

ERGIN ÖZDEMİR ELIN GABRIELSSON
ANNA MALMQVIST SUSANNE NORMAN

Första raden på CV:t

Handbok i kompetensmatchning



TACK!

Jag känner stor ödmjukhet och tacksamhet till alla som har trott på idén från början.

Tack till våra samarbetspartners: Teamtailor, för att vi fick använda ert rekryteringssystem, Cubiks, för era personlighetstester och att ni gav feedback, Arbetsgivarcenter (AF), Korta vägen vid Stockholms universitet och alla de medverkande bolagen: tack Apoteket, Bilprovningen, Svenska Spel, Systembolaget, SJ och Vattenfall.

Tack No Common People för att vi fick vara i lokalerna i tid och otid.

Stort tack Anna och Susanne för att ni har kört den andra omgången och sist men inte minst tack Elin för din hjälp att skriva denna handbok. Utan er hjälp hade detta inte blivit verklighet.

Det hela började med ett möte, mellan nyfikna och pragmatiska människor. Jag hoppas och tror att vi ska fortsätta att mötas och fortsätta att vara nyfikna och pragmatiska.

En vårdag i mars 2015, i Systembolagets styrelserum vid Kungsträdgården sitter jag med ett antal HR-direktörer från några statliga bolag. Vi ska ha ett möte som vi kallar HR-chefsnätverket: ett informellt nätverk som träffas för att diskutera lösningar kring mångfald och integration. Vi pratar om vikten av att göra något konkret, och mot slutet av mötet har vi beslutat att starta ett nytt initiativ. Jag får uppdraget att skriva projektspecifikationen för Första Raden på CV:t.

Hur hamnade jag – en kärleksmigrant från Turkiet – där, i styrelserummet vid Kungsträdgården? Hela projektiden bygger på mina egna upplevelser och erfarenheter från första dagen jag kom till Sverige till den dagen jag till slut fick jobb och fick min chans till integration i det svenska samhället.

Jag kom hit från Turkiet som 26-årig entreprenör från turistbranschen, med stora förhoppningar. Jag var utbildad ingenjör, hade gjort min militärtjänst som officer i turkiska armén och varit entreprenör de senaste åren. Trots detta fick jag beskedet hos Arbetsförmedlingen att jag inte hade en chans att få jobb i Sverige. Från att livet lekte som reseentreprenör satt jag nu med en dotter på 6 månader, en nyköpt villa, lån med en snittranta på 13% och utan en jobb-möjlighet i sikte. Det var början på ett nytt kapitel i mitt liv, med sämsta möjliga förutsättningar.

När jag nu tittar tillbaka på den resan tänker jag på alla de som trodde på mig och det jag hade att erbjuda. Jag tänker framförallt på min fru, som var min "guide" in i det svenska samhället, och på de som trodde på mig och anställde mig: mina chefer, som så småningom blev vänner för livet. På senare år har många har sökt sig från krig och otrygghet till Europa och till Sverige. Många kämpar för att få sitt första jobb, så som jag gjorde. Alla har dock inte en egen "guide" med förståelse för det svenska systemet. Utan min frus stöd hade det varit ännu svårare, kanske rentav omöjligt, som de sade på AF.

Idenna bok, delar vi med oss av vårt recept på att bryta det moment 22 som finns i svensk arbetsmarknad: när man inte får ett första jobb eller praktik, får man inte heller de erfarenheter som efterfrågas. Första raden på CV:t är just det, en rad på den nyanländes CV för att visa och påvisa att personen i fråga har varit på en svensk arbetsplats, förstår hur det fungerar och kanske har svenska referenser. Syftet och målet är att alla deltagare, snarast möjligt, ska hitta sitt första jobb.

Mångfald kan dessutom hjälpa organisationer och företag att bli bättre på problemlösning och innovationer. Det finns tonvis med forskning som visar att med ett inkluderande ledarskap kan olikheter bli en katalysator som ger lönsammare, mer konkurrenskraftiga företag.

De två mest värdefulla tillgångar du som etablerad har och som en nyanländ mest behöver, kostar absolut ingenting: det är din tid och ditt nätverk. Till dig som läser detta: fundera på hur de mest avgörande besluten och händelserna i ditt liv kom till? Var de resultatet av välavvägda och planerade beslut eller var det tur eller slumpen som gjorde att du fick ett jobb eller träffade din respektive? Ett första möte, en intervju, en praktikplats eller en nätverksträff: allt räknas. Jag har bevittnat så många gånger hur de mest oväntade mötena leder till nya bekanskskaper, vänskaper, intervjuer och till jobb.

Ibland tänker jag att det vore häftigt om jag hade ett par glasögon med magiska krafter, som gjorde att jag kunde se bortom hårfärg, hudfärg, kön, ålder, religion, sexuell identitet, längd, midjemått. Visst vore det häftigt, om glasögonen gav mig superkraften att se människors drivkrafter, engagemang och fulla potential istället? Visst vore det ännu häftigare om alla andra också hade sina magiska glasögon och vi alla såg på varandra genom dessa glasögon? Jag undrar vad som skulle kunna hända i ditt liv, på din arbetsplats, i vårt samhälle om vi då och då bestämde oss för att ta på oss dessa magiska glasögon...

Ergin Özdemir, Stockholm, den 20 juni 2018

Låt oss börja från slutresultatet...

I oktober 2017 kom Veniswaran Vejjan till Sverige från Malaysia. Med sig hade han en utbildning inom International Affairs Management och arbetslivserfarenhet från UNHCR och International Rescue Committee.

Men 9340 km från sitt hemland, utan svenska arbetslivserfarenheter eller svenskutbildning var klivet in på den svenska arbetsmarknaden inte självklart. Eller?

Tre veckor efter att han landat på Arlanda hittade han en annons om praktikplats från kompetensmatchningsprogrammet *Första raden på CV:t*. Han ansökte direkt och kom på intervju ett par dagar senare.

Att jobba på Vattenfall (ett av de medverkande företagen) med den utannonserade rollen inom HR var Venis första val. I december blev han erbjuden en tre månader lång praktik på Vattenfalls HR-avdelning.

