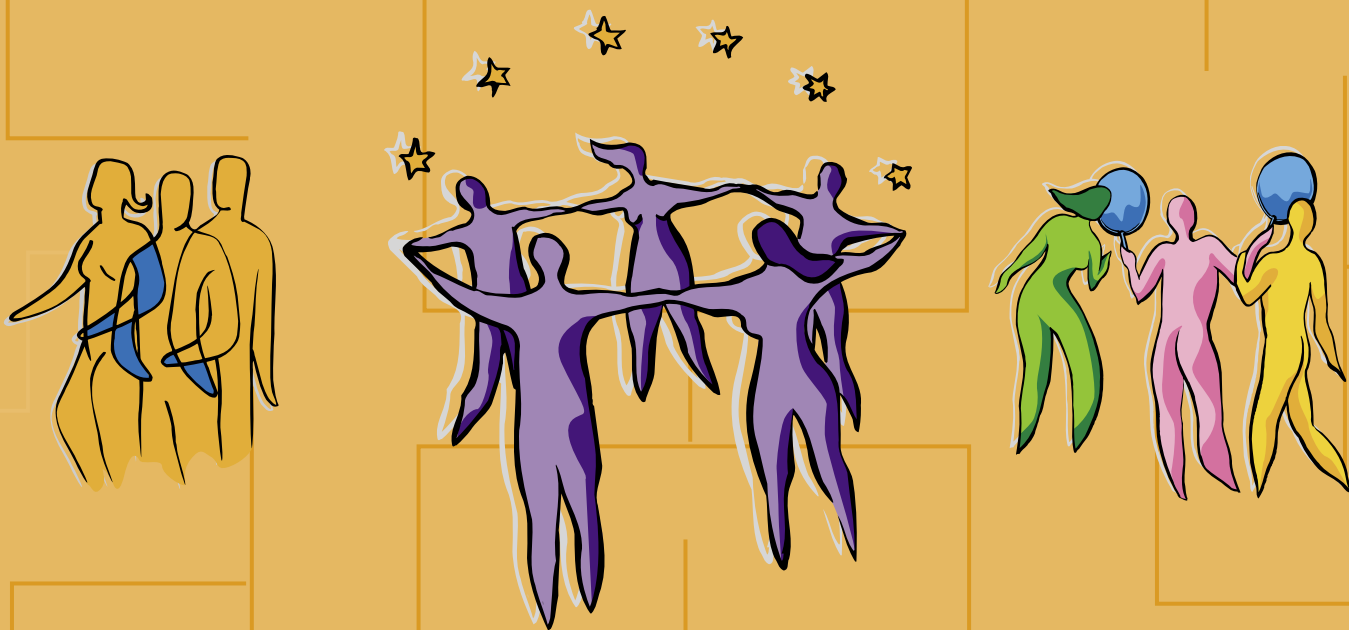


# Temaarbete i Equal för att påverka strukturer och politik



**Equal**

## Equal i temagrupper

Gemenskapsinitiativet Equal genomförs i hela Europa under åren 2000-2007 för att påverka de strukturer som stänger ute och diskriminerar i arbetslivet. Grunden för arbetet i Equal är utvecklingspartnerskap, där olika aktörer från näringsliv, myndigheter och organisationer samverkar på likvärdig grund. I Sverige arbetade 46 utvecklingspartnerskap i den första omgången. Under 2005 har ytterligare 25 utvecklingspartnerskap startat.

Målet för Equal är ett arbetsliv utan diskriminering och utestängning och som är präglad av jämlikhet och mångfald. Ett sådant arbetsliv tar tillvara alla människors kompetens och utvecklingsmöjligheter oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning.

För att nå största möjliga påverkan av strukturer och politik samlas nu erfarenheterna från Equals utvecklingspartnerskap och annan närliggande verksamhet i nationella temagrupper (NTG). Sju temagrupper är igång med sitt arbete och en åttonde om jämställdhet är i ett förberedande stadium.

I den här broschyren presenterar vi i journalistisk form de åtta temagrupperna. En utförligare NTG-katalog kommer att ges ut under våren 2006.

Stockholm den 7 november 2005

Johannes Wikman  
Chef för Equal Sverige

## Innehållsförteckning

Asyl	Lång och oviss väntan	6
Fritt fram – om sexuell läggning	Diskriminering till skada för alla	8
Företagens samhällsansvar	Samhällsansvar som ger nya jobb	10
Jämställdhet	Ny temagrupp under bildande	14
Lärande miljöer	Vardagslärande för alla	16
Nya vägar till arbetsmarknaden	Nya vägar till samverkan och kvalitetssäkring av samverkan	20
Partnerskap	Konsten att lyckas med utveckling	22
Socialt företagande	Den sociala ekonomin – en ny väg in på arbetsmarknaden	24

# Lång och oviss väntan

**Internationellt har svensk flyktingpolitik länge haft rykte om sig att vara generös och medmänsklig. Den bilden har under senaste år förlorat mycket av sin forna glans. Alltför asylsökande möts av lång väntan, bristande rättsäkerhet och utbredd ohälsa. Detta har i sin tur fört med sig en ökad handel med illegala handlingar och onödigt dyra mottagningsprocesser.**

Situationen är inte specifik för Sverige. På många håll i Europa lever asylsökande under likartade förhållanden och det har länge funnits en övertygelse om att Europas demokratier måste hitta ett gemensamt sätt för att hantera asyl- och migrationsfrågorna.

Grundtanken har varit att EU-länderna har ett gemensamt ansvar för att på ett värdigt sätt ta hand om människor på flykt och att ge dem en fristad. Systemen mellan de olika länderna måste därför bättre harmoniseras med varandra. Idag är asylmottagningen mellan länderna mycket skiftande. Lyckas man inte bygga upp en enhetlig politik för hur flyktingfrågorna ska lösas riskerar alla inblandade att få mycket stora problem.

Mot denna bakgrund bildades den nationella temagruppen NTG-Asyl med Migrationsverket som projektägare. I styrgruppen sitter både representanter från andra myndigheter, Europeiska flyktingfonden och de utvecklingspartnerskap som arbetar med asylfrågorna.

Syftet var att på olika sätt försöka förbättra system och policy samt bidra till kunskaps- och opinionsbildning på asylområdet.

Till Sverige kom förra året 23000 asylsökande. 36 procent av dessa var kvinnor, 6547 var barn. De kom från länder med krig, förtryck och miljökatastrofer. De senaste åren har flyktingsströmmarna framför allt

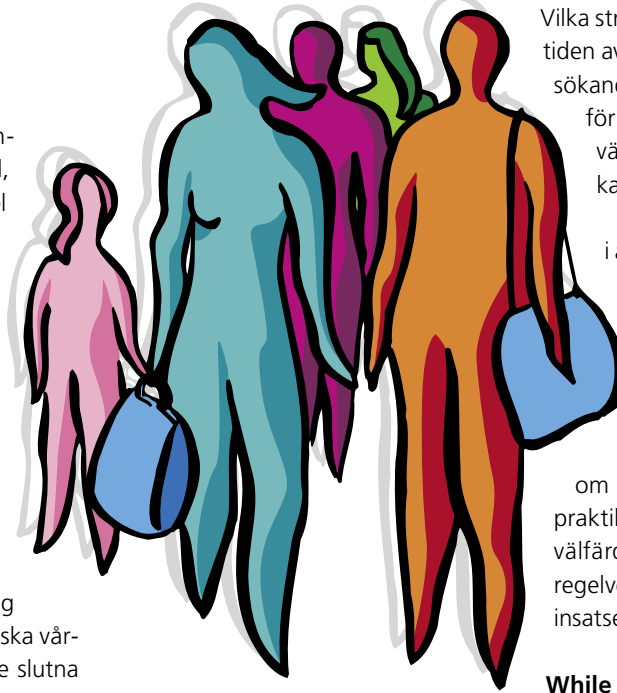
kommit från länder som Irak, Serbien och Montenegro, Bosnien-Hercegovina, Iran, Ryssland, Somalia, Syrien, Afghanistan och Turkiet. En del av de asylsökande har varit statslösa.

Antalet asylsökande som i första instans fick tillstånd att stanna har sjunkit från 24 procent till tio procent 2004. De flesta överklagar dock Migrationsverkets beslut vilket brukar leda till bifall för ytterligare cirka sex procent.

Hur lång tid som asylhanteringen tar påverkar i högsta grad den asylsökandes fysiska, psykiska och sociala hälsa. Förra året väntade en asylsökande i genomsnitt långt över ett år på beslut. Enligt en preliminär bedömning gjord av regeringens utredare av den psykiatriska vården används mellan 10 och 25 procent av de slutna vårdplatserna i vissa landsting av asylsökande. Denna ohälsa får även stor betydelse för den enskilda personens framtida möjligheter att integreras och fungera i arbetsliv eller studier.

