



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

europaean minds

Slutrapport av projektet SPACE
Swedish Project for internship Abroad – in Cooperation with
Europe

European Minds
Göran Sjöberg, Tommie Helgeé, Åsa Helg
December 2018

FÖRORD	2
1 INLEDNING	3
2 VÅRT UPPDRAG.....	4
2.1 SYFTE OCH FOKUS.....	4
2.2 METOD	4
2.3 ARBETSPROCESS.....	5
3 OM PROJEKTETS UTGÅNGSPUNKTER OCH DESIGN	6
3.1 BAKGRUND	6
3.2 PROJEKTMÅL OCH DELMÅL	6
3.3 MÅLGRUPP.....	7
3.4 PROJEKTORGANISATION OCH PARTNERS.....	7
3.5 PROJEKTETS DESIGN OCH UPPLÄGG.....	8
4 RESULTAT OCH MÅLUPPFYLLNAD	11
4.1 GENOMFÖRANDEPROCESS	11
4.2 DELTAGARNAS PERSPEKTIV	14
4.3 PROJEKTORGANISATIONENS PERSPEKTIV	16
4.4 PERSPEKTIV FRÅN SAMVERKANSPARTNERS UTOMLANDS.....	19
4.5 STYRGRUPPENS PERSPEKTIV	22
4.6 ARBETSGRUPPENS/REMITTERANDE AKTÖRERS PERSPEKTIV	24
4.7 DE SVENSKA ARBETSGIVARNAS PERSPEKTIV.....	28
5. MÅLUPPFYLLNAD, ANALYS OCH REFLEKTION	30
5.1 MÅLUPPFYLLELSE	30
5.2 RESULTAT EFTER GENOMFÖRD UTLANDSPRAKTIK – DELTAGARNAS FÖRFLYTTNINGAR.....	33
5.3 STYRKOR, UTMANINGAR OCH UTFORSKANDE FRÅGESTÄLLNINGAR	36
5.5 AVSLUTANDE ORD	40
REFERENSER.....	42

Förord

Från ett sammanhang, till ett annat

Hemma. En märklig känsla.

Från fem veckor med folk omkring sig hela tiden. Resa i grupp, bo i kollektiv, gemenskap med kollegor, gäster, fullt av människor på Maltas gator... ljud överallt, sol, värme och en energi som lyfter än.

Till att landa i kyla, mörker, tystnad, människor som stannar inomhus eller kollar ner i marken, och den dystra känslan av november. Det upplevs som en spökstad i jämförelse.

Tomt.

Samtidigt som intrycken är väldigt påtagliga kan jag inte ta in det helt. Förstår att jag inte längre kan sätta mig vid havet. Var är mina flip flop?

Att åka iväg var en stor omställning och utmaning. Men att komma hem är nästan större. I Malta fick vi oskrivna blad och en möjlighet att skapa nya beteendemönster. En ny vardag så som vi ville. Här hemma är boken redan skriven. Här har saker satt sina spår. Så nu måste man först börja sudda ut allt som redan står. För att sedan skriva om.

På ett sätt är det som att komma tillbaka till ruta ett, för allt är sig likt här. Men det är ju inte sant. Ingen är samma person längre. Vi är fyllda av nya minnen, erfarenheter och lärdomar. Men det kommer att ta tid innan allt faller på plats. Innan man kan börja använda de verktyg som hittades på Malta. Jag kommer göra mitt bästa för att ta med Malta hit. Hitta mina platser och stunder här, så som jag gjorde på Malta.

Om jag kunde där, så går det också här. Men det kommer ta sin tid, och det får vara så.

Deltagare i projektet SPACE

1 Inledning

Projektet SPACE som ägs av Sjuhärads samordningsförbund är ett ESF-finansierat projekt, programområde 2, som har pågått under perioden 2015.11.01 – 2018.10.31. SPACE var ett av de fyra projekt som beviljades finansiering från Europeiska socialfonden via utlysningen Unga i mobilitet. Målet med utlysningen har varit att skapa förutsättningar för unga som står långt från arbetsmarknaden att bryta med en negativ social kontext, genom arbetspraktik utomlands. Projekten har följt en EU gemensam struktur, målgrupp och med liknande upplägg.

Projektet SPACE har haft som ambition att svara upp mot den problematik Sjuhärad befinner sig i med hög ungdomsarbetslöshet samtidigt som många företag i regionen har svårt att finna kompetens inom vissa yrkesområden. Sjuhärads samordningsförbund har som uppdrag att finna vägar för att förbättra möjligheter till arbete för de kvinnor och män som står särskilt långt från arbetsmarknaden och initierade tillsammans med partners projektet SPACE med syftet att svara upp mot de behov som finns hos unga med psykisk ohälsa och de som på andra sätt har störst svårighet att etablera sig i arbetslivet.

Det tidigare genomförda arbetsmarknadsprojektet KRUT har legat till grund för utvecklingen av projektet. Inom ramen för projektet KRUT bedrevs utlandspraktik, Över Gränserna, vilken kom att bli framgångsrik i att öka möjligheten för personer som är beroende av flera myndigheter för att återta eller förbättra sina chanser till arbete. Sjuhärads samordningsförbund har byggt vidare på erfarenheterna från KRUT och fortsatt utvecklingen av transnationell utlandspraktik med tillhörande metoder.

SPACE har haft som ambition att ca 40 unga kvinnor och män skulle ges möjlighet till utlandspraktik med tillhörande insatser. Fyra grupper planerades att gå igenom de olika faserna i projektet dvs förberedande, genomförande och uppföljning. Ytterligare cirka 400 personer ur målgruppen skulle ges möjlighet att ta del av erfarenheter och motivationshöjande insatser från de grupper som deltagit i utlandspraktik. Under projektet skulle även deltagare från projekt i Tyskland, Young Mobility, få möjlighet till utlandspraktik i Sverige.

Det övergripande målet med projektet har varit att stärka unga kvinnor och män som står långt från arbetsmarknaden och möjliggöra att de når anställningsbarhet och långsiktig hållbar etablering i arbetslivet. Målgruppen har varit unga kvinnor och män i Sjuhärad, i åldern 18 - 30 år, som är arbetslösa, långtidssjukskrivna, riskerar att bli långtidssjukskrivna och som har funktionsnedsättning eller sammansatt problembild där behov av samordnat stöd finns eller förutspås.

Samverkande parter i projektet har varit samordningsförbundets ägarparter, förbundets elva deltagande medlemmar, utbildningsanordnare, näringslivet och offentliga arbetsgivare samt föreningslivet.

Disposition

Slutrapporten inleds med en uppdragsbeskrivning och beskrivning av tillvägagångssättet för utvärderingen. Därefter följer en beskrivning av design och innehåll i projektet.

I resultatdelen redogör vi för projektets utveckling, process och resultat. Det avslutande avsnittet omfattar måluppfyllnad, analys och slutdiskussion.

2 Vårt uppdrag

2.1 Syfte och fokus

Den aktuella utvärderingsinsatsen har pågått under perioden 2016.03.01 – 2018.10.31 och har genomförts av European Minds AB. Under projektets samtliga delar har utvärderarna gett stöd, analys och återkoppling vad avser projektets insatser, process och resultat. I samverkan med projektorganisationen har skapats en grund för gemensamt lärande, uppföljning och utvärdering i projektet.

Under den formativa fasen har utvärderarinsatsen:

- ✓ Gett stöd till projektledningen med att formulera målsättningar och förändringsteori, samt att säkra förutsättningar för utvärdering av effekter och resultat. Denna roll har utvärderaren framförallt haft under projektets analys- och planeringsfas och de första månaderna därefter.
- ✓ Under hela genomförandeperioden har utvärderarinsatsen haft som mål att stimulera en lärprocess i projektorganisationen och hos projektägare och samverkande parter. Detta har skett genom att bygga förtroende, ha en lyssnande inställning, löpande dialog med projektet, och genom att vara ett rådgivande, stödjande och ”störande” bollplank, som bidragit med utifrånperspektiv. Utvärderingen har innehållit ett granskande förhållningssätt, i avsikt att identifiera ständiga förbättrings- och utvecklingsområden i eller i anslutning till projektet.

Under den summativa fasen/avslutningsfasen har utvärderarna:

- ✓ Följt upp och utvärderat projektet och dess genomförande utifrån den förändringsteori och de målsättningar som formulerades under den formativa fasen.
- ✓ Återfört resultat och bidra till lärande inom projektet och hos de användare och intressenter som identifierats och involverats i utvärderingen.

2.2 Metod

Utvärderingen har byggt på s.k. ”ongoing evaluation” och har haft lärande i fokus. Syftet har varit att bidra till att förbättra utvecklingsarbetet, både när det gäller kortsiktiga och långsiktiga effekter. Utvärderarnas roll har varit att återföra kunskap och erfarenheter där vi uppmanat till enkel, smidig och behovsstyrd kontakt. Utvärderingen har kombinerat såväl kvalitativa som kvantitativa metoder.

Utvärderingsmetoder som har använts:

- ✓ Intervjuer
- ✓ Webbenkäter
- ✓ Fokusgrupper
- ✓ Dokumentgenomlysning
- ✓ Deltagande observation

Metoderna har kombinerat varandra för att fånga in uppdragets frågeställningar. Insamlade data har analyserats, återförts och presenterats för projekt- och styrgrupp. Den externa utvärderingen har kompletterats med projektets interna uppföljning och lärande.



2.3 Arbetsprocess

Utvärderingsuppdraget initierades under våren 2016. Arbetet inleddes med uppstartsmöte med projektorganisationen samt stöd i utveckling av projektlogik. Intervjuer genomfördes med projektledare, projektteam samt med styrgruppsrepresentanter.

Digital enkätundersökning till styrgrupp samt till projektets arbetsgrupp genomfördes under hösten 2016. Fokusgrupp genomfördes med projektets arbetsgrupp.

Totalt sex fokusgrupper har genomförts med deltagarna (Maltagrupp 1 – en fokusgrupp, Italiengrupp - två fokusgrupper, Islandgrupp - två fokusgrupper, Maltagrupp 2 - en fokusgrupp, Maltagrupp 3 – en fokusgrupp).

Maltagrupp 2 har ingått i klusterutvärdering genomförd av Strategirådet¹ där extern utvärderare varit stöd i processen och genomfört intervjuer/enkät med deltagarna efter avslutad praktikperiod utomlands. Utvärderarna har medverkat vid styrgruppsstillfällen samt vid erfarenhetsutbyte med andra TLN-projekt.

Inför halvtidsrapportering våren 2017 genomfördes intervjuer med projektorganisation/projektägare (7), samverkanspartners utomlands (3) samt med svenska arbetsgivare som tagit emot deltagare under förberedande och/eller avslutande fasen (3). Halvtidsrapport presenterades muntligt och skriftligt till projektorganisation och styrgrupp under hösten 2017.

Inför slutrapport genomfördes under hösten 2018 intervjuer med projektledare och projektorganisation (7), samverkanspart utomlands (1) samt svenska arbetsgivare som tagit emot deltagare under förberedande och/eller avslutande fasen (5). Remitterande aktörer har besvarat frågemall (6). Slutrapport presenterades muntligt och skriftligt till projektorganisation och styrgrupp januari 2019.

¹ Strategirådet (2018). *Klusterutvärdering av mobilitetsprojekt, Slutrapport Svenska ESF-rådet.*

3 Om projektets utgångspunkter och design

3.1 Bakgrund

Sjuhärads samordningsförbund och dess ägarparter Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Västra Götalandsregionens hälso- och sjukvård drev tillsammans med områdets åtta kommuner ESF - projektet KRUT under åren 2012 - 2014. Den transnationella delen med utlandspraktik blev en framgångsfaktor i att stödja målgruppen. Erfarenheterna visade att unga som får chans att delta i transnationellt samarbete och utlandspraktik, ges bättre förutsättningar att involveras i arbete. Över hälften av de 68 deltagarna i KRUT fick en anställning eller påbörjade studier efter projektets avslut.²

Arbetsmarknaden rymmer inte alla och svårast har de personer med sammansatt problematik och som är arbetslösa i kombination med t ex ohälsa, funktionsnedsättningar som medför nedsatt arbetsförmåga, sociala problem eller språkhinder. Med anledning av att kvinnor och män med psykisk funktionsnedsättning har den lägsta sysselsättningsgraden av alla inom målgruppen ville samordningsförbundet fortsätta att utveckla former och innehåll för framgångsrik utlandspraktik för unga med psykisk ohälsa och/eller på andra sätt har störst svårigheter att etablera sig i arbetslivet.

Med anledning av ovan initierades projektet SPACE. Genomförandefasen har syftat till att, med utlandspraktik som medel, förbättra möjligheterna till arbete eller studier, och stärka självkänsla för de unga kvinnor och män som har en sammansatt problematik, varav psykisk ohälsa ofta är en bidragande faktor. Deltagarna i projektet har fördelats på fem gruppgenomföranden som vardera genomgått tre olika faser.

Jämställdhet har legat som grund och i dialogen med deltagare har eftersträvat att höja medvetandenivån kring jämställdhetsfrågor. Projektet har arbetat för en jämn fördelning av makt och inflytande, där eventuella skillnader mellan kvinnors och mäns ekonomiska situation uppmärksammats.

3.2 Projekt mål och delmål

Projekt mål:

Stärka kvinnor och män i åldern 18 – 30 år som står långt från arbetsmarknaden och möjliggöra att de når anställningsbarhet och långsiktig hållbar etablering i arbetslivet. Projektets delmål presenteras nedan.

² Sjuhärads samordningsförbund. *Över Gränserna – Projekterfarenheter från KRUT Över Gränserna.*

Delmål 1.

Deltagande kvinnor och män har stärkts och har nytta av projektinsatserna.

Delmål 2.

Vidareutvecklad och dokumenterad modell för utlandspraktik framtagen.

Delmål 3.

Ökad kunskap och förståelse hos remitterande parter om de positiva effekter en utlandspraktik ger.

Delmål 4.

Ökad kunskap om faktorer som främjar och påverkar europeiskt samarbete avseende mobil rörlighet för unga kvinnor och män.

Kvantitativa mål:

40 deltagare i programmet (50 % kvinnor, 50 % män).

400 ungdomar (50 % kvinnor, 50 % män) har nåtts av motivationshöjande insatser.

De horisontella principerna ska genomsyra samtliga mål och delmål.

3.3 Målgrupp

Projektet har riktat sig till unga kvinnor och män, 18 - 30 år, i Sjuhärad som är arbetslösa, långtidssjukskrivna eller riskerar att bli långtidssjukskrivna och som har en komplex problembild där behov av samordnat stöd finns eller förutspås.

3.4 Projektorganisation och partners

Projektägare har varit Sjuhärads samordningsförbund (kommunerna Vårgårda, Herrljunga, Borås, Tranemo, Ulricehamn, Bollebygd, Mark, Svenljunga, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Västra Götalandsregionen). Projektet har utgjorts av projektorganisation (projektledare, coacher, administratör och ekonom) samt styrgrupp.

Projektet har även haft samverkan med projektet POINT som även det har drivits av Sjuhärads samordningsförbund. Samverkan har bestått av gemensamma aktiviteter, spridning- och information, deltagarrekruteringar och övrigt erfarenhetsutbyte.

Fyra transnationella samverkanspartners har varit engagerade i projektet; Easy Job Bridge och Easy School of Languages, Malta; UNISER, Italien; List og Menning ehf, Island samt Solaris, Tyskland.