Han tackade ja och började praktiken i januari 2018. Mellan januari och april jobbade han med projekt inom Recruitment och Talent Management.

Parallellt med praktiken gick han också på de nätverksträffar som anordnades av *Första raden på CV:t* och de andra medverkande företagen. Nätverksträffarna gav honom värdefull kunskap om svenskt samhälle och arbetsliv. Dessa tillfällen att mingla gav honom också chansen att börja bygga upp ett yrkesnätverk i Sverige.



“This programme sped up my entry into Swedish working life and I managed to show my potential to Vattenfall. [...] this programme also gave me valuable contacts and relevant experience.”

- Veniswaran Vejjan, praktikant,
Recruitment & Talent Management,
Vattenfall

Den 20 april 2018 accepterade Venis ett erbjudande om jobb som Strategy Analyst på Vattenfalls Sustainability Department. Från ankomsten till Sverige till ett jobb på ett stort svenskt företag tog det bara drygt 6 månader!

Det här är ett exempel från verkligheten.

Såhär skulle Sverige kunna se ut...

Kompetensmatchningsprogrammet *Första raden på CV:t* är ett initiativ från sociala entreprenören Ergin Özdemir, som vidareutvecklats tillsammans med Anna Malmqvist och Susanne Norman (Diversify Consulting).

I projektet har vi samarbetat med Apoteket, Bilprovningen, Svenska Spel, Systembolaget och Vattenfall (våra kunder) samt med Arbetsförmedlingen, Cubiks, Korta vägen (Stockholms universitet) och Teamtailor (våra samarbetspartners). I den här handboken förklarar vi hur ditt företag kan replikera programmet, för att koppla upp er till den internationella kompetenspool som finns i Sverige idag.

Vår tanke är att ditt företag på egen hand ska kunna genomföra samma program – med hjälp av denna handbok. Vi finns i bakgrunden som ett kunskaps- och erfarenhetscenter att koppla in vid behov, men ni som företag har friheten att själva skraddarsy upplägget efter era behov.

”Engagemanget och intresset hos de nyanlända deltagarna är fantastiskt och bidrar till att öka förståelsen och intresset för vår organisation när det gäller mångfald och inkludering, inte bara internt utan de hjälper oss också öka förståelsen för att vi bättre ska möta kunder med olika bakgrund och kulturer.”

– Stefan Hesselgren, HR-direktör, Bilprovningen

”Det är ett väldigt roligt och lärorikt projekt, både för oss som arbetsgivare och för deltagarna. VI har haft en stor uppslutning med mycket engagemang från de chefer hos oss som deltagit. Dessutom har sättet som det har organiserats på gjort det enkelt för oss att vara med.”

– Kenneth Hagsten, HR Direktör, Apoteket

”Första raden på CV:t har varit ett intressant och lärorikt projekt. Med nya arbetssätt för att matcha nyanlända akademiker till en intressant och passande praktikplats har det gynnat både deltagare och företag. För oss på Systembolaget har det inneburit nya erfarenheter att möta personer med olika bakgrund som på kort tid kommit in och bidragit med sin kompetens. Det har också varit givande att göra detta tillsammans med de andra statliga bolagen och se hur vi kan agera tillsammans och göra skillnad.”

– Tobias Frohm, HR Direktör, Systembolaget

Har ni framtidssäkrat er kompetensförsörjning?

Hur ser Sverige ut idag? Vi har en åldrande befolkning: om några år kommer ännu färre personer i arbetsför ålder behöva försörja en allt större grupp unga och pensionärer, de som inte kan arbeta själva.

Många företag har kompetensbrist men har svårt att hitta rätt arbetskraft. Samtidigt kommer människor från olika delar av världen hit, många med en akademisk utbildning i bagaget. Men många företag i Sverige missar möjligheten att dra nytta av denna kompetenspool.

De saknar upparbetade processer – ibland också kunskap eller erfarenheter – för att matcha in nyanlända mot sina kompetensbehov.

“...an excellent work experience, which I didn't have before as well as a much better svenska – not to mention the fantastic network of contacts I've built during this time.”

- Milad Arbabi, praktikant, Arkitektur och Säkerhet, Apoteket

”Första raden på CV:t är ett kreativt initiativ som har satt upp en nytänkande plattform och mötesplats för både arbetsgivare och potentiella framtida medarbetare med internationell bakgrund.”

- Aida Faiz, External Relations Officer, Korta vägen (Stockholms universitet)

”Att upplåta lokaler och resurser till programmet är enkelt. Det arbete och engagemang som bedrivs inom Första Raden på CV:t stämmer väl med våra värderingar.”

- Carl-Christian Wallin, NCP, No Common People AB

Recept på en win-win

Syftet med programmet "Första raden på CV:t" är tvåfaldigt:

1. Att hjälpa svenska företag bredda sin syn på kompetens och arbeta upp en ny kanal för kompetensförsörjning så att de kan ta tillvara på nyanländ kompetens.

2. Att assistera nyanländas väg in i det svenska samhället på effektivast möjliga sätt. Detta tror vi görs genom ett helhetsgrepp som inte bara ger en första arbetslivserfarenhet i Sverige utan även stärker individens egenmakt (genom kunskap om svenskt samhälle och arbetsliv, och genom nätverkande).

En central tanke är att försöka *jämna ut den maktobalans* som ofta råder mellan arbetsgivare och nyanlända arbetssökande. Vi tror att detta görs bäst just genom att ge *egenmakt (genom kunskap och nätverk)* samt genom vårt bemötande och upplägget på matchningsträffarna (mer om detta hittar du längre fram i handboken).

Det handlar om en rekryteringsprocess där behov och kompetens möter varandra på lika villkor. Genom att ditt företag besätter en praktikplats på detta sätt får en akademiker den första svenska raden på sitt CV. Samtidigt får ditt företag kompetensförsörjning genom en ny medarbetare, vilket kan leda vidare till jobb om matchningen är lyckad för båda parter.

