

Gå med i Praktikantprogrammet

– hjälp studenter att få jobba med global hållbar utveckling

Vi är jätteglada att ni är intresserade av vårt program och av att bidra till att brygga över det mellan studier och arbetsliv som många studenter upplever. Genom att hjälpa studenter inom global hållbar utveckling att bli mer anställningsbara, är ni inte bara behjälpliga för studenterna själva, utan ni bidrar också till att utveckla den svenska resursbasen för internationellt utvecklings-samarbete.

Men att ta emot en praktikant är också ett seriöst åtagande, och det innebär att ni tar över ansvaret för en persons lärande under en hel termin. Därför ber vi att ni läser igenom det här dokumentet och noggrant funderar över varför ni vill ha en praktikant hos er, och hur stora möjligheter ni har till att göra praktiken *värdefull för praktikanten*.

Innan beslut

Win-win: Att ta emot en praktikant är en utmärkt möjlighet för er att ge en student inblick i arbetslivet samtidigt som ni får tillfälle att ta del av det senaste inom den akademiska diskursen. Vi strävar efter en win-win situation där praktikant och arbetsplats får ut så mycket positivt av varandra som möjligt. Fundera därför på varför ni vill ta emot en praktikant - vad vill ni få ut av samarbetet? Vilken funktion ska praktikanten fylla? Vad är målet med praktiken?

Tid: Ni bör också säkerställa att ni har tillräcklig tid för att handleda. Praktikanter kan ha en viss startsträcka vilket kan vara resurskrävande för handledaren. Utvärdera därför arbetssituationen på organisationen och gör en ärlig bedömning av tillgänglig arbetstid som kan läggas på att handleda en praktikant. Fundera noga över lämplighet att ta emot en praktikant om ni förväntar er stressiga perioder under terminens gång.

Kvalificerade uppgifter: Vilka arbetsuppgifter ni kan erbjuda? En kvalificerad praktik ska erbjuda arbetsuppgifter som studenten har nytta av i sin universitetsutbildning och att ni kommer få mest utdelning av samarbetet om ni tar tillvara på studentens förkunskaper. Praktik ska vara en möjlighet för studenter att rusta för kommande arbetsliv och arbetsuppgifterna ska därmed vara sådana som kräver en akademisk utbildning. Minst 50% av arbetsuppgifterna måste vara kvalificerade! Exempel på arbetsuppgifter kan vara att skriva rapporter, sammanställa resultat, delta i möten, anordna konferenser/seminarium, projektledning etc.

Rekryteringsarbetet: Se till att ni kan prioritera detta! När rekryteringsperioden startar och vi skickar över förslag på kandidater är det viktigt att ni kontaktar dem omgående, annars riskerar ni att praktikplatsen inte blir tillsatt. Det gör avsevärd skillnad på möjlighet att få tag på en kandidat om man påbörjar rekryteringen när profilerna skickas ut, eller om man väntar ett par månader. Att ta ansvar för rekryteringen ger både bättre resultat för er, och gör att FUF kan undvika att lägga ner tid i onödan på att rekrytera till er.

Mångfald och inkludering

FUF jobbar hårt för att praktikantgruppen – och i förlängningen den svenska resursbasen för internationellt utvecklingssamarbete – inte ska bli för homogen. Jag vill därför redan nu påminna er om att rekrytera för mångfald, och verkligen ta vara på chansen att inte (som i en regelrätt anställning) behöva gå strikt efter bäst passande profil eller starkast CV. Se istället potentialen i kandidaterna!

Varför är det viktigt att rekrytera för mångfald?

- När praktikantgrupperna och utvecklingssektorn är för homogena representerar de inte Sveriges befolkning. Vi som jobbar med utveckling och jämlikhet bör ligga i framkant för att representera den jämlikhet vi förespråkar!
- Att rekrytera för *mångfald av praktikanter* kan också hjälpa till att motverka diskriminering vid senare anställningsprocesser. Vi vet att t ex utrikesfödda och kvinnor har svårare att få jobb än vita män. Genom att göra personer från underrepresenterade och diskriminerade grupper mer konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden bidrar ni på sikt till mindre diskriminering inom sektorn.
- Genom att rekrytera personer från underrepresenterade grupper låter ni också "nya" erfarenheter och perspektiv ta plats i er verksamhet och i sektorn i stort. Detta kommer att berika och utmana verksamheten, vilket är ett fundament för att verksamheten ska utvecklas. Våga rekrytera någon med ANDRA kunskaper än dig själv!
- Personer från andra grupper än "era vanliga" har ofta också för verksamheten nya nätverk. Detta kommer öka er spridning till andra personer runtom i landet och eventuellt även internationellt.

Hur rekryterar man för mångfald? Tips för inkluderande annonser:

- **Inkluderande formuleringar:** Exkluderar jag en viss typ av studenter genom formuleringen på annonsen? Hur kan jag bäst säkerställa att studenter med olika bakgrund och förutsättningar får en chans att komma med?
- **Kravprofil:** Är, t ex, mycket goda kunskaper i svenska ett *krav* för att kunna genomföra praktiken? Eller är det endast *meriterande*?
- **Utlandserfarenhet:** Bredda detta begrepp från utlandsstudier eller MFS till att också premiera att ha vuxit upp eller levt långa perioder i ett land. Är t ex mellanösternstudier bättre än att ha vuxit upp i regionen? Formulera detta på ett sätt i annonsen som fångar upp studenters värdefulla erfarenheter även om de inte kan tillskriva det "utlandsstudier".
- **Lärandeprocess:** Viktigt att ge studenter en chans att utvecklas i sin roll. Betona gärna egenskaper som nyfikenhet och intresse, snarare än färdigpacketerad kunskap. Kom ihåg att praktik inte är en extra rekrytering utan en möjlighet för en student att lära sig om er verksamhet och utveckla praktiska färdigheter utifrån den teoretiska kunskap som de har förvärvat under studierna. En student med ett svagare CV kan vara en precis lika stor tillgång som någon med massor av tidigare meriter.
- **Formalia:** CV:n och personliga brev kan se olika ut i olika länder, och olika människor är helt enkelt olika bra på att presentera sig själva. Försök se förbi eventuella språkliga begränsningar eller ovana CV-format och kalla hellre till intervju en gång för mycket än för lite. Vad gömmer sig bakom första anblicken?