

**Samordningsförbundet Botkyrka:
Utvärdering av traineehandledningen inom
ramen för Paraplyprojektet i Botkyrka**

Oktober 2012
Björn Jansson
Evald Nalin

Innehåll

1. Sammanfattning	3
2. Uppdraget.....	5
3. Metod	6
4. Traineehandledningen	7
5. Utvärderingsfrågorna och deras besvarande.....	10
6. Synpunkter, iakttagelser och förslag.....	13
Bilagor.....	17

1. Sammanfattning

Denna rapport utgör en utvärdering av traineehandledningen inom ramen för traineemodellen som i sin tur är en del av Paraplyprojektet i Botkyrka sedan 2009. Innan dess var det ett eget projekt "Trainee modellen" som startade 2008.

Det överordnade målet med denna utvärdering är att utvärdera nyttan av traineehandledarstödet. Vår övergripande bedömning är att nyttan av traineehandledarstödet varit mycket stor. Vår övergripande bedömning är också att antalet ungdomar som får traineeanställning bör öka och att ett ökat antal ungdomar som får traineeanställning skulle underlätta informationsspridning. Ökad information och kunskap om traineemodellen skulle kunna stärka motivationen hos arbetsgivare att skapa fler traineeplatser.

Vår bedömning är att det ligger en mycket bra tanke bakom traineemodellen. Trainee modellen har givit skoltrötta ungdomar en ny möjlighet och ungdomarnas erfarenhet av traineejobben är mycket positiv. Traineehandledningen har fungerat väl. Ungdomar som intervjuats är väldigt positiva till det stöd de fått genom traineehandledaren. Även arbetsplatserna är övervägande mycket positiva. Traineehandledaren har en mycket central roll att spela för att traineemodellen ska fungera.

Den trånga sektorn i traineemodellen som helhet är antalet tillgängliga traineeplatser. Detta har inneburit att det hittills endast är 18 ungdomar som är eller varit involverade i traineejobb. Med starkare fokus från kommunen borde betydligt fler traineeplatser kunna skapas både interna i kommunens verksamhet och externa hos leverantörer genom villkor i upphandlingar.

När det gäller de olika delfrågorna som vi skall besvara i utvärderingen sammanfattar vi våra resultat på följande sätt:

Fråga 1: Har traineehandledaren nått sitt mål om att på ett framgångsrikt sätt bemanna de av kommunen framtagna traineeplatserna med ungdomar?

Svar: Flertalet av de intervjuade som fått traineeplatser har fullgjort sin praktik eller går ännu på traineeplats. Ungdomar och handledare på arbetsplatserna ger traineehandledaren gott betyg.

Vår bedömning är att traineehandledaren har nått målet om att på ett framgångsrikt sätt bemanna de av kommunen framtagna traineeplatserna med ungdomar.

Fråga 2: Utvärdering av det stöd projektet gett till ungdomar i förberedelse inför och under traineeanställningen.

Svar: De intervjuade ungdomarna ger det handledningsstöd de fått ett gott eller mycket gott betyg. Att stödet varit bra bekräftas också av arbetsgivarna samt av det faktum att så få traineeanställningar avbrutits.

Vår bedömning är att det handledningsstöd projektet gett till ungdomar i förberedelse inför och under traineeanställningen har varit bra.

Fråga 3: Utvärdera det stöd projektet gett till företagen kring traineeanställningen.

Svar: Arbetsgivarna anger i intervjuer att de fått ett bra eller mycket bra stöd. Att så varit fallet stöds också av att så få traineeanställningar avbrutits.

Vår bedömning är att handledarens stöd till arbetsgivarna fullföljts på ett bra sätt.

Fråga 4: Utvärderingen skall vidare genom ett kvalitativt förhållningssätt besvara frågan om:

a) Hur traineehandledningen bedrivits?

b) Om tillvägagångssättet varit anpassat till uppdragets mål/syfte?

Svar: Vår bedömning är att traineehandledningen har bedrivits framgångsrikt och enligt framtagen arbetsbeskrivning.

Vår bedömning är vidare att tillvägagångssättet i traineehandledningen har varit väl anpassat till uppdragets syfte och mål.

