

Företagens sociala ansvar (CSR) – lärande, regional utveckling och tillväxt

Utvärdering av projektet F-SALT

Forto Chungong och Ove Svensson
Halmstad Högskola

Halmstad och Skellefteå den 1 Oktober år 2010

Abstrakt

Forto Chungong och Ove Svensson (2010) *Företagens sociala ansvar (CSR) – lärande, regional utveckling och tillväxt. Utvärdering av projektet F-SALT*. Wigforssgruppen för välfärdsforskning, Halmstad Högskola.

Denna utvärderingsrapport publiceras inom ramen för projektet F-SALT för att belysa genomförande och utfall av EU-projektet och den satsning som gjordes inom ett antal utvecklingsteman. Vi har valt att rikta uppmärksamheten mot projektets påverkan på en organisatorisk nivå. Vi gör detta för att betona projektets strukturella påverkan med bland annat utveckling av nya former för företagens sociala ansvar och institutionella förändringar som påverkar sättet att tänka kring lärande inom företag och andra organisationer.

Samtliga utvecklingsteman inom F-SALT är relaterade till ”*Företagens sociala ansvar*” eller ”*Corporate Social Responsibility*” (CSR). Syftet med rapporten är att diskutera företagens sociala ansvar och värdera de erfarenheter som gjorts inom samtliga utvecklingsteman. Ett nätverk om 352 företag har ingått i projektet. Valet av branscher har begränsats till mindre konjunktur känsliga områden. Branscher som varit representerade är ”Handels”, ”Städ, service och lokalvård”, ”Hotell och restaurang” samt ”Personliga assistenter”.

Företagens medverkan består i att de inom sina respektive branscher medverkat vid utveckling av ett antal utbildningsmoduler för företagsförlagt lärande. Det lärande som sker inom företagen under praktiken dokumenteras och säkerställs enligt OCN-metoden, och kvalitetssäkras inom företagen och av kvalitetssäkrare som kommer utifrån. Inom Handels har t.ex. moduler utformats kring områden som, varukännedom och försäljning, rutiner för kassaarbete, teknikkännedom (prismärkning, larmsystem o.d.), affärskompetens, lagerarbete, lagstiftning inom handel, kvalitetstänkande i livsmedelsbutik, servicekänsla inom handel, professionellt förhållningssätt inom handel, arbetstempo inom handel, visa engagemang för företaget samt butikens etiska förhållningssätt.

Sammantaget har fem fullständiga utbildningsprogram för företagsförlagd utbildning och lärande under praktik och trainéeverksamhet tagits fram. En mindre grupp om 15 företag har haft ett mer omfattande engagemang i detta arbete. På liknande sätt har 11 moduler utvecklats inom området lokalvård samt 21 moduler inom området personlig assistans.

F-SALT:s strukturella påverkan har bidragit till utvecklingen av ”Företagens sociala ansvar”. Företag inom en rad branscher i regionen har etablerats som lärandemiljöer. Med erkännande av OCN har lärandet kunnat dokumenteras och kommuniceras till blivande arbetsgivare. Genom OCN har praktiken samtidigt kunnat kvalitetssäkras och erbjuda deltagarna skydd mot att utnyttjas som billig arbetskraft. Företagen har i gengäld fått en tydlig struktur för praktik, vikariat och trainéeverksamhet. Denna form

av företagens sociala ansvar framstår som värd att spridas vidare till andra regioner som brottas med liknande problem som Västerbotten och Norrbotten.

Deltagare och praktikanter var genomgående positiva till den arbetsplatsförlagda utbildningen och till OCN. De upplevde att de stärkt sin ställning på arbetsmarknaden. Utbildningarna inom företagen pågår kontinuerligt och cirka 160 praktikanter hade vid undersökningstillfället i somras fått del av detta. Inställning var genomgående positiv och flera företag planerade att använda samma moduler vid introduktionen av nyanställda. En uppföljning av deltagarna visade att drygt 90 procent av samtliga praktikanter fullföljer sina OCN-utbildningar.

Den databas som skulle utvecklas inom utvecklingstemat "Kommunikation och matchning" föreligger visserligen men den har ännu inte prövats i en omfattning som gör att det går att bedöma dess effektivitet. Det gör det också svårt att bedöma rollen som rekryteringskonsult eftersom denna är knuten till hanteringen av databasen. Så här långt förefaller dock utvecklingen lovande.

Vad avser företagen som lärandemiljöer finns en övertygande teoretisk och praktisk dokumentation. Företagsförlagt lärande är relevant inom flera branscher. Att på det sätt som redovisas utveckla lärandemiljöer inom viktiga och strategiska branscher borde kunna överföras som ett alternativ till det formella utbildningssystemet. Den försöksverksamhet som pågår inom ramen för ett annat EU-projekt där OCN-poäng valideras mot gymnasiebetyg öppnar för ett vidare användningsområde.

Utbildning i Generella kompetenser har tagits väl emot av både deltagare och arbetsgivare. De intygar att detta är kompetenser som är relevanta på dagens arbetsmarknad. Det är samtidigt ett område som skulle kunna utvecklas ytterligare. Inom projektet har det använts för att lyfta fram diskriminerade grupper som en resurs i arbetslivet. Genom användandet av OCN:s verktyg har faktiska kvalifikationskrav synliggjorts och därmed kan rekryteringen breddas till att omfatta alla som fyller dessa. Även detta ett område som borde utvecklas ytterligare för att sedan spridas vidare.

Utbildningssatsningen har lett fram till en modell som upplevs som positiv och relevant av deltagarna. Den har god struktur och viss teoretisk grund. Genom att kombinera teoretiska inslag med övningar, yrkesförberedande inslag med praktik eller trainéeverksamhet har tidigare konceptet utvecklats.

Innehållsförteckning

	Sidan
Kapitel 1. Utvärdering av projektet ”Företagens Sociala Ansvar som Lönsam tillväxtfaktor”	5
Kapitel 2. Organisationer som aktörer i ett socialt landskap	10
Kapitel 3. OCN-Sweden en organisatorisk och institutionell förutsättning för F-SALT	14
Kapitel 4. Företagens sociala ansvar	20
Kapitel 5. F-SALT:s bidrag till utvecklingen av företagens sociala ansvar	28
Kapitel 6. Företagen som alternativa lärandemiljöer	34
Kapitel 7. Utveckling av en utbildningsmodell och av verktyg för matchning och coachning	37
Kapitel 8. Sammanfattning och projektets måluppfyllelse	42
Referenser	46
Bilaga: Utvärderingens ansats, val av metoder och genomförande	48

Kapitel 1. Utvärdering av projektet "Företagens Sociala Ansvar som Lönsam Tillväxtfaktor"

Denna utvärderingsrapport publiceras inom ramen för projektet F-SALT¹ för att belysa genomförandet och utfallet av projektet och den satsning som gjordes inom ett antal utvecklingsteman. Samtliga teman var på något sätt relaterade till "*Företagens sociala ansvar*" eller "*Corporate Social Responsibility*" (CSR). Företagens sociala ansvar är ett omtvistat fenomen som växt fram både i USA och Europa under senare delen av efterkrigstiden. Det har fått olika inriktning i dessa ekonomier kanske främst beroende på institutionella skillnader i sättet att tänka kring företagens roll i samhället. Skillnader som kommer att belysas i rapporten. Syftet med rapporten är att diskutera företagens sociala ansvar och de erfarenheter som gjorts inom samtliga utvecklingsteman och den särskilda satsning som gjordes på utveckling av en ny utbildning för personer som befinner sig utanför arbetsmarknaden.

Vi utgår i utvärderingen från insamlad empiri inom projektet F-SALT och uppgifter i databaser och ur rapporter från tidigare undersökningar. I ett särskilt metodappendix redovisas utvärderingens metoder och genomförande.

Vi har främst varit intresserade av att studera hur företagens sociala ansvar skulle kunna bidra till regional utveckling och lärande och till att stimulera ekonomisk tillväxt. Det utgjorde den övergripande målsättningen för F-SALT (Företagens Sociala Ansvar som Lönsam Tillväxtfaktor) och för samtliga utvecklingsteman. Varje tema hade anknytning till företagens sociala ansvar och till användandet av Open College Network som en resurs för synliggörande och kvalitetssäkring av ett företagsförlagt lärande.

Vi upplever att EU-projektens strukturella påverkan alltför sällan uppmärksammas av de utvärderingar som görs. Med vår utvärdering har vi velat ändra på detta. Vårt fokus har därför i första hand legat på organisationer och strukturella förhållanden och inte på enskilda deltagares upplevelser, även om vi inte bortser från dessa. Vi kommer med denna rapport att försöka belysa vad F-SALT inneburit för att utveckla tydliga ramar för företagens sociala ansvar i regionen.

¹ Partnerskapet F-SALT är finansierat av Europeiska socialfonden och påbörjades den 1 maj 2008 och avslutades den sista april 2010.

1.1 Utvärderingsuppdraget

Urkraft har lett arbetet inom partnerskapet F-SALT som i övrigt utgjorts av Skellefteå kommuns arbetsmarknadsgrupp, Arbetsförmedlingen i Skellefteå i samverkan med en rad lokala och regionala aktörer som också bidragit till projektet. Lokalt har Skellefteå kommuns gymnasiekontor bidragit aktivt till projektet. En särställning intar Arvidsjaur och Arjeplog kommuner som inom ett gemensamt projekt kunnat dra nytta av de modeller som utvecklades inom F-SALT för arbetsplatsförlagd utbildning med möjlighet till erkännande genom OCN.

Utvärderingen har haft formen av följeforskning och syftat till fortlöpande lärande inom projektet. En ambition har därvid varit att stärka projektet och bidra till dess genomförande och till spridningen av dess resultat. Det första har skett genom dokumentation av utvecklingen och en fortlöpande dialog och det senare har främst bestått av anpassning av projektets resultat för spridningsändamål. Med denna rapport sammanfattas några av utvärderingens synpunkter.

Det finns även en uttalad förväntan om att utvärderingen ska bidra till ett framtida projekt kring lärande. Det har inneburit att granskningen av den utbildning som utvecklades inom projektet varit mer omfattande än som redovisas i denna rapport. Det har främst handlat om en granskning av det utbildningsmaterial som tagits fram och att relatera detta till aktuell forskning.

1.2 Projektets utvecklingsteman

F-SALT har ett fåtal operativa partners men har samarbetat med många företag och myndigheter. Ett nätverk om 352 företag deltog i projektet. Det har inom ramen för projektet även förekommit ett transnationellt utbyte som bidragit till att stärka projektets fokus på regional samverkan och på företagen som en resurs för lärande. Projektet har en indelning i olika utvecklingsteman som väver sig in i varandra. Vi har valt att utgå från strukturen med utvecklingsteman i vår redovisning av utvärderingen. Medan några teman ges ett särskilt kapitel i rapporten redovisas andra i gemensamma kapitel.

Utvecklingstema 1: Företagens sociala ansvar (CSR)

Inom detta tema hade projektet ambitionen att ge företagen en tydlig uppgift som lärandemiljö och resurs för utbildning inom berörda branscher i regionen. När projektet planerades rådde hög konjunktur men när det skulle genomföras under år 2008 var situationen en annan. Världsekonomin hade avmattats och gick in i en recession med minskad ekonomisk tillväxt, minskade investeringar och stigande arbetslöshet. Detta drabbade i första hand tillverkningsindustrin. Den satsning som var tänkt att ske inom tillverkningsindustrin kom därför av sig. Företagen var upptagna med att ställa om sin verksamhet och anpassa produktionen till de nya villkor som gällde. Deras engagemang upptogs helt av den uppgiften. Det blev istället företag inom branscher som handel, service, vården avseende personliga assistenter, turism-

och besöksnäring som kom att medverka mer aktivt inom projektet. Branscher som inte vara lika känsliga för den situation som rådde inom världsekonomin.

Utvecklingstema 2: Kommunikation och matchning

Inom detta tema skulle en kartläggning göras av arbetsgivares behov av arbetskraft och vilka kompetenser de efterfrågade hos de arbetssökande. Det skulle också göras en motsvarande kartläggning av de arbetssökande och deras kompetenser. Genom denna kartläggning skulle det utvecklas en interaktiv databas som kunde användas för att ”matcha” arbetsgivares behov av arbetskraft mot de arbetssökandes intressen och kvalifikationer. Databasen skulle också kunna användas för att inventera behov av kompetensutveckling hos de arbetssökande för att kompetensen skulle svara mot arbetsmarknadens behov. Inom detta tema låg även utvecklingen av rollen som ”rekryteringskonsult” som skulle ägna sig åt matchning och åt att betjäna både arbetsgivare och arbetssökande.

Utvecklingstema 3: Alternativ – företagen som lärandemiljöer

Detta utvecklingstema innebar en fokusering på företagen som lärandemiljöer, och på användning av OCN:s verktyg och synsätt för att förbättra metoderna för introduktion av nyanställda och mottagande av praktikanter. Ett företagsförlagt lärande har enligt vårt förmenande många pedagogiska fördelar genom att kunskaperna anpassas till arbetslivets behov, det utsätter inte heller deltagare för den typ av inlåsningseffekter som finns hos projekt eller utbildningar när deltagarna befinner sig utanför arbetsmarknaden.

Utvecklingstema 4: Generella kompetenser

Inom detta tema riktas uppmärksamheten mot generella kompetenser som är gemensamma inom flera yrken. Även om några kompetenser kan uppfattas som knutna till en viss bransch relateras de inte till vissa specifika yrken. Det kan gälla att samarbeta, ta instruktioner, bemötande av kunder och kunskaper i språk, läs- och skrivkunnsighet, matematiska färdigheter och kunskaper i informations- och kommunikationsteknik (IKT), eller mer personliga egenskaper som kritiskt tänkande, kreativitet, initiativtagande, problemlösning, riskbedömning, beslutsfattande och konstruktiv hantering av känslor. Dessa generella yrkeskompetenser för arbetslivet har sin motsvarighet på nationell nivå i EU:s åtta nyckelkompetenser för medborgare i ett EU-land.

Utvecklingstema 5: Vidgande av arbetsmarknaden

Inom detta tema strävade projektet efter att vidga arbetsmarknaden både genom påverkan av företagens personalrekrytering och av de arbetssökandes sökbeteende. Påverkan av företagen skedde genom utbildning och konferenser men framförallt genom deras medverkan i kartläggningen av företagens kompetensbehov i samarbete med OCN och utvecklingen av kursmoduler. Det faktiska kompetensbehovet synliggjordes därvid och det blev tydligt för företagen att efterfrågade kvalifikationer

även fanns hos grupper av arbetssökande som tidigare kanske inte kommit ifråga för anställning. OCN-metodiken innebar att diskussionen inom F-SALT kunde gå från en allmän diskussion om jämställdhet och mångfald till att innefatta hur dessa mål skulle kunna infrias. Istället för att handla om grupperns diskriminering på arbetsmarknaden kom fokus att ligga på hur man skulle bredda rekrytering med hjälp av synliggörandet av specifika krav på kvalifikationer och hur dessa skulle kunna matchas mot arbetssökandes kompetens.

När det gäller de arbetssökande skulle deras beteende ändras genom satsningen på en ny utbildning och genom stödet från den planerade databasen och från den blivande rekryteringskonsulten. Det handlade om att vidga de arbetssökandes sökbeteende och att vidga detta inom en vidare region och öppna möjligheterna för otraditionella yrkesval. Inom Urkraft har detta benämnts "split vision" beroende på att de sökande måste vara öppna för olika alternativa perspektiv när de söker arbete. Det fanns vidare en ambition att ta vara på erfarenheterna från Arbetsförmedlingens genomförda Brytprojekt som gett bra resultat. I detta betonades att det inte gällde att förmå kvinnor att söka sig till mansdominerade yrkesområden och män att söka sig till yrkesområden som domineras av kvinnor. Utan det gällde att båda könen skulle vidga sitt sökbeteende till att innefatta både mans- respektive kvinnodominerade branscher och yrken.

6. Utbildningssatsning

Utbildningssatsningen beskrivs i rapporten jämte de övriga utvecklingsteman som redovisas. Inom utvecklingstema 6 skulle en modell för utbildning utprovas som tog vara på erfarenheter som gjorts inom Urkraft under åren men även genom att pröva nya inslag från andra områden. F-SALT hade ambitionen att utveckla erfarenheterna från Gymnasieskolans arbete med att stärka elevernas självförtroende. Det skedde genom att en lärare från Gymnasieskolan medverkade i utbildningens genomförande med en kurs i mental träning, ökad självkännet och självförtroende. Till de nya inslagen hörde även erfarenheter och metoder från Arbetsförmedlingens brytprojekt, som omnämndes tidigare. Det innebar även en metodutveckling som bidrog till en ny utbildningsmodell.

1.3 Disposition av rapporten

I rapporten kommer varje utvecklingstema att avhandlas i den ordning som de redovisades ovan. Utvärderingsrapporten bygger på ett omfattande material. I valet av hur detta ska redovisas har vi beslutat att OCN ges ett eget kapitel. Vi tror att detta krävs för att läsaren ska förstå aktiviteterna inom projektet F-SALT.

