inom vissa delar av den offentliga sektorn, såsom vård och omsorg samt barnomsorg, ställs inte krav på utbildning vid praktik men dock vid anställning.

Det finns många likheter på vad arbetsgivarna som har tagit emot/eller inte tagit emot ställer för krav för att kunna ta emot en praktikant. Gemensamt för båda grupper är till exempel kravet på att individerna skall ha vilja och motivation, tala bra svenska, vara självständiga, kunna jobba under eget ansvar, passa tider och vara sociala och trevliga.

Många arbetsgivare säger att de är villiga att göra anpassningar efter individen, men ofta är arbetsgivarens krav på praktikanter ganska höga. Man ser gärna att individerna skall vara självständiga, kunna jobba under eget ansvar och vara sociala och trevliga vilket kan vara svårt att leva upp till för vissa individer ur vår målgrupp utan särskilt stöd. Det här visar vikten av att

individerna får färdighetsträna innan man kommer ut till arbetsgivare. Det är därför viktigt att ha en plats där individen kan träna och utveckla de färdigheter som arbetsgivaren kräver, då arbetsgivarens krav kan vara svåra att tillmötesgå för vissa individer som befinner sig långt från arbetsmarknaden. Flera av kommunerna i Uppsala län har interna verksamheter för arbetsträning eller väljer att placera individerna på verksamheter inom social ekonomi.

Här följer några kommentarer som respondenterna lyfte som särskilt viktiga och som återkom ofta i intervjuerna.

- * Arbetsmoral.
- * Självständiga, kunna jobba under eget ansvar.
- * Viktigast är att individen kommer i tid, har grundkunskaper om hur det fungerar på en arbetsplats, är lyhörd och bra på bemötande.
- * Utdrag ur belastningsregistret utan anmärkning.
- * Passa tider, ringa och tala om när de inte kommer till arbetsplatsen.
- * Personlighet är viktigt, att individen kan möta andra människor och se verksamhetens behov. Det innebär att individen skall kunna prioritera, samspela med andra människor, vara lyhörd, vara ansvarstagande, ta initiativ.
- * Kunna följa regler och rutiner.
- * Service minded och har respekt för brukarna.
- * Känsla för ansvar.
- * Vara mottaglig, personen själv ska vilja vara på praktikplatsen och ej ha tilldelats praktiken av anordnare.
- * Självgående.
- * Lugn och trygg, stabil person.
- * Våga fråga.
- * Flexibel, stresstålig, inte konflikträdd.
- * Ta egna initiativ.

Vilka förväntningar arbetsgivaren har på praktikanterna beror på anledningen till varför arbetsgivaren tar emot praktikanter. En arbetsgivare som tar emot praktikanter enbart på grund av sitt sociala ansvar förväntar sig oftast inte en större motprestation från praktikanten. Det räcker att praktikanten visar intresse för arbetsgivarens yrke samt vilja och motivation. En arbetsgivare som tar emot praktikanter som ett led i sitt kompetensförsörjningsarbete förväntar sig att praktikanten skall leverera såsom en anställd då målet med praktik är att det ska leda till anställning. Här kan det vara viktigt att komma ihåg att vi inte gjort någon åtskillnad på de tre olika formerna som arbetsgivarna tar emot praktikanter på:

1. Praktikant
2. Arbetsträning
3. Subventionerad anställning

Detta innebär att vi inte kan säga något om vad som kan vara önskvärt i de olika kategorierna utifrån arbetsgivarnas perspektiv, utan istället endast övergripande.

Andra frågor som arbetsgivare lyfter rör praktikanternas förmåga att ta ett arbete inom en speciell bransch. Resultaten visar till exempel att det finns ett behov av att börja diskutera frågor om interkulturalitet med praktikanordnare, arbetsgivare och även med individerna. Praktikanordnare måste till exempel förklara för individerna att vissa yrken faller bort om individen inte kan tänka sig att utföra vissa arbetsuppgifter på grund av sin religion eller kultur. Ofta finns det stor okunskap runt dessa frågor som kan lösas gemensamt om bara viljan finns hos alla parter. "Måste kunna ha de kläder som behövs, och ta av sig det som är förbjudet att ha enligt

hygienföreskrifter.”

”De får inte utöva någon religiös ritual som kan påverka verksamheten, som bön vid bestämda tider.”

”Religionsfrågor kan ibland innebära ett hinder, till exempel när det hindrar individen från att utföra ordinarie arbetsuppgifter. Till exempel att inte vilja städa under ramadan eller inte kunna hantera griskött.”

”Nödvändigt att bära hjälm, så huvudbonader som försvårar eller omöjliggör det fungerar inte.”

”Hålla tider! Oftast så har utlandsfödda väldigt hög arbetsmoral. De kommer när de ska, ingen sjukskrivning, vill ofta jobba mer.”

”De behöver själva vilja vara här. Har tyvärr varit med om motsatsen och det är uteslutande ungdomar som har hoppat av gymnasiet. Utrikesfödda är absolut bäst på att jobba, lojala, arbetsamma och tacksamma.”

Att tala grundläggande svenska är det nästan hälften som anger att de tycker är viktigt. Även engelska anges som en fördel eller ibland annat språk beroende på personalgruppens sammansättning. Dock säger flera att det inte räcker att tala grundläggande svenska. Man måste även kunna läsa och skriva svenska. Detta är viktigt för att kunna tillgodogöra sig de instruktioner och riktlinjer som förekommer på vissa arbetsplatser, särskilt på arbetsplatser med säkerhetsrisker, men också inom vård- och omsorg för adekvat kommunikation med omsorgstagare. När vi försöker reda ut på vilken nivå de efterfrågar språkkunskaper svarar arbetsgivarna att yrkesspecifik svenska är det som efterfrågas mest. Man behöver till exempel kunna förstå brukare inom vården eller kunder om man jobbar i butik. Man kan också få för många returer om någon paketerar fel varor i en butik som en följd av bristande språkkunskaper. Ibland behövs inte språkkunskaperna i första hand för arbetet, utan för att bli en del av gruppen på arbetsplatsen, för teamkänslan. Av detta drar vi slutsatsen att arbetsgivarna borde ta mer ansvar för att lära upp praktikanterna själva på arbetsplatsen eftersom de efterfrågar specifika språkkunskaper för just sin bransch. Men om arbetsgivarna ska ta detta ansvar måste praktikanterna bli bättre på att stötta dem med det.

Hur många praktikplatser finns idag och i vilka verksamheter erbjuds de? Hur ser sammansättning ut hos praktikanterna som tas emot idag?

Vi har frågat de arbetsgivare som tar emot praktikanter varför de gör det. Bland de svarande finns olika alternativ:

De flesta arbetsgivare som vi har intervjuat anger att de tar emot praktikanter för att de vill ta ett socialt ansvar och vill hjälpa individerna ut på arbetsmarknaden genom att till exempel ge möjlighet att testa på arbetslivet, växa som individer samt utveckla det svenska språket. Drygt hälften tar emot praktikanter eftersom de har en kompetensförsörjningsproblematik. De ser praktik som ett sätt att hitta rätt kandidater som de sedan kan anställa. Detta gäller i första hand utbildningspraktik, men även branscher med arbetsuppgifter som inte kräver särskild utbildning. Dock visar resultaten även att företag som har kompetensförsörjningsbehov ibland är tveksamma till att anställa individer ut vår målgrupp. Detta eftersom man inte vill ta på sig de ekonomiska kostnaderna för det sociala ansvaret och rehabiliteringsansvaret.

”Vi ser praktik som ett led i rekryteringsprocessen.”

”Möjlighet att lära upp för att få individer som vill stanna kvar i yrket.”

”Arbetet är tungt och ej lämpligt för att ta emot långtidssjukskrivna eller arbetslösa.”

”Det är tungt för arbetsgivaren att ta på sig det sociala ansvaret och rehabiliteringsansvaret som innebär stora ekonomiska kostnader.”

Hur många praktikanter har ni haft under 2016 från vår målgrupp?

Män: 453

Kvinnor: 394

Annan: 5

Vi har också ställt frågor om hur många praktikanter man har tagit emot och hur nöjda man har varit med sina praktikanter. På frågan om hur många praktikanter de har tagit emot visar det sig att man har tagit emot fler män än kvinnor. Att det är fler män än kvinnor som får möjlighet att gå ut på praktik eller i subventionerad anställning är ett problem som tidigare studier visat och som vi tar upp även under "Jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering".

Vi kan även se att arbetsgivarna har tagit emot relativt många praktikanter. De 209 arbetsgivare som svarat på frågan har tagit emot sammanlagt 852 praktikanter/subventionerade anställningar. Det är drygt 4 praktikanter var under ett år.

Är ni nöjda med de praktikanter ni haft hittills?

De flesta som har tagit emot praktikanter tycker att det har fungerat bra och vill gärna ta emot fler praktikanter. Även när det tidigare inte har fungerat särskilt bra kan man ändå tänka sig att ta emot fler praktikanter som en del av sitt sociala ansvar eller för att man behöver extra hjälp. Få av dem vi pratat med är dock väldigt nöjda. Den gemensamma upplevelsen är att när man har en engagerad handläggare så fungerar det bra och när det inte fungerar bra så är det oftast för att man saknat stödet från handläggaren. Många arbetsgivare upplever att kommunikationen med anordnaren fungerade bra innan praktikanten kom till arbetsplatsen, men att uppföljningen slutade när praktikanten väl var placerad.

De som säger "Ja" tycker ofta att:

- * individen har visat vilja och motivation
- * handledningen har fungerat, men att arbetsplatsen har fått satsa mycket tid på det
- * det brukar ta tid och att det kanske inte fungerar från början, men allt eftersom individerna har fått möjlighet att visa vilka de är och vad de kan blir det nästan alltid väldigt bra

De som svarar "Bara med vissa" tycker att de har fått individer som:

- * har svårt att passa tider
- * är lite passiva
- * har varit omotiverade
- * inte jobbar
- * är oengagerade eller lata
- * är inne på sociala medier under arbetstid
- * har hög frånvaro

Bland dem som säger "Nej" får vi också svar som att:

- * individen har för låg nivå på det svenska språket
- * personkemin har inte fungerat
- * det inte har fungerat med anordnaren
- * individen inte kunde det som anordnaren sa att den kunde

Under "Övrigt" kommer till exempel följande kommentarer upp:

"Minsta problemet är att lära ut arbetsuppgifterna. Det är svårare att arbeta med den sociala biten."

"Det har varit en värdefull del i verksamheten och jätteroligt att ha dem hos oss men det är svårt att handleda. Det måste vara meningsfullt för individen i fråga. Det kanske är så att vi tar emot en alldeles för stor procent."

"Vi pratar kanske inte tillräckligt mycket om detta inom personalgruppen. Personalen vet inte vem som har en subventionerad anställning och vem som har en ordinarie anställning. Detta kanske skapar frustration i personalgruppen då man inte förstår varför en person exempelvis behöver extra stöd."

Det går i dagsläget inte att svara på frågan om hur stort behovet av praktikplatser är i Uppsala län. Anordnarna i länets kommuner har inte själva någon överblick över det samlade behovet i sin kommun och i de fall de gör några prognoser så är de högst rudimentära. Vi har också pratat med en av Arbetsförmedlingens controllers, men inte heller de kan ge ett tydligt svar.

"Frågorna är svåra att besvara. När vi tittar i vår statistik ser vi hur många som stått i en viss sökandekategori en viss månad. Samma person kan ju stå i samma kategori nästa månad, ja ett helt år. Så antalet är omöjligt att svara på."

Ungefär hälften av praktikanordnarna i Uppsala län upplever att det generellt är lätt att hitta praktikplatser för vår målgrupp. Av övriga 48 % svarar anordnarna oftast att det är svårt att hitta praktikplatser till vissa grupper. De olika arbetsförmedlingskontoren uppskattar att de har fler som skulle vilja ha praktik än vad det finns praktikplatser att tillgå.

En av utmaningarna som finns definierad i ansökan är att arbetsgivarna får alldeles för många förfrågningar om praktik. Vi hade en föreställning om att flertalet arbetsgivare blev uppringda av praktikanordnare alldeles för ofta. I vår kartläggning svarat 7 % av arbetsgivarna att de tycker att de får för många förfrågningar, medan 20 % tycker att de får för få förfrågningar. Det finns alltså ett stort antal arbetsgivare som gärna skulle ta emot praktikanter men som idag inte gör det eftersom det inte är någon som frågar dem. I ett gemensamt digitalt praktiksamordningsverktyg skulle man enkelt kunna åskådliggöra vilka arbetsgivare som finns tillgängliga för att ta emot praktikanter.

Genom intervjuerna har vi sett att det är vissa branscher, t.ex. barnomsorg och äldreomsorg, som uppger att de får för många förfrågningar. Troligen beror detta på att det är branscher som tillhör våra bristyrken och redan är hårt överbelastade. De arbetsplatser som får många förfrågningar är också arbetsplatser som praktikanordnare vet brukar ta emot praktikanter eller individer med subventionerade anställningar, men också från olika utbildningar. När man tittar på kommentarerna från denna grupp ser man också att det är dessa som uttrycker det största behovet av samordning kring praktik. Följande kommentarer är vanliga:

"Som verksamhetschef brottas man ständigt med frågan om verksamheten klarar av att ha en praktikant. Detta måste bedömas periodvis."

"Det borde finnas någon typ av samordning."

"För många förfrågningar för vår verksamhet."

"Skulle gärna vilja ha en kanal för praktik eftersom det idag kommer förfrågningar från olika verksamheter och kommuner."

"Det är jättejobbigt!"

"Jobbigt att säga nej, tar tid att förklara."

Att svara på frågan om hur många praktikplatser som finns att tillgå i Uppsala län är inte möjligt utan att tillfråga en betydligt större andel arbetsgivare än vi har frågat, men vi kan ändå säga några saker. Vi vet till exempel att det finns ett stort antal arbetsgivare som gärna tar emot praktikanter om någon bara skulle fråga dem. Det får oss att tro att det inte finns för få

praktikplatser, utan att det istället handlar om en brist på synliggörande av de praktikplatser som finns.

Vilka var de huvudsakliga arbetsuppgifterna för era praktikanter?

* Varuhantering, t.ex. lager eller butik: Plocka upp varor, hjälpa kunderna, rensa frukt... De med körkort får köra ut varor.

* Städ: Städ, tvätt och disk.

* Butiksbiträde/kassa: Kassahantering inom t.ex. café eller annan verksamhet.

* Köksbiträde: Förberedande arbete inför måltider. Handla, hushållssysslor, göra fint i kök. Hjälpa med bakning och servering. Diska, städa och förbereda.

* Administration: Sälj och vårda kunder, enklare administration som pappersförstöring och liknande.

* Vaktmästare: Fastighetsskötsel, assistera vaktmästare.

* Bygg/industri, hantlangare: Golvläggning, snickeri, svetsning, montering, servicearbete runt bygg och måleri, enklare uppdrag, tillverkningsproduktion, mekaniker.

* Öppen verksamhet: Korridorvakt, barnskötare, läxstöd, språkträning, extra resurs, rastverksamhet.

* Trädgård/park: Fastighetsskötsel, naturvård och park

* Annat: Här finns t.ex. hunddagis, biltvätt, kundservice, webbutveckling, men också praktik inom vård, omsorg, barnomsorg. Där får praktikanterna ofta stötta upp ordinarie personal med att duka, torka bord, arbeta i köket, diska, städa, leka med barnen, men även hjälpa till med omvårdnad och aktiviteter för t.ex. de boende inom äldreomsorgen. Det möjliggör att ordinarie personal får mer tid att ägna sig åt vård och omsorg.

Praktikanter får göra olika arbetsuppgifter, från enklare till mer kvalificerat arbete. Vilka arbetsuppgifter individen får göra beror på individen, dess kompetens och förutsättningar men också vilket behov företaget som tar emot praktikanter har. Det finns företag som tar emot praktikanter som får ta hand om det som annars inte blir gjort, till exempel enklare administration som företaget väljer att inte anställa en person för att göra utan som vanligtvis istället läggs ut på ordinarie personal. Även inom barnomsorg och äldreomsorg fungerar praktikanter som avlastning för ordinarie personal. Av resultaten framgår det dock att de olika verksamheterna har begränsningar gällande vad en praktikant får göra. Inom till exempel barnomsorg kan det finnas begränsningar i att en praktikant inte får sköta barnens hygien och inte får ha föräldrakontakt. Inom äldreomsorg finns ofta begränsningar när det kommer till omvårdnadsbiten och medicineringen.

"Praktikanten får vara en del i förskoleverksamheten, vara med och leka med barnen, hjälpa till vid måltiderna, stöd i personalgruppen. De får inte ha någon föräldrakontakt och praktikanterna lämnas inte själva med barnen. "

Hur ser behovet av praktikplatser ut framöver?

