

Praktikkartläggning

Så här gör vi det bättre för individer och arbetsgivare i samband med praktik eller subventionerad anställning

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
Projektet finansieras av Europeiska socialfonden



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

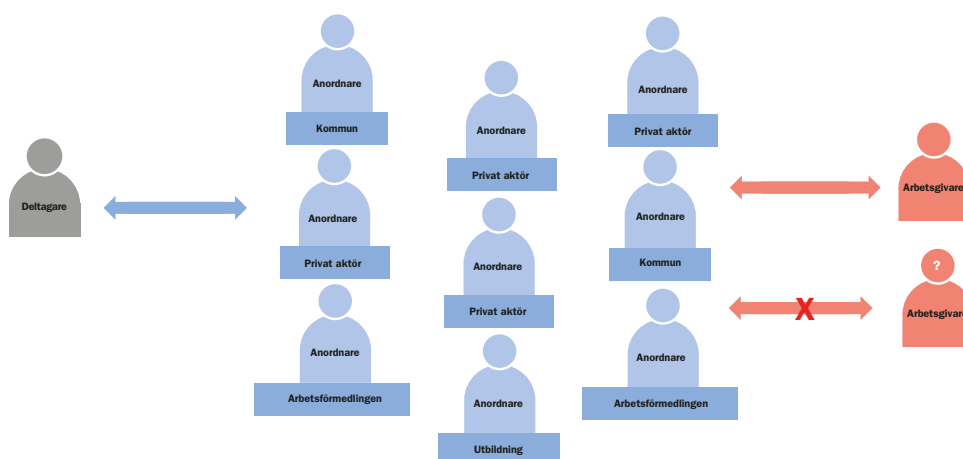
Bakgrund

Idag saknas det samordning av arbetet med praktikplatser och subventionerade anställningar i Uppsala län och behovet av en strukturell förändring har under flera år lyfts av olika aktörer. Problemen med en bristande samordning blir särskilt tydliga i skenet av en arbetsmarknadssituation där många upplever att det finns för få praktikplatser.

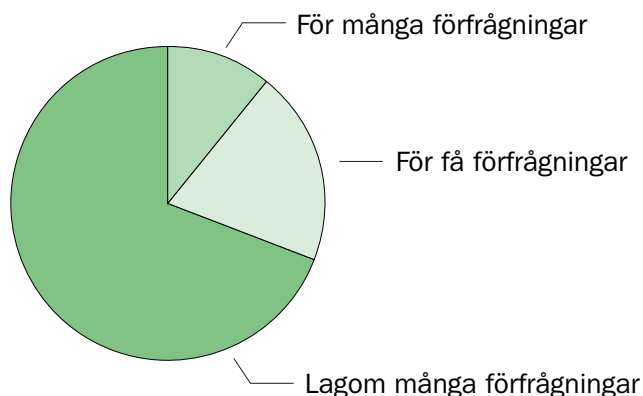
I projekt ”Praktikkartläggning” har arbetsmarknadsförvaltningen i Uppsala kommun kartlagt de behov och förutsättningar som finns för att skapa en hållbar modell gällande praktiksamordning i Uppsala län. I den här broschyren har vi valt att lyfta några av resultaten från de tre fokusområdena: individperspektivet, arbetsgivarperspektivet och praktikanordnarperspektivet. En fullständig rapport som även beskriver kommunernas praktikhantering, komplexiteten runt regional samordning samt fördelar med att använda digitala praktiksamordningsverktyg finns att ladda ner på www.esf.se.

Brist på samordning av praktikhanteringen i Uppsala län

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



1. Det finns många olika aktörer och de samverkar inte med varandra. Detta leder till att arbetsgivare har svårt att skilja mellan de olika praktikanordnarna och de olika insatserna som erbjuds.
2. Det saknas en överblick över vilka arbetsgivare som tar emot praktikanter och vilka som inte tar emot. Bristen på överblick gör att många arbetsgivare upplever att de får fler förfrågningar än de orkar svara på, medan andra arbetsgivare upplever att de får för få förfrågningar. 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.



I kartläggningen svarar 11 % av arbetsgivarna att de tycker att de får för många förfrågningar, medan 20 % tycker att de får för få förfrågningar.

”Skulle gärna vilja ha en kanal för praktik eftersom det idag kommer förfrågning från olika verksamheter och kommuner. Det borde finnas någon typ av samordning.”