I nästa kapitel, "Organisationer som aktörer i ett socialt landskap" motiverar vi vårt val att fokusera på strukturella förhållanden och organisationernas agerande. Vi redovisar i detta kapitel även centrala begrepp som återkommer i rapporten, och som ligger till grund för utvärderingens teoretiska tankar.

I kapitel 3 beskrivs OCN-Sweden som en organisatorisk och institutionell förutsättning för projektet F-SALT. Vi beskriver i detta kapitel etableringen av OCN i Skellefteå och vad dess metoder och synsätt betyder för projektet F-SALT. I kapitel 4 granskas sedan vad projektet F-SALT medfört för utvecklingen av företagens sociala ansvar som en tillväxtfaktor regionen.

I kapitel 5 diskuteras vad F-SALT gett för bidrag till utvecklingen av Företagens sociala ansvar. I det påföljande kapitlet, kapitel 6, diskuteras företagen som lärandemiljöer och i kapitel 7 diskuteras den nya utbildningsmodellen och andra inslag som metoder för matchning av sökande mot arbetsmarknaden. I ett avslutande kapitel, kapitel 8, sammanfattas utvärderingen resultat. I en bilaga till rapporten redovisas utvärderingens val av metoder för insamling och analys av data och utvärderingens genomförande i övrigt.

Kapitel 2. Organisationer som aktörer i ett socialt landskap

Detta kapitel inleds med en diskussion av några centrala begrepp som återkommer i rapporten. De ingår i utvärderingens teoretiska tankesystem som hämtat inspiration hos nobelpristagarens Douglas C. Norths (1993) beskrivning av institutionernas betydelse för ett lands och en regions ekonomiska tillväxt och Ahrnes med fleras (2008) analytiska redskap "det sociala landskapet". Det senare ett begrepp som används för att beskriva hur företag och organisationer etableras i ett "socialt landskap" där de påverkar och påverkas av varandra. Norths bidrag är att uppmärksamma de formella och informella institutionernas betydelse i dessa processer. Medan de formella institutionerna utgörs av lagstiftning och regelverk utgörs de informella av normer, värderingar och sätt att tänka. Dessa begrepp bildar den teoretiska tankesystemen för vår utvärdering vars främsta fokus ligger på företagens och organisationernas relationer och inbördes påverkan.

2.1 Några begrepp som återkommer

"Företagens sociala ansvar" och *"Corporate Social Responsibility"* förkortat *"CSR"* är begrepp som återkommer i rapporten. De används jämte varandra och med samma innebörd. Det är sammanhanget som avgör när det ena respektive det andra används. Corporate Social Responsibility eller CSR används i en europeisk eller internationell kontext, men om diskussionen begränsas till svenska förhållanden används Företagens sociala ansvar. Vi kommer längre fram i rapporten redovisa hur synen på Företagens sociala ansvar skiftat över tid och getts olika innehåll. Det finns även, som vi berörde inledningsvis, skillnader i uppfattning om företagens sociala ansvar i Sverige jämfört med uppfattningarna inom övriga Europa eller USA.

Organisation är ett vardagligt begrepp som används i en rad sammanhang. En organisation utgörs av individer som hålls samman av en gemensam strävan att uppnå vissa mål. Organisationer uppstår för specifika syften inom det handlingsutrymme som medges i det sociala landskapet, som en följd av institutionella förhållanden men även på grund av teknikutvecklingen och förekomsten av olika former av ekonomiska incitament. Själva ordet organisation härstammar från grekiskans "organon" som betyder verktyg och redskap. Begreppet organisation används i rapporten om olika former av sammanslutningar som bolag, fackliga organisationer, ideella föreningar men även om stat, kommun, landsting och myndigheter. En organisation ses i rapporten som en aktör av egen tyngd, ett eget väsen med egen identitet och eget ansvar.

NGO är en förkortning av non-governmental organization och syftar vanligen på en icke-statlig organisation, men begreppet kan även användas med en vidare betydelse. Det kan i internationella sammanhang användas om organisationer som verkar över nationsgränserna och som då kan vara både ideella och kommersiella, icke-statliga och statliga.

Institution används inom ekonomisk och sociologisk teoribildning (Ahrne m.fl., 2008; North, 1993). Det är också den betydelse institution har i rapporten. Institutionernas funktion är att ge spelregler för människors och organisationers samspel. Formella institutioner utgörs av lagar, kontrakt och andra regleringar som sätter gränser för vårt beteende. Informella institutioner utgörs av normer, vanor, traditioner och konventioner som påverkar hur vi ser på olika företeelser. Tillsammans utgör formella och informella institutioner det "institutionella ramverk" som sätter gränser för det "handlingsutrymme" inom vilket människor och organisationer har att agera.

Formellt lärande, informellt lärande och icke formellt lärande är andra begrepp som används återkommande i rapporten.

Formellt lärande sker inom ramen för det formella utbildningssystemet, såsom t.ex. förskola, grundskola och högskola. Det regleras genom styrdokument som läroplaner och kursplaner och kontrolleras ytterst av staten.

Informellt lärande sker spontant i alla situationer. Det sker oavsiktligt och brukar sällan uppmärksammas, även om det knappast kan gå en dag utan vi lär oss något. Det innefattar processer genom vilka vi tillägnar oss attityder, värderingar, färdigheter och kunskap genom dagliga aktiviteter inom familjen, med vänner och genom media. Inom skolans värld används begreppet "den dolda kursplanen" om det informella lärandet. Det innefattar "outtalade" skolfärdigheter som att sitta i skolbänken, hålla tyst och inte störa andra elever, men det kan även användas om erfarenheterna av att ständigt misslyckas och att inte räcka till. Erfarenheter som riskerar att färga hela tillvaron.

Icke-formellt lärande sker vid sidan av det formella utbildningssystemet, exempelvis inom projekt, arbetsmarknadspolitiska åtgärder, genom deltagande i studieförbundens studiecirklar eller deltagande i program och kurser på Folkhögskolorna, organiserad utbildning i föreningslivet samt genom volontärarbete eller internationellt utbyte. Den främsta skillnaden jämfört med formellt lärande är var det äger rum och att det inte ges något formellt erkännande i form av betyg. Det finns dock jämfört med det informella och omedvetna lärandet en uttalad ambition att det ska ske ett målinriktat lärande. Det är erkännande och kvalitetssäkring av det icke-formella lärandet som sker inom de medverkande företagen som diskuteras i rapporten.

2.2 Att uppmärksamma projektets strukturella påverkan

Medan Douglass C North bygger sin teori på enskilda personers agerande utgår sociologerna Ahrne & Papakostas från organisationer som centrala aktörerna i det "sociala landskapet". De utvecklar "en teori om hur organisationer verkar, rör sig och etableras i det sociala landskapet". Vi har inspirerats av denna ansats och valt att rikta uppmärksamheten mot projektets påverkan på en organisatorisk nivå. Vi gör detta för

att betona projektets strukturella påverkan med bland annat utveckling av nya former för företagens sociala ansvar och institutionella förändringar som påverkar sättet att tänka kring lärande inom företag och andra organisationer.

Vi är självfallet medvetna om att det är enskilda individer som är aktörer inom såväl de medverkande företagen som inom Urkraft, OCN, Arbetsförmedlingen och Skellefteå kommun. Det är människor som tycker, tänker och utvecklar strategier för framtida handlande, men på samma gång är det dessa organisationer som ger dem strukturer och resurser för ändamålet. Människors samlade ansträngningar kan ur det perspektivet tillskrivas de företag, myndigheter och andra organisationer som de verkar inom.

Vi kommer i denna rapport att tala om företag, myndigheter och organisationer *som om* de agerar, tar ansvar och utvecklar strategier. Den teoretiska utgångspunkten för vår beskrivning och analys tas, som nämnts tidigare, i tankefiguren "det sociala landskapet" som visar på samspelet mellan företag, myndigheter och andra organisationer och på den institutionella påverkan av synsätt och värderingar (Ahrne m.fl.2008).

På håll ger kanske det sociala landskap, som Ahrne och Papakosta beskriver, sken av harmoni och sammanhang, men vid närmare analys sjuder det av motsättningar och konflikter. Det pågår motstridiga samhällsprocesser jämte varandra samtidigt som trender som globalisering, privatisering och individualisering sveper genom det sociala landskapet.

I detta sociala landskap utvecklar organisationerna sitt handlande utifrån strategier som formuleras i ett bestämt sammanhang och utifrån bedömningen av en given "terräng". Strategier måste ta hänsyn till såväl andra organisationer som formella och informella institutioner i form av lagstiftning, regler och traditioner, men också till organisationens egen förmåga att ta vara på och utveckla nödvändiga resurser för förändring.

2.3 F-SALT har stark förankring i regionen

Vi upplever som utvärderare att projektet F-SALT har en stark förankring i lokala förhållanden inom Västerbotten och Norrbotten. Vissa resultat som utvecklats inom företagen i Skellefteåtrakten har fått sin anpassning till situationen i Arjeplogs och Arvidsjaur's kommuner. Vi ser denna lokala förankring som en styrka. Det går inte, enligt vår mening, att på ett trovärdigt sätt diskutera sysselsättning och ekonomisk tillväxt på ett generellt plan. Det sociala landskapet i Sverige skiftar alltför mycket mellan olika landsdelar för att detta ska vara möjligt. Det innebär dock inte att resultaten från F-SALT inte skulle kunna "översättas" till situationen i andra delar av landet.

Befolkningsökningen i Sverige är koncentrerad till storstäderna Stockholm, Göteborg och Malmö och universitetsstäderna Lund, Linköping, Uppsala och Umeå. Längs

Norrlandskusten finns likaså ett antal städer med befolkningstillväxt som Gävle och Sundsvall medan Norrlands inland inte har samma positiva utveckling.

2.4 Blir unga män i glesbygd förlorarna i det moderna

Situationen i glesbygden skiljer sig från den i tillväxtområdena. Unga kvinnor bryter i större utsträckning än män upp ur dessa miljöer. De har visat sig vara betydligt mer flyttningsbenägna än män. De är även socialt rörliga och beredda att satsa på utbildning och karriär. Medan de som bryter upp och flyttar ofta ses som en tillgång för regionen uppfattas personer som väljer att bo kvar inte alltid lika positivt. Ett skäl kan vara att många saknar utbildning och intresse för högre studier. Arbetslivet var tidigare för denna kategori av främst unga män deras "lärosäte". Det var där de fick sin skolning in i arbetslivet och samhället. Med ökade krav på kompetens har de idag betydande svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. De stängs numera ofta ute från arbetslivets lärmiljöer som tidigare gav dem tillträde till arbetsmarknaden.

I den allmänna debatten beskrivs dessa unga män i glesbygd som de framtida förlorarna i det moderna "tjänste- och kunskapssamhället". Vi menar att erfarenheter från F-SALT skulle kunna bidra till att ändra på detta och visa på möjligheterna att utveckla människors kompetens inom strategiska näringar och branscher i regioner som präglas av avfolkning. Med hjälp av OCN kan arbetslivet retraditionaliseras och återigen öppnas för ungdomar och andra som söker en lärmiljö utanför de formella utbildningssystemen.

Kapitel 3. OCN-Sweden en organisatorisk och institutionell förutsättning för F-SALT

OCN-Sweden är en organisatorisk och institutionell förutsättning för projektet F-SALT. Det kräver därför en närmare presentation. Vi ska i detta kapitel beskriva etableringen av OCN i Skellefteå och vad denna betytt för projektet F-SALT. Ur vårt teoretiska perspektiv kan etableringen av OCN-Sweden i Skellefteå ses som ett "organisatoriskt nybygge i en övergiven glänta av det organisatoriska landskapets terräng i Sverige". Även om statsmakterna ägnat det formella utbildningsväsendet åtskillig uppmärksamhet har man ägnat föga intresse åt det icke formella lärande som sker varje dag utanför det formella systemets ramar. De försök som gjorts att utveckla metoder för validering har inte fått någon större omfattning. Det har ofta handlat om validering gentemot utbildningsväsendet och lett vidare till utbildning inom detta. Ingen myndighet eller organisation har före Urkraft försökt etablera en verksamhet som OCN för kvalitetssäkring och erkännande av lärande utanför det traditionella utbildningsväsendet.

3.1 Sverige ett avlångt och glest befolkat land

Sverige är ett glest befolkat land och befolkningen är dessutom ojämnt fördelad mellan olika delar av landet. Det framgår av en jämförelse mellan Arjeplogs kommun och Stockholm. Arjeplogs kommun, som till ytan hör till de större, har ca 0,3 personer per km². Skulle Stockholm ha samma befolkningstäthet hade antalet invånare i staden inte varit mer än ca 50 personer. Jämförelser ur ett europeiskt perspektiv förstärker bilden av Sverige som ett avlångt och glest befolkat land. Hade det till exempel bott lika många invånare norr om Sundsvall som det gör på samma yta i Storbritannien hade befolkningen i norr uppgått till drygt 50 miljoner istället för 900 000.

Geografiska avstånd mäts dock inte bara i kilometer utan även i tid. Utbyggnaden av samhällets kommunikationsmöjligheter och av infrastrukturen bidrar till att krympa avstånden mätt i tid. Vi tvingas dock konstatera att informationsteknologins löften om ökade möjligheter att arbeta och studera på distans ännu inte infriats. Längst har kanske utvecklingen gått inom utbildningsväsendet. Flera kommuner har i likhet med Skellefteå etablerat Lärcentra i kringliggande orter vilket gett ökade möjligheter att studera hemmavid. Utbyggnaden av Campus Skellefteå där Umeå och Luleå universitet bedriver utbildning kan ses som ett ytterligare uttryck för ambitionerna att göra utbildning tillgänglig för fler.

När det gäller arbetslivet är kanske den största förändringen uppfattningen om vilka avstånd som anses som rimliga när det gäller resor mellan bostaden och arbetsplatsen. Den utbredda massbilismen har medfört en ökad acceptans av långa restider, om en

timme eller mer, och även av veckopendling till jobbet. Det förändrade synsättet har bidragit till att sysselsättning och arbetsmarknad lösgjorts från lokala förhållanden och istället kommit att betraktas ur ett regionalt perspektiv. Inom projekt F-SALT betonas vikten av att arbetssökande anammar denna utveckling och utvidgar sitt sökbeteende till att innefatta hela regionen. Ett uttryck för att den europeiska regiontanken har fått fäste även i svensk politik.

Föreställningen om vad som är en region varierar dock. En livskraftig region beskrivs efter svenska förhållanden innehålla ett regionsjukhus, ett universitet, en miljon invånare och ett rikt näringsliv. Regiontänkandet har enligt vår uppfattning haft gynnsamma effekter på samhällsplaneringen och samverkan, men det har samtidigt bidragit till att alternativ som utgår från lokala förutsättningar inte längre får samma uppmärksamhet. Det senare gäller i hög grad OCN-Sweden i Skellefteå som först efter att det etablerat "en filial" i Stockholm med verksamhet i Södertälje och Uppsala fått genomslag hos centrala myndigheter.

Men att befinna sig på avstånd från centralmakten kan även gynna utvecklingen. Institutionella restriktioner bevakas inte lika effektivt utanför Stockholmsområdet vilket medger ett större utrymme för nytänkande och innovativ verksamhet. Sannolikt var detta en förutsättning för etableringen av OCN-Sweden år 2004 i Skellefteå efter förebild från Storbritannien.

3.2 OCN-Sweden etableras efter brittisk förebild

Avståndet från centralmakten och det bristande intresse som ägnats erkännande och kvalitetssäkring av icke formellt lärande har sannolikt varit en bidragande orsak till OCN kunnat etableras i Skellefteå. En annan positivt bidragande orsak i Skellefteå var den medvetenheten som rådde om de utmaningar som regionen stod inför. Det fanns också en väl utbyggd utbildningsverksamhet på alla nivåer som erbjöd en gynnsam miljö. En strategisk samarbetspartner var CV som ägnade sig åt validering gentemot utbildningsväsendet och arbetslivet. De ekonomiska och personella resurser som krävdes för en etablering av OCN i Skellefteå frigjordes samtidigt genom en omorientering av Urkrafts verksamhet.

I det sociala landskapet uppstår det stundtals "övergivna gläntor" eller områden som vare sig myndigheter eller organisationer ägnar något intresse. Sådana gläntor ger ett utrymme för entreprenörer eller nybyggare vilka likt Urkraft vill etablera en ny organisation i detta område. Icke-formellt lärande kan i början av 2000-talet ses som en övergiven glänta i det sociala landskapet. Visserligen uppmärksammas validering av faktiska kunskaper, men vare sig staten eller någon annan organisation, hade före Urkraft i Skellefteå, uppmärksammat behovet av kontroll och kvalitetssäkring av det icke-formella lärandet.