Vi vet att samhället står inför en stor demografisk utmaning med stora pensionsavgångar och med en riskerad brist på arbetskraft som följd. Framför allt kommer en stor del av arbetsgivarnas kompetensbas att lämna verksamheterna och lämna över till unga som är nyutbildade, eller utbildade, och saknar både kunskap och erfarenhet.

Vi har tittat på frågan om hur arbetsgivarnas rekryteringsbehov ser ut de närmaste åren och om man till viss del skulle kunna lösa det genom att arbetsgivarna tar in fler praktikanter.

Behöver ni anställa fler personer idag? (flervalsalternativ)

- 44 % Nej
- 22 % Ja, med praktisk utbildning
- 21 % Ja, med praktisk erfarenhet
- 15 % Ja, med akademisk utbildning
- 7 % Ja, men vi har inte ekonomiska förutsättningar nu

De flesta arbetsgivare som har ett rekryteringsbehov idag anger att tjänsten kräver att individen har praktisk erfarenhet, praktiskt utbildning eller akademisk utbildning.

Resultaten ovan visar att det är viktigt att praktikantens kompetenser byggs på genom utbildning för att praktikanten ska kunna ha möjlighet att få en anställning på den plats där den praktiserar. Vid intervjuer har det framkommit att vissa kommuner har som policy att de bara anställer utbildad personal inom till exempel äldreomsorgen.

Vid intervjuer med arbetsgivare, men även praktikanordnare, har det framkommit att de enkla jobben idag är svåra att hitta. Det är jobb som sällan utannonseras men som ändå kan behövas på en arbetsplats. Det är de jobben som arbetsgivaren ofta plockar bort av besparingsskäl. Här kan ekonomiskt stöd fungera som incitament för att arbetsgivaren skall tänka sig att ta emot en praktikant för att utföra de arbetsuppgifterna.

Intervjuerna visar också att inom vissa branscher, till exempel banksektorn, har jobb försvunnit till följd av digitaliseringen. Men digitalisering har också gjort att andra branscher tillkommit och blomstrar, till exempel e-handel och logistik där vi ser företag som Martin och Servera i Enköpings kommun samt Apotea och Adlibris i Heby kommun som växer och expanderar. Dessa företag tar emot många individer som tillhör vår målgrupp.

I kartläggningen ser vi också att arbetsgivarna förväntar sig att de kommer att behöva rekrytera mer personal inom de närmaste tre åren. Några yrken som man nämner här är kockar, restaurangpersonal, timvikarier inom vård och omsorg, butiksbiträden, programmerare, vårdbiträden, barnskötare, lokalvårdare och parkarbetare.

Skulle en praktikant från vår målgrupp kunna få ett sådant jobb hos er efter avslutad praktik eller subventionerad anställning?

- 85 % Ja
- 11 % Nej

Arbetsgivare som har praktik som ett led i sitt kompetensförsörjningsarbete har som mål att praktiken skall hjälpa dem att identifiera rätt kandidater och att praktiken ska leda till anställning. Arbetsgivare nämner i intervjuerna att det ska vara rätt matchning d.v.s. att individen skall uppfylla det de nämnde som krav för praktik hos arbetsgivaren. Detta visar behovet att rusta individerna under praktiken/subventionerade anställningen för att de ska kunna vara aktuella kandidater för en anställning inom den ordinarie arbetsmarknaden.

Många av arbetsgivarna som inte har tagit emot praktikanter säger att individen kan få ett jobb efter avslutad praktik eller subventionerad anställning förutsatt att det har fungerat bra. Här ser vi också att det är få arbetsgivare som behöver rekrytera personal utan akademisk utbildning eller praktisk erfarenhet.

"Om individen har grundläggande kompetens, behovet av personal finns och individen har fungerat bra i verksamheten."

”Ja, men på subventionerad anställning.”

Vi har också försökt ringa in ungefär hur många praktikplatser det finns hos arbetsgivarna idag och om de tänker sig att de kan ta emot fler eller färre praktikanter framöver. Det är svårt att få fram några helt korrekta siffror här eftersom det beror på hur lång tid som praktikanten stannar. Vi har frågat hur många de kan tänka sig att ha där under ett år. Man kan tolka svaren som att de 199 arbetsgivarna som tidigare tagit emot praktikanter kan tänka sig att ta emot sammanlagt 841 praktikanter under ett år. Vanligaste svaret är 1-2 åt gången. Några större arbetsgivare har dock svarat upp till 5, och har då ett organiserat praktikantmottagande och strukturerat handledarstöd. Även om siffrorna är osäkra visar det på stor vilja från arbetsgivarna att ta emot praktikanter. De arbetsgivare som tidigare inte har tagit emot praktikanter, är mer tveksamma till hur många de kan ta emot men även dessa visar förvånansvärt stor vilja.

Några utvalda reflektioner från arbetsgivarna:

”Vi vill ta in individer som har en chans att stanna kvar hos oss. Därför har vi ett lägre antal individer som vi tar in på praktik/subventionerade anställningar.”

”Viktigt att det är rätt matchad person som har rätt förutsättningar och inställning.”

”Beror på hur lång de ska vara här. Tid under dagen, tid under veckan. Om de är självgående eller inte. Vi har så många från skolan som behöver prioriteras och handledarna behöver ett break ibland.”

”Men de får inte kosta så mycket, vare sig i tid eller engagemang.Handledningshjälp vore bra, liksom ekonomisk ersättning.”

”Det ska vara kvalitet! Praktikanten ska kunna bli väl mottagen och vi måste finna lämpliga arbetsuppgifter.”

”Två stycken om personalen är med på det.”

På frågan om man kan tänka sig att skriva under ett avtal med kommun om att ta emot ett visst antal praktikanter varje år svarar 32 % ”Ja” och 50 % svarar ”Nej”. Det är fler av dem som tidigare inte har tagit emot praktikanter alls som svarar ”Nej” på den frågan, men skillnaden är inte särskilt stor.

Typiska svar från dem som svarat ”Ja”.

”Det skulle bara underlätta för oss. Då vet vi hur många praktikanter vi ska ta emot och vi kan sätta tydliga ramar.”

”Det blir lättare att planera vår verksamhet.”

”Jag gillar avtal. Då har man något konkret att utgå ifrån.”

”Det har varit vår strävan i 6 år!”

”Definitivt, både ur rekryteringssynpunkt och samhällsengagemang.”

Men även många av dem som svarar ”Ja” gör det under vissa förutsättningar:

”Om personen fungerar i verksamheten.”

”Om jag kan vara med att välja praktikant.”

”Om jag kan avbryta praktikperioden om det inte fungerar.”

”Vi vill ta vårt samhällsansvar, men för att kunna göra det behöver vi också ett ekonomiskt stöd.

Målgruppen i sig är kul att jobba med.”

”Med rätt matchning och support, inga problem.”

Bland dem som svarar ”Nej” handlar det oftast om att man inte vill binda upp sig eftersom man har svårt att överblicka hur den egna verksamheten kommer att se ut framöver eller att de bara själva vill bestämma när det är lägligt att ta in praktikanter.

"Vår verksamhet är för rörig. Verksamheten anpassas här och nu och inte efter hur det kan se ut sen."

"Vi är så konjunkturkänsliga."

"Kanske om förutsättningarna och samarbetet med praktikanordnare blir bättre."

"Tveksam. Vår verksamhet är så fluktuerande. Det beror också väldigt mycket på hur pass matchade individerna är med oss. Och vem kan garantera det?"

"Det är svårt att förbinda sig för en viss mängd praktiktid. Praktikanten måste få en bra praktik och meningsfull period."

"Det krävs eldsjälar och människor som tror på det. Vill inte ta emot på avtalsbasis."

När vi frågar dem om det skulle vara lättare om de fick någon sorts stöd i samband med avtalet svarar de flesta att det egentligen inte handlar om det utan att det är viktigt att det är rätt individ som kommer. Bland dem som svarar att de vore lättare om de fick stöd så handlar det oftast om ekonomisk ersättning och handledarstöd.

"Tror att det är fel väg att gå. Det viktiga är engagemanget från praktikanten."

"Möjlighet att säkerställa resurs som handledare. Att det ingår i någons befattning."

"För att kunna friställa tid för ordinarie personal, utan att det skulle kosta mig mer."

"Det viktiga är att det är kvalitet i praktikmottagandet."

"Önskvärt att ha en praktiksamordnare på kommunen och på AF som man kan vända sig till."

"Att praktiken sträcker sig under längre tid. Vi kan inte ta emot korttidspraktikanter. Det är inte bra för vår verksamhet, det blir för jobbigt för barnen."

"Tydliga ramar och riktlinjer, uppföljning och utvärderingstid i form av resurser till verksamheten för att kunna ta emot praktikanter."

"Möjlighet att avbryta praktiken om det inte fungerar. Tydliga riktlinjer och syfte med praktik."

Resultat från intervjuer med praktikanordnarna

Intervjuerna med praktikanordnarna har bland annat hjälpt oss att kartlägga:

- * vad som kännetecknar en väl fungerande stegförflytningsstruktur
- * hur processerna för anskaffning av praktikplatser sker i verksamheterna idag
- * vilka digitala system för praktikplatssamordning som används idag, i Uppsala län samt i andra län.
- * vilka matchningsutbildningar som erbjuds praktikanordnare idag och om de motsvarar individernas och arbetsgivarnas behov.
- * skillnader i tilldelning av praktikplatser mellan kvinnor och män och hur ett system skulle kunna se ut som är mer jämställt (se "Jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering).

Vi har haft ambitionen att intervjua representanter från alla olika praktikanordnare i Uppsala län. Detta har varit svårt eftersom de medverkande kommunerna inte har haft en fullständig överblick över de olika praktikverksamheterna i kommunen. Vi har intervjuat cirka 60 praktikanordnare och 50 av dem finns registrerade och redogjorda för i statistiken. Några av dem som inte finns registrerade håller på med verksamheter som ligger lite perifert i förhållande till vår kartläggning och några är t.ex. mindre enheter inom några förvaltningar.

Ungefär en tredjedel av intervjuade anordnare har kommit från kommuners

arbetsmarknadsenheter och ca 10 % från övriga kommunala förvaltningar/enheter (integration, försörjningsstöd, socialförvaltningar, SFI, socialpsykiatri m.fl). 28 % kommer från privata aktörer som är upphandlade av Arbetsförmedlingen för stöd och matchning (AlphaCE, Lernia, Academicum Korta vägen, Misa, Sweden East Connection, Jobbsam, Radix AB, Arbetsfabriken AB, Arbetslivsresurs, Proper Mitt, Iris Hadar AB, Hermods, Astar m.fl) och cirka 26 % av de intervjuade är chefer och arbetsförmedlare från Arbetsförmedlingen.

Kartlägga vilka stegförflyttningsmodeller som används idag och vad som eventuellt behöver utvecklas.

Vi började med att fråga anordnarna vad som är de vanligaste orsakerna till att deras individer behöver en praktikplats eller en subventionerad anställning och sedan frågade vi hur de arbetar med stegförflyttning och vad som gör att det blir en bra praktikperiod.

Vilka är de vanligaste orsakerna till att era individer behöver praktisera?

"Testa personen för de krav som ställs för att kunna anställas."

"Få rutin i vardagen, lära sig att passa tider."

"Lära sig hur det svenska samhället fungerar. Lära sig kulturen på en svensk arbetsplats."

"Hitta vilja, motivation och tro på den egna förmågan samt lära sig att visa sin kompetens och hantera vardagen."

"Har man varit ifrån arbetslivet länge behöver man komma in i ett sammanhang."

"Bryta destruktiva mönster. Undvika hemmasittande."

Anordnare anger att individerna behöver praktisera för att komma närmare arbetsmarknaden. Att praktik i vissa fall kan vara en motprestation från individen för att fortsätta uppbära ersättning har tagits upp både av anordnare och arbetsgivare och kan ha inverkan på individens vilja och motivation. I vissa fall upplever arbetsgivaren att individen tar praktiken enbart för att anordnaren kräver aktivering för att individen ska fortsätta få sin ersättning.

Hur arbetar ni med individens stegförflyttning idag och vilka brister och fördelar ser du med det sättet att arbeta?

Med stegförflyttning menas här hur praktikanordnare arbetar med individens egen process, det vill säga utifrån var individen befinner sig idag och resan fram till dess individen uppnår den målsättning som individen satt upp. Det kan vara att komma till studier eller arbete eller bryta ett försörjningsstödsberoende. En stegförflyttningsstruktur innefattar de olika nivåer på insatser som en individ behöver längs vägen. Hur man arbetar med individens syfte och mål är dels olika mellan kommunerna, men även inom olika verksamheter i en enskild kommun.

Resultaten från individenkäterna visar att individerna önskar en plan för sin egen stegförflyttning så att de tydligt kan se mål och syfte med praktikperioden. De talar också om vikten av bra matchning d.v.s. att individen hamnar på en arbetsplats som den vill vara på utifrån sina egna intressen och framtidsplaner. Om anordnaren arbetar med fokus på individens syfte och mål och följer upp detta kontinuerligt med individen kommer det också att bli tydligt för individen vad syftet och målet med praktiken är och hur det relaterar med individens framtidsplaner.

Av svaren från arbetsgivarna framgår bland annat att även arbetsgivarna önskar ett tydligt syfte och mål med praktiken. Arbetsgivaren vill veta vad individen ska åstadkomma under sin tid hos dem och vad detta innebär för arbetsgivaren, individen och anordnaren. Detta är något som behöver fastställas för att kunna definiera vilken samordning som behövs och tydliggör vad som

förväntas av arbetsgivaren, praktikanten och praktikanordnaren innan, under och efter praktiken.

Vilka faktorer anser du påverkar om en praktikperiod blir lyckad för individen?

För att kunna kartlägga processerna för hur anskaffning av praktikplatser sker i verksamheterna idag har vi bland annat frågat praktikanordnarna vilka faktorer som gör praktikperioden lyckad. De viktigaste faktorerna som anordnare uppger är den täta uppföljningen med både individen och med arbetsgivaren. Det här är något som både individerna och arbetsgivarna också rankar högt i kartläggningen. Trots att alla parter önskar detta så sker det inte i den omfattning som det skulle behövas. Andra saker som anordnaren uppger som särskilt viktiga är tillräckliga insatser för att höja individens motivation inför praktikperioden och att individen får tydlig information om syftet med praktikperioden, något som också är motivationshöjande.

"Att individen får en engagerad handledare med vana att ta hand om praktikanter."

"Att matchningen blir bra d.v.s. att individen hamnar på en arbetsplats som den vill vara på utifrån egna intressen och framtidsplaner."

"Att individanpassning sker på arbetsplatsen."

"Att arbetet är meningsfullt och att praktikanten blir en del av arbetsteamet."

Betoning på matchningen mellan individ och arbetsgivaren ansågs av de flesta vara helt avgörande för en lyckad praktikperiod. I en sådan matchning ligger behovet av att en ordentlig kartläggning görs. Kartläggningen ska bland annat tydliggöra vilka förutsättningar, behov, intressen, önskemål, motivation och förväntningar som individen har, samt en förståelse för vad för typ av arbetsplats och arbetsuppgifter som individen önskar. Att individens eget ansvar uppmuntras och att individen gjordes delaktig i processen framhölls som viktigt. Annat som var viktigt var att individen kunde ha kontakt med arbetsgivaren innan praktiken beslutats så att man var säker på att individen förstod vad som förväntades på arbetsplatsen och att man hade klargjort om det i förlängningen fanns möjlighet till anställning på arbetsplatsen. Att detta förlopp inte tog för lång tid var också viktigt. Individerna upplever det som jobbigt att vänta för länge på en åtgärd. Det gör att de tappar fokus och motivation och kan även leda till ytterligare passivisering och utanförskap, vilket kan göra det svårt för individen att komma tillbaka till arbetslivet.

Även individens privata situation lyftes som en aspekt på huruvida praktikperioden skulle bli lyckad. En sådan anpassning måste göras utifrån varje individs egna förutsättningar.Handledning under tiden och på plats återkom också, liksom en etablerad nära dialog och en tydlig och strukturerad återkoppling mellan individ, anordnare och arbetsgivare, för att snabbt kunna hantera utmaningar och förändringar.