Knutet till projektet har funnits en arbetsgrupp som haft som syfte att underlätta deltagarrekruteringar, förtydliga projektets upplägg samt samla tankar och idéer kring utvecklingsmöjligheter för projektet. Arbetsgruppen har bestått av representanter från de involverade kommunerna, Försäkringskassa samt Arbetsförmedling.

3.5 Projektets design och upplägg

Övergripande principer för projektet SPACE

"Ibland blir man rörd. Berörd. Man liksom stannar upp ett tag och får gåshud. Det sker när insikten kommer om att vi i vårt arbete har gjort skillnad för någon på riktigt. På djupet. Det sker när man inser att en person som vi coachat hittat sin inre drivkraft, hittat startknappen till sin egen propeller och liksom Karlsson på taket nu är redo att flyga iväg över takåsarna, mot dåliga odds, lyfta sig över sina invanda mönster och se tillvaron ur ett nytt perspektiv. Verkar redo att fatta livsavgörande beslut för att förändra tillvaron för sig själv genom att ha kommit fram till ett HUR. Identifierat nästa steg. Och vara redo att ta detta steg.

I vårt projekt har vi rörts och berörts många gånger. Vi har insett att vi gjort stor skillnad för människor på riktigt. Och att det är viktigt att dokumentera våra metoder så att dessa kan spridas och komma till nytta för fler.

Vad är det då vi gör? Vilka metoder använder vi? Hur gör man?

Det finns inte EN metod för detta. Metoder tar utgångspunkt i varje enskild coach som jobbar med målgruppen och var och en måste grunda det arbete som utförs i sig själv för att hitta SITT sätt, sina egna bästa metoder till att hjälpa människor att hjälpa sig själva.

Men det finns vissa övergripande principer som vi tror på och som har bildat basen för vårt agerande och för framtagandet av vårt bästa sätt. Det handlar om principer, förhållningssätt och människosyn, som var och en som arbetar med målgruppen behöver förhålla sig till på ett personligt plan.

Ett försök att identifiera dessa övergripande principer ser ut så här:

SE - varje person, varje dag och fundera över hur du signalerar att du har sett

BEKRÄFTA - vilket inte betyder att du ska hålla med om allt eller gå med på allt

HA HÖGA FÖRVÄNTNINGAR - och håll fast vid dem!

STÄLL KRAV - framför allt på kommunikation och närvaro

VAR PERSONLIG - dela med dig av dig själv eftersom det är det du förväntar dig av andra

TRO - särskilt på dem som inte tror på sig själva."

Malin Karlsson, projektledare SPACE

Projektets design och upplägg har byggts på aktuell ESF-utlysning och den EU-gemensamma strukturen som består av förberedelsefas, utlandspraktik samt uppföljningsfas. Inom ramen för aktuell utlysning beviljades fyra svenska projekt; SPACE, Ung i Europa, Mobile You samt Active Mobility. Projektet Ung i Europa fick dock läggas ned på grund av svårighet att rekrytera deltagare.

Deltagargrupper	Förberedande program	Praktik utomlands	Uppföljande program
Grupp 1. Malta	Aug - Okt 2016	Nov - Dec 2016	Jan - Mars 2017
Grupp 2. Italien	Jan - Mars 2017	Apr - Maj 2017	Juni - Aug 2017
Grupp 3. Island	Aug - Okt 2017	Nov - Dec 2017	Jan - Mars 2018
Grupp 4. Malta	Jan - Mars 2018	Mars - Apr 2018	Apr - Juni 2018
Grupp 5. Malta	Aug – Okt 2018	Okt – Nov 2018	Nov – Dec 2018

Deltagarrekryteringarna har genomförts med stöd av remitterande parter och andra nyckelaktörer, via informationsinsatser samt sociala medier.

Förberedande program

Målet med det förberedande programmet har varit att stärka deltagarna inför utlandspraktik. Det förberedande programmet har utgjorts av varierande aktiviteter under cirka tre månader. Aktiviteterna har skett dels i grupp, dels enskilt och med stöd av handledare utifrån deltagarens förmåga och möjlighet (minst halvfart). Upplägget har varierat mellan de olika grupperna men har i stort följt nedan upplägg.

Vecka 1: Gruppövningar, information, avtal, Kasam³, SUS⁴, hälsobarometer⁵, normkritiska övningar.

Vecka 2: ACT.⁶ motiverande samtal, yrkeskort, personlighetstest, språk, CV.

Vecka 3: Språk och kultur, CV, dokumentation.

Vecka 4: "Övernattning", teambuilding, kost och hälsa, besök praktikplatser.

Vecka 5: Praktik Sverige⁷

Vecka 6: Praktik Sverige.

Vecka 7: Praktik Sverige.

Vecka 8: Uppföljning praktik, språk och kultur, Eures information (Arbetsförmedlingen ingår i det europeiska nätverket EUROpean Employment Services (Eures) med förmedlingsservice för utlandspraktik).

Vecka 9: Information om EVS (Europeisk volontärverksamhet), språk och kultur, studie- och yrkesvägledning.

³ Känsla av sammanhang (KASAM, på engelska "a Sense of Coherence", SOC) är ett begrepp från salutogenes teorin, vilket myntades av Aaron Antonovsky.

⁴ SUS är ett myndighetsgemensamt uppföljningssystem som används för att följa upp resultaten av samverkan och finansiell samordning inom rehabiliteringsområdet.

⁵ Hälsobarometer "mäter" individens känsloläge där deltagarna får göra en skattning av sitt psykiska och fysiska mående på en skala från 0-100.

⁶ Metod mot psykisk ohälsa. ACT – Acceptance and Commitment Training.

⁷ För de två första grupperna användes ett upplägg med tre sammanhängande praktikveckor. Grupp 3-5 hade ett upplägg med 2 praktikdagar/vecka under det förberedande programmet, med start vecka 3-4.



Utlandspraktik

Utlandspraktiken har pågått under sex veckor. Gruppen har åkt till det aktuella landet tillsammans med handledare från Sverige. Inledningsvis och vid slutet av praktikperioden har de svenska handledarna funnits med som stöd. Övrig tid har den mottagande organisationen funnits som stöd för deltagarna. Den första veckan utomlands har bestått av introduktion och språkträning som därefter följts av fem veckors praktik.

Uppföljande program

Det uppföljande programmet har pågått i cirka tre månader och har anpassats utifrån varje deltagare. Programmet har innefattat aktiviteter enskilt samt i grupp med inslag av coaching samt arbetsträning. Deltagarna har här fått tid för reflektion och dokumentation har skett kring de lärdomar utlandspraktiken gett.

Aktiviteterna har skett dagligen, inledningsvis i grupp och därefter har fokus legat på den enskildes planering som genomförts i tätt samarbete med ansvariga handläggare inom kommunen, Arbetsförmedling och/eller Försäkringskassan. Deltagare som inte kommit ut i arbete eller studier har fortsatt vara ute i praktik under det uppföljande programmet.

4 Resultat och måluppfyllnad

4.1 Genomförandeprocess

Nedan avsnitt sammanfattar projektets genomförandeprocess och inkluderar viktiga utvecklingssteg i projektet.

Arbetsprocess och utveckling

Analys- och planeringsfasen, november 2015 - juli 2016

Under den inledande delen av analys- och planeringsfasen arbetade projektet huvudsakligen med projektplanering, rutiner, administration och kontakter med samverkanspartners i utlandet. Informations spridning om projektet skedde bland annat via personliga möten inom Sjuhärads kommuner och övriga samverkande kommuner samt med andra nyckelaktörer. Mottagare av informationen har varit olika aktörer som exempelvis samverkande myndigheter, näringsliv, Arbetsförmedling, Försäkringskassa, vårdcentraler, individ- och familjeomsorg samt arbetsmarknadsenheter.

Stort fokus under analys- och planeringsfasen bestod av att finna vägar för hur handläggare på bästa sätt skulle kunna motivera målgruppen till att våga delta i projektet. Dialoger fördes under perioden med Arbetsförmedlingen angående ersättning under utlandspraktik för att säkerställa att deltagare inte skulle komma att diskrimineras på grund av ersättningsform. Samtal fördes även vad gäller möjlighet för deltagare till återinskrivning i garantierna på Arbetsförmedlingen efter utlandsvistelse.

Projektlogik och förtydligande av mål, indikatorer och förväntade resultat arbetades fram i samarbete med externa utvärderare. Under analys- och planeringsfasen inleddes även dialoger och erfarenhetsutbyten med övriga svenska TLN projekt (totalt fyra projekt inbegripet SPACE).

Förberedande besök genomfördes hos mottagande organisationer på Malta (Easy Job Bridge och språkskolan Easy School of Languages), i Italien (UNISER) samt på Island (List og Menning ehf). Möjliga praktikplatser besöktes i samtliga länder. Parallellt med planeringen av utlandspraktik inleddes samarbete med folkhögskola för att planera mottagande av tyska deltagare inom TLN hösten 2016 (projektet Young Mobility).

Vad avser horisontella principer deltog delar av projektorganisationen i ESF-seminarium med temat horisontella principer. Projektet eftersträvade även en mångfald när det gällde rekrytering av medarbetare till genomförandefasen. Rekryteringen blev klar under mars månad där en kvinna och en man anställdes. ESI support gav under våren stöd kring jämställdhet och tillgänglighet inför upprättande av planerna i projektet.

Tillsättning av styrgrupp, arbetsgrupp samt upphandling av externa utvärderare ägde rum under analys- och planeringsfasen. Planering påbörjades även med EVS (European Voluntary Service) för att undersöka möjligheten att ta emot volontärer men också att kunna sända SPACE deltagare på EVS efter genomförd utlandspraktik.



Genomförandefasen fram till halvtid, juli 2016 – september 2017

Under den inledande delen av genomförandefasen låg fokus på deltagarrekrutteringar till den första Maltagruppern. Förberedelser och genomförande av vistelse i Sverige för deltagare i projektet Young Mobility (Tyskland) fortsatte. Tio deltagare genomförde praktik i Sverige under åtta veckor. Mottagande organisation var Sjuhärads samordningsförbund där deltagarna bodde på Fristad Folkhögskola. Solaris i Chemnitz var samverkande organisation i Tyskland.

Under augusti månad 2016 startade det förberedande programmet för Maltagruppern med åtta deltagare. Inför utlandspraktiken hade dialog förts med mottagande organisation på Malta för att göra det möjligt för en deltagare som är rullstolsburen att delta i utlandspraktiken. Väl på plats på Malta visade det sig att svårigheterna blev större än väntat både avseende boende, transporter och socialt stöd där personen upplevde sig alltför beroende av personal och övriga deltagare. Deltagaren återvände till Sverige efter två veckor utomlands men fick fortsatt stöd från projektpersonal på plats i Sverige.

Efter praktik utomlands fortsatte deltagarna med sina aktiviteter inom det uppföljande programmet med fokus på arbetsförberedande insatser som CV skrivning och jobbsökaraktiviteter.

Erfarenhetsutbyten fortsatte under hösten. Bland annat genomfördes besök på ITER i Göteborgs stad (ITER är ett samarbete mellan europeiska länder för att ge ungdomar erfarenheter av att arbeta och att möta andra människor och kulturer). Ett första TLN-nätverksmöte arrangerades också i Borås med representanter från samtliga fyra TLN-projekt i landet. En kick-off för projektet POINT ägde rum oktober 2016 där även projektet SPACE presenterades. Detta tillfälle gav möjlighet till spridning till politiker, tjänstemän m.fl. där ca 150 personer deltog.

Internt i projektorganisationen ägnades under hösten mycket tid och resurser på att skapa samsyn inom projektorganisationen. Det fanns stora skillnader i synsätt mellan projektledning och de två anställda coacherna vad gäller bland annat uppdrag och förhållningssätt. Samarbetssvårigheterna blev allt tydligare under hösten och i samförstånd mellan Samordningsförbundet Sjuhärad och Borås stad beslutades att de två medarbetarna skulle avsluta uppdraget den 1 oktober för att övergå till andra uppgifter. Med visst stöd av personal från projektet POINT upprätthölls projektets insatser samtidigt som arbete påbörjades för rekrytering av ny personal.

Två nya medarbetare rekryterades till projektgruppen och startade sitt arbete under januari 2017. Fokus under årets första del bestod av att introducera de nya medarbetarna och att ge dem stöd i att komma in i arbetet. För att skapa tid för projektorganisationen att sätta in de nya medarbetarna i arbetet anlätades ett studieförbund för vissa delar av det uppföljande programmet för Maltagruppern.

I slutet av januari 2017 startade Italiengruppen sitt förberedande program med ett stort fokus på studiemotiverande insatser och praktik. I april reste totalt tio deltagare till Italien för praktik. I april månad gjorde Maltagruppern sin sista månad i det uppföljande programmet.

Under våren arrangerades en gala av projektet POINT för att lyfta goda exempel från näringsliv- och föreningsliv där projektledaren för SPACE medverkade och berättade från scen om goda exempel från SPACE samt även om föregångarprojektet KRUT.

Under våren tog samordningsförbundet tillsammans med Borås Stad (fritids- och folkhälsoförvaltningen) emot två EVS volontärer för att arbeta halvtid på samordningsförbundet under perioden februari 2017 till och med februari 2018. Volontärerna arbetade i båda projekten (POINT och



SPACE) med bland annat dokumentation, spridning och direkta möten med deltagarna i projekten. För Italiengruppen avslutades utlandspraktik under juni månad och det uppföljande programmet inleddes. Tio deltagare rekryterades till Islandsgruppen med start i augusti.

Projekt POINT anordnade ett frukostseminarium för att sprida goda exempel och erfarenheter om sociala kooperativ och företag i Italien där även deltagare från SPACE berättade om sina erfarenheter av praktik i Italien. Eventet besöktes av politiker, chefer, medarbetare och deltagare. Projektet SPACE besökte även Berlin under två dagar för ett TLN-mobility nätverksmöte. Planering påbörjades vad gäller mottagande av tyska praktikanter i Sverige inför hösten 2017.

Under sommaren 2017 fanns fem deltagare från Italiengruppen kvar i det uppföljande programmet. Utmaningar fanns för att få deltagarna att delta i projektet under sommarmånaderna och det fanns även arbetsgivare som såg det som svårt att erbjuda handledning under sommarperioden.

Under augusti 2017 började tolv deltagare det förberedande programmet (Islandsgruppen). Upplägget för tidigare grupper hade varit tre veckors sammanhängande praktikperiod och projektet prövade nu ett nytt upplägg med praktik två dagar i veckan varvat med gruppträffar måndag/onsdag/fredag. Italiengruppen avslutades under september månad.

Genomförandefasen, oktober 2017 – december 2018

Styrgruppsmöte samt workshop kring implementering med styrgruppen genomfördes under hösten 2017. I oktober avslutade dåvarande projektledare sin tjänst och en av medarbetarna tog över projektledarrollen. Ny projektmedarbetartjänst utannonserades.

En aktivitet i det förberedande programmet togs fram för att arbeta med de horisontella principerna genom att gruppen fick möta delar av den administrativa personalstyrkan med funktionsnedsättning i en föreläsning/workshop för att reflektera över egna funktioner och hur man kan fokusera sina styrkor framför sina svagheter. Insatsen blev sedan en återkommande aktivitet för kommande grupper.

En grupp TLN-deltagare från Chemnitz i Tyskland anlände i mitten av oktober. Gemensam aktivitet arrangerades och en av deltagarna från Tyskland gavs möjlighet att praktisera hos SPACE.

