



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Slutrapport förprojektering

Projektnamn: UMeUs
Projektnummer: 2013-3080011

Sammanfattning

Idéum, arbetsmarknadsenhetens verksamhet i Arvidsjaur, har under flera år arbetat med mobilitet för ungdomar som står långt från arbetsmarknaden i samverkan med internationella partners. Det har varit ett lyckat arbete där vi fått vara med och hjälpa människor växa, bli mer självständiga och mer anställningsbara. Samtidigt har vi kunnat konstatera att möjligheterna för missgynnade ungdomar att få ta del av transnationella utbyten är få, både nationellt och internationellt. Här finns ett tomrum att fylla. I vår förstudie UMeUs har vi på grundval av egna och andras erfarenheter skapat en modell för transnationella utbyten riktade till målgruppen.

Som underlag för modellen ligger data om situationen i omvärlden, hur problem-bilden ser ut när det gäller målgruppens situation på arbetsmarknaden, vad som redan gjorts på området mobilitet och vad som kan utvecklas. Underlaget har insamlats genom datasökningar, litteraturstudier, samverkansresor, möten, studiebesök, och intervjuer. Själva modellen formades under en workshop och har sedan genomgått granskning i ett flertal forum där intressenter kommit till tals. Specifikt har vi involverat våra samverkanspartners - Synapse Weimar KG i Weimar, Tyskland och St. Johannis GmbH i Bernburg, Tyskland - flera kommunala verksamheter, Arbetsförmedlingen, lokala företagare och lokala ungdomar ur målgruppen.

Det vi presenterar är en utveckling och förbättring av ett koncept för transnationella utbyten som redan provats och visat sig fungera, en utveckling och förbättring för deltagaren, för sändande och mottagande organisationer, och för praktikföretag. Den understryker mobilitetens värde och dess flexibilitet som verktyg för att öka målgruppens anställningsbarhet. Vi planerar att pröva vår modell i ett genomförande-projekt tillsammans med våra samverkanspartners och tror att den även kan bli till nytta för andra som planerar att använda mobilitet som verktyg i arbete med målgruppen.



Förprojekterings resultat

Bakgrund

I sitt Green paper "Promoting the learning mobility of young people" säger Europeiska kommissionen att:

- "Learning mobility, i.e. transnational mobility for the purpose of acquiring new skills is one of the fundamental ways in which individuals, particularly young people, can strengthen their future employability as well as their personal development."
- "Rather than being the exception, as is currently the case, learning mobility should become a natural feature of being European and an opportunity open to all young people in Europe."
- "There is a need to reach out to groups who tend to be excluded from mobility opportunities."

(Commission of the European Communities, Green paper, COM (2009) 329 Final)

Syfte

Att skapa en modell för att använda det transnationella verktyget i arbetet på vägen till innanförskap för förstudiens målgrupp, främst ungdomar mellan 16-24 år som hamnat/riskerar att hamna i utanförskap. Syftet är att genom mobilitet öka målgruppens anställningsbarhet och, indirekt, egenvärde.

Omvärldsanalys

Det råder hög arbetslöshet i hela Europa och särskilt utsatta grupper som unga, lågutbildade, kvinnor med utländsk bakgrund, och funktionsnedsatta har svårt att hitta arbete. Samtidigt skriker näringslivet efter kompetens. Matchningen på arbetsmarknaden är därför en stor utmaning.

De mest utsatta på arbetsmarknaden utgör en resurs som måste tillvaratas på ett bättre sätt än som görs idag och för det krävs nya tankesätt och metoder. Arbetsförmedlingen konstaterar att allt fler personer behöver längre handläggnings-tider och fler förberedande insatser för att matcha dem för arbete. Man menar också att matchningen kan effektiviseras genom förbättrade kontakter med arbetsgivare inom olika branscher och regioner, liksom att yrkesrörlighet och geografisk rörlighet underlättas.

Den generationsväxling som pågår i Sverige beräknas drabba Norrbottens län särskilt hårt och innebär att 39 procent av dagens sysselsatta kommer att ha gått i pension fram till år 2025. Enligt Arbetsförmedlingen är det därför extra viktigt att personer med funktionsnedsättning, utländsk bakgrund och ungdomar som saknar arbetsmarknadsförankring, erhåller en kompetens och introduktion som vårt läns



arbetsmarknad är i behov av. Transnationell mobilitet har en uppenbar plats i detta arbete.