Det är viktigt att arbetsgivaren är väl informerad om syftet med praktiken och praktikantens förutsättningar och behov, för att kunna skapa realistiska förväntningar. Samtidigt framfördes vikten av att arbetsgivaren var väl införstådd med vad som förväntades av denne. Att arbetsplatsen inte skulle var för liten, utan att det måste finnas möjlighet att frigöra handledartid, förklara och bemöta individens behov, men också att hålla fortlöpande kontakt med anordnaren. Bemötandet från arbetsgivaren upplevs som viktigt. Att individen får känna sig behövd, att det finns arbetsuppgifter som är värdefulla, att individen får delta i det vardagliga arbetet utan att uppleva sig utnyttjad och får delta i det vardagliga och sociala sammanhanget på arbetsplatsen. Även behovet av en tydlighet kring sociala regler, normer och kulturella skillnader lyftes som en framgångsfaktor.

Samarbetar ni strategiskt med någon aktör?

För att kunna säga något om vad som kan göra praktikanordnarnas arbete bättre och lättare har vi ställt några frågor kring hur de samverkar med andra aktörer idag. Svaren visar att kommunerna och Arbetsförmedlingen ofta har ett mer eller mindre strategiskt samarbete och att samarbetet ser olika ut beroende på kommun. Det strategiska arbetet och samarbetet inom kommunerna mellan olika enheter är dock lågt när det kommer till praktiksamordning. Svaren på frågan visar även att det finns många aktörer när det kommer till praktiksamordningen. Som exempel på andra aktörer som man samarbetar med nämner praktikanordnarna t.ex. skolor, förskolor, socialtjänsten, Samhall, fackförbund, 100-klubben, Arbetslivsresurs AB och privata praktikanordnare som Alpha CE och AStar.

Vilka verksamheter man ser ett behov av att samarbeta med beror på verksamhetens art, målgrupp och vad målgruppen efterfrågar, men även vilka aktörer man behöver samarbeta med för att hjälpa individerna att överbrygga de hinder som gör att man står utanför arbetsmarknaden. Därför efterfrågas till exempel en högre grad av samarbete med vården och psykiatrin från flera anordnare. Andra aktörer som man skulle vilja ha ett ökat samarbete med är först och främst näringslivet, med arbetsgivare, företags- och branschorganisationer. Man efterfrågar också ett fördjupat arbete med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

38 % av praktikanordnarna har idag inte tillgång till några mötesplatser alls där frågor runt praktikplatser diskuteras. Eftersom det är flera verksamheter inom kommunerna som har praktikhantering vore det naturligt att frågan tas upp i olika fora på ett strukturellt sätt. Bland dem som svarat att de har olika fora svarar man att frågorna ibland tas upp inom ramarna för olika samarbeten t.ex. i styrgruppen för DUA, interna nätverk, möten med AF, branschråd, företagsfrukostar eller på rekryteringsträffar. Man nämner också olika typer av annan samverkan som t.ex. Fyrpartssamverkan, Jobbspår Swedbank, En väg in, Aktivitetscenter och Lokusgrupper.

Hur ofta får du förslag på praktikplatser från anordnare inom andra enheter?

Resultatet av kartläggningen visar att det inte heller finns något stort utbyte gällande praktikplatser mellan anordnarna. Anordnarna har ett behov av att ändra arbetssätt från individuellt till kollektivt arbete. Kartläggningen visar att anordnare i stor utsträckning använder personliga kontakter, personlig dokumentation, samt att varje anordnare använder sitt eget sätt för att matcha sina individer med arbetsgivare. Dokumentationen görs i stor utsträckning i privata Excel-filer istället för i gemensamma system. Ett systematiskt arbetssätt där man kollektivt lagrar information på en gemensam digital plats skulle hjälpa organisationerna att bygga en organisation utifrån funktion, vilket skulle göra organisationerna mindre sårbara. Det skulle också göra det mycket lättare för enskilda anordnare att hitta nya platser och dela med sig av praktikplatser till varandra vilket skulle vara mycket tids- och kostnadsbesparande för alla parter.

Nästan 80 % av anordnarna använder privata kontakter i sitt dagliga arbete med att hitta praktikplatser, men ungefär hälften ingår även i ett kollektivt arbete med en grupp kolleger där man delar erfarenheter och platser inom gruppen. Endast 24 % uppger att de delar kontakter i samtal med andra anordnare och 22 % använder ett digitalt verktyg som några andra anordnare kan komma åt. En av de aktörer som har ett sådant verktyg är Arbetsförmedlingen. I samtal med arbetsförmedlare framkommer dock att de tycker att det är ett svårarbetat system vilket gör att de inte alltid använder det utan hittar andra vägar. Även vissa enheter inom några kommuner använder sig av olika digitala verktyg, som t.ex. Procapita, AMEA WEB, AIS, Accorda, Lime CRM. Användandet av digitala verktyg sker i stor utsträckning parallellt med att man har personliga Excel-filer.

Generellt är arbetet med att matcha individer mot arbetsgivare inte systematiskt och enhetligt. Svaren visar att anordnarna försöker hitta en praktikplats efter individens önskemål och att många anordnare upplever att de idag har begränsad tid för att ägna åt matchningen. Vissa anordnare använder därför rekryteringsträffar som ett sätt att matcha individ med arbetsgivare och ibland hittar individen själv sin egen praktikplats.

Ett fåtal verksamheter som arbetar med till exempel Supported Employment eller IPS har ett systematiskt arbete som inte är individuellt utan gäller för hela arbetsgruppen. Resultaten visar även att det är en fördel att ha en praktksamordnare eftersom det skapar fokus i frågan. Ett aktivt arbete med praktksamordning är också viktigt eftersom det skapar ett systematiskt arbetssätt.

På vilka sätt upplever du att arbetsgivarnas kompetens skulle behöva förbättras för att bättre kunna ta emot praktikanter inom vår målgrupp?

Vi har också ställt några frågor runt utbildning för att få reda på hur beställarkompetensen hos arbetsgivarna kan utvecklas, för att kunna göra rekrytering och matchning så snabb och precis som möjligt.

Generellt anser anordnarledet att arbetsgivarnas kompetens måste öka inom ett antal olika delar för att höja och säkerställa kvaliteten på praktikhanteringen. Anordnarna anser bland annat att det är viktigt att arbetsgivaren får handledarutbildning samt stöd kring handledning för att kunna ta emot praktikanter på ett så bra sätt som möjligt. Det är viktigt att det på arbetsplatsen finns en utsedd handledare som tar ansvar för mottagande av praktikanten och kan vara ett stöd för praktikanten under tiden den är där. I detta stöd kan det t.ex. ingå att man som handledare är extra tydlig i sin kommunikation, ger raka instruktioner och gärna repeterar och förtydligar i flera steg.

Anordnarna inser dock att det är för mycket begärt att alla arbetsgivare själva ska kunna axla ansvaret att t.ex. ordna egna handledarutbildningar. Hela ansvaret kan inte ligga på enskilda arbetsgivaren. Det blir istället en roll som anordnarledet måste ta för att öka kompetensen hos arbetsgivarna. Arbetsgivarna uppger också att de inte har tillräckligt med tid för att sätta sig in i individernas olika förutsättningar. Här finns ett behov av att få arbetsgivaren att förstå att de med ökad kompetens blir en bättre arbetsgivare och har större möjligheter att förstå och använda sin personal på bästa sätt. Problemet är kopplat till utmaningen att med hjälp av bland annat ekonomiska stöd kunna frigöra tid och resurser för de handledare som tar emot praktikanter på arbetsplatserna.

En av de saker som anordnarna rankar högst när det gäller vad arbetsgivarna behöver ökad kunskap om är funktionsnedsättningar och då främst neuropsykiatriska funktionsnedsättningar som ADHD, autism och bipolär sjukdom. Psykisk ohälsa är den sjukdom som växer mest när det gäller sjukskrivningar och är ofta en följd av andra diagnoser. Inte heller här kan man kräva att arbetsgivaren ska ha kunskaper kring alla diagnoser, men om en arbetsgivare ska kunna ta emot en individ som har en diagnos är det viktigt att arbetsgivaren förstår vilka förutsättningar det kräver. Det är anordnarens uppdrag att informera om de olika diagnoserna och individernas förutsättningar och eventuella anpassningar som behöver göras för att det ska fungera.

"Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar behöver arbetsgivaren bli bättre på. Men de har dåligt med tid för att kunna fördjupa sig i dessa och hur man bäst bemöter personer med den typen av funktionsvariationer. Och hur anpassning kan ske."

"Det är vårt uppdrag att informera och lära dem mer. Inte realistiskt att de ska kunna känna till allt

om denna grupp.”

En annan sak som anordnarna rankar högt är vikten av att öka arbetsgivares kunskap om nyanlända och främst att få en allmän förståelse för nyanlända som grupp. Det underlättar om arbetsgivaren har en öppenhet och nyfikenhet på framförallt kulturella skillnader, religion och religiösa uttryck. Att de kan se och förstå synergieffekten av att ta emot nyanlända. När det gäller kunskaperna kring kulturella skillnader nämner man både behovet gällande kulturella skillnader som finns mellan olika länder men även de kulturella skillnader som finns på varje företag och arbetsplats. Det är lätt att det uppstår onödiga konflikter om många saker är underförstådda.

”Att få en bättre allmän förståelse och se hur berikande det är.”

”Vikten av integrationsprocess. Kunskap om grundläggande värderingar vad gäller kulturer och religion.”

Att förstå vad olika typer av praktik innebär är idag en djungel för arbetsgivarna. Det är därför viktigt att nå ut med information kring skillnaden mellan alla olika varianter av praktik, arbetsträning och subventionerad anställning. Ett av problemen idag är att det finns så många olika sorters insatser. Ett annat problem är att det ständigt tillkommer nya insatser och att andra försvinner.

Samtidigt är det viktigt att föra ut budskapet om vikten av ett gemensamt socialt ansvarstagande för att hjälpa målgruppen ut i arbete och till egen försörjning. Det kan behöva förtydligas att det inte innebär gratis arbetskraft att ta emot en praktikant, utan att det istället oftast är en möjlighet att antingen hjälpa en person att komma vidare i arbetslivet eller att hitta en person som kan passa in i den egna organisationen. Praktikanten kan vara en del av verksamheten, men det kan samtidigt behövas en del anpassning för att det ska fungera bra beroende på individens förutsättningar och på arbetsuppgifterna. Att det krävs vissa förutsättningar för att ta emot en praktikant är inget konstigt, men här måste man förtydliga vikten av ett bra mottagande av praktikanten med introduktionsprogram, handledning och uppföljning.

”Förtydliga att det inte betyder gratis arbetskraft. Men ofta vill ju praktikanten visa att de kan arbeta då de vill ha jobb! Så de arbetar på...”

”Vi kan inte lägga ansvaret på arbetsgivaren, däremot kan vi ge dem förutsättningar och utbilda dem samt ge info om utbildningar de kan gå.”

Har du genomgått några matchningsutbildningar?

Vi har också försökt titta på vilken sorts utbildningar som anordnarna har idag när det gäller matchning och vilken typ av påbyggnad de önskar sig framöver.

Frågan om anordnaren har genomgått någon matchningsutbildning är inte helt klart, då det inte finns någon specifik utbildning i ”matchning”. De utbildningar man har gått och som man anger i svaren är olika typer av coachningsutbildningar, utbildning i samtalsmetodik, motiverande samtal och lösningsfokuserat arbete. Många av dem som arbetar med matchning har också gått personalvetarprogrammet eller beteendevetarprogrammet där det är vanligt att liknande utbildningar ingår. Arbetsförmedlingen och ett antal av de privata aktörerna erbjuder internutbildningar kring matchning.

Av Uppsala kommuns tillfrågade anordnare svarade endast 50 % ”Ja” på frågan om de gått någon matchningsutbildning. I Uppsala är det ändå fler som svarar ”Ja” än genomsnittet av anordnare som tillfrågats i Uppsala län. Att så många inte har någon matchningsutbildning är anmärkningsvärt med tanke på att målgruppen som står långt ifrån arbetsmarknaden anser att

det är oerhört viktigt att de blir matchad mot rätt arbetsgivare. Även arbetsgivarna har en önskan om att få rätt kompetens och egenskaper matchade mot deras verksamhet. Det är alltså en av de viktigaste delarna för att det ska bli rätt för alla parter.

Vilka behov av kompetensutbildningar ser du för att ni på er enhet bättre skulle kunna matcha individ med rätt arbetsgivare?

För att kunna göra en bra matchning önskar anordnarna mer kunskap kring både målgruppen, individer som står långt ifrån arbetsmarknaden, och om arbetsgivarna. När det gäller individerna ser man först och främst ett behov av att få ökad kunskap om funktionsnedsättningar. Man skulle gärna vilja ha tid att ta del av nya forskningsrön inom främst psykisk ohälsa och neuropsykiatriska diagnoser. En annan sak som man efterfrågar är behovet av mer kunskaper runt coaching, t.ex. enskild coaching, arbetscoaching och motiverande samtal. Detta för att bättre kunna stärka viljan och motivationen hos individerna.

Man önskar också mer säljkunskap och marknadsföring både mot individer och mot arbetsgivarna. Att kunna "sälja in" en individ till en arbetsgivare och tvärt om. Att klara av att marknadsföra individer och arbetsgivare bättre så de får upp ögonen för varandra och vilka kompetenser och förutsättningar som finns. För att kunna matcha bättre behöver de också få en större förståelse för vad arbetsgivaren vill ha, och här efterfrågar anordnarna större branschkunskap. Anordnarna skulle vilja ha mer tid för att möta arbetsgivare ute på arbetsplatsen för att få en inblick i deras verksamhet och behov, och för att kunna knyta kontakter med branschorganisationer och jobba mer med omvärldsbevakning. Anordnarna efterfrågar också större kunskap om vad som krävs för att få arbete inom olika branscher. Vilka utbildningsnivåer, kompetenser, erfarenheter och personliga egenskaper som krävs. Man önskar också lära sig mer kring titlar, certifikat och klassificeringar.

Hur många praktikplatser behövs framöver? Är det några individer som det är svårare att få ut på praktik? Vilket stöd efterfrågar praktikanordnarna för att kunna göra ett bättre arbete?

När det gäller hur många individer anordnarna har som ska ut i praktik så har vi inte kunnat besvara den frågan. Det första problemet är att de olika anordnarna inte har några prognoser som vi har kunnat utgå ifrån. Det andra problemet är att det är för många olika anordnare så siffrorna är inte samordnade. Samma individer kan finnas med i statistiken hos flera olika anordnare. Vi har haft kontakt med en controller hos Arbetsförmedlingen, men inte ens de har siffror som inkluderar alla anordnare. Det tredje problemet är att vissa individer bara behöver vara ute på en plats ett par månader, medan andra är på samma plats i flera år.

Jimmy Algotsson, controller på Arbetsförmedlingen:

"Frågorna är svåra att besvara. När vi tittar i vår statistik ser vi hur många som stått i en viss sökandekategori en viss månad. Samma person kan ju stå i samma kategori nästa månad, ja ett helt år. Så antalet är omöjligt att svara på."

Att kartlägga behovet av hur många praktikplatser och platser för subventionerade anställningar som behövs framöver är alltså inte möjligt med nuvarande underlag. En stor brist är att anordnarna inte har något gemensamt dokumentationsprogram där man kan samla uppgifter kring antal, behov och önskemål hos individer.

Bedömer du att det generellt sett är lätt att hitta praktikplatser för vår målgrupp i din kommun?

De flesta av de anordnare vi pratat med arbetar både med att placera individer i praktik och i subventionerade anställningar. Vi har försökt ta reda på hur lång tid det tar från en första kontakt mellan en anordnare och en individ som är i behov av en praktikplats tills individen är ute på praktik. Anordnarna verkar överens om att 3 månader är en lång tid för en individ att vänta på en insats. Individerna vill helst inte vänta mer än ett par veckor. Trots det ser vi att 20 % av anordnarna bara får ut hälften av sina individer inom en tremånadersperiod, och att hälften av anordnarna bara får ut 80 % av individerna inom den perioden. Endast en fjärdedel av anordnarna får ut alla sina individer inom en tremånadsperiod.

Gemensamt för de olika svarsalternativen från anordnarna om hur lätt det är att hitta en passande praktikplats är att det beror på individen och dess förutsättningar. Dock visar de utförliga svaren på frågan att det även finns utmaningar på organisatorisk och strukturell nivå. Endast hälften av tillfrågade anordnare bedömde att det generellt sett var lätt att hitta praktikplatser för individer från vår målgrupp.

"Det är individuellt och beror på individen, dess kompetens och på de hinder som gör att den befinner sig utanför arbetsmarknaden. Det är svårare för de individer som behöver mer insatser från anordnare och där arbetsgivaren måste göra anpassningar."

"Lättast att placera inom barnomsorgen och äldreomsorgen."

"Det viktigaste är att matcha praktiken med individens önskemål och att individerna är benägna att förflytta sig över kommungränserna om praktiken är just inom det område de vill praktisera."