I november påbörjade Islandsgruppen sin utlandspraktik. Spridning av erfarenheter ägde rum vid Samordningsförbundets dag där projektledare för projektet SPACE gav en kort presentation om nuläget i projektet för ca 140 personer.

I början av 2018 var två grupper igång parallellt där tio deltagare som varit på Island påbörjade det uppföljande programmet och 13 nya deltagare påbörjade det förberedande programmet inför praktikresa till Malta. Två nya projektmedarbetare rekryterades till projektorganisationen, en kvinna och en man. Upplägget för det uppföljande programmet planerades och resulterade i praktik fyra dagar i veckan, gruppträff en förmiddag/vecka samt en timmes individuell coaching per vecka.

Deltagarna höll en presentation på ett frukostseminarium tillsammans med projektet POINT i mitten av månaden. Detta var en redovisning av det studiebesök som en blandad delegation av kommunpolitiker, tjänstemän och deltagare i POINT genomförde på Island slutet 2017.

Under perioden avslutades flera av deltagarna i Islandsgruppen till studier eller arbete där gruppen minskade successivt. Det beslutades att prova en modell där tonvikten låg på den individuella coachningen.



Projektet fick beviljat förlängning av projektet med ytterligare en grupp deltagare till Malta under hösten 2018. Strategirådet genomförde på uppdrag av ESF-rådet en klusterutvärdering där intervjuer/enkäter genomfördes med SPACE deltagarna i Maltagrupper. Under våren avslutade de fyra deltagarna från Island det uppföljande programmet. Personal som arbetade i det uppföljande programmet prövade en ny metod där de istället för att samla in dokument för skrivbordsanalys diskuterade och utforskade mätresultaten tillsammans med den avslutande deltagaren.

Ansvaret för mottagande av deltagargrupp från Tyskland genom den tyska organisationen Solaris lades över på annan aktör på grund av resursbrist. Anvisningarna hade längs vägen ökat, inte minst från Försäkringskassan, och för de två sista två grupperna hade projektet dubbelt så många sökanden som antal platser. Utlandspraktiken inleddes för den sista gruppen under oktober. Under den avslutande delen av projektet genomfördes det efterföljande programmet parallellt med att projektorganisationen sammanfattade lärande, projektstatistik och dokumentation samt genomförde implementeringsworkshop.

4.2 Deltagarnas perspektiv

Extern utvärderare har följt deltagarnas upplevelser och utveckling genom fokusgrupper. Projektorganisationen har haft en löpande kontakt med deltagarna där man kontinuerligt fått återkoppling gällande deltagarnas upplevelser av projektet, deras hälsa och utveckling. Efter varje fas (förberedande, utlandspraktik och uppföljande) har deltagarna även fått ge skriftlig utvärdering genom enkäter som sammanställts och analyserats av utvärderare.

Projektorganisationen har för tre av projektets deltagargrupper genomfört nulägeskartläggning och eftermätning genom Hälsobarometer och KASAM enkät för att följa deltagarnas utveckling. Projektledare har genomfört dessa i dialog med varje deltagare. Klusterutvärdering genomfördes av Strategirådet under våren och hösten 2018 avseende samtliga beviljade svenska mobilitetsprojekt.

Resultat från fokusgrupper och interna uppföljningar för deltagarna i de olika programomgångarna har redovisats till projektorganisationen i ett separat appendix till slutrapporten. Programomgångarna har haft relativt få deltagare per grupp och för att undvika risk för att enskilda individer ska kunna identifieras har deltagarnas återkopplingar sammanställts i separat appendix till projektorganisationen.

Sammantaget har majoriteten av deltagarna varit mycket nöjda med sin medverkan i projektet SPACE och flertalet har vittnat om de inte ångrat att de tog steget in i projektet trots att många inledningsvis var tveksamma till om de skulle våga eller klara av programmet. Deltagarna uppger att de vågat lämna sina trygghetszoner och har klarat av att gå in i en helt ny kontext.

Deltagarna upplever att de har utvecklats som personer, att de har fått bekräftelse på att de kan mer än de tidigare trott samt att de har förbättrat psykisk hälsa och sina sociala färdigheter. Andra mervärden som uppges är att man har kommit till insikt om vad man vill göra i framtiden, att man har vågat ta egna initiativ och stå upp för sig själv, att man har lärt känna sig själv bättre än tidigare, att man mår bättre och upplever sig mer positiv samt att framtiden känns mer hoppfull. Programmet med dess tre faser upplevs överlag som positivt. Praktiken utomlands är dock den del i projektet som upplevts ha gett mest i fråga om utveckling och stärkt självkänsla.



En sammanfattande bild av de främsta styrkorna och utvecklingsområdena för respektive fas presenteras nedan.

Förberedande fasen

Den förberedande fasen upplevs ha givit deltagarna en god förberedelse inför praktikperioden utomlands, inte minst praktiken. Den förberedande fasen har också gett deltagarna möjlighet att lära känna varandra, bygga tillit och gemenskap. Den övernattningsresa grupperna gjort tillsammans med målet att träna på att bo tillsammans lyfts av flera deltagare som positiv för grupputvecklingen och tilltron till att klara av den kommande utlandspraktiken.

Det finns deltagare som upplever det förberedande programmet som för långt, där missnöje med vissa aktiviteter funnits på grund av aktiviteterna har upplevts som icke-relevanta eller att de har haft för låg kvalitet. Det finns också deltagare som upplever att de sociala aktiviteterna fick för stort genomslag under den förberedande fasen. Ett annat utvecklingsområde som flera lyfter är en önskan om att få likartade praktikplatser i Sverige som utomlands. Detta för att dels kunna förbereda sig inför utlandspraktiken genom erfarenhet från liknande arbetsplats, dels för att kunna göra jämförelser mellan olika länder.

Praktik utomlands

Överlag har upplevelsen av vistelsen i sin helhet, vilket inbegriper praktikplatserna, upplevts som mycket positiv. I de fall deltagare varit missnöjda med sina praktikplatser har det oftast varit möjligt att genomföra ett byte. Majoriteten har varit nöjda med handledare på praktikplatserna inklusive mottagande organisation även om det har funnits vissa undantag. Längden på praktik utomlands upplevs av de flesta som lagom långt. Det ses också som positivt att coacher från projektorganisationen SPACE funnits med vissa delar av utomlandsvistelsen men där också några upplever att de hade behövt stödet under hela vistelsen. De flesta deltagare är också nöjda med den egna insatsen där man i olika grad har tagit steg i sin personliga utveckling.

Utmaningar under utomlandsvistelsen har oftast inte relaterat till arbetet på praktikplatserna utan framförallt utgjorts av den sociala påfrestning vissa upplevt genom att bo tillsammans. Konflikter inom grupper och delat boende/rum är exempel på vad som bidragit till påfrestningar för många. Låg tillgänglighetsanpassning på Malta var för den person som är rullstolsburen en utmaning.

Efterföljande programmet

Överlag har deltagarna varit nöjda med det efterföljande programmet, inte minst det individuella stödet. Det finns deltagare som upplever att det varit svårt att få till motivationen för att delta i det efterföljande programmet och det finns deltagare som vittnar om att de upplevde en tomhet och avsaknad av gemenskapen gruppen haft utomlands. Samtidigt finns det deltagare som upplevde att de hade svårt att motivera sig under det efterföljande programmet efter en intensiv samvaro utomlands och där det i vissa fall också funnits motsättningar. Det har också funnits deltagare som inte gått det efterföljande programmet då de gått in i arbete eller studier. Flera vittnar om att de har fått en "boost" efter utlandspraktiken och fått förstärkt motivation till att förändra sina liv.

Exempel på hur deltagarna uttryckt att de utvecklats genom SPACE:

- ✓ Stärkts som person
- ✓ Fått bättre språkkunskaper
- ✓ Lämnat min trygghetszon
- ✓ Kontextbyte som utvecklat
- ✓ En positiv känsla
- ✓ Mår bättre
- ✓ Bättre självkänsla
- ✓ Fått bra feedback (från arbetsgivarna, höra att man duger)
- ✓ Stolthet
- ✓ Kunnat ta ansvar
- ✓ Lärt känna mig själv
- ✓ Stå upp för sig själv/kan säga ifrån
- ✓ Insikt om vad man vill arbeta med
- ✓ Tagit egna initiativ
- ✓ Lärt mig säga nej
- ✓ Vet vad jag vill arbeta med
- ✓ Vet vad jag förmår och inte förmår

Upplevelser varierar något mellan grupperna även om det inte rör sig om några större skillnader. Den första Maltagruppen (Malta grupp 1) sticker ut något jämfört med övriga grupper med mycket hög nöjdhet vad gäller alla tre faser, medan den sista Maltagruppen (Malta grupp 3) uppvisar något lägre nöjdhet överlag.

De förberedande träffarna har i uppföljningsenkäter (skala 1- 4) haft ett medelvärde som för de olika grupperna varierat mellan 2,7 och 3,9. Praktikperioden i Sverige har haft medelvärden som för de olika grupperna legat mellan 2,5 och 3,2. Upplevelse av nöjdhet gällande praktiken utomlands har varierat mellan 3,1 och 3,5 i medelvärde medan medelvärde för resan i sin helhet har varierat mellan 3,4 och 3,9.

4.3 Projektorganisationens perspektiv

Intervjuer har genomförts med projektorganisation, projektledare för "systerprojektet" POINT samt förbundschef för samordningsförbundet Sjuhärad dels vid halvtid (totalt 7 intervjuer), dels vid projektets slut (totalt 7 intervjuer).

Vid halvtid

Sammanfattningsvis upplevde de intervjuade vid halvtid att projektet i stort låg i fas. Arbetstempot var högt och medarbetarna arbetade intensivt och engagerat för att uppnå målen i projektet. Fokus hade fram till halvtid framförallt legat på deltagarna i projektet d v s på att skapa förutsättningar för att göra skillnad för deltagarnas möjligheter att stärkas som individer och närma sig arbetsmarknad eller studier. Vid halvtid upplevdes ett förbättrat samarbetsklimat i projektet jämfört med den inledande delen.

Projektet hade haft en utmanande första del där två medarbetare (coacher) senhösten 2016 avslutade sina anställningar i projektet och där coacher och övrig projektorganisation hade olika syn på projektets uppdrag, förhållningssätt och arbetsprocesser. Motsättningarna upplevdes ha tagit mycket energi och tid och ha medfört att projektets övriga processer och arbete blivit lidande. Trots dessa

förhållanden upplevde projektorganisationen att man lyckats väl med såväl deltagarrekruteringsprogram som att uppnå kvaliteten i innehåll i såväl förberedande program, utlandspraktik som uppföljande program. Driv och engagemang hade lett till positivt resultat men upplevdes ha kostat på. Vid halvtid fanns två nya coacher på plats (sedan januari 2017), arbetet började stabiliseras men fortfarande återstod att fullt ut fastställa roller och ansvar för den nya projektorganisationen.

Projektet har haft ett antal delmål. När det gäller delmål 1 "Deltagande kvinnor och män har stärkts och har nytta av projektinsatserna" upplevde projektorganisationen att projektet vid halvtid var på god väg mot måluppfyllelse. Vad gäller delmål 2 "Vidareutvecklad och dokumenterad modell för utlandspraktik framtagen" uppgavs att arbetet med att utveckla arbetsmaterial för utlandspraktik ännu inte hunnit påbörjas.

Arbetet för "Ökad kunskap och förståelse hos remitterande parter om de positiva effekter en utlandspraktik ger" d v s delmål 3 upplevdes ha börjat ge resultat. Ett idogt uppsökande arbete hade resulterat i bättre samverkan och kontakter med remitterande aktörerna. Samarbetet med Försäkringskassan nämndes som ett exempel på förbättrad samverkan. De intervjuade uppgav samtidigt att det attitydpåverkande arbetet måste ses som ett långsiktigt arbete som kommer att ta tid för att fullt ut uppnås.

För delmål 4 "Ökad kunskap om faktorer som främjar och påverkar europeiskt samarbete avseende mobil rörlighet för unga kvinnor och män" sågs kunskapsuppbyggnaden som ett kontinuerligt arbete. Liksom för delmål 2 hade lärandet och kunskapsuppbyggnaden ännu inte hunnit analyseras eller dokumenteras.

Vad gäller de kvantitativa målen upplevdes dessa ligga i fas med förhoppning om att nå 40 deltagare i programmet. Motivationshöjande och informationsspridning till 400 ungdomar sågs redan ha uppnåtts där projektet uppskattade att spridning skett till hundratals unga inom målgruppen via informationsmöten, spridningsevents, sociala medier, via tidigare deltagare, handläggare etc.

Vid projektavslut

Under andra hälften av projektet har projektet haft ett projektledarbyte samt personalförändringar vad gäller coacher. Tid och resurser har behövt sättas av för rekrytering av nya personalmedarbetare, sätta in dessa i arbetet, bygga team m.m.

Medarbetarna som har haft insyn i projektets olika delar upplever en god måluppfyllnad, framförallt på individnivå d v s delmålet "Deltagande kvinnor och män har stärkts och har nytta av projektinsatserna". Med några få undantag upplevs att deltagarna som gått igenom projektet har gjort stegförflyttningar vad gäller såväl personlig utveckling som att närma sig arbete/studier. En uppskattning vid intervjutillfället var att cirka 85 procent av deltagarna tagit personliga utvecklingssteg och där cirka 59 procent av deltagarna vid intervjutillfället gått från offentlig försörjning till egenförsörjning (studier eller arbete).

Vad gäller delmål 2 "Vidareutvecklad och dokumenterad modell för utlandspraktik framtagen" hade inte arbetet påbörjats vid halvtid. Brist på tid och resurser hade lett till att arbetet inte heller hunnits med i den utsträckning man hade hoppats på under andra hälften av projektet. Ambitionen är att under projektets avslutande del vidareutveckla materialet utifrån de lärdomar och erfarenheter man fått genom projektet SPACE.

Arbetet för "Ökad kunskap och förståelse hos remitterande aktörer om de positiva effekter en utlandspraktik ger" d v s delmål 3 upplevs av projektorganisationen som uppfyllt. Ett kontinuerligt uppsökande arbete gentemot målgruppen har resulterat i bättre samarbete och kontakter med remitterande parter, inte minst samverkan med Försäkringskassa och vården. Projektorganisationen upplever att samverkan och förståelse för utlandspraktik stärkts. Projektorganisationen upplever att de har fått positiv feed-back från remitterande personer även i de fall man tvingats återremittera deltagare.

Arbetsgruppen som varit knuten till projektet har varit ett viktigt nav i arbetet med att skapa kunskap och förståelse för utlandspraktik. Här har de olika aktörerna kunnat lyfta frågor som varit viktiga för dem och där projektet kunnat möta upp med rutiner. Att arbeta med remitterande aktörer har varit en viktig del i projektet och arbete har kontinuerligt skett för att nå ut till aktörerna på ett optimalt sätt.

Allteftersom har det blivit lättare att få deltagare från remitterande aktörer. Exempel på detta är att det för de två sista grupperna fanns fler intresserade ungdomar än möjlighet att ta emot i projektet och där projektorganisationen såg sig tvungna att selektera bland de personer som anvisats. Projektorganisationen menar att det framförallt är hos enskilda handläggare man sett ökad förståelse och kunskap om mervärden med utlandspraktik. Fortfarande ser man att det återstår arbete för att få till ökad kunskap och förståelse på strukturell nivå hos de remitterande aktörerna.

