

**Utvärdering av  
Praktiksamordningen  
Norrköpings kommun  
april 2010**

## Index

Bakgrund (avtal).....	sid 5
Metodbeskrivning.....	sid 7
Intervjuer deltagare.....	sid 7
Intervjuer remitenter.....	sid 12
Intervjuer handledare.....	sid 14
Intervjuer av nuvarande och tidigare enhetschefer.....	sid 18
Intervju av arbetsgruppen Praktiksamordningen.....	sid 22
Statistik.....	sid 24
Resultat/Slutsats.....	sid 27
Slutkommentar.....	sid 29

### Använda förkortningar i utvärderingen:

AF	Arbetsförmedlingen
FK	Försäkringskassan
AMK	Arbetsmarknadskontoret
DA	Destination arbete
EB	Ekonomiskt bistånd
PS	Praktiksamordningen
FLIT	Flyktingintroduktion
IPC	Ingelsta praktikcentrum
IFO	Individ och Familjeomsorg
NS	Norrköpings Samordningsförbund
SamÖ	Samordningsförbundet Östra Östergötland
Finsam	Finansiell samordning

## Sammanfattning

Kortfattat bygger Praktksamordningens uppdrag på:

Det är en försöksverksamhet som pågår under två år dit arbetsmarknadsåtgärder kan vända sig då deras deltagare är redo att gå ut i praktik.

Under projekttiden bör praktksamordningen matcha omkring 300 personer till en praktikplats

Målgruppen är i första hand deltagare, inskrivna i arbetsmarknadskontorets arbetsmarknadsåtgärder, som står till arbetsmarknadens förfogande och att praktik, på kort eller lång sikt, kan öka möjligheterna till egen försörjning.

Utvärderingen bygger på intervjuer av 10 deltagare som avslutat Praktksamordningen före 2009-06-30, deras remitterter och handledare på praktikplatserna samt intervjuer av praktksamordnarna på Praktksamordningen och de tre chefer som verkat på Praktksamordningen sedan starten.

### **Summering av praktikanternas intervjuer.**

Generellt sett är deltagarna nöjda eller mycket nöjda med Praktksamordningens verksamhet och sin praktikplats. De har blivit väl emottagna på sina praktikplatser. Samtliga har haft egna arbetsuppgifter men med stöd av handledare.

Deltagarnas sysselsättning, efter praktiken, vid intervju tillfället:

Två studerar, tre har någon form av lönearbete, en har Komjobb anställning, en har Praktik/arbetsprövning genom Arbetsförmedlingen, en har Aktivitetsstöd, två är arbetslösa.

### **Handledare på praktikplatsen.**

Generellt kan man säga att handledarna har varit positiva till praktksamordningen och till de praktikanter som de tagit emot.

De privata företagen har lyft fram att de både vill göra någon form av insats och att praktksamordningen kan vara en del i företagets personalrekrytering. Samtliga intervjuade företag har på något sätt anställt en praktikant.

### **Praktksamordningens chefer.**

De anser att praktksamordningen har lyckats med att få ut deltagare på praktik på ett förhållandevis framgångsrikt sätt. Lågkonjunkturen har spelat en stor roll för verksamheten och dess utveckling.

Enligt cheferna så kan verksamheten utvecklas ytterligare bl.a. genom en större samsyn och enhetliga arbetsmetoder inom arbetsgruppen.

Avsaknaden av en enhetlig resursdatabas för Praktksamordningen anses vara ett problem.

Praktksamordningen är bra på att vårda relationen till praktikplatsen och att matcha deltagarna.

Chefsbytena har påverkat verksamheten menligt. Det märks bland annat på att cheferna prioriterat verksamhetsinriktningen på olika sätt.

### **Praktksamordningen.**

Praktksamordnarna ger i stort sett en samstämmig bild av verksamheten och hur den fungerar.

Praktksamordnarna har använt olika metoder för att anskaffa praktikplatser. De har arbetat mer med s.k. dörrknackning och med långsiktig marknadsföring, mässor, etc. Det är svårt att bedöma vilken metod som varit mest framgångsrik.

En databas för praktksamordningen saknas.

Matchningen av deltagarna bedöms vara mycket viktig för att det ska bli bra för alla parter.

De många chefsbytena har påverkat verksamheten.

### **Statistik.**

Enligt månadsstatistiken från Praktksamordningen för december månad 2009 har 26 % av deltagarna (som slutat) antingen "lön" eller uppges studera.

Mest framgångsrikt har arbetet med de yngre varit. Av de som fått arbete utan subvention är alla utom en född efter 1980 (10 av 11) och sju av dessa är män, enligt statistik från AF. För de som fått arbete med subvention är sju av 16 födda efter 1980.

Noterbart är också att av de tio deltagare som fått mest ekonomiskt bistånd totalt i föreläget har bara en deltagare kommit ut i arbete. Den yngsta i denna grupp är född 1973 och den äldsta är född 1953.

# 1.Bakgrund

Praktksamordningen i Norrköpings kommun är sedan augusti 2008 delfinansierat av Norrköpings samordningsförbund (från 2009-04-01 Samordningsförbundet Östra Östergötland). De första deltagarna började i Praktksamordningen i augusti 2008.

I det följande redovisas delar av avtalet mellan Samordningsförbundet (tidigare förkortat NS, nu SamÖ) samt Arbetsmarknadskontoret, Norrköpings kommun.

## 1.1 Avtal

### 1.1.1.UPPDRAGETS OMFATTNING OCH ART

Praktksamordningen är en försöksverksamhet som pågår under två år dit arbetsmarknad-såtgärder kan vända sig då deras deltagare är redo att gå ut i praktik. På sikt är ambitionen att praktksamordningen också ska samverka med andra myndigheter och andra kommunala verksamheter.

Praktksamordningens huvudsakliga arbetsuppgifter blir(är) följande:

- Samverka och samordna insatser tillsammans med andra liknande praktksamordnarfunktioner i kommunen.
- Utveckla och samordna arbetsmarknadskontorets praktikarbete.
- Anskaffning av praktikplatser inom näringsliv, offentlig förvaltning och föreningar.
- Matcha anvisade deltagare med praktikplats. Matchningen sker utifrån deltagarnas individuella handlings- och framtidsplan.
- Ha fortlöpande kontakt med deltagarnas arbetskonsulenter. Arbetskonsulenten lämnar aldrig över ”ärendet” till praktksamordningen utan har hela tiden ansvaret för planeringen och uppföljningen av deltagarens aktiviteter.
- Verka för goda relationer mellan arbetsmarknadskontoret och praktikplatserna.

Under projektiden bör praktksamordningen matcha omkring 300 personer till en praktikplats, anskaffa praktikplatser som svarar mot det antal deltagare som anvisas, samt underhålla befintliga relationer med arbetsplatserna i kontaktnätet.

För deltagare som inte, enligt arbetsförmedlingen, bedöms stå till arbetsmarknadens förfogande och där en anställning med stöd (utvecklings- eller lönebidragsanställning) kan bli aktuell kopplas arbetsförmedlingens verksamhet CUPAN in.

### 1.1.2 MÅLGRUPP

Målgruppen är i första hand deltagare, inskrivna i arbetsmarknadskontorets arbetsmarknadsåtgärder, som står till arbetsmarknadens förfogande och där det anses att praktik, på kort eller lång sikt, kan öka möjligheterna till egen försörjning. Gemensamt för personerna i målgruppen är att de är i åldern 18-64 år, i övrigt kan deras bakgrund, arbetslöshetstid och andra erfarenheter skilja sig åt.

Ambitionen är att praktiksamordningen på sikt även ska kunna ta emot personer anvisade via andra kommunala kontor och andra myndigheter, så som Socialkontoret, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen.

### 1.1.3 VERKSAMHETENS MÅL

#### Individnivå

Att skapa förutsättningar så att de enskilda deltagarna uppnår eller förbättrar sin förmåga till förvärvsarbete eller studier.

#### Verksamhetsmål

Att få till stånd en samlad praktiksamordning som kan utveckla och utöka AMK:s arbete med arbetsplatspraktik.

#### Resultatmål

Minst 50 procent av de anvisade deltagarna ska tre månader efter praktikperiodens avslut ha gått vidare till egen försörjning via arbete eller studier.

### 1.1.4 ERSÄTTNING

Ersättning (kostnad för projektet, SamÖ:s del) för utförande enligt detta avtal utgår med faktisk kostnad och avser totalt 1 935 000 kr..

## 2. Metod

Utvärderingen bygger på intervjuer av 10 deltagare som avslutat Praktiksamordningen före 2009-06-30, deras remitter från Arbetsförmedlingen (AF) och Ekonomiskt bistånd (EB), handledare på de olika företag och kommunala enheter där de intervjuade deltagarna genomgått praktik, intervju av praktiksamordnarna på Praktiksamordningen samt de tre chefer som verkat på Praktiksamordningen sedan starten. De intervjuade deltagarna har valts ut slumpmässigt.

