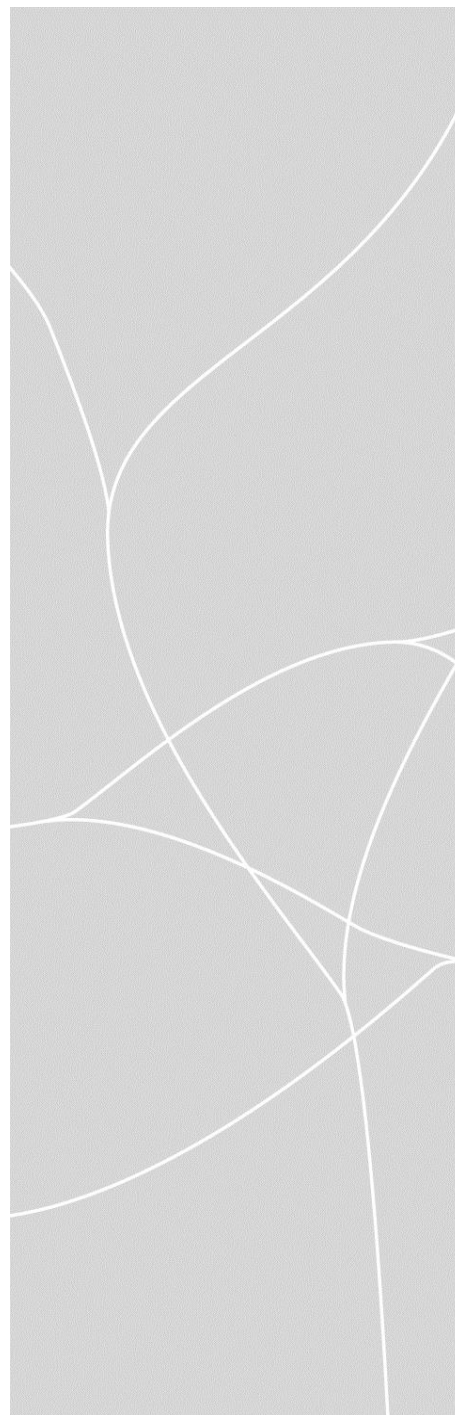


# Uppstartsseminarium för projektet ”Dubbel Yrkesutbildning” 2016 12 12



Upprättad  
Datum: 2017 01 12  
Ansvarig: Skribent – Johan Bentzel,  
Andreas Konstantinides och Bodil Olsson  
Förvaltning: Stadskontoret  
Enhet: Näringslivsanvdelningen, Arbetsmagnadsenheten



## **Innehållsförteckning**

Sammanfattning	3
Inledning	4
Del 1: Föredrag	4
Del 2: Workshop	8

## Sammanfattning

Måndagen den 12 december bjöd Malmö stad, Sydsvenska Industri- och Handelskammaren, Arbetsförmedlingen och Region Skåne in till ett uppstartsseminarium för det nya ESF-medfinansierade projektet **Dubbel Yrkesutbildning**. Det bygger på den framgångsrika tyska modellen, som ger arbete och utbildning på samma gång. Målet är att etablera fler nyanlända och andra arbetssökande snabbare i arbetslivet. Det kräver ökad samverkan mellan offentlig sektor, näringsliv och idéburen sektor. Seminariet var en första möjlighet för projektorganisationernas medarbetare och andra berörda att lära känna varandra, diskutera projektet och komma med idéer för fortsatt samverkan. Moderator för seminariet var Magnus Persson från Malmö stads Näringslivsavdelningen.

