SUPPORTED MOBILITY®

En metod för att genomföra utlandspraktik

EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Life begins at the end of your comfort zone

En metodbeskrivning framtagen inom ramen för ESF-projektet Active Mobility, delfinansierat av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden. I tryck 2018.

Förord om utlandspraktik

Citat från deltagare som arbetat två månader i ett annat land:

"If me, the shy little girl can do this experience, travel by my own and push myself to go outside the comfort zone - then I can do whatever I want in the future!"

"Det kändes som att man blev en del av befolkningen och verkligen levde som dom. Man får inte bara se en kultur, man får leva den också."

"Jag uppskattar alla erfarenheter jag fått utav resan, även fast det var många nergångar så känner jag att det har gynnat mig. När jag kom hem från resan så kände jag mig som en annan människa. Jag kände att jag fått ett nytt perspektiv på hur jag vill leva mitt liv."

"Jag har insett att jag kan göra mer än jag trodde innan jag åkte. Jag har klarat mig mycket bättre än jag trodde. Jag har kraften i mig."

Vi har sett väldigt många exempel på hur deltagare startar i förberedelserna, tysta och otillgängliga, ibland med uppdragen luva, till att efter genomförd praktik komma hem med högburet huvud, en ny glans i ögonen och en hel del att berätta!

Vad är det med mobilitet som får en människa att utvecklas och växa på flera plan? En kvalitativ studie som genomfördes i slutet av projekt Active Mobility påvisar vilka faktorer som lett till förändring:

- **Komma ifrån sin hemmiljö**
- **Stå på egna ben utan föräldrar. (Gäller både deltagare som annars bor hemma hos sina föräldrar, men också en deltagare som har eget boende hemma i Sverige)**
- **Att få ta eget ansvar.**
- **Insikten i att man klarar mer än man trott.**
- **Att befinna sig i ett nytt sammanhang där det funnits möjlighet att växa.**
- **Att komma igång med en sysselsättning har bidragit till ökat initiativtagande.**
- **Att ha stöttats av andra deltagare.**
- **Man har stärkts genom att ha stöttat andra deltagare.**

Innehåll

Sammanfattning, metoden SUPPORTED MOBILITY®	5
Bakgrund	6
Målgruppen	7
Finansiering och samverkan	7
Start och planering	7
Att hitta en mottagande organisation	8
Deltagarrekrytering	10
Kriterier	10
Tre faser	11
Tips på hemsidor och litteratur om de horisontella principerna	14
Riskanalys och möjliga lösningar	20
Studie, tidigare deltagare	23
Omdömen från personal om deltagares utveckling	23
Bilagor	24

Sammanfattning, metoden

SUPPORTED MOBILITY®

En metod i tre faser, framtagen för att passa personer som behöver stöd för att åka på utlandsförlagd praktik. Faserna är som följer:

- **Förberedelsefas**
- **Genomförandefas**
- **Framtidsfas**

Professionella handledare följer gruppen från start till slut. Det ger kontinuitet och skapar trygghet för varje individ.

Antingen kan den förberedande fasen bestå av enbart gruppträffar varvade med individuella samtal. Den kan också med fördel bestå av gruppträffar varvade med praktik på hemmaplan för att skapa tillfällen att träna på tidspassning, komma in i rutiner, följa anvisningar osv.

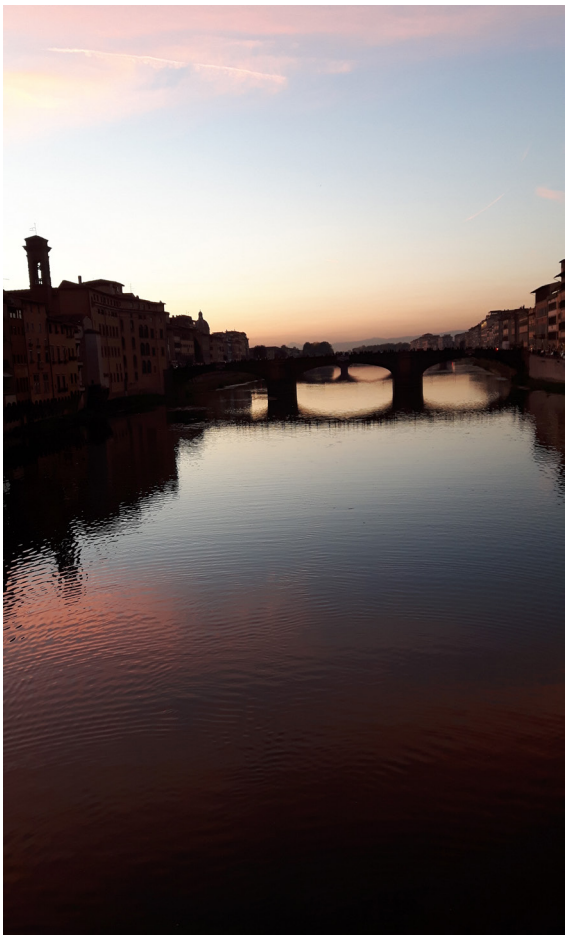
Vid genomförandefasen arbetar och lever deltagarna som innevånarna i ett annat europeiskt land. De anammar en ny arbetsmiljö och lär sig mer om hur man lever i en annan kultur.

De svenska handledarna reser tillsammans med deltagarna för att introducera dem för den mottagande organisationen och den nya miljön.

Handledarna lämnar gruppen efter den första introduktionsveckan. Det gör att stödet från den mottagande organisationen är väldigt viktigt, om det uppstår problem eller krissituationer. Till skillnad från många andra mobilitetsprojekt, har vi den uppfattningen att det är en fördel att gruppen får stå på egna ben under projekttiden. Därför har vi valt upplägget att medföljande handledare åker hem efter en vecka. Det är en av våra framgångsfaktorer och en central del i vår metod att gruppen ges tillfälle att ta eget ansvar. Detta leder till ökad självständighet och större självförtroende, de växer på flera plan och utvecklar sina förmågor som de inte innan är medvetna om. De flesta deltagare skulle helst se att handledarna är kvar hela perioden, medan vi ser en stor vinst med att lämna gruppen. Här ställs deltagarna inför nya, utmanande situationer de lär sig att hantera, att lösa oväntade problem. Man tvingas lämna sin bekvämlighetszon, där mycket är tillrättalagt och planerat av andra. Det lämnar inte mycket utrymme för deltagaren att själv påverka och fatta beslut om sitt eget liv, att uppnå empowerment. Hela metoden genomsyras av att deltagaren själv ska ta ansvar för att gå till sitt arbete, komma på träffarna, vara en god ambassadör och själva styra sin process. Men stöd och uppföljning från den mottagande organisationen är nödvändigt för målgruppen.