Den månatliga statistik som Praktiksamordningen levererar redovisas under kapitlet Statistik. Redogörelse för förekomst i Ekonomiskt bistånds datasystem (IFO) för de 111 deltagare som avslutat Praktiksamordningen fram till 2009-06-30 och som ingår i utvärderingen, före och efter deltagandet i verksamheten. Fram till 2009-12-31 har 197 deltagare avslutat Praktiksamordningen.

Förekomst (inskriven) i AF:s datasystem före och efter Praktiksamordningen ingår också.

Eventuell aktualitet hos Försäkringskassan ingår dock inte Dessa uppgifter härrör enbart från Praktiksamordningens månadsstatistik.

## 3. Intervjuer av deltagare i Praktiksamordningen.

### 3.1 Sammanställning praktikantintervjuer:

10 personer i gruppen som slutat före 2009-06-30 valdes slumpmässigt ut för intervjuer. Av de intervjuade är nio kvinnor och en man. Det har varit tidskrävande att identifiera och få 10 personer att ställa upp på intervju. Av intervjuerna är åtta gjorda genom personligt möte och två är genomförda som telefonintervjuer.

Samtliga intervjuade har slutat på praktiksamordningen vid intervjutillfället.

Åldersspannet på de intervjuade är från 22 till 47 år. Medelåldern är knappt 38 år.

Utbildningsbakgrunden är varierande. Nedan redovisas de intervjuades utbildningsbakgrund

- Frisörsutbildad i Latinamerika, lokalvårdsutbildning i Sverige.
- Avbrutna gymnasiestudier.
- 2-årig gymnasieutbildning samt idrottsledarutbildning steg 1-3 och en 1-årig datautbildning.
- 3-årigt gymnasium, barn och ungdom
- 3-årigt gymnasium, samhäll
- Frisörutbildning
- Handelsgymnasium i annat nordiskt land.
- Avbrutna gymnasiestudier på grund av graviditet
- Marielundsgymnasiet frisörsutbildning
- Låg utbildning från hemlandet i fjärran östern.

**Aktivitet idag (efter praktiken):**

- Studier Komvux
- Arbetslös med Ek.bistånd
- Arbete timmar/säsong på byggvaruhus
- Komjobb anställning
- Arbetar timmar på lager
- Praktik/arbetsprovning genom Arbetsförmedlingen
- Aktivitetsstöd
- Läser in gymnasiekompetensen, har studiemedel från CSN
- Arbetar på timmar i en städfirma
- Arbetslös. Inskrivnen/kontakt med Arbetsförmedlingen.

**Yrkeserfarenhet innan man hamnade på praktik:**

- Frisör i sitt hemland, arbetat med lokalvård här.
- Ingen yrkeserfarenhet
- Arbetat som lärare och med motionsverksamhet inom äldreården samt i hemtjänsten
- Haft lantbruk och restaurang/pizzeria, arbetat inom äldreården och med autistiska barn
- Sommarjobb på restaurang, lager och ABB
- Frisör på med egen verksamhet och som anställd
- Arbetat till och från på restaurang
- Handel
- Marknadsundersökningar, telefonförsäljning, restaurang och butik. En del av dessa jobb är sommararbete
- Sömmerska i hemlandet. I Sverige har hon bland annat arbetat i restaurang.

**Hur kom du i kontakt med praktksamordningen?**

I princip alla har fått kontakt med praktksamordningen genom Ekonomiskt bistånd via arbeidskonsulenterna. En deltagare fick kontakt genom Komjobb. Några har fått kontakt genom Arbetsförmedlingen samt genom praktiken på IPC.

**Hur blev du bemött av praktksamordningen?**

Alla utom en uppger att de blev positivt bemötta, att de hade en diskussion och att de blev ”lyssnade på”. En deltagare uppger att hon inte hade någon kontakt med praktksamordningen då hon ordnat praktikplats själv. Praktksamordningen ordnade endast kontakten med den fackliga organisationen. En deltagare upplevde att hon gjorde allt själv och på det sättet ”inte behövde” praktksamordningen.

En deltagare upplevde ett bra bemötande men det tog lång tid att ordna en praktikplats.

**Fick du den information du behövde om praktksamordningen?**

Åtta av deltagarna upplever att de fått den information som de behövde. En hade ingen kontakt genom att hon ordnat praktikplatsen själv.

En deltagare tyckte att informationen och verksamheten inte var tillräckligt. Detta då hon upplevde att hon fick göra hela arbetet själv.



### **Fick du praktik inom det område du önskade praktisera inom?**

Ja alla fick praktikplats inom det verksamhetsområde de önskade. Noterbart är att några redan hade bestämt inom vilket område de ville praktisera. Några fick fram "sitt område" efter diskussion med praktiksamordnaren och ytterligare någon fick sin plats från de rekryteringsdagar som praktiksamordningen anordnar. På dessa rekryteringsdagar presenteras praktikplatser som är lediga för praktik.

Två av deltagarna fick av olika anledningar byta praktikplats under sina perioder men upplevde att detta fungerade bra och att praktiksamordnarna gjorde ett bra arbete i samband med praktikbytet.

### **Fick du information om praktikplatsen?**

Samtliga utom en uppger att de fick information om praktikplatsen. De uppger att de fick information från praktiksamordnaren och/eller på rekryteringsdagen. Vidare så fick de information på praktikintervjun som alltid förekommer innan allt är klart för praktiken. Den deltagare som inte upplevde sig fått information om sin praktikplats var den som ordnat sin praktikplats själv.

### **Fick du någon introduktion på praktikplatsen?**

Samtliga utom två upplevde att de fick en bra eller mycket bra introduktion på sin praktikplats. De allra flesta, även de som hade självständiga arbetsuppgifter, hade alltid någon i närheten att fråga. En av de som inte fick någon introduktion på arbetsplatsen gick direkt in i arbetet. De pratade hennes hemspråk på arbetsplatsen och hon hade erfarenhet från detta arbete.

Den som inte fick någon bra introduktion på sin praktikplats råkade ut för att chefen inte hade informerat att det skulle komma en praktikant och chefen var inte på arbets/praktikplatsen första dagen. Hon upplevde även att det var dålig introduktion på de andra avdelningarna som hon var på under praktiken. Detta till trots, så trivdes hon på praktikplatsen.

### **Hur fungerade det för dig på praktikplatsen?**

Alla med något undantag upplevde att det fungerade bra eller mycket bra på praktikplatsen.

En deltagare upplevde att kraven ökade efterhand. Detta förde med sig att hon fick byta praktikplats. Hon hade varit sjukskriven för utbrändhet och i och med de ökade kraven blev stressen för stor. Hon upplevde att praktikbytet löste sig på ett bra sätt för alla inblandade.

Ytterligare en deltagare trivdes på sin plats och blev lovad en eventuell anställning om hon accepterade en förlängning av praktiktiden. Då företaget inte kunde garantera en anställning avslutades praktiken när första perioden var slut.

En av deltagarna skulle vilja att det hade utsetts en bestämd handledare för henne som hon kunde ha diskuterat med.

### **Fick du egna arbetsuppgifter att utföra? Fungerade detta?**

Alla fick någon form av egna arbetsuppgifter. Alla uppger också att det alltid fanns någon form av handledare som de kunde fråga till råds om arbetet.

En deltagare fick som tidigare nämnts anpassade arbetsuppgifter utifrån hennes förutsättningar men kraven ökade och hon fick byta praktikplats.

### **Hur blev du bemött på praktikplatsen? Blev du en i ”gänget”?**

Samtliga upplever att blivit väl eller mycket väl bemötta och att de blev en ”i gänget”. Detta gäller även den deltagaren som inte fick någon introduktion.

### **Fick du någon information om/av facket?**

Två deltagare fick information om eller av facket och en blev medlem.

