

**UTVÄRDERING  
AV PROJEKTET  
MINT 2  
MÅNGFALD I NÄRINGSLIVET**

---

Birgitta Andersson

Arbetslivsinstitutet

2002

---

## **Förord**

Föreliggande rapport presenterar resultat från en studie som handlar om utvärdering av arbetsmodellen i mångfaldsprojektet MINT 2. Under sommaren 2001 påbörjade jag mitt utvärderingsarbete som har pågått i ett år. Jag har haft förmånen att träffa en engagerad projektledning och engagerade samverkanspartner, personalchefer, mentorer och deltagare. De har alla fått mig att förstå deras upplevelse av projektet. Alla har mottagit mig med en öppenhet och de har varit angelägna om att berätta och förklara sina tankar, erfarenheter och upplevelse. Jag vill tacka alla: projektledningen, samverkanspartner, personalchefer, mentorer och deltagare som ställt upp och besvarat mina frågor. Tack för att jag fick ta del av era erfarenheter och upplevelser!

Mina möten med alla delaktiga skedde under hösten 2001 och vintern 2002. Under våren 2002 ägnade jag mig åt att bearbeta och analysera resultatet. I detta arbete hade jag ovärderlig hjälp av min handledare Ali Osman som med sin stora kunskap om mångfald och det vetenskapliga arbetets premisser varit ett stort stöd. Tack för all uppmuntran, Ali!

Under arbetets gång har jag mer eller mindre levt med denna studie. Detta har naturligtvis också påverkat mina nära och kära. Utan ert stöd skulle detta arbete inte varit möjligt.

Norrköping i maj 2002

Birgitta Andersson

FÖRORD.....	2
<b>1 INLEDNING OCH BAKGRUND .....</b>	<b>6</b>
1.1 REKRYTERINGSPROCESSEN – VAL AV DELTAGARE .....	7
1.2 UTBILDNING OCH PRAKTIK .....	9
1.2.1 Studier i svenska, data, studiebesök och föreläsningar .....	9
1.2.2 Praktik.....	10
1.3 STÖDPROGRAM KRING MÅNGFALD, JÄMSTÄLLDHET, KULTURELLA OLIKHETER MM. ....	10
<b>2 SYFTET MED UTVÄRDERINGEN .....</b>	<b>12</b>
<b>3 RAPPORTENS DISPOSITION .....</b>	<b>12</b>
<b>4 PERSPEKTIV PÅ TOLKNING.....</b>	<b>13</b>
<b>5 METOD.....</b>	<b>15</b>
5.1 VAL AV METOD.....	15
5.2 UNDERSÖKNINGENS GENOMFÖRANDE OCH URVAL .....	16
5.2.1 Enkät till deltagare .....	16
5.2.2 Intervju med deltagare, mentorer, personalchefer och samverkanspartner.....	16
5.3 BEARBETNING OCH ANALYS AV MATERIALET.....	18
5.4 ETISKA ASPEKTER RÖRANDE UNDERSÖKNINGEN .....	19
5.5 METODDISKUSSION.....	20
5.6 PORTRÄTT AV DELTAGARNA .....	21
<b>6 BAKGRUNDSBESKRIVNING AV DELTAGARNA .....</b>	<b>26</b>

<b>7</b>	<b>REKRYTERINGSPROCESSEN .....</b>	<b>31</b>
7.1	VALET AV DELTAGARE .....	31
7.2	REKRYTERINGSPROCESSEN FRÅN DELTAGARNAS PERSPEKTIV .....	35
7.3	SAMMANFATTNING AV REKRYTERINGSPROCESSEN .....	36
<b>8</b>	<b>UTBILDNING OCH PRAKTIK .....</b>	<b>38</b>
8.1	ATT VARVA TEORI MED PRAKTIK .....	38
8.2	UNDERVISNING.....	40
8.3	MENTORSKAP.....	45
8.4	STÖDPROGRAM .....	48
8.5	SAMMANFATTNING AV UTBILDNING OCH PRAKTIK .....	52
<b>9</b>	<b>DELTAGARNAS UPPLEVELSE AV UTBILDNING</b>	
	<b>OCH PRAKTIK .....</b>	<b>54</b>
9.1	ATT VARVA TEORI MED PRAKTIK .....	54
9.2	UNDERVISNING.....	55
9.3	MENTORSKAP.....	57
9.4	SAMMANFATTNING AV DELTAGARNAS SYN PÅ UTBILDNING OCH PRAKTIK.....	58
<b>10</b>	<b>ERFARENHETER AV PROCESSEN.....</b>	<b>59</b>
10.1	AKTÖRERNAS PERSPEKTIV PÅ PROJEKTETS GENOMFÖRANDE.....	59
	<i>10.1.1 Aktörernas helhetsperspektiv på projektets betydelse för att integrera invandrare i arbetslivet.....</i>	<i>59</i>
	<i>10.1.2 Rekryteringsprocessen.....</i>	<i>60</i>
	<i>10.1.3 Att varva teori med praktik.....</i>	<i>61</i>
	<i>10.1.4 Undervisning .....</i>	<i>62</i>
	<i>10.1.5 Mentorskap .....</i>	<i>64</i>
	<i>10.1.6 Stödprogram .....</i>	<i>65</i>
10.2	DELTAGARNAS PERSPEKTIV PÅ PROJEKTET ATT INTEGRERA DEM I ARBETSLIVET ..	68
10.3	SAMMANFATTNING AV ERFARENHETER AV PROCESSEN.....	69

**11 DISKUSSION OCH SLUTSATSER..... 72**

**Referenser**

**Bilagor**

## 1 Inledning och bakgrund

I Linköpings kommun genomfördes under 2000 mångfaldsprojekt och fortfarande pågår några liknande projekt. ”Mångfald i näringslivet - MINT 2” är ett sådant projekt. Det är av vikt att poängtera att MINT 2 bygger på en projektidé eller en arbetsmodell som användes av Linköpings kommun i ett tidigare mångfaldsprojekt, ”MINT 1 – Mångfald i näringslivet”<sup>1</sup>. Det är arbetsmodellen jag har i uppdrag att utvärdera.

Syftet med projektet är enligt projektbeskrivningen att:

- utarbeta metoder och former för att genomföra och utvärdera ett mångfalds-/integrations projekt inom de livsmedelsföretag som är delaktiga
- människor med olika kulturell bakgrund erbjuds praktik och utveckling, inom nämnda livsmedelsföretag i Östergötland, och som skall leda till reguljärt arbete för samtliga
- de inblandade arbetsplatserna utvecklas och får värdefulla insikter inom området mångfald och utvecklar sin förmåga att ta till vara deltagarnas erfarenheter och möjligheter.

Utvärderingen kommer att göras från olika perspektiv dock kommer fokus att ligga på ett aktörsperspektiv. Tanken med utvärderingen är att utveckla arbetsmodellen eller arbets sättet, inte att främst utvärdera effekten av projektet exempelvis om deltagarna har blivit anställda på företaget eller ej.

MINT 2 är ett större projekt som vänder sig till fler deltagare och fler företag inom näringslivet än vad MINT 1 gjorde. Samverkanspartner i projektet MINT 2 är EU Växtkraft mål 3, Länsarbetsnämnden i Östergötland samt Arbetsförmedlingen i Linköping, vilka alla är medfinansierare till projektet. Även Sociala Förvaltningen och Kunskapslyftet bidrog till medfinansieringen till projektet.

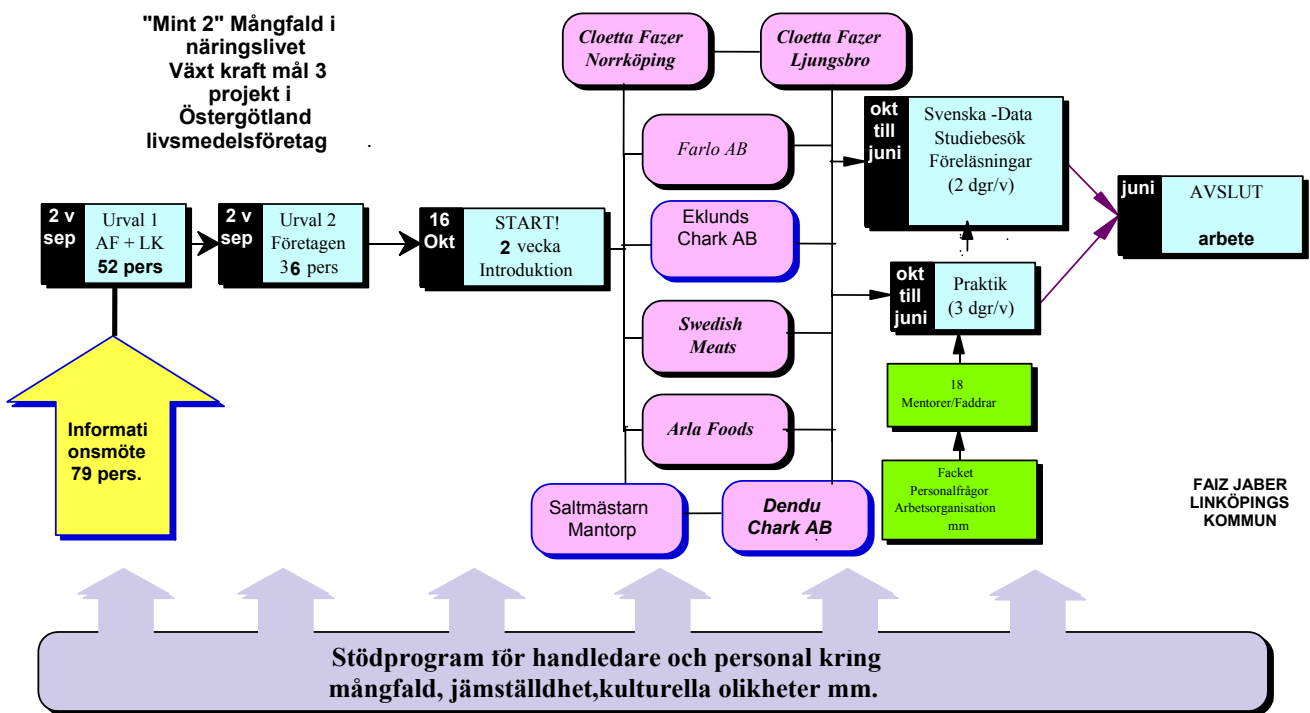
---

<sup>1</sup> På hemsidan [www.kummin.com](http://www.kummin.com) kan man läsa mer om projektet MINT 1.

Sju livsmedelsföretag deltog i MINT 2 projektet. Företagen är etablerade i Östergötland och är av varierad storlek, allt från nio till 1080 personer anställda på ett företag. Företagen är Cloetta Fazer i Norrköping och Ljungsbro, Farlo AB, Eklunds Chark AB, Swedish Meats, Arla Foods, Saltmästarn i Mantorp och Dendu Chark AB.

Tanken med projektet MINT 2 är att projektet ska bidra till att öka mångfalden på arbetsmarknaden. Projektets modell bygger på följande faser: rekrytering av deltagarna, utbildning och praktik samt förankringsarbete eller stödprogram (se figur 1 nedan). I kommande avsnitt kommer en beskrivning av de olika faserna i projektmodellen att göras.

Figur 1: Projektbeskrivning av MINT 2



### 1.1 Rekryteringsprocessen – val av deltagare

Den första arbetsfasen berör rekrytering av deltagarna till projektet. Det som är av vikt att poängtera redan här, är att deltagandet i projektet var frivilligt. Arbetsförmedlingen i samarbete med projektledningen och Sociala Förvaltningen var de tre instanser som aktivt

arbetade med att identifiera potentiella deltagare till projektet. Arbetsförmedlingens delaktighet i rekrytering av deltagare var nödvändig eftersom denna instans har tillgång till register över individer som är långtidsarbetslösa invandrare i kommunen. Detta var det enda kravet som kommunen ställde för att individen skulle få delta i projektet.

I urvalsprocessen ställde två företag krav på de deltagare som skulle rekryteras och praktisera där. Kraven var att de: måste kunna någorlunda bra svenska, det vill säga att de skulle kunna förstå och prata det svenska språket; ha gymnasial utbildning eller likvärdig samt att tidigare utbildning eller erfarenhet inom livsmedelsbranschen var önskvärt. Det viktigaste kravet var ändå att deltagarna i projektet var långtidsarbetslösa invandrare.

Arbetsförmedlingen kontaktade de individer, i sina respektive register, som stämde överens med de uppsatta kriterierna eller profilerna. I utskicket som gjordes fanns information om projektet, intresseanmälan samt datum, plats och tid för ett informationsmöte där de intresserade skulle få utförligare information av alla berörda parter om projektet. Till informationsmötet kom det 79 personer. Där fick de information om projektet från projektledningen, Arbetsförmedlingen samt från personalchefer på de livsmedelsföretag som deltog i projektet. Efter informationen fick de som var intresserade fylla i en intresseanmälan. I denna blankett fick de uppge utbildningsbakgrund och tidigare arbetslivserfarenhet. De fick även rangordna från ett till tre vilka företag de var intresserade att praktisera/arbota på under projekttiden. Därefter gick projektledningen igenom intresseanmälningarna, 52 stycken, och matchade individernas önskingarna om valet av företag med dels deras intresse och bakgrund och dels företagens egna krav. Intresseanmälningarna skickades sedan till företagen där personalcheferna själva tog kontakt med individerna och intervjuade dem vid ett möte.

Utifrån intervjuerna gjorde sedan personalcheferna själva urvalet av den eller de individer som uppfyllde företagets kriterier för att arbeta där. Vid denna tidpunkt gick även Arbetsförmedlingen och Sociala Förvaltningen igenom de antagnas handlingar och beslutade om utbildningsbidrag för individen i fråga. Det var med hjälp av utbildningsbidraget som deltagarna försörjde sig under projekttiden. Rekryteringen av deltagarna till projektet avslutades och vid projektstarten, den sextonde oktober 2000, var det 36 deltagare som började sin projektdelaktighet i MINT 2.

Varje livsmedelsföretag som var delaktiga i projektet såg till att det fanns en mentor eller handledare för deltagarna. Mentorernas uppgift är, enligt projektledningen och personalcheferna, att hjälpa, stödja och ge råd till deltagarna i projektet. Uppgifterna kan vara av de karaktärer att introducera arbetsuppgifterna till deltagarna, hjälpa deltagarna med praktiska frågor eller att vara ett socialt stöd för dem på arbetsplatsen. Vid projektstarten hade personalcheferna rekryterat mentorer. Detta skedde på olika vis, dels genom att tillfråga personer om de var intresserade dels genom att välja den arbetsledare som var på den avdelning som deltagaren skulle arbeta. Sammanlagt var det åtta mentorer på företagen under projektet, vilka verkade som mentor för en eller flera deltagare.

## **1.2 Utbildning och praktik**

Den andra arbetsfasen är utbildning och praktik (se figur 1, sid 7). Olika moment ingår i denna fas, vilka är: studier i svenska och data, studiebesök och föreläsningar samt praktiken på företagen. Modellen för fasen är att under en arbetsvecka varvas språkträning, studiebesök och yrkesspraktik om vartannat för deltagarna. Nedan följer en kort beskrivning av de olika momenten.

### ***1.2.1 Studier i svenska, data, studiebesök och föreläsningar***

Svenskundervisningen skulle enligt projektledningen bygga på vidare studier utifrån en godkänd SFI-nivå (Svenska För Invandrare), där deltagarna ämnade få en ökad kunskap i det svenska språket. Undervisningen i svenska språket var förlagd till en dag per vecka på två timmar per tillfälle. Därefter var det inlagt tid för självstudier för deltagarna. Svenskundervisningen gavs av Kunskapslyftet. Dataundervisningen som deltagarna fick, var en grundläggande kunskap i data som ligger på en gymnasial nivå. Det var Liber som stod för undervisningen i data och tillfällena för dataundervisningen var på två timmar per tillfälle förlagd till en dag per vecka under projekttiden.

Under de två dagarna deltagarna skulle studera fanns det även inlagt i projektbeskrivningen att deltagarna skulle göra studiebesök på de olika livsmedelsföretagen samt att olika föreläsningar skulle ges i aktuella ämnen för deltagarna. Projektledningens syftet med studiebesöken var att deltagarna ämnade få en ökad insikt i de delaktiga företagens organisation, produktion samt hur arbetet utförs. Tanken var att deltagarna skulle få en inblick i de andra företagens organisation och produktion och lära känna dessa för att knyta kontakter

för framtida bruk. Projektledningen ordnade med tid för deltagarna då studiebesöken skulle genomföras och företagen hade två timmar till förfogande under besöken. Föreläsningstillfällena handlade om, enligt projektledningen, att deltagarna skulle få en insyn kring mångfaldsfrågor på arbetsmarknaden, arbetsorganisationer samt kunskaper om arbetsrätt och arbetsmiljölagen et cetera. Det anordnades sex föreläsningstillfällen med inbjudna gäster, vilka representerade de olika områdena.

### **1.2.2 *Praktik***

Andra elementet i genomförandet av arbetsfasen utbildning och praktik är praktiken deltagarna har. Deltagarnas val av företag grundas på det intresse de själva har gällande livsmedelsbranschen. Under projekttiden skall deltagarna enligt projektbeskrivningen varva teori och praktik/arbete. Praktiken sker i form av att deltagarna är ute på de olika livsmedelföretagen tre dagar i veckan. Deltagarna får under denna tid arbeta praktiskt på olika produktionsavdelningar.

Under de tre dagar som deltagarna är på praktik går de på arbetsscheman. Deltagarna arbetar heltid dessa dagar och de skall lära sig arbetet i sig, tillvägagångssättet i produktionen samtidigt som deltagarna skall praktisera det svenska språket. De skall även ha tillgång till en mentor under praktiken. Mentorn skall finnas till hands för deltagarna samt ge råd och stöd till deltagarna i arbetsuppgifterna.

### **1.3 Stödprogram kring mångfald, jämställdhet, kulturella olikheter mm.**

Stödprogram är den tredje arbetsfasen i genomförandet av projektet. Stödprogrammet skulle finnas till för handledare och personal på företagen, där programmet var ämnat att ta upp frågor kring mångfald, jämställdhet, kulturella olikheter med mera. Målet och syftet med stödprogrammet var att handledare eller mentorer och personalchefer på företagen skulle öka sin insikt och få mer kompetens kring mångfaldsfrågor. Tanken med denna arbetsfas var även att mentorer och personalchefer skulle få stöd från projektledning rörande mångfaldsfrågor.

Enligt projektledningen skulle stödprogrammet utveckla all personal kring mångfaldsfrågor. Detta genom att projektledningen själv avsåg att vara delaktig i företagets personalmöten varje månad där tid skulle avsättas för diskussion kring mångfald, jämställdhet samt kulturella olikheter. Projektledningen skulle även vända sig nedåt i organisationen, till de som arbetade

på produktionen, där tanken var att facket skulle kopplas in och ordna möten en gång per månad för de anställda där diskussion skulle föras kring mångfaldsfrågor. Från början var målet att med hjälp av stödprogrammet skulle projektledningen vända sig både uppåt och nedåt i organisationen för att på så vis utveckla all personal kring frågor gällande mångfald, jämlikhet och kulturella olikheter.

## 2 Syftet med utvärderingen

Syftet med denna utvärdering är att utvärdera arbetsmetoder i och erfarenhet av projektet MINT 2 – Mångfald i näringslivet. De frågeformuleringar som utvärderingen fokuserar på är:

- Vilken är målgruppen och hur rekryterades deltagarna?
- Hur initierades och genomfördes samarbetet med olika myndigheter och arbetsgivare och hur upplevde de olika parterna processerna?
- Vilka erfarenheter har aktörerna erhållit av sitt genomförandet av och sin delaktighet i mångfaldsprojektet?
- Hur upplever personer med utländsk bakgrund deltagandet i projektet?

## 3 Rapportens disposition

I det kommande avsnittet, kapitel 4, i utvärderingsrapporten presenteras det perspektivval som jag har valt att lägga på utvärderingen.

Kapitel 5 är metodkapitlet. Här presenterar jag vilka ansatser jag använt. I detta kapitel beskriver jag hur arbetet under forskningsprocessen har vuxit fram. Även en diskussion om de etiska aspekterna som jag har ställts inför återfinns i detta kapitel. Kapitel 5 avslutas med en metoddiskussion följt av ett porträtt av de deltagare jag har intervjuat.

Kapitel 6 utgör enätundersökningens resultat. Här ges en bakgrundsbeskrivning av deltagarna. Detta följs av kapitel 7, 8, 9 och 10 där tolkningar av aktörernas upplevelse och erfarenhet av projektet redovisas.

I kapitel 11 för jag en diskussion kring aktörernas upplevelse och erfarenhet av projektet, där slutsatserna i utvärderingsarbetet presenteras.

## 4 Perspektiv på tolkning

I kapitlet skildras det perspektivval som ligger till grund för utvärderingen. Det är detta perspektiv som således är grunden för tolkningsarbetet av resultaten.

Tolkningsprocessen genomsyras av ett hermeneutiskt synsätt, det vill säga att detta arbete har en tolkande ansats. Hermeneutik är en tolkningslära som försöker tolka och förstå grundbetingelserna för den mänskliga existensen. Hermeneutiken har sin grund i bibeltolkning och texttolkning av historiska texter. I dag har hermeneutiken utvecklats till att inte bara tolka texter utan även handlingar, symboler, samhälliga företeelser och intervjuutsagor som då betraktas som text (Alvesson & Sköldberg, 1994).

Hermeneutiken kan beskrivas och ringas in med hjälp av tre viktiga begrepp: mening, förståelse och tolkning (Hartman, 1998). Det första begreppet beskriver den mening som individen knyter till sig själv och sin situation, vilket är individens livsvärld. Mening i denna bemärkelse kan sägas vara den upplevelse individen bär med sig. Det andra begreppet är förståelse, vilket är det som skall försökas nås genom en hermeneutisk undersökning. Förståelse innebär enligt Ödman (1994) en förnyelse eller omskapandet av något och genom förståelse får individen en ökad kunskap om det objektiva och subjektiva som finns omkring denne. Det sista begreppet är tolkning och det är genom tolkningen som det erhålls en förståelse för individens livsvärld (Hartman, 1998). Tolkning innebär enligt Ödman (1994) att forskaren skall tyda kontexten och se något nytt där tolka har innebörden att ange betydelser från en viss aspekt. Ödman (1994) anser att tolkning har tre funktioner nämligen att säga, förklara samt att översätta. I denna text använder jag mig av tolkning på det vis att jag vill förklara hur de berörda aktörerna i projektet MINT 2 upplever projektets modell.

I Davidson och Patel (1994) beskrivs hermeneutiken som ett sätt att försöka förstå andra människors livsvärld och det är framför allt genom språket som kunskap om andras livsvärld kan fås. Denna ansats har fått stå för kvalitativa förståelse och tolkningssystem samt en forskarroll som är öppen, subjektiv och engagerad utifrån den egna förförståelsen. I hermeneutiskt tänkande är förförståelsen central. Förförståelsen utgör ett viktigt verktyg för tolkningsprocessen och innebär att det finns något före förståelsen. Förförståelsen kan ses som en förväntan, vilken formas av individens egen bakgrund (Ödman, 1994). För att förstå andra

människor och deras egen livssituation är det, enligt ett hermeneutiskt synsätt, genom att rent generellt tolka hur mänskligt liv, det vill säga existensen, och hur det kommer till uttryck i det talade och skrivna språket samt i människors handlingar. Hartman (1998) anser att hermeneutiken handlar om hur erfarenhet kan samlas in, analyseras och tolkas. De tolkningar som görs måste prövas för att resultatet skall ge kunskap och inte godtyckliga slutsatser och fördomar. Detta görs genom att pröva olika tolkningar av det empiriska materialet fram och tillbaka, mellan del och helhet, vilket innebär att en förståelse växer fram. Enligt Alvesson och Sköldbberg (1994) är del- och helhetsperspektivet ett huvudtema inom hermeneutiken. De anser att det är en ständig växling mellan helhet och del, som bildar den ursprungliga hermeneutiska cirkeln, vilken innebär att delen kan endast förstås ur helheten och helheten endast ur delarna. Genom att ställa helheten i relation till delarna och pendla mellan del och helhet når forskaren en förståelse för intervjupersonens situation (Patel & Davidson, 1994).