Vi noterar vidare:

- Få traineeplatser utgör den trånga sektorn för modellen. Med tanke på att projektet varit igång sedan 2008 är det otillfredsställande att så få ungdomar innehar eller har haft traineeplats. Att öka antalet traineeplatser är viktigt för att stärka modellen och för att fler ungdomar ska kunna få traineeplats.
- Privata arbetsgivare anger att det är dyrt för dem att ta emot trainees och att detta missgynnar mindre företag. Mer information och dialog kring dessa frågor skulle kunna bidra till bättre förståelse hos företagen för traineemodellen. Ett ökat antal traineeplatser i upphandlingarna kan också göra modellen mer känd och därmed öka förståelsen för modellen hos anbudsgivare och leverantörer.
- Vid intervju med företrädare för styrgruppen framkom synpunkten att projektet tappat fart. Vår bedömning är att det skulle vara bra att utveckla traineemodellen genom att ha fler traineeplatser – det skulle göra modellen mer känd bland ungdomar och arbetsgivare.

2. Uppdraget

Uppdraget definieras i "Avtal Utvärderingsuppdrag Traineehandledning inom Paraplyprojektet" (SfB 2012:35). Avtalet innebär att TJP Analys och utveckling AB skall genomföra en utvärdering av traineehandledningen inom ramen för Paraplyprojektet i Botkyrka.

Målet med utvärderingen (den övergripande utvärderingsfrågan) är att utvärdera nyttan av traineehandledarstödet.

Utvärderingen skall innefatta (specifika utvärderingsfrågor):

1. Svara på frågan om traineehandledaren når sitt mål om att på ett framgångsrikt sätt bemanna de av kommunen framtagna traineeplatserna med ungdomar.
2. Utvärdera det stöd projektet gett till ungdomar i förberedelse inför och under traineeanställningen.
3. Utvärdera det stöd projektet gett till företagen kring traineeanställningen.
4. Utvärderingen skall vidare genom ett kvalitativt förhållningssätt besvara frågan om:
 - a. Hur traineehandledningen bedrivits?
 - b. Om tillvägagångssättet varit anpassat till uppdragets mål/syfte?
5. Vår avrapportering skall vidare även innehålla resultatredovisning, intressanta iakttagelser/resultat, förslag till förändring/förbättring av projektet som rör traineehandledarens roll och uppdrag, övriga synpunkter på projektets genomförande.

3. Metod

Metoden definieras i avtalet och innebär att vi skulle intervjua fem till tio av de 18 ungdomar som innehaft eller innehar traineeanställning och ca fem arbetsgivare/arbetsledare/handledare på arbetsplatser där ungdomar haft praktik/traineeanställning.

Vi har intervjuat nio ungdomar som innehar eller innehaft traineeanställning. Vi har intervjuat fem arbetsgivare/arbetsledare/handledare. Vi har vidare intervjuat personer verksamma i projektet samt styrgrupp för Paraplyprojektet vilken består representanter för uppdragsgivaren Samordningsförbundet Botkyrka.

Vi har även tagit del av och granskat en rad dokument rörande traineehandledningen. Till dessa hör "Förslag till insatser för unga 16-24 år som riskerar socialt utanförskap" Tjänsteskrivelse 2007-09-10 (Botkyrka kommun) och "Arbetsmarknadspolitisk insats för ungdomar - Traineeanställning" Tjänsteskrivelse 2010-02-26 (Botkyrka kommun). Vi har vidare tagit del av dokumentationen rörande ett antal av de ungdomar som genomgått traineeanställning.

4. Traineehandledningen

Traineehandledningen ingår inom ramen för traineemodellen som i sin tur är en del av Paraplyprojektet i Botkyrka sedan 2009. Traineemodellen påbörjades som självständigt projekt 2008 och vänder sig till unga Botkyrkabor mellan 16-24 år (i vissa fall för unga vuxna upp till 29 år) som har betydande svårigheter att fullfölja studier, få fäste på arbetsmarknaden, bli självförsörjande och få förutsättningar för att leva ett självständigt liv. När projektet startades utvecklades arbetsmetoder och upplägg samt arbetsbeskrivning för traineehandledaren.

Ungdomarnas problematik kan ofta vara en kombination av social problematik, ohälsa och arbetsmarknadsproblem. De svårigheter ungdomarna möter kan vara en följd av:

- otillräcklig skolbakgrund (oavslutad grundskola eller gymnasieskola)
- ohälsa (från lättare och diffus psykisk ohälsa till svårare och ej diagnostiserade tillstånd)
- bristande socialt nätverk och/eller bristande förankring i det svenska samhället
- asocialt beteende med t.ex. droganvändning och kriminellt beteende.