Efter hemkomst börjar framtidsfasen. Här ska deltagarna få utvärdera och reflektera över sina nya erfarenheter och kunskaper och hur dessa kan användas för att närma sig arbete eller studier.

Även om inte alla omedelbart är redo för den öppna arbetsmarknaden eller studier, så leder utlandspraktik till att deltagaren utvecklas och gör viktiga stegförflyttningar som på sikt kan leda till inträde på arbetsmarknaden.



Bakgrund

Actíva är en stiftelse med Örebro kommun och Region Örebro län som huvudmän och startades 1989. Huvuduppdraget är att vägleda och stödja människor som ofrivilligt står utanför arbetsmarknaden. Vi vänder oss till människor med konstaterad eller misstänkt funktionsnedsättning. Actíva startade att jobba med mobilitet i mindre skala 2005 inom Interpraktik och i större skala 2010 inom ett ESF-projekt, TransSam. Sedan dess har vi drivit flera projekt medfinansierade av Europeiska unionen, genom Europeiska socialfonden och Universitets- och högskolerådet, Erasmus+. Hittills (våren 2018) har vi sänt över 20 grupper, fler än 160 deltagare, på utlandspraktik i Europa.

Mottagande organisationer har varit

- **CSCS, Pistoia, Italien**
- **ZNI, Maribor, Slovenien**
- **KJSW, Landshut, Tyskland**
- **Ballyhoura Development, Kilmallock, Irland**

Varför har vi då valt att fortsätta med mobilitet?

När deltagarna får chansen att komma till ett nytt sammanhang, utan ”etikett” har vi sett att de utvecklas på flera plan. Deltagarna tvingas möta nya utmaningar och situationer som kan vara påfrestande. Begreppet ”att kliva utanför sin bekvämlighetszon” är tillämpligt i sammanhanget. Det är också en faktor som stärker en person och även kan leda till ökad självinsikt om ens egna förmågor och även begränsningar.

Supported Employment

Supported Employment (SE) är en metod för att arbeta med personer med funktionsnedsättning och personer som har en utsatt eller missgynnad situation, så att de kan få/återgå till, och behålla en anställning på den öppna arbetsmarknaden. På svenska översätter man ibland SE till Individuellt stöd i arbete. Metoden bygger på den s. k ”placera, träna, behålla”-modellen (utifrån engelskans ”place, train and maintain”), där företrädesvis all upplärning och träning ska ske på den arbetsplats där individen ska arbeta. Detta arbetssätt har sin grund i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. (SFSE Svenska föreningen för Supported Employment)

I ESF-projektet Active Mobility är ett av målen att sammanställa en beskrivning av den metod för mobilitet vi utvecklat och som vi kallar Supported Mobility®.

Empowerment

Empowerment eller egenmakt handlar om att stärka individens egen förmåga att hantera sin situation, att påverka och styra sin egen vardag och stärka sina egna resurser. Forskning visar att genom att medvetet arbeta med att stödja en individ med hjälp av empowerment kan livslusten och känslan av att vara delaktig i sitt eget liv infinna sig.

Målgruppen

Den målgrupp vi arbetar med är unga vuxna med någon form av funktionsnedsättning eller andra svårigheter som gör att man har svårt att på egen hand nå arbete eller studier. För att vår målgrupp ska ha bästa möjliga förutsättningar att klara en utlandspraktik så erbjuder vi tillsammans med en mottagande organisation individuellt stöd under utlandsvistelsen.

Finansiering och samverkan

Förutsättningen för oss att anordna utlandspraktik för grupper är att medel från EU beviljats, något som säkert stämmer för de flesta organisationer. Implementering av mobilitet i ordinarie verksamhet vore förstås önskvärt, att myndigheter och organisationer hade avsatt medel till mobilitet i sina budgetar. Men utan externa medel hade inte vi kunnat arbeta med utlandspraktik i den omfattning vi gjort.

Beroende på utlysning, organisation och upplägg, kan det vara nödvändigt att i ansökan ha med samverkansparter, exempelvis kommuner, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen eller andra aktörer. Ett skäl är att få ett bredare rekryteringsunderlag, ett annat att sprida idén om mobilitet för alla, inte bara för dem som på egen hand klarar av att åka utomlands för att jobba en period.

Start och planering

När finansiering och samverkansparter är säkrade i projektet är nästa steg att hitta en mottagande organisation samt rekrytera kompetent personal. Finns lämpliga lokaler, tillgängliga för alla? Finns möjlighet till anpassning vid särskilda behov?

En styrgrupp bör utses med nyckelpersoner, gärna i beslutsposition, som ska leda arbetet framåt och se till att målen uppnås. Det kan även finnas fördelar att ha en arbetsgrupp, med ledamöter som finns nära presumtiva deltagare i sina verksamheter för att underlätta rekryteringen.

Anordnaren ansvarar för att all administration, redovisning, rapporter, dokument osv gentemot finansiären uppfylls.

I budget bör finnas medel till ersättning för deltagarnas extra utgifter i samband med mobiliteten.
Vi har betalat ut mellan 8 och 12 Euro per dag beroende på land. Pengarna har satts in veckovis på deltagarnas bankkonton.

Personal/handledare

De som ska arbeta med deltagarna bör vara erfarna, kunna hantera grupper, men även enskilda möten och ha kunskaper om målgruppen. Vi eftersträvar personal av olika kön och ålder. Den som handleder gruppen ska kunna hantera och ha beredskap för oväntade och akuta situationer och kunna fatta snabba beslut, ha förmågan att avgöra vad som kräver en omedelbar insats och vad som kan vänta. Som handledare får man vara beredd på att vara tillgänglig även kvällar och helger vid behov. Deltagarna ska dock ha förberetts på att de i första hand själva ska lösa problem som uppstår, eftersom det är då som deltagarna får känna och ta ansvar för den situation som uppstått.

Som handledare för en grupp behöver man ha tålamod och modet att på ett pedagogiskt sätt låta deltagarna få möjlighet att vara delaktiga i så stor utsträckning som möjligt när det gäller att t ex hitta rätt flight, hitta i stan, hålla reda på sina tider och hantera vardagliga situationer på boendet och på arbetsplatsen.

De handledare som ska arbeta i projektet behöver ha lika värderingar och människosyn samt en god personkemi. Handledarna behöver ha god tid för att planera samarbete och upplägg, vilket ska ske med viss kontinuitet. Hur ska ansvarsfördelningen se ut, vem ska hålla i vissa bitar osv?