Seminariet inleddes med ett antal föredrag av viktiga nyckelpersoner. **Andreas Schönström**, (S), kommunalråd i Malmö med ansvar för arbetsmarknad samt gymnasie- och vuxenutbildning, talade om den så kallade Malmöparadoxen. Staden har ett växande behov av arbetskraft. Samtidigt är arbetslösheten fortsatt hög. Det kräver en bättre matchning mellan företag och arbetssökande. Här finns den stora potentialen hos Dubbel Yrkesutbildning, betonade **Stephan Muehler**, vd för Sydsvenska Industri- och Handelskammaren. Företagen erbjuder en skräddarsydd kompetensförsörjning, samtidigt som projektet främjar integrationen i samhället och på arbetsmarknaden. En viktig framgångsfaktor är att *utnyttja skillnaden mellan* specifik och generell kunskap, där företagen står för den förstnämnda och skolan för den sistnämnda. Det framhöll **Per Tryding**, vice vd för Sydsvenska Industri- och Handelskammaren. Lika viktigt är att en stor del av utbildningen sker på plats ute i arbetslivet. **Christina Koch**, en av fyra sektionschefer med ansvar för Arbetsförmedlingens etableringsinsatser för nyanlända, menade att de nyanlända är den främsta lösningen på Sveriges kompetensförsörjningsbehov. För närvarande är över 3 000 personer i Malmö och över 8 000 i Skåne inskrivna i etableringen. Merparten har många arbetsföra år framför sig. Det är en god investering för samhället att ta vara på denna resurs. **Andreas Konstantinides**, projektledare för Dubbel Yrkesutbildning, konstaterade att en bra samverkan är central för att lyckas. Med många engagerade medarbetare från projektorganisationerna, varav fyra på heltid, är förutsättningarna för Dubbel Yrkesutbildning mycket goda. På kort sikt ska projektet ge önskade resultat för medverkande personer och företag. Långsiktigt ska projektet leda till en reformerad yrkesutbildning på nationell nivå, som ger en snabbare väg in på arbetsmarknaden för målgruppen och samtidigt tillgodose näringslivets kompetensförsörjningsbehov.

Seminariets andra del bestod av en **workshop**. Deltagarna delades in i tre grupper, som utifrån tre frågeställningar identifierade och diskuterade möjligheter och hinder för Dubbel Yrkesutbildning. Samtliga grupper tryckte på behovet av en god samverkan och öppen dialog. Det är viktigt att etablera

nya plattformar för kommunikation och att någon tar ansvar för att hålla samman helheten. Centralt är en fungerande samverkan mellan näringslivet och Arbetsförmedlingen. Det måste tas fram tydliga och transparenta kravprofiler. Rätt deltagare, som även är motiverade, är avgörande för projektet. Lika viktigt är det att kommunicera nyttan med Dubbel Yrkesutbildning till företagen och att projektorganisationen redan från början har svaren på de frågor som företagen med all sannolikhet kommer att ställa. Ett sätt är att lyfta goda exempel och förebilder. Det kan vara en god hjälp för att nå både deltagare och företag.

## Inledning

Med en ökande arbetslöshet bland både nyanlända och andra personer som är arbetssökande ökar kravet på ytterligare samverkan mellan offentlig sektor, näringsliv och idéburen sektor.

Projektet **Dubbel Yrkesutbildning** har hämtat inspiration från den tyska modellen och ger arbete och utbildning på samma gång. Huvudsyftet är att etablera fler nyanlända och andra arbetssökande snabbare i arbetslivet genom ökad samverkan mellan näringsliv och offentlig sektor. Malmö stad, Sydsvenska Industri- och Handelskammaren, Arbetsförmedlingen och Region Skåne samverkar i projektet, som har Europeiska socialfonden som medfinansier.

Måndagen den 12 december anordnades ett uppstartsseminarium för Dubbel Yrkesutbildning. Alla berörda parter gavs möjlighet att lära känna varandra, få en djupare förståelse för projektets bakgrund och upplägg samt diskutera sina respektive roller i projektet. På plats fanns representanter för samtliga organisationer bakom projektet samt samverkanspartners som Boost FC Rosengård, Centrum för publikt entreprenörskap, Open Skåne och Europeiska socialfonden.

Seminariet bestod av två delar. Dels ett antal föredrag av viktiga nyckelpersoner. Dels en workshop för att identifiera möjligheter och hinder för projektet samt finna former för fortsatt samverkan.

## Del 1: Föredrag

**Andreas Schönström** (S), kommunalråd i Malmö med ansvar för arbetsmarknad samt gymnasie- och vuxenutbildning, var dagens förste talare och började med att slå fast att den fråga som Dubbel Yrkesutbildning försöker lösa är ett växande problem, om än till viss del också ett angenämt sådant.

