

Ingrid Ranke

Att ta makten över sitt liv

- Följeforskning om projektet Socialt företagande i Värmland

Arbetsrapport

2011:8

Förord

Cerut, Centrum för forskning om regional utveckling vid Karlstads universitet har mellan november 2008 och halvårsskiftet 2011 bedrivit följeforskning om Värmlandskooperativens mål 2-projekt Socialt företagande i Värmland. Frågeställningarna handlade bland annat om arbetsformer, genomförande, metoder, resultat och effekter. Följeforskning är tänkt som ett stöd till projektledningen. Avrapportering har skett löpande och föreliggande slutrapport är en sammanställning av följeforskningens arbete under de tre år som projektet pågått.

Studien har huvudsakligen genomförts av utredare (fil.mag.) Ingrid Ranke. Ingrid har sammanställt alla resultat och utvärderat fas fyra inom projektet. Johan Stensson (fil.kand.) följde projektet under de tre första faserna. Han har tillhandahållit mycket av den information som ingått i bakgrundskapitlen om socialt företagande nationellt och regionalt. Tomas Mitander (fil.mag. och numera doktorand) utförde följeforskningen mellan maj och augusti 2009.

I rapporten redogörs för hur arbetet i de olika aktivitetsgrupperna har fungerat under de fyra faserna som projektet varit indelat i. Det har kontinuerligt handlat om att ge människor som befinner sig i någon form av utanförskap möjligheten att ta makten över sina liv. Metoden har varit en empowermentbaserad, strukturerad utbildning i socialt företagande.

Att ”ta makten över sitt eget liv” är ett aktivt val. Människor får ett höjt självförtroende och mer energi att ta tag i saker och ting. Därmed ökar också deras fysiska och psykiska hälsa. Samhället har ett intresse av att detta ska ske; dels av etiska och demokratiska skäl och dels av ekonomiska skäl eftersom personer med nedsatt hälsa, långtidsarbetslösa, missbrukare med flera innebär stora kostnader för samhället.

Denna rapport hade inte blivit så heltäckande om inte de personer som medverkat i projektet ställt upp för intervjuer. Det gäller i synnerhet deltagare i projektet och handledare från kommunerna som delat med sig av sina erfarenheter och som vi härmed vill tacka. Ett tack går också till medarbetarna på Värmlandskooperativen för all deras hjälp.

Karlstad i juni 2011

Lars Aronsson

Professor, föreståndare för Cerut

Sammanfattning

Sociala företag har traditionellt varit företag med syfte att skapa möjligheter till arbete för personer som av olika skäl har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. I sociala företag står de sociala vinsterna i förgrunden, men de bedrivs alltid på ett marknadsmässigt sätt. De är fristående från offentlig sektor, men har ofta en nära relation till denna.

Nutek (numera Tillväxtverket) konstaterade 2008 att två av de största hindren för en utveckling av det sociala företagandet kunde relateras till bristande samordning mellan myndigheters regelsystem och dålig kunskap om socialt företagande inom myndigheterna. En handlingsplan togs fram av regeringen och informationssatsningar genomfördes.

Värmlandskooperativen, som länge arbetat med att främja Kooperation, har mellan augusti 2008 och juli 2011 drivit projektet Socialt företagande i Värmland. Cerut (Centrum för forskning om regional utveckling) har följeforskat i projektet med fokus på vilka faktorer inom socialt företagande som leder till framgång och empowerment hos deltagarna och vilka faktorer som utgjort hinder och motverkat framgången.

Under projektet har Värmlandskooperativen i kommunerna Grums, Torsby, Forshaga, Sunne, Kil, Filipstad, Storfors, Säffle, Arvika och Hammarö genomfört en utbildning med syfte att ge deltagarna möjligheten att starta sociala företag. Några av deltagarna har som en följd av detta startat sociala företag, men det har också förekommit en rad hinder och motgångar på vägen. Denna rapport konstaterar att deltagarnas självförtroende och handlingsförmåga entydigt stigit i och med utbildningen, vilket beror på dels konceptet socialt företagande i sig, dels framgångsfaktorer i utbildningens upplägg. De hinder som motverkat framgången kan till största delen relateras till de attityder som funnits gentemot målgruppen hos kommunen och andra beslutsfattare. Dessa kan relateras till bristen på kunskap som redan Nutek med flera konstaterat tidigare. Även deltagarnas försörjning har ofta varit en svårighet. Det behövs ytterligare informationsspridning och bättre samarbeten för att hitta de individuella lösningar som socialt företagande är beroende av.

Innehåll

Inledning	11
<i>Uppdraget till Cerut</i>	<i>11</i>
<i>Syften och mål med projektet Socialt företagande i Värmland</i>	<i>12</i>
<i>Värmlandskooperativen.....</i>	<i>13</i>
<i>Disposition.....</i>	<i>13</i>
Bakgrund: Socialt företagande	15
<i>Definition och exempel.....</i>	<i>15</i>
Arbetsintegrerande sociala företag och sociala arbetskooperativ	15
Det sociala företagandets omfattning och inriktning.....	19
Några Värmländska sociala arbetskooperativ	20
<i>Värmlandskooperativens projekt.....</i>	<i>21</i>
<i>Nationella initiativ</i>	<i>23</i>
Nuteks programförslag	24
Tillväxtverkets informationssatsning.....	28
Regeringens handlingsplan	30
Regelverk kring försörjningen av medarbetare i sociala företag.....	32
<i>Sammanfattning.....</i>	<i>34</i>
Projektet socialt företagande i Värmland	37
<i>Projektets upplägg.....</i>	<i>37</i>
Empowerment	38
Fas 1	39
Fas 2	41
Fas 3	41
Fas 4	43
Frågeställning och metodisk inriktning	45
<i>Följeforskningens syfte och huvudfrågeställningar</i>	<i>45</i>
<i>Metodisk inriktning.....</i>	<i>46</i>
Material	46
Följeforskning under fyra faser – resultat	49

<i>Resultatredovisningens struktur</i>	<i>49</i>
<i>Uvecklingen i de olika aktivitetsgrupperna.....</i>	<i>49</i>
<i>Resultat i siffror.....</i>	<i>56</i>
<i>Reflektioner kring Fas 1-4.....</i>	<i>56</i>
Inför Fas 1	56
Under Fas 1	59
Under Fas 3	62
Deltagarnas syn på utbildningen under Fas 3	65
Under Fas 4.....	70
Utvärdering av projektet: framgångar och motgångar	75
<i>Deltagarnas reflektioner</i>	<i>75</i>
<i>Handledarnas reflektioner.....</i>	<i>78</i>
<i>Utbildarnas reflektioner.....</i>	<i>79</i>
<i>Projektets mervärden.....</i>	<i>81</i>
<i>Tidpunkten för utvärderingen</i>	<i>82</i>
Diskussion och analys	83
<i>Indikatorer på framgång och motgång</i>	<i>83</i>
Olika anledningar till avhopp	85
<i>Kommunernas roll.....</i>	<i>86</i>
<i>Framgång och empowerment</i>	<i>88</i>
<i>Motgång och hinder.....</i>	<i>91</i>
Attityder i kommunen	92
<i>Hinder kvarstår: bristande samordning och dålig kunskap</i>	<i>93</i>
Bristande samordning mellan myndigheters regelsystem: Osäkerhet kring försörjningsfrågan.....	93
Dålig kunskap om socialt företagande inom myndigheterna	94
Att planera för socialt företagande	95
Slutsatser	97
<i>Framgångsfaktorer och hinder</i>	<i>97</i>
<i>Ytterligare reflektioner kring projektet</i>	<i>99</i>

Referenser.....	101
-----------------	-----

Bilaga: Projektet i omvärlden

Inledning

Uppdraget till Cerut

Cerut, Centrum för forskning om regional utveckling vid Karlstads universitet fick i november 2008 i uppdrag att bedriva följeforskning om Värmlandskooperativens (ekonomisk förening) mål 2-projekt Socialt företagande i Värmland. Frågeställningarna handlade bland annat om arbetsformer, genomförande, metoder, resultat och effekter.

Cerut har varit med och följt genomförandet av projektet Socialt företagande i Värmland mellan 2008-11-13 och 2011-06-30. Följeforskningen var tänkt som ett stöd till projektledningen. Avrapportering har skett löpande och föreliggande slutrapport är en sammanställning av följeforskningens arbete under de tre år som projektet pågått.

Förutom att utgöra ett stöd till projektledningen genom att bland annat kontinuerligt delge forskningsresultat, finns ytterligare ett syfte med följeforskningen i detta projekt. Nutek (numera Tillväxtverket) överlämnade i maj 2008 ett programförslag för fler och växande sociala företag¹ till regeringen och här framhölls bland annat att det saknades systematiserad kunskap om socialt företagande och att behovet av forskning och lärande var stort.² För att bygga på kunskapsbasen föreslogs att det skulle bedrivas följeforskning mellan 2009 och 2013 i syfte att studera de sociala företagens villkor och utveckling samt betydelse för näringslivsutveckling och tillväxt, sysselsättning och arbetsmarknadspolitik. Vidare ville man studera de sociala företagens betydelse för såväl enskilda individer som för samhället. Följeforskningens syfte är alltså dels att utgöra ett stöd till projektledningen, och dels att bidra till att kunskapsbasen om socialt företagande utökas.

Personalförändringar inom Cerut har delvis försvårat följeforskningsprocessen. När utredare slutat och nya har börjat har det för dem tagit tid att sätta in sig i projektet. Detta har i viss mån bromsat

¹ Nutek (2008): Programförslag för fler och växande sociala företag

² För en sammanfattning av övriga punkter som togs upp i detta programförslag hänvisas till sidorna 24-28

kontinuiteten i arbetet. Följeforskningsprojektet har nu god förankring på Cerut.

Tidpunkten för en utvärdering spelar roll för resultatet man kommer fram till. Denna utvärdering har avslutats en månad innan projektets slut. Som föreliggande rapport kommer att visa finns dock indikationer på att projektets effekter kommer att sträcka sig utöver projekttiden, något som också varit ett av projektets långsiktiga mål.

Syften och mål med projektet Socialt företagande i Värmland

Socialt företagande i Värmland är ett projekt som pågått under perioden 2008-08-01 – 2011-07-31. Projektet finansierades av Arvika-, Grums-, Forshaga-, Hammarö-, Säffle-, Årjäng-, Sunne-, Torsby-, Storfors-, Kil-, Filipstads kommun samt Värmlandskooperativen, Region Värmland och Europeiska Unionen Sociala fonden.³ Målet med projektet var att genomföra utbildningar i fyra faser i de elva kommunerna.

Enligt Värmlandskooperativens lägesrapporter⁴ har projektet Socialt företagande i Värmland två huvudsyften:

- Vidareutveckla det sociala företagandet som metod för att lyfta människor från ett utanförskap, till att bli delägare och anställda i ett socialt företag.
- Stärka förutsättningarna för en långsiktig och uthållig utveckling av det sociala företagandet och andra innovativa metoder som stöd för utsatta grupper i Värmland.

De uppställda målen för projektet är att:

1. Samtliga 170 deltagare skall växa som individer.
2. Minst 7 av de 11 aktivitetsgrupperna ska starta ett socialt företag.⁵

³ Värmlandskooperativen (2008): Verksamhetsberättelse

⁴ Värmlandskooperativen: Lägesrapporter 1-12

⁵ Detta har under projektets gång omformulerats till 4 företag som mål.

3. Nyckelpersoner runt deltagarna ska erbjudas kontinuerlig information och möjlighet till studiebesök.
4. Kontinuerlig metodutveckling under projektiden som utvärderas och sammanfattas i bokform etcetera.
5. Förstärka den regionala stödstrukturen i form av ett forum (Utvecklingspartnerskap) för Socialt företagande och andra innovativa metoder som stöd för utsatta grupper i Värmland.

Värmlandskooperativen

Värmlandskooperativen, som drivit projektet, har sedan 1983 arbetat med att främja lokala och regionala utvecklingsprocesser baserade på den kooperativa idén om samverkan och gemenskap. Enligt Värmlandskooperativens affärsidé ska detta främst ske genom att på affärsmässiga grunder sprida information och kunskap och utgöra ett kompetenscentra så att fler kooperativa företag och andra företag/föreningar inom den sociala ekonomin bildas.

Föreningen har till ändamål att främja medlemmarnas ekonomiska intresse genom att på deras uppdrag bedriva rådgivning samt informations- och utbildningsinsatser avseende den kooperativa verksamhetsformen samt bedriva annan därmed sammanhängande och förenlig verksamhet.⁶

Flertalet medlemmar i Värmlandskooperativen ekonomisk förening är organisationer inom Kooperation och fackförbund.

Disposition

Föreliggande rapport börjar med en bakgrundsredogörelse för hur socialt företagande kan definieras och några sociala företag i Värmland presenteras. Vidare beskrivs de förstudier, regeringsbeslut, nationella programförslag och informationssatsningar som föregick det aktuella

⁶ Värmlandskooperativen (2008): Verksamhetsberättelse

projektet och som påverkat dess förutsättningar. De regelverk som finns kring försörjningen av medarbetare i sociala företag sammanfattas också här.

Nästa kapitel beskriver hur det projekt som studeras varit upplagt med indelningen i de fyra faserna. Därefter presenteras de huvudfrågeställningar som varit vägledande för följeforskningen, liksom den metodiska inriktningen som valts och materialet som utgjort underlag.

Resultatredovisningen inleds med en sammanfattning av hur arbetet fungerat från projektstart till projektslut i de enskilda varmländska kommunerna. Därefter följer en översikt över arbetsmetoder och gruppernas utveckling under de olika faserna. Ett särskilt fokus ligger på hur deltagarna upplevt utbildningen och konceptet socialt företagande, men även andra aktörer ger sin syn.

Det efterföljande kapitlet tar upp projektets helhet så som det bedöms mot projektslutet av deltagare, handledare och utbildare. Bland annat identifieras vad det är som gjort att socialt företagande blivit ett attraktivt alternativ för de deltagare som intervjuats. Vidare diskuteras även de mervärden som projektet genererat.

I ”Diskussion och analys” återkopplas till frågeställningen och författaren diskuterar vilka faktorer som stärkt deltagarnas självkänsla och lett till framgång och empowerment liksom vilka faktorer som utgjort hinder och motverkat framgången. Till slut presenteras följeforskningens slutsatser samt några ytterligare reflektioner.

Bakgrund: Socialt företagande

Definition och exempel

Sociala företag har traditionellt varit företag med syfte att skapa möjligheter till arbete för personer som av olika skäl har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. I sociala företag står de sociala vinsterna i förgrunden. Medarbetare i sociala företag är ofta personer med tidigare långvarig arbetslöshet, långa sjukskrivningsperioder, missbrukarbakgrund eller personer som av andra skäl har någon form av arbetshinder.

De sociala företagen är ofta organiserade som arbetskooperativ vilket innebär att de är baserade på de kooperativa principerna om delaktighet och deltagande. Att arbeta på och vara delägare i ett socialt företag innebär social gemenskap och rehabilitering med bättre livskvalitet och ökad arbetsförmåga som följd. Arbetet i det sociala företaget kan ha ett långvarigt perspektiv eller vara ett steg på vägen ut till den övriga arbetsmarknaden.

Arbetsintegrerande sociala företag och sociala arbetskooperativ

Begreppet socialt företagande har på senare tid börjat användas även för företag med sociala mål i allmänhet vilket innebär att även privata företag som till exempel säljer rehabilitering och arbetsträning samt offentligt ägda rehabiliterings- och arbetsträningsverksamheter räknas hit.⁷ För att särskilja de traditionella sociala företagen från denna vidare grupp av sociala företag har begreppet arbetsintegrerande sociala företag skapats. Ett arbetsintegrerande socialt företag är enligt Tillväxtverkets (tidigare Nutek) definition⁸ ett företag som driver näringsverksamhet

- Med övergripande ändamål att integrera människor som har stora svårigheter att få och/eller behålla ett arbete, i arbetsliv och samhälle.

⁷ Näringsdepartementet (2010): Handlingsplan för arbetsintegrerande sociala företag

⁸ Nutek (2008): Programförslag för fler och växande sociala företag

- Som skapar delaktighet för medarbetarna genom ägande, avtal eller på annat väl dokumenterat sätt.
- Som i huvudsak återinvesterar sina vinster i den egna eller liknande verksamheter.
- Som är organisatoriskt fristående från offentlig verksamhet (sociala företag är självständiga juridiska personer men har alltid en nära relation till offentlig sektor som leverantör, samarbetspart och kring medarbetarnas försörjning och utveckling).

De flesta som använder begreppet sociala företag använder det fortfarande i den snävare betydelsen som avser arbetsintegrerande sociala företag.

Som framgår av Tillväxtverkets definition finns inga krav på att arbetsintegrerande sociala företag ska vara organiserade som arbetskooperativ. För sociala arbetskooperativ finns en definition som tagits fram av Skoopi, Sociala Arbetskooperativens Intresseorganisation.⁹ Denna definition lyder:

- Sociala arbetskooperativ är fristående organisationer av personer som av olika skäl är hindrade att arbeta på den ordinarie arbetsmarknaden. Dessa är den dominerande medlemsgruppen i det sociala arbetskooperativet.
- Ett socialt arbetskooperativ bedriver en kommersiell verksamhet som producerar och/eller säljer varor och/eller tjänster.
- Sociala arbetskooperativ verkar för att lösa behov av arbete och social gemenskap genom ett samägt företag som styrs enligt principen en medlem en röst. I kooperativets styrelse bör kooperatörer vara i majoritet.
- I sociala arbetskooperativ är vinstmotivet underordnat syftet att utveckla och göra bruk för var och ens arbetsförmåga och medbestämmande i företagets angelägenheter.

⁹ Denna definition är inskriven i Skoopis stadgar, www.skoop.coop

- Ett socialt arbetskooperativ har alltid en relation till offentlig sektor genom olika typer av stöd, bidrag, försäljning av platser eller tjänster.

Både arbetsintegrerande sociala företag och sociala arbetskooperativ har som syfte att erbjuda en väg till arbete för människor som hamnat utanför arbetsmarknaden.

Anledningarna till att personer hamnar utanför arbetsmarknaden kan vara många. Unga personer kanske aldrig har varit etablerade på arbetsmarknaden eller saknar den erfarenhet och kunskap som behövs för att vara attraktiva för en arbetsgivare. Andra kan ha olika former av funktionsnedsättning vilket medför nedsatt arbetsförmåga och ökat behov av stöd från arbetsgivarens sida. Ytterligare andra kan ha svårt att få anställning på grund av tidigare problem med långtidssjukskrivningar, missbruk eller kriminalitet.

Som medarbetare i ett socialt företag bryts utanförskapet och människor får ett socialt sammanhang där passivitet och isolering ersätts med arbetskamrater, kundkontakter, meningsfulla arbetsuppgifter och vardagsrutiner. Arbetsuppgifternas meningsfullhet baseras på att det sociala företaget erbjuder varor eller tjänster som efterfrågas av kunder på en konkurrensutsatt, verklig marknad. Många sociala företag erbjuder även platser för rehabilitering och arbetsträning vilket gör att meningsfullheten i det sociala företaget får ytterligare en dimension.

Att bli integrerad i ett socialt sammanhang och på arbetsmarknaden innebär olika saker för olika människor. För en del människor kan arbetet i ett arbetsintegrerande socialt företag bli den plattform som krävs för att de ska få ett arbete på den ordinarie arbetsmarknaden medan andra fortsätter att utvecklas inom det sociala företaget. Utgångspunkten för arbete i ett socialt företag är alltid att ta vara på medarbetarnas förmågor och att var och en arbetar *100% av sin egen förmåga*. Hur många timmar i veckan personerna arbetar varierar med andra ord från medarbetare till medarbetare och antalet arbetade timmar kan variera över tid för den enskilde medarbetaren.

En viktig komponent för de som arbetar i ett arbetsintegrerande socialt företag är att de känner sig delaktiga i arbetet och att de kan vara med och bestämma över sin arbetssituation och sina arbetsuppgifter. I

sociala företag organiserade som arbetskooperativ är denna koppling självklar då dessa företag bygger på de kooperativa principerna om delaktighet och deltagande. Här är medarbetarna både arbetsgivare och arbetstagare.

Sociala arbetskooperativ och många arbetsintegrerande sociala företag drivs av människor som själva har eller har haft någon form av arbetshinder.¹⁰ Detta medför att de kan erbjuda en arbetsplats med förståelse för den problematik som ett arbetshinder medför. Ofta finns också en handledare eller verksamhetsledare knuten till verksamheten för att stödja deltagarna. Behovet av stöd beror både på medarbetarnas förutsättningar och på arbetsuppgifternas art.

I ett arbetsintegrerande socialt företag är det som tidigare nämnts medarbetarnas välbefinnande och de sociala vinsterna som står i fokus och inte de ekonomiska vinsterna. Men eftersom socialt företagande alltid sker på företagsekonomiska grunder måste företagandet alltid ske på ett ekonomiskt hållbart sätt. Den ekonomiska vinsten delas dock inte ut till ägarna utan återinvesteras i verksamheten.

Både arbetsintegrerande sociala företag och sociala arbetskooperativ är fristående organisationer. För sociala arbetskooperativ betonas dock i Skoopis definition relationen till offentlig sektor. Den ekonomiska relationen kan bestå av verksamhetsbidrag, försäljning av tjänster och platser för rehabilitering eller arbetsträning, olika anställningsstöd eller andra bidrag till medarbetarnas försörjning. Här finns stora variationer mellan olika sociala företag. Det kan också handla om att kommunen tillhandahåller handledare eller lokal. Trots att de sociala företagen är beroende av ett samhälleligt stöd strävar alla efter att öka andelen affärsmässig finansiering av företaget. Affärsmässighet och ekonomisk effektivitet inom ramen för företagets tydliga sociala ändamål och medarbetarnas delaktighet är en förutsättning för långsiktig överlevnad och omvärldens erkännande.

Många som arbetar i sociala företag är anställda och får lön för arbetad tid. Det är dock fortfarande vanligt att många arbetar i enlighet med kommunernas sysselsättningsansvar med någon typ av ersättning från socialförsäkringen som grund för sin individuella försörjning. Det

¹⁰Se till exempel Tillväxtverkets handbok för socialt företagande, www.sofisam.se

gäller framför allt arbetsintegrerande sociala företag med en låg omsättning och där deltagarna arbetar förhållandevis få timmar.

Eftersom de sociala företagen ser så olika ut i sin relation till offentlig sektor har det inom den europeiska forskningen¹¹ utvecklats en modell för klassificering av sociala företag. I modellen delas de sociala företagen in i följande fyra huvudgrupper:

- **Övergångsföretag** - Erbjuder arbetsträning, rehabilitering och utbildning. Därefter går de berörda vidare till andra företag.
- **Företag som skapar permanenta arbeten** - Erbjuder arbeten som finansieras genom försäljning av tjänster och varor till marknaden.
- **Permanent subventionerade företag** - Erbjuder arbetsplatser för svårt funktionshindrade.
- **Företag som arbetar med personer som har haft stora sociala problem** - Erbjuder rehabilitering och arbetsplatser till bland annat före detta missbrukare och kriminellt belastade.

Klassificeringen visar bland annat på de stora skillnader i behov av handledning och stöd som finns beroende på hur bakgrunden ser ut för de människor som arbetar inom det sociala företaget. Den visar också på den bredd och de möjligheter som finns inom det sociala företagandet.

Det sociala företagandets omfattning och inriktning

Vid årsskiftet 2009/2010 fanns drygt 200 arbetsintegrerande sociala företag i Sverige. I dessa företag arbetade cirka 7 000 personer varav 2 000 hade anställning¹².