Den nationella temagruppen Asyl arbetar med opinionsbildning, analys och nätverksbyggande. En viktig uppgift är att ta fram faktaunderlag för att påverka departement, myndigheter och organisationer. Det finns många frågor att fundera över. Vad är det som händer i asylprocessen, vilka förändringar i systemen runtomkring är det som sker, och hur påverkar detta de asylsökande? Hur funderar utredare kring dessa frågor och hur skiljer sig deras tankar från dem som finns bland ledamöterna i Utlänningsnämnden och asylkommittéer?

En annan viktig del i arbetet är att ordna seminarier och konferenser och bygga upp nätverk mellan praktiker, beslutsfattare och forskare. I den seminarierie



som hållits har bland annat följande frågor diskuterats: Vilka strategier väljer den asylsökande för att hantera tiden av väntan och ovisshet. Hur påverkas den asylsökandes familj och barn, kan mottagandesystemet förbättras för de asylsökandes situation under väntetiden, vilka goda projektidéer finns och hur kan de överföras till reguljär verksamhet.

Hittills har det bedrivits mycket litet forskning i asylfrågor. För att vidga kunskaperna har NTG-asyl, därför initierat tre olika forskningsprojekt kring asylfrågorna:

## Välfärdens gränser – från asylmottagande till bosättning.

I detta projekt undersöker man bland annat om det finns någon skillnad mellan retorik och praktik i asylmottagandet. Vilka är gränserna för välfärdsstatens inkludering av de asylsökande? Vilka regelverk och drivkrafter finns för myndigheternas insatser?

## While we are waiting

En intervjuundersökning där asylsökandes tankar kring oviss väntan, utanförskap och om framtiden samlas in. Hur fungerar individen i en situation präglad av väntan, ovisshet och en begränsad möjlighet att själv påverka sin framtid? Vilka strategier väljer eller tvingas individen välja under sådana omständigheter?

## En väntan under påverkan

Hur påverkas den asylsökande och hans/hennes hälsa av väntetiden?

Studien syftar till att en ökad kunskap om vad som påverkar den asylsökande i både negativ och positiv riktning under mottagandeperioden.

NTG-Asyl har en hemsida som forum för praktiker och andra intressenter, forskare, och beslutsfattare. Här kan man ta del av aktuell forskning och debatt, goda exempel och erfarenheter på både på nationell nivå

och EU-nivå. Databasen innehåller för närvarande ett hundratal dokument om bland annat europeisk och nationell asyl- och flyktingpolitik och sysselsättningspolitik. Här kan man även beställa broschyren "Tema asyl" och kunskapsöversikten "Oviss väntan".

I fortsättningen kommer Tema Asyl att tydligare prioritera uppbyggnaden av ett genus- och jämställdhetsperspektiv i projekt- och programverksamheten. Ett förbättrat kunskapsunderlag kring detta kommer att tas fram och forskning och analyser med detta perspektiv kommer att belysas. Särskilt kommer man att genom ett av sina utvecklingsprojekt titta på kvinnor som har fått avslag på sin asylansökan.

Under 2006 kommer forskningsstudien En väntan under påverkan att avrapporteras och följas av en seminarie- och utbildningsverksamhet för personal och aktörer inom asylmottagande. Ett nytt forskningsprojekt inleds - Tre system – i syfte att genomföra en jämförande studie av de tre systemen för mottagande i storstad. En ny seminarierie planeras också i samarbete med CEIFO med tyngdpunkt på eftersatta forskningsområden inom asyl- och flyktingpolitiken. Resultatet skall publiceras i en ny rapportserie, Asylmottagande i fokus.

Under 2006 läggs också ökad tyngdvikt vid tillvaratagande av erfarenheter och goda exempel också från det transnationella samarbetet inom Equal och ERF.

## NTG Asyl

Ordförande  
Verksamhetschef Anna Wessel, Migrationsverket  
Sekretariat  
Migrationsverket  
Christian Råbergh  
e-post christian.rabergh@swipnet.se

# Diskriminering till skada för alla

**Det är en mänsklig rättighet att kunna vara sig själv även på jobbet. Ändå väljer många anställda att inte vara öppna med sin homo- eller bisexualitet på arbetsplatsen. NTG Fritt Fram fortsätter därför det arbete, som påbörjades i tidigare Equalprojekt att synliggöra den diskriminering som idag förekommer på svenska arbetsplatser på grund av sexuell läggning. Målet är att skapa ett arbetsliv där var och en kan tala öppet om denna utan att riskera att bli trakasserad, förlora karriärmöjligheter eller rent av jobbet.**

Under flera års tid har en rad arbetsgivare, fackliga organisationer och intresseorganisationer samarbetat mot diskriminering på grund av sexuell läggning inom ramen för EU:s Equalprogram. Mer än åttatusen personer på hundra arbetsplatser har utbildats inom projekten "Homo- och bisexuella i omsorgen" och "Normgivande Mångfald" under de tre år som dessa projekt har pågått. Projekten, som nu är avslutade, har varit inriktade på försvarsmakten, polisen, Svenska kyrkan, äldreomsorgen och förskolan.

Nationella Temagruppen Fritt Fram arbetar med att sprida erfarenheterna från dessa projekt vidare. Målet är att skapa öppnare, tryggare och mer tillåtande arbetsplatser där alla känner sig respekterade och tillåts vara sig själva. Arbetsplatser där alla mår bra.

Sexuell läggning i arbetslivet är en ny fråga för både arbets-

givare, fack och anställda. Men att den tidigare inte har varit på agendan tidigare betyder inte att frågan inte skulle ha varit angelägen. De resultat som hittills presenterats ur studien "Arbetsvillkor och utsatthet", som gjorts av Arbetslivsinstitutet, visar tydligt att en stor grupp människor döljer sin sexuella läggning på jobbet. Ytterligare en intervjubaserad studie som genomförts i samarbete med Karlstads universitet talar om samma sak. En stor grupp människor mår dåligt på jobbet på grund av ett arbetsklimat som hindrar dem från att vara sig själva.

Över 50 procent talar inte öppet med sina arbetskamrater om sin vardag: att man lever med – eller skulle vilja leva med – en person av samma kön.

Bland förskole- och äldreomsorgspersonal väljer drygt 90 procent att inte vara öppna mot barn och föräldrar respektive vårdtagare och anhöriga.

27 procent av homo- och bisexuella anser att det förekommer nedsättande omdömen om homosexuella på deras arbetsplatser. Bland heterosexuella är det bara 9 procent som upplever detta.

NTG Fritt Fram har tagit fram ett utbildningsmaterial där man beskriver de strukturer som döljer sig bakom de negativa attityderna, samtidigt som man förmedlar kunskap om den lagstiftning som finns och hur homo- och bisexuellas villkor ser ut på dagens arbetsmarknad. Målet är att frågan om sexuell läggning ska bli integrerad som en naturlig del i den ordinarie verksamheten.

NTG Fritt Fram arbetar med spridning och påverkan med hjälp av flera olika metoder:

En utställning, som är ett samarbetsprojekt mellan Arbetets museum, NTG Fritt Fram och Arbetslivsinstitutet pågår just nu på Arbetets museum i Norrköping. Titeln på denna är "Normen skaver - på jobbet är väl

alla hetero?" I utställningen synliggörs heteronormen, den norm som skaver oavsett vilken sexuell läggning den anställde har. Under våren flyttar utställningen till Malmö museer och nästa sommar kommer den att visas på Kulturhuset i Stockholm. Under hösten 2006 går den att ta del av i Södertälje kommun.

NTG Fritt Fram fortsätter samtidigt att anordna utbildningar och att publicera material för den som vill genomföra utbildningar på sin arbetsplats om att vara homo-, bi- eller, heterosexuell på jobbet.

Fritt Fram är namnet på det viktigaste utbildningsverktyget. Det används i syfte att skapa öppnare arbetsplatser där alla möts av lika stor respekt oavsett sexuell läggning. I verktyget ingår en video med fem dramatiserade scener från olika arbetsplatser, en kurshandbok och en cd-rom med filmer och konkreta självtestfrågor. Materialet är framtaget av projekten "Normgivande mångfald" och "Homo- och bisexuella i omsorgen" i samarbete med HomO. Det har i inledningsskedet använts för att höja kunskaperna inom bland annat polisen, försvaret, äldreomsorgen och förskolan, men har producerats för att kunna användas på alla arbetsplatser.

För att inspirera fackliga företrädare att arbeta med dessa frågor har skriften "Inkluderad" tagits fram. Sexuell läggning har tidigare inte varit en facklig fråga men med denna skrift finns numera ett särskilt studiematerial för fackliga företrädare som vill ta sitt ansvar och agera mer aktivt för sina homosexuella medlemmar. Projektet "Homo och bisexuella i omsorgen" står bakom boken – som är ett samarbete mellan Kommunal, LO, RFSL och SKTF.

