

Akademien för hälsa och välfärd  
Social hållbarhet i en föränderlig värld III  
HT 2016

---

---

# **En utvärdering av projektet ”Välkomstjobb”**

- *”Välkomstjobb” eller ”Välkomstpraktik”?*

---

---

Projektledare: Alma Vodenicarevic och Fatima Vilic

Uppdragsgivare: HFAB

Handledare: Boel Larsson

Examinator: Jette Trolle-Schultz Jensen

## **Abstrakt**

Denna utvärdering av projektet "Välkomstjobb" har haft som syfte att samla in utsagor från samtliga parter som är involverade i projektet. Syftet har också varit att ta reda på hur "Välkomstjobb" har fungerat samt kan vidareutvecklas, vilka motiv till deltagande det har funnits, hur projektet har påverkat de olika parterna och hur samarbetet mellan HFAB och Arbetsförmedlingen har fungerat. Målet med utvärderingen har varit att skapa en samlad bild av alla parter upplevelser samt erfarenheter och utifrån detta ge HFAB verktyg som kan användas vid vidareutvecklingen av projektet. Utvärderingen har genomförts genom 17 semistrukturerade intervjuer och resultatet visar att informanterna generellt sett har haft positiva erfarenheter av "Välkomstjobb". Det har även visat på några eventuella vidareutvecklingsaspekter. Resultatet visar att de olika parterna har fått olika information om vad projektet innebär samt att informationsvägarna inte alltid har fungerat som planerat. Dessutom att förväntningarna på Halmstads elitföreningar inte har uppfyllts samt att det finns ett behov av ett närmare samarbete mellan HFAB och Arbetsförmedlingen, även om samarbetet generellt sett har fungerat bra. Utvärderingen visar också att det behövs ett förtydligande av Arbetsförmedlingens roll samt att HFAB och Arbetsförmedlingen behöver arbeta vidare med sitt mottagande av välkomstjobbare, men också med vissa aspekter av matchningen. Det som har varit mest positivt är att man har lyckats integrera välkomstjobbare i det svenska samhället. Avslutningsvis visar utvärderingen att det finns behov av integrationsprojekt såsom "Välkomstjobb" och av fortsatt arbete efter projektets slut. Främst eftersom det är viktigt att stärka och göra nyanlända delaktiga då det kan bidra till ett mer socialt hållbart samhälle.

*Nyckelord; utvärdering, "Välkomstjobb", empowerment och social hållbarhet*

# Innehållsförteckning

<b>1. Introduktion</b> .....	1
<b>2. Teoretisk utgångspunkt</b> .....	7
<b>3. Metod</b> .....	10
<b>4. Resultat</b> .....	20
4.1 "Välkomstjobb" .....	20
4.2 Motiv .....	22
4.3 Förväntningar.....	24
4.4 Information och matchning .....	26
4.5 Samarbetet mellan HFAB och Arbetsförmedlingen.....	29
4.6 Integration.....	31
4.7 "Välkomstjobs" påverkan.....	35
4.8 Förslag på förbättringar .....	36
4.9 Delta i "Välkomstjobb" igen .....	39
4.10 "Välkomstjobb" efter projektets slut .....	39
4.11 Samhällsbehov.....	40
<b>5. Sammanfattande diskussion och utvecklingsförslag</b> .....	42
5.1 Arbete eller praktik/arbete? .....	42
5.2 Informationsvägar.....	43
5.3 Motiv till deltagande.....	44
5.4 Elitföreningarnas engagemang .....	45
5.5 Matchning .....	46
5.6 Integration.....	47
5.7 HFAB och Arbetsförmedlingens samarbete.....	49
5.8 Samhällsbehov och fortsatta arbetsmarknadsinsatser.....	50
<b>6. Avslutande diskussion</b> .....	52
<b>7. Källförteckning</b> .....	53
<b>8. Bilagor</b> .....	56

## 1. Introduktion

Det svenska samhället stod under hösten 2015 inför en del utmaningar i och med den ökade flyktingströmmen, då en stor mängd människor flydde oroligheter och krig i Mellanöstern och Afrika. En stor majoritet av flyktingarna som nådde Sverige kom från det krigsdrabbade Syrien.<sup>1</sup> Några av utmaningarna som samhället stod inför var hur man skulle kunna förse flyktingarna med bostäder och arbete samt hur de skulle kunna integreras i samhället. Således krävdes det nya insatser för att undvika eventuella samhällsproblem. Eftersom stora delar av samhället påverkades av flyktingströmmen involverades ett flertal olika aktörer, såsom staten, kommunal samt privat verksamhet.<sup>2</sup>

Ett företag som engagerar sig i integrationsfrågan är det kommunalägda bostadsbolaget Halmstads Fastighets AB, då det i ett samarbete med Arbetsförmedlingen startade projektet "Välkomstjobb". Syftet med projektet är att "[...] bidra till en snabbare integration och etablering på arbetsmarknaden för nyanlända [...]"<sup>3</sup> i Halmstad kommun. Den gemensamma kraftsamlingen går ut på att erbjuda nyanlända hyresgäster praktikplatser samtidigt som de deltar i svenskundervisning. Deltagandet är frivilligt och kravet för att få delta i "Välkomstjobb" är att individen har eller kommer att få ett lägenhetsavtal hos HFAB samt är med i Arbetsförmedlingens etablering.<sup>4</sup> Projektet "Välkomstjobb" pågår mellan 1 januari 2016 och 31 december 2017 och ett år in på projekttiden efterfrågade företaget en utvärdering. Främst för att eventuellt kunna vidareutveckla och förbättra projektet under den resterande tiden. En utvärdering under tiden som projektet pågår är relevant då den kan synliggöra de delar som kan förbättras. Dessutom kan en vidareutveckling av "Välkomstjobb" leda till att integrationen av de nyanlända välkomstjobbarna kan öka om de olika parterna utifrån sina erfarenheter ger förslag på hur den kan förbättras.

### 1.1 Syfte och mål

Vårt projekt går ut på att under tio veckors tid genomföra en utvärdering av HFAB:s projekt "Välkomstjobb", med syftet att samla in utsagor för att ta reda på hur projektet hittills har fungerat och inom vilka delar det eventuellt kan vidareutvecklas. Vi vill även ta reda på vilka

---

<sup>1</sup>Migrationsverket. (2016-10-31). *Antal asylsökande – aktuell statistik* samt Migrationsverket. (2016-02-15). *Människor flyr undan krig och våld*.

<sup>2</sup>Sveriges riksdag. *Integration*, Migrationsverket. (2015-02-03). *Migrationsverket öppnar nytt boende och ny enhet i Halmstad*, Persson, Yvonne. (2016-07-07). *Frivillighjälpen har gett en ömsesidig glädje*. *Hallandsposten* samt Nelson Zetterqvist Karin och Hagström Mirjam. (2016) *Nyanlända barn och den svenska mottagningsstrukturen – röster om hösten 2015 och en kunskapsöversikt*.

<sup>3</sup>Halmstads Fastighets AB. Informationsblad. *Kraftsamling för "Välkomstjobb"*

<sup>4</sup>Halmstads Fastighets AB. Informationsblad. *Kraftsamling för "Välkomstjobb"*

grunder som har motiverat välkomstjobbare samt företags-, kommun-, och myndighetsanställda att delta i projektet "Välkomstjobb". Vidare vill vi också ta reda på hur projektet har påverkat de olika parterna, närmare bestämt hur HFAB och Arbetsförmedlingen har påverkats av projektet, hur företagen/organisationernas rekrytering har påverkats samt välkomstjobbarnas integration och arbetssituation. Vi vill även ta reda på hur samarbetet mellan HFAB och Arbetsförmedlingen har fungerat samt hur det kan förbättras.

I utvärderingen strävar vi efter att få fram en helhetlig bild, som kan nås genom att samtliga parter som är delaktiga i projektet får möjlighet att uttrycka sina åsikter, tankar och upplevelser. En sådan samlad bild är viktig eftersom risken är att man går miste om betydelsefull information som kan påverka "Välkomstjobbs" vidareutveckling om någon av parterna utesluts. Målet med utvärderingen är att utifrån samtliga parter utsagor ge uppdragsgivaren redskap som denne kan använda vid vidareutvecklingen av "Välkomstjobb".

## 1.2 Bakgrund

"Välkomstjobb" är ett projekt som riktar sig till HFAB:s hyresgäster som är nyanlända i Sverige och vilka är med i Arbetsförmedlingens etablering.<sup>5</sup> Projektet är ett samarbete mellan HFAB och Arbetsförmedlingen, då företaget samordnar projektet medan myndigheten bidrar med ekonomiskt stöd till de nyanlända. Samarbetet går även ut på att de båda parterna kartlägger de nyanländas tidigare erfarenheter och kompetens. "Välkomstjobb" ordnar praktikplatser på fem olika vis; via Arbetsförmedlingen, projektledarens kontaktnät, sociala krav på underleverantörer vid HFAB:s upphandlingar, HFAB:s sponsoravtal med Halmstads elitföreningar samt HFAB själva.<sup>6</sup> På HFAB:s hemsida informerar man nyanlända om att "Välkomstjobbs" syfte " [...] är att hjälpa dig att komma in på arbetsmarknaden med hjälp av praktikplatser [...] som kan leda till arbete [...]".<sup>7</sup> Praktiken pågår upp till sex månader och är en deltidsaktivitet vid sidan av svenskstudier. Anmälan till "Välkomstjobb" sker via HFAB:s hemsida där den nyanlände fyller i sina kontaktuppgifter och bifogar sitt CV. De som saknar ett CV kan få hjälp från Arbetsförmedlingen. Sedan blir den nyanlände kallad till intervju, där denne får berätta mer om sin utbildning, arbetslivserfarenhet och bakgrund.

---

<sup>5</sup> Myndighetens etablering innebär nämligen att de tillsammans med olika aktörer under 24 månader skapar förutsättningar för nyanlända med uppehållstillstånd i Sverige att få utbildning och komma ut på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen. *Så arbetar vi med etableringsuppdraget*. <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Etablering-av-nyanlanda/Om-etableringsuppdraget.html>

<sup>6</sup> Halmstads Fastighets AB. Informationsblad. *Kraftsamling för "Välkomstjobb"*

<sup>7</sup> HFAB. "Välkomstjobb" <https://www.hfab.se/sv/om-hfab/valkomstjobb/>

Utifrån den informationen sker sedan en matchning med ett lämpligt företag, och därefter sker ett möte där de båda parterna tillsammans med projektledaren diskuterar saker såsom arbetsuppgifter. Efter mötet beslutar man om när praktiken ska påbörjas samt hur den ska kombineras med studier.<sup>8</sup> HFAB driver ”Välkomstjobb” eftersom man vill påskynda integrationen och etableringen på arbetsmarknaden för Halmstad kommuns nyanlända, genom att hjälpa till med att ordna arbetsförberedande aktiviteter. Företaget anser nämligen att sådana aktiviteter i kombination med språkträning och samhällsorientering möjliggör en effektivare väg in i samhället. Därför bygger ”Välkomstjobb” på HFAB:s en-för-en-princip, som omfattar att man ordnar lika många praktikplatser som man har anställda på företaget. Med andra ord är projektets mål att erbjuda 100 praktikplatser eller jobb.<sup>9</sup> I början av december 2016 hade 160 personer sökt till ”Välkomstjobb”, varav 107 hade uppfyllde kraven för deltagande, närmare bestämt att hyresgästerna är med i Arbetsförmedlingens etablering. Av de 107 välkomstjobbarna har 61 kommit ut på praktik och av de 61 har 25 stycken fått arbete. Könfördelningen ser ut på så vis att 43 välkomstjobbare är män och 18 är kvinnor.<sup>10</sup> Dessa siffror är en aning högre än när utvärderingen påbörjades, då 42 välkomstjobbare hade kommit ut på praktik.

Utöver HFAB finns det även andra svenska bostadsbolag som engagerar sig i integrationsfrågan. Däribland Östersundhem, som genom projektet Innanförskapsakademin hjälper arbetslösa ungdomar mellan 18-24 år, asylsökande och personer som är inskrivna i etableringsuppdraget att komma in på arbetsmarknaden. Detta gör man genom tre månaders praktik, workshops och föreläsningar med målet att individerna ska få erfarenheter, kunskap, nätverk samt referenser. Projektet går ut på att ett 20-tal personer praktiserar antingen hos Östersundhem eller någon av deras samarbetspartners. Deltagarna praktiserar heltid eller deltid, beroende på ifall de vid sidan av studerar eller ej. Innanförskapsakademins förhoppningar är att deltagarna tillsammans med Östersundhem och Arbetsförmedlingen efter avslutad praktik ska finna fortsatta arbetsmöjligheter.<sup>11</sup> Östersundshem uttrycker att de driver projektet eftersom man “[...] vill göra skillnad, vi vill sticka ut hakan i Östersund och gå före och visa

---

<sup>8</sup> HFAB. ”Välkomstjobb” <https://www.hfab.se/sv/om-hfab/valkomstjobb/>

<sup>9</sup> Halmstads Fastighets AB. Informationsblad. *Kraftsamling för ”Välkomstjobb”*

<sup>10</sup> Per Thronée (2016-12-07)

<sup>11</sup> Östersunds hem. *Innanförskapsakademin*. <http://www.ostersundshem.se/om-oss/innanforskapsakademin/>, Östersunds hem. *Hur fungerar det?* <http://www.ostersundshem.se/om-oss/innanforskapsakademin/hur-fungerar-det/> samt Östersunds hem. *Vill du göra praktik*. <http://www.ostersundshem.se/om-oss/innanforskapsakademin/vill-du-gora-praktik/>.

vägen, vi vill bidra till att vi blir världsmästare i integration som våran VD säger, så det är väl den primära anledningen”.<sup>12</sup>

Ytterligare ett bostadsbolag som driver ett projekt med fokus på integration är Bostad AB Mimer, som är Västerås största bostadsföretag och som ägs av Västerås Stad.<sup>13</sup> Genom social hållbarhetsprojektet “Propellern” hjälper bolaget nyanlända till studier eller arbete samt att bygga fler sociala nätverk genom möten med västeråsarna. Projektet innebär att 50 nyanlända under 16 veckor erbjuds arbetspraktik inom bolaget eller andra företag/organisationer. Men även att de får hjälp med att sätta upp mål samt analysera sin kompetens och lära sig mer om den svenska kulturen samt det svenska samhället.<sup>14</sup> Projektet arbetar med att skapa fler sociala nätverk genom sitt samarbete med en ideell förening som består av etablerade svenskar, vilka bjuder nyanlända som är intresserade av att lära sig svenska samt skaffa sig nya vänner på middag.<sup>15</sup> Dessutom ordnar bostadsbolaget middagar för dess anställda och de nyanlända, främst eftersom Mimer “[...] vill vara samhällsbyggare. Vårt kundlöfte är att en bra dag ska börja hemma och vi vill leverera trygghet och trivsel. Många av dem som är nya i Sverige har svårt att komma in i nätverken och vi vill hjälpa dem att hitta rätt”.<sup>16</sup> Dessa middagar kan leda till en ökad delaktighet, förståelse och gemenskap, och Mimer tror att man “[...] tillsammans hjälper till att bygga ett starkare Västerås”.<sup>17</sup>

Även bostadsbolag som ingår i Framtidenkoncernen arbetar på olika vis med att skapa fler arbetstillfällen för sina hyresgäster.<sup>18</sup> Koncernen är verksam i Göteborgs Stad och arbetar med att skapa trygga samt hållbara miljöer där individer vill leva och trivas, därav bygger man “[...] det hållbara samhället för framtiden”.<sup>19</sup> Framtiden arbetar nämligen med att hjälpa sina hyresgäster ut i arbete eftersom koncernen anser att “[...] ett eget jobb skapar stolthet, man kommer in i ett socialt sammanhang, man kommer in i en god spiral. Vilket kan lösa många andra problem”.<sup>20</sup> Men även eftersom koncernen vill “[...] hitta fler jobbskapande samman-

---

<sup>12</sup> Östersundshem. *Innanförskapsakademin*. <http://www.ostersundshem.se/om-oss/innanfor-skapsakademin/>

<sup>13</sup> Bostad AB Mimer. *OM OSS*. <https://www.linkedin.com/company/bostads-ab-mimer>

<sup>14</sup> Rosengren, Lina. Så blev integration en hållbarhetsfråga för bostadsbolaget Mimer. *Aktuell hållbarhet*. <http://www.aktuellhallbarhet.se/bostadsbolag-hjalper-nyanlanda-med-arbete-och-kontakter/>

<sup>15</sup> Rosengren, L. *Aktuell hållbarhet*.

<sup>16</sup> Rosengren, L. *Aktuell hållbarhet*.

<sup>17</sup> Mynewsdesk. *Nu startar propellern för att få nyanlända snabbare in på arbete eller studier*. <http://www.mynewsdesk.com/se/mimer/pressreleases/nu-startar-propellern-foer-att-faa-nyanlaenda-snabbare-in-i-arbete-eller-studier-1562280>

<sup>18</sup> Framtiden. *Vi bygger det hålla samhället för framtiden*. <http://framtiden.se/>

<sup>19</sup> Framtiden. *Vi bygger det hålla samhället för framtiden*.

<sup>20</sup> Framtiden. Vi har bestämt oss att ta ett stort ansvar i *Göra skillnad, Framtidenkoncernens Hållbarhetsrapport 2014*, s. 6

hang, målet är att de som får chansen att komma in på arbetsmarknaden också blir kvar”.<sup>21</sup> Framtiden skapar fler arbetstillfällen för sina hyresgäster bland annat genom upphandling med underleverantörer, då man ställer sociala krav vid upphandlingar eftersom det kan bidra till ett mer ekonomiskt och socialt hållbart samhälle. Framtiden anser att man genom sociala upphandlingar kan hjälpa fler som har stått utanför arbetsmarknaden till sysselsättning.<sup>22</sup> Framtiden uttrycker att man arbetar med sociala upphandlingar eftersom det är ett EU-krav att man ska ta ett socialt ansvar vid upphandlingar.<sup>23</sup> Koncernen nämner att “[...] EU-direktivet säger att man ska föregå med gott exempel för att påverka marknaden, ge incitament till företag för att skapa socialt ansvarstagande företagsledningar hos bland annat entreprenörer och genom kloka upphandlingar verka för fler arbetstillfällen och social integration”.<sup>24</sup> Framtiden har exempelvis ställt krav på ett städföretag att de ska rekrytera personal från området, vilket ledde till att tio individer fick arbete.<sup>25</sup> Men koncernens insatser har även lett till att många ungdomar har fått sommarjobb, några av dem har också fått arbete under andra delar av året. Ungdomarna har bland annat fått arbeta med att hålla rent utomhus, hjälpa hyresgäster med enklare reparationer samt att måla offentliga utrymmen.<sup>26</sup>

### 1.3 Aktörer inom ”Välkomstjobb”

”Välkomstjobb” omfattar fler olika parter involvering, närmare bestämt HFAB, Arbetsförmedlingen, elitföreningar, företag/organisationer och välkomstjobbare. HFAB:s affärsområdeschef för bostäder är den som ansvarar för projektet samt var med och skapade det.<sup>27</sup> Då Arbetsförmedlingen är en samarbetspart är även myndigheten en viktig aktör, och arbetsförmedlingschefen har en betydelsefull roll även om den främst är övergripande.<sup>28</sup> Samarbetet kring projektet går bland annat ut på att Arbetsförmedlingen har lånat ut en arbetsförmedlare till HFAB, närmare bestämt är projektledaren anställd tio procent hos Arbetsförmedlingen och resterande inom projektet.<sup>29</sup> Projektledarens roll är att samordna och bland annat intervjua nyanlända som ansöker till ”Välkomstjobb”. Tillsammans med arbetsförmedlarna kartlägger

---

<sup>21</sup> Framtiden, Social hänsyn är positivt för samhällsutvecklingen i *Göra skillnad, Framtidenkoncernens Hållbarhetsrapport* 2014, s. 48

<sup>22</sup> Framtiden. *Social hållbarhet*. <http://framtiden.se/>

<sup>23</sup> Framtiden *Social hänsyn är positivt för samhällsutvecklingen* i *Göra skillnad, Framtidenkoncernens Hållbarhetsrapport* 2014, s. 48-49.