## 5 Metod

I detta kapitel kommer jag att redogöra för mitt val av metod. Jag presenterar även vilka undersökningsinstrument som ligger till grund för studien samt studiens genomförande och urval av undersökningsgruppen. Vidare presenteras en kort redogörelse av bearbetning och analys av datamaterialet. Därefter beskrivs etiska aspekter och kapitlet avslutas med en metoddiskussion som följs av ett porträtt av de deltagare som har intervjuats.

### 5.1 Val av metod

Syftet med denna undersökning är att utvärdera arbetsmodellen för projektet samt vilka erfarenheter som kan fås från denna. Målet med utvärderingen är att förstå hur deltagare, mentorer, personalchefer och samverkanspartner upplever modellen. Holme och Solvang (1997) menar att den kvalitativa metodens syfte är att ge en förståelse för ett visst problemområde. Det centrala här är att samla in information för att få en djupare förståelse och för att kunna beskriva helheten av det sammanhang som undersöks. Den kvalitativa ansatsen behandlar även delarna i problemområdet som är internt relaterade till varandra. Helheten, vari dessa delar befinner sig i, uppvisar vissa egenskaper som inte de enskilda delarna var för sig gör. Detta leder till att helheten är mer än summan av delarna. Det är därför viktigt att som forskare förstå både helheten och de olika delarna i undersökningsområdet (Starrin & Svensson, 1994). När det talas om kvalitativa metoder finns det en önskan om att beskriva karaktären eller egenskaperna hos något, vilket innebär att forskaren skall se hur något är beskaffat (Patton, 1990). Den kvalitativa metoden står för flexibilitet, vilket ger en möjlighet att under undersökningens gång förändra och exempelvis ändra frågeställningar vid behov (Holme & Solvang, 1997).

Den kvalitativa metoden ger mig möjlighet att se hur deltagarna, mentorer, personalchefer och samverkanspartner upplever och erfar sitt deltagande i projektet. Detta gör att undersökningen är deskriptiv (Patel & Davidson, 1994), där fokus ligger på att ge en beskrivning av hur aktörerna erfarit och upplevde deltagandet.

## **5.2 Undersökningens genomförande och urval**

I detta avsnitt kommer jag att redogöra för undersökningens genomförande och urval. Först ges en beskrivning av genomförandet av enkäten till deltagarna. Därefter presenterar jag genomförandet av intervjuerna med deltagare, mentorer, personalchefer och samverkanspartnerna. Avsnittet avslutas med en beskrivning av de deltagare som jag har intervjuat för att belysa deras olika bakgrunder och tidigare erfarenheter.

### ***5.2.1 Enkät till deltagare***

För att få en första inblick om deltagarnas bakgrund användes undersökningsinstrumentet enkät (se bilaga 1). Enkäten består av bakgrundsfrågor samt frågor om deltagarnas upplevelse och erfarenhet av projektet. Frågorna har både fasta och öppna svarsalternativ där deltagarna själva får skriva hur de upplevde projektet. En totalundersökning på deltagarna genomfördes för att få en bild över deltagarnas bakgrund och hur de upplever sitt deltagande (Trost, 1994). Det vill säga att samtliga 36 deltagare i projektet fick ta del av och besvara enkäten, skickades ut till samtliga under september 2001. Till tre deltagare fanns inga korrekta adressuppgifter, vilket gjorde att redan vid denna tidpunkt fanns det ett bortfall på tre deltagare. Av de 33 deltagarna fick jag in 25 enkäter. Det slutliga bortfallet för enkätundersökningen blev åtta deltagare. Jag var även medveten om vilket språk jag använde mig av vid utformandet, på grund av att det är personer med utländsk bakgrund jag vänder mig till. Enkäterna sammanställdes sedan och ligger till grund för utarbetningen av intervjuguiderna till de olika aktörerna. Enkätstudien ses i denna utvärdering som en pilotstudie för det huvudsakliga undersökningsinstrumentet intervjun.

### ***5.2.2 Intervju med deltagare, mentorer, personalchefer och samverkanspartner***

Syftet att använda intervjuer är att samla in information och få intervjupersonernas egen synvinkel på problemområdet (Holme & Solvang, 1997; Patel & Davidson, 1994). Den kvalitativa intervjun innebär i sig att upptäcka eller identifiera icke kända eller otillfredsställande företeelser, egenskaper eller innebörder och är ett medel för att upptäcka vad det är som sker. Styrkan hos ett intervjusamtal är att det kan fånga olika individers uppfattningar och tankar kring ett ämnesområde och ge en bild av en mångsidig och kontroversiell mänsklig värld (Kvale, 1997). Intervjuerna som jag har gjort är av öppen karaktär (Patel & Davidson, 1994), vilket innebär att jag som intervjuare har möjlighet att ställa frågorna i vilken ordning som jag anser passar bäst för intervjusituationen (Alvesson &

Sköldberg, 1994). Detta medför att intervjusituationerna ser olika ut från intervjusituation till intervjusituation. Frågorna är halvstrukturerade, det vill säga att frågornas utformning och inbördes ordning är relativt fria och öppna. Det finns en möjlighet att göra förändringar i frågornas form och ordningsföljd för att jag som intervjuare skall kunna följa upp svaren från den intervjuade (Kvale, 1997). Intervjupersonen får stort svarsutrymme att tolka frågorna utifrån sin egen erfarenhet (Patel & Davidson, 1994). De intervjuer som genomfördes grundas på olika områden, enligt Kvale (1997) och Patton (1990) olika teman, och förslag till relevanta frågor.

Utifrån sammanställningen av enkäterna utarbetades en intervjuguide (se bilaga 2 - 8) till deltagarna, mentorerna, personalcheferna på företagen samt till samverkanspartnerna för att se vilka områden som skulle täckas in under intervjusituationen. Liknanden teman för intervjuguiderna gjordes. Emellertid följdes den inte till punkt och pricka varken vad gäller innehåll eller ordningsföljd, vilket Holme och Solvang (1997) samt Kvale (1997) menar ej är nödvändigt att göra. Syftet med en intervjuguide är att se till att alla intervjupersonerna får relevanta och likartade frågor (Patton, 1990). De teman som används i intervjuguiderna är: bakgrundfrågor, rekrytering, projektet MINT 2 samt upplevelse och erfarenhet av deltagandet i projektet (se bilaga 2-8 för samtliga intervjuguides). Under varje tema formulerade jag stödfrågor som en grund för att vidareutveckla intervjun. Detta anser jag kan jämföras med probing, som enligt Starrin och Svensson (1994) är uppföljningsfrågor, vilka syftar till att åstadkomma mer fullödiga svar från den intervjuade. Valet att utveckla liknande teman för varje grupp gjordes för i analysarbetet kunna göra en jämförelse mellan de olika gruppernas erfarenheter och upplevelser av projektet.

Vid utformandet av intervjuguiden utgick jag från viktiga aspekter, vilka Kvale (1997) beskriver som tänkvärd. Det handlar om att tänka på vilket språk som används. Intervjuaren skall inte använda svåra och främmande ord, fackuttryck eller värdeladdade ord och uttryck där dennes egen uppfattning kommer fram. Intervjuaren bör under intervjun tänka på att inte störa den intervjuades vilja och ansträngningar att berätta. Intervjuaren måste även få intervjusituationen till en sådan karaktär att den befrämjar en god interaktion som hjälper den intervjuade att rapportera på ett ändamålsenligt sätt. En bra kvalitativ intervju kännetecknas av att intervjuaren ska erhålla den intervjuades sanna värde för varje enskild fråga. Den intervjuade ska hjälpas att bygga upp ett sammanhängande och begripligt resonemang. För att kunna göra det anser jag att probing kan vara till hjälp. En bra kvalitativ intervju innebär även

att respondenten ska få kontroll över processen i vilken hans eller hennes ord ger mening. För att uppnå aspekterna utformades intervjuguiden på så vis som Starrin och Svensson (1994) förespråkar, det vill säga att intervjun började med bakgrundsvariabler och neutrala frågor för att sedan övergå i mer djupgående frågor. I intervjusituationen gavs även i slutet ett utrymme för kommentarer angående frågornas innehåll.

Efter bearbetningen av intervjuguiderna gjordes ett urval av deltagarna. Det innebär att det finns en spridning på deltagarnas kön, ålder, utbildning i hemlandet och i Sverige, vistelsetid i Sverige, arbetslivserfarenhet i hemlandet och i Sverige samt deras upplevelse av projektet. Under hösten 2001 och vintern 2002 genomfördes intervjuerna med deltagare, mentorer och personalchefer på respektive företag och med samverkanspartnerna. Detta för att skapa en bild av hur de upplevde sitt deltagande i projektet. Samverkanspartner och medfinansiärer är: Arbetsförmedlingen, Sociala Förvaltningen, Kunskapslyftet, Länsarbetsnämnden i Östergötland och EU Växtkraft mål 3. Jag intervjuade personer som har haft en aktiv roll i projektet utöver finansieringen. Sammanlagt intervjuades personer från Arbetsförmedlingen, Sociala Förvaltningen, Kunskapslyftet och EU Växtkraft mål 3. Jag valde att inte intervju någon på Länsarbetsnämnden, eftersom de inte har haft någon kontakt med deltagare, mentorer, personalchefer, Sociala Förvaltningen eller Arbetsförmedlingen. Deras roll i projektet har varit att delfinansiera.

Syftet presenterades av undersökningen samt att deras svar skulle behandlas konfidentiellt. Information gavs även om hur intervjuguiden var uppbyggd, hur intervjumaterialet skulle behandlas samt hur resultaten skulle komma att presenteras. Intervjuerna genomfördes enskilt på respektive arbetsplats och de pågick mellan fyrtio minuter och en och en halv timme. Tillåtelse gavs av deltagare, mentorer, personalchefer och samverkanspartner att spela in intervjuerna på band. Sammanlagt intervjuades nio deltagare, åtta mentorer, åtta personalchefer och fem personer som representerar samverkanspartnerna. Även samtal med projektledningen har gjorts.

### **5.3 Bearbetning och analys av materialet**

Jag bearbetade och analyserade intervjuerna från ett hermeneutiskt synsätt. Detta för att få en förståelse kring aktörernas upplevelser och erfarenheter. Ett första helhetsintryck av intervjuerna skapades och jag fick en helhetsuppfattning om deltagares, mentorers,

personalchefers samt samverkanspartnernas upplevelser och erfarenheter. Därefter gick jag djupare in i texten genom att ta ut olika delperspektiv som stod i relation till helheten. Nästa steg var att pendla mellan delarna och den första helheten för att nå en förståelse om hur alla berörda aktörer upplever och erfar projektets modell.

#### **5.4 Etiska aspekter rörande undersökningen**

Det är av vikt att tänka på de etiska aspekterna som råder vid forskning då individer och information kan komma till skada på ett eller annat sätt. Därför har Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet antagit principer för hur forskning skall bedrivas (HSFR, 1999). Enligt forskningsetiska principer i humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning är det viktigt att forskning bedrivs under speciella krav, eftersom forskningen är viktigt för både individernas och samhällets utveckling. Ett krav är det som kallas för forskningskravet, vilket bland annat innebär att den information som fås av forskning skall utvecklas och fördjupas.

Ytterligare ett krav, som är viktigt att se till när kvalitativa undersökningar görs, är individskyddskravet. Detta innebär att forskaren inte skall utsätta individerna som är med i undersökningen för psykisk eller fysisk förödmjukelse eller kränkning samt otillbörlig insyn i deras privatliv (HSFR, 1999). Kravet har fyra huvudkrav: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (HSFR, 1999). Informationskravet innebär att forskaren skall informera de individer som skall vara med i undersökningen om dess syfte och vilken uppgift individerna har i studien. Forskaren skall informera om att deltagandet är frivilligt och att de har rätt till att avbryta sin medverkan. Det andra kravet, samtyckeskravet, innebär att individerna som är delaktiga har rätt till att bestämma över sitt deltagande. Forskaren skall här få undersökningsdeltagarnas samtycke för forskningen (Kvale, 1997). Konfidentialitetskravet, det tredje huvudkravet, innebär att alla uppgifter om deltagarna i undersökningen ska ha största möjliga konfidentialitet och att personuppgifterna skall förvaras på ett sätt så att obehöriga ej kan ta del av dem. I detta krav ryms även att personer skall avidentifieras i rapporten. Slutligen innebär det sista kravet, nyttjandekravet, att alla de uppgifter som är insamlade om enskilda personer endast får användas för forskningsändamål (HSFR, 1999; Kvale, 1997).

## 5.5 Metoddiskussion

Flera orsaker kan finnas till varför inte alla deltagare i projektet skickade in enkäten. En orsak kan vara att de inte kände sig motiverade att svara på enkäten. Ytterligare en orsak kan bero på deltagarnas språkkunskaper och att de hade svårt att förstå frågorna vilket medförde att de inte svarade. Påminnelser gjordes men trots dessa blev det ett bortfall på åtta personer i pilotstudien. Enkätundersökningen ligger till grund för mig att få en bakgrundsbild av deltagarna. Det kan påpekas att svarsalternativen i fråga elva i enkäten kunde misstolkas av deltagarna. Denna fråga kunde ha formulerats annorlunda men efter att ha sett ett mönster i svaren har de dock använts och jag tror att deltagarna kunde förstå språket som användes i enkäten. Enkätstudien har bidragit till den bakgrundsbild som eftersträvades.

Intervjusituationen var kanske främmande för några av deltagarna. Jag anser emellertid att endast använda mig av enkätstudier som undersökningsteknik inte skulle ge så mycket information som intervjuer ger. Detta grundas på att det kan vara svårt med språkförståelsen hos deltagarna och i en intervjusituation kan intervjuaren följa upp det som den intervjuade säger direkt för att få så mycket information som möjligt. Det finns även i denna situation möjlighet att fråga om förklaringar och förtydligande om en eller båda parterna inte förstår. Denna uppföljning är svår när endast en enkätstudie genomförs. Jag tror även att aktörerna har lättare att prata om vad de tycker och tänker än om de skulle skriva ner. Utifrån detta är erfarenheten att valet av metod och undersökningsteknik har varit ett bra val för utvärderingen.

Vid genomförandet av kvalitativa undersökningar handlar det ofta om att undersöka abstrakta fenomen så som exempelvis inställningar och upplevelser (Patel & Davidson, 1994). Det är av stor vikt, enligt Patel och Davidson (1994) samt Kvale (1997), att forskaren mäter det som han eller hon avser att mäta. Detta begrepp definieras som validitet och i utvärderingen innebär det om jag i min enkät- och intervjuundersökning har undersökt det som avsågs med utvärderingens syfte. Vid god validitet så har forskaren kontroll på trovärdigheten och det finns en försäkran om att det finns empiriska belägg och att forskaren har gjort en rimlig tolkning. Den tolkning jag genomförde på mitt resultat kan bara stå för mig på grund av att jag valde att tolka ur ett hermeneutiskt synsätt där förförståelsen har stor del i tolkningen. Utvärderingen har en god validitet så till vida att jag tycker att jag lyckats mäta det som jag ville mäta.

## 5.6 Porträtt av deltagarna

Nedan följer en kort beskrivning eller porträtt av de deltagare som jag har intervjuat. Jag kommer i detta porträtt att fokusera på deras bakgrund i deras hemland och deras bakgrund här i Sverige fram till projektstarten. Porträtten görs för att skapa en bild av vem deltagarna är.

### **Anna**

Anna är i 30-års åldern och hon kommer från Irak. I sitt hemland har Anna gått i grundskolan i nio år och därefter läste hon en allmän linje på gymnasiet i två år. Efter utbildningen arbetade Anna tre och ett halvt år som sekreterare på en bilfabrik och på ett dataföretag. När kriget bröt ut i Irak i början på 1990-talet bestämde sig Anna och hennes familj för att fly. Familjen hade först tänkt att resa till USA men pengarna de hade räckte inte till utan de fick köpa biljetter till Sverige. Anna, hennes man och deras barn kom till Sverige i april 1995 och då fick familjen bo hos Annas svärmor. Under tiden, fram tills Anna fick uppehållstillstånd, var hon mest hemma i lägenheten och någon gång kunde hon följa med svärmodern till affären. Anna fick uppehållstillstånd i augusti 1995 och då flyttade hon och familjen till en egen lägenhet. Vid denna tid började Anna att utbilda sig. Hon läste SFI i två terminer på folkhögskola och därefter läste hon Liber Hormedess i två terminer. När hon läste denna kurs fick hon även praktikplats i två veckor. Anna praktiserade på dagis och hon tyckte det var jätteroligt att jobba med barn. Sedan läste Anna Prepsass i en termin och hon blir vid denna tid gravid. Efter terminen fick hon barn och stannade hemma i två år. När hon kom tillbaka efter mammaledigheten studerade Anna igen Prepsass i två terminer och i samband med denna kurs praktiserade hon på ett livsmedelsföretag i Linköping i åtta månader. När hon slutade denna studiekurs fick Anna information genom Linköpings kommun att projektet MINT 2 skulle starta och Anna sökte då dit och fick börja i projektet i oktober 2000.

### **Stina**

Stina är uppvuxen i en stad i Iran och hon är i 40-års åldern. Stina har i sitt hemland utbildat sig till sömmerska och lärare på gymnasiet i två år. Efter utbildningen arbetade hon i fyra år som lärare. På grund av kriget i Iran under 1990-talets början flydde Stina och hon kom till en flyktingförläggning i Sverige 1994. Stina fick vänta i tre år innan hon fick uppehållstillstånd och under denna tid gjorde hon ingenting. 1997, efter att hon fått uppehållstillstånd, började Stina att studera och läste SFI i en termin på folkhögskola. Stina deltog därefter i ett

arbetsmarknadsprojekt under ett år. I detta projekt fick Stina praktisera och hon hade sin praktikplats inom vård och omsorg där hon var praktikant som barnsköterska. Efter denna tid var hon sysslös och det var genom Arbetsförmedlingen och vänner som hon fick information om att projektet MINT 2 skulle börja och Stina sökte då dit. Stina började i projektet i oktober 2000.

### **Lena**

Lena är i 40-års åldern och hon kommer från en storstad i Ryssland. Utbildningen Lena har med sig från sitt hemland är att på gymnasiet läste hon naturvetenskapliga linjen i fyra år med inriktning mot teknik. Därefter studerade hon på högskola i två och ett halvt år där hon läste elektrisk apparatteknik. Efter utbildningen började Lena att arbeta. Först arbetade hon som ingenjör och kontrollör inom det tekniska området i nio år. Därefter arbetade hon åtta år som telefonist och kontorist. Det sista arbetet Lena hade i sitt hemland var som lagerchef och boksäljare som hon arbetade med i tre år där hon trivdes mycket bra. 1996 kom Lena till Sverige på grund av kärleken och hon hade visum den första tiden. När hon kom började hon läsa SFI, vilket hon gjorde i två år på Komvux fram till 1998. Då fick Lena uppehållstillstånd. I samband med SFI praktiserade Lena i en blomsteraffär i två veckor och hon hade även praktik där en sommar. Hon trivdes mycket bra och helst skulle hon vilja utbilda sig till florist men hon kom inte in på utbildningen. Lena fortsatte därför att läsa på Komvux, där hon studerade engelska, företagsekonomi och data. Lena studerade hela tiden och det var genom hennes arbetsförmedlare som hon fick information om MINT 2 projektet. Lena tänkte som så att det kan vara bra med ett arbete och det verkade det roligare än att läsa. Så i oktober 2000 började Lena i projektet.

### **Klara**

Klara är uppvuxen på landsbygden i Iran och hon är i 40-års åldern. I sitt hemland har Klara en fyraårig gymnasieutbildning med inriktning mot naturvetenskapliga linjen. Därefter arbetade hon på en kylskåpsfabrik som sekreterare i tre år. Klara fick sedan tre barn och var hemmafru under tiden barnen var små. När kriget bröt ut i Iran fick Klara en vårdbiträdesutbildning och jobbade som vårdbiträde i sex månader. Klara flyttade till Sverige 1990 och hon hade uppehållstillstånd då på grund av familjeanknytning eftersom att hennes man redan fanns och arbetade i Sverige. Mellan 1990-1991 var Klara hemma med barnen på grund av att de inte fick dagisplats. Sedan läste hon SFI på Komvux i två månader, men Klara hoppade av dessa studier på grund av att barnen blev sjuka. Klara läste sedan åter igen SFI i

ett år och i samband med detta fick hon praktikplats på ett cafékurs i tre veckor. Därefter läste hon på en restaurang och café kurs i sex månader, vilken var en arbetsmarknadsutbildning. Därefter fick hon en praktikplats på ett café i sex månader. Efter praktiken läste Klara en kurs på folkhögskola som heter Leva i Sverige i sex månader. Hon fortsatte sina studier i Sverige med att läsa SFI och Prepsass på Komvux i sex månader. Därefter läste Klara på datorteket i sex månader, som är en arbetsmarknadsutbildning. Klara fick sedan praktikplats i sex månader på restaurang och café. Därefter gick Klara på kurs på Birgittaskolan som vårdbiträde i ett år. Under tiden praktiserade hon på ett servicehus och sedan på dagis. Efter denna kurs läste Klara en kurs i teknik som gjorde att hon fick arbete på Ericsson i ett år. Hon blev sedan uppsagd därifrån 2000 på grund av att det gick dåligt för företaget. Klara var arbetslös i sex månader innan hon fick information om projektet genom Arbetsförmedlingen och hon började i projektet MINT 2 i oktober 2000.

### **Sven**

Sven är född och uppvuxen i en stad i Bosnien och han är runt 50 år. Sven har en fyra och ett halvt årig teknisk gymnasieutbildning. Efter sin utbildning arbetade han i sammanlagt 20 år som montör i två olika fabriker. När kriget bröt ut blev Sven inkallad och han var soldat under 1990-talet. I slutet av 1999 reste Sven till Sverige men Sven vill inte säga hur länge han fick vänta innan han fick uppehållstillstånd. Han började att utbilda sig här i Sverige och han läste SFI och grundskolan på folkhögskola, vilket han gjorde i ett år och sex månader. I samband med studietiden fick Sven praktikplats i sex månader på en tapetserarverkstad där han trivdes mycket bra. Det var chefen på hans praktikplats som informerade honom om att projektet MINT 2 skulle starta och Sven tyckte det verkade roligt att både arbeta och läsa under tiden. I oktober 2000 började Sven i projektet.

### **Karl**

Karl är i 40-års åldern. Han kommer från landsbygden i Kosovo. Sin skoltid tillbringade han först med att läsa på en fyraårig naturvetenskaplig gymnasieutbildning och därefter fortsatte han att utbilda sig på universitetet där han i två år läste på juristutbildningen. Efter utbildningen började Karl jobba som försäljare på varuhus där han bland annat sålde mat och tekniska apparater. Han arbetade där i elva år. På grund av kriget flydde Karl 1992 till Sverige och han kom till en flyktingförläggning. På förläggningen bedrev han tiden genom att arbeta lite som målare och snickare och Karl gick även på språkutbildning i svenska där. Karl fick uppehållstillstånd 1994. Han flyttade då till lägenhet och han började läsa SFI i ett år på

Komvux och därefter läste han ett år på Liber Kompetens, även det på Komvux. Därefter gick Karl på en arbetsmarknadsutbildning inom affärsbranschen i sex månader. När denna utbildning var avslutad fick Karl praktik i en stor matvarubutik i åtta månader och sedan hade han praktik i två mindre matvaruaffärer i fem månader. Karl tyckte mycket om att arbeta inom affärsbranschen och han trivdes där. När praktiken var slut gick Karl sysslös och det var Linköpings kommun som informerade honom om att MINT 2 skulle starta. Karl var intresserad av detta och han fick börja i projektet i oktober 2000.

### **Bertil**

Bertil kommer från Irak där han är uppvuxen i en stad. Han är i 20-års åldern och har grundskoleutbildning från sitt hemland. Efter grundskolan arbetade han i en bilverkstad som mekaniker i drygt ett år och därefter reste han till Sverige tillsammans med sin mamma och syskon. Bertil kom till Sverige 1995 på grund av kriget och han hade fått uppehållstillstånd innan han reste för han hade familjeanknytning här. Bertil läste sedan SFI på ett gymnasium i två år. Därefter studerade Bertil på Birgittaskolan på undersköterskeutbildningen i ett år men han hoppade av denna utbildning på grund av att han inte var intresserad. Egentligen ville han fortsätta att läsa på gymnasiet men han var för gammal för att gå där. Bertil har inte någon arbetslivserfarenhet i Sverige på grund av att han har gått i skolan sedan han kom. Efter att Bertil hade hoppat av studierna på Birgittaskolan hade han inget att göra i en månads tid och det var genom vänner och bekanta som han fick veta att projektet skulle börja. Han sökte då till projektet och fick börja i oktober 2000.