"Straight Talk" är en bok som skrivits i samarbete med två Equalprojekt utanför Sveriges gränser: i Finland respektive Nederländerna. Boken vill, på europeisk nivå, inspirera till engagemang bland arbetsgivare, fackliga representanter och intresseorganisationer. Den finns även som pdf-fil på svenska och heter då "Rakt på sak".

För den som är osäker på hur man uttrycker sig, eller inte uttrycker sig, om homosexualitet har en koncentrerad parlör och användbar ordlista producerats av NTG Fritt Fram. "Ord som taggar – om hbt" heter ordlistan som liksom allt annat studiematerial finns att beställa genom NTG Fritt Frams webbsida: [www.frittfram.se](http://www.frittfram.se).

För att sprida resultat från den forskning som har skett i samarbete med de två EU-projekten inom försvaret, polisen, kyrkan, äldreomsorgen och barnomsorgen har NTG Fritt Fram producerat boken "Normer i heterofabriken". Enligt de normer som där beskrivs förutsätts alla anställda vara heterosexuella och allt annat vara avvikande. I boken beskrivs vad som händer i en arbetsmiljö med stränga och diskriminerande föreställningar, hur utestängande dessa strukturer kan vara, och hur de kan upplevas av den som står utanför.

En större konferens i ämnet anordnades av NTG Fritt Fram i konferens i oktober 2005 i Stockholm. Rubriken för denna var "Vem bryr sig? Om konsten att arbeta mot diskriminering på grund av sexuell läggning". Där diskuterades en rad frågor som: Går det att utbilda bort fördomar och förlegade attityder?

En dokumentärfilm om normer och uniformer med titeln "Enfald, mångfald och kärlek" har även producerats på uppdrag av projektet Normgivande mångfald. I filmen, som distribueras med stöd av Temagruppen Fritt Fram får vi följa en präst, en kapten i flygvapnet och en kriminalkommissarie, i deras arbete och vardag.

## NTG Fritt fram – om sexuell läggning

*Ordförande*  
Ombudsman Maud Jansson, Landsorganisationen  
*Sekretariat*  
Försvarsmakten  
Anette Sjödin  
e-post [anette.sjodin@rfsl.se](mailto:anette.sjodin@rfsl.se)  
Gunnar Svensson  
e-post [integratia@swipnet.se](mailto:integratia@swipnet.se)



# Samhällsansvar som ger nya jobb

**Framåtsträvande företag i hela Europa har upptäckt att det lönar sig att bidra mer till den sociala och miljömässiga utvecklingen. God etik och ökat samhällsansvar generar god hälsa och leder till effektivare och friskare arbetsplatser. På lång sikt tycks det även medverka till att modernisera företagets verksamhet och stärka dess konkurrenskraft.**

Den senaste tiden har företagets roll i samhället diskuterats runt om i Europa. Allt fler företag, ledare och anställda tycker att det är angeläget att verksamheten bedrivs på ett ansvarsfullt och samhällsengagerat sätt. Det vill säga att företagen tar sitt sociala ansvar och gör frivilliga åtaganden som går utanför de vanliga kraven från lagar och avtal.

Anledningen till detta är flera. En är de utstakade målen från Lissabon om att göra Europa till världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomi. En annan är globaliseringen som har skapat nya förutsättningar för affärsverksamhet i andra länder och en ökad medvetenhet om företagets ekonomiska, miljömässiga och sociala betydelse. Ett företags framgång beror allt mer på dess rykte och inställning till både anställda och konsumenter. Hur ser de utlandsverksamma företagen på barnarbete, risk för skador på miljön och brist på mänskliga rättigheter. Vilket ansvar tar man för sina anställda och sina kunder? Ett företags attityder i frågor som dessa kan få stor betydelse för hur kunder betraktar företaget på sikt. En dålig stämpel kan ta lång tid att få bort.

Företagens strävan efter att ta ett tydligt samhällsansvar bygger på en vilja att uppfattas som anständig och trovärdig. Vem vill handla av ett oetiskt företag om alternativ finns? Erfarenheter tyder på att inves-

teringar i humankapital och miljövänliga lösningar utöver gällande lagar och avtal kan bidra till ett företags konkurrenskraft. På samma sätt kan ett engagemang utanför de vanliga förpliktelserna i fråga om utbildning, arbetsvillkor, eller förbättrade relationer mellan ledning och anställda ha en direkt inverkan på produktiviteten i företaget. I detta sammanhang läggs även stor vikt vid öppenhet. Ett samhällsansvar från företaget och utvecklande av alternativa goda lokala relationer lägger grunden till både nya marknader och ett aktivt samarbete med alternativa utvecklingspartner.

Även på det lokala planet finns det en rad nya ställningstaganden som ett företag måste ta, när det gäller bland annat miljö, hälsa och arbetsförhållanden.

Tema FSA, företagets samhällsansvar, är ett nätverk för svenska företag och andra aktörer som valt att fokusera på hur företag och arbetsgivare kan arbeta med ett ökat samhällsengagemang. FSA heter internationellt CSR, Corporate social responsibility, som är ett samlat begrepp för företag, och andra aktörer, som frivilligt vill medverka till ett bättre samhälle och en renare miljö, både inom och utanför Europa. Strategin för detta arbete vilar på tre olika ben av sociala, miljömässiga och ekonomiska hänsyn.

Grundare av Tema FSA är fem svenska utvecklingspartnerskap tillsammans med ett par andra aktörer, som vill satsa på de sociala frågorna, med inriktning på arbetsliv och arbetsmarknad. NTG-sekretariatet finns hos IVF, industriforskning och utveckling i Göteborg.

## Brännpunkt – sociala företag i Kävlinge

Utvecklingspartnerskapet Brännpunkt arbetar med att försöka få in människor som idag befinner sig långt från arbetsmarknaden och arbetslivet. Det vill säga de som har stötts ut eller aldrig släppts in, långtidsar-

betslösa och långtidssjuka. Mentor och arbetsplatsambassadörer ska ge personligt stöd. En förbättrad arbetsmiljö och ett hälsosamt arbetsklimat ska sätta personalen i centrum och därmed stärka företagets sociala roll. Samtidigt försöker man hitta bra metoder för nya arbetsformer mellan organisationer, myndigheter och företag.

## Städer i samverkan

Detta är ett utvecklingspartnerskap som arbetar med affärsutveckling. Företag hjälps att upptäcka nya möjligheter och kundgrupper utifrån ett mångfaldsperspektiv. I Rosengård i Malmö, Biskopsgården i Göteborg och Rinkeby i Stockholm finns nu flera företag som har börjat se de positiva möjligheter som finns med ökad mångfald.

## IFTIIN

Utvecklingspartnerskapet IFTIIN strävar efter att utveckla metoder för att bättre kunna integrera människor med somaliskt ursprung i det svenska samhället. Samtidigt försöker man förändra bilden av somalier i svenska media, vilken ofta är mycket negativ.

## Paraplyprojektet

### – opinionsbildning för mångfald

Har som syfte att öka kunskapen och intresset om mångfald på arbetsplatsen samt att skapa opinion mot all diskriminering. Med hjälp av en webbtidning, böcker och seminarier för man ut information och erfarenheter, samtidigt som man försöker påverka politiker, andra beslutsfattare och media.



## DISI (Mångfald i svensk industri)

DISI står för Diversity in the Swedish industry. Det är ett mångfaldsprojekt med syfte att stärka konkurrenskraften i svensk industri. Målet är att skapa förutsättningar för att ta tillvara många olika perspektiv och erfarenheter hos medarbetarna. Bakom DISI står Volvo personvagnar och några av dess leverantörer, Göteborgs universitet, CEMPI (Centrum för Praktisk Intergration och Mångfaldsstudier) och IVF Industrieforskning och utveckling.

## Attraktiva arbetsplatser

Projektet, som inte tillhör Equalprogrammet, syftar till att främja friska och attraktiva arbetsplatser genom att sprida kunskaper, metoder och forskning inom arbetsmiljöområdet. Dessutom hoppas man kunna öka frisknärvaron på arbetsplatserna i Jämtland och Västernorrlands län, och att stimulera ökad samverkan mellan privata och offentliga arbetsgivare.

NTG Företagens samhällsansvar har medvetet försökt att hitta nya samarbetspartners och på så vis vidga sitt kontaktnät och nå ut med viktiga erfarenheter. Genom seminarier och möten, skrifter och





utställningar arbetar man för att sprida kunskap om hur företag på olika sätt kan bli mer ansvarstagande. Temagruppen har nyligen beslutat att framöver göra en speciell satsning på småföretagens villkor och möjligheter när det gäller FSA.