<sup>24</sup> Framtiden *Social hänsyn är positivt för samhällsutvecklingen* i *Göra skillnad, Framtidenkoncernens Hållbarhetsrapport* 2014, s. 48

<sup>25</sup> Framtiden. *Riktiga jobb till arbetslösa med social upphandling*. <http://framtiden.se/riktiga-jobb-till-arbetslosa-med-social-upphandling/>

<sup>26</sup> Framtiden. *Social upphandling*. <http://framtiden.se/#social-hallbarhet>

<sup>27</sup> Affärsområdeschef (2016-12-02)

<sup>28</sup> Arbetsförmedlingschef (2016-11-28)

<sup>29</sup> Arbetsförmedlingschef (2016-11-28) samt affärsområdeschef (2016-12-02)



han även sökandes erfarenheter och kompetens, gör matchning mot företag/organisationer samt träffar arbetsgivare. Projektledaren informerar även HFAB och Arbetsförmedlingens personal om projektet vid personalmöten samt styrgruppen vid styrgruppsmöten. Det finns dessutom två arbetsförmedlare från Arbetsförmedlingen som är kontaktpersoner mot projektet, vilka arbetar med etableringsuppdraget. Arbetsförmedlarna arbetar bland annat med att informera nyanlända hyresgäster om projektet.<sup>30</sup> Även HFAB:s kundvärdar arbetar med att informera nyanlända om att "Välkomstjobb" finns.<sup>31</sup>

Även Halmstads elitföreningar har en väsentlig roll i "Välkomstjobb", då tanken var att de skulle leverera praktikplatser via sina sponsorer. Föreningarnas roll är att de ska informera sina sponsorer om att "Välkomstjobb" existerar, vad det innebär samt att föreningarna får mer sponsring från HFAB om sponsorerna bidrar med praktikplatser. Detta ska göras bland annat genom ett informationsmaterial som projektledaren har överlämnat till elitföreningarna.<sup>32</sup> Vidare är de företag/organisationer som har bidragit med en praktikplats verksamma i såväl den privata som den offentliga sektorn och inom olika branscher.<sup>33</sup> Inom "Välkomstjobb" är det dock välkomstjobbarna som har den mest centrala rollen, då projektets insatser riktar sig till dem.

---

<sup>30</sup> Projektledare (2016-12-07) samt arbetsförmedlare (2016-12-13)

<sup>31</sup> Kundvärd (2016-11-21)

<sup>32</sup> Projektledare (2016-12-07)

<sup>33</sup> Projektledare (2016-12-07)

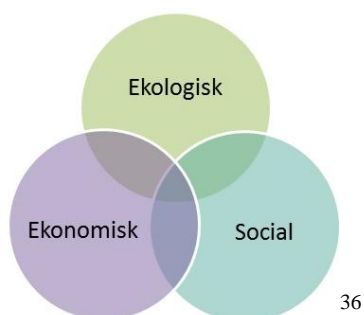
## 2. Teoretisk utgångspunkt

I följande avsnitt redogörs de två teoretiska begrepp som kommer vara till en hjälp då resultatet diskuteras. Även en överblick över hur HFAB arbetar med sociala frågor ges.

### 2.1 Teoretiska begrepp

Utvärderingens resultat kommer att analyseras utifrån två teoretiska begrepp; empowerment och social hållbarhet, eftersom integration är relaterat till social hållbarhet som i sin tur kan kopplas till empowerment och vikten av att involvera berörda individer.

Hållbarhet är ett begrepp som har börjat användas och diskuteras de senaste decennierna, bland annat då man har berört sociala förhållanden och samhällslig utveckling. Björn Andersson nämner att hållbarhet omfattar tre delar; social, ekonomisk och ekologisk.<sup>34</sup> Dessa aspekter samspelar samt är beroende av varandra och bildar därmed tillsammans en hållbar situation samt ett hållbart samhälle.<sup>35</sup>



Vidare nämner Andersson att social hållbarhet kan definieras på olika vis, och en av definitionerna han nämner är Kevin Murphys nyckelbegrepp som omfattar fyra dimensioner; rättvisa, medveten om hållbarhet, deltagande och social sammanhållning. Med rättvisa menas tillgångar och fördelning mellan olika sociala enheter, exempelvis förhållanden mellan organisationer, befolkningsgrupper eller nationer. Med medvetenhet om hållbarhet menas att man behöver uppmärksamma allmänheten om begreppet hållbarhet och därmed öka deras medvetenhet, eftersom det inte är en naturlig del av människors vardag. Nyckelordet deltagande omfattar ett aktivt medborgarskap och individens deltagande i beslutsprocesser, medan social sammanhållning kännetecknas av en rad olika saker såsom att främja integration och

<sup>34</sup> Andersson, Björn. (2013) *Social hållbarhet inom Riksbyggen projekt Positive Footprint Housing*. Rapport institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet, s. 5

<sup>35</sup> Upplands Väsby kommun. (2014-10-08) *Hållbarhet*. <http://www.upplandsvasby.se/2/samhallsutveckling-trafik-och-teknik/kommunens-planarbete/vasby-stad-2040/hallbarhet.html>

<sup>36</sup> Upplands Väsby kommun. (2014-10-08) *Hållbarhet*.

motverka segregation, öppenhet och tillit.<sup>37</sup> Idag har det blivit vanligare att företag arbetar med social hållbarhetsfrågor, bland annat genom CSR-arbete. CSR är en förkortning för Corporate Social Responsibility, och innebär ett ansvarsfullt företagande utöver det lagen kräver. Det går ut på att företag blir medvetna om sin påverkan på omgivningen samt tar ansvar för den. Företagens CSR-arbete kan dock se olika ut beroende på hur verksamheten bedrivs.<sup>38</sup>

Det andra begreppet som kommer kopplas till resultatet är empowerment, som är ett begrepp som i dagens samhälle är allt mer omtalat och använt i företag samt organisationers verksamheter, enligt Ole Petter Askheim och Bengt Starrin. De menar att ordets centrala betydelse är power vilket betyder makt, styrka samt kraft och att människan vill ha något att säga till om, känna sig kraftfull och stark samt ha kontroll och makt över sitt liv.<sup>39</sup> Vidare menar de att empowerment associeras med egenskaper såsom “[...] *själv tillit, socialt stöd, stolthet, delaktighet, egenkontroll, kompetens, medborgarskap, självstyre, samarbete och deltagande*”.<sup>40</sup> Begreppet är positivt i sig och riktar sig till samtliga som arbetar med att hjälpa människor, såväl privat som offentlig sektor. Empowerment brukar kopplas samman med de individer och/eller grupper i samhället som befinner sig i maktlös position, och som därmed behöver stärkas för att tas ur denna position. Med andra ord innebär begreppet att man ger dessa individer/grupper möjligheter att skaffa sig styrka och makt, som de kan använda sig av för att få mer inflytande över sina liv och för att motarbeta de krafter som trycker ner dem. Författarna nämner också att en grupp som anses svag i samhället är invandrare.<sup>41</sup>

Vi ser en direkt koppling mellan social hållbarhet och empowerment då det senare handlar om att få individer mer delaktiga i sin sociala situation och vilket social hållbarhet till stor del handlar om.

## 2.2 Hur arbetar HFAB med social hållbarhet?

HFAB arbetar med sociala frågor och är prisbelönta såväl internationellt som nationellt för arbetet. Företaget arbetar med sociala frågor bland annat inom grannsamverkan, sommaraktiviteter för hyresgästers barn, lokala mötesplatser, trygghetsvandring samt ett arbets-

---

<sup>37</sup> Andersson, B. (2013), s 7-8.

<sup>38</sup> CSR TIPS. *CSR? Vad betyder det? Lär dig här!* <http://www.csrtips.se/vadarcsr/>

<sup>39</sup> Askheim, Ole Petter & Starrin, Bengt (red) (2007) *Empowerment i teori och praktik*. Malmö: Gleerups Utbildning AB, s. 9 samt 18.

<sup>40</sup> Askheim, O. & Starrin, B. (red) (2007), s. 9.

<sup>41</sup> Askheim, O. & Starrin, B. (red) (2007), s. 11 samt 18.

marknadsprojekt som går ut på att anställa 150 ungdomar varje sommar.<sup>42</sup> Företaget arbetar även med sådana frågor genom sina upphandlingar samt projektet ”Välkomstjobb”.<sup>43</sup> Dock omnämner HFAB inte sitt sociala arbete som social hållbarhet, men företaget har implementerat social hållbarhetstänket inom ett par avdelningar<sup>44</sup> bland annat inom företagens bostads-sociala verksamhet, där man har ett boinflytande arbete. Ovannämnda delprojekt skulle av andra placeras under social hållbarhet, men företagens affärsområdeschef för bostäder menar att HFAB inte använder social hållbarhetsbegreppet eftersom hon tror att det skulle minska vissa avdelningars delaktighet.<sup>45</sup> Därav har HFAB inte en CSR-avdelning och inte heller en strategi kring social hållbarhet.<sup>46</sup> Däremot deltar HFAB i en CSR-verkstad som samordnas av CSR Västsverige och Länsförsäkringar Halland, då HFAB:s upphandlare Ann-Heléné Klasson deltar i fem moment som berör hållbart företagande.<sup>47</sup>

---

<sup>42</sup> Affärsområdeschefen (2016-12-02)

<sup>43</sup> Per Thronée (2016-12-07)

<sup>44</sup> Per Thronée (2016-12-07)

<sup>45</sup> Affärsområdeschefen (2016-12-02)

<sup>46</sup> Per Thronée (2016-12-07)

<sup>47</sup> CSR Västsverige. *CSR-verkstad*. <http://csrvastsverige.se/csr-verkstad/> samt Boel Larsson (2016-09-16)

### 3. Metod

Vid genomförandet av utvärderingen skedde materialinsamlingen genom intervjuer eftersom målet är att försöka få en ökad förståelse för informanternas åsikter, tankar och upplevelser om "Välkomstjobb". Vi anser att intervjuer är den mest lämpade metoden eftersom det möjliggör en dialog där vi får ta del av informanternas erfarenheter och upplevelser på ett djupare plan, till skillnad från kvantitativa metoder såsom enkätinsamlingar som ger en mer övergripande bild. Monica Dalen menar nämligen att "*den kvalitativa intervjun är speciellt väl lämpad för att ge insikt om informantens egna erfarenheter, tankar och känslor*".<sup>48</sup> Eftersom vi på förhand inte visste vad informanterna skulle ta upp var intervjuerna semi-strukturerade. En sådan intervjuform möjliggör att dialogen blir mer flexibel och att samtalet inte blir för styrt, alltså var tanken att samtalet mellan oss och informanten skulle vara mer avslappnat. Semistrukturerade intervjuer genomfördes med såväl välkomstjobbare som företags-, kommun- och myndighetsanställda, eftersom detta utvärderingsprojekts mål är att försöka nå samtliga parter tankar och erfarenheter.

Således är utvärderingens målgrupp nyanlända hyresgäster som deltar i "Välkomstjobb" samt företag/organisationer som erbjuder välkomstjobbare praktikplats. Men även HFAB och Arbetsförmedlingen, som tillsammans driver projektet. Utöver dessa ingår även den kommunala integrationssamordnaren i Halmstad kommun i målgruppen, dels för att uppdragsgivaren hade önskemål om detta och dels för att HFAB är kommunalägt. Det innebär att det finns en relation mellan företaget samt kommunen och därför var det viktigt att ta reda på kommunens syn på "Välkomstjobb". För att nå målgruppens åsikter och erfarenheter är deras deltagande i utvärderingen viktig, för om man inte tar del av deras upplevelser blir det svårt att veta hur "Välkomstjobb" fungerar i praktiken och hur det kan förbättras. Eftersom företagen/organisationerna och välkomstjobbarna är de som främst berörs av projektet är det givet att utvärderingen görs tillsammans med dem och inte om dem, alltså är det viktigt att utvärderingen är deltagarbaserad. Deltagarbaserad forskning omfattar nämligen ett samarbete mellan forskare och de berörda, samt att de båda mer eller mindre är delaktiga i forskningsprocessen, enligt Askheim och Starrin. Genom att involvera de berörda sker en maktutjämning i kunskapsskapandet.<sup>49</sup> Maktutjämningen sker dock inte per automatik genom deltagande utan de berörda måste även få inflytande, främst eftersom det är de och inte utomstående som besitter kunskapen. När det gäller vår utvärdering är vi medvetna om att

---

<sup>48</sup> Dalen, Monica. (2008). *Intervju som metod*. Malmö: Gleerups Utbildning AB, s. 9.

<sup>49</sup> Askheim, O. & Starrin, B. (red) (2007), s. 168 samt 174-175.

informanterna inte har varit delaktiga genom hela processen eftersom de enbart har deltagit under sin respektive intervju och därmed inte under planerings- samt bearbetningsfasen. Dessutom har de olika parterna inte haft möjligheten att gemensamt diskutera sina upplevelser och erfarenheter om "Välkomstjobb". Däremot fick de uttrycka sig relativt fritt eftersom intervjufrågorna var öppna, således fanns det spår av deltagarbaserad forskning i utvärderingen.

Som tidigare nämntes har de som ingår i målgruppen olika roller och erfarenheter inom "Välkomstjobb" och därför var det relevant att ta fram delvis olika intervjuguider som är anpassade efter detta. Med andra ord skapades åtta intervjuguider, då välkomstjobbarna, företagen/organisationerna och den kommunala integrationssamordnaren hade varsin intervjuguide men även varje informant från HFAB respektive Arbetsförmedlingen. Detta eftersom anpassade frågor utifrån de olika parternas roll i projektet möjliggjorde att vi kunde komma närmare en helhetlig bild av deras upplevelser och motiv. Utformningen av intervjuguiderna presenteras närmare i avsnitt 3.3.

### 3.1 Urval

Eftersom tidsramen för utvärderingsprojektet var begränsad var det svårt att genomföra intervjuer med samtliga 42 välkomstjobbare samt 42 företags-, kommun- och myndighetsanställda då det skulle innebära ett för stort antal intervjuer. Eftersom vi anser att välkomstjobbarna berörs mest av "Välkomstjobb" valde vi att erbjuda samtliga välkomstjobbare deltagande i utvärderingen, främst eftersom deras integration är central i "Välkomstjobb".

Däremot erbjöds ett urval av företags- och kommunanställda deltagande, eftersom vi ansåg att deras representativitet ändå skulle vara tillräcklig. Därför valde vi att göra ett stratifierat urval bland de företag/organisationer som erbjuder praktikplatser. Thomas Harboe skriver att ett stratifierat slumpmässigt urval innebär att man delar upp populationen i ett antal grupper/strata utifrån någon på förhand känd egenskap. I varje grupp/strata görs sedan ett slumpmässigt urval. Författaren menar att om man gör ett urval på ett sådant vis kan man vara säker på att det är representativt utifrån grupp fördelningen.<sup>50</sup> Det var därför vi valde ett sådant urval, då vi ansåg det vara av betydelse att samtliga branscher blev representerade i utvärderingen. Då de företagen/organisationer som erbjuder praktikplatser finns inom ett antal olika branscher, har vi valt att placera branscher som är återkommande i en gemensam kategori i

---

<sup>50</sup> Harboe, Thomas. (2013) *Grundläggande metod – den samhällsvetenskapliga uppsatsen*. Malmö: Gleerups Utbildning AB s.107.

urvalet. Exempelvis erbjöd olika skolor praktikplats och placerades därmed i samma kategori. Totalt skapas sju kategorier utifrån olika branscher men även en kategori där företag/organisationer som inte ingår i någon av branscherna placerades, vilken vi kallade för övrigt. Utifrån dessa åtta kategorier gjordes ett slumpmässigt urval i form av en lottning, där ett visst antal lotter drogs från varje kategori. Kategoriernas storlek avgjorde hur många lotter de fick, det vill säga fick kategorin som bestod av flest antal företag/organisationer flest lotter och så vidare. Närmare bestämt var kategoriernas storlek i följande ordning; skolbranschen, övrigt, byggbranschen, fastighetsbranschen, handel, industribranschen och städbranschen. Ur dessa åtta kategorier drogs vid första urvalet tolv lotter totalt.

När det gäller Arbetsförmedlingen och HFAB gjorde uppdragsgivaren till en början ett urval på två anställda vid myndigheten respektive företaget. Närmare bestämt valde denne ut arbetsförmedlingschefen och en sektionschef på Arbetsförmedlingen samt affärsområdeschefen för bostäder och en kundvärd på HFAB. Uppdragsgivaren valde även ut den kommunala integrationssamordnaren, då denne ansåg att hon kunde tillföra något till utvärderingen. Längre fram i projektprocessen insåg vi däremot att även projektledaren samt en arbetsförmedlare från Arbetsförmedlingen var viktiga att involvera i utvärderingen. Främst eftersom vi ansåg att de kunde tillföra information som saknades, således tillfrågades även de om deltagande. Dock fick vi kännedom om elitföreningarnas involvering ganska sent i projektprocessen och på grund av tidsbrist kunde vi inte intervjua någon förening. Vi är medvetna om att deras deltagande hade varit betydelsefullt för utvärderingen eftersom de har bidragit med ett 20-tal praktikplatser<sup>51</sup>, men eftersom alla övriga parter som är involverade i "Välkomstjobb" är delaktiga i utvärderingen anser vi att resultatet ändå är tillräckligt givande.