"Det är lättare att få praktik/subventionerad anställning till unga inom kommunala aktivitetsansvaret i privata företag, både i kommunen och i länet."

"Om man har en sysselsättningsorganisation inom arbetsmarknadsenheten finns det möjlighet att placera individen där när det är svårt att hitta en plats där individen vill vara."

Även de anordnare som har svarat att det är lätt att ordna praktik i sin kommun kan ha angett vissa svårigheter. Den grupp som man tycker är svårast att hitta rätt plats till är de som är språksvaga eller personer med funktionsnedsättningar, som t.ex. personer med psykisk ohälsa, neuropsykiatriska eller fysiska funktionsnedsättningar. Andra som det kan vara svårt att hitta praktikplatser till är nyanlända äldre kvinnor utan utbildning, äldre män som har svårt att tänka sig att byta bransch och kvinnor med lång sjukdomshistorik.

"Dem med tydliga tecken på neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Företagen är inte så nyfikna på dem."

"Generellt sett är det svårare att hitta praktik till personer med låg kunskap om det svenska språket."

"De med missbruk, eller hemmasittare och de utan arbetslivserfarenhet."

"Svårt inom till exempel administrativa tjänster."

"Arbetsprövning är det som har varit svårast."

"Stuprörarbetet inom kommun, AF, FK och vården kan vara ett hinder. Detta kan vara ett större problem än att hitta rätt arbetsgivare."

"Men arbetsplatserna har fullt upp och vi kan inte tillhandahålla handledare."

"P.g.a. omorganisationen inom kommunens egna verksamheter så finns en ovillighet och mindre utrymme att ta emot praktikanter. Det ger långa väntetider. Istället blir det ett pusslande med personliga kontakter. Och problemet är ju att jag endast kan placera inom kommunens verksamheter, då det finns en lokal överenskommelse med facket att vi inte får placera inom det privata näringslivet."

"Vi har inte tid att leta. Sökande får själva leta."

"Det märks att det är större konkurrens om praktikplatserna. Arbetsplatserna vill hellre ta emot extratjänster."

Är det svårare att ordna praktik till något kön?

De flesta tyckte inte att det var någon skillnad i svårighet att skaffa praktikplatser åt något kön, men det verkar ändå finnas vissa skillnader.

Kvinnor:

"De som bara varit hemma, de klarar inte kraven på arbetsmarknaden."

"Kvinnor med annan kulturell bakgrund där man prioriterar familjen vilket gör att man inte presterar bra vid t.ex. intervjusituationer."

"Ja, i dessa tre nordöstra kommunerna är det mest mansdominerande branscher som söker folk."

"Kvinnor är överrepresenterad inom vissa diagnoser t.ex. utbrändhet."

"Ensamstående mammor med låg erfarenhet från arbetsmarknaden."

Män:

"Män vill oftast ha anställning direkt, medan kvinnor oftare önskar få insyn i yrket och tycker praktik är en bra väg."

"Eftersom det är lättare att ordna praktikplatser till kvinnor inom vård, omsorg och skolan. Om man väljer att placera i den privata sektorn är skillnaden mindre."

Klarar du av att tillmötesgå de förfrågningar som kommer från de olika arbetsgivarna?

Vi kan se att bara drygt hälften av anordnarna upplever att de kan tillgodose arbetsgivarnas förfrågningar om att ta emot en praktikant eller en subventionerad anställning. Förfrågningarna är inte så många, men anordnarna har ofta dåliga rutiner för att tillgodose dem. Ofta är processen den omvända, att anordnaren kontaktar arbetsgivaren med en förfrågan.

Typiska svar från dem som svarat "Ja":

"Ja, vi försöker så gott som möjligt. Det gäller att hålla god kontakt med både AF och arbetsgivarna."

"Får inte så många sådana, så dem klarar jag av."

"Oftast, men organisationsstrukturen är dålig så vi får ändra arbetssättet hela tiden."

"Svårt med matchningen idag p.g.a. den digitala plattformen (AIS) som AF använder. Nu har de sökanden egna sidor där man kan välja vilket stöd man behöver."

"Matchningen mellan individen och arbetsgivare kan ta tid, då praktik inte får ersätta ordinarie arbete. Att göra den här utredningen kan ta tid och är individstyrt."

Typiska svar från dem som svarat "Nej":

"Inte med den målgruppen vi har idag. Praktikanter möjligtvis, men inte anställningar."

"Om de hade haft högre kompetensnivå och klarat de grundläggande kraven som att vara nyktra, ha körkort, komma i tid och klarat språket hade det kunna gå. Men vi arbetar med en målgrupp som innefattar de svåraste kategorierna."

"Får beställningar från arbetsgivare med orealistiska krav på individen och upplägg, trots att det är frågan om lönestödsanställningar."

"Om vi samarbetade mer skulle vi bättre kunna tillmötesgå önskemålen. Ibland önskar de t.ex. en tjej och då har jag kanske ingen inne hos mig för tillfället."

"De har ofta önskemål där vi inte kan matcha för att vi inte har den individen hos oss för tillfället."

Typiska svar från dem som svarat "Annat":

"Många gånger hinner vi inte för att de kravspecifikationer som vi får från arbetsgivaren inte matchar individernas meriter. Idag matchar vi på faktiska meriter, men med större

personkännedom skulle vi kunna göra rätt placeringar fast individerna saknar rätt meriter.”

Inom ramarna för kartläggningen har vi också tittat på vilka hinder praktikanordnare ser och vad som försvårar deras arbete. Utifrån detta kan man sedan gå in och stärka upp arbetet för att göra praktikhanteringen så bra som möjligt för praktikanordnarna.

På topp 24-listan över vad anordnarna tycker är de svåraste utmaningarna hamnar alltså följande:

1. Individernas förutsättningar eller motivation: Det är 98 % som svarar att detta är ett hinder, alltså alla anordnare som vi har intervjuat utom en. Någon föreslår att man ska införa en ”praktikpeng som morot till individerna”.
2. Olika gruppers intressen krockar med varandra, t.ex. kommunens, individens, arbetsgivarens, regeringens och AF:s: Drygt 90 % upplever detta som ett hinder.
3. För låg extern samverkan med t.ex. kommunen/AF/Försäkringskassan/SFI/övriga: Cirka 80 % uppger att för låg extern samverkan är ett hinder i någon grad.
4. Hinner inte träffa tillräckligt många arbetsgivare: Nästan tre fjärdedelar av respondenterna säger att de inte hinner med detta i tillräcklig utsträckning.
5. För splittrade arbetsuppgifter: Cirka 60 % svarar att det är ett hinder med för splittrade arbetsuppgifter.
6. De fackliga processerna visar sig vara ett hinder för nästan 60 % av anordnarna. Ca 20 % svarade att det alltid är ett hinder, vilket visar att ett närmare samarbete av fackförbunden skulle underlätta arbetet.
7. Det går för lång tid från min första kontakt med en individ tills individen kommer ut på praktik: Närmare 80 % tycker att tiden mellan kontakt och praktikplatsplacering är för lång.
8. Brist på ekonomiskt incitament gentemot individ: Nästan 70 % svarar att detta är en faktor som påverkar deras arbete.
9. Mina kunskaper om arbetsplatsen är för begränsade för en optimal matchning: Nästan 60 % svarade att detta är ett problem.
10. Tillbringar för lite tid med arbetsgivare för att hinna förbereda arbetsgivaren på ett bra sätt inför mottagandet av praktikanten: Över hälften svarar att de spenderar för lite tid med arbetsgivaren, men någon nämner i fritextsvaren att: ”Man kan inte ta upp deras tid för mycket heller, de har sin verksamhet att tänka på.”
11. Drygt hälften tyckte att praktikfrågan var underprioriterad i kommunen. ”Mycket diskussion, men inte så mycket aktivitet.” ”Jätteproblem att kommunens egna förvaltningar inte tar emot praktikanter.”
12. Knappt hälften uppgav att de kände sig underbemannade och 20 % upplevde att man ofta eller alltid var underbemannade. ”Väldigt ofta är vi underbemannade.” ”Vi behöver en praktiksamordnare.”
13. Brist på handledning, kunskap och stöd gentemot individ: Ungefär hälften uppgav att de saknade viktig kunskap relaterat till individerna och hela 17 % upplevde att man ofta eller alltid saknade denna kunskap. ”Detta är vår viktigaste arbetsuppgift och det som intresserar oss mest!”
14. För låg intern samverkan: Ungefär hälften av praktikanordnarna upplevde detta som ett hinder.
15. Brist på handledning, kunskap och stöd gentemot arbetsgivare: Hälften av anordnarna upplevde det som ett hinder. Här var det många som svarade att sådan kunskap aldrig efterfrågats, vilket i sig är anmärkningsvärt.
16. Arbetsgivare har ett bristande förtroende för praktikanterns förmåga att arbeta: Drygt hälften svarade att detta är ett problem.
17. Tillbringar för lite tid med individen för att hinna förbereda individen ordentligt inför

praktikperioden. Närmare 40 % tycker att de inte alltid hinner med att förbereda praktikanter.

18. Kompetensbrist hos matcharna. Drygt 40 % av de tillfrågade anser inte att de har tillräckligt mycket kompetens på detta område.

19. Brist på ekonomiskt incitament gentemot arbetsgivare. Drygt 40 % av anordnarna upplevde detta som ett hinder.

20. Arbetsgivare som diskriminerar (utifrån t.ex. etnicitet, kön, ålder). Hälften av anordnarna säger att det aldrig hänt eller att de inte kan veta, den andra hälften att det hänt ibland och att det i vissa fall händer ofta. "Språksvaga kan bli det, p.g.a. förutfattade meningar om individerna."

21. För lite tid att samtala med individen för att hinna förbereda individen inför praktiken: Cirka 40 % säger att de har för lite tid.

22. Drygt 40 % anser att deras kunskaper om individen är för begränsade för att de ska kunna göra en optimal matchning, vilket är helt naturligt om de också upplever att de har för lite tid att träffa individerna.

23. Arbetsgivare har ett bristande förtroende för praktikanordnare (t.ex. AF eller kommunen): Närmare 40 % anger att de upplever det.

24. Arbetsgivare väljer andra praktikanordnare som har bättre villkor: Detta är ju en fråga som är svår att svara på, ändå säger lite drygt 17 % att det kan vara så. Just nu är det t.ex. populärt att ta emot en individ på en extratjänst.

Resultat angående olika praktiksamordningsverktyg (se även särskild bilaga "Matris för praktiksamordningsverktyg")

Projektet har identifierat två stora problemen gällande bristen på samordning av praktikhanteringen i Uppsala län.

1. Det finns många olika praktikanordnare och de samverkar inte med varandra:
Det finns idag många olika aktörer som letar efter arbetsgivare som kan ta emot individer som behöver arbetsträna, praktisera eller få en subventionerad anställning. Bristen på dokumentation och prognoser, samt bristen på kommunikation och samverkan mellan dessa aktörer gör det svårt att skapa en bild över t.ex. hur många individer som egentligen behöver en praktikplats och hur många arbetsgivare som kan ta emot dessa individer. Arbetsgivarna har svårt att skilja mellan de olika aktörerna och de olika insatser som erbjuds. Alla aktörer arbetar dessutom med olika processer och mallar. Det här är ett problem som enklast löses genom att aktörerna systematiskt börjar dokumentera hur många män och kvinnor man har i sina verksamheter och vilka aktiviteter som individerna deltar i. Detta måste mätas på samma sätt i de olika verksamheterna. Dessutom behöver kommunikationen ökas mellan de olika aktörerna och en samsyn skapas runt hur mallar och processer bör se ut.
2. Det saknas överblick över vilka arbetsgivare som tar emot praktikanter:
Bristen på samordning mellan de olika praktikanordnarna gör att det inte heller går att skapa en bild över vilka arbetsgivare som har möjlighet att ta emot praktikanter och vilka som inte kan göra det. Bristen på överblick gör att många arbetsgivare upplever att de får många fler förfrågningar än de orkar svara på, medan andra arbetsgivare upplever att de får för få förfrågningar. Det finns alltså ett stort antal outnyttjade praktikplatser som inte finns synliggjorda hos några aktörer. I vår kartläggning svarar 11 % av arbetsgivarna att de tycker att de får för många förfrågningar, medan 20 % tycker att de får för få förfrågningar. Det finns alltså ett stort antal arbetsgivare som gärna

skulle ta emot praktikanter, praktikanter som dessutom skulle ha möjlighet att få stanna kvar i verksamheten efter fullgjord praktik/subventionerad anställning. I kartläggningen svarar 84 % av arbetsgivarna att de skulle ha möjlighet att behålla en praktikant från vår målgrupp efter det att praktiktiden är slut om det har fungerat bra under praktiktiden. I ett gemensamt digitalt praktiksamordningsverktyg skulle man enkelt kunna åskådliggöra vilka arbetsgivare som finns tillgängliga för att ta emot praktikanter.

Genom att prata med praktiksamordnare i Uppsala län och i andra län, samt genom att läsa rapporter från tidigare projekt, har Praktikkartlägningsprojektet kunnat göra en sammanställning över de fördelarna som finns med ett gemensamt praktiksamordningsverktyg, samt över de fördelar som finns med att arbeta strukturerat med praktikplaceringar.

De största fördelarna med ett gemensamt digitalt praktiksamordningsverktyg är att de lediga arbetsplatserna synliggörs, vilket är både tidsbesparande och skapar bättre förutsättningar för att matcha individen till rätt arbetsgivare. Dessutom förbättras sekretessen eftersom man inte längre kommer att skicka personuppgifter i mejl och Excel-filer mellan varandra, något som är vanligt idag.

Fördelar med att arbeta med ett digitalt praktiksamordningsverktyg:

1. Alla uppgifter samlas i ett gemensamt system som alla handläggare kommer åt, vilket gör att praktikhanteringen blir mindre personbunden och därmed mindre sårbar för om en handläggare eller arbetsgivare byter jobb eller blir sjuk.
2. Tillgången på praktikplatser ökar då alla har tillgång till alla praktikplatser som skapas och handläggare delar med sig av de kontakter de har.
3. Den totala mängden tillgängliga praktikplatser blir synlig för alla, vilket minskar belastningen på arbetsgivarna som slipper svara på onödiga förfrågningar samt skapar tillgång till de arbetsgivare som tidigare inte fått några förfrågningar.
4. Konkurrensen och irritationen mellan dem som letar praktikplatser minskar eftersom man inte riskerar att ringa en arbetsgivare som ens kollega ringde för en timme sedan. I ett digitalt system kan man direkt se om någon annan just har tagit kontakt med den arbetsgivare man själv tänkte ringa.
5. Verktöget kan frigöra tid så att anordnarna får mer tid över till att lära känna individer och arbetsgivare och få till en bättre matchning. Den extra tiden kommer genom att man inte behöver leta upp kontaktuppgifter och ringa runt till flera arbetsgivare som inte har möjlighet att ta emot en praktikant eftersom man direkt i systemet kan se vilka som är upptagna och vilka som är lediga.
6. Genom att man lär känna individer och arbetsgivare bättre och därmed kan få till en bättre matchning ökar sannolikheten för bättre kompetensförsörjning hos arbetsgivarna.
7. Om många anordnare använder samma checklistor och mallar underlättar man för arbetsgivarna och anordnarna och frigör tid för dem, samtidigt som man kvalitetssäkrar arbetet. Genom att handläggarna använder samma checklistor och mallar oavsett om de pratar med en kvinna eller man, någon som är född i Sverige eller född utanför Sverige, är gammal eller ung så ökar möjligheterna till en mer jämställd och icke-diskriminerande struktur för praktikhanteringen. Idag föreslår man gärna olika insatser till t.ex. män och kvinnor.
8. Genom en strukturerad och organiserad samordning ges arbetsplatserna bättre förutsättningar för att ta emot praktikanter på ett bra sätt. Om det t.ex. finns checklistor på vad arbetsgivaren ska tänka särskilt på om man tar emot en språksvag praktikant eller en praktikant med en viss funktionsnedsättning så ökar möjligheten för att praktikanten ska komma till sin rätt och känna att den får ett bättre bemötande vilket kommer att öka möjligheterna för praktikanten att göra ett bra jobb. Om man dessutom kan ordna så att en arbetsgivare bara behöver ha kontakt med en

handläggare istället för flera olika handläggare ökar möjligheterna för den arbetsgivaren att ta emot fler praktikanter.

9. Det är lättare att upprätthålla en bättre sekretess i ett slutet system än när handläggare sparar och skickar exempelvis Excel-dokument mellan varandra.

Beskriv projektets huvudsakliga arbetssätt och kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad var det som gjorde skillnad, vad ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

Definition av "praktik":

I det här projektet har vi valt att titta på praktiksamordning utifrån två olika typer av arbetsmarknadsinsatser för den målgrupp som står långt utanför arbetsmarknaden.