### **Erik**

Erik är i 30-års åldern och han är uppvuxen i Syrien där han har gått i grundskolan. Efter skoltiden arbetade Erik som mekaniker i ett år och därefter arbetade han i ett år som frisör. I början av 1998 kom Erik till Sverige och han hade fått uppehållstillstånd innan han reste på grund av att han hade anhörig här. När Erik kom till Sverige började han att läsa SFI i ett år på folkhögskola och därefter läste han svenska språket på Komvux i en termin. Erik har inte arbetat något i Sverige utan varit arbetslös och det var genom vänner som han fick information om att det skulle starta ett projekt och han var intresserad av det. Erik fick börja i projektet som startade i oktober 2000.

## **David**

David kommer från Iran och bodde där i en medelstor stad och han är i 40-års åldern. I Iran utbildade sig David först på gymnasiet där han gick naturvetenskapliga linjen i två år och därefter gick han på militärhögskolan. När han var färdigutbildad arbetade David som yrkesofficer i tolv år. På grund av kriget kom David till Sverige i slutet av 1988 och han fick vänta några år innan han fick uppehållstillståndet. När David fick tillstånd att stanna började han läsa SFI på folkhögskola i ett år och han fortsatte sedan att läsa svenska och data ett år på Komvux. David har även läst psykologi på gymnasial nivå vilket han gjorde på distans. Därefter har David deltagit i två stycken arbetsmarknadsprojekt som vardera varade i ett år, där han hade praktikplats på bageri respektive på en billackering. Efter dessa projekt var David arbetslös i drygt ett år och det var genom Linköpings kommun som han fick veta att MINT 2 skulle starta. Eftersom David inte hade något att göra så sökte han till projektet och han började i det i oktober 2000.

## 6 Bakgrundsbeskrivning av deltagarna

När man ser närmare på deltagarnas porträtt och bakgrund ses ett mönster som deltagarna har gemensamt efter sin ankomst till Sverige. De har alla blivit föremål för diverse olika åtgärder. Svenska för invandrare, SFI, är den första gemensamma åtgärden. Alla deltagare i projektet har deltagit i denna kurs, där de studerar svenska i minst två terminer. De flesta deltagarna har studerat SFI på Komvux. Det är av vikt att påpeka att den här kursen är obligatorisk för alla nyanlända invandrare som är placerad i kommunen. Efter genomgången SFI-kurs följer andra åtgärder där svenska språket studeras, så som PREP-SAS och SAS. Även kompletterande språkkurser kombinerade med andra kärnämnen exempelvis engelska, matematik, naturkunskap och samhällskunskap ges på A-nivå, den första nivån, eller på B-nivå, som är den högre nivån. Deltagarnas utbildningsbakgrund är att 3 av 25 hade grundskolan som högsta utbildning från sitt ursprungsland. 12 av 25 har gymnasieutbildning och 10 deltagarna har en högskole- eller universitetsutbildning som högsta utbildning från sitt ursprungsland (se tabell 1).

Tabell 1. Utbildningsbakgrund från ursprungslandet.

Hemland	Kön			Ålder				Högsta utbildning hemlandet					
	Totalt	Män	Kvin	20-29	30-39	40-49	50+	Grundskola		Gymnasie-skola		Högskola	
								Män	Kvin	Män	Kvin	Män	Kvin
Iran	7	4	3	1	2	4		1		1	2	2	1
Irak	6	6		2	3	1		1		2		3	
Syrien	3	3			1	2		1		2			
Bosnien	2	2			1	1				2			
Ryssland	2		2		1	1					1		1
Ungern	1		1			1							1
Jugoslavien	1	1				1							1
Egypten	1	1					1						1
Kosovo	1	1				1				1			
Afghanistan	1	1				1				1			
<b>Summa</b>	<b>25</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>3</b>		<b>9</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>3</b>

Tabell 1 visar att den största delen av deltagarna har en generell lång utbildningsbakgrund från sitt hemland. När det gäller deras utbildning i Sverige är det tydligt att majoriteten har läst kurser på Komvux (se tabell 2 nedan). Den första kursen de har deltagit i är språkkursen i svenska, SFI. Några deltagarna i projektet har deltagit i olika arbetsmarknadsåtgärdsprojekt så

som praktikplatser på företag eller yrkesutbildning i kombination med språkundervisning. Även i samband med studierna i SFI har deltagarna haft möjlighet till att få praktikplatser på olika företag under en viss tid.

Tabell 2. Utbildningsbakgrund i Sverige.

Hemland				Utbildning i Sverige									
			Totalt	SFI		Komvux		Folkhögskola		Andra vuxenutbildningar		Arbetsmarknadsutbildningar	
	Män	Kvin		Män	Kvin	Män	Kvin	Män	Kvin	Män	Kvin	Män	Kvin
Iran	4	3	7	4	2	4	3		1		2	1	1
Irak	6		6	4		5		1		1			
Syrien	3		3	3		3							
Bosnien	2		2	2									
Ryssland		2	2		2		2						
Ungern		1	1		1				1				
Jugoslavien	1		1	1									
Egypten	1		1	1		1							
Kosovo	1		1	1									1
Afghanistan	1		1	1		1		1					1
<b>Summa</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

Tabell 3 och 4 (se nedan) visar att deltagarnas arbetslivserfarenhet i Sverige är erhållen i samband med praktiker på olika arbetsplatser. Det bör också tilläggas att de praktikplatser som fås genom Arbetsförmedlingen inte är relaterade till deltagarnas yrkesbakgrund från sitt hemland. Som exempel kan nämnas att en professionell yrkesofficer blev placerad som praktikant på ett bageri och en utbildad lärarinna från Iran var praktikant på ett dagis. I sin tur har en elektroingenjör från Ryssland varit arbetslös sedan hon kom till Sverige 1996. Under de sista fyra åren har hon varit delaktig i olika språk- och arbetsmarknadsutbildningar.

Tabell 3. Kvinnors arbetslivserfarenhet i ursprungsland samt i Sverige.

KVINNOR						
Hemland	Ålder	Ankomst till Sverige	Arbetslivserfarenhet i hemlandet		Arbetslivserfarenhet i Sverige	
				Tid		Tid
Iran	41	1989	Kylskåpsfabrik	3år	Ericsson Cloetta Café Konditori Restaurang Dagis Industri	1år 8mån 6mån 3mån 3mån 3mån 3mån
Iran	35	1992	Klädbutik Montör	1år 1år	Smek	1år
Iran	41	1992	Lärare	4år	Barnskötare	1år
Ryssland	46	1996	Elektroingenjör Telefonisk, kontorist Lagerchef, boksäljare	9år 8år 3år		
Ryssland	31	1993	Restaurang Syfabrik	0-1år 2-5år	Praktikplats -restaurang	
Ungern	44	1980			Montör Elektromontör Laboratorieassistent Kontorsarbete Lagerarbete	6-10år 0-1år 0-1år 0-1år 0-1år

Tabell 4. Mäns arbetslivserfarenhet i ursprungsland samt i Sverige.

MÄN						
Hemland	Ålder	Ankomst till Sverige	Arbetslivserfarenhet i hemlandet		Arbetslivserfarenhet i Sverige	
				Tid		Tid
Syrien	45	1993	Posten	13år	Praktikplats	2-5år
Jugoslavien	43	1992	Arbetare	11år		
Iran	43	1988	Yrkesofficer	12år	Utbildning och praktik -bageri	
Irak	35	1993	Tekniker	5år		
Iran	33	1995			Praktikplats -Swedish Meats	10mån
Bosnien	49	1999	Bilmontör	7år		
			Energoinvest-montör	18år		
Irak	25	1994	Frisör	4år	Servitör	2år
Bosnien	31	1993	Expedit	1år	Praktik	8mån
					-cykelreparatör	11mån
					-expedit -operatör	3mån
Irak	25	1998	Restaurang	1år	Restaurang	1år
			Bilfabrik	1år6mån		
Syrien	32	1998	Bilservice Frisör			
Egypten	51	1991	Officer	6-10år	Firmaägare	1år
			Uppfinnare	2-5år		
			Konsult	2-5år		
			Affärsman	2-5år		
Irak	31	1994	Snickare	2år		
Iran	42	1989	Privat- byggmaterial	2år	Arla	4år
			Eget företag- transport	3år		
Irak	47	1990	Lantmätare	8-10år	Maskinoperatör	2år
Kosovo	40	1993	Eget företag	8år	Affär	6mån
					Röda Korset	8mån
Syrien	43	1990	Svetsare	2-5år	SCAN	0-1år
			Elektriker	0-1år		
Irak	30	1995	Bar och restaurang	2-5år	Restaurang	1år
			Mekaniker	0-1år		
Iran	25	1998	Butiksbiträde	3år		
Afghanistan	45	1994	Finansdepartementet	12år		

Den data som härrör från enkäten har bidraget till att identifiera den för närvarande sociala ställningen eller sysselsättning av en särskild grupp av personer med utländsk bakgrund. Denna grupp är en heterogen grupp och består av olika nationaliteter, tidpunkter då de kom till Sverige, olika utbildningsbakgrunder och arbetslivserfarenhet i Sverige samt även deltagarnas tidigare utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet från sitt ursprungsland. För en sammanfattning av enkätstudien se bilaga 9 och 10. Det verkade som att deltagarnas vistelse i Sverige har betydelse för deras omfattning i deltagandet i arbetsmarknadsåtgärdsprogram där deltagarnas tid i Sverige varierar från 3 till 12 år. Trots den begränsade informationen om deltagarna är det av vikt att påpeka att alla deltagare med högskole- eller universitetsutbildning och professionella yrkeserfarenhet från sitt ursprungsland har sådana positioner eller arbeten i nuläget som inte alls korrelerar med deras tidigare utbildnings- eller yrkesbakgrund. Det bör även tilläggas att trots deras högskole- eller universitetsutbildning var de inskrivna på och integrerade i vuxenutbildningssystemet.

## 7 Rekryteringsprocessen

I detta kapitel presenterar jag hur projektledningen, Arbetsförmedlingen, Sociala Förvaltningen och personalcheferna resonerade kring valet av deltagarna. Därefter ges en skildring av rekryteringen från ett deltagarperspektiv. Kapitlet avslutas med en sammanfattning av hur rekryteringen av deltagare har gått till enligt aktörerna.

### 7.1 Valet av deltagare

Projektledningen, Arbetsförmedlingen och Sociala Förvaltningen har en gemensam uppfattning om hur rekryteringen av deltagarna till projektet har gått till. Målgruppen i projektet skulle vara långtidsarbetslösa invandrare i Östergötland, vilket var ett första krav för att delta i projektet. Ett andra krav var att deltagarna skall besitta en viss kunskap i det svenska språket. Språkkravet ställdes av livsmedelsföretagen, vilket innebär att deltagarna skulle förstå det svenska språket och till viss del kunna prata och göra sig förstådda på svenska. Kravet från livsmedelsföretagen innebär också flera delaspekter där även utbildningsnivå, lämplighet för yrket, tidigare erfarenheter eller bakgrund samt genus hade en viktig grund för om individen skulle vara aktuell eller ej för att delta i projektet. Företagen angav hur många personer de kunde ta emot till deras verksamhet under denna tid och det medförde att antalet personer som skulle rekryteras till projektet blev trettiosex stycken. Fem av personalcheferna ställde inga uttalade krav som deltagarna skulle uppfylla, förutom de krav som projektledningen hade satt upp, för att företaget skulle delta i projektet. Två personalchefer ställde egna krav på deltagarna som skulle rekryteras. Kraven var att deltagarna: skulle ha minst gymnasial utbildning gärna med någon livsmedelsteknisk eller teknisk utbildning; kunna förstå svenska språket och till viss del kunna tala det och göra sig förstådda på svenska; ha social kompetens samt att de skulle ha godkänd hälsodeklaration. Personalcheferna menade att det var viktigt att ställa dessa krav för att företagen skulle vara delaktiga och att de skulle vinna något på sin delaktighet.

Vi hade vissa krav som deltagarna skulle uppfylla och det är då att de ska prata svenska de ska göra sig förstådda på svenska men vi hade inga krav på att de skulle va godkända i SFI eller nåt sånt utan det var ju meningen att dom skulle lära sig det under tiden dom skulle kunna arbeta i grupp den sociala kompetensen och sen har de nån bakgrund av den här verksamheten så tar vi ju hänsyn till det dom har genomgått ett regelrätt rekryteringsförfarande precis som alla andra där dom kom hit på intervju och så att dom fick se lite hur verksamheten fungerar ... kravprofilen som

vi jobbade efter vid rekryteringen var den att det skulle finnas foto vid rekryteringen, gymnasium eller motsvarande utbildning antingen i Sverige eller hemlandet, vara förstådd på begriplig svenska, stor portion av social kompetens, godkänd hälsodeklaration och sen skrev vi att livsmedelsbakgrund var en merit, minimiålder 18 år och maximiålder 45 år ... ett annat krav var att företaget aktivt skulle delta i urvalsprocessen av deltagarna ... ett annat krav som vi har här är ju det här med att inga hucklen på huvudet ... detta krav har vi för att vi har ju hygienkrav så därför måste man gömma håret så då går det ju inte och ha nåt sånt (personalchef C).

Utifrån dessa krav gick Arbetsförmedlingen och Sociala Förvaltningen igenom sina respektive register för att matcha kraven mot personerna som är anmälda där och även projektledningens eget kontaktät utnyttjades. Arbetsförmedlingen och Sociala Förvaltningen menar att de utgick från kriterier att deltagarna skulle vara långtidsarbetslösa, ha lägst gymnasieutbildning samt att de skulle ha genomgått SFI-kursen med betyget godkänt. De båda partnererna säger att det var utifrån dessa kriterier som handläggarna arbetade efter när de sökte potentiella deltagare till projektet.

Handläggarna väljer ut deltagare utifrån den målgrupp som fanns beskriven i projektet då och som handläggarna har rättat sig efter och det har ju varit då framför allt dom som är långtidsarbetslösa människor med invandrabakgrund som vi har valt ut då och som vi har sett att dom har en vilja och motivation att jobba mot livsmedelsbranschen förstås och så att dessa människor med socialbidrag ska komma ut i självförsörjning då ... (Sociala Förvaltningen).

Arbetsförmedlingen och Sociala Förvaltningen betonar att handläggare försökte hitta de personer som var intresserade av livsmedelsbranschen och även kanske hade arbetserfarenhet av branschen sedan tidigare. Arbetsförmedlingen påpekar att rekryteringsarbetet var krävande och att det var svårt att hitta individer som uppfyllde de kriterier som ställdes och som samtidigt var intresserade att delta i projektet. Denna part menar att mycket har att göra med att det är svårt att motivera målgruppen, invandrarna, att delta i ytterligare ett projekt eftersom de tidigare har varit med i många olika projekt där de har haft praktikplatser och som inte har lett till något arbete för dem.

... om vi hade haft ett större urval av deltagare så skulle det ju va lättare att hitta rätt person till rätt plats och så och det är en lång process att motivera personer med utomnordisk bakgrund och många av dom här personerna tror inte på sig själva och dom tror inte på att dom kan språket så det är ju jätteviktigt att man motiverar dom och visar att andra invandrare har fått jobb och just det här att man har gått så många kurser tidigare då till exempel sfi och saskurser och kurser där man varvat svenska med praktik och många av invandrarna vill ju ha ett jobb men dom är inte

motiverade att läsa fler kurser och då kommer vi med erbjudande igen om kurser och då gäller det att kunna motivera personerna och att man härifrån plockar fram praktikplatser som ger möjligheter till arbete och anställning för det är det som lockar dom här personerna alltså invandrarna då (Arbetsförmedlingen).

Enligt Arbetsförmedlingen bortsåg de från kraven långtidsarbetslös och godkänd i SFI. De anser att det viktigaste var att individen var intresserad av att arbeta inom livsmedelsbranschen. När potentiella deltagare hade tagits fram skickades ett informationsbrev ut till de individer som passade in om att det skulle hållas ett informationsmöte i Missionskyrkan i Linköping den tolfte september 1999 klockan 09.00 till 13.00 där alla aktörer skulle medverka och marknadsföra sina företag. Till mötet kom sjuttionio personer från hela Östergötlands län. Mötet innehöll ett program där först projektledningen presenterade projektet och därefter informerade Arbetsförmedlingen och Sociala Förvaltningen om ekonomiska- och utbildningsfrågor. Efter detta fick representanter från varje företag tid att presentera sig själva, sitt företag och dess verksamhet, storlek, sysselsättning, arbetsområden med mera. Informationsmötet avslutades med en öppen diskussion där frågor från de intresserade ställdes och en intresseanmälan lämnades ut till personerna. I denna anmälan fick de själva fylla i vilket företag de var intresserade av att arbeta på om de blev uttagna till att vara delaktiga i projektet. De fick göra en rangordningslista på de fem företag som de helst av allt ville komma till. Projektledningen fick in femtiotvå intresseanmälningar och utifrån individernas önskemål om företag skickade projektledningen ut personerna till de företag som de önskade.

Personalcheferna fick intresseanmälan där fick de information om deltagarnas utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet, vilket var den enda information personalcheferna fick om deltagarna. Vid rekryteringen av deltagarna till företagen skiljer sig personalcheferna åt gällande hur de har gått tillväga. Några personalchefer menar att de inte har varit aktiva vid valet av deltagarna eftersom det var ett projekt som företaget skulle ingå i för en tid. Det de gjorde var att de träffade de deltagare som var intresserade av att arbeta där under projektet och pratade med dem för att se vilket intresse de hade för själva arbetet.

Vi gjorde ingenting dessa personer som kom hit föreslogs av projektledningen och vi träffade deltagarna här nere ... vi intervjuade dom ... för att se lite på deras intresse och så (personalchef A).

För här var det ju utplockat redan då av dom som var intresserade att komma hit alltså och då gör man inte ett urval till och säger nej utan vi accepterade dom och det var ju ett projekt och man skulle ju ingå då va och om man rekryterar själv så kanske man gör sitt urval på ett annat sätt jag kunde ju bara se dom som var utvalda då och jag hade ju inte tillgång till allas material och då kanske vi också accepterar detta nånstans och i princip så tog ju vi dom som var utvalda av projektledningen (personalchef B).

Alla personalcheferna har intervjuat deltagarna som var intresserade av att arbeta på företaget. I flera fall var det fler deltagare som var intresserade än vad företagen hade plats och resurser till och därför fick personalcheferna göra urval av de intresserade. De kriterier som hade störst vikt vid urvalet efter intervjun varierar bland personalcheferna. Men alla anser att de gjorde en bedömning vid första mötet där de lade störst vikt på intresset och viljan som deltagarna visade gällande att ställa frågor och hur de reagerade vid visningen av företaget.

Viljan har en stor betydelse för om man tycker om jobbet eller ej ... och han hade ju den här viljan och det betyder mycket anser jag (personalchef E).

Personalcheferna på två större företag ställde tydliga kriterier och utgick från dessa vid urvalet där det var intresset för arbetet och den sociala kompetensen som hade störst betydelse vid värderingen. Andra faktorer som hade betydelse vid valet är enligt personalcheferna att deltagarna skulle kunna göra sig förstådda på svenska och förstå språket eftersom det är viktigt med bra kommunikation gällande att förstå alla produktionsmaskiner och hur de fungerar. Detta för att inga missöden skall uppstå. Några personalchefer påpekade att de såg till deltagarnas fysiska kapacitet eftersom de skulle klara av att arbeta med tunga lyft. Betyg från tidigare utbildningar hade ingen betydelse vid rekryteringen enligt cheferna.

Som du förstår såg vi mer på det fysiska kravet att man orkar och kan jobba tungt i stället för att se på till exempel på den sociala förmågan eller rent kunnande kompetensen och givetvis var det ju viktigt att de var intresserade av jobbet här ... och jag vet ju att det var en del kvinnor som var här ... vid tillfället och som inte hade fysiskt kapacitet för att kunna klara det här jobbet i produktionen ... det får inte va så att man har ryggbesvär redan från när man börjar för det finns tillräckligt mycket besvär med dom som jobbar här ... och som börjar få lite onda ryggar (personalchef F).

... så kollade vi inte på deltagarnas skolbetyg eller liknande eftersom det har inte med det här jobbet att göra det är det social och vilket intresse dom hade av arbetet som spelade roll om vi skulle ta in dom här på företaget eller ej och dom två personerna som inte fick komma hit stämde inte detta in på (personalchef A).

I flera fall kunde önskemålen uppfyllas och under intervjuerna framkom det bland annat om individen uppfyllde de krav eller kriterier som företaget hade ställt. Efter det att femtiotvå personer hade varit på intervjuerna var det trettiosex som uppfyllde de tre ovan nämnda kraven. De sexton som ej blev antagna uppfyllde således inte de krav som företagen ställde eller så var de inte intresserade av företagets produktion. Sedan gick beslutet tillbaka till projektledningen som i sin tur informerade Arbetsförmedlingen och Sociala Förvaltningen, vilka sedan beslutade om utbildningsbidragen tillsammans med respektive företag. När besluten var godkända avslutades rekryteringsprocessen och de trettiosex individerna, vilka var målgruppen för projektet, kunde påbörja sin delaktighet i projektet den sextonde oktober 2000.

## **7.2 Rekryteringsprocessen från deltagarnas perspektiv**

Rekryteringsprocessen upplever deltagarna på liknande vis. Deltagarna har dock fått information om projektet från olika kanaler, vilka är projektledningen, Arbetsförmedlingen samt vänner och bekanta. Det är en jämn fördelning mellan de tre kanalerna som har givit ut informationen till deltagarna där de har haft lika stor del i informerandet av projektet. Varför deltagarna valde att söka till projektet var övervägande att de ville få ett arbete och att de inte ville gå sysslösa hemma. Några av deltagarna sade att det sökte till projektet för att det lät spännande och framstod som bra och roligt.

Jag tyckte det bara verkade roligt och så och att jobba och läsa under tiden (Sven).

Alla deltagare säger att de gick på informationsmötet och att det var där som de fick information om de olika livsmedelsföretagen som de kunde välja mellan. De påpekar att de fick fylla i en blankett om deras utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet och att de fick rangordna vilket företag de var mest intresserade att arbeta på. Därefter blev de kontaktade av personalchefen på det företag de valt en tid bestämdes för ett möte. Deltagarna uppger att de fick komma till företaget där de pratade med eller blev intervjuade av personalchefen samt att de blev visade runt på företaget. Deltagarnas upplevelser av samtalet eller intervjun är att de tyckte det var bra emellertid påpekar några deltagare att det var svårt att förstå allt som sades och att personalcheferna i vissa fall hade svårt att förstå dem.

Kanske det är svårt att prata med mig för jag inte pratar svenska (Sven).

Lite jobbigt faktiskt det var svårt förstå och så men jag intresserad och visade det när intervjun och jag fick komma hit (Stina).

Vidare anser deltagarna att de har blivit väl bemötta vid första mötet med företaget och personalchefen samt att de fick mer information om hur produktionen går till och vad som tillverkas på platsen. Deltagarnas upplevelse av rekryteringen är positiv och de menar på att det var ett bra tillvägagångssätt. De lyfter fram vikten av att de själva fick välja företag och det var deras intresse, tidigare erfarenhet samt möjlighet till fast anställning som styrde valet.

Jag valde ... det va så att jag kände på mig att det va mycket möjligt här att få fast anställning här så det var därför jag valde detta (Bertil).