Den fullständiga kartläggningen återfinns i bilaga A.

Problem- och behovsanalys

Vår kartläggning visar att vi är få organisationer i Sverige, och i hela Europa, som arbetar med mobilitet för målgruppen ungdomar som hamnat eller riskerar att hamna i utanförskap. I Sverige har vi, i tillägg till oss själva, identifierat Urkraft i Skellefteå och Activa i Örebro som organisationer som sänder ungdomar ur målgruppen på transnationella utbyten. Som mottagare av ungdom från andra länder är vi själva sannolikt den organisation som har mest erfarenhet i Sverige.

Ur ett Europeiskt perspektiv så är motorn i transnationella utbyten Tyskland med sitt ESF-program IdA (Integration through Exchange). IdA startade 2008 och är väl etablerat, med ett nätverk av mottagande organisationer över hela kontinenten. Man har däremot mindre erfarenhet av att agera mottagare i Tyskland. Enligt våra samarbetspartners inom IdA är detta något som man önskar ändra på.

Vem och varför?

De verksamheter vi identifierat som idag jobbar med mobilitet mot målgruppen är:

- Skolor – Främst yrkesskolor där mobilitet ingår som ett obligatoriskt eller önskvärt moment i utbildningen
- Skråförbund – Inriktning mot yrkesfärdigheter
- Stiftelser - Främst med inriktning mot socialt arbete
- Privata företag – Främst med inriktning mot socialt arbete
- Offentlig verksamhet – Med inriktning mot arbetsmarknadsfrågor och/eller socialt arbete

Enligt vår analys är skolors och skråförbunds huvudsakliga mål med mobiliteten utveckling av praktiska färdigheter. Stiftelser, privata företag och offentliga verksamheter använder generellt mobilitet som ett verktyg för att utveckla personliga färdigheter som krävs för ett aktivt deltagande i samhället. Det överordnade syftet, oavsett verksamhet, är att öka deltagarnas anställningsbarhet.

Om syftet är anställningsbarhet, och med tanke på att det råder kompetensbrist på många platser i Europa, så kan man ställa sig frågan varför vi inte hittar arbetsgivare bland de verksamheter som jobbar med mobilitet? Här finns en utvecklingspotential om man kan identifiera och eliminera de hinder som håller dem från engagemang.

Man kan också fundera på om inte fler offentliga verksamheter med ansvar för målgruppen, kommunala såväl som statliga, borde ha ett intresse av mobilitetsprogram som verktyg för att fullfölja sina uppdrag. Även här ser vi utvecklingspotential, särskilt om existerande systemhinder kan elimineras.



Församlingar och olika paraplyorganisationer, inklusive de som representerar målgruppen själv, bedöms också kunna ha ett intresse av att engagera sig mer i mobilitet.

Hur?

När det gäller det fysiska genomförandet av transnationella utbyten för ungdomar så finns flera manualer producerade. Några exempel ges här:

- Euroguidance Sweden, som finns på Universitets- och högskolerådet, driver en sajt för vägledare som arbetar med internationella frågor där man gjort en plan för vägledning vid en utlandspraktik (<http://euroguidance.se/vagledning>).
- T-Tactic@school Manual är resultatet av ett multinationellt projekt inom EUs Lifelong Learning Programme med syftet "to equip Secondary Schools and Vocational Training centres with competences and tools to manage and mentor international work placements experiences" (<http://www.tacticschool.eu>).
- ESF-programmet IdA i Tyskland har tagit fram en manual för transnationellt arbete med missgynnade målgrupper (http://www.esf.de/portal/generator/9840/ida_publicationen.html).

Samtliga manualer är uppbyggda på liknande sätt och indelade i avsnitt som rör faserna före, under och efter ett utbyte. De är alla användbara och kan rekommenderas till den verksamhet som har funderingar på att tillämpa verktyget mobilitet i sitt arbete. Vår egen erfarenhet ger oss dock skäl att vilja vidareutveckla delar i dessa manualer för att ytterligare optimera nyttan med transnationella utbyten specifikt för vår målgrupp.