Paraplyprojektet är ett samarbete mellan Socialförvaltningen och AVUX (arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen) i Botkyrka kommun, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Stockholm läns landsting och Frivården. Socialförvaltningen är huvudman.

Paraplyprojektet erbjuder:

- individanpassat stöd av en coach för att kunna fullfölja kontakter med de myndigheter som kan erbjuda dem rätt stöd/insats
- framtagande av myndighetsövergripande handlingsplaner då den unge är aktuell hos mer än en myndighet
- specifika insatser som ej kan erbjudas i ordinarie verksamhet, t ex skraddarsydda utbildnings- och arbetsmarknadsinsatser såsom anpassade yrkesutbildningar
- möjlighet till nya vägar in på arbetsmarknaden där traineemodellen och stöd till arbetsgivare kan vara ett led i att bereda möjligheter till anställning.

Föreliggande rapport ska som nämnts utvärdera hur traineehandledningen, som utgör en del av Paraplyprojektet, har fungerat. Utvärderingen omfattar traineehandledarens uppdrag och roll. Utvärderingen ska svara på frågan om traineehandledaren på ett framgångsrikt sätt lyckats bemanna de av kommunen framtagna traineeplatserna med ungdomar. I detta ingår att utvärdera det stöd projektet gett dels till ungdomar i förberedelse för och under traineeanställningen samt dels till företagen kring traineeanställningen. Målet med utvärderingen är att visa på nyttan av traineehandledarstödet.

Paraplyprojektet finansieras genom Samordningsförbundet Botkyrka och ESF-rådet.

Traineeplatser finns av två typer; externa traineeplatser via företag vars tjänster upphandlats av kommunen och interna traineeplatser i kommunens egen verksamhet. Externa traineeplatser skapas hos företag/arbetsgivare som kommunen, efter upphandling, ingår avtal med och som anställer en ung Botkyrkabo i en traineeanställning under en begränsad tid. Arbetsgivaren avses ha möjlighet att intervjua några olika kandidater och väljer sedan i samråd med Paraplyprojektet ut vem som kommer att erbjudas anställning. Kortare praktik (en till tre veckor) används som en provperiod. Under kontraktstiden kan det i praktiken innebära att olika ungdomar är anställda för en och samma traineeanställningsplats.

Interna traineeplatser finns i kommunens förvaltningar. Det har främst rört sig om förskola, skola och äldreomsorg. Intern trainee är som längst 18 månader. Kontrakt skrivs med två till tre månaders mellanrum/förlängning efter uppföljning där traineehandledaren är med.

Externa traineeplatser innebär att arbetsgivaren erbjuder ungdomen en traineeanställning under en tidsbegränsad period i företaget som en allmän visstidsanställning. Extern trainees längd beror på avtalets längd som företaget skrivit med kommunen och lämplig längd på perioden både för ungdomen och för verksamheten. Traineeperioden ligger på max ett år. Upplägget är tre månaders förlängning åt gången där traineehandledaren är med vid uppföljningen. Arbetsgivaren förhandlar med aktuellt fackförbund om lönenivå och anställningsvillkor. Arbetsgivaren ansvarar även för att utse handledare på arbetsplatsen.

Varje arbetsgivare som anställer en trainee får, genom Paraplyprojektet kontakt med traineehandledaren. Traineehandledaren skall ha ett nära samarbete med arbetsplatsen och ungdomen under hela traineeanställningen. Traineehandledaren ska ha en kontinuerlig uppföljning av hur det går för ungdomen. Det kan innebära att kontaktpersonen ibland kommer att vara med ute på arbetsplatsen under hela eller del av arbetsdagen för att underlätta inträdet för den unge eller om situation som behöver lösas uppstått. Stödet utformas individuellt utifrån ungdomens och arbetsplatsens behov.

5. Utvärderingsfrågorna och deras besvarande

Har traineehandledaren nått sitt mål om att på ett framgångsrikt sätt bemanna de av kommunen framtagna traineeplatserna med ungdomar?