Som tidigare nämnts bedriver sociala företag kommersiell verksamhet med försäljning av varor och tjänster. De bygger ofta sina verksamheter utifrån medarbetarnas intressen och kompetenser. Vanliga

¹¹Se SOU (2007:2): Från socialbidrag till arbete

¹²Tillväxtverkets handbok för socialt företagande, www.sofisam.se

verksamheter är kafé- eller hotellverksamhet, park- och fastighetsskötsel, secondhandförsäljning, städning och djurdagis. Andra typer av verksamheter är till exempel olika sorters tryckeriverksamhet eller arbete med biltvätt och rekonditionering.

Många sociala företag får också inkomster genom att sälja platser för arbetsrehabilitering, arbetsprövning och daglig verksamhet till offentlig sektor. Denna del kan vara en större eller mindre del av det sociala företagets verksamhet. Offentlig sektor kan dock aldrig ställa krav på att det sociala företaget ska erbjuda platser utan detta måste alltid ske på det sociala företagets initiativ och villkor.

Några Värmländska sociala arbetskooperativ

Sociala arbetskooperativ har en lång historia i Värmland. Brillianten i Karlstad är ett av landets äldsta sociala arbetskooperativ. Ett annat socialt arbetskooperativ är Juvelen som ligger i Sunne. Vidare har det funnits flera fungerande sociala företag som dock har lagts ner eller har övergått till självförsörjande aktiebolag efter några år. Som exempel på hur sociala företag fungerar presenteras nedan de sociala arbetskooperativ som finns i Karlstad.

Brillianten

Brillianten firade 20-årsjubileum 2010. Kooperativet ligger i centrala Karlstad och är verksamt inom fem olika områden: cykelverkstad, secondhand, café med kök och bageri, väveri och sömnad samt företagstjänster. Kooperativet består av cirka 20 kooperatörer. Till dessa kommer ungefär 10 medarbetare som inte är medlemmar i kooperativet samt två handledare anställda av kommunen. Kommunen står även för lokalen. Alla som vill och arbetar mer än 12 timmar per vecka på Brillianten kan bli medlemmar i kooperativet. I samband med att en person blir medlem i kooperativet genomgår hon eller han en kooperatörsutbildning.

Solakoop

Det sociala arbetskooperativet Solakoop driver ett Bed & Breakfast i Karlstad. Kooperativet startades 2005 av en grupp människor inom socialpsykiatri i Karlstads kommun. Det börjande med att ett 20-tal personer intresserade av att starta ett socialt arbetskooperativ gick en utbildning hos Värmlandskooperativen. Under kursens gång uppstod idén om att starta ett Bed & Breakfast. Verksamheten började i liten skala med ett sommarcafé. I dagsläget är verksamheten helt koncentrerad på Bed & Breakfast. Solacoop ingår i LeMat, en internationell franchisekedja inom socialt företagande. Kooperativet säljer även arbetsträningsplatser till kommunen och arbetsförmedlingen. Solacoop består av nio kooperatörer och en handledare som är anställd av kommunen. Kooperativet hyr lokalen av Karlstads kommun.

Solatassen

Solatassen är ett socialt arbetskooperativ som driver ett hunddagis i Karlstad. Även här har medlemmarna en bakgrund från socialpsykiatri i Karlstads kommun. Verksamheten startade 2009 med att medlemmarna gick en kooperatörsutbildning och en hundskötarutbildning. När verksamheten är fullt utbyggd räknar kooperativet med att ha plats för ett 20-tal hundar. Solatassen säljer också arbetsträningsplatser till kommunen och arbetsförmedlingen. På Solatassen arbetar tio personer var av sex personer är kooperatörer och en är handledare anställd av kommunen. Även Solatassen hyr lokaler av Karlstads kommun.

Värmlandskooperativens projekt

Som alla andra projekt har även projektet Socialt företagande i Värmland påverkats och formats av händelser innan och under projektets gång. I detta fall hade dels Värmlandskooperativen drivit två tidigare projekt som kan ses som en förutsättning för att projektet över huvud taget kom till stånd. Dels har det på nationell nivå pågått ett övergripande arbete kring socialt företagande, där Värmlandskooperativen också varit aktiva. På den

nationella nivån har arbetet till stora delar handlat om att på olika sätt informera och tydliggöra för berörda myndigheter vad socialt företagande är, för att genom detta förbättra förutsättningarna för bildandet och driften av sociala företag.

Projektet Socialt företagande i Värmland kan ses som en naturlig fortsättning av två projekt Värmlandskooperativen genomförde mellan åren 2004 och 2008. Det första var en *förstudie med syfte att analysera behovet av och möjligheterna att genomföra innovativa arbetsmarknadsåtgärder för utsatta grupper i samhället*.

Vid tillfället för studien visade det sig att det i Värmland fanns mellan 750 och 900 arbetslösa ungdomar i åldrarna 16-24 år som hade tydliga svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Vidare fanns det cirka 650 personer med utomnordisk bakgrund och nästan 5000 arbetshandikappade som stod utanför den ordinarie arbetsmarknaden. En av slutsatserna som drogs av studien var att det behövdes mer kunskap om olika alternativa arbetssätt och metoder som skulle kunna ge dessa utsatta grupper en chans att etablera sig i arbetslivet. Studien pekade också på behovet av samverkan mellan olika aktörer, dels i fråga om att utveckla kunskapen kring de utsatta gruppernas situation men också i fråga om att utveckla och driva projekt och aktiviteter riktade mot grupper långt från den ordinarie arbetsmarknaden.

Som en följd av förstudien fick Värmlandskooperativen medel från Växtkraft Mål 3 att under 2006 och 2007 genomföra en informations- och utbildningskampanj riktad dels mot politiker och tjänstemän i länets kommuner och dels mot chefer och handläggare på arbetsförmedlingen och försäkringskassan i Värmland. Under projektet genomfördes två utbildningsdagar om fyra timmar vardera i varje kommun. I genomsnitt deltog ett 40-tal politiker och tjänstemän vid varje tillfälle. Inom ramen för projektet genomfördes även en resa till Italien för värmländska kommunalpolitiker och tjänstemän där olika varianter av socialt företagande studerades. På resan deltog ett 50-tal personer. Riktade informationsinsatser genomfördes också mot lokala chefer inom arbetsförmedlingen.

Projektet ledde till att kompetensnivån kring socialt företagande ökade inom Värmländska kommuner och myndigheter. Projektet visade

också att det fanns ett intresse av att använda sociala företag som metod för att skapa arbetstillfällen för personer som stod långt ifrån arbetsmarknaden.

Kommunernas intresse för socialt företagande ledde till att en *förstudie med syfte att undersöka förutsättningarna för ett länsomfattande projekt för att öka det sociala företagandet i Värmland* initierades. Under förstudien, som genomfördes mellan augusti 2007 och mars 2008 besöktes länets samtliga 16 kommuner. Vid besöken träffade Värmlandskooperativen företräddelsevis kommunalråd samt kommun- och socialchefer och informerade, diskuterade och förankrade det planerade projektet.

Nationella initiativ

Även på den nationella nivån har det tagits en rad beslut och genomförts en rad insatser som påverkat förutsättningarna för socialt företagande i Sverige och därmed haft betydelse för projektets genomförande.

I november 2007 fattade regeringen beslut om att ge Nutek (nuvarande Tillväxtverket) i uppdrag att i samråd med AMS (nuvarande arbetsförmedlingen), försäkringskassan och socialstyrelsen utarbeta ett tvärspektoriellt program med förslag på insatser för att stimulera till att fler sociala företag startas och att de redan etablerade företagen ges bättre möjlighet att växa. (Med sociala företag menas i fortsättningen arbetsintegrerande sociala företag om inget annat anges.) Av programförslaget skulle också framgå vilka hinder som fanns för att integrera människor i arbetslivet genom sociala företag och förslag på hur dessa hinder skulle kunna undanröjas.

Med utgångspunkt från detta beslut har en rad initiativ och åtgärder vidtagits både för att definiera vad socialt företagande är (och inte är) och för att underlätta bildande och drift av sociala företag. De viktigaste av dessa initiativ och åtgärder presenteras nedan.

Nuteks programförslag

Som nämnts ovan gav regeringen i uppdrag till Nutek att utarbeta förslag till program för sociala företag.¹³ Nutek arbetade med programförslaget under 2007 och början av 2008. Det överlämnades till regeringen i maj 2008 och omfattade perioden 2009-2013. Programmets övergripande syfte beskrivs på följande sätt:

*”Programmet syftar till en långsiktig ökning av nya och växande sociala företag. För att på så sätt skapa förutsättningar för att fler personer ska få arbete i sociala företag och därmed bli delaktiga i arbetslivet och få ökade möjligheter att försörja sig själva på den reguljära arbetsmarknaden.”*¹⁴

Baserat på de villkor, möjligheter och hinder som presenteras är programförslaget uppdelat på tre delprogram som adresserar olika områden. De tre delprogrammen behandlar följande:

- Sektorsövergripande samverkan och utbildningsinsatser i offentlig förvaltning.
- Programinsatser riktade till potentiella och etablerade sociala företag.
- Lärande, statistikutveckling och initiering av behovsmotiverad forskning.

Delprogram 1. Sektorsövergripande samverkan och utbildningsinsatser i offentlig förvaltning

Ett av de största hindren för en utveckling av det sociala företagandet som Nutek identifierar i programförslaget är bristande samordning mellan de olika försörjningssystem som många av de personer som vill starta och arbeta i sociala företag är beroende av. Försörjningssystem är anpassade

¹³ Regeringsbeslut (N2007/7471/ENT): Uppdrag att utarbeta förslag till program för sociala företag

¹⁴ Nutek (2008): Programförslag för fler och växande sociala företag

för personer som antingen är arbetslösa, sjuka eller har tillfälligt svårt att försörja sig. Vart och ett av dessa system har olika huvudmän (arbetsförmedling, försäkringskassa och kommuner) med egna villkor som måste vara uppfyllda för att ersättning ska kunna betalas ut. Dessutom hanteras frågor relaterade till arbete av andra aktörer än frågor relaterade till rehabilitering. Detta medför att problem ofta uppstår när personer behöver hjälp från flera olika aktörer samtidigt för att deras försörjningshinder är sammansatta och inte går att inordna under en myndighets ansvarsområde. Den enskilde kan också mötas av motsägelsefulla besked från de olika aktörerna. Detta gäller ofta både blivande och aktiva medarbetare i sociala företag då de i många fall är beroende av flera olika myndigheters beslut och samarbete. Förutom att de olika myndigheterna har olika regelsystem upptäcktes också stora skillnader i kunskap inom respektive myndighet om hur myndighetens regelverk skulle tolkas i förhållande till sociala företag och dess medarbetare. En annan brist som upptäcktes var myndigheternas dåliga kunskaper om hur och varför sociala företag startas, hur de organiseras och styrs, vilka tjänster och resultat de kan producera samt hur de finansieras.

För att överbrygga dessa hinder pekar programförslaget på behovet av bättre samverkan mellan kommun, arbetsförmedling, försäkringskassa, socialstyrelsen och andra offentliga aktörer. Men även internt inom de enskilda myndigheterna behövs bättre samverkan. Största behovet såg man hos handläggare och andra berörda på arbetsförmedling, försäkringskassa och kommuner samt hos personer på regionala och lokala samordningsförbund.

Insatser som föreslås är bland annat att tydliggöra hur olika former av bidrag, stöd och anställningsformer kan användas i samband med socialt företagande samt att ta fram ett gemensamt informationsmaterial för berörda myndigheter om hur lagar och regler ska tolkas i förhållande till de sociala företagen. Vidare föreslås i programförslaget att respektive myndighet genomför interna utbildningsinsatser kring de frågor som berör socialt företagande men också att det genomförs myndighetsgemensamma informations- och utbildningsinsatser på regional och lokal nivå. Det senare för att lokalt

skapa nödvändiga kontakter mellan handläggare och beslutsfattare på olika myndigheter.

Delprogram 2. Programinsatser riktade till potentiella och etablerade sociala företag

I programförslaget konstateras också att sociala företag ofta initieras och startas av personer som saknar företagarbakgrund. Vidare är själva företagandet mer ett medel för att skapa arbete än ett mål i sig. Detta medför att det finns ett stort behov av information, rådgivning och utbildning i hur man startar, driver och utvecklar sociala företag. Men Nutek konstaterar också att de sociala företagens affärsidéer, ändamål, organisation och möjligheter till finansiering på många sätt skiljer sig från ”vanliga” företag med i huvudsak ekonomiska vinstintressen. Den kunskap som finns om de sociala företagens villkor för start, drift och utveckling finns huvudsakligen hos de kooperativa rådgivarna inom Coompanion-samarbetet, som till exempel Värmlandskooperativen, men även hos de sociala arbetskooperativens intresseorganisation, Skoopi.

Kunskaperna om företagande är ofta bristfälliga hos de sociala företagen men även hos de lokala stödstrukturer som finns runt dem, till exempel kommuner och ideella organisationer. Utbildning av blivande och nuvarande sociala företagare, handledare och andra stödpersoner är en viktig del i att skapa förutsättningar för ett långsiktigt hållbart företagande.

Många medarbetare i sociala företag kan också ha ett stort behov av yrkesinriktad eller branschspecifik kompetensutveckling. Dock saknas det utbildningar som är anpassade till företagens behov i metod, innehåll och organisation. Ett mål i programmet är därför att det senast 2013 ska finnas tillgång till utbildning och kompetensutveckling för initiativtagare, hand- och verksamhetsledare och medarbetare i sociala företag på minst tre orter i landet.

Det sista området som Nutek identifierade för riktade insatser var kapitalförsörjning. Kapitalförsörjningen är många gånger ett problem för nystartade små företag. För *sociala* företag tillkommer ofta svårigheter relaterade till målgruppens/medarbetarnas bakgrund och långa avstånd från arbetsmarknaden. Dessutom väljer de sociala företagen många gånger

otraditionella former för sitt företagande (till exempel kooperativ i formen av ekonomiska föreningar) och annorlunda affärsidéer än vad som annars är vanligt inom småföretagandet. Programförslaget hänvisar till tidigare rapporter¹⁵ som visar projektfinsieringens betydelse som startkapital för de sociala företagen samt påvisar ett tydligt behov av garantier och andra lösningar som kan öka möjligheterna att låna till investeringar och utveckling. Ytterligare finansiella problem för de sociala företagen är att klara likviditeten under projekttiden samt att klara övergången från projektorienterad verksamhet till löpande verksamhet.

Ett vanligt problem relaterat till kapitalförsörjningen är svårigheten att få tillgång till bankkrediter, lån och riskvilligt kapital. Behovet av bankkrediter beror främst på att ersättningar från det offentliga för det mesta betalas ut i efterskott med betydande fördröjning. För ett företag med liten kassa medför detta bekymmer. De sociala företagens möjligheter att få lån, bankkrediter eller tillgång till riskvilligt kapital påverkas negativt av att de nästan alltid har få eller inga säkerheter och delägarna alltför ofta upplevs vara ”osäkra” bankkunder. Vidare pekar Nutek på att kreditgivare vanligen har förhållandevis dåliga kunskaper om företagsformen ekonomisk förening. På kapitalförsörjningsproblemen presenteras inga förslag till lösningar i programförslaget utan Nutek vill ha i uppdrag att vidare utreda tillgängligheten av riskvilligt kapital för de sociala företagen.

Delprogram 3. Lärande, statistikutveckling och initiering av behovsmotiverad forskning

När programförslaget utarbetades såg Nutek att det saknades systematiserad kunskap om socialt företagande och att behovet av forskning och lärande var stort. Det var också svårt att få fram statistik för att analysera och följa upp de sociala företagen. Det saknades till exempel möjlighet att identifiera sociala företag i SCBs statistik vilket gjorde det svårt att följa upp utvecklingen inom det sociala företagandet och få fram tillförlitliga siffror på exempelvis hur många sociala företag det finns, hur många de sysselsätter och hur de finansieras.

¹⁵ Se tex Nutek (003-2007): Kapitalförsörjning till sociala företag och Länsstyrelsen i Stockholms Län (2007): Entreprenörer utan kapital

För att bygga på kunskapsbasen föreslogs att det skulle bedrivas följeforskning under den föreslagna programperioden i syfte att studera de sociala företagens villkor och utveckling samt betydelse för näringslivsutveckling och tillväxt, sysselsättning och arbetsmarknadspolitik, men även för enskilda individer.

Tillväxtverkets informationssatsning

I Nuteks programförslag 2008 identifierades som beskrivits ovan att två av de största hindren för en utveckling av det sociala företagandet kunde relateras till bristande samordning mellan myndigheters regelsystem och dålig kunskap om socialt företagande inom myndigheterna. Det första av delprogrammen som Nutek föreslog i sitt programförslag hade därför som mål att socialt företagande skulle bli ett välkänt och fungerande alternativ i det offentliga systemet samt att fler tjänster skulle upphandlas från arbetsintegrerande sociala företag.

I november 2008 (när projektet som utvärderas i denna rapport hade startat) gav Regeringen i uppdrag till Tillväxtverket (tidigare Nutek) att genomföra informationsinsatser för att öka kunskapen om sociala företag och deras möjligheter när det gäller rehabilitering och sysselsättning.¹⁶ Uppdraget utformades som ett tidbegränsat projekt för att genomföras i huvudsak under 2009 och riktade sig mot arbetsförmedlingen, socialstyrelsen och försäkringskassan, redan etablerade sociala företag, företrädare för ideella organisationer samt Sveriges kommuner och landsting (SKL).¹⁷ Målsättningen med programmet var att:

- Öka kunskapen inom berörda statliga myndigheter och kommuner bland annat om när sociala företags tjänster är adekvata för individen, hur man upphandlar sociala företag och hur den egna verksamheten kan samverka med sociala företag.

¹⁶ Tillväxtverket (S2008/10036/SF): Regeringsuppdrag: Öka kunskapen om de sociala företagens potential när det gäller rehabilitering och sysselsättning

¹⁷ Tillväxtverket: Ökad kunskap om socialt företagande – informationssatsning 2009

- Öka kunskapen hos sociala företag och deras medarbetare till exempel om hur de lägger anbud och därmed kan nyttja nya affärsmöjligheter inom arbetsmarknads- och socialpolitiken.
- Öka kunskapen hos ”intresserade” nyföretagsaktörer, folkbildningsorganisationer och relevanta myndigheter så att de kan ge vägledning, råd och stöd om hur man startar och driver ett socialt företag.
- Öka kunskapen hos relevanta ideella organisationer så att de vet vad ett socialt företag är och kan inspirera till eller delta i utvecklingen av sociala företag.

En del av programmet handlade om att ta fram en webbaserad myndighetsgemensam handbok med information om hur socialt företagande fungerar och hur sociala företag kan användas för att bidra till rehabilitering och sysselsättning. Denna handbok publicerades i april 2010. Handboken finns att tillgå på internet (www.sofisam.se) och riktar sig i första hand till anställda på arbetsförmedlingen, försäkringskassan och i kommuner som i sitt arbete kommer i kontakt med socialt företagande, till exempel vid uppstart av sociala företag, eller som använder sig av sociala företag som blivande arbetsgivare eller utförare av arbetsträning, rehabilitering, daglig verksamhet med mera. Även andra som på olika sätt arbetar med att initiera, utveckla, starta eller driva arbetsintegrerande sociala företag bedöms ha användning av handboken och den information som finns där.

Sammanfattningsvis handlar informationen som finns i handboken om sociala företag i bred mening och täcker in så väl sociala företag där tyngdpunkten ligger på att bedriva rehabilitering och vidareutbildning till studier eller ordinarie arbetsmarknad som företag där tyngdpunkten ligger på att tillgodose individernas behov av social gemenskap och sysselsättning. Den information som presenteras ligger på en generell nivå och ger inte svar på detaljerade frågeställningar.

Regeringens handlingsplan

Den 22 april 2010 (när projektet som utvärderas i denna rapport var i gång) fattade regeringen beslut om en handlingsplan för arbetsintegrerande sociala företag.¹⁸ Syftet med handlingsplanen är att underlätta för fler och växande sådana företag. Handlingsplanen tar sin utgångspunkt i regeringsuppdraget från 2007.

I handlingsplanen görs en skillnad mellan sociala företag och arbetsintegrerande sociala företag. Handlingsplanen gäller arbetsintegrerande sociala företag och använder samma definition som presenteras i Nuteks programförslag och som beskrivits på s. 24-28. Handlingsplanen pekar på vilka av de hinder som identifierats av Nutek i programförslaget som regeringen anser vara de viktigaste, nämligen:

- Bristande samordning mellan olika försörjningssystem som försvårar för individer att arbeta i sociala företag.
- Oklarheter och hinder i offentliga regelverk bland annat gällande lönebidrag och trygghetsanställning för personer i sociala företag.
- Svårigheter för sociala företag att delta i offentliga upphandlingar.
- Stort behov av information, rådgivning och affärsutveckling hos de sociala företagen.
- Svårigheter gällande finansiering och kapitalförsörjning inför start och vid utveckling av sociala företag.
- Brist på statistik och forskning om socialt företagande.

För att hitta lösningar på ovanstående föreslår regeringen insatser inom följande områden:

¹⁸ Näringsdepartementet (2010): Handlingsplan för arbetsintegrerande sociala företag.

- *Förordning om arbetsintegrerande sociala företag.* För att skapa en grundläggande reglering av de arbetsintegrerande sociala företagen anser regeringen att det finns behov av en förordning om arbetsintegrerande sociala företag. En förordning anses också vara en förutsättning för att kunna använda EUs gruppundantagsförordning för statligt stöd (EG 800/2008), det vill säga att kunna göra undantag från EUs statsstödsregler för att kunna ge sociala företag fördelar som till exempel skattereduktion eller statliga lån och garantier till förmånliga villkor. En förordning skulle också slutligen kunna fastställa en definition av vilka villkor som ett företag måste uppfylla för att räknas som ett arbetsintegrerande socialt företag.
- *Ekonomiskt stöd till arbetsintegrerande sociala företag.* Då många arbetsintegrerande sociala företag är beroende av anordnarstöd (ekonomiskt stöd som kan beviljas i vissa fall för att arbetsgivaren/anordnaren ska kunna tillhandahålla arbetsledning eller annat stöd) avser regeringen att ge Tillväxtverket i uppdrag att utreda hur nuvarande form av anordnarstöd fungerar i samband med arbetsintegrerande sociala företag. Vidare ska Tillväxtverket lämna en översikt av vilka bidrag eller försörjningsformer som medarbetare i arbetsintegrerande sociala företag kan ha.
- *Offentlig upphandling för olika målgrupper.* Regeringen kommer att genomföra en översyn av de arbetsintegrerande sociala företagens hinder och möjligheter att lämna anbud i offentliga upphandlingar.
- *Information till offentliga och andra aktörer.* Här nämns Tillväxtverkets redan genomförda informationssatsning och den myndighetsgemensamma handboken.
- *Finansiering.* Tillväxtanalys ska se över behovet av hjälpinsatser och möjligheten att anpassa befintliga finansieringsformer till arbetsintegrerande sociala företag. Utöver detta ska Tillväxtanalys se över behovet av att utveckla nya

finansieringsmodeller. Det sistnämnda ska göras i dialog med arbetsintegrerande sociala företag, ideella organisationer och andra privata aktörer som till exempel banker och andra finansieringsinstitut.

- *Utveckla statistiken över arbetsintegrerande sociala företag.* Här avser regeringen att ge Tillväxtanalys i uppdrag att kartlägga vilka behov som finns av att utveckla statistiken ur såväl individ-, arbetsmarknads- som företagsperspektiv.

Sammantaget visar handlingsplanen på regeringens viljeinriktning när det gäller arbetsintegrerande sociala företag. Dock innehåller handlingsplanen ingen tidplan som talar om när insatserna ska genomföras.

Regelverk kring försörjningen av medarbetare i sociala företag

Möjligheten för medarbetare i sociala företag att få lönebidrag från arbetsförmedlingen har i Värmland liksom i flera andra regioner varit omdiskuterad. I ett nationellt perspektiv har detta varit möjligt under en längre tid och olika regioner har hanterat frågan på olika sätt. Efter ett tydliggörande i arbetsförmedlingens regleringsbrev blev det möjligt att också i Värmland bevilja lönebidrag och andra stöd kopplade till arbetsintegrerande sociala företag från och med 1 januari 2010. Värmlandskooperativen medverkade inom ramarna för projektet i samtal kopplade till dessa frågor. Sedan dess finns från arbetsförmedlingens håll följande bidragsmöjligheter för kooperatörer i sociala företag:

- Lönebidrag för personer med någon form fysiskt eller psykiskt arbetshinder.
- Nystartsjobb för personer som varit arbetslösa en längre tid.
- Trygghetsanställning för personer med funktionshinder/nedsatt arbetsförmåga.

Hur stort lönebidraget blir baseras på den anställdes arbetsnedsättning i förhållande till det jobb som utförs.

För personer som anställs inom ramen för ett nystartsjobb erhålls ett bidrag motsvarande arbetsgivaravgiften (31 procent) för personer mellan 20 och 26 år och dubbla arbetsgivaravgiften för personer över 26 år. Det finns också regler för hur länge en person ska ha varit arbetslös innan hon/han kan få nystartsjobb och för hur länge hon/han kan ha ett nystartsjobb. Dessa varierar dock med personens ålder. Fullständiga regler för lönebidrag och nystartsjobb finns på arbetsförmedlings webbplats. I inget av fallen täcker bidraget hela lönekostnaden utan resterande del måste komma från andra håll, antingen från verksamhetens intäkter eller från till exempel försörjningsstöd eller sjukförsäkringen.

A-kassa kan inte kombineras med rollen som kooperatör i ett socialt företag.

När det gäller ersättning från sjukförsäkringen (försäkringskassan) har personer med varaktig sjukersättning beviljad före 1 juli 2008 (tidigare kallad förtidspension) möjlighet att arbeta upp till full tid i ett arbetsintegrerande socialt företag med bibehållen ersättning under förutsättning att inkomsten från det sociala företaget understiger ett basbelopp. Personer med varaktig sjukersättning beviljad efter 1 juli 2008 får arbeta i ett socialt företag, men beroende på arbetsförmågan kan en reducering av ersättningen ske. En person som innehar tidsbegränsad sjukersättning kan efter ett år prova att arbeta och då ha så kallad vilande sjukersättning. Då kan hon/han ta med sig 25 procent av sjukersättningen in i det sociala företaget under 12 månader. Resterande 75 procent måste komma från annat håll. Möjligheten till tidsbegränsad sjukpenning kommer dock att upphöra under 2012.

Även personer med sjukpenning kan vara aktuella för socialt företagande. Sjukpenning kan utgå i 365 dagar. Därefter kan ansökan om förlängd sjukpenning göras, som kan utgå i maximalt 555 dagar. Vid arbete i ett socialt företag bedöms arbetsförmågan och reduktion av sjukpenning/förlängd sjukpenning kan ske. Sjukpenningen bedöms efter den så kallade rehabiliteringskedjan. Sedan överförs personen till arbetsförmedlingen och erbjuds plats i arbetslivsintroduktion.

Personer som haft aktivitetsersättning i mer än ett år, kan sedan arbeta under högst ett år och behålla 25 procent av aktivitetsersättningen, efter ansökan om vilande aktivitetsersättning, under det året. Sedan kan de arbeta ytterligare ett år med vilande aktivitetsersättning fast då utan 25% ersättning. Aktivitetsersättning kan bara fås av personer mellan 19 och 29 år.

Problemet med att erhålla en ersättning från försäkringskassan, förutom en sjukersättning beviljad före 1 juli 2008, är att ersättningen omprövas regelbundet och ju friskare en person blir, desto lägre blir ersättningen. Detta innebär att en allt större del av försörjningen måste komma från andra källor, helst från det sociala företagets inkomster.

Även från försäkringskassans håll är man noga med att påpeka vikten av handlingsplanssamverkan med den lokala arbetsförmedlingen för att skapa individuellt hållbara försörjningslösningar.

Sammanfattning

Sociala företag har traditionellt varit företag med syfte att skapa möjligheter till arbete för personer som av olika skäl har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. I sociala företag står de sociala vinsterna i förgrunden. I övrigt finns flera olika definitioner av sociala företag som betecknar olika organisatoriska former. Denna rapport fokuserar på arbetsintegrerande sociala företag, där en vanlig form är sociala arbetskooperativ. Typiskt för dessa är bland annat att de skapar delaktighet för medarbetarna genom exempelvis ägande eller avtal, att de återinvesterar sina vinster i den egna eller liknande verksamheter och att de är fristående från offentlig sektor, trots att de ofta har en nära relation till denna. I alla fall bedriver arbetsintegrerande sociala företag och sociala arbetskooperativ kommersiell näringsverksamhet på marknadens villkor.

Sociala företag drivs ofta av människor som har eller har haft någon form av arbetshinder. Detta medför att de kan erbjuda en arbetsplats med förståelse för den problematik som ett arbetshinder medför.

I Värmland har de sociala arbetskooperativen en lång historia. Brillianten i Karlstad är ett av landets äldsta sociala arbetskooperativ.

Nuteks programförslag 2008 har bidragit till att identifiera de huvudsakliga hinder som finns för att starta, driva och arbeta i sociala företag i Sverige samt tagit fram en definition av arbetsintegrerande sociala företag som myndigheter och andra kan förhålla sig till. Som några av de största hindren som finns för sociala företag identifierar Nutek en bristande samordning mellan myndigheters regelsystem samt dålig kunskap om socialt företagande inom myndigheterna.

Tillväxtverkets informationssatsning 2009 har bidragit till att arbetsförmedlingen, socialstyrelsen och försäkringskassan samt kommunerna fått ett bättre samarbete och en ökad kunskap kring socialt företagande. Informationssatsningen har också lett fram till en myndighetsgemensam handbok. Handboken riktar sig i första hand till anställda på arbetsförmedlingen, försäkringskassan och i kommuner som i sitt arbete kommer i kontakt med socialt företagande.

Genom regeringens handlingsplan finns också en väg utstakad för framtida insatser som syftar till att underlätta för och öka kunskapen om socialt företagande. Avsaknaden av en tidsplan gör det dock svårt att veta när insatserna kommer att genomföras.

Värmlandskooperativen har under flera års tid lagt ner ett stort arbete med att informera om socialt företagande och dess möjligheter. Arbetet har bedrivits både på lokal, regional och nationell nivå och riktat sig till politiker och tjänstemän samt till chefer och handläggare på bland annat arbetsförmedlingen och försäkringskassan.

Projektet socialt företagande i Värmland

Inom ramen för de förstudier som nämnts tidigare besökte medarbetare på Värmlandskooperativen mellan augusti 2007 och mars 2008 samtliga 16 värmländska kommuner. Vid besöken träffade Värmlandskooperativen företräddelsevis kommunalråd samt kommun- och socialchefer och informerade, diskuterade och förankrade det planerade projektet Socialt företagande i Värmland. Av de 16 kommunerna beslutade sedan 11 att delta i projektet.

Projektets upplägg

Informationsinsatserna fortsatte under projektets startfas. I samband med att den formella projektansökan skickades in till Europeiska Socialfonden i mars 2008 skickades även en kopia på ansökan till respektive kommun tillsammans med ett dokument som beskrev hur Värmlandskooperativen tänkte sig genomföra projektet ute i kommunerna.¹⁹ Inför varje uppstart hölls sedan två informations- och planeringsmöten med respektive kommun.

Själva utbildningen har sedan varit uppdelad i fyra faser:

- Fas 1 – Introduktion och teori 10 veckor
- Fas 2 – Reflektionsfas Ca 2-4 veckor
- Fas 3 – Från idé till färdig affärsplan 12 veckor²⁰
- Fas 4 – Uppstartsprocess Individuell längd

Under Fas 1 och 3 träffas deltagarna två gånger per vecka. För första tillfället i veckan, utbildningstillfället, ansvarar Värmlandskooperativen medan handledaren från kommunen håller i det andra tillfället, veckomötet. Handledaren deltar även vid utbildningstillfället. Både utbildningstillfället och veckomötet omfattar cirka tre timmar.

¹⁹ Tankar om genomförande Fas, Värmlandskooperativen 2008

²⁰ Vid behov kan denna fas förlängas med ett par veckor

Utbildningen är sekventiellt uppbyggd med kontinuerlig återkoppling till föregående utbildningstillfällen. Efter Fas 1 följer en reflektionstid (Fas 2) där deltagarna väljer om de vill gå vidare till Fas 3 och utveckla sina idéer med syfte att bilda ett socialt företag tillsammans med andra i gruppen.

Förutom att ställa upp med handledare vid utbildningstillfälle och veckomöte ansvarar kommunerna även för att se till att det finns en grupp deltagare ur den tänkta målgruppen och en lämplig lokal att hålla utbildningen i.

För att sätta utvärderingen i ett sammanhang följer här en beskrivning av empowermentbegreppet, vilket kan sägas utgöra den ”röda tråden” i utbildningen, samt en kort beskrivning av upplägget och innehållet i Fas 1, 2, 3 och 4.

Empowerment

Hela utbildningen är baserad på empowerment. Ordet empowerment, som ofta översatts med egenmakt på svenska, ges ibland olika innebörder och det har på senare år blivit något av ett modeord. Det bör därför inte användas på ett oreflekterat sätt.²¹ Sammanfattningsvis kan dock sägas att empowerment handlar om att utsatta individer och grupper stärks så att de kan ta kontrollen och makten över sina liv. Det innehåller ett underifrån- eller brukarperspektiv. Vad det gäller socialt företagande så handlar det om att individerna själva får möjlighet att bryta sitt utanförskap. Kraft, självförtroende och handlingsförmåga uppstår när personer får förverkliga sina egna idéer. Men för att denna maktförskjutning ska kunna äga rum måste förutsättningarna från samhällets sida existera: regelverk kring försörjning, men även exempelvis hur individerna blir bemötta av sin omgivning, påverkar självförtroendet och empowermentprocessen på ett positivt eller negativt sätt. I denna rapport ligger fokus på just de faktorer som främjar eller motverkar empowerment.

²¹ T.ex. Carlberg (2007)

Fas 1

Fas 1 går igenom av samtliga deltagare. Det är här som intresset, viljan och modet grundläggs att tillsammans med andra deltagare starta ett socialt företag. Förutom att de får en utbildning i Kooperation och socialt företagande jobbar deltagarna, både individuellt och i grupp, med att identifiera mål och kompetenser samt att hitta olika idéer och verksamheter de kan starta företag kring.

Vid det första utbildningstillfället ges en introduktion till socialt företagande och sociala arbetskooperativ, syfte och målgrupper. Under detta tillfälle diskuteras också vem eller vilka som har makten över deltagarnas liv, vikten av att makten förskjuts från utomstående till individerna samt processen att ta makten över sitt eget liv. Vidare förs en diskussion om demokrati, synen på demokrati samt demokratin på arbetsplatser och inom företag. Slutligen introduceras arbete i styrelseform eftersom de på veckomötena kommer att arbeta på detta sätt.

Under utbildningstillfälle två görs en tillbakablick i den kooperativa historien. Tyngdpunkten ligger på samhällsförhållandena och den kooperativa rörelsens framväxt i England under 17- och 1800-talen men även den tidiga utvecklingen i Sverige berörs. Vidare presenteras Kooperationernas internationella samarbetsorganisation IKA (Internationella kooperativa alliansen) och de kooperativa principerna vilka förvaltas av IKA. Med koppling till den moderna kooperativa rörelsens framväxt i England diskuteras också konsumentkooperationens utveckling i Sverige.

Även under det tredje utbildningstillfället presenteras olika typer av kooperativa samarbetsformer så som arbetskooperativ, producentkooperativ samt bygde- och samhällskooperativ med olika syften och tillämpningar. Under detta tillfälle lyfts också fram att ekonomisk förening är den företagsform som ökar mest i Sverige.

Det fjärde utbildningstillfället är ett studiebesök på två kooperativa företag i Karlstad, Solakoop som bedriver en Bed & Breakfast-rörelse samt Brillianten som driver cykelverkstad, café och secondhandbutik samt erbjuder företagstjänster.

Under det femte tillfället diskuteras först intryck och erfarenheter från studiebesöket veckan innan. Vidare arbetas med kompetenser och kompetensbild både individuellt och i mindre grupper. Både starka och mindre starka sidor diskuteras. Slutligen kommer man in på styrelsearbete och hur det bedrivs och i samband med detta visas en film om styrelsearbete i ett socialt arbetskooperativ.

Tillfälle sex består av två delar. Först jobbas det med olika arbetsrelaterade målsättningar, både individuella och gemensamma. Ur deltagarnas individuella målsättningar arbetar de sedan fram en gemensam målbild med mål för företagandet som delas av samtliga i gruppen. I utbildningstillfallets andra del presenteras olika typer av kooperativ och sociala företag i andra länder och den spännvidd som finns inom det kooperativa företagandet.

Det sjunde tillfället ägnas i huvudsak åt att generera verksamhetsidéer baserade på gruppens styrkor och kompetenser samt på de behov gruppen upplever finns i kommunen. Idéerna sorteras och prioriteras sedan så att likartade idéer och idéer som kan bedrivas inom ramen för ett och samma företag förs samman. Arbetet med kompetensbild, målsättning och idéer som bedrivs under utbildningstillfällena fem till sju sammanställs och diskuteras av gruppen under veckomötena och används sedan under Fas 3.

Under det åttonde tillfället gås de etiska värderingar som den Internationella kooperativa alliansen står för igenom samtidigt som de kooperativa principerna repeteras. Vidare presenteras olika företagsformer och de för- och nackdelar de för med sig. I anslutning till detta genomförs också ett grupparbete om olika företagsformer. Utbildningstillfället avslutas med ett avsnitt om empowerment.

Under det nionde tillfället repeteras de viktigaste delarna av utbildningens innehåll och utbildningstillfälle 10 används till att blicka framåt mot Fas 3. Gruppen får också planera tiden fram till Fas 3 och bestämma startdatum för denna. Vidare diskuteras syftet med Fas 3, vad som kommer att tas upp under utbildningen och att ett deltagande i Fas 3 inte innebär några förpliktelser att starta ett företag.

Under samtliga utbildningstillfällen, utom det första, finns en stående punkt där föregående veckomöte diskuteras. Under utbildningen

återkommer man också regelbundet till maktförskjutningsprocessen och diskuterar hur långt gruppen kommit.

Fas 2

Fas 2 är en reflexionsfas på 2-4 veckor där deltagarna får möjlighet att fundera på om de vill fortsätta att delta i utbildningen. Då Fas 3 mer konkret handlar om att starta sociala företag är det bra om deltagarna innan de börjar denna fas har tänkt igenom ordentligt om de vill detta eller inte. I och med Fas 1 har de fått kunskaper om vad socialt företagande handlar om. Nu måste de bestämma om de själva vill vara med och starta ett socialt företag.

Fas 3

Fas 3 går ut på att förvandla deltagarnas vilja att tillsammans starta sociala företag till färdiga affärsplaner. Upplägget under Fas 3 följer samma mönster som i Fas 1 med ett utbildningstillfälle och ett veckomöte per vecka. Fas 3 innehåller 12 ordinarie utbildningstillfällen med tillhörande veckomöten men i planeringen ingår att det kan behövas två eller tre extra tillfällen innan affärsplanen är klar att presenteras.

Det första tillfället är en introduktion till Fas 3 och handlar mycket om begreppen affärsidé och affärsplan. Man tittar på hur ett antal större och mindre företag har formulerat sina affärsidéer och funderar på kopplingen till den verksamhet de bedriver. Grupperna börjar också arbeta med att diskutera sina uppslag till olika verksamheter och utifrån dessa formulera affärsidéer.

I och med det andra tillfället börjar det egentliga arbetet med affärsplanerna. Affärsplanens olika rubriker går igenom och sedan börjar arbetet med att sammanställa kompetensprofiler och målsättning för företaget. Här har grupperna stor hjälp av den sammanställning av kompetenser och målsättningar som deltagarna gjorde under Fas 1.

Vid nästa tillfälle kommer man in på kopplingen mellan marknadserbjudandet (företagets tjänster och/eller produkter), vilka kunder företaget vänder sig till och vilka konkurrenter och samarbetspartners det har att förhålla sig till. För att undersöka efterfrågan på företagets tjänster och/eller produkter genomför varje grupp en marknadsundersökning och börjar även fundera på hur företaget ska marknadsföra sig mot de kunder som identifierats. Detta arbete löper över två utbildningstillfällen.

Vid tillfälle fem går man igenom viktiga saker att tänka på vid val av lokal och går djupare in på hur en styrelse arbetar och vilka frågor som behandlas. Vad gäller lokalfrågan så berörs bland annat vikten av läget, att lokalen är en del av marknadsföringen samt de kostnader som är förknippade med lokalen. Grupperna funderar även på vilka lokaler som behövs för verksamheten och undersöker utbudet av lediga lokaler samt hur prisbilden för dessa ser ut. Vad det gäller styrelsen och dess arbetsuppgifter förklaras vissa grundläggande begrepp, termer och roller samt styrelsens viktigaste arbetsuppgifter.

Nästa stora utbildningsblock handlar om budget och ekonomi. Mycket tid läggs på arbete med budgeten och de olika typer av kostnader som är kopplade till verksamheten, både löpande kostnader och kostnader i samband med själva starten.

Vidare fortsätter grupperna med styrelsearbete och varje grupp tar fram stadgar för den ekonomiska förening som genom sina medlemmar kommer att äga och driva respektive företag. Grupperna arbetar också med företagets organisation och de olika roller som finns när de agerar arbetsgivare respektive arbetstagare.

De sista utbildningstillfällena anpassas individuellt efter de olika gruppernas behov.

Under samtliga utbildningstillfällen varvas genomgångar med eget arbete och handledning. Under veckomötena är det meningen att grupperna ska arbeta vidare med de frågor som behandlats under föregående utbildningstillfälle. Till exempel kan det handla om att göra färdigt ett avsnitt i affärsplanen eller komplettera stadgarna med de delar som inte hanns med under utbildningstillfället. Grupperna får även

uppgifter att utföra mellan utbildningstillfällena, exempelvis att göra en marknadsundersökning eller inventera ortens utbud av lämpliga lokaler.

Grupperna får kontinuerlig feedback på sina utkast till affärsplan och stadgar och förbättrar dem genom hela processen. Till sist ges affärsplanerna en attraktiv layout och förpackas på ett professionellt sätt.

Fas 4

Fas 4 anpassas efter varje grupps behov och efter vad företagsidéerna handlar om. Varje ort har sina specifika förutsättningar, och varje grupp som bildats består av individer med olika förutsättningar och livssituation. Här handlar det mycket om avstämning, arbete kring individernas försörjning tillsammans med arbetsförmedlingen och försäkringskassan, samt arbete med lokalfrågan och finansiering av uppstarten vad gäller inventarier, varor med mera. För olika individer måste olika lösningar hittas vad det gäller försörjningen. Om detta fungerar som de ska kan det sociala företaget registreras, men även efter det kan det behövas ett stöd under en tid framåt. Kommunens långsiktiga relation med företaget måste definieras. Nu provas om de förutsättningar som (förhoppningsvis) skapats i början av projektet (sammanhållning i gruppen, goda kunskaper hos deltagarna, en realistisk affärsplan, en bra dialog med kommunen, försörjningsfrågan löst på förhand etcetera) också fungerar i verkligheten.

Frågeställning och metodisk inriktning

Följeforskningens syfte och huvudfrågeställningar

Som visats i de föregående kapitlen så är socialt företagande relaterat till många olika samhällsaspekter. Många olika aktörer är involverade (exempelvis olika myndigheter) och under projektiden har bland annat regeringsbeslut fattats som påverkat och kommer att påverka i framtiden. Som följeforskare hade vi kunnat fokusera på exempelvis myndighetssamverkan eller på vilka de trender i samhället är som leder till regeringsbeslut och annat som rör socialt företagande. De sociala företag som startats upp genom detta projekt (och de som försökt starta upp men som gav upp av olika anledningar) har utan tvivel påverkats av ovan nämnda faktorer.

Som följeforskare måste vi avgränsa ett fokusområde. Vi har i samråd med Värmlandskooperativen valt att sätta de individer som deltagit i projektet i centrum, mer än de myndigheter och regelverk som omgärdar dem. Vi fokuserar på personerna som deltagit i utbildningen och varav några beslutat att starta sociala företag. Ett sådant beslut kommer alltid från individen själv och grundas på att individen upplever socialt företagande som en fungerande lösning på sin livssituation. Empowerment och ökad självkänsla är nyckelfaktorer. Utifrån detta har följande huvudfrågeställningar formulerats:

- **Inom arbetet med socialt företagande finns det krafter som stärker en individs självkänsla och leder till framgång och empowerment. Vilka är de och hur fungerar de?**
- **Det finns andra krafter och faktorer som utgör hinder och kan motverka framgången. Vilka är de och hur agerar de?**

Följeforskningens syfte är att bidra med information som projektet kan ha nytta av, därför har Värmlandskooperativen tillsammans med följeforskaren beslutat om inriktningen som följeforskningen ska ha. Tanken är att projektet ska kunna ha användning av resultaten i framtida arbete.

Metodisk inriktning

Eftersom tyngdpunkten ligger på individnivå och frågan handlar om *hur* framgången uppnås, det vill säga om empowerment och självkänsla, alltså om ”mjuka” värden, har vi valt en kvalitativ ansats. Kvalitativa studier bygger på att forskaren exempelvis genom intervjuer försöker få fram vad några personer tycker, tänker och upplever. Samtalar man länge kan man få reda på mer än om man samtalar under kortare tid. Utrymme finns för att ställa följdfrågor. Svaren är mer omfattande och handlar om personliga upplevelser – de kan ge värdefull information. Nackdelen med kvalitativa metoder är att det inte går att göra exempelvis längre intervjuer med mer än ett litet urval av personer – allt annat vore för tidskrävande. Det kan därför ifrågasättas om det som några enskilda individer tycker och tänker verkligen går att generalisera på en större grupp.²²

Generaliseringar, exempelvis i form av statistik, är naturligtvis också viktiga för detta projekt (och de efterlyses av Nutek, se s. 27-28). Resultat i sifferform (hur många sociala företag som startats, hur många som beräknas starta med mera) kommer att presenteras på s. 56 men de besvarar som sagt inte frågeställningen. Kvantitativa mätningar ger inte alltid den typen av information som eftersträvas.

Varje metod har alltså sina styrkor men när det gäller den aktuella frågeställningen så är en bedömning att en kvalitativ ansats är den mest givande. Utbildare, handledare och inte minst deltagarna själva har sin erfarenhet av hur projektet har fungerat, vilka effekter det haft och vilka faktorer detta kan bero på, och deras information utgör huvudmaterialet här.

Material

Intervjuer har gjorts med deltagare, utbildare, handledare samt kommunala tjänstemän.

Utbildarna på Värmlandskooperativen, som utgjordes av tre personer under den största delen av tiden, intervjuades vid flera tillfällen

²² T.ex. Patel & Davidsson (2003)

under projekttiden för att ge sin syn på hur arbetet fungerat och vilka erfarenheter och lärdomar det genererat.

Ett särskilt fokus har varit riktat mot handledarna från kommunerna som följt och stöttat de olika grupperna. Dessa har haft god kunskap både om de individer som ingått i grupperna samt om de lokala förutsättningarna i den respektive kommunen. Ett urval av handledare (sex stycken) i de olika kommunerna intervjuades mellan november 2009 och juni 2010. Handledarna för Torsby- respektive Hammarögruppen har intervjuats ytterligare en gång mot slutet av projektet, för att ge sin syn på utvecklingen nu när projektet fortskridit.

Ett urval av ansvariga kommunala tjänstemän (tre personer) intervjuades i oktober och november 2009 med fokus på bland annat hur projektet varit förankrat i kommunen, vem som haft ansvar för vad och hur kommunen tänkt stötta eventuella sociala företag som startas i samband med utbildningen, samt vilka förväntningar och rollfördelningar som fanns mellan kommunen, utbildaren, handledaren, arbetsförmedlingen, försäkringskassan med flera.

Vad det gäller intervjuer med deltagarna, vars upplevelser vi bedömer ha stor relevans för utredningsarbetet, så hade det utvärderingstekniskt varit optimalt att genomföra intervjuer i början av projektet med samtliga deltagare, och i slutet av projektet med de deltagare som då fortfarande var aktiva. Dessa hade då kunnat jämföras med varandra och då hade vi kunnat dokumentera personernas utveckling under projekttiden. Av etiska och mänskliga skäl valde vi dock att avstå från intervjuer i början av projektet. Vi förstod snart att många av personerna hade det mer eller mindre svårt i livet och skulle därför kunna känna sig obekväma i en intervjusituation. De hade då ännu inte funnit den tryggheten i gruppen och den tilltro till sin egen förmåga som i många fall visade sig komma fram efter en längre tid i projektet. Under Fas 3 och 4 var situationen dock annorlunda och här har författaren samtalat med deltagare i Storfors samt intervjuat grupperna i Torsby, Grums, Kil och Hammarö. Dessa grupper valdes ut i samråd med Värmlandskooperativen eftersom personerna bedömdes som tillräckligt psykiskt stabila och eftersom de ”var på väg” mot att bilda företag. Vi ville gärna se varför det hittills gått så bra för dem och hur förutsättningarna såg ut inför

företagsstarten. I flera andra kommuner har projektet avslutats utan att något socialt företag startats, vilket redovisas i avsnittet ”Utvecklingen i de olika aktivitetsgrupperna” s. 49.

De deltagare som intervjuades är sådana som valt att fortsätta i projektet, endera genom att starta kooperativ eller enskild firma. Vi ville få med deras upplevelser och perspektiv. En annan möjlighet hade varit att även intervjua personer som hoppat av utbildningen under vägen. Vi hade då kunnat höra varför de gjort det och om utbildningen ändå ”gett” dem något. Av tidsskäl gjordes inte detta, men från intervjuerna med handledare, utbildare och de deltagare som förblev aktiva går det att i viss mån utläsa även hur ”avhoppare” påverkats av projektet. Alla intervjuer med deltagare var relativt ingående och det har verkligen handlat om deras personliga upplevelser och åsikter. Naturligtvis har de avidentifierats.

Deltagande observationer gjordes i en kommun, det vill säga utredaren satt passivt med under samtliga av gruppens utbildningstillfällen. Observationerna har varit av betydelse för att ge en förståelse av utbildningens upplägg. Av tidsskäl gick det dock inte att göra detta i mer än en kommun.

Värmlandskooperativen har också tillhandahållit egen statistik samt en egen utvärdering med god svarsfrekvens från deltagarna. Dessa har i viss mån ingått i föreliggande rapport.

Följeforskning under fyra faser – resultat

Resultatredovisningens struktur

I detta kapitel ges först en sammanfattning av hur arbetet utvecklades i de tio kommuner där projektet bedrevs under perioden 2008-08-01 – 2011-06-10. (Projektet fortsatte till 2011-07-31 men följeforskningen avslutades i juni 2011.) Sedan presenteras det aktuella läget vad det gäller antal sociala företag som startat eller är på väg att starta innan författaren fördjupat går in på de arbetsmetoder som använts och hur de fungerat i de olika faserna. I det efterföljande kapitlet ger deltagare, handledare och utbildare sin syn på vad de nu, i projektets slutskede och med facit i hand, anser har varit projektets framgångsfaktorer och hinder.

Utvecklingen i de olika aktivitetsgrupperna

Detta bygger på information från Värmlandskooperativens egna delrapporter.²³

Grums

Grums var den första kommun som projektet startades i. Här har också kommunen visat ett aktivt intresse genom att följa utvecklingen, träffa grupperna, skriva om dem etcetera. Efter de tre första faserna presenterades en affärsplan. Målet var att starta det sociala företaget Mimård service & company ekonomisk förening. Under Fas 4 pågick en diskussion om att företaget skulle ta över delar av Folket hus och utföra uppdrag åt kommunen. Samtliga i Grumsgruppen kontaktade också respektive handläggare på arbetsförmedlingen för att få en individuell bedömning angående försörjningsmöjligheter. Folkets hus visade sig dock vara problematiskt att hyra eftersom Pensionärernas Riksorganisation PRO som använt delar av lokalen protesterade. En annan problematik har varit arbetsförmedlingens utgångspunkt i dialog avseende olika former av stöd.

²³ Värmlandskooperativens delrapporter 1-11

Processen beslutades ”vila” till dess att andra aktivitetsgrupper med andra förutsättningar avseende dialog med arbetsförmedlingen nått framgång. Därefter planeras dessa processer få agera exempel i fortsatt dialog även i Grums. Detta arbete förväntas fortgå efter att projektet avslutats.

Torsby

Utbildningen startade i december 2008. Även här har kommunen varit aktivt intresserad. Den första affärsidén var ett vandrarhem/Bed and Breakfast samt kulturcafé. En lokal hittades (elevhemmet) och förutsättningarna att kunna hyra den såg bra ut, men några veckor efter det att affärsplanen (nu kompletterad med fortsatt drift av elevhem i en del av lokalen) presenterats i september 2009 framkom att kommunen inte ställt sig bakom ett övertagande av elevhemmet. De ansåg att övertagande av elevhemmet var en allt för omfattande åtgärd varefter gruppen rekommenderas att omarbeta affärsplanen. Den nya affärsplanen presenterades för kommunledningen i början av 2010. Det skapades också en arbetsgrupp bestående av politiker, tjänstemän och aktivitetsgruppen.

I samband med problem i den egna verksamheten gjorde Torsby kommun en omprioritering vilket för det sociala företaget betydde att övertagande av en secondhandbutik fördröjdes, vilket var det affärsben (av tre affärsben) de valt att starta upp först (efter en del ändringar i affärsplanen, enligt kommunens önskemål). Istället fokuserade man nu på att starta en ”Krolfbana” (en blandning mellan krocket och golf) i första hand.

2009 deltog gruppen i OS i utanförskap i Danmark och 2010 i Holland. Detta hängde bland annat ihop med att deras handledare varit väldigt engagerad. 2010 var de aktiva i bildandet av en lokal idrottsförening för utsatta i Torsby, och idén om Krolf föddes – som ju kom att bli en del i gruppens affärsidé. De har vidare fått i uppdrag att utreda möjligheten att vara värd för OS i utanförskap år 2012 (något som Kommunstyrelsen dock avslag). Enligt Värmlandskooperativen hade denna initiativrikedom inte framkommit om inte detta projekt funnits som fört ihop deltagarna med varandra och med handledaren. Gruppen deltog vidare med eget marknadsstånd i samband med Torsby marknad

vilket resulterade utöver en summa pengar (startkapital) också i att flera företagare anmälde intresse att vara behjälpliga inför start och att samtliga politiska partier i kommunen gav ett bidrag till gruppen.

Under hösten 2010 gick gruppen en datakurs och en kurs i bokföring, båda i samverkan med studieförbundet ABF och en redovisningsbyrå. De gick även en kurs i ledarskap och en studiecirkel kring de praktiska rutinerna i anslutning till öppnandet av deras företag.

Så sent som våren 2011 fortgår processen med att finna en lämplig lokal för gruppens affärsidéer. Flera skrivelser har gjorts tillsammans med arbetsgruppen som skickats till kommunstyrelsen angående en lokal som gruppen är intresserad av. Gruppen är i full gång med att förankra och slutföra allt arbete kring sina affärsidéer. Hela affärsplanen måste realiseras (inte bara delar av den) för att medlemmarna ska kunna försörja sig. Företaget fick under våren 2011 ett lån beviljat av kommunen. Företaget ligger inne för registrering hos Bolagsverket och förväntas komma igång.

Forshaga

I Forshaga kom utbildningen igång våren 2009. Ett problem var att deltagarna ofta fattades eftersom de hade uppdrag från kommunen under utsatt tid. Exempelvis skulle de flytta möbler åt kommunen istället för att delta vid några av utbildningstillfällena. Att få ledigt från möbelflyttandet under tre timmar var inte möjligt. Kommunens motivering till detta var att *"Arbete går före andra aktiviteter."* Det blev inte någon kontinuitet. Sommarlovet 2009 utgjorde sedan ett allt för långt avbrott: efter det kom ingen av deltagarna tillbaka. Processen avbröts tills vidare.

En omstart gjordes en tid efter det. Den nya gruppen bestod av många "nysvenskar" från olika länder, samtliga kopplade till SFI. Efter sommaren 2010 var deltagarna utbytta mot nya deltagare, vilket motiverades med att SFI organiserades i olika steg, där deltagarna nu skulle vara på andra steg. Kommunen kontaktades och man var överens om att arbeta vidare. Vid nästkommande utbildningstillfälle informerades Värmlandskooperativen dock om att de måste avsluta processen då alla deltagare skulle läsa samhällskunskap på utsatt tid. Arbetet i Forshaga avslutades därmed.

Sunne

I Sunne kommun har kontinuiteten i deltagandet inte varit tillfredsställande. Ändå gjordes också i Sunne en affärsplan som presenterades i november 2009. Det var dock ett stort frånfälle av medverkande personer i sista minuten till denna presentation varför nya tider söktes. Det visade sig att kommunen valt att inte stödja aktivitetsgruppens affärsplan. Orsaken till denna inställning är oklar. Under hösten 2010 avslutades processen. Det blev inget socialt företag i Sunne. Ändå har enligt Värmlandsskooperativen alla deltagare ”vuxit” under processen.

Kil

I Kils kommun fanns ingen handledare kopplad till gruppen. Utbildningen pågick trots detta och möjliggjordes genom att kärntruppen bland deltagarna uppvisade stor motivation. Med hjälp av tydliga instruktioner genomförde de själva de mellanliggande veckomötena. Kommunens intresse var i början svalt. Gruppen avslutade Fas 3 med att presentera två affärsplaner för kommunledningen. Presentationerna fick ett bra mottagande av kommunen.

Under hösten 2010 registrerades det sociala företaget Green Line Custom. Företaget har sedan hösten 2010 haft kontakt med en redovisningsbyrå.

Företaget har från kommunstyrelsen fått tillgång till utrustad lokal vars kostnad initialt finansieras via ett uppdrag från kommunen. Det fanns också goda förutsättningar att erhålla anställningsstöd i olika former från arbetsförmedlingen. Det visade sig dock att för att kunna erhålla detta krävs att företaget först utbetalar avtalsenliga löner. Företaget rekviderar därefter medel från arbetsförmedlingen vilket har en eftersläpning i systemet på ett par månader. Utifrån det måste företaget, Green Line Custom, ha ett eget kapital i samband med start. Under mer än sex månader fördes därför en dialog med bank i syfte att få ett lån. Tjänstemännens förståelse och möjlighet att se kooperativets specifika förutsättningar upplevdes som positiv. Gruppen ansökte om investeringsstöd på Länsstyrelsen, svaret dröjde betydligt längre än det

brukar ta för ”vanliga” företag. Detta, banken och annat tog tid vilket gjorde att det fördelaktiga avtalet angående hyra av lokalen löpte ut och på nytt måste prövas av ”politiken”. Banken lovade att bevilja ett lån om kooperatörerna fick ett förlängt avtal vad det gäller lokalen. Under juni 2011 beslöt kommunen att förlänga hyresavtalet och därmed har företaget startat.

Filipstad

I Filipstad startades Fas 1 under våren 2009. En affärsplan presenterades som fick positiv respons från kommunledningen. Dock visade det sig att inga lämpliga och kostnadsmässigt relevanta lokaler för djurdagis fanns i Filipstad. Svårigheten med att få tag på en lokal kan också ha haft en koppling till att en av deltagarna haft en ”stämpel” i kommunen på grund av tidigare beteende vilket gjort att hela gruppen uppfattades som mindre trovärdig. Istället påvisade kommunen önskemål för start av café och matverksamhet där lokalfrågan redan var löst. Affärsplanen anpassades till detta. Filipstads kommun var mycket drivande i processen kring stöttnen och utvecklingen för deltagarna.

Under hösten/vintern 2010 krympte gruppen i Filipstad något efter vissa meningsskiljaktigheter och startprocessen sköts framåt i tid. Under våren 2011 började en ny utbildning med cirka sex deltagare. Eftersom Värmlandskooperativen inte kunde genomföra utbildningen i sin helhet en andra gång inom ramen för detta projekt fördes en dialog med ABF (Arbetarnas bildningsförbund) om möjligheterna till en fortsatt utbildning via studiecirkelar. Finansieringsfrågan för en sådan kompletterande utbildning har dock inte löst sig ännu.

Storfors

I Storforsgruppen fanns en mindre grupp som sedan tidigare diskuterat start av socialt företag. Kommunen önskade att gruppen skulle ta över en kommunal secondhandbutik, varför förutsättningar skapades att detta skulle ske så fort som möjligt. Enligt Värmlandskooperativen är detta ingen optimal metod då processen i sig behöver ta sin tid, men de stöttades ändå: parallellt med arbetet i Fas 1 arbetade deltagarna med en

affärsplan. Denna grupp tog sedan steget över i Fas 4: Centralen ekonomisk förening startade och därmed var Storfors den kommun där det första sociala företaget inom projektets ramar registrerades. Verksamheten är nu igång och fungerar.

En annan grupp bestod av personer från Burma. De hade goda ambitioner men då ingen kunde svenska och två av dem hjälplig engelska fanns stora språksvårigheter. Man arbetade för en affärsplan på deras språk samt en egenöversatt på engelska och en tredje variant på svenska med risk att väsentligheter gick förlorade. Fas 3 förlängdes med flera tillfällen med anledning av språkproblematiken.

Utöver Centralen som redan startat presenterades två affärsplaner för kommunledningen. Den ena gruppen beslöt att inte gå vidare till Fas 4, med anledning av osäkerhet med egen försörjning. Den burmesiska gruppen, Ethnic Cooperative Association, ville dock vidare och de förde en dialog med kommunen angående lokaler men också i fråga om tolkar, översättare och kostnader för detta. Under senhösten/vintern 2010 beslöt den burmesiska gruppen att avvakta start tills de behärskar det svenska språket bättre. Affärsplanen är i princip färdig och Värmlandskooperativen kommer att bistå med erforderligt stöd när så aktualiseras, vilket lär ske tidigast under hösten 2011.

Säffle

I Säffle var samtliga deltagare utom en person arabtalande. Kommunen har sett till att en tolk medverkat vid utbildningstillfällena. Utifrån denna speciella situation uppstod frågor och funderingar som tillsammans med att tolkningen tog tid i anspråk gjorde att processen måste anpassas något.

Enligt Värmlandskooperativens uppfattning verkade det som att dessa personer var relativt nöjda med nuvarande livssituation med försörjningsstöd och svenskundervisning kombinerat med praktikplatser. De var inte motiverade att på allvar förändra sin situation. Enligt Värmlandskooperativen hade personerna i denna grupp inga sociala svårigheter förutom att de inte behärskade det svenska språket, vilket betyder att de inte tillhörde den grupp som socialt företagande lämpar sig för. Några personer önskade istället start av mera traditionellt företagande. Värmlandskooperativen stöttade dem i detta för att sedan

”överlämna” till Almi och IFS. Inget av dessa företag är dock att betrakta som socialt företag.

Arvika

I Arvika var det en person som valde att fortsätta i Fas 3 med ambition att starta enskild firma. Detta visade sig dock inte vara realistiskt. Efter en tid visade det sig att några andra personer i gruppen önskade fortsätta arbeta med sin företagsstart, varpå Värmlandskooperativen lade in några ytterligare utbildningstillfällen. De tre deltagarna i gruppen enades dock under vintern 2010/11 om att inte starta någon verksamhet.

Värmlandskooperativens bedömning är att kommunledningen var väldigt positiva, men att mellanchefer i den kommunala organisationen inte känt sig involverade i kommunens beslut om medverkan i projektet. Detta har haft negativ effekt på dels deltagandet som varit lågt till antal men också att deltagare ”tagit med” en negativ attityd in i gruppen.

Hammarö

På Hammarö startade utbildningen relativt sent, men kommunen var positiv. Gruppen som sådan var initiativrik och genomförde på egen begäran och i egen regi med visst stöd av Hammarö kommun en egen datautbildning under semesterperioden (sommaren 2010). En grupp arbetade för ett socialt företag och tre deltagare fokuserade på enskilda firmor. I december 2010 har Hammarögruppen avslutat Fas 3 och haft en första presentation av sina affärsplaner. En andra presentation av Pannkaksfixarnas (socialt företag/kooperativ) affärsplan hölls i februari 2011. Efter presentationen diskuterades det hur gruppen kunde hjälpas vidare och det beslutades om att tillsätta en arbetsgrupp. Pannkaksfixarna består nu bara av två personer, men för att vara ett kooperativ måste de hitta en tredje.

Årjäng

I Årjäng startade aldrig någon utbildning i socialt företagande. Värmlandskooperativen försökte vid flera tillfällen att få till en dialog med kommunen angående start, vilket dock inte gav resultat. Det kan ha berott

på att flera politiker som tjänstemän ”bytts ut” sedan projektet startades och att projektet då inte varit förankrat hos ”rätt” personer i kommunen.

Resultat i siffror

I mitten av juni 2011 ser det ut som följer:

- Mer än 170 personer har varit inskrivna under loppet av projektet.
- I fyra kommuner presenterades aldrig någon affärsplan.
- I två kommuner presenterades affärsplaner, men grupperna har av olika anledningar inte kommit framåt i arbetet inom Fas 4.
- Ett företag har startat, är igång och fungerar (Storfors).
- Två sociala företag, i Kil och i Storfors, har startat. Vidare har två enskilda firmor startat.
- Ett socialt företag i Torsby är i en bildandeprocess.
- Ytterligare tre grupper har presenterat sina affärsplaner och önskar starta verksamhet, men starten har fördröjts.

Reflektioner kring Fas 1-4

Inför Fas 1

Intervjuerna som genomfördes med Värmlandskooperativen, handledare och ansvariga tjänstemän på kommunerna pekar på en rad faktorer som ligger till grund för ett lyckat genomförande av Fas 1. Många av dessa är sådana som bör vara uppfyllda innan själva utbildningen tar sin början. Av naturliga orsaker ligger en stor del av ansvaret för att detta ska bli gjort på kommunen men även utbildningsleverantören, i detta fall Värmlandskooperativen, har ett ansvar för att vara tydlig med vilka förutsättningar som bör vara uppfyllda om ett bra resultat med utbildningen ska kunna uppnås.

Enligt företrädare för Värmlandskooperativen ligger det i kommunens ansvar att se till att det finns förutsättningar för att genomföra utbildningen. Det vill säga, att det finns deltagare, handledare

och utbildningslokal. Värmlandskooperativen påpekar i sin information²⁴ till kommunerna att det krävs en diskussion med kommunerna om deltagargruppens sammansättning, handledarens bakgrund och valet av lokal.

Undersökningen visar också på svårigheten att få fram rätt information till rätt person inom den kommunala förvaltningen och att det många gånger varit en lång väg från politiskt beslut till utbildningsstart. I några fall har den tjänsteman som ansvarat för utbildningens genomförande fått detta ansvar först efter det att Värmlandskooperativens huvudsakliga informationsinsats mot kommunerna genomförts.

Då utbildningen bygger på empowerment som metod är det viktigt att kommunens företrädare förstår vad det innebär för kommunens förhållande både till gruppen som helhet och till de individuella deltagarna samt vad det betyder för valet av handledare. Vidare är det viktigt att kommunen, redan innan utbildningen påbörjas, har en förståelse för hur sociala företag fungerar, vilka principer och vilken värdegrund de bygger på och vad det kan innebära i fråga om resurser att långsiktigt stötta ett socialt företag och dess medlemmar.

En av grunderna i empowerment-teorin är att kraften och viljan till förändring ska komma från individerna själva. Tanken är därför att detta också bör avspeglas i rekryteringen av deltagare till utbildningen. Ett deltagande som bygger på frivillighet ligger i linje med ett empowerment-baserat synsätt. Utmaningen hos kommunerna ligger i att kunna presentera socialt företagande och utbildningserbjudandet på ett sådant sätt att de potentiella deltagarna ser den nytta och de möjligheter som ett deltagande ger dem. Vid intervjuer med deltagare visade det sig i några fall att den inbjudan eller kallelse de fått till den första informationsträffen om utbildningen varit så otydligt utformad att de inte förstått vad utbildningen gick ut på eller varför just de kallats.

Förutom själva intresset finns det andra faktorer som kan påverka de tilltänkta deltagarnas vilja att gå utbildningen. Exempel på sådana faktorer är ovisshet om hur den egna försörjningen ser ut när man driver

²⁴ Till exempel i dokumentet *Tankar om genomförande Fas* som skickades ut till kommunerna i samband med projektstart.

ett socialt företag, arbetsbelastning, krav på ansvar och press från omgivningen. Om det finns svar på frågor som dessa har deltagarna lättare att ta ställning till erbjudandet.

Då empowerment till stor del handlar om maktförskjutning och att kunna ta makten över sitt eget liv är det viktigt att det finns en förutsättning för denna maktförskjutning att äga rum. För deltagarnas del innebär det att deras eventuella kopplingar till bland annat arbetsförmedling, försäkringskassa och andra enheter inom kommunen bör vara kartlagda och att alla berörda handläggare är överens om att ge respektive deltagare möjlighet att delta i utbildningen under den tid den pågår. Ansvaret för att detta samordningsarbete sker ligger på kommunen.

Det kan finnas andra faktorer som gör att vissa grupper av deltagare kräver mer stöd än andra för att kunna tillgodogöra sig utbildningen. Läs- och skrivsvårigheter, bristande kunskaper i svenska eller annan problematik kan medföra att utbildningen måste anpassas till gruppens och individernas förutsättningar. Anpassningar kan behöva göras både vad gäller själva utbildningsmaterialet och sättet informationen presenteras på. Till exempel kan nya och komplicerade ord behöva förklaras eller bytas ut mot enklare. I andra fall kan tolk eller speciella genomgångar av utbildningstillfällena på andra språk än svenska vara nödvändigt. Handledaren kan också behöva stötta delar av gruppen med extra genomgångar så att alla i gruppen får samma möjlighet att ta del av det som lärs ut.

Undersökningen har visat att handledaren har en nyckelroll när det gäller att hålla ihop och motivera gruppen. De flesta handledare har jobbat aktivt med att skapa en grupp av deltagarna där alla blir sedda och får chansen att vara delaktiga. Handledaren är särskilt viktig för de deltagare som initialt inte har så stark inre drivkraft eller som har svårt att ta till sig den information som utbildarna förmedlar vid utbildningstillfällena. Vid behov kan handledaren också vara gruppens språkrör och företräda gruppen gentemot kommunen och Värmlandskooperativen. Då utbildningen bygger på empowerment är det nästan en förutsättning att handledaren tror på att det finns en inneboende kraft och vilja till förändring hos deltagarna och att detta genomsyrar arbetssättet.

Lokalfrågan kan ses ur både praktisk och symbolisk synvinkel. Utbildningen är anpassad för att bedrivas i form av klassrumsundervisning med inslag av övningar i grupp och individuellt. Detta ställer rent fysiska krav på lokalen vad gäller sittplatser, bord, belysning med mera. Lokalvalet kan också ses ur en symbolisk synvinkel där kommunen genom sitt val av lokal och arrangemang kring utbildningstillfällena kan bidra till att stärka deltagarnas självkänsla genom att hantera denna utbildning på samma sätt som en internutbildning för kommunens anställda. På samma sätt kan ett olämpligt lokalval och torftiga arrangemang motverka syftet med utbildningen.

Intervjuer med tre av de ansvariga tjänstemännen i kommunerna visar att dessa varit förvånansvärt lite inblandade under utbildningens gång och att de lämnat över hela ansvaret för genomförandet av utbildningen till Värmlandskooperativen och handledarna. *"Allt har fungerat bra. Kommunen har ordnat med det praktiska och Värmlandskooperativen har skött utbildningen. Vi har varit helt överens om ansvarsfördelningen och de har varit helt suveräna på att hålla utbildningen. Handledarna har fungerat som bollplank. Utformningen av handledarrollen har Värmlandskooperativen och handledarna skött själva"*, säger en av de ansvariga tjänstemännen. Ungefär samma sak säger en annan tjänsteman. *"Värmlandskooperativen har styrt hela processen, vi ordnade det de ville ha (grupp, handledare och lokal) sedan har vi i stort sett inte varit inblandade. Handledaren har fått sina instruktioner av Värmlandskooperativen och jobbat med dem. Jag var med på en genomgång som Värmlandskooperativen hade inför utbildningen där de gick igenom hela processen och arbetet i de olika Faserna."*

Under Fas 1

Som diskuterats ovan grundläggs förutsättningarna för en lyckad utbildning till stor del genom de beslut och handlingar som utförs innan själva utbildningen startar.

Under projektet har Värmlandskooperativen ansvarat för all utbildning vid utbildningstillfällena. Samtliga av de intervjuade deltagarna och handledarna är mycket nöjda med hur undervisningen bedrivits.

Detta gäller såväl Värmlandskooperativens kunskap och engagemang, utbildningens upplägg som sättet den presenterades på. De problem som upplevts kan häröras till brister i kommunikationen eller samarbetet internt inom kommunerna, brister i kommunikationen mellan Värmlandskooperativen och kommunerna rörande deltagarnas förutsättningar och bakgrund eller att kommunerna inte ställt upp med nödvändiga resurser.

På vissa platser har företrädare för kommunen besökt gruppen under ett eller flera tillfällen vilket varit mycket uppskattat både av deltagarna och av handledarna. Att besöka gruppen under inledningen av utbildningen och visa sitt intresse är ett sätt att stärka och inspirera deltagarna. Under besöket kan deltagarna få svar på frågor om hur kommunen ser på socialt företagande, varför det är viktigt för kommunen och hur kommunen tänkt stötta de sociala företag som kan komma att bildas till följd av utbildningen. Genom insikten om att socialt företagande inte bara är ytterligare en kurs utan en långsiktig satsning förankrad på högsta nivå i den kommunala organisationen ökar motivationen i gruppen.

Några handledare har upplevt att kommunens intresse för gruppen varit bristfälligt och att det har varit svårt att få klara besked och svar på de frågor som gruppen haft till kommunens företrädare. Enligt handledarna har detta påverkat gruppens tro på kommunens vilja att stötta eventuellt kommande sociala företag vilket bidragit negativt till gruppens utveckling.

Mycket av utbildningens framgång bygger på att växelspelen mellan utbildningstillfällena och veckomötena fungerar. Ett flertal av handledarna har pekat på veckomötets dubbla syften. Förutom att gå igenom och diskutera föregående utbildningstillfälle samt öva på styrelsearbete och mötesteknik handlar veckomötena mycket om grupputveckling och om att alla ska ges möjligheten att växa både som individer och som gruppmedlemmar. En handledare pratar om att låta alla komma till tals och föra fram sin åsikt och att ta upp eller diskutera färdigt frågeställningar och meningsskiljaktigheter från föregående utbildningstillfälle. Men de talar också om vikten att bygga förtroende och tillit inom gruppen genom att prata om mer personliga saker som till

exempel hur var och en mår för dagen. En annan handledare talade om vikten av att grundlägga en struktur för arbetet inom gruppen, att ställa frågor, utmana och vara bollplank.

Handledarens arbete med att redan under Fas 1 skapa en grupp av deltagarna där dessa trivs och har roligt ihop kan inte nog betonas. Sammanhållningen i gruppen och känslan av att vara sedd och accepterad av de andra för den man är har visat sig vara av mycket stor betydelse för vissa deltagares synnerligen positiva individuella utveckling.

Närvarofrågan har hanterats olika av de olika kommunerna. Även om deltagandet i utbildningen bygger på frivillighet är det viktigt att vara tydlig med att när en person väl påbörjat utbildningen förväntas hon/han vara med på samtliga utbildningstillfällen och veckomöten. Eftersom utbildningen är sekventiellt uppbyggd riskerar deltagarna att tappa delar av sammanhanget vid frånvaro. Dock är en av huvudtankarna bakom socialt företagande 100 procent av den egna förmågan varför utbildningen måste kunna hantera att alla i gruppen inte har samma möjligheter till hög närvaro. För att dessa personer inte ska förlora sammanhanget är det återigen viktigt att gruppen fungerar som en grupp och att växel-spelet mellan utbildningstillfällena och veckomötena fungerar och att gruppen vid veckomötet diskuterar det som gått genom vid föregående utbildningstillfälle. Vid hög frånvaro kan handledaren vara tvungen att gå in och stötta med extra genomgångar.

Vid intervjuerna har det visat sig att tillfälle fyra, studiebesöket vid de två sociala arbetskooperativen i Karlstad, varit av stor betydelse för deltagarnas beslut att ge det sociala företagandet en chans. Samtidigt visar närvarostatistiken att det är förhållandevis låg närvaro vid detta tillfälle. Det har visat sig att vissa ur målgruppen hade en problematik som gjorde att resan ledde till en sådan oro och stress att de därför valde att inte följa med.

Värmlandskooperativens statistik från utbildningarna i Grums, Torsby, Forshaga, Sunne, Kils, Filipstads, Storfors och Arvika kommuner visar att ungefär 65 procent av de som påbörjar Fas 1 genomför hela fasen till och med utbildningstillfälle 10. Av de som deltog på utbildningstillfälle två genomförde ungefär 75 procent hela fasen. I vissa kommuner har dock nya deltagare tillkommit under fasens gång varför

siffrorna bara kan ses som ungefärliga värden. Det bör också påpekas att närvarofrekvensen varierar stort från deltagare till deltagare.

Under Fas 3

Beroende på hur deltagargruppen i Fas 3 ser ut kan olika processer starta. En del deltagare kommer till Fas 3 som i en färdig grupp med en klar bild av vad de vill göra medan andra kan komma som en grupp med tydligt mål att starta något tillsammans utan att veta riktigt vad. Vidare finns det deltagare som kommer till Fas 3 utan att tillhöra någon grupp. Dessa kan grovt delas in i de som har en mycket klar bild av vad de vill syssla med, de som är intresserade men inte vet vad de vill syssla med eller med vilka och slutligen de som egentligen inte är intresserade men som går dit ändå för att det är trevligt eller för att de inte har något annat att göra.

De som kommer till Fas 3 som en grupp med en klar bild av vad de vill göra har ofta haft en ordentlig diskussion inom gruppen som gör det förhållandevis lätt att komma igång med att formulera en affärsidé och börja arbeta med affärsplanen.

För de grupper som inte vet vad de ska syssla med vidtar istället ett arbete med att försöka hitta en verksamhet eller kombination av verksamheter som passar gruppen och dess medlemmar. Det kan då initialt ta mer kraft och energi att komma fram till en affärsidé som alla står bakom. I de grupper där sammanhållningen är stark och medlemmarna ser det sociala företagandet i sig som en väg att förbättra sin livssituation verkar dock denna process gå lättare än i grupper där både sammanhållningen och tron på det sociala företagets möjligheter är sämre. I båda fallen kan dock processen med att enas om en idé även leda till att den ursprungliga gruppen splittras på ett eller annat sätt.

För dem som kommer till Fas 3 utan grupp vidtar också olika processer. Deltagare med en mycket klar uppfattning om vad de vill göra har ofta svårt att kompromissa om sin idé. Har de inte hittat någon på samma våglängd under Fas 1 är chansen stor att de går Fas 3 med ambitionen att starta själva, antingen som enskild firma eller som aktiebolag. Att ha som mål att starta en egen verksamhet är inget hinder

för deltagande i Fas 3 utan Värmlandskooperativen stöttar även dessa i arbetet med att ta fram en affärsplan.

Något större antal deltagare ur kategorin som börjar Fas 3 utan att tillhöra någon grupp eller vet vad de vill syssla med borde inte finnas om Fas 1 genomförts på ett bra sätt. Så som några av de intervjuade handledarna påpekade var en viktig del av Fas 1 att arbeta med gruppens utveckling och bygga en grupp av de enskilda deltagarna där individerna känner förtroende och tillit för varandra. Även några av de intervjuade deltagarna berättade hur Fas 1 till stor del handlat om att hitta andra deltagare att gå vidare med. Består ändå aktivitetsgruppen av ett stort antal deltagare som varken tillhör någon gruppering eller vet vad de vill syssla med vidtar ett arbete med att skapa en eller flera grupper av dessa individer eller att få med dem i de grupper som redan skapats. Det huvudsakliga ansvaret för att få igång och stötta denna process ligger hos handledaren. Arbetet med att komma fram till vad de vill göra och med vem eller vilka är jobbigt och gör att arbetet med att formulera affärsidé och skriva affärsplan har svårt att ta fart.

Beroende på hur den totala deltagargruppen ser ut när Fas 3 påbörjas kan alltså olika gruppers förutsättningar för att komma igång med att skriva affärsplanerna variera mycket, inte bara från plats till plats utan även mellan olika grupper på samma utbildning. Oavsett hur grupperna bildats kommer varje gruppmedlem under arbetet med affärsplanen än tydligare att bli varse de andra gruppmedlemmarnas starka och svaga sidor, arbetsinsats i förhållande till arbetsförmåga och andra personliga egenskaper. Deltagarna ska också hitta en roll- och arbetsfördelning som alla i gruppen kan acceptera. Acceptansen av en av det sociala företagandes grundprinciper, 100 procent av den egna förmågan, provas. Detta kan leda till förändringar i grupperna där individuella deltagare kan välja att hoppa av gruppen och andra ställas inför ultimatum att antingen ändra beteende eller vara tvungna att lämna gruppen. I några fall har grupperna utformat egna regler för närvaro, arbetsfördelning med mera. Processen kan upplevas som jobbig av många deltagare men det är viktigt att grupperna reder ut dessa frågor innan de startar företag tillsammans.

Av ovanstående följer att i början av Fas 3 består vissa deltagargrupper av grupper och individer som kommit olika långt vad gäller att formera sig själva och sina idéer. Detta är inget problem när det kommer till föreläsningsdelarna av utbildningen men påverkar det praktiska arbetet med affärsplanerna.

Under Fas 3 förändras också veckomötena. Består deltagargruppen av flera grupper håller varje grupp sina egna veckomöten och utformar dagordningen efter behov. Fortfarande är det styrelseform som gäller och gruppmedlemmarna turas om att vara ordförande och sekreterare. Enskilda deltagare utan grupp och idéer kan bilda en egen grupp och hålla veckomöten tillsammans med handledaren.

Värmlandsskooperativens statistik från utbildningarna i Grums, Torsby, Sunne, Kils och Filipstads kommuner visar att ungefär 75 procent av dem som påbörjar Fas 3 genomför hela fasen till och med utbildningstillfälle 12.

Handledarrollen förändras under Fas 3. I Fas 1 handlade det mycket om att diskutera och förklara den information utbildarna gick igenom vid utbildningstillfällena samt att skapa sammanhållning i gruppen, låta alla komma till tals och utveckla deltagarnas förtroende och tillit för varandra. I Fas 3 är behovet av att utforma handledarrollen efter gruppens förutsättningar ännu större än i Fas 1. Arbetet med att skriva affärsplan och jobba fram budget är jobbigt för många deltagare. En handledare lade mycket tid på att hjälpa deltagarna med att formulera sig och få ner sina tankar på papper. Samma handledare hade även lagt mycket arbete på att få deltagarna att inse att alla i gruppen verkligen måste ta ansvar och arbeta efter sin egen förmåga och inte bara glida med. Några av deltagarna var inte vana att behöva arbeta så mycket själva utan förväntade sig att handledaren och kommunen skulle fixa mer åt dem.

En annan handledare talar om att det kan vara jobbigt för vissa när medlemmarna i gruppen måste jämk ihop sina individuella målsättningar till en gemensam affärsplan och när medlemmarna ska hitta en roll- och arbetsfördelning som alla i gruppen kan acceptera.

Två av handledarna upplevde det ibland nödvändigt att pusha på gruppen när arbetet avstannade och att få deltagarna att ta tag i saker på en gång. Även deltagarna har pekat på vikten av att handledarna ibland

styr upp gruppen så att de inte skjuter upp saker för länge. Vid sidan av pushande har också grupperna uppskattat när handledarna peppat dem vid tillfällen då de upplevt motgångar eller att arbetet gått trögt. Deltagarna har också uppskattat när handledaren bistått gruppen med tips och förmedlat kontakter både till personer inom kommunen och till privatpersoner och företag. Några av handledarna har även hjälpt gruppen med mer praktiska saker som att kontakta potentiella hyresvärdar då det på grund av vissa deltagares bakgrund varit viktigt att visa att kommunen står bakom det blivande företaget som garant.

En handledare upplevde frustration över att inte kunna svara på deltagarnas frågor som rörde arbetet med affärsplan och budget. I Fas 1 var det lättare att diskutera och förklara det som gått igenom på utbildningstillfällena. I Fas 3 är det teoretiska innehållet på utbildningstillfällena allt mer specialiserat vilket gör att handledarna har svårt att svara på frågor som rör detta. En handledare berättade hur hon istället hjälpt gruppen med att skriva ner sina frågeställningar så att gruppen kunde diskutera dessa med utbildarna på följande utbildningstillfälle.

Handledarna har även en viktig roll i att fånga upp och jobba lite extra med de deltagare som inte har någon egentlig idé om vad de vill syssla med eller tillhör någon gruppering inom deltagargruppen. En handledare efterlyste någon sorts exempelföretag för att dessa skulle ha något att arbeta med under utbildningstillfällenas skrivarpass istället för att sitta överksamman eller prata med varandra eller med dem som försöker jobba.

Deltagarnas syn på utbildningen under Fas 3

Nedanstående är baserat på samtal med deltagare i Storfors och på intervjuer med deltagare från Grums, Kil, Hammarö och Torsby²⁵ samt på kommentarer i Värmlandskooperativens egna utvärderingsblanketter.

²⁵ Alla de intervjuade deltagarna från Grums, Kil, Hammarö och Torsby ingår i grupper som färdigställt sina affärsplaner och gått vidare till Fas 4.

Det reflekterar deltagarnas åsikter under Fas 3. (Som det visar sig senare har vissa av deras attityder förändrats när de gick in i Fas 4.)

Som beskrivits ovan har vissa kommuner anvisat deltagare till utbildningen medan andra har rekryterat deltagare på frivillig bas. Av de fyra intervjuade grupperna var den ena rekryterad på frivillig bas, till de två andra hade deltagarna anvisats och den tredje bestod av en blandning av frivilliga och anvisade deltagare. De deltagare som blivit anvisade utbildningen såg inget konstigt i det eller som en av deltagarna uttryckte det *"Vi var trungna att gå. Men så är det, vi är vana att man går om man blir kallad. Annars blir man av med bidraget."* Några ansåg till och med att det varit tur att de tvingats dit: *"Det här är inget jag skulle ha kommit på alldeles själv"*, säger en deltagare. *"De första tio veckorna var det tvång mer eller mindre, men sedan blev det roligare och roligare."*

När det gäller själva kallelsen eller inbjudan efterlyste alla grupperna att denna skulle vara tydligare. Några uttrycker att informationen var oklar och att de inte förstod vad utbildningen gick ut på. Skulle man starta ett företag eller bli anställd i ett företag? En grupp efterlyste bättre information om vad socialt företagande var och varför man blivit kallad.

När väl utbildningen startat upplevde alla de fyra intervjuade grupperna att det gick snabbt för dem att inse att detta var en chans för dem att komma vidare. *"Redan efter två tre gånger var vi på väg mot en verkstad"*, säger en av de intervjuade. *"Det kändes att det inte bara var en ny sysselsättningsåtgärd, utan något riktigt"*, säger en annan. Utbildningen utgjorde en arena där man kunde vara sig själv: *"Man bara kände: 'jaa! Här fick man vara den man är!'"* En av grupperna tyckte att det kändes bra redan på informationsträffen. Studiebesöket vid några sociala företag i Karlstad under tillfälle fyra framhålls också av grupperna. *"Studiebesöket var bra. När man såg att andra klarat det förstod man att det gick"*, var en kommentar.

Samtliga grupper ansåg att upplägget med att varva utbildningstillfällen med veckomöten fungerade bra. Även utbildningsmaterialet och presentationerna får beröm av de fyra grupperna som tyckte att utbildarna var mycket bra samt att utbildningsmaterialet var pedagogiskt upplagt.

De som kommit ända till Fas 4 anser att arbetsbelastningen i Fas 1 varit relativt låg. Det mesta har hunnits med under utbildningstillfällena eller på veckomötena. En grupp menar dock att många deltagare var ovana vid att sitta stilla och lyssna längre stunder och att det därför är viktigt med pauser. I detta sammanhang nämns de tre inledande utbildningstillfällena som är mer teoretiska än de övriga.

Upplevelsen av Fas 3 var mer blandad hos de intervjuade. I Fas 3 upplevde några att tempot blev högre medan andra tyckte det var lagom eller för långsamt. Samtliga menar dock att de hann med det mesta av arbetet på utbildningstillfällena och veckomöten. På övrig tid genomförde grupperna enstaka undersökningar. Några av grupperna upplevde också att Värmlandsskooperativen blev lite tuffare i Fas 3 och ställde mer krav på deras arbetsinsatser.

I enkätsvaren kan man dock hitta kommentarer som menar att tempot på utbildningstillfällena även i Fas 1 kan vara lite för högt för vissa deltagare och att många ord kan kännas främmande och svåra. En handledare påpekar att en av anledningarna till att en grupp deltagare från kommunens LSS-verksamhet avbröt utbildningen under Fas 1 var att utbildningen inte var anpassad till deras förutsättningar. Den andra anledningen var att de ansåg att de redan hade ett arbete de trivdes med på kommunens dagliga verksamhet. Ur enkätsvaren kan också utläsas att vissa deltagare har större behov av raka svar och en tydlig struktur än andra.

På frågan om hur fler deltagare skulle kunna motiveras att gå vidare från Fas 1 till Fas 3 svarar grupperna lite olika. En grupp menar att många av de som inte gick vidare till Fas 3 bara satt av tiden i Fas 1 och deltagarna med invandrarbakgrund skulle behövt en tolk för att kunna ta till sig innehållet. Några andra skulle kanske kunnat gå vidare om det funnits en handledare kopplad till gruppen. Nästa grupp menade precis som den första gruppen att det fanns ett antal deltagare som inte såg utbildningen som annat än ytterligare en kurs att sitta av. Denna grupp pekade också på att många av de som inte gick vidare var duktiga och initiativrika men att alla inte passar att starta eget. Ytterligare en faktor som gjorde att vissa som kanske var intresserade av att starta eget ändå inte gick vidare var att de inte hittade någon de kunde tänka sig att starta

företag tillsammans med – ”*Man måste ha samma drömmar*” som en av deltagarna sade. Samma deltagare pekade också på det egna ansvaret att under Fas 1 se sig omkring i gruppen för att ta reda på vilka man passar ihop med.

Någon ordentlig utvärdering av vad dessa deltagare gör istället har inte gjorts, varken inom ramen för denna utvärdering eller från kommunernas sida. Både några handledare och vissa av deltagarna som gått vidare hävdar att några av de som inte gick vidare bara satt av Fas 1 för att få ut sina bidrag. Andra har fått jobb eller påbörjat studier. Några av de som gått vidare till jobb eller studier har spontant tackat utbildarna för den motivationshöjande effekt Fas 1 haft på dem. Några av handledarna menar att även de som inte fortsatte utbildningen fick ett stort lyft av självkänslan genom sitt deltagande.

I en av grupperna kom det fram att några av de som inte gick vidare hoppade av för att de inte orkade sitta med i en stor grupp och lyssna och prata och diskutera. Detta framfördes även av handledaren som menade att processarbete är jobbigt för många och att vissa ur målgruppen för utbildningen har svårt att orka med alla de diskussioner som kommer upp under utbildningens gång. Samtidigt betonar andra att de tyckte det var roligt och kreativt att arbeta med olika idéer, sig själva och gruppen samt hur nyttigt det var för gruppens sammanhållning att deltagarna lärde känna varandra på ett djupare plan. En grupp införde hälsorundan som en stående punkt på veckomötena. Där kunde deltagarna berätta för varandra vad de kände och hur de mådde för dagen.

På de orter där större delen av deltagarna gått vidare till Fas 3 och utarbetat en gemensam affärsplan pekar deltagarna ofta på vikten av det arbete handledarna lagt ner på att hålla ihop och utveckla gruppen som grupp. Dessa grupper har också visat att de klarar av motgångar på ett bra sätt. Bland annat har två av grupperna radikalt fått ändra inriktning på sina affärsplaner men ändå lyckats behålla fokus på att starta en verksamhet tillsammans.

Om sin egen insats säger de intervjuade deltagarna att de överlag arbetat på bra men att man är olika som personer. Vissa är mer praktiskt lagda och vill jobba på ”riktigt” medan andra är bättre på att skriva och formulera sig. Två av grupperna ansåg också att utbildningen kunde vara

lite mer komprimerad med tätare mellan utbildningstillfällena: *"Vissa tröttnade ju för att det gick så långsamt."* De flesta av deltagarna var också överens om att det skulle räckt med ett kortare uppehåll mellan Fas 1 och Fas 3. Anledningen till detta var att de tyckte att de tappade fart under uppehållet. Några uppskattade dock just att utbildningen sträckt sig över så lång tid och att det funnits betänketid efter Fas 1. En person förklarar att det inte hade fungerat att starta tidigare. *"Det var en lång process för att utveckla denna gemensamma styrka. Det är bra att den här utbildningen är längre. Efter Fas 2 får man en betänketid om man vill fortsätta med detta eller inte, och det är väldigt bra."* För vissa har det alltså varit bra att ha så mycket tid, för andra inte.

Grupperna delar också åsikten om att vissa delar av Fas 3 varit svåra. Särskilt nämns arbetet med att ta fram en realistisk budget. De anser att handledningen i ekonomifrågor från Värmlandskooperativens sida varit mycket bra.

Personlig utveckling och stärkt självförtroende

På frågan om vad som varit det bästa med utbildningen tar alla grupperna upp arbetet med affärsplanen och tillfredsställelsen i att tillsammans ha färdigställt en realistisk och genomförbar affärsplan utifrån gruppens egna idéer. Av intervjuerna framgår också betydelsen av att någon trott på dem och deras idéer och hur detta stöd motiverat dem i arbetet med affärsplanen. Grupperna betonar också hur de blivit bättre på att se möjligheter och att de nu tror mer på sig själva. *"Jag har lärt mig om mig själv: att jag kan mer än vad jag tror"*, säger en deltagare. *"Det känns som man är på väg"*, säger en annan. Andra kommentarer som kommer upp är det sociala sammanhang som gruppen utgör och hur utbildningen gjort att de brutit sin isolering, träffat likasinnade människor och fått en vettigare vardag. Många av deltagarna betonar också hur roligt de haft inom gruppen även om det har varit jobbigt ibland. *"Utbildningen har också gjort att jag fått vänner som jag aldrig skulle fått annars"*, avslutar en deltagare.

De deltagare som intervjuats under Fas 3 är alla övertygade om att de kommer att bära med sig känslan från utbildningen även i framtiden, efter det att utbildningen tagit slut. De upplever alltså att de påverkats långsiktigt av sitt deltagande. Makten över sitt liv upplever de finns hos

dem själva nu. Självförtroendet de har fått verkar vara väldigt väl förankrat, detta märks i synnerhet i deras inställning till pengar: *"Så småningom kommer pengar till kassan. Man måste starta och se."* Att detta upplevs som "rätt väg" märks tydligt: *"Det skulle vara positivt om Värmlandskooperativen fortsätter. Det skulle bli slut på många sociala problem. Psykiska problem, depression etcetera. De måste fortsätta."*

Under Fas 4

Medan Faserna 1 till 3 bland annat har handlat om deltagarnas egna idéer, deras personliga utveckling, empowerment, Kooperation etcetera har det i Fas 4 handlat om att "gå från idé till komplett affärsplan". Detta bygger på att Faserna 1-3 lagt en bra grund vad det gäller både kunskaper, självförtroende och sammanhållning i gruppen så att denna nu, under Fas 4, kunde tåla de motgångar och hinder som i de flesta fall visade sig när det blev konkret. Fas 4 skiljde sig därför tydligt från de andra faserna och det har inte heller alltid varit möjligt att förutse vad som skulle hända och planera för detta.

Av de 10 kommuner där utbildningen genomfördes (i den 11:e kommunen där utbildning planerades påbörjades denna aldrig) var det endast tre där det inte blev någon affärsplan för ett socialt företag. Med tanke på att det är helt frivilligt för deltagarna att göra en affärsplan eller inte bör man egentligen aldrig kunna räkna med att det ska bli en affärsplan i varje kommun där en utbildning genomförs. Ändå var de kommuner där en eller flera affärsplaner presenterades många. Och där det inte uppstod några affärsplaner kan detta i de flesta fall relateras till att förutsättningarna varit mindre goda: I något fall har deltagarantalet varit lågt vilket berott på att kommunen inte anvisat deltagare, förmodligen på grund av brist på förståelse för projektet. I en annan kommun kunde deltagarna inte närvara kontinuerligt eftersom de anvisades till andra, kommunala uppgifter under utsatt tid, vilket tyder på att olika parter inom kommunen inte kunnat samarbeta, alternativt att kommunen inte varit tillräckligt kunnig om socialt företagande för att veta att utbildningen kräver närvaro för att det ska bli resultat. I den tredje kommunen där det

inte blev någon affärsplan, berodde det på att deltagarna inte visade sig tillhöra den målgrupp som socialt företagande lämpar sig för, något som ingen hade kunnat förutse. I denna kommun startade dock en enskild firma och ytterligare en enskild firma befinner sig i en startprocess.

I några andra kommuner kom grupperna så långt som till att presentera en eller flera affärsplaner, men kort därefter avslutades arbetet. I en kommun berodde detta på, som det uppfattades, bristande intresse från kommunen för att hjälpa deltagarna, något som återigen kan härledas till kunskaps- eller informationsbrist. I en annan kommun berodde det på svårigheter med lokalfrågan samt på meningsskiljaktigheter i gruppen (som alltid kan förekomma) som ledde till att ett antal deltagare slutade. För att introducera nya deltagare, det vill säga göra en omstart av utbildningen fanns sedan inte tid och ekonomi inom projektet.

I några kommuner har affärsplaner presenterats men arbetet avstannat tillfälligt i väntan på vissa händelser. I en av dessa kommuner reducerade sig gruppen efter meningsskiljaktigheter och de söker nu nya personer. En grupp vill avvakta start av företag tills deltagarna behärskar det svenska språket bättre. I en kommun bromsades framfarten genom svårigheter att få en lokal samt på grund av problem med försörjningsfrågan, där deltagarna hoppas att arbetsförmedlingar i andra kommuner, och deras beslut avseende bland annat lönebidrag ska påverka den egna förmedlingen.

I två kommuner har affärsplaner presenterats och gruppen har sedan dess arbetat envist och målmedvetet för att få igång en företagsstart. Detta har fördröjts av många olika skäl där ett huvudskäl i den ena kommunen har varit svårigheten att få ett lån av banken. Det faktum att personal på banker, Länsstyrelsen, kommuner och andra organisationer och myndigheter inte vetat så mycket om sociala företag har fördröjt processen. Värmlandskooperativen har behövt förklara väldigt mycket, varpå problemen för det mesta löste sig, men detta tog som sagt tid. Dock har gruppen nu fått ett lån beviljat och det sociala företaget har kunnat starta sin verksamhet. I den andra kommunen har lokalfrågan varit en svårighet och man har fått besked som ändrats flera gånger. Affärsplanen har omarbetats vid ett flertal tillfällen för att anpassas till nya förutsättningar vad det gäller bland annat lokalen. Även

finansieringsfrågan har varit ett problem och här har gruppen varit beroende av kommunens beslut. Det sociala företaget har nu lämnat in handlingar för registrering till Bolagsverket.

Som nämnts har ett socialt företag startats tidigare inom ramarna för projektet. Här har kommunen från början varit drivande, tillhandahållit en lokal och hjälpt till med att hitta individuella möjligheter till försörjning.

I flera fall har omkringliggande aktörer inte haft tilltro till kooperatörerna. Generellt, i samtliga instanser och i alla kommuner upplever Värmlandskooperativen stora skillnader i bemötande beroende på om kooperatörerna själva talar med berörda tjänstemän och politiker eller om Värmlandskooperativen agerar mellanhänder. Deltagargrupperna kände ofta att de inte prioriterades. ”*Allmänt upplevde vi att politiker med mera inte ville ha en dialog med oss som grupp. (...) De prioriterar oss inte. De har andra möten hela tiden och så vidare*”, upplever en deltagare. Detta kan härledas till den bild av eller uppfattning om deltagarna som vissa kontaktpersoner verkar ha. Dessa verkar i många fall inte tro på att en person som har varit bidragsberoende, arbetslös länge, har en missbruksbakgrund eller dylikt nu ska kunna driva ett företag på ett hållbart sätt. I vissa fall ledde detta till att kommunen kommit med förslag eller önskemål om vilken slags verksamhet de anser att gruppen bör bedriva. I en kommun ansåg exempelvis omsorgsnämnden att övertagandet av elevhemmet var en alltför omfattande åtgärd; gruppen rekommenderades att börja med något mindre, som senare kunde utvecklas. Senare önskade kommunen att gruppen skulle överta en befintlig secondhandbutik. Här syns att vissa kontaktpersoner har en rätt så tydlig föreställning om de sysselsättningar som skulle ”passa” målgruppen (i detta fall en småskalig secondhandbutik). Gruppen kände sig ”trampad på tårna” eftersom detta ju inte varit gruppens idé. Filosofin kring empowerment, som är den röda tråden i utbildningen i socialt företagande, innebär ju som beskrivits bland annat att kraften och handlingsförmågan uppstår när gruppen får förverkliga sina egna idéer.

Empowerment – och sedan?

I samtliga grupper har en utveckling av deltagarna skett (vilket redovisats i avsnitten om Fas 1 och Fas 3). Så också i Fas 4 men samtidigt kan konstateras att vissa deltagare/grupper tappat fart i denna fas. Det kan bero på att de nu inte har några regelbundna träffar med Värmlandskooperativen längre. Också de bakslag som många upplever när de till exempel entusiastiskt frågar om en lokal och får avslag direkt på grund av sin ”stämpel” gör naturligtvis att motivationen sjunker. En grupp har successivt tappat medlemmar efter det att Fas 4 inletts. Denna grupp är nu på väg att registrera sitt företag, men Fas 4 har pågått i två år vilket lett till att personer tröttnade. *”Nu är det tungt med de möten vi har. Vissa säger: När ni startar kan ni väl kontakta oss! De orkar inte vara med längre när det drar ut på tiden på det här viset”*, förklarar en av de deltagare som fortfarande kämpar på. Ändå kan iakttas att det på många håll finns en stor beslutsamhet att fortsätta kämpa för det sociala företaget. Vad denna beslutsamhet beror på kommer att diskuteras i nästa kapitel.

Utifrån Värmlandskooperativens tolkningar kan följande orsaker listas för varför företagsstarten drar ut på tiden: brist på engagemang/intresse från kommunen, brist på tilltro till deltagarnas förmågor och brist i kommunikation mellan olika beslutsfattare. Följden blir att starten dröjer och att deltagare därför tröttnar. Deltagare som genom utbildningen ”tagit makten över sina liv” och gjort stora framsteg kan komma att tappa det självförtroende och den handlingskraft de byggt upp. *”Många har lämnat gruppen på grund av att det inte blivit fysisk verklighet. Några har hamnat i gamla mönster igen. Det som varit hoppet och möjligheten blev inget. Jag pendlar där också ibland. Gruppen är annars något som ger styrka”*, berättar en deltagare. Han får medhåll av en kollega i det att det är brottom att kooperativet snart blir verklighet: *”Värmlandskooperativens projekttid går ut i augusti. Det värsta scenariot är att det inte blir något till dess. Då känns det bortkastat – nja inte helt för vi har ju växt allihop – men ändå, man vill ju ha ett resultat! Om det inte blir något (...) det vore förbannat. Vi har gjort så mycket vi kan. Det är bara lokalen det hänger på nu.”*

Utbildningen har lett till en stor personlig utveckling hos många deltagare, men från kommunalt håll finns ingen tillräcklig beredskap för hur personer ska stödjas när de väl tagit detta steg. Handledarnas

arbetsgivare, kommunen, är medfinansier till projektet och har, allmänt, ett intresse av att projektet ska nå framgång. Trots detta återkommer, som intervjuerna visar, ett missnöje med det att kommunen under hela utbildningstiden inte gör vad som skulle behövas för att hjälpa projektet att nå sina mål. Det finns önskemål att företrädare för kommunen ska lära sig att *förstå* projektet. En av handledarna förklarar att alla hennes kollegor samt hennes chef är väldigt välvilliga, de backar upp och vill gärna att gruppen ska vara i gång. Men det handlar om tankesätt: Förut kunde kommunen ställa krav på deltagarna. Nu kommer deltagarna och vill saker istället. Inte alla beslutsfattare är med på det då, förklarar hon.

En deltagare på Hammarö pekar på något som bekräftar att socialt företagande verkligen är empowermentbaserat och att det samtidigt är en relativt okänd företeelse i kommunerna. *”Socialsekreterarna är alltför vana att prata med folk som är sjuka och som har accepterat att de är sjuka och får bidrag. De är inte vana vid folk som vill rehabilitera sig. Det behövs kunskap om hur de kan hjälpa folk. Jag saknar det.”*

Utvärdering av projektet: framgångar och motgångar

Deltagarnas reflektioner

Vad är det då som gör att deltagarna känner att socialt företagande är något de kan och vill satsa på? Varför väljer de att slutföra utbildningen och vad upplever de att de får ut av den?

En aspekt handlar om **att göra något tillsammans**: Flera intervjuade deltagare hade inte kunnat tänka sig att starta företag innan de kom med i detta projekt. "Att vara egen" associerades till "att vara ensam" och det var inget deltagarna ville. Men tillsammans med andra blev tanken om ett eget företag plötsligt föreställbar. Det bästa med utbildningen var den kooperativa idén. En deltagare förklarar: *"Ju flera kockar desto sämre" sägs det men det gäller inte här. Flera hjärnor är jättebra. Det är demokratiskt. Ingen åsikt är dum. Man är starkare i en grupp, man har någon att prata med. Det blir en livsstil med kooperativet, inte bara ett jobb.*" En person pekar på de rehabiliterande effekterna. *"Gruppen har varit bra särskilt för en av oss för han behöver prata så mycket. Det är som terapi för honom!"* En annan anser att det handlar om en förändrad syn på människor och på samhället. *"Ja det är detta med idén om ett mer engagerat och ansvarsfullt sätt att se på saker. Man är egen företagare men inte ensam med det. Den här formen passar väl dem som... att man inte behöver stå ensam och vara stark. Det kan ge kraft och motivation att göra sin grej men det blir överhuvudtaget möjligt eftersom man är tillsammans."* En annan menar att alla människor egentligen endera har eller behöver uppbackning från sin omgivning. *"Ingen går genom livet utan uppbackning från vänner, familj eller andra (...) Genom ömsesidigt stöd blir det lättare att gå över sina egna gränser och begränsningar."*

Många deltagare beskriver också att de har förändrat sin **syn på människor** genom sitt deltagande. Bara det faktum att bli blandad med obekanta människor med så olika bakgrund, så olika problematik och så olika grad av problematik, samt att behöva samarbeta med dem ledde till en stor **social utveckling**. En person uppfattade att hon inte alls hade så stor problematik som de andra: *"När jag kom in då tänkte man liksom, man hade de här föreställningarna att den där super nog, den där tar droger, den där har aldrig jobbat i hela sitt liv... jag hade fördomar. Jag tänkte jag har jobbat, jag tar inga*

droger, jag är inte som de... Men alla är vi ju människor! Jag har förändrat min syn." En annan förklarar att hon aldrig hade kunnat tro att det skulle kunna utvecklas ett så givande samarbete med *"en massa alkoholister, narkomaner"*. Hon var mycket förvånad. *"Jag har ju ändrat mina tankar en del. Det kan inte finnas bättre än att 'Jag gick från att vara nästan död till att vara egen.'"* En annan deltagare berättar om allt denna grupp gått igenom under utbildningens gång. *"Något av det svåraste under vägen har varit närvaropolicyn. (...) Om någon mår dåligt och inte dyker upp, inte ringer eller så heller... Handledaren åkte hem till dem. Vissa har det svårt i sitt privatliv. Vissa säger att oh, det är så bra här, och sedan kommer de inte. Och missbruk. En del har fallit tillbaka. Två med alkoholproblem har vi behövt säga nej till."* Detta tyder på att gruppen gemensamt utvecklat strategier för hur de kan hjälpa varandra till att bli pålitliga medarbetare i det sociala företaget. Hur de kan hjälpa varandra men också hur de sätter gränser för vilka beteenden som kan accepteras och vilka inte. Av stor vikt har varit (anser både kooperatörer, handledare och utbildare) att dessa strategier tagits fram av deltagarna själva. Det blir mest hållbart så. Deltagandet har alltså dels lett till en högre **tolerans och acceptans** av människors olika situation och minskandet av fördomar, och dels till en höjd **förmåga att sätta gränser** för vilka beteenden som kan accepteras.

Långsiktig hållbarhet är också en ingrediens som gör deltagandet attraktivt. Alla deltagare som intervjuats är mycket medvetna om den personliga utveckling de genomgått i och med utbildningen, och anser att det nya självförtroendet är gediget. Alla har en tydlig uppfattning om de faktorer som lett till denna utveckling. De förstod att detta var en chans. *"Att vara en grupp, att lita på varann men ha eget ansvar... hela konceptet är tufft. Om någon har varit långt ifrån arbetslivet och kommer in och blir egen – det är ett otroligt stort steg"*, menar en person. Han fortsätter: *"Människor växer. Det blir ett enormt lyft med självkänslan. Man missköter inte sitt eget företag."* Företaget som skapats är det som gett detta stora lyft i livet, och därför värnar de starkt om det. En deltagare anser att den kooperativa formen borde spridas till andra företag, eftersom de anställda då skulle värna mycket mer om det. *"Det är en företagsutbildning fast i kooperativ form. Det är ett jättebra upplägg. Om folk är delägare i något då tar de ansvar!"* Ytterligare något som gör sociala företag trovärdiga, enligt deltagarna, är att de har

mycket högre krav att uppfylla än ”vanliga” företag, innan de ens kan starta. Dessutom har vissa deltagare en ”stämpel” sedan tidigare. *”Vi har ju inga förmildrande omständigheter. Det är en väldigt lång process innan man får pengar. Det måste finnas en hållbarhet från start. En genomplanerad budget. Detta är högre krav än på ”vanliga” företag! Plus att man ofta har en stämpel och måste bevisa ännu mer.”* Allt detta är aspekter som tyder på att hållbarheten i de sociala företagen är god.

Hela konceptet är **anpassat till målgruppen**. En deltagare framhåller framgången som ligger i konceptet ”100% av den egna förmågan”. *”Utbildningskonceptet är fantastiskt bra. Det är en intelligent design. Det är en möjlighet för människor som har hamnat i kläm, det är en bra lösning för dem. Man behöver inte jobba häcken av sig. När man mår sämre kan man gå ner i tid, när man mår bra kan man jobba mer. När man har en bra dialog med varandra då funkar detta bra.”*

Det borde ligga i kommunens intresse att stötta sociala företag. Deltagarna efterlyser mer intresse och engagemang från kommunens sida, alternativt mer effektiva strukturer, och mindre krångliga regelverk. En grupp menar att kommunen skulle ha mycket att vinna på att satsa på de sociala företag som vill starta. *”Långtidssjukskrivna, missbrukare, utförsäkrade – de kostar jättemycket. Det behövs att man satsar. Alla vill ju inte starta kooperativ, men för många är det bra att komma ut bland folk. (...) Vissa kommuner verkar tro att de har för mycket annat att göra; de orkar inte intressera sig. Det är därför att de inte vet vad detta är.”* En person anser att det görs ”missar” i kommunen som tyder på att socialt företagande inte prioriteras: *”Det känns som att de tror att det är ett vuxendagis, det vi håller på med.”* Alla har förhoppningar att kommunen och politikerna ska förstå hur bra detta är när företaget väl har kommit i gång. *”Den dagen när vi kommer med en prestation, då! Det gäller att inte ge upp (...). De ska fatta att sådana som aldrig ger upp är dem man borde satsa på. Det är ingen kostnad för dem, utan en investering!”* En slutsats blir att det är viktigt att involvera kommunen tidigt i processen. *”Omsorgsnämnden och kommunstyrelsen borde ha varit aktivt med sedan början”,* anser en deltagare. *”Det vore så viktigt att kommunen är mer behjälpliga och ser möjligheterna som detta är. Människor är kreativa varelser som kan åstadkomma mer än de kanske tror.”* Det finns önskemål att personer från kommunen bjuds in som en integrerad del i utbildningen, så att de

förstår att socialt företagande är vinstbringande för kommunen. Sociala företag är enligt deltagarna bra för hela samhället, inte bara för deltagarna själva, och det har visat sig att detta är en väldigt motiverande aspekt.

Alla de ovan nämnda faktorerna bidrar till att socialt företagande upplevs som meningsfullt. Det är denna meningsfullhet som gör att deltagarna har kraften att kämpa vidare trots motgångar. Vissa upplever detta som kanske den enda chans de får i livet att komma tillbaka in i arbetslivet och samhället, och därför är de inte villiga att ge upp.

Handledarnas reflektioner

När två av handledarna, som har följt grupperna under hela processen, intervjuas under Fas 4, framhåller de på frågan, varför sociala företag behövs, den stora utveckling som deltagarna genomgått. De har vuxit som människor: *"De växte med uppgiften att ta makten."* Och: *"De fick ett sammanhang där någon brydde sig om de fanns eller inte. Någon som trodde på att de kunde!"* Två komponenter verkar enligt handledarna ha varit avgörande: Att någon **tror** på deltagarna samt att de "gör" sin utveckling **själva**. Den andra handledaren förklarar att det inte är särskilt vanligt att folk tror på personer i utanförskap. Hon har upplevt att personer i hennes omgivning varit upprörda över att aktiva missbrukare överhuvudtaget fått en sådan chans. *"Dessa personer har en stämpel i pannan. Folk undrar: Varför ska vi stötta dem? Men jag vet att de kan de också. Och det är ju bara om de kommer som vi kan påverka dem."* Resultaten har varit mycket positiva: Efter en tid tog deltagarna självmant itu med problemet att det hände att någon kom till mötet och var påverkad. De insåg själva att de inte kunde jobba då. *"Vi har jobbat fram en aktiv drogpolicy"*, förklarar en handledare. *"En gång kom en person och var påverkad – då skrev de andra brev till den. De har vuxit, utvecklats, de tar ansvar för gruppen, de har blivit målinriktade på vad de vill. De har fantastisk uthållighet och tålamod."* Hon ger exempel på sättet på vilket deltagarna utvecklats: *"En har hanterat sin utbrändhet(...), en säger att 'detta är första gången jag varit stabil'. Han har jobbat med sitt eget beslut att ta itu med sitt missbruk."*

Handledarna är överens om att deras uppgift varit att hålla ihop gruppen men inte att lägga sig i det affärsmässiga. *"Do less is more"*, menar

en av dem. På frågan vad som varit det svåraste i handledarrollen anser en att det kan vara svårt att inte bli en del av gruppen. *"Jag är inte själv kooperatör. Det är inte lätt att hålla den balansen."* Det svåraste var dock inte själva arbetet med deltagarna, utan att **få andra att tro på vilka resurser deltagarna har**. En säger också att hennes uppdrag från kommunens sida varit oklart: *"Jag är rätt ensam i min roll i kommunen. (...) jag vet inte riktigt vad kommunen har för tankar med projektet."*

En handledare förklarar dilemmat med resultatmätningen i samband med projektet. Hon anser att resultat inte bör mätas i antal sociala företag som startats. Istället anser hon: *"Jag kan personligen tycka att vi har kommit långt när dessa personer tar tag i grejer. Om personerna mår bra under projektiden – då är målet uppfyllt, tycker jag."* Men målet är inte uppfyllt om det var att starta ett socialt kooperativ i hennes kommun. *"Jag tror att vi har fått ut **mjukvara**",* fortsätter hon. *"De har växt i **självkänsla**, plus att vissa har gått ut i sysselsättning på vägen."* Enligt henne kan även de som hoppade av utbildningen för att de fick jobb räknas som resultat från Värmlandsskooperativens utbildning. Det var under utbildningen som dessa personer fick lusten och motivationen till att börja jobba.

Utbildarnas reflektioner

Enligt utbildarna har samtliga deltagare "vuxit som individer" under projektiden. Detta är naturligtvis både svårt att definiera och att mäta, men de hänvisar till sina egna utvärderingar som redovisas i deras egna delrapporter.²⁶

Avseende "projektets mål" (som presenterats på s. 12-13) är Värmlandsskooperativens bedömning att de lyckats nå målen avseende punkterna 1, 3 och 4. Det betyder: samtliga deltagare har vuxit som individer, nyckelpersoner runt deltagarna har erbjudits kontinuerlig information och möjlighet till studiebesök och det har skett en kontinuerlig metodutveckling under projektiden som dokumenterats. Vad gäller punkterna 2 och 5 har man kommit "en bit på vägen". Detta gäller de kvantitativa målen om antal företag som startats eller kan komma

²⁶ Värmlandsskooperativens delrapporter 1-11

att starta, samt den regionala stödstrukturen för sociala företag som Värmlandskooperativen arbetat med att förstärka.

Parallellt med arbetet i aktivitetsgrupperna har Värmlandskooperativen arbetat med att påverka de regelverk som omgärdar sociala företag. En stor framgång var arbetsförmedlingens förtydligande våren 2010 att medarbetare i sociala företag ingår i den kategori av personer som kan få försörjningsstöd. En annan framgång uppnåddes efter en lång dialog med Swedbank, där banken slutligen beslöt att bevilja lån till sociala företag under vissa förutsättningar. Ett antal ytterligare samarbeten har påbörjats som initialt krävde mycket dialog och förklaringar, men som i det långa loppet kan komma att underlätta situationen för sociala företag. Bland dessa kan nämnas ett samarbete med ABF (studieförbund i Värmland) och samarbete med en redovisningsbyrå, som utgör en grund för stödstruktur att bygga vidare på. Nationellt har under projektperioden Sofisam.se (handboken) etablerats.

Symptomatiskt för projektet socialt företagande verkar ha varit att det alltid har krävts långa dialoger och förklaringar, med andra ord informationssatsningar, innan kontaktpersoner och samarbetspartners förstått vad socialt företagande var för något. Antagligen beror det på att företagsformen är rätt okänd (vilket ju redan Nutek konstaterat 2008), men också på att personerna har svårt att tro att en person som befunnit sig i ett utanförskap efter bara något eller några års utbildning ska vara kapabel att långsiktigt och affärsmässigt driva ett eget företag. Här har Värmlandskooperativen gjort ett omfattande informations- och påtryckningsarbete. En medarbetare på Värmlandskooperativen menar att det varit tröttnande. *"Man blir länken mellan handledaren och gruppen, mellan gruppen och politikerna etcetera. Man blir trött på att peppa hela tiden."* Hon anser att grupperna kämpar väldigt mycket för att nå sina mål, men att det inte bara är grupperna som har kämpat utan även personer runtomkring dem. *"De behöver pushas för att de ska kämpa"*, menar hon. Beroende på handledarens kompetens och profil kan även hon eller han behöva stötta.

Som beskrivits tidigare har flera grupper till och från "tappat fart" under Fas 4. Det beror delvis på de beskrivna praktiska motgångarna, men ett

problem kan också ligga i upplägget med de fyra faserna: Från och med Fas 4 hålls inga regelbundna möten längre, utan grupperna ska självmant kontakta Värmlandsskooperativen vid behov. *"Från Fas 4 ska de ringa oss. Det steget är för stort. Det behövs en handledare eller någon som håller koll, bryr sig"*, konkluderar en av utbildarna.

Projektets mervärden

Handledarna bedömer att projektet varit lönsamt redan innan de visste om det verkligen ledde till start av sociala företag. Det är ett "seriöst" projekt med "seriösa" mål. Detta i sig gör att deltagarna känner att någon tror på dem och tar deras liv på allvar. I det sammanhanget är det intressant att se om deltagandet lönat sig även för de personer som hoppat av utbildningen utan att slutföra den. Handledarna och de intervjuade deltagarna ger väldigt varierande svar. En av handledarna framhöll att även avhoppare utvecklats under tiden de var med och att beslutet att sluta var ett aktivt val. En annan handledare menar att det kan ha varit deltagandet i projektet som fick dessa personer att komma till insikten om att vilja börja jobba. De hade också – i projektet – visat att de kunde passa tider med mera, vilket bidragit till att flera av dem fick jobb. Andra avhoppare är dock kvar i precis samma livssituation som innan, så det går inte att göra en generell bedömning. De intervjuade deltagarna anser att de som hoppade av var sådana som kursen inte passade, och därför tog de inte med sig något heller. *"Hela denna kurs – gratis! Inte alla fattade vilken chans detta var."* Värmlandsskooperativen bedömer att samtliga deltagare "växt som individer". Dock är det svårt att avgöra exakt hur många deltagare som verkligen varit med i projektet – om någon bara kommit en gång eller vid ett fåtal utbildningstillfällen och sedan slutat så kanske inte denna ska räknas som deltagare.

I några av de olika deltagargrupperna finns enskilda personer som utvecklats förhållandevis mer än de andra deltagarna. Det är svårt att peka på enskilda faktorer men en framgångsfaktor kan vara en handledare som arbetar mycket med gruppen och grupprocessen redan under Fas 1. Några av handledarna har lagt mycket stort fokus på att skapa en grupp av

deltagarna där alla deltar på sina egna villkor. De har arbetat med att skapa grupper där alla blir sedda, där deltagarna accepteras för den de är och där allas åsikter räknas. Detta gör att det inom grupperna uppstår en känsla av tillit, att alla stöttar varandra och att individerna tillåts utvecklas i sin egen takt efter sina egna förutsättningar.

Som redovisats tidigare har vissa grupper utvecklat en stark egen handlingskraft under utbildningstiden. I Torsby har gruppen deltagit i OS i utanförskap i två år i följd och även varit med och skapat en lokal idrottsförening. Detta skulle sannolikt inte ha hänt om inte den empowermentbaserade utbildningen fört ihop personerna. Ett annat exempel på nyskapad initiativförmåga är Hammarö där gruppen insåg att de behövde bättre datakunskaper och därför organiserade en datautbildning under semesterperioden, när de annars skulle ha varit lediga.

Tidpunkten för utvärderingen

Som påpekats i inledningen spelar tidpunkten för utvärderingen en roll för resultatet. Av tidsmässiga skäl måste utvärderingen av projektet från Ceruts sida avslutas sista juni 2011. Det innebär att insamlingen av data har avslutats i början av juni 2011. Det betyder dock inte att Fas 4 är avslutad på alla platser när detta skrivs. För de sociala företag som är på väg att starta fortsätter Fas 4 utöver projektperioden, och Värmlandsskooperativen kommer att stötta dem även i fortsättningen. Eftersom utvecklingen är så beroende av de beslut som fattas av omkringliggande aktörer så är det i nuläget inte möjligt att veta om det blir ytterligare någon start av sociala företag som en följd av projektet. I den kommunen där det saknas en kooperatör, och i den där det saknas språkkunskaper, hänger företagsstarten nu mest på kooperatörernas kapacitet att "hålla lågan vid liv" och jobba vidare på ett strategiskt sätt.

Diskussion och analys

I denna rapport har vi redogjort för hur arbetet i de olika aktivitetsgrupperna har fungerat under de fyra faser som projektet varit indelat i. Det har under hela tiden handlat om att ge människor som befinner sig i någon form av utanförskap möjligheten att ta makten över sitt liv. Metoden i detta fall har varit en empowermentbaserad, strukturerad utbildning i socialt företagande.

Att ”ta makten över sitt eget liv” är ett aktivt val. Människor får ett höjt självförtroende och mer energi att ta tag i saker och ting. Därmed ökar också deras fysiska och psykiska hälsa. Samhället har ett intresse av att detta ska ske; dels av etiska och demokratiska skäl, dels av ekonomiska skäl eftersom personer med nedsatt hälsa, långtidsarbetslösa, kriminella, missbrukare med flera innebär stora kostnader för samhället.

Empowerment är inget som kan tvingas fram, däremot finns metoder som är mer eller mindre framgångsrika för att åstadkomma detta. Det är därför relevant att undersöka vilka projekt eller vilka arbetsmetoder som är framgångsrika och varför. I denna rapport har vi därför undersökt följande frågeställningar:

- **Inom arbetet med socialt företagande finns det krafter som stärker en individs självkänsla och leder till framgång och empowerment. Vilka är de och hur fungerar de?**
- **Det finns andra krafter och faktorer som utgör hinder och kan motverka framgången. Vilka är de och hur agerar de?**

I studien har ett av projektmålen varit i fokus, nämligen att samtliga deltagare ska växa som individer. Intresset har riktats mot hur och varför detta sker och vilka omständigheter som kan göra att det inte sker.

Indikatorer på framgång och motgång

Att definiera vad som menas med framgång/empowerment är inte alltid lätt. Ett sätt att analysera resultaten är att fastställa indikatorer. I fallet med

socialt företagande identifieras tre indikatorer: om de uppfylls kan antas att någon grad av empowerment har uppnåtts. Dessa är:

- Att deltagarna växer som individer (detta kan i sin tur definieras på olika sätt. Här hänvisas till intervjuresultaten och till deltagarnas uttalanden om hur de utvecklats som personer).
- Att de fullföljer utbildningen utan att hoppa av, alternativt att de avbryter utbildningen genom ett aktivt eget val (mer om detta nedan).
- Att de utvecklar planer på att starta sociala företag.

Dessa hänger naturligtvis ihop med varandra, men även var för sig utgör de tecken på empowerment.

Som indikatorer för hinder/motgång (ej empowerment) definieras följande:

- Motivationsnivån hos deltagarna sjunker.
- Utbildning och uppstart av företaget drar ut på tiden.
- Många deltagare hoppar av utan att detta är deras egna aktiva val.

Dessa hänger också ihop med varandra. Vad det gäller att deltagare hoppar av så finns det olika anledningar till detta. En förhoppning har naturligtvis varit att många deltagare skulle välja att slutföra utbildningen. Alla passar dock inte till att starta företag eller till att göra det med just de andra deltagarna i gruppen, därför har de som känt att detta inte varit deras "grej" lämnat utbildningen, det har då varit deras egna aktiva val. I några fall har dock deltagare slutat efter det att de själva eller gruppen stött på så många hinder och motgångar, att de tappade motivationen, trots att de egentligen hade önskat fortsätta. Detta är då en icke önskvärd utveckling.

Olika anledningar till avhopp

Trots ett bra upplägg av utbildningen har ett antal deltagare slutat på vägen. Deltagarintervjuerna ger ett antal indikationer om vad som kan ha varit anledningarna till att personer valde att hoppa av.

- De var duktiga och initiativrika men det passar inte alla att starta eget.
- De hittade ingen i gruppen de kunde tänka sig att starta företag tillsammans med, ingen med ”samma drömmar”.
- De fick jobb och prioriterade det framför utbildningen.
- De tillhörde inte den målgrupp som socialt företagande lämpar sig för (i en grupp hade deltagarna enbart svårigheter med det svenska språket, ingen annan problematik).
- Några deltagare med invandrarbakgrund skulle ha behövt tolk.
- Det saknades en handledare som stöttade deltagarna.
- Tempot och kraven var för höga.
- Tempot och kraven var för låga.
- De orkade inte med att lyssna, prata och diskutera i en stor grupp.
- Meningsskiljaktigheter i gruppen.
- Deltagare kunde inte närvara kontinuerligt eftersom de fick andra uppgifter av kommunen under utsatt tid, de tappade då tråden och tröttnade.
- Deltagare beordrades av kommunen in i annat projekt/sysselsättning och kunde inte alls delta i utbildningen.

Vissa avhopp beror på sådant som det inte kan planeras för, exempelvis att en person inte passar att starta eget, att det uppstår meningsskiljaktigheter eller att någon får jobb. I dessa fall är avhopp nödvändigt för fortsatt empowerment: Det är bra om de personer som vill göra annat eller inte passar in i gruppen slutar, det är faktiskt en förutsättning för att processen ska gå vidare. Man startar inte företag med vem som helst – det går bara om personerna har samma drömmar och kommer väl överens. I några fall har avhopp därför varit normalt och bra

och utbildarna menar att de räknade med att sådana avhopp skulle ske på vägen.

Däremot beror, som vi ser utifrån listan på föregående sida, vissa avhopp på att kommunen inte kunnat tillhandahålla de resurser som skulle ha behövts, exempelvis handledare eller tolk. I dessa fall kan sägas att avhoppet varit negativa för empowermentprocessen: Deltagarna fick inte möjlighet att fullfölja utbildningen och kunde därför inte aktivt välja om det passade dem att gå vidare eller inte.

Förutom de som slutade på grund av de nämnda anledningarna har naturligtvis personliga skäl varit en vanlig anledning till att en del slutade. Exempelvis har några flyttat, några börjat studera och några tyvärr fallit tillbaka i missbruk.

I Fas 4, där det handlade om att förverkliga idéerna, förekom samma faktorer som ovan som anledningar till avhopp, men ytterligare en orsak blev allt vanligare, nämligen en frustration över att planerna inte blev verklighet. Tålmodet att fortsätta kämpa trots motgångar tog slut. Antagligen berodde vissa avhopp då på en kombination av olika faktorer som tillsammans sänkte motivationen.

Enligt de intervjuade handledarna har så gott som alla de deltagare som hoppade av ändå påverkats positivt. De har vuxit som individer under tiden de varit med. En handledare tror att det nya självförtroendet varit en orsak till att vissa fått jobb eller någon annan vändning till det bättre i livet.

Det går inte att dra några generella slutsatser angående om avhopp främjar eller motverkar empowermentprocessen. Det är själva anledningen till avhoppet som är avgörande: var det ett aktivt val är det positivt, var det inte det är det ett tecken på motgång och problem.

Kommunernas roll

Kommunerna har spelat en nyckelroll både som framgångsfaktorer och som ”hinder”. Gruppernas framgång liksom de bakslag de upplevt kan ofta relateras till hur deras dialog med respektive kommun varit.

Relationen till kommunen är ett kontinuerligt återkommande tema i alla intervjuer.

- På vissa ställen har det varit svårt att få fram rätt information till rätt person inom den kommunala förvaltningen och det har då varit bromsande för igångsättandet av utbildningen. I några fall har den tjänsteman som ansvarat för utbildningens genomförande fått detta ansvar först efter det att Värmlandskooperativens huvudsakliga informationsinsats mot kommunerna genomförts. Där det har varit en lång väg från politiskt beslut till utbildningsstart har detta naturligtvis också haft en negativ påverkan på utbildningen. Bäst har utbildningen fungerat på de platser där kommunikationen och samarbetet mellan politiker och tjänstemän fungerat bra.
- På några ställen har företrädare för kommunen besökt gruppen vid flera tillfällen – där kommunen visade ett intresse har deltagarna varit mer motiverade än där så inte var fallet.
- Tillgången till en bra handledare har varit en framgångsfaktor, bland annat eftersom de hållit ihop gruppen, kunnat jobba lite extra med enskilda deltagare som behövt det och inte minst utgjort en person som brytt sig, ”sett” deltagarna och frågat hur det går, något som höjt motivationen. Där det inte funnits en handledare kopplad till gruppen har det sannolikt skett ett deltagarbortfall på grund av det. Kommunerna ansvarade för valet av handledare.

Precis som vad det gäller andra hinder/framgångsfaktorer måste vissa saker ses relativt, även vad det gäller handledaren. Handledaren spelar en stor roll i utvecklingen av gruppen. Hans/hennes kompetens är dock avgörande. Olika handledare har haft olika bakgrund och därför haft olika påverkan. I någon kommun kan sägas att gruppens framgång till stor del är en förtjänst av den engagerade handledaren, som kontinuerligt trott på deltagarna och manat dem att inte ge upp. I en annan grupp fanns ingen handledare men gruppen har ändå kommit långt, mest beroende på det synnerligen starka engagemanget hos deltagarna (samt på utbildarna som fått ta på sig en del av handledaransvaret, till exempel att peppa deltagarna

och ”ha koll” på hur det går för dem). En brist kan alltså kompenseras av något annat. Allmänt är dock en handledare som är kunnig om empowermentprocesser definitivt en framgångsfaktor.

Kommunernas kapacitet och vilja att hjälpa det sociala företagandet (utbildning och uppstart) har varierat starkt från kommun till kommun. Det har funnits kommuner som varit mer tillmötesgående än andra, vissa var till och med väldigt engagerade. Ändå kan vi nästan överallt se att stöttningen av sociala företag inte prioriterades i den grad det skulle ha behövts för att de skulle nå framgång. Socialt företagande har alltid en koppling till offentlig sektor, även om det organisatoriskt är en fristående verksamhet.²⁷ Det får inte styras, varken direkt eller indirekt, av kommunen. Samtidigt drivs och utvecklas sociala företag ofta i nära samverkan med kommunen. Kommunens inställning och handlingsförmåga blir det som i många fall är avgörande för de sociala företagens möjligheter att etablera sig.

Framgång och empowerment

Vilka faktorer är då, generellt sett, de som lett till framgång och empowerment? Många av framgångsfaktorerna ligger i konceptet socialt företagande i sig. Konceptet bygger på flera grundbultar varav de intervjuade deltagarna framhållit i synnerhet de följande som väldigt motiverande:

- ”100% av den egna förmågan” är en princip som är väl anpassad till målgruppen. Den stora skillnaden mellan detta och att vara anställd är att kooperatörerna som delägare har möjlighet att påverka sina egna arbetsvillkor mer än om de vore anställda. Detta är viktigt i en målgrupp som kanske inte kan jobba åtta timmar om dagen inom så fasta ramar som en anställning innebär. Det finns annars få möjligheter för dessa, som inte passar in i ramarna, att bidra till samhällsnyttan.

²⁷ Nutek (2008) *Programförslag för fler och växande sociala företag*

- Att göra något tillsammans. Tillsammans med andra blir saker möjliga som personerna inte hade kunnat eller vågat om de varit helt själva. *"Man är starkare i en grupp, man har någon att prata med"*, var en kommentar. Det har också rehabiliterande effekter att umgås med andra människor. Många deltagare upplever att de genomgått en social utveckling och lärt sig att hjälpa varandra att bli pålitliga kooperatörer. De säger att de också tar sig i kragen och gör det de ska, motivationen till detta ökar när man gör det för någon annan och inte bara åt sig själv. Personerna omges också av andra som har en acceptans och förståelse för deras situation och förutsättningar. Därmed försvinner pressen att behöva vara "normal". Personerna kan slappna av mer och använda sin energi till företagandet istället.
- Utbildningen och starten av sociala företag innebär i många fall ett stort lyft för självkänslan. *"Om någon varit långt ifrån arbetslivet och kommer in och blir egen – det är ett otroligt stort steg!"* Företaget som skapats är det som gett detta stora lyft i livet, och därför värnar de starkt om det. En annan aspekt är delaktigheten. *"Om folk är delägare i något då tar de ansvar!"* *"Man missköter inte sitt eget företag."* Delaktigheten samt medvetenheten att detta är ens chans i livet gör enligt deltagarna att det blir ett seriöst åtagande som de inte släpper i första taget. Det leder till långsiktigt hållbart företagande, vilket i sin tur är attraherande för deltagarna. Ett eget företag som verkar på den riktiga marknaden är något annat än bara en sysselsättningsåtgärd.
- Deltagarna upplever att samhället (inte minst kommunen) har en stor nytta av sociala företag vilket också bidrar till att meningen med företagandet ligger på en högre nivå än de själva som enskilda individer. Denna vetskap är väldigt stärkande.

Alla dessa faktorer ligger i själva konceptet socialt företagande och främjar självförtroendet.

Vad det gäller den specifika utbildningen, upplägget som Värmlandskooperativen haft i projektet socialt företagande i Värmland, så kan vi här se följande framgångsfaktorer:

- Värmlandskooperativens kunskap och engagemang, utbildningens upplägg och sättet den presenteras på. Det har varit mycket pedagogiskt, anser deltagarna.
- Upplägget att varva utbildningstillfällen med veckomöten – detta fungerade bra enligt alla deltagare.
- Konceptet att ha en handledare kopplad till utbildningen som håller ihop gruppen, ser till enskilda individer och agerar språkrör med mera (handledare fanns i nästan alla kommuner).
- Att någon tror på deltagarna och deras kapaciteter, trots den ”stämpel” många deltagare bär på.
- Att de gör sin utveckling själva: beslut om deltagande, företagande, närvaropolicy, drogpolicy, arbetssätt med mera kommer till stor del från deltagarna själva och bestäms inte utifrån.
- Sammanhållningen i gruppen som grundläggs under Fas 1; känslan av att vara sedd och accepterad för den man är.
- Vad det gäller det innehållsmässiga är upplevelsen av att lyckas ta fram en realistisk budget utifrån gruppens egna idéer, enligt samtliga, en av de mest upplyftande upplevelserna under utbildningen.

De deltagare som närvarat vid många av utbildningstillfällena har fått ett ökat självförtroende. Handledarna berättar om den synnerligen positiva effekt som deltagandet haft; vi kan se det på alla nivåer. Personerna har blivit aktivare, och har också börjat ställa högre krav på sin omgivning. Konceptet socialt företagande bedöms alltså vara ett framgångskoncept, precis som regeringen, Nutek med flera bedömt tidigare.²⁸ Däremot har ju inte alla deltagare fullföljt hela utbildningen. Och många av dem som har gjort det, har upplevt motgångar.

²⁸ Exempelvis Nutek (2008) *Programförslag för fler och växande sociala företag*, samt Näringsdepartementet (2010) *Handlingsplan för arbetsintegrerande sociala företag*

Motgång och hinder

Vilka faktorer har då utgjort hinder och motverkat empowerment-processen? Som tecken på icke-framgång definierar författaren som nämnts ovan att motivationen hos deltagarna sjunker, att utbildningen och uppstarten av företag drar ut på tiden samt att deltagare hoppar av, utan att de egentligen önskat detta.

Vi identifierar inget ”hinder” i själva konceptet socialt företagande. Det är, som redovisats ovan, i grunden ett framgångskoncept. Däremot passar det inte för alla personer, vilket också redovisats.

De huvudsakliga hindren som motverkat empowermentprocessen är följande:

- I några fall ställde kommunerna inte upp med nödvändiga resurser i form av exempelvis handledare, tolk eller lämplig lokal varför deltagarna inte kunde ta till sig utbildningen.
- I några fall omöjliggjorde kommunen för deltagarna att närvara vid utbildningstillfällena, exempelvis sattes de i någon annan sysselsättningsåtgärd.
- Starten av sociala företag hindrades eller fördröjdes på grund av svårigheter med lokal, lån, bidrag, olika tillstånd med mera.
- Starten av sociala företag hindrades eller fördröjdes på grund av svårigheter med deltagarnas försörjning.

Några hinder inom Värmlandskooperativens arbetssätt och upplägg har föreliggande undersökning inte visat. Tvärtom har deltagare och handledare upplevt utbildningen som pedagogiskt upplagd och utbildarna som hjälpsamma, bland annat i att få deltagarna att övervinna diverse ”hinder”. Motgångarna befinner sig mest där där deltagarna ”möter samhället”, vill starta upp verksamhet och behöver hjälp från bland annat kommunen.

Attityder i kommunen

En bedömning är att svårigheten att få det stöd som skulle behövas från kommunen med flera till stor del beror på attityder. I undersökningen har framkommit antydningar om att trots en välvilja att stötta empowermentprocesser finns ingen tillräcklig beredskap för vad som ska göras när empowerment väl inträffar. Förvåning och skepsis uppkommer när exempelvis en långtidsarbetslös före detta missbrukare tillsammans med sina vänner kommer och ber om att få hyra en kommunägd lokal åt sitt sociala företag eller på annat sätt ber kommunen hjälpa till. Reaktionen blir i många fall att kontaktpersoner/myndigheter inte tror på ärendet eller i alla fall att de vill få tid för att pröva det. Detta är förståeligt ur kommunens perspektiv. Ur den sociala företagarens perspektiv (och utbildarens) är en sådan attityd inte lika förståelig. Hon eller han har under kanske mer än ett års tid arbetat med en systematisk empowerment- och kunskapsprocess som gjort att hon/han nu anser sig redo att starta företag. I alla fall tycker deltagaren att hon/han borde få samma chans som vilken annan företagare som helst.

Hade kontaktpersonerna på kommunen mer kontinuerligt varit insatta i och följt utvecklingen i aktivitetsgruppen under hela utbildningstiden hade attityden möjligtvis varit en annan. Då hade kommunen med sitt agerande kunnat bidra till empowerment och stärkt självförtroende hos deltagarna och det hade underlättat starten av sociala företag. (I de fall där företrädare för kommunen besökt gruppen och intresserat sig för dem har detta alltid haft en motivationshöjande effekt på deltagarna.) Några deltagare efterlyser att det ska ingå som en integrerad del i utbildningen att kommunens företrädare besöker gruppen.

Handledarna har varit anställda av kommunerna och kan kanske delvis ses som kommunens länk in i projektet. Deltagarna efterlyser dock att även andra företrädare för kommunen blir mer insatta i projektet, eftersom det är de som kan komma att behöva fatta beslut om hur kommunen ska stödja sociala företag.

Hinder kvarstår: bristande samordning och dålig kunskap

Det som motverkar deltagarnas självförtroende i Fas 4 är att de, när företaget ska startas, upplever motgångar från aktörer i sin omgivning. Tillstånd, bidrag, lån, försörjning, lokalfrågan – allt som behövs inför start har ofta, som redovisats i denna rapport, dragit ut mycket på tiden. Deltagare har upplevt att de inte blivit lyssnade på. Ofta har de, som påtalats tidigare, haft en ”stämpel” på sig på grund av tidigare beteende varför de upplevts som mindre trovärdiga förhandlingsparter. Några deltagare har slutat då de inte orkade med detta.

Det är naturligtvis ett stort antal frågor som måste lösas (med många olika inblandade huvudmän) och lösningarna måste alltid anpassas till individerna och deras affärsidé, vilket sällan är enkelt. Mycket av svårigheterna kan dock härledas till brist på förståelse av sociala företag hos berörda aktörer. Redan i Nuteks programförslag från 2008²⁹ identifieras svårigheter i samordningen mellan olika försörjningssystem. Kunskaperna är ofta bristfälliga vilket medför svårigheter exempelvis i kapitalförsörjningen.³⁰

I Nuteks programförslag 2008 identifieras som de två största hindren **bristande samordning mellan myndigheters regelsystem** och **dålig kunskap om socialt företagande inom myndigheterna**.³¹

Bristande samordning mellan myndigheters regelsystem: Osäkerhet kring försörjningsfrågan

Som nämnts tidigare i rapporten har det under projektets gång gjorts informationsinsatser både på den nationella och lokala nivån. Tillväxtverkets informationssatsning har lagt grunden till att arbetsförmedlingen, socialstyrelsen och försäkringskassan fått en ökad kunskap kring socialt företagande. På regional och lokal nivå i Värmland har samverkan och möten mellan kommuner, Värmlandskooperativen, arbetsförmedling och försäkringskassan bidragit till att skapa viss klarhet i

²⁹ Nutek (2008) *Programförslag för fler och växande sociala företag*

³⁰ *ibid*

³¹ *ibid*

vilka möjligheter till finansiering som finns. Eftersom deltagarna har mycket olika bakgrund är det omöjligt att ta fram gemensamma försörjningslösningar för grupperna. Istället måste individuella lösningar hittas. Många deltagare har en komplex problembild och är beroende av stöd från flera aktörer vilket i stort sett kräver att handläggare från kommunen, arbetsförmedlingen och försäkringskassan tillsammans diskuterar sig fram till hur försörjningen för varje enskild kan lösas.

Det långsiktiga målet är givetvis att de sociala företagens intäkter ska vara så stora att de kan finansiera en större eller mindre del av delägarnas löner. Resterande del måste dock komma från en individuell lösning som kan vara en blandning av stöd, bidrag och ersättningar i form av till exempel försörjningsstöd från kommunen, lönebidrag från arbetsförmedlingen eller sjukersättningen från försäkringskassan.

De senaste årens arbete på nationell nivå med att reda ut begreppen om vad som definieras som socialt företagande och vilka möjligheter till försörjning som står till buds för medarbetarna har också gjort det lättare för kommunerna att veta vilka grupper av människor som försörjningsmässigt har bäst förutsättningar att arbeta i ett socialt företag.

Trots informationsinsatserna har osäkerheten kring försörjningsfrågan varit stor, både under projektets inledning, under utbildningen och under startfasen. Detta har påverkat deltagarna. Oklara regler och besked har tidvis skapat frustration hos vissa av deltagarna och oklarheter kring försörjningsfrågan har varit en av de främsta orsakerna till att startfasen dragit ut på tiden.

Dålig kunskap om socialt företagande inom myndigheterna

Dålig kunskap om socialt företagande inom myndigheterna var det andra hindret som Tillväxtverket identifierade 2009. Insatser har sedan dess gjorts för att öka kunskapen. Under projektiden (i april 2010) fattade regeringen beslut om en handlingsplan för arbetsintegrerade sociala företag. Intentionerna var goda, men handlingsplanen innehöll ingen tidsplan för insatserna. Sammantaget kan vi konstatera att det under projektiden har hänt mycket på nationell nivå vad det gäller

kunskapsspridning. Värmlandskooperativen har samtidigt arbetat för att detta ska få nedslag på lokal nivå. Kunskapen och förståelsen och därmed viljan och förmågan att stötta lokalt i kommunerna är dock generellt sett (undantag kan finnas) inte tillräckligt stor ännu för att de sociala företag som försökt/försöker starta som en följd av projektet, ska få den hjälp som de skulle behöva. Ett arbete är dock påbörjat och det går åt rätt håll.

Att planera för socialt företagande

Attityder kan förändras genom kunskap och genom en bättre och mer kontinuerlig dialog mellan deltagare, utbildare och företrädare för kommunen. Detta skulle kunna leda till en större förståelse för sociala företag. Det är dock svårt att ge allmänna rekommendationer för hur situationen kan förbättras. Ansvar för en bättre kommunikation ligger mest hos Värmlandskooperativen och hos de berörda kommunerna.

Det är viktigt att det inom kommunen finns en samsyn om vad som ska uppnås med socialt företagande. Kommunen måste också inse att arbete med socialt företagande är ett långsiktigt engagemang som ofta förutsätter att kommunen går in med resurser i form av till exempel subventionerad hyra, utlåning av startkapital etcetera under uppstarts- och etableringsfasen. Beroende på deltagarnas förutsättningar och typen av verksamhet de startar kan företaget ha olika behov av stöttning och stöttningen kan behövas under olika lång tid. Att hitta vägar för deltagarnas försörjning, kompetensuppbyggnad inom företaget samt finansierings- och lokalfrågor är områden där kommunen ofta behöver vara med och stötta under uppstarts- och etableringsfasen. Det kan, liksom i allt annat företagande, ta flera år innan ett socialt företag kan stå på egna ben. Det finns även företag som, beroende på deltagarnas förutsättningar, för överskådlig framtid alltid kommer att vara beroende av att det finns handledare knutna till företaget.

Arbetet med socialt företagande måste därför sättas i relation till andra arbetsmarknads- och sysselsättningsaktiviteter som bedrivs inom kommunerna. Dels under utbildningsperioden och dels i ett långsiktigt perspektiv. I ett långsiktigt perspektiv bör kommunerna tänka igenom hur

ett arbete med socialt företagande bäst kompletterar kommunens övriga arbetsmarknads- och sysselsättningsaktiviteter, och vilka grupper det passar bäst för.

Något som skulle vara önskvärt är att kommunen tillsammans med utbildare och andra aktörer redan innan utbildningen startar stakar ut en plan/beredskap för hur man tänker bejaka och stödja tillkomsten av eventuella sociala företag. Å andra sidan är det nästan en omöjlighet att detaljplanera inför detta eftersom ingen på förhand kan veta om deltagarna i utbildningen verkligen kommer att bestämma sig för att starta ett socialt företag och i så fall vilken inriktning och hur många medlemmar det kommer att ha. Man kan exempelvis sällan på förhand veta vilken slags lokal gruppen kommer att behöva. Som påpekats tidigare får kommunen inte planera och bestämma *åt* de sociala företagen, eftersom sociala företag måste vara fristående och kunna fatta egna beslut. Däremot måste kommunen kunna ge hjälp, stöd och positiv respons på deltagarnas idéer. Detta är ingen enkel balans.

Avsaknaden av rutiner och förutbestämda handlingsplaner för hur man tänker stödja eventuella sociala företag gör att stödet ofta blir beroende av politiska beslut, som i sin tur påverkas av allianser, väljarpopularitet och andra prioriteter. Detta påverkar kooperatörerna negativt, eftersom besluten som rör dem då inte alltid fattas på grundval av vad som är långsiktigt bäst för dem. Det är viktigt att påpeka att enskilda kommuner eller enskilda företrädare för kommuner har haft en stor förståelse för projektet och stöttat det fullt ut. Resonemanget i detta avsnitt bygger på generaliseringar.

Det enda som således kan önskas på ett generellt plan är mer kommunikation före, under och efter utbildningen, mellan alla berörda handläggare, deltagare och utbildare samt eventuellt ytterligare aktörer.

Slutsatser

Framgångsfaktorer och hinder

Självförtroende och empowerment är nyckelkomponenter inom socialt företagande. Så har det varit även i detta projekt där Värmlandskooperativen genomfört en utbildning för att ge personer som befinner sig i någon form av utanförskap en möjlighet att genom socialt företagande förändra sin livssituation. Sammanfattningsvis kan sägas att de krafter som stärker en individs självkänsla och leder till framgång och empowerment är följande:

- Människor får energi och livsglädje av att göra något de tror på. Konceptet socialt företagande är något som målgruppen tror på. De viktigaste anledningarna till detta är följande:
 - ”100% av den egna förmågan” är ett koncept som är mycket väl anpassat till målgruppen.
 - Att göra något tillsammans med andra är stärkande.
 - Medlemmarna har en stark identifikation med sitt företag vilket borgar för långsiktig hållbarhet.
 - Samhället har nytta av sociala företag.
- Vad det gäller Värmlandskooperativens utbildning är dess viktigaste framgångsfaktorer:
 - Det pedagogiska upplägget.
 - Engagerade och kunniga handledare och utbildare.
 - Att någon tror på deltagarnas kapaciteter.
 - Att deltagarna i mycket bestämmer själva (deltagande, företagande, arbetssätt med mera).
 - Att deltagarna blir sedda och accepterade för den de är.
 - Att deltagarna lyckas med den praktiska utmaningen att ta fram en realistisk budget utifrån gruppens egna idéer.

De krafter och faktorer som utgör de vanligaste hindren och som kan motverka framgången är följande:

- I några fall ställde kommunerna inte upp med nödvändiga resurser varför deltagarna inte kunde ta till sig utbildningen.
- I några fall omöjliggjorde kommunen för deltagarna att närvara vid utbildningstillfällena.
- Starten av sociala företag hindrades eller fördröjdes på grund av svårigheter med lokal, lån, bidrag, olika tillstånd med mera.
- Starten av sociala företag hindrades eller fördröjdes på grund av svårigheter med deltagarnas försörjning.

En huvudanledning till att ovan nämnda ”hinder” uppstod har varit attityden som funnits hos olika beslutsfattare gentemot målgruppen för socialt företagande. Företrädare för kommunen liksom andra myndigheter och beslutsfattare har i många fall inte haft tillit till målgruppens kapaciteter. Ofta fanns det en stor villighet att stödja empowermentprocessen under utbildningen, men ingen tillräcklig beredskap för vad som skulle göras när empowerment väl ”inträffade” och grupperna bad om konkret hjälp av exempelvis kommunen för att kunna starta verksamhet. En bedömning är att detta till stor del beror på brist på förståelse och kunskap. Detta har redan för flera år sedan identifierats som ett problem, bland annat av Nutek (nuvarande Tillväxtverket). En annan svårighet som Nutek identifierade var samordningen mellan olika myndigheters regelsystem vad det gäller deltagarnas försörjning. Inom projektperioden har mycket arbete gjorts för att motverka dessa svårigheter både på lokal och nationell nivå, och Värmlandskooperativen har spelat en aktiv roll i detta. Ändå kvarstår problemet, vilket framkommit i undersökningen.

Dålig kunskap hos berörda myndigheter, bristande samordning mellan olika försörjningssystem och negativa attityder till målgruppen är de faktorer som utgjort hinder under utbildningen och under starten. Dessa har motverkat empowermentprocessen. Flera av dessa hinder skulle kunna undanröjas genom mer kommunikation före, under och efter utbildningen, mellan berörda handläggare, deltagare och utbildare samt eventuellt ytterligare aktörer. Några deltagare efterlyser att det ska ingå

som en integrerad del i utbildningen att kommunens företrädare besöker gruppen. Det behövs ytterligare informationsspridning och bättre samarbeten för att hitta de individuella lösningar som socialt företagande är beroende av.

Under Fas 4 har flera grupper till och från ”tappat fart”. Det beror delvis på de beskrivna praktiska motgångarna, men ett problem kan också ligga i upplägget med de fyra faserna: Från och med Fas 4 hålls inga regelbundna möten längre, utan grupperna ska självmant kontakta Värmlandsskooperativen vid behov. Detta steg är för stort för många. Även under Fas 4 skulle det behövas regelbundna möten.

Ytterligare reflektioner kring projektet

Förutom de framgångsfaktorer och hinder som identifierats som svar på de frågeställningar som följeforskningen varit inriktad på, finns även andra erfarenheter från projektet.

Sammanfattningsvis kan konstateras att det har sett olika ut i kommunerna, både vad det gäller hur bra utbildningen i socialt företagande har fungerat och vad det gäller de affärsidéer, försörjningslösningar med mera som framkommit. Kommunerna har haft olika förhållningssätt, olika kunskapsnivå vad det gäller socialt företagande och olika praktiska möjligheter att stötta grupperna. Även deltagargrupperna har varit olika: De har innefattat personer med olika slags problematik. Det är således normalt att resultaten varierat mellan olika kommuner.

Som förklarats i föregående kapitel är det ingen lätt väg som kommunerna har att gå. Kommunen får inte planera och bestämma åt de sociala företagen, eftersom sociala företag måste vara fristående och kunna fatta egna beslut. Däremot måste respektive kommun kunna ge hjälp, stöd och positiv respons på deltagarnas idéer. Kommunen förväntas hjälpa till med allt, men de får inte ”lägga sig i”. Detta dilemma kan lösas genom ökad kunskap och förståelse för projektet, vilken uppstår när utbildningen genomförs i nära samarbete mellan deltagare, utbildare och kommun.

Utbildningen de potentiella kooperatörerna får är väldigt grundlig och ger dem en solid grund att stå på. Värmlandskooperativen har även arbetat med att påverka regelverk kring sociala företag, vilket kan komma att underlätta för dem i framtiden. En bedömning är således att det finns många inslag av långsiktighet i Värmlandskooperativens arbete. Det är viktigt att vara medveten om att långsiktigt arbete inte alltid leder till kortsiktiga resultat. Ändå är långsiktighet att föredra.

I föregående kapitel diskuterades attityder som ett grundläggande hinder för starten av sociala företag. Attityder kan ta mycket lång tid att förändra, eftersom människor ofta är omedvetna om dem. Socialt företagande är en väg för utsatta personer i samhället där de kan visa att det går att förändra sin livssituation. Om sociala företag blir vanligare kommer detta också sannolikt att på ett positivt sätt påverka de attityder som finns till målgruppen.

Referenser

Projektdokumentation

Värmlandskooperativen: Ansökan till Europeiska socialfonden *Sociala företag* (förstudie)

Värmlandskooperativen: Ansökan till Europeiska socialfonden *Socialt företagande i Värmland*

Värmlandskooperativen: Informationsbroschyr till potentiella deltagare *Socialt Företagande i Värmland*

Värmlandskooperativen: Intresseanmälan för kommuner: *Projekt Socialt företagande*

Värmlandskooperativen, (2008-08-01 - 2011-03-31) *Lägesrapport 1-11 till ESF-rådet*

Värmlandskooperativen: Påminnelse för intresseanmälan: *Socialt företagande – ett projekt inom socialfondsprogrammet i din kommun?*

Värmlandskooperativen (2008) Slutrapport *Förstudie Socialt företagande*

Värmlandskooperativen: Utskick till kommuner *Projekt Socialt företagande i Värmland*

Värmlandskooperativen (2008) Utskick till kommuner *Tankar om genomförande Fas*

Värmlandskooperativen (2008) Verksamhetsberättelse. I *Värmlandskooperativens 25:e verksamhetsår 1983-2008*

Övriga tryckta källor

Carlberg, Alec (2007) *Ett bättre liv är möjligt - Om empowerment och social mobilisering*. Nutek

Europeiska Unionen: *EUs gruppundantagsförordning för statligt stöd* (EG 800/2008)

Länsstyrelsen i Stockholm (2007) *Entreprenörer utan kapital*.

Nutek (2007) *Kapitalförsörjning till sociala företag*. Infonr 003-2007.

Nutek (2008) *Programförslag för fler och växande sociala företag*. Dnr 012-2007-4248.

Näringsdepartementet (2010) *Handlingsplan för arbetsintegrerande sociala företag*, N2010/1894/ENT

Regeringsbeslut: *Uppdrag att utarbeta förslag till program för sociala företag*, N2007/7471/ENT

SOU 2007:2, *Från socialbidrag till arbete*.

Svenska ESF-rådet (2010), *Ett anständigt liv, i ...resan fortsätter – arbete och nya möjligheter för alla*

Tillväxtverket (2009) *Ökad kunskap om socialt företagande – informationssatsning 2009*

Tillväxtverket (2010), *Från idé till affärsplan I Konferensnytt*. 9 februari

Tillväxtverket: *Regeringsuppdrag: Öka kunskapen om de sociala företagens potential när det gäller rehabilitering och sysselsättning*, S2008/10036/SF

Internet

Arbetsförmedlingens hemsida, www.arbetsformedlingen.se

Sociala arbetskooperativens intresseorganisation (SKOOPI) (2010), *Stadgar* (Elektronisk). Tillgänglig:
<http://www.skooopi.coop/Dokument/stadgarAntagna050419andring100420.pdf> [2011-07-06]

Tillväxtverket (2010), *Handbok för samarbete med sociala företag* (Elektronisk).
Tillgänglig: <http://www.sofisam.se> [2010-08-30]

Värmlandskooperativens hemsida, www.varmland.coop

Otryckta källor

Leif Tyrén, projektledare Värmlandskooperativen

Anna Tyrén, medarbetare Värmlandskooperativen

Sofie Ytterström, medarbetare Värmlandskooperativen

Sex handledare i medverkande kommuner

Tre kommunala tjänstemän i medverkande kommuner

Deltagare i Storfors, Torsby, Grums, Kil, Hammarö

Bilaga: Projektet i omvärlden

Nedan beskrivs sådant som har hänt under projekttiden och som varit relaterat till projektet, men som inte ingick i undersökningen i denna rapport.

Spridning till andra utbildare

För att sprida information om projektet och utbildningskonceptet till övriga aktörer inom Coompanionsfären genomfördes ett spridningsseminarium i november 2009. Vid seminariet medverkade över 20 Coompanionorganisationer från hela landet. I februari 2010 utbildades personal från Coompanionkontor i Dalarna-, Gävleborg- och Jämtlands län i metoden. Samtliga dessa organisationer använder idag modellen i sina regioner. I mars 2011 har ytterligare två Coompanionkontor i Halland och Västerbotten utbildats i metoden.

Det finns idag en efterfrågan om att få del av metoden från ytterligare fyra län.

Uppmärksamhet

Best practice

Projektet har under 2009 blivit utsett till best practice Sverige av ESF-rådet. Det har också under projektperioden utsetts till best practice inom regionen Norra Mellansverige (regionen Norra Mellansverige omfattar i EU-sammanhang Värmlands, Dalarnas och Gävleborgs län). Att bli utsedd till best practice innebär bland annat att projektet bjuds in till mässor och konferenser samt uppmärksammas i ESF-rådets publikationer. Vidare har utbildningen uppmärksammats av länsstidningarna Nya Wermlandstidningen och Värmlands Folkblad samt i ett antal kommuners kommuntidningar.

Konferensen Lärande för sysselsättning och regional tillväxt

Den 9-10 februari 2010 arrangerade Tillväxtverket, ESF-rådet och Jordbruksverket en nationell konferens med temat Lärande för sysselsättning och regional tillväxt. Syftet med konferensen var att ta tillvara nyttan av, utbyta erfarenheter om och gemensamt reflektera över vad som fungerar och vad som kan fungera bättre i EU-programmen. Konferensen hade drygt 300 deltagare och innehöll paneldebatter om EU-projekt och tillväxt, kluster och inkubatorer samt 16 workshops där deltagarna kunde utbyta erfarenheter och få veta mer om de projekt som presenterade sig på konferensen.

Värmlandsskooperativen och projektet Socialt företagande i Värmland deltog i en workshop om entreprenörskap där temat var hur man uppmuntrar människors drivkraft. Projektet uppmärksammades även med en artikel i konferensmagasinet Konferensnytt.

ESF-rådets projektmagasin

Projektet har också uppmärksammats i ESF-rådets projektmagasin.³² Under rubriken *Ett anständigt liv för alla* presenteras Värmlandsskooperativen, bakgrunden till projektet, projektets syfte och mål, metoden som framtagits samt något om de möjligheter och svårigheter som man stött på under projektets gång.

EU-mässa i Karlstad

Värmlandsskooperativen och projektet Socialt företagande i Värmland deltog också i den EU-mässa för Norra Mellansverige som arrangerades i Karlstad den 30 september till 1 oktober 2009. Mässan var ett samverkansprojekt mellan Tillväxtverket, Svenska ESF-rådet, Region Värmland, Region Gävleborg, Region Dalarna, Länsstyrelsen i Värmland och Interreg Sverige-Norge.

På mässan deltog projekt finansierade av regional- och socialfonden samt av EU-programmet Interreg Sverige-Norge. Mässan

³² Svenska ESF-rådet (2010)

innehöll seminarier och diskussioner samt gav utställare och besökare möjligheter att knyta kontakter och utbyta erfarenheter.

Seminarium på Karlstads universitet (spridningskonferens), 2011-02-25

Inom ramarna för ett annat projekt, Entrécoop, genomförde Värmlandskooperativen i samarbete med Cerut (Centrum för forskning om regional utveckling) en seminarieserie på Karlstads universitet under vinterhalvåret 2010/2011. Seminarieserien behandlade olika aspekter av Kooperation. Den 25 februari 2011 var temat socialt företagande. Medverkande personer var bland annat kooperatörer och handledare i sociala företag samt forskare, utbildningsledare och utredare vid Karlstads universitet. Seminariet bidrog till att öka kunskapen om socialt företagande.

Handledarutbildningar

Många sociala företag är beroende av att det finns handledare eller andra stödpersoner kopplade till verksamheten. Under projektperioden har handledarutbildningar anordnats vid både Väddö folkhögskola och Västanviks folkhögskola. Handledaren för gruppen i Torsby har under projekttiden gått utbildningen vid Västanviks folkhögskola.

Båda kurser är ettåriga distansutbildningar på halvfart och vänder sig både till dem som redan är verksamma som handledare inom sociala företag och till anställda inom exempelvis kommuner där man planerar att börja arbeta med socialt företagande. Båda utbildningarna grundar sig på delaktighet och empowerment och behandlar bland annat:

- Olika former för Sociala företag i Sverige och Europa.
- Grupputveckling och demokratiskt företagande.
- Affärsidé och företagsutveckling.
- Det sociala företaget och omvärlden, samverkan, juridik och regelverk.

- Rollen som handledare och verksamhetsledare i sociala företag.

Efter att ha genomgått utbildningarna ska deltagarna ha fått de övergripande teoretiska och praktiska kunskaper som behövs för att kunna arbeta som handledare eller verksamhetsledare vid ett socialt företag.