En viktig del i vårt arbete med att *jämna ut maktobalansen* har varit att applicera en *omvänd rekrytering*, där vi i så hög utsträckning som möjligt låtit kandidaternas val styra praktikplatsmatchningen i första hand, i den mån det matchar med företagets val. Detta för att understryka att det faktiskt handlar om en matchning av två parter, som bör mötas på jämnare villkor, och för att stärka de internationella akademiernas insikt om värdet av sin kompetens.

I de två omgångar vi genomfört programmet strävade vi efter en *jämn fördelning* mellan kvinnor och män, och lyckades uppnå en 50/50-fördelning i såväl kandidatpoolen som bland de slutliga praktikplatserna.

Från fina visioner till starkt konkurrenskraft!

Kompetensbristen inom många yrken i Sverige har ökat de senaste åren. Det är därför ett förlegat synsätt att se på anställning av nyanlända akademiker enbart som "en god gärning". I själva verket är det ju två parter som är vinnare – arbetsgivare och arbetstagare.

I denna handbok vill vi visa en enkel process för hur ditt företag kan gå tillväga för att ta visionen om mångfald och inkludering vidare, **från ord till handling**.

De tydligaste vinsterna med detta för ditt företag är att:

- **Konkretisera** en viktig värdering om mångfald, inkludering och hållbarhet. Detta gör inte bara hela företaget och dess styrning mer **trovärdigt**. Ökad mångfald och inkludering kan dessutom bidra till att stärka företagets **lönsamhet och konkurrenskraft**.
- **Framtidssäkra ert företags kompetensförsörjning!** Genom att arbeta upp en värdefull **process för att hitta rätt kompetens i en ny, bredare pool av kandidater**. Se detta som en långsiktig investering för ert framtida kompetensbehov, inte ett engångsprojekt.
- **Bidra till integrationen i Sverige**. Använd era framgångar på detta område i er **employer branding**, både internt och externt.

Stärkt konkurrenskraft - hur då?

När ditt företag lärt sig ta vara på nyanlända akademikers kompetens stärks företagets konkurrenskraft genom:

- 1) Ökad mångfald och inkludering på arbetsplatsen har visat sig ge mer attraktiva, innovativa och lönsamma företag.*
- 2) När företaget arbetat upp denna nya rekryteringskanal ger den företaget ett försprång i kompetensförsörjningen jämfört med företag som enbart letar kompetens bland svenskfödda akademiker, vilket är en snävare kompetenspool.*

Hur boken är upplagd

Vi utgår här från våra egna erfarenheter i programmet "Första raden på CV:t" och översätter dessa till en tydlig processkarta. Tanken är att ditt företag på egen hand ska kunna genomföra samma process – med hjälp av denna handbok.

Processen kan genomföras som enskilt företag eller genom att gå samman med andra företag via t ex bransch-, chefs- eller HR-nätverk. Om ni väljer att genomföra processen tillsammans med andra företag kan ni uppnå flera stordriftsfördelar:

1. Dra nytta av varandras **erfarenheter**
2. Skapa ett större **kontaktnätverk**
3. Minska det enskilda företagens **administrativa tid**

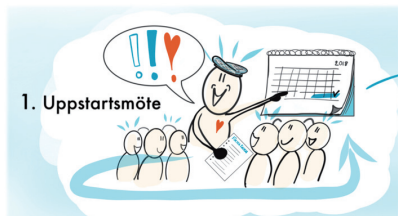
Vad får ert gemensamma nätverk ut av detta?

- En gemensam rekryteringspool för kompetensförsörjning.
- Handledare som genom erfarenhetsutbyte över bolagsgränserna kan utveckla och stärka sitt ledarskap.
- En plattform för ett kontinuerligt arbete med mångfald, inkludering och integration som ett enskilt företag kanske inte skulle mäktat med att skapa och underhålla på egen hand.

Oavsett om ditt företag väljer att köra programmet själva eller tillsammans med en grupp andra företag kan ni välja att genomföra det på egen hand, fristående från *Första raden på CV:t*, men med denna handbok som ett "recept".

Vi finns tillgängliga som stöd och erfarenhetsbank i bakgrunden – koppla gärna in oss vid behov! Om ni däremot inte har resurser att lägga upp ert eget program kan ni givetvis även genomföra hela programmet via *Första raden på CV:t*.

Handbok: Steg - för - steg



1 Uppstartsmöte – sälj in och engagera dina kollegor!

Det första steget är att förankra projektet internt på företaget.

Berätta varför ni ska göra detta, hur det ska gå till, varför det är viktigt för företaget och hur resultatet ska gynna er verksamhet.

Ge medarbetarna en tydlig överblick över syfte, tidplan och förväntat resultat. Uppstartsmötet handlar också om

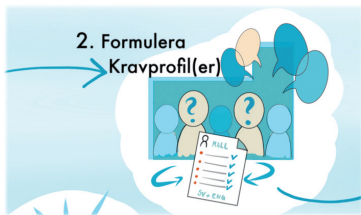
att säkerställa att det finns medarbetare som tycker att det skulle vara berikande och roligt att vara handledare. Införsäljningen är ett viktigt steg för att förankra projektet från dag 1, undvika förvirring och framförallt: entusiasmera och skapa engagemang! Det behövs både hos de som ska vara handledare, men även hos kollegorna.

- Ett lyckat uppstartsmöte är ett gyllene tillfälle för företaget att visa hur ni konkret arbetar med era värderingar, vilket gör värderingarna trovärdiga. Det kan skapa en viktig känsla av meningsfullhet, delaktighet och ansvar hos medarbetarna, något som smittar av sig på arbetet!

Ett väl genomfört uppstartsmöte är också ett sätt för mellanchefer och övriga ansvariga i projektet att utveckla sitt ledarskap och synas internt. Många av företagen vi samarbetat med ser handledarskapet som en värdefull möjlighet för icke-chefer eller personer på väg in i sin första ledarroll.

“För mig har det varit kul att se hur Milads svenska har utvecklats från att han endast förstod några ord till att han nu kan prata svenska. Även om den inte är perfekt har det varit roligt att vara en del i det.”

