

Utvärderingsrapport; Yrkestraineemodellen

Bakgrund

Projekt Isaks mål är att bidra till att utlandsfödda arbetssökande kan gå från arbetslöshet till jobb eller vidare studier. Yrkestraineemodellen som använts främst i Nyköpings kommun bygger på att utgå ifrån arbetslivets behov av kompetens och arbetskraft och sedan matcha mot primärt utrikesfödda. Vid behov erbjuder projektet kompetensutveckling för deltagaren. Möjligheten att enkelt upphandla utbildning för att göra individerna mer anställningsbara är modellens styrka samt att man utgår från arbetslivets behov av kompetens och arbetskraft. Traineeperioden pågår 1 - 6 månader och medför ingen kostnad för företaget. Efter traineeperioden kan företaget välja om de vill anställa personen, vilket är förhoppningen och målsättningen med satsningen. Det är dock inget krav. En yrkestraineé är inskriven på Arbetsförmedlingen och har under praktikperioden rätt till fortsatt försörjningsstöd eller aktivitetsstöd. Den primära målgruppen är utlandsfödda som har klarat av SFI och har gymnasial eller eftergymnasial utbildning från sitt hemland. Modellen har varit framgångsrik på så sätt att 35 personer som befunnit sig långt från arbetsmarknaden har fått ett arbete och 14 har påbörjat en gymnasial yrkesutbildning (Vård och omsorg). Det finns även en vilja i kommunen att permanenta verksamheten.

Metod

Via ett antal intervjuer med personer som varit yrkestraineés, representanter för företag som tagit emot yrkestraineés, kontaktperson på arbetsförmedlingen samt med projektledare och delprojektledare har vi försökt få fram synpunkter kring yrkestraineemodellen; vilka styrkor och svagheter som finns med att arbeta på detta sätt, om insatsen varit riktad mot rätt målgrupp samt hur man skulle kunna gå vidare med arbetsmetoden om det finns tankar på att använda den i någon form av ordinarie verksamhet. Det har varit en viss utmaning i att få djupare information från de företag som tagit emot trainees då kontaktpersonerna inte alltid funnits kvar (föräldraledighet bland annat). Trots detta har vi kunnat få fram en ganska tydlig bild av hur de inblandade parterna förhåller sig till yrkestraineemodellen.

Resultat

Många intressanta synpunkter har kommit fram i de samtal som förts. Nedan följer en sammanfattning av dessa synpunkter listade som fördelar och utmaningar.

Fördelar:

- Ett sätt att inkludera människor som står långt från arbetsmarknaden.
- Individerna får tillgång till riktade utbildningar som kan leda till anställning.
- En möjlighet att lära sig språket och komma in i det svenska samhället.

- Man har varit tvungen att identifiera branscher som behöver arbetskraft, det vill säga att man har utgått från vilket behov som verkligen finns på arbetsmarknaden.
- Individuellt riktade insatser upplevs ha fungerat bra.
- De som tas in som trainees upplevs ofta ha en positiv inställning till att arbeta.
- Personerna tar med sig erfarenheter som företaget kan ha nytta av.
- Intresse finns att implementera metoden i ordinarie verksamhet. Det är i dagsläget dock oklart på vilket sätt detta ska gå till.

Utmaningar:

- Svårt hitta deltagare. Man har ibland plockat personer från arbetsförmedlingen efter bara en kort intervju, vilket har visat sig få negativa konsekvenser. En utförlig introduktion behövs för att individen ska vara rustad för de krav som ställs från arbetsgivaren.
- Individerna har ibland dålig kunskap om vad det innebär att arbeta i Sverige. Vilken arbetskultur som råder, exempelvis att det är viktigt att passa tider.
- Personerna får inte alltid rätt sorts utbildning inför traineeperioden. Projektet måste lyssna till vilken typ av kompetens företaget efterfrågar.
- Matchningen från projektets sida med rätt personer måste göras ytterst noggrant. Man måste lyssna till vad företagen efterfrågar och vad de kan erbjuda och sedan matcha mot personer i målgruppen som uppfyller kraven samt är intresserade och redo för klivet ut på arbetsmarknaden.
- Traineeperioden kräver tidskrävande arbetsledning, vilket är något företagen måste vara förberedda på.
- Företagen har inte möjlighet att betala högre löner under inlärningsperioden. Eller som en representant för ett företag uttrycker det: *"Vi behöver fler anställda, men har inte råd att lära upp dem."*