För delmål 4 "Ökad kunskap om faktorer som främjar och påverkar europeiskt samarbete avseende mobil rörlighet för unga kvinnor och män" har kunskapsuppbyggnaden löpande fyllts på, bland annat genom det löpande samarbetet med projektets utländska partners från Tyskland, Island, Italien och Malta, genom erfarenhetsutbytet med övriga svenska projekt inom utlysningen Unga i mobilitet samt genom deltagande på TLN konferens i Berlin. En samlad dokumentation specifikt för faktorer som främjar europeiskt samarbete har inte tagits fram, däremot kommer nya kunskaper och erfarenheter att speglas i projektets slutrapport samt i uppdaterat vägledningsmaterial.

Vad gäller det kvantitativa målet gällande antal deltagare har detta uppnåtts med totalt 57 deltagare som antagits till projektet, varav 49 har fullföljt programmet (22 kvinnor, 27 män). Det kvantitativa målet med motivationshöjande och informationsspridning till 400 ungdomar betraktades som uppnått redan vid halvtid. Spridningsarbetet har fortsatt även efter halvtid via exempelvis informationsmöten, spridningsevents och sociala medier.

När det gäller det förberedande programmet upplevs att grunden för programmet i stort är upplagt och fungerar väl. Övningar för att stärka grupptillhörighet och övernattningsutflykt för att pröva att bo tillsammans är exempel på insatser som lyfts som positiva.

Breda penseln är vi nöjda. Vi fortsätter att pröva och utveckla. Viktigt att inte bara utveckla utifrån deltagarperspektiv utan upplägget ska också vara hållbart för medarbetarna.

Under senare delen har möjlighet att ha gruppträffar på Fristad Folkhögskola möjliggjorts vilket gjort att man lättare kunnat väva in friskvård i programmet. I närheten finns naturområden att promenera i, det finns gym och gymnastiksal och miljön är lugn och avslappnande.

Utlandspraktiken upplevs ha gett deltagarna stora mervärden. Genom projektet har man fått möjlighet att testa en längre utlandspraktik än i tidigare projekt. En fråga som lyfts är frågan om

projektorganisation från SPACE bör vara på plats hela tiden utomlands. Man ser att några incidenter med deltagare som skett under utlandspraktiken när inte projektorganisationen varit på plats kanske då hade kunnat undvikas.

När det gäller det efterföljande programmet återstår att samla lärandet utifrån de erfarenheter man dragit. Det har många gånger visat sig svårt att skapa energi och kraft hos deltagarna för att fullfölja det uppföljande programmet även om det finns deltagare som upplevt det individuella efterföljande stödet de fått som oerhört värdefullt för deras utveckling. Det har för många av deltagarna varit socialt påfrestande att leva tillsammans under så lång tid utomlands och ibland med delade boenden. När väl hemma har det funnits flera som är "trötta på gruppen" ofta relaterat till konflikter som varit. För en del har det också upplevts som påfrestande när delar av gruppen gått ut i studier eller arbete och lämnat det efterföljande programmet (en känsla av att inte lyckats som de andra med att påbörja arbete eller studier)

När det gäller reflektion om projektorganiseringen tas bland annat upp vikten av omsorgsfull rekrytering (coachande förhållningssättet som grund). Samsyn när det gäller förhållningssätt och agerande har också setts som viktigt fundament i projektet. När det gäller samverkan med styrgrupp har löpande avstämningar gjorts med styrgruppen och samordningsförbundets ledare har involverats som bollplank i projektets strategiska arbete. Under projektets gång har poängterats vikten av att sätta av tid för projektorganisationen att arbeta ihop sig (team-building, samsyn, tillit m.m.)

Projektet POINT har haft en viktig roll för projektet både vad avser deltagarrekruteringar, överföring av olika metoder (ex. har metoden ACT förts in i SPACE), resurstöd och gemensamma spridningsaktiviteter. En delegation med bland annat politiker genomfördes av POINT med besök på Island under tiden deltagargruppen var där.

Ytterligare reflektion är att metoden utlandspraktik succesivt utvecklats efter projektet KRUT i vilket fokus framförallt låg på vad som bör göras för att lyckas med utlandspraktik. Någon lyfter att genom projektet SPACE har innehållet utvecklats och man arbetar idag med mer djupgående analyser. Personliga coachningsamtal som har utvecklats och individuella handlingsplaner som är framåtsyftande ges som exempel. Organisationen har fått fördjupad kunskap om diagnoser, har etablerat stödjande strukturer och man har fördjupat dialogen kring målgruppens förutsättningar.

Trygghet i systemet finns nu. Fått grundad förståelse och gemensam bild. Synliggjort transformering.

Den här målgruppen är inte behjälplig av utlandspraktiken som självändamål utan av vilka krav vi ställer och vilka resurser vi ser att de har och hur vi förmår dem att förvalta dem. De går upp i ett viktigt projekt som kan definiera dem i omvärlden. Utlandspraktiken kräver ett engagemang och rycker upp dem från skadliga strukturer. Det viktiga är att få ingå i den viktiga kontexten. Att bli sedd.

4.4 Perspektiv från samverkanspartners utomlands

Intervjuer har genomförts med projektets fyra utländska samverkanspartners (tre mottagande organisationer samt en sändande organisation som sändt ungdomar till praktik i Sverige).

Samarbetet med SPACE

De samverkande organisationerna är positiva till samarbetet med SPACE. Tre av organisationerna har



haft tidigare samarbeten med Samordningsförbundet Sjuhärad.

Europa kan bara fungera om vi samverkar på alla nivåer. Måste arbeta tillsammans för att lösa dessa utmaningar.

Organisationerna har upplevt att förberedelsearbetet varit gott och gediget. De fysiska möten organisationerna har haft med projektorganisationen i SPACE har upplevts som givande och ses som ett framgångskoncept. Man har upplevt att projektorganisationen visat på stort engagemang, har tagit förberedelsearbetet på allvar, uppvisat kunskap om målgruppen och haft viktig erfarenhet av arbete med utlandspraktik.

Samordningsförbundet Sjuhärad har bjudit in till olika aktiviteter, konferenser, workshops o.s.v. Vi har förberett oss och mött varandra. Ser som viktigt våra fysiska möten, det fungerar med Skype också men jag ser det snarare som ett komplement.

Man känner när någon är genuint intresserad av samverkan. Det finns alltid mycket att diskutera innan ett utbyte. Vi försöker alltid ha en förberedande fas, dock aldrig perfekt, så kan alltid förbättras. Det är alltid mycket att tänka på och mycket som alltid förändras längs vägen.

Praktikperioderna upplevs i stort ha fungerat bra för såväl deltagare som arbetsgivare. Organisationerna uppger att de har haft regelbundna möten med såväl deltagare, arbetsgivare som med projektorganisation i SPACE. Ett par av de intervjuade lyfter exempel på praktikplatser som gett såväl deltagare som arbetsplatser starka mervärden.

Vi har haft några arbetsplatser som varit gudomlig fristad för där har man förstått vad det handlat om. Sett människan som en resurs och fokuserat på det friska, det salutogena.

En av de intervjuade betonar att praktiken för många av deltagarna blivit något att fokusera på istället för sina problem.

Att berätta att idag fick jag göra det här på jobbet. Positiva nyheter i det lilla. Att få känna sig stolt och få lite uppmärksamhet. Viktigare än man tror. När deltagarna samlats på det gemensamma boendet på kvällen har alla olika saker att prata om. Hemma kanske bara kontakt med socialsekreteraren.

En av de intervjuade uppger att det har blivit några missförstånd under projektets gång på grund av språkförbistringar. En av de intervjuade lyfter också vikten av att tydligt specificera roller och ansvar mellan den mottagande organisationen och den organisation som sänder deltagare för att undvika missförstånd och dubbelarbete eller att något "hamnar mellan stolarna." En annan menar att när det brister handlar det ofta om kommunikation och exemplifierar med en deltagare som lyckades undvika arbete på praktikplatsen under en längre tid utan att varken partnerorganisation eller projektet SPACE fick information om detta.

Avslutningsvis uppger samtliga intervjuade personer att de har förhoppning om och önskar fortsatt samverkan och fördjupade relationer med Samordningsförbundet Sjuhärad.

Framgångsfaktorer för utlandspraktik

Ett område som lyfts som avgörande för en framgångsrik utlandspraktik är matchningsprocessen för att de individuella deltagarna ska komma på en praktik som lämpar sig för deras intressen, behov och förutsättningar. En mycket viktig del i matchningsprocessen ses vara att projektorganisationen i

Sverige lämnar så mycket information som möjligt om varje deltagare till mottagarorganisationen. Det kan handla om allt från ålder, utbildning eller avsaknad av utbildning, intressen, funktionsvariation, psykisk ohälsa, specifika utmaningar osv. Ju mer information desto bättre blir chansen att praktiken och vistelsen ska fungera. En av de intervjuade lyfter ett exempel där en incident inträffade som möjligtvis hade kunnat undvikas eller på bättre sätt tas om hand ifall den mottagande organisationen haft mer kunskap om deltagarens hälsohistorik. En av de intervjuade betonar att det är viktigt att ha förståelse för de kulturella skillnader som finns mellan länderna.

Från svenskt håll väldigt formellt med papper, struktur och förberedelser. Fungerar inte riktigt så här. Vi kan inte börja med planeringen så långt i förväg. Då får vi inga praktikplatser.

De flesta intervjuade menar att information är ett område där alla samverkanspartners kan förbättra sig och där man bör utveckla processerna. Ett förslag som lyfts är att deltagarna före praktik ska kunna få ett Skype-möte med sin kommande arbetsgivare för att som ett första steg lära känna varandra före utlandsvistelsen. En annan av de intervjuade menar däremot att det kan vara bra att inte ha så mycket förhandsinformation och istället möta personerna som kommer utan förutfattade meningar.

Deltagarna kommer med problem som de gått och ältat. De vårdar diagnosen så ömt. Och hemma i Sverige har de ofta många "medberoende" aktörer runt omkring dem. När ungdomarna kommer till våra arbetsplatser märker de att ingen bryr sig så mycket om deras diagnoser eller problem. Du får vara som du vill men här fokuserar vi på resultat.

Att veta så lite som möjligt om deltagarna, det har varit ett arbets sätt för oss. Vill möta med attityden att jag inte känner till deras hinder. Att det är när de kommer ifrån sina hinder, det är där min roll börjar i deras liv.

Handledarfunktionen lyfts också som viktig för praktiken vilken möjliggör för deltagarna att kontinuerligt kunna få stöd, svar på frågor och möjlighet till avstämningar med arbetsgivare.

Starka partnerskap mellan olika europeiska organisationer upplevs som avgörande för att få till väl fungerande europeisk praktiksamverkan. En av de intervjuade har som förslag att bygga mer formella och långsiktiga partnerskap mellan ett antal europeiska länder/aktörer. Långsiktigheten skulle möjliggöra för partnerorganisationerna att i sin tur bygga partnerskap med ett antal arbetsgivare som kan ta emot praktikanter och som man skulle kunna arbeta med mer långsiktigt. Därutöver skulle man kunna ha fler arbetsgivare som möjliga mottagare men som inte skulle ingå i det långsiktiga och mer formella partnerskapet.

Utän partnerskap med organisation i värdlandet hade det inte fungerat. Vi kan inte företagen, arbetsplatskultur, lagar och regler.

En av de intervjuade poängterar att det är bra om arbetsgivaren som tar emot praktikanter har internationell erfarenhet. Det kan vara att man har interkulturell kunskap genom den egna verksamheten. Det upplevs också som ett mervärde om den mottagande arbetsplatsen har kunskap om målgruppen.

En utmaning är språket, många kan inte engelska så bra. De som tar emot måste veta detta, att det kan komma personer med väldigt dålig engelska.

Få fler att se nyttan med utlandspraktik

I samtal om hur man kan motivera och få fler arbetsgivare att ta emot utländska praktikanter uppger en av de intervjuade att upplevelsen är att det är lättare att få praktikplatser hos de något mindre företagen där processerna inte är så långa och formella. Arbetsgivare som ofta upplevs ha god kunskap om målgruppen och beredskap att ta emot praktikanter är de sociala företagen (idéburen sektor).

Det är många gånger svårt att få arbetsgivare att ta emot den specifika målgruppen. En av de intervjuade upplever att majoriteten av arbetsgivarna enbart tar emot praktikanter om de ser att det kan ge företaget ett direkt mervärde. Det sociala ansvaret hos företagen upplevs fortfarande som lågt. Många arbetsgivare har också en föreställning om att praktiken innebär ett stort merarbete. Det behövs därför mer information till arbetsgivarna, inte minst för att tydliggöra hur projektorganisationerna fungerar som mellanhand som ger stöd till arbetsgivarna i de fall det dyker upp frågor eller om praktiksamarbetet inte fungerar.

En av de intervjuade uppger att arbete med utlandspraktik kräver erfarenhet och kunskap och är inget man "hoppas på över en natt". Hen rekommenderar att om man som projektägare har begränsad erfarenhet av internationell utlandspraktik är det bättre att projektorganisationen genomför ett inte alltför omfattande projekt alternativt att man samverkar med en eller flera organisationer som har gedigen kunskap och erfarenhet av detta på europeisk nivå. Det behövs också mer kunskap om utlandspraktik, dess mervärde, resultat och arbetsprocesser. I Tyskland finns exempelvis nätverk för erfarenhetsutbyte och gemensam kunskapsuppbyggnad.

Ett par av de intervjuade lyfter vikten av att sprida kunskap och höja den aggregerade kunskapen på europeisk nivå. Deltagarna som varit på utlandspraktik ses här som viktiga ambassadörer. En av de intervjuade föreslår artiklar och videoklipp där deltagarna kan sprida sina erfarenheter och dela sina utvecklingsresor. En av de intervjuade menar att det nu finns flera års erfarenhet och att det börjar bli dags att sprida och utbyta dessa erfarenheter. Vad hade vi för utmaningar? När fungerade det bra och varför?

Den intervjuade föreslår också att representanter för de olika utländska partnerorganisationerna skulle kunna komma till Sverige för att träffa Arbetsförmedling, Försäkringskassa och andra remitterande aktörer för att berätta och levandegöra utlandspraktikens möjligheter för deltagarna.

Plöcka fram historier om personer som haft problem och plötsligt fått möjligheten. Få dessa historier till livs. Få se dessa förändringar. Vad det kan göra.

Alla system som Försäkringskassa och Socialtjänst är fyrkantiga. De är förutsägbara och förfogar över kända lösningar. I många fall fungerar det utmärkt. Men inte alltid. De förfogar inte över alla lösningar. Ibland måste insatser som ligger utanför systemet också få utrymme och få kvalitetssäkras och visa på resultat. Här har vi en relativt väldefinierad grupp av människor som skickas på utlandspraktik. Och som sedan skaffar sig jobb eller utbildning. Låter som ett resultat som en socialsekreterare borde jubla över. Även om lösningen ligger utanför systemet.

4.5 Styrgruppens perspektiv

Under hösten 2016 genomförde externa utvärderare en digital enkätundersökning till styrgrupp för projekten POINT och SPACE (projekten har haft gemensam styrgrupp) för att samla in styrgruppens

erfarenheter och reflektioner. Sex av sju styrgruppsmedlemmar svarade på enkäten.

