

Praktik i praktiken

– En utvärdering av feriepraktiken i Västra Götalandsregionen

Lisa Nöjd

© Kommunforskning i Västsverige tillsammans med författarna

2007

KFi – Kommunforskning i Västsverige
Pilgatan 19A
411 22 Göteborg

tfn 031-786 5900
fax 031-786 5909

E-post kfi@kfi.se
www.kfi.se

Förord

Kommunforskning i Västsverige (KFi) är en forskningsorganisation som bedriver och sprider forskning inom den offentliga sektorn. Mer specifikt beforskas områdena Kommunal utveckling, Redovisning och finansiell bedömning, Styrning och ledning samt Kommunal självstyrelse inom fyra olika program. Föreliggande rapport redovisar resultat och slutsatser av en utvärdering som initierats och finansierats av Västra Götalandsregionen. Föremål för utvärderingen är Västra Götalandsregionens satsning på feriepraktik för gymnasieungdomar. Syftet med satsningen är bland annat att marknadsföra Västra Götalandsregionens yrkesområden och därmed säkra den framtida kompetensförsörjningen inom Västra Götalandsregionen förvaltningar. Rapporten förväntas bland annat svara på hur väl detta syfte uppfylls.

Till grund för de resultat och slutsatser som redovisas i rapporten finns ett gediget material; fyra enkätstudier, 25 intervjuer samt dokumentinsamlingar. Flera personer har varit delaktiga i rapporten.

- Mikael Löfström designade studien och har skrivit kapitlet om feriepraktikanter och kostnader, delar av kapitel 1 om utvärderingens bakgrund och utgångspunkter, samlat in dokument samt utformat enkäterna.
- Henrik Zetterquist designade studien och har skrivit delar av kapitel 1 om utvärderingens bakgrund och utgångspunkter, genomfört vissa intervjuer, samlat in dokument samt utformat enkäterna.

Under rapportens gång har konstruktiva möten genomförts där samtliga deltagit och kommit med förslag till förbättringar och idéer till fortsatt arbete med rapporten.

Vidare har Jonas Löfström varit till stor hjälp med bearbetning av enkäter i SPSS, även Oskar Cliffordson har bidragit med goda råd, tips och lösningar. Slutligen vill jag nämna Pierre Donatella, Heléne Gustafsson, Viveka Nilsson samt Ludwig Nöjd som utan inbördes ordning hjälpt till med korrekturläsning, konstruktiva förslag samt packning av enkäter. Stort tack. Ansvaret för eventuella kvarstående fel och brister i rapporten faller på undertecknad.

Lisa Nöjd

Förord

Sammanfattning	4
1. Bakgrund och utgångspunkter.....	7
1.1 Utvärderingens bakgrund	7
1.2 Utvärdering versus forskning	7
1.3 Utvärderingens teoretiska utgångspunkter	10
1.4 Utvärderingsuppdraget	11
1.5 Syfte	12
1.6 Utvärderingens frågeställning	12
1.7 Utvärderingens genomförande	13
1.8 Disposition	18
2. Feriepraktiken i Västra Götalandsregionen.....	20
2.1 Feriepraktikanter och kostnader 2000-2006.....	20
2.2 Organisering av feriepraktiken.....	23
2.3 Hur genomförs feriepraktiken?	26
Sammanfattning	33
3. Uppfattningar om feriepraktiken i Västra Götalandsregionen	34
3.1 De lokala samordnarna.....	34
Sammanfattning	38
4. Handledare 2006	39
4.1 Anledning till feriepraktikanter.....	39
4.2 Handledning	40
4.3 Handledarutbildning.....	41
Sammanfattning	42
5. Feriepraktikanter 2006	44
5.1 Enkäterna.....	44
Sammanfattning	50
6. Feriepraktikanter 2000/2001 och Ungdom 1982	52
6.1 Enkäterna.....	52
Sammanfattning	60
7. Analys.....	61
7.1 Organisering	61
7.2 Rekrytering.....	65
7.3 Framtida val.....	70
8. Slutdiskussion och slutsatser	74
Referenser.....	77
Bilaga 1 <i>Enkät till dig som hade feriepraktik sommaren 2000 eller 2001</i>	
Bilaga 2 <i>Enkät om studieval och yrkesval</i>	

Utvärdering av feriepraktiken i Västra Götalandsregionen

Bilaga 3 Enkät till dig som har feriepraktik sommaren 2006

Bilaga 4 Enkät till dig som är handledare för feriepraktik sommaren 2006

Bilaga 5 Intervjumall personalchef, central samordnare och chef för Personalstrategiska avdelningen

Bilaga 6 Underlag för intervju med samordnare för feriepraktiken 2006

Sammanfattning

Kommunforskning i Västsverige (KFi) har på uppdrag av Västra Götalandsregionen genomfört en utvärdering av regionens satsning på feriepraktik. Satsningen har pågått sedan 1999, alltså under åtta år och har som syfte att marknadsföra regionens arbetsplatser och yrken. Varje år har Västra Götalandsregionen följt upp satsningen genom enkäter till feriepraktikanter och handledare. Nu önskas en djupare uppföljning av feriepraktiken vilken förväntas svara på om syftet med satsningen uppfylls. Fokus i utvärderingen ligger därför på att ta reda på i vilken grad feriepraktiken påverkar ungdomars intresse för att arbeta inom vården. Detta är viktigt för Västra Götalandsregionen då stora pensionsavgångar är att vänta samtidigt som det finns faktorer som tyder på att unga har svårt att ta sig in i organisationen. Framförallt förväntas yrkeskunniga inom vården bli en framtida bristvara.

I utvärderingen har fyra enkätstudier genomförts som riktats till: 1) feriepraktiserande ungdomar 2006, 2) handledare 2006, 3) ungdomar födda 1982 och som gjorde feriepraktik 2000/2001 samt 4) en jämförelsegrupp av ungdomar födda 1982 boendes inom Västra Götaland. Vidare ingår intervjuer med tjänstemän inom Västra Götalandsregionen i utvärderingen.

Till att börja med har organiseringen av feriepraktiken kartlagts därefter studerades var tidigare feriepraktikanter har hamnat yrkes- eller studiemässigt samt vilka faktorer som påverkat detta. Därpå har enkätstudierna jämförts i syfte att se om feriepraktiken har haft någon betydelse för de val ungdomarna gjort senare i livet. Relationerna mellan central och lokal nivå förhåller sig på det viset att en central samordnare har det övergripande ansvaret för feriepraktiken och ett antal lokala samordnare har ansvaret på förvaltningsnivå. På central nivå ligger budgetansvar, ansvar för de regionala övergripande anvisningarna samt samordning av förvaltningarnas feriepraktik främst beträffande annonsering och uppföljningar. På den lokala nivån handlar ansvaret främst om rekryteringen av feriepraktikanter men även om kontakten med de verksamheter som skall ta emot feriepraktikanter. Genom dialog ansvarar central och lokala samordnare tillsammans för planeringen inför feriepraktiken. Förvaltningarna har ett visst handlingsutrymme för att ha möjlighet att anpassa efter de förutsättningar som är specifika för just sina verksamheter. De viktigaste slutsatserna som framkommer i utvärderingen är att syftet med satsningen inte är helt tydligt samt att det finns vissa brister i rekryteringsprocessen. Och som svar på den övergripande fråga som ställs i utvärderingen, det vill säga hur feriepraktiken bidrar till att ungdomar får ett intresse för att arbeta inom vården, finns det vissa slutsatser som pekar på att feriepraktiken har en viss betydelse.

De uppföljningarna som Västra Götalandsregionen genomfört genom åren har visat att det finns en förnöjsamhet om feriepraktiken, detta gäller även för den här utvärderingen. Såväl samordnare, handledare som feriepraktikanter är tillfreds med feriepraktiken. Samtidigt pekas på bristen av aktivitet kring uppföljningsresultaten. Det finns en medvetenhet om att uppföljningar görs men det följer ingen större respons på resultaten av dem och vad som kommer ut av uppföljningarna tycks vara otydligt. I utvärderingen har det även framkommit att de allra flesta som har haft feriepraktik inom Västra Götalandsregionen i första hand har kommit i kontakt med satsningen genom anhöriga eller släktingar. Detta skulle kunna tolkas som att de feriepraktikanter som anställs till stor del har haft föräldrar eller annan släkt eller anhörig som anställd inom Västra Götalandsregionen. Det finns emellertid inget som explicit tyder på att det finns ett samband mellan anhöriga som förmedlat informationen om feriepraktik och Västra Götalandsregionen till exempel genom kontakter eller egen anställning. Detta kan å andra sidan inte uteslutas. För att nå andra ungdomar än de som får information genom anhörig eller släkting föreslås det i utvärderingen en översyn av hur förvaltningarna arbetar med information samt vilka effekter det medför.

I processen där ungdomar rekryteras till feriepraktiken arbetar förvaltningarna på olika vis beroende på vilka lokala förutsättningar som föreligger. Den regionala policyn om jämn könsfördelning och etnisk mångfald som skall beaktas vid anställningsförfarande inom Västra Götalandsregionen gäller även vid anställning av feriepraktikanter. I utvärderingen har det framkommit att kring detta finns en medvetenhet men i praktiken skiljer sig urvalsprocessen. Dels kan den modell som används vid rekryteringen vara svår att kombinera med policyn men det förefaller även handla om att kriterierna värderas olika. Den handlingsfrihet förvaltningarna innehar i rekryteringsprocessen betyder att feriepraktikanterna anställs på olika villkor. Därför föreslås det i utvärderingen att även rekryteringsprocessen, och i synnerhet hanteringen av urval, ses över för att konstatera vilka effekter detta får för syftet med satsningen på feriepraktik.

Jämförelsen av enkätstudierna tyder på att de ungdomar som har genomfört feriepraktik inom Västra Götalandsregionen i större omfattning än de som inte har genomfört feriepraktik inom Västra Götalandsregionen har ett intresse för att arbeta inom vården. Vid valet till gymnasiet har det framkommit att det inte är några stora skillnader mellan de som feriepraktiserat och de som inte har feriepraktiserat för visat intresse av vårdutbildning. Ungefär lika många i de båda grupperna har gått omvårdnadsprogrammet. Det tyder på att det initiala intresset för vårddyrket är lika stort. Jämförs sedan dessa båda grupper yrkes- och studiemässiga väg framkommer det att de som feriepraktiserat dels i högre grad arbetar inom vårdrelaterade yrken dels i högre grad har en total utbildning som i huvudsak är inriktad mot vården än de som inte har feriepraktiserat. De feriepraktiserande ungdomarna skulle även i större omfattning än de som

inte feriepraktiserat välja yrkesbranscher som innefattar vårddyren. I utvärderingen har också Ungdomsbarometerns årliga undersökning av ungdomars yrkesval iakttagits. Inte heller de ungdomar som ingår där rangordnar vårdbranschen lika högt som de som varit feriepraktikanter. Utifrån detta förefaller det som om feriepraktiken har haft en viss betydelse för ungdomarnas intresse för att välja vårddyren eller studier som leder till möjligheten att söka arbete inom vården. I syfte att bidra till förbättringar av feriepraktiken sammanfattas avslutningsvis följande rekommendationer till Västra Götalandsregionen:

- En översyn av förvaltningars rutiner inför och under feriepraktiken samt arbetsfördelningen mellan lokal nivå och central nivå.
- Tydliggör syftet med feriepraktiken.
- Ett förtydligande av hur urvalsprocessen bör gå till – vilka kriterier skall vara allmänt hållna och hur mycket kan lämnas till de enskilda förvaltningarnas egna beslut?
- En översyn av uppföljningarnas utformning – vilken information är intressant för att möjliggöra förbättringar av feriepraktiken?
- En studie som mer specifikt visar vilka informationskanaler ungdomar har beträffande feriepraktiken, hur förvaltningarna arbetar med informationen samt vilka effekter detta ger.
- Uppföljning av rekryteringsprocessen (till exempel genom en enkät till de lokala samordnarna) som visar hur det går till på de olika förvaltningarna och kan ge svar på vilka effekter de olika arbetssätten ger.

1. Bakgrund och utgångspunkter

1.1 Utvärderingens bakgrund

Västra Götalandsregionen har sedan bildandet år 1999 erbjudit regionens ungdomar feriepraktik. Älvsborgs läns och Skaraborgs läns landsting har genomfört feriepraktik sedan 1997 respektive 1998. Dessa satsningar grundades mer specifikt på en uppmaning från Arbetsmarknadsdepartementet till Sveriges arbetsgivare att inrätta sommarjobb eller praktikplatser för ungdomar under sommarperioden. Syftet med uppmaningen var att ge ungdomar en inblick i arbetslivet inför framtida yrkesval och underlätta kontakten mellan ungdomar och arbetsgivare. Uppmaningen var samtidigt en del av den allmänna arbetsmarknadspolitiska utvecklingen som hade sin utgångspunkt i det sena 1990-talets lågkonjunktur och stigande arbetslöshet, inte minst bland ungdomar.

Statliga medel har också anslagits sedan 1997 för att ge ungdomar mellan 13 och 18 år möjlighet till feriearbete. Dessa medel har förvaltats av Arbetsmarknadsstyrelsen som har budgeterat maximalt 50 miljoner kronor per år mellan 2000 och 2003. Denna satsning har följts upp årligen av Ungdomsstyrelsen som bland annat för år 2004 redovisar att det varit drygt 30 000 ungdomar som haft feriearbete under minst tre veckor under sommaren vart och ett av dessa år. Av dessa arbeten har kommunerna anordnat cirka 80 procent och landstingen motsvarande två procent. De flesta feriearbeten har varit i form av praktikplatser. Den vanligaste sysselsättningen har varit inom vård och omsorg och motsvarat omkring 40 procent av antalet feriearbeten.¹

Satsningen på feriepraktikplatser inom Västra Götalandsregionen har följaktligen pågått samtidigt som nationella satsningar genomförts för att erbjuda ungdomar feriearbete. Västra Götalandsregionens satsning har dock finansierats med egna medel. Till skillnad från statsmaktens initiativ har satsningen på feriepraktik inom Västra Götalandsregionen som syfte att marknadsföra Västra Götalandsregionens yrkesområden för att ge ungdomar en ökad kunskap om Västra Götalandsregionens yrken och arbetsplatser för att därmed bidra till att säkra den framtida kompetensförsörjningen inom Västra Götalandsregionen förvaltningar.

1.2 Utvärdering versus forskning

Utifrån rapporttiteln förstås att denna rapport är en utvärdering. Utvärdering är inte synonymt med forskning, även om de två aktiviteterna många gånger överlappar varandra. Var gränsen mellan utvärdering och forskning skall dras är ett omdebatterat spørsmål. Vissa hävdar att de båda aktiviteterna inte har med varandra att göra medan andra utvärderar offentliga

¹ Ung 2004, Fjärde årets uppföljning av den nationella ungdomspolitiken, Ungdomsstyrelsens skrifter 2004:4

politikområden och hävdar att de bedriver forskning. Att det finns en koppling mellan utvärdering och forskning är emellertid tydligt. I gråzonen mellan utvärdering och forskning befinner sig *utvärderingsforskningen* som innebär att bedriva utvärdering med vetenskapliga forskningsmetoder. (SOU 2005:29)

Det här avsnittet syftar till att beskriva vad en utvärdering är, vi vill också beskriva skillnaden mellan forskning och utvärdering samt vilka beröringspunkter som kan iakttas de båda begreppen emellan. Vad som framkommer av litteraturen finns det ingen vedertagen definition av begreppet utvärdering men den mest använda förklaringen har tydligen formulerats av Vedung:

Utvärdering = noggrann efterhandsbedömning av utfall, slutprestationer eller förvaltning i offentlig verksamhet, vilken avses spela en roll i praktiska beslutssituationer (Vedung 1998).

I den internationella utvärderingslitteraturen används paraplybegreppet "evaluation" (se till exempel Rossi, Lipsey, Freeman 2004). Förklaringen till svårigheten att finna en entydig definition av begreppet förklaras av Karlsson (1999) i att utvärdering är kontroversiellt samt att utvärdering är positivt eller negativt laddat beroende på vilka omständigheter som föreligger. Emellertid finns en minsta gemensam nämnare, nämligen att utvärdering innebär att värdera och uttala ett omdöme, samt att arbeta systematiskt för att inhämta ett så bra underlag som möjligt för att genomföra detta. Det är när utvärderingen skall utformas mer konkret som skiljelinjerna framträder mer explicit.

Figur 1. Jämförelse av utvärdering och närliggande verksamheter (modell inspirerad av Ove Karlsson, 1999)

	Utvärdering	Forskning
Vem styr vad som utvärderas?	Politiska och administrativa beslut	Forskarens intresse, begrepp, traditioner och teoriram
Vilket kunskapsintresse och mål?	Etisk kunskap för bedömning av meriter, förtjänster, utveckling, lärande	Kunskap för att förklara, förstå, förändra, beroende på forskarens mål
När aktualiseras problemet/uppdraget?	Tillfälligt, vid behov av djupare granskning av en fråga	Tillfälligheter, men också i form av uppdragsgranskning
Hur länge pågår undersökningen?	Bestäms av uppdragsgivaren	Bestäms i huvudsak av forskaren
Vilka metoder används?	Vedertagna metoder och tekniker	Vedertagna forskningsmetodiker och tekniker

I Karlssons (1999) modell (se figur 1) tydliggörs skillnader och likheter mellan utvärdering och forskning. En utvärdering sker inom en uppdragsram som vanligen är snävare formulerad än vad som gäller för den teoriram inom vilken forskning sker, en teoriram som är formad av forskaren. Därmed är forskning inte bunden till ramarna för undersökningen i samma omfattning som en utvärdering är. Ytterligare en skillnad mellan forskning och utvärdering är att medan forskaren styrs av vad forskaren anser vara värt att forska om styrs utvärderaren av uppdraget för utvärderingen. Även när det gäller vilket mål och syfte som finns med forskningen respektive utvärderingen finns det skillnader. Utvärderingen leder till värdeutsagor och är mer inriktad mot bedömning medan forskningen eftersträvar slutsatser och är inriktad mot förklaring och förståelse. Däremot när det gäller vilka metoder som används vid datainsamling och analys finns inga skillnader att notera. Resultatens generaliserbarhet kopplas till syftet med utvärdering respektive forskning. Utvärdering förhåller sig vanligen till en särskild företeelse vilket gör att utvärderingen blir speciell för den kontext företeelsen befinner sig i medan forskning syftar till att ge allmän kunskap och anpassar metoderna till att i möjligaste mån kunna generalisera till olika sammanhang i såväl tid som rum. Slutligen hävdas skillnader när det gäller hur det studerade skall bedömas och hur utvärderaren respektive forskaren förbereder sig inför uppdraget. Forskning bedöms utifrån validitet och reliabilitet och utvärdering utifrån om den ger en korrekt bild av verkligheten, uppdragsgivarens möjlighet att använda resultaten samt hur genomförandet har gått till. Forskaren bör vara skolad i en särskild disciplin medan utvärderaren däremot bör vara tvärvetenskaplig. (SOU 2005:29, Karlsson 1999)

Karlsson (1999) skiljer mellan tre principer hur man metodiskt genomför jämförelser i en utvärdering: (1) Jämförelse mot en uttryckligt definierad referenspunkt till exempel mål, idé, teoretiskt kriterium. (2) Jämförelser mellan utvärderingsobjekt av samma slag. (3) Jämförelser av förändring över tid. I den här utvärderingen används alla tre principerna. För det första sker en jämförelse mellan praktik och teori det vill säga hur väl stämmer genomförandet av feriepraktiken överens med Västra Götalandsregionens uppställda mål och syften. För det andra jämförs olika grupper av feriepraktiserande ungdomar och för det tredje studeras hur uppfattningar förändras under en kortare tidsperiod.

1.3 Utvärderingens teoretiska utgångspunkter

Utvärdering som företeelse har en lång historia och i den senmoderna välfärden produceras allt fler utvärderingar. Det finns flera möjliga förklaringar till att utvärderingar blivit legio. En förklaring kan vara att i takt med avregleringen av den offentliga sektorns organisationer betraktas utvärdering som en central styrform (Rombach och Sahlin-Andersson, 1995). En annan förklaring kan vara att decentraliseringsreformer har medfört ett stort behov av utvärderingar för att ge politiker och beslutsfattare återkoppling till sina beslut (Karlsson, 1995). Det finns även exempel på att verksamheter utformas och dokumenteras med hänvisning till att verksamheten skall vara möjlig att utvärdera (Sahlin-Andersson, 2001). En utvärdering kan legitimera en verksamhet och få den att framstå som vederhäftig, utvärderingen används då som ett argument för den egna ståndpunkten (Vedung, 1998). Ytterligare en förklaring till ökningen av utvärderingar kan vara möjligheten att rikta uppmärksamhet mot något samtidigt som man ignorerar något annat. Verksamhetsföreträdare kan således välja vilken bild de vill ge av sin verksamhet (Rombach och Sahlin-Andersson, 1995).

I linje med kraven på att beskriva och kontrollera verksamhet har utvärdering som metod utvecklats till en systematisk insamling av verksamhetsbeskrivningar där analysen av genomförande och effekter sker för att bedöma insatsernas värde för framtida handlande (se Vedung, 1998; Wilcox, 1992). I en utvärdering av föreliggande slag finns en rad frågeställningar man skall vara väl förtrogen med, såsom objektet för utvärderingen, utvärderingens syfte och för vem utvärderingen genomförs. Det finns inom utvärderingslitteraturen en mängd försök att kategorisera utvärdering med syfte att på ett tydligt sätt förklara vad en utvärdering är (se till exempel Stevrin, 1991; Vedung, 1994). Dessa utvärderingsmodeller kan ibland åstadkomma förvirring snarare än förklaring om man allt för slaviskt följer en modell utan att reflektera över dess innehåll. Det man främst behöver vid utvärderingar är en metodisk medvetenhet både som uppdragsgivare och som genomförare.

En utvärdering genomförs i allmänhet mot i förväg uppsatta mål eller andra bedömningskriterier. Bedömningsproblemet är utvärderingens kärna, enligt Åberg (1997). Mot vilka värden och mål skall ett projekt och dess resultat bedömas? Vilka kriterier används vid en utvärdering och på vilket sätt används de? Att entydigt klargöra kriterier är i sig inte enkelt eftersom det innefattar både enkla kvantitativa mått till mer svårdefinierade kvalitativa mått. Kriterier kan samtidigt som de kan vara en variabel utifrån vilken en utvärdering kan ske, också vara en referenspunkt eller en acceptansnivå för bedömningen. Kriterier har följaktligen en dubbel funktion då de dels anger vad som är värt att utvärdera och dels anger värdet på det som skall utvärderas. I första fallet är det fråga om ett redskap för att kategorisera och prioritera vad som skall utvärderas. I andra fallet gäller frågan hur utvalda egenskaper skall bedömas och värderas.

En utvärdering kan beskrivas som den punkt i ett skeende, där en avstämning sker mot redan fattade beslut och redan utförda handlingar. Det är en traditionell beskrivning. Idag kan vi se ett antal betraktelsesätt vid utvärderingar. De två mest framträdande är den summativa och den formativa. Den summativa utvärderingen utförs som en uppsummering – den genomförda verksamheten sammanfattas och utvärderaren stämmer av mot uppsatta resultatmål. Vid den formativa utvärderingen är utvärderaren med under processens gång och bidrar därigenom med en kontinuerlig kunskapsutveckling i verksamheten. Den utvärdering som här ligger för handen har en summativ ansats, det vill säga den har utförts för att undersöka verksamhetens genomförande. Den summativa utvärderingen är i första hand en bedömning av om olika insatser ger det förväntade resultatet. Denna typ av utvärdering är avsedd för att beskriva och bedöma en verksamhet som helhet, vanligtvis för att kunna ge underlag för beslut snarare än för utveckling (Fitzpatrick, Sanders & Worthen, 2004). I huvudsak har vi använt oss av en förklarande utvärderingsmodell. Det innebär att vi i utvärderingen har granskat verksamheten utifrån hur den har bedrivits. Vi har i vid mening försökt klargöra verksamhetens effekter och resultat och även sökt förklaringar till vad som givit upphov till resultatet och påvisat eventuella förbättringar av genomförandet.

1.4 Utvärderingsuppdraget

Kommunforskning i Västsverige (KFi) har haft uppdraget att genomföra utvärderingen. KFi är en forskningsorganisation som bedriver och sprider forskning inom området ekonomi och organisation i kommuner och landsting och bedriver idag en omfattande forskningsverksamhet framför allt inom områdena ekonomistyrning, finansiell analys, organisationsförändring och effektivitetsbedömning.

I utvärderingen har vi genomfört flera olika studier som beskrivs närmare i 1.7, men kortfattat är det fyra enkätstudier: Feriepraktikanter 2006, Handedare 2006, Feriepraktikanter 2000 och 2001 födda 1982 och en kontrollgrupp ungdomar födda 1982. I utvärderingen har vi även

gjort intervjuer med tjänstemän inom Västra Götalandsregionen samt samlat in dokumentation kring feriepraktiken.

1.5 Syfte

Utvärderingen har till uppgift att undersöka vilken betydelse feriepraktiken i Västra Götalandsregionen har för ungdomars framtida yrkesval. Det sker genom att klarlägga feriepraktikens resultat, effekter och funktion som intresseväckande redskap för ungdomars framtida yrkesval. Utvärderingen har två syften. Det ena är att öka kunskapen om feriepraktikens resultat och effekter, vilket innebär att utvärderingen skall ligga till grund för det fortsatta arbetet med feriepraktiken. Det andra är att ge svar på vilket sätt feriepraktiken bidrar till den strategiska kompetensförsörjningen för Västra Götalandsregionen och dess förvaltningar.

1.6 Utvärderingens frågeställning

Det finns flera frågor som utvärderingen förväntas ge svar på. Det är å ena sidan den klassiska frågan vid utvärderingar om den förväntade effekten uppnåtts, å andra sidan frågor kring genomförandet av feriepraktiken. Den inledande frågan är en viktig del av utvärderingen, men har en tendens att utesluta andra effekter än de som eventuellt avsågs av initiativtagarna till feriepraktiken. Vi har därför även utgått från öppnare frågeställningar än den inledande frågan som i huvudsak åsyftar en effektstudie. Motivet till det är att Västra Götalandsregionens förvaltningar och dess arbetsplatser har olika förutsättningar för att organisera feriepraktiken och därmed också olika förutsättningar att möta feriepraktikanten. Den övergripande frågeställningen för utvärderingen är: *Vilken betydelse har feriepraktiksatsningen för ungdomars intresse att arbeta med vårdrelaterade yrken inom Västra Götalandsregionen?*

För att besvara frågeställningen har utvärderingen omfattat två områden: resultat och effekt. Med resultat menas hur Västra Götalandsregionen hanterat feriepraktiken sett till tagna beslut, organisation, budget, etcetera. Resultatet handlar också om hur feriepraktiken genomförs vad gäller bland annat ansökningar, antagna och handledning. Effekter handlar om att följa upp de ungdomar som avslutat feriepraktik och se dels vad de tyckte om praktiken, dels på vilket sätt feriepraktiken påverkat deras yrkesval senare i livet.