- Johan Lindberg (Lösningssarkitekt), handledare för Milad Arbabi på Apoteket



2 Formulera kravprofil(er) – vilken kompetens saknar vi?

Nästa steg är att sitta ned och utifrån den kompetensbrist ditt företag har formulera en tydlig kravprofil. Det här är en ny kanal som ska hjälpa ditt företag att kompetensförsörja, inte ett välgörenhetsprojekt. Vilka uppgifter behöver ni hjälp med? Är det analys? Administration? Beräkningar? Kundkontakt? Excel? På svenska eller engelska? Andra språk? Sitt tillsammans, HR-och/eller mellanchefer och handledare och ringa in företagets behov.

Formulera kravprofilen/erna på enkel, konkret svenska och/eller engelska.

Ju tydligare och desto mer genomtänkt kravprofilen är, desto större förutsättningar att få den kompetensförstärkning ni behöver.

Om kravprofilen är tydlig och genomtänkt blir det också lättare att förankra det internt och få alla med sig på tåget.

- En välgenomtänkt kravprofil är en central del i detta projekt eftersom det rör sig om kompetensförsörjning och inte välgörenhet, även om det samtidigt hjälper en nyanländ person in i arbetslivet.

I detta moment slipar ni som mellanchefer/HR-chefer och handledare er förmåga att identifiera kompetensbehov.

Detta eftersom ni tvingas formulera företagets behov utifrån en ny kontext, till en ny publik med en annan bakgrund.

”Min erfarenhet av att arbeta både med programmet Första Raden på CV:t och Korta vägen vid Stockholms universitet visar att ta emot internationella talanger som är akademiker på praktik betyder inte att man behöver lägga så mycket tid på planering eller koordinering. Det viktigaste är att man är öppen och tänker på den andra personen som en människa, oavsett vad man heter och kommer ifrån. Fokusera på kompetenser istället! Sverige behöver gå utanför sin box och sluta bli så fyrkantigt i rekryteringsprocesser.”

Anna Senften, Arbetsmarknads koordinatör – Korta vägen vid Stockholms universitet



3 Annonsering, hitta dina talanger

Nu är det dags att nå ut till er nya, bredare kompetenspool för att få in intresserade kandidater. Använd era etablerade marknadsföringskanaler, sociala medier, etc.

Lägg upp annonsen på Arbetsförmedlingens hemsida (givet att ni vill att Arbetsförmedlingen ska kunna finansiera praktiken) så att de som är registrerade där kan söka praktikplats.



4 Ett första möte – intervjuträning

När ni fått in svar på annonsen är det dags att träffa kandidaterna för en första screening. Här vill vi rekommendera att träffas på en neutral plats, t ex ett café eller en hotell-lobby: det ger en bättre maktbalans. För den som är ny i landet och inte behärskar språket helt är det lätt att känna sig i underläge, att man inte kommer till sin rätt.

- För den jobbsökande kandidaten är detta ett värdefullt tillfälle att intervju-träna i en öppnare miljö. Ett bra första steg som kan ge självförtroende och språkträning inför mer formella intervjuer.

För dig som håller i mötet/intervjun bygger du upp erfarenhet och vässar din, och företagets, förmåga att identifiera kompetens genom språkliga och kulturella barriärer.

"Ett meningsfullt och viktigt initiativ som vi är glada över att få vara en del av. Ergins energi och engagemang har inspirerat oss på Teamtailor."

Erik Andersson, Grundare, Teamtailor

Det finns flera organisationer och medier som riktar sig mer specifikt mot utrikes födda (se forstaradenpacvt.se för tips) där ni också kan annonsera.

Det är viktigt att nå ut brett, till så många potentiella kandidater som möjligt.

En neutral mötesplats för det första mötet kan göra stor skillnad!

Se till att den som möter kandidaten är någon som har erfarenhet av att verifiera kompetens genom ett språkfilter. Syftet med mötet är att göra en första screening kring övergripande behov, tillgänglighet, etc och få ett första intryck av varandra.



5 Matchningsträff nr 1 – ”Jobbmässan”

Tillsammans med de företag i nätverket som gör detta parallellt med er bjuder ni in till en gemensam träff, en slags jobbmässa.

Där får varje företag möjlighet att sälja in sig till de praktiksökande kandidaterna och det finns tillfälle för ”speed-dating”.

Kontakta gärna Arbetsförmedlingen (Arbetsgivarcenter) om ni vill ha hjälp med lokal och personal för jobbmässan.

Presentera ert företag med fokus på varför kandidaterna ska välja just er.

Lägg tonvikt på rollerna, var i organisationen de är, presentera gärna er/ handledare samt syftet med rollen.

”Speed-dating”-intervjuerna kan med fördel göras både på svenska och engelska med varje kandidat. HR och/eller handledare som håller i intervjuerna har fått listan med kandidaterna och deras CV:n i förväg, så att intervjuerna blir effektiva.

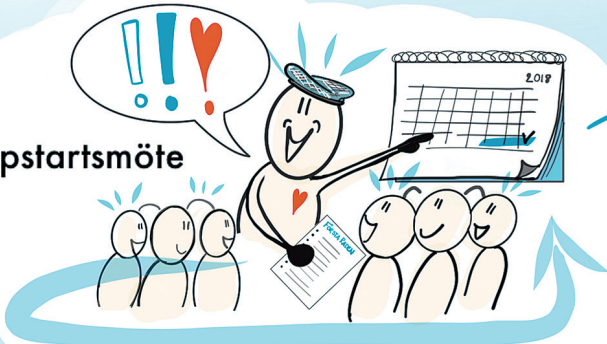
Resultatet av jobbmässan är att kandidaterna bekräftar vilka företag/vilka praktikplatser de är intresserade av. Företagen bekräftar vilka kandidater de vill träffa för en andra intervju.

“Vi är mycket positiva till de kandidater som vi fått via programmet.