### **3.2 Tillvägagångssätt vid intervjuförfrågan**

För att kunna skicka intervjuförfrågan till välkomstjobbarna, företagen/organisationer och informanter från HFAB samt Arbetsförmedlingen fick vi kontaktuppgifter från projektledaren. Däremot hittade vi själva integrationsstrategens kontaktuppgifter på Halmstad kommuns hemsida med hjälp av hennes namn. Välkomstjobbarna samt företags-, kommun- och myndighetsanställda kontaktades via e-mail, då ett utskick av ett informationsbrev skedde. I informationsbrevet informerades de om utvärderingsprojektet, dess syfte samt intresseanmälan gällande deltagande. De få som saknar e-mailadress fick istället ett brevutskick med samma information. De intresserade kunde sedan kontakta oss via e-mail

---

<sup>51</sup> Arbetsförmedlare (2016-12-13)

eller telefon för att få mer information samt boka in en intervju. Till en början fick välkomstjobbarna tio dagar på sig att intresseanmäla sig, men eftersom ett fåtal hade anmält sig gjordes därefter ytterligare ett utskick. Även efter det andra utskicket hade inte tillräckligt många anmält sig, vilket vi trodde berodde på att vissa av välkomstjobbarna inte förstod innehållet. Därför beslutade vi tillsammans med uppdragsgivaren att projektkoordinatorn, som är arabisktalande, skulle ringa välkomstjobbarna för att informera samt upplysa om att de skulle kontakta oss vid intresse. Vi valde dock att göra ett systematiskt urval bland de välkomstjobbarna som inte hade anmält sitt intresse, där varannan blev utvald, främst eftersom vi inte ville att det skulle framkomma vilka som tidigare hade anmält sig.

När det gäller företagen/organisationerna kontaktades de tolv företagen via e-mail, vilka också fick tio dagar på sig att svara. Eftersom vi inte fick tillräckligt många anmälningar skickade vi ut en förfrågan till tolv nya företag/organisationer, men eftersom anmälningarna inte då heller ökade skickades även en sista förfrågan ut till resterande företag/organisationer. Även om tanken från början var att enbart ett urval av företag/organisationer skulle erbjudas deltagande i utvärderingen, gjordes ett utskick till samtliga på grund av låg svarsfrekvens. HFAB, Arbetsförmedlingen och den kommunala integrationsstrategen fick också en förfrågan via e-mail, dock gjordes enbart ett utskick eftersom vi fick in tillräckligt många anmälningar. Efter samtliga utskick fick vi totalt sett ihop sjuutton informanter, vilka presenteras närmare i resultatdelen i avsnitt 4.

### **3.3 Utformning av intervjuguiden**

Utformningen av intervjuguiderna påbörjades under våra första möten med uppdragsgivaren då denne presenterade sina önskemål om utvärderingens innehåll och vad man ville ha ut från den. Efter mötena läste vi oss in på det informationsmaterial som vi hade fått med oss och plockade ut delar som vi ansåg var relevanta utifrån utvärderingens syfte och mål. Sedan skapade vi utifrån HFAB:s önskemål och vårt utplock fyra teman som präglar samtliga intervjuguiden; presentation, information och deltagande, erfarenhet av "Välkomstjobb" samt reflektion och förslag. Under temat presentation mättes den enskilda informantens roll i "Välkomstjobb", alltså fick vi information om denne exempelvis är praktikant eller samordnare för projektet. Detta var relevant att ta reda på eftersom ett flertal olika parter deltog i utvärderingen, vilket möjliggjorde att vi kunde urskilja de olika parterna från varandra. Under temat information och deltagande ville vi få fram den enskilda informantens motiv till deltagande i "Välkomstjobb" samt ta reda på vilken information denne hade fått om "Välkomst-



jobb”. Detta var väsentligt eftersom utvärderingens syfte bland annat är att ta reda på motiv till deltagande, men även eftersom det var viktigt att få reda på ifall informanterna tyckte att informationen om “Välkomstjobb” var tillräcklig. Eftersom utvärderingens syfte dessutom är att ta reda på hur “Välkomstjobb” har fungerat hittills ville vi under temat erfarenhet av “Välkomstjobb” bland annat ta reda på positiva och negativa aspekter av informanternas upplevelser. Informanten fick även själv reflektera kring sina erfarenheter samt få komma med förslag på hur “Välkomstjobb” kan förbättras. Detta gjordes under temat reflektion och förslag, främst eftersom det var av betydelse att samtliga parter fick vara med och påverka samt förbättra projektet “Välkomstjobb”.

Under varje tema fanns det ett antal specifika frågor som vi ville ha besvarade, antingen genom att individen själv gick in på dem eller genom att vi ställde frågorna till informanten. Det är nämligen på så vis en semistrukturerad intervju är utformad. Dalen menar att en sådan intervjuform kräver ett antal specifika teman och frågor som täcker det område som studeras samt är relaterade till studiens mål och syfte.<sup>52</sup> Vidare menar Alan Bryman och Emma Bell att frågorna inte behöver ställas i samma ordning som de är utformade i intervjuguiden, då det är viktigare att samtalet flyter på och att man någon gång under intervjun ställer frågorna.<sup>53</sup> Det är på ett sådant vis intervjuerna i utvärderingen genomfördes, då vi ansåg att det skulle bidra till en mer öppen dialog. Dessutom ansåg vi att det viktigaste var att frågorna blev besvarade och att vi fick fram rätt material oavsett när under intervjun.

### **3.4 Intervjufrågor**

Utvärderingens syfte och mål har som ovan nämndes fungerat som utgångspunkt vid utformningen av intervjuguiderna. Därav har vi frågat saker som berör parternas roll i projektet, motiv, hur de upplever att välkomstjobb har fungerat, hur projektet har påverkat de olika parterna samt hur nyanländas integration har påverkats. Vidare har vi även frågat hur samarbetet mellan HFAB och Arbetsförmedlingen har sett ut samt ifall det finns ett behov av projekt såsom “Välkomstjobb” och hur projektet kan vidareutvecklas. För att ta reda på vilken roll de olika informanterna har haft inom projektet fick de fritt berätta om detta. För att ta reda på motiv till deltagande frågade vi cheferna från HFAB och Arbetsförmedlingen varför de valde att driva projektet samt välkomstjobbarna och företagen/organisationerna varför de valde att delta i projektet. Dessutom har vi tillfrågat samtliga informanter från HFAB och

---

<sup>52</sup> Dalen, M. (2008), s. 31.

<sup>53</sup> Bryman, Alan & Bell, Emma. (2013). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Stockholm: Liber, s. 475-476.

Arbetsförmedlingen hur många välkomstjobb de själva har tagit emot samt hur verksamheterna har resonerat kring detta. Det visar nämligen på deras motiv till att själva delta i projektet. Vidare har företagen/organisationerna fått frågan om varför de har valt att rekrytera praktikanter från "Välkomstjobb", då det också berör motiv till deltagande.

För att undersöka hur "Välkomstjobb" har fungerat fick samtliga även beskriva hur dem själva uppfattar projektnamnet, eftersom det är viktigt att ta reda på vad de associerar ordet med då det kan påverka deras upplevelser om hur projektet har fungerat. Samtidigt tillfrågades informanterna om vilka förväntningar de hade och ifall dessa uppfylldes. För att mäta hur "Välkomstjobb" har fungerat fick samtliga informanter återge sina erfarenheter, således vilka positiva och negativa erfarenheter de har haft. Vidare ställdes delvis olika frågor som berör information om projektet, eftersom vi bland annat ville ta reda på ifall samma information har spridits till samtliga och ifall den har spridits på så vis som var tänkt. Man kan även ta reda på hur "Välkomstjobb" har fungerat genom att ta reda på ifall deltagarna återigen skulle vilja delta, vilket välkomstjobbarna och företagen/organisationerna har tillfrågats. För att ta reda på hur projektet har påverkat välkomstjobbarnas integration, ställdes ett antal specifika frågor till välkomstjobbarna. Alltså hur projektet har förberett dem inför framtida arbete, hur det har hjälpt dem att utveckla det svenska språket samt att lära sig mer om Sverige och det svenska samhället. Dessa frågor ställdes eftersom vi inte ville att det skulle uppstå oklarheter kring vad vi menar med integration, därför utgick vi ifrån "Välkomstjobbs" beskrivning av integration. Det är nämligen dessa saker som nämns i relation till integration i projektets informationsbroschyr *Kraftsamling för "Välkomstjobb"*. Dock ställdes en generell fråga till resterande informanter om välkomstjobbarnas integration, men nu i efterhand ser att vi även till dessa borde ha ställt specifika frågor även om vi ändå fick svar på de ovannämnda sakerna. Vidare ställdes olika frågor för att ta reda på hur "Välkomstjobb" har påverkat samtliga parter, bland annat hur projektet har påverkat HFAB och Arbetsförmedlingen. Men vi frågade även HFAB och Arbetsförmedlingen hur samarbetet har fungerat. Dessutom fick samtliga informanter ge förslag på förbättringar vilket kan användas vid en vidareutveckling av "Välkomstjobb". Men de tillfrågades även ifall de anser att det finns ett behov av sådana projekt, då även dessa utsagor kan användas vid fortsatt arbete.

### **3.5 Genomförande av intervjuer samt materialpresentation**

Intervjuerna genomfördes på så vis att vi båda i de flesta fall var med, främst eftersom vi ansåg att det skapar en bredare förståelse inför tolkningsprocessen samt möjliggjorde att vi

kunde ställa fler följdfrågor. Syftet med bådars deltagande under intervjun var även att den ena av oss skulle föra en dialog med informanten medan den andra skulle föra anteckningar samt ansvara för inspelningsapparaten. Vi ansåg att det skulle underlätta att den ena av oss fokuserade på samtalet och den andra på dokumentationen. Ett sådant tillvägagångssätt möjliggjorde att vi båda kunde vara insatta i allt material, vilket underlättade vid tolkningen och sammanställningen av materialet. För att båda skulle delta i samtliga moment och lika mycket skiftade dialog- och observationsansvaret mellan oss. I de enstaka fall då båda inte närvarade under intervjun berodde det på oförutsedda saker såsom sjukdom, men det påverkade inte utvärderingen särskilt mycket eftersom vi tog igen det genom att ta del av intervjumaterialet. Totalt sett omfattade intervjuerna över tio timmars dialog med informanterna.

Efter att intervjuerna var genomförda transkriberades inspelningsmaterialet så nära inpå som möjligt, eftersom vi ville ha intervjun färsk i minnet då vi inte ville glömma bort gester och uttryck som kunde vara väsentliga. Men även eftersom vi ville sprida ut arbetet under hela projekttiden. Transkriberingen genomfördes av den som samtalade med respektive informant, och efter detta sammanställde vi sedan tillsammans materialet. Enligt en överenskommelse presenteras resultatet i denna slutrapport samt i en kortare broschyr. Resultatet presenterades även muntligt för vår kontaktperson och projektledaren i slutet av januari 2017. Utöver dessa har vi även bjudit in samtliga deltagare från Arbetsförmedlingen till presentationen, den kommunala integrationsstrategen samt resterande deltagare från HFAB.

### **3.6 Metodreflektion**

I början av projektprocessen räknade vi med att det skulle krävas en del resurser, såsom en lokal där intervjuer skulle genomföras, skrivmaterial samt inspelningsapparat. När det gäller intervjuplatser genomfördes intervjuer med välkomstjobbarna främst i förbokade grupprum på Stadsbiblioteket i Halmstad, men i enstaka fall även i välkomstjobbarens hem eller på välkomstjobbarens praktikplats. Vad det gäller företag/organisationer genomfördes de flesta intervjuerna på deras arbetsplats, medan enstaka intervjuades på annan önskad plats. Samtliga intervjuplatser valdes av informanterna, då vi ville att dem skulle känna sig trygga i intervju-miljön. Resurser som skrivmaterial, porto, kuvert och inspelningsapparat ordnade vi själva.

I början av projektet gjordes även en riskbedömning då vi anade att det kunde uppkomma problem och oönskade händelser som skulle behöva hanteras och lösas, därav försökte vi finna lösningar om detta skulle uppstå. En risk som vi såg var språkbarriärer i kontakt med

välkomstjobbarna, eftersom vi inte hade någon kännedom om hur väl utvecklade deras svenska kunskaper var. I de flesta fall fanns det inte några språkbarriärer då välkomstjobbarna kunde svenska eller engelska relativt bra och förstod intervjufrågorna. Enbart vid en intervju uppstod det svårigheter på grund av bristande språkkunskaper, vilket löstes genom att vi upprepade frågorna, omformulerade oss samt använde kroppsspråk. Däremot var svårigheterna inte så stora att vi behövde använda Google Translate eller de förberedda bilderna. Vidare var det svårt att nå ut till välkomstjobbarna och företagen/organisationerna, vilket vi även såg som en risk. Detta försökte vi lösa genom att göra fler utskick samt telefonsamtal, vilket inte hjälpte särskilt mycket. De välkomstjobbare som blev uppringda uppgav att dem inte hade tid att delta i utvärderingen, vilket vi även tror kan vara fallet gällande resterande välkomstjobbare samt företag/organisationer. Trots att uppdragsgivaren önskade om fler välkomstjobbare anser vi att det totala antalet vi har fått ihop bör vara tillräckligt för att få en övergripande bild.

När det gäller dokumenthanteringen anser vi att det har gått väldigt bra, då vi hade en tydlig plan i början av projektprocessen. Vi har haft ett antal gemensamma Google Drive-dokument, där bland annat projektplanen, informationsbrevet, intervjuguiderna transkriberingen, sammanställningen samt rapporterna skrevs och sparades. Vi valde en sådan dokumenthantering eftersom vi båda på så vis kunde ha tillgång till samtligt material. Material, såsom inspelningar och intervjuanteckningar, bevarades däremot på ett säkert ställe på grund av anonymitets skäl. Dessutom innehöll transkriberingarna och sammanställningarna fiktiva namn eftersom vi inte ville röja informanternas anonymitet.

### **3.7 Generaliserbarhet och representativitet**

Resultatet i denna utvärdering visar hur de involverade i ”Välkomstjobb” upplever att projektet har fungerat samt hur det kan vidareutvecklas. En aspekt som är viktig att nämna vid olika typer av studier är generaliserbarhet, som innebär att “ [...] *man drar vissa slutsatser om en hel grupp eller kategori med utgångspunkt i information från särskilda fall eller exempel*”.<sup>54</sup> Generaliserbarhet betraktas olika vid kvalitativa respektive kvantitativa studier, och eftersom vår utvärdering är kvalitativ är det inte vår uppgift att avgöra ifall den är generaliserbar eller inte. Agnes Andenæs menar nämligen att det är mottagaren av resultatet

---

<sup>54</sup> Denscombe Martyn. (2004) Forskningens grundregler - samhällsforskarens handbok i tio punkter. Lund: Studentlitteratur AB, s. 171.

”[...] som avgör hur användbart ett resultat är för andra situationer”.<sup>55</sup> För att mottagaren ska kunna göra det anser hon att det är viktigt att den som har utfört studien levererar relevant, tillräcklig och noggrann information, som består av utarbetade, breda beskrivningar om tillvägagångssättet. Således att man återger och tolkar de områden som presenteras.<sup>56</sup> Vi anser att mottagaren kan göra en egen bedömning eftersom den information vi har angett är detaljerad och tydlig. Det gäller samtliga delar av projektet, då vi utförligt beskriver och presenterar hur vi har gått tillväga under hela processen samt presenterar resultatet tematiskt. Samtidigt vill vi förtydliga att syftet med utvärderingen inte har varit att göra resultatet generaliserbart för samtliga nyanlända i Sverige utan snarare för utvärderingens målgrupp.

En annan nämnvärd aspekt är representativiteten. Göran Ahrne och Peter Svensson (red) menar att det sällan räcker med en eller ett par intervjuer då man undersöker grupperns uppfattningar om ett fenomen. De påpekar samtidigt att det kan räcka med sex till åtta individers skilda uppfattningar för att man ska kunna tala om en grupperns generella bild av fenomenet, men menar att det i de flesta fall behövs fler informanter än så.<sup>57</sup> När det gäller utvärderingen så hade såväl vi som uppdragsgivaren en önskan om fler informanter, särskilt gällande välkomstjobbarna, men vi anser ändå att antalet deltagare i utvärderingen är representativa med tanke på hur stor målgruppen är. Vidare menar Ahrne och Svensson att representativiteten i kvalitativa intervjuer brukar kopplas samman med en viss mättnad, vilket innebär att man känner igen svaren bland informanterna och ser ett gemensamt svarsmönster.<sup>58</sup> Under intervjuerna har vi sett ett delvis gemensamt svarsmönster då informanterna har berört liknande saker, därmed anser vi att utvärderingens representativitet är hög trots det låga deltagandet. Samtidigt är vi medvetna om att resultatet kan ha påverkats av att samtliga välkomstjobbare är män då de kan ha andra erfarenheter och upplevelser än kvinnor. Däremot har de övriga informanterna haft en mer jämn könsfördelning, då ungefär lika många män som kvinnor deltog.

### 3.8 Etiska aspekter

Det finns ett antal etiska aspekter som är viktiga vid forskningssyfte och dessa vidtogs i utvärderingsprojektet. Främst eftersom vi ville vara uppriktiga mot välkomstjobbarna samt företags-, kommun- och myndighetsanställda, men även eftersom vi ville skydda den enskilde

---

<sup>55</sup> Andenæs, Agnes. (2001). Generalisering – om ringvirkninger og gjenbruk av resultater fra en kvalitativ undersøkelse. Dalen. I Monica. (2015). *Intervju som metod*. Malmö: Gleerups Utbildning AB, s. 119

<sup>56</sup> Andenæs, Agnes. (2001), s. 119

<sup>57</sup> Ahrne, Göran och Svensson, Peter (red). (2011) *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber AB, s. 44

<sup>58</sup> Ahrne, G. och Svensson, P. (red). (2011), s. 44

informantens integritet. Även på grund av att det är en betydelsefull del av forskningstraditionen och då vi genomförde en utvärdering var det vår skyldighet att följa de etiska aspekterna. Fyra etiska aspekter som enligt Vetenskapsrådet är viktiga att ha i åtanke är; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet.<sup>59</sup> Detta gjordes genom att vi informerade välkomstjobbarna samt företags-, kommun- och myndighetsanställda om utvärderingens syfte i såväl informationsbrevet som innan påbörjad intervju. Dessutom har deras deltagande varit frivilligt, då de som var intresserade av att delta kontaktade oss, men de informerades även om samtycke innan intervjun ägde rum. Då meddelade vi även de flesta informanter om att de är anonyma. Det är enbart informanterna från HFAB och Arbetsförmedlingen samt den kommunala integrationsstrateg vars deltagande inte är anonymt, på grund av att uppdragsgivarna valde ut dessa och har kännedom om vilka de är. De berörda informerades om detta i förväg. Välkomstjobbarna samt företags-, kommun- och myndighets informerades även om att det skriftliga och muntliga material som framkom under intervjuerna skulle behandlas konfidentiellt och enbart i utvärderingssyfte. Således att enbart vi som projektledare skulle ha vetskap om vilka utsagor som tillhör respektive informant samt skulle ta del av det uttalade materialet. Men även att det skulle raderas efter projektets slut.