Problem- och behovsanalysen, intressentanalys och sammanställning av kända utbytesprogram, återfinns i sin helhet i bilagorna B, C och D.

Vårt arbete – Modellskapande

Utkastet till vår modell för transnationellt utbyte skapades under en workshop där vi utgick från samlade erfarenheter och inhämtat bakgrundsmaterial. Modellutkastet granskades och kommenterades av styrgrupp, referensgrupper (företagare respektive ungdomar ur målgruppen) och samarbetspartners. Processen syftade till att få modellen synad ur flera perspektiv och till att förankra den hos många intressenter inför ett genomförandeprojekt.

Resultat - Vår modell

Målgruppen har särskilda förutsättningar och behov som måste beaktas för att ett transnationellt utbyte ska vara dem till hjälp. Vår modell har följaktligen tydligt deltagarfokus.



Utbyten i grupp

Vi har erfarenheter av både individuella utbyten och utbyten i grupp och förespråkar det sistnämnda. Målgruppen är ofta starkt trygghetssökande och många av deltagarna skulle aldrig åka hemifrån utan stödet av andra. Det finns också fler fördelar med att arbeta med grupper. Vi ger några exempel:

- I förberedelserna för och i samband med en gemensam upplevelse skapas en vi-känsla och en uppfattning av sammanhang som är positiv för deltagarna.
- Att ingå i en grupp innebär i sig ett lärande som rätt nyttjat kan användas för att öva saker som konflikthantering, anpassningsförmåga, och kommunikation både innan och under resan.
- Gruppmedlemmarna blir observatörer av, och kan assistera i att utvärdera, varandras utveckling.
- En utrikesresa kan vara en överväldigande upplevelse. Att få dela och diskutera den med andra, på sitt eget språk, kan göra det lättare att ta in och hantera allt nytt man ställs inför.
- Efter hemkomst kan gruppmedlemmarna förbli ett stöd för varandra under den fortsatta resan mot aktivt deltagande i samhället.

Det är viktigt att poängtera att samtidigt som grupptillhörighet är viktigt så får gruppen inte överskugga individen. Deltagarna måste uppmärksammas som individer som var och en har egen vilja, egna behov och specifika mål som utbytet ska uppfylla. Balansgången är svår och det ska poängteras att mer individorienterade program också är mer planerings- och resurskrävande.

Medföljande ledare

"As little as possible, as much as necessary" – Angående handledning under utbyten (A Manual for Successful Transnational Work with Disadvantaged Target Groups, IdA, 2012)

Efterforskningarna för vår studie visar på att det är ovanligt att ledare följer med de grupper som sänds på transnationella utbyten. Ledarskapet sköts istället av den mottagande organisationen. Enligt vår erfarenhet är detta inte optimalt. En medföljande ledare känner deltagarna på ett sätt som en utomstående aldrig kan göra, de kan kommunicera med dem på deras eget språk vilket reducerar riskerna för frustration och missförstånd, de kan effektivare se och värdera den enskilda individens utveckling, och de kan finnas till för individen även under den fortsatta resan efter hemkomst.

En medföljande ledare är även en trygghet för den mottagande organisationen, och en hjälp för denna att kunna erbjuda en så effektiv utlandsvistelse som möjligt för varje individ. Att en duktig ledare följer med vid transnationella utbyten är en viktig del i vår föresats att skapa ett tätare nätverk runt individen. Detta beskrivs utförligt nedan.

Värde

"...an experience does not have a value in itself, but will gain relevance according to the value that people will attribute to that experience" (T-Tactic@school, 2012 s. 2)

För att en intressent ska ha skäl att engagera sig i mobilitet gäller att mobiliteten måste resultera i något som har ett värde. Mobiliteten måste ha ett värde för den verksamhet som ansvarar för målgruppen i hemlandet, för den mottagande verksamheten utomlands, för näringslivet, och naturligtvis för målgruppen själv.