### **Vad har praktiken betytt för dig? (Citat från intervjuerna)**

#### **Positivt**

- Den har betytt mycket och den har lett till arbete.
- Bra att få något att göra då man inte har egen försörjning. Man får en möjlighet att lära något nytt och få reda på hur ett arbete fungerar.
- Praktiken är viktig så att man kan testa på något nytt
- Det var skönt att få komma igång när jag gått hemma så länge.
- Det är positivt att få praktisera i område som jag vill arbeta i.
- Jag blev behövd, fick fasta rutiner och komma in i ett sammanhang samt att jag fick arbetskamrater.
- Jag har en ny erfarenhet från ett nytt arbetsområde och nya referenser,
- Den hjälpte till att ”vända mitt liv” då jag varit hemma så många år. Min dotter sa till mig ”Mamma du har blivit så glad sen du började arbeta”. Jag fick komma in i ett socialt sammanhang. Jag fick en egen roll och vardagen blev strukturerad.
- Visa att man finns till och att det fanns behov av ytterligare ”två händer”.
- Jag fick börja lita på mig själv. Jag fick ta tag i olika saker och fick på sätt en bättre självförolit. Jag upplever att jag blev ”mera framåt”. Jag fick kontakt med flera vuxna personer.
- Det var bra med praktik den ledde till jobb. Komjobb var inget för mig.
- Praktiken har betytt massor jag hade varit sjukskriven länge och fick en möjlighet att komma ut i ett sammanhang. Jag blev behövd, fick rutiner och fick arbetskamrater.
- Det var positivt att få komma ut och praktisera i ett område som jag vill arbeta inom.
- Bra att få något att göra då man inte har någon egen försörjning.

#### **Negativt.**

- Jag kände mig utnyttjad av praktikplatsen.
- Introduktionen var dålig och personalen var inte informerad om att det skulle komma en praktikant.
- Det borde ha varit ett utvärderingssamtal på praktikplatsen mellan praktikplatsen och mig.
- Det borde ha varit ett avslutningssamtal med alla parter.
- Det vore önskvärt att ha fått flera personliga besök under praktiktiden.

### **Kan du tänka dig att arbeta inom det område som du praktiserade inom?**

Åtta deltagare kan tänka sig att arbeta inom sitt praktikområde.

Två är dock tveksamma att arbeta inom sitt praktikområde.

### **Kan du tänka dig att utbilda dig inom detta område?**

Fem deltagare kan tänka sig att utbilda sig för att få arbete inom sitt praktikområde.

En deltagare är tveksam. Inom restaurangverksamheten är det ofta är stressigt och det passar inte hennes sjukdomsbild, uppger hon.

En deltagare har ambitionen att fullfölja sin gymnasieutbildning på Turism- och hotellinjen.

Två deltagare praktiserar inom affärs och lager området och där finns ingen yrkesutbildning. En av deltagarna hade redan ett s.k. truckkort, vilket behövs för en del lagerarbete.

### **Framtidsplaner.**

- Vill arbeta utomlands som till exempel aupair eller med fruktlockning. I framtiden kan hon tänka sig att arbeta som sportfotograf.
- Vill få ett fast arbete och kunna gå upp i tjänstgöringsgrad.
- Sträva efter att få ett arbete som är anpassat efter min förmåga. Att må så bra som möjligt. Hon är tveksam till utbildning men det kanske skulle vara ett alternativ anser hon.
- Att klara av att läsa in gymnasiekompetensen. Vill åka utomlands och arbeta eller studera. Hoppas att kunna få arbeta med någon estetisk verksamhet.
- Ta kontakt med Komjobb detta då hennes anställningstid snart tar slut. Hon hoppas att få en ny praktikperiod. Vill gärna arbeta med människor.
- ”Om jag inte får något arbete ska jag försöka göra färdigt min utbildning, gymnasiet.”
- Arbeta som personlig assistent och i framtiden utbilda mig till sjuksköterska och sedan vidareutbilda mig till barnmorska.
- Fortsätta att arbeta på Bauhaus och få ett fast arbete där.
- Vill få ett arbete för att kunna försörja sig

### **Övrigt.**

”Flera borde få möjlighet att komma ut på praktik. Praktiken ger mycket mera än att slussas mellan olika projekt”. Hon har varit på ett antal projekt där hon fått lära sig att skriva CV, personliga brev m.m. Detta upplever hon vara slöseri med tiden det borde räcka med en kurs.

”Genom praktiken blir man mera aktiv och får erfarenheter från olika områden. Praktiken ger ofta bevis på att man klarar av någonting. Många ungdomar saknar arbetslivserfarenhet och genom praktiken får man en kunskap om hur arbetslivet fungerar.”

”Jag ser praktiken som en positiv grej man får en möjlighet att vara med i samhället igen. Man växer med uppgiften när man får komma ut och träffa folk och vara behövd.”

”Det kanske fungerar bättre att ha praktik i mindre butiker där man lättare kan få en överblick över verksamheten.”

”Praktiken kunde ha varit längre det var stressigt innan jag kom upp i 10 timmar i veckan. ”

## 4. Intervjuer av remittenter.

Fem av de remittenter (handläggare) som deltagarna har/har haft på EB har intervjuats dessutom har en handläggare på AF intervjuats.

### Hur fungerar kontakten mellan er och praktksamordningen?

Två av de fem handläggarna på EB har bara haft kontakt med arbetskonsulenterna. De tre som haft kontakt med praktksamordnarna tycker dock att det har fungerat bra. En av handläggarna uttrycker det dock så här: "Har svårt särskilja från arbetskonsulenterna. Ser hela DA som ett hus, svårt urskilja." En annan handläggare säger: "Den fungerar väldigt bra. Jättebra faktiskt. Får tydliga svar, de är snabba att ringa tillbaka."

AF: "Det görs en slags beställning av en praktikplats eller så har vi eller deltagaren haft kontakter med en praktikplats som är villig att ta emot praktikanten. Sedan ordnar praktksamordningen det formella och praktiska arbetet med praktikplatsen. De kontakter jag har haft har fungerat bra och det har hittats lösningar i de flesta fallen."

### Bra/dåligt. Förslag på förändring.

En av handläggarna på EB tycker att praktksamordnarna kan vara lite svåra att nå ibland per telefon, en annan svarar: "Jag når dem med mail i alla fall"

AF: "Det har fungerat bra. Det har varit en bra kontakt och praktksamordningen har en bra kunskap om arbetet.

Det finns dock en känsla av att de som behöver arbetsprövning kommer att komma i skymundan i förhållande till t.ex. Fas 3."

*(Fas 3 innebär att arbetslösa personer som varit inskrivna på Arbetsförmedlingen inom jobb- och utvecklingsgarantin i 450 dagar, erbjuds en varaktig sysselsättning under längst två år i någon form av samhällsnyttig sysselsättning.)*

### Behöver deltagarna få mera information om praktiken?

De som ansett sig kunna svara på frågan anser att det varit bra information. En av handläggarna på EB beskriver tillvägagångssättet med de olika möten som ägde rum inför och i början av deltagarens praktikperiod.

### Behöver deltagarna förberedas på ett annat sätt innan kontakten med praktksamordningen tas?

"De som varit motiverade har det fungerat bäst för. Det har nog inte så mycket med PS att göra. Den egna motivationen är viktigast.", säger en av handläggarna, en annan uttrycker det så här: "Jag tycker det är okej. De träffar sin arbetskonsulent. Jag hänvisar till PS om klienten har eget förslag eller önskemål."

"Hon fixade praktik själv. Jag tog kontakt själv med Karin". (Praktksamordnare)

AF: "Mina deltagare har haft kontakt med Basen. De har gjort ett bra arbete med att förbereda deltagaren för sin praktik."

### **Hur fungerar uppföljningen/kontakterna av deltagarna?**

En av EB remittenterna uttrycker viss irritation över ett ärende då informationen att deltagaren slutat sin praktikplats inte nådde EB förrän efter flera månader. En annan handläggare säger att det skiljer från praktiksamordnare till praktiksamordnare hur väl och tät kontakten är. De flesta remittenterna har dock mer kontakt med arbetskonsulenterna än med praktiksamordnarna

AF: "Arbetsförmedlingen har sitt uppdrag att följa upp deltagaren och praktikstället. Uppföljningen görs med handledare och enhetschef. Jag har alltid personlig kontakt med praktikplatsen och deltagaren. Rent generellt tycker jag att enheterna ta ett bra ansvar för deltagaren."

### **Bra/dåligt. Förslag på förändring.**

En av remittenterna anser att det finns behov av mer regelbunden kontakt, åtminstone inledningsvis.

### **Finns det någon planerad verksamhet/alternativ för de deltagare som inte "platsar" i praktiksamordningen? Om inte hur skulle den se ut?**

En remittent från EB svarar: "Idag fungerar jobb och utvecklings garantin för de unga. Jag har bara haft unga." En annan svarar:

"Jag vet inte. Har man gjort bedömningen så är PS utmärkt bra. Det visar sig snabbt om personen är fullt arbetsför eller ej. Min klient har dock fungerat. I ett annat fall funkade det ej men det berodde nog på den personen. Utgår från att klienten säger ifrån om det ej går."

En annan remittent på EB: "De kommer väl till REKO, Returen eller motsvarande."

AF: "Frågan är inte relevant för detta verksamhetsområde. Om det inte går att hitta någon form av praktik så kommer personen i fråga att återgå till Försäkringskassan."