* Praktik där individen ingår i ett arbetssammanhang utan att erhålla lön. Exempel på detta är arbetsträning, arbetsprövning och arbetspraktik. Syftet med denna typ av praktik är att personen ska öka sin generella förmåga att arbeta, genom t.ex. språkträning eller träning av sin fysiska, psykiska eller sociala arbetsförmåga.

* Subventionerad anställning där individen får lön som till hel eller viss del subventioneras av offentliga medel. Exempel på detta är arbetsmarknadsanställningar som t.ex. välfärdsjobb, instegsjobb, nystartsjobb, traineejobb, extratjänst, lönebidrag, särskilt anställningsstöd och OSA (Skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare). Anställningen kan vara anpassad efter de särskilda behov den arbetssökande har, men också vara utvecklande. Syftet kan vara att få arbetslivserfarenhet, referenser och meriter till framtida arbetssökande eller fortsatt anställning.

Vi har valt att slå ihop båda insatserna under begreppet "praktik" då vi ser att det finns många likheter mellan arbetsgivarnas sätt att hantera dem och då båda typerna innebär att samhället tar på sig hela eller delar av försörjningsansvaret för individen eller ersätter arbetsgivaren för att den tar emot en individ ur målgruppen på sin arbetsplats. Nackdelen med att vi valt att slå ihop begreppen är att vi alltså inte kan säga något om hur arbetsgivarnas behov skiljer mellan de olika typerna.

Vi har också valt att bortse från utbildningspraktik i projektet eftersom den oftast inte berör vår målgrupp.

Avgränsning av projektets målgrupp:

* Individer ur Programområde 2, samt företrädare för denna målgrupp.

* Arbetsgivare i Uppsalaregionen som efterfrågar, eller kan komma att efterfråga, olika typer av praktik eller subventionerade anställningar för målgrupperna inom Programområde 2.

* Praktikplatsanordnare ansvariga för arbetsmarknadsåtgärder i kommunerna Enköping, Knivsta, Heby, Tierp, Uppsala, Älvkarleby och Östhammar, samt representanter från Arbetsförmedlingen och av Arbetsförmedlingen upphandlade privata aktörer.

* Kommuner och regioner runt om i Sverige som organiserat sig runt olika praktiksamordningsmodeller, samt företag som utvecklar digitala praktiksamordningsverktyg.

Informationsinhämtande:

De verktyg som projektet använt för att inhämta information är:

* intervjuer av enskilda personer och i grupp

* enkätfrågor

* omvärldsbevakning

- * erfarenhetsutbyte
- * tillvarata erfarenheter från tidigare projekt
- * använda befintliga nätverk i länet där målgrupperna finns representerade

Intervjuer av individer:

Projektet har fokuserat på att identifiera de problem som återfinns runt praktik för personer som är arbetslösa eller står långt från arbetsmarknaden, och samtidigt uppfyller något av följande kriterier:

- * är unga (15–24 år)
- * är nyanlända invandrare
- * är långtidsarbetslösa (arbetslösa mer än tolv månader)
- * har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga
- * är eller har varit sjukskrivna och har behov av stöd för återgång i arbete

Det ursprungliga målet var att träffa ca 160 individer och ett tjugotal intresseorganisationer, men vi fick räkna ner det målet eftersom det tog längre tid att hitta individer att intervjua än vi ursprungligen hade räknat med. Det slutgiltiga resultatet blev 70 individer och 10 intresseorganisationer. Målet är att hälften av individerna ska vara kvinnor och samtliga individer ska ha varit ute på praktik minst en gång under de senaste tre åren. Resultatet blev att 56 % av de individer vi intervjuat var kvinnor.

När det gäller individer som står långt utanför arbetsmarknaden visar flera studier att den snabbaste vägen till egen försörjning går via praktik. Det finns dock få studier som visar hur individerna själva upplever praktiken. Eftersom det är individens erfarenheter och förutsättningar vi är ute efter att fånga upp, och inte gruppens, har vi inte gjort ett selektivt urval av individer. Istället har vi träffat de individer som vi fått oss anvisade av arbetsmarknadsenheter och olika organisationer (se Projektets resultat: Resultat från intervjuer med individer).

Den kartläggare som ansvarar för individperspektivet har haft en nära kontakt med personer ur målgruppen för att kunna utvärdera vad de önskar från arbetsgivare och praktikanordnare för att få ut det mesta av sin praktik. Genom intervjuer med individer ur målgruppen har kunskap inhämtats om vad som behövs för att praktiken ska ge en så bra grund för framtida arbete som möjligt. Kontakten med individer ur målgruppen har etablerats genom handläggare på arbetsmarknadsförvaltningen i Uppsala kommun, övriga medverkande kommuner i länet, projektets referensgrupp, Arbetsförmedlingen och Region Uppsala. Målgruppen är väldigt heterogen och för att få en så bred bild som möjligt har intervjupersonerna valts med omsorg så att alla perspektiv kan tas i beaktande. De individer vi har intervjuat har fått en liten ersättning i form av ett presentkort för sin nedlagda tid (se Projektets resultat: Resultat från intervjuer med individer). De arbetsgivare och praktikanordnare vi intervjuat har inte fått någon ersättning.

Förutom individernas kön har vi även frågat efter ålder, utbildningsnivå, eventuell funktionsnedsättning och i vilket land individen är född. Detta för att kunna titta efter nyanser i svaren utifrån ett intersektionellt perspektiv.

Intervjuerna med individerna har bland annat hjälpt oss att kartlägga:

- * hur många praktikplatser och vilken sorts praktikplatser som efterfrågas av kvinnor respektive män inom de olika grupperna.
- * vilket behov av stöd som kvinnor och män efterfrågar inför och under praktik för att göra praktikperioden framgångsrik.

* eventuella skillnader mellan hur kvinnor och män upplever att de bemöts utifrån sitt kön i mötet med praktikanordnaren och arbetsgivaren.

* vilka eventuella problem som individerna tidigare mött på arbetsplatser eller i matchningsprocessen.

Vi hade även en förhoppning om att kunna svara på vilka kvaliteter hos ett digitalt praktiksamordningsverktyg som individerna efterfrågar, men det visade sig snart att individerna inte kunde svara på denna fråga eftersom de inte själva hade någon erfarenhet av praktiksamordningsverktyg. Vi strök därför denna fråga ur intervjumaterialet.

Intervjuer av arbetsgivare

I länet finns cirka 40 000 arbetsställen och bland dem har vi intervjuat 271 arbetsgivare under genomförandeperioden. Målet var 400 arbetsgivare, något som visade sig omöjligt att genomföra eftersom resvägarna ut i länet var långa och det uppsökande arbetet med att ringa arbetsgivare och dokumentera resultaten var mer tidskrävande än väntat. Vi valde även att till viss del prioritera möten med praktikanordnare på bekostnad av möten med arbetsgivare. Vi hade räknat med att ca 15 % av de arbetsgivare vi kontaktade skulle tacka nej till att ta emot oss för en intervju. Under kartläggningen var det dock endast 11 % av dem som registrerades i systemet som tackade nej till en intervju.

I de diskussioner som vi fört med våra intervjuexperter Jennie Lindbergh på Uppsala kommun och Fredrik Scheffer på Statistiska centralbyrån har vi även diskuterat vad det innebär för projektet att vi inte har kunnat intervju så många arbetsgivare som vi initialt tänkt. Eftersom vår kartläggning aldrig var tänkt att vara en representativ kvantitativ studie, utan bygger på en kvantitativ strukturerad intervjustudie, vilket är ett kvalitativt arbetssätt, ser de inte att det innebär några problem. Analysen som vi gör är det viktigaste, statistiken är bara ett stöd till det vi fångat upp under samtalen. Vi har varit ute efter att kartlägga vilka problem och svårigheter som finns och vi såg tidigt under våren 2018 att vi redan hade fångat upp problemen i stora drag eftersom samma svar börjar upprepa sig från gång till gång. Både Jennie Lindbergh och Fredrik Scheffer pratar om att en viss intervjumättnad (när svaren börjar upprepa sig) brukar infinna sig vid en viss punkt i alla studier. Det är något positivt och ett tecken på att man har fångat in de viktigaste perspektiven.

Från början var intentionen att titta på de bristyrken som finns i Uppsala län. Dessa är bland annat undersköterska, förskollärare, gymnasielärare, programmerare, VVS-montörer, civilingenjörer inom bygg och anläggning, kockar, processtekniker, bussförare, tolkar och vårdadministratörer. Alla dessa yrken kräver dock utbildning och fungerar oftast inte som praktikplatser för vår målgrupp. Istället har vi valt att titta på problematiken från individernas perspektiv. Praktikanordnare som vi talat med anser att individernas egna val och önskemål om praktikplats är en god grund för att en lyckad praktikperiod ska kunna komma till stånd. Vi har därför valt att i huvudsak kontakta arbetsgivare utifrån de branscher/arbetsuppgifter som anordnarna upplevde att vår målgrupp själva söker sig till, samt utifrån de bristyrken där vår målgrupp skulle kunna göra stor nytta genom att avlasta mer kvalificerade personer. Exempel på sådana branscher är:

- * Vård och omsorg: Vårdbiträde, personlig assistent, sjukhusvård
- * Handel: Butik, lager, orderplock
- * Skola och förskola: Barnskötare, skolvård, elevassistent, fritidsledare
- * Lokalvård: Städ, tvätt
- * Vaktmästare: Kyrkogård, fastighetsskötare
- * Restaurang och café: Köksbiträde, disk, servering
- * Park och trädgård: Anläggningsarbetare

- * Kontor och administration: Receptionist, dokumentation
- * Bygg: Hantlangare, lagerarbete
- * IT: Programmerare
- * Verkstad och industri: Reparatör, montör, processarbete
- * Transport: Budbil

Vi har försökt hitta en fördelning inom ovanstående branscher genom att vikta dem utifrån följande kriterier:

- * Nivå 1: Målet var att fördela mellan branscher som är kvinnodominerade och branscher som är mansdominerade för att intervjua 50 % inom varje. Resultatet blev att vi genomförde 44 % av intervjuerna inom kvinnodominerad bransch, 40 % inom mansdominerad bransch och 16 % inom branscher som inte domineras av något kön.
- * Nivå 2: Målet var att fördela 75 % av intervjuerna till arbetsgivare som under de senaste tre åren tagit emot en praktikant från vår målgrupp och 25 % av intervjuerna till arbetsgivare som inte tidigare tagit emot praktikanter från vår målgrupp. Resultatet blev att vi genomförde 78 % av intervjuerna med arbetsgivare som tidigare tagit emot praktikanter och 22 % av intervjuerna med arbetsgivare som tidigare inte tagit emot praktikanter.
- * Ett krav för att vi skulle träffa arbetsgivaren var att den skulle ha minst en person anställd i sitt företag (vi träffar inte enmansföretagen). Arbetsgivarna som vi intervjuat har i genomsnitt haft ca 25 personer anställda.
- * Målet var att hälften av intervjupersonerna skulle vara kvinnor. Vi har valt att intervjua personer som är ansvariga för och/eller har god överblick över den personal som företaget anställer. 49 % av dem vi intervjuat var kvinnor, en person ville inte uppge sitt kön och resterande var män.

Vi har också registrerat inom vilka olika sektorer som arbetsgivarna återfinns och hur många anställda arbetsgivarna har. Vi kan därför till exempel se att det är vanligare att man inte tagit emot praktikanter hos arbetsgivare inom mansdominerade branscher, inom den privata sektorn och hos arbetsgivare med få anställda.

Kartläggarna har fått kontakt med arbetsgivare via kommunernas och Arbetsförmedlingens kontaktpersoner och genom egna nätverk och kontakter. De har också deltagit i träffar för olika företagarnätverk och företagsfrukostar för att där få möjlighet att träffa arbetsgivare. De har även ringt runt till stora arbetsgivares HR-avdelningar för att försöka hitta rätt personer att intervjua.

Intervjuerna med arbetsgivarna har bland annat hjälpt oss att kartlägga:

- * arbetsgivarnas förmåga, förutsättningar och behov av stöd för att ta emot praktikanter från vår målgrupp.
- * vilket stöd arbetsgivare behöver för att ta emot praktikanter som en del i ett kompetensförsörjningsarbete.
- * hur de arbetsgivare som idag inte tar emot praktikanter kan involveras bättre.
- * behovet av praktikplatser framöver, samt vilka kompetensprofiler som efterfrågas.
- * sammansättningen hos praktikanterna som de tar emot idag. Som vi tidigare har beskrivit har vi inte har kunnat kartlägga hur många och vilka praktikanter som finns ute på praktik i Uppsala län. Därför kan vi heller inte svara på denna fråga.
- * svårigheter med den könssegregerade arbetsmarknaden och hur man arbetar för att komma tillrätta med den.

Intervjuer av praktikanordnarna:

Det ursprungliga målet var att intervjua 30 praktikanordnare i länet. Under hösten 2017 beslutade

vi dock att antal intervjuade praktikanordnare måste ökas så att vi kunde få en bättre överblick över anordnarperspektivet. Det är i anordnarledet som de stora förändringarna måste genomföras om man ska kunna få till en bättre praktikhantering i länet och det var därför viktigt att vi träffade så många anordnare som möjligt. När projektet startade hade vi en föreställning om att kommunerna centralt hade en god överblick över praktikområdet, men vi märkte snart att arbetet istället är decentraliserat och utspritt på olika enheter med ansvar för olika områden som t.ex. unga, försörjningsstöd, nyanlända, funktionsnedsatta, extratjänster och andra subventionerade anställningar. Det innebär att vi måste träffa flera olika enheter för att få en överblick över praktikbehovet i varje enskild kommun. Vi valde därför att prioritera detta arbete på bekostnad av antalet arbetsgivare.

Vi har försökt att träffa alla praktikplatsanordnare som vi kan identifiera i de deltagande kommunerna. Vi har under projektperioden intervjuat drygt 50 praktikanordnare, varav 26 % återfinns inom AF, 28 % inom de privata aktörerna och 46 % inom kommunal förvaltning.

Obalansen mellan utbud och efterfrågan av praktikplatser och de snabba förändringarna på arbetsmarknadsområdet innebär att matchningsarbetet som anordnarna gör blir allt viktigare. Mycket av tjänstepersonernas tid går idag åt till att hantera alla praktikplatsförfrågningar samt att försöka matcha de sökande med en praktikplats. Eftersom det oftast inte finns något digitalt praktiksamordningsverktyg får varje praktikanordnare värna sina egna kontakter och ringa runt bland olika arbetsgivare för att hitta rätt arbetsgivare till rätt individ. Samtidigt som den personliga relationen fungerar som en garanti för matchningen finns också en farhåga att praktikplatsaktörer inte vill dela med sig av sina personliga nätverk för att samordna praktikplatsförfrågningarna centralt.

Intervjuerna med praktikanordnarna har bland annat hjälpt oss att kartlägga:

- * hur processerna för anskaffning av praktikplatser sker i verksamheterna idag.
- * vilka digitala system för praktikplatssamordning som används idag, i Uppsala län samt i andra län.
- * vilka matchningsutbildningar som erbjuds praktikanordnare idag och om de motsvarar individernas och arbetsgivarnas behov.
- * skillnader i tilldelning av praktikplatser mellan kvinnor och män och hur ett system skulle kunna se ut som är mer jämställt.

Metod: Enkät/intervjuer

Arbetet med att kvalitetssäkra enkäterna har varit viktigt för oss och vi har lagt mycket tid på det. Arbetet har fokuserats på att försäkra oss om att vi ställer rätt frågor på rätt sätt för att nå målen. Efter att ha testkört enkäterna på individer som varit ute på praktik, några olika praktikanordnare och arbetsgivare var återkopplingen överlag att enkäterna var för långa och att vissa frågor var för svåra att svara på. Vi har därför arbetat mycket på att korta ner och förtydliga enkäterna. Detta arbete har bland annat genomförts i samarbete med matchningsgruppen på arbetsmarknadsförvaltningen i Uppsala kommun. De är vana vid att träffa både individer och arbetsgivare och har haft stort inflytande på att till exempel göra språket i enkäterna mer vardagligt och mindre akademiskt. Den återkoppling som vi fått från vår egen arbetsgrupp i Uppsala (styrgruppsmedlem, kontaktperson och utvecklingschef) var också att om enkäterna tog för lång tid att besvara så skulle inte arbetsgivarna vilja träffa oss eftersom deras tid är så begränsad.