Vi valde att erbjuda praktikplats till två nyanlända personer med akademisk utbildning som efter praktikperiod båda fått förlängning i form av visstidsanställning hos oss på Vattenfall. För oss har detta varit ett bra sätt att bredda vår rekryteringsbas och rekrytera praktikanter med bra profil och kompetens. Initiativet ligger också i linje med Vattenfalls strategi för mångfald & inkludering.”

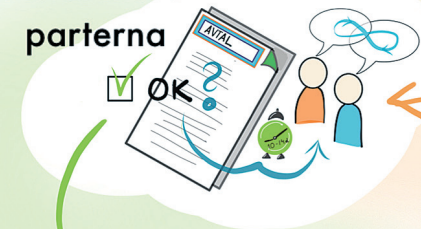
- Eva Häger (Senior corporate recruiter/Project Lead 100-club),
handledare för Veniswaran Vejian och Amr Zeido på Vattenfall

1. Upptartsmöte

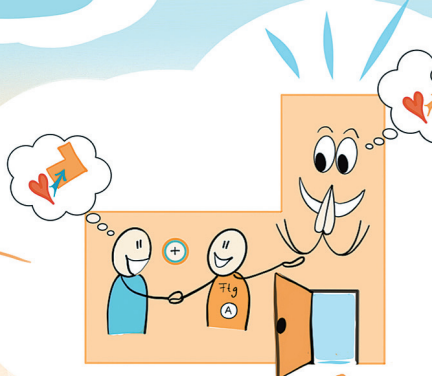


2. Fo
K

7. Avtal mellan parterna



6. Matchningsträff nr2



8. Förberedelse och utbildning



10. Nätverksträffa



9. Praktikstart





6 Matchningsträff nr 2 – kompetens och behov möter och väljer varandra

Veckan därpå är det dags för den andra matchningsträffen. Denna intervjuomgång ska leda till en slutlig matchning. Efter intervjuerna anger både kandidaterna och företagen vilken/vilka praktikplatser respektive personer de helst vill ha.

Om ni gör detta program på egen hand utan ett nätverk gör ni helt enkelt på samma sätt (som beskrivet ovan), med skillnaden att kandidaterna får chans att veta mer om de olika praktikplatserna på ett och samma företag.

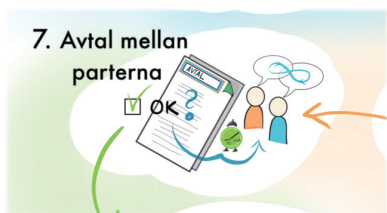
I de två programomgångar vi gjort detta projekt har vi i så hög utsträckning som möjligt låtit kandidaternas val styra matchningen, i den mån det matchar med företagets val.

Genom något vi kallar en "omvänd rekrytering" får de internationella akademikerna erfara hur mycket deras kompetens värderas av företagen. Det ger en bättre maktbalans mellan arbetstagare och arbetsgivare. I den mån detta är möjligt vill vi uppmuntra företag att använda detta upplägg, som vi vet skapar en positiv känsla av egenmakt.

- Att få komma till dessa matchningsträffar är en väldigt positiv introduktion till svenskt arbetsliv, som andas möjligheter och ger de nyanlända akademikerna en inblick i svenska företags kompetensbehov.

Det stärker deras självförtroende i mötet med den svenska arbetsmarknaden och ger en bättre maktbalans. Med ökat självförtroende och en känsla av egenmakt är det lättare att förmedla den kompetens man besitter. Ett positivt första möte med svenska arbetsgivare kan skapa hoppfullhet, självförtroende och engagemang för resten av arbetslivet.

För ert företag är detta ett tillfälle att utveckla och bredda er employer branding för att nå en ny kompetenspool. Att marknadsföra er verksamhet oden/de aktuella praktikplatsen/erna genom eventuella språkliga och kulturella filter kräver en djupare förståelse och skärpa. Detta är ett värdefullt tillfälle för HR- och/eller mellanchefer att vässa sin förståelse för kompetens. Vad är kompetens och vilka är företagets kompetensbehov i sin mest renodlade form – bortom olikheter som språk och bakgrund.



7 Avtal mellan parterna

Innan praktiken kickar igång behövs ett godkännande från Arbetsförmedlingen och avtal mellan parterna.

Arbetsförmedlingen godkänner att den specifika kandidaten får göra praktik hos ditt företag. Att få ett godkännande från Arbetsförmedlingen tar ofta ca 10-14 dagar, men kan även ta längre tid.

Här rekommenderar vi att försöka ha en nära dialog: om ni skulle få avslag, ring gärna och följ upp.

Godkännandet från Arbetsförmedlingen behövs för att kunna få finansiering (aktivitetsstöd) under praktikens gång och för att praktikanten ska vara försäkrad.

Andra alternativ är givetvis möjliga: om ditt företag och praktikanten kommer överens om ett annat upplägg/annan finansiering kan ni även skriva kontrakt direkt mellan er, utan Arbetsförmedlingen.

Det finns flera möjliga upplägg tillgängliga, undersök gärna andra lösningar för anställningsstöd för att se vad som passar bäst.

En praktik helt utan ersättning kan undantagsvis vara möjlig men ingenting vi rekommenderar eftersom det blir mycket svårt att behålla praktikanten som då tvingas försörja sig på andra sätt.

Om det är en lyckad matchning där både praktikanten och ditt företag är nöjda är det viktigt att – oavsett upplägg – så snart som möjligt diskutera möjligheten att låta praktiken övergå i en anställning, för att inte riskera att tappa er nyfunna kompetens.



8. Förberedelse och utbildning

8 Förberedelse och utbildning – för handledare och praktikanter

Denna fas handlar om att skapa bästa möjliga förutsättningar för en lyckad praktik: dels (1) genom utbildning, dels (2) genom möjligheten till ökad självkännetest med hjälp av personlighetstest.

1. Utbildning och introduktion

Innan praktikstart bjuds praktikanterna in till en utbildningsträff, där ni under exempelvis en halv dag går igenom praktikens obligatoriska moment, förväntningar på praktikanterna, allmänna tips, tips för att ansöka om förlängd praktik, etc.