Styrgruppen upplevde vid enkättillfället att projektet SPACE kommit igång på ett positivt sätt. Utmaningarna man såg för båda projekten låg i att nå ut, när det gäller SPACE påtagligt genom att kunna rekrytera och få till stånd anvisningar av deltagare. Det fanns en stark förväntan hos styrgruppen för att projektet ska kunna visa på stora framsteg för deltagarna. Styrgruppen upplevde att samverkan med berörda aktörer i SPACE fungerat bra och att det inte heller saknats någon aktör. När det gäller samarbetet i styrgruppen upplevdes att roller och ansvar fungerat bra. Det har funnits ett stort engagemang och en bra anda. Man saknade inte heller någon information från projektet för att arbetet i styrgruppen skulle fungera.

När det gäller frågan om de viktigaste resultat man önskade se var det framförallt konkreta resultat för deltagarna och deras möjligheter att komma ut i studier eller arbete. För att nå resultat såg styrgruppen som viktigast för SPACE att få metoden utlandspraktik förankrad bland parterna, att ta tillvara deltagarnas erfarenheter och att individanpassa uppföljningsprocessen.

På frågan hur styrgruppen arbetat med och uppmärksammat de horisontella principerna gick svaren isär. Två respondenter hade ingen uppfattning, två respondenter uppgav att man arbetat med de horisontella principerna och infört rutiner för detta, medan en respondent svarade att upplevelsen var att man inte hade arbetat med frågan. Externa utvärderare uppmärksammade styrgruppen på dessa skillnader i uppfattning.

Externa utvärderares tolkning från övrigt utvärderingsarbete och genom dialog med projektledningen och ägaren visade att det finns en stor kunskap om de horisontella principerna och konkreta rutiner för att arbeta med och använda sig av denna kunskap. Enkätsvaren pekade ändå på att det kan vara en idé att styrgruppen diskuterar principerna och hur de kan manifesteras i projekten, vilka utmaningar som finns och vad som kan göras för att projektet kan bli ännu bättre i dessa frågor. Om extern hjälp efterfrågas fanns vid perioden tillgång till ESI-support, en gratis tjänst, såväl via webb som via fysisk konsultation, för att strukturfondsprojekt ska kunna införliva de horisontella principerna konkret i sitt arbete.

En annan fråga som externa utvärderare valde att framhålla gällde huruvida projektet lyft frågan om implementering av projektens resultat, exempelvis vad gäller införandet av tjänster, metoder, arbetsätt eller annat, efter projektens slut. Här visade svaren att fyra av fem respondenter ansåg att man inte ännu hade gjort detta.

En av de svarande menade att styrgruppen lyft frågan om implementering och att man resonerat så att det gäller att de metoder som tas fram och används i projektet ska kunna beskrivas så att de kan tas till vara i ordinarie verksamhet och kunna integreras i ordinarie utbud. Även här blev externa utvärderares rekommendation att styrgruppen diskuterar frågan. Vad betyder implementering? Vilket ansvar och vilka möjligheter har styrgruppen när det gäller implementering? Vilka förväntningar finns på projektägaren? Vilka krav kan ställas på deltagande aktörer och hur kommuniceras detta?

Styrgruppen genomförde en workshop under september 2017 där man arbetade vidare med frågorna. I slutet av projektet beslutades att Samordningsförbundet Sjuhärad kommer att fortsätta med utlandspraktik även under 2019 genom egenfinansiering. Ambitionen är att fortsätta utlandspraktiken även efter 2019. Samtal har även inletts med en folkhögskola för att utforska möjligheten att starta ett studieförberedande program med utlandspraktik.

4.6 Arbetsgruppens/remitterande aktörers perspektiv

Arbetsgruppen

Under hösten 2016 genomförde extern utvärderare en digital enkätundersökning till deltagarna i arbetsgruppen i SPACE för att samla in deras syn på projektet (ca 75 procent svarsfrekvens). Arbetsgruppen i SPACE träffades inledningsvis ett par gånger per år och har haft som syfte att underlätta deltagarrekrutering och förtydliga projektets upplägg och samla tankar och idéer kring utvecklingsmöjligheter för projektet. Arbetsgruppen upplevde att det mest positiva så långt in i projektet var deltagarnas personliga utveckling och projektets individanpassade synsätt. Arbetsgruppens upplevelse var vid tidpunkten för enkätundersökningen att projektarbetet kommit igång på ett bra sätt.

Att deltagare utvecklas, mognar, ser möjligheter och ökar sin egen tilltro på förmåga genom utlandspraktik.

Att projektet vänder sig till ungdomar som har funktionshinder. Att ungdomarna får bra stöd av SPACE handledarna.

Nya utvecklande erfarenheter för deltagarna som gör att de växer och ökar chanserna till jobb.

Utmaningar man såg för projektet handlade framförallt om utmaningen i att hitta deltagare som vill och är motiverade. Andra utmaningar rörde regelverk som exempelvis att personer som rekryteras via Arbetsförmedling och får aktivitetsstöd blir av med sin ersättning under tiden de är utomlands. Även frågan om hur man kan samverka kommuner emellan kring deltagare där olika kommuner utgör ett samordningsförbund lyftes.

På frågan hur väl arbetsgruppen upplevde att programmet var anpassat för målgruppen uppgavs bland annat att programmet i stort sågs som anpassat för målgruppen, att de olika faserna var väl tilltagna, att det är bra med en förberedande fas och att det är positivt att programmet utgår från individen där många känner att de blir sedda. Någon lyfte att programmet kunde upplevas "alltför" omfattande för vissa deltagare.

På frågan om resultat för projektet lyftes framförallt deltagarnas utveckling som det absolut viktigaste resultatet för projektet att uppnå.

Att få deltagare att växa och börja tro på sin inneboende förmåga.

Att målet arbete eller studier uppnås för de deltagare som har den möjligheten.

Ge deltagare hopp. Vidga deras vyer, öka självförtroendet.

Majoriteten av arbetsgruppen upplevde att remitteringsprocessen för att hitta deltagare var tydlig (ca 83 procent). Likaså upplevde majoriteten att de hade tillräckligt med information för sitt arbete (ca 67 procent upplevde inte att de saknat någon information från projektet).

På frågan i vilken utsträckning projektet arbetar med de horisontella principerna i projektet var det däremot en stor spridning bland svaren. På arbetsgruppens träff i april 2017 presenterade extern utvärderare resultatet från enkäten och höll en workshop med fokus på hur arbetet med de

horisontella principerna skulle kunna förstärkas. Diskussion fördes om hur projektet skulle kunna säkerställa att kommunikation och information är inkluderande genom bilder, språk, enkel svenska och de kanaler projektet väljer för sin kommunikation. För att säkerställa att handläggare skapar möjlighet för fler att ta del av informationen sågs som viktigt att även personer som man inte tror skulle passa för projektet får information. Förslag som lyftes var exempelvis att ta fram en filmpresentation, se över om deltagare kan tas in från LSS⁸, SIUS⁹, samt arbete för ett ökat åldersspann. Särskild introduktion för deltagare med funktionsvariation samt "slow start" för de som inte klarar av fem dagar i veckan sågs som ytterligare utvecklingsområden.

Det diskuterades också hur man skulle kunna öka spridningen om projektet. Det efterlystes bland annat möjlighet att skicka intresserade deltagare till informationsmöten i andra kommuner än den egna i de fall potentiella deltagare identifierades efter det att informationsmöte hållits i den egna kommunen. Sammanställning med tid och lokaler för samtliga informationsmöten i kommunerna beslutades ta fram med arbetsgruppen som stöd för ytterligare spridning till andra handläggare som arbetar med målgruppen.

Arbetsgruppen hade sin senaste sammankomst i samband med att projektets första projektledare slutade och ny projektledare tog över. Därefter har projektet arbetat mer direkt mot olika kontaktpersoner i vården och på respektive arbetsmarknadsenhet när det gäller att komma ut och sprida information om projektet. Arbetsgruppens återkoppling i samband med halvtidsrapporten har legat som stöd för projektets utveckling av riktlinjer för hur man ska förtydliga sin kommunikation gentemot remitterande aktörerna.

Remitterande parter

I slutet av projektet hösten 2018 skickades en avslutande enkät till ett urval remitterande aktörer. Enkäten mailades till elva personer, varav sex besvarade frågeställningarna. De svarande har representerat Arbetsförmedling, Försäkringskassa, vården och kommuner. Nedan redovisas resultatet utifrån de olika frågeställningarna.

Ökad kunskap och förståelse för de positiva effekter en utlandspraktik kan ge (individ, i sin yrkesroll)

Samtliga respondenter utom en upplevde att de fått ökad kunskap och förståelse för de positiva effekter en utlandspraktik kan ge.

De deltagare som jag har haft med på utlandspraktik upplever jag har fått en ny glöd och fått en nytändning efter resan. Känns som om de ser att de kan och klarar av saker trots sina begränsningar. Tror också det är positivt att de får klara sig utan sina föräldrar som gärna kan vara lite för överbeskyddande ibland.

Jag upplever i hög grad att utlandspraktik bidrar till individers utveckling närmare mot egen försörjning. Jag har i min yrkesroll fått presenterat information från projektpersonal via studiebesök och workshop, och jag har även erfarenhet av individer som har deltagit i projektet som har fått ökat självförtroende, ser möjligheter i arbetssammanhang, ökad motivation och självinsikt. Jag tycker mig se att individer våga utmana sig själv i högre grad efter SPACE.

⁸ Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade

⁹ Särskild stödperson för introduktions- och uppföljningsstöd

Ja, jag har följt flera deltagare före och efter deltagande under en period och sett positiva effekter. Planering vidare har varit möjligt.

Jag har sett utveckling och en ökad "styrka" hos deltagarna i form av ökad tilltro till sig själva, ökad självkänsla och självförtroende. En tro på sig och ett steg in i vuxenlivet då de har fått positiva erfarenheter av att "stå på egna ben" och att ta ansvar.

Eftersom det är de första deltagarna jag haft i SPACE har jag med spänning följt dessa och det verkar ju vara en praktik som ger så mycket mer än bara själva praktiken, jag tänker då på att komma hemifrån och ta ansvar för att få ett boende att fungera tillsammans med andra deltagare.

Ökad kunskap och förståelse för de positiva effekter en utlandspraktik kan ge (verksamhetsnivå)

Majoriteten av de svarande upplevde det som svårt att svara på i vilken grad deras verksamheter fått ökad kunskap och förståelse för utlandspraktik. Ett par av respondenterna upplevde att kollegorna fått en positiv bild av projektet SPACE genom deltagarnas presentationer och vittnesmål. Någon uttryckte att deras verksamhet fått ökad kunskap genom informationsmöten och deltagare som ingått i projektet samt genom delgivning av goda exempel från personalen i SPACE.

Kan inte svara för min organisation men jag själv har försökt få fler att söka till projektet då jag sett att det ger positiv effekt.

Nej, jag tror inte att min organisation har fått en ökad kunskap och förståelse för detta utifrån SPACE-projektet.

Det kan jag inte svara på, det är ingen fråga som vi diskuterat.

Jag tror inte att organisationen i stort har någon djupare kunskap eller insikt kring SPACE projektet men jag vet att flera medarbetare och deras mottagningar har en positiv bild och erfarenhet av projektet.

Vad som krävs för att få fler remitterande aktörer (Försäkringskassa, Arbetsförmedling m.fl.) att se nytta och potential med utlandspraktik för målgruppen

Exempel på insatser:

- ✓ En tydlighet om vad utlandspraktik innebär, vilka krav och vilket ansvar som läggs på deltagarna under praktiken, kravspecifikation, ersättning under projektet för deltagarna m.m.
Tror att många kan se det som en betald utlandsresa/semesterresa.
- ✓ Regelbunden information och samverkan.
Vi har haft information om att det är ett projekt och då är det svårare att tänka på längre sikt.
- ✓ Information: Spridning både uppifrån och nerifrån organisatoriskt. Information om projektet och att tidigare deltagare ger sin bild på utlandspraktiken och vad den givit dem.
Nätverkskontakter, samverkan, marknadsföring och spridning både uppifrån och nerifrån organisatoriskt.
- ✓ Uppföljning på längre sikt.

Ett system där vi kan rapportera hur det går för deltagarna efter att projektet avslutas, både i direkt anslutning och att man följer upp under längre tid för att följa upp hur det går på lång sikt.

Vad som krävs för att utlandspraktik som form ska ha förutsättningar att etableras i ordinarie verksamhet (d v s inte drivas i projektform)

Exempel på vad som krävs:

- ✓ Tydlighet kring innebörd, kravspecifikationer, krav och ansvar hos deltagarna samt ersättningar vid utlandsvistelse.
- ✓ Politisk förankring.
- ✓ Spridning av alla goda resultat.
- ✓ Breddad samverkan med olika verksamheter på en mer regelbunden bas.
- ✓ Uppvisande av positiva resultat efter de grupper som deltagit i projektet.
- ✓ Tydliga mål om vad praktiken ska leda till (hur många deltagare som förväntas gå vidare till arbete/studier och självförsörjning).
- ✓ Att någon aktör/aktörer blir "ägare av konceptet."

Personlig utveckling hos de ungdomar som deltagit i utlandspraktik

Exempel på vad de remitterande aktörerna ser för utveckling hos de ungdomar som deltagit i utlandspraktik och projektet SPACE är:

- ✓ Mer framtidstro och framtidsplaner.
- ✓ Större tilltro till den egna förmågan.
- ✓ Självförtroende.
- ✓ Större driv i att påverka sin situation.

Nu har jag inte träffat ungdomarna mer än vid något enstaka tillfälle ännu så det är svårt att säga, men själva upplever de att de har blivit stärkta på det personliga planet, sedan får vi se hur långt det räcker. Någon ungdom har haft fantastisk utveckling.

När utveckling inte skett hos deltagarna

På frågan vad det kan bero på när vissa deltagare inte nått utveckling genom utlandspraktik ges följande exempel:

Att personer har stärkts och utvecklats av att ha klarat av att genomföra en utlandspraktik med allt vad det innebär. Det ger ökat självförtroende. Om det inte lyckats bra kan ju en orsak vara att det är fel insats vid fel tidpunkt.

De gånger då ingen utveckling skett har deltagaren valt att avbryta då de inte känner att de klarar av kraven som ställs inom projektet.

De gånger ingen utveckling skett har anledning varit för stor psykisk ohälsa eller funktionsnedsättning i form av social fobi eller för svag självkänsla/självförtroende. Dock tror jag att oavsett resultat, att ha prövat SPACE är en erfarenhet som bidrar till utveckling. Har SPACE "misslyckats i att fullfölja program" så bidrar ju det i så fall till att det underlag på förmågan vad som inte funkar och det är också ett resultat som kan vara användbart för individen och dess nätverk, exempelvis i revidering av personlig planering eller underlag för vården eller aktivitetsersättning.

4.7 De svenska arbetsgivarnas perspektiv

Totalt har genomförts åtta intervjuer med svenska arbetsgivare som tagit emot praktikanter från projektet SPACE (tre arbetsgivare hösten 2017, fem arbetsgivare hösten 2018).

Samtliga arbetsgivare uppvisar ett stort personligt engagemang för att ta emot praktikanter och beskriver hur viktigt de ser att det är för målgruppen att komma ut i praktik i arbetslivet. Flera av de intervjuade har tidigare vana att ta emot praktikanter även om det förekommer några fall där praktikverksamhet varit nytt för organisationen.

Jag ser det som del av vårt uppdrag, att visa vår verksamhet och stötta ungdomar i att hitta arbete.