---

<sup>59</sup> Vetenskapsrådet. *Forskningsetiska principer – inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*, s. 6-14.

## **4. Resultat**

Resultatet som framkom kommer att presenteras utifrån olika teman; "Välkomstjobb", motiv, förväntningar, information och matchning, samarbete, integration, "Välkomstjobbs påverkan, förslag på förbättringar, delta i "Välkomstjobb" igen, "Välkomstjobb" efter projektets slut samt samhällsbehov. De teman som berör fler aspekter har ett antal underrubriker då det underlättar läsningen. Men innan resultatet presenteras kommer en redogörelse av samtliga informanter.

I utvärderingen deltog sex välkomstjobbare, fyra av dem är i trettioårsåldern och två i tjuugoårsåldern. Fem av dem har högskoleutbildning från sitt hemland och välkomstjobbarna har mellan ett och fem års arbetslivserfarenhet sen tidigare. Samtliga har sitt ursprung i Mellanöstern och har bott två till tre år i Sverige. Den gemensamma nämnaren är att samtliga välkomstjobbare som har intervjuats är män.

Dessutom deltog fem företag/organisationer i deltidsvärderingen. Två företag är inom byggbranschen, två organisationer är inom skolvärlden och en inom matbranschen. Informanterna tillhör såväl den privata som den kommunala sektorn, har olika erfarenheter, är i olika åldrar och ungefär lika många män som kvinnor deltog. I resultatdelen kommer företagen från byggbranschen att presenteras som byggbranschen, organisationerna inom skolvärlden kommer att redogöras som skolor medan den tredje som är verksam inom matbranschen kommer att presenteras som övrig verksamhet. Anledningen till att de redogörs på detta vis är främst eftersom de ingick i dessa kategorier i urvalet, men även eftersom det kan underlätta för läsaren.

Utöver välkomstjobbarna och företag/organisationer deltog även HFAB, Arbetsförmedlingen samt Halmstad kommun. HFAB representerades av projektledaren för "Välkomstjobb", affärsområdeschef för bostäder som även är ansvarig för "Välkomstjobb" samt en kundvärd, medan Arbetsförmedlingen representerades av en arbetsförmedlingschef och en arbetsförmedlare. Halmstad kommun representerades av den kommunala integrationsstrategen.

### **4.1 "Välkomstjobb"**

Under intervjuerna tillfrågades en del av informanterna vad "Välkomstjobb" betyder för dem, HFAB och Arbetsförmedlingen beskrev "Välkomstjobbs" innebörd medan välkomstjobbarna återgav hur de uppfattade ordet. Dessa förklaringar av "Välkomstjobb" presenteras i följande avsnitt.

#### 4.1.1 "Välkomstjobs" innebörd

Det visade sig att "Välkomstjobb" har delvis olika innebörd för informanterna från HFAB och Arbetsförmedlingen. Det gemensamma är att båda parterna menar att projektet inte är ett helt nytt projekt. Affärsområdeschefen, arbetsförmedlingschefen och projektledaren nämner att "Välkomstjobb" är ett samarbetsprojekt samt ett fortsättningsarbete på tidigare arbetsmarknadsprojekt och att den enda skillnaden är att "Välkomstjobb" har en ny målgrupp, nyanlända i Sverige som är HFAB:s hyresgäster och som är med i Arbetsförmedlingens etablering. Projektledaren uttrycker även att tanken med projektet är att målgruppen ska få testa på den svenska arbetsmarknaden, vilka regler och krav som gäller, men även få erfarenhet kring vad som förväntas av arbetsgivaren.

Dock är det mest utmärkande att det finns en viss osäkerhet kring ifall projektet fokuserar på att ordna praktik eller praktik och arbete. Å ena sidan nämner projektledaren, kundvärden och arbetsförmedlaren att projektet enbart erbjuder praktikplatser å andra sidan uttrycker affärsområdeschefen och arbetsförmedlingschefen att "Välkomstjobb" erbjuder såväl praktik som arbete. Projektledaren har uppmärksammat att cheferna ofta nämner arbete istället för praktik, då han upplever att de är mer intresserade av hur många jobb som har levererats än praktikplatser. Vidare har han märkt att välkomstjobbarna också fokuserar mer på arbete än praktik, vilket beror på att de helst vill ha arbete. Han tror att detta beror på att ordet jobb är så centralt i projektets namn, samtidigt är han medveten om att namnet "Välkomstjobb" ger mer status än vad Välkomstpraktik hade gett då det "[...] får mer genomslag och många mer som blir intresserade [...]".<sup>60</sup> Även arbetsförmedlingschefen uttrycker att det är ett bra projektnamn då det beskriver vad projektet handlar om, nämligen ett "[...] första jobb slash praktik, insteg på arbetsmarknaden, få sina första referenser i Sverige för många".<sup>61</sup> Utvärderingen visar även att projektets namn syftar på att nyanlända hyresgäster ska känna sig välkomna och inkluderade, vilket projektledaren och affärsområdeschefen påtalar. Även integrationsstrategen tolkar "Välkomstjobb" som ett projekt som välkomnar nyanlända i Sverige, i såväl tanke, ord som handling. Hon menar också att projektet är ett signalvärde för Halmstad kommun, då det visar att kommunen ser positivt på sina nya medarbetare och medborgare.

---

<sup>60</sup> Projektledare (2016-12-07)

<sup>61</sup> Arbetsförmedlingschef (2016-11-28)



### **4.1.2 Uppfattning om ordet "Välkomstjobb"**

Utvärderingen visar att välkomstjobbarna delvis associerar projektnamnet med olika saker. Fyra av dem förknippar namnet med enbart jobb, medan två uppfattar det som såväl jobb som praktik. Alltså var det ingen välkomstjobbare som tolkade "Välkomstjobb" som enbart en möjlighet till praktik, utan de två som nämnde praktik hade förväntningar om att det även skulle leda till arbete. Därmed kan man se en viss osäkerhet kring projektnamnet även bland välkomstjobbarna.

## **4.2 Motiv**

I utvärderingen ville vi även ta reda på vilka motiv de olika parterna hade gällande deltagandet i "Välkomstjobb". HFAB och Arbetsförmedlingen fick frågan om varför de driver projektet samt om de själva har tagit emot välkomstjobbare, medan välkomstjobbarna och företagen/organisationerna tillfrågades varför de valde att delta.

### **4.2.1 Motiv till att driva projektet**

Resultatet visar att det främsta motivet till att HFAB driver projektet "Välkomstjobb" är att de vill hjälpa nyanlända hyresgäster in i samhället. Affärsområdeschefen nämner att projektet existerar å ena sidan eftersom man har fått ett ökat antal nyanlända hyresgäster på grund av den ökande flyktingströmmen å andra sidan eftersom tajmingen var bra då ett tidigare arbetsmarknadsprojekt hade avslutats. Projektledaren nämner däremot att HFAB har två olika motiv; mänskligt och affärsmässigt. Alltså driver HFAB projektet eftersom man är måna om sina hyresgästers välmående, vilket påverkas av deras sysselsättning och sociala kontaktnät. Ett sämre välmående kan leda till missköta lägenheter, obetalda hyror, och därav vill HFAB säkra sina hyror samt höja husens värde. Dock framgår det att Arbetsförmedlingens motiv är samarbetet, då myndigheten har tidigare erfarenheter av samarbete med olika aktörer. Arbetsförmedlingschefen menar att det är viktigt att hitta olika spår som kan hjälpa människor ut i arbete och han tror att nyanlända snabbare kommer ut om Arbetsförmedlingen tar hjälp av företag, organisationer samt civilsamhället. Även den kommunala integrationsstrategen anser att det är viktigt att fler aktörer i samhället engagerar sig i etableringsfrågor, vilket kan göras genom projekt såsom "Välkomstjobb".

### **4.2.2 Motiv till deltagande**

I utvärderingen framgår det att det finns fler olika motiv till deltagande. Bland välkomstjobbarna utmärkte sig motivet att få arbete, då majoriteten medverkar eftersom dem tror att

“Välkomstjobb” kan ordna ett jobb åt dem. Andra enstaka motiv är utvecklandet av svenska språkkunskaper, möjligheten att visa sin yrkeskunskap för företag/organisationer och utökandet av kontaktnät. Däremot deltar en välkomstjobbare även eftersom han vill “[...] *ha reference i mitt CV, för mig tre månader praktik ingen fara även om jag har inte jobb efter. Men jag behöver referens [...]*”.<sup>62</sup> Även när det gäller företagen/organisationerna visade det sig att motiven delvis var olika. Det främsta motivet är dock att man vill hjälpa individer in på arbetsmarknaden, däremot på grund av olika skäl bland annat eftersom man verkar i ett mångkulturellt område, eftersom man vill stärka individer socialt och språkmässigt samt eftersom man är medveten om de svårigheter som finns gällande praktikplatser. Ett annat vanligt motiv är förstärkning av sin arbetsstyrka, då ett byggföretag nämner sitt långsiktiga mål att anställa välkomstjobbare medan den övriga verksamheten istället har ett kortsiktigt och vill minska stressnivån. Resultatet visar även att skolorna har ett gemensamt motiv, närmare bestämt att rekryteringar av praktikanter sköts av utomstående. Vidare särskiljer sig byggbranschen från de resterande är att de båda omnämner HFAB:s sponsring till Halmstads elitföreningar. Skillnaden är dock att ett av dem uttrycker att det har varit ett motiv till deltagande medan det andra anger att sponsringen inte har påverkat deras deltagande i “Välkomstjobb”. Det senare byggföretaget deltar däremot bland annat eftersom man ser ett värde i att hjälpa HFAB då det är en kund till byggföretaget, men även eftersom man vill ta sitt ansvar i samhällsfrågor då det ingår i företagets koncept. Ytterligare ett motiv som framkom är att en av skolorna deltar på grund av ekonomisk vinning då deras budget är begränsad.

#### **4.2.3 HFAB och Arbetsförmedlingens deltagande**

När det gäller HFAB och Arbetsförmedlingens mottagande av välkomstjobbare visar utvärderingen att de själva har tagit emot ett fåtal välkomstjobbare. När det gäller HFAB framgår det att man har tagit emot välkomstjobbare, dock förekommer en viss osäkerhet kring antalet då projektledaren och kundvärden menar att man har tagit emot två medan affärsområdeschefen tror att det är tre stycken. Resultatet visar att såväl projektledaren som affärsområdeschefen är medvetna om att HFAB inte har varit särskilt duktiga på att ta emot välkomstjobbare, även om affärsområdeschefen uttrycker att man har resterande projekttid på sig att öka sitt engagemang. Projektledaren anser att man bör föregå som ett gott exempel och nämner att man inom företaget har intervjuat flera avdelningar, vilket dock inte har lett till ett gott resultat. Även affärsområdeschefen omnämner den egna personalens involvering, då hon

---

<sup>62</sup> Seyran (2016-11-25)

anger att hon brukar uppmuntra sin personal att ta emot välkomstjobbare, särskilt när de ser svårigheter utifrån sina arbetsuppgifter. Hon anser att man ska bortse från svårigheterna då det viktigaste för nyanlända i Sverige är att skaffa sig nätverk och landa någonstans, men även att det blir en trevlig och rolig erfarenhet för den anställde. Samtidigt visar utvärderingen att kundvärden upplever att det kan vara svårt för henne att ta emot välkomstjobbare på grund av hennes arbetssysslor, medan det är enklare för en husvärd eller miljövärd. Hon uttrycker dessutom att man inom HFAB inte har samtalat kring att dem själva ska ta emot en välkomstjobbare och hon vet inte om det finns en tanke att man i framtiden ska göra det.

När det däremot gäller Arbetsförmedlingen visar utvärderingen att myndigheten inte har tagit emot någon välkomstjobbare. Arbetsförmedlingschefen uttrycker dock att kontoret har tagit emot praktikanter från tidigare projekt som man har samarbetat med HFAB kring. Han menar även att Halmstadkontoret har planer på att ta in praktikanter och anställda i början på 2017, men att det inte är självklart att de “[...] ska ta nån specifikt från ”Välkomstjobb”, men den möjligheten finns ju det gör den absolut”.<sup>63</sup> Däremot upplever arbetsförmedlaren att hans kollegor inte har tillräcklig kännedom om “Välkomstjobb” och vad det innebär att ta emot en välkomstjobbare. Samtidigt nämner han att han i projektets början pratade med sin tidigare chef om att kontoret bör ta in välkomstjobbare, dock utan någon framgång. Vidare är arbetsförmedlaren fundersam kring ifall Arbetsförmedlingen har en policy gällande mottagandet av praktikanter som själva är inskrivna på det kontoret. Om fallet är sådant tror han att man kan lösa det genom att ett annat arbetsförmedlingskontor tar emot välkomstjobbare istället. Samtidigt nämner han att han själv kan tänka sig att ta emot en välkomstjobbare, då det skulle kunna underlätta för kontoret att ta in någon arabisktalande.

### 4.3 Förväntningar

Under intervjuerna frågades samtliga informanter om deras förväntningar på “Välkomstjobb”, samt ifall dessa har uppfyllts. Resultatet visar att informanterna hade olika förväntningar samt att några av dem uppfylldes och andra inte. När det gäller HFAB och Arbetsförmedlingen hade samtliga utom kundvärden höga förväntningar på Halmstads elitföreningar i början av projektprocessen, då de trodde att föreningarna skulle leverera många praktikplatser eftersom de har ett stort kontaktnät. Projektledaren menar att hans höga förväntningar berodde på att elitföreningarna i början av projektet var positivt inställda till att hjälpa till med praktikplatser och han trodde att det extra sponsringsstödet skulle få dem att engagera sig mer. En annan

---

<sup>63</sup> Arbetsförmedlingschef (2016-11-28)

förväntning som såväl han som affärsområdeschefen hade var att en del i omgivningen skulle reagera negativt och uppfatta det som orättvist att ”Välkomstjobb” inriktar sig på nyanlända. Affärsområdeschefen uttrycker att hon hade en ”[...] farhåga om en hotbild, att hur kommer detta tas emot [...]” då HFAB “[...] sticker ut näsan när vi gör så här, vi sticker verkligen ut näsan när vi säger nu ska vi bara lägga dem pengarna för att våra nyanlända kamrater ska få jobb [...]”.<sup>64</sup> De båda förväntade sig även att det skulle uppstå svårigheter kring matchningen och att få ut välkomstjobbarna på arbetsmarknaden. Projektledaren trodde nämligen att det skulle vara knepigt att arbeta med etablering samt med nyanlända som målgrupp. Affärsområdeschefen hade dock även förväntningar om att HFAB skulle få positiv respons för att företaget driver ”Välkomstjobb”. När det gäller Arbetsförmedlingen hade båda informanterna förväntningar kring myndighetens relation till HFAB, då arbetsförmedlaren förväntade sig att man tillsammans enkelt skulle uppnå målet medan arbetsförmedlingschefen hoppades på att samarbetet skulle fungera bra. Utvärderingen visar att vissa av HFAB och Arbetsförmedlingens förväntningar har uppfyllts och de som inte uppfyllts gäller elitföreningarna, hotbilden mot HFAB och svårigheter med nyanlända som målgrupp. Samtidigt har en del förväntningar även förändrats då affärsområdeschefen har minskat sina förväntningar på elitföreningarna samt ökat sina förväntningar på projektmålet.

Samtliga förväntningar som välkomstjobbarna hade rörde arbete, då fem av dem hoppades på att få ett jobb oavsett bransch. En välkomstjobbare förväntade sig att det skulle vara enklare att hitta arbete med ”Välkomstjobs” hjälp, eftersom han hade dåliga erfarenheter av att söka arbete på egen hand. Utvärderingen visar även att hälften av välkomstjobbarna har fått sina förväntningar uppfyllda då de har fått arbete. Däremot har förväntningarna inte uppfyllt hos tre välkomstjobbare, vilket beror på dålig matchning och oförändrad arbetssituation. De tre anser att ”Välkomstjobb” inte har fungerat bra eftersom de blev lovade saker som inte uppfylldes. Två av dem är missnöjda med att det inte resulterade i arbete medan en av dem blev lovad specifika arbetsuppgifter vilka uteblev. Den sistnämnde välkomstjobbaren upplever också att ”Välkomstjobb” enbart fokuserar på projektets bästa samt på att uppfylla sitt mål i form av statistik och därmed inte på att hjälpa välkomstjobbare, vilket han är kritisk till. När det gäller företagen/organisationerna visade det sig att de hade liknande förväntningar då samtliga hoppades på att välkomstjobbarna skulle ha tidigare erfarenhet och kompetens inom yrket. Två av företagen/organisationerna förväntade sig även att välkomstjobbaren skulle vara medveten om de risker som finns på arbetsplatsen. Ett byggföretag syftade på byggsäkerheten

---

<sup>64</sup> Affärsområdeschef (2016-12-02)

medan den övriga verksamheten syftade på miljö och hygien. En annan gemensam förväntning som ett byggföretag och en skola hade var att välkomstjobbarna skulle ha goda kunskaper i svenska språket, eftersom det påverkar kommunikationen med kollegorna. Andra enstaka förväntningar som företag/organisationer hade var ett specifikt antal välkomstjobbare, personlighet som matchar med övriga anställda samt att praktiken leder till att välkomstjobbarna blir duktiga yrkesmän. Vidare visar utvärderingen att majoriteten av företagen/organisationernas förväntningar har uppfyllts och de förväntningar som inte uppfylldes rör antalet välkomstjobbare samt tillräckliga språkkunskaper.

#### **4.4 Information och matchning**

I följande avsnitt presenteras hur HFAB och Arbetsförmedlingens personal får information om "Välkomstjobb", eftersom det genomsyrar informationen som de involverade får. I denna del redogörs även projektets tänkta informationsvägar, hur de olika parterna har blivit informerade om "Välkomstjobb" och vilken information de har fått, men även om de anser att informationen har varit tillräcklig. Dessutom redogörs hur de upplever att matchningen har fungerat.

##### **4.4.1 Information till HFAB och Arbetsförmedlingens personal**

När det gäller information till den egna personalen uttrycker samtliga informanter från HFAB att den egna personalen har blivit informerad om "Välkomstjobb" via olika typer av möten. HFAB:s personal informeras även på andra vis då affärsområdeschefen anger att det interna intranätet också fungerar som en informationsväg. När det gäller Arbetsförmedlingen menar arbetsförmedlingschefen att han får information från HFAB, som han sedan delar med sig till sektionscheferna och som i sin tur informerar sin personal. Vidare uttrycker han att arbetsförmedlarna och övrig personal även får information från projektledaren och han menar att projektledarens roll är särskilt viktig eftersom denne har insyn i myndigheten.