1.6.1 Resultatutvärderingen

Huvudfrågan för resultatutvärderingen rör hur feriepraktiken organiseras. Det handlar här om hur ansvar och befogenheter fungerar, relationerna mellan central och lokal styrning samt budget. Vidare kommer utvärderingen att se till hur handledarfunktionen hanteras, liksom marknadsföring och uppföljning. Exempel på frågor som denna del av utvärderingen kommer att besvara är: Hur organiseras feriepraktiken mellan den centrala och lokala förvaltningen? Hur är det att handleda feriepraktikanter?

1.6.2 Effektutvärderingen

Den andra delen, effektutvärderingen, handlar om den kort - och långsiktiga effekten av de insatser som gjorts. Feriepraktiken ger en möjlighet till sysselsättning och kunskap om Västra Götalandsregionens yrken och arbetsplatser. Detta är värdefullt, men feriepraktiken syftar även långsiktigt till att säkerställa kompetensförsörjningen genom ett ökat intresse för arbete inom Västra Götalandsregionens yrken och arbetsplatser. Kortsiktiga effekter handlar bland annat om attityden till att arbeta i vården hos dem som gör feriepraktik, medan den långsiktiga effekten handlar om vilka val feriepraktikanterna gör senare i livet. Exempel på frågor som denna del av utvärderingen kommer att besvara är: Vilken är feriepraktikanternas uppfattning om feriepraktiken? I vilken utsträckning söker sig ungdomar som feriepraktiserat till yrken och arbetsplatser inom sjukvården?

1.7 Utvärderingens genomförande

Inom olika forskningsdiscipliner är det vanligt att skilja mellan kvalitativt och kvantitativt och det är också vanligt med en föreställning om dessa båda ansatser står i kontrast till varandra. Allwood (2004) menar att det inte bör finnas någon större distinktion mellan kvalitativt och kvantitativt. Ur ett långsiktigt perspektiv, hävdar Allwood, att det skulle vara mer givande om de forskningsmetoder som utvecklats inom den kvalitativa genren kunde berättigas utan att behöva legitimeras i vad som framstår som en instabil kontrast mot den kvantitativa forskningstraditionen. Det är också vanligt att forskare inte helt klart passar in i endera den ena eller andra genren. Inom den flesta forskningen finns visst material som kan härledas till statistiska analyser (kvantitativt) medan annat material inte gör det. Som exempel kan nämnas olika mänskliga beteenden, kulturer etcetera vilket bedöms vara mer av kvalitativ karaktär. King, Keohane, Verba (1994) menar att den bästa forskningen kombinerar egenskaper ur båda genrerna och att det faktiskt också är nödvändigt:

If we are to understand the rapidly changing social world, we will need to include information that cannot be easily quantified as well as that which can. [...] all social sciences requires comparison, which entails judgments of which phenomena are "more" or "less" alike in degree (i.e, quantitative differences) or in a kind (i.e, qualitative differences) (King, Keohane, Verba, 1994)

I den här utvärderingen följs ”uppmaningen” att blanda kvalitativa metoder med kvantitativa metoder. Feriepraktikens resultat och effekter har således kombinerat olika slags data som tillsammans kan ge en mer utvecklad förståelse än vad som varit möjligt vid endast en typ av data. Det handlar om intervjuer, enkäter, dokumentation, tidigare uppföljningar och ekonomiska beskrivningar av verksamheten. Den kvalitativa metoden syftar till att nå en djupare förståelse av det som studeras, inte genom avgränsningar utan genom att beskriva fenomenet som en helhet. Den kvantitativa metoden kännetecknas av selektivitet och avstånd

till det som studeras och är mer formaliserad och strukturerad. Argumenten för det är att en kombination av olika metoder ger ett bredare dataunderlag och en säkrare grund för tolkning (Repstad, 1988). En kombination av utvärderingsmetoder ger möjligheten att utvärdera en verksamhet ur olika perspektiv. Det ger rimligtvis en högre grad av förståelse för feriepraktiken och det är förståelse vi söker.

För att tolkningar av materialet skall bli så trovärdiga som möjligt krävs att god validitet uppnås. Detta sker genom att ha god överensstämmelse mellan teoretiska definitioner och operationella indikatorer samt att verkligen mäta det som man påstår sig mäta (Esaiasson med flera, 2006). I samband med att validitet diskuteras är det vanligt att också resonera kring begreppet reliabilitet. Kirk och Miller (1986) definierar reliabilitet som i vilken grad en mätning ger samma svar oavsett när eller hur mätningen genomförs och visar graden av hur mycket resultaten är oberoende av tillfälliga omständigheter. Validitet definieras som i vilken grad mätningen ger ett riktigt svar, det vill säga i vilken grad resultaten har tolkats korrekt. Författarna som har ett objektivitetsperspektiv, menar att objektivitet är kärnan i all bra forskning och utan validitet skulle anledningen till att läsaren av en forskningsrapport accepterar resultaten, till exempel kunna vara en auktoritär respekt för personen som skrivit det. Vidare beskrivs att de båda begreppen inte är symmetriska utan det går att erhålla perfekt reliabilitet utan någon validitet. Perfekt validitet, å andra sidan, försäkrar perfekt reliabilitet, eftersom varje observation skulle visa den kompletta och exakta sanningen. (Esaiasson med flera, 2006) beskriver hög reliabilitet som frånvaro av slumpmässiga eller osystematiska fel. Sådana fel handlar om slarv eller fel orsakade av slumpen under datainsamlingen och i bearbetningen av materialet. Validitet blir i denna kombination av utvärderingsmetoder en fråga om huruvida tolkningen av det empiriska materialet kan anses vara korrekt och reliabilitet fokuserar utvärderarens sätt att arbeta samt relationen till respondenten (Kvale, 1996). Syftet med genomförandet är att säkra ett så aspektrikt material som möjligt. Det ger en möjlighet för att information från olika källor kan ställas mot varandra för att pröva hållbarheten i en slutsats, det vill säga vad som brukar benämnas som triangulering (Patton, 1987). Genomförande kan beskrivas bestå av tre steg: *konstruktion* - insamling av det empiriska materialet, *dekonstruktion* - bearbetning och tolkning av det empiriska materialet och *rekonstruktion* - omvandling av de olika erfarenheter och reflektioner som uppkommit genom arbetet till en sammanhängande och förståelig text.

I resultatutvärderingen har vi genomfört intervjuer med tjänstemän både inom Personalstrategiska avdelningen, och de lokala förvaltningarna. Enkätstudie har använts gentemot praktikanter och handledare år 2006. Utöver det har vi samlat in dokumentation kring tidigare genomförda uppföljningar, hur många som har sökt feriepraktik och hur många som genomfört feriepraktik etcetera.

I effektutvärderingen har vi genomfört enkätstudier av feriepraktikanter födda 1982 som gjorde feriepraktik år 2000 eller 2001. Vi har även genomfört en enkätstudie gentemot ungdomar födda 1982 för tillfället boende i Västra Götalandsregionen. Genom att se till vad de tidigare feriepraktikanterna faktiskt gör idag och sedan jämföra med ungdomar ur samma årskull kan vi se om ungdomars framtida val ser annorlunda ut beroende på om de gjort feriepraktik eller inte. De olika typerna av studier presenteras nedan.

1.7.1 Dokumentation

De dokument som studerats och använts som underlag i rapporten är styr- och budgetdokument för Västra Götalandsregionen med särskilt fokus på Personalstrategiska avdelningen vilken ansvarar för feriepraktiken. Även de uppföljningar som har gjorts internt inom Västra Götalandsregionen bidrar som material till den här studien. För år 1999 har ingen övergripande regiongemensam uppföljning genomförts. Anledningen är att regionen var nybildad och gemensamma rutiner hade inte hunnits med att ta fram. En överenskommelse kom i stället till stånd om att 2000 skulle den riktiga gemensamma bilden manifesteras. Beslut och handlingar inför satsningen på feriepraktiken är andra dokument som har studerats.

1.7.2 Intervjuer

Totalt har 25 intervjuer med tjänstemän inom Västra Götalandsregionen genomförts varav 20 lokala samordnare för feriepraktiken, tre personalchefer, den centrala samordnaren för feriepraktiken samt chefen för Personalstrategiska avdelningen. Avsikten var att intervjua samtliga (23) lokala samordnare men tre av intervjuerna har av olika skäl inte genomförts. Orsaken är dels att två av praktikområdena med varsin samordnare har omorganiserats till ett område och som vid tillfället för utvärderingen samordnas av en person, dels att två personer inte har varit möjligt att få kontakt med. Syftet med intervjuerna har framförallt varit att få information för att kunna kartlägga organiseringen och hanteringen av processen med feriepraktiken. Frågorna har varit inom ramen för fem olika områden; *bakgrund, rekrytering, kulturen och mottagandet, handledarskapet* samt *uppföljningar av feriepraktiken*. För att komplettera bilden, har ett mindre urval av personalchefer både på sjukhus och inom primär- och tandvård samt den centrala samordnaren på Personalstrategiska avdelningen, intervjuats. Urvalet har varit subjektivt och de här respondenterna har i mycket begränsad omfattning varit inblandade i det direkta arbetet med feriepraktiken, utan har en mer övergripande bild av regionens arbete med personalfrågor. Det är denna koppling, mellan den övergripande strategiska synen på personalfrågor och det faktiska arbetet med feriepraktik, som har varit intressant för utvärderingen. Intervjuerna har varit telefonintervjuer som i de flesta fall har hållit sig inom en halv timmes tid, vissa har sträckt sig till en timme. Samtliga intervjuer med de lokala samordnarna, förutom en, har spelats in på band, och därefter transkriberats. Övriga intervjuer har inte spelats in på band utan anteckningar har förts.

1.7.3 Enkäter

Totalt har fyra olika enkäter distribuerats; de två första enkäterna sändes till feriepraktikanter med praktikperiod 2006 samt till handledare för feriepraktik under samma år. Därefter skickades enkäter till feriepraktikanter födda 1982 och med en praktiktid under åren 2000/2001 samt till en kontrollgrupp som utgjordes av ungdomar födda 1982 bofasta inom Västra Götalandsregionen som inte gjort feriepraktik. Den sistnämnda enkäten skickades ut i ett slumpmässigt urval. Samtliga feriepraktikanter som erhållit en enkät har genomfört praktik inom Västra Götalandsregionen. Samtliga enkäter har utvecklats med Västra Götalandsregionens tidigare uppföljningar som utgångspunkt vilka genom åren ändrats marginellt. För den här utvärderingen har de dock genomgått en större förändring och har, enligt vår bedömning, utformats på ett strukturerat och lättöverskådligt vis. Genom att titta på hur andra har utformat enkäter samt låtit flera personer läsa igenom dem och lämna kommentarer och synpunkter om förbättringar har detta åstadkommit.

De enkäter avsedda för feriepraktikanter och handledare 2006 (första utskicket) har distribuerats av KFi via Personalstrategiska avdelningen inom Västra Götalandsregionen till de lokala samordnarna för vidare distribution till praktikplatserna. De lokala samordnarna har delat ut enkäterna i samband med att feriepraktiken har startat, efter avslutad feriepraktik har samordnarna samlat in enkäterna och lämnat dem till den centrala samordnaren på Personalstrategiska avdelningen som därefter skickat dem till KFi. Vissa enkäter har emellertid anlänt direkt till KFi från lokala samordnare. Det andra utskicket (två enkätstudier) genomfördes med hjälp av posten och respondenterna togs fram med hjälp av Statens Personadressregisternämnd (SPAR) och riktades dels till ungdomar som genomförde feriepraktik 2000/2001, dels till ett slumpmässigt urval av ungdomar födda samma år. Tanken med den här undersökningen har varit att möjliggöra jämförelser dels mellan ungdomar som feriepraktiserat vid olika tidpunkter, dels mellan ungdomar som har feriepraktiserat och ungdomar som inte har feriepraktiserat. I de här båda enkätundersökningarna har en påminnelse vardera gått ut och svarsfrekvensen har stannat strax under 50 procent för båda. Av kostnadsskäl men även tidsutrymme har ingen tredje påminnelse skickats ut. Flera påminnelser hade ökat möjligheten för en bättre svarsfrekvens. Esaiasson med flera (2006) beskriver att ända upp till nio påminnelser kan skickas ut vilken den sista kan vara i form av en minienkät. Hur många påminnelser som skall skickas ut måste emellertid ställas i relation till undersökningens omfattning samt vilka finanser forskaren (utvärderaren) har till sitt förfogande. I den här utvärderingen har det således inte bedömts som rimligt att skicka fler påminnelser. Det kan emellertid diskuteras huruvida en högre svarsfrekvens och därmed en högre validitet hade kompenserat de kostnader en eller flera påminnelser skulle ha medfört. Svaren i enkäterna har därefter bearbetats statistiskt i dataprogrammet Statistic Package of Social Science (SPSS). De analyser som tagits fram har varit av relativ enkel karaktär men

ändå tillräckliga för att uppfylla syftet med utvärderingen. Dels har frekvenser för de olika svaren tagits fram, dels har analyser av samband mellan svaren genomförts.

1.7.4 Feriepraktikanter 2006

Syftet med årets enkät är att fånga upp dels feriepraktikantens uppfattning om själva feriepraktiken, dels feriepraktikantens syn på framtida yrkesområden. År 2006 hade Västra Götalandsregionen totalt 482 feriepraktikanter anställda. Av dessa besvarade 378 på enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på drygt 78 procent. Av de svarande var cirka 60 procent kvinnor och 40 procent män.

1.7.5 Handledare 2006

Varje feriepraktikant har haft en eller flera handledare. Och varje handledare har haft en eller flera feriepraktikanter. Även handledarna har genom åren deltagit i uppföljningarna genom enkäter, så också här. Frågorna till handledarna berör varför praktikområdet tagit emot feriepraktikanter, tiden som handledaren lagt ned på handledning samt eventuell handledarutbildning. Även handledarnas attityd gentemot feriepraktiken har studerats. Enkäten gick ut till samtliga handledare inom ramen för feriepraktiken varav 266 besvarade den.

1.7.6. Feriepraktikanter 2000/2001

Feriepraktiken har en långsiktig strategisk rekryteringsmässig aspekt. Genom att ungdomar får prova på olika yrkesområden inom Västra Götalandsregionens verksamhet, är en tanke att detta ska få dem mer positiva till att söka sig till Västra Götalandsregionen och dess yrkesområden. Inom ramen för undersökningen har även tidigare feriepraktikanter kontaktats. Att undersöka årets feriepraktikanter ger svar på vad ungdomarna tänker i direkt anslutning till feriepraktiken. Men väl så intressant är att se till hur ungdomarna tänker ett antal år efter feriepraktiken. Undersökningen ställde frågor till tidigare praktikanter födda 1982 och som genomförde feriepraktik under åren 2000 och 2001. Valet av årtal grundar sig på att dessa ungdomar har ett antal år på sig att avsluta gymnasium, värnplikt, resor och prövning av olika arbeten. Snittåldern för ungdomarna ligger på cirka 24 år, vilket är en ålder då många gått vidare i livet och börjat utbildning eller karriär. Att välja feriepraktikanter från säsongen 1999 föll på administrativa svårigheter att få fram identiteten på hela gruppen. Att välja ett senare år hade varit möjligt, men fördelen med att få en högre snittålder, och därmed större chans att personerna i fråga hittat sin studie-/yrkeslinje i livet, övervägde. Här skickades 379 enkäter ut varav 184 besvarades vilket ger en svarsfrekvens på cirka 49 procent. Könsfördelningen var 70 procent kvinnor och 30 procent män. I den här enkätstudien har även en påminnelse skickats ut.

Frågorna i den här enkäten handlade inte bara om framtida val och önskningsar utan också om vilka val ungdomarna redan gjort. Det blir inte bara prat, utan vi får veta vart de faktiskt tagit vägen. De svar som kan sökas ur detta tillvägagångssätt är om det går att se någon skillnad mellan ungdom som haft feriepraktik jämfört med ungdom som inte haft feriepraktik.

1.7.7 Ungdom 1982

För att få en jämförelsegrupp till de tidigare feriepraktikanterna skickades även enkäter ut till ett obundet slumpmässigt urval av ungdomar i Västra Götaland, födda 1982. Självklart kan man tänka sig att en ungdom som valt praktik inom Västra Götalandsregionen skulle kunna vara mer motiverad till att söka arbete inom Västra Götalandsregionen än ungdom som inte valt detta. Likaledes är det inte orimligt att tänka sig att de ungdomar som genom till exempel släkt kommit i kontakt med Västra Götalandsregionens verksamhet, och därigenom haft en naturligare kontakt med möjligheter till feriepraktik, känner sig mindre främmande än andra att söka sig till verksamhetsområdena inom regionen. Bakgrundsvariablerna i enkäten utformades så att de möjliggjorde en jämförelse mellan de olika urvalen. Jämförelsen inriktas på områden som val av utbildning och yrke, men även inställning till önskade yrkesområden. Den här enkäten skickades ut till 1 200 ungdomar varav 576 besvarades vilket ger en svarsfrekvens på cirka 48 procent. 2,6 procent av utskicket kom tillbaka som ”adressat okänd”. Könsfördelningen var 60 procent kvinnor och 40 procent män. Även här gick en påminnelse ut.

De uppföljningar som tidigare gjorts av feriepraktiken inom Västra Götalandsregionen har fokuserat på hur själva feriepraktiken fungerat och hur praktikanterna upplevt tiden på praktikplatsen i syfte att möjliggöra förbättringar i processerna. I denna utvärdering är ambitionen att gå ett steg till och se till de effekter som feriepraktiken kan ha bidragit till. Här har information från tidigare års feriepraktikanter inklusive Ungdom 1982, utgjort en viktig informationskälla. Utöver det, har dokumentation kring tidigare genomförda uppföljningar, hur många som har sökt feriepraktik och hur många som genomfört feriepraktik samlats in.

1.8 Disposition

Kapitel 2 i rapporten inleds med att redovisa utvecklingen av kostnader, budget och utfall samt antalet sökande och anställda feriepraktikanter under den period feriepraktiken har pågått (det vill säga 1999-2006). Denna redogörelse följs av en presentation av hur Västra Götalandsregionen valt att organisera feriepraktiken, de ämnesområden som tas upp är planering, information, rekrytering, introduktion samt uppföljning. Syftet med kapitlet är att söka svar på hur feriepraktiken genomförs i praktiken. I det därpå följande kapitlet (3) rapporteras hur de som arbetar med feriepraktik i form av lokala samordnare upplever feriepraktiken och sin egen roll i det hela. De tre följande kapitlen innehåller redogörelser för enkätundersökningarna som står för den största empiriska delen i rapporten. Inledningsvis, i

kapitel 4, presenteras resultaten från handledare för feriepraktiken, därefter kommer resultaten från de feriepraktikanter som dessa handledare har varit handledare för, det vill säga feriepraktikanter 2006. Här gör vi även jämförelser med de uppföljningar som Västra Götalandsregionen har genomfört internt i den mån det har varit möjligt. I det sista av dessa tre nämnda kapitel redogörs för svaren från feriepraktikanter 2000/2001 samt den ungdomsgrupp utan bakgrund som feriepraktikant inom Västra Götalandsregionen och som utsetts till kontrollgrupp, nämligen Ungdom 1982. Här gör vi jämförelser mellan dessa båda grupper i avsikt att finna skillnader eller likheter för att kunna dra slutsatser om feriepraktikens påverkan på ungdomars framtida karriärer. I det nästkommande kapitlet, det vill säga kapitel 7, analyseras de olika empiriska delarna och till viss del ställer vi dem också mot varandra. Avslutningsvis, i kapitel 8, presenteras en kort sammanfattning av de slutsatser vi anser oss kunna dra samt förslag inför framtida feriepraktiksatsning.

2. Feriepraktiken i Västra Götalandsregionen

Det här kapitlet avser att ge en överblick av feriepraktiken under perioden 1999-2006. Inledningsvis presenteras en beskrivning av kostnadsutvecklingen, budget och utfall, och en redogörelse av antalet sökande till feriepraktik och antalet anställda feriepraktikanter. Därefter beskriver vi hur Västra Götalandsregionen valt att organisera feriepraktiken och hur feriepraktiken genomförs i praktiken.

Innan vi ger oss i kast med det är det emellertid av central betydelse att föra ett litet resonemang om feriepraktik som begrepp. Det är inte ovanligt att denna aktivitet även benämns som feriearbete eller feriejobb och eftersom det ligger arbetsrättsliga skillnader i begreppen är det viktigt att tydliggöra vad vi här avser. Det som har utvärderats i den här studien är *feriepraktik*. Det är endast gymnasieungdomar som erbjuds feriepraktik mot viss avtalsenlig ersättning (oavlönad feriepraktik får ej förekomma) under en bestämd period under sommarmånaderna.

2.1 Feriepraktikanter och kostnader 2000-2006

När vi börjar titta på söktrycket och hur många feriepraktikanter som anställts de olika åren kan vi se en tydlig utveckling i båda fallen. Det totala antalet ungdomar som söker feriepraktik har ökat för varje år med två undantag och det är år 2003 och 2005. Den största förändringen var 2003 när det var ungefär åtta procent färre sökande än året innan. En minskning som kvinnorna stod för. Redan året därpå ökade dock antalet sökande med 20 procent. Det minskade antalet sökande år 2005 visar sig främst genom att det var färre män som sökte. Bortsett från dessa förändringar har antalet sökande ökat med ungefär 22 procent över perioden.

Tabell 1. Antalet ungdomar som söker feriepraktikantplats i Västra Götalandsregionen 2001-2006²

Feriepraktikanter År	Kvinnor		Män		Totalt Antal
	Antal	Procent	Antal	Procent	
2001	3084	72	1227	28	4311
2002	2968	70	1296	30	4264
2003	2640	67	1299	33	3939
2004	3156	67	1556	33	4712
2005	3208	69	1425	31	4633
2006	3601	68	1665	32	5266

² Det finns inga uppgifter på hur många som sökte feriepraktik år 1999 och år 2000.

Om vi tittar närmare på söktrycket fördelat mellan kvinnor och män kan vi se att fördelningen har varit densamma under hela perioden, det vill säga att ungefär två tredjedelar (mellan 67 procent till 72 procent) av de sökande är kvinnor.

När det gäller antalet anställda feriepraktikanter har det även här skett en del förändringar över perioden 1999 till 2006. Den tydligaste förändringen skedde år 2003 när antalet anställda minskade med cirka 40 procent. Därefter har antalet anställda hållit samma nivå med en viss ökning fram till 2006.

Tabell 2. Antalet anställda feriepraktikanter i Västra Götalandsregionen 1999- 2006³

Feriepraktikanter År	Kvinnor		Män		Totalt Antal
	Antal	Procent	Antal	Procent	
1999	420	63	242	37	662
2000	420	57	312	43	732
2001	412	60	271	40	683
2002	---	---	---	---	692
2003	258	67	167	33	425
2004	251	57	192	43	443
2005	269	57	202	43	471
2006	291	60	191	40	482

En närmare granskning av de anställda i fördelningen mellan kvinnor och män visar att det är något fler män procentuellt som anställs än som söker feriepraktikplats. Andelen anställda kvinnor pendlar mellan 57 procent och 63 procent under perioden.

Statistiken visar att från och med år 2003, när både söktrycket gick ner och färre feriepraktikanter anställdes, har cirka tio procent av dem som sökt blivit anställda som feriepraktikanter. Kvinnor har en något lägre andel som ligger på ungefär åtta procent de senaste åren, medan männens andel är något högre (mellan elva och fjorton procent), vilket den varit under hela perioden.

Det verkar vara så att fördelningen av platser mellan förvaltningarna inte i första hand har något att göra med hur många som söker till respektive förvaltning eller hur många anställda förvaltningen har. Om man tittar på fördelningen av feriepraktikanter till respektive förvaltning i förhållande till antalet anställda i förvaltningen för exempelvis år 2006 så har Sahlgrenska Universitetssjukhuset färre feriepraktikanter (53 feriepraktikanter) än till exempel Södra Älvsborgs sjukhus (71 feriepraktikanter) och NU-sjukvården (99

³ Det finns inga uppgifter om fördelningen mellan kvinnor och män för år 2002.

feriepraktikanter) var för sig. Trots att Sahlgrenska har ungefär 17 000 anställda i förhållande till Södra Älvsborg som har drygt 4 000 anställda och NU-sjukvården som har cirka 5 500 anställda. När det gäller Folktandvården har man nästan ingen feriepraktikant (totalt 16 feriepraktikanter inom all folktandvård) placerad där bortsett från Folktandvården FyrBoDal.

Det finns olika förklaringar till att det förhåller sig på detta sätt. En kan relateras till verksamhetens karaktär som att till exempel vissa verksamheter har svårare att finna arbetsuppgifter för utbildade feriepraktikanter. Det kan även finnas förklaringar som att det inte finns en tradition av ta emot feriepraktikanter eller att verksamheten redan har ett tillräckligt stort antal praktikanter. Det är upp till varje förvaltning att bedöma möjligheten att ta emot feriepraktikanter och i så fall hur många. En förklaring som framkommit är att det saknats kunskap om att det funnits mer pengar. Vad som framför allt styr fördelningen av feriepraktikplatser är i första hand hur många feriepraktikanter som varje förvaltning anser sig kunna anställa.

Feriepraktiken bekostas av centrala medel och budgeteras av Personalstrategiska avdelningen och ses som en del av en långsiktig personal- och kompetensförsörjningsåtgärd. Finansieringen av feriepraktiken har i princip minskat oavsett om man tittar på omfattningen av budgeterade medel eller utfallet.

Tabell 3. Budget, utfall och budgetavvikelse för feriepraktiken VGR 1999-2006 (mkr)

År	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Budget	10,0	10,0	8,0	8,0	6,0	6,0	6,5	7,0
Utfall	7,2	7,7	7,6	7,6	5,3	5,7	6,1	6,5
Avvikelse	2,8	2,3	0,4	0,4	0,6	0,3	0,4	0,5

Den centrala budgeten motsvarar de kostnader som föreligger för de anställda feriepraktikanternas lön och introduktion, inklusive de regionalt övergripande kostnaderna som gemensam annonsering med mera. Feriepraktikanterna har en bestämd timlön enligt avtal beroende på om de har fyllt 18 år eller inte. Lönen har sedan 2000 ökat med 17 procent (under 18 år) respektive 18 procent (över 18 år).

Vi ser att det finns två tendenser i finansieringen. Den ena är tendensen att Västra Götalandsregionen satsar mindre pengar på feriepraktikanter i förhållande till när man började med feriepraktikanter år 1999. Detta förhållande gäller oavsett att avvikelsen mellan budget och utfall var förhållandevis stort de två första åren. Den andra tendensen är att man sedan 2003 har haft en försiktig ökning av både budgeterade medel och faktiska kostnader. Detta

behöver i första hand inte vara ett uttryck för ökade lönekostnader trots att antalet feriepraktikanter även har ökat under denna period.

Sammanfattningsvis verkar tendensen för Västra Götalandsregionens feriepraktiksatsningar vara att man försöker hålla en jämn nivå över tid sedan 2003. Detta trots att det är fler sökande till feriepraktiken än någonsin.