Ett par av de intervjuade beskriver att det ibland kan vara svårt att hitta vägar för att kunna ta emot praktikanter. Hinder är framförallt resursbrist och arbetsuppgifter som kräver erfarenhet och kunskap. Samtliga arbetsgivare betonar vikten av att man ger praktikanterna vettiga arbetsuppgifter under praktiken där de verkligen får möjlighet att prova på yrket. För att skapa ett mervärde krävs också ett bra samarbete med den organisation som skickar praktikanten och att ungdomen verkligen är intresserad av yrket.

Hur arbetsgivarna kommit i kontakt med projektet SPACE har varierat. En av arbetsgivarna hade haft tidigare kontakt med praktikanten i ett annat initiativ medan övriga blev direkt kontaktade av projektorganisationen SPACE alternativt av deltagarna själva.

Vad gäller information och samarbete har det överlag upplevts som bra. En av de intervjuade uppgav att hen önskat mer information om praktikantens status. Arbetsgivaren kände inte till omfattningen av praktikantens psykiska problem vilket bidrog till att praktikperioden inte blev så optimal som arbetsgivaren önskat. Detta upplevdes dels bero på praktikantens psykiska hälsa men också på att praktikanten inte verkade vara intresserad av yrket.

Synd för jag försöker göra praktiken så bra som möjligt. Inte bara städa, utan pröva på yrket. Har man då inte erfarenhet och inte jättestressad av yrket blir det svårt göra praktiken.

Viktigt att få mer information innan praktiken. Förstår att det handlar om människors integritet. Men då hade vi kunnat förbereda oss. Visste inte hur jag skulle möta hen.

Majoriteten upplevde ett gott förberedelsearbete med bra information och förberedande möten med projektet. En av de intervjuade upplevde att omsättningen på personal i projektet SPACE till viss del varit försvårande då man fått göra omstart för att lära känna personalen vid varje byte.

Även under praktiken förefaller avstämning och kommunikation ha fungerat för merparten av arbetsgivarna. Ett par av de intervjuade upplevde dock att uppföljningen efter praktikperioden saknades eller kunnat utvecklas. En av arbetsgivarna såg det också som viktigt att det klart och tydligt framgår vad praktikanten behöver veta inför praktiken och att det även ges information till handledaren på praktikplatsen om vad syftet är med praktiken och hur den ska följas upp. Det sågs också som viktigt att på ett kvalitativt sätt återkoppla till praktikanten vad som fungerat bra och vad som behöver utvecklas. Hur har det varit med framåtanda? Vad har praktikanten klarat? Vilka brister ser arbetsgivaren? Hur förbättra och stärka?

Även praktikperioden har överlag fungerat väl. Någon hade synpunkt på att det för deras del hade varit enklare med sammanhållen praktik istället för uppdelad. Samma person upplevde att

avstämningarna fungerat väl där man arbetat individanpassat. *"För vissa personer har funnit behov av mer återkommande avstämningar, medan det för andra inte behövts så ofta."* Även efter praktikperioden har avstämningar gjorts.

En organisation hade en praktikant där det inte fungerade på grund av omständigheter för individen som låg utanför själva praktikinnehållet. För denna organisation hade inte kontakterna med projektorganisationen fungerat väl där kontaktpersonen upplevde att projektet pressat på för att få personen att komma på ny praktik och att detta skulle vara överenskommet när det inte var fallet. Personen ser som förbättringsförslag för projektet att vara tydliga och raka i sin kommunikation. Avstämningsmötena upplevdes inte heller ha fungerat väl där ständiga förändringar skedde. En organisation såg det som positivt att praktikanten som var hos dem skulle vara på liknande verksamhet utomlands vilket var en av anledningarna till att de tog emot praktikanten.

Vi såg det som ett mervärde att personen skulle kunna jämföra de olika praktikplatserna, i Sverige och utomlands. Bra att ha jämförbara praktikplatser tycker jag.

Tror det är ett mervärde om personen är intresserad av yrket och kan tänka sig det. Även om det handlar om arbetsträning. Fast samtidigt kanske man inte ska säga så. Man kanske kan få någon som från början inte alls var intresserad av yrket att faktiskt bli det genom praktiken.

Kommunikation och uppföljning har setts som viktigt.Handledningen har utgjort grund och att det finns en plan för dialog. Om planen inte går i lås upplevs som viktigt att det finns utrymme för flexibilitet och revidering. Majoriteten uppger att det finns intresse för fortsatt samverkan. Flera av de intervjuade uppger att deras organisationer har vana av att ta emot praktikanter och att man därför har viss rutin och kan vara flexibla i upplägg och möta individens behov och förutsättningar.

Mervärdet med att ta emot praktikanter upplevs vara att man får möjlighet att bidra genom ett socialt engagemang. För andra är det ett sätt att visa upp yrket och bidra till att ungdomar söker sig till yrket och specifikt till deras arbetsplats (attraktiv arbetsgivare).

Mervärdet är också att man får träna på att presentera det man gör. Och fundera på varför man gör saker på ett visst sätt.

För att få fler arbetsgivare att ta emot praktikanter lyfter en av de intervjuade att man borde gå från *"att trycka ut praktikanter till arbetsgivarna"* till ett system där arbetsplatserna får fundera över vilka arbetsuppgifter de har där de skulle behöva bli avlastade och som skulle passa en praktikverksamhet. Och att man fick specificera dessa behov i någon form av praktikbank exempelvis via Borås stad.

5. Måluppfyllnad, analys och reflektion

5.1 Måluppfyllelse

Europaparlamentet slog år 2010 fast att arbetslösheten bland unga är ett av EU:s mest allvarliga problem. För många ungdomar är en viss period av arbetslöshet som bryts med studier eller tillfälliga arbeten en väg in i vuxenlivet och ett närmande till arbetsmarknaden. För andra unga är arbetslösheten inte något tillfälligt, och utvecklingen de senaste åren pekar mot att denna grupp ökar både i Sverige och andra delar av Europa. Många har svårt att ens få praktikplats eller annan form av tillfällig sysselsättning. För de ungdomar där problemet är långvarigt och man har varit utan jobb eller sysselsättning i flera år behövs ofta kombinerade insatser.¹⁰

Samordningsförbunden har som uppdrag att förhindra att personer med nedsatt funktions- och arbetsförmåga hamnar i en gråzon mellan myndigheterna och att de får det samlade stöd som de behöver utifrån vars och ens förutsättningar och behov. För detta kan behövas kombinerade och för målgruppen anpassade insatser. Sjuhärads samordningsförbund har mött dessa utmaningar genom bland annat projektet SPACE som liksom de övriga mobilitetsprojekten, syftar till att skapa förutsättningar för unga som står långt från arbetsmarknaden att bryta med en negativ social kontext, genom arbetspraktik utomlands.

Det övergripande målet för projektet SPACE har varit:

Stärka kvinnor och män i åldern 18 – 30 år som står långt från arbetsmarknaden och möjliggöra att de når anställningsbarhet och långsiktig hållbar etablering i arbetslivet.

Projektet har arbetat utifrån fyra delmål med tillhörande indikatorer samt två kvantitativa delmål.

Delmål 1. Deltagande kvinnor och män har stärkts och har nytta av projektinsatserna.

Externa utvärderare bedömer att delmålet är uppfyllt. Genom såväl extern utvärdering som projektets interna uppföljning bedömer externa utvärderare att majoriteten av deltagarna har gjort viktiga stegförflyttningar genom personlig utveckling som exempelvis stärkt självkänsla, motivation och vilja till arbete eller studier samt ökade möjlighet till studier och arbete (indikatorer för delmålet).

Stegförflyttning hos deltagarna styrks av Strategirådets klusterutvärdering. En central stegförflyttning hos deltagarna i klusterutvärderingen har handlat om tilltro till egen förmåga, där respondenterna har stärkt sin tilltro till förmågan att dels skaffa ett jobb eller en utbildning, dels att klara av ett jobb eller en utbildning. Klusterutvärderingen visar dessutom att störst utveckling på deltagarnivå återfinns i projektet SPACE. Klusterutvärderingen visar också på stärkt självkännet och förmåga att agera för att må så bra som möjligt.

De flesta intervjuade deltagarna i projektet SPACE anger att projektet stärkt deras självförtroende och handlingskraft. Att deltagarna överlag utvecklats i termer av ökad självtillit, motivation och handlingsförmåga bekräftas i hög grad av såväl genomförda intervjuer med företrädare för

¹⁰ Temagruppen Unga i arbetslivet (2012). *Temporära organisationer för permanenta problem.*

mottagarorganisationer respektive remitterande aktörer (klusterutvärderingen) som genom extern utvärderares intervjuer/enkäter med mottagarorganisationer och remitterande aktörer.

47 procent av deltagarna dvs 23 personer (39 procent kvinnor, 61 procent män) som genomgått programmet har gått från offentlig försörjning till studier eller arbete. Därutöver bedömer projektorganisationen att ytterligare 21 procent av deltagarna är arbetsökande/”job-ready” även om de vid programmets avslut ännu inte erhållit arbete.

Klusterutvärderingen visar vidare att av de 26 deltagare som arbetade vid projektets avslut hade 11 deltagare tillsvidareanställning, samtliga av dessa kom från projektet SPACE. Klusterutvärderingen visar också att sex månader efter projektavslut hade majoriteten av de deltagare som arbetade eller studerade vid projektslut fortfarande kvar sin sysselsättning.

Känsla av sammanhang, förmåga att påverka sin livssituation samt hälsa (indikatorer för delmålet) har följts upp genom KASAM mätning samt Hälsobarometer för tre av projektets grupper. Mätningarna har framförallt haft som funktion att i dialog med deltagarna reflektera över den egna utvecklingen. Mätningarna visar att flera av deltagarna har bedömt sin egen utveckling vad gäller såväl känsla av sammanhang som psykisk och fysisk hälsa som positiv.

Flera deltagare har uttryckt en önskan om att arbeta eller studera utomlands (indikator för delmålet). Tre deltagare har efter avslutat deltagande i projektet SPACE återvänt till sina praktikplatser utomlands för fortsatt arbete. Ytterligare en person har blivit erbjuden arbete och kommer att arbeta utomlands från och med början 2019.

I vilken grad deltagarna har fått ökad kunskap om de horisontella principerna (indikator för delmålet) genom projektet är svår att bedöma. Flera av deltagarna har i fokusgrupper uttryckt betraktelser om skillnader mellan Sverige och det land man praktiserat i, även kulturella skillnader mellan arbetsplatser har observerats. Upplevelser av ny kultur och kulturmöten uttrycks.

Delmål 2.
Vidareutvecklad och dokumenterad modell för utlandspraktik framtagen.

Externa utvärderare bedömer att delmålet är uppfyllt. Vägledningmaterialet för utlandspraktik som togs fram under projektet KRUT har dels översatts till engelska, dels har innehållet utvecklats under projektets senare del. Den ursprungliga ambitionen om att löpande dokumentera och uppdatera vägledningmaterialet fick revideras på grund av bland annat resursbrist där projektet under perioder varit underbemannat på grund av personalförändringar i projektorganisationen.

Delmål 3.
Ökad kunskap och förståelse hos remitterande parter om de positiva effekter en utlandspraktik ger.

Delmålet bedöms vara uppfyllt även om det är svårt att avgöra i vilken grad och omfattning. Projektorganisationen ger flera exempel på stärkta samarbeten med de remitterande aktörer som varit engagerade i projektet SPACE. Även avslutande frågeundersökning till remitterande aktörer samt dialog med projektets arbetsgrupp stärker denna bild. Externa utvärderare bedömer att stärkt

kunskap och förståelse framförallt skett hos enskilda handläggare som varit involverade i projektet. En strukturell påverkan på organisationsnivå är inte lika framträdande även om det finns exempel på handläggare som upplever en ökad förståelse för utlandspraktik även i deras verksamheter.

Delmål 4.

Ökad kunskap om faktorer som främjar och påverkar europeiskt samarbete avseende mobil rörlighet för unga kvinnor och män.

Kunskapsinhämtning har skett löpande i projektet. Kunskapsuppbyggnaden har skett dels genom samverkan med partners på Island, Malta, Italien och Tyskland. Därutöver har erfarenhetsutbyte skett med övriga svenska projekt inom utlysningen Unga i mobilitet, framförallt under projektets inledande del. Projektledningen har även deltagit på europeisk TLN konferens i Berlin för erfarenhetsutbyte och kunskapsuppbyggnad. En samlad dokumentation har inte tagits fram specifikt för faktorer som främjar europeiskt samarbete, däremot kommer nya kunskaper och insikter som framkommit under projektet att speglas i projektets slutrapport samt i uppdaterat vägledningsmaterial.

Kvantitativa mål:

40 deltagare i programmet (50 % kvinnor, 50 % män).

400 ungdomar (50 % kvinnor, 50 % män) nåtts av motivationshöjande insatser.

Vad avser deltagare ser vi en måluppfyllnad för projektet vad avser totalt antal deltagare i projektet. Målet vad gäller fördelning kvinnor och män är inte fullt uppnått men måluppfyllnad ligger nära målet som var 50 procent kvinnor och 50 procent män. 57 deltagare har varit anmälda till projektet (46 procent kvinnor, 54 procent män) varav 49 deltagare fullföljt programmet (45 procent kvinnor, 55 procent män).

Motivationshöjande insatser till 400 ungdomar bedömdes av projektet vara uppnått redan vid halvtid då det uppskattades att spridning skett till fler än 400 unga inom målgruppen via informationsmöten, spridningsevents, sociala medier samt via tidigare deltagare och handläggare. Spridningsarbetet har fortsatt även efter halvtid.

Horisontella principer

Socialfondsprogrammet har fyra horisontella principer som ska präglade insatserna som får stöd: icke-diskriminering, jämställdhet, tillgänglighet samt ekologisk hållbar utveckling. De tre första principerna är obligatoriska medan det sista ska beaktas vid vissa utlysningar. Jämställdhetsintegrering innebär i socialfondsprogrammet att jämställdhetsperspektivet systematiskt ska införas i alla verksamheter och i allt beslutsfattande på alla nivåer och i alla faser av programmet. Detta ska göras för att jämställdhetsintegrering inte ska beaktas som ett separat sidospår. Integreringen ska införas systematiskt i varje projekt från ansökan till genomförande och utvärdering.

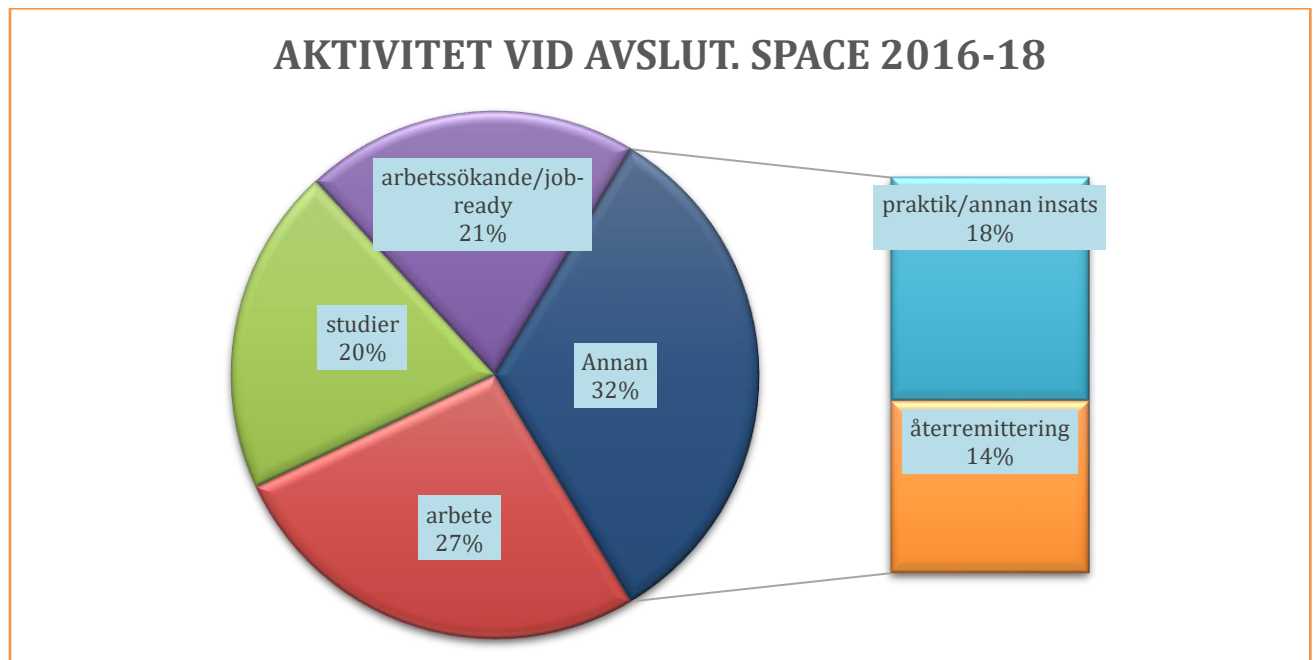
Sjuhärads samordningsförbund med dess medarbetare och ledare har gedigen kompetens och lång erfarenhet av att arbeta med personer med funktionsvariation. Samordningsförbundets arbete präglas av ett inkluderande förhållningssätt och ett individanpassat arbetssätt. Projektet SPACE har haft ett normkritiskt och intersektionellt förhållningssätt i sitt arbete. Metoder och verktyg har under genomförandefasen reviderats och utvecklats för att utgå från de horisontella principerna. Den

ursprungliga ambitionen om att löpande i projektet dokumentera metoder och angreppssätt som främjar jämställdhet fick emellertid revideras på grund av resursbrist.

5.2 Resultat efter genomförd utlandspraktik – deltagarnas förflyttningar

Nedan presenteras SPACE projektstatistik¹¹ som ger ytterligare bild av projektets resultat och deltagarnas förflyttningar. Totalt 57 deltagare antogs till projektet, varav 49 har deltagit i utlandspraktik.

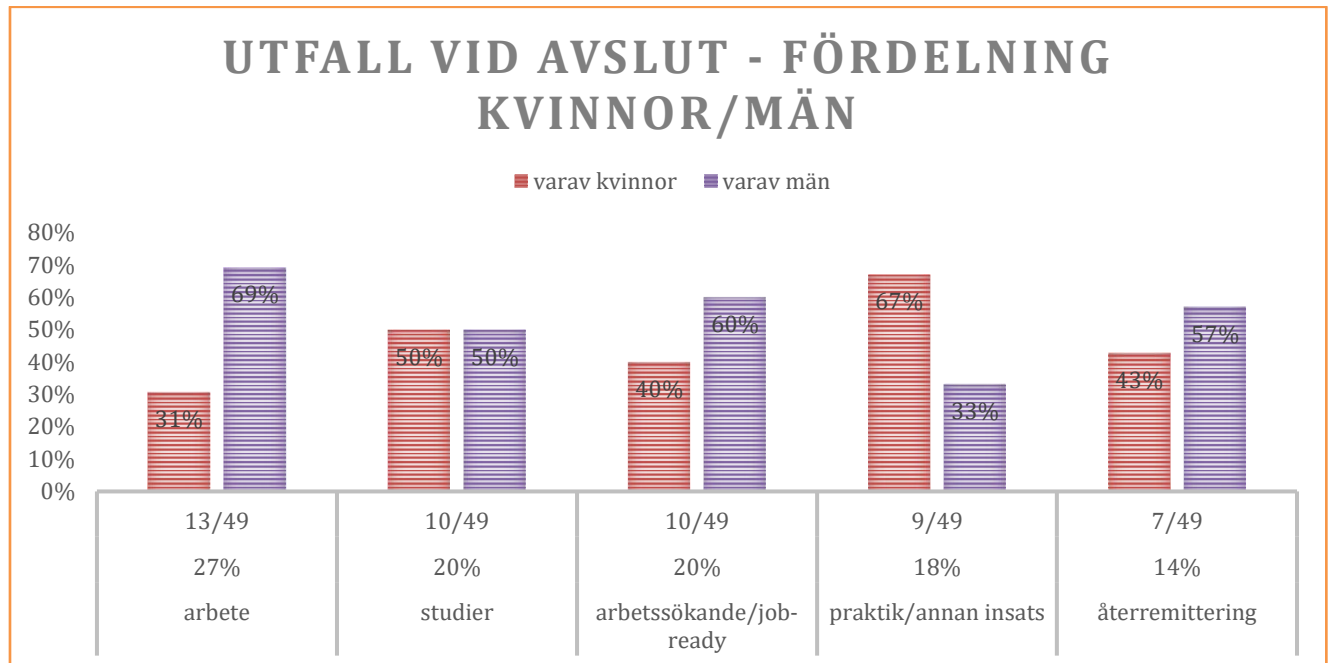
Resultat efter genomförd utlandspraktik för de 49 deltagarna som deltog i utlandspraktik (45 % kvinnor, 55 % män)



Kommentar:

Annan insats kan tex. vara fortsatt rehabilitering genom sjukvården, annat arbetsmarknadsprogram tex. Studiesteget/POINT eller praktik som rehabiliterande insats genom flera samverkansparter. Återremittering innebär att nästa steg inte varit definierat vid utskrivning från SPACE, här ryms deltagare som skrivits ut i förtid av olika anledningar

¹¹ Källor: Uppföljningssystemet SUS samt deltagare.



Resultat efter genomförd utlandspraktik, redovisat per grupp

Resultat grupp Malta 1, 8 deltagare:

- 3 deltagare arbete Malta
- 1 deltagare studier
- 1 deltagare arbetssökande
- 2 deltagare annan insats/fortsatt praktik genom hemkommun
- 1 deltagare återremittering/fortsatt vådrehabiliterande insatser

Resultat grupp Italien, 10 deltagare:

- 3 deltagare arbete i Sverige.
- 4 deltagare studier.
- 1 deltagare annan insats – annat arbetsmarknadsprogram
- 2 deltagare återremittering /ovilja till arbetssök, misskötsel

Resultat grupp Island, 10 deltagare:

- 2 deltagare arbete Sverige
- 3 deltagare studier
- 1 deltagare arbetssökande
- 2 deltagare annan insats/ praktik genom annan aktör
- 2 deltagare återremittering / misskötsel, psykisk ohälsa

Resultat grupp Malta 2, 11 deltagare

- 5 deltagare arbete i Sverige
- 2 deltagare studier
- 3 deltagare arbetssökande
- 1 deltagare återremittering / ovilja till arbetssök

Resultat grupp Malta 3, 10 deltagare

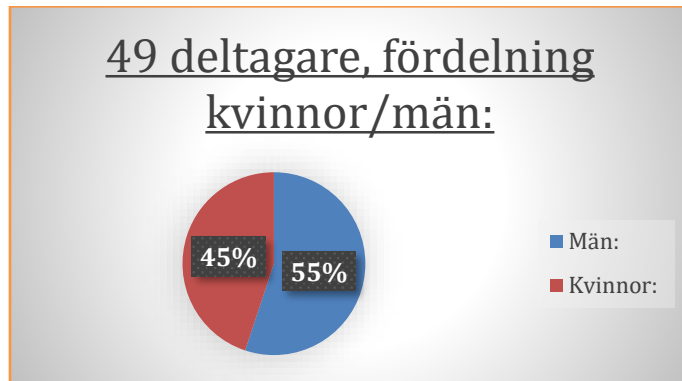
0 deltagare arbete i Sverige

0 deltagare studier

5 deltagare arbetsökande (varav 1 fått jobb på Malta med start 7/1 2019)

4 deltagare annan insats

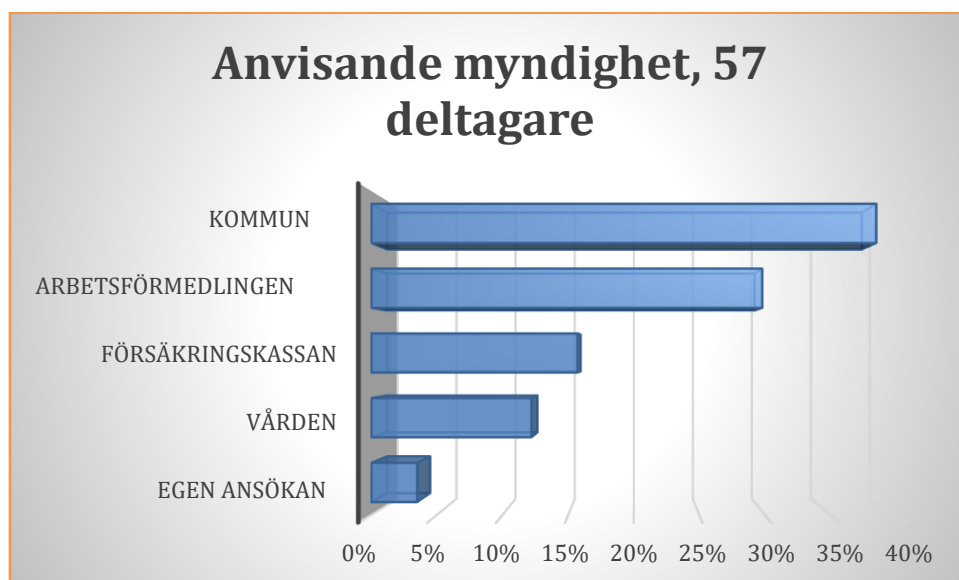
1 deltagare återremittering /psykisk ohälsa



Not: 57 personer totalt har påbörjat SPACE. De tidigare avsluten/avhopp är lika representerade bland kvinnor som män. Räknas dessa personer in i könsfördelningsstatistiken blir utfallet 54%/46%.

Anledningar till avslut/avhopp (50% män, 50% kvinnor):

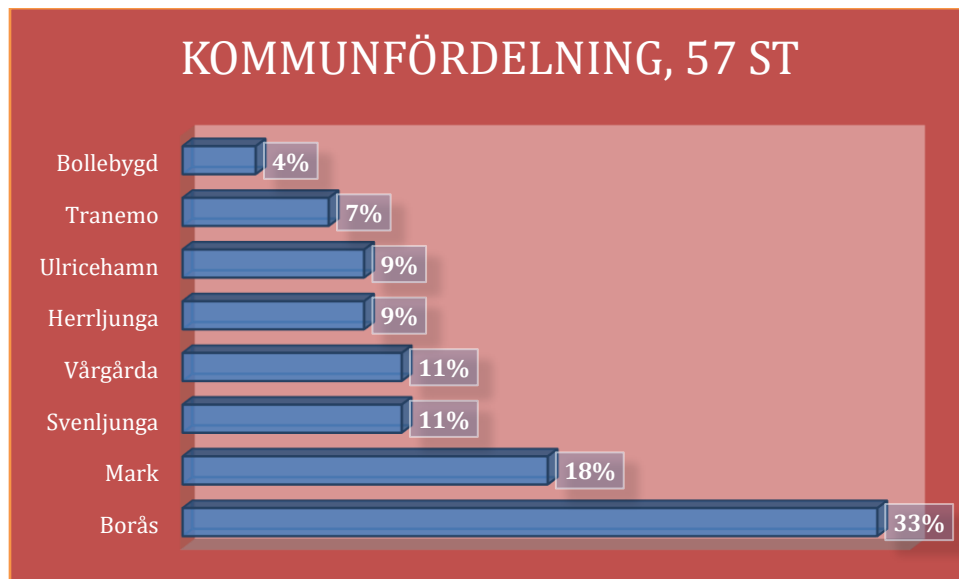
- 3 avslutade under förberedande programmet på grund av missbruk.
- 3 avslutade under förberedande programmet på grund av misskötsel.
- 2 avslutade under förberedande programmet på grund av sjukdom/psykisk ohälsa.



Not: 8 personer finns med i anvisnings- och kommunstatistiken inom parentes, dessa står för avslutade/avhoppade kvinnor och män.

Anvisning 49 (+8) deltagare

Arbetsförmedlingen: 16 deltagare (+1)
Kommun/Försörjningsstödsenhet: 16 deltagare (+5)
Kommun/skola: 1 deltagare
Försäkringskassan: 7 deltagare (+2)
Vården: 7 deltagare
Egen ansökan: 2 deltagare



Kommunfördelning 49 (+8) deltagare

Svenljunga: 6 deltagare
Tranemo: 2 deltagare (+2)
Marks kommun: 9 deltagare (+1)
Borås: 17 deltagare (+2)
Vårgårda: 3 deltagare (+3)
Herrljunga: 5 deltagare
Ulricehamn: 5 deltagare
Bollebygd: 2 deltagare

5.3 Styrkor, utmaningar och utforskande frågeställningar

Avslutningsvis summerar vi de resultat och reflektioner som delgetts i tidigare delar av slutrapporten i ett antal huvudsakliga slutsatser. Dessa presenteras i form av vad vi sett som projektets styrkor, utmaningar och utvecklingsfrågor.

Projektets styrkor

Coachande förhållningssätt, individanpassat synsätt, beprövade metoder och kompetens för att möta målgruppen

Projektet SPACE har utgått från ett coachande förhållningssätt med tron på deltagarnas förmåga. Vi ser som ett styrkekort att projektet levit sin värdegrund med ett coachande förhållningssätt med tron



på alla människors möjlighet att utvecklas. Såväl deltagare som projektmedarbetare betonar betydelsen av förhållningssättet som präglat projektet. Projektet har även arbetat utifrån ett individanpassat synsätt. Vikten av medarbetarnas förhållnings- och synsätt poängteras även i Strategirådets klusterutvärdering som en viktig framgångsfaktor för mobilitetsprojekt.

Vi ser också som styrka att innehåll och utformning i SPACE varit uppbyggt utifrån beprövade metoder och erfarenheter som samordningsförbundet erhållit genom tidigare projekt och verksamhet. Genom SPACE har metoder och angreppssätt från tidigare satsningar kunnat förfinas och utvecklas på olika sätt (exempelvis olika längd på praktikperiod utomlands, olika längd på vistelse av projektpersonal under praktikperiod utomlands, att pröva olika metoder som ACT-metoden m.m.) Projektet har arbetat med stegrande utmaningar för att deltagarna succesivt ska få erfarenheter och tilltro till att klara av uppgifter som de tidigare undvikit och det har funnits utrymme för deltagarna att tillsammans samt enskilt reflektera över sina utvecklingsresor. Vi ser att samordningsförbundets gedigna kompetens och erfarenhet av att stödja och utveckla personer med psykisk ohälsa och/eller funktionsnedsättningar har varit en styrka för projektet.

Projektägarskap med god implementeringsförmåga

Ett huvudsyfte med ESF är att finna bättre metoder för de som befinner sig utanför arbetsmarknaden. För att uppnå det på sikt krävs att de vunna erfarenheterna från projekten tas in i den ordinarie verksamheten och att exempelvis förbättrad samverkan mellan olika aktörer består även efter att den externa finansieringen upphört. Projekt som involverar samverkan har ofta betydande utmaningar vad gäller efterlevnad. Samordningsförbunden har en god organisering för att driva ESF- finansierade projekt riktade till unga och i rapporten Temporära organisationer för permanenta problem¹² ses som framtida förbättring för projekts implementering ett ökat användande av Europeiska socialfonden från samordningsförbundens sida. Även Strategirådet gör i sin klusterutvärdering bedömningen att samordningsförbunden kan spela en viktig roll för implementeringen under en övergångsfas för att stärka förutsättningarna för implementering på längre sikt och rekommenderar att om ESF-rådet bedömer implementeringen som viktig, att prioritera kommuner och samordningsförbund som projektägare i kommande utlysningar.

Det hjälper inte hur bra ett projekt är om det inte finns några som kan, vill och är förberedda på att ta emot projektet och använda dess resultat.

Samordningsförbundet Sjuhärad har etablerad samverkan med de olika remitterande aktörer som involverats i projektet samt gedigen erfarenhet av att arbeta med målgruppen. Att man har erfarenhet av såväl tidigare projekt med utlandspraktik som utlandspraktik i ordinarie verksamhet ger goda förutsättningar för implementering efter projektets avslut, med utveckling av metoder och angreppssätt. Samordningsförbundet Sjuhärad har ambition om fortsatt utlandspraktik och har redan beslutat om fortsättning under 2019.

Styrka har också varit att administrativa stödfunktionerna i SPACE har god kunskap och erfarenhet av liknande projektverksamhet. Synergier med projektet POINT har visat sig vara värdefullt för projektet vad avser såväl gemensamma aktiviteter, spridning- och information, deltagarrekruteringar och övrigt stöd.

¹² Temporära organisationer för permanenta problem, Temagruppen Unga i arbetslivet, 2012

Utvecklingsorienterad process

Vad som är en framgångsrik implementering, och hur man ska arbeta för att skapa bestående och hållbar förändring, beror bland annat på hur man ser på processen och vilken logik man utgår ifrån, en deterministisk eller en utvecklingsorienterad implementeringslogik.¹³

En deterministisk logik utgår från en redan förutbestämd plan, där utvalda aktörer steg för steg verkställer planen. Här utgår man ifrån att om man följer planen kommer implementeringen att bli lyckad. En utvecklingsorienterad logik utgår istället från att metoder och angreppssätt måste anpassas och utvecklas längs vägen. Externa utvärderare bedömer att projektet strävat efter en utvecklingsorienterad process där planerade metoder och angreppssätt prövats, reviderats och utvecklats under projektets gång, vilket vi bedömer har varit en styrka för projektet i att uppnå en kvalitativ utlandspraktik och ett positivt projektresultat.

Utmaningar

Samsyn, personalförändringar och arbetsklimat

Det har funnits utmaningar i projektorganisationen vad gäller gemensam syn på uppdraget och hur projektet ska bedrivas. Personalförändringar, inklusive byte av projektledare, har tagit resurser och energi i anspråk där nya medarbetare behövt sättas in i arbetet samt roller och ansvar utarbetas och tydliggöras. Detta har lett till att projektet periodvis har haft hög arbetsbelastning på grund av resursbrist. Vikten av att skapa en hållbar arbetsorganisering med gott arbetsklimat för att medarbetarna ska behålla hälsa och uppleva balans samt möjliggöra måluppfyllnad, blir här tydlig. Överlag ser vi inte att deltagarna upplevt att projektorganisationens utmaningar påverkat dem, däremot har utmaningarna i vissa perioder krävt kraftsamling, resurser och energi från projektorganisationens medarbetare.

Remitterande aktörer – regelverk, kunskap, vilja och samverkan

En utmaning, framförallt inledningsvis, har varit remitterande aktörers roll för att möjliggöra projektresultat. Projektorganisationen har beskrivit betydelsen av remitterande aktörers kunskap och vilja att remittera deltagare för att nå projektresultat. Behov har funnits av ökad kunskap och förståelse för utlandspraktik och de effekter utlandspraktiken kan ge deltagare. Osäkerhet kring regelverk, ersättningar och kravspecifikationer har upplevts försvårande, framförallt under den inledande delen av projektet. Under projektets gång har emellertid kunskap och förståelse höjts hos flera remitterande aktörer vilket resulterat i fler anvisningar av deltagare och upplevd nöjdhet hos aktörerna vad gäller projektets resultat d v s deltagarnas utveckling. Det förefaller som om den kunskapshöjning och den utvecklade samverkan vi ser under projektets gång i första hand har varit personbunden d v s hos enskilda handläggare.

I Strategirådets klusterutvärdering betonas också att för de ungdomar som inte går vidare i arbete eller studier direkt efter projekt slut, krävs ett efterföljande stöd för att deltagarnas utveckling ska bli varaktig över tid. Detta ställer krav på en fungerande samverkan med samverkande aktörer under såväl rekryteringsfasen som under genomförande och avslut/överlämning. Arbete återstår för att åstadkomma en strukturell förändring hos remitterande verksamheter i regionen.

¹³ Gremyr, I & Elg, M. (2014). A developmental view on implementation of quality management. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 6(2).

Projektorganisationen lyfter även befintliga strukturer och regelverk hos remitterande aktörer som varit försvårande för projektet. Ett exempel är Arbetsförmedlingens regelverk som innebär att kvinnor och män som uppstår aktivitetsstöd mister rätten till sin ersättning under utlandspraktiken. Detta har inneburit att deltagarrekrutering från Arbetsförmedlingen försvårats, vilket har varit genomgående under hela projekttiden. I praktiken betyder det att alla i målgruppen inte har samma tillgänglighet till projektet. De kvinnor och män som varit med i projektet med aktivitetsstöd har samtliga bott hemma hos sina föräldrar och därför kunnat vara med trots utebliven ersättning under utlandsuppehållet.

Omfattande och mångfacetterat projekt

SPACE har utgjorts av ett omfattande och mångfacetterat program med dess tre delar/faser. Projektorganisationen har haft att fylla heldagsaktiviteter för deltagarna, att säkerställa och följa upp praktikplatser i Sverige, att samordna utlandsvistelse med samverkande partners utomlands, att individanpassa efterföljande program och i vissa fall med uppföljande svensk praktik, arbetsledning av volontärer, arbete med mottagande praktikanter från Tyskland m.m.

Projektorganisationen har varit ambitiösa i sitt uppdrag och har eftersträvat en hög kvalitet i projektets alla delar, vilket också oftast uppnåtts. Vi ser emellertid att en utmaning för projektorganisationen har varit att klara av projektets alla delar utifrån de resurser projektet haft. Vår bedömning är att projektorganisationen tjänat på om det funnits ett ökat utrymme för gemensamt lärande och reflektion i teamet, insatser för tillit och team-building samt kvalitetssäkring i alla led.

Utforskande frågeställningar

Många av de utmaningar projektet har mött inbegripet det lärande projektorganisationen har gjort har resulterat i utforskande frågeställningar om hur man kan utveckla och förbättra projektets angreppssätt och metoder. Ett utforskande av dessa frågeställningar har redan påbörjats i projektorganisationen där vi ser som ett viktigt nästa steg för Sjuhäradssamordningsförbundet att utvärdera och lära av såväl projektet SPACE som tidigare initiativ för att se hur en optimal framtida satsning för utlandspraktik kan etableras.

Nedan presenteras några exempel på viktiga utvecklingsfrågor som identifierats under projektets gång.

- ✓ Vilken är den optimala tidslängden för utlandspraktik? Kan en kortare praktikperiod ge samma effekter för deltagarna som en längre praktik?
- ✓ Bör svensk personal vara på plats under hela utlandsvistelsen eller räcker det med svensk personal enbart under vissa delar av utlandspraktiken?
- ✓ Innehåll och former för det uppföljande programmet. Ska det finnas ett längre uppföljande program eller kan deltagarna slussas vidare till andra program/projekt efter avslutad utlandspraktik?
- ✓ Kan strukturen förbättras för det uppföljande programmet för att behålla motivation och drivkraft hos deltagarna när de kommer hem från utlandspraktiken?
- ✓ Hur förlägga program utifrån årskalender? Uppföljande program under sommarmånaderna har upplevts som utmanande, både vad gäller motivation hos deltagarna och vad gäller handledarresurser på praktikplatser.
- ✓ Vilken ambitionsnivå och vilka avgränsningar bör finnas för de horisontella principerna? Hur kan projektet på bästa sätt integrera de horisontella principerna i projektets direkta insatser till deltagarna?
- ✓ Hur effektivisera informationsspridning om utlandspraktik till såväl remitterande aktörer som till potentiella deltagare för att göra informationsspridningen så resurseffektiv som möjligt?

- ✓ Ska projektet hålla den höga ambitionsnivån med insatser och aktiviteter hela dagar för deltagarna? Andra alternativ?
- ✓ Mycket tid har lagts för att rekrytera svenska arbetsgivare för praktikplatser. Kan projektet få stöd att identifiera praktikplatser via andra aktörer för att bli mer resurseffektiva? Kan man göra det möjligt för deltagarna att komma tillbaka till den praktik de hade i det förberedande programmet?
- ✓ För att sprida nytta och resultat av utlandspraktik är deltagarna själva viktiga ambassadörer. Kan detta arbete utvecklas?
- ✓ För att skapa hållbar projektorganisation där medarbetare inte "bränns ut", kan man undvika att arbeta med två parallella grupper samtidigt? Kan två medarbetarteam arbeta parallellt?
- ✓ Om fortsatt arbete med att ta emot volontärer, hur skapa struktur och förberedelser för att få volontärmottagningen att fungera optimalt?
- ✓ Hur stor del av förberedande fasen bör vara praktik?
- ✓ Hur skapa en inkluderande utlandspraktik? Hur få fler ungdomar med utländsk bakgrund att delta? Hur lösa upp hinder så att systemen inte diskriminerar vissa unga, exempelvis där man inte får behålla aktivitetsstöd? Hur säkra tillgänglighet när det gäller exempelvis val av mottagande länder och mottagande organisationer?

5.5 Avslutande ord

De flesta forskare och de som är verksamma inom olika välfärdsområden verkar vara överens om svårigheten i att utveckla samverkan. De brittiska organisationsforskarna, Huxham och Vangen (2005), har efter 20 års studier av samverkan i olika sammanhang dragit slutsatsen att samverkan är så besvärligt och tidskrävande att om det inte är absolut nödvändigt, eller om det inte finns klara fördelar, är det i allmänhet bäst om det finns en möjlighet att undvika samverkan.¹⁴

Problemet är dock att komplexiteten i dagens samhällsutmaningar sällan kan hanteras av enskilda verksamheter eller via etablerade strukturer. Komplexa utmaningar förutsätter oftast en samverkan och interaktion mellan individer och verksamheter som sällan kan styras av organisatoriska strukturer och regelverk.

Välfärdssamhället är till stor del baserat på idén om professionella aktörer som representerar olika typer av kompetenser från olika organisationer och därmed också olika sektorsintressen. Befintlig organisatorisk ordning fungerar för de problem där en aktör med sin kompetens kan lösa det. Men den här sektoriserade specialiseringen har också begränsningar. En begränsning är när svårigheten är sådan att många sektors kompetens krävs för att lösa en utmaning eller ett problem.

Målgruppen unga kvinnor och män som är arbetslösa, långtidssjukskrivna eller riskerar att bli långtidssjukskrivna och som har en komplex problembild där behov av samordnat stöd finns eller förutspås, förutsätter många gånger en samverkan mellan olika aktörer i att utveckla innovativa lösningar utanför befintliga strukturer.

Genom projektet SPACE ser vi flera exempel som visar att utlandspraktik (mobilitetsmetoden) har stora möjligheter att bidra till såväl personlig utveckling för individen som ett närmande till studier eller arbete. Även Strategirådet gör i sin klusterutvärdering den samlade bedömningen att mobilitetsmetoden, rätt tillämpad, fungerar som en stödjande miljö som stöttar deltagarna att mobilisera sin inre kapacitet. Klusterutvärderingen visar att drygt fyra av tio deltagare direkt efter

¹⁴ Axelsson R & Bihari Axelsson S (2014) "Om Samverkan – för utveckling av hälsa och välfärd." Studentlitteratur.



projektavslut är i arbete eller utbildning, och majoriteten av dessa ungdomar är också kvar i arbete och studier sex månader efter avslut. Utvärderingen visar att mobilitetsprojekten stärkt deltagarnas självtillit, motivation och handlingskraft och därmed deras förutsättningar att komma ut i arbete eller studier.

Mobilitetsmetodens främsta värde ses som att den stärker deltagarnas självkänedom, initiativförmåga och tillit till den egna förmågan att få och klara av ett arbete. Därför bedömer Strategirådet att mobilitetsmetoden primärt bör användas för ungdomar som står långt från arbetsmarknaden av detta skäl. I Strategirådets klusterutvärdering bedöms att projektet SPACE i relativt stor utsträckning haft just denna målgrupp som deltagare.

Sammantaget bedömer externa utvärderare att SPACE har gjort stor skillnad för de unga kvinnor och män som deltagit i projektet. Individuella stegförflyttningar har skett för majoriteten av deltagare. För vissa har det handlat om transformerande utvecklingssteg medan det för andra har handlat om mindre utvecklingssteg, alla utifrån sina individuella förutsättningar. Vi ser dessutom att SPACE, tillsammans med övriga mobilitetsprojekt, har gett ett viktigt bidrag till svensk kunskapsuppbyggnad om mobilitetsmetoden och hur metoder och angreppssätt för transnationell praktik kan vidareutvecklas. För att kunna utvärdera mobilitetsmetodens påverkan på deltagarna på lång sikt förutsätts dock effektmätningar som följer deltagarna även efter avslutat projekt.

Projektet SPACE har gjort det som dess projektägare sedan länge vetat om – att man måste kraftsamla för att bryta ett påbörjat utanförskap och det blir allt svårare ju längre det pågår. Mångfacetterade vinster finns med utlandspraktiken. För den unge handlar det om att få rätsida på livet för att det ska bli värt att leva. För arbetsgivare handlar det om att säkerställa tillgången på arbetskraft. För samhällsbärande organisationer gäller det att få funktionsdugliga medborgare och undvika framtida kostnader för utanförskap.

Vi ser att Sjuhärads samordningsförbunds beslut om att under 2019 fortsätta finansiera utlandspraktik med egna medel där samtal även inletts med en folkhögskola för att utforska möjlighet till att starta studieförberedande program med utlandspraktik ger goda långsiktiga implementeringsmöjligheter för att ungdomar i Sjuhärad fortsatt ska kunna erbjudas utlandspraktik som en väg till egenförsörjning och ett fullvärdigt liv. För Sjuhärads samordningsförbund blir ett viktigt nästa steg att utvärdera och lära av projektet SPACE och tidigare initiativ för att se hur ett optimalt framtida program för utlandspraktik kan etableras inom ordinarie verksamhet och/eller i samverkan med andra aktörer.



Referenser

Axelsson R & Bihari Axelsson S (2014) "Om Samverkan – för utveckling av hälsa och välfärd."
Studentlitteratur

Gremyr, I & Elg, M. (2014). *A developmental view on implementation of quality management*.
International Journal of Quality and Service Sciences, 6(2).

Sjuhäradssamordningsförbund. *Över Gränserna – Projekterfarenheter från KRUT Över Gränserna*.

Strategirådet (2018). *Klusterutvärdering av mobilitetsprojekt, Slutrapport Svenska ESF-rådet*.

Temagruppen Unga i arbetslivet (2012). *Temporära organisationer för permanenta problem*.