Inte minst den vildvuxna floran av EU-projekt och tillfälliga arbetsmarknadspolitiska åtgärder visade dock på behovet av kvalitetssäkring och metoder för erkännande av det lärande som ägde rum. Urkraft med erfarenhet som utbildningsanordnare sedan

1988 såg detta behov av kontroll och kvalitetssäkring. Urkraft befann sig samtidigt i en situation då de tvingades ompröva sin verksamhet. Deras Framtidsutbildningar hade rönt kritik från arbetsförmedlingen på grund av sin längd. Arbetsförmedlingen befarade att Framtidsutbildningarna bidrog till inlåsnings effekter som ytterligare skulle fjärma deltagarna från arbetsmarknaden. Efter viss tvekan ledde kritiken till att Urkraft beslöt att avveckla framtidsutbildningarna. Därmed hade de materiella och personella resurserna frigjorts för etableringen av OCN-Sweden efter förebild från Open College Network i Storbritannien.

En bärande tes inom nyinstitutionell teori är att nybildade organisationer som OCN-Sweden måste anpassa sig till omgivningen för att erhålla legitimitet och för att överleva. De måste förhålla sig till terrängen i det sociala landskapet. De måste stärka sin ställning genom utveckling av metoder för anpassning och långsiktiga strategier för överlevnad. Gränserna för deras agerande sätts inte bara av omgivningen och terrängen utan även av den egna tillgången till materiella, mänskliga och symboliska resurser som organisation förfogar över. De materiella och mänskliga resurserna uppstod visserligen genom Urkrafts nyorientering av sin verksamhet, men frågan om huvudmannaskapet kvarstod. Att hävda sig som en allmännyttig organisation i det sociala landskapet förutsätter en ägarstruktur som avspeglar detta. Förutom ett engagemang i verksamheten kräver det ett ekonomiskt ansvarstagande.

Under flera år sökte Urkraft och OCN en lösning på problemet med ägarstrukturen. Under 2010 undanröjdes problemet genom bildandet av Föreningen Yrkesroller och Lärande (FYL) som skulle svara för allmännyttans inflytande över verksamheten. Kommuner, myndigheter och ideella organisationer kom att ingå i föreningen och ge OCN legitimitet som en allmännyttig organisation. OCN-Sweden kunde därmed behålla sin karaktär av social rörelse vars verksamhet sprids horisontellt från företag till företag, kommun till kommun och organisation till organisation.

3.3 OCN i Storbritannien

OCN hade växt fram på lokal nivå i Storbritannien genom att universitet, skolor, utbildningsanordnare, bildningsförbund, myndigheter, organisationer och andra aktörer slöt sig samman och bildade Open College Network, lokala nätverk eller partnerskap som var öppna för kollegor som vill bidra till att ge icke-formellt lärande ett erkännande. I Manchester etablerades det första OCN-nätverket för att kunna hantera övergången från industrisamhället till tjänste- och kunskapssamhället. Nedgången för industrin hade lett till en arbetslöshet som uppgick till nära 40 procent i Manchester. En kris som krävde en rejäl satsning på nya verksamheter med en omfattande utbildning av arbetskraften som tidigare varit sysselsatt inom industrin. Ungefär vid samma tidpunkt brottades myndigheter och organisationer i London med problemet att många invandrare hade en kompetens som var svår att säkerställa och ofta behövde kompletteras för att bli gångbar i Storbritannien. I båda städerna skedde således lokala kraftsamlingar där myndigheter, företag, organisationer, NGO:s, universitet, yrkesutbildningar och andra utbildningsarrangörer slöt sig samman i ”öppna kollegiala nätverk” (open college network).

Nätverken som var öppna för alla organisationer gavs en demokratisk struktur där varje organisation hade en röst oavsett deras storlek. Syftet med bildandet av nätverken var att genom lokal samverkan bygga upp en struktur för identifiering och erkännande av icke-formellt lärande. Genom att representanter för det formella utbildningsväsendet ingick underlättades övergången till kurser och program inom traditionella utbildningar. De OCN-credits som deltagarna erhöll var därmed gångbara inom det formella utbildningssystemet. I princip var förfaringssättet inte annorlunda än när en svensk folkhögskola kommer överens med ett universitet om vad den egna utbildningen av fritidsledare motsvarar i förhållande till studierna i fritidsvetenskap vid universitetet. Detta för att eleverna på Folkhögskolans kurser skulle kunna fortsätta sina studier på universitetet. En väsentlig skillnad jämfört med Storbritannien var dock att överenskommelsen genom OCN kunde institutionaliseras och ges ett brett erkännande i lokalsamhället och sedermera när OCN etablerades på nationell nivå även i riket. (Svensson, Lillis & Stott, 2006)

OCN:s relationer till utbildningssystemet stärktes genom att företrädare för detta alltid ingick i de paneler som fastställde kursmodulerna. Panelerna har i övrigt en sammansättning som speglar kursmodulernas inriktning. Ofta ingår personer med erkänd branschkunskap vilket bidrar till legitimiteten hos verksamheten och de OCN-credits som utdelas. En annan åtgärd som bidrar till legitimiteten är OCN:s rigorösa modellen för säkerställande av den enskildes lärande. Denna innebär att den enskildes lärande dokumenteras och följs av utbildade kvalitetssäkrare inom organisationen som svarar för kursen eller projektet där lärandet ägde rum. En van pedagog har dessutom alltid rollen som extern kvalitetssäkrare på uppdrag av OCN. Den externa kvalitetssäkringen är ett stöd för den interne kvalitetssäkraren men den utgör även en kontroll av att lärandet följer de kursmoduler som antagits av OCN:s paneler. Avvikelser rapporteras till OCN och den yttersta konsekvensen av en avvikelserapport kan bli att det inte utdelas några OCN-credits.

OCN-modellen har fått spridning i hela Storbritannien och de lokala OCN-nätverken har gått samman i ett nationellt nätverk National Open College Network (NOCN). Därigenom fick de lokala nätverken en överordnad organisatorisk nivå som svarade för samordning och för kontakter med staten och andra centrala myndigheter. NOCN är numera tillsammans med de regionala nätverken integrerade aktörer inom det brittiska utbildningssystemet. Alla utbildningsaktörer är numera anslutna till OCN, även de anrika universiteten i Oxford och Cambridge.

3.4 Samarbete med OCN i Storbritannien

Den första kontakten med NOCN i Storbritannien knöts med Högskolan i Halmstad inom ett svenskt EU-projekt "Key Qualifications". En lokalavdelning inom NOCN ingick i projektets transnationella partnerskap. I en rapport som sammanfattade erfarenheterna från en rad EU-projekt lyftes OCN fram som exempel på en verksamhet som borde införas i Sverige. Det svenska ESF-rådet spelade en central roll för spridningen av kunskaperna om OCN i detta skede. De bekostade studieresor

till Storbritannien för att få mer kunskap om verksamheten. En berättelse² från den tiden gör gällande att vd:n för European Minds som samarbetar med Urkraft fann en kvarlämnad rapport som beskrev OCN i stolsfickan på flygplansfåtöljen. Ett fynd som resulterade i att Urkraft tog initiativ till projektet Access inom ramen för EU:s program Equal. Det huvudsakliga syftet med projektet var att etablera en motsvarighet till OCN i Skellefteå.

Etableringen av OCN i Sverige skedde i nära samarbete med NOCN i Storbritannien. OCN i Sverige erhöll stöd i form av utbildning och praktisk träning med handledning. De första svenska kursmodulerna fastställdes av en panel med ordföranden från OCN i Storbritannien. Hela processen stöddes av forskargrupp från Högskolan i Halmstad knuten till Campus Skellefteå. I mars 2006 presenterades etableringen av OCN i Sverige på en internationell konferens vid University of Warwick (Svensson m.fl. 2006).

Den svenska OCN-modellen bygger på att blivande kursanordnare, det kan vara företag, organisationer eller bildningsförbund, tar kontakt med OCN och beskriver sina planer. Med stöd av OCN utvecklas sedan kursmoduler som beskriver vad deltagarna i de anordnade projekten och verksamheter förväntas lära sig, vilken nivå lärandet ligger på och vilken omfattning det har. Detta uttrycks i poäng som motsvarar de credits som gavs av OCN i Storbritannien. Det gemensamma för många av dessa kursmoduler är att lärandet sker genom att deltagarna ingår i vissa verksamheter. Organisationer som t.ex. arrangerar filmfestivaler eller fotbollsläger erbjuder lärandemiljöer där deltagarna kan lära sig många olika saker om ekonomi, planering, samarbete eller informationsspridning och hur man skapar bra relationer med myndigheter. Aktiviteter som bedrivs inom vart och ett av dessa områden omvandlas till lärandesituationer som kan generera specifika kunskaper men även generella kompetenser.

Kvalitetssäkring

Genom panelförfarande med deltagare som har kompetens inom området utvecklas planerna till kursmoduler med specifika lärandemål. Deltagandet i panelerna sker utan att de medverkande får någon ekonomisk ersättning. Drivkraften att ingå i en panel är istället engagemang för kunskapsområdet eller i den tänkta målgruppen. Därefter utses en eller flera personer som skall svara för extern kvalitetssäkring av de fastställda kursmodulerna.

Inom utbildningsanordnarna utses personer som interna kvalitetssäkrare av lärandet. Deras uppgift är att se till att kursmodulerna följs och att det lärande som sker dokumenteras på lämpligt sätt. Genom att det ofta handlar om "lärande i verkliga situationer" används ofta video, fotografier, protokoll, deltagares berättelser och andra mer kreativa metoder för att dokumentera lärandet. Dokumentation får inte påverka verksamheten utan den ska upplevas som ett naturligt inslag i denna.

² Muntlig kommunikation med Jörgen Bergwall, OCN-Sweden.

Spridning

Uppdraget som extern kvalitetssäkrare är ett arvoderat uppdrag från OCN som kräver särskild utbildning. I uppdraget ingår att vara ”bollplank” för den interne kvalitetssäkraren men även att upprätthålla en tydlig kontrollfunktion med ansvar att anmäla avvikelser från den fastställda kursmodulen. Innan deltagare som rapporterats ha fullföljt kursmodulerna får sin OCN-poäng måste den externe kvalitetssäkraren intyga att de uppsatta lärandemålen uppnåtts. Resultaten samlas i en databas och den enskilde deltagaren erhåller jämte OCN-poängen även en detaljerad beskrivning av vad lärandet innefattar och vilken nivå detta ligger på. Det är brukligt att den externe kvalitetssäkraren träffar deltagarna vid minst ett tillfälle.

Verksamheten inom OCN har spridits över landet och till Danmark. En filial har etablerats i Stockholm och med denna har verksamheten rönt intresse hos en bredare krets av aktörer. Den institutionella påverkan av omgivningens sätt att se på lärande har vidgats till nya grupperingar i samhället. Nya initiativ har bidragit till att bredda användandet av OCN:s metoder till näraliggande arenor. Det kan gälla framväxten av nya professioner vilka i likhet med Kroppsterapeuterna använder sig av OCN för att synliggöra sin kompetens. Metoden kan användas för att utveckla stödet för projekt som befinner sig på planeringsstadiet och som behöver identifiera sina möjligheter till strukturell påverkan av omgivningen.

OCN-Sweden erbjuder andra organisationer stöd, verktyg och metoder för att de ska kunna påvisa och ge ett erkännande åt det lärande som sker i deras regi, endera inom ordinarie verksamhet eller inom tillfälliga projekt. De erbjuds även ett sätt att kvalitetssäkra lärandet och ge detta en ökad legitimitet.

Vi kommer i nästa kapitel att beskriva och analysera utvecklingen av företagens sociala ansvar innan vi i ett senare kapitel undersöker på vad sätt OCN:s synsätt och metoder bidragit till att anpassa företagens sociala ansvar till svenska förhållanden.

Kapitel 4. Företagens sociala ansvar

Det stora intresset inom EU för företagens sociala ansvar kan ses som en reaktion på de problem som många europeiska regeringar ställdes inför. Det var den ökande arbetslösheten och den europeiska industrins försvagade konkurrenskraft som tillsammans med medvetenhet om miljön som bidrog till detta. Företagens sociala roll utmålades som lösning på alla dessa problem när de offentliga inkomsterna inte längre ökade i samma takt som tidigare. Diskussionen på EU-nivå fördes av ett fåtal aktörer. Det var företrädare för några större företag som tillsammans med aktörer från EU-kommissionen som drev frågan om CSR. Internationella fackföreningar, NGO:s och andra aktörer hade till en början endast i begränsad omfattning getts tillfälle att delta i diskussionen. Grupper som efterhand skulle komma att engagera sig i utvecklingen av företagens sociala ansvar var banker, näringsliv, politiker och NGO:s. (De Geer 2005) Även vetenskapssamhället och media engagerade sig i frågan även om deras roller inte var lika tydliga. Flertalet vetenskapliga artiklarna om Företagens sociala ansvar har haft en normativ karaktär och utgått från detta som något helt igenom positivt.

I Sverige relaterades diskussionen om företagens sociala ansvar till företagens roll i samhället, och till deras ansvar och skyldigheter inom arbetslivet. Av vår redovisning i det följande framgår dock att det finns inhemska traditioner där svenska företag tilldelats ett mer långtgående ansvar för samhällsutvecklingen.

4.1 Företagens ekonomiska och sociala kapital

Ahrne m.fl. (2008) menar att företag i likhet med andra organisationer i "det sociala landskapet" är involverade i ett ständigt pågående utbyte med omgivningen. Deras strategiska val och handlingar formas i det handlingsutrymme som det "sociala landskapets terräng" och hänsynen till omgivningen medger dem. Deras handlande präglas visserligen av ekonomisk rationalitet men de kan inte förklaras enbart som uttryck för snäv egennytta. Med begrepp som socialt och kulturellt kapital beskrivs betydelsen av att företagen slår vakt om andra värden än de strikt företagsekonomiska.

Företag kan inte enbart se till sitt ekonomiska kapital utan de måste även ta hänsyn till sina tillgångar av socialt och kulturellt kapital. Det råder dock vanligtvis ingen motsättning mellan dessa kapitalformer, i synnerhet inte som det sociala och kulturella kapitalet kan omvandlas till ekonomiskt kapital. (Rothstein 2001) Att vårda sitt varumärke och skapa tillit hos omgivningen och engagemang hos anställda ger ett socialt kapital som även kan ge ekonomisk utdelning.

Att omgivningens bristande tillit kan leda till att företagets sociala och kulturella kapital urholkas och orsaka ekonomiska förluster illustreras av miljökatastrofen utanför Floridas kust. När BP:s oljerigg havererade och företaget stod handfallen inför situationen och inte kunde förhindra att tonvis med olja läckte ut skadades företagets förtroende hos allmänheten. Dess värde rasade på börsen och aktieutdelningen uteblev för år 2010. Det spekulerades i krisens inledande skede om att aktiens rekordlåga värdering rentav skulle öppna för uppköp och ett fientligt övertagande.

Denna och andra händelser som "Enronskandalen" har dessutom påverkat det organisatoriska sociala landskapet i USA. Det har bildats grupper vilka aktivt driver frågor om företagets sociala ansvar. Oberoende och ideella intressenter organiserar sig i s.k. non-governmental organizations (NGO:s) för att driva frågan om företagets sociala ansvar. Denna folkrörelse kan komma att bli en viktig aktör i det sociala landskapet vid sidan om staten, näringslivet, och arbetsmarknadens parter. NGO:s tvingar företagen att utveckla strategier för att bygga upp sitt anseende och sociala kapital.

Det ökade intresset för företagets sociala ansvar i USA och Europa har skapat sysselsättning inom en rad branscher. Det har växt fram en växande skara av miljökonsulter, PR-konsulter och revisionsbyråer, rekryteringsföretag och utbildningsföretag som anlitas för att utveckla strategier för företagets sociala ansvar. Socialt ansvarstagande framstår som ytterligare en konkurrensfaktor på marknaden. Begreppet "Glossification" används i Storbritannien om företag som spenderar åtskilliga tusentals pund på marknadsföring för att utåt framstå i fördelaktig dager och ge sken av socialt ansvarstagande.

4.2 Brukssamhällets gemenskap

Uppfattningen att företag har ett socialt ansvar kan i Sverige spåras tillbaka till början av 1900-talet när industrialiseringen och urbaniseringen skapade ett nytt "socialt landskap". Befolkningstillväxten i de framväxande bruksorterna var en följd av tillgången på skog, malm och vattenkraft. Det var naturresurser och utbyggnaden av järnvägen och flottningslederna som bidrog till att forma det dåtida sociala landskapet. Brukssamhällena erbjöd försörjning för stora skaror som annars skulle ha levt i fattigdom på landsbygden. Många bruksorter dominerades av ett enda företag vars utveckling blev avgörande för samhället.