### **7.3 Sammanfattning av rekryteringsprocessen**

Projektledningen, Arbetsförmedlingen och Sociala Förvaltningen har en gemensam uppfattning om hur rekryteringen har gått till. Målgruppen bestämdes av projektledningen till långtidsarbetslösa invandrare, vilket var ett krav för att delta i projektet. Ytterligare två krav ställdes på de potentiella deltagarna. Kraven var, förutom att deltagarna skulle vara långtidsarbetslösa, att de skulle vara godkända i svenska språket på SFI-nivå samt att deltagarna skulle ha ett intresse av att arbeta inom livsmedelsbranschen. Personalchefernas bild av rekryteringen är att alla ställde krav på att de sökande skulle kunna förstå och till viss del kunna prata det svenska språket. Några företag ställde även egna krav som deltagarna skulle uppfylla om företaget skulle vara delaktig i projektet eller ej. Dessa var framförallt att deltagaren skulle ha lägst gymnasial utbildning, att de skulle ha en social kompetens, godkänd hälsodeklaration samt en viss fysisk förmåga för att klara av arbetsuppgifterna.

Arbetsförmedlingen och Sociala Förvaltningen gick igenom sina register för att matcha kraven mot individerna som är anmälda där. Ett informationsmöte hölls där projektet beskrevs för de sjuttionio intresserade personerna, som fick fylla i en intresseanmälan där de valde vilket företag de ville praktisera på. Därefter gick projektledningen igenom anmälningarna och skickade ut dem till företagen. De möjliga deltagarna, femtiotvå stycken, fick enligt projektledningen komma ut till företagen där de visades runt och intervjuades av personalcheferna, vilka sedan gjorde urvalet av vem eller vilka personer de ville skulle komma till dem. Personalchefernas erfarenhet av urvalet av deltagarna är å ena sidan en grupp av chefer som säger att de inte har gjort något urval över huvud taget eftersom det kom lika

många deltagare som de hade önskat. Å andra sidan är det en chefsgrupp som säger att de utgick ifrån de krav som de hade ställt upp eftersom de annars inte skulle ha sett någon vinning i sitt deltagande i projektet. Det krav som dessa personalchefer bedömde tyngst var att det intresse deltagarna visade vid första mötet.

Deltagarnas perspektiv på rekryteringen är att de först och främst sökte till projektet för att de ville få ett arbete. Deltagarna lyfter fram att de själva fick välja det företag de var intresserade av att praktisera på. En del deltagare säger att de gjorde ett medvetet val eftersom de valde det företag som de upplevde hade stor chans att anställa dem efter projektets slut. Deltagarnas upplevelse av rekryteringsprocessen är positiv och att det var ett bra tillvägagångssätt. De betonar att de själva fick välja vilket företag de skulle vilja praktisera på under projekttiden.

## 8 Utbildning och praktik

I detta kapitel kommer jag att redovisa hur projektledningen, samverkanspartnerna, personalcheferna och mentorerna upplever genomförandet av utbildning och praktik. Kapitlet ger en beskrivning av hur de olika aktörerna upplever delarna att varva teori och praktik, studierna, mentorskapet samt stödprogrammet. I slutet av kapitlet ges en sammanfattning kring aktörernas upplevelser av utbildning och praktik.

### 8.1 Att varva teori med praktik

Enligt projektledningen är modellen tre dagar praktik och två dagar studier för deltagarna ett resultat av det tidigare mångfaldsprojektet MINT 1. Deltagarna varvade även i detta projekt teori med praktik där de studerade svenska tre eftermiddagar i veckan. Projektledningen drog erfarenheter från detta projekt och beslutade då att lägga praktiktiden till tre hela arbetsdagar per vecka och två dagar per vecka finns till förfogande för studier i svenska och data samt till föreläsningar och studiebesök.

Samverkanspartnerna menar att det är en bra modell att deltagarna är på praktik tre dagar i veckan och att de har två dagar då undervisning ges. Partnerna anser att det som är bra i modellen är att den motiverar deltagarna. Detta eftersom de får en kontinuerlig och långvarig kontakt med arbetsplatsen där de känner att de i framtiden har möjlighet att få anställning på företaget de har praktik på eller på något annat företag inom branschen. Även en personalchef menar att uppdelningen är bra eftersom det blir en sammanhållen tid för deltagarna både på arbetsplatsen och i skolan. Deltagarna blir inte splittrade utan kan koncentrera sig tre hela dagar på arbetet och två dagar på studierna.

... den här modellen är nog ganska motiverande eftersom man verkligen kommer in på en arbetsplats och kanske känner förhoppningsvis nån viss känsla av att man kanske kan få nåt arbete där sen då eller på nån annan stans inom samma bransch då ... (Sociala Förvaltningen).

... det här med att dela upp dagarna tycker jag har varit jättebra och dom får ju lite mer sammanhängande tid också här hos oss på företaget och dom behöver inte gå ifrån utan dom jobbar här tre hela dar och det är bra ... inte har man upplevt att dom har klagat direkt över att gå till skolan dom här hela två dar heller ... (personalchef D).

Även mentorerna anser att teoretiska studier varvat med praktisk arbetslivserfarenhet är en bra början för målgruppen av den orsaken att de både får öva sig i språket och samtidigt får de kontakt med företagen inom livsmedelsindustrin. De grundar detta på att eftersom deltagarna tidigare varit arbetslösa kan det vara svårt att komma direkt ut i yrkesverksamheten. De menar också att de från början visste att deltagarna skulle vara på företaget tre dagar i veckan och utifrån detta planerade de scheman och arbetstid för deltagarna.

Det tycker jag nog är en bra början att dom inte går ut i arbetslivet direkt ... det beror ju på person till person vad dom har gjort tidigare ... men i det här fallet få dom ju både språkträning och kontakten med företaget och det är ju positivt (mentor H).

Jag tyckte att det flöt på bra när dom var här och så och jag visst ju innan jag la schemana att dom skulle vara här tre dar i veckan och det var det som gällde och att det var viktigt att jag fick alla deltagarna att gå runt på alla enheterna under denna tid så att dom fick pröva allt här (mentor B).

... jag tycker faktiskt det är lämpligt så att man delar upp praktik och teori så i veckan och jag tycker inte det har påverkat deltagarna negativt i arbetet utan dom har kunnat sköta sina sysslor så under dom dar dom har varit här (mentor E).

Vidare lyfter några samverkanspartner fram vikten av att deltagarna får en möjlighet att visa vad de kan och att de får en nära kontakt till arbetskamraterna på företaget. Effekten blir enligt dessa att deltagarna lär sig språket på ett effektivare sätt eftersom de pratar mer svenska med arbetskollegorna. Även personalcheferna anser att modellen är bra för att deltagarna skall använda sig av det svenska språket när de kommunicerar.

Jag tycker det är kanonbra det här att man varvar teori och praktik och att det är så företagsnära och att deltagarna är på arbetsplatserna och jobbar så nära andra arbetare ... och det ger ju tillfälle för dom här invandrarna att visa upp sig och visa vad dom kan och vilken kunskap dom har ... (EU Växtkraft mål 3).

Det tycker jag är alldeles perfekt det måste jag säga och det är nog så man ska jobba det tror jag och då får man ju undervisning i det här fallet svenska och data plus att man är ute i förvärvslivet och lär sig svenskt arbetsliv och så kan man ju inte begära att dom ska kunna svenska eftersom det är ju inte meningen egentligen i det här systemet ... dom kommer ju här och tvingas att lyssna av svenskan och lära sig så också och det är ju jättebra fast det blir ju lite svårigheter i och med dom missförstånd som kan uppstå men det får man ta helt enkelt (personalchef G).

Till skillnad från den bild som återges ovan är det två personalchefer som är mer reserverade till att varva teori med praktik i veckan. De menar att det som är bra i själva modellen är att tiden för praktik och teori är schemalagd och att det finns en bedömning av projektet att det skall leda till någonting för deltagarna. Vidare anser de att det är språkkunskaperna hos individen som ligger till grund för allt och att det är viktigt och att det ges möjlighet till svenskundervisning som i projektmodellen. Personalcheferna menar även att det är oerhört viktigt att undervisningen i språk är schemalagd för att deltagarna skall lära sig någonting. Trots detta ser de att det finns effekter med modellen, där de tycker att det blir splittrat för deltagarna gällande att på en vecka varav tre dagar på arbetsplatsen och två dagar i skolmiljön. De anser att följderna av modellen kan vara att deltagarna inte tar praktiken på allvar och därför inte utför arbetsuppgifterna. Även några mentorer ser denna effekt där det är svårt för både dem själva och för deltagarna att få kontinuitet i arbetet. De upplever att helhetsbilden över hela veckoproduktionen faller ifrån när deltagarna endast är på praktik tre dagar i veckan.

... så blir det lite splittrat med tiden då dom bara är tre dar här hos oss och så är det ju så att han var ju hos oss måndag tisdag och onsdag och vi har kanske mest att göra här torsdag och fredag så det blev ju kanske lite fel då ... sen är ju risken eller att man känner är kanske att man tar det inte på allvar riktigt och va här i tre dar och då är det ju liksom praktik är ju nånstans man måste va ... jag har själv sagt det att vi måste ju ta hand om våra invandrare och då måste man ju göra på nåt sätt alltså som det här med att man erbjuder dom att lära sig svenska och detta är ju viktigt som sjutton alltså (personalchef F).

... han var ju här tre dar i veckan och det är svårt och få en kontinuitet här på tre dar i veckan med jobbet och så för vi gör ju mat även dom andra dagarna som kanske skiljer sig åt än dom dar han är här ... så han få liksom inte en helhetsbild så (mentor F).

## 8.2 Undervisning

Att deltagarna skulle undervisas i svenska och data tycker projektledningen är ett självklart val av ämnen. Enligt projektledningen är undervisningen i svenska ett måste för att deltagarna skall utveckla sitt språk och bli bättre på att prata och skriva svenska. Även att deltagarna pratar och är aktiva på arbetsplatsen är en viktig del i deras språkutveckling.

Samverkanspartnerna anser att det är bra att deltagarna får undervisning i det svenska språket eftersom att svenskkunskaper i allmänhet är ett krav för om en person med utländsk bakgrund skall få ett arbete eller ej. Kunskapslyftet lyfter fram att undervisningen i det svenska språket var tänkt som fortsatta studier efter SFI-nivån för deltagarna där traditionell undervisning skulle bidrivas. Dock kunde inte detta genomföras eftersom att deltagarna hade olika kunskaper i det svenska språket och befann sig på olika nivåer. Detta gjorde det svårt enligt Kunskapslyftet att bedriva en traditionell undervisning i svenska på gymnasial nivå, vilket var syftet från början. Även personalcheferna och mentorerna tycker att studierna och undervisningen för deltagarna är bra. De är alla överens om att praktiken är viktig för deltagarna och att det är där de lär sig både det svenska språket samt får de kunskap om datoriseringen på företaget.

Nyckeln till att man lär sig nåt är ju att man måste ju jobba med det också (personalchef F).

Alla anser att det är viktigt att lära sig språket eftersom språkkunskaper är grunden till allt och har stor betydelse för arbetets skull. De lyfter i detta sammanhang fram att trots att språket är grunden för allt behöver inte deltagarna kunna prata och skriva perfekt svenska. Det viktigaste är i stället att deltagarna skall kunna förstå och föra en dialog samt kunna ta emot instruktioner på svenska för att produktionsarbetet skall gå bra. Alla upplever att det har varit bra för deltagarna att de mer eller mindre har varit tvungna att prata svenska på arbetsplatsen med andra svenskar och på så vis övat upp sin språkförmåga. Några personalchefer påpekar att det är individuellt hur pass duktig individen är att lära sig språk och att det påverkar hur lätt den har för att lära sig det svenska språket.

... jag tror att det har betydelse att man blir tvingad att prata med andra svenskar men det är ju väldigt individuellt en del är ju himla duktiga på att lära sig språk medan andra kan ju va i Sverige ett helt liv utan att kunna det ... det beror nog på vad man har för feeling helt enkelt (personalchef G).

Jag tror faktiskt dom har lärt sig mycket av den svenskan här på jobbet just på grund av att dom har varit tvungna att prata svenska ... kanske har dom lärt sig mer här än i skolan (personalchef C).

Personalcheferna och mentorerna upplever att deltagarna har blivit bättre på svenska språket och det handlar främst om att de pratar mer och kan föra en bättre dialog på svenska. Deras erfarenhet av deltagarnas språkkunskaper i svenska är att det varierar oerhört mycket från de individer som är mycket duktiga att prata och förstå till de som har mycket svårt med språket.

Enligt personalcheferna är det svårt för personalen att lära ut arbetet och föra en konversation med en person som inte har tillräckliga språkkunskaper vilket även mentorerna säger.

Jag tror ju att det är bra att lära sig svenska och så eftersom det är viktigt att kunna svenska ... och det gäller ju för dom att dom vågar prata men många kan nog va lite osäkra och så men det gäller ju för mig då kanske som mentor att få dom att våga prata (mentor C).

Detta kan leda till förödande konsekvenser på arbetsplatsen gällande å ena sidan arbetsskador och å andra sidan maskin- eller produktionsskador. På grund av samt att förhindra missförstånden som kan uppstå är det ett par personalchefer som har en liten mer reserverad hållning gällande språkundervisningen och att den är förlagd till en dag per vecka för deltagarna. Språket är nyckeln till arbete och kravet att deltagarna skall kunna svenska finns, vore det bättre enligt personalcheferna att deltagarna först läser svenska på heltid tills de är har tillräcklig språkkompetens. Deltagarna får därmed en allmän inblick hur den svenska arbetsmarknaden fungerar. Först efter denna grundläggande kunskap i svenska och svenskt samhällsliv kan deltagarna komma ut på praktik enligt personalcheferna.

Här kommer man rakt in i produktionsarbetet och ska va delaktiga i det direkt och det är väldigt svårt ... jag tycker nog att man kanske ska göra så här att man sätter dom i skolbänken direkt på heltid och läser svenska på heltid och när man bedömer att dom klarar av svenskan så får dom komma ut i arbetet ... men det är ju ett projekt men man måste nog anpassa sig till verkligheten och jag tycker nog att man skulle ha gjort så att man läser svenska först och att man får en allmän inblick i att så här fungerar svensk arbetsmarknad och vad facket är ... och sen kan man göra så att man kommer ut i arbetslivet i form av praktik eller projekt (personalchef B).

Svenskan har ju hjälpt dom ... och det är viktigt att ha bra kontakt med dom språkmässigt så att man förstår varann för blir det fel kostar det oerhört mycket och då måste man ha bra kontakt så att man förstår varann till hundra procent (mentor H).

Några mentorer reflekterar över om det verkligen är svenskundervisningen i sig som har bidragit till förbättringen. De menar att eftersom deltagarna har blivit tvungna att prata svenska under arbetstid har det bidragit till de ökade språkkunskaperna.

Jag tycker deltagarna har förbättrat sin svenska nåt avsevärt dom har blivit mycket bättre på att prata och förstå svenska men jag vet inte riktigt om dt är skolan som har bidragit till deras förbättring utan mycket är nog att dom har varit här och varit tvungna att prata svenska här för att

komma in i gruppen och så och det har nog gjort att dom har förbättrat sin svenska det är ju det svenska språket som gäller tre dar i veckan när dom var här och jobbade och så (mentor B).

Det andra ämnet som deltagarna fick undervisning i var datakunskap. Projektledningen, samverkanspartnerna och personalcheferna menar att datakunskap är ett aktuellt ämne i dagens samhälle eftersom mycket är datoriserat samt att mycket av produktionen ute i industrierna i dag är datoriserat. De anser därför att det var ett naturligt val att det andra ämnet skulle vara datakunskap som deltagarna skulle studera.

Allt i samhället är ju idag datorstyrt och det är viktigt att man har en viss kunskap av att kunna data för att man överhuvudtaget ska få nåt jobb här i samhället i dagens läge ... allt är ju datastyrt och man programmerar eller sitter och jobbar med datorn hela dagarna i nästan alla jobb som finns och därför är det viktigt att ha vana med datorer tycker jag och därför blev det andra ämnet som deltagarna skulle läsa data (Projektledningen).

De menar att undervisningen i svenska respektive datakunskap kompletterar varandra rent teoretiskt eftersom det i datakunskapen krävs att deltagarna kan svenska och att de även får öva sig i att skriva språket på datorerna. Samverkanspartnerna, personalcheferna och mentorerna lyfter emellertid fram att de har svårt att se kopplingen mellan den datakunskap som deltagarna får i teorin och den tekniska datorisering som företagen använder sig av i produktionen. Personalcheferna och mentorerna upplever att det inte är den datakunskap som krävs för att klara av arbetet som deltagarna studerar. De menar att de på företagen lär ut hur datorerna fungerar till deltagarna, vad som är bra att kunna samt hur programmeringen skall gå till, vilket är svårt att lära sig sittande vid skolbänken framför en vanlig hemdator. Vidare anser mentorerna att det är mer för privat bruk som deltagarna har användning för datakunskapen.

... datan vet jag inte vad jag ska tycka om men kanske är det bra eftersom mycket i dagens samhälle bygger på teknik och så och då kan det ju va bra att kunna lite men jag tror inte att dom har haft nytta av den här eftersom det inte alls är samma datorisering den datan vi har här har dom ju lärt sig under upplärningstiden (personalchef E).

Det är inte alls den data vi har här som dom läser om ... utan vi lär dom själva hur tekniken är här och hur maskinerna är datoriserade (mentor F).

En del personalchefer och mentorer upplever att undervisningen i datakunskap deltagarna får är ordbehandlingsprogram och programvara för Microsoft Excel. De lyfter fram att dessa programvaror inte används vid programmering av maskiner eller andra maskinkörningar enligt dem.

... datan har dom ju ingen användning av annat än att dom får en inblick i teknik för att all teknik som vi jobbar med här är ju mycket data men det är data för maskinkörningar så det är inte alls samma data som deltagarna har läst i skolan ... jag tror att vi faktiskt lär dom bättre gällande data för maskinkörningar här (personalchef A).

Datan vet jag inte om det är relevant för det här jobbet eftersom det är en annan teknik vi använder här till skillnad från en hemdator (mentor A).

En personalchef ser i ett längre perspektiv och att det är bra med studier i datakunskap. Chefen menar att deltagarna kan få användning av sin datakunskap i framtiden när de har arbetat upp sig till andra områden än exempelvis produktionen.

Data är också bra och läsa för dom eftersom mycket är datoriserat här på företaget och på sikt tror jag att dom kan få användning av sin kunskap här på jobbet när dom ar jobbat upp sig lite och så ... (personalchef C).

Under de två dagarna som var reserverade till studier för deltagarna var det inlagt i projektbeskrivning att deltagarna skulle få tillfälle att gå på föreläsningar. Projektledningen beslutade själv att frågor rörande arbetsrätt och arbetsmiljöfrågor skulle behandlas vid ett par föreläsningstillfälle och ett tillfälle belyste facketts roll för personal på arbetsplatsen. Projektledningen anser att dessa tillfällen skulle ges eftersom det enligt projektledningen är viktigt att ha kunskaper om fackliga frågor för att fungera väl i arbetslivet. Deltagarna fick själva önska vad de var intresserade av till de andra föreläsningarna och det resulterade i att föreläsningar om bland annat miljöfrågor, utbildningsfrågor samt invandrarfrågor genomfördes enligt projektledningen. Enligt samverkanspartnerna har de ingen erfarenhet av föreläsningstillfällena eftersom de anser att de inte har fått någon tydlig information om vad föreläsningarna innebär eller vad syftet med dem är.

Syftet och målet med studiebesöken är enligt projektledningen att deltagarna skulle få en bild över vilka de andra livsmedelsföretagen som var delaktiga i projektet är. Därför ordnade projektledningen olika tider för deltagarna att i gruppvis besöka alla företagen för att på så vis skaffa sig en bild av vad företagen producerar, hur de går till väga samt lära känna företaget i sig.

Jag kan säga det att syftet med studiebesöken är framför allt tre stycken där det första var att deltagarna skulle lära känna dom andra företagen och vad dessa är och det andra syftet är att deltagarna ska skapa kontakter med företagen för att på så sätt kanske kunna byta i framtiden och om möjligt söka jobb där ... det tredje syftet är att ge personalcheferna och dom andra i personalen en chans att träffa alla deltagarna och få möjlighet till att se vem dom är och kanske ha i tanken vid framtida rekryteringar (Projektledningen).

Enligt projektledningen var även tanken med dessa studiebesök att deltagarna skulle knyta kontakter med företagen för att använda sig av i framtiden. Projektledningen menar även att studiebesöken skulle ge personalcheferna och den övriga personalen en möjlighet att se vilka de här personerna var. Detta för att om de i framtiden skulle behöva rekrytera så skulle de deltagare som inte fick arbete efter projektets slut få en ökad chans till arbete. Personalchefernas syn på studiebesöken är att några personalchefer anser att projektledningen inte hade förberett och organiserat besöken på ett bra sätt. De menar att den tid de lade ner på att förbereda och ordna besöken var ogjord på grund av att det endast kom några få deltagare. De upplever att varken projektledningen eller deltagarna tog det här på allvar och de vet inte heller varför det blev på detta vis.

Jo det här med studiebesöken också va ju helt lustigt eftersom då hade vi ordnat med guider och bett folk om hjälp och ordnat och så och så kommer det jag tror det va tre eller fyra andra deltagare då som kom av trettio eller nåt sånt och det tycker jag faktiskt är dåligt att inte projektledningen håller koll på och ser till att deltagarna ställer upp ... det blev ju en massa merjobb för oss här då (personalchef B).

### **8.3 Mentorskap**

Att det skulle finnas mentorer på varje företag är enligt projektledningen även det en erfarenhet av det tidigare projektet MINT 1. I detta föll det väl ut och alla, både deltagare och de personer som fungerade som mentorer i detta projekt samt personalchefen på företaget, tyckte det var bra. Därför beslutade sig projektledningen att det även i MINT 2 skulle finnas

mentorer för deltagarna ute på företagen. Enligt projektledningen är tanken med mentorskap att det finns en person som dagligen är i kontakt med deltagaren. Det är mentorns uppgift att hjälpa deltagaren och stödja denne i arbetet. Mentorskapet skall även bidra med enligt projektledningen att mentorerna får en ökad kompetens kring mångfald och att det skall vara en lärandeprocess för dem.

Även samverkanspartnerna, personalcheferna och mentorerna menar att mentorskap är en bra metod att använda sig av när det gäller att få in deltagare på en arbetsplats och att det skapar en trygghet för deltagarna. Tryggheten består av enligt partnerna att det hela tiden finns en person närvarande på arbetsplatsen som deltagarna vet att de kan vända sig till om de har några frågor eller funderingar. De menar att mentorskapet medför att deltagarna inte behöver känna sig ensamma och utstötta utan de kommer med i gemenskapen på platsen på ett enklare sätt än om det inte hade funnits en mentor som hade tagit med dem och visat dem runt på arbetsplatsen. I begreppets innebörd lägger de en definition som är av liknande karaktär. Alla lyfter fram att en mentor är en person som hela tiden finns till hand för och ger stöd till en ny på företaget, i det här fallet deltagarna i projektet. Mentorn skall även entusiasmera och vara ett bollblank och en ledare till vilken deltagarna skall kunna ställa frågor och funderingar till. Mentorns uppgift är även att personen skall visa och lära ut arbetsuppgifterna. Mentorerna uttrycker att ytterligare en viktig uppgift som de har är att de ska få med ny personal in i gemenskapen eftersom det är viktigt att de känner sig som en i gruppen.

Mentorn är en handledare och han ska finnas till hands och visa eleven hur arbetet ska göras och så mentorn ska även vägleda ... om det är nåt eleven undrar över eller vill ha hjälp med och jag tror att det upplevs som en trygghet för eleven att han vet att han kan gå och fråga nån om det är nåt och så ... (personalchef D).

Det har ju varit bra att det har funnits en person som han har kunnat vända sig till när han har undrat men eftersom vi inte är så många här så har ju han haft god kontakt med alla och alla har ju på ett eller flera sätt hjälpt till med att få in honom i gänget här hos oss men jag kan tänka mig att på ett större företag så tycker jag det är en viktig uppgift som mentorn har eftersom han då är kontaktperson för deltagaren och ska hjälpa till och så så det är en viktig uppgift som han har det tror jag (personalchef F)

Det är väl att man ska ta hand om deltagarna och få in dom i arbetslivet och hjälpa till när dom är här och lära dom arbetet och få dom att lära känna dom andra i personalen så att dom blir en av oss

... även det här att dom kan känna att dom kan komma till mig och fråga om det är nåt är ju viktigt också och få dom att lita på mig som person är ju viktigt för en mentor tycker jag (mentor C).