### **Hur skulle ni vilja se att verksamheten utvecklas i framtiden?**

"Jag är i grunden positiv." svarar en av remittenterna från EB. "Många har inte satt sin fot på arbetsmarkanden." Att det är svårt att få praktik via AF uppger även denna remitent och "därför är det bra att PS finns."

En annan svarar:

"Vet inte hur stora möjligheter de har. Har inte så många som får praktik. Varför vet jag inte? Samarbetet mellan AMK och PS. Är det någonstans det klickar så är det inte mellan mig och PS. Jag skickar hellre direkt till PS."

AF: "Önskan skulle vara en större samhällssektor där det till exempel skulle finnas ett slags komhall. Där personer som av olika anledningar inte är efterfrågade på arbetsmarkanden skulle kunna få olika former av arbetsuppgifter utifrån sina förutsättningar. Det bör alltså finnas alternativ för de som av olika anledningar inte efterfrågas."

## 5. Intervjuer av handledare.

### 5.1 Sammanställning av intervju svaren från praktikplatserna/handledarna.

De praktikplatser vi har intervjuat har haft de praktikanter som intervjuats i denna utvärdering.

Vi har intervjuat åtta praktikplatser, fem privata företagare och tre kommunala. Två företag inom restaurangbranschen har upphört med sin verksamhet.

Generellt kan man säga att verksamheterna har varit positiva till praktiksamordningen och de praktikanter som de träffar. En av de kommunala enheterna hade inte haft någon kontakt med praktiksamordningen. Dessa kontakter hade troligtvis gått genom skolledningen.

De privata företagen har lyft fram att de både vill göra någon form av insats men praktiksamordningen kan vara en del i företagets personalrekrytering. Både när det gäller rekrytering av timanställningar, sjukvikariat, sommarvikarier men även vid tillsvidareanställningar.

När det gäller de kommunala verksamheterna så har de vid något fall anställt en praktikant på ett vikariat. Anledning till detta är att verksamheten endast anställer personal med adekvat utbildning.

### Vad är ert incitament för att ta emot praktikanter?

#### Företag.

De fem handledarna ger liktydiga svar, att praktikanter är en del eller ett led i personalrekryteringen. En av handledarna säger: "En av anledningarna är att vi anställer mycket personal. Vi är noggranna när det gäller personalrekrytering. Detta ger oss en bra möjlighet att prova personen och se om den platsar in hos oss. En annan anledning är att vi ofta behöver ytterligare några händer". En annan handledare uttrycker sig så här. "Vi får en chans att se vad praktikanten går för. Numera finns praktiksamordningen med i vår långsiktiga planering när det gäller personalrekrytering".

#### Kommunala enheter.

De kommunala enheterna ger divergerande svar men att "hjälpa till", att ge en individ möjlighet att arbetsträna, svarar två av tre kommunala enheter. Den tredje tar normalt inte emot praktikanter då man arbetar med en speciell målgrupp.

### Hur kom ni i kontakt med praktiksamordningen?

#### Företag.

Kontakterna har skett på olika sätt. Tre företag uppger att PS kontaktade dem, ett företag uppger att de kontaktade PS och en handledare vet ej då denna är ny i uppdraget.

**Kommunala enheter.**

En av de kommunala enheterna blev kontaktade av PS. De andra kan ej svara på frågan.

**Har ni fått information om kommunens satsning på praktikanskaffning och varför praktiken är så viktig för praktikanten?****Företag.**

De flesta anser sig ha fått denna information eller som en handledare uttrycker det: ”Ja, vi har fått information och vi ser detta som ett vinna – vinna koncept”. En handledare kan inte svara på frågan då hon nyligen tillträtt sin tjänst.

**Kommunala enheter.**

Samma svar från de kommunala enheterna, man uppger sig fått information i tillräcklig utsträckning och varför praktiken är viktig. En av enheterna har dock ej haft direkt kontakt med PS.

**Har praktikanten varit ”matchad” för er verksamhet?****Företag.**

Samtliga utom en svarar att så varit fallet. Den handledare som är nytillträdd i befattningen har ingen erfarenhet av att ta emot praktikanter. Ett citat: ”Det blir bättre ju längre vårt samarbete pågår. Praktiksamordningen vet vilka praktikanter vi vill ha”. En annan handledare uttrycker sig så här: ”Ja, oftast har det fungerat mycket bra”.

**Kommunala enheter.**

De kommunala enheterna upplever även de att de praktikanter de tagit emot varit förberedda för praktik. Om problem uppstått har man löst det med de inblandade parterna, svarar en handledare.

**Hur tycker ni kontakten fungerat med praktiksamordningen?****Företag.****Kommunala enheter.**

Både företagen och de kommunala enheterna anser att kontakten fungerat bra. En handledare på ett privat företag säger: ”Det fungerar jättebra. Vi är nöjda med en kontakt, vi lever i en pressad värld och det är bra att praktiksamordningen vet vad vi önskar. Det finns en lyhördhet från praktiksamordningens sida om våra önskemål och vilken verklighet vi verkar i”. En handledare i en kommunal verksamhet uttrycker det så här: ”Bra, vi har fått det stöd vi behövt om det till exempel varit problem”.

**Har uppföljningen av praktiken fungerat?****Företag.**

Företagen uppger att det varit en väl fungerande uppföljning dock med ett undantag. En handledare saknade ordentlig uppföljning efter praktiken.

**Kommunala enheter.**

Handledarna inom den kommunala enheterna kan inte svara på frågan En handledare säger dock: ” Om det förekommit någon avlämning mellan handledaren och praktiksamordningen vet jag inte. Däremot har vi alltid avslutningssamtal med praktikanten”.

**Har ni anställt någon praktikant?****Företag.**

Samtliga intervjuade företag har anställt praktikanter. Det har handlat om allt ifrån tillsvidare anställningar till vikariat, ”timvik” och sommarjobb

**Kommunala enheter.**

Bara en av tre kommunala enheter har anställt praktikant från PS och då gällde det vikariat.

**Har ni uppmanat någon till studier?****Företag.****Kommunala enheter.**

De flesta företag har inte uppmanat till studier. Ett företag nämner dock de egna internutbildningarna. De kommunala enheterna svarar i två fall att de har uppmanat till studier för att praktikanten ska erhålla adekvat utbildning.

**Vilket är ert företags personalbehov i framtiden?****Företag.**

Ett företag har ”stort och löpande behov av att rekrytera”. Två företag har behov av att rekrytera beroende på säsong alternativt rekrytera extrapersonal. Två företag kan ej svara på frågan.

**Kommunala enheter.**

Två kommunala enheter ser ett behov av att rekrytera fritidspedagoger framöver medan en enhet inte kan bedöma behoven i dagsläget

**Kan praktiksamordningen spela någon roll i er framtida personalrekrytering?****Företag.**

Samtliga företag anser att PS spelar en roll i framtida personalrekryteringen.

En handledare säger: ”Ja, som jag tidigare sagt, praktikanten får lära sig jobbet, rutiner m.m. Har det fungerat så vet vi vem vi anställer och det är bra”.

**Kommunala enheter.**

För de kommunala enheterna gäller att de praktikanter man tar emot måste ha adekvat utbildning.



**Har ni några idéer om hur verksamheten kan utvecklas?****Företag.**

En handledare svarar: ”Vi har haft nytta av praktikanter med språkkunskaper, bland annat en som kom via praktiksamordningen och har serbiska som modersmål. Det är inget vi primärt anställer någon för, med det blir mera som en slags bonus”.

En annan säger: ”Viktigt att praktiksamordningen är ute på företagen och bygger upp kontakter med företagarna.”

De övriga kan inte svara på frågan alternativt anser att det är bra som det är.

**Kommunala enheter.**

Handledarna från de kommunala enheterna svarar: ”Det fungerar bra som det gör idag.”

”Det är svårt att svara på men det kanske skulle vara längre praktikperioder. Då får praktikanten lära sig stället bättre och får en chans att se flera verksamheter inom enheten. Det är också viktigt att praktikanten får välja område att praktisera inom”

## 6. Intervjuer av nuvarande och tidigare enhetschefer på PS.

Under februari månad genomfördes intervjuer med nuvarande enhetschefen (Håkan Lind) för praktksamordningen samt de båda tidigare cheferna (Gry Andersson och Anna Skagerström). Intervjuerna genomfördes var för sig. I redovisningen beskrivs alla som "chef".

### **Anskaffning av praktikplatser inom näringsliv, offentlig förvaltning och föreningar. Har det gått enligt förväntning? Om inte, varför?**

Praktksamordningen har lyckats med att få ut deltagare på praktik på ett förhållandevis framgångsrikt sätt. "Tyvärr verkar utvecklingsarbetet inte ha varit riktigt lika framgångsrikt" säger en av cheferna.