2.2 Organisering av feriepraktiken

I *Personalvision 2010* ges "en bild av läget" i Västra Götalandsregionen sett ur olika perspektiv. Bland annat framkommer att medelåldern inom regionens verksamheter är hög och att det är svårt för yngre människor att ta sig in i organisationen. Inledningsvis har vi berättat att ett syfte med feriepraktiken är just att säkra den framtida kompetensförsörjningen inom Västra Götalandsregionens förvaltningar. Även om det företrädesvis är inom vårddyrket som framtida nyanställningar kommer att behövas är det viktigt att också övriga yrkeskategorier uppmärksammas. För att få ungdomar från alla utbildningsinriktningar att intressera sig för Västra Götalandsregionen som arbetsplats ges ungdomar möjlighet att praktisera vid någon av de cirka trettio förvaltningsdelarna inom Västra Götalandsregionen där cirka 50 olika yrkeskategorier finns representerade. Under maximalt åtta timmar dagtid i maximalt fyra sommarveckor ges ungdomarna meningsfulla arbetsuppgifter utifrån förmåga och intresse. Det här stående engagemanget är resultatet av det initiativ, den uppmaning och det ekonomiska stöd som regeringen gick ut med under 1997 och riktar sig till ungdomar inom Västra Götalandsregionen som påbörjat någon form av gymnasieutbildning. Här utgör Personalstrategiska avdelningen och enheten för Strategisk kompetensförsörjning inom Västra Götalandsregionens Regionkansli en viktig del på så vis att funktionen som utgör huvudansvaret för feriepraktiken återfinns här i form av en central samordnare. Förvaltningarna inom regionen har ansvaret på lokal nivå. Som central samordnare är det många bitar som skall falla på plats inom vissa tidsramar. Vid ett inledande årligt planeringsmöte kommer de lokala och den centrala samordnaren överens om hålltider, vilken information som måste tas fram och det ges information från centralt håll. Vidare håller den centrala samordnaren i hanteringen av de årliga uppföljningarna och kontakten med regionens presschef och mediabyrå i samband med annonsering av feriepraktiken. Genom årens erfarenheter har rutinerna förbättrats och det bedöms att ett planeringsmöte är tillräckligt. Varje år i samband med feriepraktikens start utkommer den centrala samordnaren med anvisningar inför feriepraktiken där också syftet med feriepraktiken anges. Syftet som anges i anvisningarna är att marknadsföra regionens arbetsplatser och yrken genom att:

- *Ge ungdomarna kunskap om de arbetsplatser och yrken som finns i Västra Götalandsregionen, framförallt de yrken där det kommer att bli brist de närmaste åren*
- *Intressera ungdomarna för arbete inom vården*

Utvärdering av feriepraktiken i Västra Götalandsregionen

- *Ge ungdomarna möjlighet till arbetslivserfarenhet och meningsfull sysselsättning under sommaren*

Anvisningarna är tänkta att fungera som vägledning för förvaltningarna i hantering av feriepraktiken och har tagits fram i samråd mellan central samordnare och lokala samordnare. Förutom syftet anges även tillåten arbetstid, lönesättning etcetera. När det gäller feriepraktikanternas löner har vi redan nämnt att det finns två olika lönesättningar, vilken lönesättning som gäller beror på ungdomens ålder, brytpunkten för den högre lönen ligger vid 18 år. I anvisningarna står även att läsa att urval och anställning skall göras i varje förvaltning under ledning av förvaltningens personal eller den lokala samordnaren. Det framgår också att det utgår ett ansvar för att syftet med feriepraktiken följs. Vidare är det upp till varje förvaltning att själv välja den rekryteringsmodell den finner mest lämplig; lottning, lottning kombinerad med intervju eller enbart intervjuer. Oavsett vilken modell som tillämpas skall det finnas en strävan att följa regionens policy för jämställdhet och mångfald. Det finns också en hänvisning till regionens hemsida där dessa policy återfinns. Här följer en kort sammanfattning av anvisningarna inför feriepraktiken:

- *Feriepraktikanterna skall ges meningsfulla arbetsuppgifter utifrån förmåga och intresse*
- *Feriepraktikanterna skall inte vikariera för ordinarie personal*
- *Ungdom med tidigare feriepraktikanställning inom regionen skall inte prioriteras*
- *Viss gymnasieinriktning skall inte premieras*
- *Ungdomarna skall vara gymnasieungdom*
- *Oavlönad feriepraktik får ej förekomma*
- *Max åtta timmars feriepraktik per dag under max fyra veckor*
- *Varje feriepraktikant får endast ha en feriepraktikplats under året inom regionen*
- *Urval och anställning skall göras inom varje förvaltning under ledning av förvaltningens personal- eller vårdadministrativa personal eller den lokala samordnaren – samtliga parter har ansvar för att syftet med feriepraktiken följs*
- *Handledare för feriepraktikant har också ansvar för att syftet med feriepraktiken följs*
- *Förvaltningarna skall vid urvalsprocessen sträva efter att leva upp till regionens policy om jämställdhet och mångfald*
- *Förvaltningar ansvarar för att kontrollera den sökandes lämplighet när så krävs*
- *Tre modeller för rekrytering används; enbart lottning eller att ur lottningen kalla ett antal till intervju för slutligt urval samt enbart intervjuer*

Under åren har anvisningarna genomgått vissa förändringar, 2001 tillkommer policyn om etnisk mångfald, samma år införs följande mening under syftet med feriepraktiken:

”Samtidigt är det viktigt att de [feriepraktikanterna] får så meningsfulla arbetsuppgifter som möjligt, så att de känner att vi bryr oss om dem. Ungdomarna skall genom feriepraktiken ges kunskap om de olika förvaltningarnas verksamhet, och de yrken som finns, och därmed ges ungdomarna möjlighet till medvetna val.”

I anvisningarna för 2002 understryks vikten av att samtliga berörda skall läsa och följa anvisningarna, 2003 tas i syftet bort en tidigare betoning på att manliga ungdomar bör intresseras för vården bort och nu beskrivs också tre modeller mot tidigare två för rekrytering av feriepraktikanter.

Efter avslutad feriepraktik gör Personalstrategiska avdelningen varje år en uppföljning av feriepraktiken. Uppföljningen består av en enkät till handledarna och en enkät till feriepraktikanterna och det är den centrala samordnaren som ansvarar för att enkäterna kommer ut till de lokala samordnarna. De lokala samordnarna ansvarar för att enkäterna delas ut till handledare och feriepraktikanter samt att de samlas in igen. Innan enkäter återsänds till den centrala samordnaren har de lokala samordnarna sammanställt resultaten för den eller de förvaltningar som är dennes ansvar. Den centrala samordnaren gör en regional sammanställning av samtliga lokala sammanställningar som därefter skickas åter till lokala samordnare och personalchefer. Tanken är att sammanställningen skall diskuteras på lokala samordningsmöten och att den centrala samordnaren därefter skall få respons. Detta är något som vanligen inte händer, den respons som återkommer brukar vara i form av ekonomiska spörsmål. Förutom att ha det övergripande ansvaret för feriepraktiken är den centrala samordnaren på Personalstrategiska avdelningen också de lokala förvaltningarnas länk uppåt i organisationen och ansvarig för tilldelning av resurser för feriepraktiken.

De lokala förvaltningarna vars verksamheter ingår i feriepraktiksatsningen har deltagit med 32 förvaltningsdelar och består av regionens sjukhus, primärvård, tandvård, Handikappförvaltningen, Hjälpmedelsförvaltningen, folkhögskolor, Regionbiblioteket, naturbruksgymnasier, Västfastigheter samt Tvätteriet Alingsås. Praktiken genomförs vid 14 olika förvaltningar inom Västra Götalandsregionens verksamheter och kan delas in i åtta olika yrkesområden: *vård, kontor, kök/städ, transport/vaktmästeri, tandvård, naturbruk, fastighetsförvaltning* och *annat*. I område *annat* innefattas bland annat tvätterier, bibliotek, arkiv, reception och sekretariat.

2.3 Hur genomförs feriepraktiken?

I det följande avsnittet redogörs för hur feriepraktiken genomförs i praktiken samt hur ansvarsfördelningen för den samma uppfattas inom Västra Götalandsregionen. Avsnittet utgår i huvudsak från de intervjuer som genomförts med de lokala samordnarna.

2.3.1 De lokala samordnarna

Vid varje förvaltning finns alltså en lokal samordnare som har till uppgift att samordna feriepraktiken, denne är också en länk mellan Personalstrategiska avdelningen och de verksamheter som tar emot feriepraktikanter. I huvudsak arbetar de lokala samordnarna i sina ordinarie tjänstebefattningar i någon form med personalärenden, till exempel som personalchef, personalsekreterare eller personalassistent, närmare 90 procent av dem är kvinnor. Arbetsuppgifterna med feriepraktiken är till stor del av förberedande och planerande karaktär. En kort sammanfattning av arbetsuppgifterna är att ansvara för ansökningsförfarandet vilket i huvudsak består av inventering av arbetsplatsernas möjlighet att ta emot feriepraktikanter, att ansvara för rekrytering av ungdomar, att ansvara för urvalsprocessen i samband med rekryteringen och slutligen att ansvara för den därefter introducerande delen av anställningen. Även distribuering av uppföljning samt faktureringsförfarandet hanteras till stor del av de lokala samordnarna. Det skall emellertid nämnas att det finns en viss varians i arbetet samordnarna emellan, vissa tar större del i arbetet med feriepraktiken än andra. Till viss del kan detta förklaras av att verksamheterna är olika till storlek och karaktär.

2.3.2 Planering

De lokala samordnarnas arbete inleds någon gång i början av året med att de kallas till ett planeringsmöte av den centrala samordnaren vid Personalstrategiska avdelningen. Många samordnare har därefter en kontinuerlig kontakt med den centrala samordnaren under så gott som hela våren då arbetet med feriepraktiken pågår. När processen väl är igång börjar de lokala samordnarna med att inventera "sina" praktikplatser i avsikt att ta reda på hur många feriepraktikanter respektive praktikplats har möjlighet att ta emot. Ute på praktikplatserna bedöms läget efter den situation praktikplatsen för tillfället befinner sig i. Hinder för att ta emot feriepraktikanter kan vara personalbrist till följd av sjukfrånvaro, omorganisering eller annat, svårigheter att finna arbetsuppgifter men även dåliga erfarenheter av tidigare feriepraktikanter. Det skall poängteras att den sistnämnda kategorin utgör en bråkdel. Feriepraktiken ligger mitt under en period då arbetsplatserna har många vikarier som ersättare vid ordinarie personals sommarssemestrar vilket också kan bidra till att vissa verksamheter endast önskar ta emot ett begränsat antal feriepraktikanter.

2.3.3 Information

En annan viktig punkt på de lokala samordnarnas arbetsordning är att föra ut information till ungdomar om att de har möjligheten att söka feriepraktikplats. Detta sker bland annat genom att de lokala samordnarna ansvarar för att berörda skolor och arbetsförmedlingar får information och ansökningshandlingar om feriepraktiken. En gemensam annonsering för feriepraktiken planeras och förs in på Västra Götalandsregionens hemsida. Annonsering sker även i vissa tidningar som de lokala samordnarna valt. Den centrala samordnaren ansvarar för att annonseringen blir genomförd. En del praktikplatser (antingen sådana som har en begränsad möjlighet att ta emot feriepraktikanter eller sådana som är mycket populära) väljer dock att stå utanför den gemensamma annonseringen då det innebär att de får ta emot en så stor mängd ansökningar att det upplevs som ohanterligt. Andra praktikplatser kompletterar den gemensamma annonseringen med att länka till den egna hemsidan.

2.3.4 Rekrytering

I det skede som nu följer strömmar ansökningarna in och urvalsprocessen tar vid. Urvalsprocessen har utvecklats, vissa grundprinciper har hängt med under årens lopp och diskuterats på det gemensamma planeringsmötet, vissa detaljgrunder för respektive område har utvecklats och beslutats om enskilt eftersom till exempel små enheter kräver särskilda hänsyn. De förändringar som har skett genom åren är främst att fler förvaltningar väljer att tillämpa lottningssystemet. Anledningen till det är att det anses vara en mer rättvis antagningsprocess. Tidigare var det vanligt att anställdas barn fick förtur vid anställning (notera att det har varit lokala val). Detta var något som inte uppskattades på alla håll och för att undvika diskussioner i frågan övergick förvaltningarna mer och mer till systemet med lottning. Lottningssystemet är även ett mer hanterligt tillvägagångssätt när ansökningarna är mycket omfattande till antalet. Vi skall här försöka sammanfatta hur arbetet med rekryteringen går till på de olika förvaltningarna.

Anledningen till att förvaltningarna hanterar rekryteringen av feriepraktikanter på skilda vis är att förvaltningarna är olika till sin karaktär. För att nämna några exempel har vissa förvaltningar många anställda andra endast ett fåtal, vissa förvaltningar har många praktikplatser att erbjuda andra endast ett fåtal, ytterligare andra är av sådan typ att särskild hänsyn måste tas etcetera. Utifrån det konstaterar vi att vad som är lämpligt vid en förvaltning behöver inte vara lika bra vid en annan förvaltning. Varje förvaltning har således möjlighet att själva välja tillvägagångssätt vid rekryteringen och vi har redan nämnt att idag använder sig de flesta av lottningssystemet. För att få en bild av hur de olika förvaltningarna går till väga presenteras i tabell 4 fördelningen av urvalsmetod enligt en sammanställning av Personalstrategiska avdelningen för år 2006. Sammanställningen visar fördelningen för endast ett specifikt år men då vi vet att den stora förändring som skett är att fler förvaltningar idag tillämpar lottningssystemet mot den tidigare populära intervjumetoden är sammanställningen

ändå ett bra exempel för att belysa hur de olika förvaltningarna väljer tillvägagångssätt vid rekrytering av feriepraktikanter.

Tabell 4. Sammanställning av urvalsmetod för rekrytering av feriepraktikanter inom VGR 2006⁴

Urvalsmetod Förvaltning	Lottning	Lottning/intervju	Intervju	Varken lottning eller intervju
	Regionbiblioteket	Kungälv Sjukhus	Primärvården Södra Älvsborg (Borås-Bollebygd)	Hjälpmedelsförvaltningen
	Södra Älvsborgs Sjukhus SÅS (sjukhusen i Borås och Skene)	Naturbruk	Primärvården Södra Älvsborg (Ulricehamn)	Nu-sjukvården NÅL
	Primärvården Mittan Älvsborg inom primärvården/tandvården i Södra Älvsborg	Primärvården Skaraborg	Folktandvården inom Primärvården Södra Älvsborg (Borås Bollebygd)	Nu-sjukvården Uddevalla
	Folktandvården FyrBoDal	Primärvården Södra Bohuslän	Folktandvården inom Primärvården Södra Älvsborg (Mittan Älvsborg)	
	Sjukhusgruppen SU Tvätteriet Alingsås Västfastigheter Frölunda Specialistsjukhus	Handikappförvaltningen Skaraborgs Sjukhus (SkaS) Primärvården FyrBoDal Primärvården Göteborg Alingsås Lasarett		
Totalt antal förvaltningar	8	9	4	3
Totalt antal anställda feriepraktikanter	169	181	15	103

Kommentar: Folkhögskolor/gymnasienämnden saknas i sammanställningen.

I tabell 4 bekräftas att det mest frekventa tillvägagångssättet är lottning och vi ser även att lottningen många gånger kompletteras med intervjuer - ett fåtal väljer annat tillvägagångssätt. Detta år (2006) har (av de som besvarat frågan om urvalsmetod) åtta förvaltningar använt sig av enbart lottning vilket i antal feriepraktikanter räknat är 169 stycken. Nio förvaltningar har använt lottning i kombination med intervjuer vid anställning av 181 feriepraktikanter. I tidigare uppföljningar står att läsa att när ingen av metoderna (lottning eller intervju) används beror det på att det då handlar om en mindre förvaltning där antalet sökande är lägre eller lika med antalet feriepraktikplatser som kan erbjudas. Vi skall nu granska mer djupgående hur rekryteringsförfarandet går till i praktiken genom att sammanfatta vad som framkommit vid samtalen med de lokala samordnarna och vi börjar med själva processen och går därefter in på urval.

Processen med anställning av feriepraktikanter från ansökan och urval till anställning och introduktion innefattar ett antal olika moment. Hur förvaltningarna väljer att hantera de olika momenten varierar. En del förvaltningar överlåter till den lokala samordnaren att göra de

⁴ De nämnda förvaltningarna är de som besvarat frågan om urvalsmetod.

första urvalen och att därefter ta över processen. En annan variant är att den lokala samordnaren skickar en lista med samtliga sökande till de olika feriepraktikplatserna vilka då först lottar, därefter intervjuar och sedan anställer de som anses vara mest lämpade. Andra praktikplatser ansöker om att få leda hela urvalsprocessen på egen hand, denna ansökan bifalls. Anledningen till att en del föredrar att sköta hela processen själv kan vara att verksamheten är av en sådan karaktär att en viss lämplighet från feriepraktikanten krävs (exempel är psykiatriska kliniker eller arbete med barn och ungdomar). Ytterligare andra överlåter hela rekryteringsförfarandet till den lokala samordnaren och slutligen väljer en del praktikplatser att rekrytera feriepraktikanter i samarbete med lokal samordnare. Mycket små praktikplatser (med avseende på antal anställda och antal feriepraktikplatser) kan ha svårt att hantera en stor mängd sökande och har av den anledningen valt att inte annonsera eller på annat vis utlysa feriepraktikplatser. De som trots det ändå vill anställa ungdomar genom feriepraktiksatsningen kan till exempel ta hjälp av större praktikplatser i ansökningsförfarandet. Genom att vända sig till närliggande större verksamheter kan de ta del av deras ansökningar och få förslag på lämpliga sökanden. Utöver det finns det förvaltningar som inte specifikt söker feriepraktikanter men ändå anställer ungdomar som feriepraktikanter. Västra Götalandsregionen har en mängd ungdomar som söker sommarjobb och det är dessa sökanden som då kan erbjudas anställning som feriepraktikant istället för anställning som sommarjobbare. Vanligen handlar det om väldigt unga sökande som saknar yrkesutbildning. Vi skall även tillägga att då flertalet av feriepraktikanterna har patientkontakt är även arbetsgivaren ansvarig för urvalet av dessa ungdomar.

Under avsnitt 2.2 redogörs för anvisningar inför feriepraktiken och där framkommer att vid urvalsprocessen skall förvaltningarna sträva efter att följa regionens policy för jämställdhet och mångfald. Det är emellertid inte endast dessa kriterier som skall beaktas vid urval. För att nämna några ytterligare hänsyn som tas är den sökandes ålder, var den sökande bor, den sökandes egna önskemål samt själva ansökan aspekter som uppmärksammas. Även här gäller variation beroende på vilken förvaltning som är aktuell. Om vi börjar med att granska hur uppfattningen om och bedömningen av könsfördelningen ser ut upptäcker vi att det inte alltid är så att särskild hänsyn till jämn könsfördelning tas vid urvalet. Ett uttalande får illustrera:

Jag har ingen känsla av att man tittar på något särskilt vid intervjuerna mer än att det ska kännas som en trevlig ungdom, ibland kanske de tycker att det skulle vara trevligt om det kom en kille om de hade en tjej förra året [...] vi försöker få en jämlikhet men det är jättesvårt eftersom det är så många tjejer som söker och så få killar. R18⁵

⁵ Detta är ett sätt att koda respondenterna, R=respondent och siffran= vilken respondent.

Däremot beaktas att båda könen finns representerade under hela urvalsprocessen och slutresultatet blir därmed många gånger likväl en relativt jämn fördelning av kvinnor och män. Å ena sidan tycks det finnas ett resonemang kring könsfördelningen om att eftersom det är fler kvinnor än män som söker indikerar det att kvinnor är mer aktiva vilket skall premieras genom att de ges lite fler platser procentuellt sett till antalet sökande. Å andra sidan tycks det finnas ett resonemang som säger att eftersom vården är kvinnodominerad skall manliga sökanden prioriteras. Då lottningsystemet används kan det ibland upplevas svårt att ta särskilda hänsyn vid urvalet. De förvaltningar som aktivt tar hänsyn till könsfördelningen (eller ålder, område etcetera) och samtidigt använder sig av lottningsystemet hanterar det genom att sortera ansökningarna i olika högar utifrån aktuellt kriterium, därefter dras en ansökning från vardera hög varannan gång.

Regionens policy om etnisk mångfald har berörts, det har även framkommit under samtalen med de lokala samordnarna att det från centralt håll har funnits en begäran om att förvaltningarna skall sträva efter att pojkar med utländsk härkomst prioriteras. De flesta förvaltningar uttrycker att de i urvalsprocessen har med beaktandet om etnisk mångfald, ett exempel: ”De centralt fattade kriterierna till exempel om etnisk mångfald har vi med. Vi har ju väldigt många nationaliteter som jobbar här så det är väldigt naturligt för oss (R20).” I praktiken är det emellertid inte helt problemfritt att ta sådan hänsyn. Att utifrån en ansökan bedöma den sökandes etniska bakgrund är inte alltid helt självklart: ”[E]tnisk mångfald har vi tittat på och det är ju svårt att svara på - där har vi ju utgått från namn (R16).” I sammanhanget skall det också nämnas att svenska språkkunskaper är av stor vikt för en del förvaltningar.

De flesta förvaltningarna tar stor hänsyn till den sökandes egna önskemål om placering och i de fall då en ungdom söker till mer än ett ställe kan personen i fråga delta vid flera lottdragningar. Anledningen till att ungdomens egna önskningar om placering värderas relativt högt är att ungdomen då kommer att vara intresserad och därmed mest till sin fördel. Emellertid finns det krav på att sökanden till primärvårdsenheter inte bör bo inom primärvårdsenhetens upptagningsområde.

I anvisningarna går det att läsa att en feriepraktikplats bör undvika att anställa samma ungdom som feriepraktikant fler gånger, inte heller skall vissa gymnasieinriktningar vara en grund för att få anställning som feriepraktikant. Vidare skall en ungdom inte ha fler än en feriepraktikanställning per år inom regionen. Syftet med feriepraktiken är ju att skapa ett intresse för vårdarbetet på bred front vilket går om intet om samma ungdomar tas in år efter år eller om de som läser till exempel omvårdnadsprogrammet premieras. I praktiken framkommer att vissa förvaltningar kan vara relativt pådrivande med att få tillbaka tidigare

feriepraktikanter och även uttrycka önskemål om viss gymnasieinriktning. I sammanhanget är det viktigt att poängtera att en del verksamheter är av sådant slag att det krävs att de som arbetar vid verksamheten har omvårdnadsutbildning. Sådana påtryckningar kan upplevas besvärande för den eller de som ansvarar för rekryteringen och kan till viss del påverka vid urvalet även om det inte framkommit att sådana krav tillmötesgås men ”man kanske sneglar på det”.

De sökande till feriepraktikplats skall alltså vara gymnasieungdomar vilket indikerar att de är ungefär i åldern 16 – 20 år. Vissa förvaltningar ger fördel till äldre sökande eftersom den mognad dessa ungdomar förhoppningsvis har uppnått uppskattas. Det finns även verksamheter av sådan karaktären att de kräver att feriepraktikanten är minst 18 år. Andra förvaltningar föredrar yngre sökande. Tidigare beaktades den sökandes ålder med anledning av lönesättningen, yngre feriepraktikanter kostar mindre. Detta är emellertid ingen prioritering som bedöms vara av värde idag. Inledningsvis i rapporten definieras begreppet feriepraktik. Det inte är ovanligt att det sammanblandas med närliggande aktiviteter såsom sommarjobb eller feriearbete. Eftersom det föreligger arbetsrättsliga skillnader i de olika begreppen är det betydelsefullt att rätt begrepp används. Risker finns annars att tankarna förs till andra ungdomssatsningar inom Västra Götalandsregionen där ungdomar ersätter ordinarie personal vilket feriepraktikanter inte tillåts göra. Det har i utvärderingen framkommit uttalanden som pekar på att spridningen av fel begrepp har medverkat till att försvåra marknadsföringen av syftet med feriepraktiken.

En annan intressant aspekt är huruvida en sökande kan ha fördel av att ha en anhörig anställd vid aktuell praktikplats. Diskussioner angående detta är ju något som har föranlett att lottningsystemet har fått ett mycket stort utrymme vid rekryteringsförfarandet. Trots det finns det idag fortfarande förvaltningar som uttrycker att släktskap kan ha viss betydelse (fördel) för möjligheten att få anställning som feriepraktikant. Det förekommer att förvaltningar anställer feriepraktikanter endast genom släktskap, bekanta eller liknande kontaktnät, inga ansökningar skickas ”utan de som anställs går så att säga bakvägen”. Det skall dock poängteras att de flesta är noga med att släktskap och liknande inte skall premieras. ”Vi har sagt att vi har väldigt många anställda som har barn i den åldern och då kör vi lottning rakt över då blir det inte orättvisor (R8).”

En hänsyn som de flesta förvaltningarna lägger stor tyngd vid är den ansökan som kommer in, det vill säga hur den är utformad. Framförallt det personliga brev som många förvaltningar anger skall bifogas i ansökan. För många förvaltningar är det av stor, och till viss del, avgörande betydelse. En del förvaltningar ställer krav om att ett personligt brev skall bifogas och har som rutin att direkt sortera bort de ansökningar som saknar detta. I det personliga

brevet skall den sökande berätta lite om sig själv och varför denne vill söka feriepraktikplats. De som inte bifogar ett personligt brev bedöms inte vara tillräckligt intresserade av yrket utan snarare av att tjäna extra pengar vilket inte anses vara tillräckliga skäl för att få anställning som feriepraktikant. En annan bedömning är att om ambitionen att följa de anvisningar som står att läsa i ansökan saknas är den sökande kanske inte lämplig som feriepraktikant. Det finns även uppfattningar om att det är lättare att handleda och arbeta med ungdomar som har intresse för praktiken än de som inte har det. Följande citat innefattar de flesta aspekterna av det personliga brevet betydelse:

Det personliga brevet har rätt så stor betydelse för man tycker att är det någon som skriver att jag vill jobba för att jag vill tjäna pengar då har de ju kanske inte så stort intresse för just vården. Då tittar man hellre på någon som skriver lite mer att jag har tänkt mig kanske att bli det och det och funderingar på att utbilda mig och jag skulle bli glad om jag kunde få veta hur det går till i vården. Skriver du att du vill jobba för att tjäna pengar till mitt körkort då, ja de är väl inte helt borta, de kan väl ha sina fördelar ändå men man vill ju gärna ha lite mer [...] lite om sig själva, vad de intresserar sig för och vad de tänkt sig i framtiden med mera. Vi tittar ju på annat också hur de skriver. Det är ju inte bara det att alla som skriver att de vill bli läkare får jobb, så gör vi ju inte, utan att man är nyfiken om de skriver trevligt. Det kan ju finnas ungdomar som är väldigt arbetsamma eftersom de haft andra sommarjobb, delat ut tidningar eller reklam. R3

Även hur ungdomarna uttrycker sig i det personliga brevet är således för vissa av betydelse. Likaså har det kommit till uttryck att den sociala kompetensen är betydelsefull för en del förvaltningar.