Detta är också ett bra tillfälle att prata grundläggande om svenskt ledarskap, medarbetarskap och arbetsliv.

Även handledarna bjuds in till en liknande utbildningsträff.

Många företag sätter icke-chefer i en handledarroll: då är det extra viktigt att gå igenom grunderna för ledarskapet i detta program.

På denna träff diskuteras också praktikens obligatoriska moment, förväntningar och tips (som ovan), men utifrån arbetsgivarens och ledarens perspektiv. Något av företagen i ert nätverk kanske har mer erfarenhet av att ta emot nyanlända akademiker: dela med er av erfarenheter och tips!

Ta gärna hjälp utifrån för att få en så bra introduktion som möjligt. Kontakta oss på *Första raden på CV:t* om ni behöver extern hjälp, bollplank eller vill utbyta erfarenheter (se kontaktuppgifter längst bak i denna bok).

- Dessa utbildningsträffar är bra tillfällen för handledarna att bygga grunden för långsiktiga, strategiska nätverk. Investera i samarbetet med de andra företagen så att ni har ett nära nätverk för lättillgängliga kunskaps- och erfarenhetsutbyten även utanför de uppstyrdade mötena.

Se till att handledarnätverket blir ett långsiktigt forum för ömsesidig coaching, som lever vidare oberoende av enskilda praktikomgångar.

Även praktikanterna har allt att vinna på att skapa kontaktnätverk sinsemellan för att utbyta tips och erfarenheter inför, under och efter praktikperioden.

2. Personlighetstest.

I samarbete med Cubiks erbjöd vi praktikanterna möjligheten att göra ett personlighetstest. Cubiks använde personlighetstestet PAPITM3, med fokus på arbetslivet och särskilt utvecklat för att vara kulturellt oberoende. Praktikanterna fick sedan återkoppling på resultatet och de som ville kunde välja att diskutera det med sin handledare.

Syftet med detta är att förenkla onboardingen från både praktikanten och företags sida, genom att ge dem ett gemensamt ramverk och språk för att kommunicera kring personlighet, kompetenser, drivkrafter och personlig utveckling.

Att resonera kring sina drivkrafter, styrkor och utvecklingsområden i

arbetslivssammanhang är ett relativt svenskt fenomen, som akademiker från andra länder kan vara mer eller mindre ovana vid.

Genom att göra ett personlighetstest och få återkoppling på detta stärks praktikantens insikt kring – och vana att prata om – sina kompetenser, sin motivation och potential.

Det förenklar inte bara introduktionen på den svenska arbetsplatsen och mötet med de svenska kollegorna utan är också ett verktyg för framtida jobbsökande och karriärliv.

Att erbjuda praktikanten detta (eller andra) personlighetstest är därför något vi varmt rekommenderar er att göra, om ni har möjlighet.

- Väl genomförda personlighetstester och återkoppling skapar förutsättningar för handledare och praktikant att mötas på bästa sätt och möjliggör en effektiv introduktion på den nya arbetsplatsen. Att investera i att förstå och nå ut till sina nyanställda bortom kulturella och språkliga filter bör vara en självklarhet för flexibla, inkluderande företag i en global värld.

“Ever since I’ve done the test, I’m surer about certain aspects of my character as compared to before which is greatly helping me with my personal and work life.”

- Milad Arbabi, praktikant, Arkitektur och Säkerhet, Apoteket



9 Praktikstart

Nu är det dags att dra igång praktiken! Det är viktigt att från båda parternas perspektiv förankra mål, arbetsuppgifter, förväntningar, krav, handledarstöd, struktur, osv. för att praktiken ska bli så lyckad som möjligt. Sätt gärna upp en plan för avstämningsmöten och andra moment som ska ske under praktikens gång.

“För oss på Cubiks var det en självklarhet att få bidra till det viktiga arbete som Första Raden på CV:t gör med att ge nyanlända en chans att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Vårt bidrag är att med tvärkulturellt utvecklade tester ge arbetsgivare objektiv information kring deltagarens styrkor och framträdande egenskaper, men också ge de enskilda deltagarna insikter om sig själv för fortsatt utveckling som chef eller medarbetare.”

- Daniel Mannheimer, Partner & Country Manager, Cubiks



“I found it really useful and informative.”

- Arpita Banerjee, praktikant,
Apodos produktutveckling, Apoteket

10 Nätverksträffar – nyckeln till framtida karriärsteg i Sverige

Under praktikens gång håller ni ett antal nätverksträffar, förslagsvis varannan eller var tredje vecka. Bjud in en föreläsare, någon extern eller intern (lärare, lokalpolitiker, entreprenörer etc) – som föreläser om t ex demokratifrågor, diskrimineringslagar eller svenskt arbetsliv.

Syftet är att ge kunskapsintensiva, inspirerande föreläsningar – med fokus på dialog och interaktion! Som rustar praktikanterna med användbar samhälls- och arbetslivsinformation. Denna kunskap är ett kapital som de bär med sig resten av sin karriär och som förenklar det första mötet med en svensk arbetsplats, svenska do's and don'ts.

Genom att erbjuda detta i ett så pass tidigt skede effektiviseras introduktionen: ditt företag får snabbare tillgång till den kompetens er praktikant besitter. En lika viktig del av nätverksträffarna är att skapa interaktivitet och dialog så att praktikanterna får öva sin svenska och sitt nätverkande i en informell, otvungen miljö.

Till dessa nätverksträffar bjuder ni in kollegor, branschkollegor, vänner, bekanta, grannar, släktingar – alla som vill mingla! Syftet är att ge de nyanlända akademikerna en chans att knyta kontakter och börja bygga sig ett kontaktnät i Sverige.

*"Boken om Sverige" har bearbetats av Göteborgs Stad och Länsstyrelsen i Västra Götaland och finns att ladda ned här: www.informationsverige.se

En nätverksträff kan byggas upp kring:

1. Värdföretaget berättar om sin verksamhet
2. Inbjuden föreläsare pratar om ett relevant ämne (se exempel på nästa sida), med fokus på att skapa dialog och interaktion
3. Praktikanterna diskuterar ett kapitel ur "Boken om Sverige"
4. Mingel och nätverkande

Som inspiration och exempel på ämnen och talare har vi klippt in programmet från andra omgången av *Första raden på CV:t* nedan. Besök gärna vår hemsida (www.forstaraden.com) för fler tips och löpande uppdatering.