##### **4.4.2 Informationsvägar**

Utvärderingen visar att välkomstjobbarnas upplevelser gällande informationsvägar skiljer sig från HFAB:s tänkta informationsvägar. Dessutom finns det skilda uppfattningar bland HFAB och Arbetsförmedlingen gällande vem som har det huvudsakliga ansvaret för informations-spridningen till välkomstjobbarna. Projektledaren och affärsområdeschefen har en annan uppfattning än arbetsförmedlingschefen om detta då den förstnämnde nämner att det främst är myndigheten som informerar de nyanlända som är med i etableringen, till skillnad från arbets-

förmedlingschefen som menar att det är projektledaren som har det huvudsakliga ansvaret då han har tillgång till såväl HFAB:s som myndighetens datasystem. Samtliga informanter från HFAB och Arbetsförmedlingen, utom arbetsförmedlaren, nämner dock att de nyanlända i första hand får information när de skriver på hyreskontrakt. Arbetsförmedlingschefen menar att myndigheten därför inte behöver informera om "Välkomstjobb" särskilt mycket. Samtidigt nämner han att myndighetens personal informerar om projektet både individuellt och gruppvis, men att fokus främst ligger på annan information, såsom ekonomisk stöd. Resultatet visar vidare att HFAB informerar nyanlända hyresgäster om projektet på olika sätt, bland annat vid möten med kundvärdar, hemsidan samt genom projektkoordinatören. Det framgår även att det finns ett informationsmaterial, då samtliga utom affärsområdeschefen nämner det. Hon menar nämligen att det inte finns något tryckt informationsmaterial då man "[...] *inte behöver annonsera, vi ska inte sätta upp lappar [...]*"<sup>65</sup>, eftersom man inte vill att nyanlända som inte uppfyller ansökningskraven ska söka till "Välkomstjobb". Samtidigt nämner såväl projektledaren som arbetsförmedlaren att det finns plakat på HFAB respektive Arbetsförmedlingen. Det finns även olika uppfattning kring informationsbroschyerna, då samtliga utom affärsområdeschefen nämner dem. Dock är arbetsförmedlingschefen osäker på hur myndighetens personal använder sig av materialet, medan projektledaren, kundvärden och arbetsförmedlaren nämner att broschyrer delas ut till nyanlända hyresgäster. Projektledaren påtar även att informationsmaterialet finns tryckt på olika språk, eftersom man vill att de nyanlända enklare ska förstå informationen.

Utvärderingen visar att välkomstjobbarna har fått informationen på delvis annat sätt än vad HFAB och Arbetsförmedlingen nämner. Det mest utmärkande är att ingen av dem har fått information om "Välkomstjobb" från kundvärdarna vid påskrift av hyreskontrakt, eller på något annat vis från HFAB. De flesta välkomstjobbarna har nämligen fått information via Arbetsförmedlingen, då två blev informerade av sina handläggare och två fann broschyrerna där. Resterande fann information om projektet via HFAB:s hemsidan, då den ena av slumpen hittade anmälningssidan medan den andra sökte sig till hemsidan efter information från släktingar. När det däremot gäller information till företag/organisationer uttrycker alla informanter från HFAB och Arbetsförmedlingen, utom kundvärden, att man inte har behövt arbeta särskilt mycket för att informera dessa på grund av projektledarens tidigare kontaktnät. Samtidigt menar projektledaren att HFAB:s upphandlare vid upphandlingar informerar nya företag om möjligheten att ta emot välkomstjobbare, och att han själv därefter kontakter

---

<sup>65</sup> Affärsområdeschef (2016-12-02)

företagen för vidare information. De intervjuade företagen/organisationerna nämner däremot att de främst har fått information från HFAB, närmare bestämt har fyra fått information den vägen. Två av dem har även fått information från Arbetsförmedlingen. Däremot nämner en av skolorna att de varken har fått information från HFAB eller myndigheten, utan från Halmstad kommun.

#### 4.4.3 Vad för information

Utvärderingen visar att såväl välkomstjobbarna som företagen/organisationerna har fått delvis likvärdig information. Alla utom en välkomstjobbare har nämligen fått information om att "Välkomstjobb" kan hjälpa dem att få praktik, dock har tre av dessa även fått information om att praktiken kan leda till arbete. En av dem fick även information om att "Välkomstjobb" har goda relationer och kontakter till kommunala företag. Den välkomstjobbare som inte fick information om att projektet leder till praktik, fick nämligen ingen information om "Välkomstjobb" och tror istället att skolan samt Arbetsförmedlingen har ordnat praktikplatsen. Resultatet visar att alla utom en välkomstjobbare upplever att informationen de fick var tillräcklig, dock motiverar inte denne vad som saknades. Vidare upplever samtliga utom två att "Välkomstjobb" blev som de hade tänkt sig utifrån den information de fick om projektet, då de två anser att informationen inte stämde överens med verkligheten.

Utvärderingen visar att också företagen/organisationerna fick information om att "Välkomstjobb" går ut på att ordna praktikplatser åt nyanlända som är i etableringsfasen och hyresgäster hos HFAB. Tre av dem fick dessutom reda på att projektet är ett samarbete mellan två aktörer, dock fick byggbranschen information om att det är ett samarbete mellan HFAB och elitföreningarna medan en skola fick reda på att HFAB och Arbetsförmedlingen samarbetar kring projektet. Utöver detta fick företagen/organisationerna även annan information, då två av dem fick reda på att det i första hand handlar om en språkpraktik varav en även fick information om att praktiken ska resultera i erfarenheter och referenser. Det framgår även att byggbranschen fick reda på att HFAB ger extra sponsring till HBK om de tar emot välkomstjobbare. Vidare visar resultatet att en av skolorna upplever att man inte har fått särskilt mycket information, utan att man snarare fick en förfrågan om att ta emot "*[...] en person som skulle ut i samhället [...] det var inte så mycket information om själva projektet*".<sup>66</sup> Samtidigt visar resultatet att samtliga företag/organisationer tycker att informationen de fick var tillräcklig.

---

<sup>66</sup> Malmskolan (2016-11-21)

#### **4.4.4. Matchning**

Resultatet visar även att fler informanter upplever att matchningen har fungerat mindre bra, det gäller såväl HFAB och Arbetsförmedlingen, välkomstjobbare samt företag/organisationer. Projektledaren och arbetsförmedlingschefen upplever det har varit en utmaning att matcha välkomstjobbare med rätt arbetsplats, då den förstnämnde anser att det har varit problematiskt att vissa välkomstjobbare har haft för specifika krav, exempelvis önskan om praktik inom ett visst område, vilka har varit svåra att uppfylla. Han upplever även att det har varit problematiskt att han i början av projekttiden inte tog reda på tillräckligt mycket om den enskilde välkomstjobbaren under praktikintervjuerna. Detta har han dock åtgärdat genom att skapa en checklista som han går igenom innan praktikintervjun, men det har även underlättat att man har anställt en arabisktalande projektkoordinator som har hjälpt till med språkstöd och kulturell förståelse. Även ett av byggföretagen uttrycker att matchningen har påverkats av projektkoordinatorns roll, då kommunikationen har fungerat bra på grund av dennes arabiska kunskaper. Resultatet visar att också en av skolorna upplever en viss problematik med matchningen då välkomstjobbarnas personlighet inte har passat ihop med de övriga anställda, vilket har inneburit att avdelningschefen har fått omplacera dem. Dessutom framgår det även att en välkomstjobbare är missnöjd med sin matchning, då han anser att projektledaren inte har gjort en korrekt matchning utifrån hans yrkeserfarenheter samt de förslag han själv har gett. Dessutom är han negativ till att "Välkomstjobb" enbart intervjuar nyanlända inför en matchning och inte företagen också, då han menar att det är viktigt att undersöka ifall företagen också är seriösa eftersom han har erfarenhet av ett oseriöst företag.

#### **4.5 Samarbetet mellan HFAB och Arbetsförmedlingen**

I utvärderingen har det även varit viktigt att ta reda på hur samarbetet mellan projektansvariga har fungerat, därav har HFAB och Arbetsförmedlingen tillfrågats om detta. Vi ville ta reda på hur samarbetet ser ut och hur det har fungerat eftersom samarbetet mellan HFAB och Arbetsförmedlingen är centralt och påverkar projektet i stort.

##### **4.5.1 Hur samarbetet ser ut**

Under intervjuerna nämnde projektledaren och arbetsförmedlaren att samarbetet mellan HFAB och Arbetsförmedlingen ser ut på så vis att de har kontinuerlig telefon- samt mailkontakt. Projektledaren uttrycker att ett sådant nära samarbete är nödvändigt främst eftersom "Välkomstjobb" varken vill komma med sämre eller bättre förslag än vad Arbetsförmedlingen har gjort, eftersom projektet ska gynna välkomstjobbarna. Arbetsförmedlaren berättar



även att de träffas fysiskt då projektledaren ofta besöker myndigheten. Han uttrycker också att de flesta praktikbesluten tas av arbetsförmedlarna, även om projektledaren tar en del sådana beslut och att de samarbetar mycket kring matchning samt tillsammans träffar arbetsgivarna. Både han och projektledaren nämner att arbetsförmedlarna ansvarar för att hjälpa välkomstjobbarna med deras CV, vilket behövs för att de ska kunna söka till "Välkomstjobb". När det gäller cheferna uttrycker affärsområdeschefen och arbetsförmedlingschefen att de har en mer övergripande roll samt att det främsta samarbetet sker mellan projektledaren och arbetsförmedlarna.

#### **4.5.2 Hur samarbetet har fungerat**

Resultatet visar att HFAB och Arbetsförmedlingen generellt sett tycker att samarbetet har fungerat väldigt bra. Informanterna uttrycker att det har fungerat bra eftersom projektledaren har fungerat som en länk mellan dem båda. Affärsområdeschefen, arbetsförmedlingschefen och projektledaren menar att ett sådant samarbete mellan HFAB och myndigheten inte hade varit genomförbart utan en utlånad arbetsförmedlare. Arbetsförmedlingschefen menar att det har möjliggjort ett närmare samarbete, samtidigt som han uttrycker att man säkerligen hade kunnat samarbeta på andra vis utan en utlånad arbetsförmedlare. Han menar även att man samarbetar kring "Välkomstjobb" eftersom man i tidigare projekt har samarbetat. Dessutom framgår det att både han och projektledaren menar att Arbetsförmedlingen samarbetar med HFAB eftersom myndigheten kan gynnas av företagets underleverantörer och stora kontaktnät. Samtidigt uttrycker projektledaren att Arbetsförmedlingen egentligen inte driver projektet och att "[...] *de är egentligen inte inne i projektet mer än de får information av mig om vad som händer*".<sup>67</sup> Däremot är han medveten om att "Välkomstjobb" är beroende av samarbetet med myndighetens arbetsförmedlare när det gäller marknadsföring av projektet och av arbetsförmedlarnas etableringskompetens, eftersom hans egen kompetens inte är lika stor. Även arbetsförmedlaren nämner att "Välkomstjobb" är beroende av Arbetsförmedlingen, eftersom projektet inte hade haft lika många sökanden utan myndighetens delaktighet. Däremot tror han att andra främst förknippar "Välkomstjobb" med HFAB, vilket han tror beror på att myndigheten inte är särskilt bra på att marknadsföra sig. Under intervjun med den kommunala integrationsstrategen framkom det att hon anser att det är viktigt att olika parter samarbetar och på så vis bidrar i samhället, särskilt Halmstads föreningsliv.

---

<sup>67</sup> Projektledare (2016-12-07)

## **4.6 Integration**

I denna del presenteras hur de olika informanterna upplever att välkomstjobbarnas integration har påverkats av deltagandet i ”Välkomstjobb”. Begreppet integration har tematiserats utifrån välkomstjobbarnas interagerande under praktiken, hur praktiken har förberett dem inför framtida arbete, hur deras svenska språk har utvecklats samt huruvida deras kännedom om Sverige och det svenska samhället har utvecklats.

### **4.6.1 Interaktion**

Under intervjuerna tillfrågades inte någon av informanterna gällande välkomstjobbarnas interaktion med andra under praktiken, men de flesta berörde detta ändå. Många av dem upplever att välkomstjobbarna har interagerat och att det har varit positivt för deras integration. Projektledaren, arbetsförmedlingschefen och integrationsstrategen uttrycker att det är positivt att nyanlända i Sverige kan komma ut i praktik och därmed interagera med andra människor. De första två nämner att det är viktigt att nyanlända får träffa och utveckla sina kontakter med svenskar, medan integrationsstrategen anser att det är viktigt att nyanlända känner sig välkomna i samhället. Resultatet visar att en stor majoritet av välkomstjobbarna upplever att de har samspelat ganska mycket med kollegor på praktikplatsen. Två av välkomstjobbarna uttrycker att de har fått lära känna fler människor genom sin praktik, medan två andra uttrycker att de har skapat en nära relation till sina kollegor och ser dem som sina nära vänner. En annan välkomstjobbare uttrycker att han på grund av praktiken är mindre blyg då han umgås med sina kollegor kvällstid, då de exempelvis spelar fotboll och pingis tillsammans. Däremot anger en välkomstjobbare att han sällan interagerade med sina kollegor eftersom han upplever att det fanns en viss rädsla gentemot honom, vilken han tror beror på hans etniska ursprung. Han upplever alltså att det har varit svårt att få kontakt med andra på företaget då kollegorna till och med har undvikit att hälsa honom. Även en av de förstnämnda har upplevt att hans etniska bakgrund har påverkat interaktionen med en del kollegor, då han bland annat fick höra att han tar jobb från svenskar.

Vidare visar resultatet att samtliga företag/organisationer uttrycker att det är viktigt att välkomstjobbaren interagerar med personalen eftersom det är betydelsefullt att samtliga trivs på arbetsplatsen. De flesta företagen/organisationerna upplever att välkomstjobbarna har interagerat med sina kollegor, fastän på olika sätt och olika mycket. Tre av dem uttrycker att samspelet främst har skett i fikarummet då det är en plats som möjliggör samtal och möten, varav ett av dessa även nämner att välkomstjobbaren har deltagit på företagsfester. Den övriga

verksamheten upplever däremot att välkomstjobbaren inte hade möjlighet att interagera tillräckligt mycket på grund av att personalstyrkan är för liten, men även att det har varit mindre bra att välkomstjobbaren har ätit sin lunch någon annanstans.

#### **4.6.2 Framtida arbete**

Under intervjuerna berörde samtliga informanter hur "Välkomstjobb" har påverkat välkomstjobbarnas arbetssituation samt hur det har påverkat deras framtida arbete. Resultatet visar att de flesta anser att praktiken har haft en positiv påverkan på nyanländas arbetssituation och framtida arbete. HFAB, Arbetsförmedlingen och integrationsstrategen anser att "Välkomstjobb" har gjort det enklare för nyanlända att komma ut på arbetsmarknaden, vilket affärsområdeschefen tror beror på att projektet har fokuserat på en mindre grupp nyanlända. Samtidigt tror projektledaren att välkomstjobbarna genom praktiken får mer kännedom om hur svenska arbetsplatser fungerar samt vilka krav arbetsgivarna ställer, medan arbetsförmedlaren tror att praktik kan öka deras motivation till att själva söka arbete.

Utvärderingen visar även att alla välkomstjobbare utom två upplever att deras nuvarande arbetssituation har påverkats positivt av "Välkomstjobb", främst eftersom det har möjliggjort att de har kommit ut på arbetsmarknaden. En välkomstjobbare anser dock att projektet har haft noll påverkan på hans arbetssituation, då han varken har fått arbete eller praktik som passar hans yrkeserfarenhet. Och det kontaktnät som han fick under praktiken har inte heller kunnat förändra hans arbetssituation. Dock har han på egen hand påverkat sin arbetssituation, då han vid sidan av "Välkomstjobb" har funnit en praktikplats inom sin bransch. Dessutom upplever en välkomstjobbare att han i dagsläget inte kan uttrycka sig om ifall "Välkomstjobb" har påverkat arbetssituationen eftersom han fortfarande gör sin praktik, däremot anser han den kommer påverkas positivt om han får arbete. Under intervjuerna framkom det även att fyra välkomstjobbare upplever att "Välkomstjobb" har förberett dem inför framtida arbete. Tre av dem anser att de har lärt sig nya saker och utvecklat kunskap inom sitt nuvarande yrke, medan en av dem har fått intern utbildning och intyg. En av välkomstjobbarna uttrycker att han kommer ha nytta av referenser från praktikplatsen i framtiden. Han tror nämligen att fler företag kommer att lita på honom och våga anställa honom trots att han är nyanländ och inte har tillgång till betyg samt referenser från hemlandet. Samtidigt framkommer det även att en välkomstjobbare upplever att praktiken inte alls har förberett honom inför framtida arbeten, då han inte har lärt sig något nytt som han kommer ha användning av i framtiden.

Däremot upplever samtliga företag/organisationer att välkomstjobbarna under praktiken har förberetts inför framtida arbeten. En skola och ett byggföretag menar att praktiken har bidragit till att välkomstjobbarna har fått fler referenser som kan underlätta när de söker arbete. Byggföretaget anser att “[...] även om det inte leder till anställning hos oss, så tror jag det här kommer vara jättenyttigt, det kommer vara värdefullt för honom att han har varit hos oss den tiden [...]”.<sup>68</sup> Det framgår även att den övriga verksamheten anser att det har varit positivt för välkomstjobbaren att denne har fått lära sig olika arbetsmoment, men verksamheten har även uppmuntrat välkomstjobbaren att anmäla sig till bemanningen för att på så sätt komma in i branschen.

#### 4.6.3 Språkutveckling

Under intervjuerna berörde samtliga informanter välkomstjobbarnas språkutveckling, då de allra flesta upplever att nyanlända lär sig mer svenska ute på arbetsmarknaden än på SFI. Projektledaren, affärsområdeschefen och arbetsförmedlaren menar att det beror på att praktiken möjliggör ökade kunskaper då välkomstjobbarna samtalar med andra på ett mer naturligt vis. De två sistnämnda anser att SFI fokuserar mer på grammatik och inte lika mycket på samtal, samtidigt som projektledaren uttrycker att språket är en viktig del av integrationen då individen måste kommunicera för att kunna bli en del av samhället. Även majoriteten av välkomstjobbarna upplever att möten med människor som behärskar det svenska språket har varit betydelsefullt för deras språkutveckling. Två av dem nämner vikten av samtal när det gäller språkutveckling, då en av dem anser att man på SFI enbart samtalar med läraren medan den andra anser att SFI fokuserar för mycket på grammatik och för lite på samtal. Samtidigt framgår det att en av välkomstjobbarna upplever att hans svenska språk inte har utvecklats tillräckligt under praktiken eftersom arbetssysslorna var självständiga och han sällan samtalade med andra. Han anser att fritiden har haft större påverkan på hans språkutveckling än vad “Välkomstjobb” har haft. Han påpekar dessutom att han hade kännedom om att ett av “Välkomstjobbs” mål är att deltagarna ska utveckla sina språkkunskaper och tycker att det är märkligt att man erbjuder praktikplatser där det inte sker samspel.