Det finns förbättringsområden, bl.a. samsyn och enhetliga arbetsmetoder men å andra sidan bedöms personalen på praktksamordningen komplettera varandra. Avsaknaden av en fungerande och enhetlig resursdatabas anses vara ett problem.

Att det inte fullt ut har gått enligt förväntningarna beskriver en av cheferna enligt följande: "Det blev omstruktureringar i verksamheten som inte var planerade eller kända. Att det har varit rörigt och stor belastning på enheterna. Praktksamordningsgruppen fick inte tillräckligt med tid och stöd för utvecklingsarbetet. Detta kan ha fört med sig att det blev mindre fokus på helhetssynen".

Lågkonjunkturen spelade naturligtvis en stor roll för verksamheten, menar en av cheferna. Bland annat förde det med sig att man fick släppa arbetet med att arbeta med bemanningsföretagen. Vidare har det varit en viss personalomsättning i praktksamordningen.

### **"Verka för goda relationer mellan arbetsmarknadskontoret och praktikplatserna". Hur har detta fungerat?**

"Det har fungerat bra. Praktksamordningen är bra på att vårda relationen till praktikplatsen. Detta är också en viktig del i praktksamordningens arbetsuppgifter," enligt en av cheferna

Viktigt är också att som det står i avtalet: att det är praktksamordningen som har uppföljningsansvar av praktikplatsen. För att vårda relationerna med praktikplatserna skulle man till exempel kunna anordna handledarutbildning för praktikställena. Samt anordna regelbundna företagsträffar som praktksamordningen ansvarar och genomför menar en av cheferna.

Man har lyckats väl i vissa fall (långsiktigt samarbete ex.vis Bauhaus och Willys vilka ser det som en rekryteringsväg) med andra företag har det ej gått lika bra. "De kommunala bolagen har tyvärr ett lågt andel praktikplatser", konstaterar en chef.

### **Utveckla och samordna arbetsmarknadskontorets praktikarbete. Hur har detta fungerat?**

Alla är överens om att det finns förbättringsområden. ”Det har fungerat dåligt. Det hade behövts klarare direktiv som regelbundet följts upp”, säger en av cheferna. Det förekommer ”dubbelarbete” mellan olika enheter inom AMK, t.ex. mellan IPC och Praktiksamordningen. ”Där har vi mycket kvar att göra. Inte särskilt väloljat hur arbetet ska läggas upp och utföras. För mycket olika spår” är en annan kommentar på frågan.

### **Är verksamheten väl förankrad i organisationen?**

Alla är överens om att så är fallet dock med reservation från en av cheferna att förankringen har försämrats över tid. En annan chef anser att det från vissa håll funnits för stora förväntningar, FLIT nämns, och att detta varit ett problem. ”Att hitta bra praktikplaster är svårt. Jag får känslan av att det bara är att lägga en beställning. Så fungerar det inte i verkligheten.”. En annan chef uttrycker det enligt följande: ”Praktiksamordningen är en verksamhet som många har synpunkter på.”

### **Finns det risk för ”kollision” mellan enhetens (kommunens) kultur och den verklighet som företagarna verkar i?**

”Vi behöver en intern kunskap om vad en praktikplats, en pröva på, en språkträningsplats etc är. Detta saknas i rätt stor utsträckning.” Säger en av cheferna. En annan uttrycker det enligt följande: ”Ja det finns en risk. Praktiksamordningen måste vara ganska offensiva och ligga på samt prata ett språk som det privata näringslivet förstår”.

En tredje kommentar till ovanstående fråga är: ”Ja, det blir problem om praktiksamordningen inte förstår näringslivets villkor. Mycket av detta är individrelaterat. Generellt sett finns det en okunskap om näringslivet i den kommunala organisationen och detta kan ställa till oklarheter och gnissel i organisationen i sådan här verksamhet.”

### **Samverka och samordna insatser tillsammans med andra liknande praktiksamordnarfunktioner i kommunen. Hur har detta fungerat?**

Två av cheferna ser en vinst i att samordna kommunens praktiksamordning medan en tredje inte gör det. Försök har gjorts men inte fullföljts. Avsaknad av enhetlig och kommungemensam praktikdatabas nämns som ett hinder.

### **Finns det någon planerad verksamhet/alternativ för de deltagare som inte ”platsar” i praktiksamordningen? Om inte hur skulle den se ut?**

IPC kommer att bli ett ”verktyg” för de som inte platsar i praktiksamordningen primärt. I dagsläget finns ett fungerande skyddsnet i form av IPC menar en av cheferna.

En annan chef uttrycker det så här: ”Enligt mitt sätt att se finns det ingen som inte kan platsa på arbetsmarknaden. Det gäller att se möjligheter och inte hinder. De hindren som finns går alltid att undanröja. Däremot kan man inte tro att alla ska kunna vara verksamma på heltid. Detta är något som bland annat arbetskonsulenterna måste ha med i sitt arbete. Man kanske måste nöja sig med en anpassat arbete och att arbetsförmågan bara är c:a 20%.”

**Under projekttiden bör praktksamordningen matcha omkring 300 personer till en praktikplats, anskaffa praktikplatser som svarar mot det antal deltagare som anvisas, samt underhålla befintliga relationer med arbetsplatserna i kontaktnätet. Fungerar detta? Rimligt antal? Kommer målsättningen att uppnås? Varför/varför inte?**

Alla är överens om att antalet kommer att uppnås.

”Utifrån de resurser som varit har de varit tillräckliga.” säger en chef.

En annan säger så här: ”Det är ett rimligt antal och det kommer att uppnås. Det är bra att man inte har uppföljningsansvar för praktikanten. Det gör att de får mera tid att arbeta med praktikanskaffning och att genomflödet av praktikplatser kan öka.”

**Ambitionen är att praktksamordningen på sikt även ska kunna ta emot personer anvisade via andra kommunala kontor och andra myndigheter, så som Socialkontoret, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Har det blivit så? Om inte, varför?**

Det har funnits och finns ett samarbete gentemot ex.vis socialkontoret avseende ungdomar.

Detta beskriver två av cheferna medan den tredje inte kan uttala sig.

Även Basen nämns samt Rehabresurs samarbete och kopplingen till FK.

**Vilken roll spelar praktksamordningen i verksamheten?**

Alla är överens om att praktksamordningen spelar mycket stor roll. ”Ett viktigt verktyg” säger en av cheferna. ”Avlastar arbetskonsulenterna så att de kan ägna sig åt bl.a coaching och stöd till den enskilde.”

**Hur ser ni på praktksamordningens metodik?**

Samtliga är nöjda med både s.k. dörrknackning och informationsträffar till företag med ett undantag. Cheferna prioriterar dock lite olika. En chef beskriver det enligt följande:

”Marknadsföringen av praktksamordningen måste bli bättre och mera offensiv. Samarbetet och bearbetandet av bemanningsföretagarna behöver utvecklas.” En annan chef betonar risken av s.k. solorace, d.v.s. att medarbetarna inte är ”i takt” med varandra. Dock behövs både företagsbesök och t.ex. frukostmöten för att skapa framgång för Praktksamordningen även framgent.

**Hur ser ni på verksamheten och dess utveckling?**

Utveckla processen ytterligare och ”ett mer samlat grepp” är svaren. Viktigt att alla drar åt samma håll enligt en chef. Viktigt att praktiska detaljer såsom tillgång till fordon, mobiltelefoner etc. fungerar friktionsfritt.

**Hur har chefsbytena påverkat verksamheten?**

Samtliga chefer är överens om att det varit olyckligt med tre chefer inom loppet av mindre än två år. ”Chefsbyten skapar otrygghet” säger en av cheferna. ”Ja. Utvecklingen har avstannat varje gång. Cheferna har olika perspektiv och erfarenheter det vill säga att verksamheten fått nya perspektiv vid varje byte.” säger en annan.

### **Fungerar kontakten med de olika fackliga organisationerna?**

En av cheferna uttrycker det enligt följande: ”Min uppfattning är att det borde vara lättare att samordna kontakten med facken. Nu måste vi ha ett godkännande för varenda praktikplats. Vissa är bra att ha att göra med medans andra är svårare att ha att göra med. Tar mycket tid att få ett godkännande”. En annan chef ser ökade svårigheter i nuvarande lågkonjunktur men har goda erfarenheter av de fackliga kontakterna och beskriver även att de i några fall hjälpt till att ordna praktikplatser hos arbetsgivare med kollektivavtal. ”Det är bra och viktigt att samarbeta med facken”.

### **Vad skulle det innebära om praktiksamordningen läggs ned eller minskar i omfång?**

En av cheferna säger: ”Det skulle innebära att vi skulle förlora ett av våra värdefullaste verktyg för att få folk i arbete. Arbetskonsulenterna skulle få mer att göra, tur om man lyckas ordna en praktikplats.”