"Network meetings and exposing us to even more top ranked companies – other than the one we are already doing praktik with – were exceptional work. Personally, I honestly don't think this aspect of this program can get any better."

- Milad Arbabi, praktikant,
Arkitektur och Säkerhet, Apoteket

Om ni är en grupp företag som gör detta projekt tillsammans turas ni om att vara värd för dessa nätverksträffar.

Det företag som håller i nätverksträffen får ett tillfälle att marknadsföra och berätta om sin verksamhet.

Till varje nätverksträff kan praktikanterna få i uppgift att läsa ett kapitel ur "Boken om Sverige",* som finns i pdf-format och på flera språk . På träffarna diskuterar ni sedan gemensamt, på svenska, något av bokens teman. På så sätt förbättras praktikanternas kunskap om svenskt arbetsliv och samhälle – samtidigt som de övar svenska.

"Att få ökad kunskap om hur en svensk kommun fungerar och vilka möjligheter man har att påverka som medborgare och/eller aktör i ett samhälle är en viktig pusselbit när man bor och verkar här. Det hoppas jag att deltagarna i programmet upplevde att de fick med sig."

- Liselott Vahermägi, ledarskapskonsult och fritidspolitiker (extern talare)

Kontakta gärna oss på *Första raden på CV:t* om ni behöver mer stöd och vill ha hjälp med att utforma och projektleda nätverksträffarna (se kontaktuppgifter längst bak i denna bok).

Ämne	Extern talare
Strategiskt nätverkande - att bygga sitt nätverk i Sverige!	Aida Faiz, External Relations Officer, Korta vägen, Stockholms universitet
Hassan och den svenska chefen – ledarskap i svenskt arbetsliv	Magnus Berg, Mouddar Kouli, Ledarna
Politisk styrning och demokratiska beslutsprocesser	Liselott Vahermägi, ledarskapskonsult, Vahermägi Consulting
Diskriminering, mångfald och inkludering - rättigheter och skyldigheter	Matilda Andersson, Matilda Andersson Consulting
Strategi och motivation i jobbsökning	Anna Senften, Korta vägen Stockholms universitet

- Kunskap är makt: att ge praktikanterna handfast information om det svenska samhället och arbetslivet så tidigt som möjligt är att ge en nyckel till egenmakt. Detsamma gäller möjligheten att bygga upp ett kontaktnät: det ger en nyckel för att själv kunna påverka sin karriär och bygga grunden för ett arbetsliv i Sverige.

Utan nätverk är det många internationella kompetenser och företag i behov av kompetens som aldrig ens kommer att korsa varandras vägar.

Vem förlorar på det? Båda parterna, och hela samhället!

Nätverksträffarna är tillfällen för alla anställda på företaget att bli mer delaktiga och involverade i företagets värderingar kring mångfald och inkludering.

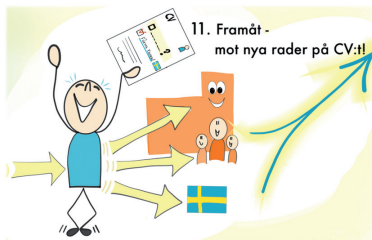
Alla är välkomna på träffarna och alla gynnas av att mingla! Se nätverksträffarna som ett sätt att långsiktigt skapa en företagskultur som präglas av nyfikenhet, inkludering och mångfald, inte bara som möten kopplade till kompetensmatchningsprogrammet.

Om ditt företag genomför detta program i ett nätverk tillsammans med andra företag är nätverksträffarna också en central del i att bygga långsiktiga samarbetsnätverk mellan HR-personal och/eller handledare mellan era företag.

Genom ett sådant nätverk kan ni utbyta erfarenheter, tips, samarbeten, tipsa om kandidater, osv.

“My Internship with Apoteket AB is absolutely splendid. It was a really good experience to work with knowledgeable and helpful people in Apoteket. Definitely I learnt a lot from this Internship.”

- Goubran Alkhoury, praktikant, Ekonomiavdelningen, Apoteket



11 Framåt – mot nya rader på CV:t

Efter praktikperioden väntar en ny fas. Nu står praktikanten rustad med en erfarenhet från svenskt arbetsliv på sitt CV, med de första grunderna till ett yrkesnätverk i Sverige och med kunskap om svenskt samhälle och arbetsliv.

Ditt företag har fått ett kompetensbehov fyllt under en tid och fått en ny kollega.

Beroende på hur ditt företag och praktikanten upplevt praktiken och matchningen samt hur båda parternas fortsatta behov och önskemål ser ut kan praktikperioden mynna ut i olika fortsättningar. Under de två omgångar vi gjort detta program har praktiken antingen lett vidare till anställning hos samma företag, anställning hos ett annat företag i nätverket (kontakt via nätverksträffar) eller förlängd praktik. Även om praktiken inte skulle leda till en fortsatt anställning hos något av företagen i nätverket, är det tydligt att erfarenheten och den första raden på den nyanlända akademikers CV är ovärderlig.

Låt inte ditt företags arbete med värderingar kring mångfald och strategi för kompetensförsörjning ta slut efter

en avslutad programomgång. En genomförd första programomgång är ett steg i att i) konkretisera era värderingar, skapa mångfald och inkludering för att stärka er lönsamhet och konkurrenskraft, ii) framtidssäkra er kompetensförsörjning genom en breddad kompetenspool.

Bygg vidare på detta: fortsätt att vidga vyer kring kompetens i ditt företag och skapa ett inkluderande förhållningssätt bland era medarbetare. Om ditt företag genomfört programmet tillsammans med andra företag: se till att underhålla och vidareutveckla er nya, gemensamma kompetenspool och erfarenhetsutbytet i HR-/handledarnätverket.