2.3.5 Introduktion

När processen med rekryteringen är avslutad skall ungdomarna introduceras i feriepraktikens arbete, rutiner och vad som följer med det. Introduktionen planeras i de flesta fall av de lokala samordnarna, ibland i samråd med någon kollega. Närmare hälften av praktikplatserna anordnar en eller två gemensamma introduktionsdagar för feriepraktikanterna. Bedömningen av hur introduktionen skall organiseras och vad den bör innehålla varierar men mest förekommande är att en halvdag avsätts för att introducera feriepraktikanterna. Det finns även de praktikplatser som avsätter mycket kort tid för att endast informera om det allra viktigaste eftersom karaktären på praktiken är sådan att den bedöms komma ungdomarna bäst till handa genom praktiskt arbete. Vid introduktionerna är det vanligt att, förutom den lokala samordnaren, även representanter för olika yrkeskategorier vid verksamheterna deltar. Förutom att olika regler som anställningsavtal, sekretess, hygienregler etcetera föredras ses introduktionen även som ett bra tillfälle för feriepraktikanterna att bekanta sig med andra feriepraktikanter och att ställa frågor. Då feriepraktiken inom vissa förvaltningar ligger över

två perioder är det inte ovanligt att de som skall praktisera första perioden har påbörjat sin praktiktid vid tillfället för introduktionen.

2.3.6 Uppföljning

När introduktionen är avklarad skickas feriepraktikanterna till sina respektive arbetsplatser där de introduceras ytterligare. Därmed är feriepraktiken igång. Det innebär inte att de lokala samordnarnas arbete med feriepraktiken är över. Efter avslutad feriepraktik görs varje år uppföljningar i form av enkäter till såväl feriepraktikanter som handledare. Detta förfarande hanteras av samordnarna som skickar ut enkäterna till de olika feriepraktikplatserna och efter avslutad praktik samlar in dem igen. Det vanliga är att enkäten avlämnas i samband med introduktionen. Hanteringen av enkäterna skiljer sig mellan de olika praktikplatserna. En del har valt att samla samtliga feriepraktikanter för att fylla i enkäterna, vid detta tillfälle ges även möjlighet att ställa frågor eller diskutera. På andra ställen fyller var och en i enkäten i enskildhet. Efter att enkäterna har kommit in till samordnarna görs en sammanställning av resultatet i en utformad mall, en för feriepraktikanter och en för handledare. Därefter skickas enkäter och sammanställning till Personalstrategiska avdelningen där en gemensam sammanställning för hela Västra Götalandsregionen görs.

Sammanfattning

Det övergripande ansvaret för feriepraktiken ligger på en central samordnare därefter har varje förvaltning en "egen" samordnare med lokalt ansvar. Dessa lokala samordnare är ansvariga för rekrytering av feriepraktikanter till "sina" förvaltningar. De förvaltningar som tar emot feriepraktikanter är till sin verksamhetskaraktär olika vilket i sin tur bidrar till att rekryteringsförfarandet av feriepraktikanter blir olika. I huvudsak tillämpas lottning vid rekryteringen, tidigare intervjuades de sökande i större omfattning. Det finns centralt fattade kriterier att ta hänsyn till vid rekryteringen men praktikplatserna har även möjlighet att, utöver dem, själva bestämma vad som är viktigt just för dem. Det har framkommit att vissa förvaltningar väger in många aspekter vid rekryteringsförfarandet medan andra nästan inte alls tar några sådana hänsyn. Detta tycks inte bara handla om att det är olika karaktärer på verksamheterna utan även om att det finns varierande traditioner och kulturer vid de olika förvaltningarna.

3. Uppfattningar om feriepraktiken i Västra Götalandsregionen

3.1 De lokala samordnarna

I det här avsnittet redogörs för de uppfattningar och de attityder till feriepraktiken som framkommit hos de lokala samordnarna. Respondenterna har fritt fått berätta om primärt fem följande områden i förhållande till feriepraktiken: *bakgrund, rekrytering, kulturen och mottagandet, handledarskapet* samt *uppföljningar av feriepraktiken*. Frekvensen av de olika kvalitativa svaren har beräknats och kan på så vis presenteras som ett kvantitativt material och inledningsvis presenteras delar av dessa redogörelser i tabellform. Det bör påpekas att det är möjligt att vissa av de variabler som presenteras i tabell 5 skulle fått en större svarsfrekvens om en specifik fråga ställts om just den variabeln (istället för att respondenterna fått tala fritt), som exempel kan nämnas de variabler som anges som anledningar till att praktikplatsen tar emot feriepraktikanter. Vi vill också påpeka att frågan som handlar om arbetstiden som läggs på feriepraktiken (rutan är gråmarkerad) är en genomsnittlig sammanräkning av sjutton respondenters (av totalt 20) svar och anges i antal timmar inte i procent.

Utvärdering av feriepraktiken i Västra Götalandsregionen

Tabell 5. Uppfattningar och svar hämtade ur intervjuerna med de lokala samordnarna för feriepraktiken VGR 2006

Variabel	Procent	Variabel	Procent
Andel kvinnliga samordnare	90	Ungdomen är bosatt inom området	12
Andel manliga samordnare	10	Social kompetens	6
Anledning till FP		Fördelningen av orterna inom området	15
Vettig sysselsättning	60	Sökandes önskemål	70
Meriterande	6	Urvalsprocessen	
Ger insyn i arbetet	12	Lottning	75
Marknadsföring	90	Intervju	45
Samordnarnas syn på arbetet med feriepraktiken		Flera urval sedan lottning	12
Antal timmar som läggs på feriepraktiken i genomsnitt	57,7 ⁶ h	Feriepraktikanter	
Andel som tycker att det är tillräcklig tid	70	Gemensam introduktionsdag	50
Andel som anser att det finns möjlighet att avsätta tiden	60	Andel samordnare som är nöjda med introduktionsdag	80
Andel som anser att feriepraktikanterna är en tillgång för arbetsplatsen	90	Andel samordnare som är positiva till feriepraktik	100
Andelen som anser att feriepraktiken påverkar behovet av anställning	24	Andel samordnare som tror att övrig personal är positiv till feriepraktik	90
Andelen som önskar förändring av arbetet med feriepraktiken	30	Andel samordnare som anser det vara svårt att finna meningsfulla arbetsuppgifter till feriepraktikanterna	45
Andel samordnare som vid rekrytering tar hänsyn till:		Andel samordnare som är nöjda med central information i samband med feriepraktik	75
Kön	75	Handledare	
Ålder	55	Andel samordnare som tror att handledarna är positiva till sin uppgift som handledare	55
Etnisk mångfald	40	Andel samordnare som tror att det ej finns budget för handledningen	80
Tidigare anställning som feriepraktikant	53	Andel samordnare som tror att det ej sker någon handledareutbildning	85
Befintlig anställning	12	Andel samordnare som anser att handledareutbildning ej är nödvändig	82
Pojkar med utländsk härkomst	6	Andel samordnare som anser att det inte finns några särskilda krav på handledarna	65
Särskild gymnasiekompetens	30	Uppföljning	
Personligt brev	35	Andel samordnare som vet hur uppföljningen genomförs	71
Primärvårdstillhörighet	6	Andel handledare som vet hur uppföljning används	41
		Andel handledare som vet vilka som tar del av uppföljning	41
		Andel handledare som vet om förändringar till följd av uppföljning	29

⁶ Observera ej procentsats utan antal timmar

3.1.1 Planering

Samordnarna har haft svårt att uppskatta hur mycket tid som läggs på arbetet med feriepraktiken eftersom det pågår under en längre tid och relativt sporadiskt. Det är också varierande hur samordnarna väljer att arbeta med feriepraktiken, vissa är mycket praktiskt engagerade i arbetet medan andra väljer att delegera en del uppgifter. De flesta samordnarna (17 stycken) kunde trots det göra en ungefärlig bedömning av den sammanlagda tid som de lägger på arbetet med feriepraktiken. Svaren blev emellertid mycket varierande och hamnade inom ett spann från tre timmar upp till 160 timmar. Variationen kan förklaras av hur samordnarna väljer att arbeta med feriepraktiken men även hur pass mycket rutin som finns. En genomsnittlig beräkning av den sammanlagda uppskattade tiden blir 57,7 timmar under ett år. Det har tydliggjorts att de lokala samordnarna har olika synsätt på arbetet med feriepraktiken. Vissa menar att feriepraktiken är en del i det ordinarie arbetet medan andra uppfattar det som en extra pålaga. De flesta uppfattar att tiden som avsätts är tillräcklig och mer än hälften (60 procent) tycker att de hinner med arbetet med feriepraktiken. Detta betyder å andra sidan att en relativt stor andel av samordnarna tycker att feriepraktiken inkräktar på det ordinarie arbetet. Men trots att en del upplever en viss stress i arbetet med feriepraktiken är de flesta ändå relativt nöjda med hur arbetet organiseras. De önskningar om förbättringar som framkommit handlar om struktur av själva arbetet med feriepraktiken, till exempel nämns det att det kan vara bra med en schemalagd feriepraktik. Det finns också uttalanden som tyder på att en bättre samordning mellan de olika praktikplatserna är önskvärd och att det är viktigt att information om feriepraktikanternas närvaro inom olika verksamheter kommer samtliga berörda till del. En fråga som ställts och som inte redovisas i tabellen handlar om ansvaret för feriepraktiken och det framkommer att då feriepraktiken väl är igång är ansvarsfördelningen aningen otydlig. De flesta av de intervjuade samordnarna är av uppfattningen att det är praktikplatserna (och därmed handledaren eller verksamhets/avdelningschefen) som har det direkta ansvaret och att de själva är mer någon slags back-up om något extraordinärt skulle inträffa.

3.1.2 Information

De lokala samordnarnas arbete med att förmedla information till skolor, arbetsförmedlingar och media upplevs fungera väl. Men samordnarna är inte bara förmedlare av information de är också mottagare. I samband med att feriepraktiken skall startas upp skickar Personalstrategiska avdelningen ut information bland annat i form av de anvisningar som är avsedda som hjälp för samordnarna i deras arbete med feriepraktiken. Informationen kommer löpande och bedöms i huvudsak vara både innehållsrik och nyttig. Det finns emellertid uppfattningar som tyder på att informationen kan vara svår att ta till sig. Problemet ligger i att informationen vanligen upplevs vara mycket omfattande. Överlag är det en mängd information som kommer samordnarna tillhanda från flera olika källor. Det är väl känt att det

kan vara svårt att ta till sig allt för mycket information och att det finns olika tillvägagångssätt för att hantera detta.

3.1.3 Rekrytering

Den huvudsakliga upplevelsen om rekryteringsförfarandet är att det hanteras på ett bra sätt. Många anser att lottningsförfarandet är det bästa tillvägagångssättet och de allra flesta använder sig även av det.

3.1.4 Handledarutbildning

De lokala samordnarna har även fått besvara frågor om handledarskapet och över hälften berättar att de är av uppfattningen att handledarna är mycket nöjda med sin arbetsuppgift som handledare. Så gott som samtliga intervjuade erfar att handledarna inte har erbjudits någon handledarutbildning och de bedömer det inte heller som nödvändigt. Under samtalen framkommer att det i övrigt inte ställs några speciella krav på handledarna.

3.1.5 Introduktion

Även när det gäller introduktionen av feriepraktikanterna är de flesta av de lokala samordnarna mycket nöjda. I huvudsak är de lokala samordnarna direkt involverade i introduktionen framförallt genom planering men också genom att de deltar vid introduktionen.

3.1.6 Uppföljning

De lokala samordnarnas arbete med de årliga uppföljningarna består i huvudsak av att dela ut och samla in de enkäter som är underlag för uppföljningarna. Intervjuerna påvisar att en mindre andel av samordnarna har dålig kännedom om hur arbetet med dessa uppföljningar går till. Många uppfattar sig endast som distributörer av enkäterna, inte mer än ett fåtal har berättat att de på något vis ser ett aktivt arbete med uppföljningarna hos berörda personer ute på förvaltningarna. Ett par citat illustrerar:

Områdena har använt [uppföljningen] och skickat ut till respektive handledare så att man har kunnat prata om det ute på arbetsplatsen. Det är handledarna som tar del av uppföljningarna, vi skickar till områdets representant som vidarebefordrar till verksamhet. R13

De som jobbar med personalfrågor här i primärvården får ta del av sammanställningen. Sedan hur mycket de intresserar sig, det vet jag inte. R9

Hur uppföljningarna används och vilka som tar del av dem är det ungefär hälften som berättar att de har kunskap om. Många samordnare berättar att de inte har någon vetskap om vad

uppföljningar används till eller vilka som tar del av uppföljningarna. Följande citat är symptomatiskt för den uppfattningen:

Jag skickar ut enkäterna i början av sommaren. Sedan skickas de tillbaka till mig och jag sammanställer och skickar till den centrala samordnaren. Jag vet att man gör en sammanställning centralt av alla men jag vet inte vad man gör med det. Det är mycket möjligt att jag får det till mig men jag kommer inte ihåg det nu, man får ganska mycket information och jag har inte möjlighet att läsa igenom allt [...]. R12

Uppföljningarna har inbegripit en regelbunden insamling av information bland annat för att se om feriepraktiken följer det planerade. Utifrån vad som har framkommit under samtalen med de lokala samordnarna har inga större förändringar skett genom åren vilket indikerar att verksamheten som innefattar feriepraktik håller sig till rätt kurs. Emellertid visar det sig att vissa förändringar ändå har kommit till stånd. Här följer några exempel på förändringar som de lokala samordnarna kopplar till de årliga uppföljningarna. En omorganisering av en verksamhet har resulterat i att ansvaret för feriepraktiken som tidigare innehåfts av den lokala samordnaren till viss del lagts ut på verksamheterna. Förändringen mötte motstånd vilket i sin tur bidrog till att färre antal feriepraktikanter därefter togs emot inom den aktuella verksamheten. Andra förändringar är minskad budget, ökad användning av lottningssystemet, ökad möjlighet att söka feriepraktikplats via Internet, förändringar av administrativ och informationsteknisk karaktär, minskad tid för introduktion, införandet av feriepraktik för funktionshindrade, antalet feriepraktikanter, ökat intresse från olika avdelningar genom att de på eget initiativ anmäler intresse för feriepraktik, rollfördelningen för dem som jobbar med feriepraktiken. De allra flesta kan emellertid inte se att feriepraktiken har genomgått några som helst förändringar sedan starten 1999 (se tabell 5).

Sammanfattning

Den allmänna uppfattningen är att feriepraktiken är något mycket positivt. Samordnarna är också nöjda med sin egen arbetsinsats och hur arbetet med feriepraktiken är organiserat. Många ser arbetet med feriepraktiken som en ren rutin och har inga önsknings om att förändra något utan ”vi gör som vi brukar”. Det är med det inte sagt att förändringar inte anses vara bra utan det skall mer uppfattas som att det inte är tydligt hur eller vad som kan förändras eller förbättras. Annorlunda uttryckt, samordnarna har helt enkelt inte funderat särskilt mycket på det här med förändringar. De allra flesta upplever, trots en viss stress och svårigheter att avsätta tid, att de hinner med det som skall göras i arbetet med feriepraktiken. Avslutningsvis har det framkommit att de lokala samordnarna inte är särskilt engagerade i de årliga uppföljningarna.

4. Handledare 2006

I följande avsnitt presenteras resultatet från handledarnas enkätsvar. Enkäterna har skickats till samtliga förvaltningar som tagit emot feriepraktikanter, distribueringen till handledarna har genomförts på förvaltningarna. 266 besvarade enkäter har emottagits från handledarna, fördelas de på antal feriepraktikanter gör det 1,8 feriepraktikanter per handledare. En frågeställning i enkäten som relativt bra sammanfattar handledarnas inställning till feriepraktiken är huruvida handledarna är villiga att återigen ta emot feriepraktikanter. Förutom en mycket marginell andel (tre procent) är de flesta nöjda med feriepraktikanterna och har svarat att de kan tänka sig att ta emot feriepraktikanter återigen.

4.1 Anledning till feriepraktikanter

Den första frågan i handledarenkäten handlar om varför arbetsplatsen valt att ta emot feriepraktikanter. Respondenterna har sex möjliga svarsalternativ på en femgradig skala från *mycket oviktigt* till *mycket viktigt*. Det har även varit möjligt att välja alternativet *vet ej*. I den sammanställning som redovisas här (tabell 6) har den femgradiga skalan omvandlats till en tregradig på så vis att alternativen ”mycket oviktigt” och ”oviktigt” räknas samman till alternativet ”oviktigt”, samma princip används för alternativen ”mycket viktigt” och ”viktigt” som här är det samma som ”viktigt”. Principen följer samtliga frågeställningar i rapporten som utgår från den femgradiga skalan.

Tabell 6. Varför arbetsplatsen tar emot feriepraktikanter. Handledare till feriepraktikanter VGR 2006 (procent)

Varför har ni tagit emot feriepraktikanter?	Oviktigt	Varken viktigt eller oviktigt	Viktigt	Vet ej	N	Summa
Om Du tänker på feriepraktiken, hur viktiga eller oviktiga är följande anledningar till att ta emot feriepraktikanter?						
Bra för ungdomarna med sommarjobb	1	1	97	1	265	100
Bra för ungdomarna med yrkespraktik	1	5	92	2	263	100
Marknadsföring av arbetsplatsen	6	13	81	1	258	100
Långsiktig rekrytering	9	12	77	2	255	100
Behöver extra hjälp	25	27	47	1	253	100
Marknadsföring av yrket	2	54	44	0	258	100

Kommentar: N= antal respondenter som markerat alternativet. I den sammanställning som redovisas här har den femgradiga skalan omvandlats till en tregradig på så vis att alternativen ”mycket oviktigt” och ”oviktigt” räknas samman till alternativet ”oviktigt”, samma princip används för alternativen ”mycket viktigt” och ”viktigt” som här är det samma som ”viktigt”.

Utifrån tabell 6 ser vi att så gott som samtliga respondenter anser att det är viktigt att ungdomar får sommarjobb och nästan lika många har svarat att de tycker att det är viktigt med yrkespraktik för ungdomar. Något fler har en bestämd uppfattning om att sommarjobb är viktigt för ungdomarna.

Syftet med satsningen på feriepraktik är ju att säkra en långsiktig rekrytering. Tittar vi på de svar handledarna har givit ser vi att övervägande delen av de som svarat tycker att feriepraktiken har betydelse för den långsiktiga rekryteringen. Cirka 80 procent av handledarna ser feriepraktiken som ett bra tillfälle att marknadsföra arbetsplatsen men mindre än hälften anser det vara en bra marknadsföringsåtgärd för yrket. Utifrån svaren är det således viktigare att marknadsföra den egna arbetsplatsen än yrket som sådant. Ytterligare ett svar som är värt att notera är att över hälften anser att det är varken viktigt eller oviktigt att marknadsföra yrket, vilket är fler än de som tycker att det är viktigt eller mycket viktigt.

Avsikten med feriepraktiken är däremot inte att feriepraktikanterna skall ersätta ordinarie personal. En fråga i enkäten handlar om handledarna anser att feriepraktikanter tas emot på arbetsplatsen eftersom det finns ett behov av extrahjälp och närmare hälften av handledarna har svarat jakande på den frågan. Det skall emellertid noteras att en relativt stor andel inte anser att det är viktigt med feriepraktikanter för att uppfylla behovet av extrahjälp (25 procent) och ungefär lika många tycker att det är vare sig viktigt eller oviktigt. Det är att dra allt för förhastade slutsatser att därmed säga att feriepraktikanterna ersätter ordinarie personal.

4.2 Handledning

Frågan som här ställts till handledarna är hur mycket tid, mätt i antalet timmar per praktikperiod, de uppskattar att de lägger på handledarskapet. Svaren handledarna ger är av varierande grad. Mycket beror givetvis på vilken praktikplats det rör sig om, till exempel en feriepraktikant på en vårdavdelning kan och får inte heller arbeta självständigt utan en handledare går ständigt bredvid medan en feriepraktikant på ett arkiv kan utföra ett mycket självständigt arbete. Avhängigt hur mycket tid som läggs på handledning är också antalet feriepraktikanter som skall handledas. I tabell 7 visas fördelningen mellan feriepraktikant och handledare för år 2006.

Tabell 7. Antal feriepraktikanter per andel (i procent) handledare feriepraktik VGR 2006

Antal feriepraktikanter som handleds 2006	1	2	3	4	6	8	10	Vet ej	N	Summa
Andel handledare i procent	60	28	2	3	0,5	0,5	1	5	266	100

Kommentar: N = Antal respondenter som svarat på frågan

Det mest vanliga är en handledare per feriepraktikant (60 procent av handledarna har uppgett att de handlett en feriepraktikant) även om det inte är sällsynt förekommande att en feriepraktikant har flera olika handledare eller att en handledare har mer än en feriepraktikant. I tabell 8, där de svar enkäterna har givit presenteras, har antalet timmar grupperats i olika

spann för att ge en mer överskådlig bild. En kolumn i tabellen har avsatts för dem som inte har kunnat uppskatta tiden.

Tabell 8. Den tid handledarna – mätt i antalet timmar per praktikperiod - bedömer att de lägger på handledning. Handledare feriepraktik VGR 2006

Uppskattade timmar	Kan ej bedöma	1-5	6-20	24-40	40-80	80-160	>160	N	Summa
Andel handledare i procent	23	18	32	13	5	7	2	266	100

Kommentar: N= Antal handledare som besvarat frågan.

I tabellen framkommer att en stor andel (23 procent) inte kan bedöma hur mycket tid de lägger på handledning men att de allra flesta lägger mellan sex till tjugo timmar under en feriepraktikperiod. Det är något fler som uppskattar handledningen till mellan två till fyra veckor än de som gör bedömningen en till två veckor. En mycket liten andel av de svarande handledarna anser att de handleder mer än fyra veckor. Som en förklaring till varför handledarna lägger olika mycket tid på handledning redovisas några av de kommentarer som handledarna uttryckt:

- Cirka tolv timmar, beror på hur man skall räkna.
- En halv till en hel timme per dag, jag eller någon annan personal, har inte tänkt på det.
- Feriepraktikanten har handledning hela tiden av den person de för tillfället går med.
- I semestertider får vi handleda vikarier också, kan ej svara på frågan.
- Mycket bredvidgång.
- Mycket självgående, klarar det mesta.
- Omöjligt att skatta då feriepraktikanten följer en personal varje dag.
- Omöjligt att svara på, här arbetar vi dag, kväll, natt rullande schema. Feriepraktikanterna är här 40 timmar per vecka och har olika handledare varje dag.

4.3 Handledarutbildning

En hjälp för de personer som utses till att vara handledare är en så kallad handledarutbildning. Många av dem som arbetar inom vården har genomgått en handledarutbildning inom sin profession i syfte att handleda till exempel läkarstuderande. Någon speciell handledarutbildning för feriepraktikanter är inte särskilt vanligt förekommande.

Tabell 9. Handledarutbildning. Handledare av feriepraktik VGR 2006 (procent)

Handledarutbildningens längd	Ingen	<1 dag	2-3 dagar	>4 dagar	N	Summa
Andel handledare i procent	67	4	9	20	254	100

På frågan om handledarnas förutsättning för handledarskapet har 67 procent svarat att de inte har genomgått någon handledarutbildning (se tabell 9). Fyra procent säger att de har haft utbildning som pågått under mindre än en dag, nio procent att utbildning har erhållits under två till tre dagar och slutligen tjugo procent mer än fyra dagar. En mycket stor andel av de svarande handledarna har således ingen handledarutbildning.

Tabell 10. Förutsättningar för handledarskapet feriepraktik VGR 2006 (procent)

Påstående	Stämmer ej	Stämmer varken bra eller dåligt	Stämmer	Vet ej	N	Summa
Jag tycker det är viktigt med stöd under handledartiden	10	21	64	5	220	100
Handledarutbildningen är viktig	2	8	61	29	182	100
Jag har under handledartiden haft stöd från ledningen	18	25	53	4	222	100
Jag har haft nytta av handledarutbildningen	4	7	47	42	142	100
Jag har fått tid avsatt för handledarskapet	40	19	39	2	231	100

Kommentar: N= Antal respondenter som markerat alternativet. I den sammanställning som redovisas här har den femgradiga skalan omvandlats till en tregradig på så vis att alternativet "Stämmer inte alls" och "stämmer ganska dåligt" räknas samman till alternativet "stämmer ej", samma princip används för alternativet "stämmer helt och hållet" och "stämmer ganska bra" som här är det samma som "stämmer".

Utifrån vad som nu framkommit är det intressant att se att över hälften tycker att det är viktigt med handledarutbildning och att de har haft nytta av en sådan utbildning (se tabell 10). En relativt stor grupp (40 procent av de som besvarat enkäten) upplever att de inte får tillräcklig tid avsatt för att handleda feriepraktikanter å andra sidan upplever en lika stor grupp att de har gott om tid för detta. Flera har svarat att de har haft stöd från ledningen under handledningen och en fjärdedel intar en strategisk tvetydighet genom att varken instämma eller ta avstånd från det påståendet och de allra flesta tycker att ledningens stöd för handledning är viktigt.

Sammanfattning

Arbetsplatsen anledning till att ta emot feriepraktikanter bedöms främst vara för att hjälpa ungdomar att få sommarjobb och yrkespraktik. Feriepraktiken handlar även om marknadsföring av arbetsplatsen för att säkra en långsiktig rekrytering och att få extrahjälp. En relativt stor andel av handledarna delar uppfattningen att det varken är viktigt eller oviktigt med marknadsföring av yrket genom feriepraktik. Utifrån svaren i enkäten konstaterar vi att handledning av feriepraktikanter är en god erfarenhet – de flesta vill gärna handleda återigen. Väldigt många tycker att handledarutbildning är viktigt för feriepraktiken trots det saknar de

Utvärdering av feriepraktiken i Västra Götalandsregionen

flesta handledare en sådan utbildning. Många har svårt att bedöma hur mycket tid de lägger på handledning av feriepraktikanter – framförallt för att det är många feriepraktikanter och många handledare.

5. Feriepraktikanter 2006

5.1 Enkäterna

I följande kapitel i rapporten presenteras svaren från de enkäter som skickats ut till feriepraktikanter för året 2006. Här görs även jämförelser med de tidigare uppföljningarna som gjorts av Västra Götalandsregionen i den mån jämförelser är möjliga. I enkäten har ungdomarna fått besvara frågor dels om feriepraktiken men även om hur de ser på framtiden beträffande yrkesval. Avsnittet inleds med att redovisa svarsfrekvensen för enkäterna från uppföljningarna av feriepraktiken inom Västra Götalandsregionen under åren 1999 till 2006.

Tabell 11. Svarsfrekvens feriepraktikanternas enkäter feriepraktik VGR 1999-2006 (procent)

År	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Svarsfrekvens	46	42	59	69	69	82	68	78

I tabell 11 ser vi, undantaget ett par av åren då svarsfrekvensen är densamma som året innan, att svarsfrekvensen har en ständigt ökande trend. Första året är det knappt hälften av enkäterna som besvaras medan sista året redovisas en svarsfrekvens på närmare 80 procent. År 2004 sker en kraftig ökning av svarsfrekvensen från 69 procent året innan till 82 procent för att året därpå återgå till strax under 70 procent. De feriepraktiserande ungdomarna är gymnasieelever vilket indikerar att de är någonstans i åldern 15 till 20 år. I tabell 12 redovisas sammanställningen av åldersfördelningen av de feriepraktikanter som anställts av Västra Götalandsregionen under åren 1999 - 2006.

