



| | |
|------------------------------|--|
| UP-nr (ifylles av ESF-rådet) | Namn på UP |
| | Mobilitet – en rättighet för alla |

- **Sammanfattning** (max två A4-sidor)
Beskriv kortfattat projekttid och resultat.

Projektets tre grundstenar var att

- Utveckla och utpröva flexibla praktikmodeller och förberedelsekurser för arbetslösa ungdomars praktik utomlands. Ett hundratal ungdomar skulle nås via det arbets-marknadspolitiska stipendiesystemet Interpraktik. Möjligheter för funktionshindrade ungdomar skulle särskilt uppmärksammas.
- Genomföra en forskningsstudie om hinder för mobilitet för den aktuella målgruppen och komma med förslag till åtgärder för att undanröja dessa hinder.
- Bygga ett nätverk av utländska företag beredda att ta emot praktikanter i den aktuella målgruppen.

Projektets resultat kan sammanfattas så här:

- Interpraktiken har gjorts mer flexibel med särskilt fokus på att underlätta för funktionshindrade ungdomar. Förberedelsekurser har vidareutvecklats och information har spritts om sådana kurser som ett lämpligt komplement till Interpraktik. De kvantitativa målen har nåtts för målgruppen i stort men inte för gruppen funktionshindrade.
- Forskningsstudien har kartlagt ett antal hinder för mobilitet. Vissa förslag för att undanröja hindren har presenterats.
- Nätverksidén blev under projektets gång mindre aktuell, eftersom ungdomarna mycket tydligt själva ville söka sig fram till praktikplatser på egna vägar. För gruppen funktionshindrade har arbetsplatsanalyser genomförts bl.a. som ett särskilt pilotprojekt på Volvo i Gent. Analyser har vidare genomförts i London på Royal National Institute for Deaf People, The Prince's Trust och Action for Blind People samt i Oberhof i Tyskland på Hotel Oberland och Sporthotel Oberhof.
- Under arbetet i vårt UP lades också en ny och för de arbetslösa ungdomarna mycket viktig grund. Det traditionella upplägget med utlandspraktik hade alltifrån början en viktig komplettering i förberedelsekurserna. Härtill lades nu ett tredje, avslutande steg i form av en individuell uppföljning en tid efter praktiken.
- För att nå ut till den målgrupp som Interpraktik riktar sig till har vi inom ramen för "Mobilitet - en rättighet för alla" utarbetat en modell i tre delar – Förberedelsekurs,



Praktikperiod och Uppföljning. Denna modell presenteras i form av ett web-baserat verktyg riktat till utbildningsanordnare som arbetar med den aktuella målgruppen. Syftet är att ge råd och tips till utbildningsanordnare och handläggare på arbetsförmedlingar som vill bedriva förberedande verksamhet för Interpraktik.

Här finns en länk till en databas med ett företagsregister, där vi har lagt in uppgifter om dels företag som har tagit emot praktikanter tidigare och dels företag som vi inom ramen för vårt UP har besökt och gjort arbetsplatsanalyser hos för att undersöka vilka krav arbetet ställer på individen och om arbetsplatsen är anpassad för deltagare med funktionshinder.

Syftet med arbetsplatsanalyser är att undersöka vilka krav arbetet ställer på individen. Den analys som används i det dagliga arbetet på Activa ger inom ett brett spektrum en god bild av hur dessa krav ser ut. Analysen är således en av två viktiga delar för att en placering skall bli framgångsrik.

Den andra viktiga delen är en ”kartläggning” av den arbetssökande för att ge en bild av vad som för den enskilde individen är av vikt i arbetsituationen - vilka krav den arbetssökande klarar och inte klarar.

I vårt UP insåg vi att såväl arbetsplatsanalys som kartläggning behövde kompletteras med framför allt uppgifter kring boende och fritid. Även språkkunskaper, såväl muntliga som skriftliga blev en ny och viktig faktor, liksom t.ex. tillgången till PC för att underlätta för kommunikationen hem.

- **Strukturproblemet**

Redogör kortfattat för det strukturella problem som UP avsåg att fokusera kring. Vilken strukturpåverkan uppnådde utvecklingspartnerskapet? Tyngdpunkten i redovisningen bör ligga på de resultat och förslag till goda lösningar som utvecklingspartnerskapet kommit fram till.

Skiftande attityder till projektets verktyg - Interpraktik

Ett strukturellt problem fanns redan från början inbyggt i själva verktyget för mobiliteten, dvs. Interpraktiken. Ute i kommunerna, där de arbetslösa ungdomarna finns, har vi sett de mest skiftande attityder till Interpraktik hos arbetsförmedlingarna – alltifrån en närmast total okunskap om Interpraktik som arbetsmarknadspolitiskt instrument via en negativ attityd till Interpraktik, ibland sedd som lyx, till ett accepterande av Interpraktik och, i den andra extremen, en positiv hållning också inför förberedelsekurser.

Skiftande resurstilldelning till Interpraktik

Ett annat, för hela skalan av kommuner gemensamt, strukturellt problem har under vårt UP:s tre år varit sårbarheten i fråga om resurser för Interpraktik alltefter förändringar i arbetsmarknadspolitiken och därmed skiftande resurstilldelning till arbetsförmedlingarna.

Genom att arbetsförmedlingarnas resurser skars ned under 2003 minskades benägenheten



att använda de ”verktyg” vårt UP använde sig av, dvs. Interpraktik och förberedelsekurser. Detta inverkade menligt på ungdomarnas tillgång till Interpraktik. Även vårt UP kom in i en krissituation, när medfinansieringen drastiskt minskade.

Efter den kännbara nedgången under mittfasen av vårt UP kom ett klart uppsving för Interpraktik i och med ett regeringsuppdrag om att inom ett halvår halvera ungdomsarbetslösheten.

Nya aktörer ledde till ökat fokus på kvalitetsfrågorna

Genom att arbetsförmedlingarnas resurser skars ned och hela medfinansieringen riskerade att förfalla inbjöd vi ytterligare ett antal kommuner att delta genom att sända ut ungdomar på Interpraktik. När vi nu ställdes inför aktörer som inte hade lika stor erfarenhet att bygga på som de första, insåg vi än tydligare att det inte bara gällde att skicka iväg ungdomar utomlands. Vi uppmärksammade nu än mer kvalitativa aspekter som förberedelser inför Interpraktikperioden och, framför allt, en uppföljning av denna. Vi såg nu allt tydligare ”för- och efterarbetning” som viktiga för det lärande och den personlighetsutveckling vi önskade för våra ungdomar. Under senare delen av verksamheten inom vårt UP lade vi alltså alltmer fokus på dessa kvalitativa delar. Vi bemödade oss att särskilt dokumentera det kvalitativa i det material som skulle överlämnas till AMS med sikte på en fortsatt positiv utveckling av Interpraktik.

Samverkan inte alltid en självklarhet

Särskilt för gruppen funktionshindrade såg vi snart de problem som finns i att samverka inte alltid är given mellan olika aktörer i våra välfärdssystem. En intressant öppning gavs mot slutet av vår verksamhet i kontakter med Sundsvalls kommun och Västernorrlands län, där man sedan slutet av 90-talet har en tradition av samarbete över revirgränser. Det var därför ingen överraskning att det blev Sundsvalls kommun som tog ansvar för en spridning av vårt och några andra UP:s verksamhet i ett NTG som just etablerats.

En positiv utveckling har vi också fått i det samarbete över kommungränser kring förberedelsekurser som inletts mellan vissa kommuner som Skellefteå, Luleå och Piteå.

Vårt UP:s verksamhet under tre år har gett oss en mycket klar uppfattning av vad som är värt att vidareutveckla i själva verktyget för arbetslösa ungdomars mobilitet – Interpraktik.

Interpraktik – ett användbart verktyg

Vår utvärderare - en forskare med erkänd kompetens på området mobilitet för unga – har visat sig helt dela vår uppfattning om Interpraktik som ett verktyg för den aktuella målgruppen. Hela utvärderingen bifogas som bilaga 1.

Vi vill här sammanfatta vår syn på vad som är styrkan hos Interpraktik

- Den stora friheten att välja praktikplats – en värdefull del av empowerment

Interpraktik ska vara ett verktyg för ungdomar som står långt från arbetsmarknaden. Dessa



är ofta invandrare från länder i andra världsdelar. Särskilt för dessa har Interpraktik en styrka i att kunna öppna upp arbetsplatser i hela världen. Möjligheten att på egen hand fritt söka en praktikplats i stort sett var som helst i världen är ett konkret exempel på empowerment för just de ungdomar som har störst problem. Senast dokumenterades detta vid ett hemvändarseminarium i Skellefteå (se vidare sista delen av avsnittet ”Syfte och mål med UP-arbetet”). Där vittnade både återvändande och utresande ungdomar om värdet av det världsvida sökandet.

- Erkännande av Interpraktikperioden – en viktig statusfråga

Modellen med hemvändarseminarier återkommer vi till i avsnittet ”Det innovativa”. Där tar vi också upp det andra helt innovativa resultatet av vårt UP – möjligheten att få ett erkännande av Interpraktikperioden i form av fem högskolepoäng. Detta är en för vår målgrupp värdefull pendang till det Europass som erbjuds de gymnasieelever som deltar i praktik inom EU-programmet Leonardo da Vinci.

- Förberedelsekurserna – en unik hjälp för dem med sämst förutsättningar

Interpraktik kan med sina förberedelsekurser ge de svagaste grupperna en individuell hjälp inför det steg det innebär att resa sig och resa ut från Sverige, kanske den första resan man gör ut över landets gränser.

- **Syfte och mål med UP-arbetet**

Redogör för utvecklingspartnerskapets avsedda resultat/slutmål och eventuella delmål. Vad uppnådde ni i utvecklingspartnerskapet i förhållande till era mål då arbetet inleddes för ca 3 år sedan? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av text erhållna kunskaper och ändrade attityder. Redogör för orsaken till avvikelser.

Mål 1

Finna lösningar som underlättar för målgruppen att tillgodogöra sig mobilitet

Partnerskapet skulle utveckla två praktikmodeller för målgruppen – en kortare om två till fyra veckor och en längre om fyra till sex månader. Detta har gjorts och prövats, vad gäller den kortare modellen för vissa funktionshindrade.

Förberedelsekurser har vidareutvecklats och information har spritts om dessa kurser som ett lämpligt komplement till Interpraktik. För att nå ut till den målgrupp som Interpraktik riktar sig till har vi inom ramen för ”Equal Mobilitet- en rättighet för alla” utarbetat en modell i tre delar; Förberedelsekurser, Praktikperioden och Debriefing/Uppföljning. Denna modell presenteras i form av ett web-baserat verktyg riktat till utbildningsanordnare som arbetar med målgruppen. Syftet med verktyget är att hjälpa, ge tips och råd till utbildningsanordnare/arbetsförmedlingshandläggare som i egen regi vill bedriva förberedande verksamhet för Interpraktik.

Förberedelsekurserna genomsyras av empowerment och har bedrivits på heltid i 10-12 veckor. Enligt vår erfarenhet är det den tid som behövs för att deltagaren ska kunna ta del



av alla utbildningsmoment och känna att man är väl förberedd på sin kommande praktik både på ett yrkesmässigt och ett personligt plan. Vi ger i vår slutprodukt, en web-baserad handbok, exempel på hur innehållet i en kursplan kan se ut för en förberedande kurs för Interpraktik. Vi visar också på hur man kan samverka med andra EU-relaterade program för att kunna ge det stöd som behövs för deltagaren.

Där finns också en länk till en databas med ett företagsregister där vi har lagt in uppgifter om dels företag som tidigare har tagit emot praktikanter, dels företag som vi inom ramen för Equal har besökt och gjort arbetsplatsanalyser på. Syftet med att göra en arbetsplatsanalys är helt enkelt att undersöka vilka krav arbetet ställer på individen.

Kartläggningen av den arbetssökande är den andra viktiga delen. Den ger i sin tur en bild av vad som för den enskilda individen är av vikt i arbetssituationen, vilka krav den arbetssökande klarar och inte klarar.

I vårt UP insåg vi tydligt att såväl arbetsplatsanalys som kartläggning behövde kompletteras med framförallt uppgifter kring boende och fritid. Även språkkunskaper, såväl muntliga som skriftliga, blev en ny och viktig faktor, liksom t.ex. tillgången till PC för att underlätta för kommunikationen hem.

De kvantitativa målen har nåtts för målgruppen i stort (100 personer) men inte för gruppen funktionshindrade (30). Vilka orsakerna är till detta kan läsas längre fram under rubriken Tillgänglighet.

Mål 2

I en forskningsstudie kartlägga hinder för mobilitet och ge förslag på att undanröja hindren.

Ett antal hinder för mobilitet för den aktuella målgruppen, och särskilt gruppen funktionshindrade, har bekräftats och i några fall identifierats som nya. Även utanför studiens ram har förslag uppkommit om hur hinder kan undanröjas och mobilitet stärkas med sikte på mer varaktiga effekter.

Mål 3

Bygga ett nätverk av utländska företag som kan ta emot ungdomar på praktik

Nätverksidén blev under vårt UP:s arbete allt mindre aktuell, vartefter ungdomarna mycket tydligt visade sig vilja söka sig fram på egna vägar. För gruppen funktionshindrade har ett särskilt pilotprojekt med arbetsplatsbesök och -förberedelse genomförts på Volvo i Gent. Vidare har arbetsplatsanalyser genomförts på Royal National Institute for Deaf People, The Prince's Trust och Action for Blind People i London samt på Hotel Oberland och Sporthotel Oberhof i Oberhof, Tyskland. Syftet med att göra en arbetsplatsanalys är helt enkelt att undersöka vilka krav arbetet ställer på individen.

Kartläggningen av den arbetssökandes förutsättningar till mobilitet är en annan viktig del. Den ger i sin tur en bild av vad som för den enskilde individen är av vikt i arbetssituatio-



nen samt vilka krav den arbetssökande klarar och inte klarar.

I vårt UP insåg vi tydligt att såväl arbetsplatsanalys som kartläggning behövde kompletteras med framförallt uppgifter kring boende och fritid. Även språkkunskaper, såväl muntliga som skriftliga, blev en ny och viktig faktor, liksom t.ex. tillgången till PC för att underlätta för kommunikationen hem.

Mål 4 - ett nytt mål under vårt UP:s arbete

Säkra mer varaktiga effekter av praktikupplevelsen genom uppföljning av Interpraktiken

Under loppet av vårt UP:s tre år har en ny och, som vi ser det, för målgruppen mycket viktig grund lagts. Traditionellt uppfattas utlandspraktik i sig som något positivt för alla. Som påvisats av en av våra utvärderare gäller detta i och för sig mer än motsatsen. Några tydliga bevis är dock svårt att se.

Vårt UP hade vad gäller mobiliteten från början fokus på en viktig komplettering i form av förberedelsekurserna, alltså ett led före själva mobiliteten. Här finns klara vittnesmål om hur Interpraktiken varit mer framgångsrik för de ungdomar som genomgått förberedelsekurser. Sådana kurser har också vidareutvecklats

Till detta lades nu ett tredje, avslutande steg i form av en delvis individuell uppföljning en tid efter Interpraktiken. Som den tidigare nämnde utvärderaren visat är tiden närmast efter återkomsten från en utlandspraktik en för individen mycket känslig period, då mycket ska bearbetas. Eftersom detta resultat kom fram sent i vårt arbete, har verksamheten här främst hunnit handla om kartläggning och planering för lämpliga upplägg av uppföljningen. Klart är redan att en uppföljning ses som något mycket positivt av den aktuella målgruppen.

Ett första ”hemvändarseminarium” genomfördes den 2 juni 2005 i Skellefteå. I detta deltog fyra ungdomar som återvänt från Interpraktik och 14 som gick förberedelsekurser i Skellefteå och Piteå. Just denna mix visade sig mycket positiv för båda grupperna av ungdomar. Alla de hemvändande framhöll den personliga utvecklingen som ett mycket viktigt resultat av Interpraktiktiden. De vittnade också om en klart ökad förståelse för andra kulturer.

En rapport från seminariet bifogas som bilaga 2.

- **Åtgärd och metod**

Vad var den huvudsakliga åtgärden? Beskriv kortfattat vilka metoder som användes. Beskriv mer detaljerat eventuellt nya metoder eller materiel som tagits fram i utvecklingspartnerskapet.

Den huvudsakliga åtgärden gällde att på olika sätt pröva ut mer flexibla modeller för arbetslösa ungdomars praktik i utlandet.



Syftet med detta var att fler i den teoretiskt mycket stora målgruppen ska vilja pröva på denna möjlighet att stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Särskilt gällde detta ungdomar med olika funktionshinder. En viktig del i åtgärden var att vidareutveckla och sprida de för-beredelsekurser som erfarenhetsmässigt ger ett gott stöd men som långtifrån erbjuds alla.

En ny metod började utvecklas i slutfasen, nämligen uppföljning och bearbetning av upplevelserna under praktiktiden.

• Parter i UP

Redogör för vilka partner som ingick i UP, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller ekonomiska resurser och övrigt. Redovisa eventuellt arbete i styrgrupp och/eller referensgruppens och dess eventuella sammansättning. Hur har utvecklingspartnerskapet fungerat? Hur har styrgruppen och/eller referensgrupp fungerat?

- Samordnare av vårt UP var IPK.

IPK bidrog med samordning av vårt UP, sin erfarenhet av internationell projektverksamhet och kontakter samt stabilitet i det ekonomiska, vilket visade sig vara av värde med tanke på de förseningar som uppkom i utbetalningar av EU-stödet.

- Partners var föreningen Urkraft i Skellefteå och stiftelsen Activa i Örebro län.

Urkraft bidrog med projektledare och ekonom för att driva det delprojekt som Urkraft ansvarat för, nämligen att utveckla flexibla förberedelsekurser för målgruppen.

Activa bidrog med sin erfarenhet av olika slags insatser för integration av funktionshindrade på arbetsmarknaden.

Vårt UP hade en referensgrupp med företrädare för bl.a. AMS, Försäkringskassan, Sveriges Kommuner och Landsting, Cedefop, Förbundet för Unga Rörelsehindrade, SISUS, Institutet Independent Living, Skellefteå, Piteå, Luleå, Örnsköldsviks, Borlänge och Eskilstuna kommuner. I referensgruppens möten deltog också utvärderarna från Inregia Performance AB och Sören Kristensen från Techne. Antalet deltagare vid mötena varierade mellan 15 och 25.

Hur vårt UP fungerat belyses bäst av den externa utvärderingen. Vår egen uppfattning är att partnerskapet fungerat väl.

Referensgruppen har gradvis kommit att fungera allt bättre trots traditionella problem med vissa brister i kontinuitet i deltagandet – det senare dock även det något som förbättrades över tid.

• Jämställdhet



Redogör för hur ert utvecklingspartnerskap arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller Equals kärnprincip jämställdhet mellan kvinnor och män.

Eftersom kvinnor varit överrepresenterade inom vårt UP:s ”verktyg”, Interpraktik, har en inriktning varit att söka få fler män att delta.

Vi har här lyckats med vår målsättning att inom vårt UP rekrytera lika många eller fler unga män till att utnyttja Interpraktik som verktyg för ökad kompetens. I våra förberedande kurser har deltagandet fördelat sig jämnt mellan kvinnor och män.

- **Empowerment**

Redogör för hur ert utvecklingspartnerskap arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller Equals kärnprincip empowerment.

Förberedelsekurserna inför praktikdelen kännetecknas av empowerment. Deltagarna ska på egen hand kontakta företag i andra delar av världen och ordna med det praktiska kring sin praktikplats. Detta görs med bistånd av en handledare. Det företagsnätverk vi hade ambitioner att bygga har påbörjats i mindre skala. De deltagare vi rekryterat till kurserna har i första hand sökt praktikplatser på egen hand. Nyttan av att ha ett nätverk av företag som är analyserade och godkända genom Actíva-modellen är dock obestridlig som ett komplement till det egna arbetet. Företagsnätverket kan vara ett komplement för den enskilde vid behov och kommer att finnas tillgängligt på vårt UP:s hemsida: (<http://hotel.urkraft.se/hotel/mobilitet>).

- **Tillgänglighet**

Redogör för hur ert utvecklingspartnerskap arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller Equals kärnprincip tillgänglighet

Som tidigare nämnts är både vårt UP:s verktyg Interpraktik och särskilt förberedelsekurserna inför utlandspraktiken mycket olika tillgängliga över landet. Mycken kraft har lagts på att ”missionera” i många kommuner om de möjligheter som finns för unga arbetslösa.

Arbetsförmedlingar och kommuner runt om i landet informerar om Interpraktik som åtgärd på mycket olika sätt och i olika utsträckning. Ofta blir detta beroende av intresset hos de enskilda handläggarna. Därmed spelar det stor roll var man bor för vilken möjlighet man har att ta del av Interpraktik som arbetsmarknadsåtgärd. Vi har lagt ned ett mycket stort arbete på att utbilda handläggare på arbetsförmedlingarna för att dessa ska kunna sprida information om såväl Interpraktik som förberedelsekurser. Vår förhoppning är att åtgärden får högre status och att information lättare sprids, när nu hela administrationen av Interpraktik ligger på AMS.

När det gäller funktionshindrades möjligheter att delta i utlandspraktik har vi också upptäckt ett rent juridiskt-administrativt hinder. En stor del av målgruppen är inte anmäld hos arbetsförmedlingen utan har pension från Försäkringskassan eller är långtidssjukskrivna. Dessa kan då inte resa utanför Norden i samband med praktik eller rehabilitering utan att



detta påverkar pensionen eller sjukpenningen. Detta finner vi direkt strida mot principen om fri rörlighet och konstaterar med tillfredsställelse att frågan kommer att fortsatt uppmärksammas inom det NTG som Sundsvalls kommun samordnar.

Ett annat av de hinder som vi identifierat för vissa deltagare med funktionshinder är att det inte finns ett väl fungerande system för personer som har behov av personlig assistans. Detta betyder i realiteten att dessa inte kan nyttja Interpraktik. Den kommun som deltagaren bor i bör tillhandahålla en personlig assistent för detta, men en sådan lösning är i praktiken omöjlig, eftersom den skulle bli alltför kostsam för hemkommunen. Detta har klart framgått av de kontakter som vi haft med flera kommuner.

Extra personellt stöd på plats alternativt enbart vid resan är inte något som kan betalas av en kommun, försäkringskassan eller arbetsförmedlingen. En viktig del av arbetet i vårt UP har varit att söka finna alternativa lösningar.

En lösning var ett samarbete som upprättades med Fellingsbro folkhögskola som utbildar s.k. personliga assistenter. Folkhögskolan skulle kunna tillhandahålla personliga assistenter till dem som har behov av det, när de reser ut på Interpraktik. Instrumentet för detta skulle vara praktikdelen av EU-programmet Leonardo da Vinci.

Praktiskt var tanken att använda deltagare i Leonardoprojektet "Access to Mobility", som gick en utbildning till personlig assistent på Fellingsbro folkhögskola. Detta gav skolan en möjlighet att erbjuda kursdeltagarna en chans att omsätta sina teoretiska kunskaper i praktisk handling genom att följa med som personlig assistent till en ung funktionshindrad som reste ut på Interpraktik.

De specifika målen för projektet var att stärka deltagarnas kompetenser. I en förlängning ska detta leda till att deltagarna blir mer anställningsbara, bl.a. genom att öka deltagarnas möjligheter till arbete i ett annat land. Det övergripande målet var att öka den transnationella rörligheten för grupper som står utanför och diskrimineras i de nuvarande systemen. Strategin var att utnyttja kopplingen mellan mobilitetsdelen av Leonardo da Vinci och vårt UP "Mobilitet – en rättighet för alla".

- **Mångfald**

Redogör för hur ert utvecklingspartnerskap arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller Equals kärnprincip mångfald

Vårt mål att en tredjedel av deltagarna skulle ha ett funktionshinder visade sig vara mer problematiskt än vi från början räknat med. Det handlar dessvärre inte bara om svårigheter att nå ut till målgruppen och de personer som har kontakt med denna, utan också om låga förväntningar och upplevelser av verkliga eller förmodade hinder. För mångfald i ett samhälle där kraven ständigt förändras behövs mer samverkan än idag i hela samhället och en bättre samordning av resurser.

Ett gott exempel är det redan nämnda samverkansprojekt som inleddes med Sundsvall, där arbetsförmedlingen, kommunen och försäkringskassan föredömligt samarbetade och engagerade flera deltagare med funktionshinder. Även fortsättningsvis kommer Sundsvall att



rekrytera deltagare med funktionshinder till Interpraktik och förberedelsekurser. Före detta samarbete har över alla år endast mycket få med funktionshinder deltagit i sådan eller liknande verksamhet.

Trots den ringa andelen funktionshindrade har vi i vårt UP hela tiden försökt att utgå från de funktionshindrades behov och möjligheter att delta i verksamheten. Med detta som en utgångspunkt har strävan varit att göra praktikmodellerna flexibla genom anpassning till individen och därmed tillgängliga för alla.

De deltagare som registrerats som deltagare med funktionshinder har varit personer som registrerats med s.k. handikappkod hos arbetsförmedlingen. Vi kan konstatera att betydligt fler deltagare har haft någon form av begränsning i sina möjligheter att hitta rätt på arbetsmarknaden. Det finns bland deltagarna personer med t ex läs- och skrivsvårigheter, lättare beteendestörningar, begränsningar i förmågan till initiativ eller sociala kontakter eller bristande självförtroende som i sig inte innebär en registrering med handikappkod hos arbetsförmedlingen. Dessa begränsningar utgör dock hinder för personen att nå arbetsmarknaden.

Med de möjligheter till stöd och utveckling som getts genom förberedelsekurserna har dessa deltagare dock kunnat stärka sina möjligheter att nå arbetsmarknaden och att genomföra praktikperioden i ett annat land. Vi kan konstatera att deltagare som har ett reellt funktionshinder utan att vara kodade som funktionshindrade är betydligt fler än de som administrativt räknats som funktionshindrade i inom ramen för vårt UP:s verksamhet.

Det finns många orsaker till att funktionshindrade har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Att delta i program och aktiviteter som ligger utanför Sveriges gränser tycks ännu svårare.

Att personer med invandrabakgrund möter större svårigheter när de söker jobb än personer med svensk bakgrund är ett välkänt arbetsmarknadspolitiskt problem. Särskilt för ungdomar som hamnar utanför arbetsmarknaden kan detta leda till ett utanförskap som är svårt att ta sig ur. Genom vårt UP har ungdomar – också sådana med svensk bakgrund - fått möjlighet inte bara till personlig utveckling utan också till eftertraktad och värdefull utlandspraktik. Att lägga en sådan erfarenhet – med allt vad den innebär av yrkespraktik, språkkunskaper och inte minst färdigheter i att klara sig själv - till sitt CV kan bli mycket värdefullt. Det kan därtill vara den första arbetslivserfarenheten någonsin. Här ryms också en möjlighet för dessa ungdomar att få resa ut och fungera som ambassadörer för Sverige och att spegla sina egna kulturmönster.

En oväntat stor del av deltagarna har invandrabakgrund och har alltså tagit vara på möjligheten till transnationell praktik.

- **Det innovativa**

Beskriv vad som är nyskapande med utvecklingspartnerskapet. Redogör för vilka möjligheter och/eller svårigheter ni upplever i att överföra resultat och/eller metoder till ordinarie verksamhet.



Det i verklig mening nyskapande ser vi i det vi blott alltför sent under vårt UP har nått fram till – det tredje steget i utlandspraktiken: efter förberedelsekurs och praktikperiod **uppfölj-ningen, bearbetningen i form av hemvändarseminarier.**

Vad gäller förberedelsekurserna hyser vi visst hopp om att dessa ska göras obligatoriska. Redan detta innebär givetvis ett stort steg för alla berörda. Hur gärna vi än skulle vilja se också det tredje steget – uppföljning – snabbt genomfört, måste vi vara realistiska och lita till att goda exempel i t.ex. några av vårt UP:s kommuner med tiden ska kunna resultera i en andra våg av förnyelse.

Genom ett samarbete mellan Högskolan i Halmstad, Campus Skellefteå och Föreningen Urkraft kan de deltagare som genomgått Förberedelsekurs för Interpraktik registrera sig för **5 högskolepoäng efter avslutad praktik.** I praktiken innebär detta att varje kursdeltagares förkunskaper prövas och att de sedan registreras eller kompletteras. Kursen Yrkesliv i förändring innebär att deltagarna för att erhålla godkänt ska ha deltagit i föreläsningar och seminarier inom ramen för Urkrafts Accessprogram som även ingår i förberedelsekursen för Interpraktik. För godkänt betyg krävs vidare att de skriftliga uppgifter som ingår i arbetsmaterialet har lösts på ett korrekt sätt. Kursen syftar till att deltagarna ska kunna identifiera och analysera aktuella trender inom yrkeslivet och relatera dessa till efterfrågan av arbetskraft inom såväl enskild som offentlig sektor. De ska kunna genomföra analyser av arbetsmarknaden ur skilda perspektiv. Tre områden fokuseras: hur ny teknik och nya metoder förändrar yrkeslivet, hur samspelet förändras inom yrkeslivet och hur man ser på personlig utveckling, kön och relationen mellan yrkesliv och samhälle.

Av det kursbevis som godkända deltagare erhåller framgår att detta regleras i Svensk Författningssamling (SFS 1993:100 med senare ändringar) samt av förordningen som reglerar uppdragsutbildningen inom universitet och högskolor (SFS 2002:760). Av den senare förordningen framgår att det är upp till uppdragsutbildningen vid respektive lärosäte att avgöra om en deltagare har nödvändiga förkunskaper eller ej. Genom att kursen ges som uppdragsutbildning är utrymmet för den lokala utbildningsanordnaren att göra en självständig bedömning större än inom det traditionella systemet.

- **Synliggörande, spridning och påverkan**

Redogör för aktiviteter som har vidtagits för att sprida kunskap om UP-arbetet till externa och interna intressenter. Vilka personer/organisationer bör vara intresserade av resultaten från UP-arbetet? Hur kan utvecklingspartnerskapets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet? Vilka ytterligare insatser för att sprida erfarenheterna från utvecklingspartner-skapat skulle behövas? Vad mer skulle kunna göras? Vem bör göra det?

Redogör för hur ert utvecklingspartnerskap arbetat med spridning och påverkan dels under fas 2, dels under fas 3.

Fas 2

IPK:s hemsida och nyhetsbrev har utnyttjats så snart det funnits goda exempel att sprida. Även Urkraft och Actíva har nyhetsbrev där goda exempel redovisas.



Andra givna fora har varit möten med referensgruppen och seminarier om mobilitet. Koordinator IPK och Urkraft deltog i ett "inspirationsseminarium" med fokus på mobilitet för ungdomar i Stockholm i september 2004. Där presenterades arbetet inom vårt UP och dess resultat för ett 100-tal deltagare från arbetsförmedlingar, folkhögskolor, skolor, organisationer etc.

Ett stort arbete har också lagts på att sprida information om Interpraktik både hos målgruppen och hos enskilda handläggare på lokala arbetsförmedlingar runt om i Sverige. Ett kontinuerligt arbete har nedlagts på att informera och utbilda AF-handläggare och andra berörda i främst Västerbotten och Norrbotten om såväl Interpraktik som förberedelsekurser. Därutöver har information och utbildning bedrivits i bl.a. Borlänge, Göteborg, Helsingborg, Hudiksvall och Sundsvall.

Intresset för Interpraktik som arbetsmarknadsåtgärd har varit stort även i ett europeiskt perspektiv. I vårt transnationella samarbete har våra tyska partners visat stort intresse för Interpraktik. Vårt UP avslutades i slutet av maj 2005 med ett spridningsseminarium med ca 65 deltagare, inkl. kolleger i det transnationella partnerskapet. Där synliggjordes vårt UP:s resultat och rekommendationer. Program och deltagarlista bifogas som bilaga 3.

Fas 3

I den avslutande spridningskonferensen deltog också en företrädare för AMS. Sedan nu AMS övertagit ansvaret för Interpraktik är AMS enligt vår uppfattning den naturliga uppföljaren och spridaren av verksamhet och resultat inom vårt UP.

Vi har stora förhoppningar om att AMS ska nyttja vårt webb-baserade verktyg för förberedelsekurser och också se nytta av att låta ungdomarna gå en förberedelsekurs före utlands-praktiken. Det finns glädjande indikationer på att förberedelsekurser kommer att göras obligatoriska för dem som vill göra Interpraktik.

Dessutom diskuteras enligt uppgift inom AMS ett förslag om att praktikperioden ska kunna varieras från en till sex månader – en flexibilitet som vi ser som en förutsättning för vår målgrupp särskilt vad gäller funktionshindrade. Detta är också något som vi under arbetets gång har uppmärksammat AMS på.

• Utvärdering

Redogör för hur den externa utvärderaren konkret bidragit i UP-arbetet. Vilket stöd har det varit för projektledning/koordinator och UP?

Två externa utvärderare har deltagit.

Från den första utvärderaren har, främst till följd av bristande kontinuitet i bemanningen, bidragen inte blivit så konkreta som vi hade hoppats..

I gengäld har den sist, och minst, utnyttjade utvärderaren gett så mycket mer konkret – främst inspirationen till uppföljning i form av hemvändarseminarier (se bilaga 2).



- **Sammanfattande bedömning**

Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför? Vilka tips skulle Du vilja delge framtida UP?

Det är, som vår slutlige utvärderare konstaterar, sällan ett utvecklingsprojekt förlöper precis som ursprungligen planerats. Just i själva begreppet ”utveckling” bör ligga en öppenhet för att skapa något innovativt där tillfälle ges, även om det innebär att man ger sig ut i okänd – och osäker – terräng.

Vårt UP avvek/lyckades mindre bra på ett antal punkter:

- Andelen funktionshindrade ungdomar i utlandspraktik blev betydligt mindre.
- Mindre resurser lades på att bygga upp nätverk för anskaffande av praktikplatser.
- Idén med en databas on-line med praktikplatser tonades ned till att ett arbetsplatsregister lades in på vår hemsida.
- Det transnationella samarbetet inskränkte sig till att omfatta endast en partner.

Utfallet på den sist nämnda punkten berodde på omständigheter utanför vårt UP:s kontroll. Den tilltänkta tjeckiska partnern tvangs avstå från deltagande av ekonomiska skäl efter översvämningarna i Tjeckien 2003. Minskad och helt nedlagd ambition beträffande nätverksbyggande resp. on-line-databas var resultat av partnerskapets överväganden, när man hunnit få vissa erfarenheter av verksamheten. Det kvantitativa misslyckandet med att hjälpa fler funktionshindrade till utlandspraktik är ett faktum trots stora insatser av alla deltagare i vårt UP.

Vårt UP lyckades bra på en rad punkter:

- Vi har vidareutvecklat och genomfört förberedelsekurser inför utlandspraktik.
- Vi har fått igång ett tänkande kring och även ett första konkret genomförande av en uppföljning efter utlandspraktik i form av ett ”hemvändarseminarium”.
- Vi har i liten skala prövat ett flexibla system för funktionshindrades utlandspraktik.
- Vi har kartlagt hinder för mobilitet för funktionshindrade och föreslagit åtgärder.
- Vi har upptäckt ett par viktiga juridiskt-administrativa hinder för funktionshindrade när det gäller möjlighet till Interpraktik.
- Vi ser också att vi åstadkommit attitydförändringar inom våra egna organisationer.
- Vi har fått till stånd en princip för erkännande och tillgodoräkning av praktik utomlands som ett led i högre utbildning.
- Vi har nått och spritt ett ökat medvetande om de sämst ställda och deras svårigheter att få ta del av den fria rörligheten i Europa.
- Utifrån erfarenheter inom UP:et har vi skapat en nätbaserad manual för Interpraktik med både praktisk information och konkreta råd om hur kvalitén kan höjas på utlandspraktik som ett pedagogiskt verktyg.
- Vi har bidragit till nya samarbetskonstellationer på lokala men även regionala plan.



- **Kontaktpersoner**

Vilka personer kan den som är intresserad av ytterligare information kontakta?

| |
|---|
| Föreningen Urkraft i Skellefteå: Therese Lundgren (therese@urkraft-se) Stiftelsen Activa i Örebro län: Ulla Berg (ulla.berg@s-activa.se) |
|---|

För vårt UP

Skellefteå, Stockholm och Örebro

den 22 september 2005

Ulla Berg
Activa

Bertil Bucht
IPK

Eva Ehdwall
IPK

Therese Lundgren
Urkraft

Thomas Nilsson
Urkraft