En annan chef uttrycker det på liknande sätt, att arbetskonsulenterna skulle få ta över ansvaret och det anser chefen ej skulle fungera väl. Det skulle också bli svårt att vårda och bygga upp relationer med olika praktikplatser.

### **Vilken kompetens bör en praktiksamordnare ha?**

#### **Om den inte finns vilken form av fortbildning skulle behövas?**

Förmågan att ”ta folk” bedöms vara viktig, att ha ett ”entreprenörskap”. ”Förstå att jobba i kommunal organisation”. ”Behöver ha hög social anpassningsförmåga, högt tempo. Intresserad av omvärldsbevakning”, säger en annan chef.

Alla är överens om att konsulenterna även bör besitta goda kunskaper om det privata näringslivets villkor men även goda kunskaper i psykologi och sociologi. Dessutom nämns ”förhandlingsteknik” och kunskaper om arbetsmarknadspolitik och förståelse för olika typer av funktionshinder.

## 7. Intervjuer av samordnarna på Praktiksamordningen.

Samtliga fyra praktiksamordnarna intervjuades var för sig under februari månad 2010.

### **Anskaffning av praktikplatser inom näringsliv, offentlig förvaltning och föreningar. Har det gått enligt förväntning? Om/om inte, varför?**

Praktiksamordnarna ger en i stort sett samstämmig bild. Konjunkturläget har påverkat möjligheterna att anskaffa och få ut deltagare i praktik.

”Man får höra att det blir fel att ta in en praktikant när man varslat eller börjat prata om varsel eller neddragningar på arbetsplatsen,” säger en konsulent. En annan konsulent anser att startsträckan för projektet blev för lång, det tog för lång tid att komma igång.

Praktiksamordnarna arbetar med olika metoder för att få fram praktikplatser såsom ”dörrknackning” och olika typer av seminarier, deltagande i s.k. frukostmöten etc.

I stort sett är dock samtliga överens om att det gått enligt planering.

### **Hur arbetar ni med att anskaffa praktikplatser? Vad är bra/dåligt? Hur kan det utvecklas?**

Man har använt olika metoder för att anskaffa praktikplatser. Tre av Praktiksamordnarna har arbetat mer med s.k. dörrknackning medan den fjärde har arbetat mer med företagsbesök, mässor, etc.

En samordnare beskriver det enligt följande: ”Mitt sätt är att jag alltid träffar mina deltagare för att få en egen uppfattning och en dialog med deltagaren. Jag uppmanar alltid deltagaren att själv söka praktikplats. Detta för att jag anser att det ger en trygghet, stolthet när man lyckats. Det blir ett led i deras utveckling att de vågar ta initiativ själva.”

”Vid den direkta kontakten med arbetsgivare är det förhållandevis ofta som de är intresserade av att ta emot praktikanter. Det blir svårare när praktikanten inte är job ready.”

En annan samordnares beskrivning: ”Jag besöker olika företag, får en slags beställning, t.ex. någon som vill bli urmakare. Då kontaktar jag berörda företag. Jag upparbetar kontakter”.

För att utveckla arbetet svarar en samordnare: ”Ge deltagarna bättre redskap för att själva leta praktikplatser. Ett annat sätt är att praktiksamordningen intensifierar dörrknackningen hos företagen samt att vi har bra informationsmaterial att överlämna till företagen.”

### **Har ni rätt ”verktyg”?**

På denna fråga nämner flera behovet av en kommungemensam praktiksamordning och en fungerande praktik-databas men också behovet av att synas i offentliga sammanhang såsom t.ex. mässor av olika slag.

Tillgång till leasingbilar och andra praktiska arrangemang nämns också av samordnarna.

Det ”inre” arbetet nämns också, en av samordnarna säger: ”Praktiksamordnarna måste få en bättre kommunikation mellan sig för att de ska bli ett team”.

**Matcha anvisade deltagare med praktikplats. Matchningen sker utifrån deltagarns individuella handlings- och framtidsplan. Hur har detta fungerat?**

Matchningen bedöms vara mycket viktig för att det ska bli bra för alla parter.

En samordnare säger. ”Generellt har det fungerat, men man måste först alltid titta på deltagarens förutsättningar och det är inte alltid lätt att matcha dessa i förhållande till det utbud av tänkbara praktikplatser som finns.”

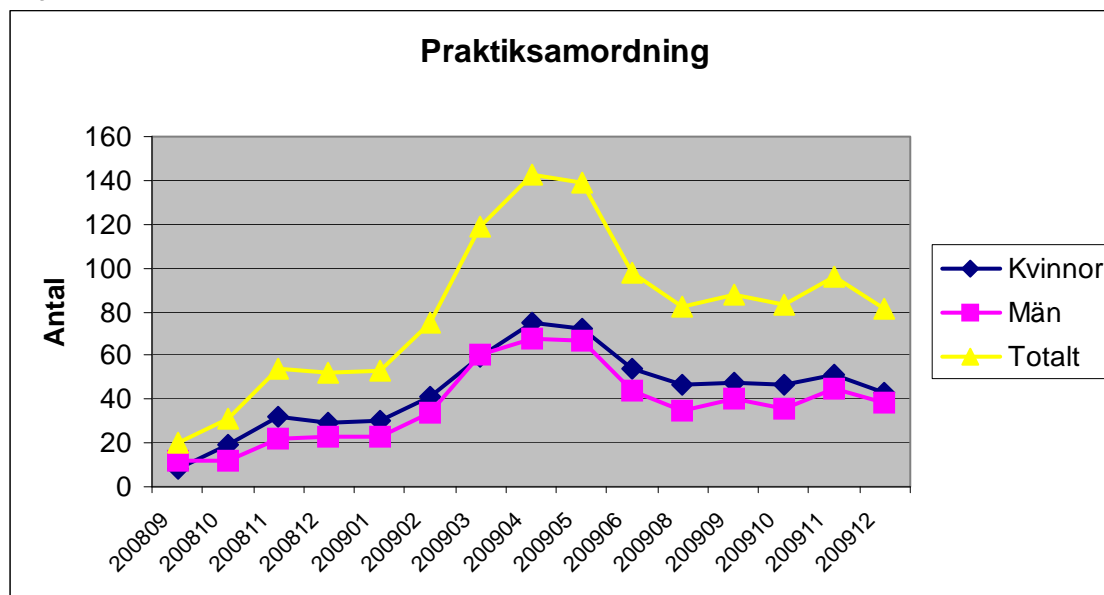
”Det gäller också att deltagaren har realistiska uppfattningar om sin förmåga och inom vilket område de vill praktisera inom. Det kan ta tid att locka fram vad de vill praktisera med”.

Gruppen är dock inte helt samstämmig vad beträffar hur det fungerat, en samordnare säger: ”Jag tycker vi är duktiga på det”. Medan en annan säger: ”Det har fungerat men det finns mycket att utveckla.”

## 8. Statistik

Grafisk bild över antal deltagare per månad från augusti 2008 till sista december 2009. Uppdelning per kön.

Diagram 1



### Antal deltagare

Totalt har 265 individer deltagit i Praktiksamordningen från augusti 2008 till sista december 2009 fördelat på 138 kvinnor och 127 män. (52% respektive 48%).

Genomsnittsåldern för deltagarna är cirka 33 år. 197 av dem har avslutat deltagandet vid årsskiftet 09/10.

### Remitterter

Av de 197 som avslutat deltagandet i Praktiksamordningen vid årsskiftet 09/10 har 41 deltagare remitterats av Arbetsförmedlingen (AF) och en person av Försäkringskassan (FK). Resterande deltagare har remitterats av kommunen.