Alla tycker att det har fungerat bra med mentorskapet och att deltagarna har vänt sig både till mentorn och till personalchefen när funderingar har funnits. Personalcheferna menar att de har haft en bra relation till både mentorerna och deltagarna där de har fått återkoppling på hur de båda grupperna upplever och om det är något som skall ändras på. Personalcheferna på de mindre livsmedelsindustrierna påpekar att de har haft en tät kontakt med både deltagare och mentorer då de har träffats ute på produktionsavdelningen. De upplever att om det har varit något så har deltagarna och mentorerna kommit direkt till dem och frågat. Detta skiljer sig från de större industrierna och personalcheferna där påpekar att de har haft regelbundna möten med både mentorerna och deltagarna samt enbart med de båda grupperna för att på så vis försäkra sig om att mentorskapet har fungerat.

Jo vi har ju haft lite sittningar jag och mentorn och jag för att kolla av läget och även med deltagarna också för att prata och kolla läget och gjort uppföljningar och så om det va några speciella problem eller nåt sånt och jag tror att det har varit värdefullt för deltagarna att ha dom här sittningarna för vi har ju gett dom en chans att uttrycka sig inför bara oss och så men många gånger har det varit rent praktiska saker som dom vill ha hjälp med och det har inte rört själva arbetet i sig ... (personalchef B).

Personalcheferna och mentorerna säger att mentorerna blev mentorer på grund av att de antingen har tidigare erfarenheter av att ta emot och hjälpa praktikanter eller att de är arbetsledare på någon avdelning. Mentorerna menar att det gav sig naturligt att de fick uppgiften och att deras uppgift är viktig, eftersom det är de som skall se till att allt fungerar både för deltagarna, avdelningarna samt personalen där deltagarna praktiserar. De påpekar att det har fordrats mycket av dem och att de har lagt ner mycket tid på projektet.

Jag har ju haft en stor uppgift och lagt ner mycket jobb på det här tycker jag själv gällande det här ... för att det ska fungera både för dom olika produktionsavdelningarna och för deltagarna ... det har tagit mycket tid och det gäller ju att alla som är involverade är med på det här eftersom det blir ett mycket bättre resultat om alla känner att dom har tid och så för deltagarna och känner att dom kan hjälpa dom i arbetet och så eftersom dom är här som praktikanter ifrån början (mentor B).

## 8.4 Stödprogram

I projektbeskrivningen skulle även ett stödprogram för personalchefer, mentorer och övrig personal genomgå parallellt med deltagarnas varvning av teori och praktik. Stödprogrammet skulle lyfta fram frågor gällande mångfald, jämställdhet och kulturella olikheter. Enligt projektledningen var tanken med detta stödprogram att projektledningen skulle vända sig och nå ut till alla i organisationen om de aktuella frågorna. Projektledningen anser att syftet var att ledningen skulle vara delaktig både uppåt och neråt i organisationen och vara med på personalmöten och möten som facket ordnade för att diskutera kring de aktuella frågorna. Detta skulle öka alla inom företaget kompetens kring mångfald enligt projektledningen.

Samverkanspartnerna anser att stödprogrammet i sig är en bra idé. De menar att det egentligen var detta program som var det nya med projektet MINT 2. Den information som de fick kring programmet var att det skulle genomföras insatser i att informera om vad det innebär att ha mångfald inom företagen. Partnerna lyfter fram att syftet med att utbilda personalchefer, mentorer och övrig personal kring frågor gällande mångfald, jämställdhet och kulturella olikheter är ett bra initiativ och att det rent teoretiskt framstod som bra. De anser att det är ett bra tillvägagångssätt att öka förståelsen på en arbetsplats om olikheter om det faller väl ut. Men partnerna påpekar att de inte vet hur det rent praktiskt har gått med programmet och vilken effekt det har haft på arbetsplatserna.

Vidare menar projektledningen att på grund av att projektet vänder sig till stora företag var det svårt att få det tänkta stödprogrammet att fungera i realiteten.

... stress, stora företag och dåligt med tid medförde att stödprogrammet ej fungerade och det kom därför en undran från två företag som tog sig tid till detta och var intresserade av frågorna att varför inte utbyta erfarenheter med andra gällande just dom här frågorna kring mångfald och jämställdhet ... (Projektledningen)

Efter detta intresse från de två företagen skapades då enligt projektledning ett nätverk, där syftet var att ta del av andras kompetens och erfarenhet kring mångfaldsfrågorna. Det nätverk som byggdes vände sig endast till de tre största företagen i projektet: Arla, Cloetta och Swedish Meats, samt bland annat till Linköpings kommun, Linköpings universitet, Landstinget i Östergötland, Polisen och Försäkringskassan. Projektledningen resonerade som

så att de mindre företagen ämnade få svårt att komma ifrån på grund av stress, ont om tid samt att de inte har funderingar kring dessa frågor i så stor utsträckning. Således bjöds de mindre företagen inte in till nätverket. Projektledningen påpekar att nätverket efter starten har träffats med jämna mellanrum där de har diskuterat och utbytt erfarenheter kring frågor gällande mångfald, jämställdhet och kulturella olikheter.<sup>2</sup>

När det gäller personalchefernas och mentorernas upplevelse av stödprogrammet visar det sig att de har olika erfarenheter. Alla är emellertid överens om att det inte har varit ett program så som de tänkt sig gällande att få utbildning i frågor rörande mångfald och kulturella olikheter. Å ena sidan är det personalchefer och mentorer som säger att de i någon form har fått information om mångfaldsfrågor vid ett eller par träffar. De har även vid dessa möten träffat de andra företagen som har varit delaktiga i projektet.

Vi var ju på en träff där dom gick igenom mångfald och så och det var ju kommunen som hade det och EU-kontoret var ju där också tror jag men jag tyckte inte att det gav så mycket ... det dom sa visste vi redan kändes det som faktiskt det här med att det finns kulturella skillnader och så men vi har inte haft nåt stödprogram inom verksamheten eller företaget här till alla anställda ... (personalchef B).

Nej det har vi inte haft direkt men några gånger så har vi ju haft träff med dom andra företagen och så att man har ju kunnat lyssna av hur det har gått för andra och så (personalchef H).

Mentorerna lyfter fram att projektledningen informerade om mentorskap och vad det innebär att vara mentor och att det inte rörde sig om utbildning kring mångfaldsfrågor. De anser att det inte gav speciellt mycket och att de inte hade någon användning av informationen under projekttiden. Gällande mentorskapet och innebörden av det, menar de att eftersom de har erfarenhet av att vara ledare och tidigare har haft praktikanter gav inte träffen något mervärde för dem personligen.

Igen grundligare sånt program för mentorskap eller mångfald har jag inte fått under projektet ... jag tror det var nåt innan dom kom hit ... kommer inte ihåg och då var det väl inte nåt viktigt heller i och för sig ... kommunen var väl där och pratade lite om det med det kändes inte så viktigt och sen hade vi väl nån träff till här som alla mentorerna från alla företag ... och då var det väl mer så vi gick igenom hur det hade gått hittills ... (mentor A).

---

<sup>2</sup> Enligt projektledningen har en utvärdering om nätverksträffarna gjorts. Denna kommer att kunna läsas på hemsidan [www.kummin.com](http://www.kummin.com) under hösten 2002.

Andra personalchefer och mentorer uttrycker å sin sida att de inte har blivit inbjudna till någon träff för stödprogram och att de inte har fått någon utbildning kring mångfald och kulturella olikheter. De påpekar här att de själva har lärt sig en del kring mångfaldsfrågor dock inte med hjälp av något stödprogram. De lyfter fram att den viktigaste kunskapen de har fått i och med delaktigheten i projektet är att det inte är helt oproblemiskt gällande deltagarnas språkkunskaper. De menar att det krävs mycket av alla som arbetar på företaget för att det skall fungera och att denna problematik skulle lyftas fram mer i stödprogrammet.

... man har lärt sig en hel del av det här ... vi har lärt oss och vi har ju sett att det är ju en viss problematik i det här va när det kommer hit invandrare som har dåliga språkkunskaper som dom hade som kom till oss att man pratar om varandra och man har ju upptäckt kanske att det inte är nån lätt sak at få in invandrare som är duktiga och bra medarbetare och det är tufft ... och kanske ska det va mer om detta jag menar information och sånt tycker jag i ett program som egentligen ska utveckla oss ... (personalchef G).

Detta eftersom de har upplevt att det funnits problematiska situationer där deras praktikanter har haft svårt med det svenska språket och att de har haft svårt att förstå varför vissa saker görs på ett visst sätt. Mentorerna anser att kunskaper i dessa områden är viktiga eftersom de själva har upptäckt att det är oerhört viktigt att kommunikationen mellan mentorerna och deltagarna fungerar så att inga missförstånd uppstår. De påpekar även att kunskaper i kulturella olikheter kunde ha bidraget med att de som mentorer skulle få en ökad förståelse kring deltagarnas situation.

Jo det har inte varit nåt om mångfald och om kulturella skillnader för visst är vi olika och det kanske man ska kunna tänka på och få lite mer kunskap om för kanske skulle det ha underlättat vid jobbet och så det tror jag ... och jag känner kanske att om vi fått lite utbildning om detta så skulle vi nog mentorer känna oss lite mer speciella och att vi hade fått lite för all tid och jobb vi har lagt ner på det här det tycker jag nog för vi har ju inte fått nåt så inte ens om vad mentorskap och så ... men jag visste ju innan vad det handlade om lite så eftersom jag är arbetsledare och har gått lite kurser här om det som jobbet har ordnat för ledarna men inte nåt som gäller mångfald och speciellt riktat mot invandrare (mentor H).

... men det skulle varit bra just det här med att lyfta fram vikten av att vara noggrann i kommunikationen och att man från början vet att dom kanske inte förstår allt och så det skulle ha underlättat om man visste detta innan ... och man kunde då gå in med detta redan från början av projektet och jobbat efter det ... och kanske skulle man fått lära sig mer om olika kulturer och så för att på så vis ha lite kunskap om dom och att dom kanske gör si eller så på grund av nåt sånt som hör till kulturen (mentor E).

Även personalcheferna menar att det skulle varit bra att få kunskaper om mångfaldsfrågor och hur kulturella skillnader hanteras inom ett stödprogram, där diskussioner om ämnena kunde genomföras med de andra företagen. De påpekar att de inte har haft någon direkt kontakt varken med projektledningen eller de andra företagen under projektets gång för att diskutera och utbyta erfarenheter kring frågorna. Enda kontakten personalcheferna har haft med projektledningen är när det har uppstått problem med någon av deltagarna då de har varit tvungna att få hjälp. Personalcheferna lyfter fram att det skulle ha varit bra att projektledningen på ett eller annat vis varit mer engagerad och visat sig mer ute på företagen under projekttiden för att på så vis få mer stöd kring frågorna som rör stödprogrammet.

Nej stödprogram har vi inte haft ... kanske skulle projektledningen ha varit lite mer synlig och besökt oss lite oftare och följt upp deltagarna och mentorerna här på jobbet mera (personalchef A).

De personalchefer som säger att de inte har funnits något stödprogram menar att det skulle ha varit bra att det funnits. De anser att företaget på så vis skulle få mer kunskaper och kompetens kring mångfald, jämställdhet och kulturella skillnader.

... men jag har inte fått ut så mycket som jag kanske skulle ha velat ... det finns nog så mycket att lära sig om detta tror jag och det skulle man fått möjlighet till (personalchef F).

Till skillnad mot detta finns även en inställning hos några personalchefer att ett stödprogram kring dessa frågor inte behövs, dels för att företagen i sig inte har så många anställda och dels har företagen redan innan deras delaktighet i projektet invandrare anställda. De anser därför att de inte har saknat stödprogrammet och de ser inte att företaget skulle få någon vinning av programmet.

Vi hade så många invandrare tidigare ... det har bara byggts under och sagt att vi har en fördelning på mångfald som ungefär återspeglar Sverige och vi har inga förutfattade meningar om invandrare här utan det har fungerat väldigt bra (personalchef A).

... jag vet inte om vi här heller skulle haft nytta av stödprogrammet utan det är lite mer så att vi reder oss själva bra och om jag som chef tycker att vi skulle ta upp frågor rörande mångfald eller jämställdhet med alla här på företaget så gör ju jag det på våra möten och så och vi har ju en hel del som jobbar här hos oss som är invandrare och vi här lär ju oss av dom att vi inte till exempel har samma kulturer och så ... (personalchef G).

## 8.5 Sammanfattning av utbildning och praktik

Projektledningens, samverkanspartnernas, personalchefernas och mentorernas upplevelse av modellen att deltagarna har tre dagar praktik och två dagar studier är likartad. De anser att modellen som sådan motiverar deltagarna till att arbeta och visa vad de kan och att företagen får en chans att se vem deltagarna är. Personalcheferna och mentorerna har emellertid olika uppfattningar om att varva teori med praktik. Å ena sidan är det de som upplever att modellen i sig skapar en bra sammanhållen tid för deltagarna med tre hela arbetsdagar och två hela dagar då de studerar. Å andra sidan är det några som anser att intervallet tre respektive två dagar har negativa effekter, eftersom det splittrar deltagarnas helhetsperspektiv då de inte är delaktiga i en hel produktionsvecka. De anser att modellen som sådan kan medföra att deltagarna varken tar arbetet eller studierna på allvar på grund av denna splittring.

Undervisningen i ämnena svenska och datakunskap ser alla som relevant. De menar att studierna i svenska har stor betydelse och att det är nödvändigt att deltagarna får bättre kunskaper i det svenska språket. Detta dels på grund av att individen själv känner sig mer säker i tillvaron och dels för företaget i sig eftersom arbetskollegor kan känna sig säkra att deltagarna har förstått arbetsuppgifterna så att missförstånd kan förhindras. Alla ser även att deltagarna studerar datakunskap som viktigt, eftersom det i många arbeten krävs viss datakompetens. Samverkanspartnerna, personalcheferna och mentorerna lyfter fram att de har svårt att se kopplingen mellan datakunskapen som studeras och den datorisering som finns på företagen. Personalcheferna och mentorerna påpekar även att ämnet som sådant inte har någon relevans för deltagarnas arbetsuppgifter på företaget eftersom det är helt skilda datasystem som används där.

När det gäller mentorskap lyfter alla fram att det är ett bra sätt att få in nya medarbetare på företaget. De anser att mentorskapet i sig skapar en trygghet för deltagarna eftersom de vet vem de kan vända sig till när de har frågor och funderingar kring arbetet. Personalcheferna och mentorerna tycker att mentorskapet har varit bra för deltagarna i projektet på grund av mentorerna hela tiden finns till hand för deltagaren och är ett stöd dit denne kan vända sig. Vidare menar mentorerna att de inte har fått någon utbildning eller information gällande vad mentorskap innebär. De har själva definierat uppgiften mentorn har, utifrån egna erfarenheter där mentorn skall vara ett stöd och ett bollplank samt en ledare för deltagarna.

Projektledningen och samverkanspartnerna ser möjlighet i att ett stödprogram finns i mångfaldsprojekt. Detta för att nå ut och öka kompetensen hos personalchefer, mentorer och anställda kring mångfaldsfrågor. Men samverkanspartnerna säger att de inte kan se vilken effekt programmet har haft, eftersom de inte har fått någon information om detta. Det är några personalchefer och mentorer som å sin sida anser att de har deltagit i ett par möten där de har blivit informerade om mångfaldsfrågor. De säger att mötena i sig inte har bidragit med de kunskaper som de föreställt sig utan de upplever att de mest har utbytt erfarenheter med andra företag gällande projektdelaktigheten. Å andra sidan är det personalchefer och mentorer som anser att det inte har funnits något stödprogram där de har fått någon utbildning kring frågor gällande mångfald, jämställdhet och kulturella olikheter. Denna grupp menar att de själva har erfarenhet att det finns problematiska faktorer gällande att deltagarna är invandrare där de lyfter fram bristande språkkunskaper som en viktig faktor. De påpekar att det skulle varit bra att få kunskaper om mångfaldsfrågor och hur kulturella skillnader hanteras inom ett stödprogram, där diskussioner om ämnena kunde genomföras.

## 9 Deltagarnas upplevelse av utbildning och praktik

I kapitlet beskrivs hur deltagarna upplever utbildning och praktik. Först presenteras deltagarnas upplevelse av att varva teori med praktik. Därefter skildras upplevelsen av studierna och mentorskapet och kapitlet avslutas med en sammanfattning av deltagarnas upplevelse av utbildning och praktik.

### 9.1 Att varva teori med praktik

I upplevelsen om projektets modell att varva två dagar teori med tre dagar praktik framträder en bild med tre deltagargrupper. Några deltagare är positiva till modellen och de har bara bra erfarenheter. Denna grupp tycker att det är bra att läsa två dagar och sedan arbeta eller praktisera tre dagar i veckan. Vidare menar de att tiden tre respektive två dagar är bra eftersom de inte hinner tröttna på varken praktiken eller skolan.

Bra man var på praktik tre dar och läsa två dar ... man inte blir så trött då på varken jobb eller skolan faktiskt utan bra så att va på båda ställena tycker jag (Lena).

Andra deltagarna tycker i och för sig att modellen är bra att de får varva teori med praktik. Men de upplever att de känner att det är svårt att hinna med skolarbetet på två dagar, eftersom de bara har två timmar schemalagt per dag. De lyfter även fram att tiden tre dagar på arbetsplatsen var kort och de menar att de inte fick någon sammanhållen arbetstid. De anser att det vore bättre med en intervall på en vecka åt gången där de skulle ha praktik respektive teori.

Ja det bra att man få jobba och så att man varje dag prata svenska så och det bra tycker jag ... jag tycker att man skulle jobba en vecka och läsa en vecka eftersom man får mer sammanhållen tid då tre dar kort tid att se allt och göra allt och två dar kort tid att läsa (Sven).

Det är jättebra ... om det till exempel är lång tid praktik till exempel åtta månader och det är jätteskönt att man har två dagar i skolan ... jätteskönt och ha om man läser lite granna och man får tid över ... men jag till exempel jag gjorde tre dar här och två dar i skolan och jag tycker att det är bättre att man gör all praktik och man vill jobba och om man inte vill jobba är det bättre att göra skolan ... (Anna).

Det finns även deltagare som inte ser någon fördel med att de har teori under projekttiden. De är kritiska till de två teoridagarna där deras inställning är att varför skall de läsa svenska respektive datakunskap då det enda de vill är att arbeta och erhålla lön.

Varför gå i skola ... inte alls roligt ... jag vill jobba bara och inte läsa och jag tycker skolan är tråkig faktiskt utan bara jobba (Erik).

## 9.2 Undervisning

Deltagarnas upplevelser av studierna varierar gällande ämnena och om de lärde sig något.

Skolan var roligt och jag lärde mig både svenskan och datan (Stina).

Skolan jo ja det var tråkigt tycker jag svenskan var dålig och jag inte förstod eller lärde mig nåt och jag ingen hjälp fick och datan satt jag mest och spel kort på datan för det var jättesvårt att förstå boken (Erik).

De anser att studierna i svenska var bra och beskriver att undervisningen var av den karaktär att de fick läsa mycket grammatik. Alla har en positiv inställning till detta eftersom de känner att de behöver få mer kunskap i det svenska språket. De fick läsa svenska böcker och tidningar och redovisa för varandra vad de hade läst. Deltagarna upplever att de blivit bättre på att prata och förstå svenska i och med att de har deltagit i projektet. Men de kan inte säga om det beror på att de har studerat och fått undervisning i svenska eller om det beror på att de har pratat svenska under praktikdagarna. Alla betonar att det har varit och känts viktigt för dem att prata svenska med arbetskamraterna.

Ja det är svårt det här med språket ... men man pratar mycket i skolan och här på jobbet och det är bra med träning och vi läsa hela tiden svenska så det bra och läsa och få prata svenska på jobbet och öva sig här tycker jag (Sven).

Flera deltagare betonar undervisningstiden, där de upplever att två timmar schemalagd tid per dag och vecka är för kort tid. De menar att under de två timmarna var det svårt att samtidigt få en bra undervisning och få tid med att läsa. De påpekar att det var upp till dem själva att utnyttja tiden efter skoltiden för självstudier, men de kände att de behövde göra andra saker.

Bra med svenska ... men vi hade ju bara två timmar i veckan som vi läste och vi hann ju inte göra nånting då under tiden och vi hann ju inte läsa nånting och lära oss svenska och i och för sig var

det ju upp till mig själv men det var lite dåligt jag tycker och jag gör annat när inte jag va i skolan då (Bertil).

Två deltagare har inte läst svenska under projekttiden och enligt dem beror det på att de sedan tidigare har en högre kunskapsnivå i svenska än den nivån undervisningen låg på. Deltagarna, Lena och David, har läst olika kurser på distans en dag i veckan i stället för svenskstudierna. Deras erfarenhet av distansstudierna är att det har varit arbetskrävande och tagit mycket tid. De tycker även att det har varit svårt att förstå de olika kurserna och att de fick läsa mycket mer än de deltagare som har läst svenska under projektet.

Deltagarnas upplevelse av studierna i datakunskap är å ena sidan de som ser möjligheter och å andra sidan de som är kritiska till ämnet. De som ser möjligheterna med studierna i datakunskap säger att det har varit intressant att läsa data gällande program så som Word och Excel samt att få inblick i hur Internet fungerar. Emellertid anser de att de inte har någon användning av den datakunskap som de har läst på arbetsplatsen, utan det är privat de har applicerat kunskapen i data då de hemma har använt datorer.

Jag är nöjd och det va bra och så vi läsa Excel och Internet och Word och det roligt och bra och lätt ... har använt mig av datan hemma men ej på jobbet ... (Karl).

De som har en kritisk inställning till studierna i datakunskap ser inte någon koppling mellan teorikunskaperna i data och arbetsuppgifterna. De lyfter fram att de inte arbetar med denna typ av datoriserade maskiner där kunskap i Word, Excel och Internet är nödvändig. De maskiner som de arbetar med har en annan teknik som är helt skilt från en vanlig hemdator. En del deltagare säger att de inte alls arbetar med datoriserade maskiner och att de därför inte har någon användning av kunskapen.

Jag jobbar lite med maskiner som är datoriserade men det inte är samma dator som hemma och i skolan så varför läsa data jag inte förstår (David).

Tycker inte om data bara trycka på knappar och så ... jag tycker inte har haft nytta av datan och så behöver jag ej datan på jobbet faktiskt (Anna).

I teoridagarna var det även schemalagt tid för studiebesök och föreläsningar. Deltagarna menar att de inte har haft några föreläsningar eller så säger de att de inte kommer ihåg att de har varit på några. När det gäller studiebesöken är det några deltagarna som säger att de har

varit och besökt andra företag där de visades runt av personalchefen där. De kan inte förstå varför de skulle besöka andra företag när de inte var intresserade av deras produktion eftersom de inte hade valt dessa företag vid valet de gjorde i början av projektet.

Jo jag va med på studiebesök en gång där på en fabrik där man styckar kött och vi visades runt och så fick när dom jobbade och så men jag inte tyckte om det och jag inte alls intresserad av detta utan tycker om det jag gör här där det inte handlar om kött och så ... så jag vet inte varför vi var där för jag aldrig kommer jobba där ändå ... (Klara).

### 9.3 Mentorskap

Alla deltagarna anser att det har varit bra att de har haft en mentor under projektet. De säger att mentorn har varit en person som har visat hur de skall utföra arbetsuppgifterna. Några deltagare påpekar att det inte endast var mentorerna som visade arbetet utan att även personalen på avdelningen visade och fanns till hands för dem. Vidare lyfter de fram att mentorn har varit den personen som har styrt relationen där denne har frågat hur det går och om det är något de undrar över. De menar att de har haft en bra och öppen relation till sin mentor där de har känt att de kan fråga om de undrar över något. De anser att kontakten med mentorerna skedde kontinuerligt de dagar de var på arbetsplatsen.

Det finns en kille som brukade säga till mig att jag ska göra så här och så här och personalen som jobbar här berättade också att så här ska jag göra ... killen jobbade också på packningen så han va där hela tiden och jag kunde fråga om jag ville ... det känns bra att jag kan fråga han om det var så jag behövde (Anna).

Jo han kom till mig jämt och frågade hur det gick och så och om det var nåt problem eller nåt som jag ville prata om och vi träffas varje dag ... och jag kände jag kunde fråga och prata om och vem jag skulle vända mig till om det var nåt jag undrade över (Lena).