Iakttagelser

Traineehandledaren har bemannat de platser som kommunen tagit fram. Intervjuade trainees anger att de fått bra stöd av traineehandledaren. Intervjuade trainees anger vidare att de är nöjda eller mycket nöjda med sin traineeplats vilket kan tolkas som att matchningen mellan trainee och traineeplats varit bra.

Intervjuade arbetsgivareföreträdare anger i flertalet fall att de fått ett bra stöd av traineehandledaren.

Flertalet av de intervjuade som fått traineeplatser har fullgjort sin praktik eller går ännu på traineeplats.

Vi noterar att ganska få traineeplatser tagits fram och flera av de intervjuade anger att modellen med trainee passar för målgruppen och borde kunna omfatta fler platser.

Bedömning

Traineehandledaren har nått målet om att på ett framgångsrikt sätt bemanna de av kommunen framtagna traineeplatserna med ungdomar. Ungdomar och handledare på arbetsplatserna ger traineehandledaren gott betyg

Utvärdera det stöd projektet gett till ungdomar i förberedelse inför och under traineeanställningen

Iakttagelser

Stödet till ungdomarna innehåller många element. Tillsammans med ungdomen skall en intresseinventering göras för att komma fram till lämpligt område att jobba inom. Ungdomen ska förberedas inför praktikstart, utifrån ungdomens behov (som varierar). Ungdomen ska stöttas inför start i olika frågor t. ex. sociala koder i fika rummet, frågor kring anställningen och krav. I stödet ingår vidare att ansvara för att ungdomen skriver på anställningsavtal med kommunen innan start av traineeperioden. Stödet kan även innefatta att stötta ungdomen vid behov av att komma upp i tid och komma iväg. Projektet stöttar

vidare vid behov ungdomen på Traineeplatsen och håller kontakt med ungdomen och arbetsplatsen för att genom samtal eller på annat lämpligt sätt lösa problem. I stödet ingår även att fastställa aktuell lönefas inom intern trainee genom framtaget material (kartläggning av arbetsförmåga, studieplan med bilagor samt handlingsplan).

Som nämnts har vi intervjuat nio ungdomar. Vid intervjuerna anger ungdomarna att stödet från traineehandledaren varit mycket bra eller bra. Vi har vid intervjuerna bett ungdomarna betygsätta den handledning de fått i en femgradig skala från ett till fem där ett är lägsta betyg och fem är högsta betyg. De betyg ungdomarna givit är enbart fyror och femmor.

Ungdomarna berättar att de har fått bra stöd under hela processen; inför start, under traineeperioden och vid avslutande. Handledaren har alltid funnits tillgänglig om behov uppstått. Ett par citat: "kanonnöjd", "kunde inte gjorts på bättre sätt".

Som typiskt exempel vad intervjuerna med ungdomarna gett kan vi kort redogöra för vad Oscar (namnet är fingerat) framförde. Oscar är mycket nöjd med traineearbetet. Allt har fungerat bra. Han har behandlats mycket väl på arbetsplatsen och skulle gärna stanna kvar efter traineeperiodens slut om det gavs möjlighet. Oscar tycker att handledningsstödet har varit mycket bra. Han fick hjälp inför traineejobbet och får hjälp under traineeperioden. Han har fått all tänkbar hjälp. Han har fått hjälp att söka "vanligt" jobb också.

Traineehandledaren har hjälpt till med CV, skrivande av personligt brev mm. Om problem skulle uppstå vet han att han kan få hjälp av traineehandledaren.

Bedömning

Det stöd projektet gett till ungdomar i förberedelse inför och under traineeanställningen har varit bra.

Utvärdera det stöd projektet gett till företagen kring traineeanställningen

Iakttagelser

Stödet till företagen har haft flera olika moment. Traineehandledningen har bl.a. innefattat att förbereda företaget på traineeupplägget och målgruppen, tillsammans finplanera upplägget på den specifika arbetsplatsen. Stödet har också inneburit att traineehandledaren samarbetat med arbetsplatsen kring intervjutider, uppföljning och praktikperioden.

Traineehandledare har också haft kontakt med traineeplatsen och med utsedd handledare för att förbereda inför start av traineeanställningen. Traineehandledaren har kontinuerligt följt upp utvecklingen med ungdomen och handledaren på arbetsplatsen.