Tabell 12. Ungdomarnas ålder feriepraktikanter VGR under åren 1999 - 2006 (procent)

Ålder	21-22	20	19	18	17	16	15	N	Summa
2006	0	2	12	39	43	3	1	377	100
2005	0	1	21	33	42	3	0	297	100
2004	0	2	11	28	59	0	0	321	100
2003	0	1	16	35	48	0	0	301	100
2002	1	2	17	42	38	0	0	428	100
2001	1	4	16	42	37	0	0	400	100
2000	2	4	20	39	35	0	0	297	100
1999 ⁷	-	-	-	-	-	-	-	-	-

I tabell 12 framkommer att de allra flesta feriepraktikanter är i åldern 17 till 18 år. Det tydliggörs också att det finns en liten tendens att anställa allt yngre feriepraktikanter. År 2006 är någon enstaka feriepraktikant 15 år. I början av satsningen på feriepraktiken fanns det inga så unga praktikanter, däremot något fåtal i åldern 21 till 22 år vilket saknas under senare

⁷ Uppgift saknas

perioden. Inledningsvis beskrivs att ungdomar erbjuds feriepraktik under fyra av sommarveckorna, i vissa fall under två perioder. I tabell 13 ser vi att det vid ett fåtal tillfällen förekommit både längre och kortare feriepraktikperiod under året 2006.

Tabell 13. Antal feriepraktikveckor VGR feriepraktikanter 2006

Veckor	2	3	4	5	6	Annat	N	Summa
Procent	0,75	9	89	0,25	0,25	0,75	370	100

Huvuddelen svarar emellertid att de har praktiserat under fyra veckor, ett fåtal anger tre veckor och ett par enstaka har haft fem och sex veckors feriepraktik. Den längre feriepraktikperioden (som överskrider de maximalt fyra veckorna) kan förklaras av att ungdomarna väljer att sprida ut de totala fyra veckorna under en något längre period.

5.1.1 Gymnasieval

Den här frågan ger svar på vilken gymnasieinriktning feriepraktikanter har valt och i tabell 14 visas frekvensen samt den procentuella fördelningen av de svar ungdomarna har givit.

Tabell 14. Gymnasieval feriepraktikanter VGR 2006

Gymnasieprogram	Frekvens	Procent
Samhällsvetenskap	106	29
Naturvetenskap	77	21
Omvårdnad	39	10,5
Teknik	20	5,5
Barn och fritid	16	4
Estet	15	4
Hotell och restaurang	14	4
Media	14	4
Öppna	10	3
El	9	2,5
Handels- och administration	8	2
Individuellt program (IV)	7	2
Idrott	6	1,5
Övrigt	6	1,5
Naturbruk	5	1,5
IT	4	1
Hantverkare	4	1
Fordon	3	1
Bygg	2	0,5
International Baccalaureate (IB)	2	0,5
Industri	1	0,3
Specialutformat	1	0,3
Livsmedel	0	0
Summa		100
N	369	

Två utbildningar utmärker som sig de allra populäraste för 2006 års feriepraktikanter, nämligen samhällsvetenskap och naturvetenskap. Mellan 20 och 30 procent av feriepraktikanterna har valt någon av de inriktningarna. Därefter följer

omvårdnadsprogrammet med dryga tio procent. Samtliga övriga utbildningar har sökande med mindre än tio procent (mellan 5,5 och 0,3 procent). De flesta ungdomar som gjorde feriepraktik inom Västra Götalandsregionen 2006 utbildade sig således med inriktning mot samhälle, natur eller omvårdnad.

Trenden över perioden, det vill säga vilka gymnasieutbildningar som varit populärast bland de ungdomar som feriepraktiserat inom Västra Götalandsregionen sedan 1999, visar att naturvetenskap och samhällsvetenskap ges samma stora intresse samtliga år, vilket i sig inte är särskilt uppseendeväckande då dessa inriktningar är de allmänt största. Däremot är det intressant att notera att förutom 1999 är även omvårdnadsprogrammet relativt populärt, vanligen kommer det på tredje eller fjärde plats. År 1999 återfinns emellertid omvårdnadsprogrammet först på delad femte plats.

5.1.2 Praktikområde

Under rubriken Praktikområde redovisas inom vilka olika områden feriepraktikanterna har genomfört sin praktik. I tabell 15 presenteras inom vilka områden ungdomarna svarat att de praktiserat, en fördelning av kön belyses också. Här har funnits möjlighet att kryssa fler än ett alternativ och närmare tio procent har utnyttjat den möjligheten och angett två eller fler alternativ.

Tabell 15. Praktikområden, feriepraktikanter VGR 2006 (procent)

Praktikområden	Frekvens total	Procent total	Kvinna	Man
Vård	201	53	65	35
Kök / städ	79	21	63	37
Kontor	50	13	55	45
Annat	34	9	56	44
Transport/Vaktmästeri	29	8	38	62
Tandvård	15	4	71	29
Naturbruk	8	2	50	50
Fastighetsförvaltning	5	1	60	40

N=378

N=375

Kommentar: N= Antal respondenter som markerat alternativet. Fler alternativ kan ha markerats av en och samma respondent vilket gör att summan av procent inte blir 100.

Den övervägande andelen feriepraktikanter har befunnit sig inom område *vård* (sjukhus, primärvård). Tabell 15 visar att mer än hälften (53 procent) har uppgivit vård som sitt praktikområde. Därefter kommer *kök/städ* där 21 procent har praktiserat. Minst praktikanter har befunnit sig inom område *fastighetsförvaltning* (en procent). Endast ett av praktikområdena har haft övervägande män, denna grupp återfinns inom område *transport/vaktmästeri* där männen utgör 62 procent av de praktiserande. *Naturbruk* har haft fyra praktikanter av vardera kön. I övrigt dominerar kvinnorna. Inom *tandvårdsområdet* hittar vi den största skillnaden i könsfördelningen - över 70 procent kvinnor har praktiserat inom detta område. I sammanhanget är det värt att uppmärksamma att ungdomarna kan ha haft

svårt att avgöra inom vilket praktikområde de har befunnit sig. Till exempel om de har haft en övervägande del av administrativt arbete eller arbete som har med kost att göra men samtidigt befunnit sig inom en vårdavdelning kan de ha uppfattat att de praktiserat inom område vård.

I nästa tabell (16) presenteras utvecklingen över tid det vill säga feriepraktikanternas placering inom de olika praktikområdena under hela perioden.

Tabell 16. Praktikområden, feriepraktikanter VGR 1999-2006 (procent)

Praktikområden	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Vård	-	65	46	53	48	61	58	53
Kök / städ	-	12	13	12	12	13	17	21
Kontor	-	35	25	18	19	15	10	13
Annat	-	0	5	7	5	6	23	9
Transport/Vaktmästeri	-	10	4	4	4	3	4	8
Tandvård	-	0	3	6	4	2	1	4
Naturbruk	-	0	3	0	3	0	2	2
Fastighetsförvaltning	-	0	1	0	5	0	0	1

Kommentar: 1999 saknas uppgifter. Fler alternativ har varit möjliga att markera vilket gör att summan av procent inte blir 100.

Inga större avvikelser under perioden kan noteras, det är vårdområdet det vill säga sjukhus och primärvårdsenheter, som tar emot flest feriepraktikanter, därefter kommer de områden som bedöms höra till kontor och kök/städ. Förutom två av åren (2001 och 2003) har över hälften av feriepraktikanterna befunnit sig inom området som räknas till vård.

5.1.3 Information om feriepraktiken

Under kapitlet 2.3 om de lokala samordnarnas arbete med feriepraktiken berättas att det är den centrala samordnaren och de lokala samordnarna som ansvarar för att information om feriepraktiken kommer fram till informationskällorna. Det finns skilda källor för ungdomarna att få information om att Västra Götalandsregionen erbjuder möjlighet till feriepraktikplats. Framförallt går de lokala samordnarna ut till skolor och arbetsförmedlingar men även annonsering i tidningsmedia och Internet är stora informationskällor. När det gäller tidningsannonseringen sker detta via mediabyrå genom den centrala samordnaren. Valet av i vilka tidningar annonseringen skall ske bestäms av de lokala samordnarna. I tabell 17 redogörs för hur respondenterna har svarat att de initialt har kommit i kontakt med feriepraktiken. Åtta olika svarsalternativ finns att välja mellan där det ges möjlighet att kryssa fler än ett alternativ.

Tabell 17. Hur ungdomarna har informerats om feriepraktiken VGR 2006 (procent)

Information	Anhörig/släkt	Anslagstavla på skolan	Kompis	Internet	SYO - konsulent	Annat	Tidning	Arbetsförmedling	N
Total	43	19	13	13	11	6	3	3	378
Kvinna	39	23	14	13	13	7	4	4	228
Man	49	14	12	12	8	5	3	3	147

Kommentar: N= Antal respondenter som markerat alternativet. Fler alternativ har varit möjliga att markera vilket gör att summan av procent inte blir 100.

Närmare hälften av de svarande har angett svarsalternativet anhörig/släkt vilket därmed blir det alternativ som uppgetts av flest feriepraktikanter. Därefter säger feriepraktikanterna att de har uppmärksammat informationen på skolans anslagstavla. SYO-konsulent är det andra svarsalternativet som kopplas till skolverksamheten och drygt tio procent säger att SYO-konsulent är den kontakt som förmedlat kunskapen om möjlighet till feriepraktikplats. Det tredje mest vanliga sättet på vilket ungdomarna kommit i kontakt med feriepraktiken är genom någon kompis eller Internet. Svarsalternativen annat, tidning och arbetsförmedling har samtliga angetts av mindre än tio procent av de svarande. Inom svarsalternativet annat inryms företrädesvis svaret ”lärare på skolan” men tre av svaren inrymmer också alternativet att ungdomen har fått feriepraktikplats genom redan etablerad kontakt med praktikplatsen genom tidigare anställning, företrädesvis som feriepraktikant.

I första hand är det männen som fått informationen via anhöriga/släkt, hälften av de män som besvarat enkäten uppger denna informationskälla, motsvarande för kvinnor är cirka 40 procent. Information via skolans anslagstavla har nått betydligt fler kvinnor än män, närmare tio procentenheter fler, kvinnorna tenderar även att informeras genom SYO-konsulent i större omfattning än männen. I övrigt är skillnaderna inte särskilt stora även om samtliga informationskällor - förutom alternativet anhöriga/släkt – anges av fler kvinnor än män. En jämförelse med tidigare år för feriepraktik visar att det är samma informationskälla som dominerar under samtliga år, det vill säga anhörig/släkt.

5.1.4 Ungdomarnas uppfattning om feriepraktiken

För att få svar på hur feriepraktikanterna upplevt sin praktiktid har ungdomarna fått gradera hur nöjda de varit med feriepraktiken med hjälp av nio olika nöjdhetsfaktorer kopplade till feriepraktiken. De faktorer respondenterna fått bedöma är *introduktionen på arbetsplatsen, handledningen, arbetsuppgifterna, ansvaret de fick, de förväntningar som ställdes på dem, huruvida arbetet kändes meningsfullt, hur de upplevde arbetsmiljön, lönen de fick och hur de trivdes med arbetskamraterna*. I tabell 18 visas utfallet av svaren.

Tabell 18. Nöjd med feriepraktiken, feriepraktikanter VGR 2006 (procent)

Jag är nöjd med:	Stämmer inte	Stämmer varken bra eller dåligt	Stämmer	Vet ej	N	Summa
Trivdes med arbetskamraterna	0,5	3	96	0,5	377	100
Arbetsmiljön	4	5	91	0	377	100
Introduktionen på arbetsplatsen	3	5	91	1	377	100
Handledningen	3	6	90	1	375	100
Ansvar jag fick	2	10	87	1	374	100
De förväntningar som ställdes på mig	2	9	84	5	376	100
Arbetet kändes meningsfullt	7	9	83	1	378	100
Arbetsuppgifterna	6	11	83	0	377	100
Lönen jag fick	11	17	70	2	377	100

Kommentar: Stämmer inte= stämmer inte alls och stämmer ganska dåligt,
Stämmer = stämmer ganska bra och stämmer helt och hållet.

Feriepraktikanternas upplevelse av hur bra eller dålig praktiken har varit mäts med hjälp av de nio variablerna. I tabell 18 framkommer att ungdomarna i huvudsak är nöjda med feriepraktiken, alla faktorer har fått mycket höga värden, som exempel uppger så gott som samtliga (96 procent) att de är nöjda med trivseln vid den arbetsplats de har praktiserat på. De faktorer som tilldelats lägre värde handlar främst om arbetsuppgifternas meningsfullhet samt lönesättningen. Det kan konstateras att närmare 30 procent av feriepraktikanterna inte är självklart nöjda med lön och arbetsuppgifter. Det finns en trolig förklaring till att arbetsuppgifterna inte alltid upplevs som särskilt spännande eller utmanande. Många av de praktikplatser som erbjuder ungdomar feriepraktik är begränsade i vad ungdom får och inte får göra, vilket kan resultera i att uppgifterna kan uppfattas som tämligen meningslösa. Det som de svarande har minst kunskap om är om de förväntningar som ställts på dem varit rimliga eller ej, fem procent har svarat att de inte har någon uppfattning i den frågan. Jämförelse med tidigare uppföljningar visar att ungdomarna i huvudsak är nöjda med feriepraktiken under samtliga år.

5.1.5 Framtiden

Slutligen skall vi nu redovisa hur feriepraktikanterna för 2006 ser på framtiden. Två frågor har ställts; a) om feriepraktikanten kan tänka sig att i framtiden arbeta på den arbetsplats där feriepraktiken genomfördes, b) om feriepraktikanten kan tänka sig att i framtiden söka yrken som ligger nära den praktik som gjorts.

Tabell 19. Ungdomarnas tankar inför framtiden, feriepraktikanter VGR 2006 (procent)

Framtiden	Kön	Stämmer inte	Stämmer varken bra eller dåligt	Stämmer	N	Summa
a) Jag kan tänka mig att i framtiden arbeta på arbetsplatsen	Man	24	27	49	128	100
	Kvinna	23	21	57	200	100
b) Jag kan tänka mig att i framtiden söka mig till yrken som ligger nära den praktik jag gjort	Man	20	30	50	131	100
	Kvinna	21	13	66	209	100

Kommentar: Stämmer inte= stämmer inte alls och stämmer ganska dåligt,
Stämmer = stämmer ganska bra och stämmer helt och hållet.

De allra flesta kan tänka sig att komma tillbaka till själva praktikplatsen eller att söka yrken som ligger nära det område inom vilken praktiken har genomförts. Kvinnorna är över lag mer positivt inställda till detta än männen. Närmare 50 procent av männen kan tänka sig att komma tillbaka till den arbetsplats där de genomförde sin feriepraktik, för kvinnorna är motsvarande siffra 57 procent. Mer jämnt i svaren mellan män (24 procent) och kvinnor (23 procent) är det för dem som inte kan tänka sig att komma tillbaka. I fråga b tillfrågas om ungdomarna kan tänka sig att söka arbete inom själva yrkesområdet för feriepraktiken. För männens del visar det sig att det är ingen större skillnad på hur de bedömer praktikplatsen och yrkesområdet. Kvinnor däremot visar att de är mer intresserade av yrkesområdet (66 procent) än av praktikplatsen (57 procent).

5.1.6 Framtidens branscher

Det sista feriepraktikanterna ombeds göra i enkäten är att rangordna 14 olika branscher utifrån intresse om framtida yrkesval. Frågan är hämtad från Ungdomsbarometern som är en rikstäckande attitydundersökning bland ungdomar mellan 15-25 år om deras inställning till utbildning, arbetsliv, politik, samhällsutveckling med mera. Resultatet av feriepraktikanter för 2006 års rangordning presenteras i tabell 20.

Tabell 20. Feriepraktikanternas rangordning av 14 yrkesbranscher, feriepraktikanter VGR 2006

<u>Bransch</u>	<u>Procent</u>	<u>Bransch</u>	<u>Procent</u>
Kultur/Media/Design	53	Djur/natur	28
Vård/omsorg	52	Läkemedel	25
Kropp/Kost/Hälsa	43	Ekonomi/Finans/Försäkring	21
Hotell/Resor/Service	42	IT/telekommunikation	19
Pedagogiska yrken/läraryrken	32	Bygg/fastighet	16
Försäljning/marknadsföring	31	Industri/mekanik	14
Administration/Juridik/Politik	28	Säkerhet/transporter	13

Den mest intressanta branschen är kultur/media/design och därefter kommer vård/omsorg och kropp/kost/hälsa. De minst eftertraktade branscherna är, enligt de här ungdomarna, bygg/fastighet, industri/mekanik samt säkerhet/transporter.

Sammanfattning

Antalet feriepraktikanter som besvarar de enkäter som ligger som underlag för uppföljningar av feriepraktiken tenderar att öka med åren. Vi har också konstaterat att feriepraktikanterna har blivit något yngre samt att de flesta praktiserar de fyra veckor som är maximalt och främst inom vårdområdet. I första hand är det via anhörig/släkt ungdomarna kommer i kontakt med feriepraktiken, något fler män än kvinnor har haft den informationskanalen. En tredjedel av de som praktiserat 2006 har tagit del av information om feriepraktik genom skolan.

Till största delen är det kvinnorna som praktiserat inom vårdområdet, männen återfinns främst inom område transport/vaktmästeri som är det enda område med fler män än kvinnor. Så gott som samtliga respondenter är nöjda med själva feriepraktiken och många kan tänka sig att i framtiden arbeta antingen på den specifika praktikplatsen eller inom yrkesområdet. När det gäller var feriepraktikanterna i Västra Götalandsregionen år 2006 ser sig själva i framtiden blir det företrädesvis inom branscherna kultur/media/design, vård och omsorg samt kropp/kost/hälsa.

6. Feriepraktikanter 2000/2001 och Ungdom 1982

6.1 Enkäterna

I följande avsnitt presenteras resultaten ur den enkät som skickats till ungdomar födda 1982 och som genomförde feriepraktik under perioden 2000/2001 samt svaren ur enkäten till kontrollgruppen, det vill säga Ungdom 1982 som inte har feriepraktiserat inom Västra Götalandsregionen. Det primära syftet är att klargöra eventuella samband mellan feriepraktiken och de val ungdomarna gjort senare i livet. Enkäterna till Ungdom 1982 skickades till dem som vid utskicket befann sig inom Västra Götalandsregionen med födelseår 1982. Vi vet således inte var ungdomarna befann sig under gymnasietiden vilket rättfärdigar en sådan frågeställning. I tabell 21 presenteras var ungdomarna har uppgett att de har genomgått gymnasiestudierna.

Tabell 21. Var ungdomarna gick gymnasiet, Ungdom 1982

Gymnasieplacering	Frekvens	Procent	N	Summa
Västra Götalandsregionen	407	71		
Halland	14	2		
Övriga Sverige	125	22		
Utomlands	13	2		
Har ej genomgått gymnasieutbildning	10	2		
Ej svar	6	1		
			575	100

Resultatet visar att de allra flesta har studerat vid något gymnasium inom eller i nära anslutning till Västra Götalandsregionen. Lite drygt 20 procent uppger att gymnasiestudier genomförts inom övriga Sverige och knappt två procent att de inte alls studerat vid gymnasium.

6.1.1 Gymnasieval

Enkäten inleds med frågan om vilket gymnasieprogram ungdomarna har genomgått, fördelningen mellan de olika gymnasieprogrammen redovisas i tabell 22.

Tabell 22. *Gymnasieval, Ungdom 1982 och feriepraktikanter VGR 2000/2001*

Gymnasieprogram	Ungdom 1982		Feriepraktikanter 2000/2001	
	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent
Samhällsvetenskap	165	30	65	36
Naturvetenskap	140	26	53	30
Övrigt	21	4	5	3
IT	0	0	0	0
Idrott	0	0	0	0
Individuella programmet (IV)	0	0	0	0
Barn och fritid	27	5	14	8
Hotell och restaurang	25	4,5	2	1
International	0	0	0	0
Baccalaureate (IB)				
Hantverkare	6	1	0	0
Industri	7	1,5	0	0
Specialutformat	6	1	2	1
Livsmedel	5	1	0	0
Omvårdnad	22	4	8	4,5
Estet	34	6	7	4
Medieprogrammet	19	3,5	4	2
Naturbruk	7	1,5	4	2
Teknik	9	1,5	4	2
Bygg	5	1	0	0
Fordon	16	3	0	0
Handels- och adm.	19	3,5	10	5,5
Öppna	0	0	0	0
El	14	2,5	2	1
Summa		100		100
N	550		180	

Kommentar: i gruppen "Övrigt" innefattas bland andra utbildningarna, florist-, företags-, ungdoms-, trädgårds- samt naturestetprogrammet men även svar som komvux, highschool och friskola.

Vi har redan konstaterat att samhälle och naturvetenskap är de två största gymnasieområdena över tid och om vi bortser från dem och istället inriktar oss på omvårdnadsprogrammet vilket är intressant för den här utvärderingen ser vi att knappt fem procent av feriepraktikanterna 2000/2001 har läst det programmet. För Ungdom 1982 är det fyra procent, inga skillnader att tala om således.

6.1.2 Ungdomarnas uppfattning om feriepraktiken

Även feriepraktikanter 2000/2001 har fått berätta om hur de har uppfattat praktiktiden fast på ett mer övergripande plan än feriepraktikanter 2006. Anledningen till det är att för dessa ungdomar ligger feriepraktiken långt tillbaka i tiden vilket gör att det kan vara svårt att i detalj komma ihåg hur de upplevde feriepraktiktiden. Enkäten erbjuder respondenterna fyra faktorer för att mäta nöjdheten på den femgradiga skalan.

Tabell 23. Nöjd med feriepraktiken, feriepraktikanter VGR 2000/2001 (procent)

Vad tyckte du om feriepraktiken?	Stämmer inte	Stämmer varken bra eller dåligt	Stämmer	Vet ej	N	Summa
Jag är nöjd med feriepraktiken	3	8	88	1		100
Arbetet kändes meningsfullt	13	16	70	1		100
Arbetsmiljön var bra	4	18	75	2		100
Praktiken gav en positiv bild av yrket	12	23	65	0		100
					180	

Kommentar: Stämmer inte= stämmer inte alls och stämmer ganska dåligt,
Stämmer = stämmer ganska bra och stämmer helt och hållet.

Vi vet redan att samtliga feriepraktikanter genom åren varit nöjda med feriepraktiken, detta bekräftas i tabell 23 genom att samtliga fyra nöjdhetsindikatorer som använts i den här enkäten fått värden överstigande 65 procent. Flest markeringar i kolumnen *stämmer inte* har frågan om arbetet kändes meningsfullt (cirka tretton procent). Emellertid anser 70 procent att de har haft meningsfulla arbetsuppgifter. I tabell 23 går att utläsa att uppfattningen att praktiken gav en positiv bild av yrket delas av ungefär 65 procent av de svarande, tolv procent tycker inte att det stämmer och närmare 23 procent tycker att det stämmer varken bra eller dåligt.

Således är det så att feriepraktikanterna i det stora hela är mycket nöjda med praktiktiden även om det finns en mindre andel som inte är helt nöjda med de arbetsuppgifter de fått genomföra.

6.1.3 Ungdomarnas situation idag

I den här frågeställningen är syftet att klargöra inom vilka områden ungdomarna vid tillfället för studien befann sig yrkes- eller studiemässigt. Vid de fall då studier kombineras med arbete har båda svaren räknats in. Av de feriepraktikanter 2000/2001 som besvarat enkäten uppger 56 procent att de arbetar, 46 procent att de studerar och tio procent att de är arbetssökande. För Ungdom 1982 gäller att cirka 60 procent arbetar, 41 procent ägnar sig åt studier och tio procent är arbetssökande. Ett fåtal har uppgivit annat, exempelvis sjukskrivning eller föräldraledighet men vi har alltså valt att titta lite extra på dem som markerat att de studerar eller arbetar.

Ungdomarna har i enkäten fått berätta vad de arbetar med eller vad de läser och därefter har svaren kategoriserats in under 17 olika yrkesområden (se tabell 24). I tabellen visas inom vilka områden ungdomarna befann sig yrkes- eller studiemässigt vid tillfället då utvärderingen genomfördes. I de första kolumnerna belyses Ungdomar 1982 därefter återges resultaten för de feriepraktiserande ungdomarna 2000/2001 och slutligen den skillnad som finns mellan de båda grupperna.

Tabell 24. Ungdomarnas situation idag, Ungdom 1982 och feriepraktikanter VGR 2000/2001

Område	Ungdom 1982		Feriepraktikanter 2000/2001		Differens	
	Arbetar procent	Studerar procent	Arbetar procent	Studerar procent	Arbetar differens	Studerar differens
Kropp Kost Hälsa	2,6	3,7	4	8,9	+ 1,4	+ 5,2
Vård	7,3	14,9	16	13,9	+ 8,7	- 1
Omsorg äldre/barn	7,6	0,4	11	1,3	+ 3,4	+ 0,9
Omsorg special	4,1	0	7	0	+ 2,9	0
Pedagogiska yrken/lärare	5,2	13,5	6	19	+ 0,8	+ 5,5
Kultur Media Design	4,1	12,1	6	6,3	+ 1,9	- 5,8
Administration Juridik Politik	5,2	4,2	4	5,1	- 1,2	+ 0,9
Försäljning Marknadsföring	16	1,9	6	0	- 10	+ 1,9
Djur och natur	2,9	3,3	1	1,3	- 1,9	- 2
Ekonomi Finans Försäkring	2,6	7,9	10	13,9	+ 7,4	+ 6
Läkemedel	0	0,4	1	1,3	- 1	+ 0,9
Hotell Resor Service	11,1	1,4	13	2,5	+ 1,9	+ 1,1
IT/Telekommunikation	2,3	6	2	3,8	- 0,3	- 2,2
Industri/Mekanik	13,1	7,9	6	11,4	- 7,1	+ 3,5
Säkerhet och transporter	8,7	0	3	0	- 5,7	0
Bygg och fastighet	5,2	0,4	3	0	- 2,2	- 0,4
Annat	1,7	21,9	1	11,4	- 0,7	- 10,5
Summa	100	100	100	100		
N	348	237	103	85		

Kommentar: Inom området "annat" hittar vi sådana svar som inte ger någon vägledning om till vilken kategori de bör räknas.

Vi börjar med att koncentrera oss på dem som svarat att de arbetar. Störst andel av dem som ingår i Ungdom 1982 återfinns inom försäljning/marknadsföring, därefter inom området industri/mekanik. Hotell/resor/service har också relativt stor andel av dessa svarande. Cirka sju procent av Ungdom 1982 arbetar med vårdrelaterade yrken vilket placerar det området först på sjätte plats. Feriepraktikanter 2000/2001 arbetar främst inom vård (16 procent) därefter hotell/resor/service (13 procent).

Den största skillnaden mellan Ungdom 1982 och feriepraktiserande ungdomar 2000/2001 visas inom områdena försäljning/marknadsföring och vård. Det är tio procentenheter fler Ungdom 1982 som arbetar inom försäljning/marknadsföring än av dem som återfinns i feriepraktiksgruppen. När det gäller vårdområdet är det motsatt förhållande, det vill säga fler feriepraktiserande ungdomar har valt vårdinriktade yrken än de som inte har feriepraktiserat inom Västra Götalandsregionen.