Till skillnad från i början av 1990-talet, då Malmö också tog emot stora flyktingströmmar, finns det i dag ett ökande behov av arbetskraft. År 2015

fanns det 165 000 olika arbetsställen i Malmö och fler tillkommer hela tiden. Samtidigt är arbetslösheten fortsatt hög, med omkring 22 000 arbetslösa personer i Malmö. Detta är Malmöparadoxen, att å ena sidan vara en stad med många nya arbetstillfällen och å andra sidan ha en hög arbetslöshet. Enligt Andreas Schönström är förklaringen bristen på rätt arbetskraft, så kallad ”mismatch”, samt den långa vägen som de nyanlända har in på arbetsmarknaden, mellan sju och elva år beroende på kön och utbildningsnivå. Det är de två huvudsakliga problem som Malmö stad brottas med.

Allt kokas ner till frågan: Hur tar vi vara på människors kompetens på ett nytt sätt för att bryta polariseringen på arbetsmarknaden? Det är en ödesfråga inte bara för Malmö, utan för hela landet. Lösningen är samarbete mellan alla berörda parter. I slutändan kommer framgången att mätas i hur väl näringsliv, offentlig sektor och idéburen sektor lyckas hålla samman. När alla drar mot ett gemensamt mål uppnås inte bara stora saker, det blir också mer hållbart.

**Stephan Müchler**, vd för Sydsvenska Industri- och Handelskammaren, beskrev kortfattat Handelskammarens historia för att sedan mer specifikt beskriva engagemanget i Dubbel Yrkesutbildning. Han betonade att Sydsvenska Industri- och Handelskammaren ägs och finansieras av sina medlemsföretag, för närvarande 2 800 bolag av varierande storlek, och att det inte finns någon nationell överbyggnad. Det sistnämnda betyder att samtliga beslut som Sydsvenska Industri- och Handelskammaren tar fattas på plats i södra Sverige (Skåne, Blekinge, Kalmar, Kronobergs län och södra Halland).

Infrastruktur och kompetensförsörjning ur ett näringslivsperspektiv har länge varit grundpelare för Handelskammarens arbete. För ett år sedan tillfördes en tredje grundpelare: integration/migration. Handelskammaren är övertygad om att det går att skapa en bättre integration i samhället och vill också vara med som en aktiv part i detta arbete. Många av de nyanlända i Malmö är unga. Därmed gynnar det såväl dem själva som näringsliv och samhälle att få in dem på arbetsmarknaden.

I sin ständiga jakt på nya idéer fann Handelskammaren den tyska modellen Dubbel Yrkesutbildning. I Tyskland är det en välutvecklad och sedan länge etablerad modell, som numera också används för att integrera nyanlända i det tyska samhället. När Malmö stad nu testar ett liknande koncept blir Handelskammaren kontakten in till näringslivet. Handelskammaren jobbar nära bolagen och har omkring tusen möten med olika företag varje år. En god infrastruktur för kommunikation med företagen är redan på plats: webb, mejl och över 200 årliga arrangemang. Stephan Müchler ser Dubbel Yrkesutbildning som ett långsiktigt, uthålligt projekt, som näringslivet är i verkligt behov av.

**Per Tryding**, vice VD för Sydsvenska Industri- och Handelskammaren, berättade att Handelskammaren har genomlyst ett antal olika modeller för yrkesutbildning, både inhemska och utländska. Den tyska modellen står ut

eftersom den, till skillnad från de många svenska varianterna, faktiskt levererar och dessutom har gjort det länge. Den blev lag i Tyskland redan 1969 men började praktiseras långt tidigare.

Konceptuellt handlar det inte om en elev som får praktik, utan om en person som får ett jobb och som måste läras upp med kompletterande utbildning/teori. Alla berörda parter investerar i förloppet och får starka skäl att lyckas: lärlingen med sin tid, företaget med sin tid och lön samt skolan som behöver framgång för att fortsätta. Ansvar mellan parterna är också tydligt definierat. Efterfrågan styrs utifrån näringslivets behov av platser. Lärlingslönen bestäms i centrala löneförhandlingar och är ganska låg. Initialt innebär lärlingsutbildningen ändå en relativt hög kostnad för företaget, men idén är att lärlingen mot slutet av utbildningsperioden ”betalar tillbaka” till arbetsgivaren genom att då i princip fungera fullt ut som en ordinarie anställd. Det ger starka incitament för företaget att sköta sin del av utbildningen och ta hand om sin investering.