Traineehandledaren har vidare stöttat ungdomen och handledare vid behov på

traineeplatsen eller på annat lämpligt sätt. Traineehandledaren har varit tillgänglig och hjälpt till att lösa problem på arbetsplatsen om sådana uppstått.

Vi har som nämnts ovan intervjuat fem arbetsställen. Av dessa är tre offentliga arbetsgivare och två är privata företag. Vid intervjuerna ges en positiv bedömning av det stöd arbetsplatsen fått från traineehandledare. De tre offentliga arbetsgivarna och ett privat företag är *mycket positiva* till det stöd man fått av traineehandledaren inför och under traineeperioden.

Vid intervjuer med arbetsgivarna anges att traineehandledaren förklarade varför man skulle ta emot en trainee, vilken sorts målgrupp som var aktuell för traineeanställning. Traineehandledaren pekade på vissa frågor företaget skulle tänka på inför traineeanställningen. Traineehandledaren bokar möten, är ute på arbetsplatser mm. Vid ett tillfälle grep traineehandledaren in när en av ungdomarna inte klarade av traineeanställningen. Traineehandledaren tog det svåra samtalet med den berörda ungdomen. Vid intervjuer med arbetsplatserna betonas att traineehandledaren definitivt höjt mervärdet på traineeanställningen. En arbetsplats anger att traineehandledaren var "en förutsättning för att traineejobben över huvudtaget skulle fungera". Man framhåller att traineehandledaren "gjort allt som behövde göras", "lagt sig vinn om att lösa problem som uppstår". "Riktigt proffsigt" var en kommentar. När vi frågade vilket betyg, på en femgradig skala, man skulle tänka sig att sätta på det stöd man fått blev det tre femmor och en fyra.

Ett av de två privata företagen var allmänt missnöjt med traineemodellen. Detta företag tyckte inte att man fått tillräcklig hjälp inför att traineen skulle komma. Inte heller hade man fått information om vilka svårigheter man som företag skulle kunna möta. Företaget menade vidare att om kommunen "tvingar" företagen att ta emot trainees borde kanske också kommunen vara närvarande i traineeprocessen. Företaget satte betyget tre på det stöd man fått, bl.a. det från traineehandledaren.

Bedömning

Vår bedömning är att handledarens stöd till arbetsgivarna fullföljts på ett mycket bra sätt. Ett företag var förvisso mindre nöjd men vårt intryck är att detta bottnade i misstroende mot hela traineemodellen snarare än missnöje med själva handledningen.

Utvärderingen skall vidare genom ett kvalitativt förhållningssätt besvara frågan om: a) Hur traineehandledningen bedrivits? b) Om tillvägagångssättet varit anpassat till uppdragets mål/syfte?

Iakttagelser

Hur traineehandledningen bedrivits har i stora drag beskrivits ovan. Vid intervjuer med arbetsgivarna anges att traineehandledaren förklarade varför man skulle ta emot en trainee, vilken sorts målgrupp som var föremål för traineeanställning. Traineehandledaren pekade på frågor företaget skulle tänka på inför traineeanställningen. Traineehandledaren löste praktiska frågor och skötte kontakterna med ungdomarna bra. Vid intervjuer med arbetsplatserna betonas att traineehandledaren höjt mervärdet på traineeanställningen, bl a genom att förberett ungdomen inför traineeanställningen, informerat arbetsgivaren om hur traineeanställningen fungerade och vilka personer som var aktuella samt med kort varsel ryckt in och löst uppkomna problem av mycket olika slag. Det har angetts att traineehandledaren var en förutsättning för att traineejobben skulle fungera.

Intervjuade ungdomarna som har eller har haft traineeanställning anger att de har fått bra stöd under hela processen; inför start, under traineeperioden och vid avslutande.

Paraplyprojektet har tagit fram en arbetsbeskrivning för traineehandledaren (se bilaga 1). Det framgår av intervjuerna att denna arbetsbeskrivning följts.

Bedömning

Vår bedömning är att traineehandledningen har bedrivits framgångsrikt och enligt framtagen arbetsbeskrivning.

Vår bedömning är vidare att tillvägagångssättet i traineehandledningen har varit väl anpassat till uppdragets syfte och mål.

6. Synpunkter, iakttagelser och förslag

Vi har ovan belyst traineehandledningen och noterat att denna del av traineemodellen fungerat mycket bra. I detta avsnitt tar vi upp några reflektioner över andra delar av traineemodellen.