Individernas önskemål för att praktiken ska bli meningsfull och utvecklande

Individer som behöver en arbetsmarknadsinsats har olika mål och förutsättningar och därmed behov av olika insatser. Om praktikanordnare kan bli bättre på att lyssna in vad individerna själva vill och stötta dem på ett bättre sätt så ökar möjligheterna att det blir en lyckad praktikperiod. Att individerna hamnar på rätt arbetsplats är viktigt för individens utveckling och självförtroende. Att individen upplever att den har blivit lyssnad på, fått ett bra bemötande och blivit involverad i processen är viktigt för upplevelsen av praktikperioden och kan i sin tur medföra att individen blir mer motiverad och snabbare når målet att få en anställning och egen försörjning.

Även om anpassningarna måste ske utifrån individens behov är det ändå nödvändigt med en standardiserad struktur för praktikprocessen. Om alla handläggare ställer samma typ av frågor till individerna minskas risken för godtycklighet och könsstereotypa val.

Det här uttrycker individerna är extra viktigt för dem

Innan individen kommer till praktikplatsen:

- Ett gott bemötande av anordnare. Anordnaren ska vara lätt att komma i kontakt med och ska visa ett genuint intresse för individen. För att lyckas bättre med detta behöver anordnarna ordentliga kunskaper runt t.ex. coaching och motiverande samtal.
- Matchningen mellan individ och arbetsgivare ansågs av de flesta vara helt avgörande för en lyckad praktikperiod. Detta kräver en systematisk kartläggning av individernas erfarenhet, kunskap och intresse. Det kräver också att anordnarna hinner träffa och lära sig mer om arbetsgivarna och olika branscher så att de får en bättre förståelse för vilken individ som kan passa på vilken arbetsplats.
- Även individens sociala situation behöver beaktas för en hållbar planering. En sådan anpassning måste göras utifrån varje individs egna förutsättningar. Detta kräver att anordnarna får bättre fortbildning inom flera områden, t.ex. mer kunskap om psykisk ohälsa och neuropsykiatriska diagnoser.
- Att individen får en plan för sin egen stegförflyttning. Om anordnaren arbetar med fokus på insatsens mål och följer upp delmålen kontinuerligt med individ och arbetsgivare kommer det också att bli tydligt för dem vad syftet med praktiken är och hur det relaterar till individens framtidsplaner. Individerna behöver t.ex. få veta om det i förlängningen finns möjlighet till anställning på praktikplatsen.
- Bättre förberedelser inför praktiken. Individerna vill veta vad som förväntas av dem under praktikperioden, de vill ha bättre information om arbetsplatsen och få göra studiebesök innan praktikperioden börjar.
- Korta väntetider för en insats. Långa väntetider gör att individerna tappar fokus och motivation och kan leda till ytterligare passivisering och utanförskap, vilket i sin tur kan göra det svårt för individen att komma tillbaka till arbetslivet. Anordnarna anger för låg extern samverkan med andra aktörer som t.ex. kommunen, Arbetsförmedlingen (AF), Försäkringskassan, Svenska för invandrare (SFI), samt tröga fackliga processer som en av anledningarna till att processerna blir långa.

”Viktigt att man får bra information om vad en praktikplats innebär. Vad den leder till. Vad som ska hända. Upplägget.”

Under praktikperioden:

- En bra introduktion den första tiden på arbetsplatsen. Det skapar trygghet och motivation hos individen. Här kan anordnaren vara arbetsgivaren behjälplig med förslag på ett introduktionsschema de första veckorna.
- Ett gott bemötande av arbetsgivare och arbetskamrater. Det sociala stödet på arbetsplatsen är avgörande för trivseln varför det är betydelsefullt att involvera flera på arbetsplatsen i mottagandet av en praktikant. För att det ska bli bra kan det behövas kvalitativa handledarutbildningar, och arbetsplatsen och praktikanordnaren kan behöva jobba i team runt individerna.
- När individerna påbörjat sin praktikperiod är det viktigt att de får känna sig som en del av arbetsplatsen, att de får ta ansvar och känna att de gör ett riktigt arbete.
- Bättre uppföljning under praktikperioden från anordnaren. Individer efterfrågar mer återkoppling, stöd och uppmuntran än de får idag.

Efter praktikperioden:

- Återkoppling efter avslutad praktik. Ett strukturerat samtal om vad som fungerade bra och vad som behöver utvecklas. Vad är nästa steg för individen? Finns behov av kompetensutveckling?