Att hitta en mottagande organisation

För att skapa förutsättningar för en lyckad mobilitet, behövs en pålitlig mottagande organisation, gärna genom rekommendationer från andra som har praktisk erfarenhet av samarbete. Det finns databaser och olika nätverk där man kan hitta organisationer att samarbeta med.

För att känna sig trygg som sändande organisation, krävs att ett studiebesök genomförs, där man får tillfälle att träffa representanter från den mottagande organisationen, se exempel på arbetsplatser, boende och staden. (För oss har det varit självklart att den mottagande organisationen letar fram arbetsplatser i sina nätverk, inte att vi själva skulle kontakta arbetsgivare.)

Det kan ta tid att bygga upp ett ömsesidigt förtroende, men detta första besök ger en bild av om man har en gemensam syn och liknande värdegrund när det rör personer i målgruppen. Frågor att ställa vid studiebesöket är exempelvis om arbetsplatserna: möjlighet till anpassning av arbetstid och arbetsuppgifter, kan man arbeta två och två, vilka krav ställs på språkkunskaper? Krävs egna arbetskläder, skyddsutrustning? Man behöver också ta reda på vad den mottagande organisationen erbjuder för stöd i händelse av kris, sjukdom eller konflikter i gruppen.

Vi har valt att skicka våra grupper till medelstora städer (140 000 invånare har varit max hittills). Det har känts tryggare än att skicka deltagare till storstäder.

Innan samarbete inleds, ska ett kontrakt vara upprättat och en överenskommelse ska finnas om när och hur betalning ska ske. Ska allt betalas i förskott eller ska man betala delsummor?

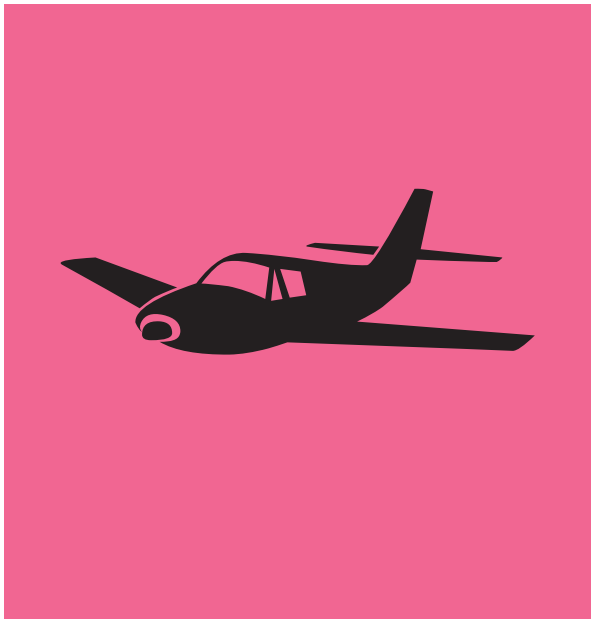
Deltagarrekrytering

Samverkansparterna har en viktig roll när det gäller att anvisa deltagare och projektpersonalen för att informera om och ge en rättvis bild av projektet. Det krävs ofta informationsinsatser från projektmedarbetarna och ett nära samarbete med samverkansparterna för en lyckad rekrytering. Det är en fördel att ordna workshops eller dylikt för de involverade verksamheterna i projektet för att skapa delaktighet och få ett tätare samarbete för att underlätta rekryteringen.

Har personen rätt profil utifrån målgruppen, uppfylls kriterierna? Har deltagaren rätt att behålla sin ersättning under projekttiden? Har berörd handläggare godkänt mobiliteten? En dagersättning bör utbetalas till deltagaren för att täcka kostnader och extra utgifter. Omgivande personal och anhöriga som känner sig tveksamma till att en person ska klara av mobiliteten kan också behöva information om projektet och dess upplägg.

En intervju med presumtiva deltagare genomförs för att handledarna ska kunna bilda sig en uppfattning om deltagarens förmågor och motivation, bedömer handledarna att deltagaren klarar av utlandsvistelsen och uppfyller kriterierna? Intervjun är också viktig för att deltagaren ska känna sig utvald och förstå vikten av att göra sitt bästa och känna ansvar.

Det finns en risk att vissa remittenter har en bristande tilltro till deltagarens förmågor som kan leda till att personer som skulle ha nytta av mobiliteten sållas bort. För att undvika det, är det viktigt att presentera mobilitet på rätt sätt och att ha tydliga kriterier för vad deltagaren förväntas klara av och vilket stöd den sändande och den mottagande organisationen ger.



Kriterier

Vi strävar efter att så många som möjligt i målgruppen ska få delta, men några kriterier har varit viktiga för oss:

- **Klara av att resa med tåg, buss, flyg**
- **Kunna bo tillsammans med andra i studentboende, dela rum med en person, dela kök och badrum med flera.**
- **Klara enklare hushållssysslor**
- **Ta sig till arbetsplatsen på egen hand**
- **Inte ha några drogproblem**

Ibland har det varit deltagare med som inte har någon erfarenhet av att laga mat, tvätta, handla m.m. och de har ändå klarat av att lära sig detta på plats. Men det bör i alla fall finnas en förståelse för att deltagaren förväntas klara hushållssysslorna på egen hand, oavsett förkunskaper, och att man måste dela rum med någon annan.

Administration, ordning och reda

För att underlätta arbetet, behöver man tänka till om hur dokumentation ska ske. Att samla all information om deltagare, remitterande myndighet, resedatum, restider, transfers, flightnummer, passkopior, medföljande handledare, vilka som (eventuellt) åker till gruppen efter halva tiden för stöd och uppföljning m.m. kommer att underlätta mycket, exempelvis när någon ringer och vill ha information eller när man ska sammanställa en slutrapport.

Tre faser

Förberedelsefas

Under förberedelsefasen varvas träffar varje vecka med internat exempelvis på en folkhögskola, studiebesök på arbetsplatser, praktik/sysselsättning/skola på hemmaplan (den man redan befinner sig i eller en som vi ordnar). Det är en stor fördel att deltagaren på hemmaplan får tillfälle att skaffa sig arbetslivserfarenhet och rutiner innan genomförandefasen i utlandet.

I förberedelserna blir det roligt och omväxlande om man emellanåt anlitar externa aktörer, t ex för språkundervisning, konflikthantering eller hälsa och livsstil, varvat med att göra några studiebesök på olika arbetsplatser och kanske på Arbetsförmedlingen.