Vi har tidigare nämnt att det övergripande syftet med mobilitet för målgruppen är att nå anställningsbarhet, men vägen till anställningsbarhet är olika lång och kräver skilda insatser för varje individ. Vad som kan uppnås med ett transnationellt utbyte varierar följaktligen från person till person. På vägen mot anställningsbarhet utgör mobiliteten en av flera delsträckor. Andra delsträckor kan involvera arbetspraktik i hemlandet, utbildning, körkort m.m., allt efter individens och potentiella arbetsgivares behov. Mobiliteten kan ha ett värde i sig, särskilt för individen själv, men kanske är det främst genom helheten som mobiliteten får ett värde för en arbetsgivare.

Eftersom mobiliteten utgör en delsträcka är det viktigt att specificera dess syfte. Syftet, som kan vara olika för varje individ, är utgångspunkten för en handlingsplan med specifika mål vars uppfyllelse kan utvärderas under och efter utbytet. Det är baserat på denna måluppfyllelse man mäter mobilitetens resultat. Är syftet personlig utveckling med målen att man ska kunna fungera i en grupp och lära sig kommunicera så är det dessa resultat man mäter, är syftet att lära sig moment inom ett hantverk så mäter man det.

Vi vill se att existerande verktyg, som exempelvis ECVET, används för att kvalitets-säkra värderingen av både formellt och informellt lärande som följer av transnationella utbyten.

Långsiktig plan

Som nämnts ser vi transnationella utbyten för målgruppen som en delsträcka på vägen mot ökad anställningsbarhet. För de som har en utbildning, ett socialt kontaktnät och som fungerar i samhället kan utbytet vara slutsträckan, men för många andra är det bara startsträckan. Det krävs en långsiktig plan för att ta varje individ i mål.

Eftersom utbytet är en delsträcka går det heller inte att utvärdera det baserat på hur många som kommer i arbete eller studier efteråt. Det är både missvisande och orättvist. Varje delsträcka utvärderas istället utifrån sitt syfte, och sysselsättning mäts först sedan alla nödvändiga delsträckor har avklarats.

Av detta följer att vi vill se ett större engagemang hos den verksamhet som ansvarar för deltagarna i transnationella utbyten att följa individen under hela vägen fram mot målet. Idag sker utbyten för målgruppen alltför ofta som isolerade händelser vilket försvårar utvärdering av deras faktiska nytta. Det är också ofta viktigare med förberedelse och stöd för tiden *efter* ett utbyte än det är innan. Individen har startat en förändring som måste underhållas och byggas på för att förbli varaktig.

Hur det långsiktiga stödet bör utformas beror på förutsättningarna i varje land, varje verksamhet, och varje samarbete. Vi tror inte att man kan skapa en mall som passar alla.



Vattentäta nätverk

"Resultatet av ett utbyte är personbundet snarare än metodbundet." (Therese Lundberg, Urkraft, under telefonsamtal 2014-06-04).

Vi har lagt fram våra argument för att resa i grupp, ha en medföljande ledare och långsiktiga planer. Mer konkret så vill vi se tätare och mer beständiga nätverk, såväl organisatoriskt som fysiskt runt individen. Vi förespråkar att:

- Den verksamhet som har det överordnade ansvaret finns med i nätverket och följer individen under hela hans/hennes resa mot ökad anställningsbarhet.
- Representanter för sändande och mottagande verksamhet, inte minst medföljande ledare, träffas fysiskt för att skapa kontakt, enas om syften, mål och sätt att arbeta tillsammans för att på bästa sätt stötta individens utveckling. Det är oerhört viktigt med samsyn, att saker betyder detsamma för alla involverade parter.
- Relationer skapas med praktikföretag/potentiella arbetsgivare på hemmaplan. I dialog med dessa utformas delsträckor för individerna som ger vinster för båda. Det kan röra sig om exempelvis praktik, lärlingskap, och/eller företagsanpassad utbildning. Även företaget erbjuder utbildning, exempelvis av praktikhandledare. Detta tillvägagångssätt bidrar till att föra individen närmare arbetsmarknaden och vi tror att det kan öka engagemanget hos arbetsgivarna.
- På liknande sätt skapas relationer med praktikföretag/potentiella arbetsgivare på bortaplan.
- Nätverket utarbetar en plan, ett säkerhetssystem, för hur man ska hantera eventuella problem som uppstår. Det är viktigt att alla vet hur de ska agera vare sig det gäller personliga konflikter, problem på praktikplatser, akuta hälsoproblem eller annat.
- Distansoverbryggande teknik, som videokonferens och andra visuella plattformar, används i större utsträckning i samband med transnationella utbyten för att underlätta kommunikation inom nätverket.
- En av de involverade verksamheterna utses till koordinator med ansvar att hålla samman nätverket.

