



28 SEPTEMBER 2018

# SLUTUTVÄRDERING AV PROJEKTET 1000 JOBB

## UTVÄRDERARE:

Emma Jensen  
Gordon Hahn  
Erik Jannesson



## SAMMANFATTNING

Projektet 1000 jobb syftar till att utveckla ett hållbart system för socialt företagande som ska möjliggöra att de arbetsintegrerande sociala företagen (ASF) i Göteborgsregionen har 1000 anställda år 2020.

Vi kan sammanfattningsvis konstatera att 1000 jobb har uppnått de flesta av projektets uppsatta mål, och i vissa fall är målen på väg att införlivas. Detta trots att projektet gick från att ha en målgrupp som var relativt nära anställning, till att arbeta med en grupp individer som stod väldigt långt bort ifrån arbetsmarknaden. Även om projektet inte uppnår alla de kvantitativa målen har projektet förbättrat förutsättningarna för ett starkare stödjande system för de arbetsintegrerande sociala företagen, vilket ger tillväxtmöjligheter på en längre sikt. Ur ett större samhällsperspektiv är det dock inte det exakta antalet deltagare eller skapade jobb som är huvudpoängen med projektet. Det viktigaste är att testa förändringsteorin bakom projektet och skapa ett hållbart lärande och kvalitativa strukturförändringar.

Vi utvärderare anser att projektet har bidragit till att kvinnor och män som står långt från arbetsmarknaden har kommit i arbete, utbildning eller närma sig arbetsmarknaden. Vi anser att projektet har bidragit till detta mål, framförallt genom den samhällsnytta som skapats när aktiviteterna möjliggjort för socialt utsatta grupper som är underrepresenterade på arbetsmarknaden att etablera sig på arbetsmarknaden. Intervjuer och enkäter med projektdeltagare visar i stor utsträckning att individerna är nöjda med projektet och uppfattar att det har varit värdefullt att investera sin tid i 1000 jobb. Deltagarna upplever att deras kunskap och kompetens ökat, och många känner själva att de fått en ökad arbetsförmåga och är mer motiverade samt förberedda att arbeta eller studera. Projektet har dessutom bidragit till en ökad egenmakt hos de flesta individerna, bland annat i form av att de upplever att de i större utsträckning kan påverka sitt eget liv.

Projektet har nått flera positiva resultat på organisationsnivå. 1000 jobb har bland annat bidragit till utvecklandet av befintliga arbetsintegrerande sociala företag och uppstartandet av nya arbetsintegrerande sociala företag, ökad samverkan mellan den offentliga sektorn, näringslivet, och de arbetsintegrerande sociala företagen samt arbetet med att sprida kunskap om arbetsintegrerande sociala företag i form av en enhetlig kommunikation. En framgångsfaktor för projektet är att man startat tre helt nya företag; Fastighetsservice, Le Mat och God Man. Även arbetet med Social Trade är en framgångsfaktor i projektet. Vi är övertygade om att den modell (Social Trade) som projektet arbetat utifrån i 1000 jobb bör spridas och växlas upp nationellt.

Vi utvärderare anser att projektet besitter värdefull kunskap vad gäller etablering av företag, samverkan, aktiviteter för projektdeltagare och utveckling av befintliga arbetsintegrerande sociala företag. Vi hoppas att denna kunskap förvaltas och sprids vidare för att ytterligare bidra till en tillväxt för sociala företag i Sverige. Därmed skulle ännu fler personer utanför arbetsmarknaden få möjlighet till ett meningsfullt arbete.

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1. INLEDNING.....</b>	<b>3</b>
<b>2. ÖVERGRIPANDE OM PROJEKTET .....</b>	<b>4</b>
2.1 MÅLGRUPPER .....	5
2.2 AKTIVITETER .....	5
2.2.1 Huvudspåret.....	6
2.2.2 Etableringsspåret.....	7
2.2.3 Praktikspåret.....	7
2.2.4 Språkträningsspåret .....	7
<b>3. OM UTVÄRDERINGEN .....</b>	<b>7</b>
3.1 PM OM FÖRVÄNTNINGAR, ROLLER, MANDAT .....	8
3.2 HALVTIDSRAPPORT .....	10
3.3 PM OM SAMVERKAN .....	11
3.3 WORKSHOP PUSSLA .....	12
<b>4. LÄRANDE UTVECKLING.....</b>	<b>14</b>
<b>5. RESULTAT 1000 JOBB.....</b>	<b>17</b>
5.1 ENKÄTRESULTAT DELTAGARE.....	17
5.2 INTERVJURESULTAT DELTAGARE .....	27
5.3 SAMMANTAGNA RESULTAT FÖR DELTAGARNA.....	29
5.4 PROJEKTETS RESULTAT I FÖRHÅLLANDE TILL MÅLEN.....	30
5.5 HORISONTELLA PRINCIPER .....	34
5.6 SAMHÄLLSNYTTA .....	35
<b>6. IMPLEMENTERING OCH MEDSKICK TILL ANDRA PROJEKT .....</b>	<b>37</b>
<b>7. AVSLUTANDE REFLEKTIONER.....</b>	<b>39</b>

## 1. INLEDNING

Serus har sedan år 2015 haft i uppdrag att utvärdera projektet 1000 jobb, som ägs och drivs av Coompanion Göteborg. Projektet syftar till att utveckla ett hållbart system för socialt företagande som ska möjliggöra att de arbetsintegrerande sociala företagen (ASF) i Göteborgsregionen har 1000 anställda år 2020. 1000 jobb är ett arbetsmarknadsprojekt som finansieras med medel från Europeiska Socialfonden. Projektet verkar inom programområde 2, med det övergripande målet om att bidra till att kvinnor och män som står långt ifrån arbetsmarknaden ska komma i arbete, utbildning eller göra stegförflyttningar närmare arbetsmarknaden.

Projektet har genomförts i samverkan mellan Coompanion, Arbetsförmedlingen, sociala företag, Partille och Falkenbergs kommun, Social resursförvaltning Göteborg, Business region Göteborg samt Göteborgs stad (arbetsmarknads- och vuxenutbildningen).

Bakgrunden till projektet är en stor potential hos de arbetsintegrerande sociala företagen att växa, och därmed hjälpa fler personer att närma sig arbetsmarknaden. ASF har som primärt syfte att skapa jobb för personer som har det svårare att etablera sig på arbetsmarknaden. Partnerskapet bakom ansökan av 1000 jobb var överens om att sektorn är i behov av att utvecklas för att kunna möta samhället och de enskilda personernas behov av arbete, som är anpassade efter den enskildes förmåga.

Vid starten av projektet var det ungefär 300 anställda i de arbetsintegrerande sociala företagen i Göteborg. Orsaken till det låga antalet anställda berodde på att dels arbetsintegrerande sociala företagen sålde för lite varor och tjänster för att kunna anställa fler personer, dels myndigheter visste för lite om de arbetsintegrerande sociala företagen som möjliga verktyg för sina insatser. Projektet identifierade dessutom brister i samverkan mellan myndigheter, liksom mellan myndigheter och arbetsintegrerande sociala företag. Vidare var de finansiella villkoren för arbetsinkluderande tjänster oklara och otillräckliga. Inför projektet tog partnerskapet fram strategier för hur antalet anställda skulle kunna öka till 1000 jobb, och därmed en samverkansmodell för hur sociala företag skulle kunna bli ett effektivt arbetsmarknadspolitiskt verktyg. Strategierna handlade om att:

- Stimulera de existerande arbetsintegrerande sociala företagens ekonomiska kapacitet genom att öka deras förmåga att göra bättre affärer, detta genom det gemensamma säljbolaget Social Trade. Projektet ska dessutom stärka företagen genom kompetensutvecklande insatser i form av coaching och utbildning när det gäller försäljning, marknadsföring kvalitetsarbete och ledarskap.
- Ge projektdeltagarna lämpliga branschutbildningar för att kunna arbeta i de arbetsintegrerande sociala företagen och bidra till en hög kvalitet på levererade tjänster och produkter. Deltagarna ska även få hälsofrämjande insatser, språkträning (om så behövs) samt andra insatser för att kunna bli produktiva anställda i arbetsintegrerande sociala företag.

- Förbättra rekryteringen av nya möjliga anställda till de arbetsintegrerande sociala företagen genom en förbättrad och utökad samordning mellan olika myndigheter som Arbetsförmedlingen, stadsdelar och finansiella samordningsförbund.
- Arbeta för en könsmässig balans när det gäller arbetsintegrerande sociala företag.
- Bygga upp en struktur inom de berörda myndigheterna med kunskap om hur arbetsintegrerande sociala företag kan användas som ett verktyg för myndigheters arbete (både hos handläggare och extra kunniga resurspersoner). Projektet ska bilda ett nätverk av tjänstemän som ska få kontinuerlig kompetensutveckling. Det ska också skapas en gemensam arena eller nätverk för vidare samverkan.

Denna rapport omfattar projektets slututvärdering. Rapporten innefattar summerade lärdomar från hela projektet, med fokus på effekter och värdeskapande. Rapporten sammanfattar projektets resultat i förhållande till målen, och sätter dessutom resultatet in i ett större samhällspolitiskt sammanhang.

Nästkommande kapitel omfattas av en beskrivning gällande projektets mål, målgrupp och projektets övergripande aktiviteter. Därefter redogör vi för de utvärderingsmetoder som hitintills har använts för att utvärdera projektet och vi sammanställer även resultat från tidigare levererade PM. I kapitel fyra presenteras vår uppfattning av projektets lärande utveckling. I kapitel fem redogör vi för deltagarnas upplevelser av projektet samt för projektets sammantagna resultat i förhållande till uppsatta mål och förväntade resultat. Därefter följer ett kapitel om implementering och medskick till andra projekt. I det sista kapitlet ger vi några avslutande kommentarer om projektet 1000 jobb.

## 2. ÖVERGRIPANDE OM PROJEKTET

Projektet 1000 jobb syftar som sagt till att utveckla ett hållbart system för arbetsintegrerande socialt företagande, som ska möjliggöra att de arbetsintegrerande företagen i Göteborgsregionen har 1000 anställda år 2020. Projektets övergripande mål är följande:

- 200 personer ska delta i projektet
- 100 personer som stått länge utanför arbetsmarknaden har fått eller är mycket nära en anställning i ett arbetsintegrerande socialt företag år 2018. 20 procent av dem ska ha fått en anställning och 30 procent av dem ska vara nära en anställning
- Nya arbetsplatser har skapats i befintliga och nya arbetsintegrerande sociala företag
- Projektet har skapat fler och mer hållbara karriärvägar för individen
- Inom varje myndighet finns ett strukturerat arbetssätt för arbetet med arbetsintegrerande sociala företag
- Projektet bryter den könsmässiga snedrekryteringen till arbetsintegrerande sociala företag
- Projektets resultat är spritt i Västsverige.

Projektet utformade strategier för hur sociala företag skulle kunna bli ett effektivt arbetsmarknadspolitiskt verktyg. Mer specifikt innefattade den första strategin att skapa tillväxt i befintliga företag genom att coacha företagen, utbilda deltagarna och skapa försäljning genom säljkooperativet Social Trade. Den andra strategin har handlat om att starta fyra helt nya företag: Fastighetsservice, Green catering, Le Mat Bed & breakfast Partille/Jonsered och God Man-kooperativ. Projektet har dessutom haft två strategier för att höja kompetensen om arbetsintegrerande socialt företagande hos myndighetspersoner för att få ett effektivare samarbete.

## 2.1 Målgrupper

I utvärderingsplanen identifierades fyra målgrupper för projektet. Vi utvärderare har under projektiden fokuserat utvärderingsinsatserna på tre av dessa, nämligen:

- Deltagare och ledare i de sociala företagen
- Projektledningen (underlag för styrning och återslagportering)
- Styrgrupp (projektstyrning och implementering).

ESF-rådet och andra aktörer som verkar inom arbetsmarknadspolitikområdet identifierades som en fjärde målgrupp. Vi utvärderare har inte genomfört några riktade utvärderingsinsatser till dessa, men de utgör en viktig målgrupp för projektet gällande spridning av projektresultat. Arbetsmarknadsdepartementet, Näringslivsdepartementet, Tillväxtverket och Sveriges kommuner och landsting identifierades som centrala arbetsmarknadspolitiska aktörer.

Projektet 1000 jobb har utgjorts av ett stort partnerskap. En kärngrupp av dessa aktörer har varit representerade i styrgruppen, referensgrupper och olika arbetsgrupper (exempelvis metodgrupp). I dessa grupper har aktörerna haft till uppgift att representera övriga partners erfarenheter.

Sedan projektet initierades har förutsättningarna för projektet förändrats, delvis på grund av att arbetsmarknaden överlag stärktes och att målgruppen som initialt var tänkt att ingå i projektet därmed inte längre stod till arbetsmarknadens förfogande. Att den nya målgruppen stod längre bort ifrån arbetsmarknaden har resulterat i att deltagarna har varit i större behov av resurser och insatser från projektet än initialt beräknat.

## 2.2 Aktiviteter

Projektet har genomfört olika aktiviteter för de olika målgrupperna. De ingående arbetsintegrerande sociala företagen har bland annat fått ta del av coaching, samverkan gällande försäljning och rekrytering, utbildning, metodutveckling, handledning och karriärstöd, kvalitetssäkring, gemensam marknadsföring, relevanta utbildningar, ledarskapsutbildning, mentorskap och etableringsanalyser för nya företag.

Ingående myndigheter har istället fått tillgång till aktiviteter i form av bland annat kompetensutveckling av handläggare, uppbyggnad av processkarta, rekrytering, stöd till att

bilda nätverk för kompetensutveckling, gemensam kartläggning individer för Arbetsförmedling och socialtjänst och metodutvecklingsgrupp.

För deltagarna handlar aktiviteterna framförallt om information om arbetsintegrerande sociala företag, rekrytering, kartläggning, rustning, praktik på ASF, yrkesutbildningar, eventuella andra utbildningar, bedömning för anställning, jämställdhetsinsatser samt tillgänglighetsinsatser och anställning.

Under sin tid i projektet har deltagare haft olika spår att välja mellan; huvudspåret, etableringsspåret, praktikspåret och språkträningsspåret. God man och Le Mat är två inriktningar inom huvudspåret som deltagarna kan välja mellan. Spåren presenteras lite mer ingående i var sitt avsnitt nedan.

### **2.2.1 Huvudspåret**

Huvudspåret börjar med att rekrytera potentiella deltagare, vilket delvis görs via Companions hemsida och/eller via projektets samverkanspartners. Därefter genomförs studiebesök på de arbetsintegrerande sociala företagen (deltagarna kan göra ett eller flera studiebesök på olika företag). Finns ett intresse att gå vidare i processen genomförs en intervju med den intresserade deltagaren. I vissa fall genomförs intervjun innan själva studiebesöket på det arbetsintegrerande företaget. Utifrån resultatet av intervjun med deltagaren fattas ett myndighetsbeslut. Får individen ett nej avslutas processen och inget mer händer. Om det blir ett ja går deltagaren vidare till kartläggningsfasen. Under kartläggningsfasen sker avstämningar med deltagare och arbetsledare. Utifrån dessa avstämningar bestämmer sig deltagaren för om denna vill gå vidare, och om så är fallet görs en samlad bedömning om individens förutsättningar. Bedöms det finnas tillräckligt goda sådana går deltagaren vidare till Rusta-fasen.