Internatet har visat sig vara väldigt värdefullt och haft positiva effekter på deltagarnas interaktion och gruppdynamik och ger ett smakprov på att bo tillsammans. De får en gemensam erfarenhet tillsammans, vilket skapar en vi-känsla och tillfälle att lära känna varandra bättre. Vi har valt att samarbeta med en folkhögskola: det är prisvärt, det finns möjlighet att anlita pedagoger för önskat innehåll och där finns möjlighet att få studieinformation till gruppen. Efter utlandspraktiken kan det bli aktuellt för några att studera, då kan folkhögskola vara ett bra alternativ.

I förberedelsefasen strävar vi efter att få varje deltagare att sätta ord på sina förväntningar. Vad är syftet med att man åker, vad vill man ha ut av det?

Kartläggning

Fortlöpande under förberedelsefasen samlar handledarna in deltagarnas personuppgifter och kontaktuppgifter, information om försörjning och myndighetskontakter, uppgifter om eventuella läkemedel som kräver Schengenintyg, allergier samt upprättar ett samtycke där deltagaren godkänner kontakt och informationsutbyte mellan oss och myndigheter för att underlätta planeringen. Varje deltagare får även skriva under en överenskommelse om att det är obligatoriskt att delta i alla tre faser.

Ett enskilt samtal med var och en före avresan planeras in för att ge deltagaren möjlighet att ge sina synpunkter på innehållet, tankar inför resan, förväntningar, rädslor m.m. Exempel på viktiga frågor att ställa till deltagaren:

?

- **Dina tankar om resan?**
- **Är du orolig för något särskilt?**
- **Hur trivs du i gruppen?**
- **Saknar du/vill ändra något i förberedelserna?**

Vid det enskilda samtalet får varje deltagare positiv feedback, exempelvis om man hjälpt någon i gruppen, inkluderar alla deltagare och varit engagerade. Här finns också tillfälle att prata om vilken arbetsplats man har som önskemål i Sverige och/eller landet man åker till.

Täta kontakter mellan sändande och mottagande organisationer är viktigt genom hela processen i syfte att kunna matcha till rätt arbetsplats och få ökad förståelse för deltagarens behov. Skypemöte eller liknande genomförs där deltagaren, handledaren och personal från den mottagande organisationen får möjlighet att lära känna varandra.

Försäkring

Har alla deltagare en försäkring som gäller på såväl resa, arbete och fritid? Vi har valt att alltid försäkra deltagarna själva för att säkerställa att det verkligen finns en försäkring och ha kontroll på vad den omfattar, t ex ambulanstransport.

Tillgänglighet

Det ska finnas en beredskap för att tillgängliggöra mobilitet, vid behov ge stöd eller kunna anpassa lokaler och material. Som exempel kan nämnas lagom långa arbetspass, uppläsning av frågor, hjälp med stavning eller formuleringar, att det finns hörselslinga och att man anpassar tempot, så att alla hänger med.

Exempel på innehåll i förberedelserna

- Information om projektet, EU, upplägget, mottagande organisationen etc.
- Presentation, vi lär känna varandra
- Säkerhetsinformation: lokaler, utrymning, nödutgångar
- Förhållningssätt och strukturer: datorer, Internet, tider, raster, sjukanmälan
- Pass och försäkringskort, bankkort - uttag, säkerhet, spärrnummer
- Introduktion i arbetsmaterialet
- Arbetsmarknadskunskap, vilka krav ställer en arbetsgivare?
- Studieinformation
- Europass, CV med önskemål om praktikplats, tre branscher
- Boendet, svårigheter och möjliga lösningar
- Hemlängtan
- Sätta ord på förväntningar. Vad är syftet med att du åker, vad vill du ha ut av det?
- Förväntningar från projektägaren, anvisande och mottagande organisation, arbetsgivare etc.
- Ickediskriminering, jämställdhet, till gänglighet
- Deltagare som varit utomlands och praktiserat berättar om sina erfarenheter och upplevelser
- Språkkunskaper, enkla fraser, lyssna på uttal. Gärna någon med språket som modersmål som kan ge enkel undervisning.
- Restider, flygplatsen, bagageregler, packning, säkerhet. Hur agerar man vid förseningar/borttappat bagage på hemresan?
- Lista anhörigas kontaktuppgifter, lägga in ICE (In Case of Emergency) i mobilen.
- Budget för praktikveckorna, valutaomvandling
- Kontaktforum – exempelvis Facebook, sluten grupp
- Undersök: vad finns att göra och upptäcka på orten/i trakten?
- Eget ansvar: varje deltagare ansvarar för sin egen säkerhet och att uppträda vuxet, ex att inte vistas i osäkra områden samt vara försiktig med alkohol.
- Information från Eures-rådgivare, AF: att arbeta i ett annat land
- Vad krävs för att praktikperioden ska bli lyckad för mig, för arbetsgivaren och för den mottagande organisationen?
- Landets matkultur – vilka typiska livsmedel finns det?
- Må bra – fysisk aktivitet, mat, sömn, stress
- Socio-emotionell träning, konflikthantering.
- Vad behöver man tänka på innan man lämnar hemmet? Blomvattning, husdjur, räkningar, tömma kylskåp och sopor m.m?
- Konsten att producera en rapport på olika sätt: text och bilder, bildspel, film, blogg, röstanteckningar etc. Vad behöver jag ha med för min dokumentation under tiden utomlands?
- Språkkunskaper, användbara ord och fraser på min praktikplats.
- Diskutera: hur utnyttja fritiden på bästa sätt? Ta chansen att se och upptäcka!

Internat med övernattning har följande innehåll

- ★ Samarbets- och kommunikations-övningar i syfte att skapa ett bra klimat i gruppen och få en bra dynamik, lära känna varandras styrkor och svagheter, få förståelse för varandras olikheter och förmågor
- ★ Gemensam matlagning för att få tillfälle att planera, praktiskt arbeta tillsammans och fördela arbetsuppgifter
- ★ Prova på att dela rum med någon annan före utlandsvistelsen, där ung domarna kan räkna med att bo minst två i ett rum.
- ★ Ta fram en gemensam värdegrund, hur ska vi vara mot varandra i gruppen? Här är det lämpligt att handledarna initierar frågor som rör icke-diskriminering, jämställdhet och tillgänglighet, normer och normkritik.

I ett tidigt skede ska deltagaren skriva en cv, vi använder oss av Europass, som snarast möjligt skickas till den mottagande organisationen, som kan påbörja processen med matcha en deltagare till en arbetsplats med rätt anpassning, i de fall det krävs.