... jag kunde fråga hon om det va nåt om jobbet och så och det var ju honom jag vände mig till så det var mycket bra och ha en mentor ... (Klara).

Deltagarna säger att de kände en trygghet i att det fanns en mentor för den enskilda individen. Några lyfter fram att de i början av projektet hade svårt att prata med och fråga sin mentor om något eftersom de inte kände personen i fråga och inte visste hur mentorn skulle reagera. De upplever att efter att de hade lärt känna varandra gick det lättare att prata och fråga mentorn och relationen blev bra mellan dem och först då kände de förtroende till sin mentor.

I början då så kände jag att jag inte vågade eller ville prata med någon eftersom jag inte var nöjd med personalen då och då gick jag ju heller inte till min mentor eftersom jag inte visste hur hon va och hur hon skulle ta det och ja sa att jag va nöjd men jag va inte det så ... men sen fick vi en bättre relation och jag kan prata och så och undra om det är nåt och det är ju bra så man inte står där själv (Bertil).

... jag kände ingen människa här när jag kom hit och när man presenterade oss för varandra och vi lärde känna varandra och vi visste vem vi var och så och då jag kände jag kunde fråga henne om det var nåt (Erik).

#### **9.4 Sammanfattning av deltagarnas syn på utbildning och praktik**

Deltagarnas upplevelse att varva teori med praktik skiljer sig åt. Å ena sidan är det de som anser att det är en bra modell eftersom de inte hinner tröttna varken på skolan eller arbetet. De känner att det blir en bra brytning efter tre dagar på arbetet och två dagar i skolan. Å andra sidan upplever några att de inte fick någon sammanhållen tid varken för arbetet eller för skolan. När det gäller studierna i svenska är alla positiva till detta eftersom de känner att de behöver mer svenskkunskaper och att de har användning för dem i arbetet. Deltagarnas upplevelser av studierna i datakunskap skiljer sig åt emellertid är alla överens om att de inte ser någon koppling mellan teori och praktik i ämnet. Några deltagare anser att det har varit intressant att lära sig datakunskap och att de har haft användning för kunskapen privat. Detta till skillnad från andra deltagare som menar att de inte ser nyttan med att de skall kunna datakunskap varken privat eller på arbetsplatsen.

Vidare anser deltagarna att det inte har varit några föreläsningar eller så kommer de inte ihåg. Några deltagare säger att de har varit på studiebesök på andra företag dock förstår de inte varför de skulle gå på dessa eftersom de inte var intresserade av dessa företags produktion. Alla upplever att det har varit bra att ha tillgång till en mentor på arbetsplatsen och att de har haft en bra och öppen relation med sin mentor. De anser att de kände en trygghet i att veta att det fanns en person som var tillgänglig för dem. Men några deltagare säger att de i början av projektet upplevde det som svårt att prata med och fråga sin mentor om något, eftersom de inte kände personen i fråga och inte visste hur mentorn skulle reagera. Deltagarna upplever att efter att de hade lärt känna varandra gick det lättare att prata och fråga mentorn och relationen mellan dem blev bra.

## 10 Erfarenheter av processen

I kapitlet belyses samverkanspartnerna, personalcheferna och mentorerna syn på olika aspekter av projektets genomförande, det vill säga aktörernas perspektiv. Därefter redgör jag för deltagarnas erfarenheter av sitt deltagande i projektet. Kapitlet avslutats med en sammanfattning av erfarenheterna.

### 10.1 Aktörernas perspektiv på projektets genomförande

#### 10.1.1 Aktörernas helhetsperspektiv på projektets betydelse för att integrera invandrare i arbetslivet

Samverkanspartnerna, personalcheferna och mentorerna ser både möjligheter och hinder av projektet som helhet. De gemensamma möjligheterna som alla anser är att projektet som sådant är en bra metod att använda för att integrera invandrare på arbetsmarknaden. De poängterar att flera deltagare har fått anställning på företagen och att det genom projektmedverkan finns möjlighet att rekrytera medarbetare och att det eventuellt kan leda till anställningar. Personalcheferna, framför allt, ser projektets modell som en bra metod för att integrera och rekrytera invandrare i arbetslivet.

Det jag har lärt mig är att det är ett bra projekt för om vi tar in invandrare hit till Sverige då ska vi ju faktiskt ta hand om dom och ett bra sätt och ta hand om dom som jag ser det är ju att ut med dom på företagen för att det är där dom kommer in i det svenska samhället för det gör man inte när man sitter hemma (personalchef F).

Vidare lyfter personalcheferna och mentorerna fram att de hade en bra kontakt med deltagarna och att de själva har lärt sig mycket vid genomförandet av projektet. De anser också att den tid de har lagt ner vid planeringen för deltagarna har varit mest lärorikt. Detta eftersom de har fått tänka på kommunikationssvårigheter och att det skall fungera mellan deltagarna och övriga anställda. Mentorerna menar även att de har blivit medvetna om att det är viktigt att lyssna och försäkra sig om att alla förstår vad som sägs.

Jag tror nog att det här att lyssna är en viktig erfarenhet som jag har med mig och det är ju min uppgift som mentor i och med att jag har är ett bollplank som dom kan komma och bolla tankar och idéer med så det är otroligt viktigt att jag kan lyssna och förstå deras situation (mentor B).

Jag har lärt mig att lyssna och lyssna på vad han tycker och känner ... det är ju så att man måste ju ha en dialog om allt tycker jag ... så det är viktigt att man jobbar på ett sätt så att man får in alla och att dom känner att dom är delaktiga i jobbet och att man pratar om allt och man spelar med öppna kort ... och jag tycker också att jag har lärt mig i och med att ja va arbetsledare för deltagaren att va positiv till jobbet ... (mentor A).

Vidare lyfter några mentorer fram att något som är bra är att de har lärt sig att alla individer är olika. Att individer lär sig arbetsuppgifterna i olika takt och att det finns individuella skillnader i hur lätt eller svårt individen har för att lära sig språk. De anser att i och med sitt deltagande i projektet fick de se detta i verkligheten och att de reflekterar över detta i dag.

Jag har lärt mig att lyssna aktivt och kontrollera att den andra verkligen förstår och det är en bra erfarenhet tycker jag ... nåt som är bra och positivt är ju det här att man vet nu att man får ha lite mer tålamod ... och man har lärt sig att alla inte har det lika lätt för sig utan det tar olika lång tid för att lära sig både jobbet och svenskan och det är ju bra att man vet det nu (mentor E).

### *10.1.2 Rekryteringsprocessen*

Arbetsförmedlingen och Sociala Förvaltningen säger att rekryteringsprocessen var svår. Det var svårt och arbetskrävande att i målgruppen långtidsarbetslösa invandrare hitta personer som uppfyllde kriterierna för att delta i projektet. Det gällde framför allt kravet att få tag i deltagare som var intresserade av att arbeta i livsmedelsbranschen och kravet på godkänt i SFI. Detta medförde att inte alla i deltagargruppen var godkända i ämnet och i förlängningen medförde det, enligt parterna, att några deltagare hamnade fel. Enligt dem kunde detta hindrats om rekryteringsprocessen hade varit längre. Vidare anser de att det är viktigt att berörda parter lägger ner den tid som rekryteringsarbetet kräver för att hitta personer som uppfyller alla kriterier, för att alla från början skall ha förutsättningar att lyckas med sin projektmedverkan.

Jag tycker att det är oerhört viktigt att man hittar rätt personer som skickas i väg till projektet som man vet uppfyller kraven så att vi här ifrån vet att det kan fungera på utbildningen så att man inte skickar iväg nån till nåt som dom redan från början har förutsättningar att misslyckas med från början ... (Sociala Förvaltningen).

Även Kunskapslyftet poängterar detta och nackdelar de lyfter fram i rekryteringsprocessen är att inte alla deltagare uppfyllde språkkriteriet. De anser att det påverkade deras undervisning eftersom deltagarna hade olika kunskapsnivåer i det svenska språket, vilket gjorde att gruppen

var splittrad och det var svårt att bedriva en bra undervisning utifrån den tänkta grundläggande SFI-nivån. Några personalchefer och mentorer anser att det skulle varit bra att de hade fått mer bakgrundsinformation om deltagarna innan rekryteringen, eftersom de känner att de då på ett bättre sätt kunnat bemöta deltagarna och deras behov i början av projektet. Mentorerna upplever även att de saknar den direkta informationen om projektets syfte och vad deras roll som mentor skulle innebära. Flera menar att det är först nu efter projektet som de vet vilken uppgift de hade och vad syftet var, vilket de ser som mindre bra. Mentorerna säger att de skulle fått mer information om vilka deltagarna var och var de kom ifrån och att de skulle fått genomgå en utbildning innan projektstarten för att få en inblick i mångfaldsfrågorna.

Jag saknar att vi inte fick någon information innan deltagarna kom hit om vad projektet gick ut på och vart dom kom från för land och så och jag känner att det hade varit bra om vi mentorer fått det eftersom vi då lättare hade fått en bild om vilka dom va och så ... och jag tycker faktiskt också att vi skulle fått gå någon kurs eller nåt om mentorskap och vad det innebär eftersom vi då kanske hade varit mer förstående om det här jag menar med att dom kanske inte kan språket och att det är viktigt att man är tydlig när man pratar med om och så och det var ju såna problem som kom upp under tiden tycker jag och då hade skulle vi fått veta att så här kan det hända och så (mentor H).

### *10.1.3 Att varva teori med praktik*

Alla aktörerna tycker att det ger möjlighet både för deltagarna och företaget när deltagarna varvar teori med praktik. Möjligheten för deltagarna är att det skapar arbetsmarknadskontakter och företagets möjlighet är att de får tillfälle att se vilken potential deltagaren har innan han eller hon eventuellt får en anställning. Att varva teori med praktik ger även deltagarna en bra möjlighet att lära sig det svenska språket. Några personalchefer och mentorer anser att modellen två dagar teori och tre dagar praktik ger en bra sammanhållning för både studierna och arbetet. Men trots att alla ser möjlighet i att deltagarna både får utbildning och arbetspraktik är det några personalchefer och mentorer som påpekar att en annan fördelning skulle varit effektivare, då de upplever att det är svårt att få en sammanhängande tid där tiden blir splittrad både för företaget och deltagarna. De föreslår exempelvis ett intervall med en vecka studier och en vecka praktik. Detta menar de skulle göra att deltagarna får en helhetsbild av produktionen och de får ägna sig heltid åt studierna. Vidare anser de att det är viktigt att deltagarna läser svenska men de vill att undervisningen skulle fokusera mer på hur samhället fungerar, vilket ansvar individen har som lönearbetare samt vilka krav han eller hon kan ställa på organisationen.

Jag tycker att man i svenska studierna ska stöta mycket på vad det svenska samhället ger och vad det svenska samhället kräver ... och det gäller ju faktiska att man ska försöka att jobba och ha rätt inställning också tycker jag om det ska funka för dom när dom kommer hit och att dom får lära sig vad som gäller och så (personalchef G).

#### *10.1.4 Undervisning*

Aktörerna anser att det framför allt är tiden på praktikplatsen som är bra. Detta eftersom det är under dessa tre dagar som deltagarna blir mer eller mindre tvungna att prata svenska med arbetskollegor för att komma in i gemenskapen på arbetsplatsen.

... man får ju en bra svenskinläring på grund av att man har den här naturliga och dagliga kontakten med svenskar och det är ju en styrka att man får kontakt med arbetslivet och att man får kontakt med ett företag och sen kan man då få inläringseffekter och ha möjlighet till anställning ... (Arbetsförmedlingen).

Vidare ser de deltagarnas studier i det svenska språket som ett tillfälle för dem att ta till vara på, eftersom de behöver språkkunskaper och har användning för dem på arbetsplatsen. De menar att det är på arbetsplatsen deltagarna lär sig den vardagliga kommunikationen, vilken de menar kan vara svår att lära sig i skolan. Mentorerna upplever att deltagarna under projektets gång har blivit mer öppna och vågar tala mer än i början av projektet. Deltagarna får ökade kunskaper i svenska och data och de får komma ut till företagen och praktisera, vilket samtidigt medför att det blir en ömsesidig kontakt mellan företagen och deltagarna som enligt mentorerna bidrar till öppenheten. Det i sin tur gör det möjligt för deltagarna att få ett arbete i framtiden menar några mentorer.

Det är ju bra den här modellen tycker jag eftersom att företaget kan gå med i sådana här grejer eftersom invandrarna oftast har det skitsvårt att få tag på jobb och det är ju bra att dom kan få in en fot och prova på och samtidigt kan företaget lära känna dom och se vem dom är och se vad dom går för så det är väldigt bra det här tycker jag (mentor A).

Trots att alla poängterar att datakunskap är viktig och nödvändig i dagens samhälle anser både mentorerna och personalcheferna att den datakunskap deltagarna fick hade liten eller ingen relevans för arbetet. Några lyfter fram språksvårigheterna deltagarna har haft och de anser att deltagarna inte hade tillräckliga kunskaper i det svenska språket, vilket gjorde det svårt att föra en kommunikation med dem där det förekom missförstånd. Personalcheferna och

mentorerna säger att de har lärt sig att vara extra tydliga vid sitt kommunicerande med deltagarna och att de har reflekterat över det i efterhand.

... det negativa är ju att man har upptäckt som jag säger att en del inte vill bjuda till ... man har upptäckt att om man har riktigt dåliga språkkunskaper som dom här hade då så är det väldigt lätt hänt att man pratar förbi eller bredvid varann och det blir en massa missförstånd och merarbete (personalchef G).

Vidare anser alla att utbildningen saknar koppling mellan studierna och yrkespraktiken. De menar att de inte ser interaktionen mellan teori och praktik, vilket skulle finnas eftersom det enligt dem höjer kvaliteten på projektet. De ställer sig undrande till detta och lyfter fram vikten av att teori och praktik skall vara verklighetsanknutet för att underlätta för och motivera deltagarna. De anser att projektet skulle vara mer attraktivt om koppling mellan teori och praktik är tydlig.

... sen tror jag att man ska koppla utbildningen mer till företagen och där har ju vi ett ansvar då som jag tycker inte är fullt taget vare sig från oss här eller från andra i projektet att koppla teoretiska utbildningen tydligare till arbetsplatsen sen så att det finn ett sammanhang här mellan teori och praktik ... har man då den här modellen att man är ute och arbetar tre dar och läser två dar så är det ju alldeles utmärkt i det sammanhanget att man kan läsa den teori i skolan ... och sen går man ut och praktiserar det här i verksamheten ... så är det viktigt att det teoretiska stämmer med den verklighet som deltagarna befinner sig i för nu blir det här två skilda världar som jag uppfattar det för man läser data och svenska som inte alls är kopplat till praktiken i sig och det tycker jag faktiskt inte är bra ... svenskan självklart hör ju ihop med verkligheten men ändå så skulle man kanske med svenskan då va att man till exempel kommer till arbetsplatsen och man kanske har med sig vissa frågor från skolan som dom ska ta reda på gällande företaget och deras verksamhet som dom befinner sig i och redovisa det i skolan så att dom känner att det här har dom nytta av och att deltagarna själva känner att dom har nytta med språkkunskaperna som dom har och att dom kan prata med jobbkompisarna och så men just att i yrket koppla språket till yrket mer och likaså koppla datan till arbetet och ta reda på vilken data dom olika företagen har och hur den fungerar och gå ut och titta på det och inte bara få stå och packa exempelvis dag ut och dag in och ja så den kopplingen skulle jag vilja se mer av och då tror jag att det skulle ha varit ett mer vinnarkoncept för det här projektet både för den teoretiska delen och den praktiska faktiskt (Kunskapslyftet).

### 10.1.5 *Mentorskap*

Samverkanspartnerna, personalcheferna och mentorerna anser att mentorskap är något som bör finnas i alla projekt. De lyfter fram vikten av att det finns en speciell person på varje företag som kan hjälpa och vägleda deltagarna och att deltagarna kan vända sig till personen om de undrar över något. Alla anser att en effekt av att ha en mentor på arbetsplatsen är att det skapar en trygghet för individen att det finns en person för honom eller henne på plats. Mentorerna säger att de har försökt skapa en trygghet för deltagarna i och med att de har funnits till hands för dem och hjälpt och stöttat dem i olika situationer.

Det här med mentorskap är ju bra för dom här invandrarna tycker jag eftersom jag känner att det är så att vi har varit ett jättestöd för dom här på jobbet och visat och fått med dom på fiket så dom inte känner sig ensamma för det tycker jag är viktigt att alla känner sig som en del i gänget och det ska ju även dom här va en del av och göra tycker jag och det har nog gett invandrarna en känsla av att dom kan lita på mig och känna sig trygga här (mentor C).

... mentorn är ju jättebra tillgång tycker jag och som jag tror gör att deltagarna känner sig trygga och dom vet vem dom kan vända sig till när dom har frågor om nåt de undrar över som både kanske gäller arbetet i sig och kanske rent privat också för den delen (Arbetsförmedlingen).

Trots detta vill personalcheferna förstärka mentorns roll genom att det är en person som får ägna sig heltid åt uppgiften. De menar att på grund av att mentorn ägnar mycket tid åt sitt mentorskap förlorar därmed företaget en arbetskraft i produktionsarbetet.

Jag skulle vilja förstärka mentorskapet ... får man bra ekonomiska förutsättningar så skulle man ha en heltidsanställd person som var mentor som hade tre eller fyra invandrare att ta hand om och mentorn skulle bara kunna ägna sig åt sina deltagare och inte försaka sitt jobb (personalchef H).

Personalcheferna lyfter även fram att de på företagen skulle fått mer stöd från projektledningen, som skulle följt upp hur det har gått för deltagarna, mentorerna och dem själva och hur de upplevde situationen. Personalcheferna ser således en brist i projektledningens arbetssätt och tycker att det borde hanterats annorlunda eftersom de upplever att de har blivit lämnade åt sig själva.

... uppföljning av deltagarna under projektets gång tycker jag skulle ha gjorts av projektledningen faktiskt där samtal med alla parter skulle ske alltså med deltagarna och mentorerna och med mig som chef också för att få en bättre koll på läget från allas håll (personalchef B).

Alla personalcheferna utom en anser att det har tagit mycket mer tid än vad de hade väntat sig. De anser att det har blivit mer arbete för dem gällande både den sociala delen, att de skall finnas till hands för deltagarna, och de rent administrativa uppgifterna, exempelvis att fylla i blanketter åt deltagarna. Vidare menar de att de inte fick veta de ekonomiska förutsättningarna från början, hur deltagarna försörjdes och vilka krav som företagen själva skulle uppfylla exempelvis att stå för frukost, lunch och arbetskläder, vilket projektledningen anser gick ut klart och tydligt. Några personalchefer anser att detta var bristfälligt och att det ställde till problem för dem i ett senare skede i projektet eftersom de var tvungna att exempelvis beskatta dessa förmåner på något vis.

Det kan ju påpekas att det är ju mycket mer jobb med det här än vad man tror faktiskt det är både det är sociala att man ska finnas till hands och hjälpa till och sen det här rent administrativa att fylla i en massa papper åt deltagarna som man egentligen inte ska göra (personalchef C).

Även mentorerna har liknande upplevelser. De anser att de skulle fått mer information innan projektstarten för att se innebörden i uppgiften eftersom de upplever att det var svårt att hinna med sitt arbete samtidigt som de skulle fungera som mentorer. Det har tagit mer tid och de upplever att det i några fall har varit svårt att lära upp en person från början på grund av deltagarnas bristande språkkunskaper i svenska.

Det negativa jag tycker ha varit med det här projektet är att det tar så mycket mer tid än vad man kan tänka sig och vad man fick veta innan att va mentor och det kan faktiskt va svårt att hinna med allt annat man ska göra under tiden (mentor F).

#### **10.1.6 Stödprogram**

Mentorerna har en kritisk hållning till stödprogrammet. De upplever att de inte har fått något stöd från projektledningen, vilket de tycker att de borde fått och de saknar denna kontakt. De säger att de har lagt ner mycket tid, arbete och kraft på att det skall fungera ute på arbetsplatsen när deltagarna är där och att den övriga personalen är informerad. Det hade varit bra enligt mentorerna om projektledningen hade sett detta och motiverat dem i sin uppgift.

Det som inte har varit bra heller och som är negativt tycker jag är att vi har haft för lite kontakt med projektledningen och han har inte varit här en enda gång under den här tiden och kollat hur det har gått med deltagarna och med mig som mentor och det tycker jag är otroligt dåligt faktiskt ... och han visade inget intresse alls för allt jobb jag hade gjort med planering och scheman och så

för deltagarna som dom skulle följa och jag tycker att han inte heller visade nåt intresse för deltagarna om hur det gick för dom och så här och det är inte bra (mentor B).

Alla aktörer saknar information och rapportering från projektledningen om hur det har gått under och efter projektets slut gällande hur många av deltagarna som fick arbete. Några personalchefer upplever att de inte har känt att det har funnits något stöd från projektledningens sida. De menar att det inte har förekommit någon uppföljning under projektets gång från projektledningen, vilket de ser som negativa erfarenheter. De har inte visat något intresse för hur det har gått med deltagarna på företagen, hur mentorerna eller personalcheferna upplevde situationen.

Negativt måste jag säga med projektet har varit det här med projektledningen och det kanske hade varit bra med uppföljning och att han hade kommit hit och pratat med sina adepter och visat sig och pratat med mentorerna och han va inte och besökte dom en enda gång under tiden faktiskt ... sen är det ju det här med studiebesöken tycker jag också då vi skulle ta emot dom andra deltagarna här vid två tillfällen och det var endast tre stycken som kom faktiskt och det var dåligt eftersom vi här hade ordnat guider och så och det sämsta är också att om alla deltagarna inte får jobb så blir det negativt för dom ... (personalchef B).

De flesta mentorerna poängterar också att de saknar kontakten med de andra mentorerna på de andra delaktiga företagen. De menar att det skulle varit en bättre sammanhållning mellan projektledningen och mentorerna där de kunde ha utbytt erfarenheter och själva fått hjälp och stöd i sin roll som mentor. De upplever att de har blivit utelämnade av projektledningen och de förstår inte varför de inte har fått någon utbildning i frågor gällande invandrarkunskap, mångfald och mentorskap. De har en kritisk hållning till att detta har utelämnats, eftersom de innan projektet hade förhoppning att stödprogrammet skulle ge mervärde för dem personligen.

Jag har svårt med det här att vi inte har fått nåt stöd från projektledningen och att vi mentorer inte har haft några träffar så där vi har kunnat hjälpa varandra och prata om hur vi tycker och känner att det går och det tycker jag faktiskt att projektledningen borde ordnat åt oss ... och även det här med att vi skulle få nå utbildning liksom ett tecken på uppskattning för att vi va mentorer i frågor som handlar om kulturer och hur det är med invandrare och så men inte ... (mentor H).

Likaså upplever personalcheferna att de inte har fått information om mångfaldsfrågor. De känner avsaknad av att inte ha tillräcklig kunskap om olika kulturer, vilket de menar att om de besatt den kunskapen skulle de kunna dra nytta av invandrarnas egen kultur i organisationen.

Personalcheferna säger att de inte har haft någon kontakt med de andra företagen som är med i projektet. De menar att det skulle ha funnits någon sammanhållning mellan företagen där de kunde utbyta erfarenheter kring projektet och få stöd från de andra personalcheferna och mentoreorna.

En sak som man ska tänka på är att man som företag skulle få information om dom olika kulturerna som deltagarna kommer ifrån för att på så sätt lättare kunna förstå dom och deras kultur ... och det skulle ha finnas mer kontakt mellan dom företag som är med i projektet för i detta har vi inte haft nån kontakt alls med dom andra företagen eller hört hur det har gått för dom och jag menar att man skulle ju kunna hjälpa varandra och så och utbyta erfarenheter men tyvärr va det inte så (personalchef F).

Stödprogrammets syfte upplever samverkanspartnerna som bra. De säger att det är denna del i projektet som var det nya och att tanken med stödprogrammet var att öka förståelsen hos anställda om mångfaldsfrågor. På grund av att de inte har fått någon rapportering om hur det har förlöpt, har de ingen direkt erfarenhet av programmet. Emellertid är det två partner som säger att de har upplevt att stödprogrammet inte har fungerat och att information om mångfaldsfrågor inte har kommit ut till företagen. De anser att programmet skulle haft en bättre struktur och organisation och det skulle medföra att företagen känt mer gemenskap men varandra, vilket är viktigt att tänka på till andra mångfaldsprojekt enligt dem.