Slutsatser och rekommendationer

För att ett arbets sätt av den här typen ska fungera på bästa sätt krävs att kommunikationen om vad som krävs och förväntas mellan inblandade parter fungerar och är tydlig. Särskilt viktigt är att i en inledande fas samla in och se till att man rätt uppfattar den information som företagen lämnar avseende vilka behov de har och vad de faktiskt kan erbjuda. I nästa steg är det viktigt att ge anpassad introduktion och att förbereda de personer som slussas ut på ett företag, exempelvis vad det innebär i form av arbetsuppgifter, ersättningsnivåer, arbetstider och så vidare. Här behövs också noggrann information till individerna om vad som förväntas och krävs av den svenska arbetsmarknaden. Annars finns risk att såväl trainee som företag känner besvikelse och frustration över situationen. Delprojektledaren menar att: *"Vi borde kanske ha haft en inkänningsperiod för att hinna ta reda på om personen är klar för att gå en utbildning (och om de är klara för ett arbete) eller inte"*.

För att koppla ihop det glapp som ibland kan uppstå i kommunikationen mellan projekt och yrkestraineer å ena sidan och det mottagande företaget å andra sidan kan man behöva använda en typ av medlare eller mäklare som länk. I Nyköping har en kontaktperson på arbetsförmedlingen tagit på sig en sådan roll och det förefaller ha fungerat bra. Fördelen är att den personen kan se situationen ur ett utifrånperspektiv, men samtidigt förstå båda parter behov.

För att kunna implementera metoden i ordinarie verksamhet krävs god förankring hos de som fattar beslut och en noggrann planering för hur arbetet ska genomföras. I det här fallet verkar man inte ha tänkt igenom hur en eventuell implementering ska gå till och finansieras. I de intervjuer som gjorts framkommer en vilja att implementera metoden i ordinarie verksamhet, men man är noga med att framhäva att man är beroende av ekonomiska resurser samt av de regler som arbetsförmedlingen har vad gäller den här typen av matchningsarbete. Ett tips (från arbetsförmedlingens kontaktperson) är att titta på andra kommuner, till exempel Södertälje och Botkyrka som använder sig av metoden i ordinarie verksamhet.

Rekommendationer:

- Satsa på utförlig introduktion för de personer som identifieras som möjliga yrkestraineés. Säkerställ att de är redo att ta klivet in på arbetsmarknaden.
- Förbered och tydliggör för arbetsgivaren på vad projektet innebär i form av arbetsledning, dialog och styrning.
- Se till att insatsen riktas mot rätt målgrupp genom att dels identifiera vilket behov arbetsgivarna och företagen har, dels titta på vilka personer som är redo för och har rätt bakgrund och egenskaper för att klara av att leva upp till dessa krav.
- Genomför regelbundna möten mellan projekt och deltagande företag för att kunna utbyta tankar och information om hur tiden som trainee kan bli så givande som möjligt.
- Om man är överens om att arbetssättet bör implementeras i ordinarie verksamhet så kan ett ytterligare steg på vägen vara att man titta på andra kommuner som lyckats med detta arbete, till exempel Södertälje och Botkyrka.
- Undersök möjligheterna till ytterligare organisatoriskt (och eventuellt finansiellt) stöd via projektägaren samordningsförbundet RAR gällande implementering.

/European Minds