Modellen har 350 tydligt definierade basutbildningar med detaljerade läroplaner, som anger exakt vad man ska kunna efter avslutad utbildning. Basutbildningarna leder i sin tur till 10 000 olika yrken. 85 procent får jobb inom det yrke som utbildningen syftar till, varav 80 procent i det företag där de genomför sin praktik. Det tyska systemet övervakas och sköts av handelskammaren, som står för examination och tillsyn. Varje yrkestitel har en särskild tillsynsgrupp, som bevakar och borgar för att innehållet är relevant och tidsenligt. Den dubbla yrkesutbildningen ger i slutändan en examen. Det kan bli en utmaning i Sverige, där CV-värdet ofta väger tyngre än examensvärdet. I Tyskland har systemet blivit en viktig karriärväg. Många chefer har en gång börjat som lärlingar. Samtidigt hålls dörren alltid öppen för alternativa yrkesval.

Den tyska modellen *utnyttjar skillnaden mellan specifik och generell kunskap*. Specifik kunskap är kompetens som enbart är användbar inom det företag där personen gör sin praktik, till exempel hantering av intern kultur eller skötsel av en unik maskin eller process. Generell kunskap är kompetens som alla företag har nytta av. Företagen bidrar med den förstnämnda, medan skolan står för den sistnämnda. Detta snillrika samspel är en av två huvudsakliga framgångsfaktorer. Den andra är läromodellen ”action learning”, att man lär sig på plats. Kunskap nöts in bättre genom handling än enbart genom teoretiska studier. Per Tryding betonade också vikten av att ha motiverade deltagare. Det går inte att lära en vuxen person någonting om motivationen saknas. Det är en viktig insikt att ha med sig i det fortsatta arbetet.

**Christina Koch**, en av fyra sektionschefer på Arbetsförmedlingen med ansvar för etableringsinsatser för nyanlända, berättade att antalet inskrivna i etableringen för närvarande är över 2 000 personer i Malmö och över 8 000 i Skåne, varav cirka 60 procent är män. Förutom att vara underrepresenterade i programmet kommer också kvinnor i mindre utsträckning ut i anställning eller arbetsnära aktiviteter. Arbetsförmedlingen arbetar aktivt för att ändra på det.

Majoriteten av de nyanlända som kommer till Malmö och Skåne är i arbetsför ålder och har många år kvar att jobba. Störst är gruppen 30–39 år, lite mer än 700 personer i Malmö och drygt 2 700 i Skåne. Åldersgrupperna 18–24, 25–29 och 40–49 är relativt jämnstora, i respektive grupp finns omkring 400 personer i Malmö och cirka 1 500 i Skåne. Av personerna inskrivna i etableringen i Malmö har 45 procent ingen gymnasieutbildning, medan 35 procent har eftergymnasial utbildning. Bland de sistnämnda är de huvudsakliga utbildningsinriktningarna: pedagogik, ekonomi, juridik, teknik/fysik/-matematik, data och medicin/tandvård/farmaci. Christina Koch ser de nyanlända som en viktig resurs och den främsta lösningen på landets kompetensförsörjningsbehov. Att ta vara på nyanländas kompetens är en god investering.

Arbetsförmedlingen har identifierat ett antal bristyrken, där ett traditionellt bristyrke som förskollärare på senare tid har fått sällskap av undersköterska, barnskötare och bussförare, yrken som tidigare har haft en god personalförsörjning. Det är en ny, intressant utveckling. Bristen på personal är stor inom skolan, vården samt data-, it- och ingenjörsyrken. Antalet platsannonser hos Arbetsförmedlingen inom dessa yrkeskategorier tangerar i flera fall det totala antalet nyanlända med den eftersökta kompetensen. Det gäller bara att klura ut hur det ska funka för alla parter, påtalade Christina Koch, som såg det som ett bra utgångsläge för projektet Dubbel Yrkesutbildning.