Om vi övergår till att iaktta inriktningen på de studier Ungdom 1982 valt ser vi att en mycket liten del av dem har sökt sig till de områden som de flesta arbetar inom det vill säga försäljning/marknadsföring, det är mindre än två procent. I tabellen framkommer att det är ett av de områden som har minst andel studerande av Ungdom 1982. Den största gruppen återfinns inom området "annat" vilket är olyckligt eftersom det inte går att veta vad dessa ungdomar har för mål med sina studier. Bortsett från det, konstateras att vård och pedagogiska yrken är de utbildningar som lockar flest av Ungdom 1982. Av de studerande feriepraktiserande 2000/2001 - ungdomarna har de flesta valt utbildningar som leder till

yrken inom det pedagogiska området, därefter kommer vård och ekonomi/finans/försäkring. Många väljer även att utbilda sig till yrken inom området industri/mekanik.

6.1.4 Vad har påverkat ungdomarnas situation idag

I den här frågeställningen vill vi försöka komma nära vad feriepraktikanterna 2000/2001 själva anser har påverkat att de befinner sig i den yrkes- eller studiemässiga situation de beskriver att de gör. Framförallt är vi intresserade av huruvida de uppfattar att feriepraktiken har haft betydelse för deras framtid och därför har inte denna fråga ställts till Ungdom 1982 (de har ju inte gjort feriepraktik). De svarande har erbjudits tolv alternativa faktorer som möjliga påverkansfaktorer.

Tabell 25. Påverkansfaktorer på dagens situation, feriepraktikanter VGR 2000/20001 (procent)

Har påverkat dagens situation	Procent	N
Intresse	73	
Möjlighet till personlig utveckling	54	
Möjlighet till arbete	37	
Personlighet	29	
Karriärmöjligheter	26	
Lön	22	
Arbetsmiljö	19	
Möjlighet till påverkan	17	
Feriepraktik	12	
Nära till boende	10	
Annan	5	
		184

Kommentar: De orsaker som de svarande angivit under alternativet "annan" är bland annat tillfällighet, bildande av familj, önskan om ombyte, tidigare arbetserfarenheter och att utbildningen råkade finnas i den ort där den svarande önskade bo. Fler svarsalternativ har varit möjliga att kryssa vilket gör att summan av procent inte blir 100.

Ungdomarna är av uppfattningen att det till allra största delen är intresset som styr att de befinner sig inom de olika områdena. Möjligheten att utvecklas personligt är också viktigt. Den personliga läggningen för yrkes- eller studievalet har cirka 30 procent av de svarande ansett som betydelsefull, något färre menar att möjligheten till att göra karriär har varit viktig. Lönen som styrmedel för val av yrkesinriktning visar sig inte ha haft så stor betydelse (22 procent), inte heller arbetsmiljön (19 procent) eller möjligheten till påverkan (17 procent). Minst värde tilldelas (om vi bortser från kategorin "annan") närheten till det egna boendet (10 procent) samt feriepraktiken (12 procent). Fem procent av de svarande har angett alternativet annat.

6.1.5 Utbildning

Vi skall nu redogöra för om och i så fall vilka studier ungdomarna ägnat uppmärksamhet efter avslutad gymnasietid. I tabell 26 visas den utbildningsnivå Ungdom 1982 och feriepraktikanter 2000/2001 angett som den högsta pågående eller avslutade. De åtta svarsalternativen varierar från att inte ha genomgått grundskola till avlagd forskarutbildningsexamen från universitet.

Tabell 26. Ungdomar 1982 och feriepraktikanter VGR 2000/2001 högsta avslutade eller pågående utbildning

Vilken skolutbildning har du?	Ungdomar 1982 Procent	Feriepraktikanter 2000/2001 Procent
Markera det alternativ som är din högsta avslutade utbildning. Om du ännu inte avslutat din utbildning, markera då den du genomgår för närvarande.		
Ej fullgjort grundskola	0,5	0
Grundskola	4	2
Studie vid gymnasium, folkhögskola eller motsvarande	7	4
Examen från gymnasium, folkhögskola eller motsvarande	30	21
Eftergymnasial utbildning, folkhögskola eller motsvarande	9	8
Studier vid högskola eller universitet	32	38
Examen från högskola eller universitet	17	27
Examen från forskarutbildning	0,5	0
N	570	184
Summa	100	100

En kort sammanfattning ger följande: i första hand läser de som ingår i gruppen Ungdom 1982 någon form av högre studier, i andra hand har de en avslutad examen från gymnasium och i tredje hand en examen från högskola eller universitet. Feriepraktikanter 2000/2001 läser i första hand vid högskola eller universitet, i andra hand har de en examen från högskola eller universitet och i tredje hand en examen från gymnasieskola som högst avslutade eller pågående utbildning.

Här framkommer alltså att de allra flesta av de som ingår i gruppen Ungdom 1982 läser vid högskola eller universitet eller har någon form av examen från gymnasium eller liknande som högsta avslutade eller pågående utbildning. I jämförelse med feriepraktikanterna 2000/2001, varav ingen har icke fullgjorda grundskolestudier, noteras att en liten andel av Ungdom 1982 befinner sig i en sådan situation. Ingen av feriepraktikanterna 2000/2001 har heller examen från någon forskarutbildning, några få av Ungdom 1982 uppger att de har en sådan examina. Ungdomarna som ingår i feriepraktiksenkäten 2000/2001 är mer benägna att studera vidare vid högskola eller universitet än Ungdom 1982. Däremot är det fler av Ungdom 1982 som ägnar sig åt gymnasiestudier än av dem som gjort feriepraktik. Det är också en större andel av feriepraktiksungdomarna som innehar en avslutad högskole- eller universitetsexamina.

Avsikten med nästa fråga är att få veta vilken huvudsaklig inriktning ungdomarnas *sammanlagda* utbildning har. Endast ett svarsalternativ har varit tanken men cirka tio procent av de svarande feriepraktikanterna 2000/2001 har angett fler än ett alternativ. För dem innebär det att det inte går att bedöma vilken inriktning som är deras huvudsakliga och av den anledningen är dessa tio procent inte inkluderade i nedanstående sammanställning. Innan vi går in på resultaten skall vi göra ytterligare en kort notering. I enkäten som gick ut till Ungdom 1982 saknas ett alternativ i den här frågeställningen, nämligen

Teknik/byggteknik/industri/transport. De ungdomar som i huvudsak har en sådan utbildningsinriktning har återfunnits under svarsalternativet *annat* vilket gör att en redovisning ändå är möjlig.

Tabell 27. Den huvudsakliga utbildningsinriktningen, Ungdom 1982 och feriepraktikanter VGR 2000/2001

Utbildningsinriktning	Ungdom 1982	Feriepraktikanter 2000/2001	Differens
	Procent	Procent	Procentenhet
Naturvetenskap/matematik/data	15,4	11	- 4,4
Ekonomi/handel/administration	14,7	18,3	+ 3,6
Hälso/och sjukvård	11,1	18,9	+ 7,8
Pedagogik	8,5	11,6	+ 3,1
Estetisk/design/hantverk/konst	8,3	3	- 5,3
Teknik/byggteknik/industri/transport	8	10,4	+ 2,4
Samhällsvetenskap/juridik	7,4	5,5	- 1,9
Hotell/restaurang/service/skönhetsvård	6,7	1,8	- 4,9
Socialarbete/omsorg/psykologi	6,5	7,3	+ 0,8
Humaniora/kultur	4,1	3	- 1,1
Media/journalistik/reklam	4,1	2,4	- 1,7
Annan	3,3	4,9	+ 1,6
Jordbruk/skogsbruk/miljövård	1,9	1,8	- 0,1
N	539	167	
Summa	100	100	

Kommentar: I kolumnen Ungdom 1982 redovisas andelen i procent av dessa ungdomars huvudsakliga utbildning, i kolumnen feriepraktikanter 2000/2001 redovisas dessa ungdomars huvudsakliga utbildningsinriktning i procent, i kolumnen differens redovisas skillnaden mellan Ungdom 1982 huvudsakliga utbildningsinriktning och feriepraktikanter 2000/2001 huvudsakliga utbildningsinriktning i procent. Inom kategorin "annan" innefattas svar som blandat, språk, ingen etcetera.

De fyra mest populära inriktningarna är desamma för båda grupperna även om den inbördes ordningen skiljer sig. Tabellen visar att medan de feriepraktiserande ungdomarna främst ägnar sig åt hälso- och sjukvårdsstudier föredrar Ungdom 1982 studier av naturvetenskap/matematik/data. Den största skillnaden påvisas inom hälso- och sjukvårdsinriktade utbildningar, nästan åtta procentenheter fler feriepraktiserande ungdomar än Ungdom 1982 har valt en sådan utbildning. Utbildningar av estetisk och service/modekaraktär är mer populära bland Ungdom 1982.

6.1.6 Vad värderas vid val av yrke?

I denna fråga ombeds de svarande att markera i vilken grad de bedömer att olika faktorer påverkar dem när de står inför val av yrke. Arton faktorer skulle graderas på den femgradiga skalan från "inte alls viktigt" till "mycket viktigt", alternativet "vet ej" fanns också med.

Tabell 28. Påverkansfaktorer vid yrkesval, Ungdom 1982 och feriepraktikanter VGR 2000/2001 (procent)

Viktigt vid yrkesval	Ungdom 1982				Feriepraktikanter 2000/2001			
	Inte viktigt	Varken viktigt eller oviktigt	Viktigt	Vet ej	Inte viktigt	Varken viktigt eller oviktigt	Viktigt	Vet ej
Trevliga arbetskamrater	1	1	98	0	0,5	1	98	0,5
God arbetsmiljö	1	1,5	97	0,5	0,5	1,5	97	0
Bra chef/ledning	2	1,5	96	0,5	0	2	97	1
Intressanta arbetsuppgifter	1	4,5	93	1	2	4	94	0
Omväxlande arbetsuppgifter	2,5	4,5	92,5	0,5	0,5	6	93	0,5
Utbildning och utveckling i yrket	2	6,5	91	0,5	4	6	90	0
Personlig utveckling	3,5	5,5	90	1	3	7,5	89	0,5
Bra lön/löneutveckling	3,5	6	89	1	4,5	7	88	0,5
Ansvarsfulla arbetsuppgifter	5,5	15	78	1	7	10	83	0
Tillsvidare anställning	10	9	73	7,5	10	9	73	8
Kombinera hem/barn/fritid	9,5	14	70	7	11	8	71	11
Stämmer med utbildning	20	12	66,5	1	17	14	69	0
Nära hemorten	16	27	56	1	26	10	63	1
Flexibla arbetstider	20,5	23	54	2,5	18	20	61	1
Teamarbete	14,5	28	53	5	14	21	58	6
Jämn könsfördelning	21	26	50,5	2	18	24	55	3
Karriär/bli chef	32	30	36	2	30	35	33	2
Internationella kontakter/resor	33	31,5	32	4	43	24	28	5
N	570				184			

Kommentar: "Mycket oviktigt" och "inte viktigt" har räknas samman till alternativet "inte viktigt", samma princip används för alternativen "mycket viktigt" och "viktigt" som här är det samma som "viktigt".

Till att börja med görs en indelning utifrån hur respondenterna har bedömt faktorerna som ganska viktiga eller mycket viktiga, här benämnda som viktigt. I tabell 28 markeras indelningarna med en kraftigare linje. För Ungdom 1982 har sju faktorer bedömts som viktiga av över 90 procent - motsvarande procentsats för feriepraktikanter 2000/2001 är sex faktorer. Utifrån resultaten i tabell 28 konstaterar vi inga större skillnader mellan vad de båda grupperna anser har betydelse för yrkesvalet. Det mest väsentliga är den rådande kulturen på arbetsplatsen. Trevliga arbetskamrater, god arbetsmiljö samt en bra ledning har uppgivits som betydelsefullt av nästan samtliga svarande (96-98 procent). Intressanta och omväxlande arbetsuppgifter bedöms också som värdefullt, likaså utvecklingen rent personligt men även lönemässigt. Minst viktigt vid yrkesval är möjligheten till att göra karriär, bli chef samt att utveckla internationella kontakter och ha tillfälle att resa inom arbetet. Att det på arbetsplatsen skall råda en jämn könsfördelning bedöms vara värdefullt av lite drygt hälften av de svarande. Det ungdomarna är mest ovetande om är huruvida det är viktigt att kunna kombinera arbetet med hem, barn och fritidssysselsättning, teamarbete samt värdet av att ha en fast anställning. De största diskrepanserna mellan de båda grupperna beträffande vad de anser vara viktigt vid yrkesval är att arbetet finns nära hemorten, flexibla arbetstider, ansvarsfulla arbetsuppgifter

och teamarbete. För samtliga av dessa fyra faktorer anser fler feriepraktikanter 2000/2001 än Ungdom 1982 att de är viktiga vid yrkesval.

6.1.7 Framtida yrkesval

Slutligen har ungdomarna ombetts att rangordna fjorton olika branschområden utifrån intresse. Då denna frågan är hämtad ur Ungdomsbarometern har vi valt att även lägga in de svar som redovisas i Ungdomsbarometern i tabell 29.

Tabell 29. Rangordning av branscher, Ungdom 1982, feriepraktikanter VGR 2000/2001(procent) samt Ungdomsbarometern 2005/2006.

Bransch	Ungdom 1982	Feriepraktikanter 2000/2001	Ungdomsbarometern 2005/2006	Bransch	Ungdom 1982	Feriepraktikanter 2000/2001	Ungdomsbarometern 2005/2006
Kropp/Kost/Hälsa	1	1	7	Ekonomi /Finans/Försäkring	8	8	13
Vård/omsorg	6	2	4	Läkemedel	12	9	14
Pedagogiska yrken /läraryrken	3	3	9	Hotell/Resor /Service	6	9	3
Kultur/Media/Design	2	4	1	IT /telekommunikation	9	10	10
Administration /Juridik/Politik	7	5	2	Industri/ mekanik	10	11	12
Försäljning /Marknadsföring	4	6	8	Säkerhet/transporter	11	12	6
Djur/natur	5	7	11	Bygg/fastighet	10	13	5

Vi börjar med Ungdom 1982. Helst vill dessa ungdomar arbeta inom branschen kropp/kost/hälsa, vårdbranschen hamnar på sjätte placering. För feriepraktikanter 2000/2001 är det också så att kropp/kost/hälsa lockar flest, därefter kommer emellertid vård/omsorg. Slutligen konstaterar vi att Ungdomsbarometerns respondenter rangordnar kultur/media/design högst och vård/omsorg som fjärde val.

Sammanfattning

När det gäller den huvudsakliga utbildningsinriktningen har vi påvisat att fler feriepraktiserande ungdomar än Ungdom 1982, det vill säga icke-praktiserande ungdomar, har hälso- och sjukvårdsinriktade utbildningar. Ungdomarnas situation idag är så att de feriepraktiserande ungdomarna till största delen arbetar med vård-, ekonomi-, eller hotell- och serviceyrken och utbildar sig i huvudsak inom vård- och ekonomiutbildningar. Ungdom 1982 arbetar främst med försäljning/service och industri och utbildar sig i första hand inom vård- och pedagogiska utbildningar. I övrigt vad gäller framtiden konstaterar vi att de ungdomar som genomfört feriepraktik i större omfattning prioriterar vård- och omsorgsrelaterade branscher än både de som inte haft feriepraktik och de ungdomar som ingår i Ungdomsbarometerns undersökning. Även läkemedelsbranschen är mer intressant för feriepraktikanterna än för Ungdom 1982 och Ungdomsbarometern.

7. Analys

Vi har nu redogjort för de dokumentläsningar, intervjuer samt besvarade enkäter som utgör den empiriska delen i den här studien och går därmed vidare med att knyta ihop den omtalade säcken. I analyskapitlet ställer vi de olika svarsresultaten mot varandra och gör jämförelser och analyserar i syfte att kunna dra en eller flera slutsatser. Syftet med rapporten är att söka svar på vilken betydelse feriepraktiken har för ungdomars intresse att söka sig yrken inom vården. Genom att beröra två områdena, resultat och effekt, har vi sökt kunskap om hur Västra Götalandsregionen hanterar feriepraktiken utifrån bland annat beslut, budget, organisation och ansökningar samt vad ungdomar som avslutat sin feriepraktik tyckte om praktiken och hur de ser på framtiden. Utifrån de frågeställningar vi har framfört visar vi också på hur de tre enkätstudierna förhåller sig till varandra.

7.1 Organisering

7.1.1 Syfte

Feriepraktiken är en satsning med syfte att bland annat säkra en långsiktig personal- och kompetensförsörjning inom Västra Götalandsregionen. Då regionen har svårigheter att locka unga till yrken inom vården och stora pensionsavgångar väntas är satsningen relevant, ungdomarna kommer att behövas inom vården. I rapportens inledande kapitel har vi först redovisat den formellt nedtecknade organiseringen av feriepraktiken i form av anvisningar och därefter studerat hur det fungerar i praktiken. Utifrån det kan vi säga något om möjligheten för att syftet med feriepraktiken skall kunna uppfyllas. För att ett syfte skall nå sitt mål är det viktigt att syftet är tydligt och förankras hos alla berörda samt att samtliga definierar syftet lika. I anvisningarna inför feriepraktiken står att läsa att det övergripande syftet till att feriepraktikanter anställs är att det handlar om marknadsföring av regionens arbetsplatser. Även om såväl central samordnare, de flesta personalchefer och lokala samordnare instämmer i att marknadsföring är det väsentliga syftet med feriepraktiken framkommer det hos en del av dem en viss tvekan om vilket syftet är. Ute på praktikplatserna finns en annan uppfattning om syftet, de flesta handledare för feriepraktikanter har svarat att syftet med feriepraktiken är att hjälpa ungdomar att få sommarjobb eller yrkespraktik, därefter kommer syftet att marknadsföra arbetsplatsen och långsiktig rekrytering. Behovet av extrahjälp bedöms också vara något mer viktigt än att marknadsföra yrket, enligt handledarna. Här ser vi en divergens mellan uppfattningen om syftet med feriepraktiken på central nivå och på lokal nivå och framförallt mellan vad som uttalas och vad som finns nedtecknat. Vi konstaterar att det finns en viss otydlighet i varför Västra Götalandsregionen tar emot feriepraktikanter även på central nivå. Möjligheten att uppfylla syftet ökar om det finns en tydlighet om syftet hos samtliga som på något vis påverkar arbetet med feriepraktiken. Om uppfattningen om syftet inte överensstämmer med det formella syftet kan det vara svårt att

uppnå det nedtecknade målet med feriepraktiken (att få fler ungdomar i vården) på ett effektivt vis.

7.1.2 Budget

Organiseringen av feriepraktiken handlar bland annat om budgetering och därför har vi tittat på budgetutvecklingen över tid och relaterat till antal sökande och anställda feriepraktikanter. Budget tilldelas från avdelningens ledningsgrupp, därefter fördelas den av den centrala samordnaren och utifrån vad som framkommer i kapitel 2.1 har vi konstaterat två tendenser när det gäller budgeteringen. För det första finns det en neråtgående trend för finansieringen av feriepraktiken och för det andra har vi sett en svagt tilltagande ökning av såväl budgeterade medel som faktiska kostnader. Vi har också pekat på ett ökande intresse för feriepraktiken, sedan starten (1999) har andelen sökande ökat med över 20 procent, samtidigt som antalet anställda feriepraktikanter har minskat med 40 procent (detta skedde år 2003 - alltså vid ett tillfälle och har sedan stannat kvar på den lägre nivån). De medel som budgeteras för feriepraktiken har inte något av åren använts fullt ut, de första åren var avvikelsen från budget över 2 miljoner kronor och de senare åren ligger avvikelsen runt en halv miljon kronor. Av de många sökande anställs endast mellan 10 – 15 procent och de orsaker som anges till att förvaltningarna begränsar antalet anställningar av feriepraktikanter är bland annat brist på personal eller omorganiseringar, ett fåtal verksamheter har dåliga erfarenheter av tidigare feriepraktikanter. Det har också framkommit att förvaltningar bedömer att de inte har möjlighet att ta emot fler feriepraktikanter eftersom de har svårt att finna meningsfulla arbetsuppgifter för dem. Det visar sig även att vissa förvaltningar hade kunnat ta emot fler men att de inte har haft kunskap om att resurser (pengar) för detta har funnits. Utifrån det kan vi se att rent kostnadsmässigt finns det utrymme för att anställa fler ungdomar som feriepraktikanter.

7.1.3 Arbetet

Huvudansvaret för feriepraktiken ligger på den centrala samordnaren vars primära uppgift är att samordna förvaltningarna, fördela budget, hantera de årliga uppföljningarna samt tillse att information om anvisningar inför feriepraktiken kommer de lokala samordnarna tillhanda. Dessa anvisningar har förändrats något över åren, bland annat har krav på etnisk mångfald tillkommit och önskan om mer manliga prioriteringar tagits bort. Anvisningarna anpassas bland annat efter de krav och de förutsättningar för centralt fattade regler som ligger för handen. När det gäller hur förvaltningar (i form av lokala samordnare och handledare för feriepraktikanter) arbetar och planerar inför feriepraktiken kan vi utifrån de intervjuer som genomförts med både central och lokala samordnare samt de enkäter som besvarats av handledarna (i viss mån även utifrån svaren från feriepraktikanterna) se att detta kan te sig olika beroende på vid vilken förvaltning feriepraktiken genomförs. Förklaringen som ges är

framförallt att förvaltningarna är olika till karaktär och storlek med mera vilket kräver olika arbets sätt. En stor skillnad är hur mycket tid som läggs på arbetet med feriepraktiken. En förklaring till det kan vara att det hos lokala samordnare och handledare finns olika uppfattningar om hur arbetet med feriepraktiken belastar dem. Vissa tycker att det är en extra arbetsbörda medan andra ser det som en del i det ordinarie arbetet. En annan förklaring kan ligga i att vissa samordnare och handledare har arbetat med feriepraktiken sedan starten och därmed har arbetat upp vissa rutiner medan andra vid tillfället för studien var helt nya vad gäller arbetet med feriepraktiken. Svårigheten att bedöma tiden kan för handledarnas del även förklaras av att en handledare kan ha många feriepraktikanter att handleda samtidigt eftersom det inte fungerar rent praktiskt att en och samma handledare ansvarar för en och samma feriepraktikant under hela praktiktiden. Endast ett fåtal av handledarna har genomgått handledarutbildning men i stort sett anser samtliga handledare som besvarat enkäten att någon form av handledarutbildning vore bra. Att vissa har någon form av utbildning och andra inte kan vara ytterligare en påverkande faktor för de varierande arbets sätten.

Det har framkommit att det finns eldsjälar som engagerar sig på många vis i feriepraktiken till exempel genom att planera aktivitet för feriepraktikanterna på ett mer strukturerat sätt medan andra inte engagerar sig lika mycket. Oavsett hur mycket tid och engagemang som läggs på arbetet med feriepraktiken är både handledare och lokala samordnare positiva till satsningen. De flesta av de lokala samordnarna är även av den uppfattningen att organiseringen och planeringen av feriepraktiken i de flesta fall är väl fungerande. De olika uppfattningarna och förutsättningar hos lokala samordnare och handledare påverkar antagligen hur mycket tid och kraft som läggs på feriepraktiken. Vi kan konstatera att de inte finns något intresse av att centralstyra feriepraktiken utan varje lokal samordnare och förvaltning har stort utrymme att själva planera utifrån sina egna specifika intressen och förväntningar. Frågan är vilka konsekvenser detta handlingsutrymme får för resultatet det vill säga hur feriepraktiken genomförs i praktiken och om det har någon betydelse för den framtida kompetensförsörjningen inom Västra Götalandsregionen.

7.1.4 Uppföljningar

I anvisningarna inför feriepraktiken finns ett mindre avsnitt om de årliga uppföljningarna som genomförs. Resultaten från de årliga uppföljningarna visar att såväl feriepraktikanter som handledare är nöjda med feriepraktiken och med hänvisning till uppföljningarna uttalar många av de lokala samordnarna att de inte har några funderingar eller önsknings om förändringar av arbetet med feriepraktiken. Nu är det ju så att en nöjd feriepraktikant inte är synonymt med att feriepraktikanten i framtiden önskar sig tillbaka till arbetsplatsen eller ens till det område feriepraktiken har innefattat. Därför är det intressant att föra en diskussion om uppföljningarna. Till att börja med kan vi notera att uppföljningarna av feriepraktiken visar en

ökande svarsfrekvens, initialt svarade knappt hälften av feriepraktikanterna vilket kan jämföras med sista året då närmare 80 procent besvarade enkäterna - det är också den högsta svarsfrekvensen under hela perioden. Ökningen detta år var 20 procentenheter från året innan och är den högsta ökningen från ett år till annat. Det är första året Västra Götalandsregionen inte hanterar uppföljningarna internt utan en extern organisation har fått ansvaret vilket givetvis kan ha betydelse för ökningen.

Det andra vi kan se är att även om det har skett en del förändringar av feriepraktiken genom åren har de tillfrågade intervjupersonerna svårt att göra direkta kopplingar mellan förändringarna och uppföljningsresultaten. I utvärderingen vill vi ta reda på hur förvaltningarna arbetar med de årliga uppföljningarna, företrädesvis resultaten. Detta visar sig vara en fråga inte helt enkel att besvara. Den centrala samordnaren ansvarar för att uppföljningarna kommer de lokala samordnarna tillhanda vilka i sin tur svarar för utdelning och insamling i samband med feriepraktikens början och slut. Därefter sammanställer den centrala samordnaren materialet och skickar det till personalchefer i förhoppning att få reaktioner och engagemang. Detta är något som vanligen uteblir. Den centrala samordnaren önskar även att uppföljningsresultaten tas upp på lokala samordningsmöten. Detta är något som också vanligen uteblir. När det gäller de lokala samordnarna ser de sig som distributörer av enkäterna men har ingen större kunskap om vad som händer med resultaten från uppföljningarna. I studien har det inte framkommit något som pekar på att uppföljningsresultaten används i någon större omfattning inom förvaltningarna. Inte heller på central nivå finns det något tydligt engagemang för uppföljningarna (förutom hos den centrala samordnaren). Förklaringen till det kan kanske finnas i just resultaten vilka över tid har visat på nöjda feriepraktikanter och nöjda handledare. Om resultaten visar på missnöje skulle ett annat arbetssätt med uppföljningarna möjligen vara att vänta.

Det som nu konstaterats är intressant. Dessa årligen återkommande uppföljningar genomförs i syfte att möjliggöra förbättringar av feriepraktiken. Utifrån vad som nu har framkommit är det mycket liten aktivitet kring uppföljningsresultaten, frågan som blir hängande är hur väl utnyttjade dessa resurser då anses vara. Hur angeläget är det från förvaltningarnas sida att arbeta med uppföljningsresultaten och i så fall hur vill man arbeta med dem? För att syftet med uppföljningar skall kunna uppfyllas är det viktigt att ha klart för sig vad syftet är och om de frågor som ställs i uppföljningarna kan besvara syftet. Annorlunda uttryckt vad är det som följs upp? I studien har det framkommit att det finns en medvetenhet om att uppföljningarna har givit ett bra resultat med hänvisning till att alla, såväl feriepraktikanter som handledare är nöjda med feriepraktiken. Men att vara nöjd med en upplevelse innebär inte per automatik att man vill uppleva den igen. För den här utvärderingen blir det tydligt att uppföljningarna äger

en väsentlig roll, därför återkommer vi till dem men först analyseras hur Västra Götalandsregionen hanterar rekryteringen av feriepraktikanter.