Få traineeplatser utgör trånga sektorn för modellen

Med tanke på att projektet varit igång sedan 2008 är det otillfredsställande att så få

ungdomar innehar eller har haft traineeplats. I förhållande till antalet ungdomar i åldersgruppen som saknar gymnasieutbildning är antalet trainees mycket blygsamt.

Med en större volym traineeanställningar skulle informationen kunna spridas mer och traineemodellen bli mer känd bland ungdomar i målgruppen.

Med en större volym traineeanställningar genom kommunens upphandlingar skulle modellen kunna bli mer känd och accepterad bland företag som kommunen köper tjänster av. Vår bedömning är att fler traineeplatser är den viktigaste faktorn för att utveckla traineemodellen i Botkyrka.

I föregående avsnitt behandlades svårigheten att få fram traineeplatser hos privata företag.

Man skulle med fler traineeplatser också kunna arbeta mer systematiskt med stöd och information till arbetsgivarna och de arbetsledare som är handledare på arbetsplatserna. Viktigt för företag, särskilt mindre företag, som tar en trainee är att de kan känna sig trygga med att projektet snabbt kan rycka in och lösa problem som kan uppstå kring den traineeanställda.

De privata företagens syn på traineemodellen - upphandlingen

De två privata företag som haft trainees och som vi intervjuat är negativa till traineemodellen. De menar att konkurrensen snedvrids till nackdel för mindre företag. Detta genom att företaget genom upphandlingen blir "tvingat" att ta emot trainee. Man menar att företaget hamnar i en svår situation. Kompetens hos trainees har varit bristfällig medan företagets kunder ställer höga krav. Företagen menar att det därför är kostsamt för företaget att ha trainees. Ungdomarna skulle behöva åtminstone en vecka med endast utbildning. Men detta kan företaget inte avsätta tid för.

Båda företagen menar att man skulle behöva finansiellt stöd för att trainees skulle fungera bra.

Projektägaren menar att företagen i sina offerter ska ta upp den företagsekonomiska kostnaden för att erbjuda traineeanställning.

Det noteras också från kommunen att det har varit svårt att tillämpa upphandling med sociala villkor. Det är svårt att veta i vilka upphandlingar man ska ställa sociala villkor.

I den tjänsteskrivelse från Botkyrka kommun (Förslag till insatser för unga 16-24 år som riskerar socialt utanförskap 2007-09-10) i vilken man argumenterar för traineemodellen och

för införandet av sociala villkor i kommunens upphandlingar hävdas att företagens skulle göra vinster genom modellen:

”Vinster för företagare

- företagen är med och tar ett ansvar för personal- och kompetenstillgången inom vissa bristyrken
- företagen får hjälp med rekrytering vilket innebär en tidsvinst”

Kommunikationen kring traineemodellen bör kunna utvecklas och på detta sätt stärka företagens motivation.

Vår bedömning är att företagen kan ha nytta av traineemodellen men att detta bör belysas. Kanske skulle kommunen i samband med upphandlingar där traineekravet finns förbättra informationen och kommunikationen med företagen. Vi har dock inte närmare granskat upphandlingsmodellen då detta inte ingått i uppdraget.

Vår bedömning är vidare att traineemodellen inte snedvrider konkurrensen till nackdel för mindre företag. Vi menar inte heller att något finansiellt stöd bör utgå till företagen som tar trainee – eventuella kostnader bör beaktas i offerten.

Med en ökad andel trainee i kommunens upphandlingar blir det tydligare att traineeplats ingår som ett villkor i upphandlingen och fler företag vänjer sig vid att ta emot trainees.

Har projektet tappat fart?

Synpunkten har framkommit att projektet ”tappat fart”. Vår bedömning är att detta bottnar i att projektet fortfarande har en låg volym. De flesta intervjuade är dock överens om att traineemodellen är en mycket bra idé och att modellen har mycket att ge.

Vår bedömning är därför att traineemodellen bör utvecklas till att omfatta fler traineeplatser. Detta skulle innebära att organisationen förstärks och kanske också att man inrättar ett nätverk med handledare/arbetsledare på arbetsplatserna.

Fler traineeplatser i privata företag genom upphandlingar skulle också bidra till att modellen blir mer känd och förstådd bland kommunens leverantörer.