När det gäller företagen/organisationerna visar resultatet att det finns delvis olika uppfattningar gällande välkomstjobbarnas språkutveckling. Tre av dem anser att språket har utvecklats på grund av samspel med övrig personal, medan två av dem tycker att det har

---

<sup>68</sup> Byggjätten (2016-11-25)

utvecklats men inte tillräckligt. Under intervjun framkom det att den övriga verksamheten arbetar på olika sätt för att hjälpa välkomstjobbarna med det svenska språket, bland annat genom att skapa gloslistor på såväl arbetsrelaterade som vardagliga ord samt genom att ta hjälp av arabisktalande kollegor. Dock nämner en av skolorna att det har funnits vissa språkbarriärer som har lett till att välkomstjobbarna inte har kunnat delta i vissa arbetsmoment som praktikanter annars brukar delta i. Vidare önskar skolan “[...] att de har lite bättre svenska [...] innan man skickar ut dem på de här välkomstjobben [...]”.<sup>69</sup> Även ett byggföretag upplever att språkbristerna har lett till att vissa arbetsituationer har varit problematiska, då det har varit svårt att förklara vissa viktiga arbetsmoment. Vidare anser byggföretaget att välkomstjobbarna trots detta har fått ökat självförtroende och idag vågar prata mer. Samtidigt påpekar projektledaren att företag ofta talar om för honom att de “[...] vill att det är ren språkpraktik, vi gör det här för att de ska få prata svenska med dem här arbetsuppgifterna”.<sup>70</sup>

#### **4.6.4 Kännedom om Sverige och det svenska samhället**

När det gäller välkomstjobbarnas kännedom om Sverige och det svenska samhället visar resultatet att en del av informanterna anser att välkomstjobbarna under praktiken har ökat sin kunskap om detta. Projektledaren uttrycker att det inte är “Välkomstjobb” i sig som ökar deras kännedom utan att det snarare är när de kommer ut på arbetsmarknaden och samtalar med andra som detta sker, oavsett om det är genom detta projekt eller på annat vis. Han och arbetsförmedlingschefen anser att nyanlända i Sverige får ökad kännedom om Sverige och den svenska kulturen även genom att komma ut i det svenska föreningslivet. Vidare nämner integrationsstrategen vikten av att nyanlända får en bra samhällsinformation då hon menar att man på arbetsmarknaden bör hjälpa “[...] den nyanlända att förstå den kultur man kommer in i, den kontext man kommer in i, att man förstår vår bundenhet till tider, att man förstår det kulturella behovet av fika [...]”.<sup>71</sup> Utvärderingen visar samtidigt att hälften av välkomstjobbarna uttrycker att de har utvecklat kännedom om Sverige och den svenska kulturen under sin praktik, då de bland annat har lärt sig mer om svenska traditioner, högtider och religionen. En av dessa har dessutom blivit inbjuden till företagets julfest medan en annan berättar att hans kollegor även har visat intresse för hans tradition och religion. Dock upplever lika många välkomstjobbarna att de inte har lärt sig mer om Sverige och dess kultur, vilket de menar beror på att de inte har samtalat tillräckligt mycket med sina kollegor om detta. Resultatet

---

<sup>69</sup> Malmskolan (2016-11-21)

<sup>70</sup> Projektledare (2016-12-07)

<sup>71</sup> Den kommunala integrationsstrategen (2016-11-30)

visar även att endast två företag/organisationer anser att välkomstjobbaren har utvecklat sin kunskap om Sverige och den svenska kulturen under sin praktik. Ett byggföretag menar att välkomstjobbaren bland annat har samtalat med sina kollegor om olika kulturers maträtter medan den övriga verksamheten nämner att välkomstjobbaren har fått mer kännedom om svenska städer samt den svenska kulturen och kristendomen.

#### **4.7 ”Välkomstjobbs” påverkan**

Utvärderingen har även fokuserat på projektets påverkan på företagen/organisationernas rekrytering samt HFAB och Arbetsförmedlingens verksamheter samt personal, vilket redogörs i följande avsnitt.

##### **4.7.1 HFAB och Arbetsförmedlingen**

Under intervjuerna med HFAB och Arbetsförmedlingen framkom det att dessa har påverkats på olika sätt av sitt engagemang i ”Välkomstjobb”. Samtliga informanter från HFAB upplever att projektet ”Välkomstjobb” har påverkat företaget på så vis att det har öppnat upp ögonen för målgruppen nyanlända. Affärsområdeschefen menar nämligen att företaget har mer fokus på mångfald på grund av ”Välkomstjobb” samt att personalen har börjat diskutera mer kring värdegrundsfrågor. Projektledaren nämner däremot att personalens förståelse har ökat och att man har börjat se nyanlända som individer istället för en grupp, och han menar att trots att det inte är unikt för HFAB har personalen tidigare klumpat ihop nyanlända. Han anser att man nu istället snarare pratar om vilka de enskilda individerna är, såsom vilket yrke och bakgrund någon har. Samtidigt är projektledaren medveten om att denna utveckling går emot det faktum att HFAB enbart har tagit emot enstaka välkomstjobbare. Vidare menar kundvärden och affärsområdeschefen att mötet med nyanlända har varit positivt och roligt, då de har fått skapa hopp till ett normalt liv respektive fått ta del av andra kulturer. Däremot uttrycker arbetsförmedlingschefen att det är svårt att säga hur ”Välkomstjobb” har påverkat myndigheten i stort, men menar att projektet lokalt sett har lett till att Halmstadkontoret har utvecklat ett samarbete med ett bostadsbolag vilket är ovanligt. Även arbetsförmedlaren nämner relationen till HFAB, men han menar istället att projektet har bidragit till att han själv har fått bättre kontakt med företaget samt utvecklat fler arbetsgivarkontakter. Däremot tror han att det varken har påverkat myndigheten positivt eller negativt eftersom Arbetsförmedlingen ofta står vid sidan när myndigheten deltar i projekt, vilket han tror beror på att man inte har det bästa ryktet i samhället.

#### **4.7.2 Företagen/organisationernas rekrytering**

Utvärderingen visar att en del av företagen/organisationerna upplever att deras rekrytering inte har påverkats av "Välkomstjobb", trots att kundvärden och projektledaren tror att företagen/organisationerna har fått mer kännedom om nyanländas utbildning och kompetens. Det är dock nämnvärt att inget företag/organisation uppger att de har fått ökad kännedom om detta. Vidare framgår det att projektledaren även tror att "Välkomstjobb" kan påverka företag/organisationernas rekrytering genom att projektet introducerar en ny målgrupp som de tidigare inte har uppmärksammat. Dock är det enbart en av skolorna som nämner att de inom vissa områden kan rekrytera från en ny målgrupp, närmare bestämt nyanlända som har pedagogisk kunskap och är arabisktalande. Samtliga företag/organisationer uttrycker att det är en slump att de rekryterar praktikanter från "Välkomstjobb", då de själva inte har funnit projektet utan de blev kontaktade av projektansvariga. Ett av byggföretagen menar nämligen att "*[...] detta var en möjlighet som dök upp och vi hoppade på tåget [...]*".<sup>72</sup>

Samtliga uttrycker även att de lika gärna hade kunnat ta in praktikanter från annat håll, då de sedan tidigare har tagit emot praktikanter från olika aktörer såsom skolor, bemanningsföretag och kommunen. Två av dem nämner att välkomstjobbaren främst har fungerat som en resurs, då samma byggföretag som ovan menar att välkomstjobbaren snarare har varit en bonus och en av skolorna uttrycker att den har sparat in på sin budget. Tre av företagen/organisationerna nämner även framtida anställning av välkomstjobbare. Ett av byggföretagen menar att man i framtiden kan tänka sig att anställa välkomstjobbare om det finns behov av personal, medan det andra byggföretaget uttrycker att man har som mål att anställa välkomstjobbare efter avslutad praktik. Den övriga verksamheten har däremot inte några planer på detta eftersom man enbart är intresserad av praktikanter.

#### **4.8 Förslag på förbättringar**

En viktig del av utvärderingen har varit att ta reda på hur de olika parterna vill förbättra "Välkomstjobb", eftersom de har mest kännedom om projektet och vet vad som bör vidareutvecklas. Därav presenteras nedan presenteras de olika förslagen som framkom.

##### **4.8.1 HFAB och Arbetsförmedlingens förslag**

HFAB och Arbetsförmedlingen upplever generellt sett att "Välkomstjobb" har fungerat väldigt bra, men ger ändå några förslag på förbättringar. Informanterna från HFAB hade

---

<sup>72</sup> Byggjätten (2016-11-25)

generellt sett olika förslag på hur "Välkomstjobb" kan förbättras. Projektledaren och arbetsförmedlingschefen föreslår att man bör ställa högre krav på elitföreningar och företag/organisationer. Den förstnämnde menar att man bör ställa krav på att elitföreningarna ska hjälpa till att ordna anställning åt välkomstjobbarna och inte enbart erbjuda praktik, vilket kan göras genom att man ger mer sponsring vid en anställning än en praktikplats. När det gäller företagen anser han att man eventuellt bör fundera på ifall man ska ställa skalkrav vid upphandlingar, genom någon form av poängsättning då den som anställer en välkomstjobbare får fler poäng vid upphandlingen. Däremot menar arbetsförmedlingschefen att man bör ställa lika höga krav vid samtliga upphandlingar oavsett om det gäller statlig, regional eller kommunal verksamhet. Ett annat förslag som projektledaren och arbetsförmedlaren nämnde gäller samarbetet mellan dessa, då de båda vill att det ska ske fler fysiska möten. Arbetsförmedlaren uttrycker nämligen att dem bör ha regelbundna möten där parterna tillsammans kan gå igenom ansökningslistan, då det är bra att arbetsförmedlarna också får en överblick över vilka som är med i "Välkomstjobb". Han nämner att de tidigare har haft regelbundna möten som han upplever har varit bra, dock har det blivit färre sådana möten den senaste tiden. Projektledaren föreslår däremot att han och arbetsförmedlarna ska arbeta från samma arbetsplats en dag i veckan, då det ibland kan vara svårt att få tag på varandra via telefon eller e-mail. Han menar samtidigt att det inte spelar någon roll om de arbetar tillsammans på HFAB eller Arbetsförmedlingen. Dessutom önskar han att arbetsförmedlarna vore mer delaktiga, samtidigt är han medveten om att dem redan har mycket att göra.

Ytterligare ett förslag som framkom är att välkomstjobbare bör involveras vid vidareutveckling av projektet, vilket både projektledaren och affärsområdeschefen föreslår. Projektledaren menar att det är viktigt att förslagen kommer från välkomstjobbarna själva och inte från honom, medan affärsområdeschefen däremot anser att man bör involvera välkomstjobbarna efter projektets slut. Hon menar att man bör skapa ett arbetsmarknadsråd då det behövs ett inflöde samt en kulturell dialog där olika parter återger vad som har varit bra samt mindre bra, men även hur HFAB i framtiden ska kunna arbeta med arbetsmarknadsfrågor. Hon menar att ett sådant råd skulle bidra med mer kreativitet vid fortsatt etableringsarbete. Vidare föreslår projektledaren att företag/organisationer som har erfarenhet av "Välkomstjobb" kan fungera som referensarbetsplatser och därmed marknadsföra projektet till andra företag. Han menar att man på så vis kan få fler företag/organisationer att delta i "Välkomstjobb" och att såväl företag som organisationer kan vara sådana referenser. Arbetsförmedlaren föreslår däremot att man bör strunta i CV och personliga brev vid anmälan, då han anser att



det försvårar för nyanlända eftersom många av dem varken har CV eller personligt brev. Han menar istället att det bör räcka med en kort intresseanmälan och att projektledaren sedan under praktikintervjun kan ta reda på mer om individens erfarenhet samt bakgrund. Han tror att en sådan förändring skulle leda till fler anmälningar till projektet. Kundvärdens förslag berör istället en mer jämn fördelning mellan kvinnliga och manliga välkomstjobbare, då hon menar att projektet bör fokusera mer på nyanlända kvinnor eftersom hon tror att det är en kulturfråga att fler män än kvinnor är ute på arbetsmarknaden. Hon anser att man bland annat kan fokusera på att ordna fler praktikplatser inom branscher där kvinnor har sin erfarenhet.

#### **4.8.2 Välkomstjobbarnas förslag**

Resultatet visar att fyra av välkomstjobbarna upplever att "Välkomstjobb" har fungerat bra, medan två främst har negativa erfarenheter av projektet. Även välkomstjobbarna kommer med olika förbättringsförslag, då två av dem uttryckt att projektet bör satsa på att även hjälpa andra som inte har hyreskontrakt hos HFAB. Främst eftersom de menar att fler än enbart HFAB:s hyresgäster är i behov av hjälp, och att det skulle vara bra för "Välkomstjobb", Sverige och de nyanlända. En annan välkomstjobbare föreslår att man ska fokusera mer på att finna arbete åt nyanlända och inte enbart praktik, eftersom det kan förändra samhällets syn på nyanlända som grupp. Han uttrycker samtidigt att man bör erbjuda jobb utanför Halmstad, då det finns fler arbetsmöjligheter i storstäder såsom Malmö och Göteborg. Dock är detta inget alternativt när det gäller praktik eftersom det skulle bli för kostsamt för nyanlända att pendla. Vidare anser en välkomstjobbare att praktiken i dagsläget är för lång och att det bör räcka med en månad för arbetsgivaren att ta reda på ifall praktikanten är kvalificerad för arbete eller inte. Det framkom även förslag på hur matchningen mellan företagen och välkomstjobbarna kan förbättras, då en välkomstjobbare föreslår att man ska granska företagen lika mycket som välkomstjobbarna innan en praktikplats ordnas. Vidare anser han att "Välkomstjobb" bör fokusera mer på att hitta praktikplatser som bättre passar välkomstjobbarnas tidigare erfarenheter samt att man kan satsa på fler kommunägda praktikplatser.

#### **4.8.3 Företagen/organisationernas förslag**

Utvärderingen visar också att samtliga företag/organisationer upplever att "Välkomstjobb" har fungerat väldigt bra, två av dessa anser att det fungerar bra som det är och kom därmed inte med några förslag på förbättring. Ett av byggföretagen föreslår däremot att Arbetsförmedlingen bör göra noggrannare kontroller över välkomstjobbarnas tidigare erfarenhet, vilket kan göras med hjälp av djupintervjuer där man exempelvis ber dem visa foton på tidigare byggen

de har arbetat med. En sådan djupare kontroll möjliggör en bättre matchning samtidigt som man anser att Arbetsförmedlingen bör ansvara för kontrollen och inte HFAB, eftersom “[...] *de har inte den kompetensen, det bör ligga på Arbetsförmedlingen*”.<sup>73</sup> Dock anser en av skolorna att ”Välkomstjobb” bör satsa mer på kvinnliga välkomstjobbare och på att få ut dem på arbetsmarknaden.

#### **4.9 Delta i ”Välkomstjobb” igen**

I utvärderingen tillfrågades välkomstjobbarna och företagen/organisationerna om de utifrån sina tidigare erfarenheter skulle kunna tänka sig att delta i “Välkomstjobb” igen, och resultatet visar att en stor majoritet av dem skulle kunna tänka sig detta. Samtliga välkomstjobbare utom två kan tänka sig att vara med i “Välkomstjobb” igen, då de uttrycker att det är viktigt att kämpa vidare och inte ge upp på grund av tidigare misslyckanden, att det möjliggör fler kontakter och nya kunskaper samt att det kan leda till framtida arbete. De två som är negativa till att återigen delta i projektet anger att det beror på att det inte leder till arbete respektive besvikelse på “Välkomstjobb”. Däremot uttrycker samtliga företag/organisationer att de gärna deltar i ”Välkomstjobb” igen, dock finns en viss tvekan inom byggbranschen och den övriga verksamheten. Det ena byggföretaget uttrycker att man måste stämma av med de kollegor som i första hand berörs av deltagandet, såsom handledare, medan det andra byggföretaget uttrycker att det viktigaste är att deras kompetenskrav uppfylls. Den övriga verksamheten är däremot osäker eftersom man är fundersam kring ifall platsen är lämplig för en välkomstjobbare, då det är för få anställda där.

#### **4.10 “Välkomstjobb” efter projektets slut**

I utvärderingen ville vi även ta reda på vilka planer HFAB respektive Arbetsförmedlingen har för “Välkomstjobb” efter projektets slut, då det är viktigt att samarbetspartnerna är medvetna om varandras planer. Både affärsområdeschefen och arbetsförmedlingschefen uttrycker att ”Välkomstjobb” inte kommer fortsätta efter 31 december 2017, men det mest utmärkande är att de har olika uppfattningar kring anledningen till detta. Arbetsförmedlingschefen uttrycker nämligen att man gärna samarbetar med HFAB igen, men eftersom man inte vet vilken målgrupp som behöver insatser år 2018 får man fundera vidare på hur samarbete kan se ut baserat på vilka prioriteringar man har då. Affärsområdeschefen nämner däremot att HFAB efter projektets slut kommer att inrikta sig på andra arbetsmarknadsinsatser, eftersom man är

---

<sup>73</sup> Bolaget AB (2016-11-09)

2018 inte kommer ha en arbetsförmedlare anställd på företaget då det inte är HFAB:s uppdrag. Samtidigt är hon nöjd med HFAB:s insatser och uppger att företaget i framtiden kan tänka sig att driva något annat projekt med en annan samarbetspartner. Även projektledaren och arbetsförmedlaren nämner hur man kan gå vidare efter projektets slut, då de båda anser att Arbetsförmedlingen bör implementera metoder från "Välkomstjobb" i sin verksamhet. Projektledaren menar bland annat att myndigheten bör utnyttja det kontaktnät som myndigheten har byggt upp under projektets gång, och att de bör använda sig av HFAB samt elitföreningarna för att nå andra företag.

