



# HansaVET Journeyman Travel

GUIDE FÖR UTLANDSPRAKTIK  
INOM YRKESUTBILDNING

Anastasia Nekrasova

Riga, 2013

# INNEHÅLL

## INTRODUKTION

### Kapitel 1

## UTBILDNINGSPROGRAMMET

### HansaVET Journeyman Travel

#### Utbildningsplan

#### Kunskap om Östersjöregionen

Östersjöregionen i ett historiskt perspektiv: ekonomiska, politiska och industriella aspekter

Östersjöregionens konkurrenskraft: enskilda länder och regionen i sin helhet

Möjliga läranderesultat

Journeyman travel (gesällvandring) i ett kulturellt perspektiv

Möjliga läranderesultat

#### Entreprenörskap och internationalisering

#### Individuella projekt med utländska partners /projektledning

Projektplanering

Presentationsteknik

#### Slutkommentarer om att integrera utbildningsplanen med de övriga delarna i HansaVET

**Bilaga:** HansaVET Utbildningsprogrammet

### Kapitel 2

## COACHNING

#### Varför Projekt?

**Vad är ett bra projekt i sammanhanget?**

**Vad är coachning och varför passar coachning här?**

**Coach jämfört med konsult: Vad är din roll i processen?**

**Projektledning med "hjärtat i centrum"**

Projektcoachens verktygslåda: "Integral Project Coaching Map"

**Att coacha värd företaget**

**Coachning under utlandspraktiken: problemhantering och anpassning**

**Bilaga 1:** BTP coachernas erfarenheter och rekommendationer

**Bilaga 2:** Slutbedömning av elevens prestation och utveckling

**Bilaga 3:** Scenario 1: Heidi och Sofi i en blomsterhandel i Lettland

**Bilaga 4:** Scenario 2: Ligita på ett hundhotell i Sverige

**Bilaga 5:** HansaVET projekt coachning

### Kapitel 3

## MATCHNING

#### **Matchning: Stärka förmågan att hitta värd företag i utlandet**

Vad är det vi matchar: personer, idéer, projekt, företag?

På vilket sätt är HansaVET unikt?

Vilka typer av projekt lär ni få arbeta med?

Sammanfattning och rekommendationer

#### **Typiska problem som en match-maker kan ställas inför**

#### **Effekter av en lyckad matchning – coachning**

#### **Att hitta värd företag inom Östersjöregionen / företagsinformation**

#### **Matchningsprocessen**

Träning Steg 1: Att utarbeta en projektsammanfattning (One-page summary)

Träning Steg 2: Att kommunicera projektidén och ta fram "försäljningsargument"

Träning Steg 3: Att ta reda på värd företagets avsikter och förväntningar

Vad är en mentors roll?

#### **Tvärkulturella fallgropar**

Tid

Information och kommunikationsstilar

Beslutsfattande

#### **Vad kan gå fel? Exempel och strategier för att hantera fel**

**Bilaga:** HansaVET matchning

## HUR MAN KAN TILLÄMPA HANSAVET- METODEN:

## ERFARENHETER FRÅN LÄRARFORTBILDNING I LETTLAND

# ABBREVIATIONS AND ACRONYMS

<b>BSO</b>	Business support organization
<b>BSR</b>	Baltic Sea Region
<b>BTP</b>	Baltic Training Programme
<b>B2B</b>	Business to business
<b>CQ</b>	Cultural Intelligence
<b>C-VET</b>	Continued Vocational Education and Training
<b>ECVET</b>	the European Credit system for Vocational Education and Training ET2020 Education and Training 2020
<b>EQ</b>	Emotional Intelligence
<b>EU</b>	Europe Union
<b>EUSBSR</b>	European Union Baltic Sea Region Strategy
<b>GPS</b>	Global Positioning System
<b>HansaVET</b>	Hansaetic Tradition for VET: Mobility Strategies for Promoting Entrepreneurship Skills of VET Students
<b>IQ</b>	Intelligence Quotient
<b>I-VET</b>	Initial Vocational Education and Training
<b>LL</b>	Lower Left
<b>LR</b>	Lower Right
<b>S.M.A.R.T.</b>	Specific. Measurable. Attainable. Realistic. Timely.
<b>SME</b>	Small and Medium Enterprise
<b>PERT</b>	Program evaluation and <u>technique</u>
<b>UL</b>	Upper Left
<b>UR</b>	Upper Right
<b>VET</b>	Vocational Education and Training
<b>VEF</b>	Valsts Elektrotehniskā Fabrika (State Electrotechnical Factory)

# TACK!

*HansaVET Journeyman Travel* är ett resultat av *HansaVET*-projektet som har pågått under två år med finansiering av EU:s program för livslångt lärande och inom detta programmet Leonardo da Vinci vidareutvecklingsprojekt. Projektets fullständiga namn är *Hanseatic Tradition for VET: Mobility Strategies for Promoting Entrepreneurship Skills of VET Students*. Projektet genomfördes i samarbete mellan fem partners – National Centre for Education, Lettland; Föreningen Norden, Sverige; Baltic Bright, Lettland; Hanseatic Parliament, Tyskland; Tartu Vocational Education Centre, Estland samt Vytautas Magnus University, Litauen.

Jag skulle vilja uttrycka min djupa tacksamhet till alla projektets partners för ett professionellt och produktivt samarbete såväl som vänligt stöd under resans gång. Ett särskilt tack går till Anders Bergström och Vita Žunda som initierade detta projekt som ett resultat av BTP (Baltic Training Programme) och framgångsrikt vidareutvecklades inom HansaVET. Min tacksamhet sträcker sig även till Anastasia Nekrasova, vår huvudlärare för den internationella gruppen av fortbildare och som även har utarbetat denna guide.

Guiden har testats vid 11 nationella seminarier som samlade totalt 231 representanter från yrkesutbildningsanordnare - föreståndare, mobilitetssamordnare och yrkeslärare - från Estland, Lettland, Litauen och Sverige.

Den stora uppskattning som vi fått från deltagarna är ännu ett kvitto på att våra utbildare har gjort ett ypperligt jobb. Det är också en indikation på att idén och resultaten som vi åstadkommit i HansaVET-projektet bör föras vidare, spridas och hitta sin plats i de nationella yrkesutbildningssystemen.

Inta Baranovska

HansaVET Projektledare  
National Centre for Education Lettland

## INTRODUKTION

Förr i världen var det vanligt att båda yrkesstuderande och akademiker utbildades inte bara inom sina egna länder utan studerade vid utländska universitet alternativt lärde sig ett yrke av utländska mästare. Inom yrkesutbildning kallade man det "gesällvandring" ("Journeyman travelling"). Fram till slutet på 1800-talet var det en vanligt förekommande form av yrkesutbildning. Lärlingar reste runt till olika städer och länder och lärde sig handel och yrken för att sedan hemma starta egen verksamhet. På detta sätt utvecklades inte bara deras yrkesfärdigheter utan även deras entreprenörskap och kunskap om andra länder och kulturer.

Nuförtiden arbetar fler och fler yrkesgymnasier och YH-anordnare med mobilitet och hittar praktikplatser utomlands för sina elever. "Utbildning 2020" är en ny strategisk ram för europeiskt utbildningssamarbete (ET2020) som har för avsikt att göra internationell mobilitet till regel snarare än undantag.

Ett av de mål som anges i den sk. Brygge kommunikén är utvecklingen av en strategi för internationalisering av såväl den gymnasiala yrkesutbildningen (I-VET) som den eftergymnasiala yrkesutbildningen (C-VET) samt främja internationell rörlighet genom att stimulera ett större antal yrkesstuderande och yrkesverksamma att delta i mobilitet.

Europeiska rådets rekommendation från den 28 juni 2011 med titeln "Unga på väg – att främja ungdomars rörlighet i utbildningssyfte" säger; "Mycket har uppnåtts vad gäller ungdomsrörlighet sedan 2001 års rekommendation. Emellertid används inte alla instrument och verktyg fullt ut och många hinder kvarstår. Dessutom har förutsättningarna för rörlighet i utbildningssyfte avsevärt förändrats under de senaste tio åren, bland annat på grund av globaliseringen, tekniska framsteg, inbegripet informations- och kommunikationsteknologi, och en större tonvikt vid anställbarhet och den sociala dimensionen".

Hittills har mobilitet haft fokus på yrkesmässiga, kulturella samt språkliga aspekter. Dock kan yrkesmobilitet med företagspraktik i utlandet erbjuda många möjligheter till att utöver yrkesfärdigheter lära sig även entreprenörskap. Detta ligger i linje med Europeiska Unionens makroregionala strategi för Östersjöregionen (EUSBSR) som syftar till att öka regionens konkurrenskraft genom att främja företagande och företagsamhet.

EUSBSR är den första makroregionala strategin i Europa. Den syftar till att stärka samarbetet i hela denna stora region så att utmaningar kan mötas genom att arbeta tillsammans, samt främja en mer balanserad utveckling i regionen. Strategin bidrar även till ett antal större EU-politikområden och stärker deras samverkan.

Östersjöregionen omfattar 85 miljoner invånare (17 % av EU:s sammanlagda befolkning) och åtta länder (Sverige, Danmark, Estland, Finland, Tyskland, Lettland, Litauen och Polen), som har liknande egenskaper och delar gemensamma utmaningar.

Strategin genomförs med s.k. flaggskepp, ofta kluster av projekt som vars resultat bidrar till strategins mål och indikatorer uppnås. Gemensamt för flaggskeppen är att de har en makroregional påverkan och genomförs i partnerskap av aktörer från minst tre av länderna i regionen. Ett av strategins flaggskepp är "Baltic Training Programme" (BTP) som stödjer internationalisering av yrkesutbildning samt ökar kunskap om affärsutveckling och entreprenörskap. Detta projekt fungerade som föregångare och inspiration till HansaVET vars fullständiga namn är "Hansatraditioner i yrkesutbildning: Strategier för rörlighet för främjande av entreprenörskaps kompetens hos yrkesstuderande". Projektet finansierades av Leonardo da Vinci Vidareutvecklingsprojekt inom EU programmet för Livslångt Lärande (LLP)

Det övergripande syftet med HansaVET är att stödja skolornas arbete med kvalitet och innovation inom yrkesutbildning, detta genom att kvalitetssäkra mobiliteter tillgängliga för studerande inom gymnasial såväl som eftergymnasial yrkesutbildning.

HansaVET avser att utrusta yrkeslärare, utbildare och mobilitetssamordnare med den kompetens som behövs för att coacha och vägleda studenter som deltar i mobilitet mot aktivt entreprenörskap. Detta görs genom att använda den metod som utvecklats inom BTP (där studenten var i fokus) och anpassats till HansaVET (där fokus ligger på utbildningsanordnaren). Denna metod innefattar två viktiga processer - coaching och matchning – samt ett förberedande utbildningsprogram. Allt detta ingår i denna handbok som består av tre delar, som behandlar utbildningsprogrammet, coachningen samt matchningen.

Guiden "HansaVET Journeyman Travel" kommer att fungera som en vägledning för yrkeslärare, utbildare och mobilitetssamordnare i deras arbete för att förbereda och stödja elever innan, under och efter praktikperioden på en lokal eller internationell arbetsplats.

Anders Bergström

Föreningen Norden, Sverige  
EUSBSR Priority Area Coordinator Education

## Kapitel 1

# UTBILDNINGSPROGRAMMET

## Content

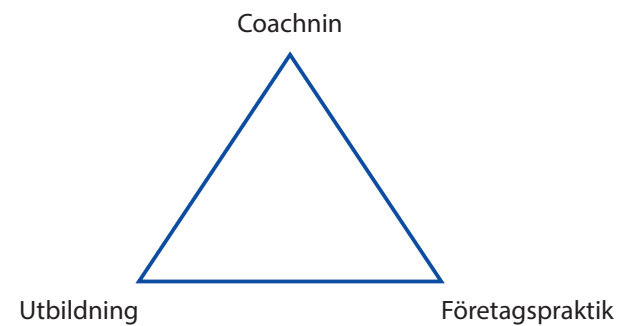
<b>HansaVET Journeyman Travel .....</b>	<b>10</b>
<b>Utbildningsplan.....</b>	<b>11</b>
<b>Kunskap om Östersjöregionen .....</b>	<b>11</b>
Östersjöregionen i ett historiskt perspektiv: ekonomiska, politiska och industriella aspekter.....	12
Östersjöregionens konkurrenskraft: enskilda länder och regionen i sin helhet .....	13
Möjliga läranderesultat .....	14
Journeyman travel (gesällvandring) i ett kulturellt perspektiv.....	14
Möjliga läranderesultat .....	16
<b>Entreprenörskap och internationalisering .....</b>	<b>17</b>
<b>Individuella projekt med utländska partners / projektledning.....</b>	<b>20</b>
Projektplanering .....	21
Presentationsteknik.....	22
<b>Slutkommentarer om att integrera Utbildningsprogrammet med de Övriga HansaVET Element ....</b>	<b>23</b>
<b>Bilaga: HansaVET utbildningsprogrammet .....</b>	<b>24</b>

# HansaVET Journeyman Travel

HansaVETs synsätt på mobilitet utgår ifrån att en ung individ **vill lära sig** och utvecklas både yrkesmässigt och personligt för att kunna hävda sig bättre på arbetsmarknaden. Affärskartan ritas ständigt om och i takt med att nya länder ansluter sig till EU. Även vi måste se till att uppdatera våra mentala kartor om vi vill fortsätta vara konkurrenskraftiga.

Gesällvandring tilltalar nyfikna och driftiga yrkesstudenter. Att lära sig yrket utav utländska mästare – i enlighet med den gamla Hansa traditionen – borde vara en naturlig del i yrkesutbildningarnas läroplaner. HansaVET har tagit några steg i den riktningen och testat en möjlig metod som kan stödja elevernas lärande genom affärsinriktad lärlingspraktik på ett utländskt företag.

Lärande är en förutsättning för utveckling – därför är **HansaVET ett lärandeprogram** där eleven utvecklas genom Utbildning och Företagspraktik. Tillsammans bidrar dessa till en holistisk utvecklingsprocess samtidigt som Coachning hjälper eleven att bli medveten om sin utveckling och de egna resultaten.



Kapitel 1 beskriver Utbildningsplanen som testats av HansaVET samt under genomförandet av BTP, 2009-2012, i Estland, Lettland och Sverige.

## Utbildningsprogrammet syftar till att

- skapa medvetenhet och öka kunskap om Östersjöregionen
- rusta unga yrkesmän och kvinnor för att leva och arbeta i regionen

Denna guide kan användas inte bara av utbildningsutvecklare hos utbildningsanordnare utan även alla som arbetar med mobilitetsbaserat lärande. Att integrera alla typer av läranderesultat **är absolut nödvändigt för att göra "gesällresor" verkligen utvecklande.**

# Utbildningsplan

Utbildningsplanen innehåller följande block, vart och ett av dem kommer att beskrivas i detalj längre fram:

## I. Kunskap om Östersjöregionen

- Östersjöregionen i ett historiskt perspektiv: ekonomiska, politiska och industriella aspekter
- Östersjöregionens konkurrenskraft: enskilda länder och regionen i sin helhet
- Journeyman travel (gesällvandring) i ett kulturellt perspektiv

## II. Entreprenörskap och Internationalisering

- Grundläggande kunskaper om affärsutveckling och entreprenörskap för yrkesstuderande
- Grundläggande kunskaper om internationalisering som en form av affärsutveckling

## III. Individuella Projekt med Utländska Partners

- Grundläggande kunskaper om projektledning
- Coachning av yrkesstuderande i samband med utländsk praktik
- Presentationsteknik

# Kunskap om Östersjöregionen

Att ha kunskap om sin region är en förutsättning för att trivas i den.

De flesta av eleverna har säkert varit utomlands på semester, dock är det inte många som har funderat på att leva och arbeta i ett främmande land. Ungdomars "mindset" är oftast ego-centrerat, i bästa fall, etno-centrerat. "Gesällresan" med HansaVET kan vara den första erfarenheten av att arbeta i utlandet, ett sätt att vidga vyer. Det kan främja personlig utveckling då eleven lär sig att lägga märke till och reflektera över andra, ibland för honom ovanliga perspektiv - en annan kultur, ett värdföretag, och inte minst – över sin egen framtid.

## Östersjöregionen i ett historiskt perspektiv: ekonomiska, politiska och industriella aspekter

Det är i historien som vi finner källan till några av de rådande kulturella värderingar, sätt att hantera livet och former av ekonomisk verksamhet. **Regionens ekonomiska förutsättningar ser annorlunda ut idag, men hur var det förut?**

Vad dagens ungdomar kanske inte vet är att samspelet mellan de finsk-ugriska och baltiska folken - svenskar, litauer, ester och letter - började för över 3000 år sedan. Det var dock inte förrän på vikingatiden som de intensiva kontakterna mellan kulturerna inleddes.

Tyvär är denna historia full av krig och erövringar, med några enstaka perioder av fred. Som resultat av korstågen hamnade de estniska och lettiska folken i den tyska intressesfären. Litauen och Polen delar en lång historia. Efter en serie av krig i det sena 1500-talet och tidiga 1600-talet dominerade Sverige Östersjöregionen. Men den "gamla goda svenska tiden" varade bara i cirka 100 år i Estland och Lettland. Sveriges nederlag i det stora Nordiska kriget och den efterföljande införlivande av Estland och Lettland i det ryska riket innebar ökat förtryck av de estniska och lettiska folken, liksom de svenskar som hade bosatt sig i Estland. Under perioden som började med det ryska väldets upplösning 1917 fram till början av 1940-talet, lades grunderna för de självständiga staterna Estland, Lettland och Litauen.

Man skulle kunna tro att dagens Estland och Lettland borde vara bättre integrerade med grannländerna, och att Sverige borde vara bra på att integrera olika kulturer inom sina landgränser. Olika tider skapar olika tankesätt. **Vad har historien lärt dessa nationer?**

Efter att de återfått sin självständighet 1991, genomförde Estland, Lettland och Litauen en framgångsrik övergång från planekonomi till marknadsekonomi. Länderna införde egna stabila valutor, dämpade inflationen, byggde upp stabila skattesystem som möjliggjorde låga underskott i statsbudgeterna; samt etablerade oberoende centralbanker. Redan innan deras inträde i EU, var de finansiella systemen i dessa länder sammanflätade med Sverige. Numera, på grund av de största svenska bankernas starka närvaro i de baltiska länderna, så ingår alla fyra länder i huvudsak i ett och samma finansiella system. **Vilka förutsättningar skapar detta för affärssamarbete idag?**

På det sätt Estland, Lettland och Litauen hanterar den nuvarande ekonomiska krisen kan lära oss alla något. I en välfärdsstat tenderar man att glömma hur kraftfull en riktigt folklig solidaritet kan vara - då hela landet förenar sin vilja och bestämmer sig för att vända den negativa utvecklingen och förbinder sig till självdisciplin, strikt kontroll och uthållighet. De tre länderna är nu i princip "tillbaka på rätt spår": deras tillväxt är förhållandevis stark och snart kommer de att leda den ekonomiska utvecklingen i regionen. En viktig förutsättning för en framgångsrik ekonomisk integration är att ester, letter och litauer har förtroende för sina regeringar - ett förtroende som aldrig får missbrukas. Statliga företag och förvaltningar är i hög grad transparenta. Den offentliga sektorn är mer effektiv i dessa länder än i Sverige. **Innebär detta att det finns grund för ökad ekonomisk integration inom regionen? Är inte dessa länder attraktiva att bo och arbeta i?**

## Östersjöregionens konkurrenskraft: enskilda länder och regionen i sin helhet

Söker man affärsmöjligheter i Östersjöregionen så bör man veta något om ekonomi- och näringslivsstruktur i de berörda länderna. Detta leder oss till historien om den industriella utvecklingen i dessa länder. **Hur skapades de speciella näringslivsprofiler länderna har idag? Vad är de bra på? Vilka är deras komparativa fördelar? Var ligger synergier för näringslivssamarbete inom Östersjöregionen?**

Utbildningsmomentet **Sveriges industrihistoria** kan ge en översikt av de faktorer som gjorde Sverige till ett starkt industriland, såsom naturresurser, progressiva industrialister (t.ex. familjen Wallenberg), entreprenörer och uppfinnare. Eleverna lär sig om ett antal svenska uppfinningar och innovationer från olika epoker, som alla hjälpte till att lägga grunden för svenska internationella och idag globala företag, t.ex. kullager, dynamit, tändstickor, blytlåset, pacemakern, ultraljud för medicinska diagnoser, platta bildskärmar, telefonluren, det satellitstyrda GPS-systemet, bilbälten, Tetra Pak-teknik och flera andra. **Vilka är de uppfinningar som har satt Estland, Lettland och Litauen på kartan?**

**Lettland:** teknik för att ta fram kristalliserad citronsyra, bioteknik för lysin, Ftorafur (en lågtoxisk cancer preparat), plasmateknik för oorganiska föreningar (som används i produktionen av olika svårsmälta föreningar), radiation loop (källan till gammastrålar), VEF Minox kameran (den första miniatyrkameran i världen, även om patentet registrerades i Estland ☺), Ripor (icke-brännbar skumplast).

**Estland:** Skype, Lactobacillus fermentum ME-3 (anti-mikrobiella och antioxidativa probiotika), Schmidt teleskop, Papello kanoner (används för att förutsäga flygplanspositioner med hjälp av ljud), Seppo fixeringsanordning (används vid kirurgisk behandling av höftfrakturer), Myoton (en diagnostisk enhet för musklerna), Laprex (mycket starkt naturligt varma byggmaterial), DFK lim.

**Litauen:** Vilnius fotometriska systemet (1963, uppfinnaren är Vytautas Straižys, används inom astronomin för att klassificera stjärnor)

### EU Östersjöstrategi (EU Strategy for the Baltic Sea Region, EUSBSR)

BTP-programmet och HansaVET är två exempel på projekt som finansierades av EU med stark koppling till den första makroregionala strategin inom EU, Östersjöstrategin, som antogs 2009. Studerande informeras om syftet med strategin och dess tre huvudsakliga mål som är indelade i 17 prioriteringsområden. De tre mål är

- I. Rädsla havsmiljön
- II. Länka samman regionen
- III. Öka välbästandet

Några exempel på projekt, aktiviteter och aktörer ges för att illustrera hur strategin genomförs. Det diskuteras även hur projekt som HansaVET passar in i genomförandet av strategin och vilka resultat som förväntas.

## Möjliga läranderesultat

Resultat	Möjligt pedagogiskt värde
Regionen har länge varit starkt historiskt integrerad	Eleverna ska kunna namnge några relevanta historiska perioder, vissa historiska figurer, händelser och deras konsekvenser.
Historia är en källa till nationella kulturer (delade traditioner och värderingar)	Eleverna ska kunna diskutera hur värderingarna påverkas av geografi, klimat och historiska och politiska processer.
Förutsättningarna för en närmare integration inom regionen och de önskade effekterna av detta	Eleverna bör få ett övergripande perspektiv på ländernas ekonomier, deras källor till konkurrenskraft, dagens strukturella problem, liksom potentialen för ekonomiskt samarbete mellan företag i regionen. SWOT-analys av Östersjöregionen som en gemensam marknad. De bör också kunna diskutera vilka konsekvenser ökad ekonomisk integration kan ha på livet för människorna i regionen som helhet.
EU: s Östersjöstrategi	Studenterna ska förstå syftet med EU: s Östersjöstrategi, dess mål, de berörda länderna, prioriterade frågor och deras förväntade effekter.

### Vem kan undervisa i detta?

Det är viktigt att balansera de historiska, ekonomiska, politiska och kulturella perspektiven och ta ett holistiskt grepp. Kanske en ekonomisk historiker? Man kan också bjuda in en gästföreläsare att tala om EU: s Östersjöstrategi; man kan då börja med att kontakta den svenska NCP för Östersjöstrategin ('National Contact Point') som finns på Statsrådsberedningen, se <http://www.regeringen.se/sb/d/12827>

## Gesällvandring i ett kulturellt perspektiv

Globaliseringen rusar framåt i full fart. Företag av alla storlekar korsar gränser för att konkurrera mer effektivt. Mångfald på arbetsplatser är ett faktum. Och allt tyder på att dessa trender har kommit hit för att stanna. Vad är skillnaden mellan individer och organisationer som lyckas i dagens globaliserade och mångkulturella värld, och de som misslyckas?

**70%** Andelen internationella satsningar som misslyckas på grund av kulturella skillnader.

**60%** Andelen intäkter som General Electric beräknar att de kommer att få från sina utvecklingsmarknader.

**\$700,000** Kostnader under första året i samband med förflyttning av en utländsk chef, och många av dessa misslyckas med sina uppdrag

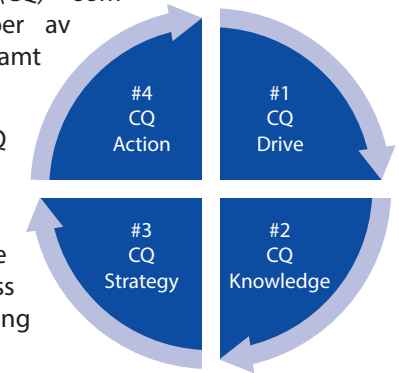
**90%** Andelen personer i ledande befattningar från 68 länder som uppger att deras främsta ledarskapsutmaningar ligger inom mångfald

Källor: The International Labor Union samt the Economist Intelligence Unit

BTP har utvecklat en utbildningsmodul kring *kulturell intelligens (CQ)* som beskriver **individens förmåga** att agera effektivt i olika typer av tvärkulturella sammanhang – nationella, etniska, yrkesmässiga samt organisationsmässiga.

Det är även **en form av mänsklig intelligens** på samma sätt som IQ och EQ (emotionell intelligens) och i likhet med dem går att mäta och utveckla.

**CQ Modellen** utvecklades av David Livermore (The Cultural Intelligence Center, [www.CulturalQ.com](http://www.CulturalQ.com)). Den valdes som bas på grund av dess enkelhet och tillämplighet på de olika nivåerna av utländsk exponering som en elev kan uppleva.



En "gesällresa" skapar ett utmärkt sammanhang för eleven att utveckla sitt CQ:

det är direkt och personligt, praktiskt och erfarenhetsbaserat, och säkerställer omedelbar återkoppling när man 'bryter' mot någon kulturell norm. Utrustad med CQ kommer eleven att känna sig mycket mer bekväm i en annan kulturell miljö vilket underlättar hennes yrkeslärande och stärker personlig effektivitet.

Lärares uppgift är att förbereda eleverna genom att ge lite kunskap om kultur som fenomen, öka deras medvetenhet om kulturella normer och antaganden som de kommer – medvetet eller omedvetet – att behöva ta hänsyn till när det möter människor i världlandet. Eleverna uppmuntras att föra en dagbok under resan.

### Förslag på innehåll i denna modul

- I. Kultur är ett komplext fenomen och kan vara:
  - synlig och osynlig
  - medfödd och inlärd
  - personlig, nationell, yrkesmässig, organisationsmässig, osv...
- II. Kultur består av tre element; *artefakter, värderingar/normer samt omedvetna kulturella grundantaganden* (E. Scheins modell) Genom att reflektera över dessa kommer man åt sina egna kulturella mönster och kan även förstå andras mönster vilket minskar risken för konflikt. Man diskuterar kulturchock som kan uppstå om man inte är medveten och hur man kan undvika eller hantera den.
- III. CQ Modellen och dess fyra element (CQ Drive, CQ Knowledge, CQ Strategy och CQ Action): hur kan man utveckla och tillämpa dem innan och under "gesällresan" för ökad personlig effektivitet?

### Eleverna arbetar både i respektive landsgrupper och i blandade grupper vid möjlighet:

- I. I sin respektive landsgrupp förbereder deltagarna en interaktiv presentation av sin nationella kultur genom de artefakter, värderingar och djupa kulturella antaganden som beskriver deras land. Dessa presentationer (ofta emotionella och underhållande) är oftast mycket handgripliga och enkla att förstå för alla.
- II. I blandade grupper kan representanter från olika kulturer upplysa varandra om
  - 'dos och don'ts' i deras kultur
  - vad man kan göra på fritiden, det man absolut inte får missa och även lära varandra enkla fraser och ord som kan underlätta vardagen



CQ-modulen brukar vara väldigt levande då deltagarna bygger på egna exempel och händelser i deras egna liv samt erfarenheter utomlands. Blandade grupper är väldigt effektiva då de skapas intresse för varandra samt en känsla av gemenskap varför vi föreslår att CQ-modulen placeras ganska tidigt i programmet.

### Möjliga läranderesultat

- I. Kultur är komplex och till en stor del osynlig: skjut upp din spontana bedömning, och försök ta reda på VARFÖR människor gör som de gör (artefakter, värderingar, antaganden)
- II. "CQ är individens förmåga att klara sig bra och trivas i tvärkulturella situationer. Alla har en viss CQ nivå just nu, och det har jag också; jag vet att jag kan utveckla min CQ och jag har lärt mig några sätt att göra det"
- III. "Jag vet något om Lettland: deras historia, deras nationella värderingar (vad som är viktigt för dem), och hur jag kan se det (via artefakter). Jag har lärt mig några ord på lettiska och det känns bra att ha en chans att uppleva landet och göra saker som min lettiska studiekamrat tycker är coolt"
- IV. "Jag undrar hur lettiskt mitt värd företag är egentligen?" (kan jämföra med det man lärt sig om Lettland)

### Att lära ut denna modul till yrkesstuderande

Det är troligt att många av eleverna inte är vana att diskutera politik eller frågor som de uppfattar ligger "utanför" deras intressesfär eller kontroll. Inte heller bör läraren ta för givet att de har stor kunskap i historia - varken om sitt eget land eller om regionen i stort. **Ta detta antagande som utgångspunkt och försök fånga deras intresse där de står nu - de är just nu som deras horisonter börjar vidgas!**

- Förenkla komplexa beskrivningar till 3-4 faktorer
- Använd många exempel och bekanta bilder för att illustrera olika fenomen
- Inte alltför många datum
- Använd blädderblock ofta, när du talar
- Ställ "kontrollfrågor" för att se till att ni förstår varandra
- Halvera ditt ursprungliga innehåll, eller dubbla tidsåtgången som behövs, var inte tidsoptimist
- Bekräfta och ge beröm - men också ifrågasätt och utmana deltagarnas förmåga att tänka och reflektera
- Håll dem upptagna, variera dina övningar, gör att de känner ansvar för egna resultat
- Uppmuntra frågor och se till att varenda en besvaras
- Uppmuntra eleverna att föra dagbok utomlands - det hjälper dem att smälta intryck och "skriva av" ev. stress

## Entreprenörskap och Internationalisering

Entreprenörskap börjar bli ett vanligt ämne inom yrkesutbildningen i många länder. I dagens föränderliga värld kan man inte längre räkna med att stora företag kommer att automatiskt förbli framgångsrika. Den som kommer att hålla ut och hitta nya vägar är ju en entreprenör som har lätt att se och fånga upp de möjligheter som stora bolag inte kan ta tillvara på grund av sin begränsade flexibilitet och sina fasta strukturer.

Entreprenörer lär sig "på vägen" vilket gör att ett riktigt entreprenörsföretag har lättare att anpassa sig till omgivningen och på det sättet säkerställa sin affärshållbarhet. Många av de nya möjligheterna finns "utanför" sedvanliga modeller och tankesätt, och en sann entreprenör kan, med rätt inställning och lämpliga verktyg utforska ovanliga affärsmöjligheter och ta tillvara ovanliga lösningar.

### Förberedelse inför HansaVET Journeyman travel bör innehålla följande två ämnen

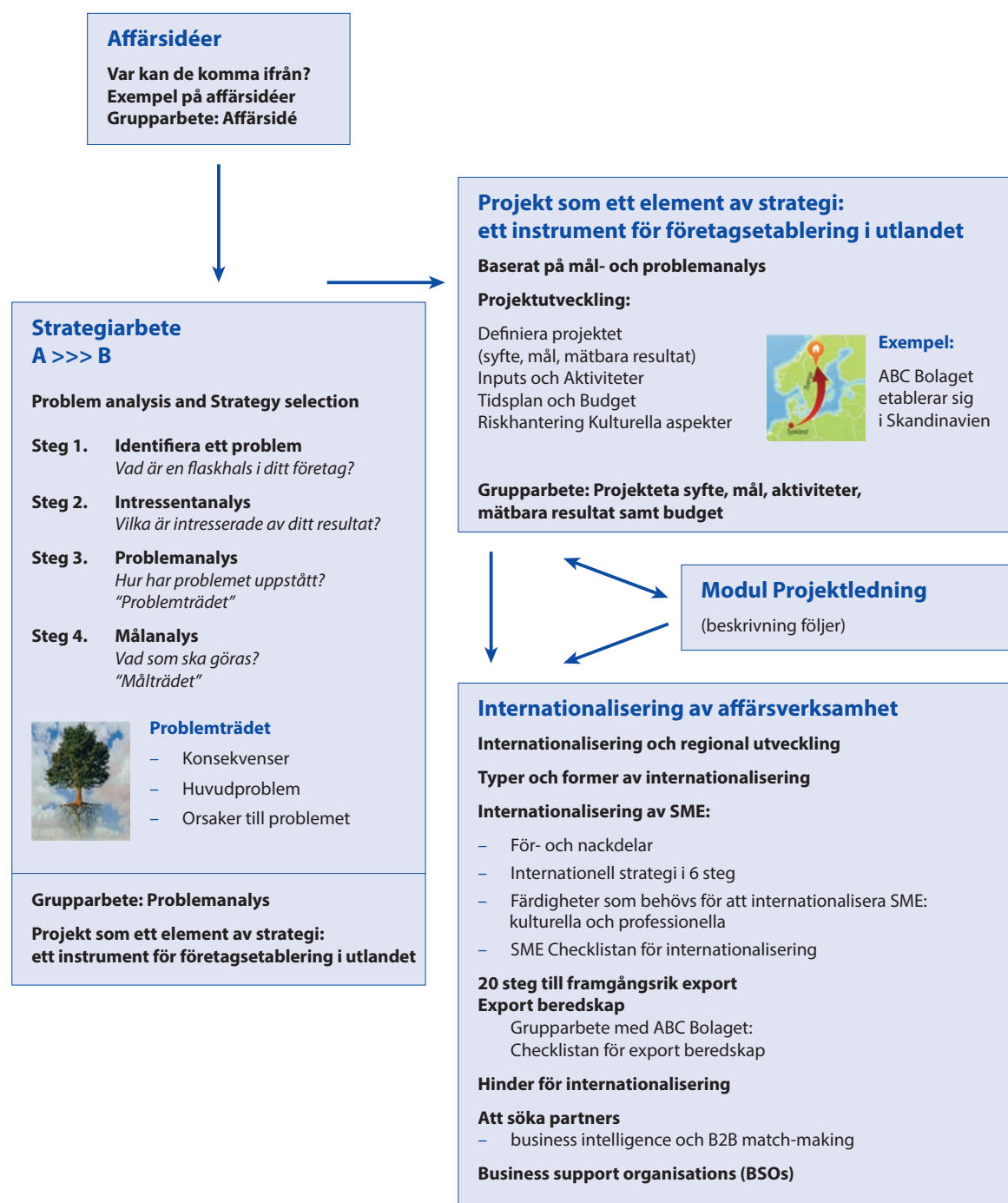
- Entreprenörskap och affärsutveckling
- Internationalisering som dimension av affärsutveckling

Naturligtvis bör dessa ämnen anpassas till yrkeselevens mentala kapacitet. Oftast är eleven en ung person som fortfarande söker sin väg i livet. Många av dem kommer fortfarande bor hemma hos sina föräldrar, de kanske inte har utvecklat en förståelse för hur pengar tjänas och hur de kan användas klokt. Dock har alla drömmar. Dessutom börjar de märka vuxna förebilder och vilja lära sig att leva på ett vuxet sätt. Detta kan vara rätt tid för att få dem intresserade av entreprenörskap som ett sätt att förverkliga sina drömmar.

Diskussionen börjar med studentens **personliga "affärsidé"** som senare vidgas till **ett företags affärsidé**, för att brygga över till **affärsutveckling** som process, och senare till **internationalisering** som en form av affärsutveckling.

[Entreprenörskap >> Affärsutveckling >> Internationalisering](#)

Här presenterar vi en möjlig logik för modulen **Entreprenörskap och Internationalisering**. Vi vill uppmärksamma läsaren på att modulen **Projektledning** är integrerad i processen: dess mer detaljerade beskrivning återfinns i sektionen **"Individuella projekt med utländska partners"**.



### Att lära ut denna modul till yrkes elever

Som vi diskuterat tidigare, kanske en typisk yrkes elev inte är alltför bekant med verkligheten i affärslivet, varken i sitt eget land eller någon annanstans. Lyckligtvis, betyder inte detta att de inte är intresserade. Tvärtom, just dessa frågor diskuterades mest aktivt av deltagarna i BTP. Uttryckt på rätt sätt, väcker de spänning och nyfikenhet, vilket får eleverna att tro på att **deras drömmar kan bli verklighet** - och motiverar dem att ta reda på **hur**.

Dessutom älskar ungdomar tanken på att resa utomlands och se världen. Vi kan stärka deras självförtroende genom att lära dem hur man kan hantera deras naturliga osäkerhet och **hur man kan lyckas utomlands**. Deras mottaglighet ökar och motivationen växer.

Samtidigt bör undervisningen i entreprenörskap och internationalisering alltid betona att **hårt arbete och intelligens** är nödvändiga för framgång. **Att utveckla individens befintliga kvaliteter och egenskaper - såsom kunskap, färdigheter, motivation, förmågor, språklig och kulturell intelligens samt energi - har varit vår ambition i HansaVET-projektet.**

Nu är det dags att ansluta **coachning** till detta arbete. Coachen hjälper eleven att komma åt sina inre resurser, utvärdera sin beredskap för företagande samt förutsättningar för att arbeta med en utländsk partner i ett gemensamt projekt. Det kan hända att eleven kommer till en tydlig slutsats som till exempel, "just nu är jag inte redo att starta mitt eget företag. Hur kan jag förverkliga min dröm på ett annat sätt?" Att få klarhet kring detta är oerhört viktigt när man förbereder eleven och sätter ambitioner för projektet. Sektionen "Coachning" beskriver coachningsprocessen, där redogör vi även för möjliga typer av projekt som vi arbetade med i HansaVET.

### Tips till lärare:

- Förenkla dina exempel
- Ta exempel från verkliga livet som är lätta att relatera till
- Undvik alltför många svåra ord (som marginalkostnaden för kapital, skulder / eget kapital, vinst repatriering, due diligence ...)
- Halvera ditt innehåll eller alternativt, dubbla planerad tidsåtgång
- Varva korta teoretiska block med övningar
- Använd enkla fallstudier
- Uppmuntra eleverna att försöka göra det de aldrig gjort förut (som att göra en budget)
- Ifrågasätt deras åsikter och ställ svåra frågor

## Möjliga läranderesultat

- I. Entreprenöriella företag har fördelar i dagens snabba värld och världen behöver många fler företagare då gamla strukturer inte längre håller
- II. Vissa människor föds till företagare/entreprenörer, men man kan också lära sig entreprenörskap
- III. Hur en idé blir ett mätbart resultat: genom projektledning
- IV. Att vara en "naturlig" entreprenör är inte en garanti för framgångsrikt internationellt företagande
- V. Grunderna i internationalisering av företag: principer, strategier, förutsättningar, etableringsformer, steg i processen
- VI. Små- och medelstora företags internationalisering: svårigheter och ytterligare krav på entreprenören
- VII. Är jag en entreprenör? Finns det andra sätt jag kan jag förverkliga min dröm?

# Individuella projekt med utländska partners / projektledning

Projekt är ett effektivt sätt att organisera en arbetsprocess där ett antal perspektiv samverkar:

- Elevens: dennes potential, dröm / affärsidé och framtidsplaner
- Värdföretagets: dess mål och förväntningar på eleven
- Skolans: dess förväntningar på eleven, praktikplatsen samt utbildningsprocessen där praktikperioden är en del

Genom att utveckla ett projekt med ett specifikt mål i sikte lär eleven sig **att integrera** dessa perspektiv – integrationsförmågan är väldigt viktig hos en entreprenör, och särskilt när man verkar utomlands då även kulturella aspekter spelar in.

Att bygga en "gesällresa" kring ett tidsbundet projekt gör eleven mer **disciplinerad** och tränar honom/henne att **behålla fokus** på både processen och resultatet samt förstå hur **olika intressen samverkar**. Det blir också lättare att utvärdera elevens prestation samt integrera lärdomarna och nya kunskaper med andra resultat som skapas inom yrkesutbildningsprocessen.

Detta material beskriver kort utbildningsmodulen **"Projektledning"** som är en del av HansaVET-modellen för att arbeta med elevernas projekt. Som ett komplement till modulen **"Entreprenörskap och Internationalisering"** är den också integrerad i processerna för *Project Coaching*. Sektionen **"Projekt Coaching"** beskriver våra arbetsprocesser med elevernas individuella projekt och vi hänvisar till den för detaljerad information.

### Modulens innehåll:

- Projektplanering
- Projektpresentation

## Projektplanering

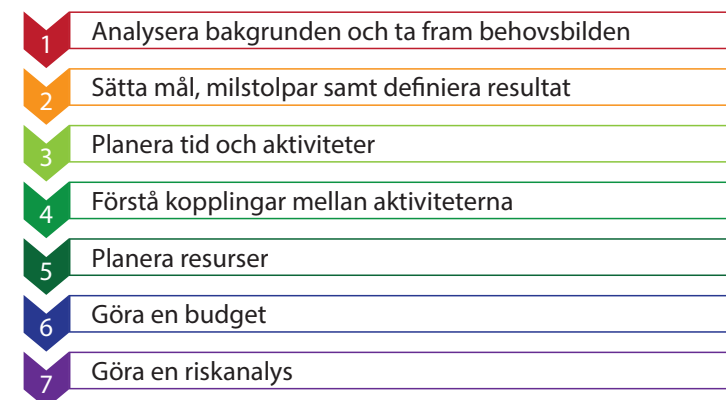
### Generellt om projekt

- Var kommer projektformen ifrån? Varför projekt?
- Vad är projekt och vad är det INTE?
- Vad består projekt utav? Mål, tidslinje, budget, människor...

### Hur planerar man ett projekt: planeringsfaser

Bilden nedan skulle kunna användas som en disposition för modulen:

- Eleven lär sig att analysera bakgrunden, identifiera problemområden och utvärdera möjliga lösningsalternativ
- De tränar att sätta mål, planera milstolpar och formulera resultat (t.ex. med *log-frame strategi* och *S.M.A.R.T. - modellen*)
- De lär sig att planera tidslinjen samt aktiviteter (t.ex. med *log-frame* och *Gantt-schema*)
- Eleverna lär sig att förstå sambanden mellan aktiviteterna (t.ex. med *PERT diagram*)
- De lär sig att planera olika typer av resurser (med prognoser), såsom *Personalkostnader (människor, deras kompetens, kunskap, kompetens, tillgänglig tid)*, *Utrustning (maskiner, faxar, datorer etc)*, *Faciliteter (kontor, produktion utrymme, arenor etc)*, *Tjänster (vad har vi för kompetens och vilka saknar vi? Vad kan vi lägga ut på entreprenad)*, *Annat (material, marknadsföring, resor etc.)*
- Studenterna lär sig att göra budget  
*Hitta prislistor, samlar priserbjudanden, frågar experter*  
*Budgetering kostnader och aktiviteter (work packages)*
- De lär sig också att analysera risker samt metoder för riskminimering / riskhantering



Kursen ovan är mer eller mindre en vanlig kurs i projektledning, och några av våra elever kanske tycker att det är lite tråkigt med teori. **Det som gör den intressant är dess sammanhang - det faktum att det egna individuella projektet genomförs i en internationell miljö.**

Det är absolut nödvändigt att kursen i projektledning är väl integrerad med övriga moduler inom HansaVET programmet:

- **Entreprenörskap och Internationalisering**
- **Projekt coaching**
- **Kulturell intelligens (CQ)** – olika kulturer har olika attityder till risk och riskhantering vilket kan vara viktigt i ett internationellt projekt

## Projektpresentationsteknik

Det visar sig att många av våra elever behöver hjälp med att förbereda sina projektpresentationer i slutet av programmet. En kort kurs om presentationsteknik kommer sannolikt att bli uppskattad. Man kan använda olika metoder för att göra detta. Det enda som vi uttryckligen rekommenderar är att uppmuntra eleven att berätta om sina personliga upptäckter och förhoppningsvis det som fått dem att växa. Sektionen *Projekt Coaching* beskriver hur coachen kan hjälpa eleven reflektera över vad som har hänt. Ta med det i elevens slutliga presentation!

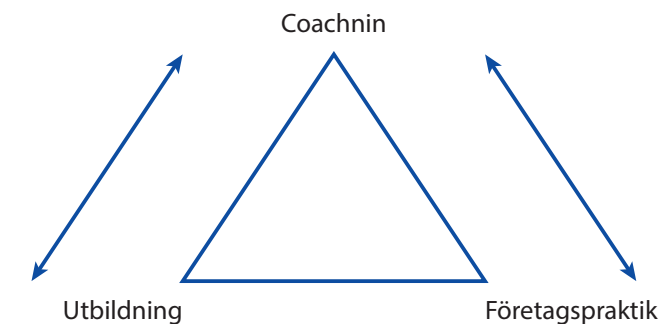
## Slutkommentarer om att integrera utbildningsprogrammet med övriga delar i HansaVET

Och återigen - lärande är en förutsättning för utveckling. Därför är **HansaVET är ett lärande program** där eleven utvecklas genom utbildning och företagspraktik. Dessa två är integrerade delar av den holistiska utvecklingsprocessen, och coaching skapar möjlighet för eleven att bli medveten om sin egen utvecklingsprocess och resultat.

Låt oss återkomma till vår triangel - **the HansaVET journeyman travel** – och sammanfatta lärandet som skapas genom dess holistiska karaktär .

### Ökad medvetenhet

- Självkänedom: kulturmönster, entreprenöriella egenskaper, personlighet, livsmål ...
- Förståelse för egna perspektiv på livet, affärer och annat viktigt, liksom andras perspektiv



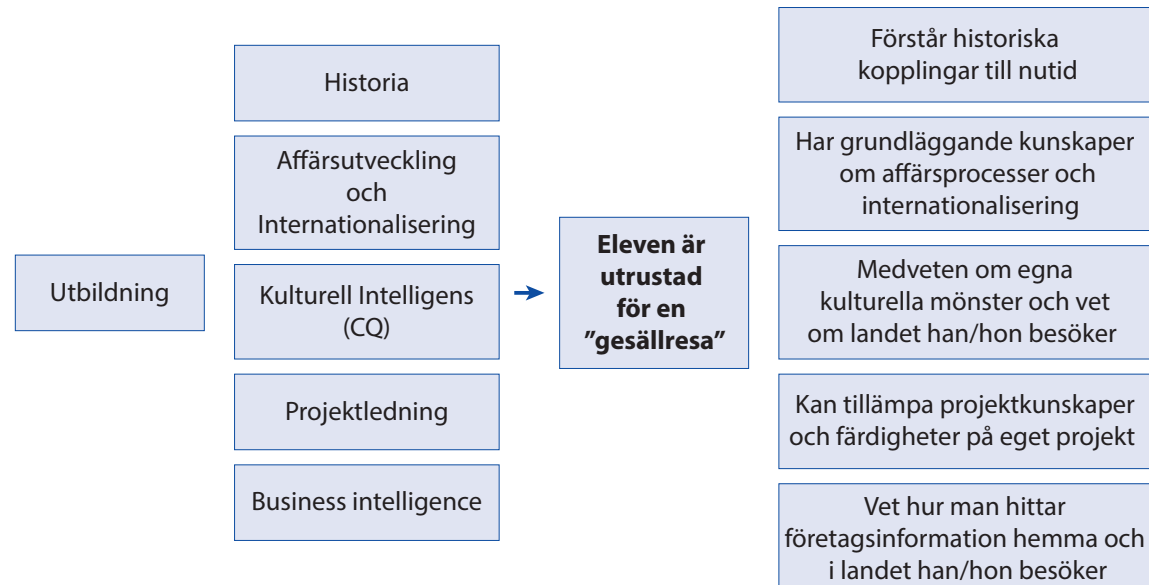
### Kunskap

- om berörda marknader
- om berörda kulturer
- om hur man startar, utvecklar och internationaliserar en affärsverksamhet
- om hur man skapar och driver ett projekt

### Erfarenhet

- av affärsliv i ett annat land
- av en annan kultur
- av att arbeta och leda eget internationellt projekt

# HansaVET Utbildningsprogrammet



## Kapitel 2

# COACHNING

## Innehåll

<b>Varför Projekt?</b> .....	<b>26</b>
<b>Vad är "ett bra projekt" i Sammanhanget?</b> .....	<b>26</b>
<b>Vad är Coachning och Varför passar Coachning här?</b> .....	<b>27</b>
<b>Coachning jämfört med Konsulting: Vilken är Din roll i processen?</b> .....	<b>28</b>
<b>Projektledning med Hjärtat i Centrum</b> .....	<b>29</b>
Projektcoachens verktygslåda: "Integral Project Coaching Map" .....	30
<b>Att coacha värdföretaget</b> .....	<b>35</b>
<b>Coachning under resans gång: Problemhantering och Anpassning</b> .....	<b>36</b>
<b>Bilaga 1:</b> BTP Projectcoachernas erfarenheter och rekommendationer .....	38
<b>Bilaga 2:</b> Slutbedömning av Elevens Prestation och Utveckling .....	42
<b>Bilaga 3:</b> Scenario 1: Heidi och Sofi i en blomsterhandel i Lettland .....	44
<b>Bilaga 4:</b> Scenario 2: Ligita på ett hundhotell i Sverige .....	48
<b>Bilaga 5:</b> HansaVET Projekt Coachning .....	52

## Varför projekt?

Ett HansaVET projekt är ett effektivt sätt att organisera en arbetsprocess där ett antal perspektiv samverkar:

- Elevens: dennes potential, dröm / affärsidé och framtidsplaner
- Värdföretagets: dess mål och förväntningar på eleven
- Skolans: dess förväntningar på eleven

Genom att utveckla ett projekt med ett specifikt mål i sikte lär eleven sig att integrera dessa perspektiv – integrationsförmågan är väldigt viktig hos en entreprenör, och särskilt när man verkar utomlands då även kulturella aspekter spelar in.

Att bygga en "gesällresa" kring ett tidsbundet projekt gör eleven mer disciplinerad och tränar honom/henne att behålla fokus på både processen och resultatet samt förstå hur olika intressen samverkar. Det blir också lättare att utvärdera elevens prestation samt integrera lärdomarna och nya kunskaper med andra resultat som skapas inom yrkesutbildningsprocessen.

## Vad är ett bra projekt i sammanhanget?

Ett "bra projekt" är ett sådant som stärker elevens utvecklingspotential. Det bör vara:

**Entreprenöriellt:** baserat på elevens dröm eller idé som han eller hon vill förverkliga.

**Specifikt:** projektets omfattning är klar, resultatet är fördefinierat (även om förändringar eller justeringar kan komma i efterhand), projektaktiviteter och deras samverkan planerade, eleven kan redogöra för resurser som behövs samt en möjlig tidslinje.

**Internationellt/regionalt:** förutsätter deltagande av en utländsk partner, vare sig som en affärspartner eller som en källa till lärande och utveckling. Helst ska eleven kunna formulera vad det är för värde som projektet kan tillföra den utländska partnern.

Från början bör man sträva efter att projektarbetet ska bidra till elevens utveckling, hjälpa honom/henne att bli mer öppen, aktiv, innovativ, ansvarsfull och kulturellt intelligent - alla egenskaper som kommer att hjälpa människan att hantera den alltmer växande komplexitet som den globaliserade värld erbjuder idag.

## Vad är Coachning och Varför passar Coachning här?

Med hjälp av coachning kan människor öka sin självmedvetenhet och förmågan att lösa problem med egna resurser; på det sättet blir det mer sannolikt att hans/hennes mål uppnås lättare. Hellre än att ge råd eller expertis i form av svar, rekommendationer eller färdiga lösningar, ställer coachen frågor som leder eleven till att hitta egna svar. Coachen hjälper även att planera aktiviteter som kommer att leda eleven till sina mål.

Effektiv coachning kräver alltså en viss attityd hos coachen: det är studenten (och inte coachen själv) som står i centrum för utvecklingsprocessen. Relationen mellan coachen och studenten bygger på ett ömsesidigt förtroende som bör bibehållas oavsett hur "ojämn" processen kan vara.

Metoder för coachning bör anpassas till den typ av miljö som är relevant för eleven: t.ex. life coaching, idrottscoachning, executive coaching. Det är viktigt att coachen använder en specifik metod som är lämplig för elevens situation; coachen bör även ha god social kompetens och förmågan att aktivt lyssna.

Coachning som metod skiljer sig därmed mycket från andra metoder såsom rådgivning, konsulting eller undervisning. Se mer om skillnaderna i nästa avsnitt.

Coachning är ett lämpligt tillvägagångssätt här av flera skäl:

- HansaVET journeyman travel kan vara ett mycket effektivt verktyg för att främja utvecklingen av individen - det är därför viktigt att vara lyhörd för elevens utgångspunkt, utvecklingspotential och takten i lärandet. Coachen rör sig genom denna känsliga terräng genom att ställa frågor och inte genom att ge färdiga råd, och därmed främja studentens utveckling på sina egna villkor.
- Detta coachande förhållningssätt förutsätter ett förtroendefullt förhållande mellan eleven och coachen, vilket ger coachen "mandat" att ställa djupare frågor, och att utmana och motivera eleven - något som särskilt behövs i tider av förändring (t.ex. när ett projekt tar en oväntad vändning).
- En coach kan hålla och balansera flera perspektiv samtidigt - elevens, värdföretagets och skolans - något som inte alltid är möjligt för en konsult. Detta gör det möjligt för coachen att föra framåt både elevens projekt och hans/hennes personliga utveckling.

## Coachning jämfört med Konsulting: Vad är Din roll i processen?

Du har säkert kompetens inom minst ett kunskapsområde. Dessutom har du stor livserfarenhet som du skulle kunna dela med dig utav till studenten. Ofta vill man korta elevens väg till de "rätta" svaren. Eleven kan till och med uppskatta just denna typ av "short-cut" - dock vet vi att utvecklingen som kommer ifrån rådgivning är betydligt mindre än ifrån coachning. Att hjälpa en yrkeselev att utveckla ett livskraftigt HansaVET projekt kräver en lämplig kombination av coachning, rådgivning och ofta pedagogisk skicklighet - i denna prioriteringsordning.

Projekt för projektets skull skänker inte mycket mening. Du bör se "gesällresan" som en möjlighet till utveckling för eleven, och HansaVET projektet som ett verktyg som tränar eleven att integrera flera perspektiv, fokusera på ett specifikt mål och aktiviteter samt utvecklar hans/hennes tänkesätt för att bli mer öppen och kulturellt intelligent. **Således bör en coach ha ett brett perspektiv på hela tiden och hjälpa eleven att visa uppmärksamhet på detaljer med hänvisning till sitt projekt, men också öppna för att göra förändringar om situationen kräver det.**

Här är ett exempel på hur coachning respektive rådgivning/konsulting fungerar som metoder när du ska hjälpa eleven i projektarbete. Låt oss anta att uppgiften är *att utarbeta ett utkast till ett projekt (One-Page Summary)*.

### En konsult skulle säga så här...

- En projektplan ska vara specifik, den ska innehålla följande avsnitt: bakgrund, mål/syfte, resurser (t.ex. ekonomiska, mänskliga, information), tidslinjen (i dagar eller veckor), utvärderingsmetoder, aktiviteter samt uppföljningsplan. Du kommer också att behöva tänka på Plan B - i fall något inte fungerar som det ska. Här har du en sammanfattning på en sida, fyll i enligt instruktionerna. Är allt klart?

### En coach skulle göra så här ...

- Du är på väg att göra din "gesällresa": varför vill du göra det? Vad har du för förväntningar? (*Studenten kan svara något i stil med "Jag vill lära mig något nytt, se hur de gör detta arbete i Lettland. Och även träffa nya människor och öva min engelska"*)
- Varför tror du att vi arbetar med projekt här? (Förutsatt att studenten inte har någon tidigare kunskap om projektledning, vilket ofta är fallet.) Är du bekant med projekt som metod? Vad är bra med projekt? (*"Det hjälper att sätta ett specifikt mål för praktikperioden, annars kan tiden bara rusa förbi och jag kommer inte att kunna sortera mina intryck på vägen. Det är ett bra sätt att fokusera och förstå vad jag har lärt mig"*)

- OK, förutom målet, vad tror du kan hålla dig fokuserad på att nå resultatet? (*"Tidslinjen, att hålla koll på tiden, jag borde kunna nå mitt mål i slutet av resan"*)
- OK, låt oss formulera ett mål för ditt projekt. Varför just det här målet? (*"Jag har en dröm: att ha en modern blomsteraffär där jag kan förverkliga mina kreativa idéer och göra det inga andra florister gör idag."*)

Och så föds ett mirakel...

En lyckad coachnings relation är mycket utvecklande även för coachen. Vi utvecklar nya perspektiv som utmanar oss och som gör oss mer öppna, kreativa och inkluderande. Det finns mängder av coachnings modeller och alla coachnings upplevelser är unika - du måste upptäcka din egen. I följande avsnitt presenterar vi några element och verktyg som du kan ha användning för i detta arbete.

## Projektledning med hjärtat i centrum

Så hur ska coachen balansera behovet av att föra projektet vidare med att underlätta elevens personliga utveckling?

Två saker är viktiga att komma ihåg::

- **Det är eleven som är projektledaren och inte du:** din roll är att *se till att de olika projektdelarna hänger samman hela vägen:* projektets bakgrund, syfte, mål, rollerna, aktiviteter, resurser, tidslinjen samt utvärdering / uppföljning. Du kan påverka kvaliteten på projektet, men du kan inte göra jobbet åt eleven.
- **Se dig själv som en trädgårdsmästare** - någon som hjälper knoppar öppna sig och skönhet att blomma ut. En trädgårdsmästare ger varje blomma vad den behöver, och det är olika vid olika tidpunkter: ibland uppfriskande vatten och en skopa av gödsel ibland. Stötta och utmana din elev genom att ställa frågor- även om dessa ibland är svåra. Om du gör detta på ett ärligt och osjälviskt sätt, kommer du att underlätta elevens utveckling oerhört.

HansaVET projektcoachning är en integrerad upplevelse - den engagerar "hela människan", dennes drömmar och värderingar, tankar och handlingar (medvetna och omedvetna), dennes samspel med andra (värdföretaget, lärarna, kompisarna), och allt som kan ha bäring på projektet.

Det här är ett förslag till hur du skulle kunna strukturera din coachnings process. Du är självklart välkommen att anpassa det som du vill alternativt välja en helt annan modell i stället.

## Projektcoachens verktygslåda: "Integral Project Coaching Map"

Din coaching kommer att pågå under hela resan. Kom gärna överens med eleven om hur ofta ni kommer att "träffas" (personligen eller t.ex. via Skype) för en coachnings session. Det är viktigt att du **dokumenterar** och **visualiserar** för eleven de förändringar som sker från en session till en annan - det garanterar kontinuitet och ger nya insikter för vidareutveckling. I det sista avsnittet i detta kapitel hittar du mallar för *One-Page Summary* samt *avslutande Student Assessment* - (Bilaga 1 samt Bilaga 2).

**Integral Project Coaching Map** är en modell som hjälper dig att dokumentera och visualisera utvecklingsprocessen. Den bygger på två **dimensioner/linjer som** korsar varandra och bildar fyra **kvadranter**:

- Den vertikala dimensionen betecknar *individuella kontra kollektiva* perspektiv på projektets utveckling – då projektet ska utformas och genomföras både av individer och grupper.
- Det horisontella dimensionen presenterar *osynliga ('tankar') jämfört med synliga ('handling')* perspektiv - då projektarbetet kombinerar tankeprocesser (som avgränsning och planering) med aktiviteter.

De fyra kvadranter som skapas representerar fyra olika perspektiv (se karta nedan)

- Mina tankar (elevens idéer och motivation för projektet)
- Mina handlingar (elevens handlingar, särskilt i relation till projektet)
- Gemensamma tankar (andra parter engagerade i projektet och deras idéer och inre motivation)
- Gemensamma handlingar (handlingar av alla engagerade inkl. eleven) som påverkar projektet

För att eleven ska uppnå sina projektmål och reflektera/lära sig på samma gång, bör de fyra kvadranterna vara i balans, eftersom även små förändringar i en av dem oundvikligen leder till förändringar i de andra tre. **Din roll är att göra eleven medveten om förändringar och konsekvenser - och utmana honom/henne att göra nödvändiga justeringar i de kvadranter som kräver uppmärksamhet.**

## Integral Project Coaching Map





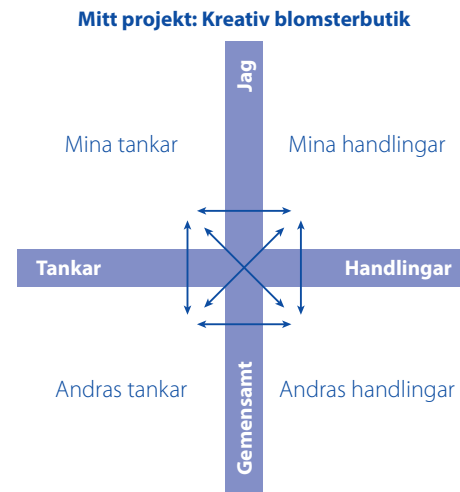
## Så här kan du coacha din elev i relation till hennes projekt

- I. Presentera och förklara kartan och varför vi behöver den - **för att planera projektet som kommer att göra "gesällresan" till en riktigt värdefull erfarenhet.**

Kartan bör innehålla endast rubrikerna vid det här laget.

Förklara att ni tillsammans kommer att fylla i kartan och se vilken bild ni får fram i utgångsläget. Kartan kommer att vara **ditt huvudsakliga coachnings verktyg** under resan och ni ska komma överens om hur ofta ni ska träffas för att diskutera utvecklingen.

Förklara för eleven att **alla fyra kvadranter är sammankopplade**, och att förändringar i en innebär förändringar i de andra tre, som man ska upptäcka och justera för att hålla balansen som krävs för ett lyckat projekt. Rita pilar som ovan.



- II. Se till att eleven hittar ett bra namn för projektet - ett som ger energi och motiverar till handling. Skriv det på toppen av kartan.
- III. Tillsammans med eleven besök först den övre vänstra (ÖV) kvadranten genom att ställa frågor i syfte att upptäcka elevens inre motivation och drivkraft för hennes projekt. Till exempel:

- Varför valde du just detta yrke och just denna skola?
- Vad vill du bli berömd i världen för?
- Vad är viktigt för dig just nu?
- Har du någon dröm?
- Hur fick du denna projektidé?
- Varför är den viktig för dig?
- Etc...

### >> Skriv in svaren kortfattat i den ÖV (övre vänstra) kvadranten

- IV. Flytta över till den övre högre (ÖH) kvadranten genom att ställa frågor för att ta reda på om och på vilket sätt eleven agerar utifrån sina värderingar, övertygelser och idéer. Detta kan visa hur realistisk projektidén är, till exempel:

- Vad gör du på fritid?
- Har du gjort några steg för att börja förverkliga din dröm / projektidé?
- Om du har, vad har du lärt dig utav det?
- Har du fyllt i *One-page Summary*? Var det svårt? Vad var svårt?

- Hur tänker du fortsätta med projektet?  
(Steg 1: Målet är att studenten skriver en *One-page Summary* och att-göra-listor)
- Hur kommer du att dokumentera processen (rekommendera att föra en dagbok?)
- ...

### >> Skriv in svaren kortfattat i den ÖH (övre höger) kvadranten

- V. Tillsammans utforska **nedre vänstra (NV) kvadranten** genom att ställa frågor för att klargöra vem är involverad (eller bör involveras) i projektet - typiskt, kan dessa innefatta ett värd företag, en lärare på en viss kurs, elevens familj, en potentiell finansieringskälla för projektet, etc. Detta kommer att hjälpa dig att förstå vilka **motiv - och förväntningar - de övriga parterna** kan ha. Till exempel:
  - Vem har du diskuterat din projektidé med? Vad var deras reaktion?
  - Har du partners i projektet? Varför är de intresserade av att vara med?
  - Förstår du deras behov? Kan ditt projekt leverera vad de vill?
  - Hur är deras bild utav dig? Hur vet du det? (här är en koppling till ÖH kvadranten)
  - Vilka roller i projektet skulle de kunna spela?
  - Vilka potentiella risker tror du de ser i det här projektet? Hur kan dessa minskas? (>> ÖH igen)

### >> Skriv in svaren kortfattat i den NV (nedre vänster) kvadranten

- VI. Gå över till den **nedre högra (NH) kvadranten** genom att ställa frågor som hjälper eleven att integrera perspektiven som förvärvats i arbetet med de tre tidigare kvadranterna: egna intentioner, roller och handlingar, liksom de för alla andra inblandade. Detta kommer att göra det möjligt för dem att sätta ihop **Projektplan 2.0** som kommer att innehålla syfte och mål, en verksamhetsplan, en tidslinje, mätbara resultat, utvärderingskriterier och en budget. Till exempel:
  - Hur ser Partner X:s roll i projektet ut? Hur passar den med de andra?
  - Vill du använda Gantt-schemat för att planera projektets aktiviteter?  
(Här kan du sätta på din "konsult-hatt" och presentera andra projektverktyg om det behövs)
  - Hur kommer du att arbeta med budget och när kan vi prata om det?
  - Hur vet du att du är på rätt spår med projektet?  
(Hjälp dem att finna ett sätt att hålla koll på resultaten och reflektera ofta)
  - Hur ofta ska vi träffas / Skypa om projektet?  
(Försök att vara specifik, men inte ta över projektledningen från studenten)

Under "gesällresan" får eleven massor med nya intryck och mycket information, handskas med nya frågor samt träffar nya människor. Att föra en dagbok skulle kunna vara en bra idé, på detta sätt kan studenten "skriva av" eventuell överbelastning, och - viktigast av allt - reflektera över vad som händer med honom/henne. Ta för vana att gå igenom studentens personliga reflektioner under er coachnings sessioner.

- VII. Då och då får du påminna eleven om att projektet kan börja förändras när parterna börjar interagera. Detta är helt normalt, och projektets karta kan vara en "kompass" i processen: innehållet kan komma att revideras, men det är viktigt att kunna använda strukturen för att behålla fokus på resultat samt ömsesidig nytta.

>> **Om eleven vill lyckas med projektet och "gesällresan" i sin helhet, bör han/hon i alla lägen försöka behålla detta fyra-kvadrant-perspektiv, oavsett förändringar som dyker upp.**

- VIII. Presentation av projektet är det sista steget i ditt arbete som coach. Du ska hjälpa studenten att presentera projektet på samma holistiska sätt som du har arbetat hittills - förutom konkreta och mätbara resultat ska studenten göra lite bredare analys och reflektera över både resultat och processer.

Fortsätt att fråga "Vad har du lärt dig? Hur kommer det att påverka din framtid?"

- IX. När coachningsprocessen är över och projektet levererats ska coachen skriva en kort bedömning av studentens utvecklingsprocess och dess resultat med utgångspunkt i projektet och "gesällresan" i sin helhet. Detta kan man göra i samarbete med värdföretaget. Här presenterar vi ett förslag till en sådan bedömning – du hittar en mall för slutbedömning i sista avsnittet av denna guide. Anpassa den gärna till den så att den just beskriver er verksamhet.

**Bilaga 1** till denna guide har vi sammanställt några tankar, idéer och reflektioner som coacherna i BTP har lämnat till oss. Vi valde att behålla dem på engelska.

Träna dig i projektcoaching: **Första sessionen med eleven**  
(30 minuter)

**Två och två:** Eleven kommer till första coachnings tillfället med en idé om vad hon/han vill göra. Coachen använder projektkartan som de tillsammans fyller i. Paret kommer att arbeta främst med kvadranter ÖV, ÖH och till viss del med UV (då värdföretagets perspektiv är okänt vid det laget).  
15 minuter.

Efter 15 minuter byter man konstellation, hittar en annan person att arbeta med och byter rollerna: Eleven blir Coach och vice versa. .

## Coachning av värdföretaget

Återigen: it takes two to tango...

I **Matchningsdelen** beskriver vi syftet med och resultatet av en lyckad matchningsprocess. Olika skolor har olika sätt att hitta praktikplatser. Oavsett hur det går till i din skola **bör coachen delta i sökprocessen** från den tidpunkt när eleven formulerar sin projektidé. Denna koppling är avgörande, dess betydelse kan inte överskattas. Vi hänvisar även till avsnittet om Matchning där vi beskriver hur matchning och coachning kan samverka i processen.

Coachning av värdföretaget bör gå hand i hand med coachningen av eleven – på sätt och vis är coachning en logisk fortsättning av matchningsprocessen. När företaget har tackat ja till att arbeta med eleven ska coachen hjälpa alla parter – företaget, eleven och projektet som sådant – att samarbeta och skapa ömsesidig nytta. En stor del av coachens uppmärksamhet kommer att ligga på **kommunikation och förväntningar** som ska vara i balans.

Träna dig i projektcoaching: **Att få fram värdföretagets mål och förväntningar**  
(8-10 minuter, övningen finns även i Matchningsdelen)

**Mini - rollspel:** Samtal med ett presumtivt värdföretag

En intervjuare och en intervjuperson, i par, tre minuter vardera, sedan bytta roller.

Detta är en fortsättning på föregående övning: *Du ska ta reda på varför företaget vill ta emot eleven, dess motiv, mål och förväntningar på eleven samt projektets resultat.*

Från och med nu kommer du att ständigt vara i kontakt med både eleven och värdföretaget, anpassa och förfina målbilden och hjälpa parterna att vara med "på noterna" i sitt samarbete.

Det är bra om du **tar ett kort samtal med värdföretaget efter varje coachnings möte med eleven** – värden kan missa subtila förändringar hos eleven som kan ha betydelse för projektet. Försök också att vid varje coachnings möte med eleven belysa värdföretagets perspektiv och se till att eleven förstår och fortsätter att ta hänsyn till det. Använd projektkartan för att dokumentera allt som framträder.

Det är utmärkt om du har möjlighet **att besöka eleven under dennes vistelse på värdföretaget**. Om detta inte är möjligt, se till att ringa (Skype) henne/honom efter ett par dagar. Ibland är det bäst att ringa på kvällen - det kan vara så att eleven inte vill prata öppet i värdens närvaro.

# Coachning under resans gång: Problemlösning och Anpassning

Det kan hända under resans gång att projektet förlorar sin relevans, avstannar eller till och med "dör" för att eleven känner sig överväldigad och inte kan hantera omställningen. Ibland kan det uppstå missuppfattningar som orsakar konflikt mellan parterna.

Med tanke på allt som kan stå på spel för dig, din skola eller värdföretaget, vem/vad ska du försöka "rädda"-värdföretaget, projektet eller eleven?

Det fina med coachning är att det börjar med frågor och inte svar. Det betyder att det inte finns "fel svar", man behöver bara ställa frågor rätt. Studenten kommer att ge dig sin förklaring och värdföretaget kommer att ge sin version. **Lyssna noga, ta hjälp av projektkartan för att förstå vad som inte stämmer och vilka förändringar som bör göras** för att projektet ska förbli relevant och sammanhängande.

Gå igenom kartan med studenten, kvadrant för kvadrant, börja med (ÖV): försök att ta reda på vad som har förändrats i elevens inre värld >> (ÖH): Hur har detta påverkat dennes handlingar i samband med projektet? >> (NV): Har det skett några förändringar i värdföretagets avsikter och handlingar? >> (NH) Vilka ändringar bör göras i projektet och hur ska dessa kommuniceras till alla intressenter?

Glöm inte att påminna eleven **att reflektera**: vad har du lärt dig av detta? Vad skulle du ha gjort annorlunda? Påminn henne om att **skriva reflektioner i dagboken**: det kan lindra smärtan för vissa, och om inget annat, kommer det bli intressant läsning när konflikten är över och allt är lämnat till handlingarna.

## Det finns två potentiella faror här:

# Coachen anser att dennes rykte står på spel ("jag har lagt så mycket tid och kraft på att hitta detta företag och få dem att engagera sig... De kommer att tycka att jag är oprofessionell...")

Coachen kan tendera att skylla på eleven och förlora sin objektivitet när han försöker diagnostisera problemet. Om du misstänker att detta kan vara fallet, pausa dina tankegångar, prata dig igenom kvadranterna och lyssna noga på de resultat du får. Påminn dig själv om att det inte handlar om dig, "ta bort" dig från bilden. Kom ihåg att det som binder dig och eleven är ömsesidigt förtroende - med tillräckligt förtroende kommer du att kunna hitta en lösning även i de mest komplicerade situationer.

# Coachen låter tiden passera i en förhoppning om att situationen på något sätt kommer att lösa sig ("Hon är en smart tjej, hon måste lösa det själv, hon kommer att växa som en följd av det")

Detta kan mycket väl vara fallet, men oftast sker denna personliga utveckling på bekostnad av projektet. Ensam och osäker, kämpar eleven med komplexiteten i situationen, ger upp sitt projekt och fokuserar på "rädda sig själv" (skaffar nya vänner, tar ut mer fritid, gör "marknadsundersökningar" på Internet). Den förebyggande lösningen här är att se till att du håller regelbunden kontakt med eleven, lyssnar aktivt och använder projektkartan för att behålla tråden.

## Rollspel: Felsökning och Reparation

(4 grupper á 3-4 personer, 25 minuter totalt:  
10 minuter diskussion, 10 minuter rollspel, 5 minuter reflektion)

Spelarna bildar grupper om tre: en elev, en coach, en representant för värdföretaget, och om det behövs, en observatör.

Two scenarier presenteras för rollspel och reflektion:

1) Scenario 1: Heidi och Sofia arbetar i en blomsterbutik i Lettland (Appendix 3)

2) Scenario 2: Ligita på ett hundpensionat i Sverige (Appendix 4)

## Coachning bortom HansaVET: coachning för live

Det är mycket troligt att din coachning är den första coachningsupplevelse i elevens liv. Coachning är ett kraftfullt verktyg och man önskar att alla ungdomar skulle träffa en bra coach tidigt i livet. Självkännedom och entreprenörsanda är några av nycklarna till välbefinnande i denna globaliserade värld, och en bra coach kan finna och stärka dem.

Lycka till!

# Bilaga 1

## BTP: Projektcoachernas erfarenheter och rekommendationer

BTP coacherna har gjort en hel del värdefulla iakttagelser och reflektioner under arbetet med eleverna. Vi har försökt att få med de flesta av dem i den här guiden. Vi hoppas att de kan uppmuntra dig som är genuint engagerad i att hjälpa dessa underbara ungdomar att lyckas i den globaliserade världen.

### Om att utveckla en projektplan

Många ungdomar har en svag uppfattning om vad "projekt" är för arbetsform. Ibland tror de att de vet, men påminn dem gärna om att "projekt" är en särskild form som kännetecknas av:

- En konkret idé som leder till ett specifikt mål
- Fördefinierade resultat
- En tydlig intressentbild, där alla intressenter har förväntningar
- En projektplan som innehåller specifika aktiviteter som är satta i tidsperspektivet
- En projektplan som ofta inkluderar milstolpar och delresultat
- Specifika roller: vem gör vad, samt
- En budget (vilket ofta underskattas)

Utgångspunkten kan vara vår *One-page Summary*; du kan även utveckla din egen verktygslåda som du kan använda i coachningsprocessen. Vi rekommenderar också att du använder några av de verktyg och metoder som eleverna lär sig att använda i modulen Projektledning.

BTP deltagarna var olika: vissa behövde mer hjälp med budget, andra med marknadsföring och annat. Coachen bör först lista ut vad exakt studenten behöver hjälp med. Din tid för coachning är begränsad, så det är svårt att fokusera på allt.

### Om finansiering

Ungdomar har oftast begränsad erfarenhet av banker och andra typer av finansiärer, de brukar underskatta svårigheter med att få projektmedel: "Jag ska bara gå till Swedbank och fixa pengar!"

Lägg lite tid på att diskutera detta ämne och utbilda eleven genom att ställa frågor såsom:

- Investering – behöver du verkligen låna pengar?
- Hur beräknar du återbetalningstiden?

- Vem är din kund? Hur vet du att den är villig att betala för dina kunskaper eller produkter?
- Hur mycket behöver du tjäna per månad för att överleva som ett företag?
- Identifiera alla utgifter / kostnader / skatter
- Är kostnaderna / priserna verkligen realistiska?
- Vilka försäkringar, licenser och kontrakt kan du behöva för att få igång verksamheten?

### Om kommunikation

När projektarbetet är igång, är det viktigt att påminna eleven om behovet av kommunikation till berörda parter:

- Vem behöver information?
- Hur ofta och via vilka kanaler?

### Om risker

- Vilka risker finns det i ditt projekt? Vem riskerar och vad?
- Vad är din riskhanteringsplan?

### Om att hantera kontakter

En "gesällresa" är ett utmärkt tillfälle att skapa nya kontakter, både hemma och utomlands. Försök att uppmuntra eleven att hantera kontakterna ordentligt, eftersom de kan vara mycket användbara för hans framtida verksamhet: diskutera hur eleven kan dokumentera och underhålla sitt nätverk.

### Om elevens mognad

Våra elever hade varierande grader av mognad: genom coachning kom några av dem till slutsatsen att de inte är, och inte behöver vara företagare. Detta kommer att påverka elevens projekt. Dock bör coachen alltid behålla en positiv attityd och hjälpa eleven att justera projektet även om det inte motsvarar de ursprungliga målen.

### Om samarbete med andra coacher och match-makers

Kvaliteten på coachningen förbättrades genom att man diskuterade elevernas profiler/projekt med kollegor - lärare, utbildare, match-makers och andra coacher. Yrkesskolor kan med fördel skapa lag eller grupper som kan ge stöd till de elever som vill bli entreprenörer.

Ett sådant samarbete kan också ge coachen en möjlighet att lära sig och bli en ovärderlig resurs för sin organisations lärande. I BTP testade vi ett upplägg där två personer coachade en elev – en från hemlandet och den andra från värdlandet. I många fall visade sig detta vara framgångsrikt då coachernas styrkor skapade synergier för studenten.

#### Om att arbeta med eleven mellan coachnings tillfällen

Vissa elever är lite lata, andra något passiva, och somliga tenderar att glömma göra sina läxor: vara beredd att behöva påminna dem om kommande coachnings tillfällen.

Var öppen för möjligheten att coacha mellan överenskomna sessioner, se till att eleven har ditt telefonnummer, Skype namn och e-postadress. Ibland kommer eleven inte på några frågor att ställa till coachen - men frågor kan komma senare.

Att vara pro aktiv lönar sig – hör av dig till eleven ett par dagar innan coachnings tillfället: skriv ett meddelande till eleven, ställ några specifika frågor som förslag till diskussionen. Det ger eleven lite tid att förbereda sig vilket gör coaching sessionen mer effektiv.

#### Om att hjälpa studenten att lära sig från värdföretaget

BTP coacherna har utvecklat en mall (nedan, se Steg 2) som hjälper studenten att strukturera erfarenheter och lärdomar från sin praktikperiod.

BTP Steg	Förslag till diskussionsfrågor
1. Innan och under första coachningstillfället	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vad vill du göra i ditt liv? Vad drömmer du om?</li> <li>- Vilka är dina talanger? Personlighetsstyrkor?</li> <li>- Vet du vilka mål "Baltic Training Programme" har? Vilka är de?</li> <li>- Är ditt projekt ett affärsprojekt eller ett lärandeprojekt? Varför?</li> <li>- Om det är ett lärandeprojekt, hur ska det främja entreprenörskap?</li> <li>- Förklara kort din projektidé.</li> <li>- Finns det möjlighet till internationellt samarbete?</li> <li>- Hur kan du bidra till värdföretaget och skapa "win-win" effekten?</li> <li>- Vilken roll kommer värdföretaget att spela i projektet?</li> </ul>
2. Under perioden med värdföretaget	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hur ser din arbetsdag ut på företaget?</li> <li>- Motsvarar värdföretaget dina förväntningar?</li> <li>- Vem kommunicerar du med på värdföretaget? Vilka frågor diskuterar ni?</li> <li>- Har du tid och möjlighet att arbeta med ditt projekt?</li> <li>- Ser ni möjligheter för affärssamarbete?</li> <li>- Vilka av dina mål har du kunnat uppnå/kommer du att uppnå?</li> </ul> <p><u>Glöm inte att förbereda en PPT där följande moment kan ingå:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Information om dig</li> <li>- Information om värdföretaget</li> <li>- Presentation av ditt projekt</li> <li>- Resultat och personliga reflektioner</li> <li>- Nästa steg för dig och projektet.</li> </ul>
3. Avslutande coachningstillfället	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hur gick det? Har praktikperioden motsvarat dina förväntningar?</li> <li>- Vad har du fått för nytta?</li> <li>- Vad har värdföretaget fått för nytta?</li> <li>- Finns det planer för affärssamarbete?</li> <li>- Hur tankar du fortsätta arbeta med/ följa upp projektet?</li> </ul>

# Bilaga 2

## Final Student Assessment

Coachen fyller i detta i samråd med värdföretaget

### I. Personlig information

Elevens namn	
Coachens namn	
Datum	

### II. Värdföretaget

Värdföretagets namn	
Vilket mål / vilken avsikt hade värdföretaget i samband med praktikperioden?	
Är värdföretaget nöjt med projektets resultat?	
I vilken grad var studenten intresserad av företagets verksamhet i övrigt?	
Värdföretagets övergripande intryck av studenten	
Värdföretagets synpunkter och förslag till BTP programmet	

### III. Projekt

Projektets slutgiltiga namn	
Har projektet förändrats under resans gång? Hur och varför?	
I vilken grad är projektet: <ul style="list-style-type: none"><li>- Specifikt</li><li>- Entreprenöriellt</li><li>- Internationellt/regionalt</li></ul>	

### IV. Studentens förmåga att driva ett projekt

Välj alternativet som bäst motsvarar din bedömning

Förmåga	Låg	Medel	Hög
Målsättning			
Förståelse för olika intressenters perspektiv			
Planering av tid och aktiviteter			
Budgetering			
Monitoring och utvärdering			

### V. **Putvärdera studentens följande förmågor, innan och efter avslutat projektarbete,** genom att använda 1-5 skala då 1 är lägsta värdet och 5 det högsta

Förmågor	Innan	Efter
Att förstå kontexten och prioritera faktorer		
Att förstå olika intressenters perspektiv		
Att skapa vision av egen framtid		
Att ta initiativ		
Argumentering, muntligt och skriftligt		
Problemlösning		
Samarbete		
Att använda tiden effektivt		
Att arbeta under press		

### VI. **Coachens övergripande kommentarer om studentens utvecklingspotential** (analys, rekommendationer...)

# Bilaga 3

## Scenario 1: Heidi and Sofia in a florist's shop in Latvia

**Vita is a coach for Heidi and Sofia. On Monday evening, the girls' very first day at the host company, Vita receives the following email.**

**From:** Heidi  
**Sent:** Monday, May 28, 2012 6:34 PM  
**To:** Vita  
**Subject:** Problem with host-company

Hello Vita and Anders!

Me and Karin are disappointed about the flower host-company because they haven't planned anything for us and they don't speak English almost at all and that's why they are ignoring us most of the time. It doesn't feel good to be there because they don't understand us and we don't understand them. Agrita talks only very little English and the other teacher doesn't talk English at all so it is very difficult to be there if we want to study something. When we ask something from Agrita she can't answer to us and we can't learn anything from them because of that. In Jelgava most of the people don't speak English and we were thinking that maybe we can change the host-company and go to Riga because there are more people who speak in English.

Maybe it is going to be better tomorrow we will see and let you know! Heidi and Sofia

### *Your tasks:*

- I. Analyse the situation: what is actually wrong?
- II. Do you see any way of untangling the situation?
- III. Why did such a situation happen?
- IV. What could have been avoided?

**Role play a second coaching session with Heidi and/or Sofia.**

## *Solution*

**I. The next day, Tuesday, Vita sends the following email: From: Vita**

**Sent:** Tuesday, May 29, 2012 12:05 PM  
**To:** Heidi, Sofia and Anders  
**Subject:** RE: Problem with host-company

Dear all,

I talked to Agrita, the host at the company. She was very positive and told me that she was very happy to have Sofia and Heidi at her company. She likes you girls very much!

She admitted that communication was a bit of a problem, but was sure that it could be managed.

The company has a lot to do these days, due to different events taking place, and she was sure that the girls would be a great help with these. She also told me that they have already offered suggestions about possible decorations.

I have informed Agrita that I am coming to Jelgava on Thursday. I suggest that maybe you, Sofia and Heidi can prepare some questions that you would like to ask and discuss about the business side of the company. Then I could help you to discuss them with Agrita.

I am sure that it will work out well. Yesterday was just the first day, and so it was a bit confusing for everybody. Best regards,

Vita

## II. In two days, Vita has visited Jelgava and reports the following:

**Från:** Vita

**Skickat:** den 1 juni 2012 16:52

**Till:** Anders

**Kopia:** Heidi; Sofia;

**Ämne:** Re: Host company in Jelgava: Florists' workshop

Dear Anders,

Yesterday I visited the florists' workshop in Jelgava where our BTP participants Heidi and Sofia are having their internship. It was the evening but our BTP students were still at work making different decorations for flowers and plants. The manager and the other employee were also at work.

First I had a talk with the manager Agrita, and then with Sofia and Heidi.

The company: it is a workshop (not a shop) which makes flower arrangements and decorations, makes deliveries, as well as decorating rooms, buildings and shop windows for special events. The company cooperates with the Chamber of Crafts, and is a centre for work-based training for those who wish to become "master of crafts" in floristry. Judging by the objects and decorations in the workshop, it is a very creative place. The manager speaks some English, but is not fluent. The other employee doesn't speak English.

### What the company can offer to our BTP students:

- I. The chance to improve their floristry skills through everyday work and learning from masters; the students are involved in making decorations for different purposes and events.
- II. Participation in a three-day training course, which is organized for Latvian florists (the students will receive a certificate).
- III. A day trip to Riga to visit some florists' shops.
- IV. The opportunity to visit Ligita – the manager's – garden; she grows flowers for sale.
- V. Provision of answers to any questions regarding the business aspects of the company. Translation is necessary for this, and so far has been a problem.
- VI. A flexible and supportive attitude regarding the students' wishes about how they want to spend their free time.

### **The manager's outlook:**

The manager is extremely satisfied with the students' work: she praised their skills and their serious and hard-working attitude. She feels sorry about the language problem;

She is open to proposals and suggestions from the students and from us; she wants to do her best to help the students learn.

### **The students' outlook:**

The students were initially alarmed by the communication problem, especially on the first day. It has taken some time for them to learn to understand their new colleagues. As a result, more complicated issues currently cannot be discussed.

However, the students have now developed a more creative approach to communication: using a mix of body language, oral communication and Google Translate, they have overcome the initial barriers. The students see and appreciate the specific florists' techniques; they try to do many new things; they notice cultural differences. They are willing to learn and they are learning how to learn in the circumstances they are in at the moment. The students admit that their projects are not currently business projects but learning projects.

### **My/coach's view:**

I think this is one of our best host companies, judging by the extent that they are willing to work with the students and do their best for our students.

Furthermore, our BTP students Heidi and Sofia have shown ability and talent in overcoming communication and cultural barriers; they are dedicated to learning from the host company and helping the company with everyday work. I have also offered my help to both sides, since it is sometimes necessary to communicate difficult topics/issues. I am available via email, mobile phone and Skype.

I have prepared special tasks for Heidi and Sofia that will encourage them to use different learning styles. These tasks will help them to reflect on their experience and prepare for the final presentation (see attached).

Best wishes,

Vita



# Bilaga 4

## Scenario 2: Ligita at a dog hotel in Sweden

Ligita's project is to build a modern animal care centre, which will offer a wide range of care products; basic courses of training for dogs, under the supervision of experienced dog handlers; access to professional pet food; a dog hairdresser to look after your pets; as well as a dog hotel where dogs can stay overnight.

Ligita is placed at a dog hotel near Arlanda airport; when people need to fly they check their dog in at the hotel.

**Ingvar** and **Inta** are Ligita's coaches: Ingvar is based in Sweden; Inta, in Latvia (Ligita is Latvian).

**Two days into the company visit, the project manager in Latvia receives the following email, in Latvian:**

Hi Liene,

I am not sure I can stay here so long. As you know I have a very good project idea and you told me the host company can help me realize it. I have spent two days here and I have not discussed much about my project with Helen my host. It seems she does not like me. Instead of discussing my project she put me to work with cleaning dogs and being with them, feeding them and so on. I can do this also for a while, but this is not why I came here. Helen asked me about the project on the first day and then asked me so many questions about how I want to do it, whether I have money to start my centre and so on. This is actually my business and she did not need to know all that.

Are there any other dog centers in Stockholm? It would be good to have other experiences, too.

And we need to do something about my accommodation. My room is freezing cold, it blows wind from the window and I had to put a pillow to prevent it.

Best regards, Ligita

### Your tasks:

- I. Analyse the situation: what is actually wrong?
- II. What will be your first step in trying to find a solution?
- III. Why did such a situation occur?
- IV. What could have been avoided?

**Role play a second coaching session with Ligita.**

## Solution

Liene, the Latvian project manager, contacts Anders, the program director and asks him to talk to the host company. Anders lives in Stockholm and is thus able to quickly solve the conflict that seems to be developing.

Here is Anders' account of his telephone conversation with Helena at the dog hotel.

**From:** Anders  
**To:** colleagues  
**Sent:** Thursday, November 18, 2010 7:41 PM  
**Subject:** Ligita M. Dear all,

Today I talked to both Ligita and her host, Helena Magnusson. I talked to Ligita first and she told me the internship was interesting but somewhat boring since she was just taking care of the dogs and spent very little time with Helena discussing her business plan. Ligita suggested that, if possible, she would prefer to visit another dog hotel in order to get some other perspectives on the business.

Then I contacted Helena to get her version of the story, which was totally different. Actually, Helena is not so happy with Ligita's performance. At first, Ligita gave the impression of being an experienced person with regard to starting up a dog hotel. However, after questioning her, it became obvious to Helena that Ligita knows very little at all about the subject.

Helena had planned to discuss the business with Ligita: how to start up operations, how to make a budget and so on. However, on the first day Helena changed her mind and let Ligita start working with the dogs instead. After these three days she now realized that Ligita has almost no experience of taking care of dogs either. She makes simple mistakes and seems to not really want to learn to do things right.

According to Helena, Ligita has a dream but not the skills to realize it. So what can be done? First Helena and I agreed that she should spend more time with Ligita so that she can really get to know her and her business idea. Helena has asked Ligita to prepare questions and afterwards to find time for an "interview".

Secondly, I will talk to Ligita and ensure she understands that she really should take this opportunity to learn about this business. It is still possible for this to be a good project but we need to help Ligita put herself in a "learning position".

Have a nice evening!

Anders

**Ingvar, the Swedish coach, contacted Ligita several times but received no answer. It was decided to involve Inta, the Latvian coach, who then continued talking to Ligita in Latvian.**

**Here is Inta's account of her communication with Ligita.**

**Från:** Inta  
**Skickat:** den 19 november 2010 14:08  
**Till:** colleagues  
**Ämne:** Re: Ligita M.  
**Prioritet:** Hög

Dear Anders; dear everyone,

Thank you very much for this clarification regarding Ligita. I would like to share more details from our conversations with her. Ingvar, perhaps you could forward this information to Ligita's host. So far Ligita has written only to Liene; thank you, Liene, for forwarding these e-mails to me.

### **Reaction to coaching**

I wanted to have a second coaching session with Ligita because I had the impression that she was not thinking practically about her project. Her basic idea was that all she needed was a bank to give her the money and then she would have the business up and running. I also asked her whether she was prepared to do very simple jobs during her internship. She assured me that she was.

Before the second coaching session Liene told me that Ligita was extremely upset with me and did not want to have another coaching session. She had said something like this about me: what does she want from me? She has already destroyed my project!

So, I decided to be very careful with Ligita in the second session. I also asked Ingvar if we could have this session separately, face to face, so that we could speak Latvian, and there would be no language barriers for her.

### **Second coaching session**

At the beginning I explained to Ligita that BTP does not require presenting a beautiful project which only looks good on the outside. The main point is to learn how to make the first steps towards her project/dream. I asked her if she has thought about these steps, assuming she didn't get the money from the bank.

She suggested that she could, perhaps, start with building up her client base while offering veterinarian services or taking care of only a few dogs at a time. She assured me that she had learned a lot from the clinics in which she had interned so far. She was convinced veterinarians made a lot of money and that this would help her to start a business. She also indicated that she may inherit land from her aunt, and that she could then invest this in her dog-hotel business. Again, we agreed that during her internship in Sweden, she should be prepared to do simple jobs, but should find an opportunity to talk to the owner about her project, and possible cooperation.

It seemed to me that this conversation was more positive and constructive.

### **Ligita's internship tasks**

I think Ligita needs to mature as a person before business projects can be discussed.

Indeed, the best achievement in this internship for Ligita would be if she learned the kinds of skills that are required in taking care of animals - as many as possible of these during the three weeks. That will give her the ability to start offering her services when she is ready (as a one-person enterprise, being both employer and employee). We are very lucky that the host, Helena, is so understanding and willing to adapt to this situation.

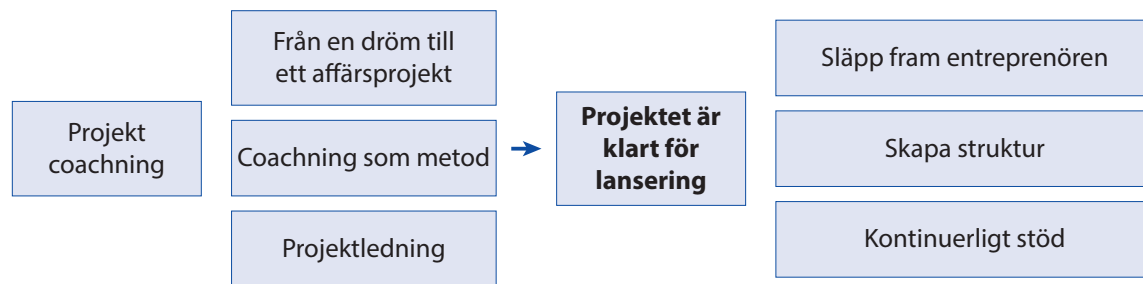
Meanwhile, Ingvar and I are looking forward to receiving the first e-mail from Ligita.

Best wishes,

Inta

## Bilaga 5

### HansaVET Projekt Coaching



## Kapitel 3

### MATCHNING

#### Innehåll

<b>Matchning: Stärka förmågan att hitta värd företag i utlandet</b> .....	<b>54</b>
Vad är det vi matchar: personer, idéer, projekt, företag? .....	55
På vilket sätt är HansaVET unikt? .....	55
Vilka typer av projekt lär ni arbeta med? .....	55
Sammanfattning och rekommendationer .....	56
<b>Typiska problem som en match-maker kan ställas inför</b> .....	<b>57</b>
<b>Effekter av en lyckad Matchning – Coachning</b> .....	<b>58</b>
<b>Att hitta värd företag inom Östersjöregionen / företagsinformation</b> .....	<b>59</b>
<b>Matchningsprocessen</b> .....	<b>61</b>
Träning Steg 1: Att utarbeta en projektsammanfattning (One-page summary) .....	61
Träning Steg 2: Att kommunicera projektiden och hitta "försäljningsargument" .....	62
Träning Steg 3: Att ta reda på värd företagets avsikter och förväntningar .....	63
Vad är en Mentors roll? .....	63
<b>Tvärkulturella fallgropar</b> .....	<b>64</b>
Tid .....	64
Information och kommunikationsstilar .....	65
Beslutsfattande .....	65
<b>Vad kan gå fel? Exempel och Hanteringsstrategier</b> .....	<b>66</b>
<b>Bilaga: HansaVET matchning</b> .....	<b>68</b>

# Matchning: Stärka förmågan att hitta praktikplatser utomlands

It takes two to tango, as the saying goes...

Om du inte är van att "prata affärer" med företag kan rollen som Match-maker vara ny och lite skrämmande för dig. Affärskonsulter skulle vara mer bekväma i situationen eftersom de kan naturligt tala "affärsspråket" och kan lättare sätta sig in i verksamheten. Oroa dig inte för mycket: där det finns en vilja finns det en väg.

Det finns många olika sätt för yrkesutbildningsanordnaren att hitta arbetsplatser. Vissa använder mer eller mindre samma pool av företag. Andra välkomnar elevernas egna idéer. HansaVET metoden – om den används som den är tänkt - kan förstärka utvecklingseffekter av yrkesmobilitet väsentligt.

För att uppnå detta bör yrkesskolor förstärka sin "matchningsförmåga": en bra matchning är en förutsättning för ett bra projekt vilket är det huvudsakliga utvecklingsverktyget här.

**Matchningsguiden och Coachningsguiden ska ses som två oskiljaktiga delar som tillsammans utgör basen i HansaVET metoden.** Läs och använd dem samtidigt för bättre resultat.

På just din skola kan det vara så att en och samma person både matchar och coachar. Detta är **den bästa kombinationen** för att säkerställa kvalitativa "gesällresor". Matchningen utgår ifrån elevens projektidé som har tänkts igenom med hjälp av coachen. Coachen har lärt känna eleven, hennes/hans personliga kvalitéer och motivation för projektarbete. Allt detta kan tillföra värde till matchningsprocessen.

I andra skolor kan dessa roller utföras av två eller tre olika personer. Detta har en fördel i att en person kan koncentrera sig på **att hitta potentiella värdföretag**, medan andra kan fokusera på **utvecklingen av eleven och projektet**. Samtidigt kan det vara svårt att integrera dessa tre moment vilket kan komplicera situationen för eleven t.ex. om matchningen inte utgår eller tar hänsyn till elevens projektidé så är det svårare att hantera det i den efterföljande coachningsprocessen. För att undvika det bör match-maker'n och coachen utveckla *effektiv kommunikations- och samordningsrutiner*.

Längre fram i denna guide fokuserar vi på *matchningsprocessen som sådan* och lämnar det upp till skolorna att integrera den med de övriga funktionerna.

Vad är det Vi matchar:  
personer, idéer, projekt, företag??

Som vi förklarar grundligt i Coachningsguiden kan ett HansaVET gesällprojekt ses utifrån **två utvecklingsperspektiv** – projektets som sådant och en ung människa på väg in i yrkeslivet. Coachens roll är avgörande för att hålla de två perspektiven i balans.

Ett "vanligt" samtal med företag handlar om praktikplatsen, dvs. eleven som har förvärvat kunskaper och grundläggande yrkesfärdigheter på sin skola ska få tillämpa och träna dem i en verklig arbetsmiljö. På detta sätt bidrar företaget med sin expertis och produktionskapacitet till att eleven blir *bättre på sitt yrke*.

På vilket sätt är HansaVET unikt?

Ett individuellt projekt kan bli ett mycket kraftfullt verktyg för utveckling som förutom att förbättra rent yrkesmässiga färdigheter, lär eleven *att integrera andras perspektiv och mål* (dvs. värdföretagets, ibland skolans och i vissa fall arbetsgivarens om eleven är anställd). Alla perspektiv samverkar i ett målinriktat projekt.

**Det specifika målet med projektet ger praktikperioden ett tydligt fokus** vilket underlättar match-maker'n samtalar med presumtiva värdföretag. Ett HansaVET-projekt per definition integrerar värdföretagets perspektiv. Det blir mycket lättare att hitta rätt företag för projektet och praktikperioden.

Vilka typer av projekt förekommer?

Utav alla individuella projekt inom BTP (62 projekt) kan 54 betecknas som *affärsprojekt*, medan 8 projekt syftade enbart till träning av yrkesfärdigheter - vi kallade sådana '*learning projects*' då enbart elevens lärande stod i fokus.

Om vi tittar närmare på de 54 affärsprojekten så ser vi att 16 av dem syftade till att påbörja gemensam verksamhet med värdföretaget. De återstående 38 projekten var mer eller mindre klara *bench marking/entreprenörprojekt* där det slutliga målet var att starta verksamhet hemma. Deras utvecklingseffekter är också betydande, även om de inte direkt leder till affärsutveckling mellan de inblandade parterna. Studenten kommer att använda resultaten i egna "start-ups" i hemlandet, och värdföretaget bidrar med sin erfarenhet och ofta agerar som bollplank.

Det är viktigt att vara medveten om och tydlig med vad det är för typ av projekt som vi jobbar med, särskilt när man "säljer" det till ett potentiellt värdföretag.

Detta säkerställer att värdföretaget har **realistiska förväntningar** på eleven från början, och följligen genom hela processen. Det är även mycket lättare att balansera allas förväntningar. När båda parter har fastställt sina förväntningar kan coachen börja använda *projektkartan* som utgör basen i vår coachningsmodell (vi beskriver den i detalj i Coachnings guiden).

## Sammanfattning och Rekommendationer

- I. Under matchningsprocessen bör de **två utvecklingsperspektiven** – projektutveckling och elevens personliga utveckling - bejakas **alltid**.
- II. Troligtvis tillhör projektet en av de tre "typer" som vi beskrivit förut, och det är ytterst viktigt att vara medveten om och tydlig med **möjliga nyttan för värdföretaget** i relation till varje projekt
  - *Tydliga affärsprojekt* ger direkt värde till värdföretaget som kan mätas eller uttryckas på ett eller annat sätt (sådana projekt har den starkaste kombinerade utvecklingseffekten)
  - *Bench marking/entreprenörskaps projekt* som syftar till att jämföra de sätt att hantera för eleven relevanta frågor i hans hemmiljö med värdföretagets miljö; värdföretaget kan dra nytta av dessa på ett mer indirekt sätt - t.ex. genom att få tillgång till resultaten av studien som eleven gör i jämförelsesyfte (medelhög kombinerad utvecklingseffekt)
  - *'Learning projects'(lärandeprojekt)* som t ex fokuserar på att utveckla en viss teknik, metod eller att lära sig att använda en viss typ av material. Detta är ett mycket enklare projekt där det huvudsakliga syftet är att praktisera det som eleven har lärt sig i skolan samt uppgradera hans tekniska färdigheter. Värdet för värdföretaget kan eventuellt ligga i att kunna anställa en skicklig yrkeselev men detta värderas sannolikt i mindre grad, med undantaget då arbetskraftsbrist råder inom det aktuella yrkesområdet i värdlandet. Vanligtvis uppstår ingen kombinerad utvecklingseffekt utan enbart den yrkesinriktade effekten.

Alla tre typerna är "giltiga" som HansaVET projekt. Det kan hända att en skicklig coach kan göra ett lärandeprojekt till ett benchmarkprojekt eller till och med till ett tydligt affärsprojekt som gör att den kombinerade utvecklingseffekten blir maximal.

- III. **Att vara medveten om vilken typ av projekt man arbetar med samt dess utvecklingsmål** gör det lättare att
  - hitta ett lämpligt och intresserat värdföretag
  - kommunicera dess syfte
  - hålla förväntningarna i balans
- IV. **Projektsammanfattning** (*One-page summary*) ger en utgångspunkt för coachens arbete med eleven. Det är den allra första avsiktsförklaringen, och match-maker'n kan använda denna för att starta en dialog med ett presumtvt värdföretag. Detta kommer sig naturligt när match-maker'n och coachen är en och samma person. I annat fall måste man säkerställa bra kommunikation mellan de två funktionerna som ska stödja varandra i rätt tid.
- V. HansaVET-metoden förutsätter att **även värdföretaget har tillgång till coachen**. Coachens uppgift är att hjälpa värdföretaget att skapa realistiska förväntningar på eleven och projektet samt balansera helhetsbilden då det ibland kan vara turbulent.

Som *match-maker* ser du till att **kommunicera** det tydligt till värdföretaget och **försäkra** dem om att du kommer att stanna vid deras sida oavsett vad som händer. Om du också är coach i denna situation så kan det vara bra att börja **bygga förtroende** tidigt i matchningsprocessen. Om det är någon annan som ska coacha se till att du **presenterar coachen ordentligt** för värdföretaget.

Vår erfarenhet är att värdföretag uppskattar chansen att hålla kontakt, diskutera och ställa frågor till coachen. Använd gärna tipsen från Coachnings guiden för detta.

## Typiska problem som en match-maker kan ställas inför

Matchning är släkt med försäljning. Somliga tycker inte om sälj och känner sig obekväma med att behöva övertala någon att köpa något. Uppgiften blir ännu svårare när säljaren:

- inte riktigt tror på sin produkt, är osäker på dess syfte, användbarhet samt vad den ger för värde till kunden
- har för lite information om produkten
- inte riktigt vet varför han egentligen säljer den här produkten över huvud taget (inte har ett större perspektiv, t.ex. marknadens behov och utvecklingstrender)

En bra säljare vet **varför** han är i branschen, hur hans produkt **tillfredsställer kundens behov**, kan förklara **hur man använder den** på rätt sätt och har möjlighet **att felsöka** och **reparera** om det behövs.

Att hålla fokus på den större bilden kan innebära att behöva hantera negativa tankar. Till exempel, istället för att tänka "Jag säljer dessa förbaskade soptunnor som ingen vill ha", kan du tänka "Jag hjälper till att hålla Sverige rent - det är därför jag säljer soptunnor". Med träning kan man "internalisera" det större perspektivet och göra den till dit eget.

### Vad är den större bilden här?

**Tips 1:** att göra Östersjöregionen konkurrenskraftigt/attraktivt att bo i... genom att...

**Tips 2:** hur påverkar mitt arbete min skolas relationer med det lokala näringslivet?

**Tips 3:** hur skapar mitt arbete samarbetsmöjligheter med yrkesskolor i andra länder?

Nu när du **personligen** är tillräckligt **motiverad** kommer vi att ta en titt på några **hinder** som kan försvåra matchningsprocessen. Några av dem föds ur okunnighet eller förutfattade meningar, andra förklaras med bristfällig erfarenhet. Men många är helt objektiva och du kan inte riktigt göra så mycket åt dem. **Att veta om dem i förväg** utrustar dig för ett professionellt samtal med ett presumtvt värdföretag.

Hinder	Din strategi
Företaget vet mycket lite om Östersjöregionen och ser heller inte något potentiellt värde i regionalt .	
Företaget har ingen erfarenhet /kunskap om internationalisering	
Företaget verkar positivt om idén i allmänhet, men tvivlar på att de kommer att ha tid att vara värd för en praktikant och är ännu mer osäker på att de kommer att ha tid att tänka på ett nytt	
Företaget ser potentiella värdet av att gå med i projektet men tvivlar på att eleven är kapabel av att genomföra det	
Företagets anställda talar inte engelska	

## Effekter av en lyckad Matchning – Coaching

En yrkesutbildningsanordnare som investerar tid och kraft i att systematiskt stärka matchning-coachningskapacitet kan belönas på flera olika sätt:

- skolans kontakter med näringslivet utvecklas ytterligare vilket leder till att skolan har en bättre bild av tillgång och efterfrågan på yrkesutbildning samtidigt som företagens benägenhet att stödja skolan ökar
- bredare kontaktnät och ökad kunskap om näringslivet i ett större geografiska område (t.ex. Östersjöregionen) är en bra grund för att locka fler utländska elever
- denna förmåga kan bli skolans dokumenterade komparativa fördel när den söker internationella samarbeten och projekt
- oavsett hur praktikplatser förvärfas (via elevernas egna ansträngningar eller av skolan) har skolan en metod på plats samt kapacitet för att säkerställa kvalitet på praktikperioden genom coachingen av studenten och värdföretaget

På längre sikt kommer detta att leda till nya former av samverkan mellan olika yrkesutbildningsanordnare - t.ex. kring gemensamma kursplaner, validering och införskaffande av praktikplatser. Detta kommer att främja ökad integration i hela Östersjöregionen och EU (genom ECVET-systemet).

## Att hitta värdföretag inom Östersjöregionen / Företagsinformation

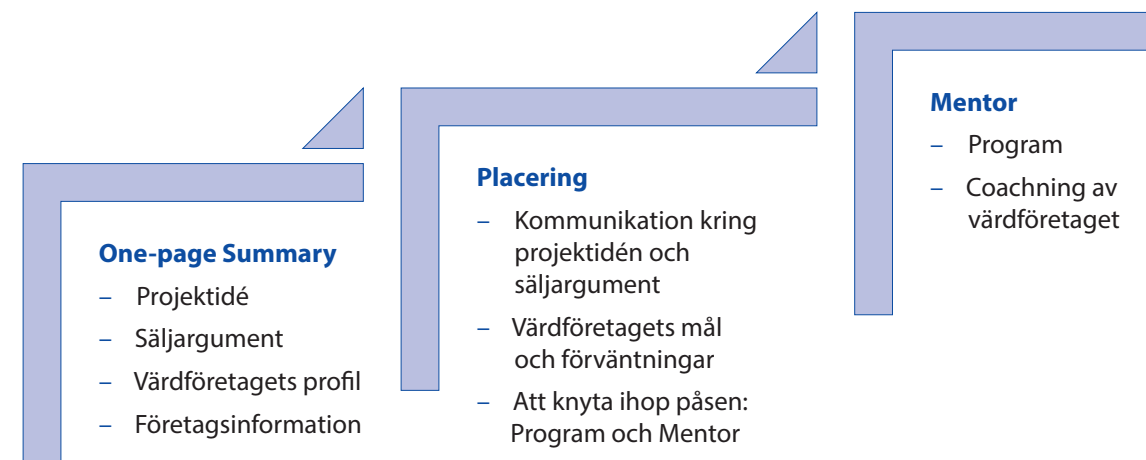
Här är några kanaler som kan hjälpa dig att hitta företag i Östersjöregionen (i detta fall begränsat till Sverige, Estland, Lettland och Litauen)

Land	Källa
<b>Sverige</b>	<p>Chamber Trade: The Swedish Chambers of Commerce: <a href="http://www.cci.se/en/start/">http://www.cci.se/en/start/</a></p> <p>Trade fairs in Sweden: <a href="http://www.fairlink.se/web/english.aspx">http://www.fairlink.se/web/english.aspx</a></p> <p>Doing business with Sweden: <a href="http://www.sweden.se/eng/Home/Business/">http://www.sweden.se/eng/Home/Business/</a></p> <p>The Swedish Association of Agents: <a href="http://www.agenturforetagen.se">www.agenturforetagen.se</a></p>
<b>Estland</b>	<p>Estonian Investment and Trade Agency: <a href="http://www.investinestonia.com/">http://www.investinestonia.com/</a></p> <p>Enterprise Estonia: <a href="http://www.eas.ee/en">http://www.eas.ee/en</a></p> <p>Tradewithstonia.com: database of Estonian exporters: <a href="http://www.tradewithstonia.com/">http://www.tradewithstonia.com/</a></p> <p>Visit Estonia: <a href="http://www.visitestonia.com/en">http://www.visitestonia.com/en</a></p> <p>Estonian Association of SMEs: <a href="http://www.evea.ee/?set_lang_id=2">http://www.evea.ee/?set_lang_id=2</a></p> <p>Estonian Export Directory: <a href="http://www.estonianexport.ee/">http://www.estonianexport.ee/</a></p> <p>Estonian Chamber of Commerce and Industry: <a href="http://www.koda.ee/en/partner-search/search-from-members-database-3/">http://www.koda.ee/en/partner-search/search-from-members-database-3/</a></p> <p>Swedish Trade Council in Estonia (helping Swedish companies in Estonia): <a href="http://www.swedishtrade.se/sv/vara-kontor/europa/estland/in-english/">http://www.swedishtrade.se/sv/vara-kontor/europa/estland/in-english/</a></p>

<b>Lettland</b>	<p>Investment and Development Agency of Latvia: <a href="http://liaa.lv/en">http://liaa.lv/en</a></p> <p>Latvian Export-Import Directory: <a href="http://liaa.lv/trade-latvia/latvian-export-import-directory">http://liaa.lv/trade-latvia/latvian-export-import-directory</a></p> <p>Swedish Trade Council in Latvia (helping Swedish companies in Latvia): <a href="http://www.swedishtrade.se/sv/vara-kontor/europa/lettland/in-english/">http://www.swedishtrade.se/sv/vara-kontor/europa/lettland/in-english/</a></p> <p>Valsts Darba inspekcija: <a href="http://www.vdi.gov.lv/lv/darba-tiesiskas-attiecibas/darbs-arzemes/">http://www.vdi.gov.lv/lv/darba-tiesiskas-attiecibas/darbs-arzemes/</a></p> <p>Latvijas Universitātes Karjeras centrs: <a href="http://www.karjera.lu.lv/studentiem/prakse-un-darbs/prakse/prakse-arvalstis/">http://www.karjera.lu.lv/studentiem/prakse-un-darbs/prakse/prakse-arvalstis/</a></p> <p>Virtuālā prakse: <a href="http://www.prakse.lv/consultative/question/id/655">http://www.prakse.lv/consultative/question/id/655</a></p>
<b>Litauen</b>	<p>Lithuanian Development Agency: <a href="http://www.inovacijos.lt/inopagalba/cms/106lt.pdf">http://www.inovacijos.lt/inopagalba/cms/106lt.pdf</a></p> <p>Association "Infobalt": <a href="http://www.infobalt.lt/sl/index_lt.html">http://www.infobalt.lt/sl/index_lt.html</a></p> <p>Invest in Lithuania: <a href="http://www.investlithuania.com">www.investlithuania.com</a></p> <p>Business People House: <a href="http://www.vn.lt/">http://www.vn.lt/</a></p>

## Matchningsprocessen

The matching process can be logically divided into three main stages



Vi kommer nu att försöka modellera processen genom att arbeta med alla delar i ett rollspel.

### Träning Steg 1: Att arbeta med One-page summary

**HANDOUT:** Du får tre One-page summaries av olika typer. Arbeta individuellt: 15 minuter, fyll i tabellen.

Projektets namn	Projektidén	Säljargument	Passande värdföretag

### HANDOUT: Att hitta företagsinformation (20 minuter)

Värdföretagets profil	Presumtiva värdföretag i Lettland	Presumtiva värdföretag i Litauen	Presumtiva värdföretag i Sverige

### Träning Steg 2: Att kommunicera projektidén till värdföretaget och Säljargument

**Rollspel** i grupper om fyra / tre bord (ett för respektive land: Estland, Lettland och Sverige)

#### Ett säljsamtal med ett presumtivt värdföretag

Rollerna

- I. **“Match-maker”**: den som ringer till ett presumtivt värdföretag för första gången
- II. **“Fel person”**: någon på företaget som tar telefonen men inte har med saken att göra (t.ex. receptionisten)
- III. **“Rätt person”**: en som man kan diskutera praktikplatsen och projektet med
- IV. **“Observer”**: hjälper med utomstående perspektiv

Rollspelet består av 4 omgångar á 5 min, följt av en stund för reflektion: sammanlagt 40 min

I början av varje omgång får varje spelare ett rollkort och agerar därefter. Efter varje omgång byter spelarna rollkort och fortsätter så att varje spelare testat en annan roll i de kommande omgångarna. Efter fyra omgångar, kommer alla spelare ha spelat alla fyra roller.

Flödet i varje omgång:

- I. Varje bord, t.ex. “Estland”, får 10 minuter för att förbereda följande:
  - Varje spelare, oavsett aktuell roll, väljer **ett projekt** (som har diskuterats i Träning Steg 1) och tänker igenom ett antal säljargument att kommunicera till värdföretaget
  - Teamet fördelar rollerna inför första omgången och diskuterar ett eller två grundläggande scenarier som ska spelas

#### II. Första omgången börjar

En “Match-maker” går till nästa bord (ett annat land) utan att veta rollfördelningen där, och “genomför ett samtal”

De övriga tre spelarna sitter kvar vid sitt bord och tar emot/blir kontaktade av en “Match-maker” från ett annat bord.

“Match-maker” genomför ett samtal och pratar först med “fel” person. Laget spelar med så att “Match-maker” får uppleva både “fel” och “rätt” sammanhang för sitt syfte. Det är viktigt att sammanhanget är realistiskt. Det är upp till spelarna vad innehållet i samtalen är. “Observer” antecknar.

#### III. Omgången slutar efter 5 minuter

“Match-maker” återvänder till sitt ursprungliga bord och rollerna byts - och nu har vi en ny “Match-maker” och en annan kombination av roller vid ett annat “landsbord”. Detta fortsätter tills alla har spelat alla roller och besökt alla “länder”.

#### IV. Läraren/moderatoren leder en diskussion med hjälp av “Observers”.

### Training Stage 3: Finding out the host companies' objectives

#### Mini rollspel:

En intervjuare (“Match-maker”) och en intervjuad (“Värdföretaget”) - arbetar i par, tre minuter i respektive roll, sedan byts rollerna.

Med bas i föregående övningar (välj ett projekt eller fortsatt att arbeta med samma projekt): iscensätt en intervju med ett värdföretag

*Du ska ta reda på värdföretagets motiv för att tillhandahålla praktikplatsen, medverka i elevens projekt, samt deras förväntningar på studenten och på projektets resultat*

### Vad är Mentorns roll?

Det är främst via Mentorn som värdföretaget samverkar med eleven. Det är viktigt att eleven har minst en mentor på företaget – Mentorn kommer att vara hans/hennes “navigator”, kontaktpunkt och aktivitetssamordnare under praktiktiden.

I din roll som match-maker bör du se till att mentorn är väl informerad om projektets karaktär, studentens mål och värdföretagets förväntningar. Allt eftersom projektet fortskrider bör Mentorn hållas uppdaterad om eventuella förändringar som kan ske i projektet. Coachens ansvar är att balansera bilden och om det behövs coacha även Mentorn. Presentera Coachen för Mentorn på värdföretaget.



# Tvärkulturella fallgropar

Människor är till stor del produkter och definitivt bärare av sin kultur, och så även du. Problemet med kultur är att den är nästan osynlig för sin bärare - vi agerar utifrån kulturella preferenser som vi tar för givet och inte är medvetna om. Och så gör "de andra" - människor från andra kulturer, också de agerar utifrån sina egna oftast omedvetna preferenser. Det är just därför kulturella missförstånd kan uppstå.

Mitt i en tvärkulturell situation är det viktigaste att du blir extra uppmärksam på ditt eget resonemang och ställ frågan "Varför gör hon på detta viset?" i stället för att automatiskt stämpla den andras beteende som "fel" eller "konstigt". Samma ord betyder ofta olika saker - vare sig du vill det eller inte. Du bör ha detta i åtanke i din kommunikation med utländska värdföretag.

Här är några "känsliga" moment som kan vara relevanta i sammanhanget och som du kan fundera över

- Tid
- Informationsbehov
- Balansgång mellan orientering mot Person och Uppgift
- Beslutsfattande

## Tid

Vissa kulturer ser Tid som en linjär sekvens av tidsenheter (minuter, timmar, dagar) och andra föreställer Tid som en cirkel eller spiral.

De flesta svenskar ser Tid linjärt vilket innebär att tid är en ändlig resurs som man inte bör slösa med – kommer du fem minuter för sent till ett möte så har du berövat den andra personen fem minuter av hans liv. Denna inställning gör att vi föredrar att göra en sak i sänder, är bra på att planera och prioritera med tanka på begränsade tidsåtgång. Ofta anpassar man innehållet till tiden man har. "En sak i sänder"-attityden kan även kallas "monochronic".

Den motsatta attityden ("polychronic") kommer från en annan tidsuppfattning. I "cirkulära" kulturer är Tid inte absolut – man kan "böja" tiden för att den ska passa allt som ska göras. Man anpassar tiden till innehållet. "Polychroniska" kulturer tycker om 'multi tasking' – en effektiv person är den som kan göra två-tre saker samtidigt.

Hur är detta relevant till coachning och matchning? Projekt som form är en produkt av linjära kulturer – man räknar tidsenheter och har stenkoll på tidsplanen. När du placerar en student på ett utländskt företag ska du inte utgå ifrån att deras bild av "projekt" stämmer 100 % med din. Förresten kan studenten också ha en annan tidsuppfattning...

## Information och kommunikationsstilar

Kulturer kan vara "specifika" och "diffusa". Specifika kulturer är bra på att "hålla isär" t.ex. det personliga och det professionella (sak och person), medan diffusa kulturer tenderar att blanda dem vilket kan göra roller och perspektiv mindre självklara och relationsbyggande mer komplext.

Vissa kulturer är mer *uppgiftsorienterade* medan andra är mer *personorienterade*. Hur är detta viktigt? **Hur är dina kulturella inställningar? Vilken betydelse kan de ha i ditt arbete?**

Kulturer skiljer sig även i frågan om förväntningar man har på information – dess **kvalité, kvantitet** och **tillgänglighet**.

### Reflektera över informationsbehov i det tvärkulturella perspektivet

	Vilken information behöver jag?	Hur ofta?	I vilken form?
Specifik - orientering			
Diffus - orientering			
Uppgiftsorientering			
Personorientering			

## Beslutsfattande

Beslutsfattandemönster har sina rötter i våra antaganden om *makt*distans. Detta i sin tur har att göra med vår relation till *status*: t.ex. i vilken utsträckning vi värdesätter ålder, kompetens, social jämlikhet eller ojämlikhet. Det speglar också våra föreställningar om i vilken utsträckning vi känner att vi kan kontrollera vår miljö, och hur mycket *ansvar* för oss själva och andra vi är villiga att ta.

Vissa kulturer kännetecknas av högre *makt*distans, andra av *lägre makt*distans. Dessa inställningar gör att man väljer vissa mönster av beslutsfattande före andra. T.ex. vem är det som fattar beslut? Vilken typ av beslut kan man fatta på vilken nivå? Hur snabbt ska beslutet tas? Vilka ska vara med om det?

Om vi är medvetna om olika kulturella preferenser i frågan kan vi förutse hur vår dialog med värdföretaget om praktikplatsen/projektet kan utvecklas: Vem kommer att fatta beslutet? Hur länge måste jag vänta på beslut? Kommer det att finnas något motstånd, och från vem? På vilken nivå på företaget sitter Mentorn? Vad har han/hon för mandat gentemot oss?

Power distance	How do we know?	Possible consequences for matching/coaching
High		
Low		

## Vad kan gå fel? Exempel och Hanteringsstrategier

### “Cold call”: hamnat på “fel ställe”

Ditt allra första samtal till ett värd företag kan ta dig till ett potentiellt “fel” ställe. Stora bolag som är vana att hantera “trainees” brukar lägga denna funktion på HR avdelningen. Praktikanterna förväntas följa ett standardprogram. En bra form i sig men ger inte den samma utvecklingsmöjligheter som HansaVET-metoden förutsätter. Den tar inte heller hänsyn till att en utländsk elev hamnar i en kulturellt främmande miljö vilket kräver extra ansträngning och gör lärandet svårare.

“Rätt” sammanhang för HansaVET eleven är bland dem på värd företaget som arbetar med affärssidan: affärsutveckling, produktutveckling, marknadsföring och försäljning, distribution etc. Det kan även vara HR avdelningen - om det är just den elevens projekt behöver komma i kontakt med.

### Tips:

- Undvik eller minimera användningen av ord som “trainee / praktikant” - dessa kan sända fel signaler, använd istället det neutrala “elev”
- Vid inledande samtal, var snabb att framföra att detta samtal handlar om en potentiell affärsmöjlighet för företaget, snarare än att be dem att bli värd för en yrkeselev. Beskriv sedan kortfattat syftet med projektet och fråga vem på företaget du kan prata med om detta. Det kan vara en bra idé att investera lite tid i att bygga en relation med företagets receptionist – det brukar leda snabbare till rätt person.

### Ingen feedback från värd företaget

Du verkar ha hittat rätt person att prata med, har skickat elevens papper inklusive projektets *One-page summary*. Personen lovade att ringa tillbaka och ge dig feedback eller ett beslut. Dagar och veckor går och du hör inte ett ord. Du skriver och mailar, men får inget svar. Äntligen, ringer de och säger nej, ger någon slags förklaring, till exempel att de inte har tid att arbeta med projektet.

Pressad och något frustrerad, lyckas du övertala företaget att vara med genom att “sänka ambitionen”, dvs. det blir som det blir. På kort sikt kan det här vara en lösning. Det blir dock mycket svårare för Coachen att hantera processen då denna inställning kommer att påverka elevens motivation för projektet och “gesällresan” som helhet. Tänk på det!

### Tips:

- När du lyckas “komma till saken”, ange tydligt att du behöver en timme av din motparts tid eftersom du kommer att behöva gå igenom projektet och förklara allt som har att göra med elevens tid på värd företaget.
- Kom alltid överens om ett exakt datum och tid för ett återkopplingsamtal, samt vilka frågor som du förväntar dig att få feedback på/beslut om.
- Om det är fysiskt möjligt är det en mycket bra idé är att besöka företaget på plats: detta kommer att ge dig den bästa uppfattning om vad din student kommer hamna någonstans, och du kommer att träffa Mentor och andra medarbetare i deras naturliga miljö. Ditt besök visar också respekt för företaget som partner vilket kommer att stärka din relation med dem. Det kommer också att ge dig en känsla av företagets kultur och andra detaljer som du kan kommunicera till eleven (och coachen) efteråt.

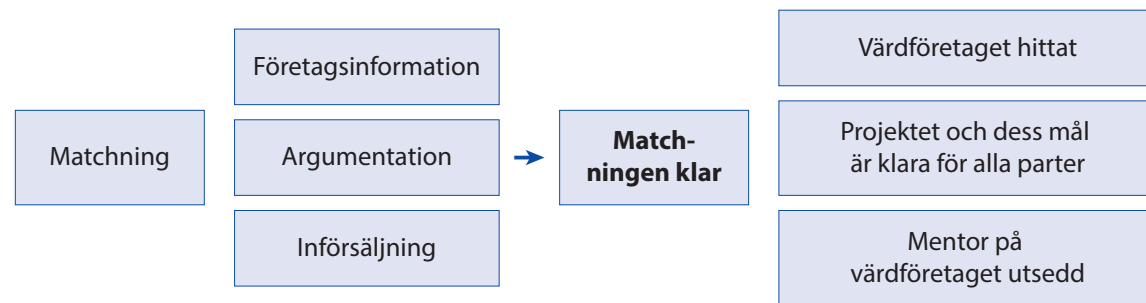
### “Stör ej!”

När matchningen är spikad undviker vissa match-makers att ringa företaget och fråga hur det går. Vissa är rädda för att höra eventuellt “dåliga nyheter”, och vissa tror ärligt att deras arbete är slutfört. Från och med nu ska eleven simma själv, fixa sina problem och därmed växa...

Det visar sig alltid vara en kontraproduktiv strategi. Genom mångårig erfarenhet har vi lärt oss att det är bättre att *Störa!* Värd företagen uppskattar verkligen att ha möjlighet att diskutera hur det går och ibland självmant söker ditt råd om hur de kan hantera ev. svårigheter i relation med eleven. Det är där Coachen verkligen kan behövas (se Coachnings guiden).

## Bilaga

### HansaVET Matchning



## HUR KAN MAN TILLÄMPA HANSAVET METODEN: TRÄNINGSPROGRAMMET FÖR YRKESUTBILDNINGSANORDNARE I LETTLAND

HansaVET bygger på den metod som tagits fram och testats av BTP (Baltic Training Programme). BTP förde samman yrkesskolor/yrkeshögskolor, elever/studenter och partnerorganisationer från tre länder i Östersjöregionen: Estland, Lettland och Sverige. BTP anordnade cross-border/internationella praktikplatser för yrkesstuderande med affärsidéer. Eleverna skulle lära sig av värdföretagen hur man helst kan utveckla gemensamma affärsprojekt men oftast att arbeta med sina egna affärsprojekt. Innan eleverna reste till praktikplatserna deltog de i ett utbildningsprogram. Genom hela processen - före, under och efter praktikperioden - hade de stöd och vägledning av två Coacher, en från avsändande land och en från det mottagande landet.

HansaVET vill erbjuda denna metod till yrkesutbildningsanordnare i länderna runt Östersjön, och att använda yrkespraktik och mobilitet till att främja *företagaranda / företagande* hos yrkes elever (yrkesskolor, yrkeshögskolor och kompetenscentra). HansaVET har utvecklat ett träningsprogram för representanter av yrkesutbildningsanordnare (chefer, projektsamordnare, chefer för praktikplatser och mobiliteter, yrkeslärare). Programmet avser att stärka deras förmåga att stödja elevernas idéer och entreprenöriella / affärsprojekt. Även elevernas entreprenörskap testas och utvecklas under deras "gesällresor" och praktikperioden på ett utländskt företag.

Metoden, med de delar som utvecklats inom BTP beskrivs i den här guiden, och under rubriken; "HansaVET Journeyman Travel". HansaVET inleddes med ett internationellt **Train-the-Trainer seminarium** som anordnades för att utbilda "Lead Trainers" som därefter utbildade målgruppen, representanter för yrkesskolor och yrkeshögskolor i sina respektive länder. "Lead Trainers" vidareutvecklade, och anpassade BTP konceptet till respektive lands yrkesutbildningssystem som alla har sina särdrag och olika behov. Landsspecifika delar omfattar alltså samma huvudteman men kan ha olika strukturer, specifika innehåll och aktiviteter. Huvudteman för HansaVETs program för lärarfortbildning är inriktat på internationalisering av yrkesutbildningen, utveckling av entreprenörprojekt, samarbete med värdföretag (matchning), interkulturella färdigheter samt coaching för att stödja yrkesstuderande och deras affärsprojekt under praktikperioden.

HansaVETs lärarfortbildning i Lettland presenteras i detta avsnitt för att illustrera HansaVET metodiken. Lärarfortbildningen i Lettland involverade nästan alla landets yrkesutbildningsinstitutioner och sammanlagt 80 deltagare: styrelseledamöter och suppleanter för yrkesskolor, samordnare av mobilitetsprojekt och praktikplatser, lärare i ekonomi eller entreprenörskap. För att säkerställa deras aktiva deltagande var utbildningen organiserad i små grupper om 12-15 personer. Detta tillvägagångssätt gjorde det möjligt för varje deltagare att testa och öva coachingsteknik och delta i simuleringsövningarna för att hitta praktikplatser eller förhandla med värdföretag.

#### Lärofortbildningen innehöll följande moment:

- **Introduktion, "ice-breaker":** Deltagarna presenterade sig, berättade om hur de arbetar med HansVETs tema samt kort om sina förväntningar och mål med att delta i utbildningen. Deltagarna var sedan indelade i små grupper om 3-5 personer som representerade olika yrkesutbildningsinstitutioner;
  - **HansaVET projektet i ett större sammanhang**, projektets mål och syfte; resultat av BTP och dess framgångsfaktorer, EU: s prioriteringar inom yrkesutbildning;
  - **Introduktion till coaching:** Vad är coaching - principer och grundläggande färdigheter; en video om coaching, diskussion om hur coaching skiljer sig från rådgivning, mentorskap och andra former av vägledning. Demonstration av coaching: en tränare agerar som coach och en deltagare en "coachee". Alla deltagare observerar coachnings sessionen och diskuterar den efteråt.  
**Övning:** Öva coachingsteknik: i små grupper, deltagarna väljer rollerna (en coach, en coachee och en observatör). Coachee'n föreslår en fråga/ett problem, Coachen bedriver en coachnings session, därefter diskuterar alla tre hur de lyckades med coaching;
  - **Stöd till eleven och vägledning för dennes affärsprojekt:** att formulera en affärsidé, att hjälpa eleverna att förbereda sig för praktikperioden; erfarenheter från BTP, specifika exempel på tidigare projekt, diskussion;  
**Simuleringsövning:** Coaching ett affärsprojekt: Steg 1: varje liten grupp kommer upp med och presenterar en affärsidé som kommer att utvecklas till ett affärsprojekt. Steg 2: coaching i små grupper med fokus på projektutveckling: en deltagare är Coach, en annan spelar elev som arbetar med sin affärsidé;
  - **Vägledning för eleven under praktikperioden:** deltagarna berättar om sina erfarenheter att hantera problem som eleverna stöter på under praktikperioden, diskussion om erfarenheterna från BTP, kommunikation med eleven och värdföretaget under praktikperioden;  
**Övning 1:** Fallstudier: varje grupp får ett fall som bygger på BTP som beskriver ett projekt och efterföljande coaching. Deltagarna analyserar sammanlagt tre fall;  
**Simuleringsövning 2:** Coaching av en elev under praktikperioden; Coachen och Coachee'n tar itu med problemet som uppstår under praktikperioden, de kommer överens om lösningen;
  - **Interkulturell kommunikation:** behov och kompetenser som krävs, en presentation om interkulturell kommunikation, deltagarnas positiva och negativa erfarenheter, vad som kan göras för att förbereda sig för internationella "gesällresor";  
**Praktisk uppgift:** tävling eller frågesport inom interkulturell kommunikation. Detta kan även organiseras som en "kulturafton" i slutet av Dag 1- då små grupper förbereder och tävlar i interaktiva presentationer om ett valfri EU land; deltagarna röstar fram en vinnare.
- **Matchning av affärsprojekt med värdföretag:** deltagarna berättar om sina erfarenheter av att hitta och välja värdföretag: motiv, säljargument, överenskommelsen;  
**Praktisk uppgift 1:** små grupper bestämmer vilken typ av företag som passar bäst till affärsprojektet, de använder sedan Internet för att hitta potentiella värdföretag och motiverar sitt slutliga val av värdföretaget;  
**Praktisk uppgift 2/simulering:** att förhandla med värdföretaget, "sälja" eleven och dennes affärsprojekt, nå en överenskommelse om praktikperioden. Rollspel: "match-maker" samtalar med "värdföretaget" om praktikperioden och projektet.
  - **Samarbetet med värdföretaget innan och under praktikperioden:** vägledning och stöd för eleven och dennes entreprenörsprojekt innan och under praktikperioden, BTP exempel: yrkesstudenter från Lettland, Estland, Sverige och deras affärsprojekt;  
**Praktisk uppgift:** en grupp coaching session mellan "match-maker" / "coach", "elev" och "Mentor" på värdföretaget.
  - **Avslutning: deltagarna svarar på två frågor (t.ex. på färgade post-it lappar):** 1) Hur kan min skola tillämpa HansaVET-metoden i sitt ordinariearbete? 2) Hur ska jag personligen använda HansaVET-metoden i mitt eget arbete?  
Deltagare utvärderar programmet muntligt och skriftligt genom att fylla i en utvärderingsblankett.

Vita Žunda

Coach BTP  
HansaVET Lead Trainer i Lettland

HansaVET - Hanseatic Tradition for VET: Mobility Strategies for Promoting Entrepreneurship

**Nr.2011-1-LV1-LEO05-02221**

This Project has been funded with the support from the European Commission by Lifelong Learning Programme, sub-programme Leonardo da Vinci.

The content of this publication does not reflect the official opinion of the European Union. Responsibility for the information and views expressed therein lies entirely with the author.