Kontinuerlig omvärldsanalys

Som avslutning ser vi flexibilitet som ett ledord för att kontinuerligt kvalitetssäkra transnationella utbyten. Nätverket som vi talar om i förra stycket måste regelbundet arbeta med omvärldsanalys för att uppfatta nya strömningar som kan påverka behovet av, eller förutsättningarna för, mobilitet. Man bör inte låsa sig vid en enskild metod, utan ständigt vara öppen för nya möjligheter.

Hinder för vår modell

Vi har identifierat ett antal faktorer som försvårar användandet av mobilitet som verktyg i arbetet med målgruppens anställningsbarhet och som vi till stor del saknar möjlighet att påverka. Dessa måste tas i beaktande vid planeringen av ett genomförandeprojekt.



- Rättsliga och administrativa hinder, som Arbetsförmedlingens regel om att en arbetssökande förlorar sin ersättning om hen åker utomlands.
- Gymnasieskolans läroplaner som inte ger utrymme för förberedelse- och uppföljningsfaserna av transnationella utbyten och som låser ungdomar till strikta inlärningskrav.
- System som inte ställer krav på långsiktigt hållbara lösningar från de offentliga verksamheter som arbetar med målgruppen. Var organisation jobbar med sitt och det saknas ett samarbete som leder individen mot inklusion och anställning.
- Formell utbildning och praktisk erfarenhet ligger högst på arbetsgivarnas önskelista medan personliga egenskaper värderas oförtjänt lågt.

Vad är nytt i vår modell? - Additionalitet

Den tätare uppslutningen kring individen både vad gäller långsiktighet och uppföljning av dennes utveckling, men även organisatoriskt genom förstärkandet av nätverken, är den stora skillnaden med den nya modellen jämfört med hur vi och våra samarbetspartners jobbar idag.

Mervärde för deltagare

Vår modell förbättrar förutsättningarna för målgruppen att komma i arbete genom att vi förespråkar:

- Långsiktiga individuella utvecklingsplaner.
- Tätare nätverk där framförallt praktikföretag involveras i högre grad.
- Att *en* organisation har ansvar för att följa individen hela vägen från start till mål.

Mervärde för andra organisationer

Vi och våra samarbetspartners har mångåriga erfarenheter av lyckade transnationella utbyten. Utvärdering och utveckling av dessa erfarenheter har resulterat i den föredragna modellen. Vi tror att modellen kan vara till nytta för andra organisationer som arbetar mot målgruppen och som planerar att använda mobilitet som verktyg, nationellt som internationellt. Modellen gör dock inte anspråk på att vara fulländad eller den enda rätta vägen. Utrymme finns för förändringar och förbättringar så länge deltagarens bästa står i centrum.

Jämställdhetsintegrering

Arbetslöshetssiffrorna i Europa idag är relativt jämna mellan könen. Bland funktionsnedsatta är dock fler män än kvinnor arbetslösa. I Arvidsjaurs kommun så är trenden, procentuellt sett, att något fler unga kvinnor än män är arbetslösa. I antal består dock målgruppen av 30 procent fler män, då kvinnor i högre grad väljer att lämna samhället.



En undersökning av hur könsfördelningen hittills sett ut i våra egna och våra samarbetspartners mobilitetsprogram visar att bland de ungdomar i målgruppen som står närmare arbetsmarknaden och som har högre självförtroende så är det fler kvinnor som vill och väljer att delta i utbyten än män. Kvinnor verkar i detta fall vara mer öppna för att ta chansen att prova något nytt.

I målgruppen som står längre från arbetsmarknaden är trygghetssökandet och motståndet mot förändring stort hos bägge könen, men bland de som väljer att prova på en mobilitet verkar männen ändå dominera. Analysen är osäker då vi själva har mindre erfarenhet av att sända denna målgrupp och då bägge våra tyska samverkansparter delvis rekryterat deltagare på yrkesskolor som i sig är mansdominerade. Någon djupare analys av orsakerna till den skeva könsfördelningen har inte genomförts av någon av de sändande organisationerna.