Under Rusta-fasen praktiserar deltagaren ute på det arbetsintegrerande företaget (under projektets gång har ett trettiotal företag tagit emot deltagare från 1000 jobb), med stöd från arbetsledare och med gradvis ökad självständighet. Under Rusta-fasen kan deltagaren gå på olika yrkesinriktade utbildningar, och avstämningar sker med deltagare, arbetsledare och myndigheter. Rusta-fasen är olika lång för deltagarna, men pågår vanligtvis under tre till tolv månader. När Rusta-fasen är slut lämnar deltagaren projektet, vilket kan innebära att deltagaren börjar en anställning på ett arbetsintegrerande socialt företag. Deltagaren kan också börja ett annat arbete, starta företag, börja studera, påbörja annan praktik eller gå vidare till annat arbetsmarknadsprogram.

God man kallades den insats där kvalificerade arbetslösa fick genomgå en utbildning för att kunna tjänstgöra som goda män för ensamkommande flyktingbarn. Utbildningen fick goda omdömen men på grund av en stramare flyktingpolitik behövdes färre gode män än planerat och därför valde projektet att inte låta deltagare ta del av denna insats. *Karriär-Kraft God Man med Hjärtat* finns dock kvar som företag, men är dock inte tillgänglig för projektets deltagare.

Le Mat är beteckningen för en internationell social franchisingkedja av hotell/bed and breakfast. Avsikten med denna riktning är att rekrytera arbetssökande i kommunerna Partille och Falkenberg och ge dem en utbildning i socialt företagande med inriktning mot att starta och driva hotellrörelse. Utbildningen har därför stora inslag av att planera och förbereda för start av nytt företag. Under sommaren 2017 invigdes Le Mat (boende och en restaurang) i Jonsered som en konsekvens av projektverksamheten (läs mer om detta i kapitel fyra).

### **2.2.2 Etableringsspåret**

Etableringsspåret riktar sig framförallt till målgruppen nyanlända och/eller språksvaga deltagare från AF Etablering. Etableringsspåret (max 6 månader) är ett komplement till SFI och innebär att deltagaren vissa dagar studerar på SFI och resterande dagar är på ett arbetsintegrerande socialt företag. Det finns ingen Rusta-fas i Etableringsspåret, däremot kan de deltagare som har "fått igång" språket hoppa in i Huvudspårets Rusta-fas.

### **2.2.3 Praktikspåret**

Praktikspåret riktar sig till de individer som vill göra praktik i syfte att få en arbetsplatsvana. Detta spår riktar sig till de deltagare som kommer från Jobbcentret Äpple, Västra Hisingen eller Göteborgs stad.

### **2.2.4 Språkträningsspåret**

Språkträningsspåret riktar sig till personer som kommer från stadens Kompetenscentra inom ramen för IOP:n som projektet haft med Arbvux. I detta spår integreras både språkträning och arbetsträning för att öka anställningsbarheten för målgruppen.

## **3. OM UTVÄRDERINGEN**

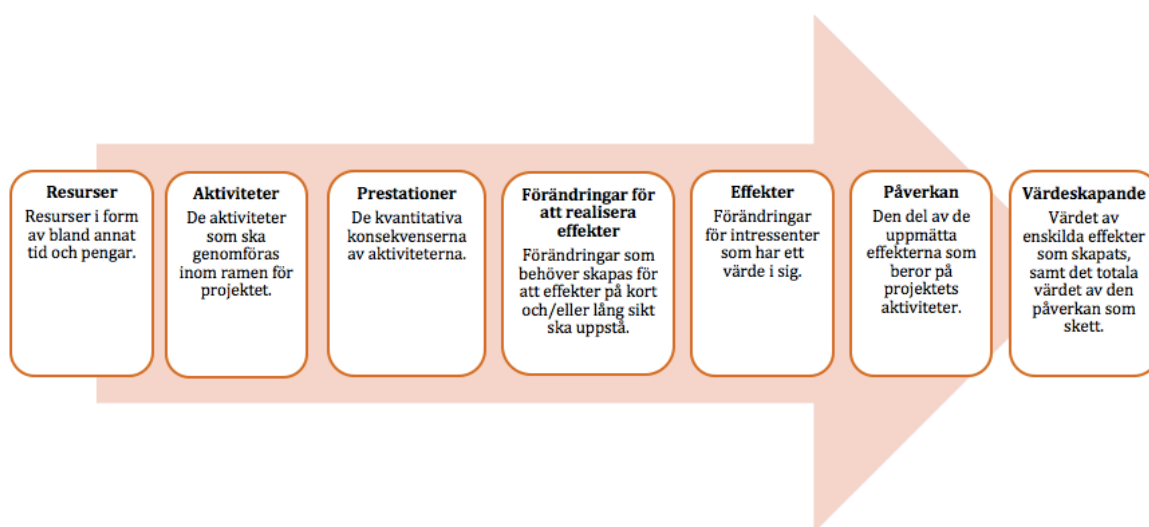
Utvärderingen av projektet var från början planerad att starta vid analys- och planeringsfasen med en fördjupad analys av mål, projektdeltagarnas förväntningar, möjliga mätpunkter och indikatorer. Dock överklagades ramavtalet för utvärderingen och analys- och planeringsfasen fick förskjutas. Vi utvärderare fick därför genomföra en komprimerad LFA-analys parallellt med projektets genomförandefas (under månaderna februari–april 2016). I framtagandet av utvärderingsplanen genomfördes dokumentstudier och samtal med projektledningen. Vi kan i efterhand konstatera att det hade varit bra om denna process hade startats enligt plan.

Serus lärande utvärdering har bestått av tre parallella utvärderingsspår: målutvärdering, effektutvärdering samt processutvärdering. Vår utgångspunkt i den målorienterade utvärderingen är metoden Logical framework approach (LFA). Retroaktivt har vi fört in projektmålen i en anpassad LFA-matris och utgår från de indikatorer som projektet tidigare tagit fram för måluppfyllelse. Matrisen har använts för kontinuerlig uppföljning av projektets genomförande, vilket ger en tydlig bild av utvecklingen mot formulerade mål.



Processutvärderingen har bestått av att vi studerar projektets aktiviteter och processer för att kontinuerligt undersöka hur de förhåller sig till målen och hur de bidrar till måluppfyllelse. Vi tittar även närmare på förutsättningar som omger projektet och vilka andra aspekter som kan påverka projektresultatet.

För utvärdering av effekter och värdeskapande har vi haft vår utgångspunkt i det internationellt etablerade konceptet Social return on investment (SROI). SROI utgör dessutom den övergripande utvärderingsansats som alla våra projektutvärderingar utgår ifrån. Utgångspunkten i SROI är den så kallade värdeskapandekedjan som är ett av flera alternativa sätt att beskriva en förändrings-, interventions- eller programteori.



Figur 1. Värdeskapandekedja med utgångspunkt i SROI.

Utvärderingen har byggt på ett kontinuerligt utbyte mellan utvärderare och projektledning. För mer information om de metoder som hitintills använts i utvärderingen av 1000 jobb, se utvärderingsplanen och producerade PM. Hitintills har vi levererat fyra PM som samtliga har haft olika fokus beroende på vad som är aktuellt för projektet för tillfället. Inför de PM som vi släppt har informationsinsamlingen främst genomförts genom dokumentstudier, observationer och intervjuer. I nedanstående avsnitt summeras PM:ens innehåll och rekommendationer, i syfte att lyfta den utveckling som projektet gjort.

### 3.1 PM om förväntningar, roller, mandat

I det första PM:et summerades det inledande arbetet i projektet med fokus på förväntningar, roller och mandat. Vi genomförde även en granskning av projektets mål i en målkatalog och vad som hänt inom de olika områdena. För en mer genomgående beskrivning av projektets inledande fas läs PM 1 "Utvärdering 1000 jobb Grundsteget".

När projektet initierades hade dess förutsättningar redan förändrats, delvis på grund av att arbetsmarknaden överlag stärktes och målgruppen som initialt var tänkt att ingå i projektet inte längre stod till arbetsmarknadens förfogande. Förändringarna ledde till

en anpassning både gällande volym och målgrupp för projektet. Vi utvärderare kunde efter analysen av den inledande fasen konstatera att de förändrade förutsättningarna som projektet stod inför satte stor press på projektet och projektledningen, vilket innebär att projektet under första halvåret 2016 tog in ungefär hälften av det planerade antalet deltagare.

Andra delar som även det förändrade förutsättningarna för projektet var att Arbetsförmedlingen gjorde ett avsteg från planerad finansiering av de arbetsintegrerande sociala företagens insatser för deltagarna i projektet. Därutöver kom interna förändringar (omorganiseringar) inom Göteborg stad och dess stadsdelar att leda till att medfinansiering i viss utsträckning uteblev. Omorganiseringen ledde inte bara till att projektet förlorade medfinansiering utan tappade även planerade samverkanspartners. En annan viktig förutsättning för projektets utformning, som kom att förändras, var det tilltänkta parallella arbeta med ett kompetensutvecklingsprojekt inom ESF:s programområde 1. Det projektet beviljades inte, vilket innebär att kompetensutvecklingsinsatser i 1000 jobb blev färre och mindre omfattande än vad som initialt var tänkt.

Vi utvärderare genomförde under februari och mars 2016 träffar med projektledningen, projektpersonal och styrgruppen. Det framkom under dessa möten att det fanns en viss osäkerhet hos parterna kring de olika aktörernas förväntningar och mandat för projektet samt hur en implementering av projektets resultat var tänkt att genomföras. Vi genomförde dessutom intervjuer med representanter i styrgruppen, vilket bekräftade att det rådde oklarheter kring förankringen och förväntningarna på projektet hos de olika parterna liksom om de olika förutsättningarna för implementering. En bidragande faktor till oklarheterna handlade om att nyckelpersoner för projektet hos olika partner bytte arbeten. Vi rekommenderade projektet att fortsätta arbetet med att klargöra förväntningar och roller bland samverkansaktörer samt hos deltagare.

Utöver intervjuerna genomfördes en enkät med olika personer i partnerorganisationer som var i kontakt med projektet. Resultatet från enkäten visade att det fanns ett behov av arbetstillfällen för arbetslösa, och de olika myndigheterna berättade om ett behov av att komplettera sin verktygslåda med de verktyg som de arbetsintegrerande sociala företagen har.

Flera av de deltagande företagen signalerade under projektets inledande fas att de inte såg möjligheter i att anställa i en större omfattning (delvis på grund av minskad handledningsersättning för den "försvårade" målgruppen), vilket var problematiskt utifrån att projektets logik byggde på en ökad efterfråga på att anställa människor. Förändringsteorin bakom projektet bygger på en stärkt ekonomi genom goda affärer för de arbetsintegrerande sociala företagen ska fungera som ett lokomotiv för den struktur som byggs upp i projektet.

Vi utvärderare rekommenderade projektet att öka fokus på att hitta insatser som stärker de arbetsintegrerande sociala företagens ekonomiska förmåga att anställa. Vi upp-

manade dessutom projektet att arbeta för att lösa frågan om ersättning för handledning till de arbetsintegrerande sociala företagen, detta då stödet till de arbetsintegrerande sociala företagen för handledning och ledning har lett till att dessa inte får den ersättning som de anser krävs (ett skäl till begränsad vilja att anställa).

Det framkom under projektets inledande fas att det fanns ett starkt behov av policystöd i Göteborg stad gällande att arbeta med arbetsintegrerande sociala företag. Vi utvärderare påpekade att det innebär att det sker ett proaktivt arbete från stadens olika delar. Vi rekommenderade därför projektet att genomföra en konkret plan för hur de kan påverka detta och hur de kan nyttja sina samverkanspartners kunskaper och spetskompetenser fullt ut. Vi rekommenderade även projektet att beskriva och dokumentera vad projektet gör (aktiviteter, process och metod), detta för att tillgodogöra projektet för utomstående aktörer samt för eventuella nya projektmedarbetare. Vi uppmanade även 1000 jobb att beskriva och dokumentera processen kring Arbetsförmedlingens medverkan, metodgruppen och den gemensamma proceskartan. Allt detta var även viktigt för att underlätta implementering.

### 3.2 Halvtidsrapport

I halvtidsrapporten genomförde vi utvärderare en halvtidsbedömning av projektet i relation till uppsatta mål och förväntade resultat. För en mer detaljerad beskrivning, läs "Utvärdering av ESF-projekt 1000 jobb – halvtidsrapport". Denna levererades till projektet i april 2017.

I halvtidsrapporten kunde vi utvärderare konstatera en fortsatt problematik med att rekrytera deltagare från den ursprungliga tilltänkta målgruppen. Projektet har under projekttiden försökt att kompensera detta genom att rekrytera fler personer från nyanlända i etableringsfasen. Även om detta har lett till en ökning av deltagare gjordes bedömningen att projektet troligen inte kommer uppnå planerad volym av deltagare.

I halvtidsrapporten gjorde vi bedömningen att behovet fortfarande kvarstod gällande dokumentation av projektets metod och arbetssätt. Vi rekommenderade åter projektet att identifiera sina arbetssätt och metoder samt beskriva dessa, bland annat för att kunna fullfölja projektets spridning enligt ESF:s förväntningar. Detta kom projektet att åtgärda genom metodgruppen bestående av bland annat handläggare från Arbetsförmedlingen. Denna grupp har tagit fram processbeskrivningar för att tydliggöra projektets metod och arbetssätt.

Vi gjorde bedömningen att projektet delvis åtgärdat problemet gällande att hitta insatser som stärker de arbetsintegrerande sociala företagens ekonomiska förmåga att anställa. Projektet genomförde bland annat insatser för Social Trade för att skapa affärer för de sociala företagen. Även insatser från de arbetsintegrerande sociala företagen, liksom marknadsutvecklingen, resulterade i att det fanns en något större förmåga till anställningar. Trots förstärkta insatser gjordes bedömningen att ytterligare insatser be-

hövs, exempelvis kompetensutvecklingsinsatser för affärsutveckling samt viss coaching som bidrar till att stärka förmågan att göra affärer.

Problemet med ersättning för handledning till de arbetsintegrerande företagen uppfattade vi utvärderare vara i princip löst, detta genom det Idéburna offentliga partnerskapet (IOP). Dock påpekade vi utvärderare att det kvarstår att hitta långsiktigt hållbara ersättningar för de arbetsintegrerande sociala företagen gällande arbetet med handledning.

I halvtidsrapporten konstaterades det också att det fanns ett kvarstående behov av att påverka policystödet i Göteborgs stad gällande att arbeta med arbetsintegrerande sociala företag. Det hade dock skett en positiv utveckling sedan PM 1. Exempelvis hade styrgruppen internt bildat en arbetsgrupp med uppgiften att stödja projektet, och det skedde ett arbete för att påverka inriktningsbeslut, policyer och budgetar. Vi utvärderare rekommenderade projektet att fortsätta arbetet med löpande kartläggning av olika aktörer och deras behov av utveckling och stöd, samt vilka som är mottagare av projektresultaten. Vi poängterade att en sådan kartläggning bör identifiera vilka som är nyckelpersoner för implementeringsbeslut samt när och i vilken form dessa behöver kunskap.

I PM 1 lyfte vi utvärderare fram vikten av att uppmärksamma behovet av språkstöd och insatser för personer med otillräcklig svenska. 1000 jobb hade till halvtidsrapporten tagit ett stort steg för att åtgärda detta genom det så kallade Etableringsspåret.

### 3.3 PM om samverkan

Till PM 3 om samverkan genomförde vi utvärderare intervjuer med projektets samverkansaktörer. Syftet med intervjuerna var att få en bild av hur samverkan i projektet fungerar samt fånga aktörernas åsikter om hur samverkan kan förbättras och utvecklas. Aktörerna vi intervjuade var Coompanion, arbetsintegrerande sociala företag, Arbetsförmedlingen, Partille kommun, social resursförvaltningen Göteborg, Business region Göteborg och Göteborg stad. Totalt intervjuades 15 personer från dessa organisationer, där var och en var en del av styrgrupp, metodgrupp och/eller referensgrupp. För en mer djupgående beskrivning av samverkan läs PM:et "Utvärdering av projektet 1000 jobb, samverkanstrategier".

I PM 3 lyfter vi utvärderare att samtliga samverkansaktörer har en tydlig bild över vilken roll de har i projektet och vad som förväntas av dem. Trots att det finns en tydlighet i den egna aktörens roll i projektet finns det en osäkerhet och en kunskapslucka om vilka roller de andra aktörerna har och vad som förväntas av dem. Vi rekommenderade projektet att öppet och inkluderande diskutera dessa frågor (på möten och/eller genom workshops), för att inte skapa förväntningar på organisationerna som de inte kan leva upp till. Vi påpekade att det är viktigt att samtliga samverkansaktörer medverkar i en sådan diskussion.

Vi uppmanade dessutom projektets samverkansparter att fortsätta arbeta med att förankra projektet i sina organisationer, då vissa av informanterna upplevde att projektet i vissa organisationer var personbundet. Det är viktigt att förankra projektet i organisationen ifall att en person avslutar sin tjänst och att det görs på ett sätt som passar just varje enskild organisation.

Precis som till PM 1 framkom det under intervjuerna för PM 3 en negativ aspekt i att många medarbetare (bland annat projektledare, deltagaransvarig, personal hos de olika samverkansparterna) i projektet har bytt arbete. Det har resulterat i att viktig kunskap har gått förlorad i projektet samt att det har tagit mycket tid att "skola in" nya medarbetare i projektet.

En positiv effekt av projektet är att aktörerna uppfattar att det har skett en påtaglig utveckling och förbättring gällande samverkan mellan organisationerna i projektet. Samverkansaktörerna upplever att projektet har bidragit till att nya kontaktytor har skapats samt att organisationerna har fått en tätare samverkan med varandra som en direkt konsekvens av verksamheterna i projektet. De sociala företagen ansåg dessutom att samverkan just mellan de arbetsintegrerande sociala företagen har utvecklats på ett mycket positivt sätt och menar att de kommer kunna stötta varandra i framtiden. Samverkan mellan det privata och offentliga lyftes fram som svårare i intervjuerna, bland annat för att det offentliga har statsstödsregler att förhålla sig till. Vi föreslog projektet att ta fram en plan där projektet tydliggör möjligheter till samverkan mellan det privata och det offentliga.

Sammanfattningsvis kunde vi utvärderare konstatera att det har skett en positiv förändring kring samverkan i projektet och framförallt mellan de olika arbetsintegrerande företag i Göteborg. Detta ger ökade möjligheter för de arbetsintegrerande företagen att utgöra en gemensam kraft regionalt och bli ännu starkare aktörer i framtiden.

### 3.3 Workshop Pussla

Serus har i samverkan med företaget Pussla genomfört tre stycken workshops i syfte att få projektets aktörer att diskutera mandat, planering, omvärldsförutsättningar och implementering. Den första workshopen sammanfattades i PM 1 och den andra workshopen beskrevs i ett separat PM. Den sista workshopen som genomfördes i juni 2018 återfinns i resultatdelen i denna slutrapport.

Den första workshopen genomfördes i maj 2016 och fokuserade på att kartlägga projektets förutsättningar, förväntningar, roller, genomförda insatser och vad som återstår att göra. Detta utifrån projektets arbete med (1) att stärka de arbetsintegrerande sociala företagen, (2) matchning mellan deltagare, försäljning och utbildning, (3) stärkt samverkan mellan myndigheter och med arbetsintegrerande sociala företag (4) jämställdhet och (5) att stärka individer.

I projektet hade det lokala partnerskapet börjat formeras i Partille och Falkenberg, utbildningar i Le Mat hade påbörjats och säljkooperativet Social Trade arbetade med att förpacka olika affärserbjudanden i syfte att förbättra affärer för medlemsföretagen. Det klargjordes att insatser inom flera områden hade kommit igång, och att insatserna i viss mån redan givit effekt.

En positiv effekt som framkom från workshopen (som även framkommit i tidigare PM) var en ökad förståelse och kunskap mellan de olika arbetsintegrerande sociala företagen, framförallt mellan de fem konsortier som är representerade i projektet. Det framkom också att arbetet med metodutveckling och framtagandet av en gemensam processkarta över samverkan och roller mellan arbetsintegrerande sociala företag och olika myndigheter lett till ökad kunskap om varandra och förslag på nya sätt att arbeta.

En annan positiv effekt som framkom från workshopen var de kompetensutvecklingsinsatser tjänstemän erbjöds (bussrundturer till sociala företag). Representanter från Arbetsförmedlingen vittnade exempelvis om stort intresse bland kollegor. Däremot konstaterade aktörerna att det återstod att få betydligt fler kollegor att ta del av bussrundturerna till de sociala företagen.

Det var flera av aktörerna som ansåg att projektet var i behov av fler informationsinsatser, då de upplevde att det fanns en stor okunskap om vad projektet 1000 jobb är och vad det går ut på. Frågor om gemensam marknadsföring och kunskapsspridning om de arbetsintegrerande sociala företagen till kunder och myndigheter ansågs mycket viktigt.

Det framkom även att det fanns ett stort behov av att anpassa metodstöd och liknande, eftersom vissa deltagare i projektet kom från AF Etablering. Projektet var eniga om att mer insatser på detta område var nödvändigt.

Gällande jämställdhetsfrågor lyfte aktörerna fram att dessa måste vara prioriterade i projektet. Det konstaterades att det finns god kompetens kring normkritisk analys i organisationerna och att denna måste tas tillvara.

Den första workshopen avslutades med diskussioner gällande implementering och vikten av att förankra projektets arbete i de olika organisationerna. Aktörerna betonade vikten av att förankra resultaten i olika ledningar och se till att implementeringen inte är personbunden. Arbetsförmedlingen diskuterade behovet av att arbeta in rutiner, fakta och information i förmedlingens datoriserade beslutstöd.

Den andra workshopen med Pussla genomfördes i maj 2017 och syftade till att diskutera omvärldsfaktorer som påverkar projektet och dess implementeringsarbete samt implementering av projektets resultat i ordinarie verksamhet. Under workshopen framkom det att de omvärldsförändringar som framförallt påverkar projektet är den förbättrande konjunkturen, ökade flyktingmottagandet, nedläggningen av FAS 3 samt omorganisationen inom Göteborg Stad. Läs mer om omvärldsförändringarna i vår separata sammanställning av implementeringsworkshopen.

Gällande implementering av projektets resultat i ordinarie verksamhet diskuterade aktörerna (1) samverkan med och mellan myndigheter samt relaterade finansieringsfrågor, (2) vikten av att lyfta fram goda exempel och (3) samverkan mellan de arbetsintegrerande sociala företagen. Det påtalades att det är viktigt att lobba mot politiker för att påverka finansieringen av arbetsintegrerande socialt företagande. I diskussionen tydliggjordes det att politiker behöver förse med ett bra underlag som de kan fatta beslut utifrån. Underlaget bör innefatta både vad som ska göras och vad resultatet av det förväntas bli. Diskussionen kom även in på finansieringsfrågan och mer specifikt upphandling som verktyg för att få resurser att jobba med. Här kan upphandlingar med reserverade kontrakt vara ett alternativ att undersöka vidare, där det framkom att det finns anledning att inventera vad Sveriges kommuner och landsting gjort kring dessa frågor.

När det handlar om att lyfta fram goda exempel behandlades det utifrån några olika perspektiv. En stor del av diskussion fokuserade på hur politiker och myndighetsanställda kan nås med tydliga budskap om vad arbetsintegrerande sociala företag är och vad de bidrar med. Det konstaterades att det är bra om det finns en samordning i dessa kommunikationsfrågor. En viktig metod som lyftes fram för att framföra goda exempel var socio-ekonomiska bokslut. Att kunna kommunicera konkreta ekonomiska siffror lyftes fram som en viktig faktor, särskilt när det många gånger är budgetrelaterade beslut som måste till för att resurser ska avsättas för specifika insatser.

Den tredje frågan som diskuterades var relationen mellan de arbetsintegrerande sociala företagen. Det konstaterades att de arbetsintegrerande sociala företagen själva uppfattar det som att det finns upparbetade strukturer att samverka inom, men att det krävs betydligt mer arbete inom dessa strukturer innan de har en gemensam metod att jobba utifrån. Även här lyftes upphandlingsfrågan, och mer specifikt att Göteborgs Stad i dagsläget har ett ramavtal gällande arbetsträning som är på väg att löpa ut. Utifrån det framfördes det att det är lämpligt att ha en gemensam metod på plats för de arbetsintegrerande sociala företagen då en sådan skulle kunna vara relevant för ett eventuellt nytt ramavtal. Göteborgs stad har gjort en reserverad upphandling kring arbetsträning, där följande arbetsintegrerande sociala företag har inkluderats; Vägen ut, Forum Skill och Basta.

## 4. LÄRANDE UTVECKLING

Sammanfattningsvis kan vi utifrån vår lärande utvärdering konstatera flertalet positiva utvecklingsaspekter i projektet. Vi gjorde bedömningen i PM 3 att 1000 jobb har goda förutsättningar att uppnå utlysningens och projektets mål om att utveckla användbar kunskap som kan bidra till att män och kvinnor som står långt från arbetsmarknaden närmar sig arbete. Projektet har inte nått alla kvantitativa mål, men ur ett större samhällsperspektiv är det inte det exakta antalet skapade jobb som är huvudpoängen med projektet. Det viktigaste är att testa förändringsteorin bakom projektet och få tillstånd ett hållbart lärande och kvalitativa strukturförändringar.

Projektet har som sagt påverkats av förändrade förutsättningar, trots detta upplever vi utvärderare att projektet har hanterat dessa på ett bra sätt och som lett till värdefull kunskap. Precis som projektet identifierade i den inledande analysfasen finns hinder för att arbetsintegrerande sociala företag ska kunna utgöra den potential som de har i relation till den konstanta och i viss mån växande andel människor som befinner sig i ett utanförskap från arbetsmarknaden. Även att projektet har visat på flera effekter och förbättringsområden tar vi fasta på utmaningen om marknadsandel och affärstänk hos de arbetsintegrerande sociala företagen samt kunskapsbristen hos vissa organisationer och beslutsfattare.

Projektets arbete med att stimulera de existerande sociala företagens ekonomiska kapacitet genom att öka deras förmåga att göra bättre affärer – detta genom ett gemensamt säljbolag Social Trade – samt att bygga upp en struktur inom de berörda myndigheterna med kunskap om hur sociala företag kan användas som ett verktyg för myndigheternas arbete anser vi av särskild vikt för projektets positiva resultat och effekter. Social Trade är ett sälj- och marknadsföringskooperativ som ägs av de större sociala företagen i Göteborg och Musketörerna i Sjuhärad, och är ett icke vinstdrivande företag. Vid de olika verksamheterna praktiserar och arbetstränar ungefär 400 personer. Sedan projektets start har flera företag valt att ansluta sig till Social Trade. Detta har gjort att försäljningen av varor av tjänster har ökat, vilket i sin tur har genererat i fler arbeten.

Sociala företag saknar en tydlig branschorganisation som på liknande sätt som Social Trade kan erbjuda ekonomiskt mervärde till företagen och social nytta för kunderna. Skoopi och Coompanion arbetar snarare för att förbättra för att starta, driva och verka för de sociala företagen generellt, men Social Trade har visat att även mer handfasta affärsmöjligheter tillsammans bidrar till bättre affärer, bättre ekonomi och högre kapacitet att anställa fler personer med arbetshinder. Vår uppfattning är också att Social Trade har bidragit till att byta fokus hos medverkande företag från konkurrens till samverkan och affärsnytta mellan de sociala företagen.

Vi är övertygade om att den modell (Social Trade) som utvecklats i 1000 jobb bör spridas och växlas upp nationellt. Tidigare försök har gjorts men skillnaden är att Social Trade byggs underifrån utifrån de sociala företagens behov och förutsättningar, medan de tidigare nationella försöken har skapats uppifrån utifrån verktyg och metoder. Vi anser att uppväxlingen av Social Trade mycket väl kan ske relativt snabbt, genom att använda de verktyg som redan skapats och den erfarenhet som 1000 jobb genererat. Därför ser vi en stor potential att dokumentera mervärdet regionalt, och att tillsammans med Skoopi och Coompanion skapa utrymme för stöd och verktyg för en snabb uppväxling av Social Trade som kan appliceras i landets alla delar.

Det finns idag cirka 350 arbetsintegrerande sociala företag i Sverige som sysselsätter runt 13 500 personer med arbetshinder. Trots nationella finansiella satsningar och strategiska beslut på minister- och myndighetsnivå har antalet företag och sysselsatta varit relativt konstant senaste fem åren. Satsningar och insatser når av olika anledningar inte



företagen och mycket verksamhet bygger på att det finns insatta individer, likväl som eldsjälarna, på alla nivåer. Därför är Social Trade och systematisk kunskapshöjande insatser viktiga, för att inte säga avgörande, för att få till en kontinuerlig förändring.

Dessa delar ser vi som ytterst lyckosamma resultat i 1000 jobb och också som något som tillsammans skulle kunna förändra till en snabbare tillväxt för sociala företag i Sverige. Därmed skulle ännu fler personer utanför arbetsmarknaden få möjlighet till ett meningsfullt arbete.

Projektet har också bidragit med värdefull kunskap vad gäller nystart, likväl som utveckling av befintliga, arbetsintegrerande sociala företag. Projektet har haft som mål att starta upp fyra nya sociala företag; Fastighetsservice, Le Mat, God man och Green catering. Projektet startade upp Fastighetsservice, Le Mat och God man, men beslutade under våren 2017 att inte påbörja det nya företaget Green catering. Detta företag kommer istället utvecklas och drivas som ett spår genom Vägen ut. Trots att Green catering inte kommer förvaltas av projektet tror vi det är långsiktigt gynnsamt att Vägen ut förvaltar detta företag. Denna lösning uppfattar vi inte hade varit möjligt utan projektet eftersom 1000 jobb har bidragit till en stärkt samverkan mellan de sociala företagen.

Le Mat i Partille invigdes som sagt under sommaren 2017. Verksamheten har god beläggning och har dessutom anställt fem deltagare från projektet 1000 jobb. Individerna som Le Mat anställde har stått långt bort ifrån arbetsmarknaden (personerna har varit arbetslösa mellan två och tio år). Förutom att företaget har lett till arbete för fem projektdeltagare, har det lett till en samhällsekonomisk vinst för Partille kommun (Le Mat är det första hotellet i Partille). Uppstarten och driften av företaget har även lett till ett utökat nätverk med de mer "konventionella" företagen i bland annat Partille kommun. Detta kommer sannolikt leda till att fler individer från kännedom och kunskap om sociala arbetsintegrerade företag. Vi kan se ett tydligt lärande vad gäller uppstarten och driften av sociala arbetsintegrerande företag. Projektet startade upp företag där det finns en efterfrågan på dess produkter och tjänster.

En annan lärande utveckling som projektet har gjort är anpassningen till den "nya" målgruppen. Som tidigare nämnt förändrades konjunkturläget i Sverige vilket gjorde att målgruppen som initialt var tänkt skulle ingå i projektet inte längre stod till arbetsmarknadens förfogande. Detta tvingade projektet att tänka om utifrån att möta målgruppens behov och förutsättning. Projektet införde därför Etableringsspåret innehållande för att möta målgruppens behov. De arbetsintegrerande sociala företagen som har tagit emot dessa individer vittnar om utarbetade strukturer för att fokusera praktiken på att utveckla språket. Vi tycker det är en styrka att projektet har ändrat om delar av projektet för att möta denna målgrupp.

Vi uppfattar även att projektet utifrån målgruppen i stort har bidragit till en positiv utveckling. De arbetsintegrerande företagen har stärkt sin pedagogik i att ta emot individer som står långt bort ifrån arbetsmarknaden (individer med exempelvis funktionsva-

riationer). Styrkan med de arbetsintegrerande företagen utifrån ett målgruppsperspektiv är det pedagogiska stödet, tydliga strukturer för hur praktik/arbetsintroduktion ska genomföras, ett individanpassat arbetssätt samt att individerna tillåts genomgå arbetsutbildningen i ett anpassat tempo.

Det har skett en lärande utveckling också inom andra viktiga områden, exempelvis vad gäller nya metoder och arbetssätt, samverkan, kompetensutvecklingsinsatser och horisontella principer. Dessa lärdomar kommer vi behandla i nästa avsnitt där vi analyserar projektets resultat.

## 5. RESULTAT 1000 JOBB

I detta kapitel presenteras projektets resultat utifrån genomförd enkätundersökning samt intervjuer med deltagare och projektmedarbetare. Det sammantagna resultatet från intervjuer, enkät och workshops ligger till grund för projektets måluppfyllelse, som diskuteras i avsnitt 5.4.

### 5.1 Enkätresultat deltagare

När deltagarna avslutar sina insatser i projektet får de fylla i en utskrivningsenkät. Syftet med enkäten är att fånga deltagarnas upplevelser av projektet. Utskrivningsenkäten har besvarats av relativt få deltagare (24 stycken av totalt 197 projektdeltagare), vi väljer dock att redogöra för resultatet i alla fall då det ger en indikation på vad deltagarna tycker. Vi har kompletterat enkätsvaren med intervjuer för att minska osäkerheten i våra slutsatser om projektresultaten (vilka vi redogör för i avsnitt 5.2).

Individerna fick börja med att besvara frågan hur de fick information om projektet. Resultatet blev följande:

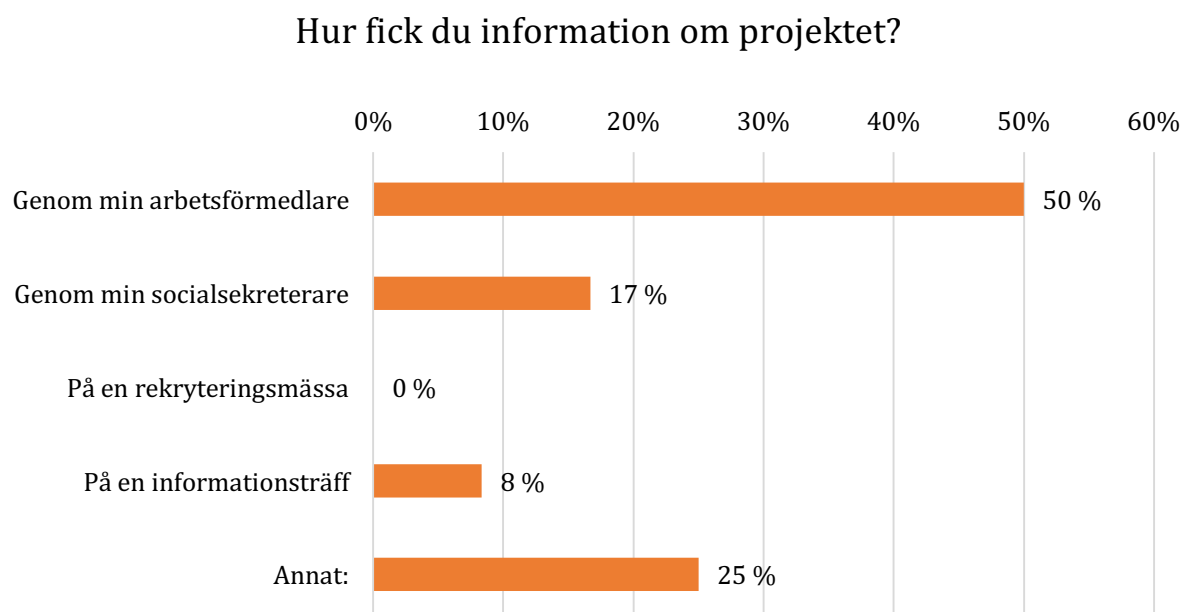


Diagram 1. Information om projektet.

Som diagrammet ovan visar fick flest respondenter informationen via sin arbetsförmedlare. De personer som uppgav svarsalternativet "Annat" nåddes av informationen via utbildning på Lernia, sociala medier eller via de arbetsintegrerande sociala företagen.

Att flera av deltagarna har nåtts av informationen om projektet via sin arbetsförmedlare indikerar att myndigheten är en viktig plattform för projektet. Det innebär också att de kompetenshöjande insatserna hos Arbetsförmedlingen (om socialt företagande och projektet) är betydelsefulla, eftersom det kräver en viss kunskap hos myndighetspersonerna om vilka deltagare som "passar" i projektet.

På frågan om respondenterna upplever att informationen de fick inför projektet överensstämde med vad de sedan upplevde fördelade svaret sig enligt följande:

Anser du att den information du fick inför projektet överensstämde med vad du sedan upplevde?

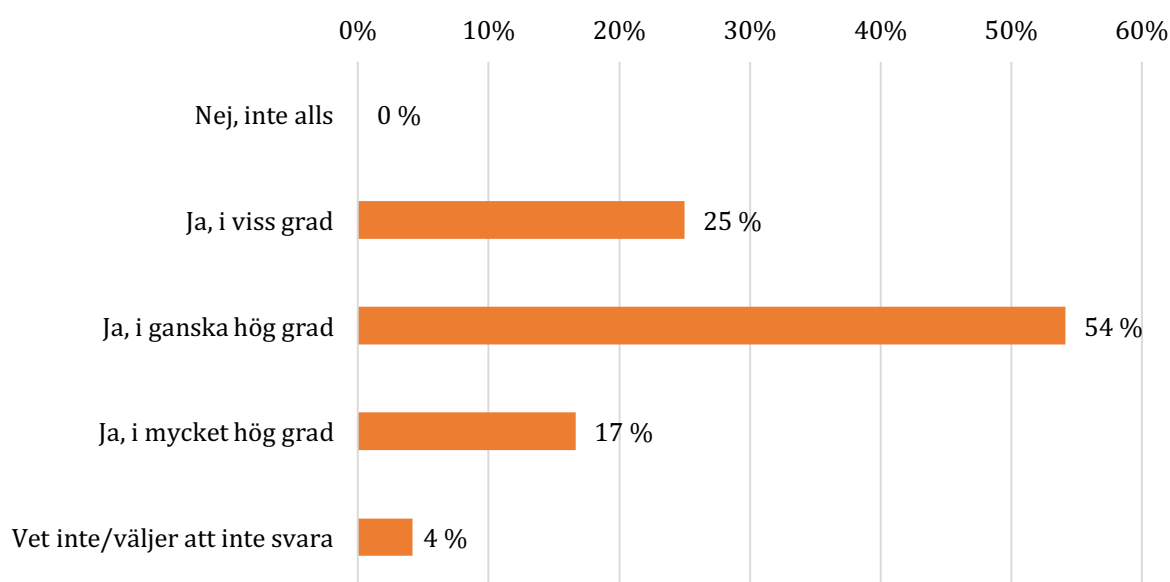


Diagram 2. Överensstämmelse av information.

Flertalet respondenter har uppgett att informationen de fått inför projektet överensstämde med vad de sedan upplevde. Det är ingen person som uppgett "Nej, inte alls", och resultatet indikerar på att projektets informationsinsatser till deltagarna på ett fullt godkänt sätt motsvarar aktiviteterna.

Därefter fick respondenterna svara på ifall studiebesöket/studiebesöken gav relevant information. Resultatet blev följande:

Gav studiebesöket/studiebesöken information som var relevant för dig?

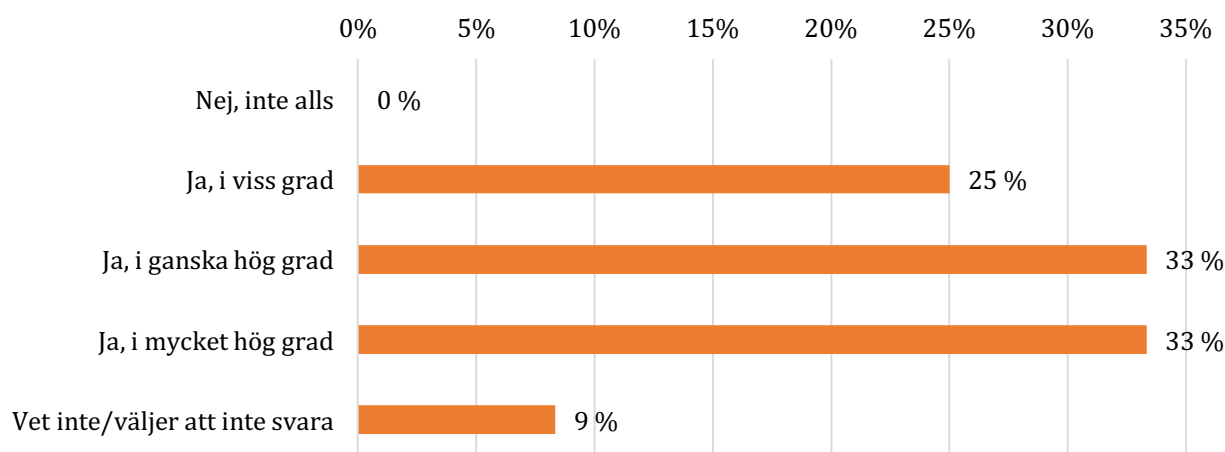


Diagram 3. Relevant information vid studiebesök.

Resultatet indikerar att studiebesöket/studiebesöken gav relevant information till deltagarna. Det är såklart viktigt att informationsinsatserna i projektet "träffar rätt" då individerna investerar tid i att medverka.

Vidare fick individerna svara på följande fråga:

Anser du att vistelsen på det sociala företaget under Kartläggningsfasen var meningsfull för dig för din fortsatta medverkan i projektet?

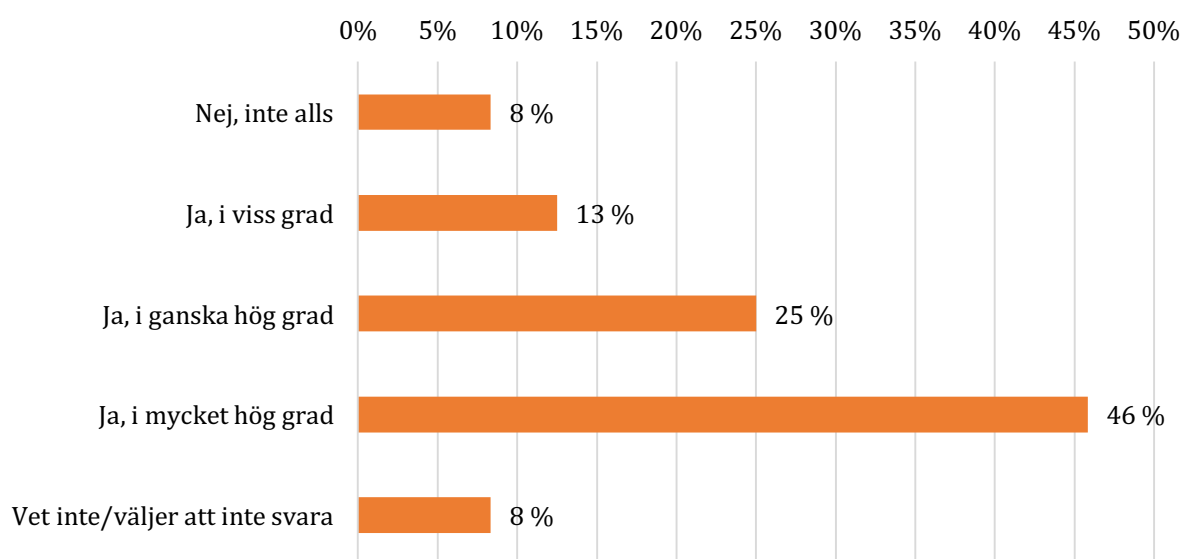


Diagram 4. Meningsfullhet gällande vistelse på det sociala företaget under Kartläggningsfasen.

Övervägande delen av respondenterna anser att vistelsen på det sociala företaget (under Kartläggningsfasen) var meningsfullt. Det är två personer som har uppgett att det inte alls var meningsfullt, men det framkommer inte i enkäten varför de tycker så. Respondenterna fick svara på ytterligare en fråga kopplat till Kartläggningsfasen, utifrån om de är nöjda med stödet de fått. Resultatet fördelade sig på följande sätt:

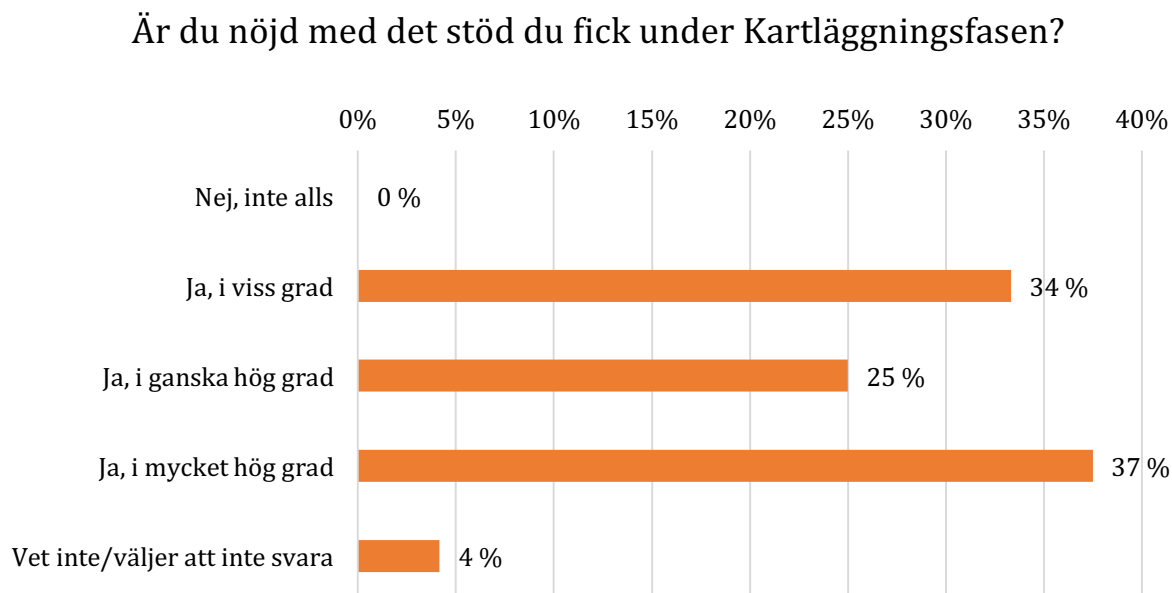


Diagram 5. Nöjdhet med stödet under kartläggningsfasen.

Sammantaget visar utfallet i Diagram 4 och 5 att vistelsen hos de sociala företagen under Kartläggningsfasen varit god för många av deltagarna. Det är naturligt att den typen av vistelse inte passar alla. Det finns därför anledning för projekt att tydligt lyfta fram hur arbetet under Kartläggningsfasen skett, för att på så viss kunna sprida viktiga lärdomar till andra. Även tankar om vad som kan förbättras för att minska antalet deltagare som inte är nöjda med den viktiga kartläggningsfasen är också av stort värde.

Deltagarna får genom projektet gå en utbildning i socialt företagande, där målet är att öka deras kunskaper om vad socialt företagande är och därmed öka deras möjligheter till att arbeta på ett socialt företagande. Vi ställde därför frågan om individerna upplever att utbildningen i socialt företagande har ökat deras möjligheter att arbeta på ett socialt företag. Resultatet blev följande:

### Tycker du att den utbildning i socialt företagande som du genomgått har ökat dina möjligheter att arbeta på ett socialt företag?

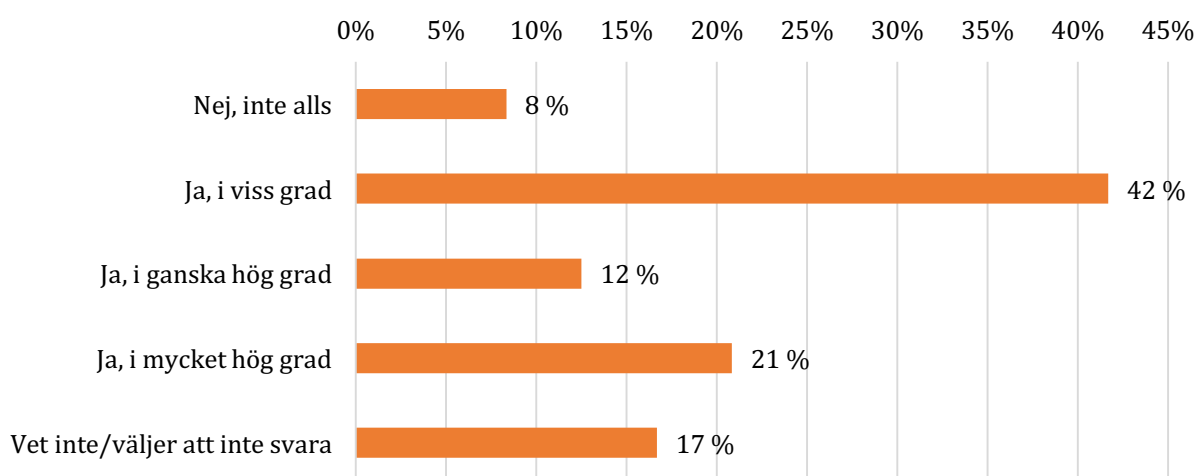


Diagram 6. Ökade möjligheter till arbete på socialt företag genom utbildning.

En relativt hög andel av respondenterna har uppgett att utbildningen i socialt företagande bara i viss grad har ökat deras möjligheter att arbeta på ett socialt företag. Här finns det alltså anledning att se över utbildningsformatet för projektet så att det i större utsträckning skapar värde för deltagarna i form av ökade upplevda möjligheterna till att arbeta på ett socialt företag.

Deltagarna i projektet har utöver utbildningen i socialt företagande gått en Hälsokurs. Resultatet vad gäller om respondenterna anser att de har börjat leva mer hälsosamt fördelade sig såhär:

### Har hälsokursen du gått lett till att du börjat leva mer hälsosamt?

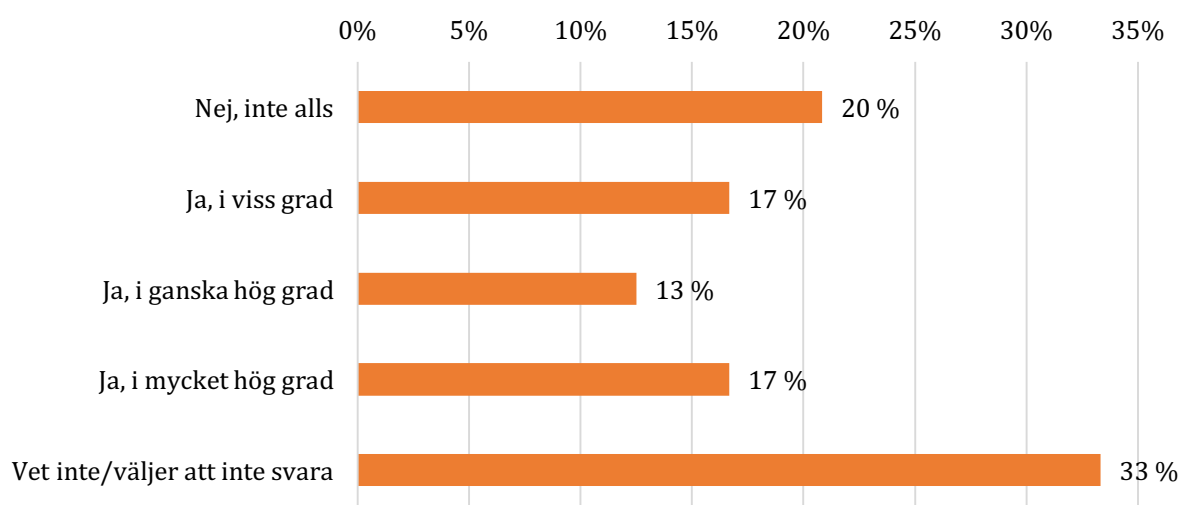


Diagram 7. Hälsokursens påverkan på individernas hälsa.

Det finns en viss spridning i svaren vad gäller om individerna anser att hälsokursen har lett till att de har börjat leva mer hälsosamt. Resultatet kan innebära att de individer som har svarat "Nej, inte alls" faktiskt inte upplever någon effekt. En annan tolkning är att dessa individer redan innan kursen levde hälsosamt och inte upplever någon större förändring. I intervjuerna som vi har genomfört med deltagarna är det flera som nämner att denna kurs var mycket bra och projektet själva upplever att de har fått god respons vad gäller just Hälsokursen.

Vi vill här skicka med samma rekommendation som tidigare – att ge individerna möjligheten till att löpande utvärdera utbildningen. Det behöver inte vara mer avancerat än att ställa frågor som exempelvis:

- "Hur upplever du utbildningen? Svara på en skala 1–5, där 1 = Inte alls bra och 5 = Mycket bra"
- "Vad var bra med utbildningen?"
- "Vad anser du var mindre bra, och vad kan göras bättre till nästa gång?"
- "Vad kommer du förändra i ditt liv efter kursen för att leva mer hälsosamt?"

Resultatet på frågan om arbetet på det sociala företaget under Rustafasen har ökat chanserna till arbete blev följande:

Tycker du att arbetet på sociala företag under Rustafasen ökat dina chanser till arbete?

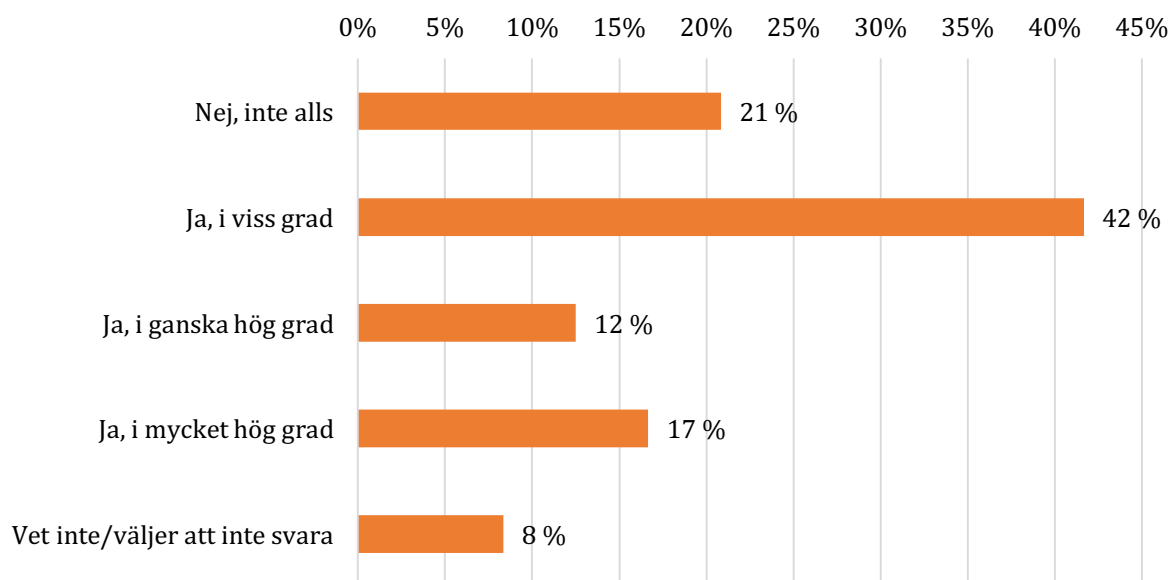


Diagram 8. Ökade möjligheter till arbete på socialt företag genom Rustafasen.

Det är några individer som har uppgett att de upplever att arbetet på det sociala företaget under Rustafasen inte alls har ökat deras chanser till arbete, medan vissa andra personer har uppgett det motsatta. Då individerna har fått svara på enkäten efter att de har

avslutat insatsen i projektet finns det en risk att de har svarat på frågan utifrån om de faktiskt har fått ett jobb eller inte. Har individerna inte fått ett arbete tror vi att risken ökar för att de inte tycker att arbetet på det sociala företaget har ökat deras chanser till arbete, fast att individen faktiskt har utvecklats.

På frågan om deltagarna anser att stödet de fått under Rustafasen har varit bra instämmer det flesta. Det är dock två personer som uppgett att det inte alls är nöjda med stödet, vad det beror på framkommer tyvärr inte i enkäten.

Övervägande delen av respondenterna upplever att de har kunnat delta fullt ut i projektet utifrån ett tillgänglighetsperspektiv:

Har du i projektet känt dig hindrad att delta fullt ut på grund av någon form av bristande tillgänglighet?

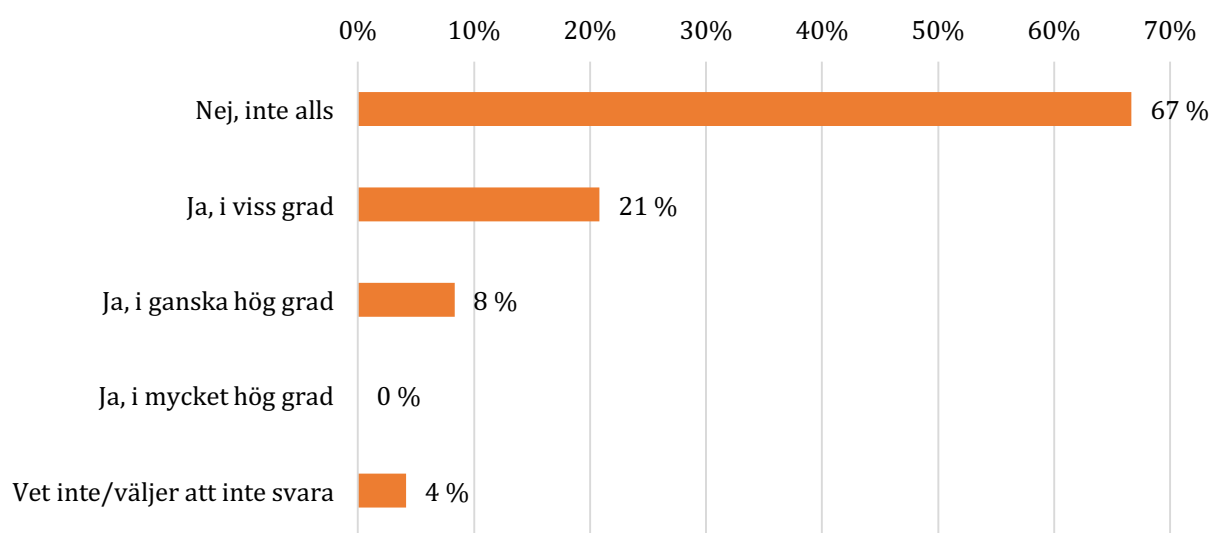


Diagram 9. Tillgänglighet i projektet.



Vidare ställde vi frågan till respondenterna om de har upplevt att de själva eller någon annan blivit diskriminerad i projektet. Resultatet blev följande:

### Har du upplevt att du själv eller någon annan blivit diskriminerad i projektet?

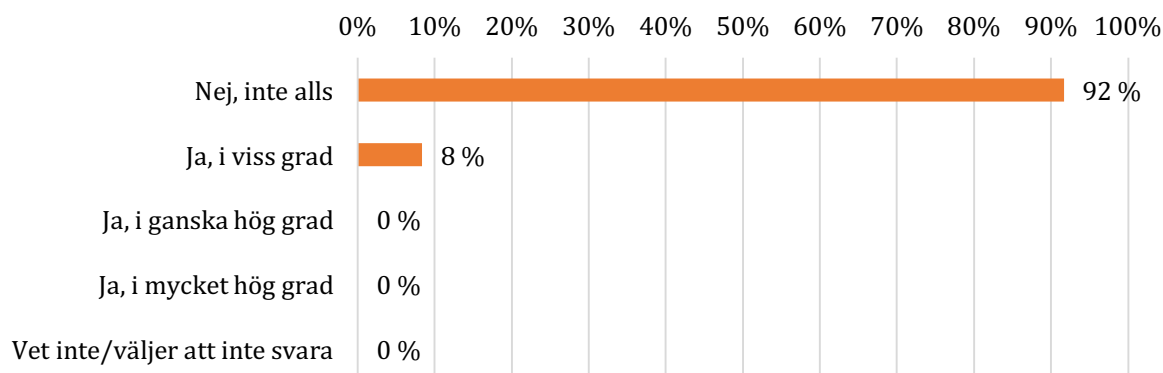


Diagram 10. Diskriminering i projektet.

Att två personer har uppgett att de eller någon annan i viss grad blivit diskriminerad under tiden i projektet bör tas på allvar. Dessvärre är det svårt att få någon ytterligare klarhet i svaret då personerna i fråga är anonyma. Individerna har inte heller kunnat uttrycka på vilket sätt de har upplevt diskrimineringen (exempelvis om det är personen själv som råkat ut för det, vart det har skett och av vem/vilka). Att i den fortsatta verksamheten vidareutveckla rutiner och strukturer som förebygger och fångar upp denna typ av aspekter är därför viktig.

För att få en övergripande uppfattning om deltagarnas upplevelse att projektet skapat värde för dem ställde vi följande fråga:

### Tycker du att det varit värt att lägga ner tid du gjort i projektet, det vill säga har du fått ut mer än du själv investerat?

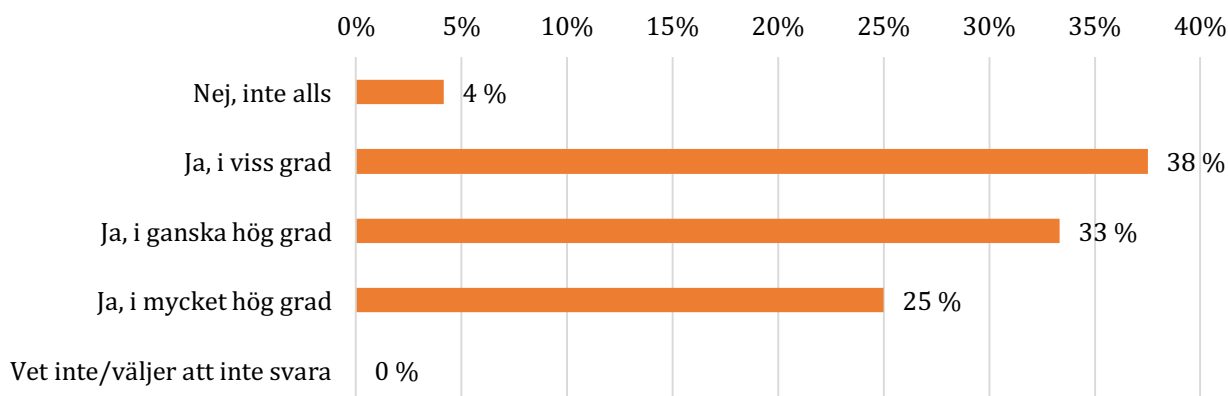


Diagram 11. Deltagarnas uppfattning om investerad tid i projektet.

Övervägande delen av individerna uppfattar att de fått ut mer än de själva har investerat i projektet. Många av individerna uppfattar med andra ord att det har varit värt att lägga ner tid i projektet, vilket är ett positivt resultat. I grunden hade det självklart varit bra om en större andel av deltagarna valt något av de två högsta svarsalternativen, samtidigt som det är svårt att skapa sådana resultat när målgruppen står rätt långt ifrån arbetsmarknaden och är i behov av mycket stöd. Det ställer högre krav på individanpassning och är resurskrävande. Utfallet får därmed betraktas som fullt godkänt.

På frågan vad individerna kommer göra när de lämnar projektet, svarade individerna enligt följande:

Vad kommer du att göra nu när du lämnar projektet? Välj ett eller flera alternativ.

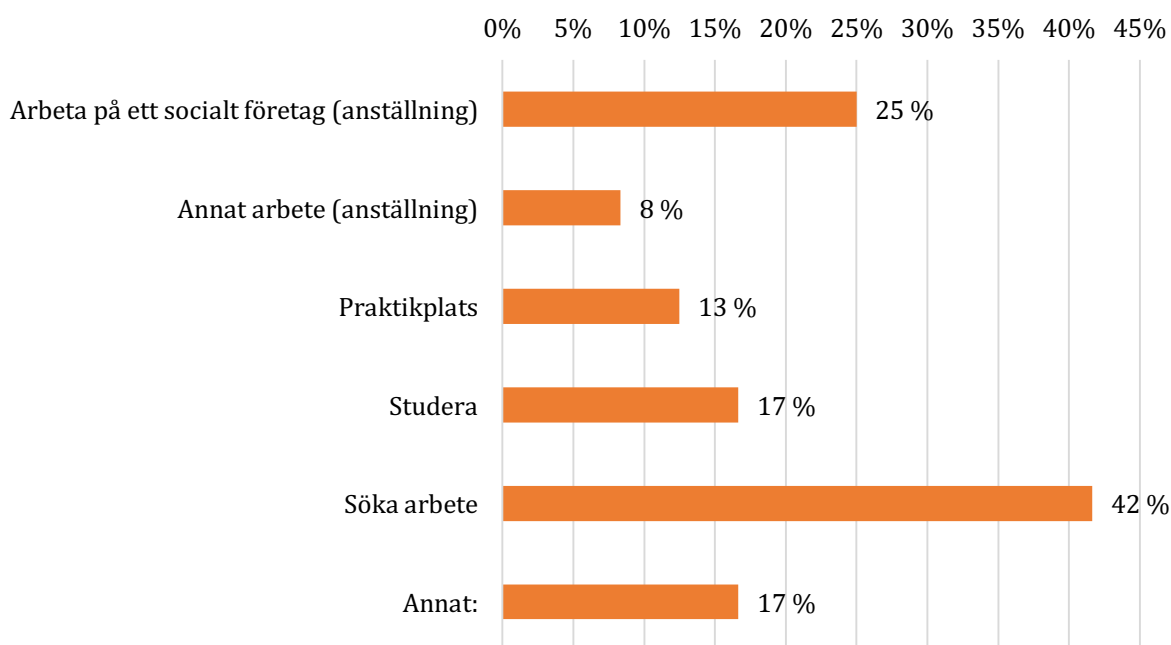


Diagram 12. Sysselsättning efter projektet.

Som framgår av Diagram 12 är det flera deltagare som svarar att de kommer jobba eller studera. Det är bra! Förhoppningsvis handlar det också om långsiktigt hållbara lösningar. Av de som uppgett "Annat" är det fyra personer som svarat följande; "gå tillbaka till mammas Retro", "Kontakt med SIUS", "Återstår att se" och "Har blivit inskriven på kompetenscenter". Större delen av de personer som fyllt i flera svarsalternativ har valt studera i kombination med att söka arbete.

Avslutningsvis har individerna fått skatta sig själva utifrån nio påståenden (på en skala 1–10), där 1 = Instämmer inte alls, och 10 = Instämmer helt och hållet.

### Projektet har bidragit till att...

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Vet inte/ vill inte svara	Snitt
... jag känner att jag är mer förberedd att arbeta.	0	2	1	0	5	1	3	3	2	6	1	7,17
... jag känner att jag har fått en ökad arbetsförmåga.	2	1	1	0	7	0	2	5	0	4	2	6,58
... jag känner att jag har lättare att få arbete.	1	2	1	3	3	3	1	4	0	4	2	6,42
... jag kan påverka mitt liv mer.	2	1	0	3	4	3	0	4	0	4	3	6,63
... jag känner mig mer motiverad att arbeta eller studera.	0	1	3	0	3	3	2	1	1	8	2	7,38
... jag har en tydligare bild av vad jag vill arbeta med eller studera.	0	0	1	3	3	3	0	5	2	6	1	7,38
... jag har ökat mina kontakter med personer jag tror kan bidra till att jag får arbete.	3	1	1	1	4	1	3	2	1	5	2	6,5
... jag har ökat mina kunskaper om företag, myndigheter och andra organisationer som jag tror kan bidra till att jag får arbete.	3	2	3	1	4	2	0	1	1	4	3	5,92

Diagram 10. Skattningsfrågor.

Det finns en viss spridning i svaren vad gäller påståendena ovan. Vi kan dock se att respondenterna i relativt stor utsträckning upplever att de är mer förberedda på att arbeta och känner en större motivation till att arbeta eller studera. Individerna verkar till viss del känna att projektet har lett till en ökad arbetsförmåga och att det är lättare att få arbete. Det är ett bra resultat då projektet har lagt stort fokus på att stärka individer och få ut dessa i arbete eller studier. Individerna anser i mindre utsträckning att kunskaperna om företag, myndigheter och andra organisationer som kan leda till arbete har ökat i någon större utsträckning.

Redogörelsen av enkätutfallet ovan ska tolkas med försiktighet, då det är få personer som har besvarat den. De svarande utgör en väldigt liten andel av det totala deltagarantalet, och vad övriga deltagare tycker och tänker om projektet är oklart. Vi kommer summera de övergripande reflektionerna vad gäller deltagarnas upplevelser efter nästa avsnitt. Då gör vi en sammanställning av enkät- och intervjuresultatet.

## 5.2 Intervjuresultat deltagare

Vi har som sagt valt att kompletterat enkätsvaren med intervjuer då antalet svarande inte var så många, men också för att försöka fånga effekterna av projektinsatserna på ett djupare plan. Vi har genomfört totalt 8 intervjuer (5 kvinnor och 3 män) av totalt 12 tillfrågade. Några av individerna har avslutat sitt deltagande i projektet och några är fortfarande aktiva.

Informanterna har deltagit i projektet olika lång tid. En individ uppger exempelvis att hen medverkade i projektet för ett och ett halvt år sedan, vid uppskattningsvis åtta utbildningstillfällen. En annan informant har deltagit i projektet i ungefär två år. Det går att urskilja ett visst samband vad gäller de individer som har deltagit i projektet under en längre tid och "nöjdheten" med projektet; de individer som har deltagit under en längre period är i högre grad nöjda med deltagandet jämfört med de som har deltagit kortare perioder.

På frågan om vad som var bra med projektet nämndes lite olika saker, bland annat hälsokursen, språkstöd, praktik på ASF och förståelsen för individens bakgrund. Hälsokursen var mycket uppskattad av de informanter som deltog på den, och de uppger att de fått nya kunskaper som är nyttiga utifrån ett hälsoperspektiv. En individ uttrycker sig så här:

Hälsokursen bidrog med viktig information och kunskap som jag kommer bära med mig i både arbetslivet och privatlivet.

Även deltagaransvarig för projektet uppger att individerna i stor utsträckning har varit nöjda med just hälsokursen. Det är tre av informanterna som uttrycker missnöje med att kursen inte var språkanpassad för språksvaga individer. Personerna i fråga uppgav att de vid ett flertal tillfällen fick översätta och förklara för de individer som inte förstod, vilket gjorde att de inte fick ut lika mycket av kursen som de önskat.

Vi uppfattar utifrån intervjuerna att Hälsokursen var mer givande för individerna än kursen i arbetsintegrerande socialt företagande. Det verkar i största grad bero på att hälsokursen gav både bra information och konkreta anvisningar om hur deltagarna kan leva hälsosamt.

Två av individerna uppgav att språkstödet de fått har varit extra bra och en viktig förutsättning för att momenten/aktiviteterna i projektet ska ha en effekt. Individerna tycker att språket framförallt förbättrades under praktiktiden.

Praktiken som informanterna har genomgått verkar vara den aktivitet som har varit "nyttigast" för individerna. De menar att det är viktigt att få komma ut på en arbetsplats och testa, och att de arbetsintegrerande sociala företagen har bättre förståelse för deras bakgrund (exempelvis långa sjukskrivningar). En individ uttryckte sig följande:

Praktiken på det arbetsintegrerande företaget skiljde sig väldigt mycket från tidigare arbetsträningar jag gjort på "vanliga" företag. Det finns bättre rutiner och en högre acceptans hos personalen och övriga medarbetare på ASF, utifrån min bakgrund som sjukskriven i många år.

Det är flera individer som bekräftar att just acceptansen för deras bakgrund är betydelsefull. De menar att det skapar en större trygghet när det finns en förståelse för exempelvis deras språkkunskaper eller långa perioder av sjukskrivningar. En av informanterna poängterar också att det är bra att få träffa andra personer på ASF som har eller är i liknande situation som en själv. Det gör att klimatet på arbetsplatsen blir bra.

Den sociala aspekten uppger en informant som värdefullt. Personen i fråga upplever att sjukskrivningsperioden innebär en viss isolering från samhället och tycker att projektet var bra utifrån det perspektivet att få träffa andra människor.

På frågan vad informanterna ansåg var mindre bra med projektet var det tre av de intervjuade som inte kunde komma på något som varit mindre bra. En av informanterna uppger att hen inte alltid förstod innehållet (på grund av språket), men poängterar att det har blivit mycket bättre sedan starten. En annan individ tror att kartläggningsfasen kan förbättras så att deltagarna hamnar på en arbetsplats som passar dem utifrån sina preferenser och önskemål. Personen i fråga uppger att det annars finns en risk att deltagare hoppar av om de inte trivs på praktikplatsen.

En av individerna som vi intervjuade var relativt skeptisk till projektet i sin helhet, delvis utifrån att personen uppfattade att projektet nästintill har lovat individerna att de ska få jobb efter projektet. Individen säger så här:

Jag kände att projektet i princip lovade mig ett jobb efter projektet, när jag inte fick det blev jag mycket besviken. Jag vet även andra personer som upplevt samma sak som mig.

Personen i fråga uppger att hen har varit sjukskriven under en relativt lång period och har deltagit i olika typer av projekt eller insatser hos Arbetsförmedlingen. Den intervjuade tycker inte att projekten i så stor utsträckning skiljer sig åt, och önskar att projekten skulle vara tydliga vad man får ut som deltagare.

På frågan om det finns något projektet hade kunnat göra annorlunda uppgav en person att praktiken borde vara mer "nischad", och mer lik en lärlingsplats. En av de intervjuade uppger att projektet borde vara mer tydlig i kommunikationen om att projektet *kan* leda till jobb, men att huvudsyftet är att stärka individer och gör de mer anställningsbara.

Vi ställde frågan till de individer som har fått arbete om de upplever att projektet är den bidragande faktorn till detta. Samtliga individer uppfattar att så är fallet, men i olika hög grad. Några av individerna säger såhär:

Ja, i alla fall till den arbetsplats jag befinner mig på just nu, men jag tror ändå att jag hade lyckats få jobb utan projektet.

Ja, absolut. Framförallt genom att min svenska har blivit bättre.

I viss utsträckning. Har fått vissa kunskaper genom projektet som jag annars inte hade haft.

Projektet fixade ju min praktikplats, men att jag sen fick jobb där beror kanske mest på omständigheter som arbetsplatsens förmåga att göra mig jobbredd och min egna insats.

Övervägande delen av informanterna uppfattar vi är nöjda med projektet och de insatser som individerna har deltagit på. I avsnittet ger vi en sammantagen bild av utfallet utifrån intervjuerna och enkäten.

### 5.3 Sammantagna resultat för deltagarna

Det sammantagna resultatet från intervjuerna och enkäten visar att övervägande delen av individerna är nöjda med projektet och uppfattar att det har varit värdefullt att investera sin tid i 1000 jobb.

Vi uppfattar att själva praktikgenomförandet på ett arbetsintegrerande företag har varit det moment som framförallt bidragit till en nytta för individen. Framförallt utifrån det perspektivet att de arbetsintegrerande sociala företagen har goda rutiner och strukturer för att ta emot individer som behöver arbetsträna. Individerna har i stor utsträckning uppfattat att de har kunnat arbeta i ett tempo som är anpassat efter dem vilket har bidragit till en minskad stressnivå. Det har även bidragit till att de känt sig mer accepterade än tidigare.

I takt med att deltagarna varit en del av projektet har deras kunskap och kompetens ökat, och många känner själva att de fått en ökad arbetsförmåga och är mer motiverade och förberedda att arbeta eller studera. Projektet har dessutom bidragit till en ökad egenmakt hos de allra flesta individerna, bland annat i form av att de upplever att de i större utsträckning kan påverka sitt eget liv.

Sammantaget har detta gjort att många av projektdeltagarna har utvecklats på ett sätt som gjort att de tagit betydande steg mot en anställning eller studier, många av dem har fått en betydligt tydligare bild av vad de vill arbeta med/studera, och en del har även nått hela vägen fram till en just en anställning eller studieplats. Det sistnämnda bäddar i sin tur för en långsiktigt tryggare situation för individerna, både ekonomiskt och socialt.

Enkäten och intervjuerna visar även att fler personer var nöjda med Hälsokursen jämfört med kursen i socialt företagande. Vad det beror på framgår inte i enkäten, men i intervjuerna var det några som menade att Hälsokursen var mer "matnyttigt". Hälsokursen är betydligt mer omfattande än kursen i socialt företagande, vilket kan tänkas vara en bidragande faktor till utfallet.

De intervjuade personerna som haft språkstöd under projekttiden upplever att detta stöd har varit mycket bra. I enkäten urskiljs en viss variation, där några uppger att det har varit bra och några tycker det har varit mindre bra. Det krävs att språkstödet i hög grad blir individanpassat då individerna sannolikt befinner sig på olika nivåer och lär sig olika snabbt. Utifrån intervju- och enkätmaterial har vi identifierat följande framgångsfaktorer för projektets deltagare:

- Praktik på ASF där individerna tillåts "göra fel" och ta det i eget tempo
- Gruppmoment (exempelvis Hälsokursen) för ett ökat socialt sammanhang
- De praktikplatser som fokuserat på språkstöd till de individer som är i behov av det.

Som vi redan nämnt baseras ovanstående intervju- och enkätutfall på svar från en relativt liten andel av det totala antalet deltagare, varför det är svårt att dra några tydliga slutsatser. Samtidigt kan utfallet definitivt betraktas som en tydlig indikation på vad det totala utfallet är om en stor del av deltagarna fått möjlighet att svara på framför allt enkäten. En viktig lärdom här är att vi som utvärderare och projektet borde samverkat än mer för att säkerställa att goda rutiner för användningen av slutenkäten hade implementerats.

## 5.4 Projektets resultat i förhållande till målen

I detta avsnitt presenteras projektets resultat i förhållande till uppsatta mål och förväntade resultat. Vi baserar denna redogörelse på samtliga våra utvärderingsinsatser under projektets gång, med extra fokus på avslutande inläsning av en rad olika projektdokument, medverkan i möten, samtal med projektledare och styrgruppsmedlemmar samt utifrån den avslutande utvärderingsworkshopen med Pussla. På denna workshop deltog totalt tolv personer från projektet (representanter från styrgrupp, metodgrupp, referensgrupp och KS-grupp). Vi har även efter workshopen genomfört intervjuer med personer för att komplettera med resultat som de anser är viktiga.

I resterande del av avsnittet presenterar vi projektets formella mål, ett i taget. I anslutning till vart och ett av dessa ger vi ett kort utlåtande om måluppfyllelsen, och vi diskuterar också kort utfallet i sig. Vi avslutar avsnittet med att fördjupa oss i vad den avslutande workshopen med Pussla gav när det gäller synliggörandet av projektresultat.

<p><b>200 personer ska ha deltagit i projektet.</b></p>	<p>Målet är uppfyllt vad gäller antalet deltagare i projektet (197 personer).</p>
<p><b>100 personer som stått länge utanför arbetsmarknaden har fått eller är mycket nära anställning i ett socialt företag år 2018.</b></p>	<p>28 individer har fått en anställning. 5 personer har även börjat studera. Vad gäller individer som är nära en anställning, se kommentar på nästa sida.</p>

<b>Av deltagarna har 60 individer, genom socialt företagande, tagit avgörande steg mot arbetsmarknaden (anställning, utbildning eller praktik).</b>	<p>Detta mål är uppfyllt.</p> <p>67 personer har fullföljt projektet och uppskattas vara närmre en anställning år 2018 (nödvändigtvis inte i ett socialt företag).</p>
---	--

Den främsta anledningen till att de två ovanstående mål inte är uppfyllde är som sagt den förändrade målgruppen. Projektet gick från att ha en målgrupp som var relativt nära anställning, till att få en grupp individer som stod väldigt långt bort ifrån arbetsmarknaden. Trots att projektet inte uppnår de kvantitativa målen ser vi dessutom att projektet har förbättrat förutsättningarna för ett starkare stödjande system för de arbetsintegrerande sociala företagen, vilket ger tillväxtmöjligheter på en längre sikt.

<b>Nya arbetsplatser har skapats i befintliga sociala företag och i nystartade sociala företag.</b>	<p>Detta mål är uppfyllt.</p> <p>Tre nya sociala företag är startade.</p>
---	---

Nya arbeten har skapats i både befintliga sociala företag (exempelvis Forum Skill och Vägen ut) och i nystartade sociala företag (Le Mat, Fastighetsservice och God Man). De sociala företagen uppger att ökade företagskontakter har lett till fler uppdrag/efterfrågan på tjänster, vilket också har lett till att fler jobb har skapats. Projektet hade som ambition att starta fyra nya sociala företag. Fastighetsservice, Le Mat, God Man har som sagt startats. Green catering väntas istället påbörjas, utvecklas och drivas som ett spår genom samarbete mellan de sociala företagen. Det här är ett viktigt steg mot att skapa nya jobb inom arbetsintegrerande sociala företag, och mycket positivt att projektet lyckats leverera nästan fullt ut här.

<b>Projektet har skapat fler och hållbara karriärvägar för individen.</b>	<p>Detta mål är uppfyllt.</p> <p>Se kommentar nedan.</p>
---	--

Genom nystartandet av exempelvis Fastighetsservice och Le Mat har fler karriärvägar skapats för individen. Då de sociala företagen har en tydlig struktur/arbetsätt/metod för att arbeta med individer som står långt bort ifrån arbetsmarknaden har det skapat hållbara karriärvägar för individen. Individer som tidigare inte fått möjligheten till arbetsträning har genom projektet fått testa att jobba på ett socialt företag. Projektet har arbetat mycket med att försöka skapa en känsla av betydelse hos varje individ med fokus på att förändring är möjligt.



Enligt deltagarna skapas långsiktigt hållbara karriärvägar genom ett tillåtande klimat och ett anpassat tempo utifrån individens förutsättningar. Projektet å sin sida konstaterar att hållbara karriärvägar har skapats genom en tydligare och förbättrad kartläggningsfas. Den individualiserade kartläggningsfasen uppges vara en framgångsfaktor för att individerna ska komma rätt från första början (bättre matchning mellan företag och deltagare), men också utifrån att hänsyn tas till individens förutsättningar och behov. Några sociala företag uppger dock att kartläggningsfasen kan förbättras ytterligare genom ännu mer individanpassning.

Den stärkta samverkan mellan de sociala arbetsintegrerande företagen har också bidragit till att målet om fler hållbara karriärvägar har uppfyllts, eftersom deltagarna har kunnat förflyttas mellan företagen, något som tidigare inte gjordes.

<b>Inom varje myndighet finns ett strukturerat arbetssätt för arbetet med sociala företag.</b>	<p>Detta mål är uppfyllt.</p> <p>Projektet har tagit fram processbeskrivningar och nya arbetssätt/metoder när det gäller arbetet med sociala företag.</p>
--	---

Projektet har utvecklat ett strukturerat arbetssätt som omfattas av processbeskrivningar och nya arbetssätt/metoder för myndigheterna vad gäller arbetet med sociala företag. Arbetet i exempelvis metodgruppen har lett till en kontinuerlig kompetensutveckling av tjänstemän på myndigheterna. De sociala företagen upplever dessutom en klart förbättrad kontakt med exempelvis Arbetsförmedlingen, och anser att den generella kompetensen om socialt företagande på myndigheten har blivit bättre.

<b>Projektet bryter den könsmässiga snedrekryteringen till sociala företag.</b>	<p>Detta mål är uppfyllt.</p> <p>Av de 197 individerna som deltagit i projektet är 106 stycken kvinnor och 91 stycken är män.</p> <p>Av de som har fått jobb är 18 kvinnor och resterande 10 är män.</p>
---	--

Innan starten av projektet var det en mycket större andel av kvinnor som rekryterades till sociala företag. Att projektet har brutit den könsmässiga snedrekryteringen bidrar förhoppningsvis till att individer bryter könsstereotypa studie- och yrkesval. Det sociala företaget tråd and trade som vissa deltagare har praktiserat har fokuserat på att ta emot (och även anställa män), vilket bryter mot tidigare mönster.

Information om projektet och arbetsintegrerande sociala företag har exempelvis spridits via projektets/samverkansaktörernas hemsida och andra sociala medier. Projektet ge-

nomförde även en slutkonferens den 31 augusti för att sprida projektresultatet. Slutkonferensen hölls på Yesbox (Gamlestadens Fabriker) i Göteborg, 38 personer deltog på denna slutkonferens. På slutkonferensen presenterade projektet delvis det övergripande projektresultatet, genomförde en paneldebatt och några av de arbetsintegrerade sociala företagen var på plats för att berätta om företaget och projektet.

<b>Projektets resultat är spritt i Västsverige.</b>	Detta mål är uppfyllt.  Projektet har genomfört olika insatser för att sprida information om projektet och det resultat man har uppnått.
---	--

Projektet har också fått internationell uppmärksamhet. Projektet blev utvald till det enda exemplet på ESF-projekt om social inkludering för "PES seminar within the next European Week of Regions and Cities" i Bryssel.

Som redovisat ovan har projektet nått flera av dess övergripande mål och förväntade resultat. På utvärderingsworkshopen med Pussla framkom det även andra resultat som aktörerna anser är viktiga ur ett lärande perspektiv. Ett sådant resultat är att samverkansstrukturerna i projektet har förbättrats, trots den relativt omfattade gruppen av samverkansaktörerna som ingår i 1000 jobb (med delvis olika intressen). Styrgruppen upplever en bredare samsyn vad gäller exempelvis utmaningar och arbetssätt.

De arbetsintegrerande sociala företagen upplever en förbättrad samverkan mellan varandra, vilket tar sig i uttryck i fler regelbundna träffar, ökad kännedom om varandra, ökad konsumtion av varandras varor och tjänster, metodutbyte, deltagare inom projektet har kunnat "flyttas" mellan företagen och de har även hjälpts åt vid olika upphandlingar. Projektet konstaterar även en ökad samsyn i regionen om att sociala företag behövs för att möta den målgrupp som står allra längst bort från arbetsmarknaden.

Vi kan glädjande konstatera att den förbättrade samverkan inom projektet har lett till en överenskommelse om att fortsätta ha regelbundna träffar i styrgruppen, metodgruppen och referensgruppen efter projektslut för att fortsätta arbeta med frågorna vad gäller arbetsintegrerande sociala företag. Förhoppningarna är att denna överenskommelse framöver kan leda till ett samverkansavtal. De aktörer som i dagsläget väntas skriva på överenskommelsen är Coompanion, Arbetsförmedlingen, Business Region Göteborg samt de sociala företagen. Detta arbete är dock inte klart, men kommer arbetas vidare med efter projektslut. Social resursförvaltning och Arbvux kommer inte skriva på, men kommer medverka i nätverksform. Anledningen till att ett samverkansavtal inte upprättas från början är att vissa organisationer står inför en omorganisering. Vi anser att detta är mycket positivt för fortsatt implementering av projektets målsättningar, men

också som en god grund för vidare dialog relaterat till exempelvis ett fördjupat arbete runt IOP eller andra gemensamma områden mellan sektorerna.

Ett annat resultat som framkom vid utvärderingsworkshopen var arbetet med IOP, resulterade i tre stycken (idéburet offentligt partnerskap mellan Göteborg stad, Partille kommun och Le Mat). IOP är en samverkansmodell mellan det offentliga och den idéburna sektorn, och kan ses som ett alternativ till ett upphandlingskontrakt och sedvanliga föreningsbidrag. Forum – idéburna organisationer med social inriktning – tog fram modellen 2010 för att möjliggöra problemlösning mellan sektorer för ett hållbart samhälle. IOP är framförallt ett verktyg för att främja samverkan med civilsamhället där det inte handlar om upphandling. Det handlar främst om en förening som arbetar nära den offentliga sektorn med uppbyggnad av en specifik verksamhet som föreningen själv tagit initiativ till. Det ska inte finnas en marknad. Regeringen har på senaste tiden vid ett flertal tillfällen och i utredningar uppmuntrat till att utveckla och skapa ett legalt ramverk för IOP. Vi förväntar oss en tydlighet i IOP och är uppmuntrade av att projekt 1000 jobb redan aktivt arbetat med att utveckla konceptet.

Övrig samverkan mellan myndigheter och de sociala företagen verkar också i viss mån ha stärkts, framförallt i form av ökad förståelse hos handläggarna samt större kontaktytor. Men fortfarande är det så att samverkan mellan den idéburna sektorn och den offentliga sektorn upplevs i vissa fall vara svårare. Detta beror till stor del på att det offentliga har statsstödsregler att förhålla sig till, vilket gör att önskad flexibilitet och handlingsutrymme inte finns.

Projektets kommunikationsarbete nämns också som ett positivt resultat. Projektet har haft en kommunikationsgrupp som har arbetat med att forma en kommunikationsstrategi för socialt företagande i staden. Förstudien till 1000 jobb visade som sagt på bristfällig information om de sociala företagen och projektet har genomfört kommunikationsinsatser (exempelvis informationsfrukost, bussturer, information på hemsidor, med mera) för att öka förståelsen för just socialt företagande. Tillsammans har företagen i projektet skapat en kommunikationsplattform för de sociala företagen som lanserades på stora sociala företagsdagen. Plattformen syftar till att effektivisera kommunikationen när alla sociala företag kommunicerar likartat.

## 5.5 Horisontella principer

Socialfondsprogrammet har tre horisontella principer som ska integreras i projekt och prägla insatserna som får stöd från ESF. Principerna omfattas av områdena jämställdhet, tillgänglighet och ickediskriminering.

Jämställdhetsintegrering innebär i socialfondsprogrammet att jämställdhetsperspektivet systematiskt ska införas i alla verksamheter och i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla faser av programmet. Det är ett sätt att se till att jämställdheten inte blir något separat eller tillfälligt. Det ska också införas systematiskt i varje projekt, från ansökan till genomförande och utvärdering. Principen om tillgänglighet handlar om att samhället

och arbetslivet ska vara tillgängligt för alla. Personer med permanenta eller tillfälliga funktionsvariationer ska ha möjlighet att delta i arbetslivet på lika villkor. Det är en del av de mänskliga rättigheterna. Principen om icke-diskriminering handlar om att alla ska vara inkluderade i samhället och arbetslivet oavsett kön, ålder, etnicitet, religion, sexuell läggning och funktionshinder.

Projektet har haft följande mål kopplat till de horisontella principerna:

Mål	Resultat
<b>De befintliga företagen har bättre balans mellan könen.</b>	Detta mål är uppfyllt. Ungefär hälften av projektets deltagare har varit män och hälften kvinnor, vilket har gjort att företagen har fått en bättre balans mellan könen.
<b>De ingående företagen har jämställdhetspolicyer med konkreta handlingsplaner.</b>	Projektet har tillsammans med samverkansaktörerna tagit fram en jämställdhetsplan och en likabehandlingsplan. Det finns dessutom konkreta handlingsplaner som innehåller handfasta råd och tillvägagångssätt för att öka jämställdheten (exempelvis "checklista för att undvika diskriminering").
<b>Utbildningarna har gett deltagarna ökad kunskap om könsroller.</b>	Projektet har genomfört utbildningar om de horisontella principerna för de sociala företagen (projektets deltagaransvarig och utbildningsansvarig har även deltagit på dessa).

Vi upplever att projektet på ett bra och varierat sätt har arbetet med de horisontella principerna, vilket bland annat visar sig i form av att projektet har lyckats bryta den könsmässiga snedrekryteringen. Projektet har dokumenterat arbetet med de horisontella principerna, ett material som vi tror är värdefullt för framtida projekt att ta del av.

## 5.6 Samhällsnytta

1000 jobb har bland annat verkat för att skapa bättre förutsättningar för arbetsintegrerande sociala företag i Göteborgsregionen. Under flera år har projektverksamhet varit den dominerade finansieringsformen för att starta och skapa hållbar struktur för arbetsintegrerande sociala företag. Det handlar om olika projekt med skiftande finansiering. De vanligast förekommande är EQUAL, Europeiska Socialfonden, Europeiska Regionalfonden, Allmänna arvsfonden samt direkt från Tillväxtverket. Utifrån dessa projekt finns mycket goda erfarenheter att bygga vidare på gällande behov av stödstruktur för ASF.

Flera studier som genomförts mellan åren 2005 och 2016 pekar på samma behov av stödstrukturer för de arbetsintegrerande sociala företagen. Det finns behov av följande:

- Hitta långsiktiga lösningar för ekonomisk trygghet och hållbar utveckling
- Avlastning gällande administrativt stöd vad gäller ekonomi/bokföring, HR-frågor, inköp och IT-stöd
- Kompetensutveckling gällande framförallt arbetsgivarkompetens, ledarskap, marknadsföring och försäljning, affärsutveckling och avtalsrätt
- Stöttande nätverk som måste vara stabila och långsiktiga.

Under år 2016 lanserade Arbetsmarknadsdepartementet en särskild treårig satsning på att stärka förutsättningarna för arbetsintegrerande sociala företag.

1000 jobb har tydligt bidragit till att skapa nya förutsättningar för de utmaningar vi kan fastställa utifrån tidigare studier på området. Framförallt anser vi att två saker i projektets arbete är av särskild vikt:

- Stimulerandet av de existerande sociala företagens ekonomiska kapacitet genom att öka deras förmåga att göra bättre affärer via det gemensamma säljbolaget Social Trade
- Byggandet av en struktur inom de berörda myndigheterna med kunskap om hur sociala företag kan användas som ett verktyg i myndigheternas arbete.

Vi anser att den modell (Social Trade) som utvecklats i 1000 jobb bör spridas och växas upp nationellt. Som nämnts kan uppväxlingen av Social Trade ske relativt snabbt, primärt genom att använda av de verktyg som redan skapats och den erfarenhet som byggts upp inom 1000 jobb. Därför ser vi en stor potential i att dokumentera mervärdet regionalt, och tillsammans med Skoopi och Coompanion skapa utrymme för stöd och verktyg för en snabb uppväxling av Social Trade i landets alla delar. På så sätt kan ett tydligt samhällsnyttigt mervärde skapas.

Även anpassningen till den "nya" målgruppen nyanlända är intressant att ytterligare sprida nationellt då utmaningarna ser liknande ut på många andra ställen. Likaså ser vi samhällsnyttiga mervärden i de nya metoder och arbetssätt, samverkan, kompetensutvecklingsinsatser och horisontella principer som projektet arbetat med.

De sistnämnda mervärdena tar sig bland annat uttryck i värdeskapande för individerna, både socialt och ekonomiskt. Som vi nämnt tidigare har de arbetsintegrerande sociala företagens goda rutiner och strukturer för att ta emot individer som behöver arbetsträna varit en viktig plattform. Deltagarna har kunnat arbeta i sitt eget tempo och därmed känt sig mindre stressade och accepterade. Under projektiden upplever de själva att de fått en ökad arbetsförmåga, samt blivit mer motiverade och förberedda att arbeta eller studera. Projektet har dessutom bidragit till en ökad egenmakt hos de allra

flesta individerna, bland annat i form av att de upplever att de i större utsträckning kan påverka sitt eget liv. Många sociala effekter har alltså uppstått.

För de som nått hela vägen till en anställning, likväl som de som kommer göra det i när-tid, väntar förhoppningsvis ytterligare sociala effekter, som ett än högre självförtroende, en högre självkänsla, och en förbättrad social trygghet. Med anställningen kommer förhoppningsvis också en långsiktigt hållbar egenförsörjning, och därmed en ekonomisk stabilitet.

Anställningarna leder även till ekonomiska effekter för myndigheter. Det handlar blanda annat om frigörande av tidsrelaterade resurser att investera i andra individer (exempelvis handläggare- och coachtid), minskade utbetalningar av olika former av ekonomiskt stöd (som ekonomiskt bistånd eller sjukpenning) eller en positiv omfördelning av ekonomiskt stöd från sjukpenning till exempelvis lönebidrag.

Sammantaget har det under projektperioden skapats samhällsnytta på individ-, organisations- och regionnivå, och fortsätter den upparbetade samverkan mellan berörda parter på rätt sätt kommer den framtida samhällsnyttan vara betydligt större. Det finns även en stor potential för nationell värdeskapande genom Social Trade. Projektet har alltså byggt upp en spännande plattform att bygga vidare på för att kraftigt öka det sociala och ekonomiska värdeskapandet.

## 6. IMPLEMENTERING OCH MEDSKICK TILL ANDRA PROJEKT

På den sista utvärderingsworkshopen fick aktörerna diskutera vad som är viktigt framöver utifrån ett implementeringsperspektiv, samt göra medskick till framtida projekt.

En viktig aspekt som projektmedarbetarna lyfter fram är att rollerna som de olika aktörerna innehar bör vara funktionsbundna, och inte personbundna. Om en roll är funktionsbunden (istället för personbunden) ökar möjligheten att skapa långvariga effekter av en insats, även om personerna av olika anledningar inte fortsätter medverka i projektet. Det är viktigt att arbetsmetoder, resultat och annan viktig information dokumenteras så att exempelvis nya medarbetare på ett enkelt och effektivt sätt kan sätta sig in i arbetet. Det är också viktigt att organisationerna som medverkar tar ansvar för att rollerna är funktionsbundna, det kan exempelvis innebära att närmsta chef är insatt i arbetsuppgifterna, eller att det finns två personer i en organisation som är insatta i en viss roll i projektet.

Framöver tror projektmedarbetarna att det är viktigt att lyfta fram de ekonomiska vinsterna av socialt företagande (exempelvis socioekonomiska bokslut), framförallt i politiska sammanhang. Många gånger är det budgetrelaterade beslut som måste till för att resurser ska avsättas för specifika insatser. Projektet anser samtidigt att det är viktigt att lyfta fram sociala företags effekter i ett större sammanhang för exempelvis kommu-

ner, myndigheter, konventionella företag för att utveckla samverkan och hitta ekonomiska lösningar.

Ett annat medskick som aktörerna framförde var att utbildningar bör anpassas till affärsutvecklingen i de befintliga sociala företagen. På så sätt förbereds även individerna bättre inför sin arbetsträning/praktik eller anställning.

Projektet vill även skicka med framtida projekt att anpassa projektet efter den verklighet som råder. Förutsättningarna i omvärlden kan förändras (som det gjorde inför starten av detta projekt), då är det viktigt att hitta nya lösningar och arbetssätt som passar exempelvis en ny målgrupp. Det är viktigt att inte bara köra på, utan faktiskt "möta" omvärlden. Vi vill dessutom uppmana framtida projekt till att genomföra riskanalyser för att kunna bemöta eventuella svårigheter/utmaningar som uppstår.

Utifrån ett implementeringsperspektiv vill projektet fortsätta arbetet med IOP, för att underlätta för samverkan mellan privata aktörer, idéburen och det offentliga. I forskningsrapporten *Utmaningar och framgångsfaktorer för att initiera, genomföra och anpassa ett idéburet offentligt partnerskap* lyfter författarna fram fyra framgångsfaktorer för att öka användningen av IOP som samarbetsform. Vi vill skicka med lite reflektioner utifrån denna rapport, då vi tror att projektet på ett bra sätt kan inspirera andra projekt och bidra med värdefull kunskap.

Författarna till rapporten menar att det behövs en ökad vilja och mod bland politiker och ledande tjänstemän inom den offentliga sektorn att våga initiera IOP trots juridiska oklarheter. IOP-samarbeten behöver ha som utgångspunkt att olika organisationers identitet ska bevaras och klimatet ska vara präglad av tillit, öppna dialoger och en gemensam värdegrund. För att framgångsrikt kunna genomföra ett IOP är det nödvändigt med en partnergemensam styrning, ledning och en aktiv samordning som bygger på vilja, tillit, ömsesidigt inflytande och kommunikation över organisationsgränserna. Även om projektet har redan har initierat ett IOP mellan Göteborg stad och Arbvux, samt två IOP mellan Partille kommun och Le Mat, kan det vara värt att dokumentera de erfarenheter som man har av detta samarbete. Varför gick det som det gick? Vilka förutsättningar krävdes för att få igenom IOP? Vad krävdes för att samtliga parter skulle gå med i detta samarbete? Då ett framgångsrikt IOP delvis bygger på en god kommunikation över organisationsgränserna är det viktigt att rollerna inte är personbundna (se diskussionen om personbundenhet på ovanstående sida).

För att partnerskapet ska bli hållbart över tid och kunna anpassas efter nya förutsättningar påpekar författarna till rapporten att det krävs en fortsatt gemensam vilja, tillit och en samarbetsutveckling så att man hela tiden kan balansera mellan konflikt och konsensus och mellan kontinuitet och förändring. Utifrån detta konstaterande tror vi det är viktigt att aktörerna ses över regelbundna möten för att hålla IOP:n uppdaterad och för att den ska kunna anpassas efter nya förutsättningar.

Till sist påpekar författarna att det behövs en djupare och bredare kunskap om IOP generellt inom båda sektorerna, i synnerhet om när och hur man kan initiera och driva ett sådant samarbete. Författarna poängterar att det kan erhållas genom olika former av kunskapsutveckling och kunskapsspridning. Vi hoppas att projektets arbete med IOP kan användas för kunskapsutveckling och kunskapsspridning!

## 7. AVSLUTANDE REFLEKTIONER

Vi kan sammanfattningsvis konstatera att 1000 jobb har uppnått flera av projektets mål, och i vissa fall är målen på väg att införlivas. Det är huvudsakligen kvantitativa mål som projektet inte har nått vid projektslut, vilket till stor del beror på den försvårade målgruppen. Ur ett större samhällsperspektiv är det dock inte det exakta antalet deltagare eller skapade jobb som är huvudpoängen med projektet. Det viktigaste är att testa förändringsteorin bakom projektet och få tillstånd ett hållbart lärande och kvalitativa strukturförändringar. Samtidigt kan en större sektor med arbetsintegrerande sociala företag och många anställda troligen också innebära en kvalitativ skillnad i företagens position gentemot myndigheter och andra aktörer.

Det kan också bli svårt att uppnå det framtida målet om ytterligare 700 anställda hos sociala företag i Göteborgsregionen år 2020. Däremot finns goda förutsättningar för ett starkare stödjande "ekosystem" för de arbetsintegrerande sociala företagen, vilket ger tillväxtmöjligheter på en längre sikt. Vi uppmanar aktörerna att fortsätta arbeta för att målet ska uppnås. Även om projektet är avslutat finns det många samhällsekonomiska vinster som på sikt kan erhållas om antalet anställda inom de arbetsintegrerande sociala företagen ökar kraftigt.

Projektet har som sagt verkat inom programområde 2 (prioritet 2:1) med det övergripande målet att bidra till att kvinnor och män som står långt från arbetsmarknaden ska komma i arbete, utbildning eller närma sig arbetsmarknaden. Vi anser att projektet har bidragit till detta mål, framförallt genom den samhällsnytta som skapats när aktiviteterna möjliggjort för socialt utsatta grupper som är underrepresenterade på arbetsmarknaden att etablera sig på arbetsmarknaden. Detta är ett viktigt resultat utifrån att Arbetsförmedlingens senaste rapport<sup>1</sup> visar att arbetslösheten bland grupper med en utsatt ställning (personer med funktionsvariation som medför nedsatt arbetsförmåga, arbetslösa i åldern 55–64 år och utomeuropeiskt födda) på arbetsmarknaden ökar.

Projektet har genererat positiva resultat på både individ- och organisationsnivå. De faktorer som vi anser förklarar de goda deltagarresultaten är ett individanpassat förhållningssätt, god samverkan runt individen (exempelvis mellan de arbetsintegrerande företagen), anpassningen till den nya målgruppen samt fokuseringen på att låta saker få ta

---

<sup>1</sup> Arbetsmarknadsutsikter Göteborgsregionen 2018. <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-och-publikationer/Prognoser/Prognoser/Vastra-Gotaland/2018-06-13-Sysselsattningen-okar-trots-stora-problem---for-arbetsgivarna-att-hitta-ratt-kompetens.html>



tid utifrån individens behov. Det förhållningssättet har gjort att många deltagare känt sig accepterade, respekterade och sedda.

Vidare anser vi att en rad faktorer har gynnar projektet på organisationsnivå. Dessa faktorer är utvecklandet av befintliga arbetsintegrerande sociala företag och uppstartandet av nya arbetsintegrerande sociala företag, ökad samverkan mellan den offentliga sektorn, näringslivet, och de arbetsintegrerande sociala företagen samt arbetet med att sprida kunskap om arbetsintegrerande sociala företag i form av en enhetlig kommunikation.

En faktor som vi istället bedömer ha missgynnat utvecklingen på organisationsnivå är de finansiella utmaningarna som projektet/sociala företagen stått inför (kapital för investering). Det finns flera sätt att möta dessa utmaningar, där exempelvis Mikrofonden är ett exempel på verktyg som fungerar. Flera andra länder har även statliga garantifonder, eller till och med statliga investeringsfonder för att främja insatser som 1000 jobb arbetat med. Avsaknaden av större kooperativa banker eller nätverksbanker hämmar också utvecklingen i Sverige. Men just det anser vi som utvärderare vara ett eget projekt att arbeta vidare med.