### Försörjning start samt vid avslut enligt Praktiksamordningens månadsstatistik

Nedanstående tabell gäller för samtliga avslut till och med 2009-12-31 (se även diagram 2)

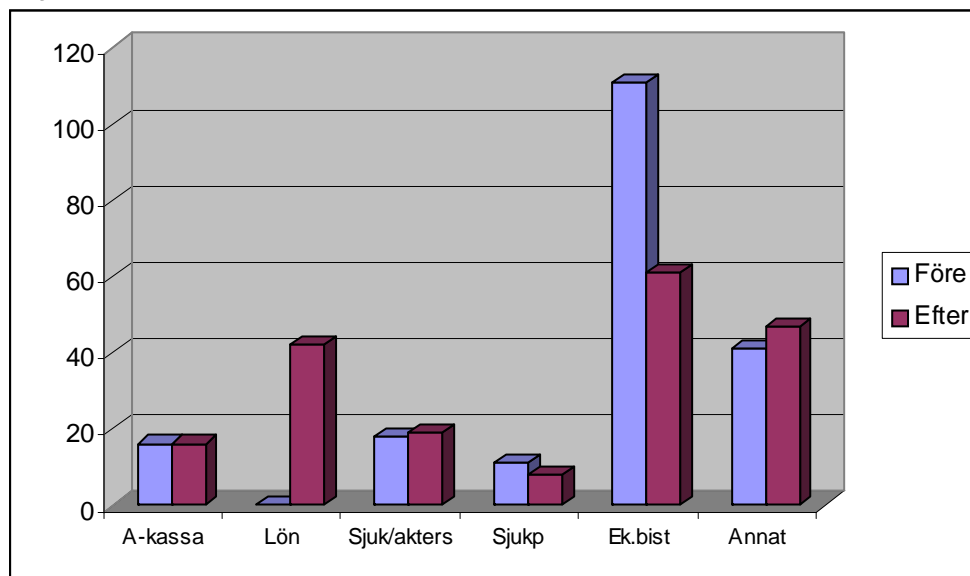
**Tabell 1**

Försörjning	Före	Efter
A-kassa	16	16
Lön	0	42
Sjuk/aktivitetsers.	18	19
Sjukpenning	11	8
Ek.bistånd	111	61
Annat	41	47
Ej angivet	0	4
<b>Summa</b>	<b>197</b>	<b>197</b>



Nio av de med uppgiven försörjning-efter ”Annat”, uppges studera..

Diagram 2



### Ekonomiskt bistånd

Av de 111 deltagare som avslutat Praktksamordningen fram till 2009-06-30, uppbar 52 deltagare ekonomiskt bistånd någon gång sex månader före Praktksamordningen. Antalet som någon gång uppbar ekonomiskt bistånd sex månader efter Praktksamordningen var 51 deltagare.

Det totala utbetalade ekonomiska biståndet sex månader före Praktksamordningen var 1 405 648 kr och sex månader efter 1 192 775 kr, en minskning med 212 873 kr eller 18 %.

I redovisade belopp ingår ej eventuella hyresskulder dock kan t.ex. tandvårdskostnader ingå.

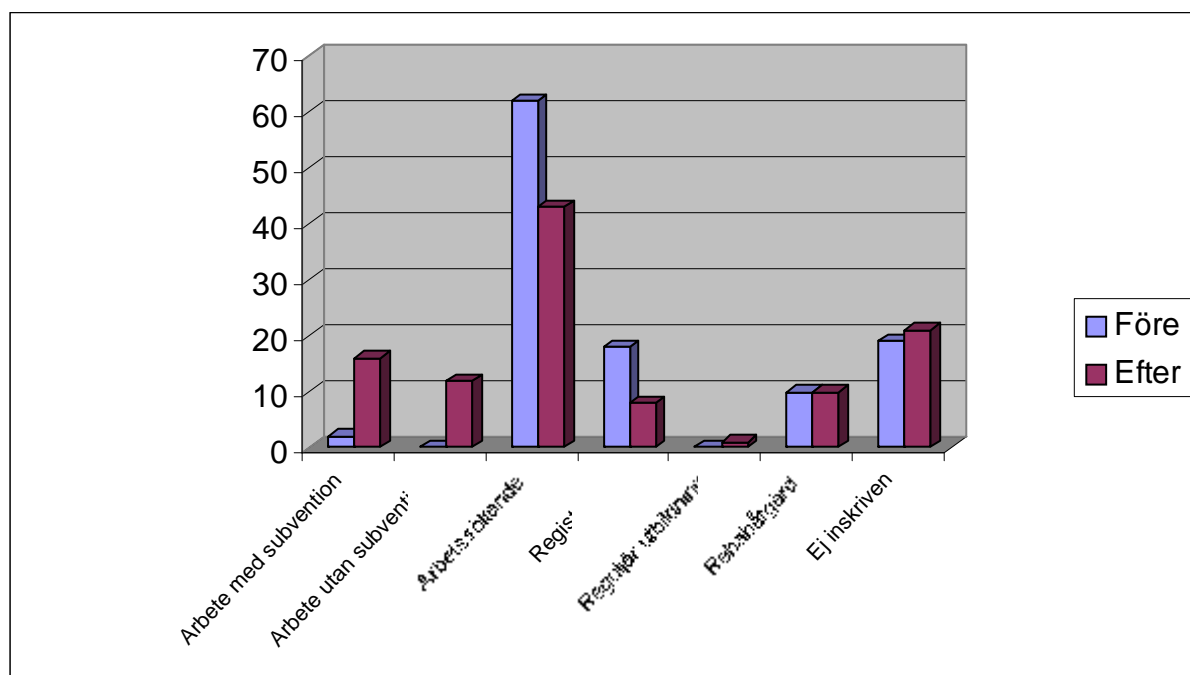
Anledningen till att halvårsskiftet 2009 valts beror på att det då varit möjligt att se vilka som haft ek.bistånd sex månader före respektive sex månader efter deltagandet i Praktksamordningen.

### Arbetsförmedlingen

Av de 111 deltagare som avslutat deltagandet i Praktksamordningen före 2009-06-30 var 80 aktuella i AF före starten i Praktksamordningen. I ”efterläget” var 51 aktuella det närmaste halvåret efter att de slutat på PS. Med aktuell menas ”Arbetsökande” och ”Registrerad”. Skillnaden mellan dessa begrepp är att en arbetsökande är aktiv och deltar i olika aktiviteter inom AF:s ram medan ”Registrerad” innebär att personen i princip bara registrerat sig som arbetslös men deltar sällan eller aldrig i aktiviteter och bedöms av AF ej vara aktiv i sitt arbetsökande. 10 personer var i ”Rehabåtgärd” före men även efter Praktksamordningen, för sex av dessa gällde att de var det både före och efter.

Se tabeller och grafik (diagram 3) på nästa sida:

Diagram 3



Tabell 2

Förekomst AF	Före	Efter
Arbete med subvention	2 (1)	16 (6)
Arbete utan subvention	0	12 (4)
Arbetslösare	62 (29)	43 (22)
Registrerad	18 (8)	8 (5)
Reguljär utbildning	0	1
Rehabåtgärd	10 (6)	10 (5)
Ej inskriven	19 (9)	21 (11)
Summa	111 (53)	111 (53)

Inom parentes är kvinnor.

Enligt uppgifterna från AF har männen haft lättare att erhålla arbete med eller utan subvention än kvinnorna. 18 män men bara 10 kvinnor har arbete med eller utan subvention i efterläget.

Könsfördelningen är 47,7 % kvinnor (53 av 111).

Medelåldern för de som fått arbete utan subvention är 26 år. Medelåldern för de som fått arbete med subvention är 34,5 år.

Medelåldern för samtliga deltagare i Praktksamordningen är c:a 33 år.

## 9. Resultat/Slutsats

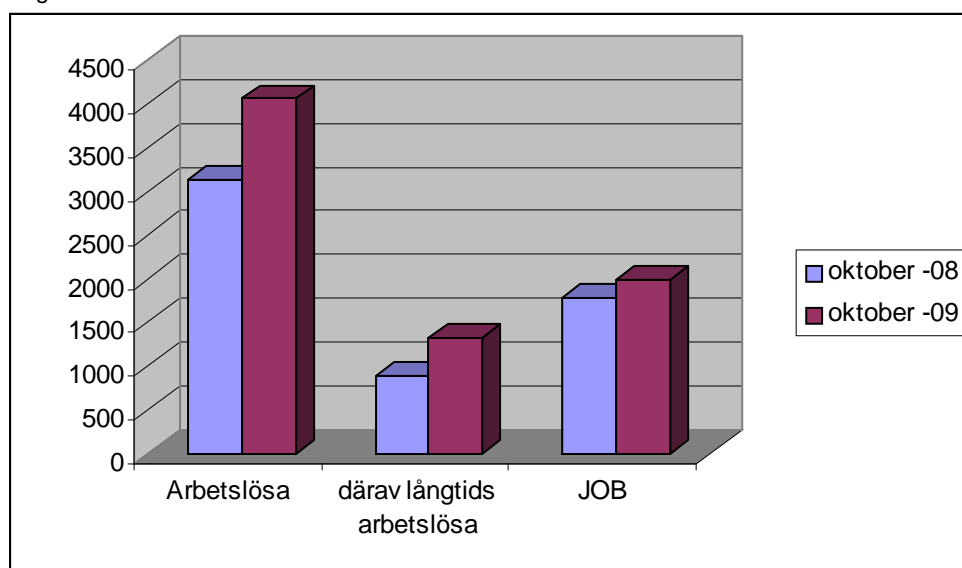
### Måluppfyllelse

#### Utveckling av arbetslösheten i Norrköpings kommun

Enligt Arbetsförmedlingens månadsstatistik ökade arbetslösheten med 29,6 % från oktober 2008 till oktober 2009. Antalet långtidsarbetslösa ökade däremot med hela 51,2 % under samma tidsperiod.