**Andreas Konstantinides**, projektledare för Dubbel Yrkesutbildning, avslutade den första halvan av uppstartsseminariet genom att berätta mer om projektet och dess organisatoriska placering inom Malmö stad. Dubbel Yrkesutbildning är ett av sex projekt inom plattformen *Etablera fler snabbare*, som är utformad enligt det förvaltningsövergripande arbetssättet Malmömodellen. Tanken är att samordna självständiga projekt med EU-finansiering från ESF/Socialfonden eller ERUF/Regionalfonden och underlätta samarbeten över avdelnings- och förvaltningsgränser. Ambitionen är också att ta tillvara synergieffekter, beröringspunkter, kunskaper och erfarenheter projekten emellan. Projekten är olika i sin utformning men syftar alla till att snabbare etablera fler Malmöbor på bostads- och arbetsmarknaden. Samtliga har kommunstyrelsen som politisk styrgrupp. Denna samordning gynnar också samverkan med andra aktörer, däribland näringslivet, Arbetsförmedlingen och Region Skåne.

Andreas Konstantinides redogjorde för vilka aktiviteter som planeras inom Dubbel Yrkesutbildning och vad utfallet av dessa väntas bli samt vilka övergripande resultatmål projektet har och vilka långsiktiga effekter som eftersträvas. Han framhöll att det handlar om att pröva sig fram med en ny innovativ modell, som aldrig har testats i Sverige förut. Projektet utlovar att leverera 234 arbetsplatser under tre år, vilket troligen innebär 250–350 deltagare. Meningen är att aktivera människor redan under etableringstiden i Sverige. Resultatmålen är att 165 deltagare får anställning, att 45 deltagare går

vidare till andra kompletterande studier och 24 till annan arbetsmarknadspolitisk åtgärd, att 70 procent upplever stärkt självkänsla och självförtroende samt att företagen upplever Dubbel Yrkesutbildning som positiv ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. På lång sikt ska projektet leda till att målgruppen kommer snabbare in på arbetsmarknaden, att företagens kompetensförsörjningsbehov uppfylls och att det finns en politisk vilja att permanenta Dubbel Yrkesutbildning.

Centralt för projektet är en lyckad samverkan. Den operativa arbetsgruppen består av fyra heltidstjänster och en ekonomtjänst på 25 procent. Projektledaren och projektadministratören, båda på 100 procent, finns hos Malmö stads Näringslivsavdelning. Arbetsförmedlingen och Sydsvenska Industri- och Handelskammaren har också varsin heltidsanställd projektsamordnare. Till detta tillkommer en styrgrupp med representanter för samtliga samverkansparter, en referensgrupp för övriga intressenter, mentorer ute på arbetsplatserna, en mentor från Tyskland samt en kommunikationsgrupp med tre kommunikatörer. Avgörande för projektet är att även få in både privata och offentliga utbildningsgivare, eftersom deltagarna utöver sin praktik också måste få möjlighet till studier. Det kräver ett mer flexibelt utbildningssystem och en anpassning av de befintliga yrkesutbildningarna.

Andreas Konstantinides förhoppning är att Dubbel Yrkesutbildning bidrar till ändrade attityder hos företag och offentliga förvaltningar men också hos de nyanlända själva, att de inser att självförsörjning är vägen in i samhället och grundläggande för ett hälsosamt liv. På frågan vem som konkret arbetar med att åstadkomma denna attitydförändring pekade han på vikten av engagemanget från Handelskammaren, som på sikt kommer att vara en stor hjälp i arbetet att ändra attityder hos både näringsliv och offentlig sektor. En fördel är att det redan finns ett stort intresse för den tyska modellen.

## **Del 2: Workshop**

**Upplägg:** Uppstartsseminariet avslutades med en workshop, där deltagarna delades in i tre grupper, som samtliga innehöll representanter för de olika organisationer som står bakom eller samverkar med projektet Dubbel Yrkesutbildning. Utifrån tre på förhand bestämda frågor fick var och en bidra med sina tankar om projektet och då i första hand utifrån den roll som den egna organisationen kan komma att spela i det fortsatta arbetet.