TIPS

Har alla skaffat pass och EU-kort?
Har alla deltagare försäkring på såväl resa, arbete som fritid?

Tips på hemsidor och litteratur om de horisontella principerna

www.esf.se, sök på jämställdhet	Svenska ESF-rådet gör det möjligt för projekten att genom jämställdhetsintegrering bättre bidra till att programmål, arbetsmarknadsmål liksom jämställdhetsmål uppfylls. På sidan finns bl a faktablad om horisontella principer, standard för jämställdhet samt information om det stöd man kan få från ESF.
www.jamstall.nu	Fakta om jämställdhet, praktiska exempel och konkreta verktyg för jämställdhetsarbete.
www.jamstallt.se	Jämställt har arbetat med jämställdhet, mångfald och normkritik de senaste 10 åren genom föreläsningar, handledningar, workshops och metod- och materialframställan. Övningar vi använt: ”När hände det?”, spel om likabehandling.
Bryt! framtaget RFSL ungdom	Ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet.
www.umo.se	UMO är en webbplats för alla som är mellan 13 och 25 år. På UMO kan du hitta texter om allas lika värde jämställdhet, manligt/ kvinnligt, sex, hälsa, relationer m.m. Bakom UMO står alla landsting och regioner.
Rosa, den farliga färgen	Bok av Fanny Ambjörnsson.
Veckotidningar	Granska annonser och artiklar för analys av könsroller och stereotypiska könsmönster.

Konflikthantering, socio-emotionell träning

I vår metod läggs stort fokus på konflikthantering. Via övningar ska deltagarna få strategier och mental förberedelse för hur man kan agera i svåra situationer som ex oro och ilska. Framförallt behöver deltagaren reflektera över hur man själv reagerar vid olika sinnesstämningar och berätta detta för de övriga i gruppen.

Ibland kan en deltagare ha liten förståelse för andras funktionsnedsättningar pga att de själva har en nedsättning som gör att de inte kan tolka andras reaktioner och uttryck. I sådana fall behöver handledarna vara medveten om att detta kan uppstå och att det kan skapa problem.

Det är dock en sak att diskutera konfliktlösning och problem i förberedelserna och en annan sak att hantera dem i verkligheten, när man väl är på plats. Det förefaller väldigt enkelt när man diskuterar och deltagarna har bra förslag på lösningar i teorin, som det kan vara svårare att leva upp till i verkligheten. Som handledare bör man ge konkreta exempel på problem som kan komma att uppstå, exempelvis gemensam matlagning, gemensam hushållskassa. Vad gör man då om Lovisa äter jättemycket och Samir aldrig äter lunch osv?

Gruppen uppmanas att lösa problem enligt följande skala:

1. Jag försöker lösa situationen på egen hand.
2. Jag försöker lösa situationen med hjälp av mina kamrater i gruppen.
3. Jag söker upp min kontaktperson på den mottagande organisationen.
4. Jag kontaktar den sändande organisationen.

Hälsa och livsstil

Många deltagare vi träffat under åren har bristfälliga kunskaper om vilka faktorer som påverkar hälsan och det är vanligt att man lider av övervikt och dålig ork. För att bättre stå rustad inför och orka med arbetslivet är det viktigt att arbeta med hälsofrämjande insatser och motivera till en hälsosam livsstil. Många vanliga sjukdomar är kopplade till livsstil, alltså hur vi lever våra liv varje dag. Att förändra sina dagliga vanor kan ge stora hälsoeffekter på sikt och även små förändringar kan göra stor skillnad.

På ett lättsamt och kravlöst sätt bör därför deltagarna få lära sig om hur man kan anpassa sin livsstil och lägga till goda vanor för att uppnå en bättre hälsa.

Arbetslivskunskap

I förberedelserna finns ett återkommande ämne: det som rör arbetsmarknadens krav samt förväntningar från en arbetsgivare. Ibland har personer i målgruppen en diffus bild av hur arbetsmarknaden fungerar. I synnerhet om en deltagare har sin sysselsättning i en verksamhet där det inte blir så stora konsekvenser om man uteblir, är förståelsen för arbetslivet liten.

Deltagarnas ekonomi

Inom vår verksamhet är kostnaden för pass och personliga utgifter för fritidsaktiviteter det enda deltagaren behövt betala för. Detta kan naturligtvis förändras över tid.

I förberedelserna bör gruppen få arbeta med budget och ekonomi, en genomgång av vad pengarna ska räcka till under utlandspraktiken. Deltagarna får en dagersättning för att täcka extra utgifter under mobiliteten.

TIPS

Häftet Koll på pengarna från Konsumentverket rekommenderas varmt, här ges tydliga exempel på vad som händer om man inte betalar räkningar, vad små inköp kostar under ett år, skillnaden i kostnad om man lånar eller sparar pengar m.m.

Genomförandefas

Deltagarna reser till mottagarlandet tillsammans med handledare. Under resan låter handledarna deltagarna ta egna initiativ, exempelvis att hitta rätt, passa tider etc.

TIPS

Be om ett omdöme från arbetsplatsen i deltagarnas intyg.

Introduktion

Introduktion ges av den mottagande organisationen.
Längden på introduktionen beror på hur lång tid praktikperioden varar. Det ska vara fokus på arbete, om deltagaren har en kort praktikperiod är det bra att komma igång så snabbt som möjligt på arbetet.

Innehåll:

- Information om organisationen
- Praktiska saker som rör boendet med nycklar, regler etc.
- Hur man får kontakt med den handledare som ansvarar för stödet.
- Vilka krav som ställs: man ska gå till jobbet varje dag, passa tider, sjukanmäla sig i god tid, vara en god arbetskamrat och gå på de uppföljande träffar som den mottagande organisationen anordnar.
- Lära känna staden genom rundvandring, var finns bankomat, var kan man handla mat, tips på prisvärda restauranger, var finns tåg- och busstation, polis osv?
- Intervjuträning inför mötet med arbetsgivaren är ett mycket bra inslag för alla deltagare.
- Första arbetsplatsbesöket, där det alltid ska finnas en representant från den mottagande organisationen samt en svensk handledare med, som vid behov kan hjälpa till med att förklara sådant som rör arbetsförmåga, funktion och behov av anpassning, om personen har svårt att uttrycka det på egen hand eller helt enkelt inte har språket för det. Handledar na har en viktig roll i att ge stöd i en situation många upplever som stressande, för att un derlätta kommunikationen.
- Deltagaren kan också behöva stöd för att lära sig hitta till och från arbetsplatsen. Beredskap för den som har dåligt lokalsinne ska finnas, tills personen känner sig trygg med att hitta.