Se grafik:

Diagram 4



**Tabell 3**

Arbetsmarknadsdata	oktober -08	oktober -09
Arbetslösa	3131	4058
därav långtids arbetslösa	880	1331
JOB	1772	1992

JOB = Jobb och Utvecklingsgarantin

### Resultatmål

*Minst 50 procent av de anvisade deltagarna ska tre månader efter praktikperiodens avslut ha gått vidare till egen försörjning via arbete eller studier.*

Sannolikt har den negativa utvecklingen på arbetsmarknaden påverkat möjligheten för deltagarna i Praktiksamordningen att få en anställning/komma i arbete. Att i rådande konjunkturläge uppnå resultatmålet för verksamheten ter sig därför svårt.

Enligt månadsstatistiken från Praktiksamordningen för december månad 2009 har 26 % av deltagarna antingen "lön" eller uppges studera (av de som avslutat). Sju deltagare har "avflyttat" men en av dem har fått arbete i samband med flytten och räknas därför in som "lön", d.v.s. vederbörande har erhållit ett arbete.

Däremot har antalet deltagare med ekonomiskt bistånd minskat från 111 till 61 enligt månadsstatistiken från Praktiksamordningen. (se tabell 1). Av dessa 111 har 31 ”lön” som huvudsaklig inkomstkälla efter Praktiksamordningen (27 %). Fyra av dessa 111 har uppgiven ”studier” efter att ha slutat på Praktiksamordningen (3,6 %) Observera att dessa data gäller samtliga avslutade t.o.m. 2009-12-31, beräknat på 197 deltagare.

Måluppfyllelsen för samtliga som avslutat t.o.m. 2009-12-31, enligt månadsstatistiken från Praktiksamordningen, är alltså 26 % men för de med uppgivet ekonomiskt bistånd som huvudsaklig inkomstkälla vid start är måluppfyllelsen något högre, drygt 30 %. För den yngre åldersgruppen (18 – 30 år) samt för män är antalet individer i arbete högre. För statistiken från AF gäller att 28 av 111 eller cirka 25% har arbete med eller utan subvention. Någon eller några som ej är inskrivna kan dock ha arbete också. Observera att statistiken från AF gäller avsluten fram till 2009-06-30.

Mest framgångsrikt har dock arbetet med de yngre varit. Av de som fått arbete utan subvention är alla utom en född efter 1980 (10 av 11) och sju av dessa är män, enligt statistik från AF. För de som fått arbete med subvention är sju av 16 födda efter 1980.

Noterbart är också att av de tio deltagare som erhållit mest ekonomiskt bistånd totalt i föreläget har bara en deltagare kommit ut i arbete. Den yngsta i denna grupp är född 1973 och den äldsta är född 1953.

Hur många som gått till studier vet vi inte med säkerhet men det verkar vara få som studerar i efterläget. Enligt AF studerar en med säkerhet (registrerad som Regulerad utbildning) och enligt månadsrapporterna från Praktiksamordningen handlar det om fyra deltagare för de som avslutat t.o.m. 2009-06-30, något fler om de som slutat fram till 2009-12-30 räknas med.

#### Individnivå

*Att skapa förutsättningar så att de enskilda deltagarna uppnår eller förbättrar sin förmåga till förvärvsarbete eller studier.*

När det gäller förvärvsarbete har mellan 21% och drygt 25% av deltagarna kommit ut i arbete beroende på om statistiken från AF rörande de som slutat på PS fram till 2009-06-30 används eller den månatliga statistiken från Praktiksamordningen som sträcker sig fram till 2009-12-31.

Antalet ”Registrerade” på AF har dock minskat från 18 till åtta individer och detta kan vara ett tecken på att förutsättningar skapats. Är man ”registrerad” står man ju troligtvis längre ifrån arbetsmarknaden.

De som intervjuats har ju samtliga med något undantag, uppgivit att de förutsättningar som eftersträvats har uppnåtts.

Från och med januari 2010 ska varje projekt som finansieras av SamÖ uppge bedömd arbetsförmåga från en skala från 1 till 4. Då denna frågeställning inte funnits med i denna utvärdering, saknas en viktig förutsättning att bedöma en eventuellt förbättrad arbetsförmåga.

### Verksamhetsmål

*Att få till stånd en samlad praktiksamordning som kan utveckla och utöka AMK:s arbete med arbetsplatspraktik.*

Åsikterna om huruvida det bör finnas en samlad kommunal praktiksamordning går isär men de flesta intervjuade är av den åsikten att så bör ske. För deltagarna spelar detta mindre roll likaså för de företag som tar emot praktikanter. För företagen är ett upparbetat förtroende för kommunens praktiksamordning A och O. Företagen ser praktikanter som ett (smidigt) sätt att rekrytera arbetskraft. Å andra sidan spelar det för företagen sannolikt mindre roll om det är annan myndighet som ”tillhandhåller” praktikanter, huvudsaken att de får individer som är ”job-ready” och har ”bra” kontakt med praktiksamordnaren vilket de intervjuade handledarna på företagen uppger sig ha. Ett sådant förtroende har byggts upp enligt de handledare vi intervjuat.

Remittenterna på EB har delvis svårt att skilja på praktiksamordnare och arbetskonsulenter. De kontakter bidragshandläggarna haft kring deltagarna och deras praktik handlar om kontakter med arbetskonsulenterna i huvudsak. AF:s remittent har dock en tydlig och positiv bild av samarbetet med praktiksamordnarna på AF.

Vilka rekryteringsformer (av praktikplatser) som är framgångsrikast går inte heller att ge ett entydigt svar på men ett upparbetat förtroende mellan enskild praktiksamordnare och det enskilda företaget väger tungt enligt de intervjusvar vi fått.

De chefer vi har intervjuat, alltså nuvarande och de två tidigare, ger en delvis divergerande bild av hur man anser att en framgångsrik praktiksamordning ska formeras. Alla är dock överens om att det enskilda engagemanget hos samordnaren betyder mycket och nuvarande arbetsgrupp anser de har detta även om det föreligger olikheter i metoder.

## **10. Slutkommentar**

Värdet av den produktion en individ som är i arbete skapar, är enligt företaget payoff AB c:a 585.000 kr/år. (ett genomsnittligt värde för hela landet oavsett om individen arbetar offentligt eller privat dock utan lönesubvention). Till detta ska man addera insparad handläggningstid inom t.ex. kommunens ekonomiska bistånd som uppgår till 18% av det utbetalade biståndet, d.v.s., en individ som erhållit 100.000 kr/år i ekonomiskt bistånd genererar en samhällsekonomisk vinst på 585.000 + 18.000kr på årsbasis.

Hur många av deltagarna som ändå skulle ha fått arbete utan att ha deltagit i Praktiksamordningen är naturligtvis svårt att svara på men de samlade erfarenheterna från Finsam är att tiden för återgång till arbete förkortas jämfört med om inga extra resurser tillskapas alt. används för en specifik målgrupp likt den som ingår i denna utvärdering. (Statskontoret, 2008:7, Fyra år med Finsam, sid 88):

*” Vårt underlag tyder på att deltagande i en Finsam-insats tycks följas av en bättre förankring på arbetsmarknaden och ett minskat beroende av de offentliga trygghetssystemen. Det minskade behovet av offentlig försörjning yttar sig främst i ett minskat behov av försörjningsstöd.”*

Vi tror att en kommungemensam praktiksamordning, integrerad i ordinarie verksamhet och med tydliga roller för medarbetarna är ett framgångskoncept. Ett fortsatt nära samarbete med

arbetskonsulenter, handläggare på EB och AF är nödvändigt för att nå så goda resultat som möjligt. Samarbetet med övriga rehab-aktörer kan och bör utvecklas ytterligare. Likaså bör samarbetet med företagen i kommunen och offentliga arbetsgivare även det fördjupas. Kommunen som ”praktikmottagare” och framtida ev.arbetsgivare måste också förbättras.

Slutligen finns faktorer som ej kan påverkas lokalt. Det rådande konjunkturläget drabbar troligtvis ”marginaliserade” grupper hårdare. Ett förbättrat konjunkturläge kommer även att gynna de som står längre ifrån arbetsmarknaden.

Vi vill avslutningsvis rikta ett varmt tack till Torsten Andersson, Ekonomiskt bistånd och Jessica Haagel, Arbetsförmedlingen för all hjälp gällande statistikdelen i utvärderingen samt alla andra som avsatt tid för att bistå oss.

*Tomas Feldt och Stig-Arne Lång*