Eftersom vi har haft flera olika personer som har arbetat med att genomföra intervjuer har vi

också arbetat med att kvalitetssäkra arbetet genom olika åtgärder. Vi har t.ex:

- * tagit fram det gemensamma dokumentet "Arbetsgång vid intervjuer" som presenterar vilka de olika stegen är inför, under och efter en intervju.
- * tagit fram en informationsfolder som delats ut till alla vi intervjuat som informerar om projektets målgrupp, Europeiska socialfonden, jämställdhet, tillgänglighet, icke-diskriminering och olika sorters praktik och subventionerade anställningar.
- * köpt in två böcker om intervjuer för att fortbilda personalen: Jan Trost "Kvalitativa intervjuer" och "Enkätboken".
- * tagit del av en gemensam föreläsning i intervjuteknik med en föreläsare från Statistiska centralbyrån.

Vi har även arbetat mycket med perspektiven runt mänskliga rättigheter, jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering. Föreläsningarna vi deltagit i har oftast varit gratis och arrangerade av Uppsala kommun. De har t.ex. handlat om jämställdhet, mänskliga rättigheter, HBTQ, brukarinflytande och psykisk ohälsa. Då flertalet av dem som arbetar i projektet är nyanställda i Uppsala kommun har det varit viktigt att vi håller oss uppdaterade på hur kommunen arbetar med dessa frågor. När vi träffar arbetsgivare eller individer som varit ute på praktik har det varit viktigt att vi uttrycker oss inkluderande och att vi kan förklara hur olika begrepp används och varför vi ställer så många frågor om till exempel jämlikhet. Samverkan med ett flertal experter har också gjort att vi formulerat om en del frågor så att de ska bli mer inkluderande och har fått ett utökat jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv.

En av frågorna som vi har i enkäten riktad mot arbetsgivare och anordnare är t.ex. "Vilket kön identifierar du dig med?". I den version vi gjorde innan vi deltog i föreläsningarna hade vi inte med den informationen som en fråga utan bara som en ruta där intervjuaren själv kryssade i "Kontaktpersonens kön". Vi har även i anslutning till denna fråga lagt till fler svarsalternativ än tidigare (kvinna, man, annat, vill inte svara). När det gäller intervjuerna med individer som står långt utanför arbetsmarknaden har vi dock valt att arbeta på ett annat sätt. Efter att ha genomfört några provintervjuer insåg vi att det kan kännas obekvämt att ställa en fråga som "Vilket kön identifierar du dig med?" till en individ som till exempel har en kulturell bakgrund där det kan vara sällsynt att man reflekterar i dessa termer eller en individ som inte är van vid den akademiska kontexten. Vi har valt att placera den här frågan sist i intervjun då kartläggaren och individen redan har hunnit lära känna varandra lite och man kan prata om frågans formulering och innebörd. Vi har också valt att i de fall det känns väldigt obekvämt för kartläggaren att ställa frågan till en särskild individ uppdraga åt kartläggaren att själv avgöra vilket biologiskt kön respondenten tillhör. En fördel i det här arbetet är att det är en och samma kartläggare som genomför alla intervjuer med individerna vilket gör att arbetet blir koherent.

Under själva kartlägningsarbetet har det dykt upp information som vi tidigare inte har förutsett och därför har vi regelmässigt gjort uppdateringar av enkäterna varje vecka. Den här typen av återkoppling mellan kartläggarna är viktig både för att höja kvaliteten på resultaten och för att skapa sammanhållning mellan kartläggarna.

Några av de experter som vi samverkat med i kvalitetssäkringen av enkäterna är:

- * ESI-support/Anders Axelsson genomförde en Förändringsteoriworkshop i mars med hela teamet för att arbeta med att bryta ner målen i rätt typ av frågeställningar och aktiviteter. Detta lade grunden för vilken typ av frågor vi sedan bestämde oss för att ställa.
- * ESI-support/Lena Aune, rådgivare jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering
- * Forum för brukarinflytande/Elsa Kjellgren, utvecklingsledare för brukarinflytande inom psykiatri
- * Statistiska centralbyrån/Fredrik Scheffer, mättekniker, avdelningen för process- och

metodutveckling

- * Uppsala kommun/Jennie Lindberg, utredare på enheten för kvalitet och utveckling och kommunens expert på enkäter, frågekonstruktion och svarsalternativ
- * Uppsala kommun/Moa Hast, strateg med inriktning på socialt företagande, civilsamhälle och integration
- * Uppsala kommun/Gro Hansen, utvecklingsledare, avdelningen för social hållbarhet, ansvarsområde Mänskliga rättigheter
- * Uppsala kommun/Maria Norberg, processledare som arbetar med jämställdhetsfrågor på avdelningen för social hållbarhet

Upplägget för intervjuerna har bestått av flera olika delmoment.

1. Enkäter tas fram i enkäthanteringsverktyget Webropol som används av Uppsala kommun. Fyra olika enkäter tas fram för intervjuer med individer, anordnare, arbetsgivare som tidigare haft en praktikant och arbetsgivare som tidigare inte haft någon praktikant.
2. Enkätfrågorna granskas av Uppsala kommuns egna experter samt av ESI-stöd innan de testköras på målgruppen. Enkäterna uppdateras löpande utifrån de behov som uppstår under projektperioden.
3. Kartläggarna ringer upp personer som de vill träffa för att intervjua. Intervjuerna tar vanligen mellan 45 – 90 minuter. Bortfallet registreras så att vi vet vilka som väljer att avstå från att träffa oss och varför.
4. Kartläggarna tar med enkäterna i pappersformat till möten med individer, praktikanordnare och arbetsgivare. Kartläggarna fyller i enkäterna under ett längre samtal där motparten får svara på frågor som kartläggarna ställer. På så sätt förväntas missförstånd undvikas och anpassningar efter respondents behov kan göras på plats. Respondenten förväntas även kunna känna sig friare när kartläggarna fyller i svaren på ett papper som respondenten kan se, istället för att kartläggarna sitter bakom en datorskärm.
5. Under samtalen med respondenterna lämnas information om bland annat:
 - * vad Europeiska socialfonden arbetar för
 - * vad jämställdhet, tillgänglighet, icke-diskriminering innebär
 - * vad en bred rekryteringsbas innebär och vilka effekter det kan få för företaget
 - * vad praktik syftar till och vilka olika sorter det finns
 - * information om projektets målgrupp
6. När intervjun är slut återvänder kartläggarna till kontoret där de loggar in i enkäthanteringsverktyget Webropol och lägger i lugn och ro in de svar de fått under intervjun.
7. Vid projektgruppens veckomöten delar kartläggarna med sig av sina erfarenheter från intervjuerna till varandra för att kunskapsöverföring inom projektet ska kunna ske och eventuella anpassningar av arbetssätt ska kunna göras. En gång per månad ersätts veckomötet av ett månadmöte inför vilket projektledaren tagit fram data som visar hur projektet förhåller sig till sin målbild och för en diskussion om vilka anpassningar som bör ske för att projektet bättre ska kunna nå sina mål. En gång per kvartal ersätts månadmötet av ett kvartalsmöte inför vilket projektledaren gör en sammanfattning av hur projektet förhåller sig gentemot mål och indikatorer.

Horisontella principer - Jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering:

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken i Sverige är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Praktikartläggningsprojektet arbetar bland annat med delmålet om ekonomisk jämställdhet. Målet säger att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Praktikartläggningsprojektet har kartlagt vilket stöd eller anpassning individer som ska ut i

praktik kan behöva. Kartläggningen har genomförts så att kvinnor och män intervjuats i nästan lika hög grad och statistiken går att könsuppdelas för att kunna visa eventuella nyanser i skillnader i hur kvinnor och män lägger vikt på olika processer vad det gäller behov och förutsättningar för en praktikplattform. Genom att representanter för personer inom målgrupper för Programområde 2 medverkar i en referensgrupp kommer de horisontella principerna att integreras i alla faser i projektet (se Projektets resultat: Resultat från intervjuer med individer).

Genom att vi även ställt frågor utifrån ett värdegrundsperspektiv hos anordnare och arbetsgivare finns möjlighet att synliggöra eventuella könsstereotypa mönster. Vi har även ställt frågor i syfte att se om informationen som tillhandahålls av praktikanordnare är tillgänglig i den meningen att till exempel tolkar finns tillgängliga för språksvaga. Andra frågor som ställts är huruvida arbetsplatsernas informationsmaterial och lokaler är tillgänglighetsanpassade (se Projektets resultat: Jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering).

Projektgruppen som rekryterats besitter kunskap i de horisontella principerna. För att säkerställa att kunskapen är uppdaterad har projektmedarbetarna deltagit i flera utbildningar i bland annat jämställdhet, mänskliga rättigheter och HBTQ. Den kunskap som gruppen besitter har använts i utformning av till exempel enkätfrågor men även i möten med individer, praktikanordnare och arbetsgivare, samt vid analysen av resultaten. Den information som vi själva tar med ut i våra möten ska till exempel vara lättillgänglig och anpassad efter individens behov. Det innebär att texterna måste vara lättlästa och att vi vid behov även kommer att söka fram material på olika språk eller anlita tolk för intervjuer. Uppsala kommun har en avdelning för social hållbarhet som har varit ett stort stöd för projektgruppen för att säkerställa att projektet uppfyller kraven vad gäller de horisontella principerna. Projektet har även fått stöd av ESI-support som granskat och kommenterat de frågor vi ställer vid intervjuerna.

I övrigt har vi i möjligast mån försökt beakta följande:

- * 50 % av de intervjuade arbetsgivarna och de intervjuade individerna ska vara kvinnor.
- * 100 % av deltagande arbetsgivare ska ha fått information och kunskap om jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering och vad en bred rekryteringsbas innebär, samt vilka effekter detta kan få för företaget.
- * Vid inbjudan till egna möten bokar vi alltid lokaler som är särskilt anpassade efter individens behov, samt undviker alltid parfym, rök och starka dofter av hänsyn till dem med överkänslighet.

Omvärldsbevakning av praktiksamordningsverktyg och praktiksamordningsmodeller:

Vi har tittat på vad det finns för välfungerande praktiksamordningsverktyg i andra län och vilka erfarenheter som dragits vid tidigare projekt och satsningar. Projektet har tagit fram en matris som beskriver funktionerna för några av de verktyg som finns på marknaden idag (se bilaga Matris för praktiksamordningsverktyg).

Vid omvärldsbevakningen har vi även tittat på följande aspekter:

- * Vilka digitala system för praktikplatssamordning som används idag, i Uppsala län samt i andra län.
- * Om de praktiksamordningsverktyg som finns innehåller indikatorer som kan mäta och följa upp graden av jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering, samt matcha behov med utbud.
- * Varför vissa praktiksamordningsmodeller/verktyg fungerar och varför andra inte fungerar.
- * Varför vissa kommuner misslyckats med att föra in praktiksamordningsmodeller/verktyg medan andra lyckats.

Vi har lagt stort fokus på att ta reda på vilka framgångsfaktorer det finns för att lyckas med

införandet av nya digitala verktyg i kommunal verksamhet (se Projektets resultat: Resultat angående olika praktiksamordningsverktyg).

Bemanning, styrgrupp och övrig kompetens:

Projektägare för Praktikkartlägningsprojektet är Uppsala kommun. Projektet genomförs av en projektgrupp inom enheten för Utveckling och projekt på arbetsmarknadsförvaltningen.

Projektgruppen har bemannats av en projektledare samt fem personer som under olika perioder arbetat som kartläggare i projektet. Kopplade till projektet finns även en styrgrupp, en grupp med kontaktpersoner från de deltagande kommunerna samt en referensgrupp med representanter från projektets målgrupp.

Projektledarens uppgift har varit att leda och fördela arbetet inom ramarna för projektet samt att hålla styrgruppen informerad om projektets utveckling, omvärldsbevaka övriga län för att hitta olika system för praktiksamordning, samt att återrapportera till ESF. Projektledaren har också planerat och följt upp verksamheten utifrån de uppgifter som rapporterats in under veckomöten, månadsmöten och kvartalsmöten. Varje möte har haft en tydlig agenda med olika punkter som ska följas upp (se bilaga Mötesstruktur).

Kartläggarnas uppgifter har syftat till att kartlägga och analysera vilka behov och förutsättningar gällande praktik som finns inom de tre fokusområdena: individerna, arbetsgivarna och praktikanordnarna. Kartläggarna har skaffat sig expertis på de behov och förutsättningar som finns inom respektive sektoriellt och geografiskt område genom att genomföra besök i de olika verksamheterna runt om i länet.

- Individperspektivet:

o Skapa en nära kontakt med individer som är i behov av praktik eller som varit ute på praktik, samt företrädare för denna målgrupp för att utvärdera vad de önskar från arbetsgivare och samordningsfunktion för att få det mesta ut av sin praktik. Genom intervjuer med individer ur målgruppen kommer kunskap att inhämtas om vad som behövs för att praktiken ska ge en så bra grund för framtida arbete som möjligt.

- Arbetsgivarperspektivet:

o Föra samtal, genomföra intervjuer och lyssna in de behov som finns hos de arbetsgivare som redan i dag tar emot praktikanter om vad det finns för områden att utveckla för att förbättra mottagandet av praktikanter. Kontakt kommer även att etableras med aktörer på arbetsmarknaden som i dagsläget inte erbjuder praktik, för att utreda vad de saknar för att kunna ta emot praktikanter.

- Praktikanordnarperspektivet:

o Att föra samtal med formellt utsedda kontaktpersoner inom det geografiska område som är tilldelat respektive kartläggare. Målet med dessa samtal är att få en övergripande bild av hur dessa personer ser på behovet av praktik i kommunen, samt behov, möjlighet och eventuella hinder för att implementera en gemensam praktiksamordningsmodell i länet.

o Kartlägga vilka praktikanordnare som finns i respektive kommun och kontakta dem för att försöka få en överblick över hur de ser på sitt uppdrag, fördelar och nackdelar med det system de arbetar efter idag och vilka hinder som idag försvårar en organiserad praktiksamordning.

Styrgruppen består av sammanlagt åtta personer med beslutsmandat från kommunerna Enköping, Heby, Knivsta, Tierp, Uppsala, Älvkarleby och Östhammar, samt en representant från Arbetsförmedlingen Uppsala Knivsta. Styrgruppens medlemmar ska ha mandat att föra fram frågan om ett möjligt införande av ett gemensamt praktiksamordningsverktyg i sina respektive verksamheter. Projektledaren har haft regelbunden kontakt med styrgruppsmedlemmarna

individuellt och i grupp på formella styrgruppsmöten. Målet med styrgruppsmötena har varit att ge styrgruppen en inblick i hur arbetet med projektet fortskrider, ge styrgruppen möjlighet att ge återkoppling till projektet, fatta beslut om eventuella ändringar av projektets mål, samt att skapa möjlighet för styrgruppsmedlemmarna att dela med sig av sina erfarenheter och tankar till övriga styrgruppsmedlemmar.

Varje deltagande kommun och Arbetsförmedlingen har även utsett en kontaktperson som fungerar som en ingång i organisationen för kartläggarna och som kan hänvisa till de personer som kan svara på frågor om till exempel nuvarande praktiksamordningssystem, vilken sorts praktikplatser det råder brist på och hur många praktikplatser som behövs. De förmedlar även kontakt mellan projektmedarbetarna och de eventuella nätverk för arbetsgivare som finns i kommunerna. Kontaktpersonerna har varit en oerhört viktig brygga och kunskapskälla för kartläggarna i deras arbete med att bilda sig en uppfattning om hur arbetet med praktikplatser och stegförflyttning fungerar i respektive kommun. I gengäld förväntas kartläggarna tillhandahålla en karta över hur kommunens arbetsgivare och praktikplatsanordnare ser på möjligheter och problem i förhållande till praktikplatser.

Projektet har även skapat en referensgrupp bestående av representanter från grupper som företräder individer ur målgruppen. Referensgruppen har haft en bred representation för att försöka ta tillvara så många perspektiv som möjligt. Genom att projektteamet har haft tillgång till en väl initierad referensgrupp har vi haft möjligheter att ta tillvara målgruppens perspektiv på ett bättre sätt genom hela kartläggningsperioden. Projektledaren, i samarbete med kartläggaren med individperspektivet, har ansvarat för uppbyggnad och kontakter med referensgruppen. Referensgruppens främsta funktion har varit att ge återkoppling på de kvalitativa resultat som vi ser från intervjuerna med individerna. Referensgruppen stöttar projektet med att komplettera med fakta och information som kanske inte täcks av själva intervjuaren och genom att ge återkoppling på hur intervjuaren stämmer med deras erfarenheter av hur målgruppen har det. På så sätt stärks resultatens reliabilitet.

Resultatet ur ett riskanalysperspektiv:

Inför projektstarten genomförde vi en riskanalys. I den beskrev vi tänkbara risker i projektverksamheten, samt hur vi ämnade arbeta för att minimera dem. Vi lyfte också fram det vi såg som projektets styrkor och möjligheter.

Vi märkte till exempel redan i analysfasen att kommunernas intresse för att delta i projektet var stort. Kommunernas kontaktpersoner välkomnade kartläggningen och såg fram emot att få mer kunskap om hur individer och arbetsgivare ser på praktik.

En annan styrka hos projektet har varit att kartläggarna som arbetar i projektet har stor erfarenhet och stora kunskaper som har kunnat hjälpa till att lyfta analysen av resultaten och bidra till att kommunerna får så stort utbyte som möjligt av projektet.

Vi har också sett stora möjligheter med den massiva informationsinsats som kartläggarna har gjort genom att i samband med intervjuerna höja medvetandegraden hos respondenterna om jämlikhet, tillgänglighet och icke-diskriminering, lägga ett gemensamt kunskapsgrund och skapa en gemensam vokabulär som kommer att hjälpa individer, praktikanordnare och arbetsgivare att kommunicera med varandra.

Budget: 4 250 183 SEK

Vid två tillfällen i projektet har vi arbetat om vår budget för att bättre passa projektets mål. Den totala budgeten har dock varit i stort sett oförändrad. Att vi har fått möjlighet att genomföra dessa budgetförändringar har hjälpt oss att nå projektets mål på ett bättre sätt och använda projektets medel mer effektivt.

Den första budgetförändringen ansökte vi om innan vi gick in i genomförandefasen. Den största förändringen där var att vi fick möjlighet att ta in en extra kartläggare i projektet i och med att vi valde att själva arbeta med uppföljning och utvärdering istället för att ta in en extern konsult för det arbetet.

Den andra budgetförändringen ansökte vi om när vi hade 6 månader kvar i projektet. Den stora förändringen här var att vi valde att använda medel från externa tjänster för att ta fram ett processverktyg istället för att anlita en konsulttjänst för att hjälpa oss att sovra bland praktksamordningsverktyg. Processverktyget blir en klickbar rutin där alla kommunerna kan följa hur en process för praktikhanteringen borde se ut om vi vill göra praktikperioderna bättre för individerna som ska ut på praktik och för arbetsgivarna som tar emot praktikanter.

Mot slutet av projektet gjorde vi även en projektförlängning med två månader. Förlängningen gjorde det möjligt för oss att ta fram en enkel rapport som hjälper oss att sprida projektets resultat till andra kommuner, arbetsgivare och övriga intressenter på ett mycket mer tillgängligt sätt.

Utbildningar:

Under projektperioden har hela eller delar av projektgruppen tagit del av följande utbildningar:

2017

15 februari: Samordningsförbundets jämställdhetsseminarium med Lena Aune

28 februari: Torbjörn Messing, Kontigo, föreläser om jämställdhet

27 mars: Kontigo/ESI-support förändringsteoriworkshop, projekt i analys- och planeringsfasen

20 mars: Jämställdhetsanalys

21 mars: Mänskliga rättigheter

28 mars: Social hållbarhet/Våld i nära relationer

30 maj: Frukostseminarium Uppsala kommun, Kartläggning av levnadsvillkor och hälsa

28 april: Frukostseminarium Uppsala kommun, Social hållbarhet

1 juni: Halvdags grundkurs via Uppsala kommun i HBTQ-frågor

7 juni: Halvdagsutbildning via SKL i Mänskliga rättigheter

9 juni: NFI Webinar om facilitering: Leda och utveckla grupper i en miljö av ständig förändring

30 augusti: Forum för brukarinflytande, Peer support, funktionsnedsättning som kompetens i arbetslivet

31 augusti: Helena Tyrland, Uppsala kommun om kommunens satsning på extratjänster

15 september: Henrik Scheffer, Statistiska centralbyrån, Intervjuteknik och jämställdhet

29 september: Frukostseminarium om ojämställdhet i Uppsala kommun

2018

26 januari: Projektledarutbildning: Hur arbetar man med projekt i Uppsala kommun

6 februari: KIVO-C, heldagskonferens där hela enheten hjälpte till med praktiska göromål under dagen men även tog del av konferensen

"Romsk inkludering" som består av fyra halvdagar och genomförs som ett led i Uppsala kommuns satsning sedan man 2016 blev utvald till en utvecklingskommun för romsk inkludering.

"Rättighetsbaserat arbetssätt" är en större satsning 2018 där hela enheten Utveckling och projekt vid arbetsmarknadsförvaltningen Uppsala kommun deltagit.

Externa rapporter vi tagit del av:

Arbetsförmedlingen: "Arbetsmarknadsutsikterna våren 2017 Uppsala län Prognos för arbetsmarknaden 2017-2018"

Arbetsförmedlingen/Försäkringskassan: "Mötesstöd för förbättrad tillgänglighet" (ESF-projekt)

Försäkringskassan: "Effektutvärdering Unga med aktivitetsstöd", Socialförsäkringsrapport 2017:5

IFAU: "Arbetsgivarnas rekryteringsbeteende", forskningsrapport 2001:3

Regionförbundet Uppsala län: "En karta över vägen till praktik", 2015 (+ bilaga)

Region Uppsala: "Mot en inkluderande arbetsmarknad i Uppsala län", 2013-3020018 (ESF-projekt)

SOU: "Lindqvists nia – nio vägar att utveckla bemötandet av personer med funktionshinder", SOU 1999:21

Statistiska centralbyrån: "Information om utbildning och arbetsmarknad, Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning", 2015

Statistiska Centralbyrån: "På tal om kvinnor och män", 2018

Uppsala kommun: "Rapport om kvalitetssäkring av verksamhetsförlagd utbildning och praktik i Uppsala kommun", KSN-2005-0270

Uppsala kommun: "IT-stöd för praktiksamordning", APK3250, 2009

Uppsala kommun: "Samlad praktiksamordning", AKP3250, 2010

Uppsala kommun: "Uppföljning arbetsmarknadsinsatser" AMN-2017-0122

Uppsala universitet: "IPS Könsskillnader i resultat trots könsneutral metod", Anneli Häyrén, Center for gender research, 2016

Kommunikation, spridning och påverkansarbete

Beskriv hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete. I vilka sammanhang har i spridit erfarenheter från projektet? Vilka organisationer har ni riktat er till? Hur förs projektresultatet vidare?

Kommunikationsplanen finns att läsa i sin helhet i bilagan "Kommunikationsplan".

Projektets kartläggare Maria Woglinde har arbetat med att ta fram projektets kommunikationsplan. Kommunikationsplanen grundar sig på projekthanteringsverktyget Projekttils mallar, ett projekthanteringssystem som Uppsala kommun använder. Kommunikationsplanen syftar till att lyfta fram tydliga riktlinjer för vilken kommunikation som ska ske, genom vilka kommunikationskanaler och på vilket sätt kommunikationen ska utföras, samt tidsplan. Det är många kontakter som behöver tas inom ramarna för ett projekt där information kommer att samlas in, samt information och kunskap förmedlas. Målet med kommunikationsplanen är att få en struktur och tydlig linje i all extern och intern kommunikation oavsett vem som utför den eller vilken informationskanal som ska användas.

Strategin för kommunikation hjälper oss att:

- synliggöra verksamheten
- stödja projektets målsättningar
- underlätta det vardagliga arbetet och vara riktgivande för verksamheten
- ge klara spelregler: arbets- och ansvarsfördelning
- säkerställa projektets framgång

Strategi för att säkerställa principer för jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering:
All kommunikation och produktion av material ska genomsyras av medvetenhet och hänsynstagande till principer och lagstadgade skydd för jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering. Arbetet ska på så sätt och på alla nivåer finnas med även i övergripande mål och strategier samt dialogprocesser mellan aktörer/intressenter i projektet.

Informationsplikten:

Samtliga deltagare i projektgruppen har ett ansvar att fullfölja informationsplikten som följer med projekt inom Europeiska socialfonden. Som projektägare kommer projektgruppen i alla sammanhang att informera om att projektet har fått medfinansiering från EU. Det gör vi till exempel genom att i allt kommunikations- och informationsmaterial som projektet producerar visa EU-flaggan tillsammans med texten "EUROPEISKA UNIONEN Europeiska socialfonden". Exempel på sådant material är projektbeskrivningar, projektplaner, utvärderingar, PowerPoint-presentationer och broschyrer. EU-logotypen kommer att presenteras i samma storlek som övriga logotyper.

I de arbetsrum där medarbetare i projektgruppen sitter finns idag affischer och bordsryttare med texten "Vi driver ett projekt som finansieras av Europeiska unionen och Europeiska socialfonden". Även i entrén till arbetsmarknadsförvaltningen finns det information på väl synliga ytor. Information om projektet och dess finansiering finns också på kommunens/förvaltningens hemsida.

Vid alla externa informations- och kommunikationsaktiviteter som projektet genomför, till exempel vid nätverksträffar och vid spridningskonferensen, kommer vi att visa upp EU-flaggan tillsammans med texten Europeiska unionen/Europeiska socialfonden. Det kommer vi att göra genom att ställa upp bordsflaggan och bordsryttare i mötesrummen och placera EU-logotypen på dokument som delas ut och i PowerPoint-presentationer. Vid dessa sammankomster kommer vi även att informerar muntligt om Europeiska unionens och Europeiska socialfondens finansiering av projektet.

Vi har även tagit fram ett informationsmaterial som kartläggarna har haft med sig i samband med att de genomfört sina intervjuer. Informationsmaterialet presenterar vad ESF är, vikten av att arbeta med jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering, samt exempel på olika typer av praktikinsatser och stödberättigade anställningar som kommuner och Arbetsförmedlingen kan tillhandahålla. Vår initiala förhoppning var att det skulle finnas foldrar att ladda ner från t.ex. ESF:s och AF:s hemsida, men då vi inte kunnat hitta något färdigt material har vi skapat en egen folder.

Jämställdhet:

I alla faser av projektet ska jämställdhetsperspektivet belysas och främjas, genom att förmedla kunskap om kvinnors och mäns olika förutsättningar och villkor på arbetsmarknaden. Med syfte att:

- * varaktigt öka kvinnors deltagande och avancemang på arbetsmarknaden
- * minska könsdiskrimineringen
- * bekämpa könsstereotyper på arbetsmarknaden och inom utbildningen
- * göra det lättare för alla att förena arbete och privatliv och verka för att män och kvinnor tar ett

lika stort omsorgsansvar

Tillgänglighet:

Principen om tillgänglighet ska genomsyra kontakter, kommunikation och produktion av material till alla intressenter i projektet. Personer med permanenta eller tillfälliga funktionsnedsättningar ska ha möjlighet att delta i projektet på lika villkor.

* Tillgänglig verksamhet: Sådant som påverkar hur människor mår, till exempel arbetstider, arbetsmiljö, arbetsklimat, arbetsfördelning, organisering och ledarskap, attityder och värderingar samt möjlighet till utbildning.

* Tillgänglig fysisk miljö: Till exempel hur lokaler och kontorsmaterial är utformade, åtkomst till alla rum och våningsplan i en byggnad, möblering, ventilation, ljudmiljö och så vidare.

* Tillgänglig information: Till exempel hur lätt det är att få information och i vilket format informationen erbjuds (ljud, video, lättläst svenska, olika språk, tekniska lösningar m.m.).

Tillgänglighetsanpassning som översättning av material till andra språk kommer att ske vid behov.

Icke-diskriminering:

Principer om icke-diskriminering ska genomsyra all kommunikation, dokumentation och produktion av material enligt diskrimineringsgrunderna för:

- * Kön
- * Könsöverskridande identitet
- * Etnisk tillhörighet
- * Religion eller annan trosuppfattning
- * Funktionshinder
- * Sexuell läggning
- * Ålder

Budskap:

I projektet finns några grundläggande budskap till de olika målgrupperna.

Arbetsgivarna

Projektet bör skapa ökad kunskap om hur praktiksamordning kan bidra till:

- ökad kunskap om vad en bred rekryteringsbas och praktikplatserbjudande kan betyda för att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet
- ett mervärde hos arbetsgivarna, genom att ta emot exkluderade grupper på arbetsmarknaden
- att förenkla matchningen på arbetsmarknaden
- tidsbesparande åtgärder

Anordnare

En samordning av praktikplatser kan bidra till:

- förenklad administration
- mer tid för samtal och kartläggning av individers behov
- ökat utbud av praktikplatser

Individer

Ökad kunskap om individerna kan bidra till:

- förbättrade möjligheterna till en praktik som matchar och kan leda till anställning

- snabbare väg ut på arbetsmarknaden
- kortare och smidigare handläggningstid

Kartläggningen över praktikplatser och samordning består av flera olika delmoment där både kvalitativa och kvantitativa metoder används. Vi kommer under projekttiden uppmärksamma resultat och mål för intern och extern kommunikation genom analys av och om:

- * Informationen har distribuerats och tagits emot i de olika momenten av kartläggningen?
Vid varje intervju har kartläggarna bockat av att de muntligt informerat om vad ESF är, vikten av att arbeta med jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering, samt exempel på olika typer av praktikinsatser och stödberättigade anställningar som kommuner och Arbetsförmedlingen kan tillhandahålla, samt att de lämnat ut foldern med samma information.
- * Informationen har varit tydlig, relevant och korrekt för projektets målgrupper?
Informationen och foldern har uppdaterats vid flera tillfällen för att vara så korrekt som möjligt. Informationen har lämnats i både muntlig och skriftlig form.
- * Informationen är förstådd och har den täckt behov för att uppnå mål och resultat?
I och med att vi lämnat information i samband med intervjuerna har respondenterna fått möjlighet att ställa frågor och diskutera de ämnesområden som tas upp.

Omvärldsbevakning:

Perioden har också används till omvärldsbevakning. Till exempel har vi gjort studiebesök i Göteborg, Stockholm och Sundsvall, samt även fört samtal med t.ex. Region Skåne, Gävle kommun, Skaraborgs kommunförbund, Karlskoga och Örebro kommun för att fånga upp hur de arbetar med praktik. Vi har också sammanställt en matris för de vanligaste praktiksamordningsverktygen.

Spridning av resultaten:

12 oktober: Woglinde informerar om projektet, företagarkost, Tierps kommun
9 mars: Vilén informerar om projektresultaten, Knivsta kommun
13 april: Fred informerar om projektresultaten, Forum för inkluderande arbetsmarknad/Region Uppsala (inkl ESF via Skype)
23 april: Vilén informerar om projektresultaten, arbetsmarknadsråd i Heby kommun
14 maj: Vilén informerar om projektresultaten, arbetsmarknadsrådet i Enköpings kommun
17 maj: Fred informerar om projektresultaten, ESF Artikelbesök på AMF Uppsala
24 maj: Fred informerar om projektresultaten, politiker/chefer i Uppsala kommuns arbetsmarknadsnämnd
25 maj: Fred informerar om projektresultaten, spridningskonferens i Uppsala kommun
28 maj: Vilén informerar om projektresultaten, VD-nätverk i Heby kommun

Spridningskonferens:

Maj månad avslutades med praktikkartläggningens spridningskonferens den 25 maj 2018. 80 personer hade anmält sig till konferensen, och 64 personer deltog. Konferensen inleddes med lunch varefter moderator Andreas Christoffersson hälsade alla välkomna. Projektledare Lotti Fred presenterade några av de övergripande resultat som projektet visar, Dirk Kehr från

Stadsmissionen berättade om hur de på Hantverksslussen kvalitetssäkrat sitt arbete med utvärdering och bemötande, en panel från Knivsta kommun berättade om hur de arbetar med språkpraktik i ett sammanhållet led som sträcker sig från politiken och ut till de lärare som tar emot praktikanterna, varefter konferensen avslutades med att Pär Larshans, hållbarhetschef på Ragn-Sells som arbetar med att omvandla samhällsutmaningar till att bli en del av affärsutveckling på stora företag, delade med sig av utmaningar och goda exempel.

Fortsatt spridning:

Projektet planerar för ytterligare ett möte med styrgruppen och kontaktpersonerna i september 2018 då projektets slutrapport och skissen för processverktyget kommer att presenteras. Under september kommer vi även att sprida en mer tillgänglig presentation av projektresultaten till alla arbetsgivare och anordnare som vi intervjuat, samt även försöka sprida den utanför Uppsala län. Vi hoppas att projektets resultat kan få stor spridning till andra regioner eftersom vi bedömer att resultaten inte är specifika för Uppsala län. Vi kommer därför att fortsätta arbetet med att sprida projektets resultat även efter projektets slut.

Uppföljning och utvärdering

Hur har extern utvärderare konkret bidragit till projektarbetet? Hur har ni själva arbetat med uppföljning och utvärdering i projektet? På vilket sätt har det varit ett stöd för projektverksamheten?

Utvärderingsplanen finns att läsa i sin helhet i bilagan "Utvärderingsplan"

Efter samtal med vår kontaktperson på ESF bestämde vi oss för att inte upphandla en extern utvärderare i projektet. Det har dels med projektets korta tidsperiod att göra och dels med att projektet i sig självt kan liknas vid ett utvärderingsarbete. Istället har projektets kartläggare Tereza Vilén fått arbeta fram en plan för utvärdering och uppföljning som vi följt. I samtalen med vår kontaktperson på ESF fick vi möjlighet att arbeta om budgeten och ta in ytterligare en kartläggare i projektet istället för att ta in en extern utvärderare.

I och med att vi gjorde en budgetförändring och själva tog över ansvaret för uppföljning och utvärdering känner vi att vi har kunnat arbeta mycket tätare och mer regelmässigt med uppföljning än vad vi kanske hade gjort om det hade lagts ut på en extern part. Vi tror att det har gynnat projektet och projektresultaten. Att vi i det här läget också fick möjlighet att rekrytera en ny kartläggare har varit bra för projektet och gör att vi har fått ett större underlag för vår kartläggning.

Utvärdering i Praktikartlägningsprojektet har gjorts kontinuerligt och utgått från modeller och utvärderingsmetoder som kan kombinera olika perspektiv och ansatser. Fokus har legat på lärande och långsiktiga effekter. Nedan presenteras modellerna och hur projektet arbetat utifrån utvärderingsmetoderna.

Ägarskap, samverkan och lärande:

För att kunna bedöma förutsättningar för uppbyggnaden av en gemensam länsövergripande praktiksamordningsmodell har projektgruppen arbetat utifrån följande:

- Projektägarskap:

På styrgruppsmöten och genom formella, individuella möten med styrgruppsmedlemmar har projektledaren informerat om projektets framsteg samt stämt av och säkerställt att projektet har haft en förankring i kommunerna och hos Arbetsförmedlingen. Detta har varit essentiellt för att säkerställa intresse och stöd av aktiviteter och beslut som involverat Uppsala kommun som

projektägare och kommunerna Heby, Enköping, Knivsta, Tierp, Älvkarleby och Östhammar som samverkansparter.

• Samverkan:

En förutsättning för att en gemensam länsövergripande praktiksamordningsmodell ska kunna förverkligas är att det finns en vilja hos kommunerna och Arbetsförmedlingen att samverka. I projektet har vi tittat på möjligheterna att skapa samverkan runt användandet av ett gemensamt digitalt praktiksamordningsverktyg.

• Lärande i projektet:

Fokus har varit att samla in projektorganisationens och samarbetsparternas kunskap och se till att dokumentera detta så att det kan tas tillvara i det fortsatta utvecklingsarbetet. Ämnen som har diskuterats är t.ex. fördelar med digitala praktiksamordningsverktyg, utfallet från intervjuerna, erfarenheter från de olika kommunerna, jämställdhetsanalyser och värdet av samordnade processer.

Hur projektet arbetat med projektägarskap, samverkan samt lärande i projektet utvecklas och förtydligas nedan.

Utvecklingsstödjande utvärdering:

Projektet har använt sig av en utvecklingsstödjande utvärdering. Denna modells huvuduppgift är att kartlägga, förstå och förklara och passar därför väldigt bra som utvärderingsmodell av projektet Praktikkartläggning. Projektgruppen har försökt skapa kunskap genom löpande reflektion och erfarenhetsåterföring av de resultat som uppnåtts. Detta genom kritisk granskning av projektet och att ständigt fråga sig hur man kan organisera om och skapa nya aktiviteter för att nå de uppsatta målen. Detta har gjorts i direkt och omedelbar anslutning till projektet, exempelvis vid konstruktionen och urvalet av enkätfrågorna och efter möten med kontaktpersonerna i kommunerna, praktikanordnare, arbetsgivare och individer.

Uppföljningen och utvärderingen har genomförts regelmässigt vid följande möten för projektgruppen:

- Veckomöten – forum för avstämning av mål, indikatorer och kunskapsöverföring i projektgruppen. Kartläggarna informerar om resultaten av mötena i kommunerna (protokoll).
- Månadsmöten – projektledaren gör en sammanfattning av hur projektet fortgår i förhållande till mål och indikatorer (månadsresultat).
- Kvartalsmöten – projektledare gör en sammanfattning kvartalsvis av hur projektet fortgår i förhållande till mål och indikatorer (kvartalsresultat).

Vid dessa möten har en särskild punkt för utvärdering alltid funnits på dagordningen för att gruppen ska få möjlighet att utifrån de nytillkomna resultaten se om några förändringar behöver göras för att projektet lättare ska kunna nå målen.

Under projektets sista månader har antalet möten intensifierats och frågor från enkäterna har valts ut och diskuterats av projektgruppen utifrån de tre perspektiven som finns i kartläggningen: individ, arbetsgivare och anordnare. Målet har varit att försöka få en helhetsbild och att säkerställa kunskapsöverföringen i projektgruppen. När det gäller avgränsningar och anpassningar av operativt slag så har dessa beslut fattats under månadsmöten då projektgruppen kunnat se om de behöver ändra inriktning genom att sätta fokus på att intervjua särskilda grupper. Några sådana beslut som har fattats har t.ex. varit att göra fler intervjuer med arbetsgivare i mansdominerade sektorer, med arbetsgivare som inte tidigare tagit emot praktikanter samt med arbetsgivare i offentlig sektor eftersom dessa grupper har varit

underrepresenterade i materialet. Projektgruppen har också gjort valet att aktivt söka fler individer med utländsk bakgrund eftersom även den gruppen var underrepresenterad.

Utifrån projektprocessen har samtal förts med alla berörda parter under projekttiden gällande vilka parter som är avgörande för processen men även vilka som behöver involveras för att kunna skapa en hållbar praktiksamordningsmodell. Detta har inneburit att under projektperioden har fler kontaktpersoner identifierats i kommunerna.

Förändringsteori:

Projektgruppen har arbetat utifrån förändringsteori i syfte att koppla aktiviteterna till resultat och långsiktiga effekter. Arbetet med förändringsteori startade med en workshop som Europeiska socialfonden bistod projektet med. Under workshoppen arbetade projektteamet under ledning från ESI-support med att bryta ner projektets långsiktiga mål i olika frågeställningar och aktiviteter. Den stora vinsten med workshoppen var att projektteamet fick möjlighet att arbeta ihop sig runt dessa frågor under ledning av en utomstående expert. Resultatet blev ett måldokument som biläggs rapporten och som teamet sedan har återkopplat till under hela projekttiden.

Genom projektmöten har projektgruppen kunnat följa hur projektet fortskridit och om förändringar och anpassningar behövs göras. De resultat som kartläggningen har presenterat på styrgruppsmöten och även under en spridningskonferens under våren 2018 kommer att kunna bidra till ytterligare kunskapsutveckling och samsyn mellan de olika kommunerna. Resultaten kan också verka som en motor för de utvecklingsarbeten runt praktikhantering som pågår i kommunerna idag. Arbetet kommer att fortsätta även efter projektets slut då ytterligare nätverksmöten är planerade under hösten 2018. Styrgruppsmedlemmarna har under projektet varit intresserade av att följa utvecklingen och ta del av resultaten och deltagandet på de gemensamma styrgruppsmötena har varit stort.

Projektmetoden med personliga intervjuer har fått arbetsgivare och anordnare att reflektera över den egna verksamheten. Vi har under projektperioden sett att praktiksamordning i kommunerna har blivit en mer prioriterad fråga och att intresset för Praktikkartläggningsprojektet ökade under tiden som projektet pågick. Vi tror att det ökade intresset beror på att projektet har kunnat synliggöra brister som finns idag och kunnat lyfta fram vikten av en förbättrad praktiksamordning för att kunna stödja individer och arbetsgivare. Projektet har också synliggjort målgruppen och de hinder som finns för målgruppen på arbetsmarknaden. Kartläggarna upplever att man gjort skillnad i de individuella mötena med individerna, arbetsgivarna och anordnarna. Vi har även sett att intervjuerna lett till mer engagerade arbetsgivare, även bland dem som inte tidigare tagit emot praktikanter.

Omvärldsanalys:

Omvärldsanalys är en systematisk process för att bevaka och analysera omvärldsinformation och dra strategiska slutsatser av den. Det finns en tydlig systematik för att en omvärldsanalys ska bli relevant och hanterbar. Det finns tre steg:

- 1) Kartlägga vad som händer (informationsinsamling)
- 2) Analysera varför det händer (analys)
- 3) Bedöma vad det innebär framåt (framtidsbedömning)

Omvärldsanalysen har olika delar i processen

- Avgränsa
- Bevaka
- Analysera
- Slutsatser
- Kommunicera
- Integrera (till följd av kartläggningens natur ingår det ej i projektet att integrera)

Projektgruppen har genomfört enkätundersökningar och intervjuer med individer, arbetsgivare och praktikanordnare för att således besvara de frågor som hamnar inom projektets omfattning. Kartläggningen ger en nulägesstatus inom de tre fokusområdena individperspektivet, anordnarperspektivet och arbetsgivarperspektivet utifrån ett geografiskt perspektiv där situationen i varje enskild kommun redovisas. Det resultat som framkommer i detta kartläggningsprojekt är tänkt att fungera som nulägesstatus inför ett eventuellt framtida implementerande av en praktiksamordningsmodell.

Beskriv hur ert projektresultat helt eller delvis kommer att användas i ordinarie verksamhet och i befintliga strukturer. Om implementering uteblir - beskriv varför? Hur har ni arbetat för att resultaten tas om hand?

Avrapportering av projektet sker i samband med det sista styrgruppsmötet 28 september 2018. Den förenklade sammanställningen av resultaten och slutrapporten kommer även att skickas ut till alla anordnare och arbetsgivare som vi intervjuat. De resultat som framkommer i detta kartläggningsprojekt bör fungera som en nulägesstatus inför implementerandet av en framtida praktikplatssamordningsmodell och kan på flera års sikt följas upp för att utvärdera om kartläggningen bidragit till att säkra framtida kompetensförsörjning i form av en effektiv praktiksamordning samt en mindre diskriminerande arbetsmarknad utifrån ett likabehandlingsperspektiv.

Kartläggningen ger flera goda exempel på åtgärder som kraftigt kommer att kunna förbättra arbetet med praktik i kommunerna. Med ett bättre system för att hantera praktiksamordningen i kommunerna borde individernas behov kunna tas tillvara på ett bättre sätt och därmed borde även tjänstepersonernas tid kunna användas mer effektivt. Idag går mycket av tjänstepersonernas tid åt till att hantera alla praktikplatsförfrågningar från individer samt att försöka matcha de sökande med en praktikplats.

Istället för ett gemensamt länsövergripande praktiksamordningssystem har kommunerna bestämt sig för att försöka bygga upp ett samarbete runt följande frågor:

1. Projektets resultat kommer att kunna fungera som en checklista för hur praktikhantering bör fungera utifrån önskemål från individer som ska ut på praktik och arbetsgivare som ska ta emot praktikanter. Projektets resultat kommer därför att kunna användas som underlag för de kommuner som vill kvalitetssäkra och systematisera sitt arbete med praktikhantering.

2. Projektet kommer att ta fram ett digitalt processtöd som visar de viktigaste stegen i en praktikplacering.

3. Projektet kommer att starta upp ett regionalt praktiksamordningsnätverk vilket kommer att ha sitt första möte i september 2018. Nätverket kan bland annat arbeta med kunskapsöverföring mellan kommunerna, ta fram förslag på gemensamma utbildningsinsatser för kompetensutveckling utifrån projektresultaten, samt verka för ökad samverkan runt presentation och val av lokala digitala verktyg för praktiksamordning.

Processverktyget som projektet tagit fram kommer att kunna användas som en kontrollfunktion för varje enskild handläggare, praktikanordnare, kommun eller region som vill kunna kvalitetssäkra sitt arbete med praktikhanteringen. Processverktyget är utvecklat utifrån de resultat som Praktikartläggningsprojektet kommit fram till och bygger på det som individerna, arbetsgivarna och anordnarna sagt att vi måste bli bättre på. Verktyget beskriver den grundläggande processen från anordnarens första kontakt med den individ som ska ut på praktik/subventionerad anställning till dess att individen avslutat sin praktikperiod. I verktyget finns det kontrollpunkter i form av checklistor, länkar och några exempel på mallar som man kan ha användning för när det t.ex. gäller saker som bemötande, säkerhet, måldokument och annat som Kartläggningsprojektet visar är av vikt för att praktikhanteringen ska bli så bra som möjligt för alla inblandade parter.

Verktyget har under ett par workshoppar utvecklats i samverkan med samarbetskommunerna och kommunerna har bidragit med material och kunskap runt hur man själva arbetar i sina verksamheter. Vi har hållit den här första versionen av verktyget så allmänt som möjligt så att alla kan använda det i sin egen verksamhet och själva vidareutveckla och anpassa det efter behov och ambition. Processverktyget ligger i dagsläget på Samordningsförbundets hemsida, men det är fritt för vem som helst att hämta det där och göra om till sitt eget med egna mallar och länkar. <http://finsam uppsala.se/samverkansstod/samverkansstod.aspx>.

En länk till processverktyget finns även på ESF:s hemsida och på en hemsida hos Uppsala kommun. Hos ESF finns även länkar till projektets slutrapport med alla bilagor. Där finns också den kortversion av rapporten som projektet tagit fram för att tillgängliggöra de viktigaste resultaten gällande vad individerna och arbetsgivarna ser som de viktigaste delarna för att göra praktikhanteringen bättre.

Vi hoppas att projektets resultat kan få stor spridning till andra regioner eftersom vi bedömer att resultaten inte är specifika för Uppsala län. Vi kommer därför att fortsätta arbetet med att sprida projektets resultat även efter projektets slut.

Kommentarer och tips

Vilka tips vill ni delge framtida projekt? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför?

Kommentarer och tips gällande arbete med ett ESF-projekt

Mål: Det är viktigt att fortlöpande se över hur projektet förhåller sig gentemot sina mål. Om projektet behöver byta inriktning eftersom verkligheten inte ser ut som man tänkte sig från början är det bra om man ser över det så snart som möjligt. Formulärets nederkant

Budget: Det är viktigt att man varje månad ser över ekonomin så att man vet hur mycket medel man ha kvar inom de olika budgetposterna och inom de olika projektperioderna. På så sätt kan man lätt kontakta ESF om man behöver skicka in en budgetförändring för att anpassa budgeten efter projektets mål.

Förankring: Det är viktigt att projektet är ordentligt förankrat i den verksamhet som det berör så att den verksamheten fortlöpande under projektperioden kan följa och implementera resultaten i sin verksamhet.

Resultat: Vi hoppas att projektets resultat kan få stor spridning till andra regioner eftersom vi

bedömer att resultaten inte är specifika för Uppsala län. Vi kommer därför att fortsätta arbetet med att sprida projektets resultat även efter projektets slut.

Kontaktperson för ytterligare information:

Namn: Lotti Fred
Telefon: 072-254 34 50
E-post: lotti.fred@ uppsala.se

Underskrift projektansvarig / projektledare:

Datum: Namnteckning

Namnförtydligande

Skicka även dokumentet till projektets ansvarige samordnare på Svenska ESF-rådet via e-post

Motivering till bedömning

Projektet Praktikkartläggning har inkommit med slutrapporten inom aktuell tidsram. Slutrapportens samtliga frågeställningar är tydligt och relevant besvarade. Förväntade resultatet utifrån utlysningen är en kartläggning över vilka behov och förutsättningar som finns för att skapa framtida hållbara modeller gällande praktiksamordning, vilket projektet genomfört. Kartläggningen har genomförts för att nå programmålet om ökad samverkan och förstärkt koppling mellan utbildning, arbetsliv och arbetsplatsförlagt lärande. Vissa justeringar av projektets delmål har skett under projektets gång. Förändringarna har tydligt motiverats och är relevanta utifrån rådande förutsättningar.

Genomförda aktiviteter är i linje med det projektet avsåg att genomföra. Aktiviteterna bedöms som både relevanta och viktiga för projektets resultat och dessa ligger väl i linje med aktuell utlysningens intentioner och projektets beslutsvillkor.

Spridningen av projektresultatet har skett aktivt i flera olika forum och medier, vilket bedöms positivt utifrån att lärandet från projektet ska spridas till en vidare krets än den interna organisationen.

Samordnare har under hela projektets genomförande haft löpande kontakt med projektledare och kunnat följa projektets verksamhet och efter hand kunnat ta ställning till eventuella förändringar i genomförandet och projektets delmål.

Slutrapporten är godkänd.



Samordnare som bedömt slutrapport
Anna Nilsson