Hantering av enkäterna skiljer sig mellan de olika praktikplatserna. En del har valt att samla samtliga feriepraktikanter för att fylla i enkäterna, vid detta tillfälle ges även möjlighet att ställa frågor eller diskutera. På andra ställen fyller var och en i enkäten i enskildhet.

7.2 Rekrytering

7.2.1 Information

Intentionen är att nå så många ungdomar som möjligt med information om feriepraktiken för att möjliggöra att alla ungdomar med påbörjad gymnasieutbildning inom Västra Götalandsregionen skall kunna söka feriepraktikantplats. Därför vänder sig Västra Götalandsregionen till skolor och arbetsförmedlingar med information om satsningen. Annonseringar sker även i vissa tidningar och på Västra Götalandsregionens hemsida på Internet. Det finns också förvaltningar som inte alls annonserar möjligheten till feriepraktik eftersom det skulle kräva en alldeles för stor arbetsinsats med hantering av ansökningar. Det finns alltså olika sätt för Västra Götalandsregionen att nå ut med information om möjlighet att söka feriepraktikplats. Hur informationen går ut till ungdomarna och hur ungdomarna sedan tar emot den är intressant eftersom det ger en fingervisning om vilka ungdomar som nås av informationen. Vi har tidigare i rapporten berättat om att anledningen till att lottningssystemet vid rekrytering givits ett större utrymme grundar sig i att det förr var så att barn till anställda inom Västra Götalandsregionen kunde få förtur vid anställning som feriepraktikant. Genom lottning skulle detta undvikas. Det går att anta att barn till anställda redan har viss kunskap om Västra Götalandsregionen som arbetsplats och att anställa dem som feriepraktikanter gynnar därmed inte syftet med feriepraktiksatsningen i avsikten att sprida information om Västra Götalandsregionen som arbetsplats och därmed bredda rekryteringsbasen. De här ungdomarna kan antas ha en uppfattning om de skulle vilja arbeta inom vården eller inte. I en satsning av den här typen förmodas det vara intressant att nå andra ungdomar än dem man redan "har". I den här utvärderingen visar det sig att feriepraktikanterna i första hand har kommit i kontakt med feriepraktiken genom anhörig/släkt, detta gäller för feriepraktikanterna i båda enkätstudierna (feriepraktikanter 2000/2001 och feriepraktikanter 2006) och över tid. Generellt sett har ungefär hälften av de svarande feriepraktikanterna anhörig/släkting som den primära informationskanalen och vi har även påvisat att av dem är det fler män än kvinnor. Vi har även granskat hur informationen om feriepraktik har kommit ungdomarna tillhanda utifrån de praktikplatser de har praktiserat. I tabell 30 följer resultatet.

Tabell 30. Hur feriepraktikanterna har informerats om feriepraktiken per praktikplats VGR 2006 (procent)

Källa Praktikplats	Anhörig/ släkt	Anslagstavla på skolan	Kompis	Internet	SYO - konsulent	Tidning	Arbets- förmedling	Annat	N
Alingsås Lasarett	24	35	12	18	12	6	0	0	17
Frölunda	33	0	0	0	33	17	0	0	6
Specialistsjukhus									
Kungälv Sjukhus	18	36	0	18	18	0	0	36	11
Dalslands Sjukhus	100	0	0	100	0	0	0	0	1
NÄL	45	18	18	5	21	3	3	3	38
Uddevalla	30	18	27	18	9	2	2	5	44
SU/Högsbo	50	25	0	25	0	0	0	0	4
SU/Möndal	0	100	0	0	0	0	0	0	2
SU/Sahlgrenska	6	47	24	18	12	0	0	0	17
SU/Östra	5	37	32	5	11	0	0	11	19
Drottning Silvia	0	0	0	0	0	0	0	100	1
KSS	58	12	15	23	15	0	0	0	26
Falköping	0	0	0	0	100	0	0	0	2
Lidköping	78	11	22	11	11	0	0	0	9
Borås	53	7	9	13	0	6	11	7	55
Skene	50	0	0	50	0	0	0	0	4
PV FyrBoDal	57	0	10	24	5	14	10	0	21
PV Göteborg	31	23	8	8	31	0	0	8	13
PV Södra Bohuslän	63	38	0	13	0	0	0	0	8
PV/FTV Skaraborg	36	36	0	9	18	0	0	9	11
PV/FTV Södra Älvsborg	46	39	15	8	0	8	0	15	13
FTV FyrBoDal	73	18	0	9	0	9	0	0	11
Gymnasienämnden	63	0	6	6	6	6	13	13	16
Regionens Hus, folkhögskolor	30	30	10	0	30	0	0	10	10
Hjälpmedelnsförvaltningen	75	0	0	0	0	0	0	25	4
Handikappförvaltningen	50	50	25	0	0	0	0	0	4
Västfastigheter	80	0	0	0	0	0	0	20	5
Tvätteriet Alingsås	100	0	0	0	0	0	0	0	6

Kommentar: N= Antal respondenter som markerat alternativet. Fler alternativ om informationskälla har varit möjlig att markera vilket betyder att summan av procent inte blir 100.

Vi noterar att för feriepraktikanter vid samtliga praktikplatser - undantaget sju stycken sjukhus - utgör anhörig/släkt den viktigaste informationskällan. Undantagen är Alingsås Lasarett, Kungälv Sjukhus, SU/Möndal, SU/Sahlgrenska, SU/Östra, Drottning Silvias Barnsjukhus och Falköpings Lasarett. I huvudsak har feriepraktikanterna vid dessa sjukhus i första hand kommit i kontakt med feriepraktiken via skolans anslagstavla men även genom kompis och Internet. Två förvaltningar, Tvätteriet Alingsås och Västfastigheter har haft feriepraktikanter som så gott som uteslutande säger sig ha anhörig/släkt som den primära informationskällan. Slutligen har vi ställt informationskällan mot hur ungdomarna ställer sig till att söka ett framtida yrke inom det område som de genomfört sin praktik.

Tabell 31. Feriepraktikanter VGR (2006) syn på att söka sig yrken inom praktikområdet utifrån hur de fått information om feriepraktiken (procent).

Informationskälla	Kan tänka mig söka arbete inom praktikområdet			N
	Stämmer inte	Stämmer varken bra eller dåligt	Stämmer	
Annat	16	0	84	19
Tidning	0	17	83	12
Arbetsförmedling	8	8	83	12
Internet	11	15	74	46
SYO-konsulent	13	21	66	38
Anhörig/släkt	23	19	58	146
Anslagstavla på skolan	20	23	57	65
Kompis	18	30	52	44

Kommentar: N= Antal respondenter som markerat alternativ för informationskälla och påstående om framtiden, fler alternativ har varit möjligt vilket förklarar att summan av procent inte blir 100. Kommentar: Stämmer inte= stämmer inte alls och stämmer ganska dåligt, Stämmer = stämmer ganska bra och stämmer helt och hållet.

I tabell 31 framkommer att de ungdomar som svarat alternativet annat (vilket i huvudsak är lärare på skolan eller någon kontakt på praktikplatsen sedan tidigare), tidning, arbetsförmedling eller Internet visar sig vara mer intresserade (procentuellt sett) än de ungdomar som informerats på annat vis av att arbeta inom det område där praktiken genomförts. De som kommit i kontakt med feriepraktiken genom tidning visar sig ha ett mycket högt intresse av att söka sig arbete inom praktikområdet. Ingen av dem har markerat att de inte kan tänka sig det. Tittar vi däremot på dem som har haft anhörig/släkt som den viktigaste informationskällan visar sig 23 procent inte ha intresse av att söka sig arbete inom praktikområdet. Detta behöver inte handla om att de inte har trivts på praktikplatsen, en möjlig förklaring kan vara att valet av feriepraktik har styrts av en pådrivande förälder och därmed inte på eget initiativ. En annan tänkbar förklaring skulle kunna vara att feriepraktikanten är väl bekant med praktikplatsen genom en förälders arbete (förutsatt att föräldern då arbetar inom praktikplatsen eller området, förstås) och att det inte alltid har varit förknippat med positiva omdömen eller att ungdomen vill göra något annat än det föräldern sysslar med. Även när det gäller alternativet kompis kan det vara så att feriepraktiken inte är något egentligt önskemål utifrån intresse, här kan man tänka sig att det kanske handlar om att få ett jobb för att tjäna pengar. Däremot skulle det kunna vara så att de som beskriver tidning, arbetsförmedling eller Internet som första hands källan har sökt feriepraktik på grund av eget intresse för praktiken. Anledningen till det är att här har feriepraktikanten tagit reda på information genom att själv agera - i de andra fallen finns ett antagande om att informationen kommit dem tillhanda utan att de själva behövt göra något. I tabellen framkommer att ungdomarna som inte tagit (förmodat) eget initiativ till informationssökande också i högre utsträckning inte vill söka arbete inom området än de som har tagit ett (förmodat) eget initiativ till informationssökande.

I utvärderingen har det framkommit att i relation till antalet anställda feriepraktikanter är det väldigt många sökande till feriepraktiken. Detta indikerar att många ungdomar har nåtts av

informationen om feriepraktik. Av dem som sedan anställts visar det sig att för en stor andel är anhörig eller släkting den viktigaste informationskällan. Ett fåtal förvaltningar har ungdomar som nästan uteslutande fått veta via anhörig/släkting om möjligheten att feriepraktisera. Detta visar sig vara förvaltningar som inte är explicit vårdrelaterade på så vis att det handlar om sjukvård av människor utan av annan karaktär, till exempel kan Tvätteriet Alingsås och Västfastigheter nämnas. De utmärks även av att ha relativt få feriepraktikplatser.

Det finns inget som säger att de anhöriga eller släktingar som informerar ungdomarna om feriepraktiken har något som helst med Västra Götalandsregionen att göra, det kan helt enkelt vara så att de har noterat annonsen om feriepraktik vid sökning på Internet och berättat det för sina barn eller släktingar för att vara hjälpsamma. Det kan även förklaras av att för många ungdomar är feriepraktiken den första kontakten med arbetslivet. Ingen koppling mellan släktskap och anställning på det viset har alltså gjorts i den här utvärderingen. Finns det ändå anledning att tro att ett samband mellan svarsalternativet anhörig/släkt och Västra Götalandsregionen som arbetsplats äger rum vore det fruktsamt att satsa mer på andra informationskanaler för att nå målet med feriepraktiken.

7.2.2 Urval

I anvisningarna inför feriepraktiken står att läsa att urval och anställning skall göras i varje förvaltning under ledning av förvaltningens personal eller den lokala samordnaren. Det framgår också att det utgår ett ansvar för att syftet med feriepraktiken följs. Vidare är det upp till varje förvaltning att själv välja den rekryteringsmodell den finner mest lämplig förutsatt att det finns en strävan att följa regionens policy för jämställdhet och mångfald. Vid rekrytering av feriepraktikanter är det mest använda tillvägagångssättet att lotta ut platser, av totalt 482 feriepraktikanter år 2006 har 350 feriepraktikanter anställts genom lottning eller lottning kombinerad med intervju (169 enbart lottning).

Anvisningarna innehåller alltså riktlinjer om hur rekryteringsprocessen skall gå till, däremot finns det ingen anvisning om hur rekryteringsprocessen skall genomföras. Om vi tittar på modellerna för rekrytering står det förvaltningarna fritt att välja mellan tre stycken varav lottning är den mest tilläpade modellen. Det är även en modell som kan vara svår att kombinera med regionens policy. Hur tas det hänsyn till en jämn könsfördelning eller etnisk mångfald när platserna lottas ut? Svårigheten är uppenbar, många förvaltningar har också svårt att leva upp till att följa riktlinjerna fullt ut. Det finns emellertid de som har löst problemet med jämn könsfördelning eller andra hänsyn som är relativt enkla att göra genom att dela ansökningarna i olika högar innan lottningen tar vid. Den faktiska fördelningen bland de sökande och bland dem som anställs visar att ungefär två tredjedelar av de sökande är kvinnor och andelen anställda kvinnor ligger runt 60 procent under perioden. Således är det

procentuellt sett något fler män som anställs än som söker. Tidigare i anvisningarna fanns det uttryckt ett önskemål om att manliga sökanden särskilt skulle intresseras för vården. Trots att detta togs bort 2003 finns det alltså en tendens att män kvoterats in. I studien har det emellertid framkommit att det finns skilda resonemang kring detta med jämn könsfördelning, det ena resonemanget går ut på att kvinnor bör ha förtur eftersom de är mer aktiva att söka och det andra resonemanget går ut på att män bör prioriteras eftersom de är underrepresenterade och att ”det kan vara trevligt med en kille eftersom vi hade en tjej sist”. Problemet med lottningsmodellen och till exempel jämn könsfördelning går således att lösa relativt okomplicerat. När det gäller etnisk mångfald är det inte lika enkelt.

På grund av de skillnader mellan förvaltningarna som redan nämnts erbjuds varje förvaltning ett visst handlingsutrymme i urvalsprocessen. Enligt de lokala samordnarna har förvaltningarna möjlighet att ta sådana hänsyn de anser ha betydelse för den egna förvaltningen, detta är däremot inget som uttrycks explicit i anvisningarna. De varierande tillvägagångssätten vid rekryteringen handlar inte bara om att det är olika karaktärer på verksamheterna utan även om att traditioner och kulturer vid förvaltningarna skiljer sig. Förvaltningarnas handlingsutrymme vid rekryteringen av feriepraktikanter tar sig olika uttryck. Vi har bland annat berättat att många förvaltningar ställer ett krav om att det med ansökan skall bifogas ett personligt brev, i annat fall sorteras ansökan bort. Det är värt att notera att relativt stort värde sätts på detta personliga brev där tanken är att ungdomarna skall berätta lite om sig själva, tankar om framtid och var de önskar praktisera och så vidare. Men det tas även hänsyn till *hur* ungdomarna skriver, vid närmare eftertanke kan det innebära en fördel för dem som har god förmåga att uttrycka sig och till nackdel för dem som har mindre av den förmågan. Det har framkommit att feriepraktikantens sociala kompetens men även kunskaper i det svenska språket också kan vara av betydelse för möjligheten att anställas som feriepraktikant. Det är även värt att notera att det finns verksamheter som är påstridiga beträffande vissa krav på feriepraktikanterna, det kan till exempel handla om att ha önskemål om att feriepraktikanterna skall ha en viss ålder eller gå omvårdnadsprogrammet (i de fall då detta inte krävs på grund av verksamhetens natur, vill säga) eller ha varit anställda som feriepraktikanter tidigare. Det har inte explicit framkommit att dessa krav tillgodoses även om det till viss del har berörts som något ”man kanske sneglar på”. Ytterligare är det så att trots att det finns tydliga uttalanden om att släktskap inte skall leda till förtur vid anställning som feriepraktikant framkommer det att inte alla förvaltningar lever upp till det. Att släktskap inte skall ge någon fördel är inget som uttalas i anvisningarna.

I rekryteringsprocessen framkommer att de flesta som anställs som feriepraktikanter har ansökt om plats efter det att någon anhörig eller släkting uppmärksammat dem om möjligheten. I mindre omfattning har sökande som på eget initiativ funnit information

anställts, särskilt tydligt är detta inom vårdområdena med undantag för Tvätteriet Alingsås och Västfastigheter. Urvalsprocessen styrs till viss del av de riktlinjer som finns nedtecknade i anvisningarna men i större omfattning av varje förvaltnings egen bedömning av vad som bedöms som viktigt. Detta leder till att urvalsprocessen för varje förvaltning blir mer eller mindre specifik. Förvaltningarnas handlingsfrihet i rekryteringsprocessen bidrar till att det finns olika kriterier med vid urvalet vilket i sin tur leder till ett berättigande av frågan: I urvalsprocessen; vad vill man och hur gör man och hur stämmer vill och gör överens? Här vill vi återigen koppla till uppföljningarna. För att få en tydlig bild av hur rekryteringsprocessen går till skulle en väl genomtänkt uppföljning kunna bidra.

7.3 Framtida val

I studien har det framkommit att, feriepraktikanter, handledare och lokala samordnare alla är nöjda med feriepraktiken. Uppfattningen står sig över tid. När det gäller feriepraktikanterna kan vi se att de inte är helt nöjda med är lönesättning och arbetsuppgifter men att de i övrigt är tillfredsställda med den praktik de genomfört. För handledarnas del avspeglas förnöjsamheten bland annat i att de gärna vill handleda fler feriepraktikanter, för de lokala samordnarnas del i att samtliga är positiva till feriepraktiken och ser satsningen som ett bra sätt att marknadsföra arbetsplatsen och slutligen när det gäller feriepraktikanterna som ingår i enkätstudien feriepraktikanter 2006, har vi sett att lite drygt hälften har en bestämd uppfattning om att de gärna kan tänka sig att söka arbete i framtiden på praktikplats eller inom området samt att kvinnorna är något mer angelägna än männen.

7.3.1 Gymnasieval och feriepraktikens betydelse för framtiden

Syftet med den här utvärderingen är bland annat att undersöka feriepraktikens betydelse för ungdomars intresse att arbeta inom vården i framtiden. Eftersom det går att anta att de som studerar på vårdinriktade gymnasielinjer redan vid gymnasievalet har ett intresse för vården är det intressant att se ungdomarnas gymnasieval i kombination med hur de ser på framtiden. Tittar vi vilken inriktning de ungdomar som ingår i enkätstudien riktad till feriepraktikanter med praktiktid 2006 har, ser vi att de i huvudsak läser omvårdnadsprogrammet (om vi bortser från de två största gymnasieprogrammen samhällsvetenskap och naturvetenskap). Vi kan alltså utgå från att de har ett initialt intresse för vårddyrket. Av de här ungdomarna är det till största delen de som läser omvårdnad men även naturvetenskap, naturbruk eller barn- och fritidsprogrammet som är mest intresserade av att söka sig till yrken inom det område de har praktiserat. Tittar vi på de äldre ungdomarna, det vill säga de som feriepraktiserade 2000/2001 och de som ingår i den så kallade kontrollgruppen, Ungdom 1982, har fem respektive fyra procent en omvårdnadsutbildning från gymnasiet. Det är alltså fler ungdomar som har feriepraktiserat än som inte feriepraktiserat som redan vid valet till gymnasiet visade ett intresse för vårdrelaterade yrken. Detta är intressant för studien och fortsätter vi att granska ungdomarnas studie- och yrkesmässiga väg visar det sig att fler av samtliga av dem som har

feriepraktiserat (det vill säga feriepraktikanter 2000/2001 och feriepraktikanter 2006) än av dem som inte har feriepraktiserat (det vill säga Ungdom 1982) har en hälso- och sjukvårdsinriktad utbildning totalt sett (alltså både gymnasium och vidare studier). Då relativt många ungdomar som praktiserat inom vårdrelaterade områden också kan tänka sig att söka ett framtida arbete inom det område de praktiserat konstateras att många ungdomar som feriepraktiserat inom Västra Götalandsregionen finner vårdområdet attraktivt.

Vi har frågat vad ungdomarna som feriepraktiserat själva tror har påverkat att de gör det de gör idag. Denna fråga riktar sig till feriepraktikanter 2000/2001. Främst, anser de att det är intresset som styr att de idag befinner sig inom olika arbets- eller studieområden. Att feriepraktiken skulle ha haft någon betydelse bekräftas endast av tolv procent av dem. Därefter har vi utifrån svaren från enkäterna gjort jämförelser med de båda andra enkätstudierna och det vi kan ana är att feriepraktiken har haft en viss betydelse. Det finns ett större intresse för såväl studier som yrken som är vårdinriktade hos dem som feriepraktiserat (både 2000/2001 och 2006) än av dem som inte har feriepraktiserat (Ungdom 1982). När de gäller de båda enkätstudier som riktar sig till de ungdomar som är födda 1982 (Feriepraktik 2006 och Ungdom 1982) har vi sett att ungefär lika stor andel hos båda grupperna hade en vårdinriktad gymnasieutbildning, därefter har alltså de som feriepraktiserat i högre omfattning valt vårdinriktade yrken eller studier. Detta kan vara en indikation på att feriepraktiken har påverkat deras vägval senare i livet. Denna indikation stärks ytterligare av att samtliga av de ungdomar som genomfört feriepraktik (alltså både feriepraktikanter 2000/2001 och feriepraktikanter 2006) i större omfattning rangordnar vård- och omsorgsrelaterade branscher högre än både de som inte haft feriepraktik (Ungdom 1982) och de ungdomar som ingår i Ungdomsbarometerns undersökning (2005/2006). Även läkemedelsbranschen är mer intressant för dessa ungdomar.

Ungdomarna själva anser således inte att feriepraktiken haft någon större betydelse för deras framtid men utifrån de svar resultaten givit tycker vi oss kunna säga att en viss påverkan ändå kan antydans. I enkäten ställdes ungdomarna (feriepraktikanter 2000/2001 och Ungdom 1982) frågan om vilka val de idag skulle göra om de fick möjlighet att välja och vad som i så fall skulle påverka deras val. Även om det personliga intresset är mycket viktigt även här ser vi att ett gott arbetsklimate faktiskt har större betydelse. Vi kan även se att vissa faktorer som hade liten betydelse vid frågan om vad som påverkat till den nuvarande situationen har större betydelse vid ett val inför framtiden. Ett bra exempel ges om vi jämför med hur feriepraktikanter 2000/2001 svarade om hur lönen påverkat på var de idag befinner sig (vilket var lite drygt 20 procent) och vad samma ungdomar säger vid en framtida bedömning. Nästan 90 procent av de svarande menar då att det skulle påverka deras yrkesval. Att få möjlighet att utveckla sig själv och ha nära till boendet är också mer viktigt inför ett nytt arbete än det har

haft för den rådande situationen. Det är inga skillnader mellan dem som feriepraktiserat och dem som inte feriepraktiserat om vilka faktorer som är viktiga vid yrkesval. Slutsatsen vi kan dra av det är att när ungdomarna har svarat vad som påverkar deras yrkesval handlar det mer om vilken ålder ungdomen är i än om feriepraktik inom Västra Götalandsregionen genomförts eller ej. Slutligen har vi analyserat praktikområdets och förvaltningens betydelse för intresset att söka sig tillbaka.

Tabell 32. Feriepraktikanter VGR (2006) syn på att söka yrken inom praktikområdet utifrån vilket område de praktiserat inom (procent).

Praktikområde	Stämmer inte	Stämmer varken bra eller dåligt	Stämmer	N
Naturbruk	0	0	100	7
Vård	15	18	67	190
Tandvård	14	21	64	14
Kontor	20	24	56	45
Transport/Vaktmästeri	13	33	54	24
Annat	32	18	50	28
Kök/städ	30	20	49	69
Fastighetsförvaltning	50	25	25	4

Kommentar: N= Antal respondenter som markerat alternativ för praktikområde och påstående om framtiden, summa =100. Stämmer inte= stämmer inte alls och stämmer ganska dåligt.
Stämmer = stämmer ganska bra och stämmer helt och hållet.

I tabell 32 framkommer att de som har praktiserat inom Naturbruk är, procentuellt sett, mest intresserade av söka yrken inom praktikområdet. De som varit inom vård eller tandvård kan också i relativt hög omfattning tänka sig ett framtida yrke inom området, en liten andel (cirka 15 procent) av dem har inget intresse av det. Minst angelägna om att arbeta inom praktikområdet är feriepraktikanter inom fastighetsförvaltning, endast 25 procent säger sig vilja det medan 50 procent säger sig inte vilja det. I tabellen framkommer en tendens att de som feriepraktiserat inom förvaltningar som inte är av direkt vårdkaraktär i mindre omfattning är intresserade av yrkesområdet än de som varit inom förvaltningar med direkt vårdanknytning.

Vi har även analyserat de olika praktikplatsernas betydelse för intresset att i framtiden arbeta inom det område som feriepraktiken har genomförts. Feriepraktikanterna som varit på primärvården/folk tandvården inom Skaraborg, Borås sjukhus samt Frölunda Specialistsjukhus kan i relativt hög grad tänka sig att arbeta där i framtiden. Dessa feriepraktikanter har i första hand fått kunskap om feriepraktiken via anhörig/släkt men även i relativt stor omfattning genom skolan och Internet, främst har de rekryterats genom lottning. Skaraborgs primärvård har till viss del även använt sig av intervjuer vid rekrytering av feriepraktikanter.

Hjälpmedelsförvaltningen, Alingsås Lasarett, Skene Lasarett, Lidköpings Sjukhus samt Naturbruksgymnasierna är de förvaltningar vars feriepraktikanter 2006 i betydligt mindre omfattning kan tänka sig arbeta på arbetsplatsen än att söka sig arbete inom området. Även

dessa feriepraktikanter har som primär informationskälla anhörig/släkt, undantaget är Alingsås Lasarett vars feriepraktikanter i första hand informerats genom skolans anslagstavla och Skene Lasarett vars feriepraktikanter informerats i samma omfattning av anhörig/släkt som via Internet. Hjälpmedelsförvaltningens feriepraktikanter har rekryterats på annat vis än lottning eller intervju, de övriga genom lottning eller intervju. Detta skall inte tolkas som att feriepraktikanterna inte har trivts på sin praktikplats, det kan till exempel handla om att det finns andra verksamheter inom området som det finns en större önskan om att arbeta inom.

8. Slutdiskussion och slutsatser

Utifrån vad som nu har redovisat kan avslutningsvis några slutsatser dras. Frågeställningen i den här utvärderingen har varit vilken betydelse feriepraktiksatsningen har för ungdomars intresse att arbeta med vårdrelaterade yrken inom Västra Götalandsregionen. Utvärderingen har omfattat två områden; resultat och effekt vilka leder fram till att undersöka dels hur organiseringen kring feriepraktiken ser ut i teori och i praktik, dels att undersöka om de kort- och långsiktiga effekterna av satsningen på feriepraktiken uppfylls.

Till att börja med har det framkommit att det finns en otydlighet kring syftet med satsningen på feriepraktiken. Vi har i anvisningarna sett att syftet har förändrats över tid och i de svar vi fått i den här utvärderingen på frågan om varför Västra Götalandsregionen tar emot feriepraktikanter förefaller det finnas en tveksamhet. Många har inte helt klart för sig vad syftet egentligen är och svaren vi fått har varierat. Vidare har utvärderingen visat att det finns outnyttjade resurser för feriepraktiken, varje år lämnas en summa pengar tillbaka som inte har använts. Samtidigt visar det sig att det finns förvaltningar som kan tänka sig att ta emot fler feriepraktikanter men att detta inte har skett på grund av det inte har funnits kunskap om att mer pengar har funnits.

Därefter pekar resultatet av utvärderingen på att förvaltningarna har en viss handlingsfrihet när det gäller arbetet inför, under och efter feriepraktiken. Förvaltningarnas olikheter är en förklaring till detta och särskilt tydligt blir det i rekryteringsprocessen. Bland annat kommer det till uttryck genom att olika hänsyn tas beroende på vid vilken förvaltning feriepraktiken skall genomföras. Regionens policy som skall beaktas vid rekrytering av feriepraktikanter har också visat sig kunna vara problematiskt att leva upp till. Att varje förvaltning skall ha en viss handlingsfrihet är tanken och till viss del även en nödvändighet men kopplat till att det finns en otydlighet i syftet med feriepraktiken tyder det på att hanteringen i rekryteringsprocessen kanske bör ifrågasättas. De kriterier som idag är grunden för urval är således av varierande karaktär mycket beroende på den aktuella förvaltningens specifika förutsättningar men det tycks även handla om rådande kultur och traditioner. Är det så att det finns kriterier som kan ifrågasättas och är det möjligen så att en mer enhetlig urvalsprocess skulle kunna vara ett alternativ?