”Handläggningstiden måste bli kortare. Det var ett stort problem för mig att vara sysslöslös länge. Som långtidssjukskriven behöver jag ett socialt sammanhang. Mycket frustrerande att vänta på en insats.”

”Viktigt att man får bra information om vad en praktikplats innebär. Vad den leder till. Vad som ska hända. Upplägget.”

”Att man får komma dit och träffa dem som jobbar där. Det är viktigt för mig. Jag har alltid blivit mobbad och det har satt sina spår. Jag måste känna mig trygg och det gör att det är svårt för mig att komma till nya platser. Rädd att jag inte blir accepterad.”

”Stöd från handledaren är viktigt, då känner man sig som en i gänget.”

”Handledaren ska vara medveten om mina svårigheter så hon kan pusha. Jag behöver veta varje dag vad jag ska göra. Jag frågar henne: Vad är prio för mig idag? Jag har ADD och kan annars bli stillastående.”

”Vi ser praktik som ett led i rekryteringsprocessen.”

Arbetsgivarnas önskemål för att samarbetet runt praktikanten ska bli bättre

Generella önskemål:

- Bättre samordning bland praktikanordnarna eftersom många arbetsgivare idag har kontakt med för många olika handläggare. De önskar även att anordnarna kunde ha gemensamma rutiner, ramar, riktlinjer, mallar.
- Bättre information om vad olika typer av praktik/subventionerade anställningar innebär.

Innan individen kommer till arbetsplatsen:

- Klart syfte och mål med praktikperioden för den enskilde individen.
- Få vara delaktiga i urvalet av praktikanter. De vill ha individer som har grundläggande färdigheter innan de kommer till praktiken. Individerna bör vara motive-
rade, tala grundläggande svenska, vara trevliga, kunna passa tider och ha förståelse
hur det fungerar på en arbetsplats. Praktikanordnarna kan därför behöva färdig-
hetsträna individerna innan de ska ut till en arbetsplats.
- Få veta vad som förväntas av dem som arbetsgivare. Vad är deras ansvar och vad
behöver de tänka på för att det ska bli en bra praktikperiod för individen?
- Få mer information om individens förutsättningar för att kunna ge rätt stöd och
coachning på arbetsplatsen. Arbetsgivare är mest nöjda med samarbetet där det har
funnits ett team bakom praktikanten.
- Bättre handledarstöd och gärna handledarutbildning.
- Snabbare handläggningstider.

Under praktikperioden:

- Bättre uppföljning under praktiktiden från anordnaren för att få stöttning med de
dagliga problemen under praktiktiden. Flera upplever att kommunikationen med
anordnaren fungerade bra innan praktikanten kom till arbetsplatsen, men att kon-
taktan slutade när praktikanten väl var placerad.
- Ekonomisk ersättning för kostnader och för handledartid. Många arbetsgivare anger
tiden som krävs för handledningen som ett skäl för att inte ta emot praktikanter. Vid
intervjuer med arbetsgivare 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 arbets-
plats. Här kan ekonomiskt stöd fungera som incitament för att arbetsgivaren skall
tänka sig att ta emot en praktikant för att utföra de arbetsuppgifter som annars inte
blir gjorda.

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

”Vi ser praktik som ett led i rekryteringsprocessen.”

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

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

”Skulle gärna vilja ha en kanal för praktik eftersom det idag kommer förfrågningar från olika verksamheter och kommuner. Det borde finnas någon typ av samordning.”

”Det är jättejobbigt med alla förfrågningar!”

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

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

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

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

Den fullständiga slutrapporten med bilagor hittar du på www.esf.se

Praktikkartläggning ESF 2016/00485

Slutrapport

Sammanställning av intervjuer med individer som varit ute i praktik/subventionerad anställning

Rapport/Individer

Rapport/Anordnare

Rapport/Arbetsgivare som tagit emot praktikant

Rapport/Arbetsgivare som inte tagit emot praktikant

Informationsfolder om projektet

Information om medverkande kommuner

Matris för praktiksamordningsverktyg

Processverktyget: www.finsam uppsala.se/samverkansstod/samverkansstod.aspx



Uppsala kommun
Postadress: 753 75 Uppsala
Besöksadress: Stationsgatan 12
Telefon: 018-727 00 00
[uppsala.se](http:// uppsala.se)



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden