



Utvärderingsrapport – checklistor för praktikbedömning i projekt Isak

Bakgrund

Inom projekt Isak används checklistor vid arbetspraktik. Checklistorna består huvudsakligen av arbetsmoment och sociala förmågor som ska bedömas av praktikhandledaren. Projektet har hittills tagit fram specifika listor för 27 olika yrkesområden, bl.a. snickeriverkstad, café, fastighetsskötare och förskola. Syftet är att få en innehållsrik praktik där praktikanten får pröva på alla centrala arbetsuppgifter inom ett yrke. Så här säger en av arbetsmarknadscoacherna som varit med och tagit fram arbetssättet.

”Tanken är att praktiken ska vara värdefull för praktikanten i framtiden. Tidigare har det varit ganska vanligt att en praktikant exempelvis på restaurang får stå och diska i sex månader. Med checklistan är det tydligt från början vad vi förväntar oss av praktiken.”

Checklistorna är indelade i tre delar. I första delen får arbetsgivaren intyga att man tillsammans med praktikanten gått igenom lagar och regler kring arbetsmiljö, hygien och säkerhet på arbetsplatsen. I del två listas de arbetsmoment som anses centrala i yrket och där praktikantens förmåga ska bedömas. Dessa listor har tagits fram med utgångspunkt i innehållet i gymnasieutbildningen för yrket och stämts av med arbetsgivare i branschen. Varje praktikplats har rätt att ta bort sådana moment som man inte vill låta praktikanten pröva, och att lägga till det man tycker saknas. I del tre bedöms praktikantens sociala förmågor, t.ex. förmåga att arbeta självständigt, att följa instruktioner och att interagera med kollegorna.

Vid praktikens slut ska handledaren ha fyllt i för varje moment och förmåga om praktikanten ”fungerar” eller ”behöver förbättras”. Arbetsmarknadscoachen tar bort de moment som INTE får godkänt från listan, låter övriga stå kvar och gör en utskrift som signeras av handledaren och ges till praktikanten.

Arbetssättet och de specifika checklistorna har tagits fram i samarbete mellan Isaks projektanställda och närliggande ordinarie verksamheter i Katrineholm och Eskilstuna. Dessa kommuner har redan beslutat att implementera metoden. Checklistorna används inom Isak även i övriga kommuner som ingår i projektet men där finns inga beslut om implementering.

European Minds har genomfört intervjuer med några av dem som deltagit i framtagandet av arbetssättet med checklistor och med några arbetsmarknadscoacher som börjat använda metoden i sin verksamhet. Vi har frågat om utvecklingsprocessen, hur det nya arbetssättet påverkar verksamheten och vad som är dess styrkor och utmaningar. Vi har också pratat med två arbetsgivare som har tagit emot praktikanter enligt checklista och frågat om deras syn på metoden. Slutligen har vi pratat med enhetschefen på förvaltningen för arbetsmarknad, integration och vuxnas lärande i Katrineholms och Vingåkers kommuner som har beslutat att implementera arbetssättet i verksamheten och med projektledare Kenny Sjöberg.

Resultat

Här följer en sammanfattning av de fördelar och utmaningar med metoden som kom fram i intervjuerna, samt diskussion kring aspekter som är viktiga att ha i åtanke vid implementering i ordinarie verksamhet.

Fördelar

- Ger en varierad praktik med moment som är meningsfulla för yrket
- Tydligt för både arbetsgivare och praktikant vad som förväntas
- Tydligt för praktikanten vad som har gått bra och vad man behöver träna på
- Tydligt för arbetsmarknadscoachen vad som ska följas upp
- Ger ett intyg som preciserar vad praktikanten kan och klarar

Utmaningar

- Sätter press på arbetsgivare att ge praktikanten många olika arbetsuppgifter och bedöma dessa vilket skulle kunna verka avskräckande om det presenteras på fel sätt
- Kräver en längre praktiktid, minst ett par månader, för att alla moment ska hinna bedömas
- Kan kräva fler återbesök än vanligt av arbetsmarknadscoachen
- Slutintyget skulle kunna missuppfattas av framtida arbetsgivare, då det inte inbegriper de förmågor som praktikanten inte har godkänt på

Personerna vi pratat med är alla mycket positiva till arbets sättet med checklistor. Det ses som en fördel att praktiken blir innehållsrik och därmed meningsfull och att arbetsgivaren får vägledning kring vilka uppgifter praktikanten bör få utföra. Arbetsmarknadscoacherna poängterar dock att det krävs en relativt lång praktikperiod, minst två eller tre månader, för att modellen med checklistor ska bli meningsfull. I annat fall hinner arbetsgivaren inte bedöma så många moment.

Man understryker att praktik generellt är en insats som kräver en medveten avsikt både i valet av praktikplats och i praktikens utformning för att insatsen ska bli meningsfull för individen. Checklistorna är ett bra sätt att strukturera insatsen och skapa denna avsikt. Så här säger en arbetsmarknadscoach:

”Praktik låter lätt men det är inte så enkelt om personen ska ha någon nytta av det. Det måste finnas en tanke med praktiken.”

Checklistan kan upplevas som ett stöd även av arbetsgivaren, eftersom det ger vägledning i vilka uppgifter praktikanten ska få.

Så här säger en arbetsmarknadscoach:

”Förut frågade ofta arbetsgivaren vad praktikanten fick och förväntades göra på praktiken. Då fick man ge exempel och muntligt gå igenom det som vi nu har i listan.”

Så här säger en arbetsgivare:

”Jag känner att projektet har lagt ner arbete på att förbereda praktiken, det är bara för mig att fortsätta.”

Arbetet med att ta fram checklistorna har varit tidskrävande. Det har också skett ett utvecklingsarbete efter att man börjat använda listorna för att göra tillvägagångssättet så enkelt och tydligt som möjligt. Användandet av checklistorna har sett olika ut i Eskilstuna och Katrineholm. I Eskilstuna har man visat arbetsgivaren listan innan praktiken inletts och erbjudit arbets sättet som en möjlighet. Ingen arbetsgivare har hittills tackat nej. I Katrineholm har man låtit praktiken fortgå en månad innan arbetsgivaren fått titta närmare på listan. Då har det inte framställts som valfritt att fylla i den. Arbetsmarknadscoachen där menar att så länge praktikanten har skött sig och fått bra kontakt med sin handledare är det inget problem att uppmana handledaren att fylla i checklisten. Han menar dock att det finns en risk att arbetsgivaren backar om man redan innan man lärt känna praktikanten ställs inför kravet att gå igenom alla momenten i listan. I de fall praktikanten i ett tidigt skede hoppar av praktiken eller tvärtom får en riktig anställning på arbetsplatsen finns inget behov av att presentera checklisten över huvudtaget.

De vi talat med tycker att praktikintygen blir utförligare och mer meningsfulla med hjälp av checklistorna och arbetsgivarnas bedömningar av varje enskilt moment.

Diskussion

Det råder inget tvivel om att arbets sättet med checklistor har mottagits positivt och att det kan bidra till att ge innehållsrika och meningsfulla praktikperioder för deltagarna. Arbets sättet lämpar sig dock främst för praktikperioder som är två månader eller längre.

Arbetsgivarens val

Det är viktigt att ha i åtanke att checklistorna måste presenteras på rätt sätt för arbetsgivaren, för att inte riskera att de backar och inte vill ta emot praktikanten. Det är generellt sällan lätt att övertyga en arbetsgivare om att lägga den tid och arbetsinsats som krävs för att ta emot en praktikant. De arbetsmarknadscoacher vi talat med har båda sina strategier för hur de presenterar checklisten för arbetsgivaren. Antingen presenteras listan som ett hjälpmedel som kan väljas bort, eller som ett krav men då i ett senare skede när arbetsgivaren har lärt känna praktikanten och vet att personkemin fungerar. Så länge arbetsgivaren inte känner att kraven på den egna arbetsinsatsen blir för höga ger checklistorna ett genomarbetat och seriöst intryck och erbjuder ett stöd i arbetet med praktikanten.

Praktikintyg eller validering

I det praktikintyg som deltagaren får efter avslutad praktik står listat vilka arbetsmoment och sociala förmågor som arbetsgivaren anser att personen har klarat av väl. De moment eller förmågor som arbetsgivaren tycker behöver förbättras står inte med. Skälen att inte ta med svagheter är att man vill lyfta deltagaren, samt att svagheter generellt inte brukar stå med i arbetsintyg. Enligt de som tagit fram checklistorna och som har frågat sju arbetsgivare hur de skulle reagera på intygen betraktas dessa intyg som utförligare praktikintyg och man förväntar sig inte att svagheter ska stå med. En av de arbetsgivare som vi talat med är dock kluven till att svagheter tas bort från intygen, ur den framtida arbetsgivarens perspektiv där praktikanten så småningom kan komma att söka arbete. Särskilt om det rör sig om sociala förmågor som kan vara svåra att lära ut, tycker hon att det kan vara missvisande. Samtidigt säger hon att sådana svagheter i alla fall delvis bör framgå vid en intervju med den sökande eller vid telefonsamtal med den tidigare praktikhandledaren.

I instruktionen för hur checklistorna ska användas, som ligger på RAR:s hemsida tillsammans med checklistorna, står det att de kan användas som ett valideringsverktyg. Om man bara tar med de

positiva omdömena på intyget bör man vara försiktig med att kalla det för en validering. Valideringar innehåller traditionellt både kunskaper och kunskapsluckor hos den testade personen. I vanliga fall bedöms inte heller sociala förmågor i en validering.

Syftet

Det kan också vara värt att fundera över om syftet med praktiken är att få en inblick i svenskt arbetsliv generellt eller att testa sina kunskaper inom ett särskilt yrke. En arbetsmarknadscoach påpekade att vissa av de branscher där checklistorna används kräver en yrkesutbildning som Isaks deltagare för det mesta inte har. Coachen menade att det i dessa fall troligen hade varit bättre att låta deltagaren gå en utbildning innan praktiken för att få ut mesta möjliga av den. Det har dock inte varit möjligt att göra inom projektets ram. Om syftet med praktiken bara är att prova på ett yrke för att se om man är intresserad av att satsa på en utbildning inom området så blir nyttan av ett specificerat praktikintyg med bedömningar av 30-40 olika förmågor mindre tydligt.

Hur kan man gå vidare med metoden?

Slutligen kan man fundera över möjliga utvecklingar av arbets sättet med checklistor. Några områden som föreslagits är att använda liknande checklistor som en del i arbetsprövning eller arbetsträning. Man kan också fundera på i vilken utsträckning bedömningarna från praktiken bör föras tillbaka till individens studieplan och utgöra underlag för fortsatta utvecklingsinsatser.

Rekommendationer

- Använd checklistor endast vid längre praktikperioder
- Presentera checklistorna för arbetsgivaren på ett genomtänkt sätt
- I de branscher där yrkesutbildning är ett krav för anställning överväg om utbildning bör föregå praktiken
- Överväg om resultaten av praktikbedömningen kan föras tillbaka till individens studieplan

Anne Markowski