Tidsåtgången var cirka 20 minuter per fråga. Under de två första minuterna fick deltagarna var för sig fundera över frågeställningen och skriva ner sina svar på en post-it-lapp. Därefter fick varje deltagare en till två minuter på sig att muntligt redovisa sina svar för den övriga gruppen, som fyllde på med ytterligare kommentarer eller funderingar. Post-it-lapparna samlades sedan in



och klistrades fast på ett A3-papper där själva frågeställningen redan var nedtecknad. Till sist redovisade varje grupp sina svar för övriga grupper.

Nedan följer en sammanslagen sammanfattning av de tre gruppernas slutsatser utifrån respektive frågeställning.

**Fråga 1: Utifrån din organisation, hur samverkar ni på bästa sätt för att målgruppen nyanlända snabbare kommer in på arbetsmarknaden och företagens kompetensförsörjningsbehov uppfylls?**

Att samverkan är grundbulten i hela projektet är samtliga tre grupper överens om. De anser alla att det finns stora möjligheter att arbeta mer tillsammans över organisationsgränserna. Det kräver att nya nätverk och plattformar skapas, där parterna kan mötas och diskutera, både för att hitta synergier och för att identifiera eventuella flaskhalsar. Bra kommunikation är ett måste. Malmö företagsgrupp föreslås som en part som kan sprida information om projektet, delge kunskap om liknande satsningar och även fungera som en personlig länk till företag.

Många projekt faller på att det är svårt att hitta rätt deltagare, som dessutom är motiverade. Skillnaden mellan svenskt och tyskt yrkesutbildningssystem är att det senare är mer stabilt. I Sverige är avhoppet alldeles för många. Det måste man få stopp på för att Dubbel Yrkesutbildning ska bli ett lyckats projekt.

Det måste ske någon form av validering av deltagarna. Det är viktigt att företagen bidrar med goda kravprofiler, så att Arbetsförmedlingen kan bedöma om folk är anställningsbara och vilken kompetensutveckling som krävs om de inte är det. Det gäller att veta vilken utbildning som deltagarna behöver. Att Arbetsförmedlingen träffar företagen för att reda ut den frågan lyfts fram en god idé. Sydsvenska Industri- och Handelskammaren har sitt nätverk och sina ingångar till företagen, men det är Arbetsförmedlingen som måste se till att det sker en god urvalsmatchning mellan deltagare och företag och att det också erbjuds bra stöd under projektets gång.

Det är också av största vikt att veta vem som tar på sig ansvaret för att prata med utbildningsväsendet för att se till att det sker en anpassning av utbildningarna efter de behov som uttrycks i projektet. Ett förslag är att fokusera på moderna yrken där det finns internationell kunskap och inte så mycket på yrken där det behövs mycket kunskap om det svenska systemet. Det är också av stor betydelse att få in kvinnor i projektet, vilket kan kräva extra motivation och stöd. Får man in kvinnorna aktiveras ofta hela familjen.

En annan fråga att ha med sig är hur man kan paketera potentiella möjligheter när det inte finns ett definierat behov. Man måste också identifiera och undanröja de eventuella hinder som står i vägen för att företagen ska säga ja till att medverka. Det gäller att skapa tillit. En god idé kan vara att lyfta andra

exempel om hur kommunen jobbar inom bristyrken. Vikten av att ha med sig de fackliga organisationerna betonas också.

**Fråga 2: Utifrån din organisation, vilka är nyckelfaktorer (möjliggörare och trösklar) för samverkan mellan parterna?**

Öppen dialog samt kontinuerlig kontakt och uppföljning har stor betydelse. Så även att arbetet är lösningsinriktat med förståelse för de utmaningar som kan uppstå längs vägen. Viljan att mötas över organisationsgränserna och skapa nya relationer är avgörande. Kunskap om varandra skapar det förtroende som behövs. Det måste också vara uttalat vilken av parterna i projektet som driver samverkan, det vill säga vem som är kittet mellan de övriga parterna och tar ansvaret för att själva samverkan fungerar. Det blir också nödvändigt med någon form av samverkan kring utbildningen, där ingen av de nuvarande parterna har ett tydligt mandat.

Det är viktigt att snabbt komma på banan och snabbt definiera vad projektet går ut på. Likaså att från start vara tydlig med vilka förväntningar som finns hos de berörda parterna, vilka roller var och en spelar samt vilket ansvar som följer med det. Alla parter har sina agendor, men en gemensam målbild kan hjälpa till att lyfta projektet.