I samband med introduktionsveckan ska deltagarna få påminnelse om vikten av att gå till jobbet varje dag. I de fall man verkligen inte kan jobba pga sjukdom eller annan giltig orsak, måste deltagaren uppmärksammas på kravet att direkt höra av sig till arbetsplatsen och handledaren på den mottagande organisationen.

I vissa grupper kan det vara nödvändigt att ingripa om det uppstår konflikter när gruppen hunnit bo några dagar tillsammans. Men i möjligaste mån ska deltagarna själva lösa situationer som uppstår. ofta kan det räcka att ställa en enkel fråga som ”Hur tror du att det går att lösa?”. Det är viktigt att deltagarna får tillfälle att på egen hand lösa problem och svårigheter. Handledarna får avvakta och ha fingertoppskänsla för när de behöver hjälpa till att lösa problem.

Under genomförandet håller man kontakt med den mottagande organisationen för att tillsammans kunna hantera eventuella problem som uppstår och få information om hur det går för gruppen, närvaro, hur man klarat arbetsuppgifterna, boendet osv. Efter introduktionen åker de svenska handledarna hem för att låta gruppen själva ta ansvar för resterande tid, med stöd från den mottagande organisationen.

Praktikveckorna

Den mottagande organisationen ska finnas tillgänglig för gruppen och även erbjuda stöd och uppföljning på arbetsplatserna, i boendet och för att vid behov ingripa om komplikationer uppstår i gruppen eller för enskild deltagare. Hur detta ska se ut ska vara fastställt i kontraktet. Uppföljning med hela gruppen bör ske minst en gång i veckan, där förutom uppföljning av hur det går på jobbet och i boendet, även språkundervisning kan ingå, antingen det inhemska eller engelska. De bör även uppmuntra deltagarna att hitta på saker på fritiden genom att anordna eller ge förslag på möjliga aktiviteter. Att utforska, att se landet och kulturen är ett sätt att utvecklas och få ökad förståelse för andra samt få chansen till unika upplevelser.

Mottagarlandets handledare gör uppföljning på arbetsplatserna för att se till att det finns tillräckligt med arbetsuppgifter, att arbetstiden är lämplig för deltagaren eller om anpassning behöver göras utifrån deltagarens behov. Handledaren följer även upp deltagarnas närvarofrekvens och rapporterar avvikelser till den sändande organisationen.

Innan deltagarna avslutar genomförandefasen, är det värdefullt med en utvärdering tillsammans med den mottagande organisationen, då alla deltagare får ge sina synpunkter på vistelsen.

I avtalet med den mottagande organisationen bör finnas med att deltagarna får ett intyg över genomförd mobilitet att lägga till sitt cv. Se bilaga 2.

Önskvärt är också att arbetsgivaren ger ett omdöme från arbetsplatsen.

Studiebesök

Efter halva genomförandefasen är det värdefullt att ett studiebesök genomförs av en av de svenska handledarna samt representanter från samverkansparterna som får träffa deltagarna på plats, se boendet och besöka arbetsplatserna. Den mottagande organisationen får i uppdrag att arrangera studiebesöket, som bör vara minst två dagar på plats. Det är ett viktigt led i spridningen av projektet och skapar förståelse hos samverkansparterna för vad det är som händer med deltagare som är på utlandspraktik. Att få se dem på plats, i arbetssituationen och i en ny miljö har betytt mycket för kommande rekrytering, man vet vad som väntar en presumtiv deltagare och man har lättare att förmedla vad utlandspraktik innebär när man upplevt det själv. Det ger dem möjlighet att få ökad förståelse för mobilitet som åtgärd för att närma sig arbete/studier. Men studiebesöket kan även vara bra för att ge stöd till deltagare som vill prata, har problem eller hemlängtan. Det mesta går att lösa.

Framtidsfas

Utvärdering, reflektion.
Vad bär du med dig?
Planering inför framtiden.

- Deltagarna berättar om praktikperioden, reflektioner, upplevelser.
- Diskussion om skillnader/likheter i arbetslivet och kulturen länderna emellan som upplevts.
- Börja skriva/skapa en rapport
- Nyttan av praktikperioden? Hur har du utvecklats? Vad bär du med dig? Hur går du vidare?
- Jobba med arbetsmaterial och rapport
- Handläggare från Arbetsförmedlingen berättar om vilken service man kan få därifrån, möjligheter till stöd m.m.
- Uppdatera/skriva CV
- Individuell planering inför framtiden tillsammans med uppdragsgivaren
- Deltagarnas utvärdering av projektet

En rapport ska produceras på valfritt vis för att deltagaren får sätta ord på det hen upplevt.
Hur kan deltagaren ta tillvara på sina nya erfarenheter? Planering inför framtiden, vad vill hen göra, vilket stöd behövs? Har personen oavslutad skolgång? Är det öppna arbetsmarknaden som är aktuell? Krävs studier för att nå dit man vill? Rapporterna är även viktiga ur spridningssynpunkt, för att få deltagarens egen syn på upplevelsen.

Oavsett vad deltagaren väljer att satsa på i framtidsfasen, behövs sannolikt ett fortsatt stöd även efter att personen startat i någon aktivitet, för att få kontinuitet och långsiktighet och för att möjligheten att lyckas ska öka, vare sig det gäller arbete eller studier.

På sista träffen i framtidsfasen bör alla deltagare få ett intyg över hela projektperioden från projektägaren. Se bilaga 3.

Utvärdering av deltagarnas åsikter

Syften: mäta skillnader före och efter mobiliteten, hur har deltagarnas utveckling sett ut, har stegförflyttning skett? Gör vi rätt saker? Utvärderingen är även viktig för projektet som helhet, att kunna påvisa resultaten för exempelvis Europeiska socialfonden.

Det är viktigt att inte krångla inte till det med en massa frågor. Det kan vara svårt för många att besvara abstrakta frågeställningar, så håll enkäterna korta och tänk till ordentligt kring frågorna, så du kan jämföra svaren före mobiliteten och efter.

I vårt eget arbetsmaterial finns även frågor deltagaren ska besvara för att kunna reflektera över eventuell personlig utveckling.