De årliga uppföljningarna har inte förändrats särskilt mycket över tid, däremot visar svarsfrekvensen att fler tenderar att besvara enkäterna. Dessa sammanställningar som det läggs en hel del arbete på används därefter egentligen inte alls. Frågan är varför det förhåller sig på det viset, en tänkbar förklaring vi redovisat är att resultaten alltid visar på nöjda respondenter. Därmed är man kanske nöjd. I den här utvärderingens teoretiska avsnitt påpekas vikten av att när en utvärdering skall genomföras vara medveten om objekten för

utvärderingen, syftet med utvärderingen samt för vem utvärderingen genomförs. Vi är väl medvetna om att de årliga uppföljningarna som genomförs av Västra Götalandsregionen inte är några utvärderingar på så vis som definieras här. Det förefaller ändå vara värt att föra en diskussion om vad det är uppföljningarna skall följa upp och mot vilka mål och värden feriepraktiksatsningen och dess resultat skall bedömas. I en sådan diskussion bör även medlen för att nå målet avhandlas, det vill säga vilka frågor skall ställas för att få den information som är av värde. Att gå ännu längre skulle kunna vara att följa upp hanteringen av rekryteringsprocessen på samma vis som feriepraktiken följs upp.

Vi har visat att de flesta som anställs som feriepraktikanter har fått veta om feriepraktiken genom anhörig eller släkting. Vi har däremot inte några som helst belegg för att dessa anhöriga har något samband med Västra Götalandsregionen. Utanför ramen för den här studien men som skulle vara intressant att studera är hur förvaltningarna arbetar med att informera om feriepraktiken och vilka effekter de olika förfarandena ger. Det kan även vara intressant att se vilken koppling anhöriga eller släktingar (i form av informationskälla) har till Västra Götalandsregionen. På den frågeställning som den här studien vilar har vi kommit fram till att feriepraktiken har en viss betydelse för ungdomars intresse av att arbeta med vård inom Västra Götalandsregionen. Detta påstående grundar vi på att vi påvisat att de ungdomar som genomfört en feriepraktik i större omfattning än de som inte har genomfört en feriepraktik visar mer intresse för såväl yrken som studier med inriktning mot vård. Vi anser oss även kunna tyda att feriepraktiken uppfyller både de kortsiktiga och de långsiktiga effekterna som feriepraktiken förväntas leda till. Ungdomarna får en meningsfull feriepraktik under några veckor på sommaren och en viss del av dem bestämmer sig för att även fortsättningsvis satsa på vården. Det skulle vara intressant att studera vilka yrkes- och studieval de ungdomar som sökt feriepraktik men inte erbjudits anställning har gjort. Dessa ungdomar skulle utgöra en bra jämförelsegrupp och skulle det visa sig att de inte i samma omfattning valt utbildning eller yrke med vårdinriktning skulle tolkningen stärkas ytterligare. Däremot tycker vi oss ana en viss divergens mellan teori och praktik i organiseringen av feriepraktiken och därför lämnar vi utifrån de resultat och de slutsatser vi nu har redovisat följande rekommendationer till Västra Götalandsregionen:

- En översyn av förvaltningars rutiner inför och under feriepraktiken samt arbetsfördelningen mellan lokal nivå och central nivå.
- Tydliggör syftet med feriepraktiken.
- Ett förtydligande av hur urvalsprocessen bör gå till – vilka kriterier skall vara allmänt hållna och hur mycket kan lämnas till de enskilda förvaltningarnas egna beslut?

- En översyn av uppföljningarnas utformning – vilken information är intressant för att möjliggöra förbättringar av feriepraktiken?
- En studie som mer specifikt visar vilka informationskanaler ungdomar har beträffande feriepraktiken, hur förvaltningarna arbetar med informationen samt vilka effekter detta ger.
- Uppföljning av rekryteringsprocessen (till exempel genom en enkät till de lokala samordnarna) som visar hur det går till på de olika förvaltningarna och kan ge svar på vilka effekter de olika arbetssätten ger.

Referenser

Allwood, Carl Martin (red.) (2004) *Perspektiv på kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.

Esaiasson, Peter, Mikael Gilljam, Henrik Oscarsson, Lena Wängnerud (2006), *Metodpraktikan. Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Elanders Gotab.

Fitzpatrick, J. L., Sanders, J. R., & Worthen, B. R. (2004). *Program Evaluation. Alternative Approaches and Practical Guidelines* (3rd ed.). Boston, MA: Pearson Education.

Karlsson, O. (1995). *Att utvärdera - mot vad? Om kriterieproblemet vid intressentutvärdering.*, Lärarhögskolan i Stockholm.

King Gary, Robert O. Keohane, Sidney Verba (1994), *Designing Social Inquiry, Scientific Inference in Qualitative Research* Princeton University Press, Chichester, West Sussex

Kirk, Jerome, Marc L. Miller (1986) *Reliability and validity in qualitative research* United Kingdom: SAGE Publications Ltd.

Kvale, Steinar (1996). *InterViews. An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Sage, Thousand Oaks.

Patton, Michael Quinn (1987). *How to use Qualitative Methods in Evaluation*, SAGE Publications, Newsbury Park, California.

Repstad, Pål (1988). *Närhet och distans*. Lund: Studentlitteratur.

Rombach, Björn & Kerstin Sahlin-Andersson (1995). *Från sanningssökande till styrmedel : moderna utvärderingar i offentlig sektor*. Stockholm: Nerenius & Santérus.

Rossi, Peter H., Mark W. Lipsey, Howard E. Freeman (2004), *Evaluation, A Systematic Approach* United Kingdom: SAGE Publications Ltd.

Sahlin-Andersson Kerstin (2001). National, international and transnational constructions of New Public management. In T. Christensen & P. Laegreid (Eds.), *New public management : the transformation of ideas and practice* (pp. 261-287). Aldershot: Ashgate.

Utvärdering av feriepraktiken i Västra Götalandsregionen

Socialstyrelsen (2004). *Investera nu! Handlingsplan för kompetensförsörjning inom vård och omsorg*. Bohus: Ale Tryckteam AB.

Stevrin, Peter (1991). *Utvärdering för förändring*, Studentlitteratur, Lund.

Ungdomsstyrelsen *Ung 2004*, Fjärde årets uppföljning av den nationella ungdomspolitiken, Ungdomsstyrelsens skrifter 2004:4

Vedung, Evert (1994). *Utvärdering i offentliga sektorn - problem och lösningar*. Stockholm: Civildepartementet.

Vedung, Evert (1998). *Utvärdering i politik och förvaltning*. Lund: Studentlitteratur.

Wilcox, Brian (1992). *Time-Constrained Evaluation : Practical Approach for Schools*. Florence, KY, USA: Routledge.

Åberg, Jan-Olof (1997). *Det rationella och legitima; en studie av utvärderingars teori och praktik*. Göteborgs Universitet, Sociologiska Institutionen.

Enkät till dig som hade feriepraktik sommaren 2000 eller 2001**1. Är du kvinna eller man?**

	Kvinna	Man
Jag är:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Vilket år är du född?

År:	10	
-----	----	--

3. Vilket program på gymnasiet har du gått?

4. Vilken skolutbildning har du?

Markera det alternativ som är din högsta avslutade utbildning. Om du ännu inte avslutat din utbildning, markera då den du genomgår för närvarande.

<input type="checkbox"/>	Ej fullgjort grundskola
<input type="checkbox"/>	Grundskola
<input type="checkbox"/>	Studie vid gymnasium, folkhögskola eller motsvarande
<input type="checkbox"/>	Examen från gymnasium, folkhögskola eller motsvarande
<input type="checkbox"/>	Eftergymnasial utbildning, folkhögskola eller motsvarande
<input type="checkbox"/>	Studier vid högskola/universitet
<input type="checkbox"/>	Examen från högskola/universitet
<input type="checkbox"/>	Examen från forskarutbildning

5. Vad tyckte du om feriepraktiken?

		Stämmer inte alls	Stämmer ganska dåligt	Stämmer varken bra eller dåligt	Stämmer ganska bra	Stämmer helt och hållet		Vet ej
A	Jag är nöjd med feriepraktiken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
B	Arbetet kändes meningsfullt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
C	Arbetsmiljön var bra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
D	Praktiken gav en positiv bild av yrket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

6. Vad gör du idag?

Om flera alternativ passar in, kryssa dessa alternativ

- Arbetar med:
.....
- Studerar:
.....
- Arbets sökande
- Arbetsmarknadsutbildning
- Föräldraledig
- Sjukskriven
- Förtidspensionär/sjukpensionär
- Annat:
.....

7. Vad har påverkat att du gör det du gör idag?

Vilka faktorer har påverkat att du gör det du gör idag? Om flera alternativ passar, kryssa dessa alternativ.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Kontakter | <input type="checkbox"/> Nära till boende |
| <input type="checkbox"/> Intresse | <input type="checkbox"/> Möjlighet till arbete |
| <input type="checkbox"/> Karriärmöjligheter | <input type="checkbox"/> Personlighet |
| <input type="checkbox"/> Arbetsmiljö | <input type="checkbox"/> Möjlighet till personlig utveckling |
| <input type="checkbox"/> Feriepraktik | <input type="checkbox"/> Möjlighet till påverkan |
| <input type="checkbox"/> Lön | <input type="checkbox"/> Annan:
..... |

8. Utbildning

Vilken inriktning har din utbildning i huvudsak? Kryssa för det alternativ som passar bäst in på din utbildning.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Ekonomi/handel/administration | <input type="checkbox"/> Media/journalistik/reklam |
| <input type="checkbox"/> Estetisk/design/hantverk/konst | <input type="checkbox"/> Naturvetenskap/matematik/data |
| <input type="checkbox"/> Hotell/restaurang/service/skönhetsvård | <input type="checkbox"/> Pedagogik |
| <input type="checkbox"/> Hälso-/sjukvård | <input type="checkbox"/> Samhällsvetenskap/juridik |
| <input type="checkbox"/> Humaniora/kultur | <input type="checkbox"/> Socialt arbete/omsorg/psykologi |
| <input type="checkbox"/> Jordbruk/skogsbruk/miljövård | <input type="checkbox"/> Annan:
..... |
| <input type="checkbox"/> Teknik/byggt teknik/industri/transport | |

9. Vad är viktigt när du väljer arbete?

Hur viktiga är följande faktorer när du väljer arbete?

	Inte alls viktigt	Lite viktigt	Varken viktigt eller oviktigt	Ganska viktigt	Mycket viktigt		Vet ej
Nära hemorten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Kombinera hem, barn och fritid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Teamarbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Flexibla arbetstider	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Tillsvidareanställning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Trevliga arbetskamrater	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Bra chef/ledning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Stämmer med utbildning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Internationella kontakter, resor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Intressanta arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Ansvarsfulla uppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Omväxlande arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Utbildning och utveckling i yrket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Personlig utveckling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Karriär, bli chef	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Bra lön, löneutveckling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
God arbetsmiljö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Jämn könsfördelning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

10. Framtida yrken

Nedan listas 14 olika arbetsområden. Kryssa för de områden som du tycker är intressanta. Du får sätta så många kryss du vill.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Kultur, media och design | <input type="checkbox"/> Försäljning och marknadsföring |
| <input type="checkbox"/> Administration/juridik/politik | <input type="checkbox"/> Pedagogiska yrken/läraryrken |
| <input type="checkbox"/> Hotell, resor och service | <input type="checkbox"/> IT/telekommunikation |
| <input type="checkbox"/> Vård och omsorg | <input type="checkbox"/> Djur och natur |
| <input type="checkbox"/> Bygg och fastighet | <input type="checkbox"/> Industri och mekanik |
| <input type="checkbox"/> Säkerhet och transporter | <input type="checkbox"/> Ekonomi/finans/försäkring |
| <input type="checkbox"/> Kropp, kost och hälsa | <input type="checkbox"/> Läkemedel |

Tack för din medverkan och lycka till med framtida studier och arbete!

Enkät om studieval och yrkesval**1. Är du kvinna eller man?**

	Kvinna	Man
Jag är:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Vilken skolutbildning har du?

Markera det alternativ som är din högsta avslutade utbildning. Om du ännu inte avslutat din utbildning, markera då den du genomgår för närvarande.

<input type="checkbox"/>	Ej fullgjort grundskola
<input type="checkbox"/>	Grundskola
<input type="checkbox"/>	Studie vid gymnasium, folkhögskola eller motsvarande
<input type="checkbox"/>	Examen från gymnasium, folkhögskola eller motsvarande
<input type="checkbox"/>	Eftergymnasial utbildning, folkhögskola eller motsvarande
<input type="checkbox"/>	Studier vid högskola/universitet
<input type="checkbox"/>	Examen från högskola/universitet
<input type="checkbox"/>	Examen från forskarutbildning

3. Vilket program på gymnasiet har du gått?

4. Gymnasium

Var gick du i gymnasiet?

<input type="checkbox"/>	Västra Götaland (tidigare Skaraborgs län (utom kommunerna Habo och Mullsjö i Jönköpings län), Älvsborgs län och Göteborgs och Bohus län.)
<input type="checkbox"/>	Halland
<input type="checkbox"/>	Övriga Sverige
<input type="checkbox"/>	Utomlands
<input type="checkbox"/>	Har inte gått gymnasium

5. Utbildning

Vilken inriktning har din utbildning i huvudsak? Kryssa för det alternativ som passar bäst in på din utbildning.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Ekonomi/handel/administration | <input type="checkbox"/> Media/journalistik/reklam |
| <input type="checkbox"/> Estetisk/design/hantverk/konst | <input type="checkbox"/> Naturvetenskap/matematik/data |
| <input type="checkbox"/> Hotell/restaurang/service/skönhetsvård | <input type="checkbox"/> Pedagogik |
| <input type="checkbox"/> Hälso-/sjukvård | <input type="checkbox"/> Samhällsvetenskap/juridik |
| <input type="checkbox"/> Humaniora/kultur | <input type="checkbox"/> Socialt arbete/omsorg/psykologi |
| <input type="checkbox"/> Jordbruk/skogsbruk/miljövård | <input type="checkbox"/> Annan:
..... |

6. Vad gör du idag?

Om flera alternativ passar in, kryssa dessa alternativ.

- Arbetar med:
.....
- Studerar:
.....
- Arbetsökande
- Arbetsmarknadsutbildning
- Föräldraledig
- Sjukskriven
- Förtidspensionär/sjukpensionär
- Annat, nämligen:
.....

7. Framtida yrken

Nedan listas 14 olika arbetsområden. Kryssa för de områden som du tycker är intressanta. Du får sätta så många kryss du vill.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Kultur, media och design | <input type="checkbox"/> Försäljning och marknadsföring |
| <input type="checkbox"/> Administration/juridik/politik | <input type="checkbox"/> Pedagogiska yrken/läraryrken |
| <input type="checkbox"/> Hotell, resor och service | <input type="checkbox"/> IT/telekommunikation |
| <input type="checkbox"/> Vård och omsorg | <input type="checkbox"/> Djur och natur |
| <input type="checkbox"/> Bygg och fastighet | <input type="checkbox"/> Industri och mekanik |
| <input type="checkbox"/> Säkerhet och transporter | <input type="checkbox"/> Ekonomi/finans/försäkring |
| <input type="checkbox"/> Kropp, kost och hälsa | <input type="checkbox"/> Läkemedel |

8. Vad är viktigt när du väljer arbete?

Hur viktiga är följande faktorer när du väljer arbete?

	Inte alls viktigt	Lite viktigt	Varken viktigt eller oviktigt	Ganska viktigt	Mycket viktigt		Vet ej
Nära hemorten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Kombinera hem, barn och fritid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Teamarbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Flexibla arbetstider	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Tillsvidareanställning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Trevliga arbetskamrater	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Bra chef/ledning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Stämmer med utbildning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Internationella kontakter, resor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Intressanta arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Ansvarsfulla uppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Omväxlande arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Utbildning och utveckling i yrket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Personlig utveckling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Karriär, bli chef	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Bra lön, löneutveckling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
God arbetsmiljö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Jämn könsfördelning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

Tack för din medverkan och lycka till med framtida studier och arbete!

Enkät till dig som har feriepraktik sommaren 2006**1. Feriepraktikplats och antal veckor.**

Ange här var du har praktiserat = namnet på vårdcentralen, mottagningen, arbetsplatsen.

Feriepraktik antal veckor: 2 veckor 3 veckor 4 veckor Annat.....

2. Feriepraktikantens kön och födelseår:

	Kvinna	Man		1984	1985	1986	1987	1988	1989	Annat år
Jag är:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Född år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-----

3. Vilket program på gymnasiet går/har du gått? Skriv på raden.**4. Hur fick du information om Västra Götalandsregionens feriepraktik?**

SYO-konsulent	Arbetsförmedling	Anslagstavla på skola	Anhörig/släkt	Kompis	Tidning	Internet	Annat
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om annat, skriv här: _____

5. Praktikområde

	Vård	Kontor	Tandvård	Transport/Vaktmästeri	Kök/städ	Naturbruk	Fastighetsförvaltning	Annat
Jag har arbetat inom:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om annat: skriv här inom vilket område du haft praktik: _____

6. Vad tyckte du?							
	Jag är nöjd med	Stämmer inte alls	Stämmer ganska dåligt	Stämmer varken bra eller dåligt	Stämmer ganska bra	Stämmer helt och hållet	Vet ej
A	Introduktionen på arbetsplatsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	Handledningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	Arbetsuppgifterna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	Ansvar jag fick	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E	De förväntningar som ställdes på mig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F	Arbetet kändes meningsfullt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G	Arbetsmiljön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H	Lönen jag fick	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I	Trivdes med arbetskamraterna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Har du under feriepraktiken haft kontakt med andra feriepraktikanter?		
	Ja	Nej
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Framtiden							
		Stämmer inte alls	Stämmer ganska dåligt	Stämmer varken bra eller dåligt	Stämmer ganska bra	Stämmer helt och hållet	Vet ej
A	Jag kan tänka mig att i framtiden arbeta på arbetsplatsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivera gärna ditt svar: _____							
		Stämmer inte alls	Stämmer ganska dåligt	Stämmer varken bra eller dåligt	Stämmer ganska bra	Stämmer helt och hållet	Vet ej
B	Jag kan tänka mig att i framtiden söka mig till yrken som ligger nära den praktik jag gjort.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivera gärna ditt svar: _____							
9. Framtida yrken							
Nedan listas 14 olika arbetsområden. Kryssa för de områden som du tycker är intressanta. Du får sätta så många kryss du vill.							
<input type="checkbox"/>	Kultur, media och design	<input type="checkbox"/>	Försäljning och marknadsföring				
<input type="checkbox"/>	Administration/juridik/politik	<input type="checkbox"/>	Pedagogiska yrken/läraryrken				
<input type="checkbox"/>	Hotell, resor och service	<input type="checkbox"/>	IT/telekommunikation				
<input type="checkbox"/>	Vård och omsorg	<input type="checkbox"/>	Djur och natur				
<input type="checkbox"/>	Bygg och fastighet	<input type="checkbox"/>	Industri och mekanik				
<input type="checkbox"/>	Säkerhet och transporter	<input type="checkbox"/>	Ekonomi/finans/försäkring				
<input type="checkbox"/>	Kropp, kost och hälsa	<input type="checkbox"/>	Läkemedel				

Tack för din medverkan och lycka till med framtida studier och arbete!

Du får gärna skriva kommentarer på baksidan.

Enkät till dig som är handledare för feriepraktik sommaren 2006**1. Arbetsplats/praktikplats, förvaltning samt ort****2. Varför har ni tagit emot feriepraktikanter?**

Om du tänker på feriepraktiken, hur viktiga eller oviktiga är följande anledningar till att ta emot feriepraktikanter?	Mycket oviktigt	Oviktigt	Varken viktigt eller oviktigt	Viktigt	Mycket viktigt	Vet ej
Långsiktig rekrytering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marknadsföring av arbetsplatsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marknadsföring av yrket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Behöver extra hjälp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bra för ungdomarna med sommarjobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bra för ungdomarna med yrkespraktik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentarer:

3. Kan du tänka dig att ta emot en feriepraktikant nästa sommar också?

	Ja	Nej
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentarer:

4. Hur mycket tid – mätt i antalet timmar per praktikperiod – lägger du på ditt handledarskap?

Det är självklart svårt att uppskatta men gör ett försök, och uppskatta antalet timmar per år (2006), samt antalet feriepraktikanter du är handledare för.

Antalet timmar 2006	
Antalet feriepraktikanter du handleder 2006	

5. Förutsättningar för handledarskapet

A) handledarutbildningens längd

	Har ej genomgått utbildning	<1 dag	2-3 dagar	>4 dagar
Handledarutbildningens längd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B) om handledareutbildningen

	Stämmer inte alls	Stämmer ganska dåligt	Stämmer varken bra eller dåligt	Stämmer ganska bra	Stämmer helt och hållet	Vet ej
Handledarutbildningen är viktig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har haft nytta av utbildningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C) om handledarskapet

	Stämmer inte alls	Stämmer ganska dåligt	Stämmer varken bra eller dåligt	Stämmer ganska bra	Stämmer helt och hållet	Vet ej
Jag har fått tid avsatt för handledarskapet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har under handledartiden haft stöd från ledningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag tycker det är viktigt med stöd under handledartiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Övriga kommentarer:

Tack för att Du tagit Dig tid att besvara denna enkät!

Intervjumall personalchef, central samordnare och chef för Personalstrategiska avdelningen

1. Bakgrund

Yrke/befattning

Avdelning

Respondentens roll i feriepraktiken

2. Organisation av feriepraktiken

Vem bestämmer att ni ska ha feriepraktikanter?

Hur organiseras feriepraktiken mellan de olika nivåerna (centralt/förvaltning/arbetsplats)?

Vem ansvarar för rekryteringen?

Hur rekryteras FP?

Vem ansvarar för FP?

3. Syfte med feriepraktik 1

Varför har er förvaltning tagit emot feriepraktikanter?

Vilken nytta gör FP för er?

Vilken kostnad?

4. Kulturen och mottagandet

Hur ser stödet ut inom förvaltningen för att ta emot FP?

Vilka fördelar ser medarbetarna?

Vilka nackdelar ser medarbetarna?

5. Ekonomi

Vilka kostnader för feriepraktiken med sig?

	Direkta	Indirekta
Regional nivå		
Samordningsnivå		
Avdelnings- /arbetsplatsnivå		

Vilka fördelar – ekonomiska – för FP med sig?

Hur göra nytta utan att konkurrera med andra medarbetare?

6. Syfte med feriepraktik 2

På vilket sätt bidrar feriepraktiken till den strategiska kompetensförsörjningen för Västra Götalandsregionen och dess förvaltningar?

7.Handledarskapet

Hur ser stödet till handledarna ut?

-stöd

-tid

-resurser

-utbildning

-handledning av handledare?

-konkurrens/vilja/tvång att vara HL – hur rekryteras dom?

Vilka krav har ni på handledare?

8. Resultat av feriepraktiken

Hur har uppföljningarna hanterats?

Några förändringar i feriepraktiken/verksamheten pga uppföljningarna?

Några förändringar i feriepraktiken genom åren.? Ser feriepraktiken likadan ut 2006 som 2000?

9. Avslutande fråga

Är det något du skulle vilja lägga till?

Något jag glömt att fråga om?

Underlag för intervju med samordnare för feriepraktiken 2006

1. Bakgrund

Kvinna Man

1.1 Vilken är din nuvarande arbetsplats (Ort, yrke, befattning, avdelning)?

1.2 Hur länge har du arbetat på nuvarande arbetsplats?

1.3 Varför tar ni emot FP (Feriepraktikant)?

1.4 Har FP, enligt dig varit en tillgång för arbetsplatsen? Om ja, på vilket sätt?

1.5 Skulle behovet av anställd personal öka utan FP?

1.6 Kan du beskriva ditt arbete med feriepraktiken?

1.7 Hur mycket tid bedömer du att du avsätter för arbetet med feriepraktiken?

1.7.1. Är det tillräckligt? Om inte hur mycket mer tid bedömer du vore rimligt?

1.7.2 Är det svårt att avsätta tid för FP? Om ja, beskriv problemet.

1.8 Är det något du skulle vilja göra annorlunda i ditt arbete med FP? Motivera.

2. Rekrytering

2.1 Hur/vem beslutas/r att er arbetsplats ska ha FP?

2.2 Vem ansvarar för rekryteringen av FP?

2.3 Vem ansvarar för FP under perioden ungdomarna praktiserar?

2.4 Hur går det till att välja ut FP av dem som sökt?Beskriv processen!

2.4.1 Vilka olika kriterier använder ni i urvalsprocessen?

2.4.1.1 Vem beslutar om kriterierna?

2.4.2 Tas det några särskilda hänsyn vid urvalet?Om ja, beskriv dem och varför dessa hänsyn tas?

2.5 Finns det några centrala direktiv eller liknande för hur urvalsprocessen ska gå till?

2.5.1 Finns det något i urvalsprocessen som kan förbättras?

3. Kulturen och mottagandet

3.1 Hur introduceras FP på arbetsplatsen?

3.1.1 Kan introduktionen förbättras?

3.2 Vad tycker du om FP?

3.3 Vad tycker personalen hos er om FP?

3.4 Hur finner ni meningsfulla arbetsuppgifter för FP? Om problem med detta finns beskriv problemen/begränsningar.

3.5 Anser du att informationen från VGR i samband med FP varit tillfredsställande?

4.Handledarskapet

4.1 Hur rekryteras handledare till FP?

4.1.1 Är det svårt att rekrytera handledare?

4.1.3 Har du någon uppfattning om hur de personer som rekryteras som handledare ser på sin uppgift?

4.1.2 Är tillvägagångssättet vid rekrytering av handledare bra? Om inte hur skulle ni kunna göra istället?

4.2 Erbjuds personal som vill handleda någon särskild utbildning för detta? Vilka kostnader medför i så fall det?

4.2.1 Om utbildning erbjuds är du nöjd med den? Motivera.

4.2.2 Om utbildning inte erbjuds är du nöjd med den kunskap handledarna redan har för den uppgiften?

4.3 Finns det något annat speciellt stöd för handledarna?

4.3.1 Behövs det speciellt stöd för handledarna?

4.4 Ställs det några krav på handledarna? (Formella eller informella)

4.5 Finns kostnader för handledning budgeterade?

5. Uppföljningar av feriepraktiken

Det har varje år gjorts uppföljningar av feriepraktiken. Dessa uppföljningar bygger dels på enkäter som feriepraktikanter och handledare får fylla i, dels på det ekonomiska utfallet av feriepraktiken. Uppföljningarna görs av personalstrategiska avdelningen på VGR.

5.1 Hur genomför ni uppföljningarna av FP?

5.2 Hur använder ni resultatet av FP?

5.3 Vilka tar del av uppföljningarna?

5.4 Har ni genomfört några förändringar av FP som en följd av uppföljningsresultatet?

5.5 Några förändringar i feriepraktiken genom åren över huvud taget? Ser feriepraktiken likadan ut 2006 som 2000?

6. Avslutning

6.1 Är det något du skulle vilja lägga till?

6.2 Är det något jag glömt att fråga om?