Andra nyckelfaktorer är långsiktighet och tillgänglighet. Det får inte glömmas bort att projektet har två målgrupper: företagen och deltagarna. När bådas behov uppnås, så klickar det. Det behövs en länk mellan företag och deltagare, ett slags mentor. Det är också angeläget att förstå språkets betydelse. Språket är en nyckelfaktor för att kunna bli en i gänget och får därför inte vara på för låg nivå.

Företagen behöver en mer skraddarsydd kompetens, en möjlighet som Dubbel Yrkesutbildning erbjuder. Därför måste det vara möjligt att diskutera med företagen om vad de behöver och skapa transparenta kravprofiler. En väg in kan vara att docka in Dubbel Yrkesutbildning i andra befintliga projekt.

Projektet har en tung överbyggnad, varför det även behövs folk som kan jobba i skiktet mellan projektet och företagen. Sydsvenska Industri- och Handelskammaren lyfts fram som en trovärdig avsändare gentemot företagen.

**Fråga 3. Vilken information anser ni är viktig att ge om projektet för att företagen ska känna att deras kompetensförsörjningsbehov tillgodoses?**

Det är viktigt att trycka på nyttan av projektet, själva kompetensförsörjningen. Det måste vara tydligt för företagen att de har mycket att vinna på att delta, att det inte bara handlar om att ta socialt ansvar och att hjälpa någon som står utanför arbetsmarknaden. Företagen måste också förstå att det inte rör sig om traditionella praktikplatser, utan att det snarare är en möjlighet för dem att

finna rätt arbetskraft, att det är deras egen efterfrågan som styr och att de själva kan vara med och styra vem de vill få till sitt företag. Informationen måste betona att Dubbel Yrkesutbildning är en enastående möjlighet att få skräddarsydd kompetens och därmed en specialist till företaget.

Det blir sannolikt viktigare att kunna förklara hur projektet fungerar än varför det har dragits igång. Företagen kommer att ha många frågor: Vad kostar det? Hur mycket tid tar projektet i anspråk? Vem är kontaktperson? Vilket stöd går att få? Finns det långsiktighet? Redan innan kontakt tas måste alla svaren finnas, inte minst på frågan: Vad betyder det här för oss? Det gäller att snabbt förstå företagen och inte försöka sälja en korg med frågetecken. Det är heller inte lönt att försöka dölja utmaningarna i projektet. Det är bättre att våga lyfta fram dem. Alla förstår ändå att de finns.

Det räcker inte med att engagera de företag som redan har förstått fördelarna med projektet. Ännu större insatser måste fokuseras på de företag som ännu inte är övertygade. Ett förslag är att ta hjälp av företagen själva för att förstå hur man bör kommunicera med dem. För att skapa trygghet måste företagen också få bra stöd och uppbackning under projektets gång. Det gäller också att ha uthållighet, men om projektet ska vara hållbart i längden måste de deltagare som väljs ut verkligen vara motiverade, förstå vad ett arbete innebär, komma i tid och vilja ingå i gruppen.

Framför allt behövs det förebilder som både företag och nyanlända kan relatera till. Det måste finnas referensobjekt som tydligt visar vad projektet kan ge. Gör det personligt, inte anonymt, uppmanar en av workshopgrupperna. Välj de vägar som funkar först, råder en annan av grupperna. Man bör lyfta fram framgångsfaktorerna och de långväga målen och berätta att Dubbel Yrkesutbildning i förlängningen ska omfatta hela samhället, inte bara nyanlända. Ytterligare en ”trigger” kan vara att betona att det är en pionjärinsats, att företagen har möjlighet påverka utbildningssystemet och gå i bränschen för något som kan få genomslag i hela landet.

Samtidigt måste företagen förstå kulturella skillnader och dubbla signaler. Bland annat därför är det viktigt att fundera på hur man säljer nyanländas kompetenser och ökar kunskapen om målgruppen, exempelvis vad det innebär att vara ekonom från Syrien. Sammanfattningsvis är den rådande konjunkturen helt den rätta för projektet. Nästa steg är att förpacka erbjudandet.