Stärka uppföljningen

Idag verkar ingen ha direkt ansvar för uppföljningen d.v.s. följa upp hur det går för ungdomarna *efter* traineeperioden.

För att i framtiden bättre kunna utvärdera hela traineemodellen bör ett tydligt ansvar uppföljning och utvärdering samt metoder för detta fastställas, t.ex. intervjua ungdomarna en tid efter att de avslutat sin traineepreiod.

Bilagor

Bilaga 1: Arbetsbeskrivning traineehandledare

Interna traineeplatser:

- 1) Identifiera ungdomar inom målgruppen (tillsammans med professionella som verkar inom kommunen) som är intresserade, vid behov komma ut och informera/marknadsföra det för ungdom. Vid behov genomförs trepartssamtal.
- 2) Tillsammans med ungdomen göra en intresseinventering för att komma fram till lämpligt område att jobba inom.
- 3) Meddela kommunen om lämpligt arbetsområde/uppgifter, detta så att de kan se om yrkesområdet redan är beskrivet eller om en "studieplan" måste upprättas för ett nytt yrkesområde.
- 4) Invänta lämplig plats från kommunen som ska vara ta den första kontakten och hitta intresserad arbetsplats.
- 5) Besöka möjlig Traineeplats inom kommunen.
- 6) Förbereda ungdom inför praktikstart, utifrån ungdomens behov (varierar).
- 7) Ta kontakt med Traineeplatsen och utsedd handledare för att planera detaljer, blanketter, individuell kursplan m.m inför start.
- 8) Stötta ungdomen inför start i olika frågor ex. sociala koder i fika rummet, frågor kring anställningen och krav.
- 9) Ansvara för att ungdomen skriver på avtal med kommunen innan start av timanställning.
- 10) Stötta ungdomen vid behov i att komma upp i tid och komma iväg.
- 11) Följa upp kontinuerligt med ungdomen och handledaren, stötta vid behov ungdomen på Traineeplatsen eller genom annat lämpligt sätt. Fastställa aktuell lönefas genom framtaget material (kartläggning av arbetsförmåga, studieplan med bilagor samt handlingsplan).
- 12) Återkoppla till kommunen inför nytt anställningsavtal, aktuell lönefas, avbrott m.m utifrån framtagen rutin.
- 13) Hjälpa arbetsplatsen med att ta fram ett individuellt intyg till ungdomen för genomförd period (detta för att undvika standard intyg).

Externa traineeplatser:

- 1) Invänta traineeplats från upphandlingsenheten i Botkyrka kommun.
- 2) Marknadsföra ledig plats.
- 3) Identifiera ungdomar inom målgruppen (tillsammans med professionella som verkar inom kommunen) som är intresserade, vid behov komma ut och informera/marknadsföra det för ungdom. Vid behov genomförs trepartssamtal.
- 4) Förbereda företaget på Traineeupplägget och målgruppen, tillsammans finplanera upplägget på den specifika platsen.
- 5) Intervjua föreslagna ungdomar. För att säkerställa att de vet vad som krävs gällande arbetsuppgifter och arbetstider.
- 6) Bedöma lämplighet för extern traineeplats då med fokus på de allmänna kraven gällande arbetsuppgifter och arbetstider.
- 7) Förbereda ungdom inför intervju på arbetsplatsen. Gör en enkel sammanställning av alla intresserade ungdomar (detta för att alla ska ha samma CV, "söka på lika villkor").
- 8) Samarbeta med arbetsplatsen kring intervjutider, uppföljning och praktikperioden.
- 9) Ta kontakt med Traineeplatsen och utsedd handledare för att ev. förbereda inför start.
- 10) Förbereda ungdom inför praktikstart, stötta under praktiken.
- 11) Följa upp kontinuerligt med ungdomen och handledaren, stötta ungdomen och handledare vid behov på Traineeplatsen eller genom annat lämpligt sätt.
- 12) Kontinuerliga uppföljningsmöten för avstämning och nytt anställningsavtal (har varit så att företaget valt att ge 3 månaders anställning som förlängs om allt fungerar bra).
- 13) Bevaka när Traineeperiod går mot sitt slut. Utifrån avtalet - börja arbetet med att föreslå nya kandidater till platsen utifrån punkt 2).