Samverkanspartnerna ställer sig även undrade till om ett mångfaldsprojekt enbart skall vända sig till invandrargrupper eftersom det är ett projekt som skall bidra till att invandrare skall integreras i arbetslivet. De är kritiska till detta eftersom det kan vara svårt att få en invandrargrupp att integreras med svenskar, på grund av att det lätt blir att de endast umgås med varandra på arbetsplatserna. Således menar de att det skulle ha varit bättre att vända sig till alla, både till invandrare och svenskar. Detta på grund av att det dels skulle underlätta vid rekryteringsarbetet och dels skulle det bli en naturlig daglig kontakt mellan svenskar och invandrare både i skolan och på praktiken. Samverkanspartnerna är även kritiska till att projektet riktade sig till en smal bransch, livsmedelsindustrin. De anser att om det hade varit flera olika branscher, exempelvis data- och handelsbranscher, som deltagit i projektet hade det varit enklare att rekrytera deltagare och få dem till rätt plats beroende på deras intresse. Partnerna menar att sannolikheten hade varit större om fler branscher hade varit delaktiga att fler invandrare hade fått arbete.

## 10.2 Deltagarnas perspektiv på projektet att integrera dem i arbetslivet

Deltagarna upplever att de har fått en bättre möjlighet i framtiden när de söker arbete eftersom de har haft en längre praktik på ett och samma företag som de kan referera till samt att de har lättare att förstå och tala svenska nu efter projektet. Upplevelsen av rekryteringen är att de tycker att det var ett bra tillvägagångssätt. Emellertid påpekar de att de skulle få gå runt till alla företag innan de gjorde valet för att hitta rätt praktikplats. De menar att det var svårt att bilda sig en uppfattning utifrån den information som personalcheferna gav om företaget på informationsmötet.

Skulle visas runt innan vi valde ställe vi va på praktik för att veta riktigt om man dom gör olika företag och så ... så dom studiebesöken som va skulle va innan vi började jag tycker faktiskt så för då jag kunde se att här är det kött och blodigt och här är det kallt och blött eller sånt då (David).

Alla deltagare lyfter fram att det har varit bra att varva studier med praktik. Men trots detta poängterar några deltagare att fördelningen på teorin och praktiken skulle ha varit en vecka i stället för två respektive tre dagar. De menar att de då skulle fått en bättre sammanhållen tid både för studierna och praktiken där de kunde koncentrera sig på en sak per vecka.

Jag tycker det va rörigt med tre dar här och två dar skola faktiskt och jag tycker bättre om att en vecka här jobb och en vecka här skolan faktiskt (Sven).

Vidare tycker deltagarna att det var bra att de studerade svenska och att de lärde sig mycket under tiden de var på arbetsplatsen, eftersom de var tvungna att prata svenska med arbetskamraterna. Några deltagare upplever även att det i början av projektet var svårt att prata med mentorn eller arbetskamraterna på grund av att de kände att de inte förstod det som sades eller att mentorn eller kamraterna inte förstod dem. Detta upplevde de som svårt men de säger att efter en tid och efter det att de hade lärt känna varandra blev kommunikationen bättre mellan dem. Deltagarna insåg att det är viktigt att de kan det svenska språket eftersom mycket av arbetet de gjorde var lagarbeten där de arbetade tillsammans med andra.

Ibland det svårt att förstå dom och dom inte förstå mig så vi inte förstätt varann och så men det blir bättre och bättre och viktigt det är eftersom vi jobba tillsammans hela tiden här så vi måste förstå och så (Karl).

De anser att det var en trygghet i att veta att det fanns en mentor som de kunde vända sig till men de påpekar emellertid att det var först en bit in i projektet som de kände att de kunde prata om hur de upplevde tiden på arbetsplatsen. Några deltagare tycker att det hade varit bra att mentorerna och deltagarna först hade lärt känna varandra vid projektstarten där de hade exempelvis fått någon gemensam information om vad mentorskap innebär, vilket skulle underlätta vid den kommande arbetssituationen.

Det tog tid innan jag kände jag visste jag kunde lita på honom och jag inte riktigt visste vad mentor va och kanske vi kunde fått en träff ihop där vi fick veta mentorskap innebär det här och så det tycker jag skulle va bra eftersom man lära känna också vid denna träff (Bertil).

### **10.3 Sammanfattning av erfarenheter av processen**

Samverkanspartnerna, personalcheferna och mentorerna ser både möjligheter och hinder av projektet som helhet. De gemensamma möjligheterna som de ser är att de anser att projektmodellen som sådan är en bra metod att använda för att integrera invandrare på arbetsmarknaden. De anser att projektet är en bra metod att arbeta efter för att integrera invandrare på arbetsmarknaden. Personalcheferna menar även att deras medverkan är en möjlighet att rekrytera arbetskraft till livsmedelsindustrin. Vidare lyfter personalcheferna och mentorerna fram att de fått en bra kontakt med deltagarna och att de har lärt sig mycket vid planeringsarbetet eftersom de har fått tänka på kommunikationssvårigheter och att det ska fungera mellan deltagarna och övriga anställda. Mentorerna menar att de har blivit medvetna om att det är viktigt att lyssna och försäkra sig om att alla förstår det som sägs.

Arbetsförmedlingen och Sociala Förvaltningen tycker att rekryteringsprocessen var svår gällande att i målgruppen långtidsarbetslösa invandrare hitta personer som uppfyllde kriterierna för att delta i projektet. Detta gällade framför allt kravet godkänt i SFI och få tag i deltagare som var intresserade av livsmedelsbranschen. Partnerna menar att rekryteringsprocessen skulle varit längre för att hitta personer som stämmer med kriterierna. Även Kunskapslyftet poängterar att rekryteringen av deltagarna inte följde kriterierna, vilket de ställer sig kritiska till grund av att inte kravet att alla skulle vara godkända i SFI uppfylldes. Enligt denna partner påverkade detta deras undervisning eftersom deltagarna hade olika kunskapsnivåer i det svenska språket. Här lyfter några personalchefer och mentorer fram att det skulle varit bra att de hade fått mer bakgrundsinformation om deltagarna eftersom de

känner att de då kunnat bemöta deltagarna och deras behov på ett bättre sätt. Alla aktörerna tycker att det skapar möjlighet både för deltagarna och företaget när deltagarna varvar teori med praktik. Möjligheten för deltagarna är att det skapar arbetsmarknadskontakter och företagets möjlighet är att de får tillfälle att se vilken potential deltagaren har innan han eller hon eventuellt får en anställning. Att varva teori med praktik ger även deltagarna en bra möjlighet att lära sig det svenska språket. Några personalchefer anser att modellen två dagar teori och tre dagar praktik ger en bra sammanhållning för både studierna och arbetet. Men några personalchefer påpekar att en annan fördelning skulle varit effektivare då de upplever att det är svårt att få en sammanhängande tid där tiden blir splittrad både för företaget och deltagarna. De föreslår en fördelning på en vecka studier och en vecka praktik, vilket de menar skulle göra att deltagarna får en helhetsbild produktionen och att de får ägna sig heltid åt studierna. Alla aktörer ser deltagarnas studier i det svenska språket som ett tillfälle för dem att ta till vara på, eftersom de behöver språkkunskaper och har användning för dem på arbetsplatsen. De menar att studierna i svenska är viktiga, men de vill att undervisningen ska fokusera mer på hur samhället fungerar och vilket ansvar individen har som lönearbetare. Mentorerna upplever att deltagarna har blivit mer öppna och vågar prata mer än i början av projektet. Även studierna i datakunskap upplevs av alla som viktiga och grundar det på det datoriserade samhället. Men både personalcheferna och mentorerna anser att den datakunskap deltagarna fick hade lite eller ingen relevans för arbetet. Alla anser att utbildningen saknar koppling mellan studierna och yrkespraktiken. De menar att det skulle finnas en interaktion mellan teori och praktik, vilket skulle höjt kvaliteten på projektet.

Samverkanspartnerna, personalcheferna och mentorerna anser att mentorskap är något som bör finnas i alla projekt. De lyfter fram vikten av att det finns en speciell person på varje företag som kan hjälpa och vägleda deltagarna och att deltagarna kan vända sig till om de undrar över något. Alla anser att en effekt av att ha en mentor på arbetsplatsen är att det skapar en trygghet för individen att det finns en person för honom eller henne på plats. Vidare lyfter personalcheferna fram att företagen skulle fått mer stöd från projektledningen, som skulle följt upp hur det har gått för deltagarna, mentorerna och för dem själva och hur de upplevde situationen. De ser här en brist i projektledningens arbetssätt eftersom de upplever att de har blivit lämande åt sig själva. Även mentorerna poängterar detta och anser att de skulle fått mer information innan projektstarten för att se innebörden i uppgiften eftersom de upplever att det var svårt att hinna med sitt arbete samtidigt som de skulle fungera som mentorer.

Gemensamma hinder som aktörerna ser är att de saknar information och rapportering från projektledningen om hur det har gått under och efter projektets slut. Några personalchefer upplever att de inte har funnits något stöd från projektledningens sida vilket de ser som negativt. Även mentorerna anser att de saknar kontakt med projektledningen och andra mentorer, där de saknar utbytet av erfarenheter och stöd av andra mentorer i sin roll som mentor. De förstår inte varför de inte har fått någon utbildning i frågor gällande invandrarkunskap, mångfald och mentorskap och är negativt inställda till detta, eftersom de innan projektet hade förhoppning om att stödprogrammet skulle ge mervärde för dem. Likaså upplever personalcheferna att de inte har fått någon information om mångfaldsfrågor och att de inte har haft kontakt med de andra företagen under projektet. De menar att det skulle funnits en sammanhållning mellan företagen där de kunde utbyta erfarenheter kring projektet med varandra. Samverkanspartnerna upplever å sin sida stödprogrammets syfte som bra och att det är denna del i projektet som var det nya. På grund av att de inte har fått någon rapportering om hur det har förlöpt har de ingen direkt erfarenhet av programmet. Samverkanspartnerna ställer sig även undrande till om ett mångfaldsprojekt enbart skall vända sig till invandrargrupper, eftersom det är ett projekt som skall bidra till att invandrare skall interageras i arbetslivet.

Deltagarna upplever att de har fått en bättre möjlighet i framtiden, eftersom de har haft en längre praktik på ett och samma företag till vilket de kan hänvisa till. Några deltagarna säger att de borde haft studiebesöken innan de valde praktikplats, eftersom det var svårt att bilda sig en uppfattning utifrån den information som personalcheferna gav om företaget på informationsmötet. Deltagarna tycker även att studierna i svenska har varit bra men flera anser att det den schemalagda studietiden var kort. Erfarenheter deltagarna har av mentorskapet är positiv där de lyfter fram vikten av att veta att det finns en person som de kan vända sig till om frågor eller problem uppstår. Emellertid är det några deltagare som säger att det var först en bit in i projektet som de vågade säga hur de upplevde situationen. Enligt dem berodde det på att de inte kände tillit till mentorn och deltagarna anser att det hade varit bra att mentorerna och deltagarna hade lärt känna varandra innan projektstarten för att underlätta vid den kommande arbetssituationen.

## 11 Diskussion och slutsatser

I kapitlet följer en diskussion kring aktörernas upplevelse och erfarenheter av genomförandet av projektet MINT 2.

Huvudsyftet med utvärderingen är att studera processen av genomförandet av projektet MINT 2. Fokus på den här utvärderingen ligger på de erfarenheter de olika aktörerna i projektet har av genomförandefasen i och med sitt deltagande i projektet. Projektet, som påpekas i inledningen och bakgrunden, för samman näringslivet och den offentliga sektorn till ett gemensamt arbete att öka mångfalden i de berörda företagen. Men det är viktigt att poängtera att den primära tanken med projektet är att utveckla metoder för att underlätta integreringen av invandrare i arbetslivet. För att underlätta denna process bygger projektmodellen på tre huvudfaser: rekrytering av deltagare, utbildning och praktik samt förankringsarbete eller stödprogram.

Bakgrundsbeskrivningarna av deltagarna och resultaten av intervjuerna visar tydligt att deltagargruppen är en heterogen grupp när man ser till aspekterna utbildningsbakgrund, arbetslivserfarenhet, kön, ålder och vistelsetid i Sverige. Men fränsett deras skilda etniska bakgrund, hade alla deltagare skaffat sig en utbildning eller ett yrke i sitt ursprungsland. Deltagarnas utbildning och arbetslivserfarenhet i Sverige var språkutbildningar i svenska och de har även varit delaktiga i skilda och olika arbetsmarknadsåtgärdsprojekt. Arbetsmarknadsåtgärdsprojekten och språkutbildningarna deltagarna deltog i, hade ingen relevans för deras tidigare utbildningsbakgrund eller arbetslivserfarenhet och arbetet som deltagarna fick på livsmedelsföretagen hade ingen relevans för deras yrke eller utbildningsbakgrund.

Således, om syftet med projektet var att ordna arbete till deltagargruppen oavsett deras kompetensområde, kan man säga att projektet var lyckat. Men om tanken var att anpassa deltagarnas utbildnings- eller yrkeskompetens med arbetet på livsmedelsföretagen kan man anföra att projektet var mindre lyckat. Emellertid var inte detta syftet med projektet enligt projektledningen och de delaktiga livsmedelsföretagen.

Arbetsförmedlingen fokuserade på att hitta möjliga deltagare till projektet vid rekryteringen. De påpekade att tiden för rekryteringsprocessen var otillräcklig för att välja ut de mest potentiella deltagare till projektet. Trots den begränsade tiden var upptagningsområdet eller kriteriet i projektet avgränsat till långtidsarbetslösa invandrare. Detta krav och kravet att deltagarna skulle vara godkända i SFI, anser Arbetsförmedlingen och Sociala Förvaltningen att de bortsåg från när de identifierade och rekryterade potentiella deltagare till projektet. De menar att de värderade kravet att deltagarna skulle vara intresserade av och ha en vilja och motivation till att arbeta inom livsmedelsbranschen mest vid rekryteringsprocessen. Målgruppen resulterade således till att de möjliga deltagarna i projektet inte hade grundläggande kunskaper i det svenska språket, vilket Kunskapslyftet ser som nackdel eftersom det enligt dem är svårt att bedriva en bra och utvecklande språkutbildning för gruppen.

Några personalchefer menar att rekryteringen av deltagarna var bra och att de i urvalsprocessen utgick från de krav de själva ställde på möjliga deltagare. Andra personalchefer var inte aktivt delaktiga i rekryteringen, eftersom de inte behövde göra något urval och de anser att projektet gällde för en viss tid. Alla personalchefer lyfter fram vikten av att deltagarna kan förstå och göra sig förstådda på svenska, eftersom de skall kunna uppfatta instruktioner rätt. Deltagarna själva var nöjda med rekryteringsprocessen och de anser att det var ett bra genomförande. Alla lyfter fram vikten av att de själva fick välja företag där det var deras intresse, tidigare erfarenhet och möjlighet till fast anställning som styrde valet.

Personalcheferna på livsmedelföretagen var kritiska till stödprogrammet och till utbildningspaketet deltagarna fick under projektet. Särskilt på det sätt som utbildningen och praktiken var organiserad men även till innehållet i utbildningen. Några personalchefer ansåg att utbildningen i svenska och datakunskap inte hade eller hade liten betydelse för praktikarbetet under projekttiden.

Alla personalchefer och mentorer lyfte fram att stödprogrammet var den viktigaste delen i projektet och även projektledningen betonade det unika med stödprogrammet i jämförelse med andra mångfaldsprojekt, exempelvis MINT 1. Syftet med programmet var enligt projektledningen att de medverkande företagen skulle utvecklas och få värdefulla insikter inom mångfaldsområdet och att mentorer och övriga anställda skulle öka sin kompetens kring mångfald och se projektet som en ömsesidig lärandeprocess för alla parter. Men alla

personalchefer och mentorer påpekade att de fick lite eller ingen information om mentorernas roll samt att de inte fick stöd i frågor om mångfald eller information om deltagarnas olika kulturer. De poängterar även att de under projektet improviserade men även att de själva lärde sig mycket om kulturella olikheter av processen.

Om man tar till sig de ovan nämnda erfarenheterna från de olika aktörerna av genomförandet av projektet MINT 2, kan projektmodellen appliceras på framtida mångfaldsprojekt. Projektledningen har under våren 2002 startat ytterligare ett mångfaldsprojekt, MINT 3, vilket riktar sig till service och städbranschen. Information om detta projekt kan fås på adressen [www.kummin.com](http://www.kummin.com) under hösten 2002.

## Referenser

Alvesson, M. & Sköldberg, K. (1994). *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.

Hartman, J. (1998). *Vetenskapligt tänkande – från kunskapsteori till metodteori*. Lund: Studentlitteratur.

Holme, I.M. & Solvang, B.K. (1997). *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.

HSFR:s etikregler. (1999). *Forskningsetiska principer i humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Uppsala.

Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Näsman, E. (1998). *Om utskrift av inspelade intervjuer*. Norrköping: Samhälls- och kulturanalys 98.

Patel, R. & Davidson, B. (1994). *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.

Patton, M.Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods. Second edition*. Sage Publications.

Starrin, B. & Svensson, P-G. (red.) (1994). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.

Trost, J. (1994). *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur.

Ödman, P-J. (1994). *Tolkning, förståelse, vetande – hermeneutik i teori och praktik*. Stockholm: Almqvist & Wiksell Förlag AB.

**Norrköping 2001-08-23**

**Arbetslivsinstitutet  
Avd. för Arbete och Kultur**

Bäste Deltagare!

Under tiden 010823 – 011231 kommer jag, Birgitta Andersson, att utföra ett fältarbete som ett led i utvärderingsarbetet kring projektet MINT 2. Fältarbetet består dels av denna enkät och dels en kommande intervju med ett antal av Er deltagare, där Era uppfattningar om deltagandet och om projektet som helhet kommer att studeras. Enkäten består av ett antal frågor, vilka har dels kryssalternativ och dels frågor där jag vill att Du skriver ner svaret. Jag bifogar ett kuvert med porto och adress, vilket jag vill att Du lägger i den ifyllda enkäten och skickar den till mig så snart som möjligt.

Jag vill än en gång påpeka att den information som Du ger mig, både den i enkäten och den i den kommande intervjun, kommer att behandlas anonymt. Jag har även tystnadsplikt. Om Du vill veta mer om detta fältarbete, eller av annat skäl vill komma i kontakt med mig, vill jag be Dig kontakta mig (se adress, telefon och e-postadress nedan).

Tack på förhand för Din hjälp!

Med vänliga hälsningar

Birgitta Andersson

Birgitta Andersson  
Arbetslivsinstitutet  
Laxholmen  
602 21 NORRKÖPING  
tel. 011/218927  
e-mail: [Birgitta.Andersson@niwl.se](mailto:Birgitta.Andersson@niwl.se)

## Enkät

1. Namn: \_\_\_\_\_

2. Ålder: \_\_\_\_\_

3. Från vilket land kommer Du ursprungligen från? \_\_\_\_\_

4. Är Du: Gift

Sambo

Ensamstående

5. Har Du några barn?

Ja  ange hur många \_\_\_\_\_

Nej

6. Vad arbetar/arbetade dina föräldrar med?

Far: \_\_\_\_\_

Mor: \_\_\_\_\_

7. Vilket år kom Du till Sverige? \_\_\_\_\_

8. Vilken utbildning har Du i:

a) Hemlandet?

- Grundskolan  ange hur många år \_\_\_\_\_
- Gymnasieskolan  ange även inriktning \_\_\_\_\_  
och hur många år \_\_\_\_\_
- Högskola/universitet  ange även inriktning \_\_\_\_\_  
och hur många år \_\_\_\_\_
- Annan  ange vad \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

b) Sverige?

- Grundskolan  ange hur många år \_\_\_\_\_
- Gymnasieskolan  ange även inriktning \_\_\_\_\_  
och hur många år \_\_\_\_\_
- SFI  ange hur många år \_\_\_\_\_
- Folkhögskola  ange även inriktning \_\_\_\_\_  
och hur många år \_\_\_\_\_
- Komvux  ange även inriktning \_\_\_\_\_  
och hur många år \_\_\_\_\_
- Högskola/universitet  ange även inriktning \_\_\_\_\_  
och hur många år \_\_\_\_\_
- Annan  ange vad \_\_\_\_\_  
och hur många år \_\_\_\_\_

9. Har Du tidigare deltagit i någon arbetsmarknadsåtgärdsprojekt?

- Nej
- Ja  vilken/vilka och hur länge? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



11. Vilka myndigheter har Du haft mest kontakt med under den tid du har varit i Sverige? Sätt även ett kryss i den ruta som stämmer bäst in på hur Du upplevde kontakten med respektive myndighet.

- |                     |                          |              |                          |       |                          |     |                          |            |                          |
|---------------------|--------------------------|--------------|--------------------------|-------|--------------------------|-----|--------------------------|------------|--------------------------|
| Socialförvaltningen | <input type="checkbox"/> | Mycket dålig | <input type="checkbox"/> | Dålig | <input type="checkbox"/> | Bra | <input type="checkbox"/> | Mycket bra | <input type="checkbox"/> |
| Invandrarbyrån      | <input type="checkbox"/> | Mycket dålig | <input type="checkbox"/> | Dålig | <input type="checkbox"/> | Bra | <input type="checkbox"/> | Mycket bra | <input type="checkbox"/> |
| Arbetsförmedlingen  | <input type="checkbox"/> | Mycket dålig | <input type="checkbox"/> | Dålig | <input type="checkbox"/> | Bra | <input type="checkbox"/> | Mycket bra | <input type="checkbox"/> |
| Vuxenutbildning     |                          |              |                          |       |                          |     |                          |            |                          |
| a) Komvux           | <input type="checkbox"/> | Mycket dålig | <input type="checkbox"/> | Dålig | <input type="checkbox"/> | Bra | <input type="checkbox"/> | Mycket bra | <input type="checkbox"/> |
| b) Folkhögskola     | <input type="checkbox"/> | Mycket dålig | <input type="checkbox"/> | Dålig | <input type="checkbox"/> | Bra | <input type="checkbox"/> | Mycket bra | <input type="checkbox"/> |
| c) Särvox           | <input type="checkbox"/> | Mycket dålig | <input type="checkbox"/> | Dålig | <input type="checkbox"/> | Bra | <input type="checkbox"/> | Mycket bra | <input type="checkbox"/> |
| d) SFI              | <input type="checkbox"/> | Mycket dålig | <input type="checkbox"/> | Dålig | <input type="checkbox"/> | Bra | <input type="checkbox"/> | Mycket bra | <input type="checkbox"/> |
| Annan               | <input type="checkbox"/> | _____        |                          |       |                          |     |                          |            |                          |

12. Vilka intressen har Du? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

13. Hur fick Du veta att MINT 2 projektet skulle starta? Genom:

- |                    |                                |
|--------------------|--------------------------------|
| Arbetsförmedlingen | <input type="checkbox"/>       |
| Linköpings kommun  | <input type="checkbox"/>       |
| Vänner/Bekanta     | <input type="checkbox"/>       |
| Släktingar         | <input type="checkbox"/>       |
| Annat              | <input type="checkbox"/> _____ |

14. Hur kommer det sig att Du var intresserad av att delta i MINT 2 projektet?

- |                              |                                |
|------------------------------|--------------------------------|
| Hade inget annat att göra    | <input type="checkbox"/>       |
| Tyckte att det lät spännande | <input type="checkbox"/>       |
| Blev tillsagd att delta      | <input type="checkbox"/>       |
| Annat                        | <input type="checkbox"/> _____ |

15. Ett krav för att få delta i projektet var att man var långtidarbetslös.  
Hur länge, och om Du var det, var Du arbetslös innan Du startade i projektet?