Idag är man fokuserade på fem olika huvudområden som man gärna vill analysera vidare. Först och främst gäller dessa rekrytering och arbetsplatsförhållanden. Vad sker när företaget lägger upp en profil för den som får jobbet? Hur ser rekryteringsprocessen ut? Och när anställningen väl är klar – vilka arbetsplatsförhållanden, arbetsklimat, psyko-social arbetsmiljö är det då som väntar?

NTG Företagens samhällsansvar vill också arbeta mer med hur företagens varumärken och identitet stärks och förbättras i och med ett större ansvarstagande.

Vissa behov finns av standardiserade riktlinjer för hur företag kan arbeta med att ta sitt samhällsansvar. Ett standardiseringsarbete för detta pågår inom den internationella standardiseringsorganisationen ISO. Denna första internationella standard kommer att vara vägledande men inte tvingande. Tema FSA sitter med i den svenska arbetsgruppen för utformning av standarden. Arbetet kommer att presenteras år 2008, och kallas ISO 26000.

#### NTG Företagens samhällsansvar

*Ordförande*

Vakant

*Sekretariat*

IVF, industriforskning och utveckling

Eva Skog

e-post [eva.skog@ivf.se](mailto:eva.skog@ivf.se)

## Ny temagrupp under bildande

**Kan ökad kunskap få oss att se varandras möjligheter på ett nytt sätt? Vilken roll har ledarskapet för samtalskultur och relationer på arbetsplatsen? Vilket ansvar har vi som medarbetare? Vilket ansvar har våra organisationer? Med bland annat dessa frågeställningar som utgångspunkt har Equal gett högskolan i Halmstad i uppdrag att arbeta ut planer för hur en Nationell Temagrupp om Jämställdhet bör arbeta för få bukt med de mekanismer som idag styr könssegregeringen i arbetslivet?**

*Svenska ESF-rådet skall inrätta en temagrupp om jämställdhet under november 2005. Förslaget är att temagruppen skall heta NTG Argus.*

Det finns gedigen forskning kring de mekanismer som idag styr könssegregeringen i arbetslivet. Trots de styrdokument som EU utarbetat för att motverka de negativa effekter som könsfördomar och attityder har på etableringen av kvinnor inom stora delar av arbetslivet, har förändringar inte skett i den takt som man hoppats.

NTG Argus skall med hjälp av Högskolan i Halmstad reflektera över just jämställdhetsbegreppet. Hur detta begrepp uppfattas är ofta mycket olika. En del ser jämställdhet som en fråga om makt, andra menar att den hör privatlivet till, eller att frågan om jämställdheten helt saknar relevans, eftersom de anser att jämställdheten redan är genomförd.

Temagruppen skall arbeta med jämställdhet, som definieras som "makten att forma sitt eget liv" och ställa det i relation till arbetslivet, utvecklingspartnerskapen samt andra aktörers metoder och modeller.

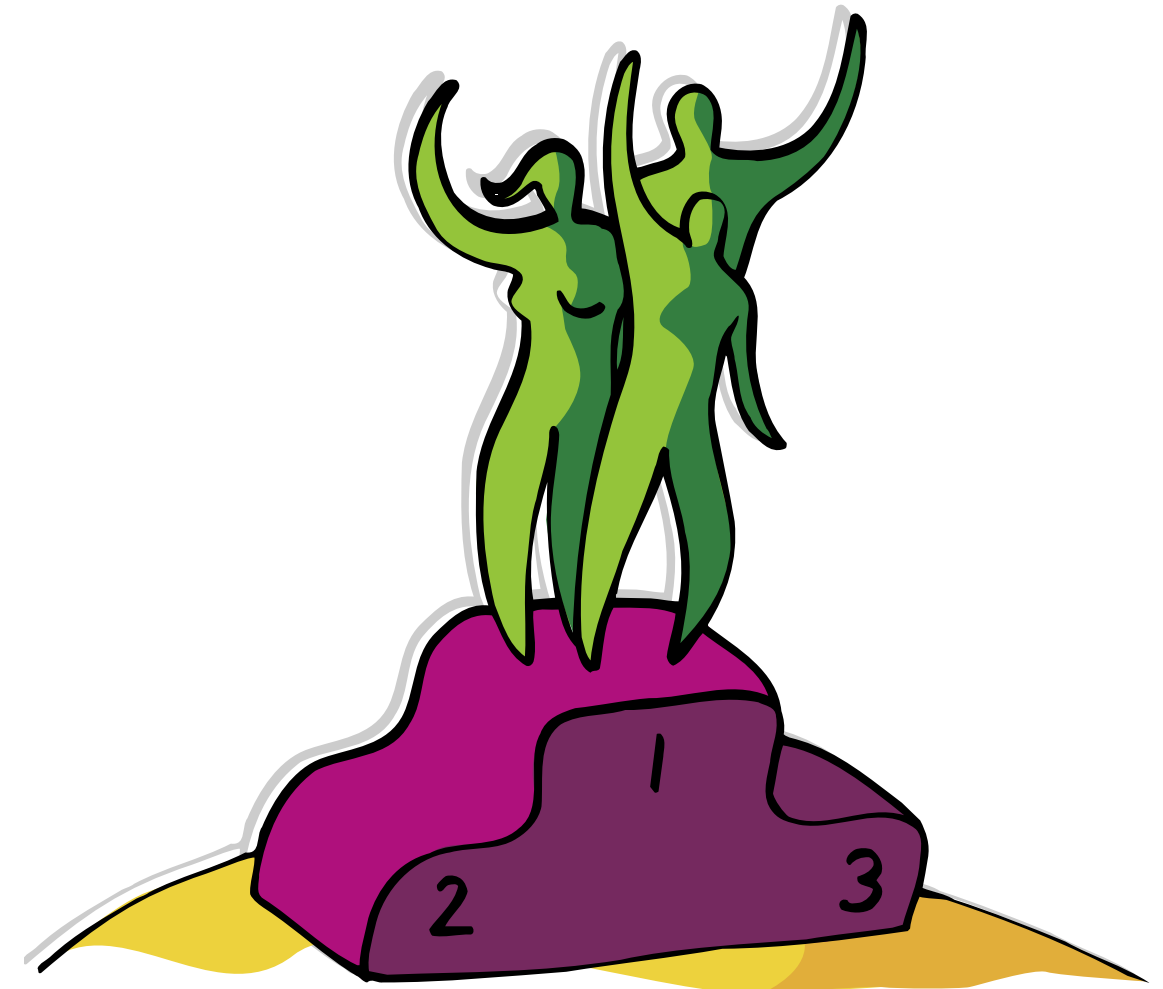
NTG Jämställdhet ska också i sin analys och strategi

ge ett helhetsperspektiv där man sätter människan i centrum. Det innebär att man i maktstrukturfrågan tar hänsyn till kvinnors och mäns ålder, sexuella läggning, funktionshinder och etnicitet, eftersom det finns många faktorer som kan förstärka ojämlikheten i arbetsförhållanden mellan kvinnor och män på en arbetsplats. Till exempel bemöts kvinnor och män med annan sexuell läggning olika beroende på hur kvinno- och mansdominerad arbetsplatsen är. Kvinnor och män med annan etnisk bakgrund löper också risk att utsättas för dubbel diskriminering och utestängning. Kvinnors och mäns ålder är ytterligare en faktor som kan skapa olika förutsättningar för deras arbetsförhållanden.

Ett helhetsperspektiv innebär därför att jämställdhetsbegreppets dynamik täcker mer än det maktperspektiv som bara är relaterat till könet.

NTG-ARGUS kommer att:

- Synliggöra jämställdhet som kunskapsområde och relationen mellan praktik och teori.
- Studera, analysera, utvärdera och sprida metoder för jämställdhetsintegrering.
- Fördjupa reflektion och teoriutveckling om genus, kön, jämställdhet, jämställdhetsintegrering, intersektionalitet mm, samt relationen mellan dessa begrepp.
- Föreslå strategiska insatser för att främja jämställdhet i samhälle och arbetsliv.
- Mäta huruvida de insatser vi gjort får genomslag inom berörda politikområden och organisationer.



**NTG Argus – om jämställdhet**  
 Ordförande  
 ej utsedd  
 Sekretariat  
 Högskolan i Halmstad  
 Agneta Hansson  
 e-post agneta.hansson@hos.hh.se



# Vardagslärande för alla

**Hur förändras lärandet i det moderna arbetslivet? Vilket dolt och öppet lärande finns på arbetsplatsen, i vardagen och den lokala gemenskapen? Hur skapar man en lärande mångfald som gynnar alla oavsett kön, etnisk bakgrund, sexuell läggning och eventuellt funktionshinder?**

Detta är några av alla de frågeställningar som diskuteras inom NTG Lär, som arbetar med att samla, analysera och sprida erfarenheter om hur lärande skapas och kunskap byggs upp genom nya metoder och miljöer.

I dagens arbetsliv ställs stora krav på hög kompetens och goda förutsättningar för kontinuerligt lärande. Samtidigt ökar behovet av ständigt uppdaterad och dagsfärs kunskap och kompetens. Att skapa praktiska förutsättningar för att lära och utveckla denna kompetens engagerar i högsta grad både forskning och praktik.

I mars 2005 gick startskottet för NTG Lär och ett flerårigt samarbete om lärande mellan forskare och praktiker om lärmiljöer för formellt och informellt lärande inför framtiden.

Centrala uppgifter för NTG Lär är att:

- Synliggöra miljöer för lärande i arbete och vardag
- Fördjupa reflektion och teoribildning om lärande
- Utveckla metoder för att dokumentera lärande
- Utveckla nya spridningsformer, mötesplatser och arenor
- Påverka strukturella och institutionella villkor som främjar informellt lärande och kompetensutveckling i liv och arbete för alla.

Grundtanken inom NTG Lär är att mycket av lärandet hittills varit ganska dolt och osynligt. Genom samarbete mellan forskare och praktiker vill man därför identifiera och definiera dessa lärande miljöer, samtidigt som man utvecklar begrepp och metoder för att beskriva hur det formella och informella lärandet sker.

Forskarna ingår i forskarnätverket Larena och är verksamma vid Arbetslivsinstitutet, universitetet i Linköping och Örebro, Luleå tekniska universitet, högskolan i Jönköping och Nationellt kompetenscentrum för vuxnas lärande. Som värd för NTG Lär står Luleå tekniska universitet.

NTG Lär lägger stor vikt vid att fördjupa reflektion och teoriutveckling kring hur lärandet i arbetsliv och vardag egentligen ser ut och under vilka förutsättningar som människor bäst inhämtar kunskaper. Framförallt har man intresserat sig för det informella lärandet, det som sker spontant och oförutsett och som hittills varit ganska outforskad. Ett sätt att göra detta informella lärande formellt är bland annat att skapa förutsättningar för validering, som därför också är ett område som NTG Lär uppmärksammar.

Under det första halvåret 2005 fokuserade man framför allt på det vuxna lärandet inom följande områden:

- Det öppna lärande – om lärcentra, dess

betydelse för regional tillväxt och hållbar utveckling

- Arbetsplatsen som lärande miljö – dokumentation och synliggörande av det informella lärandet på arbetsplatsen
- Lärsystem, infrastruktur och bättre och enklare tillgänglighet för vuxnas lärande.

Med tiden har dock NTG Lär koncentrerat sitt arbete allt mer på de ungas situation. En ny fokusgrupp är under uppbyggnad: "Ungdom, skola, arbetsliv" Genom den ska man utforska vad som händer i övergången mellan ungas studier och arbetsliv. Sex nya utvecklingspartnerskap som arbetar med ungdomar är på väg in i NTG Lär, vilket ger nya möjligheter till reflektion och teoriutveckling kring hur ungas lärande går till.

Under året har NTG Lär tillsammans med andra aktörer på arbetsmarknaden hållit en seminarierie, "Arbetsplatsen som lärsystem – en utmaning för Sverige." Serien finns dokumenterad i arbetsrapporter.

NTG Lär har arrangerat ett seminarium i samarbete med Kista Open Academy kring lärande, mångfald och jämställdhet på KTH i Kista, samt deltagit i det mångfaldskonvent som anordnades av Länsstyrelsen i Västernorrland. NTG

Lär deltog även i aktiviteter kring årets HSF55 i Östersund och Bok & Biblioteksmässan i Göteborg.

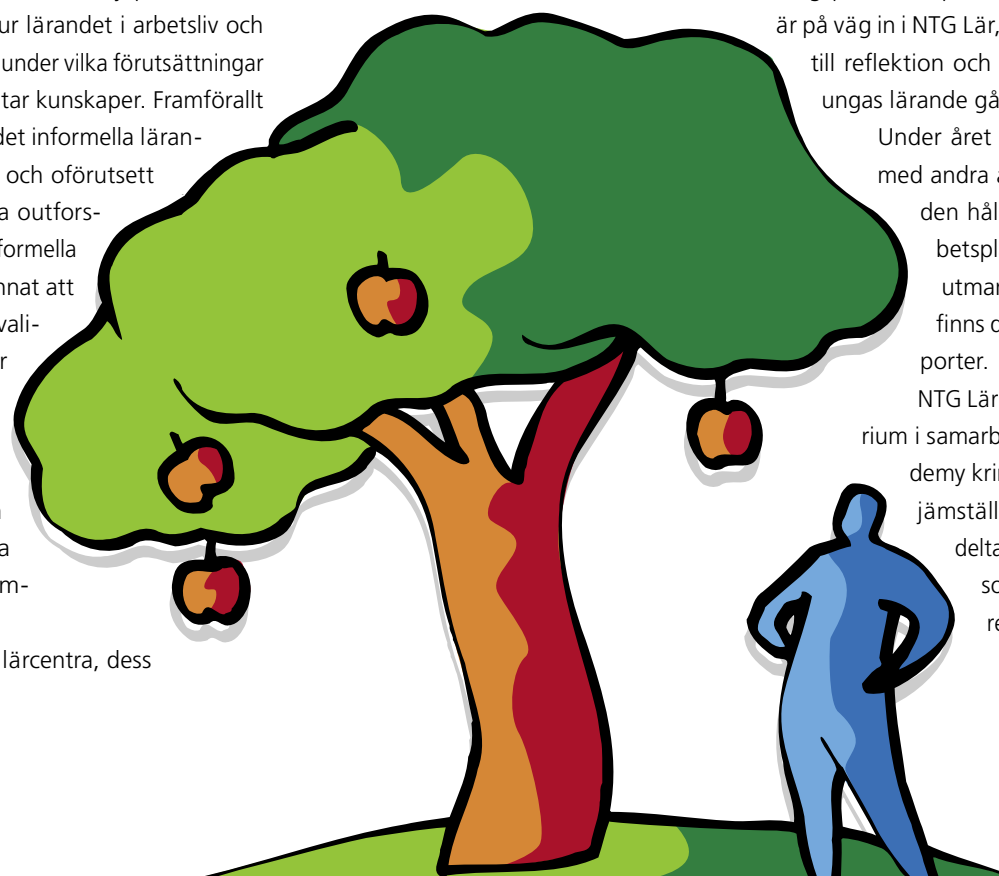
I augusti 2005 stod forskarnätverket Larena värd för en internationell konferens i Kiruna där forskare från Australien, Kanada och Sverige samlades för erfarenhetsutbyte om lärande på arbetsplatsen. Vad betyder den tekniska utvecklingen för lärandet? Vad kan högteknologins landvinningar, som till exempel i Kiruna representeras av rymdstationen Esrange, innebära för lärande och kreativitet i regionen. Kan det rent av rädda sysselsättningen?

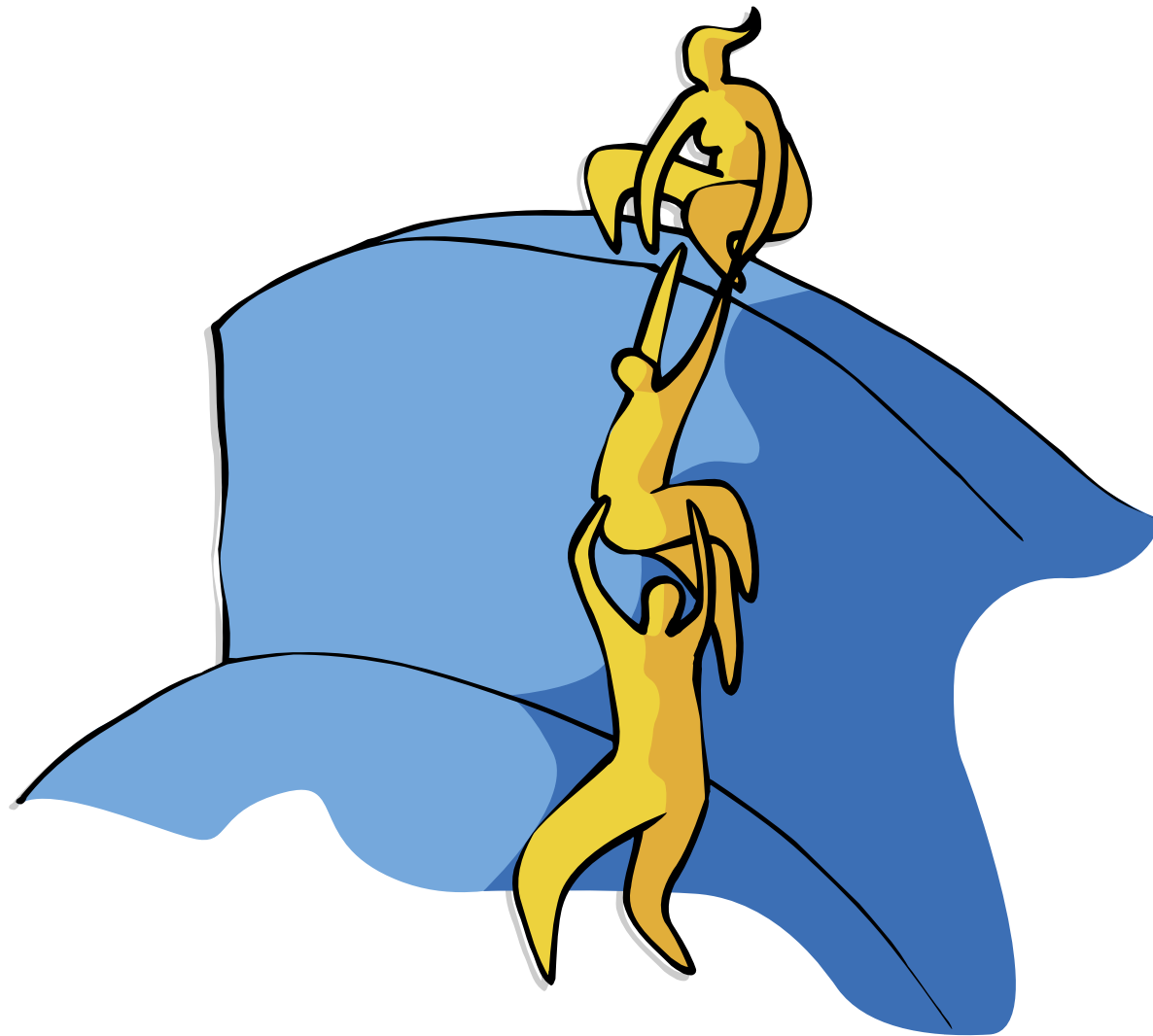
NTG Lär har även gett ut en serie med arbetsrapporter under namnet "Lärande reflektioner." Några av titlarna på dessa skrifter är:

- Sänkta lärtrösklar och krympta läraravstånd
- Växlande villkor för vuxnas lärande
- Lärande och tillväxt men hur?
- Det vilda lärandet

Inom ramen för NTG-Lär pågår även studien "Lärcentrum som motor i kommunal och regional utveckling". I denna undersöks hur sex kommuner arbetar via sina lärcentra för att skapa nya möjligheter och miljöer för vuxnas lärande med en tydlig koppling till lokal och regional arbetsmarknad och tillväxt. En annan rapport som också kommer inom kort "Tycke uppstod" handlar om arbetsplatsen lärande för gymnasieelever.

Planerna för det närmaste året är att fortsätta att organisera nätverksträffar på olika håll i landet. Bland annat kommer sådana att äga rum i Göteborg, Uppsala och Östersund. Vidare kommer de internationella





kontakterna att öka. Till en början med nordiska forskarmiljöer men även andra internationella kontakter byggs upp efter hand. Närmast kommer en konferens om arbetsliv och lärande att äga rum i Sydney i december 2005.

De frågor som skall uppmärksammas i forskarnätverket Larena handlar om skola och skolutveckling, arbetsliv och det arbetslivsförlagda lärandet, handikapp och marginaliserade gruppers möjligheter, folkbildning och fackligt arbete.

Kring validering är kunskapsbehovet stort och behöver många frågetecken rätas ut. Det råder väldigt stor förvirring kring vad validering egentligen är för någonting. NTG Lär kommer därför att arbeta med att belysa detta, samt diskutera hur validering kan och bör relateras till formell utbildning eller andra alternativa kunskapsbegrepp. Tillsammans med NTG Asyl planeras ett gemensamt seminarium om validering i februari/mars 2006 i Stockholm.

På en övergripande strukturell nivå kommer Larena även att identifiera grundläggande frågeställningar som är kopplade till demokratins förändring, där man även tar hänsyn till etniska aspekter. På vems villkor distribueras till exempel information och kunskap, det vill säga makt?

Andra centrala teman är hur den tekniska utvecklingen kommer att påverka organisationer och därmed arbetets organisation. Hur förändras lärandets kunskap, dess struktur och innehåll med nyttjandet av informationsteknologiska resurser?

#### NTG Lärande miljöer

*Ordförande*  
Landshövding Ingegerd Wärnersson, Blekinge  
*Sekretariat*  
Luleå tekniska universitet  
Stefan Ekenberg  
e-post stefan.ekenberg@larena.se

# Nya vägar till samverkan och kvalitetssäkring av samverkan

**Hur får man igång en samverkan där olika aktörer gemensamt kan driva projekt som motverkar diskriminering och alla olika slags former av ojämlikhet inom arbetslivet? Hur hittar man nya vägar till arbetsmarknaden och metoder för detta som säkert ger resultat och som kan utvecklas vidare?**

**För att hitta effektivare tillvägagångssätt att hantera dessa frågor bildades Nationella Temagrupperna "Nya vägar till arbetsmarknaden och kvalitetssäkring av samverkan".**

Det måste till nya metoder för att skapa arbetsplatser som inte längre utestänger stora grupper av arbetskraften. Hittills har försöken att bekämpa diskriminering och ojämlikhet i arbetslivet inte varit tillräckligt framgångsrika. Mångfalden, en av förutsättningarna för att skapa ett kreativt arbetsklimat, som man vet genererar både god tillväxt och en god arbetsmiljö, är fortfarande långt ifrån uppnådd.

Temagrupperna "Nya vägar till arbetsmarknaden och kvalitetssäkring av samverkan" bildades med syfte att skapa fungerande samverkan på regional och kommunal nivå. Genom effektivare metoder hoppades man få en bättre samverkan mellan försäkringskassa, landsting, socialtjänst, arbetsförmedling och Komvux.

Mycket av arbetet inom denna temagrupp skall koncentreras kring rehabilitering, en central fråga för bland annat många långtidssjukskrivna. I dag hamnar man ofta i ett vakuum efter att först kanske ha erbjudits en

kortare tid av rehabilitering från försäkringskassan. Fram till nästa aktör tar vid kan det ibland ta flera månader. Det arbetssättet menar temagrupperna är olyckligt. Istället vill man arbeta för att alla som blir sjuka, eller utan jobb, redan från första dagen vet vilket stöd de kan få, och att detta är aktivt och koordinerat mellan alla inblandade aktörer. Temagrupperna "Nya vägar till arbetsmarknaden och kvalitetssäkring av samverkan", ser det som självklart att användargrupperna deltar i sin egen process, och att deras mål är vägledande för arbetet.

Ambitionen för Temagrupperna har varit att göra de osynliga processerna som hittills styrt rehabiliteringsarbetet så tydliga som möjligt för att kunna identifiera de hinder som idag gör det svårt för många att få ett arbete. Men även strukturerna på många arbetsplatser behöver förändras. Många utsatta grupper är i stort behov av stödåtgärder för att de som har jobb ska kunna hålla sig kvar i arbetslivet. Det kan handla om utbildning i vilka rättigheter en anställd har, stöd i form av en samtalskontakt på försäkringskassan, och en inventering av vilka anhöriga som kan ställa upp.

Temagrupperna menar vidare att det är viktigt att komma ihåg att man har att göra med förhållanden som inte låter sig förändras snabbt. Den som har stått utanför arbetsmarknaden i tio år kommer inte tillbaka på tio veckor. Att samordna insatser med så många inblandade människor, från olika nivåer och verksamheter i samhället, tar tid. Den obalans som finns mellan de olika aktörerna vad gäller kunskap,

mål och metoder kan dessutom leda till intressekonflikter som tar tid att lösa.

För att kunna utföra dessa förändringar behövs både goda exempel att inspireras av och en samverkan mellan alla inblandade aktörer. Hur har de som lyckats att lösa alla knutar burit sig åt?

NTG "Nya vägar till arbetsmarknaden och kvalitets- äkring av samverkan" har valt ut fem kommuner där samverkansprojekt idag pågår. Tillsammans med forskare från Mitthögskolan, Örebro och Linköpings universitet studerar man nu dessa exempel för att få fram modeller till ett fungerande samarbete inför framtiden:

**I samordningsförbundet Hisingen i Göteborg** har man lyckats att samla samhällets resurser med inriktning på rehabilitering under ett och samma tak. Här erbjuder man snabb och effektiv hjälp till människor som hamnat utanför arbetslivet. Bland annat genom läkare som arbetar tvärprofessionellt tillsammans med kuratorer, psykologer och andra yrkesgrupper. Dessutom har man samordnat sina krafter i något man kallar arbetsmarknadstorg där socialtjänst, arbetsförmedling och utbildning gemensamt ser över människors behov för att lyckas komma tillbaka in i arbetslivet.

**Stiftelsen Activa i Örebro** är ett annat exempel på hur långtidssjukskrivna och funktionshindrade framgångsrikt tagit itu med sin egen situation. I arbetet, som utgår från individens egen målsättning, ingår också att samordna och koordinera samhällets insatser tillsammans med den arbetssökande. Som en start på vägen mot arbetslivet finns den förberedande verksamheten som bland annat består av arbetsträning. Denna äger ofta rum i egen regi i café, restaurang, bageri, administration och industriell verksamhet där det också finns möjlighet

att få annan kompetenshöjande utbildning.

**I Botkyrka kommun** har ett samordningsförbund bildats för att skapa en allians mellan försäkringskassan och arbetsförmedling som ska göra det ekonomisk lättare att sätta kommunens många invandrare i jobb. Hur har de lyckats med att få det politiska systemet att ställa upp på behoven?

**Östersunds kommun** har också levt i framkanten genom ett arbetsmarknadsprojekt där människor går ut i olika projekt med lönebidrag. Även här håller man på att starta ett samverkansprojekt mellan landsting, kommunen, arbetsförmedling och arbetskassa.

**Sundsvalls kommun** arbetar med ett samverkansprojekt som kallas för Drivbänken. Inom detta har förvaltningscheferna varit drivande för att bygga gemensamma plattformar från vilka människor ska få hjälp att komma vidare. Där har okonventionella metoder testats som att kommunen betalat ut arbetsgivarnas del av lönebidraget eller erbjuder öppen utbildning i kärnämnen på komvux.

NTG Samverkan kommer senare att presentera en metodbok för olika åtgärder som leder till nya vägar ut på arbetsmarknaden och där man även kvalitet i denna samverkan garanteras.

Under januari/februari 2006 planeras även en konferens med samma tema i Stockholm.

## NTG Nya vägar till arbetsmarknaden och kvalitetssäkring av samverkan

*Ordförande*  
Landshövding Gerhard Larsson, Västernorrland  
*Sekretariat*  
Sundsvalls kommun  
Annika Bostedt  
e-post annika.bostedt@sundsvall.se  
Sten-Olof Altin  
e-post sten-olov.altin@y.lst.se



# Konsten att lyckas med utveckling

**Det finns en hel del kunskap om vad som krävs för att arbeta i projekt, och även i nätverk. Men partnerskap då? Hur får man partnerskap, och framför allt utvecklingspartnerskap, att fungera på det sätt som Equal hoppas på. Den uppgiften har NTG Partnerskap tagit på sig att fundera närmare över.**

Det finns ytterst lite forskning om partnerskap. Ändå har Equal fastslagit att det är genom utvecklingspartnerskap som arbetet skall organiseras. Några instruktioner hur detta låter sig göras har Equal inte lämnat. Varje utvecklingspartnerskap har själv fått pröva sig fram till de vägar som man anser vara mest framkomliga.

Vid sidan av detta har den nationella temagruppen Partnerskap getts uppdraget att i samarbete med forskare från Linköpings universitet beskriva och mer allmänt reflektera över partnerskapets hinder och möjligheter. Metoden har varit att problematisera begreppet partnerskap så mycket som möjligt, och i stället för att ge färdiga svar, ställa frågor som uppmuntrar till eftertanke och fortsatt debatt:

Vilka är partnerskapets för- och nackdelar? När fungerar det och när fungerar det inte? Är det bra med partnerskap över huvud taget? Kan man komma längre genom att tänka i termer av partnerskap än att driva frågorna som i vilket traditionellt projekt som helst?

NTG Partnerskap har försökt analysera vad som sker i de olika faserna i ett utvecklingspartnerskap.

Vad utspelar sig i inledningsfasen, när arbetet väl är igång, i slutfasen och när arbetet är avslutat?

Frågorna har bland annat koncentrerats kring vilken betydelse sammansättningen av medlemmarna har i ett partnerskap eller hur återkoppling sker tillbaka till parternas egna organisationer. Vad det är som gör att partnerskapet når resultat eller inte, och hur dessa i så fall tas till vara och sprids vidare.

Och – vad står själva begreppet partnerskap för? Är det rent av ett modeord, funderar man inom NTG Partnerskap? Ytterligare ett av många från den senaste tidens rika flora av ord som beskriver strategier för utveckling: innovationssystem, trippel helix, kluster, nätverk...

Analysarbetet inom NTG Partnerskap har hittills bland annat resulterat i en bok med titeln "Om konsten att Utveckla Partnerskap" där man försöker man ringa in de erfarenheter som hittills gjorts från 43 utvecklingspartnerskap inom Equal. I denna bok konstaterar NTG Partnerskap att någon exakt definition av vad som menas med partnerskap inte finns. Dock enas man om att "partnerskap kan vara en organisationsform där en samling aktörer kommer samman kring en gemensam fråga, där varje partner (med sin kompetens och erfarenhet och sina resurser) kan bidra till en utveckling".

Vidare poängterar man att partnerskap skiljer sig markant från andra organisationsformer av utvecklingsarbete. Partnerskap har, till skillnad från till exempel ett nätverk, ett problemområde som behöver lösas:

Oftast handlar det om att det inte går att komma någon vart på egen hand, utan att alla inblandade gynnas av en lösning, det vill säga att en utveckling sker.

En annan av partnerskapets nyckelfaktorer är att samtliga partner känner sig delaktiga och upplever att de har ett gemensamt problem att lösa. Detta är inte alltid fallet i ett projekt, som ofta styrs med hjälp av en driven projektledare som vill mycket och själv uträttar mycket av arbetet. Partnerskapets koordinatör har som namnet antyder en mer sammanhållande funktion, men insatserna från varje enskild partner är viktig om utveckling ska kunna ske. Som en koordinatör har uttryckt det.

Skillnaden mellan ett projekt och ett partnerskap är att i ett partnerskap är man inte bara beredd att förändra sig själv. Om man till exempel arbetar med långtidssjukskrivningar i ett partnerskap när det finns med arbetsgivare, försäkringskassa, arbetsförmedling och fack, är det klart att det är organisationerna själva som måste förändra sig för att det ska hända någonting. Förändrar sig inte försäkringskassan kommer förmodligen ingenting att hända, och på samma sätt förhåller det sig med de övriga inblandade i partnerskapet".

NTG Partnerskap kommer att titta lite extra på partnerskap ur ett genusperspektiv. Det brukar heta att nätverk är en organiseringsform som gynnar kvinnor eftersom den är ganska icke-hierarkisk till sin organiseringsform. Nätverk bygger även på frivillighet och att man arbetar på jämlika villkor, att ingen står över den andra. Hur ser då maktförhållandena ut i partnerskap? Har dessa med

genus att göra eller påverkas de i större utsträckning av partnerskapets ytterst speciella sammansättning av människor på olika nivåer?

Partnerskapet kommer även att granskas ur en demokratiaspekt. Kan man komma längre genom att tänka i partnerskapstermer än om man drivit frågorna som vilket traditionellt projekt som helst? Och i sådant fall, vilka är betingelserna för detta?

Den svåra utmaningen för Equals utvecklingspartnerskap är att de både förväntas klara av att stärka de svaga individerna ställning samtidigt som de ska åstadkomma strukturförändringar. Vad händer när man har med långtidsarbetslösa, invandrare, handikappade i samma grupper som politiker, representanter för arbetsförmedling, försäkringskassa? Hur lyckas man få så olika kulturer att mötas på samma nivå? Hur åstadkommer man strukturförändringar som samtidigt bygger på utsatta gruppers deltagande?



## NTG Partnerskap

Ordförande  
ESF-samordnare Torsten Thunberg, Svenska ESF-rådet  
Sekretariat  
Arbetslivsinstitutet  
Mats Andersson  
e-post mats.andersson@apel.nu



# Den sociala ekonomin – en ny väg in på arbetsmarknaden

**Det sociala företagandet har blivit ett alternativ för dem som idag står längst bak i kön till arbetsmarknaden. I Europa har sådana företag lett till hundratusentals nya arbeten. Även i Sverige växer antalet arbetstillfällen i sociala företag. Den sociala ekonomin har visat sig ha en unik förmåga när det gäller att hitta kreativa ekonomiska lösningar och skapa mänskligt mervärde.**

Gruppen av människor som riskerar ett permanent utanförskap i Sverige är växande:

- 350 000 människor under 60 år har förtidspension
- 130 000 lever permanent på socialbidrag/försörjningsstöd
- 36 000 har varit arbetslösa mer än ett år
- 26 000 sitter i fängelse, är hemlösa eller omfattas av insatser på grund av missbruk

Behovet av stöd och särskilda insatser för dessa människor, vars behov varken tillgodoses av marknaden eller den offentliga sektorn är stort. Det är också bakgrunden till att den temagruppen Socialt Företagande bildades.

Med socialt företagande menar man företag som startats med mål att skapa arbetstillfällen för människor som har särskilt svårt att komma in på arbetsmarknaden. Företag som på olika sätt anpassar sin verksamhet till medarbetarnas behov och förutsättningar men ändå konkurrerar med kvalitet på varor och tjänster.

Bland dessa finns företag som framgångsrikt har kunnat ge arbetstillfällen till dem som tidigare har haft drogproblem, en kriminell bakgrund, eller som av andra orsaker är i behov av särskilt stöd eller av rehabiliteringstjänster för att komma tillbaka in i arbetslivet.

De sociala företagen är fristående från den of-

fentliga sektorn men verksamheten drivs ofta i nära samarbete med kommuner, försäkringskassa eller arbetsförmedling.

För det mesta handlar det om företag som drivs med delaktighet från medarbetarna i demokratiskt ägda och styrda verksamhetsformer. Vinsten återinvesteras i dessa företag i den egna verksamheten eller i liknande verksamhet.

NTG Socialt Företagande arbetar tillsammans med en rad utvecklingspartnerskap som på olika sätt engagerat sig i att utveckla sociala företag. Utöver detta är föreningen Kooperativ Utveckling i Sverige också en aktiv medlem i temagruppen.

Det övergripande målet för NTG Socialt Företagande är att förbättra förutsättningarna för diskriminerade grupper att etablera sig på arbetsmarknaden genom socialt företagande. För att nå dit vill NTG Socialt företagande åstadkomma förändringar i arbetsmarknads-, integrations-social-, närings- och skattepolitiken. Som en del av arbetet skall även analyser göras av sociala företags mänskliga och samhällsekonomiska effekter, bland annat genom så kallade socio-ekonomiska bokslut.

Deltagarna i NTG-gruppen skall tillsammans med NUTEK, under tre års tid med hjälp av de erfarenheter som görs i dessa sociala företag ta fram förslag och kunskap som sedan sprids vidare till beslutsfattare och den egna sektorn.

Bland de partnerskap som arbetar inom temagruppen Socialt företagande finns följande:

**Egenmakt för framtiden.** Inom detta driver Basta arbetskooperativ sedan i maj 2002 ett treårigt EU-projekt tillsammans med Socialhögskolan vid Lunds universitet, Folksam samt den ideella föreningen FUNK. Basta som har ett hundratal medarbetare, erbjuder

helhetslösningar med kvalificerat arbete, boende och rik fritid för människor som söker sig bort från droger och kriminalitet. Alla som arbetar och bor på företaget har själva i varierande grad haft drogproblem. Det gäller såväl chefer som övriga anställda.

**Kooperativet Kullen** säger rehabiliteringstjänster, driver restaurang, catering och en städ- & fastighetsavdelning i bostadsområdet Baronbackarna i Örebro. Av de cirka hundra medlemmarna arbetar en del i verksamheten, andra går på kurser eller deltar i olika aktiviteter.

**Vägen Ut!** erbjuder nya sätt för människor med erfarenhet av missbruk och/eller kriminalitet att hitta vägar till arbete och egen försörjning. Inom projektet har flera kooperativ startat som idag ger arbetstillfällen för ett 20-tal f.d. kriminella och missbrukare. Kooperativen säljer rehabiliteringsplatser och driver övergångsboende för män på väg ut från fängelset. Vägen ut satsar även särskilt på frigivna kvinnor och samarbetar med ett forskningsprojekt vid Göteborgs universitet.

**Stockholms läns utvecklingspartnerskap för social ekonomi, SLUP.** är ett bra exempel på vidgat samarbete mellan myndigheter och mindre aktörer inom den sociala ekonomin. Verksamheten ingår i den regionala handlingsplanen för Länsstyrelsen i Stockholms Län om främjande av den sociala ekonomin. Arbetet har bedrivits inom tre delområden:

**1** Vårdutbildning för de som står långt från arbetsmarknaden,

**2** Social redovisning, som kan vara ett verktyg för små företag att visa de dolda sociala värdena av sin verksamhet. Aktionsforskning sker med hjälp av ett antal medverkande företag. UP ska använda social redovisning som en utvärderings- och spridningsmetod för Equal-projektet.

**3** Stödtjänster; stödområden för den sociala ekonomin och de startande företagen.

Transnationellt finns samarbete med utvecklingspartnerskap i Italien, Grekland, Holland och Finland.

**Mersmak** har som övergripande mål och vision är att skapa förutsättningar för ett i alla avseenden gott liv för personer med funktionshinder. De tre delprojekten är Fribo med integrerat arbete, boende och fritid i sin verksamhet "Handelskammarmodellen" med syfte att skapa ett nätverk av och en plattform för sociala företag i regionen. Och Slussen, där personer får hjälp att finna praktikplatser. Mersmak har samarbetspartners i Italien och Tyskland.

**NESE Nyekonomi och socialt entreprenörskap** vill skapa möjlighet för diskriminerade att förändra sina liv. Bland annat gör man det möjligt för etniska föreningar att starta kooperativa äldreomsorgsföretag genom ett unikt samarbete mellan förvaltningar, offentlig sektor och dessa föreningar. Meningen är dessa så småningom ska stå på egna ben. NESE samarbetar transnationellt med utvecklingspartnerskap i Italien, Storbritannien och Tyskland, som även de arbetar inom den sociala ekonomin.

För att kunna förbättra förutsättningarna för utsatta grupper på arbetsmarknaden, har NTG Socialt Företagande identifierat en rad hinder som kräver åtgärder för att en utveckling ska kunna ske. Det handlar



både om förändringar i lagstiftning, attitydförändringar och ekonomiska förutsättningar.

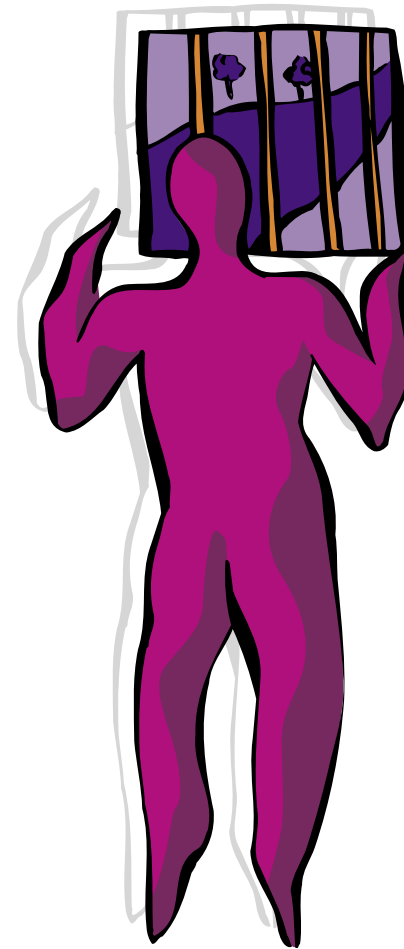
På individuell nivå måste försörjningssystemet förbättras och mer kunskap om hur man driver ett framgångsrikt socialt företag måste till. Brister i samordning när det gäller individernas försörjning mellan försäkringskassa, arbetsförmedling, socialtjänst och i viss mån Samhall, gör att man idag bollas mellan olika försörjningssystem.

Att det ofta brister i långsiktighet skapar otrygghet både för individen och för det sociala företaget. NTG Socialt Företagande tittar t.ex. på om det inte skulle gå att få lönebidrag för den som har ett dokumenterat arbetshinder, utan att denne för den skull har kodats som handikappad.

Andra frågor som diskuteras är:

Hur kan en kommunal strategi se ut som främjar de sociala ekonomiska företagen? Ger årsredovisningens balans- och resultaträkning en rättvisande bild av de sociala företagens effektivitet och samhällsnytta? Hur kan man tydligare informera om att lagen redan nu stöder att sociala kriterier kan användas vid offentlig upphandling? Hur kan det samhälliga mervärde som de sociala företagen skapar redovisas?

Ett analysarbete pågår i de arbetsgrupper som bildats inom temagruppen. Genom skrifter och broschyrer, seminarier och konferenser fortsätter NTG Socialt Företagande att identifiera och beskriva de erfarenheter som har gjorts. För att sprida dessa erfarenheter kommer arbetet med att skapa regionala nätverk att intensifieras under år 2006, samtidigt som arbetet med att påverka politiker och beslutsfattare och därmed det sociala företagandets framtida möjligheter fortsätter.



**NTG Socialt företagande**  
– en väg till arbetsmarknaden

*Ordförande*  
Riksdagsledamot Eva Arvidsson, Riksdagen  
*Sekretariat*  
NUTEK  
Eva Johansson  
e-post [eva.johansson@nutek.se](mailto:eva.johansson@nutek.se)





EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden



**Equal**

Svenska ESF-Rådet, Box 47141, 100 74 Stockholm

**[www.esf.se](http://www.esf.se)**

e-post: [equal@esf.se](mailto:equal@esf.se)