Exempel på frågor:

Före mobiliteten

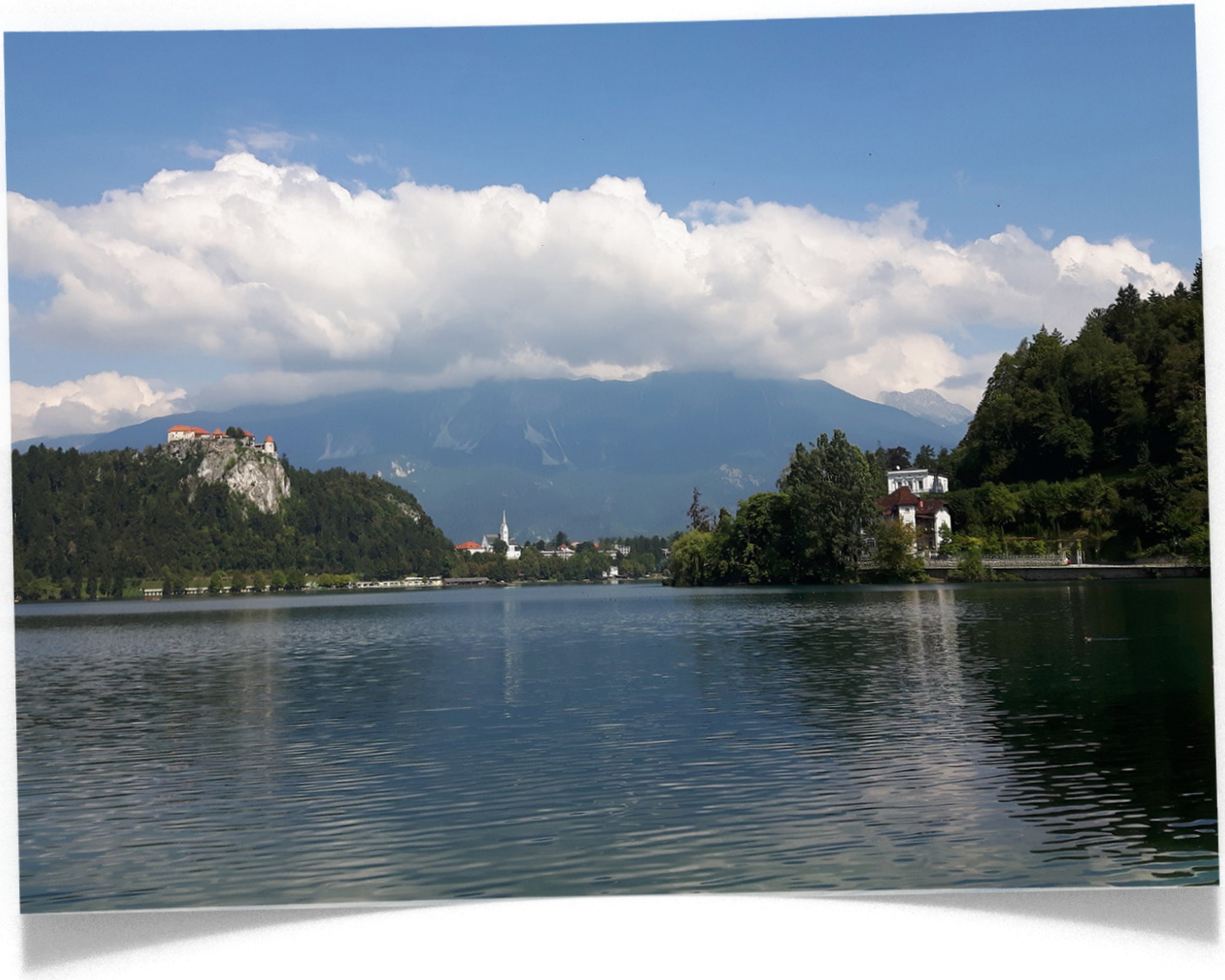
- Vilka förväntningar har jag?
- Är det något speciellt som jag känner mig orolig för?

Efter mobiliteten

- Vilka förväntningar skrev jag innan? Har de uppfyllts efter praktikens slut?
- Hur kommer praktikperioden vara till nytta för mig på ett personligt plan?
- Hur kommer praktikperioden vara till nytta för mig i arbetslivet?
- Med facit i hand, finns det saker som jag skulle ha gjort annorlunda?

Riskanalys och möjliga lösningar

Finansiärerna anser att kostnaden för mobilitet är för hög	Visa på positiva effekter som uppnåtts i tidigare projekt. Hitta extern finansiering.
Ojämn könsfördelning	Fokusera på detta i rekryteringsprocessen, involvera samverkansparterna i projektet. Ibland kan det i urvalsgrupperna vara ojämn könsfördelning, vilket sannolikt påverkar sammansättningen
Deltagare vill avbryta i förtid	Låt alla deltagare skriva under en överenskommelse om att fullfölja hela projektperioden. Ha stödsamtal med deltagaren det gäller, pusha och peppa! Ta hjälp av mottagande organisation för att reda ut problemet som ligger till grund.
Deltagare mår psykiskt dåligt	Stödjande samtal. Samarbetet mellan sändande och mottagande organisation är väldigt viktigt i denna situation. Den mottagande organisationen behöver träda in och träffa deltagaren i ett personligt möte, för att kunna göra en bedömning av hur allvarlig situationen är och avgöra om kontakt med läkare krävs. Involvera personens handläggare eller motsvarande som anvisat deltagaren.
Oönskat beteende av deltagare	Samtal med deltagaren, både sändande och mottagande organisation. Påminna om vad som sagt i förberedelserna om att varje deltagare är en ambassadör för projektet och att dåligt beteende kan resultera i att personen skickas hem på egen bekostnad. (Även om det är långt ifrån alla deltagare som har möjlighet att själv betala för en biljett, kan man i alla fall hänvisa till det.)
Konflikter i gruppen	Ordentliga förberedelser är A och O, där deltagaren får verktyg och metoder för att reda ut uppkomna situationer. Men konflikter kommer ändå att uppstå under utlandsvistelsen och då får den mottagande organisationen avgöra vilka insatser som krävs. I första hand ska deltagarna försöka lösa konflikten sinsemellan. De svenska handledarna finns även som stöd på distans.



Studie, tidigare deltagare

Johanna Gustafsson, doktor i handikappvetenskap som varit anställd i projektet, har med stöd av en annan projektmedarbetare utfört en kvalitativ studie av Active Mobility, där modellens påverkan på deltagarnas beteende och självuppfattning var i fokus.