#### **4.11 Samhällsbehov**

Under intervjuerna blev samtliga informanter tillfrågade om de anser att det finns ett behov av projekt såsom "Välkomstjobb" ute på arbetsmarknaden, och resultatet visar att alla utom en välkomstjobbare tycker att behovet finns. Arbetsförmedlingen uttrycker att det är viktigt att hjälpa nyanlända ut på arbetsmarknaden, eftersom de annars riskerar att hamna i utanförskap. Arbetsförmedlingschefen menar nämligen att nyanlända riskerar att öka sin konsumtion av vård samt att ett utanförskap leder till sociala bekymmer och att det socialt kostar individen mycket att stå utanför arbetsmarknaden. Han menar även att individen får ett egenvärde om den hittar sin plats i samhället. Vidare uttrycker han att det kan påverka samhällsekonomin om nyanlända inte får hjälp med att komma ut i arbete, eftersom de då istället behöver försörjningsstöd vilket påverkar samhället negativt. För att undvika detta anser han att det är viktigt att myndigheten samarbeta mer med kommuner, för att möjliggöra att fler får praktik eller arbete. På så vis kan kommunerna bidra med något positivt till samhället. Däremot menar affärsområdeschefen att fler aktörer bör ta ansvar och bidra till att hjälpa människor, samt att man inte bör lägga allt ansvar på kommunen då det blir mycket enklare med fler små initiativ. Även arbetsförmedlaren anser att det är bra för samhället att man hjälper nyanlända med praktik eller arbete, vilket också projektledaren uttrycker då han menar att det synliggör nyanlända som individer. Dock anser den sistnämnde att det inte spelar företagen/organisationerna någon roll varifrån de rekryterar praktikanter då han tror att de bara är intresserade av att få rätt arbetskraft. Samtidigt anser affärsområdeschefen och integrationsstrategen att det finns ett behov av projekt som "Välkomstjobb" eftersom det möjliggör fler vägar in på arbetsmarknaden, vilket de anser är viktigt. Kundvärden och arbetsförmedlaren menar att sådana projekt även synliggör nyanländas utbildning och erfarenhet, samt att det bara gäller att ge dem rätt förutsättningar att börja jobba.

När det gäller välkomstjobbarna visar utvärderingen att fem av dem menar att nyanlända kan få hjälp att komma ut i arbete genom projekt som "Välkomstjobb", då det är svårt att komma ut på arbetsmarknaden på egen hand. En av dessa uttrycker att han sällan har fått respons från arbetsgivare när han tidigare har sökt arbete och när han väl fick respons var den negativ, medan en annan menar att behovet finns eftersom praktik möjliggör att nyanlända lär sig mer inom sitt yrke. Samtidigt anser en välkomstjobbare att det inte finns ett behov av "Välkomstjobb" eftersom det inte förbättrar nyanländas chans att få arbete. Även företagen/organisationerna anser att sådana projekt är viktiga för att nyanlända ska kunna komma ut på arbetsmarknaden. Ett av byggföretagen uttrycker att nyanlända behöver fler vägar in då de står utanför samhället och menar att "Välkomstjobb" "*[...] öppnar ju en helt ny värld, att få ut folk i arbetslivet och samhället [...]*".<sup>74</sup> Det andra byggföretaget menar att projekt som "Välkomstjobb" kan bidra med att få in mer personal i byggbranschen då den har tappat sin status, men även att det är viktigt att få in olika människor i branschen och att nyanlända kan bidra med andra erfarenheter samt kunskaper då de har byggt andra typer av byggnader utomlands. Företaget anser därmed att Sverige kan få en stabilare och bättre arbetsmarknad genom att man får in nyanlända via sådana projekt och att man bör ta tillvara på den arbetskraft som finns.

---

<sup>74</sup> Byggjätten (2016-11-25)

## **5. Sammanfattande diskussion och utvecklingsförslag**

Denna rapport sammanfattar en utvärdering av projektet "Välkomstjobb" som genomfördes enligt HFAB:s önskemål då de ville ta del av välkomstjobbbares, företag/organisationers, HFAB och Arbetsförmedlingens samt den kommunala integrationsstrategens erfarenheter och upplevelser. Därför har utvärderingens syfte varit att samla in utsagor från samtliga parter som är involverade i projektet, för att ta reda på hur de anser att välkomstjobb har fungerat och hur det kan vidareutvecklas. Men även vilka motiv de olika parterna har haft till deltagande, hur projektet har påverkat de olika parterna samt hur samarbetet mellan HFAB och Arbetsförmedlingen har fungerat och kan förbättras. Utvärderingen har fokuserat på dessa aspekter eftersom målet har varit att skapa en samlad bild av alla parter upplevelser av och erfarenheter om "Välkomstjobb". Men även att utifrån utsagorna ge uppdragsgivaren HFAB redskap som kan användas vid vidareutvecklingen av projektet. För att uppnå utvärderingens syfte och mål har 17 semistrukturerade intervjuer genomförts, med 6 välkomstjobbare, 5 företag/organisationer, 2 anställda på HFAB respektive Arbetsförmedlingen, "Välkomstjobbs" projektledare samt den kommunala integrationsstrategen. Dock genomfördes inte intervjuer med Halmstads elitföreningar på grund av tidsbrist.

I denna diskussion kommer utvärderingens resultat att sammanfattas och kopplas till teoretiska utgångspunkter men även förslag på åtgärder att redogöras, under rubrikerna; arbete eller praktik/arbete, informationsvägar, motiv till deltagande, elitföreningarnas engagemang, matchning, integration, HFAB och Arbetsförmedlingens samarbete samt samhällsbehov och fortsatta arbetsmarknadsinsatser. Inledningsvis är det nämnvärt att återge den generella upplevelsen av "Välkomstjobb", det vill säga att majoritet av informanterna har positiva erfarenheter av projektet.

### **5.1 Arbete eller praktik/arbete?**

Utvärderingens resultat visar att det finns olika uppfattningar om "Välkomstjobbs" innebörd, då cheferna på HFAB och Arbetsförmedlingen förknippar projektet med praktik och arbete, medan de övriga informanterna från HFAB och Arbetsförmedling associerar projektet med enbart praktik. Samtidigt framgår det även att samtliga välkomstjobbare på något vis förknippar "Välkomstjobb" med arbete och att ingen av dem enbart med praktik. Dessutom visar utvärderingen på en problematik kring projektets namn och hur olika parter upplever projektets innebörd. Detta kan kopplas till informationen som ges om projektet då utvärderingen visar att HFAB på sin hemsida uttrycker att "Välkomstjobb" ordnar praktikplatser som

kan leda till arbete. Detta dubbla budskap syns även i resultatet då välkomstjobbarna och företag/organisationerna delvis har fått olika information om vad projektet innebär. Närmare bestämt har hälften av välkomstjobbarna fått information om att "Välkomstjobb" erbjuder praktikplatser som kan leda till arbete, medan samtliga företag/organisationer har fått information om att det enbart gäller praktik. Detta kan vara problematiskt då parterna utifrån informationen kan få olika förväntningar vilka kan påverka deras upplevelser av projektet. Resultatet visar också att parternas förväntningar är olika då alla välkomstjobbare förväntade sig arbete medan nästan inget företag/organisation nämnde att de förväntar sig att anställa någon välkomstjobbare. Även ett förslag som framkom under utvärderingen gäller fokus på praktik respektive praktik och arbete, då en välkomstjobbare föreslår att projektet bör fokusera mer på att finna arbete och inte enbart praktik. Vi tror dock att detta skulle bli svårt att genomföra eftersom det ställer högre krav på företagen/organisationerna vilket skulle påverka deras vilja att delta i projektet. Däremot anser vi att det är viktigt att "Välkomstjobb" ser över vilken information man sprider till de olika parterna då det är viktigt att samtliga får likvärdig information. Därför är våra förslag på åtgärder att man;

- beslutar om vilken information som ska ges till samtliga parter
- ser över att informationsmaterialet stämmer överens med detta beslut
- vid fysiska möten med samtliga parter sprider denna information

Samtidigt visar utvärderingen att personalen på HFAB och Arbetsförmedlingen får information om projektet via bland annat möten, intranätet och via projektledaren, vilket visar på att problemet inte är informationsspridningen utan snarare att man sprider olika typer av information. Det framkom även att det finns en viss oklarhet gällande ifall HFAB eller Arbetsförmedlingen har det främsta informationsansvaret, vilket kan vara problematiskt då denna oklarhet kan ha en negativ påverkan på vilken typ av information som sprids. För att lösa denna ovisshet föreslår vi att man;

- vid kommande styrgruppsmöte diskuterar och beslutar om vem som ska ha det huvudsakliga informationsansvaret

## **5.2 Informationsvägar**

I utvärderingen framgår det att informationsvägarna har sett olika ut och att de delvis skiljer sig från "Välkomstjobs" tänkta informationsvägar. Resultatet visar att det inte har varit

någon problematik gällande hur informationen sprids till företag/organisationerna då projektet inte har behövt arbeta särskilt mycket med detta. Dessutom är det en fördel att informationen främst har kommit från HFAB och Arbetsförmedlingen, vilket kan ha påverkat det faktum att de upplever att informationen har varit tillräcklig. Däremot visar utvärderingen på en viss problematik när det gäller informationsvägarna till välkomstjobbarna. Majoriteten av informanterna från HFAB och Arbetsförmedlingen nämner nämligen att information främst förmedlas när de nyanlända skriver på sina hyreskontrakt, vilket skiljer sig från välkomstjobbarnas upplevelse. Alltså har ingen av dem fått information vid kontraktskrivning och få av dem har fått information direkt från HFAB och Arbetsförmedlingen. För att undvika denna problematik bör "Välkomstjobb" ta reda på hur HFAB arbetar med att informera nyanlända vid hyreskontraktskrivningen. Därmed är våra förslag på åtgärder att man;

- på kommande personalmöten lyfter denna problematik
- genom enskilda samtal med kundvärdarna tar reda på hur de informerar om projektet

Eftersom denna problematik lyfts i utvärderingen bör "Välkomstjobb" även fundera kring ifall detta är rätt informationsväg och vi föreslår att man;

- vid kommande styrgruppsmöten diskuterar alternativa informationsvägar

### **5.3 Motiv till deltagande**

Utvärderingen visar att HFAB och Arbetsförmedlingen främst driver "Välkomstjobb" eftersom de vill hjälpa nyanlända hyresgäster ut i samhället. Samtidigt visar resultatet att deras mottagande av välkomstjobbare inte har varit särskilt stort, då HFAB enbart har tagit emot två välkomstjobbare och Arbetsförmedlingen ingen alls. Detta är problematiskt eftersom det är svårt att vara förebilder för omgivningen och företag/organisationer om det egna mottagandet är lågt. Men även eftersom utvärderingen lyfter fram att ett tänkt sätt att ordna praktikplatser på är genom HFAB själva. Dock visar resultatet även att projektledaren är medveten om denna problematik, vilket är positivt eftersom man då kan förändra detta. Vi anser att man kan göra detta genom att HFAB och Arbetsförmedlingen själva tar emot fler välkomstjobbare, eftersom det kan uppmuntra andra att göra det samma och därför föreslår vi att man;

- under kommande styrgruppsmöte diskuterar mottagandet av välkomstjobbare

- sätter upp mål för hur många välkomstjobbare HFAB respektive Arbetsförmedlingen själva ska ta emot under resterande projekttid

Vi anser att dessa åtgärder är viktiga eftersom samarbetspartnerna bör utgå från sig själva och sitt eget mottagande av välkomstjobbare, innan man förvänta sig det av andra parter. Om HFAB och Arbetsförmedlingen tar emot fler välkomstjobbare i framtiden kan detta gynna den egna personalen samt de nyanlända hyresgästerna. Utvärderingen visar samtidigt på att HFAB och Arbetsförmedling inte har samtalat tillräckligt kring det egna mottagandet eller framtida mottagande av välkomstjobbare, samtidigt som vissa av informanterna har uttryckt att de kan tänka sig att ta emot en välkomstjobbare. Detta kan ha haft en påverkan på hur många välkomstjobbare de har tagit emot, därför anser vi att det är viktigt att man kommunicerar kring detta och vi föreslår att man;

- samtalar kring vikten av mottagande av välkomstjobbare under kommande personalmöten men även informera samtlig personal om framtida planer gällande detta

Vidare visar utvärderingen att välkomstjobbarna och företagen/organisationerna har olika motiv till deltagande. Men det som sticker ut mest är att ett byggföretag inte har lockats av HFAB:s extra sponsring till Halmstads elitföreningar samt att en skola är med på grund av ekonomisk vinning. Vi anser att "Välkomstjobb" bör;

- ta reda på vilka motiv företagen/organisationerna har innan de sänder ut välkomstjobbarna

För om det är fler företag som inte har sponsringen som motiv kan det innebära att HFAB har delat ut pengar till elitföreningarna i onödan, vilket vore en ekonomisk förlust. Samtidigt bör man även ta reda på ifall företaget/organisationer har ett ekonomiskt motiv till deltagande, då det kan påverka välkomstjobbarna integration och upplevelser negativt eftersom risken är att de utnyttjas som gratis arbetskraft.

#### **5.4 Elitföreningarnas engagemang**

En aspekt som har varit central i utvärderingen är förväntningarna på Halmstads elitföreningar då nästintill samtliga informanter från HFAB och Arbetsförmedlingen har haft höga förväntningar på dem. I resultatet framgår det att dessa förväntningar inte har uppfyllts och att de



delvis har minskat, vilket är underligt med tanke på att det i utvärderingen har framgått att elitföreningarna har hjälpt till att bidra med ett 20-tal praktikplatser. I utvärderingen framkom det även förslag på att "Välkomstjobb" bör öka sina krav på elitföreningarna, då bland annat projektledaren föreslår att de bör hjälpa till med att finna arbetsplatser och inte enbart praktikplatser. Vi anser dock att detta kan vara svårt att genomföra eftersom det i nuläget har varit svårt att få dem att engagera sig tillräckligt, det vill säga tror vi att elitföreningarnas engagemang skulle minska ytterligare om kraven ökade. Däremot är våra förslag på åtgärder att "Välkomstjobb";

- via anonyma enkäter tar reda på varför elitföreningarnas engagemang har varit så lågt
- bjuder in samtliga elitföreningar till ett diskussionsmöte där man berör denna problematik

### **5.5 Matchning**

Matchningen mellan välkomstjobbare och företag/organisationer är en väsentlig del av "Välkomstjobb" och utvärderingen visar att fler informanter upplever att den har fungerat mindre bra. De som har uttryckt detta har dock berört olika delar av matchningen såsom välkomstjobbarnas personlighet och arbetslivserfarenhet samt kännedom om välkomstjobbarnas bakgrund. Det framgår att matchningen har förbättrats genom den framtagna checklistan gällande välkomstjobbarnas bakgrund och erfarenhet, samtidigt som utvärderingen även visar en välkomstjobbares missnöje med kontrollen av företagen/organisationerna. Därför föreslår denne att man bör göra lika noggranna kontroller av företag/organisationerna som man gör med välkomstjobbarna. Vi anser att det här förslaget är bra eftersom matchningen bör var rättvis mot samtliga involverade parter och därför är vårt förslag att "Välkomstjobb";

- utformar en checklista för företagen/organisationerna som man använder vid matchning
- vid första mötet mellan välkomstjobbaren och företaget/organisationen bör utgå ifrån en mall som omfattar de båda parternas förväntningar
- följer upp matchningen genom att fråga företagen/organisationerna samt välkomstjobbarna om de tycker att matchningen är korrekt

Utvärderingen visar även att matchningen har påverkats positivt av att "Välkomstjobb" har anställt en arabisktalande projektkoordinator, då denne har fungerat som en länk mellan välkomstjobbarna, projektledaren och företagen/organisationerna. En annan aspekt gällande matchningen som lyftes fram under utvärderingen är "Välkomstjobbs" satsning på att få ut kvinnliga välkomstjobbare på arbetsmarknaden. Två informanter föreslår nämligen att projektet bör fokusera mer på att ordna praktikplatser som är mer lämpade för nyanlända kvinnors yrkeserfarenheter. Vi anser att detta är en viktig aspekt då utvärderingen visar att enbart omkring en tredjedel av samtliga välkomstjobbare i december 2016 var kvinnor, därför föreslår vi att projektansvariga bör;

- diskutera hur man ska gå tillväga för att få fler kvinnliga välkomstjobbare och fler företag/organisationer inom olika branscher

I utvärderingen framgick ett förslag som skulle kunna involvera företag/organisationer från olika branscher, närmare bestämt att man bör utforma referensarbetsplatser som innebär att redan deltagande företag/organisationer marknadsför "Välkomstjobb" för andra. Vi anser att det kan vara givande att ha referensarbetsplatser i projektet, eftersom de som redan har deltagit har erfarenheter samt upplevelser som de kan förmedla till andra. På sätt kan företagen/organisationernas deltagande öka. Ett annat förslag som framkom gällande företagen/organisationerna omfattar att "Välkomstjobb" bör ställa skalkrav om anställning av välkomstjobbare vid sina upphandlingar. Om "Välkomstjobb" anser att tanken är att finna arbete åt välkomstjobbarna anser vi att detta förslag är rimligt, eftersom utvärderingen visar att ett annat bostadsbolag i Sverige arbetar på liknande sätt. Närmare bestämt tror vi att det är ett relevant förslag eftersom det är ett EU-krav att man vid upphandlingar ska ta ett socialt ansvar.

## **5.6 Integration**

I utvärderingen framgår det att samtliga informanter upplever att välkomstjobbarnas integration har påverkats positivt av deras deltagande i "Välkomstjobb". Många av dem upplever att välkomstjobbarna har interagerat med andra individer under sin praktik, främst i fikarummet och på företagsfester. Resultatet visar även en del negativa erfarenheter gällande interaktionen då två välkomstjobbare upplever att den har påverkats av att det har funnits en viss rädsla gentemot dem på grund av deras etniska bakgrund. Detta är problematiskt med tanke på att

“Välkomstjobb” är ett integrationsprojekt, vilket innebär att företagen bör ha mer kännedom om integration och ha mer acceptans för olika etniska bakgrunder. Vi föreslår därför att man;

- först är tydlig med att informera företagen/organisationerna om vikten av att bemöta välkomstjobbare på samma sätt som övrig personal
- ställer högre krav på att samtlig personal inom företagen/organisationen får information om “Välkomstjobbs” innebörd och fokus på integration
- gör noggrannare uppföljningar där man tar reda på hur välkomstjobbarna bemöts

Om man då uppmärksammar att det på praktikplatsen förekommer kränkningar av olika slag, bör man fundera kring ifall platsen är lämplig för välkomstjobbare. Vidare visar utvärderingen att nästintill samtliga informanter anser att projektet har påverkat välkomstjobbarnas nuvarande arbetssituation och deras framtida arbete. Det har nämligen hjälpt dem att komma ut på arbetsmarknaden, få mer kännedom om den svenska arbetsmarknaden, lett till ny kunskap inom yrket samt bidragit till referenser. Detta visar på att “Välkomstjobb” har lyckats med att hjälpa nyanlända ut på arbetsmarknaden och förberett dem inför framtida arbete. Däremot har projektet en del utmaningar när det gäller välkomstjobbarnas språkutveckling, då vissa informanter upplever att välkomstjobbarnas utveckling inte har varit tillräcklig eller har påverkats alls. De menar att det bland annat beror på att praktiken främst har varit självständig och att samtalen med andra inte har varit tillräckligt många. Det framgår även att språkbarriärer har lett till att en skola har exkluderat välkomstjobbaren från vissa arbetsmoment som praktikanter vanligtvis deltar i. Dessa språkliga utmaningar är särskilt problematiskt då de inte bidrar till att välkomstjobbarnas svenska språk utvecklas, utan snarare begränsas. Samtidigt framgår det i utvärderingen att vissa anser att välkomstjobbarnas språkliga utveckling har påverkats positivt då de anser att man under praktiken lär sig språket bättre än på SFI. Samtidigt visar resultatet att det finns en viss uppfattning om att praktiken främst är en språkpraktik, däremot finns det skilda uppfattningar om ifall företagen/organisationerna har önskemål om att praktiken ska vara språkpraktik eller ifall de har fått information om att projektet omfattar detta. För att undvika missförstånd föreslår vi två olika åtgärder beroende på ifall det är “Välkomstjobbs” syfte eller företag/organisationers önskemål. Det vill säga att;

- “Välkomstjobb” informerar samtliga involverade om detta respektive att företag/organisationens önskemål sker i samtycke med välkomstjobbaren

Vidare visar utvärderingen att en del av informanterna upplever att välkomstjobbarna under praktiken har ökat sin kunskap om Sverige och det svenska samhället, då de bland annat har lärt sig mer om svenska traditioner, högtider och religioner. Samtidigt framgår det att hälften av välkomstjobbarna uttrycker att de inte har fått någon kännedom om Sverige och den svenska kulturen, på grund av att de inte har samtalat med sina arbetskollegor om detta. Eftersom detta är en viktig del av integrationen föreslår vi att “Välkomstjobb”;

- informerar samtliga företag/organisationer om vikten att samtala kring Sverige och den svenska kulturen

### **5.7 HFAB och Arbetsförmedlingens samarbete**

HFAB och Arbetsförmedlingens samarbete kring “Välkomstjobb” är avgörande för andra aspekter av projektet och därför är det viktigt att det fungerar bra. Generellt sett så upplever både HFAB och Arbetsförmedlingen att samarbetet har fungerat väldigt bra, främst eftersom projektledaren har fungerat som en länk mellan dessa och på grund av att man har haft användning av arbetsförmedlarnas etableringskompetens. Samtidigt framkom ett förslag om att det bör ske fler fysiska möten mellan projektledaren och arbetsförmedlarna, då samarbetet skulle kunna förbättras av de båda har insyn i vilka välkomstjobbarna är. Eftersom förslaget har kommit från såväl HFAB som Arbetsförmedlingen tolkar vi det som att det finns behov av ett närmare samarbete, därför föreslår vi att;

- projektledaren och arbetsförmedlarna diskuterar samt tar beslut om hur ett sådant samarbete kan se ut

Utvärderingen visar även en viss problematik gällande omgivningens och företagen/organisationerna kännedom om Arbetsförmedlingens roll som samarbetspartner. Det framgår att arbetsförmedlaren upplever att andra främst förknippar “Välkomstjobb” med HFAB, vilket utvärderingen bekräftar då enbart ett företag/organisation har vetskap om att det är ett samarbete mellan dessa två. Samtidigt är det problematiskt att byggbranschen har fått information om att HFAB samarbetar med Halmstads elitföreningar, då Arbetsförmedlingen hamnar i skymundan och en annan part får beröm för myndighetens insatser. Vi anser att “Välkomstjobb” bör göra något åt detta då det är viktigt att omgivningen och deltagare i projektet får kännedom om Arbetsförmedlingens roll, därmed är våra förslag på åtgärder att man;

- uppdaterar samtligt informationsmaterial genom att man gör Arbetsförmedlingens logga lika synlig som HFAB:s
- i samtligt informationsmaterial tydligt förmedlar att “Välkomstjobb” är ett samarbete mellan HFAB och Arbetsförmedlingen
- vid möten med samtliga välkomstjobbare och företagen/organisationerna informerar om att det är ett samarbete mellan dessa två

### **5.8 Samhällsbehov och fortsatta arbetsmarknadsinsatser**

Eftersom projektet är kortvarigt är det väsentligt att fortsatta planer kring arbetsmarknadsfrågor och satsningar på nyanlända lyfts fram, då behovet inte upphör efter projektets slut. Resultatet visar att informanterna upplever att det finns ett stort behov av projekt såsom “Välkomstjobb” då majoriteten av välkomstjobbarna tror att de annars hade haft svårt att komma ut på arbetsmarknaden på egen hand. Dessutom framgår det att det är viktigt att flera olika aktörer involverar sig i integrationsfrågan då det kan motverka nyanländas utanförskap i samhället. Samtidigt framgår det att cheferna på HFAB och Arbetsförmedlingen är överens om att projektet kommer att upphöra den 31 december 2017 däremot har båda verksamheterna planer på att fortsätta med andra arbetsmarknadsinsatser. Samtidigt finns det skilda uppfattningar om huruvida man ska fortsätta samarbeta i kommande projekt, vilket vi anser är problematiskt. Därför föreslår vi att;

- HFAB och Arbetsförmedlingen diskuterar kring ifall man ska fortsätta samarbeta efter “Välkomstjobbs” slut och i sådana fall hur ett sådant samarbete kan se ut

Framst eftersom det påverkar de nyanlända samt företagen/organisationerna, då en väg ut på arbetsmarknaden och en rekryteringsgrupp plötsligt försvinner. Därför är det viktigt med fortsatta arbetsmarknadsinsatser, vilket även kan motiveras med den positiva respons som “Välkomstjobb” har fått för sina insatser. Däremot kan man arbeta med detta på olika sätt och det behöver inte ske genom ett projekt, men för att arbetet ska vara så effektivt som möjligt är det viktigt att de berörda involveras i utvecklandet av insatserna. I utvärderingen nämns att HFAB planerar att skapa ett arbetsmarknadsråd med bland annat deltagare från tidigare projekt, såsom välkomstjobbare, eftersom det kan bidra med kreativitet vid fortsatt etableringsarbete. Vi anser detta vara något positivt eftersom det är av betydelse att involvera de som besitter kunskapen. Både ur ett social hållbarhetsperspektiv och ett empowerment-

perspektiv, vilka båda berör individers delaktighet i olika sociala frågor och processer. Som vi nämnde i inledningskapitlet handlar empowerment om att stärka de grupper i samhället som har en maktlös position. Därför anser vi att ett sådant arbetsmarknadsråd skulle kunna förstärka de nyanlända och ge dem en möjlighet att uttrycka sin kunskap samt erfarenheter, och på så vis ge dem mer inflytande i sociala frågor som direkt berör dem. En sådan delaktighet kan i en empowermentandan öka bland annat individernas självtillit, stolthet, kompetens och sociala stöd. Delaktighet är också viktigt ur ett integrationsperspektiv då det bland annat går ut på möten och interaktion mellan människor.

## 6. Avslutande diskussion

Utvärderingen visar att informanterna generellt sett upplever att "Välkomstjobb" har fungerat bra, men även att det finns vissa aspekter som kan och bör vidareutvecklas. Det som främst har fungerat bra är att nyanlända hyresgäster har fått komma ut på arbetsmarknaden samt samarbetet mellan HFAB och Arbetsförmedlingen. Det som har fungerat mindre bra är vissa integrationsaspekter, HFAB och Arbetsförmedlingens egna mottagande samt att det är oklart ifall "Välkomstjobbs" syfte är att ordna praktik eller praktik/arbete.

Eftersom "Välkomstjobb" fokuserar på sociala frågor är det viktigt att avslutningsvis titta på resultatet utifrån ett social hållbarhetsperspektiv, närmare bestämt utifrån Murphys fyra dimensioner. Om man analyserar utvärderingens resultat utifrån nyckelordet rättvisa visar det att samtliga parter inte har fått likvärdig information om projektet. Det kan betraktas som orättvist eftersom det påverkar deras förväntningar och upplevelser olika, då de får skilda bilder av vad "Välkomstjobb" egentligen innebär. För att projektet ska bli mer rättvist bör man som tidigare nämndes göra något åt detta. Vidare kan projektet bli mer socialt hållbart om man gör parterna mer delaktiga, särskilt välkomstjobbarna, eftersom de påverkas av "Välkomstjobb" bör de ha någon inverkan på projektet. Det är nämligen särskilt viktigt att de grupper som är svaga i samhället får utöva aktivt medborgarskap på olika sätt eftersom det kan förändra deras position i samhället positivt. Därför är det viktigt att HFAB involverar nyanlända vid fortsatta arbetsmarknadsinsatser. Integration är också en viktig aspekt av social hållbarhet och i utvärderingen framgår det att "Välkomstjobb" har fungerat bra ur ett integrationsperspektiv då det har hjälpt en grupp nyanlända att komma ut på arbetsmarknaden, utveckla sina språkkunskaper och att få mer kännedom om det svenska samhället. Detta är nämligen bra för den sociala sammanhållningen i samhället då de som har varit involverade i projektet, men även andra i samhället, kan öka sin öppenhet och tillit vilket kan motverka segregation. En annan viktig aspekt av social hållbarhet är medvetenheten om hållbarhet, vilken är väsentlig eftersom det är nödvändigt att människor känner till begreppet för att göra sin situation och samhället i stort hållbart. Eftersom HFAB driver projektet "Välkomstjobb" och även arbetar med sociala frågor på andra sätt är det viktigt att de bidrar med att öka medvetenheten om hållbarhet. Detta kan göras genom att man börjar använda begreppet social hållbarhet inom HFAB, bland annat genom att man skapar en strategi för sitt hållbarhetsarbete. Detta är någonting man skulle kunna göra med hjälp av sitt deltagande i CSR-verkstaden, men man kan även finna inspiration hos andra bostadsbolag som arbetar med social hållbarhet.

## 7. Källförteckning

### *Litterära källor*

Ahrne, Göran och Svensson, Peter (red). (2011) *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber AB

Andenæs, Agnes. (2001). Generalisering – om ringvirkninger og gjenbruk av resultater fra en kvalitativ undersøkelse. Dalen. I Monica. (2015). *Intervju som metod*. Malmö: Gleerups Utbildning AB

Andersson Björn. (2013) *Social hållbarhet inom Riksbyggen projekt Positive Footprint Housing*. Rapport institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet.

Askheim, Ole Petter & Starrin, Bengt (red) (2007) *Empowerment i teori och praktik*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Bryman, Alan & Bell, Emma. (2013). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Stockholm: Liber.

Dalen, Monica. (2008). *Intervju som metod*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Denscombe Martyn. (2004) *Forskningens grundregler - samhällsforskarens handbok i tio punkter*. Lund: Studentlitteratur AB.

Halmstads Fastighets AB. Informationsblad. *Kraftsamling för "Välkomstjobb"*.

Harboe, Thomas. (2013) *Grundläggande metod – den samhällsvetenskapliga uppsatsen*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

### *Digitala källor*

Arbetsförmedlingen. *Så arbetar vi med etableringsuppdraget*?

<https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Etablering-av-nyanlanda/Om-etableringsuppdraget.html>

Bostad AB Mimer. *OM OSS*. <https://www.linkedin.com/company/bostads-ab-mimer>

CSR TIPS. *CSR? Vad betyder det? Lär dig här!* <http://www.csrtips.se/vadarcsr/>

CSR Västsverige. *CSR-verkstad*. <http://csrvastsverige.se/csr-verkstad/>

Framtiden. Vi har bestämt oss att ta ett stort ansvar i *Göra skillnad, Framtidenkoncernens Hållbarhetsrapport 2014*



Framtiden, Social hänsyn är positivt för samhällsutvecklingen i *Göra skillnad*,  
*Framtidenkoncernens Hållbarhetsrapport 2014*

Framtiden. *Social hållbarhet*. <http://framtiden.se/>

Framtiden. *Riktiga jobb till arbetslösa med social upphandling*. <http://framtiden.se/riktiga-jobb-till-arbetslosa-med-social-upphandling/>

Framtiden. *Social upphandling*. <http://framtiden.se/#social-hallbarhet>

Halmstads Fastighets AB. *Jobb genom HFAB-arbetsförmedlare*.  
<http://217.114.87.82/Hyresgast/Nya-vagar-till-arbete---Jobb-Ett/Jobb-genom-HFAB-arbetsformedlare/>

Halmstads Fastighets AB. *Om HFAB*. <https://www.hfab.se/sv/om-hfab/om-hfab/>

Halmstads Fastighets AB. *Välkomstjobb*. <https://www.hfab.se/sv/om-hfab/valkomstjobb/>

Migrationsverket. (2015-02-03). *Migrationsverket öppnar nytt boende och ny enhet i Halmstad* <http://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Nyhetsarkiv/Nyhetsarkiv-2015/2015-02-03-Migrationsverket-oppnar-nytt-boende-och-ny-enhet-i-Halmstad.html>

Migrationsverket. (2016-10-31). *Antal asylsökande – aktuell statistik*.  
<http://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Statistik.html>

Migrationsverket. (2016-02-15). *Människor flyr undan krig och våld*.  
<http://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Fakta-om-migration/Migrationsverket--mitt-i-varlden-2015.html>

Mynewsdesk. *Nu startar propellern för att få nyanlända snabbare in på arbete eller studier*.  
<http://www.mynewsdesk.com/se/mimer/pressreleases/nu-startar-propellern-foer-att-faa-nyanlaenda-snabbare-in-i-arbete-eller-studier-1562280>

Nelson Zetterqvist Karin och Hagström Mirjam. (2016) *Nyanlända barn och den svenska mottagningsstrukturen – röster om hösten 2015 och en kunskapsöversikt*. <http://forte.se/wp-content/uploads/2016/06/nyanlanda-barn-och-den-svenska-mottagningsstrukturen.pdf>

Persson, Yvonne. (2016-07-07). *Frivillighjälpen har gett en ömsesidig glädje*.  
*Hallandsposten*. <https://www.hallandsposten.se/nyheter/halmstad/frivillighjalpen-har-gett-en-omsesidig-glädje-1.3463649>

Rosengren, Lina. *Så blev integration en hållbarhetsfråga för bostadsbolaget Mimer*. *Aktuell hållbarhet*. <http://www.aktuellhallbarhet.se/bostadsbolag-hjalper-nyanlanda-med-arbete-och-kontakter/>

Sabo - Sveriges allmännyttiga bostadsföretag. (2006) *Sabos miljöpris 2006 lokal hållbar utveckling - en inspirerande exempelsamling*.  
[http://www.sabo.se/SiteCollectionDocuments/SABOs\\_miljöpris2006\\_exempelsamling.pdf](http://www.sabo.se/SiteCollectionDocuments/SABOs_miljöpris2006_exempelsamling.pdf)

Salamonsson Lars. (2016-05-28). Lyckat jobbprojekt kan få fortsättning. *Sveriges radio*.  
<http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=128&artikel=5547146>

Svenska ESF-rådet. *HFAB-byran*. <http://www.esf.se/sv/Resultat/Projektbanken/Behallare-for-projekt/Vastsverige/HFAB-byran/>

Sveriges riksdag. *Integration*. [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/integration\\_H301AU6](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/integration_H301AU6)

Upplands Väsby kommun. (2014-10-08) *Hållbarhet*.  
<http://www.upplandsvasby.se/2/samhallsutveckling-trafik-och-teknik/kommunens-planarbete/vasby-stad-2040/hallbarhet.html>

Vetenskapsrådet. *Forskningsetiska principer – inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Östersunds hem. *Innanförskapsakademin*. <http://www.ostersundshem.se/om-oss/innanforslagsakademin/>,

Östersunds hem. *Hur fungerar det?* <http://www.ostersundshem.se/om-oss/innanforslagsakademin/hur-fungerar-det/>

Östersunds hem. *Vill du göra praktik*. <http://www.ostersundshem.se/om-oss/innanforslagsakademin/vill-du-gora-praktik/>

Östersundshem. *Innanförskapsakademin*. <http://www.ostersundshem.se/om-oss/innanforslagsakademin/>

### ***Muntliga källor***

Ann-Helene Klasson

Boel Larsson (2016-09-16)

Per Thronée (2016-10-11)

Per Thronée (2016-12-07)

### Intervjuguide – Välkomstjobbare

#### Presentation

1. Berätta lite kort om dig själv?

#### Information och deltagande

2. Vad betyder ordet Välkomstjobb för dig?
3. Hur fick du information om projektet "Välkomstjobb"?
4. Vad var det för information du fick?
5. Var informationen tillräcklig? Om inte, hur gick du tillväga?
6. Vad var det som fick dig att vilja delta i "Välkomstjobb"?
7. Vilka förväntningar hade du?
8. Berätta om processen, från att du anmälde dig till att du fick en praktikplats.

#### Erfarenhet av "Välkomstjobb"

9. Hur upplever du att "Välkomstjobb" fungerar/har fungerat för dig?
10. Vad har du för positiva erfarenheter av "Välkomstjobb"?
11. Vad har du för negativa erfarenheter av "Välkomstjobb"?
12. Hur har "Välkomstjobb" påverkat din arbetsituation?
13. Hur upplever du att välkomstjobb förberett dig inför framtida arbete?
14. Hur upplever du att välkomstjobb har hjälpt dig att utveckla det svenska språket?
15. Hur upplever du att välkomstjobb har hjälpt dig att lära dig mer om Sverige och det svenska samhället, traditioner, kultur, högtider osv?

#### Reflektion och förslag

16. Blev det som du hade tänkt dig, utifrån den information du fick om projektet?
17. Blev det som du hade tänkt dig, utifrån de förväntningar du hade?
18. Har du några förslag på hur "Välkomstjobb" kan förbättras?
19. Finns det ett behov av "Välkomstjobb" ute på arbetsmarknaden?
20. Med den information och erfarenhet du har hade du varit med i "Välkomstjobb" igen?
21. Har du något att tillägga?

## **Intervjuguide – Företag/organisation**

### **Presentation**

1. Berätta lite kort om företaget och din roll?

### **Information och deltagande**

2. Hur fick ni information om “Välkomstjobb”?
4. Vad var det för information ni fick?
3. Var informationen tillräcklig? Om inte, hur gick ni tillväga?
5. Varför valde ert företag att delta i ”Välkomstjobb”?
6. Varför valde ni att rekrytera praktikanter från “Välkomstjobb”?
7. Berätta om processen, från första kontakt till slutförd praktik.

### **Erfarenhet av “Välkomstjobb”**

8. Hur upplever ni att “Välkomstjobb” fungerar/har fungerat för Ert företag?
9. Vad har ni för positiva erfarenheter av “Välkomstjobb”?
10. Vad har ni för negativa erfarenheter av “Välkomstjobb”?
11. Hur har “Välkomstjobb” påverkat företagets rekrytering?
12. Hur upplever ni att det har påverkat praktikantens integration?

### **Reflektion och förslag**

13. Anser ni att det finns ett behov av projekt såsom “Välkomstjobb” ute på arbetsmarknaden? Varför/varför inte?
14. Har du några förslag på hur “Välkomstjobb” kan förbättras?
15. Med den information och erfarenhet som ni har, tror du att ert företag/organisation hade varit med i ”Välkomstjobb” igen?
16. Har du något mer att tillägga?