Håll den nya kanalen för kompetensförsörjning levande antingen genom nya praktikplatser och/eller genom anställningar. Vår förhoppning är att svenska företag i takt med ökad erfarenhet av en ny, bredare kompetenspool i högre utsträckning också ska våga gå direkt till provanställning av nyanlända akademiker.

Då effektiviseras både svenska företags kompetensförsörjning och nyanländas väg in i det svenska samhället!

Finns det medarbetare som är på väg in i sin första ledarroll eller som redan jobbar i sin första ledarroll som kan vara aktuella som handledare?

På vilket sätt skall vi stärka våra handledare med relevant kunskap?

Hur skall processen se ut för vårt företag?

Behöver vi göra eventuella anpassningar till vår företag och hur skall de i så fall se ut?

Vilka av process-stegen vill/kan vi göra själva och vilka vill vi ha stöd från en extern part?

På vilket sätt skall vi sälja in programmet internt?

Hur bör vi förbereda oss för mottagande och introduktion och hur skall dessa se ut?

EGEN CHECKLISTA FÖR FÖRSTA RADEN PÅ CV:T

Här kan du börja planera ditt företags Första Raden på CV:t genom att svara på följande frågor;

Vilket är det övergripande syftet med att genomföra programmet?

Vilka huvudsakliga målsättningar hoppas vi kunna uppfylla?

Hur ser kompetensbehovet ut i vårt företag det närmaste året?

Vilka roller är aktuella för rekrytering och/eller praktik?

Är det jobb eller praktik som är aktuellt för oss? Varför?

Vill/kan vi gå samman med andra bolag och skapa ett partnersätverk inom ramen för programmet?

Vilka kanaler kan vara lämpliga att använda för att nå ut till våra kommande talanger?

Behöver vi använda nya kanaler? Behöver vi ta hjälp för att förstå vilka de är?

Hur ser vår tidplan ut för programmet?

På vilket sätt skall vi finansiera initiativet?

Hur ser den interna förankringen ut?

Vilka resurser har vi till handledning?

Om oss



Kontakt: me@ergin.se
+ 46 (0) 703 02 98 98

Ergin Özdemir

Kärleksimmigranten Ergin Özdemir, med sina rötter i nordöstra Turkiet, är föreläsaren som brinner för olikheter, inkludering och entreprenörskap.

Ergin har en bakgrund som oljeingenjör, militär, reseledare, samt entreprenör inom rese- och IT branschen och har som mission är att visa potentialen för ditt företag. I jakten på sitt första jobb i Sverige, i sin första kontakt med Arbetsförmedlingen, fick han beskedet att han inte hade någon chans i Sverige.

Efter att ha sökt 600 jobb under ett halvår började han arbeta som PC-tekniker på Telia Data. På mindre än 2 år hade han hunnit bli Helpdesk- och Regionchef på samma företag.

Ergin utgår ifrån att allt är möjligt och han är ett levande bevis på detta. Han föreläser fylld av entusiasm och glädje och delar med sig av sina kunskaper, personliga erfarenheter blandat med fakta som baseras på forskning och vetenskap.

Ergin är instiftare av priset Årets Mångfaldsbragd. Ergins mission är att visa potentialen med olikheter och inkludering så att företag och organisationer blir mer effektiva, lönsamma och konkurrenskraftiga. Ergin startade programmet *Första raden på CV:t* och ansvarade för programmets första omgång.



Anna Malmqvist och Susanne Norman arbetar med affärsutveckling, affärsledning, ledar- & teamutveckling, mentorskap, mångfaldsfrågor, socialt entreprenörskap och rekrytering i Sverige och i många andra länder runt om i världen.

Tack vare sina roller som chefer, medarbetare, egenföretagare och konsulter i olika verksamheter, sammanhang och branscher - vet de att olikheter är en tillgång. Med insikter från forskning och genom sina egna erfarenheter, vet de också att diversifierade medarbetargrupper och inkluderande kulturer och strukturer gör företag mer attraktiva, välmående, innovativa och lönsamma. Det tar de med sig i samarbetet med sina kunder och i arbetet med att synliggöra och matcha kompetens med företagets behov.

Anna och Susanne har ansvarat för andra omgången av programmet *Första Raden på CV:t*.

Kontakt: anna.malmqvist@diversifyconsulting.se, +46 (0)706 55 55 91,

susanne.norman@diversifyconsulting.se, +46 (0)707 40 43 61



Elin Gabrielsson är nationalekonom och jobbar som kreditanalytiker på Svensk Exportkredit.

Hon har ett stort intresse för mångfald- och integrationsfrågor. Genom Volontärbyrån träffade hon Ergin, Anna och Susanne och fick i uppdrag att skriva ner deras erfarenheter i denna handbok. Elin är huvudförfattare och har redigerat.

Frida Adamsson är utbildad grafisk facilitator och gör allt från att rita live, s.k graphic recording till illustrationer. Frida har en bakgrund inom teknikbranschen, projektledning och är även verksam som aktiv coach. Hon älskar spänningen och utmaningen att lyssna och rita för att tillföra det lilla extra för att tankar, funderingar och minnesbilder ska få en chans att landa där de ska. Frida har ritat processkartan i denna handbok.

Du håller i din hand Handboken om kompetensmatchning.

Vi har valt att fokusera på de nyanlända akademikerna.

Det var en självklarhet från början att dokumentera hela processen och tillgängliggöra hela konceptet för fler företag och organisationer. Samma koncept och process kan appliceras på olika grupper som står ännu längre från arbetsmarknaden.

Oavsett om ditt företag väljer att köra programmet själva eller tillsammans med en grupp andra företag kan ni välja att genomföra det på egen hand, fristående från *Första raden på CV:t*, men med denna handbok som ett "recept".

Vi finns tillgängliga som stöd och erfarenhetsbank i bakgrunden – koppla gärna in oss vid behov! Om ni däremot inte har resurser att lägga upp ert eget program kan ni givetvis även genomföra hela programmet via *Första raden på CV:t*.

Välkommen till en mycket intressant läsning!

Ergin, Anna och Susanne