---

16. Vilket första handsval gjorde Du av livsmedelsföretag?

- Cloetta Fazer
- Farlo AB
- Eklunds Chark AB
- Swedish Meats
- Arla Foods
- Saltmästarn
- Dendu Chark AB

17. Varför valde Du detta som första val?

- Tyckte att det passade mig och min bakgrund
- Företaget gjorde en bra och intressant presentation  
på informationsmötet, vilket väckte mitt intresse
- Annat  \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

18. Fick Du någon utbildning på företaget?

- Nej
- Ja  Vilken? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

19. Vad jobbar Du med på företaget? Exempelvis på vilken avdelning och vad Du gör.

---

---

---

---

20. Hur upplevde Du bemötandet på företaget Du kom till?

a) Från personalchefen?

Mycket dåligt

Dåligt

Bra

Mycket bra

b) Från övrig personal?

Mycket dåligt

Dåligt

Bra

Mycket bra

21. Hur upplevde Du att arbeta på företaget? Skriv och berätta! \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

22. Hur har Du upplevt Ditt deltagande i projektet?

a) Erfarenheter

Mycket dåliga

Dåliga

Bra

Mycket bra

b) Upplägget

Mycket dåligt

Dåligt

Bra

Mycket bra

c) Studierna

Mycket dåliga

Dåliga

Bra

Mycket bra

d) Gemenskap med andra deltagare

Mycket dålig

Dålig

Bra

Mycket bra

23. Om det är något Du vill tillägga och som Du tycker ska framgå, skriv gärna ner det här!

---

---

---

---

---

---

---

---

**TACK FÖR DIN MEDVERKAN!**

## **INTERVJUGUIDE TILL PERSONALCHEFERNA**

### **Bakgrundfrågor**

- Kan Du beskriva företaget! – Vilka uppgifter har företaget? Antal anställda?
- Hur ser mångfalden ut på ert företag? – Hur många invandrare är anställda? Vilken utbildning har de anställda? Hur varierar åldern på de anställda? Har ni någon mångfaldspolicy på företaget? Vad innebär den?
- Hur fick ni information om MINT 2 projektet?
- Varför valde ni att vara delaktiga?
- Har ni, innan ni gick med i projektet, invandrare anställda? - Vilka är era erfarenheter?

### **Rekrytering**

- Till vilka befattningar tänkte ni rekrytera deltagarna? - Befattning: Arbetsuppgifter/Formella kompetenskrav/Erfarenheter/Krav på personlighet eller social förmåga?
- Hade ni vetskap om de sökandes kompetensbakgrund innan rekryteringen? – utbildning/erfarenhet/
- Hur valdes mentorerna ut? - Kunnande/erfarenheter
- Hur har ni gått till väga när det gäller rekryteringen av deltagarna av projektet? - Vilka krav skulle deltagarna uppfylla?/Vilka krav ställde ni?/Kvalifikationer?
- Hur gick själva urvalet till och efter vilka kriterier? - Bra skolbetyg/Bra arbetsbetyg/Rätt yrkesutbildning/Värdefulla yrkeserfarenheter/Ålder/Kön/Namn/Nationalitet/Antal år i arbetslivet/Antal år i yrket.

- Vilka faktorer hade störst betydelse för värderingen av individen efter intervjun? - Yrkeserfarenhet/Goda referenser/Anknytning till företaget via släkt eller vänner/Ger bra intryck vid sammanträffandet/Verkar passa in i företagskulturen/Har god verbal förmåga/Förstår ett främmande språk; engelska eller annat/Har goda kunskaper i svenska/Har samma nationalitet som en grupp anställda

## **Projektet MINT 2**

- Hur upplever Du MINT 2 projektets modell gällande:  
Din roll som personalchef vid rekryteringen?  
Deltagarnas upplägg, 3 dagar på arbetsplatsen och 2 dagar i skolan? - Fördelar/nackdelar.  
Studierna i svenska respektive data? Fördelar eller nackdelar för arbetets skull?  
Mentorernas uppgift?
- Vilken utbildning har deltagarna fått av er på företaget? - Introduktion/teoretisk utbildning/yrkesutbildning
- Vilka arbetsuppgifter fick deltagarna som praktikanter? – Beskriv dem.
- Hur definierar du mentor eller mentorskap? – Vad innebär det att vara mentor?
- Hur har mentorer, handledare och övrig personal informerats om delaktigheten i projektet?
- Hur var mentorernas, handledare och övrig personals inställning till detta?
- Hur upplever Du att mentorskapet har fungerat? - Fördelar/nackdelar
- Har ni haft något stödprogram kring mångfald, jämlikhet, kulturella skillnader mm? – Beskriv? Hur har det fungerat?

## **Under praktiken**

- Hur upplever du deltagarnas inställning till arbetsuppgifterna på företaget som praktikant?

### **Som anställd**

- Vilka krav skulle deltagarna uppfylla för att få anställning i slutet av projektet?
- Har Ni anställt deltagarna i projektet? - Varför/på vilka grunder

### **Erfarenheter kring mångfald**

- Anser Du att företaget har ökat sin kompetens kring mångfald i och med ert deltagande i MINT 2 projektet? – På vilket sätt?
- Har företaget vunnit något på mångfald? - Flexibilitet/nya idéer
- Vilka är de positiva respektive negativa erfarenheterna av deltagandet i mångfaldsprojektet?
- Om du skulle få ändra något i projektet MINT 2, vad skulle du göra annorlunda då?
- Avslutningsvis, är det något du vill tillägga eller lyfta fram mer gällande projektet ?

## **INTERVJUGUIDE TILL DELTAGARNA**

### **Bakgrundsfrågor**

#### Bakgrund i hemlandet

- Kan du berätta om din bakgrund i hemlandet? – Vilken utbildning har din far respektive mor? Vad arbetar din far respektive mor med? Har du syskon – hur många? Var bodde du i hemlandet – landsbygden eller staden? Hur bodde ni i familjen?
- Vilken utbildning har du? – Varför denna utbildning? Hur länge?
- Vilken arbetslivserfarenhet har du? – Vad har du arbetat med? Hur länge? Vad tyckte du om detta arbete?
- När kom du till Sverige? – Vad tänkte du när du kom? Hur kändes det att komma till Sverige? Vilka förväntningar hade du?
- Hur länge väntade du på förläggningen innan du fick uppehållstillstånd? – Hur upplevde du väntan? Vad gjorde du under tiden? Hade du kontakt med någon person utanför förläggningen? Med vem? Varför?

#### Bakgrund i Sverige

- Vilka är din erfarenhet av SFI? – Hur länge läste du SFI? Beskriv vad du tyckte vad bra respektive dåligt. Var det lätt eller svårt?
- Var någon stans läste du SFI? – Komvux? Folkhögskola?
- Vilka andra utbildningar har du i läst i Sverige? – Beskriv dem. Var? Hur länge? Varför dessa? Vilka erfarenheter har du fått av dem?
- Vilken arbetslivserfarenhet har du i Sverige? – Har deltagit i några åtgärder? Praktikplats? Var? Hur länge? Vad tyckte du om detta? Bra eller dåligt?

## **Rekrytering**

- Hur fick Du information om MINT 2 projektet?
- Hur kommer det sig att Du ville delta i projektet?
- Hur fick du information om företagen som du kunde ha praktikplats på?
- Varför valde Du detta företag?
- Hur upplevde Du rekryteringsfasen? – Intervjun med personalchefen på det företag du önskade?
- Vilka förväntningar hade Du om att delta i projektet?

## **Projektet MINT 2**

### Studierna

- Beskriv hur du upplevde studierna i svenska och data? – Vad har varit bra respektive dåligt? Vilken nytta har du haft av att läsa dessa ämnen? Var de relevanta för din arbetsuppgift? Har Du nytta av dem i dagsläget?

### Projektets modell

- Hur upplever Du MINT 2 projektets modell gällande:  
Personalchefens roll vid rekryteringen?  
Deltagarnas upplägg, 3 dagar på arbetsplatsen och 2 dagar i skolan? - Fördelar/nackdelar.  
Studierna i svenska respektive data? Fördelar eller nackdelar för arbetets skull?  
Mentorernas uppgift?
- Hur upplevde du att vara en praktikant? Vad var bra respektive dåligt med detta?

## **Mentor - adept**

- Hur var ditt första möte med din mentor?
- Hur upplevde Du rollen som deltagare?

- Hur gick träffarna med din mentor till? – Hur ofta? Vad gjorde ni?
- Beskriv hur relationen mellan dig och din mentor fungerade?
- Vad var bra respektive dåligt med att ha en mentor?
- Vilka positiva respektive negativa erfarenheter har Du i och med ditt deltagande i projektet?
- Hur upplevde Du din mentors inställning till sin arbetsuppgift?

### **Under praktiken**

- Vilka arbetsuppgifter fick Du som praktikant på företaget? – Hur såg du på dem? Vad det bra eller dåliga arbetsuppgifter? Varför? Ändrades de under tiden?
- Hur upplevde Du bemötandet av personalen på företaget?
- Hur upplevde Du att arbeta på företaget?
- Upplevde Du att det fanns kommunikationsproblem mellan dig och övrig personal? – Varför? Beskriv/ge exempel

### **Som anställd**

- Hur fick Du veta om Du fick en anställning på företaget eller ej?
- Vilka arbetsuppgifter fick Du som anställd på företaget? – Hur såg du på dem? Vad det bra eller dåliga arbetsuppgifter? Varför? Ändrades de under tiden?
- Hur är relationen mellan dig och din mentor nu när du är anställd?
- Vad anser Du är det bästa respektive det sämsta med att ha deltagit i detta projekt?

### **Erfarenheter kring mångfald**

- Anser Du att företaget har ändrat sin syn på mångfald? – På vilket sätt?
- Har Dina förväntningar stämt med projektets innehåll?
- Anser Du att Du har ökat dina möjligheter på arbetsmarknaden? – Hur? På vilket sätt?
- Känner Du att Du har fått en ökad eller minskad kontakt med svenskar i och med ditt deltagande i projektet? – Varför? Beskriv. Umgås du oftare med svenskar idag än tidigare?
- Om du skulle få ändra något i projektet MINT 2, vad skulle du göra annorlunda då?
- Avslutningsvis, är det något du vill tillägga eller lyfta fram mer gällande projektet ?

## **INTERVJUGUIDE TILL MENTORERNA**

### **Bakgrundsfrågor**

- Hur fick Du information om MINT 2 projektet?
- Hur kommer det sig att Du blev mentor? - Var det ett lätt beslut att tacka ja?
- Hur definierar Du mentor eller mentorskap?

### **Projektet MINT 2**

- Hur upplever Du MINT 2 projektets modell gällande:  
Personalchefens roll vid rekryteringen?  
Deltagarnas upplägg, 3 dagar på arbetsplatsen och 2 dagar i skolan? - Fördelar/nackdelar.  
Studierna i svenska respektive data? Fördelar eller nackdelar för arbetets skull?  
Mentorernas uppgift?
- Fick Du någon information före projektstarten om vad det innebär att vara mentor? – i så fall, vad tyckte du om denna information?
- Fick du någon utbildning i mentorskap? – Vad det innebär att vara mentor? Vilka uppgifter en mentor har?
- Hur upplevde Du rollen som mentor?
- Vilken utbildning har du gett till din/dina deltagare?

### **Under praktiken**

- Hur gick träffarna med din/dina deltagare till? – Hur ofta? Vad gjorde ni?
- Beskriv hur relationen med din adept fungerade?
- Vilka positiva respektive negativa erfarenheter har Du erfarit i och med ditt mentorskap?

- Hur upplevde Du din/dina deltagares inställning till sin/sina arbetsuppgift som praktikant?
- Vad har Du lärt dig genom att vara mentor?
- Vad har Du lärt av din/dina deltagare när det gäller kunskap och erfarenheter? – berätta/hur/på vilket sätt/ge exempel

### **Som anställd**

- Hur är relationen mellan dig och din/dina deltagare nu när han/hon är anställd på företaget?

### **Erfarenheter kring mångfald**

- Hur upplevde Du att din/dina deltagare var en invandrare? – möjligheter/svårigheter
- Anser Du att företaget har ökat sin kompetens kring mångfald i och med deltagandet i MINT 2 projektet? – På vilket sätt?
- Känner Du att Du har fått en ökad eller minskad kontakt med invandrare i och med ditt deltagande i projektet? – Varför? Beskriv. Umgås du oftare med invandrare idag än tidigare?
- Vilka är de positiva respektive negativa erfarenheterna av deltagandet i mångfaldsprojektet?
- Om du skulle få ändra något i projektet MINT 2, vad skulle du göra annorlunda då?
- Avslutningsvis, är det något du vill tillägga eller lyfta fram mer gällande projektet ?

## **INTERVJUGUIDE TILL ARBETSFÖRMEDLINGEN**

### **Bakgrundsfrågor**

- Hur fick Ni information om MINT 2 projektet?
- Hur definierar Du mångfald?
- Hur definierar Du integration?

### **Rekrytering**

- Hur resonerade Ni vid valet av deltagare till projektet?
- Vilka kriterier utgick Ni från?
- Ett krav som deltagarna skulle uppfylla för att antas till projektet var att de var långtidsarbetslösa. Hur definierar Du långtidsarbetslös?
- Ytterligare ett krav som deltagarna skulle uppfylla för att antas till projektet var att de hade genomgått och var godkända i SFI. Hur kontrollerade Ni detta gällande deltagarnas kunskaper i svenska språket?
- Hur värderar Ni deltagarnas kompetens?
- Hur har deltagarna finansierats?
- Kan Du beskriva vilken kontakt Du har haft med deltagarna före, under och efter projektet?

### **Samarbete**

- Kan Du beskriva vilken roll Arbetsförmedlingen hade i projektet?
- Med vilka har Ni samarbetat med före, under och efter projektet?

- Hur gick samarbetet till?
- Vilka möjligheter och svårigheter uppstod i dessa processer?

### **Projektet MINT 2**

- Hur upplever Du MINT 2 projektets modell?
- Vilka fördelar och nackdelar finns med metoden som används i projektet?

### **Erfarenheter kring mångfald**

- Vilka positiva respektive negativa erfarenheter har Ni av mångfaldsprojekt överlag?
- Vilka positiva respektive negativa erfarenheter har Ni av deltagandet i mångfaldsprojektet MINT 2?
- Om du skulle få ändra något i projektet MINT 2, vad skulle du göra annorlunda då?
- Avslutningsvis, är det något du vill tillägga eller lyfta fram mer gällande projektet ?

## **INTERVJUGUIDE TILL SOCIALA FÖRVALTNINGEN**

### **Bakgrundsfrågor**

- Hur fick Ni information om MINT 2 projektet?
- Hur definierar Du mångfald?
- Hur definierar Du integration?

### **Rekrytering**

- Hur resonerade Ni vid valet av deltagare till projektet?
- Vilka kriterier utgick Ni från?
- Ett krav som deltagarna skulle uppfylla för att antas till projektet var att de var långtidsarbetslösa. Hur definierar Du långtidsarbetslös?
- Ytterligare ett krav som deltagarna skulle uppfylla för att antas till projektet var att de hade genomgått och var godkända i SFI. Hur kontrollerade Ni detta gällande deltagarnas kunskaper i svenska språket?
- Hur har deltagarna finansierats?
- Kan Du beskriva vilken kontakt Du har haft med deltagarna före, under och efter projektet?

### **Samarbete**

- Kan Du beskriva vilken roll socialförvaltningen hade i projektet?
- Med vilka har Ni samarbetat med före, under och efter projektet?
- Hur gick samarbetet till?

- Vilka möjligheter och svårigheter uppstod i dessa processer?

### **Projektet MINT 2**

- Hur upplever Du MINT 2 projektets modell?
- Vilka fördelar och nackdelar finns med metoden som används i projektet?

### **Erfarenheter kring mångfald**

- Vilka positiva respektive negativa erfarenheter har Ni av mångfaldsprojekt överlag?
- Vilka positiva respektive negativa erfarenheter har Ni av deltagandet i mångfaldsprojektet MINT 2?
- Om du skulle få ändra något i projektet MINT 2, vad skulle du göra annorlunda då?
- Avslutningsvis, är det något du vill tillägga eller lyfta fram mer gällande projektet ?

## **INTERVJUGUIDE TILL EU VÄXTKRAFT MÅL 3**

### **Bakgrundsfrågor**

- Hur fick Ni information om MINT 2 projektet?
- Hur växte idén om mångfaldsprojektet fram?
- Vilka krav ställde Ni på övriga inblandade för att Ni skulle vara samverkanspartner?
- Hur definierar Du mångfald?
- Hur definierar Du integration?

### **Samarbete**

- Kan Du beskriva vilken roll EU Växtkraft mål 3 hade i projektet?
- Med vilka har Ni samarbetat med före, under och efter projektet?
- Hur gick samarbetet till?
- Vilka möjligheter och svårigheter uppstod i dessa processer?

### **Projektet MINT 2**

- Hur upplever Du MINT 2 projektets modell?
- Vilka fördelar och nackdelar finns med metoden som används i projektet?

### **Erfarenheter kring mångfald**

- Vilka positiva respektive negativa erfarenheter har Ni av mångfaldsprojekt överlag?
- Vilka positiva respektive negativa erfarenheter har Ni av deltagandet i mångfaldsprojektet MINT 2?

- Om du skulle få ändra något i projektet MINT 2, vad skulle du göra annorlunda då?
- Avslutningsvis, är det något du vill tillägga eller lyfta fram mer gällande projektet ?

**INTERVJUGUIDE TILL KUNSKAPSLYFTET/LIBER AB**

**Bakgrundsfrågor**

- Hur fick Ni information om MINT 2 projektet?
- När blev Kunskapslyftet/Liber inkopplade i projektet?
- Hur tror Du det kommer sig att Kunskapslyftet/Liber blev tillfrågade?
- Vilka tankar fanns hos Er när Ni hade sagt ja till att delta i projektet?

**Undervisning**

- Kan Du beskriva hur upplägget på studierna i svenska var?
- Kan Du beskriva hur upplägget på studierna i svenska var?
- Kan Du beskriva hur undervisningen gick till i svenska respektive data?
- Vilka krav ställde Ni på deltagarna?
- Hur tycker Du att deltagandet har varit i undervisningen från deltagarnas sida?
- Beskriv hur Du upplevde studietillfällena?
- Hur har deltagarna finansierats?
- Kan Du beskriva vilken kontakt Du har haft med deltagarna före, under och efter projektet?

### **Samarbete**

- Kan Du beskriva vilken roll kunskapslyftet/Liber AB hade i projektet?
- Med vilka har Ni samarbetat med före, under och efter projektet?
- Hur gick samarbetet till?
- Vilka möjligheter och svårigheter uppstod i dessa processer?

### **Projektet MINT 2**

- Hur upplever Du MINT 2 projektets modell?
- Vilka fördelar och nackdelar finns med metoden som används i projektet?

### **Erfarenheter kring mångfald**

- Vilka är de positiva respektive negativa erfarenheterna av deltagandet i mångfaldsprojektet MINT 2?
- Om du skulle få ändra något i projektet MINT 2, vad skulle du göra annorlunda då?
- Avslutningsvis, är det något du vill tillägga eller lyfta fram mer gällande projektet ?

## Sammanfattning av enkätstudien: män

Ålder	Ursprungsland	Ankomst till Sv	Info om MINT 2	Arbetslös	Varför intresserad	Bemötande fr		Deltagande				Myndigheter	
						Personalchef	Personal	Erfarenhet	Upplägg	Studier	Gemenskap	Kontakt med	Upplevelse
45	Syrien	1993	AF		Lät spännande	Bra	Bra	Bra	Bra	Bra	Bra	SF Invanbyrå AF Komvux, SFI	Bra Bra Bra Bra
43	Jugoslavien	1992	Lkp kom		Inget att göra	Mycket bra	Mycket bra	Mycket bra	Mycket bra	Mycket bra	Mycket bra	SF	Dålig
43	Iran	1988	Lkp kom	1 år	Inget att göra Blev tillsagd att delta	Bra	Bra	Mycket bra	Bra		Bra	SF AF Komvux Folkhögsk SFI	Dålig Mycket dålig Bra Bra Mycket bra
35	Irak	1993	Lkp kom		Jag är inte intresserad	Dåligt	Mycket dåligt	Dåliga	Mycket dåligt	Dåliga	Bra	SF AF Komvux, SFI	Mycket dålig Dålig Dålig
33	Iran	1995	AF		Inget att göra	Bra	Bra	Bra	Bra	Bra	Bra	AF Komvux, SFI	Bra Bra
49	Bosnien	1999	Vänner		Inget att göra	Mycket bra	Dåligt	Bra	Bra	Bra	Bra	Invanbyrå AF SFI	Mycket dålig Mycket dålig Dålig
25	Irak	1994	Vänner	3 mån	För att jag vill jobba	Mycket dåligt	Dåligt	Bra	Bra	Bra	Bra	SF AF Komvux Folkhögsk	Dålig Mycket dålig Mycket dålig Dålig
31	Bosnien	1993	Lkp kom	7 år	Blev tillsagd att delta	Mycket bra	Mycket bra	Bra	Bra	Mycket bra	Bra	AF	Bra
25	Irak	1998	Vänner	1 mån	Inget att göra	Mycket bra	Mycket dåligt	Bra	Dåligt	Dåliga	Bra	SF Invandbyrå	Dålig Dålig
32	Syrien	1998	Vänner	3 år	För att hitta jobb	Mycket bra	Mycket bra	Bra	Bra	Bra	Bra	SF Komvux, SFI	Mycket bra Bra
51	Egypten	1991	AF	3 år	Inget att göra	Mycket dåligt	Bra	Bra	Bra	Dåliga	Bra	SF Invandbyrå AF Komvux SFI	Bra Mycket dålig Mycket dålig Bra Mycket dålig
31	Irak	1994	Vänner		Lät spännande	Bra	Bra	Bra	Bra	Bra	Bra	SF AF Komvux	Dålig Mycket dålig Dålig
42	Iran	1989	TBV	6 år	Inget att göra	Dåligt	Mycket bra	Bra	Bra	Bra	Bra	SF Invanbyrå AF Komvux, SFI	Dålig Bra Mycket dålig Mycket bra
40	Kosovo	1993	AF		Lät spännande	Bra	Mycket bra	Bra	Mycket bra	Mycket bra	Mycket bra	AF	Mycket bra
43	Syrien	1990	Lkp kom		Lät spännande	Mycket bra	Mycket bra	Bra	Bra	Bra	Bra	SF	Bra
30	Irak	1995	AF Lkp kom Vänner Släktingar		Inget att göra Lät spännande	Mycket bra	Bra	Bra	Bra	Bra	Bra	SF Invanbyrå AF Komvux, SFI	Bra Dålig Dålig Mycket bra
23	Iran	1998	AF		Lät spännande	Mycket bra	Bra	Mycket bra	Bra	Bra	Bra	AF SFI	Mycket bra Bra
45	Afghanistan	1994	AF		Lät spännande	Mycket bra	Mycket bra	Bra	Bra	Mycket bra	Mycket bra	SF Invanbyrå AF Komvux, SFI Folkhögsk	Mycket bra Mycket bra Mycket bra Mycket bra Mycket bra

## Sammanfattning av enkätstudien; kvinnor

Ålder	Ursprungsland	Ankomst till Sv	Info om MINT 2	Arbetslös	Varför intresserad	Bemötande fr		Deltagande				Myndigheter	
						Personalchef	Personal	Erfarenhet	Upplägg	Studier	Gemenskap	Kontakt med	Upplevelse
44	Ungern	1980				Dåligt	Bra	Dåliga	Dåligt	Bra	Bra	AF Folkhögsk SFI	Bra Bra Mycket bra
31	Ryssland	1993	Släktingar	8 år	Inget att göra	Mycket bra	Bra	Bra	Bra	Dåliga	Bra	AF	Bra
41	Iran	1989	AF	12 år	Lät spännande	Bra	Bra	Mycket bra	Bra	Mycket bra	Mycket bra	SF Invanbyrå AF Kommvux Folkhögsk	Bra Bra Bra Mycket bra Bra
35	Iran	1992	Vänner	3 år	Inget att göra	Bra	Bra	Bra	Bra	Bra	Bra	SF AF Kommvux SFI	Bra Bra Bra Bra
46	Ryssland	1996	AF		Lät spännande	Bra	Bra	Bra	Bra	Bra	Mycket bra	AF Kommvux SFI	Dålig Bra Mycket bra
41	Iran	1992	AF	3 år	Inget att göra	Mycket bra	Mycket bra	Bra	Bra	Dåliga	Mycket bra	SF AF Kommvux	Mycket dålig Dålig Mycket bra