Observationerna är intressanta att ha i betänkande inför ett genomförandeprojekt. Finns det verkligen skillnader i intresset att delta i ett utbyte och i så fall varför? Hur ska ett mobilitetsprogram utformas för att eliminera hinder för det ena eller andra könet att delta?

Se omvärldsanalysen i bilaga A och sammanställningen av kända utbytesprogram i bilaga D för fler detaljer.

Tillgänglighet för personer med funktionshinder

Inom vår målgrupp så är neuropsykiatriska funktionshinder vanliga och utgör inte ett hinder för deltagande i utbyten. För personer med grava fysiska eller mentala funktionshinder erbjuds inte möjligheten till transnationella utbyten i samma grad, vare sig här hemma eller i resten av Europa, då ekonomiska förutsättningar för att exempelvis göra arbetsplatsanpassningar, skaffa hjälpmedel och anställa stödpersoner saknats i EU-programmen. Detta är orättvist och ett slöseri med mänskliga resurser, särskilt med tanke på att närmare 12 procent av arbetslösa funktionsnedsatta bara i Norrbotten har en eftergymnasial utbildning som skulle kunna komma till nytta på arbetsmarknaden.

Det är uppenbart att pengar blir en utslagsfråga vad gäller möjligheten att kunna göra transnationella utbyten tillgängliga för personer med funktionshinder vid ett kommande genomförandeprojekt.

Samverkan

Vårt projekt baseras på programkriteriet samverkan. Vi har jobbat för att involvera så många identifierade intressenter som möjligt i arbetet med förstudien, dels för att upplysa om möjligheterna med mobilitet och förankra det som verktyg i arbete med



målgruppen, och dels därför att skapandet av tätare, bredare nätverk är en av grundfilosofierna i vår modell.

Styrgruppen är sammansatt av intressenter som på olika sätt är viktiga att ha med vid ett genomförande. Vi har också lagt stor energi på att involvera våra tyska samverkansparter i utformandet av modellen och har diskuterat framtida projekt, både vid fysiska träffar och via telefon- och mejlkontakt. Vi planerar en gemensam genomförandeansökan inom det nylanserade TLN Mobility-initiativet "Coordinated Call on ESF Transnational Mobility Measures for Disadvantaged Youth and Young Adults" (<http://www.tln-mobility.eu/EN/Home/Coordinated-call/content.html>) för att pröva vår modell reellt.

Relationen till våra praktikföretag på hemmaplan har stärkts genom att de involverats i processen att utforma modellen, och vi har inhämtat målgruppens synpunkter vid ett referensgruppsmöte. Vidare har vi deltagit i YES-forum för att exponera oss och skapa nya kontakter; vi har besökt Activa i Örebro för att få värdefull input; och vi har förnyat vår kontakt med Urkraft i Skellefteå.

En redovisning av förstudiens samtliga aktiviteter återfinns i bilaga E.

Uppföljning under förprojekteringen

En utbildad EU-samordnare med goda kunskaper i projektledning har haft visstidsanställning i förstudien som granskare och stöd för projektledare och arbetsgrupp. Uppföljaren har ledsagt förstudiens processer, gett feedback och kommit med förslag på alternativa angreppssätt för att lösa olika uppgifter. Uppföljaren har även recenserat och kommenterat slutrapporten.

Andra erfarenheter

Vi har fått mycket arbete utfört på kort tid tack vare att i stort sett en hel enhet engagerats i förstudiens olika delar, inte bara en arbetsgrupp. Detta har möjliggjorts tack vare en chef med vidvinkelseende och känsla för den gemensamma nyttan.

Det är svårt att skapa engagemang hos en styrgrupp för ett kort projekt. Modellen med samordningsförbund som tillämpas i exempelvis Skellefteå (<http://www.samordningsforbund.se/skelleftea/index.asp?page=244>) motverkar dessa problem och vi rekommenderar vår egen såväl som andra kommuner att för framtiden begrunda ett sådant samarbete.

Kontaktpersoner

Michael Åhman, michael.ahman@arvidsjaur.se, 0960-158 66