Den snabba befolkningstillväxten i bruksorterna medförde krav på bostäder, skolor och andra gemensamma angelägenheter. Kommunerna överlät oftast ansvaret för infrastrukturens utbyggnad på ortens företag. Med tanke på att många kommuner saknade egna resurser sågs det som en naturlig lösning. Företagets och kommunens intressen upplevdes dessutom i många brukssamhällen som nära nog identiska. Det beskrevs som att det i dessa samhällen rådde en särskild "bruksanda". Med ekonomisk tillväxt och välfärdsstatens expansion under senare delen av 1900-talet urholkades visserligen denna känsla av gemenskap, men på orter där företagen bibehöll sin ställning har bruksandan dröjt sig kvar in i 2000-talet.

4.3 Saltsjöbadsandan

Samma anda av samarbete och intressegemenskap som växer fram i brukssamhällena skulle under 1930-talet prägla relationerna mellan parterna på arbetsmarknaden. De tidigare så uppsplitande konflikterna med bojkotter och strejker avlöstes av avtal och överenskommelser som gav arbetsfred under flera decennier. Saltsjöbadsavtalet som tecknades mellan LO och SAF den 20 december 1938 kom att bli mönsterbildande för andra avtal. Avtalet innebar att arbetsmarknadens parter skulle sluta avtal utan inblandning av regeringen. Det reglerade även hur konflikter mellan parterna skulle lösas. Det resulterade i ekonomisk tillväxt under stor del av efterkrigstiden. Det ökade välståndet gav utrymme för en kraftig utbyggnad av en skattefinansierad offentlig sektor. Det svenska folkhemmet och välfärden rönt erkännande långt utanför landets gränser. Det byggde på uppfattningen om en generell välfärd som skulle innefatta alla medborgare. Välfärden skulle inte inkomstprövas utan fördelas lika. Ett förhållande som antas ha bidragit till välfärdssamhällets förankring i breda befolkningsskikt.

Saltsjöbadsandan vilade på maktbalans mellan parterna. Starka och självmedvetna fackliga organisationer uppträdde gemensamt i centrala förhandlingar. Arbetsgivarna var i sin tur organiserade och uppträdde gemensamt för att hålla löner och de anställdas anspråk nere. Det antagonistiska tvåpartsförhållandet på central nivå bidrog visserligen till att skärpa motsättningarna mellan parterna. Det fick dock inte något genomslag på de traditionella bruksorterna där samförståndsanda behöll sitt grepp om invånarna. Även politiskt tog sig denna samförståndsanda uttryck i att de politiska motsättningarna ofta överbryggades lokalt inom kommunpolitiken.

Statens roll var att hålla sig neutral och genom stabila villkor underlätta för parternas överenskommelser på arbetsmarknaden. Det framväxande folkhemmet uppfattades av LO som ett politiskt projekt och en fråga för staten medan situationen i arbetslivet var en angelägenhet för parterna på arbetsmarknaden. Företagens sociala ansvar indelas i ett "internt ansvar" för goda arbetsvillkor och marknadsmässiga löner och ett "externt ansvar" för den samhälleliga välfärden. Medan företagens interna ansvar regleras genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter uppfattades det externa ansvaret för välfärden i samhället som en gemensam angelägenhet för hela befolkningen. LO hävdar att det är först när företagen uppfyller sitt interna ansvar och sina åtaganden enligt nationella lagar och kollektivavtal som företagens sociala ansvar bör utsträckas till andra områden. Den gemensamma välfärden ska för övrigt hävdas LO vara skattefinansierad och utformas av medborgarna under demokratiska former.

4.4 Europeiska unionen och CSR

Inställningen inom EU-kommissionen till företagens sociala ansvar står i bjärt kontrast till den "svenska modellen" med dess tradition av förhandlingslösningar mellan arbetsmarknadens parter när det gäller villkoren i arbetslivet och där staten har ansvaret för den samhälleliga välfärden. Anledningen till att EU-kommissionen vill främja företagens sociala ansvar inom en rad områden är att detta förväntas bidra till

EU-ländernas ekonomiska tillväxt. Det förväntas ge fler arbetstillfällen och bidra till en hållbar utveckling på sikt. År 2002 formuleras företagens sociala ansvar (CSR) som: "CSR är ett koncept genom vilket företag, på en frivillig basis, integrerar sociala och miljömässiga hänsynstaganden i sin affärsverksamhet och i sin samverkan med sin omgivning."

Genom att betona frivilligheten ville EU-kommissionen blidka liberala kritiker som argumenterar mot alla former av statlig styrning av företagen och ekonomin. Det var också ett sätt att möta kritiken från fackligt håll som såg företagens inblandning i välfärdsbygget som ett odemokratiskt inslag. I den så kallade "Grönboken" diskuteras innebörden av företagens sociala ansvar. Den företagsinterna dimensionen tar upp områden som personalfrågor, arbetsmiljön, ansvarsfull omstrukturering av företag samt produktionens påverkan av miljön. Frågor som togs upp gällde utbildning av arbetskraften, ansvarsfulla rekryteringsprocesser och rättvisa system för lönesättning. Den företagsexterna dimensionen tog upp en rad frågor om social utslagning och relationerna till regionen, lokalsamhället, andra företag och konsumenter och globala miljöfrågor.

Redan vid Europeiska rådets möte i Lissabon år 2000 lyftes företagens sociala ansvar upp som en strategisk fråga för EU. Företagens sociala ansvar beskrevs som en viktig tillväxtfaktor. Vid rådets möte i Göteborg påföljande år riktades uppmärksamheten mot företagens ansvar för miljön och behovet av att formulera en långsiktigt hållbar strategi för Europa. Arbetslösheten var nästa problemområde som företagen skulle ha ett ansvar för.

Regeringarna i Danmark, Nederländerna, Storbritannien och Irland agerade tillsammans inom EU för att motverka arbetslösheten genom att bilda partnerskap mellan offentlig och privat verksamhet. Partnerskapets främsta uppgift skulle bli att motverka en ökande utslagning på grund av arbetslöshet. Storbritannien hävdade att företagens sociala ansvar skulle kunna bidra till att mildra konsekvenserna av de stora neddragningarna som gjordes inom kol- och stålindustrin.

En rad andra länder satte också sin tilltro till företagen när det gällde att slå vakt om och utforma framtidens välfärd. Den Slovakiska Republiken formulerade en strategi för företagens sociala ansvar för perioden 2008 till 2018 som gav företagen ansvar för en rad externa välfärdfrågor:

"Cooperate Social Responsibility (CSR) is a concept under which business actors or partners take not only financial and economic considerations into account when making decisions, but also social, environmental and ethical factors. CSR focuses on stakeholders (employees, consumers, suppliers, shareholders and the larger community). It demands that companies consistently do more than simply comply with relevant legal norms."

Företagen hade dock själva långt före mötet i Lissabon engagerat sig mot den ökade utslagningen i samhället. Redan 1995 undertecknade företrädare för näringslivet

deklarationen "European Business Declaration against Social Exclusion". Det ledde till att nätverket "CSR Europe" grundades året därpå. En sammanslutning av företag som i hög grad påverkat utformandet av EU:s politik kring företagens sociala ansvar.

4.5 Diskussionen om företagens sociala ansvar

Diskussionen om företagens sociala ansvar har ur ett företagsekonomiskt perspektiv främst handlat om företagens självständiga ställning gentemot staten och deras ansvar gentemot ägarna. Företagens sociala ansvar sågs av vissa liberala kritiker som ett hot mot den fria marknaden. Andra kritiker betonade riskerna med att överlåta ansvaret för välfärdens utformning till företagen. Att välfärden skulle bli en angelägenhet för företagen sågs som ett hot mot demokratin. Ur ett annat perspektiv sågs företagens sociala ansvar som ett uttryck för deras engagemang och att även deras verksamhet präglades av värderingar och etiska ställningstaganden.

Socialt ansvar som hot mot företagens självbestämmande

Företagens sociala ansvar sågs av några liberala ekonomer som ett hot mot företagens autonomi och självbestämmande. Det framgår bland annat av ett utkast till europeiska kommissionen som beskriver företagens sociala ansvar. I detta betonas att företagens ansvarstagande måste vara frivilligt och de inte ska tvingas att ta ansvar. Det ska vara ett: *"concept whereby companies integrate social and environmental concerns in their business operations and in their interaction with their stakeholders on a voluntary basis"*. En inställning som avspeglar tilltron till samverkan, men också oron för att företagen ska åläggas uppgifter som kan bli ett hot mot lönsamheten.

Milton Friedman (1972) går ett steg längre när han i boken "Kapitalism och frihet. En konstruktiv analys av den moderna kapitalismen" hävdar att företagens sociala ansvar är ett hot mot den fria marknaden:

"Få ting skulle väl grundligen kunna undergräva själva grundvalarna för vårt fria samhälle än om bolagstjänstemännen verkligen accepterade att de skulle ha något annat samhällsansvar än att tjäna så mycket pengar som möjligt åt aktieägarna." (a.a. Sidan 166)

Företagens sociala ansvar – hot mot demokratin eller uttryck för den goda "samhällsmedborgarens" engagemang

Det finns även kritik av ett annat slag. Topal och Crowther (2004) menar att den offentliga välfärden skulle riskeras om ansvaret för denna skulle bli en angelägenhet för företagen och industrin. Det finns, menar de, en påtaglig risk att företagens kortsiktiga vinstintresse får genomslag i prioriteringarna av den gemensamma välfärden. Ansvaret för denna bör, menar de, i likhet med LO, ligga hos stat och kommun, och underställas folklig kontroll.

McGuire (1963) har inte samma betänkligheter när det gäller företagens sociala ansvar utan menar att företagen ska sträva efter att agera som goda samhällsmedborgare:

"The idea of social responsibilities supposes that corporation has not only economic and legal obligations but also certain responsibilities to society which extend beyond these obligations. The corporation today must take an interest in politics, in welfare of the community, in education, in the 'happiness' of its employees – in fact, in the whole social world about it. In a sense, therefore, it must act 'justly' as a proper citizen should." (a.a. sidan 144)

Företagens roll och etik

De diskussioner som förs om företagens sociala ansvar har lett till att ett antal företag tagit initiativ till formulering av uppförandekoder eller "Codes of Conduct" vilka reglerar deras beteende. Det är dokument med regler och förhållningssätt för ansvarsfulla företag. Att ansluta sig till dylika uppförandekoder är ett frivilligt åtagande. De internationella ramavtal som kan tecknas när det gäller företagens uppförande mellan parterna på arbetsmarknaden innebär en starkare förpliktelse. Bryter företagen mot dessa avtal riskerar de fackliga sanktioner på koncernnivå. Det finns idag drygt ett 60-tal internationella ramavtal mellan fackliga organisationer och multinationella företag. Innehållet i dessa varierar, men i huvudsak bygger de på ILO:s konventioner och OECD:s (Organisation for Economic Co-operation and Development) riktlinjer för multinationella företag. Därutöver finns ofta regler för arbetsmiljö, arbetstider och lön.

Olivier Deschutter definierar företagens sociala ansvar genom att uppmärksamma deras roll i samhället som han menar sträcker sig utöver ansvaret inför aktieägarna:

"CSR may be define as a role of business in the society where these businesses must be socially responsible in that their duties are not only accountable to its shareholders (who will benefit the profits), but also to its workers, clients, the communities or environments in which it develops its activities."

Till förslagen om utformningen av företagens sociala ansvar hör, enligt Ahlstrand (2006), förslag om ett generellt utbildningsansvar som skulle gynna näringslivet i sin helhet. Som ersättning skulle de erhålla skattereduktion eller andra subventioner. Synpunkter som fått allmänt stöd av FN, ILO, EU och OECD. Reich (1998) för fram liknande synpunkter:

"...if we want companies to take the responsibilities of finding new jobs for employees who are no longer needed, and of retraining them for such jobs, perhaps government should offer these companies tax reduction or credits for doing so." (a.a. sidan 7)

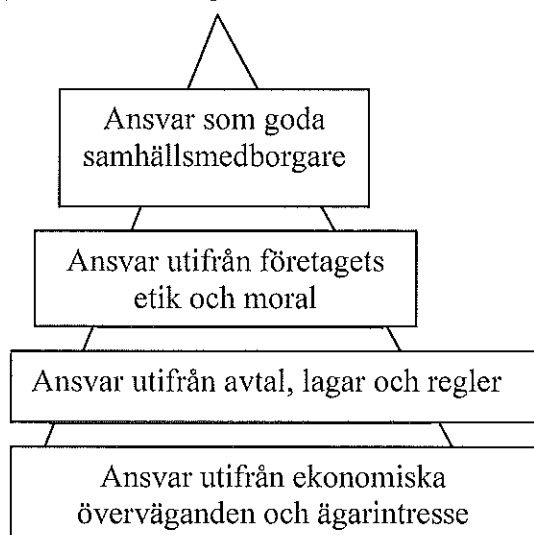
4.6 Sammanfattning av synen på företagets sociala ansvar

Synen på företagets sociala ansvar varierar över tid och mellan olika sammanhang. När arbetslösheten ökar betonas ofta företagets ansvar för sysselsättningen. Ökar medvetenheten om miljöns betydelse för klimatet bidrar detta till en betoning av företagets ansvar för miljöpåverkan. Kopplingen till omgivningens värderingar speglas av Hanna Roberts (2004) definition av företagets sociala ansvar som:

"...a collection of policies and practices linked with key stakeholders, values, compliance with legal, moral requirements and respect for people, communities, business and environmental contribution for sustainable development."

Genom att relatera uppfattningen om företagets sociala ansvar till "stakeholders" eller intressenter och till omgivningens förväntningar tydliggörs att denna är en produkt av given situation. Roland Ahlstrand (2001; 2006) lyfter i sin rapport om företagets ansvar fram en modell som utvecklats av Carroll (1991) Se fig 1 nedan. Modellen beskriver en pyramid där företagets sociala ansvar indelas i fyra nivåer. Företagets primära ansvar (jmf Milton Friedman) är för företagets ekonomiska situation och ägarnas intressen. Det utgör pyramidens botten. Ovanpå denna vilar en andra nivå som utgörs av det ansvar som företaget åläggs av lagar, regler och överenskommelser (jmf LO:s inställning). Den tredje nivån av ansvar konstrueras ur företagets etiska ställningstaganden och värderingar (jmf Codes of Conduct). Längst upp i pyramidens topp har vi företagets sociala ansvarstagande och dess agerande i sin strävan att uppträda som god samhällsmedborgare (jmf McGuire). Det handlar på denna nivå om att främja goda levnadsvillkor för befolkningen.

Figur 1. Företagets sociala ansvar



Inställningen till företagets sociala ansvar kan utifrån figur 1 uppfattas som ett kontinuum från ett ekonomiskt ansvar begränsat till företagets och ägarnas intressen

till ett ansvar där företaget likt andra samhällsaktörer ska sträva efter att vara goda samhällsmedborgare.

LO vänder sig, som vi konstaterat, mot att företagen ska ha ett ansvar för välfärden. De ser detta som ett hot mot demokratin. Deras tolkning av företagens sociala ansvar betonar att detta borde begränsas till arbetsmiljön, lönesättningen, tolkningen av arbetsrätten och andra företagsinterna frågor. När det gäller välfärdens samhälleliga organisering och innehåll är uppfattningen att företagen likt andra aktörer ska finansiera denna genom skatt.

Det förekommer även en kritik som utgår från ett marknadsliberalt tänkande som betonar företagens oberoende ställning. Företagen ska fokusera på sin uppgift att generera vinster åt aktieägarna. De som i likhet med dessa kritiker vill slå vakt om företagens självbestämmande betonar att företagens sociala ansvarstagande måste vara frivilligt.

Andra organisationer, vars inställning vi redovisat, menar att företagen borde vara öppna för omvärlden och ta ansvar för miljön, motverka arbetslösheten och bidra till utvecklingen av regionen. Ett svenskt exempel på en sådan inställning skulle kunna hämtas från den tidigare beskrivna bruksandan. Rothstein (2001) exemplifierar denna med den s.k. Gnosjöandan. Den är, hävdar han, exempel på att samverkan mellan företag och andra organisationer kan gynna alla parter. Gnosjöandan bidrar även till ekonomisk tillväxt (jfr Putnam 1996) genom sitt bidrag till utvecklingen av nära relationer, förtroende och ömsesidighet i samhället. Teoretiskt kan "vinsterna" för både företag och samhället förklaras, menar Rothstein, med spelteoretiska modeller som redovisar under vilka villkor egenintresserade och nyttomaximerande aktörer kan utveckla ett för båda parter givande samarbete.

4.7 Mjuk reglering och styrning

Lagstiftning som skulle reglera förhållandena när det gäller företagens sociala ansvar i hela Europa framstår som omöjlig att införa. Det gäller även en rad andra frågor. Det har lett till att det blivit vanligare med så kallad "mjuk" reglering och självreglering, i likhet med företagens självpåtagna uppförandekoder och etiska riktlinjer. Skälen till detta är, enligt Jacobsson och Sundström (2006), att EU vill undvika att uppträda som en överstatlig organisation, men också att mjuk reglering är lättare att anpassa till varje lands förhållanden.

EU-kommissionens syn på företagens sociala ansvar verkar spridas genom ett nätverk av relationer där även andra organisationer medverkar, såsom FN:s Global Compact och OECD:s riktlinjer för multinationella företag. De flesta aktiviteterna ute i företagen förefaller harmonisera med EU:s syn på företagets sociala ansvar. De olika initiativen verkar komplettera varandra och möjliggör ett slags självreglering. Vi får i nästa kapitel en inblick i hur regeringen och olika nationella aktörer medverkar till detta. Även F-SALT kan uppfattas som en del av denna process. Ett förhållande som vi återkommer till längre fram i rapporten.

Kapitel 5. F-SALT:s bidrag till utvecklingen av företagens sociala ansvar

Sverige anses jämte Storbritannien som ett föregångsland när det gäller företagens sociala ansvarstagande. Detta trots att det svenskt deltagande i den europeiska diskussionen om företagens sociala ansvar får anses som relativt begränsat. Näringsdepartementet har t.ex. endast sporadiskt deltagit i diskussionerna inom EU. Fler aktörer har dock tillkommit under det senaste decenniet. På nationell nivå kan F-SALT ses som en aktörer när det gäller utvecklingen av nya former för företagens sociala ansvar. Som framgått av föregående kapitel råder det ingen samsyn kring företagens sociala ansvar. F-SALT har dock med hjälp av OCN utvecklat en modell för företagens sociala ansvar som fått ett positivt mottagande av såväl fackliga organisationer som företag. Den överensstämmer också väl med de riktlinjer som diskuteras inom EU.

5.1 Den svenska regeringen blir en aktör på EU-nivå

Ett motiv att främja företagens sociala ansvar har för den svenska regeringen varit ambitionen att verka för en aktiv handelspolitik baserad på frihandel. Den svenska regeringen tog starkt intryck av antiglobaliseringsdemonstrationerna i samband med WTO mötet i Seattle 1999. Regeringen tyckte att demonstranternas argument fick stå oemotsagda i den internationella debatten. De ansåg det nödvändigt att bemöta deras åsikter och lyfta fram fördelarna med globalisering och ökad frihandel. De menade att inte bara regeringen utan även företagen borde ta tydlig ställning och verka för en sådan utveckling. Regeringens inställning till företagens sociala ansvar påverkades även av FN:s möte i Johannesburg 2002 om hållbar utveckling. Globalt Ansvar tillsattes av Utrikesdepartementet och har sedan mars 2002 spelat en aktiv roll i diskussionerna på EU-nivå.

Globalt Ansvar har i uppdrag att uppmuntra och stimulera svenska företag att i sina kontakter vara ambassadörer för mänskliga rättigheter, motverka korruption och förespråka goda sociala villkor och verka för ökat socialt ansvarstagande inom företagen. Det sker genom att Globalt Ansvar arrangerar seminarier gällande frågor som rör företagens sociala ansvar, hälften av deltagarna vid dessa brukar vara företagare och andra hälften akademiker, journalister och personal från NGOs. Företag som valt att ansluta sig till Globalt Ansvar är bland andra Skandinaviska Enskilda Banken AB, Skanska AB, Swedbank, Sydsvenska Kemi AB, Tetra Pak Group, Volvo Car Corporation, OMHEX, ITT Flygt, Vattenfall, KPA, SWECO, Banco, V & S Group, Lernia, Apoteket, Akademiska Hus, ICA, Löfbergs Lila, The Body Shop, Folksam och Hennes & Mauritz

En annan röst i det europeiska samtalet om företagens sociala ansvar är CSR Sweden. Etableringen av CSR Sweden innebar att "CSR Europé" fick en nationell partner som kunde delta i det europeiska samtalet kring företagens sociala ansvar. Det var NyföretagarCentrum som tog initiativ till CSR Sweden, en partnerorganisation till CSR Europé som driver frågan om företagens sociala ansvar genom att erbjuda rådgivning, organisera temadagar, publicera rapporter om frågor kring företagens sociala ansvar och andra närallgande ämnen. www.jobs-society.se

5.2 Regeringens strategi

Den svenska regeringens policy går ut på att öka medvetenheten om företagens sociala ansvar. Det är tänkt att ske genom deltagande i partnerskap och samverkan med olika intressenter som kan bidra till en spridning till andra länder. Regeringens främjande av företagens sociala ansvarstagande bygger på en vision om ett hållbart samhälle grundat på ekonomisk tillväxt, välfärd och en bra miljö (Lundqvist 2006:4). Det riktas dock kritik mot regeringen för att den varit alltför passiv när det gäller att verka för en hållbar utveckling (Nordic Partnership 2003:7). Kritikerna hävdar att regeringen ensidigt förespråkar ekonomisk tillväxt. Miljödepartementet menar dock att det inte råder någon motsättning mellan tillväxt och hållbar utveckling. De hävdar tvärtom att hållbar utveckling förutsätter att företagen är konkurrenskraftiga.

Företagens sociala ansvar bygger på att företagen är medvetna om betydelsen av att engagera sig i ekonomiska, sociala och miljörelaterade frågor. År 2005 gav därför SIDA ut riktlinjer för främjandet av företagens sociala ansvar. (www.sida.se) För att regeringens politik ska bli framgångsrik fordras stöd från nyckelintressenter som aktieägare, kunder och andra inflytelserika grupperingar i det svenska samhället. Det kräver information som når dessa grupper. (<http://www.sustainability.at>)

De statliga verk och myndigheter som har i uppdrag att informera om företagens sociala ansvar är bland annat Utrikesdepartementet, Tillväxtverket, Konsumentverket och Styrelsen för Internationellt Utvecklingssamarbete (SIDA). De når genom sina respektive nätverk ut till många organisationer. Det finns ingen ansvarsfördelning mellan dem men SIDA har tilldelats ett ansvar för samordningen. SIDA är ansvarig för att främja företagens sociala ansvar och att stödja Global Compact och dess nätverk.

SIDA och Global Compact informerar om olika sätt att på ett ansvarsfullt sätt bedriva verksamhet på alla marknader. SIDA erbjuder internationella utbildningsprogram till företag och organisationer som är verksamma i låginkomstländer och andra särskilt prioriterade områden. www.sida.se. Medlemmar i Global Compact är bland andra AB Electrolux, AB Volvo Group, Axfood AB, Banco, Folksam, GES Investment Services, H & M, Hennes & Mauritz AB, ICA, IKEA Group, ITT Flygt AB, KW Partners KB, Lindex, LM Ericsson, Nordea Bank, Norna Kommunikation AB, Raw Materials Group RMG AB, Respect Europé och SAS Group.

Tillväxtverket är ett statligt verk som arbetar för ett livaktigt näringsliv och regional utveckling. De vänder sig med information om företagens sociala ansvar till små och medelstora företag. www.tillvaxtverket.se. Konsumentverket har i uppdrag att bidra till ökad medvetenheten om företagens sociala ansvar bland konsumenterna. www.konsumentverket.se.

5.3 Andra nationella aktörer jämte staten

Vid sidan av staten finns det ett antal nationella aktörer som driver frågan om företagens sociala ansvar. Både Landsorganisationen i Sverige (LO) som företräder arbetstagare inom den privata och offentliga sektorn (www.lo.se) och Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) med 16 anslutna fackföreningar (www.tco.se) är engagerade i frågan om företagens sociala ansvar. En rad företag ingår i ett nätverk för främjandet av företagens sociala ansvar. Det är Posten AB, Löfbergs Lila, IBM, GE, dobase AB, SAAB, Mc Donalds, The Body Shop, ABB, Manpower, Johnson & Johnson, TeliaSonera och SAS.

Swedish Standards Institute (SIS) är en ideell organisation som tillhandahåller utbildning och konsulttjänster, som även innefattar företagens sociala ansvar. De är verksamma över hela världen antingen i partnerskap eller inom bilaterala projekt och de flesta av dessa projekt genomförs av organisationer som SIDA eller EuropeAid och med direkt samarbete med internationella organisationer som t ex ISO och CEN. www.sis.se.

Amnesty Business Group är en del av Amnesty International och arbetar för att skapa respekt för de mänskliga rättigheterna och en tydligare lagstiftning på både nationell och internationell nivå. Amnesty International driver frågor om företagens sociala ansvar i dessa sammanhang. www.amnestybusinessgroup.se.

Inom vetenskapssamhället ökar forskning kring företagens sociala ansvar. (Enström 2005, Brytting & Egels 2004). Flera universitet och handelshögskolor har pågående forskning och undervisning inom området. Roland Ahlstrands (2006) forskning kring telekomföretaget Ericssons nedläggningar i Norrköping och Linköping visar hur företagens självpålagda sociala ansvar kan mildra effekterna på de drabbade orterna. Det som sedermera kom att kallas "Norrköpingsmodellen" fick flera efterföljare och kom att bli normbildande för en ansvarsfull omställning.

5.4 F-SALT:s bidrag till det svenska sociala landskapet

Vi har i vår genomgång av diskussionen kring Företagens sociala ansvar kunnat konstatera att det råder en samsyn i Europa och Sverige när det gäller det ansvar som företagen har enligt lagstiftning eller som träffats genom överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter. Det motsvarar i figur 1 som redovisades tidigare de två nedersta skikten av pyramiden. Vissa ekonomer betonar att företagens ansvar borde begränsas till åtgärder för att stärka varumärket, skapa goodwill eller på andra sätt bidra till dess vinst. Från fackligt håll framförs åsikter om att samhällelig välfärd inte

ska bekostas genom företagens engagemang utan att denna ska finansieras med skattemedel, och utformas av folkvalda församlingar. Åsikterna går isär när det gäller att avkräva företagen ett mer omfattande och långtgående ansvar för välfärden. De skäl som anförs är både av organisationsegoistisk och mer allmänpolitisk natur.

De nya områden som olika organisationer nämner där de kan tänka sig ett större engagemang från företagens sida gäller miljön, arbetslösheten, frihandel, bekämpande av korruption, utbildning och insatser vid neddragning och omställning av produktionen.

Uppslutning i regionen kring företagsförlagt lärande med stöd av OCN

Ett resultat från projektet F-SALT är att regionala företag och fackliga organisationer i Västerbotten är beredda att ansluta sig till en vidare tolkning av företagens sociala ansvar. En förutsättning för företagen torde vara att de själva ges ett inflytande över de uttryck detta tar sig. En annan förutsättning är att förväntningarna verkar rimliga och företagets insats är tydlig. Genom att använda sig av OCN:s tjänster har F-SALT inom ett företagsnätverk kunnat utveckla former för arbetsplatsförlagt lärande i samband med praktik på företagen. Företagen som medverkat i hela OCN-processen upplever att de fått en tydlig roll när det gäller utvecklingen av regionen och ett rekryteringsunderlag inför framtiden. De kan också se nyttan av att kunna behålla ungdomar i regionen och att själv ha ett breddat underlag av kompetenta sökande vid framtida rekrytering av personal.

De företagare som medverkade i utvecklingen av kursmodulerna såg även en rad andra användningsområden. Företrädarna för en ICA-butik och en Städfirma uppgav att de skulle använda sig av de utvecklade kursmodulerna i en rad sammanhang. De menade att dessa gick att använda bl.a. som underlag vid utvecklingssamtal med personalen eller som verktyg för att kvalitetssäkra uppnådd kvalitet i arbetet. En tredje företagare såg kursmodulerna som ett tänkbart hjälpmedel när det gällde att utveckla de anställdas färdigheter inom yrket. De menade att de även kunde användas för att bedöma de anställdas serviceförmåga. De kunde även användas för att identifiera styrkor och svagheter hos de anställda. Arbetsgivare kan använda kursmodulerna som hjälpmedel för att bedöma om en person som inte klarade av stressen i en kassa kanske fungerade bättre på lagret, eller bakom en disk med färre kunder.

Medverkande branscher

Ett nätverk om 352 företag har ingått i projektet. Valet av branscher har påverkats av den ekonomiska situationen i landet under projektiden. De branscher som valts har varit mindre konjunkturkänsliga än tillverkningsindustrin och därmed även haft bättre förutsättningar att delta i projektet. Branscher, yrkesgrupper och områden som varit representerade inom projektet har varit "Handels", "Städ, service och lokalsköt", "Hotell och restaurang" samt "Personliga assistenter".

Valet av branscher har också anpassats efter situationen i Arvidsjaur och Arjeplogs kommuner där de kursmoduler som utvecklats inom projektet även kommer att prövas. Arvidsjaur kommun med sina 6 636 invånare har drygt 600 aktiva företag. Arjeplogs kommun är till ytan större än Skåne, men till invånarantalet Norrbottens minsta kommun med 3 136 invånare.

Det är testverksamheterna med bilar och turismen som tillsammans med träförädlingen som sätter sin prägel på näringslivet. Testverksamhet och turism omsätter miljardbelopp som i sin tur ger underlag för en omfattande handel och restaurangverksamhet.

352 företag ingick i projektet varav 35 bidrog med omfattande insatser

Av nätverkets 352 företag har tio procent eller 35 företag även deltagit i de paneler inom OCN som utvecklat och fastställt innehållet i kursmodulerna. Sammantaget har ca 20 personer ingått i OCN:s paneler representerande samtliga branscher som ingick i projektet. Det innebär att fem fullständiga utbildningsprogram för företagsförlagd utbildning och lärande under praktik och trainéeverksamhet tagits fram inom områdena Handel, Vård, Service/städ, Hotell och restaurang. En mindre grupp om 15 företag har haft ett mer omfattande engagemang i projektet och varit mer involverade i framtagningen av dessa kursmoduler för lärande på arbetsplatsen. Företag inom Handels som deltagit mer aktivt vid utvecklingen och utprovningen av kursmodulerna i Skellefteå har varit ICA Maxi, Claes Olsson samt COOP.

Företagens medverkan består i att de deltar tillsammans med andra parter i utveckling av utbildningsmoduler som sammanlagt kan leda till en anställning inom branschen. Det lärande som sker under praktik vid dessa företag dokumenteras och säkerställs enligt OCN-metoden, och kvalitetssäkras genom interna kvalitetssäkrare i företagen och externa kvalitetssäkrare som kommer utifrån.

Inom Handels har moduler utformats kring områden som, varukännedom och försäljning, rutiner för kassaarbete, teknikkännedom (prismärkning, larmsystem o.d.), affärskompetens, lagerarbete, lagstiftning inom handel, kvalitetstänkande i livsmedelsbutik, servicekänsla inom handel, professionellt förhållningssätt inom handel, arbetstempo inom handel, visa engagemang för företaget samt butikens etiska förhållningssätt.

På liknande sätt har 11 moduler utvecklats inom området lokalvård samt 21 moduler inom området personlig assistans.

Generella yrkeskompetenser

Jämte branschspecifika moduler har ett tiotal kursmoduler utvecklats för generella kompetenser. Generella yrkeskompetenser är gemensamma för flera yrken. Även om några av dem kan uppfattas som knutna till en viss bransch är de inte knutna till specifika yrken. Det kan gälla kunskaper och färdigheter när det gäller att samarbeta,

ta instruktioner, bemötande av kunder och kunskaper i språk, läs- och skrivkunnighet, matematiska färdigheter och kunskaper i informations- och kommunikationsteknik (IKT), eller mer personliga egenskaper som kritiskt tänkande, kreativitet, initiativtagande, problemlösning, riskbedömning, beslutsfattande och konstruktiv hantering av känslor. Generella yrkeskompetenser för arbetslivet har sin motsvarighet på nationell nivå i EU:s åtta nyckelkompetenser för medborgare i ett EU-land.

5.5 Sammanfattning

Skall företagens sociala ansvar överleva på sikt förutsätts att det utvecklas nya sociala institutioner och stödjande strukturer i omgivningen. Vi menar att OCN-Sweden genom projektet F-SALT visat att det kan etablera sig som en sådan institution och bli en del av de stödjande strukturer som jämte andra nationella aktörer bidrar till att upprätthålla företagens sociala ansvar över tid.

F-SALT har visat hur företagens sociala ansvar kan ges en tydlig utformning som lärandemiljöer i regionen. OCN-systemet ger företagens sociala ansvar som regionala lärandemiljöer en tydlig struktur. Inriktningen på lärande och personalrekrytering ger ansvarstagandet en utformning som stämmer väl överens både med företagens och de fackliga organisationernas uppfattningar. Den stämmer även med den utveckling av CSR som pågår inom EU och med kraven på frivillighet.

Företagens delaktighet och medverkan kan dessutom ske på olika nivåer sätt. Några företag kan välja att engagera sig mera aktivt genom att sitta i paneler och medverka vid utformningen av nya lärandemoduler. De bidrar härigenom till utvecklingen och kompetensförsörjningen inom den regionala arbetsmarknaden med goda förutsättningar för rekrytering av utbildad personal. Andra företag nöjer sig kanske med att erbjuda praktikanter och andra intresserade en väl strukturerad lärandemiljö.

Kapitel 6. Företagen som alternativa lärandemiljöer

Detta utvecklingstema innebar en fokusering på företagen som lärandemiljöer, och användning av OCN för att utveckla förbättrade metoder för introduktion av nyanställda och mottagande av praktikanter. Även ur ett pedagogiskt perspektiv finns det fördelar med ett lärande som sker i den miljö som detta ska förbereda för. Det är lättare att lära sig tyska i Tyskland än i Norge och att lära sig simma i vatten än på land. På samma sätt underlättar det sannolikt att lära sig ett yrke i dess rätta miljö. I detta kapitel ska vi diskutera fördelarna med lärande i arbetslivet och vad detta kan tillföra en region och dessutom lyfta fram några röster från de medverkande företagarna. Deltagarnas synpunkter redovisas i nästa kapitel.

6.1 Praktikplatser som lärandemiljöer

Allt fler arbetsgivare uppges enligt F-SALT hysa en uppgivenhet när det gäller att “ta emot praktikanter”. Företagarna upplever att det saknas samordning, många olika utbildningar, myndigheter och organisationer kontakter dem med förfrågningar om praktikplatser, syftet med dessa är många gånger otydligt, både för praktikanten och arbetsgivaren. Genom att inom F-SALT utveckla företagen som en lärandemiljö har även praktik, vikarieintroduktion och trainéeverksamhet getts ett nytt innehåll. Medan praktiken tidigare framstod som en förvaring kan den nu ses som en lärandemiljö med tydligt syfte och struktur. Det är tydligt för alla inblandade vad som ska ske under denna. Lärandemålen är tydliga och det går att avläsa i vilken omfattning de infrias. I samverkan med företrädare för branscherna har ett antal yrkesspecifika kompetenser identifierats tillsammans med mer generella och branschöverskridande kompetenser.

Det är inte oväsentligt var lärande sker. Vi kan notera gång på gång hur skoltrötta ungdomar återvinner sin självrespekt när de vistas i arbetsmiljöer som ger dem utrymme för lärande och personlig utveckling. Det händer något med dem när de vistas i miljöer med pockande arbetsuppgifter, med varor som ska prismärkas och ställas upp på hyllor, kollegor som behöver hjälp, kunder som ställer frågor och när de möter nya utmaningar som måste hanteras.

Vi lär genom att vi gör

För att prata med pedagogen Vygotskij (Strandberg 2009) föregår varandet och görandet i världen vetandet om denna. Det vill säga när vi arbetar i butiken omges vi av saker som bidrar till vårt lärande om handelns villkor. Vårt lärande gynnas av att vi gör saker som stöds av vår omgivning. Det gynnas eftersom vi under vår läraprocess kan låna av den kompetens som omger oss. På arbetsplatsen kan vi pröva på sådant

som vi är på väg att lära oss, men ännu inte förstår, genom att ta efter vad andra gör i vår omgivning. Hela miljön bidrar därigenom till vårt lärande.

Den tillgång till läraktiviteter som arbetsplatsförlagt lärande medför förser oss med det lärandets råmaterial som sedan bearbetas i en inre lärprocess till vetande och kunskap. Praktikanter kan utföra olika sysslor redan innan de vet varför de görs, men i efterhand omvandlas deras erfarenheter till vetande. En stor del av arbetsplatsförlagt lärande handlar således om att vi "gör lärande" och engagerar oss i lärande aktiviteter på arbetsplatsen. Genom att erhålla OCN-poäng som anger lärandemål som ska uppnås knyts tydliga läranderesultat till lärprocesserna. Genom att hela tiden rikta uppmärksamheten mot de mål som uppnås och inte mot eventuella kunskapsbrister uppmuntras deltagarna till fortsatt lärande.

Att lärandet sker inom branscher som deltagare och praktikanter sedermera söker anställning inom gör att detta har hög relevans. Under praktiken tillägnar sig praktikanter även den yrkespraxis som råder och de oskrivna regler som gäller på arbetsplatsen.

Kvalitetssäkring av lärandet genom OCN

Utbildningen i arbetslivet kan även medföra problem. Risken finns att praktikanter utnyttjas som billig arbetskraft och endast får utföra okvalificerade sysslor. Av det skälet är kvalitetssäkringen av lärprocesserna genom OCN ett skydd för praktikanter och deltagare i ett arbetsplatsförlagt lärande. Det är samtidigt en garant för framtida arbetsgivare att praktiken höll en viss kvalitativ standard.

6.2 Deltagarnas uppfattning

Deltagarna var genomgående positiva till de arbetsplatsförlagda utbildningarna och till OCN. De upplevde att de stärkt sin ställning på arbetsmarknaden. Utbildningarna inom företagen pågår kontinuerligt och cirka 160 praktikanter hade vid undersökningstillfället i somras fått del av detta. Inställning var genomgående positiv och flera företag planerade att använda samma moduler vid introduktionen av nyanställda. En uppföljning av deltagarna visade att drygt 90 procent av samtliga praktikanter fullföljt sina OCN-utbildningar. Av dessa var hälften under 30 år. Uppföljning av deltagare pågår, men under den första perioden om 1,5 år har vi funnit att 41 deltagare gått vidare till arbete och 12 deltagare till utbildning. En uppskattning av resultatet bland deltagare som gått igenom alla modulerna inom en bransch pekade på att hälften gick till arbete och resten till någon form av utbildning. Resultaten kan så långt betecknas som lovande.

Ökade kunskaper och upplevt stärkt ställning på arbetsmarknaden

Deltagarnas egna uppgifter styrker det positiva resultatet. Alla som fullföljer och går igenom samtliga branschmoduler tycker sig ha fått ökade kunskaper om branschen och arbetsmarknaden, och vad som krävs för en anställning. De uppger sig också ha

fått erfarenhet av hur deras egen förmåga svarar mot kraven på arbetsmarknaden. För ca 80 procent av deltagarna innebär det att det upplever sig ha kommit närmare arbetsmarknaden.

Hur projektet påverkat deltagarnas faktiska ställning på arbetsmarknaden på sikt är det ännu för tidigt att bedöma. En uppföljning över tid pågår. Resultat från tidigare långtidsuppföljningar visar att om ca 75 procent av dem som fullföljt liknande utbildningar går vidare till en anställning är det efter två år ca 50 procent av dem som fullföljt utbildningen som är kvar i jobb (Svensson 2007).

Med tanke på att många praktikanter kommer att söka anställning hos andra företag än de som svarade för praktiken och utbildningen är det viktigt med OCN-intyg som kan kommunicera till kommande arbetsgivare vad de lärt sig under praktiken. Att lärandet dessutom baseras på sakkunskap inom branschen är självklart något positivt. Många går även vidare till gymnasieskolan eller annan utbildning. För dem är det viktigt att OCN-poängen kan översättas i formella gymnasiebetyg. I en senare rapport kommer resultaten från en försöksverksamhet där OCN-poäng omvandlas till gymnasiebetyg att redovisas.

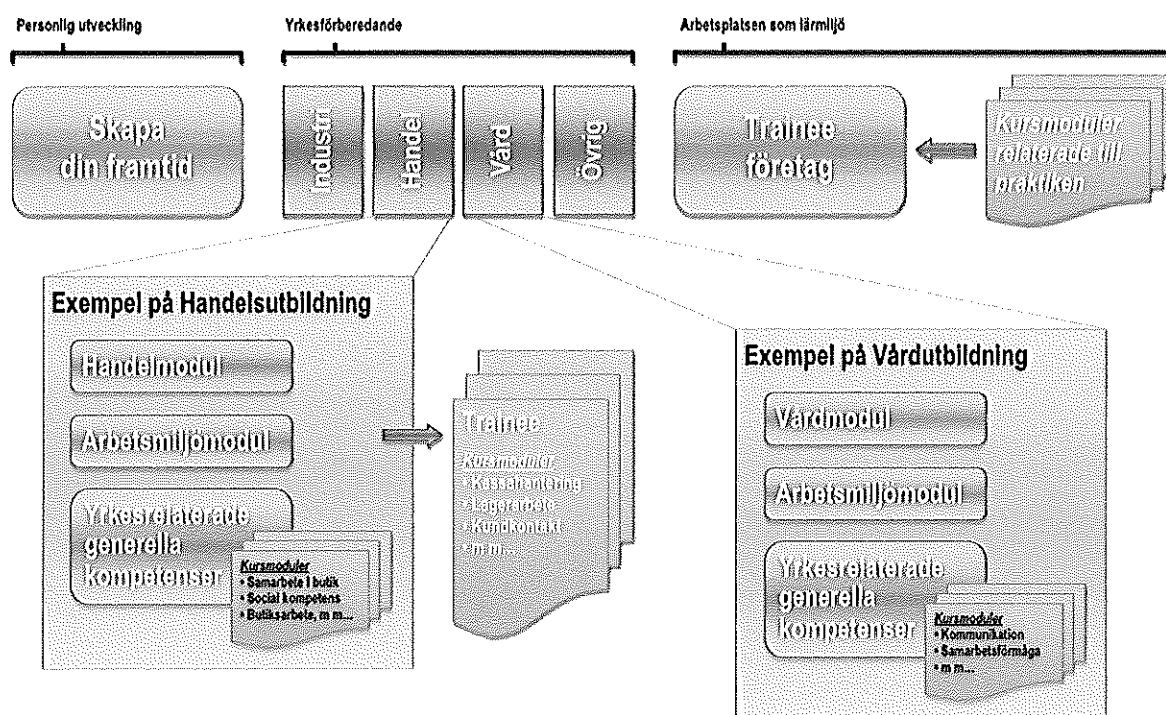
Kapitel 7. Utveckling av en utbildningsmodell och av verktyg för matchning och coachning

Utvärderingen har visat att de medverkande företagen var väl lämpade som lärmiljöer. Det arbetsplatsförlagda lärandet har fördelar genom dess höga relevans för de berörda branscherna. De risker som föreligger att praktikanter blir utnyttjade som billig arbetskraft motverkas effektivt av den kvalitetssäkring som OCN-systemet innebär. Den modell av företagsförlagt lärande som utprovades inom F-SALT togs väl emot av både arbetsgivare och praktikanter/deltagare.

7.1 Utvecklingen av en ny utbildning

En ny modell för utbildning utvecklades inom F-SALT som bygger på erfarenheterna från Urkrafts tidigare arbete inom Ungdomsstyrelsens projekt Navigatorcentrum och Accessprogrammet, samt från arbetet med lokala sysselsättningsstrategier under åren 2003-2005 på Urkraft. Accessprogrammet vände sig till arbetssökande över 19 år och det innehöll utbildning som avsåg att rusta deltagaren med sociala och yrkesmässiga färdigheter, såsom ökad social/emotionell kompetens, förmåga att övervinna hinder och göra aktiva val, kunskap om arbetsmarknaden och förutsättningarna för en anställning, samt hur man genom trainéeverksamhet och företagskontakter kunde etablera sig på arbetsmarknaden. (Källa: Programplan, Urkraft Utbildning)

MODELL F-SALT



Den nya utbildningsmodellen kombinerade möjligheterna med företagsförlagt lärande och trainéeverksamhet med utveckling av en utbildning som hade inslag av både personlig utveckling och andra mer yrkesförberedande moment (Se figur 2!).

7.2 Ny utbildning

Den nya utbildningen utvecklades i samarbete med företagsnätverket. Den innehöll både personlighetsutveckling i kursen "Bildn av mig", och en yrkesförberedande del exemplifierad i figuren med tre övergripande inriktningar: vård, handel och industri (lager och städ) samt hotell- och restaurang. Detta kompletterade den företagsförlagda utbildningen i form av trainéeverksamhet och praktik.

Inslagen i "Bildn av mig" utgår från inställningen att alla människor har en urkraft som kan utvecklas i samspel med andra. Den handlar om att ta plats på arbetsmarknaden och som samhällsmedborgare. Utbildningen syftar till att förbereda deltagare för en arbetsmarknad präglad av individualisering, flexibilitet, krav på social och emotionell kompetens, initiativförmåga, vetgirighet och en lösningsfokuserande inställning till de hinder som man möter.

Inslag i utbildningen var "Motivational interviewing" en motiverande samtalsmetodik som syftar till att öka beredskapen hos enskilda personer för förändring genom att utforska deras inställning och ambivalenta förhållningssätt till förändring och utveckling. Andra inslag var "Lösningsfokuserad samtalsmetodik" som syftar till att visa hur man kan konstruera lösningar genom att fokusera på lösningsmönster och ta steg mot lösningar. Gemensamt för dessa och andra inslag var att de utgick från ett kognitivt förhållningssätt och hur vi tänker kring olika företeelser och den innebörd och mening vi tillskriver dem.

Flera inslag hade det gemensamt att de syftade till att stärka deltagarens tillit till sig själv och sin egen förmåga. Betydelsen av att tro på sig själv och sin egen förmåga betonades av bland andra Albert Bandura³. Det handlar om att individen måste bedöma sin kapacitet och planera för att nå sina mål i olika situationer. Tilltron till den egna förmågan påverkar graden av ansträngning och uthållighet vid motgångar eller när man vill nå sina uppsatta mål. Ett förhållningssätt som är relevant för den som är arbetslös och försöker etablera sig på arbetsmarknaden. Särskilt uthållighet har visat sig vara avgörande för arbetssökanden.

De flesta av inslagen utgick från ett salutogent förhållningssätt som betonar det friska och det som fungerar. Det handlade även om att skapa förutsättningar för deltagarnas aktiva medverkan. Utbildningen skulle genomsyras av känsla av sammanhang, eller

³ Albert Bandura föddes den 4 december 1925 i Kanada. Han undervisade bl.a. vid Stanford University. Bandura hävdade att människor lär sig av varandra, genom observation och imitation. Hans rekommendationer för ett starkt självförtroende var: Känn dig själv, ha inte så höga krav på dig själv och använd dig av självberöm i stället för självstraff (positiv förstärkning)

KASAM, som lägger vikt vid begrepp som Begriplighet, Hanterbarhet och Meningsfullhet.

Den nya utbildningsmodellen har följande struktur

Steg I. En förberedande utbildning som inleds med vägledning och individuell planering. Deltagarna ägnar sig sedan både enskilt och i grupp åt personliga utveckling, sin självbild, hälsofrämjande aktiviteter, men även jobbsökaraktiviteter och kartläggning av kompetenser och erfarenheter. Detta sker med stöd av en personlig handledare, eller rekryteringskonsult, som utgår från ett lösningsfokuserat förhållningssätt. Det gäller att hitta lösningar och kanske gå runt hindren istället för att låta sig stoppas av dem. Andra inslag är studiebesök, företagarintervjuer, omvärldskunskap och orientering om arbetsmarknaden.

Steg II. Därefter övergår den förberedande utbildningen i mer bransch- och yrkesinriktade förberedelser, som tar sin utgångspunkt i den kartläggning som genomförts under steg 1. Deltagarnas kompetens matchas mot efterfrågan och kraven på arbetsmarknaden. Anpassningar sker gentemot olika bransch- och yrkesbehov inom t ex handel eller vård, och utbildningen inriktas på att öka deltagarnas förmåga till samarbete, kommunikation, engagemang på arbetsplatsen, och att kunna möta arbetsplatsens förväntningar, samt områden som arbetsmiljön och interkulturell kompetens.

Steg III. Det tredje steget beskrivs som en trainéeverksamhet, dvs en strukturerad tid på en arbetsplats där arbetsplatsen erbjuder praktik och arbetsträning, i såväl vägledande syfte som arbetsplatsförlagd utbildning. Genom OCN ges denna ett erkännande i form av intyg och OCN-poäng, vilket underlättar kommunikationen med blivande arbetsgivare.

7.3 Mental träning och avslappning

Genom samverkan med gymnasieskolan prövades ett inslag med mental träning som visat på goda resultat inom gymnasieskolan. En särskild uppföljning av detta inslag genomfördes inom utvärderingens ram. Resultatet visade att detta togs väl emot av deltagarna men samtidigt att det var svårt att anpassa den mentala träningen efter villkoren för ett arbetsmarknadspolitiskt projekt. Den mentala träningen som utgick från Lars-Eric Uneståhls program innefattade både utbildning och övningar, och den kräver en viss tid för att få fullt genomslag. Inom gymnasieskolan kan mental träning organiseras över en termin, men inom ett arbetsmarknadspolitiskt projekt börjar och slutar deltagare på grund av yttre omständigheter. När en deltagare får anställning eller praktik avbryts träningen oavsett om den kanske hade behövt pågå under längre tid.

Mental träning handlar om både personlig utveckling och självträning inom områden som avspänning, motivation, effektivitet, stresshantering, livskvalitet m.m. Medan alla kunde delta i de teoretiska avsnitten var deltagande i övningar frivilligt. Alla är

inte lika beredda på kroppslig beröring och något som kan upplevas som laddat och provocerande. Man kan dock konstatera att mental träning bidrar till öppen stämning i grupper och att den kan ge nya kunskaper, men för att deltagarna i denna typ av projekt ska kunna lära tekniker för t.ex. avslappning krävs träning under en längre period.

Flertalet deltagare var positiva till inslaget med mental träning och några som ägnade sig åt detta under längre tid upplevde att de hade nytta av detta. En kombination av mentalträning och bildterapi visade på goda resultat med en kvinna som var 20 år. Hon beskriver detta själv i ett brev till läraren i mental träning:

"När jag ser mina bilder, resultatet av vårt arbete ser jag att jag långt inne i mig själv egentligen vetat vad jag vill. Jag har känt att jag inte kunnat se min framtid, inte vetat hur jag ville att den skulle se ut för att jag har varit fast i det förflutna, det har varit en daglig rutin för mig. Jag känner att jag brutit en stor del av ett mönster och kanske är det för att jag tagit mig tid att stanna upp i nuet. Jag har omedvetet i mina bilder visat vilka personer som är viktiga och vad som är viktigt för mig just nu och därmed förstått vad som är viktigt för mig i framtiden. Kärlek, natur, solsken.. mycket färger och självklart god mat!"

Även om således ambitionen att integrera mental träning i utbildningen mötte hinder i form av att den inte gick att schemalägga över tid, framstår ändå resultaten som lovande. Inte minst när de kombineras med andra metoder som bildterapi i exemplet ovan. Fördelen med metoder som ger färdigheter av det här slaget är påtagliga. Få situationer är så påfrestande som att vara ofrivilligt arbetslös och försöka etablera sig på arbetsmarknaden.

7.4 Vidgad arbetsmarknad

Inom detta tema strävade man efter att vidga arbetsmarknaden både genom påverkan av företagens personalrekrytering och av de arbetssökandes sökbeteende. När det gäller företagen skedde påverkan genom utbildning, konferenser men framförallt genom arbetet med kursmoduler och den gemensamma kartläggningen av företagets kompetensbehov i samarbetet med OCN. Arbetet innebar att de faktiska behoven av kompetens synliggjordes och företagen fick i samband med detta upp ögonen för att de efterfrågade kvalifikationer även fanns hos grupper av arbetssökande som tidigare inte kommit ifråga för anställning. Med stöd av OCN-metodiken kunde man inom F-SALT ta ett steg vidare från en allmän diskussion om jämställdhet och mångfald till en diskussion om rekrytering baserad på specifika kompetenskrav inom olika områden.

När det gäller de arbetssökande skulle deras beteende ändras genom satsningen på den nya utbildning som beskrevs tidigare i kapitlet. Denna och stödet från den planerade databasen och från rekryteringskonsulten skulle bidra till att vidga de arbetssökandes

sökbeteende. Det handlade om att söka anställning inom en vidare region och att undersöka möjligheterna för otraditionella yrkesval. Inom Urkraft benämns detta för "split vision" beroende på att de sökande måste vara öppna för olika perspektiv när de söker arbete. Inom projektet tog man vara på erfarenheter från Arbetsförmedlingens genomförda Bryt-projekt som gett bra resultat. Det gällde inte att förmå kvinnor att söka anställning inom traditionellt mansdominerade områden, eller omvänt att män skulle söka anställning inom kvinnodominerade områden. Det gällde istället för både kvinnor och män att vidga sitt sökbeteende till att omfatta hela arbetsmarknaden.

Det kunde även handla om att anpassa sig efter de möjligheter som råder på arbetsmarknaden. Att ta ett arbete ger erfarenhet och även om det inte svarar mot den sökandes anspråk kan det vara ett steg på vägen mot en eftertraktad anställning. Att ha en anställning ger erfarenheter och bidrar till att skapa nya kontakter. Det verkar dessutom ofta vara lättare att få en anställning om man redan har en.

7.5 Kommunikation och matchning

Inom detta tema skulle en kartläggning göras av arbetsgivarnas behov av arbetskraft och vilka kompetenser de efterfrågade hos de arbetssökande. Det skulle också göras en motsvarande kartläggning av de arbetssökande och deras kompetenser. Genom denna kartläggning skulle en interaktiv databas utvecklas som kunde användas för att "matcha" arbetsgivares behov av arbetskraft mot de arbetssökandens intressen och kvalifikationer. Databasen skulle också kunna användas för att inventera behov av kompetensutveckling hos de arbetssökande för att deras kompetens skulle svara mot arbetsmarknadens behov. Inom detta tema låg även att utveckla rollen som "rekryteringskonsult" som kunde ägna sig åt matchning och betjäna både arbetsgivare och arbetssökande.

Med hjälp av OCN-metoden har kompetenskraven från ca 3 500 yrken analyserats vilket möjliggör för enskilda arbetssökande att jämföra sitt CV och sin personliga planering mot arbetsmarknadens krav. Fullt utbyggt kan enskilda arbetssökande genom databasen få hjälp med själva utformningen av sina CV för att de ska matcha kompetenskraven. De kan omvänt få besked om vilka områden som motsvarar deras nuvarande kompetens. Arbetet är i denna del inte helt avslutat. De tekniska lösningarna finns men dessa har ännu inte provats i "skarpt läge". Vissa delar har dock använts inom projektet. Det gäller t.ex. CV-skrivningen utifrån deltagarnas kompetens och matchningen avseende vissa områden.

Kapitel 8. Sammanfattning och projektets måluppfyllelse

Utvärderingen har visat att de medverkande företagen var väl lämpade som lärmiljöer. Det arbetsplatsförlagda lärandet har fördelar genom att dess höga relevans för de berörda branscherna. De risker som föreligger att praktikanter blir utnyttjade som billig arbetskraft motverkas effektivt av den kvalitetssäkring som OCN-systemet innebär. Den modell av företagsförlagt lärande som utprovades inom F-SALT togs väl emot av både arbetsgivare och praktikanter/deltagare.

8.1 Företagens sociala ansvar

Vi har valt att rikta uppmärksamheten mot projektets påverkan på en organisatorisk nivå. Vi har gjort detta för att betona projektets strukturella påverkan med bland annat utveckling av nya former för företagens sociala ansvar och institutionella förändringar som påverkar sättet att tänka kring lärande inom företag och andra organisationer. Utvärderingens viktigaste fynd är också att F-SALT lyckats utveckla "Företagens sociala ansvar" genom att ge företagen en central roll för kompetensutvecklingen i regionen. F-SALT har visat hur företagens sociala ansvar kan ges en tydlig utformning som lärandemiljöer i regionen. OCN-systemet ger företagens sociala ansvar som regionala lärandemiljöer en tydlig struktur. Inriktningen på lärande och personalrekrytering ger ansvarstagandet en utformning som stämmer väl överens både med företagens och de fackliga organisationernas uppfattningar. Den stämmer även med den utveckling av CSR som pågår inom EU och kraven på frivillighet.

Företagens delaktighet och medverkan kan ske på olika nivåer sätt. Några företag kan välja att engagera sig mera aktivt genom att sitta i paneler och medverka vid utformningen av nya lärandemoduler. De bidrar härigenom till utvecklingen och kompetensförsörjningen inom den regionala arbetsmarknaden med goda förutsättningar för rekrytering av utbildad personal. Andra företag nöjer sig kanske med att erbjuda praktikanter och andra intresserade en väl strukturerad lärandemiljö.

Skall företagens sociala ansvar överleva på sikt förutsätts att det finns sociala institutioner och stödjande strukturer i omgivningen. Vi menar att OCN-Sweden genom projektet F-SALT visat att det kan etablera sig som en sådan institution och bli en del av de stödjande strukturer som jämte andra nationella aktörer bidrar till att upprätthålla företagens sociala ansvar över tid.

8.2 Utvecklingen av en ny utbildning

En ny modell för utbildning utvecklades inom F-SALT som bygger på erfarenheterna från Urkrafts tidigare arbete inom Ungdomsstyrelsens projekt Navigatorcentrum och Accessprogrammet, samt från arbetet med lokala sysselsättningsstrategier under åren 2003-2005 på Urkraft. Accessprogrammet vände sig till arbetssökande över 19 år och det innehöll utbildning som avsåg att rusta deltagaren med sociala och yrkesmässiga färdigheter, såsom ökad social/emotionell kompetens, förmåga att övervinna hinder och göra aktiva val, kunskap om arbetsmarknaden och förutsättningarna för en anställning, samt hur man genom trainéeverksamhet och företagskontakter kunde etablera sig på arbetsmarknaden. (Källa: Programplan, Urkraft Utbildning)

Utbildningssatsningen har utvärderats jämte de fem utvecklingsteman som redovisas i rapporten. Inom denna utvecklades en modell för utbildning som tog vara på erfarenheter som gjorts inom Urkraft under åren men även genom att pröva nya inslag. Till de nya inslagen hörde erfarenheter från Arbetsförmedlingens brytprojekt som förväntades bidra till att deltagarna vidgade sitt sökbeteende inom både typiskt manliga respektive kvinnliga yrkesområden. Det gällde även att genom inslag med "mental träning" ta tillvara erfarenheterna från Gymnasieskolans arbete med att stärka elevernas självförtroende.

Deltagarna var genomgående positiva till de arbetsplatsförlagda utbildningarna och till OCN. De 160 deltagare som gick igenom dessa upplevde att de bidragit till att stärka deras ställning på arbetsmarknaden. Inställningen bland företagen var även den genomgående positiv och flera företag uppgav att de planerade att använda samma kursmoduler vid introduktionen av nyanställda. En uppföljning av deltagarna visade att drygt 90 procent av samtliga praktikanter fullföljt utbildningarna. Av dessa var hälften under 30 år. En uppskattning av resultatet bland deltagare som gått igenom alla modulerna inom en bransch pekade på att hälften gick till arbete och resten till någon form av utbildning. Resultaten kan så långt betecknas som lovande.

Några röster från deltagarna:

Utbildningen har gett mig verktyg att se att jag kan vända på perspektivet. Dvs, jag går inte till en anställningsintervju med mössan i hand. Jag har mod att säga vad jag kan bidra med till deras företag.

Kvinna 30 år

Från att aldrig vara kallad på arbetsintervju har jag fått fyra kallelser!

Man 22 år

Utbildningen har gett mig en puff i rätt riktning för att ta mig ut och söka jobb mer aktivt. Jag har förstått att det hänger på mig om jag ska få jobb.

Man 23 år

Verktyg att stå upp för mig själv. Vi har fokuserat på lärandet och inte prestationen!

Kvinna 26 år

Inom projektet har även en deltagares väg till arbete dokumenterats

Det är en ung mans väg från arbetslöshet till anställning som dokumenterats. Han var i tjugo-års åldern och hade tidigare arbetat som svetsare och sagts upp pga vikande lönsamhet inom företaget. Liknade anställningar fanns för tillfället inte på arbetsmarknaden. Han började på ett av de förberedande utbildningsalternativen inom Urkrafts nya utbildning. Fokus lades på arbetsmarknadens krav, kommunikation, samarbete, personlig utveckling, arbetsgruppens psykologi och hälsa. Arbetsgivare kom på besök och samtalade om hur de såg på situationen på arbetsmarknaden och möjligheterna till en anställning. Deltagare och handledare arbetade strategiskt för att kartlägga kompetenser och erfarenheter ur ett helhetsperspektiv och med hjälp av samtal och arbete med personliga egenskaper och kompetenser kunde deltagarna efterhand bredda sina sökbeteenden.

Huvudpersonen i vårt exempel är en mycket social och utåtriktad ung man som gärna tar kontakt och pratar med folk. Han säger sig tycka om att arbeta hårt, är målinriktad och noggrann. Deltagaren och handledaren började samtala om handels och han var intresserad av att prova. Innan praktikperioden fördes samtal och diskussioner om vad som krävs inom handels, vilka förväntningar och krav som finns som t.ex. när det gäller "frontning" av varor på hyllorna i butiken och att ha ett helhetstänk på verksamheten och anlägga ett vidvinkelperspektiv som innefattar allt.

Urkraft kontaktade en lokal ICA handlare som deltagit i arbetet med utveckling av kursmoduler inom handelsområdet. Efter att coachen gett en kort presentation av hans CV och beskrivit hans potential togs han emot för praktik och arbetsplatsförlagt lärande. Steg för steg gick han igenom kursmodulerna på ICA. Hans coach hade regelbundna träffar med honom och ICA där man stämde av hur praktiken avlöpte. Varje steg i lärandet utvärderades genom samtal, arbetsgivarens observationer och deltagarens egna reflektioner. Kursmodulerna bidrog till att praktiktiden blev noggrann och effektiv. Den ledde till en anställning över sommaren. Han ingår i den långtidsuppföljning som pågår och om något år vet vi hur situationen utvecklats över tid.

8.3 Sammanfattande värdering

När det gäller utvecklingstema – Företagens sociala ansvar – har målsättningen till fullo infriats. F-SALT har utvecklat en ny form för detta genom att företagen inom en rad branscher i regionen etablerats som lärandemiljöer inom sina respektive områden. Med kvalitetssäkringen inom OCN har deltagarna skydd mot att utnyttjas som billig arbetskraft. Företagen har i gengäld fått en tydlig struktur för praktik, vikariat och trainéeverksamhet. Denna form av företagens sociala ansvar är värd att spridas vidare

till andra regioner som brottas med liknande problem som Västerbotten och Norrbotten.

Värderingen av utvecklingstema – Kommunikation och matchning – är inte lika översvallande. Den databas som skulle utvecklas föreligger visserligen men den har ännu inte prövats i en omfattning som gör att det går att bedöma dess effektivitet. Det gör också att det är svårt att bedöma rekryteringskonsultens arbete. Så här långt förefaller dock utvecklingen lovande.

Vad avser utvecklingstema – Alternativ – företagen som lärandemiljöer – finns en övertygande teoretisk och praktisk dokumentation. Företagsförlagt lärande är relevant inom flera branscher. Att på det sätt som redovisas utveckla lärandemiljöer inom viktiga och strategiska branscher borde kunna överföras som ett alternativ till det formella utbildningssystemet. Den försöksverksamhet som pågår inom ramen för ett annat EU-projekt där OCN-poäng valideras mot gymnasiebetyg öppnar för ett vidare användningsområde.

När det gäller utvecklingstema – Generella kompetenser – har detta tagits väl emot av både deltagare och arbetsgivare. De intygar båda att kompetenserna är relevanta på dagens arbetsmarknad. Det är samtidigt ett område som skulle kunna utvecklas ytterligare.

Utvecklingstemat – Vidgande av arbetsmarknaden – har kanske främst varit framgångsrikt när det gällt att utveckla företagens rekrytering. Genom användandet av OCN:s verktyg har de faktiska kvalifikationskraven synliggjorts och därmed kan rekryteringen breddas till att omfatta alla som fyller dessa. Även detta ett område som borde utvecklas ytterligare för att sedan spridas vidare.

Utvecklingstemat – Utbildningssatsningen – har lett fram till en modell som upplevs som positiv och relevant av deltagarna. Den har god struktur och viss teoretisk grund. De olika inslagen är utprovade och materialutvecklingen är långt gången. Genom att kombinera teoretiska inslag med övningar, yrkesförberedande inslag med praktik eller trainéeverksamhet har det tidigare konceptet utvecklats.

Referenser

- Ahrne, G & Papakostas, A. (2008) *Organisationer, samhälle och globalisering*. Lund: Studentlitteratur
- Ahlstrand, R. (2001) *Norrköpingsmodellen – ett projekt för ny sysselsättning åt personalen vid Ericsson Telecom AB i Norrköping*. Lund: Lund studies in Sociology
- Ahlstrand, R. (2006) *Strategier i tiden. En studie av telekomföretaget Ericssons nedläggningar i Norrköping och Linköping*. Halmstad: Forskning i Halmstad nr 11.
- Andersson, B. (1991) *Att förstå drogmissbruk. Praktiken, situationen, processen*. Lund: Arkiv förlag.
- Brewer, J. & Hunter, A. (1989) *Multimethod Research: A Synthesis of Styles*. Newbury Park: Sage.
- Brytting, T. & Egels, N. (2004) *Svensk företagsetisk forskning 1995-2001*. Göteborg: BAS.
- Carroll, A.B. (1991) The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Towards the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, vol 34, issue 4, ppg 39-48.
- De Geer (2005) Företagen i samhället, i Larsson, L. *Corporate Governance och hållbar affärsutveckling*. Ekerlids Förlag.
- Dexter, L. A. (1970) *Elite and Specialized Interviewing*. Evanston Illinois: Northwestern University Press.
- Ellström, P.-E., Gustavsson, B. och Larsson, S. (Red.) (1996) *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Ellström, P.-E. (2009) Användning och nytta av utvärderingar: ett lärandeperspektiv. I L. Svensson, G. Brulin, S. Jansson och K. Sjöberg (red) *Lärande genom följeforskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Friedman, M. (1972) Kapitalism och frihet. En konstruktiv analys av den moderna kapitalismen. Stockholm: Aldus.
- Hammersley, M. & Atkinson, P. (1997) *Ethnography Principles in Practise*. London & New York: Routledge.
- Hart, C. (1998) *Doing a Literature Review. Releasing the Social Science Research Imagination*. London: SAGE Publications.
- Jacobsson, B. & Sundström, G. (2006) *Från hemvävd till invävd*. Malmö: Liber.
- Jarvis, P. (2007) *Towards a comprehensive theory of human learning*. Life long learning and the learning society, vol 1. London & New York: Routledge.
- Jick, J. D: (1979) Mixing qualitative and quantitative methods: *Triangulation in action*. *Administrative Science Quarterly*, 24, sid. 602-611.
- Merriam, S: B: (1994) *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.
- McGuire, J.W. (1963) *Business and Society*. New York: McGraw-Hill.

- North, D.C. (1993) *Institutionerna, tillväxten och välståndet*. Kristianstad: SNS Förlag.
- Putnam, R.D. (2001) *Den ensamme bowlaren. Den amerikanska medborgarandans upplösning och förnyelse*. Stockholm: SNS Förlag.
- Reich, B. (1998) The new meaning of corporate social responsibility. *California Management Review*, vol 40, issue 2, ppg 8-18.
- Reichardt, C. S. & Cook, T. D: (1979) Beyond Qualitative versus Quantitative Methods. I C. S. Reichardt & T. D. Cook (Red.) *Qualitative and Quantitative Methods in Evaluation Research*. Beverly Hills: Sage.
- Robberts, H.(2004) *Corporate social responsibility. Det internationella institutet för industriella miljörelaterade ekonomi (IIIEE)*. Lunds universitet.
- Rothstein, B. (2001) Social Capital in the Social Democratic State. The Swedish Model and Civil Society. *Politics and Society* 29 (2):209-240.
- Starrin, B. & Renck, B. (1996) Den kvalitativa intervjun. I P.-G. Svensson och B.Starrin (Red.) *Kvalitativa studier i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Strandberg, (2009) *Vygotskij i praktiken. Bland plugghästar och fuskklappar*. Stockholm: Norstedts förlag.
- Svensson, O. (2007) *Alternativa miljöer för lärande*. Wigforssgruppen för välfärdsforskning. Högskolan i Halmstad.
- Svensson, O., Lillis, F. & Stott, C. (2006) *Experiences from the Equal funded Access Project in Sweden*. Paper presented at the conference on Alternative Futures: Challenging Lifelong Learning, 27-28 March 2006, Scarman House, University of Warwick
- Svensson, P-G. och Starrin, B. (Red.) (1996) *Kvalitativa studier i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Taylor, S. J. & Bogdan, R. (1984) *Introduction to Qualitative Research Methods*. New York: Wiley.
- Topal, R.S. & Crowther, D. (2004) *Bioengineering and Corporate Social Responsibility*. In D. Crowther & L. Rayman-Bacchus (red) Perspectives on Corporate Social responsibility. Aldershot: Ashgate.
- Trend, M. G.(1979) On the reconciliation of qualitative and quantitative analysis. A case study. I C. S. Reichardt & T. D. Cook (Red.) *Qualitative and Quantitative Methods in Evaluation Research*. Beverly Hills: Sage.
- Wittgenstein, L.(1992) *Filosofiska undersökningar*. Stockholm: Thales.

www.amestybusinessgroup.se

www.jobs-society.se

www.konsumentverket.se

www.lo.se

www.sida.se

www.sis.se

www.sustainability.at

www.tillvaxtverket.se

www.tco.se

Bilaga: Utvärderingens ansats, val av metoder och genomförande

I denna bilaga presenteras den ansats och de metoder som använts för att samla in och analysera det material som diskuteras i rapporten. Denna baseras på empiri från projektet F-SALT och diskuterar de olika teman som projektet består av. Syftet med utvärderingen är att diskutera företagens sociala ansvar och de erfarenheter som gjorts inom F-SALT när det gäller samtliga utvecklingsteman och den särskilda satsning som gjordes på utveckling av en ny utbildning för personer utanför arbetsmarknaden. Vi utgår i utvärderingen från insamlad empiri inom projektet F-SALT och uppgifter i databaser och rapporter från tidigare undersökningar.

Vi har främst varit intresserade av att studera hur företagens sociala ansvar skulle kunna bidra till regional utveckling och lärande och till att stimulera ekonomisk tillväxt. Det var en övergripande målsättningen för F-SALT (Företagens Sociala Ansvar som Lönsam Tillväxtfaktor) och samtliga utvecklingsteman. Varje tema berörde företagens sociala ansvar och användandet av Open College Network som en resurs för synliggörande och kvalitetssäkring av ett företagsförlagt lärande. Dessa utvecklingsteman väver sig in i varandra, de tar upp 1) Företagens sociala ansvar (CSR), 2) Kommunikation och matchning, 3) Alternativ – företagen som lärandemiljöer, 4) Generella kompetenser, 5) Vidgande av arbetsmarknaden 6) Utbildningssatsning.

Utvärderingens fokus har i första hand legat på organisationer och strukturella förhållanden och inte på enskilda deltagares upplevelser, även om dessa också diskuteras när det gäller projektets resultat. Vi kommer med denna rapport att försöka belysa vad F-SALT inneburit för att utveckla tydliga ramar för företagens sociala ansvar i regionen. Rapporten inleds med en beskrivning och analys av Open College Network. Detta för att skapa en förståelse för de resultat som F-SALT uppnår.

Fragmenterat vetande

Ett problem med analysen av den insamlade empirin har varit att samhällets samlade vetande om utbildning och lärande verkar ha fragmenterats i många olika perspektiv. Det innebär att vårt vetande om utbildning och lärande delas in i skilda kategorier efter i vilket skede av livet det äger rum, och beroende på var det sker. Kunskap om vuxnas lärande åtskiljs därigenom från kunskaper om barns och ungas lärande, och det lärande som sker inom ungdomsskolan och det formella utbildningsväsendet åtskiljs från det lärande som sker i andra sammanhang, inom bildningsförbund, personalutbildning och olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Ett fenomen som uppmärksammas av bland andra Ellström m.fl. (1996) och kanske tydligast av Jarvis (2007) i *Towards a comprehensive theory of human learning*. Ambitionen att rikta uppmärksamheten mot organisationer och

projektets strukturella påverkan har gjort att utvärderingen även fått utveckla en teoretisk tankeram. Denna har hämtat inspiration hos nobelpristagarens Douglas C. Norths (1993) beskrivning av institutionernas betydelse för ett lands och en regions ekonomiska tillväxt och Ahrnes med fleras (2008) analytiska redskap "det sociala landskapet". Det senare ett begrepp som används för att beskriva hur företag och organisationer etableras i ett "socialt landskap" där de påverkar och påverkas av varandra. Norths bidrag är att uppmärksamma de formella och informella institutionernas betydelse i dessa processer. Medan de formella institutionerna utgörs av lagstiftning och regelverk utgörs de informella av normer, värderingar och sätt att tänka. Dessa begrepp bildar den teoretiska tankeramen för vår utvärdering vars främsta fokus ligger på företagets och organisationernas relationer och inbördes påverkan.

Det finns många olika sätt att beskriva resultatet av en utvärdering. Wittgenstein (1992) utgår i sina "Filosofiska undersökningar" från hur vi lägger pussel när vi organiserar vårt vetande. Först sorterar vi pusselbitarna i olika kategorier för att skapa överblick innan vi lägger dem på plats. Saknas inga bitar är detta ofta fullt tillräckligt, men skulle det saknas bitar uppstår problem. Vi har i utvärderingsrapporten använt pusselbitar som beskriver lärande och företagsförlagt lärande och pusselbitar som beskriver projektets strukturella påverkan. För att rapporten och F-SALT:s resultat skulle bli begriplig har vi lagt till ett antal pusselbitar som beskriver Open College Network som ju haft en central roll i projektet.

Metodtriangulering

De metoder som används för att undersöka olika sociala fenomen upplevs ibland som otillräckliga. Medan en metod bidrar till att rikta uppmärksamheten mot vissa aspekter av verkligheten, riskerar andra aspekter att förbigås helt. Enbart kvantitativa metoder som enkäter eller strukturerade intervjuer med fasta svarsalternativ räcker sällan för att belysa sociala fenomen, i synnerhet inte om dessa är ambivalenta och mångtydliga till sin karaktär. Vid dessa tillfällen kan en kombination av olika metoder visa sig vara nödvändig. Det brukar beskrivas som metodtriangulering (Svensson och Starrin, 1996; Merriam, 1994; Reichardt och Cook, 1979; Jick, 1979; Trend 1979). Fördelen med metodtriangulering är att den oftast ger data som endera kan komplettera eller bekräfta varandra (Svensson och Starrin, 1996; Merriam, 1994; Brewer och Hunter, 1989). En situation som sammanfattas av Andersson (1991) i hennes avhandling "

"Det strukturerade intervjuformuläret döljer motsättningar och framhäver det otvetydiga svaret. Observationen framhäver det synliga, men bara inom ett visst synfält. Samtalen och texten förmedlar tolkningar av verkligheten. Statistiken mäter det som kan mätas." (Andersson, 1991, sidan 35).

Triangulering kritiserar för att denna bortser från att skilda teorier och ur dessa härledda begrepp och metoder i själva verket är uttryck för djupgående skillnader i synsätt och värderingar. Min mening är dock att skilda metoder kan användas för att komplettera varandra. Kvantitativa metoder bidrar med kvantifieringar av olika sociala förhållanden i form av antal och frekvenser, medan kvalitativa metoder bidrar till att skapa mening och förståelse med hjälp av ord. (Svensson och Starrin, 1996)

Viss statistisk har insamlats för att avläsa effekterna av projektet. Av tidigare uppföljningar framgår att många som genomgår olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder har en svag ställning på arbetsmarknaden. Det motiverar en långsiktig uppföljning av åtgärderna. En sådan pågående också. Insamling och beskrivning av sociala förhållanden i storleks- och mångddimensioner kan därvid framstå som en högst rimlig metod. Utan en kvantitativ uppfattning av de förhållanden som studeras riskerar dessa att reduceras till abstrakta anekdoter.

De kvalitativa metoderna representeras av observationer, kvalitativa uppgifter har hämtats ur projektets intervjuer med deltagare och från analysen av forskningslitteratur och uppgifter i databaser. Trots att vi sålunda använt oss av såväl kvantitativa som kvalitativa metoder, menar jag att min forskning utgått från en kvalitativ ansats.

Litteraturgenomgång och sökning i databaser

Analysen av Företagens sociala ansvar baseras på ett urval av litteratur och uppgifter ur databaser. Urvalet har skett utifrån syftet att belysa projektets satsning på utveckling av Företagens sociala ansvar som en tillväxtfaktor i regionen, nationellt och inom EU. Utan den bakgrunden skulle det varit omöjligt att diskutera projektets strukturella påverkan och analysera vad det tillfört på en samhällslig nivå. Litteraturgenomgången och databassökningen sker i huvudsak utifrån Chris Harts (2003) resonemang i "Doing a Literature Review. Releasing the Social Science Research Imagination". Hart betonar i detta verk betydelsen av ett utvärderande perspektiv hos en litteraturundersökning. Han ser detta som en viktig del av själva forskningsprocessen.

Sökning i databaser, läsning av referenser i andra publikationer eller samtal med andra forskare, bör, påpekar Hart (a.a.) följas av en systematisk genomgång av litteraturen som till sist resulterar i ett urval referenser, vilka valts för att de antas bidra till att belysa kunskapsläget. Hart betonar de utvärderande inslagen hos litteraturundersökningen, den kritiska granskningen av hur olika sociala fenomen framställs av forskningen, och hur valet av forskningsmetoder påverkar hur olika sociala fenomen beskrivs. Hart beskriver litteratursökningen som:

"The selection of available documents (both published and unpublished) on the topic, which contain information, ideas, data and evidence written from a particular standpoint to fulfil certain aims or express certain views on the nature of the topic and how it is to be investigated, and the effective evaluation of these documents in relation to the research being proposed." (Hart, 2003, sedan 13.)

Vår ambition med litteraturundersökningen och databassökningen var att de skulle ge svar på ett antal frågor. Det gäller t.ex. vilka aktörer som engagerat sig i Företagens sociala ansvar nationellt och på EU-nivå och vilka olika ståndpunkter som dessa aktörer för fram i debatten. Detta för att kunna tolka vad F-SALT bidrar med till utvecklingen. Andra frågor har gällt kunskapsläget när det gäller lärande och företagsförlagt lärande. När det gäller luckor i vetandet om lärande har vi uppmärksammat avsaknaden av en sammanhållen

forskning som utifrån ett övergripande paradigm som innefattar alla former av lärande, oavsett när i livet det sker eller i vilka sammanhang det äger rum.

Utvärderingens design

Utvärderingen har organiserats som följeforskning som upprätthållit en dialog i första hand med projektets koordinator, men även med övriga inom partnerskapet. Ellström (2009) beskriver detta som ett slags farthinder som tvingar projektet att stanna upp och reflektera kring sin verksamhet.

Insamlingen av data har innefattat observationer av respektive miljöer och insamling av intervjudata från såväl projektkoordinator, handledare som från deltagare och praktikanter. När det gäller denna insamling har den skett både av utvärderarna och med hjälp av anställda inom projektet.

Intervjuer och forskningsetiska ställningstaganden

De intervjuer som genomfördes gav stort utrymme för informantens egna funderingar. Att möta personer som är eller riskerar att bli arbetslösa i de olika projekten aktualiserar vissa forskningsetiska frågeställningar. Intervjupersonerna antogs vara i ett visst beroende av de personer som ingick i de lärandemiljöer inom företagen som undersöktes. Deras medverkan var frivillig och i några fall innebar det att de undanbad sig medverkan i utvärderingen. Inga registerdata användes och de uppgifter om enskilda deltagare som erhöles hade avidentifierats innan vi fick dem.

Observationer

Inom ramen för utvärderingen har deltagande observationer genomförts av några företagsmiljöer för lärande. De anteckningar som förts vid observationerna har i första hand använts för att skapa förståelse för dessa lärandemiljöer. Taylor och Bogdan (1984) menar att fördelen med observationer är deras omedelbarhet. Observationer behöver inte förlita sig till människors utsagor, utan de kan direkt utgå från deras beteenden. Taylor och Bogdan betonar att intervjuer alltid återger andras upplevelser i andra hand medan observationer ger direkta erfarenheter av det som studeras. Observationerna blir därmed inte heller färgade av intervjupersonens ansträngningar att göra ett gott intryck på intervjuaren. Det samspel som observeras bär vardagens kännetecken.

Att begränsa sina observationer till vissa situationer eller vissa speciella beteenden är en förutsättning för att dessa skall resultera i användbara data. Fokus kan emellertid variera över tid mellan olika företeelser beroende av det intresse som läggs vid skilda förhållanden. "The match between research problems and cases selected must be continually monitored" (Hammersley och Atkinson, 1997, sidan 45). Hammersley och Atkinson pekar på tre dimensioner av betydelse för undersökningens urval och avgränsningar, nämligen tiden, människor och sammanhang.

Omfattningen av observationerna är, menar Merriam (1994), ytterst en följd av vilka frågor som skall belysas. Redan genom sin förmåga att beskriva olika skeenden fyller observationer en funktion. Den kvalitativa analysen av observationerna sker sedan genom att dessa tilldelas mening. Hammersly och Atkinson (1997) menar att analysprocessen kan beskrivas som en aktiv konstruktion av verkligheten ur de observationer som genomförts.

Redovisning av informanternas berättelser

De berättelser som konstrueras ur intervjusituationens samtal bär sannolikt spår av både den intervjuade och intervjuaren. Vi använde oss i utvärderingen både av data från egna intervjuer och från intervjuer som genomfördes av anställda inom projektet. Gemensamt för de intervjuade verkar ha varit en vilja att dela med sig av sina erfarenheter. Dexter (1970) menar att intervjuer många gånger kan upplevas som något positivt även av dem som intervjuas. Många informanter uppskattade möjligheten att diskutera sina tankar och erfarenheter med intresserad intervjuare. Detta verkar ha varit särskilt påtagligt i de intervjuer som genomfördes av de anställda inom projektet.

Kännetecknen på en bra kvalitativ intervju är, enligt Starrin och Renck (1996), att denna innehåller ett begripligt och sammanhängande resonemang inom relevanta livsområden. Att skapa en ostörd samtalssituation även när intervjuerna genomförs på arbetsplatser antas bidra till en bra intervju. En bra kontakt med intervjupersonen uppfattar vi som en förutsättning för att denne ska berätta om sin situation. Vi märker här ingen skillnad i de intervjuer som vi genomför jämfört med dem som andra genomför inom ramen för projektet.

Utdrag ur genomförda intervjuer har fogats in i respektive kapitel. De återges i långa sammanhängande stycken för att visa läsaren skall kunna göra sig en rättvisande bild av informanternas åsikter, med de ambivalenser och motsägelser som uttrycktes.