Studien genomfördes under januari - juli 2018. Frågeställningen som skulle besvaras var på vilka sätt som mobilitet kan bidra till att förändra självuppfattning och beteende hos unga med funktionsnedsättning, i synnerhet hos unga som står långt från arbetsmarknaden? I utvärderingen har 11 av deltagarna intervjuats i semi-strukturerade intervjuer där de har fått berätta om sina upplevelser under förberedelsefasen och utlandspraktiken. Analyserna visar på att mobilitet kan påverka deltagarnas självkänsla och tilltro till egen förmåga (self-efficacy) i en positiv riktning. Deltagarnas beteende har till viss del förändrats, bland annat genom ett ökat initiativtagande, vilket till stor del kan ses som en följd av att de har getts förutsättningar till förändring. När deltagarna kommer tillbaka till sina vanliga liv, efter mobilitetsperiodens slut, försvinner eller minskar dock de förutsättningar som gavs i projektet, vilket påverkar deras möjligheter att vidmakthålla beteendet. Den ökade självkänslan och tilltron till egen förmåga kvarstår och deltagarna upplever att de kan se fler möjligheter än tidigare gällande sin egen utveckling i utbildning och arbete.

Studien bekräftar projektmedarbetarnas erfarenheter att individen ökar tilltron till sin förmåga efter genomförd mobilitet. De faktorer som studien pekar på är viktiga är att deltagarna kommer i ett nytt sammanhang och bryter invanda mönster och har därmed fått förutsättningar till utveckling. Resultatet av studien visar även att det är oerhört viktigt att deltagaren får fortsatta insatser i omedelbar anslutning till mobiliteten.

Citat från deltagare

”Jag kan inte understryka nog att jag var riktigt nervös inför det här, men nu i efterhand så kan jag säga att det gick hur bra som helst, till och med bättre än bra. Den här resan som jag har gjort har gjort mig mycket starkare, mer våghalsig, mer öppen och mer mottaglig för nya utmaningar. Jag har lärt mig en hel del under den här resan, mycket om mig själv och andra runtom.”

”Vad detta gav mig? Ja, jag har fått absolut mer självförtroende och vågar mig ut själv bland människor. Förut var jag tvungen att alltid ha någon med mig men nu kan jag stå på mina egna ben. Plus att man fått mer hull på kroppen då av all god mat som fanns överallt. /…/ Jag skulle absolut tänka mig att göra om en sån här resa igen. Det är både väldigt lärorikt och nyttigt att komma ut i världen. Upptäcka och lära sig nya saker.”

”Mina erfarenheter är bl a att kunna samarbeta, även fast man har olika åsikter och synpunkter. Jag har lärt mig att bättre skilja på person och åsikt.”

” Jag funderade på framtiden, vad jag vill med mitt liv och hur jag ska ta mig dit. Jag har slutat att ta impulsiva beslut och tänker istället igenom de noggrant så att jag inte gör några misstag. Att vara stresstålig och kunna ta bra beslut är jättebra egenskaper att ha på ett arbete.”

Omdömen från personal om deltagares utveckling

”Jag kunde personligen se på henne vid besöket på arbetsplatsen (i Slovenien) att hon vuxit, hon kändes både gladare och självsäkrare än jag sett henne tidigare.”

” Den mest påtagliga utvecklingen tycker jag är deltagarnas förmåga att ta eget ansvar. I en helt ny miljö med och utan sitt normala sociala nätverk har deltagarna tillsammans och på egen hand visat främst för sig själva att de har förmågor och resurser som de själva inte alltid nyttjat. Jag tänker då främst på praktiska saker som att ta hand om hem, matlagning, tider, tvätt och handling bland annat.”

Bilagor

Bilaga 1: Exempel på värdegrund, framtaget av deltagare
Bilaga 2 och 3: Intyg
Bilaga 4: Checklista för mobilitet

Bilaga 1

Värdegrund

Gemensam uppfattning om hur vi ska vara mot och med varandra!

- ★ Ställ inte orimliga krav på varandra
- ★ Tänka på varandra
- ★ Informera varandra
- ★ Fråga om någon vill följa med t ex ut och gå, handla mat etc.
- ★ Omtanke om varandra
- ★ Tala om, om du går ut ensam (så gruppen inte blir orolig)
- ★ Ärlighet
- ★ Respekt - respektera varandra
- ★ Det krav som finns på oss är att vi går till jobbet

Bilaga 2

European Union
European
Social Fund
Institute for
New Age
Education
Zavod za Novodobno Izobraževanje
Certificate of Attendance
We hereby certify that
Mr Henrik Karlsson
Participant of project: Active Mobility
Project number: 2015-00337
has successfully completed the training programme consisted of:
• Cultural, Work and Language preparation
• Work practice in Snaga d.o.o., Avtomobilska ulica 25,
2000 Maribor, Slovenia
from 19.03.2018 to 12.05.2018

Bilaga 3

INTYG

Förnamn Efternamn

har under perioden ÅÅÅÅ-MM-DD till ÅÅÅÅ-MM-DD deltagit i projektet NN. Under projekttiden har NN deltagit i förberedelser, genomförande och uppföljning. Genomförandet bestod av en praktikperiod i XXX.
Under X veckor genomförde NN arbetspraktik på [aktuell arbetsplats]. Arbetsuppgifter var att…
Praktikperioden i NN omfattade även…

Ort datum

Underskrift

EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

activa

Bilaga 4

Checklista Mobility ☑

	grupp 1 Ansv.	grupp 2 Ansv.	grupp 3 Ansv.
Göra schema			
Planering av träffar			
Boka lokaler och datorer			
Boka internat			
Studiebesök 1			
Studiebesök 2			
Boka konflikthantering			
Arbetsförmedling förberedelser			
Arbetsförmedling framtidsfas			
Jämställdhetsseminarium 1			
Jämställdhetsseminarium 2			
Någon från landet, språkundervisning och tips			
Tidrapporter			
Boka praktikveckor med mottagande org.			
Försäkring ex ERV			
Deltagaruppgifter			
Flyg deltagare + konsulenter			
Transfer Sverige gruppen			
Transfer mottagarland gruppen			
Transfer hem mottagarland konsulenter v 1			
Transfer Sverige hem konsulenter v 1			
Flyg t&r study visit			
Transfer Sverige t&r study visit			
Tranfer mottagarland t&r study visit			
Kontrakt mottagande org.			
Kontonummer deltagare			
Utbetalningsdagar för deltagarnas ersättning			
Hotell för konsulenter			
Hotell study visit			
Anhörigkontakter deltagare			
Passkopior			
Mailadresser deltagare			
Mobilnummer deltagare			
Skriva under GDPR			
Intyg till deltagare			

And then I realized adventure
was the best way to learn

Active Mobility, ett projekt delfinansierat av
Europeiska Unionen/Europeiska socialfonden

activa

EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden