



Handboken

Inspiration och handledning för föreningar som erbjuder sysselsättning för personer inom fas 3.

Hela Sverige ska leva!



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

www.helasverige.se

INNEHÅLL

1. Fas 3 och Kompetenta anordnare	3
2. Goda exempel	3
Helt fantastiskt!	3
Snyggar upp ängen och den gamla brunnsplatsen!	4
Det gagnar både bygden och Micke	4
Tillsammans kan vi skaffa fler kunder	4
Populärt att bli anordnare!	5
3. Föreningen	6
inventera sysselsättning	7
4. Deltagaren	8
5. Bli anordnare - vad gäller och hur gör man?	9
Vad gäller?	9
Regler för anordnaren	9
Anordnarens arbetsmiljöansvar	10
Hur blir man anordnare?	11
Platsannons	11
Bli anordnare på annat sätt	11
6. Förberedelser i föreningen	12
Informera och fatta beslut	12
Möta deltagaren	12
Administration fas 3	13
Försäkringar	13
7. Undanträngningseffekter och konkurrens	14
Undanträngningseffekter	14
Konkurrens med privata näringsliv	14
8. Det kan finnas problem	15
Sociala effekter av lång arbetslöshet	15
Ekonomiska effekter av lång arbetslöshet	16
9. Likabehandling	17
Tillgänglighet	17
Jämställdhet	17
Integration	18
10.Handledarskap	19
Ledarskap	19
Handledaren	19
Egenmakt/empowerment	20
Handleda en arbetsuppgift	21
Utbildning och utrustning	21
Resor, arbetskläder, arbetsplats och fika	22
Uppskattning och konstruktiv kritik	22
Bekräftelsesamtal	23
Konflikter	23
Arbetsreferenser och rekommendationer	23
11. Checklista	24
12. Social ekonomi, arbetsmarknad och framtiden	25
Verksamheterna består men formerna förändras	25
Social ekonomi som utvecklingspotential	25
Begreppet Social ekonomi	25
Plattform för social ekonomi	26
Social ekonomi som företag och arbetsmarknad	26
Arbetsintegrerade sociala företag	28
Sociala företag	28
Stödstrukturer för den sociala ekonomins entreprenörskap	31
Finansiering för sociala ekonomiföretag	31
Till sist	32
Projektägare och partners	33
Bilagor	34



Bilder från utbildning inom ramen för projektet "Kompetenta anordnare -
resten av landet" Foto: Åse Blombäck

Idé och text: Lotta Johansson, Ulla Herlitz,
Åse Blombäck & Gustav Andersson.

Layout/grafisk form: Lotta Johansson & Lotti Jilsmo

Ansvarig utgivare: Staffan Bond, Hela Sverige ska leva

1. FAS 3 OCH KOMPETENTA ANORDNARE

Fas 3 – Handboken är ett verktyg för föreningar som vill erbjuda långtidsarbetslösa sysselsättningar inom ramen för den så kallade fas 3, en arbetsmarknadspolitisk åtgärd i programmet jobb- och utvecklingsgarantin. Målet är att deltagaren i fas 3 under tiden hos föreningen skall stärka sina odds att komma tillbaka till arbetsmarknaden.

Arbetslösheten har ökat dramatiskt. I början av 2010 var 459 000 människor i åldern 15–74 år arbetslösa. Av dessa var 159 000 långtidsarbetslösa. När en arbetssökande gått hos Arbetsförmedlingen i 450 dagar och ändå inte fått något jobb ska personen erbjudas sysselsättning i fas 3. Genom att samarbeta med föreningslivet hoppas Arbetsförmedlingen finna meningsfulla sysselsättningar för långtidsarbetslösa.

En fördel med föreningarna är att de kan erbjuda en inspirerande social miljö och arbetsuppgifter som både behövs

och uppskattas. I denna handbok finns erfarenheter och uppslag samlade från många olika håll. Förutom fakta, tips och inspiration erbjuder fas 3 – Handboken också goda exempel från föreningar som redan tar emot långtidsarbetslösa. Handboken kan användas som självstudiematerial, diskussionsunderlag i föreningen eller som stöd vid utbildning. Genom att ta del av Handboken kan föreningar som erbjuder sysselsättning bli ”kompetenta anordnare”.

Handboken har tagits fram inom ramen för kompetensutvecklingsprojektet ”Kompetenta Anordnare – resten av landet” och finns att ladda ner för fritt bruk på hemsidan www.helasverige.se. Projektet drivs av riksorganisationen Hela Sverige ska leva, Coompanion Sverige och Civilförsvarsförbundet i samarbete med Arbetsförmedlingen. Projektet finansieras av Europeiska Socialfonden (ESF).

2. GODA EXEMPEL

Helt fantastiskt!

Hembygdsföreningens fem fastigheter har äntligen fått någon som tar hand om dem. Under vintern pågår invändiga arbeten i utställningslokalerna i Öbergsska Huset vid Styrös Bratten. Väggarna spacklas och målas, dörrarna får en översyn och hela köket blir renoverat. Under sommaren målas huset utvändigt och en försummad del av trädgården får en välbehövlig ansiktslyftning. Hur har föreningen råd med det?

- Den nya fastighetsköparen deltar i Arbetsförmedlingens fas 3 program och får stanna i två år, berättar Ulla Herlitz från hembygdsföreningen.

Han får ett jobb och föreningen får 225 kr per dag som föreningen använder till arbetskläder, månadskort på kollektivtrafiken, verktyg och material.

Gör som Styrös Sockens Hembygdsförening! Ring Arbetsförmedlingen 0771-416 416 och fråga efter fas 3 så kan din förening också bli en ”anordnare”.



På Styrös snickras det och spacklas och målas i Öbergsska Huset.
Foto: Styrös Hembygdsförening.



Lasse och Veikko röjer sly på ängen Ronningen utanför Båtskärsnäs. Foto: Åse Blombäck.

Snyggar upp ängen och den gamla brunnsplatsen!

Båtskärsnäs hembygdsförening har under många år erbjudit meningsfull sysselsättning till arbetslösa personer. De har byggt en lekplats, underhållit värdefulla kulturbyggnader, röjt sly och snyggat till andra områden i byn, iordningställt en vandringsled/skoterled upp till ett utsiktsberg.

Åse Blombäck, ordförande i Norrbottens Bygderåd, berättar att en av dom är Lars. Tillsammans med Kent och Veikko, två andra deltagare från fas 3 som föreningen erbjuder sysselsättning till, är han nu i full färd med att snygga upp ängen "Ronningen" där det också finns en gammal brunnsplats från slutet av 1800-talet. Genom att sysselsättningen även innebär vedhuggning så kan föreningen sälja veden.

Föreningen har ingått ett nyttjanderättsavtal med Sveaskog för ett litet skogsområde och en strandremsa. En av de planerade aktiviteter till sommaren är att snygga till strandremsan där det finns en gammal badplats. På den nu igenvuxna badstranden bedrev man simskoleundervisning förr i tiden. Människor har fått meningsfull sysselsättning, föreningen och byn har fått ett trevligare samhälle.

Det gagnar både bygden och Micke!

På försommaren 2009 började Micke Eriksson jobba på kansliet hos Sollerö sockenförening. Det hade han gjort förut, ideellt, men nu blev det en sysselsättning i fas 3. Micke är duktig på datorer, sköter föreningens hemsida, service till Solleröns alla föreningar, ett 60-tal och kopierar Solleröbladet och ser till så att det kommer ut.

– Jag vet inte vad vi skulle ta oss till

utan Micke, säger Staffan Bond, Sollerö sockenförening.

Föreningen hade ett kansli förr men stod sedan utan både lokaler och kansli efter några plågsamma ekonomiska år. Så fick föreningen lokaler i det gamla kommunalhuset och möjligheterna att återigen ha ett kansli.

– Problemet var att vi inte visste hur vi skulle bemanna, säger Staffan Bond. Då kom möjligheten att för oss i föreningslivet ta emot människor via fas 3. Och Micke fanns ju och skulle vara perfekt.

Sollerö sockenförening tog kontakt med Arbetsförmedlingen i Mora, Micke kom med i fas 3. Föreningen blev anordnare och ersättningen från Arbetsförmedlingen räcker till för att Micke kan få de arbetsredskap han behöver.

Micke håller ställningarna på kansliet och är själagläd över att få jobba med sockenföreningen som förutom service till medlemmarna också driver ett antal projekt, bland annat att hitta placering för en bensinmack. Micke har plockat fram kommunens översiktsplan och markerat var det fysiskt skulle kunna vara möjligt med tanke på säkerhetsavstånd, risk för översvämningar och annat.

– Det här gagnar både bygden och människan, säger Staffan Bond och fortsätter förnöjt att studera kartan han fått av Micke.

Tillsammans kan vi skaffa fler kunder!

Förra vintern byggde Värmdö Föreningsråd, VFR, ett vagnslider till hembygdsföreningen i Strömme, det var pensionären Kurre och hans deltidslidiga granne Holger som gjorde jobbet på uppdrag av föreningsrådet. Vid den tidpunkten hade VFR inga deltagare som var tillräckligt fysiskt friska för att kunna vara byggjobbare.

– Tänk om vi hade haft deltagare från fas 3 då, suckar Birgitta Backlund, ekonom på föreningsrådet som själv sitter begravd i bokslut och årsredovisningar från snart ett tiotal föreningar som VFR sköter bokföringen åt.

Från 1 mars i år får hon hjälp av Marja som kommer till VFR från fas 3 för att jobba med administration och bokföring. Och då kan VFR erbjuda fler föreningar ekonomiska tjänster. Kanske kan det bli så många att Marja så småningom få en anställning på VFR för att sköta tjänsterna till föreningslivet.

VFR säljer också andra tjänster till föreningslivet, snickeri, informationsmaterial, kopiering, tryckning, tidningsutdelning mm. Sedan i januari är Micke på VFR, han har jobbat på Åsö föreningsråd inne i Stockholm och vet väl vad som behövs göras. Just nu trycker han upp en broschyr till Missionskyrkan i Gustavsberg.

– Om vi är tillräckligt många så kan vi hjälpas åt att skaffa fler kunder, säger Lotta Johansson, VFR. Då kan vi också öka verksamheten så att fler kan få en anställning hos VFR eller bilda ett eget företag med oss som stöd.

Populärt att bli anordnare!

Blekinge länsbygderåd var tidigt ute med att ta vara på möjligheten med fas 3. Här erbjuder sig kommunbygderåden och länsbygderådet inom organisationen Hela Sverige ska leva att

En meningsfull sysselsättning inom föreningslivet är alla ledare som engagerar sig i idrottslivet - det kan också vara en bra inkörssport för deltagare i fas 3.

Foto: VFR

Strömma vagnslider, klart vintern 2009. Hembygdsföreningen fick hjälp av Värmdö föreningsråds föreningservice. T h. Föreningens administratör Birgitta Backlund nu får hjälp från deltagare i fas 3.



ta ansvar som anordnare för långtidsarbetslösa som får sysselsättning i det lokala föreningslivet.

– Vi säger till föreningarna att om de bara hittar bra och meningsfulla arbetsuppgifter till de långtidsarbetslösa så tar vi handledaransvaret, säger Bengt Grönblad, ordförande i länsbygderådet.

I östra Blekinge har två idrottsföreningar tagit ansvar för elva långtidsarbetslösa som på så sätt fått sysselsättning i lokala föreningar.

– Det funkar kanonbra, säger Bengt. Som hos Jämjö GoIF till exempel. Det handlar om reparationer av lokaler, målningsjobb, sköta fotbollsplanerna och är det dåligt väder finns det alltid medlemsregister och andra administrativa jobb hos föreningen.

Det kan till och med handla om att hjälpa till med att som idrottsledare utveckla föreningen.

– Vi har en kille som spelat fotboll i Mjällby tidigare, säger Bengt Grönblad. Han omfattas av fas 3 och nu finns tankarna på att han skulle hjälpa till med ungdomsverksamheten i Jämjö. Kan det bli bättre?



3. FÖRENINGEN

Den ideella sektorn, de idéburna organisationerna, den sociala ekonomin – kärt barn har många namn. Det handlar om hela Sveriges stora och rika föreningsliv, allt från lokala utvecklingsgrupper, kooperativ, civilförsvarsföreningar, fackföreningar och kyrkor till fotbollsklubbar, strokeföreningar, pensionärsföreningar, bygdegårdar, byalag, båtklubbar, naturskyddsföreningar, konstföreningar, hushållningsskällan, bridgeklubbar eller stora folkrörelser som Röda Korset och Rädda Barnen.

Exemplen är hur många som helst och medlemmarna har det gemensamt att de har ett intresse som alla i föreningen delar. Och att man gör det frivilligt och ofta på sin fritid, men det finns också inom föreningslivet föreningar som dessutom har anställda som jobbar i verksamheten. Vidare finns också affärsmässiga verksamheter som till exempel drivs av ideella eller ekonomiska föreningar. Det finns även föreningar som driver rent kommersiell affärsverksamhet som stöd till den ideella delen, medan andra så kallade sociala företag har ett uttalat socialt perspektiv på sin verksamhet.

Det finns över 200 000 föreningar i Sverige och nästan 90 procent av den vuxna befolkningen är medlem i någon förening. Enligt en forskningsrapport är nästan varannan vuxen svensk aktiv i någon förening¹. Vi är med för att vi vill spela fotboll tillsammans, ägna oss åt konst tillsammans, lära oss något tillsammans, hjälpa andra tillsammans, bilda opinion tillsammans eller göra något bra för vår bygd tillsammans. Sveriges rika föreningsliv med miljontals ideellt engagerade människor inom en rad olika verksamhetsområden spelar en stor och viktig social roll både för individen och för samhället.

De goda exemplen i inledningen visar att det inom föreningslivet finns gott om arbetsuppgifter som inte medlemmarna i föreningen har tid att utföra ideellt och som föreningen inte heller har ekonomiska resurser att anställa en person eller köpa tjänsten för. Att erbjuda sysselsättning åt en långtidsarbetslös person vinner båda parter på. Deltagaren får ett ”jobb” med allt vad det innebär och föreningen får hjälp att driva och utveckla sin verksamhet.

¹ Befolkningsundersökningen 2009, Ersta Sköndals högskola, Johan von Essen.



Ekoringen är en ekonomisk förening som verkar för en hållbar lokal livsmedelsförsörjning. Ekoringen driver Hälsogården i Gäddvik, på cykelavstånd från Luleå. Sedan hösten 2009 arbetar några personer ur fas tre på gården. Det är till ömsesidig nytta berättar Nils Tiberg. Vi utvecklar ett system med får, trädgårdsodling, miljövård inriktat på hälsa i vid bemärkelse. Ett exempel på att deltagare från fas 3 kan delta i Hela Sverige ska levas satsning "Omställning Sverige". Foto: Nils Tiberg.

Eftersom ni som läser detta förmodligen redan är anordnare eller på väg att bli det har ni kanske också funderat på vilka arbetsuppgifter som er förening skulle kunna erbjuda. Eventuellt har ni redan diskuterat frågan i föreningens styrelse. Det kan vara behov som väntat länge på en lösning eller rentav en ny verksamhet, kanske ett nytt evenemang, som ni kan utveckla tillsammans med deltagaren.

Här kommer några tips:

- vaktmästare
- hemsidor, datakrångel
- kopiering, tryckning
- medlemsregister
- fastighetsskötare
- vandringsled
- undersökningar, kartläggning
- utställningar
- second hand-försäljning
- trädgårdsarbete
- funktionär vid evenemang
- bygdespel
- hantverk som snickeri mm
- renovering
- tillbyggnad, nybyggnad
- inventering av olika slag
- guide visningar
- administration
- ekonomi, bokföring
- medlemsservice
- fritids – ungdomsledare
- organisationsutveckling

Inventera sysselsättning

Inventera gärna era behov ordentligt, på ett styrelsemöte eller medlemmöte så att ni får bra respons från alla medlemmar. En sådan inventering kanske också ger lite inspiration för föreningens utveckling i framtiden. Tänk också på att ta tillvara den kompetens som deltagaren har. Om det är en administrativ syssla kanske hon eller han kan komma med nya idéer när det gäller betalningsrutiner, fakturahantering, olika typer av bokföringsprogram. Medlems servicen kan kanske förbättras med nyhetsbrev, kopiering, utskick och annat som ni tidigare inte har gjort. Med hjälp av deltagaren kanske ni kan hjälpa andra föreningar. Om sysslorna gäller renovering, ny- och tillbyggnader så kan deltagaren ha kunskap om metoder, material och nya konstruktioner som ni inte känner till.



I det hållbara samhällsbygget behövs många aktörer. På Hälsogården i Gäddvik bygger deltagare från fas 3 foderanläggning för får. Foto: Nils Tiberg.

4. DELTAGAREN

Regeringen införde jobb- och utvecklingsgarantin i juli 2007 med siktet inställt på att deltagaren ska få en anställning. När fas 3 började gälla våren 2009 räknade Arbetsförmedlingen med att inom kort nära 50 000 personer skulle omfattas av åtgärden. I dag räknar man med en betydligt högre siffra.

Deltagaren som kommer från arbetsmarknadsprogrammet jobb- och utvecklingsgarantins fas 3 har varit borta från arbetsmarknaden länge. Den arbetssökande har först varit arbetslös i 300 dagar innan de når jobb- och utvecklingsgarantins fas 1, som innebär kartläggning, jobbsökaraktiviteter och förberedande insatser i 150 dagar. fas 2, är bland annat arbetspraktik i 300 dagar. När man kommer till fas 3 har man alltså varit arbetslös i sammanlagt 750 dagar, men det kan betyda flera år utan arbete. Ofta upp till fyra - fem år med kortare perioder av någon utbildning via Arbetsförmedlingen, någon praktikplats och kanske ett arbete utan att det lett till en anställning och en egen försörjning.

Ersättningen under arbetslösheten har varit först a-kassa alternativt försörjningsstöd i 300 dagar och därefter aktivitetsstöd. För deltagare i fas 3 gäller fortsatt aktivitetsstöd alternativt kommunalt försörjningsstöd. För att den arbetslöse skall få fortsatt ekonomiskt stöd måste han eller hon delta i fas 3-åtgärden. Det är Arbetsförmedlingen som har ansvaret att erbjuda, det vill säga "placera" den arbetslöse personen i sysselsättning hos en anordnare.

Och anordnaren kan vara en ideell förening, en offentlig organisation eller ett privat företag.

Syftet med sysselsättningen i fas 3 är att den arbetssökande ska få möjlighet att komma närmare en egen försörjning genom att skaffa sig erfarenheter, meriter och färskare referenser. Perioden för placeringen kan vara upp till två år. Om deltagaren skulle få ett tidsbegränsat arbete med lön på ett annat ställe, till exempel ett vikariat under sommaren, så ska han eller hon självklart ta det arbetet. Placeringen hos anordnaren upphör inte utan gör då ett kortare uppehåll och sedan kan deltagaren komma tillbaka. Om uppehållet är längre än 30 dagar upphör placeringen och deltagaren skrivs ut från fas 3.

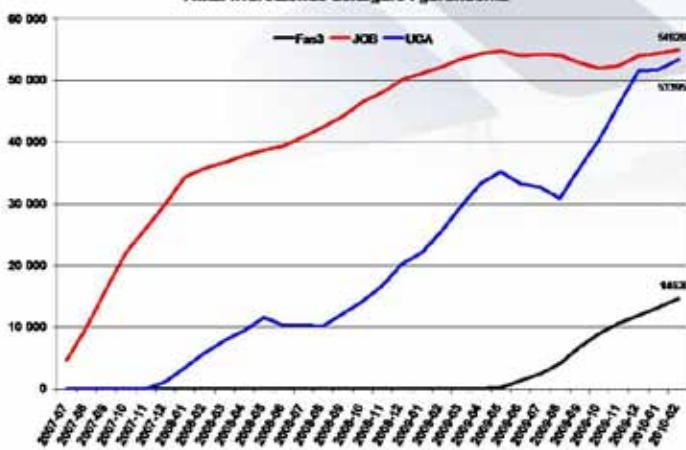
För att man råkar vara i samma arbetsmarknadspolitiska åtgärdsprogram betyder det inte att man liknar varandra. De deltagare som finns i fas 3 har olika bakgrunder, kompetenser och erfarenheter. Deras utbildningar kan variera, allt från ingen utbildning alls till akademisk examen. Åldern kan variera, allt från 30-årsåldern till nära pensionering. Det sistnämnda ställer olika krav på längden av placering hos en anordnare. För den som är nära pension kan fas 3 bli en bra sysselsättning fram till 65-årsdagen. Omkring 22 procent av deltagarna är 60 år eller äldre. Arbetsförmågan varierar från mycket hög till låg, cirka 40 procent har arbetshinder som kan bero på funktionshinder, arbetsskador eller någon sjukdom enligt den statistik som finns på deltagarna i jobb- och utvecklingsgarantin.

Deltagarna är som människor är mest, har olika tankar, olika funderingar, olika intressen och olika erfarenheter av livet. Det som är gemensamt är att de under en lång tid inte har haft ett jobb på den öppna arbetsmarknaden och varit arbetssökande hos arbetsförmedlingen.

Arbetsförmedlingens statistik, maj 2010, anger hur många som deltar i hela jobb- och utvecklingsgarantin, deltagare i fas 3 samt i ungdomsgarantin.

Jobb- och utvecklingsgarantin

Antal kvarstående deltagare i garantierna



Arbetsförmedlingen

5. BLI ANORDNARE – VAD GÄLLER OCH HUR GÖR MAN?

Som nämnts tidigare har regeringen via Arbetsförmedlingen och ESF-rådet bjudit in föreningslivet i Sverige att medverka till att skapa meningsfull sysselsättning för långtidsarbetslösa. Ett led i det arbetet är den överenskommelse som slutits mellan riksorganisationen Hela Sverige ska leva och Arbetsförmedlingen, (se bilaga s. 34). Överenskommelsen uttrycker en gemensam viljeinriktning och utgör en bred plattform för fortsatt samarbete kring genomförande av jobb- och utvecklingsgarantins tredje fas. Detta avsnitt handlar om vad som gäller när man är anordnare och hur man gör för att bli en anordnare.

Vad gäller?

Det är Arbetsförmedlingen som ansvarar för den arbetssökande som får en sysselsättning i en förening inom ramen för fas 3. Något formellt arbetsgivaransvar finns inte, deltagaren omfattas av en arbetsmarknadsåtgärd. Deltagaren får aktivitetsstöd eller försörjningsstöd, utan att föreningen behöver vara inblandad i det rent ekonomiskt. Däremot kommer föreningen att få underteckna månadsvisa närvarorapporter. Föreningen får också sin ersättning av Arbetsförmedlingen. Den beräknas på antalet anvisade dagar, 225 kronor per dag. Föreningen får ersättning även för de dagar som deltagaren eventuellt är sjuk eller är borta för att delta i någon av Arbetsförmedlingens aktiviteter.

Arbetssökande som får sysselsättning i föreningar är försäkrad genom Arbetsförmedlingen under hela den anvisade perioden och försäkringen omfattar:

- Arbetskadeförsäkring – försäkringen gäller på arbetsplatsen och resor till och från arbetet men inte under deltagarens fritid
- Livförsäkring – gäller även under fritiden
- Ansvarsförsäkring – anordnaren kan få ersättning av staten för person- eller sakskadorna, och ren förmögenhetsskada i vissa fall, som deltagare i arbetsmarknadspolitiska program orsakar. Försäkringen gäller inte för deltagarens egna sakskadorna, annat än vid olycksfall.

Regler för anordnaren

Det här är de regler som gäller för en anordnare som erbjuder sysselsättning i sin förening:

- Sysselsättning får anordnas av privata eller offentliga arbetsgivare, ideella och ekonomiska föreningar, kooperativ, sociala företag, stiftelser och andra organisationer inom den sociala ekonomin. Anordnaren betalar inga löner, arbetsgivaravgifter eller försäkringar.
- Anordnaren får 225 kronor per person och anvisningsdag för att täcka bland annat handledarkostnader.
- Varje sysselsättningsperiod får pågå i högst två år och den arbetssökande ska under denna tid fortsätta att söka arbete med stöd av Arbetsförmedlingen.
- Sysselsättningen får inte konkurrera med ordinarie arbete utan ska bestå av arbetsuppgifter som annars inte skulle bli utförda.
- Sysselsättningen ska motsvara den tid som den arbetssökande står till förfogande för arbete.
- Den som söker arbete på heltid ska således ha en sysselsättning på heltid.



Anordnaren - det vill säga föreningen ansvarar för att arbetsmiljön är bra och säker. Inte minst viktigt på en arbetsplats som denna - båtklubbens uppläggningsplats på vintern. Foto: Crister Jonasson, Svenska Båtladklubben.

Vidare måste anordnaren uppfylla följande krav:

- Ansvara för att arbetsmiljökraven är uppfyllda
- Ansvara för och tillhandahåller nödvändig arbetsutrustning, skyddsutrustning och skyddskläder
- Tillhandahålla en handledare
- Ange vilka olika uppgifter/sysslor som den arbetssökande förväntas utföra
- Ange var uppgifterna ska utföras
- Ansvara för introduktion av den arbetssökande på arbetsplatsen
- Ha regelbundna kontakter med Arbetsförmedlingen för att informera om hur det fungerar för den arbetssökande hos anordnaren

- Får inte utan Arbetsförmedlingens medgivande placera den arbetsökande hos en annan arbetsgivare, förening, organisation eller annat företag, (se bilaga s. 35).
- Se till så att deltagaren får tid för att söka arbete.

Anordnarens arbetsmiljöansvar

Som anordnare ansvarar man för att arbetsplatsen är bra och säker så att det inte inträffar några olyckor eller annan hälsofara under arbetstid. Arbetsmiljö ska hanteras som en naturlig del i den dagliga verksamheten.

När det gäller anordnarens arbetsmiljöansvar gäller följande:

- Enligt lag om arbetsmarknadspolitiska program (2000:625) ska den som anvisas till ett arbetsmarknadspolitiskt program likställas med arbetstagare vad gäller vissa bestämmelser i arbetsmiljölagen. Detta innebär att den som upplåter sin arbetsplats för ett program ansvarar för att arbetet bedrivs på ett säkert sätt.
- Anordnaren är skyldig att se till att arbetslokaler, arbetsredskap, maskiner, arbete med och hantering av farliga ämnen uppfyller vissa grundkrav ur arbetsmiljösynpunkt. Det är viktigt att den anvisade får kunskap och kännedom om hur arbetsuppgifter ska utföras på ett säkert sätt. Anordnaren är också skyldig att anmäla skada till Försäkringskassan och Arbetsmiljöinspektionen.

Arbetsmiljöverket har regler för så kallat systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas i dessa föreskrifter arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Huvudprincipen är att arbetsmiljöarbetet genomförs kontinuerligt enligt följande återkommande mönster:

1. Undersök arbetsförhållandena
2. Gör en riskbedömning (se bilaga s.36)
3. Åtgärda de risker som upptäckts
4. Kontrollera att åtgärderna har genomförts

En mängd faktorer, både fysiska och psykiska påverkar arbetsmiljön. För de flesta är maskiner och verktyg självklara, medan andra faktorer inte är lika självklara. Arbetsledning, handlingsutrymme och arbetsmängd är faktorer som inte omedelbart syns. Fysiska faktorer kan till exempel vara såväl arbetsställning och arbetsrörelser som maskiner och buller.

Den som har arbetsmiljöansvar ska skriftligt dokumentera risker och åtgärder som

vidtas för att förhindra skador. Och det här är ett kontinuerligt arbete.

Arbetsplatsen ska vara säker och enkla tips är att arbetsredskapen ska vara i ordning, hela och fungera ordentligt. Inga trasiga stegar, dåligt isolerade eller sladdar på elektriska verktyg. Kasta verktyg och maskiner med trasiga

säkerhetsfunktioner så att ingen använder dem av misstag. Om det handlar om verktyg med säkerhetsanordningar, se till så att de fungerar.

Maskiner ska fungera ordentligt och instruktionsböcker ska finnas samlade och lättillgängliga. Kontrollera att den sysselsatte har behörig utbildning för att använda motorsåg, skärmaskiner eller andra arbetsredskap som kräver formell utbildning. Fundera på riskerna och ha ett fortlöpande SAM-arbete på styrelsens dagordning när ni blivit anordnare.

Följ instruktioner för hantering av farliga ämnen och läs gärna på om arbetsmiljöansvar. Om man arbetar med att förbättra arbetsmiljön i verksamheten kan man göra det på olika sätt. Att lyfta upp arbetsmiljön som en del av styrelsearbetet är ett sätt, föreningen är ju att likställa med en arbetsgivare – eller hur? Ett tips är att gå en studiecirkel, kontakta det studieförbund ni har på orten eller kontakta något av de lokala fackförbunden.

På arbetsmiljöverkets hemsida, www.av.se kan man läsa mer om SAM, hämta självstudiematerial, se vilka redskap som kräver utbildning och få nyttiga tips på hur arbetsmiljön kan göras säkrare till nytta för alla.



Hur blir man anordnare?

Arbetsförmedlingen har vidtagit flera olika åtgärder för att närma sig föreningslivet. Liknande centrala överenskommelser som med Hela Sverige ska leva har slutits med flera stora ideella organisationerna. Arbetsförmedlingen är organiserad i arbetsmarknadsområden², AMO. I varje AMO finns en särskild person som ansvarar för arbetet med fas 3 och ibland också för kontakter med den "sociala ekonomin", det vill säga föreningslivet. Lägg begreppet social ekonomi på minnet eftersom det används mer

Ring!
0771-416 416

och mer. Om den lokala Arbetsförmedlingen mot förmodan inte känner till fas 3-satsningen på social ekonomi/föreningslivet är det bra att kunna hänvisa till att Arbetsförmedlingen

har en ansvarig för detta i det AMO-område som förmedlingen tillhör. Läs mer om social ekonomi i det avslutande kapitlet "Social ekonomi, arbetsmarknad och framtiden".

En förening som vill bli anordnare tar kontakt med sin lokala arbetsförmedling. Arbetsförmedlingen har ett centralt telefonnummer 0771-416 416 och därifrån kopplas man vidare till det berörda kontoret. Föreningen får då kontakt med en handläggare som kan svara på frågor och hjälpa till med rekrytering av deltagare. Föreningen och den lokala arbetsförmedlingen ska också upprätta en lokal överenskommelse om samarbete, se bilaga s. 37. Övriga formalia kring placeringen är beslut från Arbetsförmedlingen om placeringen och överenskommelse om arbetsuppgifter. Den formella hanteringen av placeringen kan förmodligen variera mellan olika arbetsförmedlingar.

Platsannonser

Det vanligaste är att deltagaren söker platsen på arbetsförmedlingen eller får information och förslag från sin handläggare. Arbetsförmedlingen har en särskild blankett för fas 3 och social ekonomi, (se bilaga s. 38) När man har fyllt i blanketten, lägger arbetsförmedlingen ut den på sin hemsida (se

² Arbetsförmedlingen är indelad i AMO, arbetsmarknadsområden och det finns 69 stycken i landet.



Arbetsplatsen ska vara säker och arbetsredskapen ska vara funktionella och i god ordning - oavsett om det ska målas på Dona eller tillverka glaskonst på Kos. Foto: VFR och Lucia Israelsson.

exempel s. 39) så att den blir tillgänglig för alla inom fas 3 som söker platser. Då är det bra att föreningen som erbjuder sysselsättning har gjort en beskrivning av vilka arbetsuppgifter de kan erbjuda. Deltagarna i fas 3 kan ibland själva söka efter platser där de kan få sysselsättning. De kan till exempel kontakta en förening för att hitta en plats. Om så är fallet uppmanar du deltagaren att ta kontakt med sin handläggare. Ni kan också göra det tillsammans.

Bli anordnare på annat sätt

Det finns föreningar som anser att de är för små, har för få arbetsuppgifter eller saknar handledare för att själva kunna bli anordnare. På många håll i landet har större föreningar eller föreningsråd tagit på sig ansvaret att vara anordnare även för mindre föreningar. Det finns också exempel på hur flera föreningar gått samman och erbjuder arbetsuppgifter på flera platser. Det blir en fördel för föreningarna självklart, men kan också bli till gagn för deltagarna som får fler erfarenheter och fler kontakter. En sådan lösning måste man som anordnare alltid komma överens med Arbetsförmedlingen om i förväg. De känner till vilka föreningar som är anordnare och kan förmedla kontakten. Länsbygderåden, Coompanion, föreningsråd eller andra föreningsallianser kan också veta vilka som är anordnare.

Om det är flera föreningar som är anordnare tillsammans kan det bli aktuellt att fördela ersättningen mellan flera föreningar. Kom överens om det innan ni tar emot deltagarna. Arbetsförmedlingen kan bara betala ut ersättning till en anordnare.

Inom de allra flesta AMO har arbetsförmedlingen också lokala anordnargrupper som består av representanter för föreningslivet, fackliga organisationer, företag och det offentliga. Syftet är att diskutera olika sysselsättningar, erfarenheter, problem och hur man ska få fram tillräckligt många och bra platser, samt vilka anordnare som finns. Det finns också kommuner som är anordnare för fas 3 och har tagit hand om alla deltagare, ibland kan de anvisas till en plats i föreningarna. Kontakta den lokala arbetsförmedlingen för att få veta hur det

förhåller sig och hur föreningen ska göra för att få deltagare.

Det är alltid bra att lära av andras erfarenheter, ta reda på vilka föreningar som är anordnare i er närhet. Ta reda på hur de har gjort, vilka sysselsättningar de erbjuder, hur de använder anordnarbidraget, kan ni kanske hjälpas åt med arbeten, dela på redskap och låna verktyg och maskiner av varandra. Bilda gärna nätverk, träffas då och då och lär av varandra. Tillsammans kanske ni också funderar på hur ni kan utveckla föreningarna.

6. FÖRBEREDELSE I FÖRENINGEN

Informera och fatta beslut

Hur föreningen fick veta om möjligheterna att ta emot deltagare från fas 3 varierar med all säkerhet. Kanske hade någon i styrelsen hört något och tog reda på hur det förhöll sig. Eller kanske fick man en förfrågan från Arbetsförmedlingen eller en arbetslös person om det fanns någon plats i föreningen. Oavsett hur det gick till är det nödvändigt att inte enbart informera styrelsen utan också att ta ett styrelsebeslut om att bli anordnare. Något kan ju hända, styrelseledamöter kan sluta och då är det bra att det finns papper på beslutet, föreningen har ett ansvar som anordnare.

Bestäm vem som ska vara kontaktperson med Arbetsförmedlingen och med deltagarens handläggare på Arbetsförmedlingen. Om det

är en förening som redan har anställda finns säkert en personalansvarig. Annars kan det vara verksamhetsledaren eller någon från styrelsen som också har en bra relation med deltagaren.

Handledaren bör vara en person inom föreningen som har bra kunskap om arbetsuppgifterna och en viss pedagogisk förmåga, eller i alla fall lite sunt förnuft när det gäller att arbeta tillsammans med andra. I en liten förening är det kanske samma person som har kontakten med handläggare och Arbetsförmedlingen. Om föreningen har anställda är det förmodligen naturligt att någon av dem är handledare.

Föreningen bör ta emot deltagaren med respekt och med ett öppet sinne. Informera medlemmarna i föreningen liksom som de som eventuellt arbetar på samma ställe om att det kommer en ny deltagare och vilka arbetsuppgifter som är aktuella. Förbered alla på att ta emot deltagaren på positivt och tillmötesgående sätt så att han eller hon känner sig välkommen.

Möta deltagaren

Till skillnad från många andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder ligger det en form av frivillighet och gemensamt beslut kring att bli deltagare i just denna förening och likaså att vara anordnare. Det första mötet mellan anordnaren och deltagaren är viktigt, och ibland kan också Arbetsförmedlingens handläggare vara med. Men det behöver inte alltid vara så.



Förberedelser inför föreningsdagar och höstmarknad på Värmdö, en verksamhet där alla händer behövs för att det ska bli lyckat. Foto: VFR.

Vid första mötet är det bra att berätta om föreningen; dess verksamhet och de tankar man har om olika arbetsuppgifter. Berätta också om hur föreningen fungerar, att det finns en styrelse, hur beslut fattas och så vidare. Är deltagaren inte bekant med omgivningarna så berätta om hur det är. Första mötet är att likna vid en anställningsintervju. Deltagaren och anordnaren måste lära känna varandra så gott det går för att bilda sig en uppfattning om de trivs ihop och tror att det kan bli ett bra samarbete dem emellan.

När deltagaren är rekryterad och alla pappersformalia avklarade närmar sig deltagarens första dag hos föreningen. Introduktion på arbetsplatsen är självklart viktigt – presentera alla för varandra och berätta vem som gör vad och vad den nya arbetskamraten ska göra. Om det inte finns andra arbetskamrater så är det förmodligen några från föreningen som tar emot den första dagen. Den nya deltagaren har självklart samma rätt till en bra arbetsplats med allt som hör till alltifrån kök och toalett till nödvändiga arbetsredskap och eventuella arbetskläder. Inte minst viktigt för att känna sig som en del i arbetsgemenskapen! För en person som har varit borta länge från arbetsmarknaden är det mycket viktigt att föreningen gör allt för att han eller hon ska känna sig välkommen – och behövd.

Administration fas 3

Administrationen kring fas 3 är ganska enkel. Anordnarbidraget kommer per automatik från Arbetsförmedlingen en gång i månaden, om den stämmer ska den bara undertecknas och skickas tillbaka. Ansvarig handledare eller kontaktpersonen skriver under deltagarens närvarorapport som han eller hon själv gör och skickar till AF. I föreningens bokföring är anordnarbidraget ett statligt bidrag. En idé är att göra ett projekt i bokföringen av att vara anordnare. Bidraget är ett statligt bidrag, kostnader för till exempel arbetskläder, redskap och resor är utgifter och tar ni betalt för en utförd tjänst är det en inkomst. Då kan ni se separat vad det innebär ekonomiskt att ha deltagare.

Försäkringar

Föreningen är som anordnare försäkrad om det händer deltagaren något eller om den orsakar någon skada. Men varför inte passa på att se över föreningens egna försäkringar, brand, stöld och inbrott. De flesta försäkringsbolag har också ansvarsförsäkringar som skyddar den enskilde ledamoten om föreningen skulle råka ut för exceptionella ekonomiska problem.

Här följer några tips och råd, smått som stort, som kanske kan vara till hjälp vid den första träffen.

- Lyssna på deltagaren och hör efter vilka erfarenheter och kompetenser hon/han har. Det handlar inte bara om arbetslivet. Bakgrund, studier, intressen, föreningserfarenheter och andra livserfarenheter är också viktiga meriter.
- Självklart är föreningens handledare med vid första mötet, men kanske också kontaktpersonen eller någon annan från styrelsen. Alla ska helst lära känna varandra lite grann.
- Visa runt på arbetsplatsen och glöm inte att presentera alla som finns på plats och vem det är de möter.
- Lyssna på varandra, känn efter om ni gillar varandra och prata om vad ni kan göra tillsammans.
- Deltagaren har alldeles säkert drömmar och mål.
- Det har föreningen också.
- Tala gärna om vilka förväntningar ni har på varandra. Vad tänker föreningen att deltagaren ska kunna göra och vad vill deltagaren göra hos föreningen.
- Tillsammans kommer ni fram till om det kan bli bra – att ni verkligen har nytta av varandra.

7. UNDRÄNGNINGSEFFEKTER OCH KONKURRENS

Åsikterna om den svenska arbetsmarknadspolitiken går isär. Frågor som undanträngningseffekter och konkurrens diskuteras. Några kritiska röster menar att man utnyttjar de arbetslösa som får ”slava” för en alltför låg ersättning. Andra ser giriga föreningarna som bara vill åt gratis arbetskraft och dessutom får betalt 225 kr per dag och deltagare. Åter andra tycker att föreningarna konkurrerar med lokala företag, att man tar jobben från dem.

När föreningen blir anordnare är det viktigt att veta att det privata näringslivet och de fackliga organisationerna kan ifrågasätta de arbetsuppgifter som erbjuds deltagarna. Näringslivet av den anledningen att det kan uppfattas som konkurrens och facket för att arbetsuppgifterna skulle kunna utföras av anställda. En förening som tar emot deltagare från fas 3 bör därför tänka igenom och förhålla sig till eventuell kritik.

Undanträngningseffekter

Sysselsättningen som föreningen erbjuder deltagarna får inte konkurrera med ordinarie arbete utan ska bestå av arbetsuppgifter som annars inte skulle bli utförda står det i reglerna för fas 3. Det berör inte den sociala ekonomin så mycket, av den enkla anledning att föreningslivet i regel inte har någon anställd för att göra det arbete som erbjuds inom fas 3.

Bestämmelsen har kommit till för att det offentliga och det privata näringslivet inte ska få sina ordinarie arbetsuppgifter utförda av ”gratis” arbetskraft, det kallas undanträngningseffekt då arbetet ska utföras av en löneanställd.

För att säkerställa att så inte sker finns flera fackliga organisationer med i det centrala arbetet kring fas 3. Likaså finns de ofta med i de lokala anordnargrupperna.

Om föreningen känner sig osäker på det här och är ansluten till en arbetsgivarorganisation kontakta dem. De vanligaste inom den ideella sektorn är Arbetsgivaralliansen, KFO och IDEA.

Om föreningen är ansluten till kollektivavtal kan diskussion föras med berörd facklig organisation.

Självklart måste stora föreningar med många anställda vara uppmärksamma på undanträngningseffekten. Även dessa föreningar är vana att leda både ideell och avlönad arbetskraft i sina verksamheter och kan se deltagare från fas 3 som en fristående extra resurs. Många föreningar har också lång erfarenhet av att vara arbetsgivare för personal med olika former av anställningsstöd.

Konkurrens med privat näringsliv

De föreningar som med hjälp av sina deltagare i fas 3 så småningom kanske utvecklar någon form av affärsdrivande verksamhet, bland annat i syfte att deltagarna ska komma till egen försörjning, måste ta hänsyn till konkurrerande verksamhet.

Det får inte bli så att man driver en verksamhet med lägre priser bara för att arbetskraften är ”gratis”. I så fall måste de lägre priserna man tar ut för varor eller tjänster motiveras mycket noga. Om inte så bäddar det för konflikter med det lokala näringslivet.

Det kan till exempel vara så att föreningen inte kan utlova att tjänsten utförs inom en viss tid, röjningen av fotbollsplanen är kanske klar om tre veckor eller fyra beroende på hur mycket vår arbetskraft orkar. Då kan det möjligen vara motiverat med ett lägre pris, men generellt ska föreningen hålla samma priser som andra företag.

I sådana fall är det bra att ta kontakt med till exempel företagarföreningen på orten eller att använda det nätverk föreningen har för att förebygga konflikter.

8. DET KAN FINNAS PROBLEM

Det gemensamma för deltagare i fas 3 är att de har en lång tid av arbetslöshet bakom sig när de kommer till föreningen. I inledningen gav vi några exempel på föreningar med fas 3-verksamhet. Även om beskrivningarna visade föreningarnas perspektiv framkom att deltagarna kände sig stimulerade och välkomna. Både föreningarna och deltagarna verkade ha ett positivt utbyte av varandra – tack vare möjligheten med fas 3. I den mångfacetterade gruppen ”långtidsarbetslösa” kan det dock finnas personer med sociala och ekonomiska problem som hänger samman med arbetslösheten. De flesta är som folk är mest, men om föreningen skulle stöta på problem är det bra att vara förberedd. Det är föreningens ansvar att erbjuda en god arbetsmiljö och skapa goda relationer med deltagaren. Att hjälpa henne eller honom som medmänniska är naturligt, men om större problem uppstår måste föreningen ta kontakt med handläggaren på Arbetsförmedlingen.

Sociala effekter av lång arbetslöshet

Tänk att inte ha ett jobb att gå till varje dag. Det betyder att du inte får vara del i något som är självklart för de flesta människor i vårt land. Du har inga arbetskamrater att dela vardagen med, inte kunna diskutera tv-programmen och vad som sas på nyheterna kvällen innan, klaga på vädret eller berätta om planerna för årets semester.

En röst ur de långtidsarbetslösas skara - Anna, arbetslös i 5 år - vid intervjutillfället deltagare i ett arbetsmarknadsprojekt:

“De tycker att folk inte vill arbeta, att de inte vill ta vad som helst och att de får för mycket betalt. Jag var på fest för ett tag sedan där de hela kvällen diskuterade arbetslösheten och hur man skulle lösa den. Man orkar inte lyssna på sådant, jag klarar inte av det. Sådant är jobbigt. Det kanske var en klick som inte ville arbeta förut men idag ser det ju annorlunda ut. Det är samma om jag tittar på TV eller så; pratar de om arbetslöshet går jag hellre ut ur rummet och gör något annat eller byter kanal. Även om det inte direkt berör mig så tycker jag så.”

Alla har hört talas om exemplen på människor som förlorat arbetet men som varje morgon går iväg som vanligt för att inte grannarna ska veta att de har blivit arbetslösa. Fördomar om arbetslöshet är många. Arbetslösa är lata, tycker att det är mer lönsamt att gå på bidrag än att jobba, folk vill inte jobba längre och att det går att få jobb bara man anstränger sig – hur många gånger har vi inte hört detta. Däremot är det ett faktum att det är svårare att få ett nytt arbete när man har varit arbetslös länge. Efter sex månader räknas man som långtidsarbetslös hos Arbetsförmedlingen. Och långtidsarbetslösa är av erfarenhet mer svårplacerade.



foto: Lotti Jilsmo

I dagens samhälle kan vem som helst drabbas av arbetslöshet. Förr var det lätt att få jobb med en bra utbildning eller till och med ingen utbildning alls, men så är det inte längre.

Bland den dryga miljon människor i arbetsför ålder som inte har arbete idag finns alla kategorier; hög- och lågutbildade, infödda och nyanlända svenskar samt både helt friska människor och de med arbetsskador eller funktionshinder.

Att vara arbetslös är också påfrestande för människors förhållanden till varandra, forskning³ visar att risken för separation eller skilsmässa ökar vid arbetslöshet. Orsaken är bland annat försämrad ekonomi men också sämre självförtroende.

Ekonomiska effekter av lång arbetslöshet

De flesta människor lönearbetar. Det ger en social tillfredsställelse men också pengar för att kunna klara sin försörjning och betala hyra, mat och kläder med mera som behövs för ett normalt liv. När det inte fungerar finns offentligt finansierat försörjningsstöd att tillgå, det man förr kallade socialbidrag. Väl där har det gått långt, både bokstavligt och bildligt talat.

Bildligt talat för att det fortfarande är belagt med skam att gå till det sociala. Man skäms över att man inte kan försörja sig själv längre. Bokstavligt talat är det också svårt. Man får inte ha några som helst tillgångar för att få försörjningsstöd och man måste ansöka om det varje månad.

Långvarig arbetslöshet kan resultera i ekonomiska problem. Följande uppgifter kommer från en undersökning som gjordes i Skåne bland cirka 1 500 personer som var med i ett arbetsmarknadsprojekt.⁴

Tre av tio tvingas att pantsätta ägodelar för att klara av sina utgifter. Drygt två tredjedelar har av samma skäl tvingats låna pengar. Drygt var tredje har sålt ägodelar och nästan två av tre har inte kunnat betala räkningar i tid. Nästan 70 procent saknar kontantmarginal.

Andelen är som väntat betydligt högre bland arbetslösa än bland den svenska befolkningen som helhet.

Om man inte kan betala sina räkningar får man betalningsanmärkningar och hamnar hos kronofogden. Det betyder att dessa personer inte kan ta lån i banker eller ha mobiltelefonabonnemang och det kan bli problematiskt att teckna hyresavtal på bostäder samt en rad andra saker.

Som handledare är det viktigt att förstå att ekonomiska problem kan sänka vem som helst. Men det är lika viktigt att förstå att det inte är handledaren som ska lösa deltagarens problem genom att till exempel låna ut pengar. Däremot skulle man kunna föreslå ett möte med kommunens skuldsanerare eller någon annan ekonomisk rådgivare. Föreningen kan också titta på om det finns möjligheter att hjälpa till med busskort, subventionerade luncher eller liknande. Om föreningen bekostar det måste deltagaren vara medveten om att det kan komma att beskattas som förmån.

Arbetsförmedlingen har möjlighet att bekosta så kallade programresor, det varierar och beror på hur långt deltagaren har till arbetsplatsen, kontakta alltid handläggaren för att få veta hur.

Lång arbetslöshet kan också medföra ett sargat självförtroende och öka risken för ohälsa, både fysisk och psykisk. Det blir en psykologisk stress. Man upplever sig inte behövd och har förlorat en del i den sociala gemenskapen. Man kan inte prata om hur det var på jobbet, man kan inte uppskatta annandagsrean därför att man inte har några pengar att spendera, man kan inte drömma om semester för det gör bara ont att tänka på det! Dagarna går åt till att fundera på hur man ska få pengarna att räcka till. Dessutom försvinner eller minskar människors sociala nätverk, ett nätverk som om det hade varit intakt kunde ha betytt möjligheter till ett nytt jobb. Enligt Arbetsförmedlingen kommer nära 80 procent av alla nya jobb genom kontakter!

3,4 Tips att läsa om sociala och ekonomiska effekter; "Handlingsutrymmets betydelse för arbetslösas upplevelser, handlingsstrategier och jobbchanser", doktorsavhandling 2006 av Margareta Bolinder, vars syfte är att studera hur individer upplever och hanterar arbetslöshetsituationen och hur detta hänger samman med de handlingsmöjligheter man faktiskt har.

9. LIKABEHANDLING

Vi är alla medmänniskor. Alla människor har lika värde och ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. När föreningarna tar emot deltagare från fas 3 är det också viktigt att tänka på hur vi behandlar varandra; med respekt och förståelse för att vi har olika förutsättningar – det gäller på arbetsplatsen likaväl som i alla andra delar av vår tillvaro. Därför ska deltagarnas erfarenhet, kompetens och bakgrund, värderas lika och ses som en stimulerande och utvecklande tillgång för föreningen. Likabehandling innebär också att en person ges likvärdiga möjligheter att få utbildning, jobb och service. Meningen är att garantera alla samma möjligheter oberoende av nationalitet, etniskt ursprung, sexuell läggning, ålder, kön eller handikapp. Och det finns några saker att tänka på som kanske kan ge föreningen tips om hur man kan bli ännu bättre när det gäller tillgänglighet, jämställdhet och integration.

Tillgänglighet

Generellt används tillgänglighet för att beskriva vad som krävs för att personer med funktionsnedsättning ska kunna delta på lika villkor som andra. Det handlar bland annat om att kunna ta sig fram och att kunna delta i verksamheten. Men det är bredare än så. Tillgänglighet är kopplad till rättigheten att alla kvinnor och män oavsett funktionsförmåga ska kunna ta del av vad samhället har att erbjuda: information, kunskap, utbildning, arbete och så vidare.

Ett tillgänglighetsperspektiv handlar om att problematisera värderingar och attityder om människor med eller utan funktionsnedsättning. Att beakta tillgänglighet handlar om att tänka till. Människor är olika och det påverkar hur verksamheter ska utformas, för att alla ska få möjlighet att vara med.

Det finns fyra delar som hör ihop när man talar om tillgänglighet:

- Fysisk tillgänglighet innebär att arbetsplatsen är utformad så att det är möjligt för alla att ta sig fram på ett enkelt sätt och kunna arbeta utan hinder.
- Tillgänglig verksamhet handlar om hur vi förhåller oss till varandra, bemötande och

arbetsmiljö. Genom förståelse, medvetenhet och kunskap skapas arbetsplatser där medarbetarna inte känner sig diskriminerade.

- Kommunikativ tillgänglighet – möjligheten att höra och delta i diskussioner bygger på att kommunikationen möjliggörs. Det sker exempelvis genom teckentolkning, teleslinga och en god akustisk miljö.
- Informativ tillgänglighet – informationen måste vara utformad på ett sådant sätt att alla kan tillgodogöra sig den. Det kan till exempel innebära att informationsmaterial behöver finnas på flera olika media, exempelvis som inläst, i storstil, i punktskrift eller som lättläst.



Linedance fungerar lika bra oavsett om dansaren hör eller är döv. I klubben Silverspur Linedancers är rätt många av dansarna döva, de känner rytmen i musiken och är lika betydelsefulla när klubben uppvisningsdansar. Foto: VFR.

Jämställdhet

Jämställdhet handlar om relationen mellan kvinnor och män och att de ska ha samma rättigheter, möjligheter och makt att forma sina egna liv och samhället de lever i. Den svenska jämställdhetspolitiken har ett övergripande mål som finns formulerade i fyra delmål:

- Jämn fördelning av makt och inflytande, kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för att fatta beslut.
- Ekonomisk jämställdhet, kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut



Ett exempel på föreningslivets integrationsarbete, föreningsmedlemmar är faddrar till nyanlända medborgare och samlas när den nya sporthallen invigs! Foto: VFR.

- En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra, kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Det är viktigt att handledaren är uppmärksam på att inte deltagaren utsätts för kränkning eller annan särbehandling eller diskriminering på grund av sitt kön. Då ni i föreningen har kommit fram till vilka sysslor som finns och erbjuder dessa till AF så är det viktigt att ni är öppna för att både kvinnor och män kan utföra dessa oberoende av traditionella könsroller. Att arbeta med jämställdhet som anordnare kan också betyda att man funderar ordentligt på vilken kompetens som gör att till exempel HAN lämpar sig bäst för jobbet som husvärd och att det är HON som är bäst på att sköta administrationen. Det kan precis lika gärna vara tvärtom eller att män och kvinnor gör båda delarna. Det beror på intresse och erfarenhet och en vilja att lära sig något nytt om man uppmuntras till det.

Det är så lätt att av gammal vana fråga efter en man när föreningen behöver en som kan snickra eller en kvinna för att sköta bokföringen. När könsrollerna bryts så kan

kvinnor och män hitta helt nya möjligheter. Förutsättningarna för att komma tillbaka till arbetsmarknaden kan öka om kvinnor och män erbjuds sysslor ur ett könsneutralt perspektiv.

Integration

Integration betyder enligt ordboken att två ting, smälter samman till ett som inte liknar något av de två tidigare sakerna. Alltså till något nytt! Det i sin tur betyder inte att pådyvla någon annan sina åsikter eller värderingar. Det kallas för assimilation. Integration när det gäller vårt mångkulturella samhälle betyder att människor som flyttar in finner en roll i det nya samhället, liksom att samhället anpassar sig till de nyanlända.

Som anordnare av sysselsättning i fas 3 kanske deltagaren kommer från helt andra förhållanden än vad som gäller på den svenska arbetsmarknaden. Dessutom har de kanske ingen eller liten erfarenhet av det svenska föreningslivet. De måste få chans att lära känna vår verksamhet och bli en del av vår gemenskap. Praktiskt handlar det om att berätta om vad vi gör, hur vi gör det och varför.

Stora delar av föreningslivet har en vana att arbeta med integration. Idrottslivet integrerar sina medlemmar till att bli ett lag som tillsammans kämpar för bra resultat, mot mobbning, för en alkohol- och drogfri gemenskap och för att alla ska hitta sin roll i klubben, som aktiv spelare, funktionär, ledare, förälder med mera. Många föreningar har också tagit på sig rollen att vara faddrar för dem som kommer till Sverige från andra länder. Det är lättare att komma som invandrad åttaåring till fotbollsklubben med kompis än med flyktinghandläggaren. Och vi vet var bridgeklubben, friluftsföreningen, sjuntan, simklubben och pensionärsföreningen finns precis som var det är billigast att handla mat och vilken buss man ska ta till vårdcentralen.

Likväl som föreningslivet kan utgöra en inkörsport i det svenska samhället kan föreningen få inblick i en annan kultur. Glöm inte att vi kan få nya impulser och idéer från människor med andra kompetenser och erfarenheter. De kan se på föreningen med nya ögon och bidra med att utveckla verksamheten.

10. HANDLEDARSKAP

Ledarskap

Ledarskapet inom föreningslivet har delvis andra utgångspunkter än ledarskap inom privat och offentlig sektor. I föreningslivet styrs besluten av föreningen/organisationens syfte/mål, via medlemmarnas inflytande på en årsstämma eller årsmöte. I en förening får alla göra sin stämma hörd och besluten fattas i demokratisk anda. Det är viktigt att deltagaren får möjlighet att lära sig det och förstå hur ledarskapet fungerar i demokratisk mening.

Intressegemenskapen är basen i en förening/ organisations verksamhet och orsaken till att den startades en gång. Utifrån intresset utvecklas idén och syftet med verksamheten. Det kan vara värderingar som beskriver en viss människosyn, en samhällssyn eller ett gemensamt intresse. Exempel på det är en fotbollsklubb som bildades för att man vill spela fotboll, ett byalag som bildades för att tillsammans värna om bygdens intressen, en nykterhetsorganisation som värnar om en drogfri omgivning, en etnisk förening som värnar om en grups identitet i samhället eller en friskola som startas för att man tror att barnen mår bättre om de får gå kvar i byns skola istället för att bussas in till stan.

”Om det verkligen skall lyckas att leda en människa till ett bestämt mål, måste man först och främst se till att finna honom där han är, och börja där. Detta är hemligheten i allt hjälpande. Den som inte kan det, han lurar sig själv, när han anser sig kunna hjälpa en annan. För att verkligen kunna hjälpa en annan, måste jag förstå mer än han, men ändå först och främst det som han förstår. Om jag inte gör det, så hjälper min medförståelse honom alls inte. Vill jag likväl göra min medförståelse gällande, så är det för att jag är fåfäng och stolt, så att jag i grunden i stället för att gagna honom, egentligen vill beundras av honom. Men all sann hjälp börjar med ödmjukhet. Hjälparen måste först ödmjuka sig under den som han vill hjälpa och härvid förstå, att det att hjälpa inte är det att härska, utan det att tjäna, att det att hjälpa är villighet att tillsvidare finna sig i att ha orätt och att inte förstå vad den andre förstår. Ifall du inte kan börja således med en människa, att han kan finna sann lindring i att tala med dig om sitt lidande, så kan du heller inte hjälpa honom, han stänger sig för dig, han stänger sig inne i sitt innersta – hur mycket du än predikar.”

Sören Kierkegaard, dansk filosof

Handledaren

Kommunikationen är det centrala i handledarrollen och kommunikation handlar i väsentlig grad om relationer och samarbete mellan människor. Att vara handledare/ arbetsledare för människor som har varit borta från arbetsmarknaden en längre tid kan vara annorlunda än ”vanlig” arbetsledning. Ett exempel; när det är kopieringsjobb som skall utföras så kan det finnas en rädsla för att starta kopieringsapparaten själv. Har man inte varit på en arbetsplats på ett tag vågar man inte. Men det kan lika gärna vara så att deltagaren är väldigt bra på att hantera kopieringsapparaten eller för den del andra maskiner som finns på arbetsplatsen. Till exempel datorerna, hur många är det inte av oss i föreningen som får stora skälvan när felmeddelandet dyker upp på skärmen eller pc:n hänger sig. Eller gräsklipparen som inte startar efter vintervistelsen. Tänk gärna på att ta reda på vad de kan, be om hjälp från deltagaren om du tror att du kan få den eller för att se om viljan och kunskapen finns hos deltagaren.

Arbetsledare ska vara den som hjälper till att stärka självförtroendet för deltagaren så att hon eller han kan komma till jobbet, utföra ett bra dagsverk och få känna tillfredsställelse att ”jag kan” och ”jag vill”. Viktigt att tänka på att deltagaren jobbar 100 procent av sin egen förmåga – och att det är olika för olika människor vilken kapacitet eller hinder de har. Med hänsyn taget till det måste handledaren veta var varje person har sin nivå så de inte kraschar. Deltagaren måste ha känslan av att styra över sin egen tillvaro och veta vad hon eller han arbetar med. Därför måste en handledare se till att deltagaren blir väl insatt i sina arbetsuppgifter och varför arbetsuppgifterna ska utföras.

Några personer platsar aldrig på en ”vanlig” arbetsplats utan kräver anpassade arbetsuppgifter och särskild handledning/ arbetsledning. Några kommer att kräva extra omsorg och uppsikt, exempelvis vissa personer med socialmedicinskt handikapp (missbruk och kriminalitet). Andra personer behöver bara landa lite mjukare och få en möjlighet att bygga upp motivation och tempo i egen takt, till exempel de som kanske har varit långtidssjukskrivna. Några har en rad

Föreningslivets verksamheter skiljer sig från "vanliga" företag, verksamheten bygger på en gemensam idé - som hojklubben som också ägnar sig åt social verksamhet, att nattvandra på motorcykel!

Foto: VFR.



Egenmakt betyder att få verktyg för att stärka sig själv och ta makten över sitt eget liv - bland annat med hjälp av en bra handledare. Till vänster sitter Riitta med administrationen på DONA och på bilden till höger jobbar Hålsogårdens personal med trädgårdsodling. Foto: VFR och Nils Tiberger.



kompetenser, utbildningar och erfarenheter som de aldrig har fått använda för att det kommer från ett annat land och aldrig kommit in på den svenska arbetsmarknaden. Några är unga människor som i arbetslösheten aldrig lyckats få jobb men som kan mycket; datorer, vet vad twitter och facebook är och hur en Ipod fungerar. Några är äldre och har hamnat utanför arbetsmarknaden på grund av, arbetsskador, utbrändhet, friställning och har aldrig lyckats komma tillbaka just på grund av sin ålder, men de har erfarenheter och kunskaper som de inte använt i arbetslivet på ett tag.

När en förening/organisation väljer att ta emot personer som ska arbeta i verksamheten så kan det skilja sig från ett "vanligt" företag. Föreningars verksamhet bygger på ett gemensamt intresse som handledaren måste förmedla till dem som kommer. Det är inte alltid de vet vad föreningen gör, varför föreningen gör det och framförallt är det inte säkert att de delar föreningsmedlemmarnas entusiasm för verksamheten. Därför är det viktigt att berätta om organisationen och verksamheten. Varför håller föreningen på med en secondhand-butik, driver idrottsanläggningen, bybastun, renoverar bygdegården själva, arrangerar marknader

och allt vad det nu kan vara. Föreningslivet är ett bra sätt att komma tillbaka till en social gemenskap.

Egenmakt/empowerment

Den nya deltagaren jobbar hos föreningen av en enda anledning - att han eller hon ska komma närmare arbetsmarknaden och få ett jobb, med lön. Rollen som handledare är att ge personen verktyg för att stärka sig själv, bli mer självständig, kunna formulera sina egna mål och ta makt över sitt eget liv. Det kallas för empowerment eller varför inte använda det svenska ordet egenmakt! Tänk på att handledare alltid arbetar med deltagarna - inte för deltagaren. Det betyder att handledaren är till för att stödja, inte utföra arbetsuppgiften åt deltagaren. Först när deltagaren utför jobbet själv blir hon eller han stärkt i sin roll på arbetsplatsen.

Empowerment kan förhoppningsvis åstadkommas genom att:

- få deltagaren att känna sig uppskattad - du gör ett bra jobb!
- låt deltagaren förstå att den gör en viktig insats, alla jobb inom föreningslivet är verkliga

- och uppskattade, inte konstgjord andning som så många andra arbetsmarknadsåtgärder
- få deltagaren att förstå att föreningen inte hjälper henne – hon hjälper oss
 - ge deltagaren möjlighet att lära sig mer om jobbet – skaffa litteratur, vara med på våra möten och aktiviteter, ordna studiecirkel kanske, hitta information på Internet
 - introducera dem i föreningens nätverk för att få nya kontakter som kanske leder till ett annat arbete
 - uppmuntra egna initiativ till att förbättra föreningens verksamhet
 - hitta nya arbetsuppgifter i takt med att deltagaren växer i sin roll
 - uppmuntra samarbete med andra människor för att skapa och utveckla nya verksamheter inom föreningen eller på annat håll
 - uppmuntra deltagarens egna tankar om sitt eventuella entreprenörskap
 - använd föreningens nätverk; andra föreningar, lokala näringslivet, länsbygderådet, Coompanion, folkbildningen med flera för att underlätta deltagarens mål med en egen verksamhet eller inom föreningen
 - skriv referenser när deltagaren går vidare till ett nytt jobb
 - håll kontakt med handläggaren på Arbetsförmedlingen
 - utveckla verksamheten så kanske föreningen får råd att anställa deltagaren!

Handleda en arbetsuppgift

En del av handledningen är att komma överens om vad som skall göras. Föreningen har förhoppningsvis en tydlig bild av vad som skall utföras. Som handledare gäller det att vara förmedlare mellan den bilden och deltagaren. Tillsammans skapas mål som för deltagaren framåt i sin personliga utveckling. Var tydlig med vilka sysslor som ska utföras, prata med deltagaren om på vilket sätt han eller hon tror att arbetet bäst blir utfört och hur lång tid det kan ta. Ett tips kan vara att ha en fast dag varje månad då handledaren och deltagaren diskuterar och planerar månadens arbete.

Det kan behandla punkter som; vad ska genomföras, för vem och hur? Nedan kommer några förslag utifrån ett tänkt exempel att man skapar en vandringsled för fotgängare och cyklisterna:

- Hur genomför man detta – sly ska tas bort.
- Problem – det går inte att få bort stubbarna.

- Hur ska det gå till – med röjsåg.
- Varför valde vi det – då får man lättast bort det som ska röjas.
- Vad behöver vi lära oss inför arbetet – utbildning för att använda röjsåg
- Handledarens roll inför genomförandet – tydliga instruktioner om området som ska röjas.
- Handledarens synpunkter och erfarenheter i stort anknytande till uppgift och deltagaren
- Säkerhetsmässiga aspekter – skyddsutrustning.
- Var konkret när det gäller punkter som deltagaren vill ha handledning på.

Efter det att arbetsuppgiften är klar kan det vara bra att diskutera:

- Hur gick det till – kan ni förklara?
- Vilka slutsatser kan ni dra?
- Hur skeenden kan förutsägas utifrån nu vunnit kunskap?
- Hur detta påverkar deltagarens handlande från och med nu?
- I vilka fler situationer kan detta tänkas gälla?
- På vilket sätt stämde deltagarens uppfattning om hur han eller hon trodde att man skulle reagera med hur man faktiskt reagerade?
- Hur det känns nu?

Utbildning och utrustning

Föreningen måste se till så att det finns bra och praktisk utrustning för de sysslor som ska utföras. Om det inte finns så kan ni kanske låna ihop bland medlemmarna, hyra hos någon lokal firma vid engångstillfällen. Anordnarbidraget finns ju också för att köpa verktyg eller vad det nu kan vara som behövs för att utföra arbetet på ett bra sätt.

Om arbetet ska utföras med speciella verktyg, maskiner och redskap, är det viktigt att ta reda på om deltagaren kan hantera dem. Läs instruktionsböckerna tillsammans och om det krävs någon speciell utbildning, till exempel för att hantera motorsågar och liknande, så bör ni se till så att deltagaren antingen har den utbildningen eller får den. Studieförbunden vet ofta var man kan utbildas.

Resor, arbetskläder, arbetsplats och fika

Om deltagaren ska resa för att utföra arbetsuppgifterna så måste föreningen självklart stå för de resorna. Likaså ska också

En bra arbetsplats betyder att deltagaren känner sig hemmastadd när den har samma villkor som alla andra. Det är viktigt att alla på arbetsplatsen har bra utrustning, tillgång till alla redskap som behövs. Foto: VFR.



anordnaren se till så att det finns arbetskläder om det behövs. Anordnarbidraget på 225 kronor per dag är till för att täcka sådana kostnader.

Deltagaren bör också ha en egen arbetsplats om det är möjligt, han eller hon måste kunna ha sina personliga tillhörigheter; väska eller annat, någonstans. Ett eget skrivbord eller dela med någon om det är möjligt. Dessutom är det bra om deltagaren har tillgång till telefon och dator om det finns på arbetsplatsen, då kan hon eller han titta på lediga platser på Arbetsförmedlingens hemsida eller leta efter uppgifter som har med arbetet att göra.

Det kanske inte är så att föreningens lokaler rymmer kök, omklädningsrum och sådant som finns på vanliga arbetsplatser. Men det finns säkert någon plats där ni brukar koka kaffe och värma lunchen i mikron, allt sådant har naturligtvis deltagaren tillgång till. Se till så att deltagaren blir hemmastadd och tycker att det är en trevlig arbetsmiljö som han eller hon får använda precis som alla andra.



Uppskattning och konstruktiv kritik

Uppskattning och konstruktiv kritik är viktigt och bygger goda sociala relationer. Alla människor mår bra av uppskattning. Man vill höra att det jobb man gör är till belåtenhet. Men gärna också på vilket sätt det är bra. Goda sociala relationer är en grundsten för att personer ska kunna utvecklas på ett gynnsamt sätt. Som handledare bör man fundera på hur man uppfattas som handledare och ställa sig frågor som:

- Hur tycker deltagaren att jag fungerar som handledare?
- Är stämningen sådan att deltagaren kan berätta mig hur det är att vara på vår arbetsplats?
- Kan deltagaren säga ifrån om något känns fel?

Om man kan ställa sådana frågor har man skapat förutsättningar för förändring och utveckling i samarbetet och därmed förutsättningar att nå målet snabbare och effektivare. En handledare måste lyssna aktivt, men även berätta vad som deltagaren gör bra, vad som behöver förbättras.

Bekräftelsesamtal

På en vanlig arbetsplats har man rätt till ett utvecklingssamtal per år. Anledningen är förstås att arbetstagaren ska kunna utveckla sig själv, sina arbetsuppgifter och få bekräftelse på framsteg. Kalla det för bekräftelsesamtal eftersom fokus är den sysselsattes utveckling och inte relationen arbetsgivare – arbetstagare.

Bekräftelsesamtalen behöver inte vara ett avtalat möte utan kan vara ett spontant möte i vardagen. Ge gärna beröm i närvaro av andra men om kritik skall framföras var noga med att det är konstruktiv kritik och välj rätt tillfälle och form.

Tänk på deltagarens självförtroende. Ibland kan det vara bra att bestämma tid men det kan vara lika bra att göra det i flykten så att säga. Om man inte har regelbundna samtal kan kanske deltagaren bli orolig och gå och fundera på vad samtalet ska handla om. Tänk dessutom på att handledaren och deltagaren ska ha kontinuerlig kontakt med handläggaren på Arbetsförmedlingen. Det kan vara bra att ha de regelbundna samtalen i samband med uppföljningssamtalen med Arbetsförmedlingen och ta de andra som tillfället lämpar sig. Allt beroende på de personliga förutsättningarna som är gränssättande och handledarens fingertoppskänsla.

Några råd till ett lyckat bekräftelsesamtal kan vara att ta bort fysiska hinder som markerar avstånd, till exempel sitt inte på varsin sida om ett bord. Var på en neutral och avskild plats, där båda känner sig bekväma. Om handledare vill ha ett möte så kan det kanske planeras och förberedas men inte avtalas i förväg för att undvika stress hos deltagaren. Man kan då ta det vid ett passande tillfälle.

Konflikter

I en grupp kan det ibland uppstå konflikter och då är det i första hand handledarens uppgift att försöka lösa konflikten. Det är bra om konflikten blir löst med respekt till alla inblandade och på ett sådant sätt att verksamheten kan gå vidare med en ny erfarenhet.

Grundläggande normer för konflikthantering kan vara:

- Det är OK att vara osams, men inte att påverka verksamheten eller övriga medarbetare negativt.
- Båda parter bör vinna. Om en vinner, så är den andra förlorare och då är inte konflikten löst.
- Andra kan inte lösa konflikten, endast parterna själva.

Inget blir bättre av att försöka sopa problemen under mattan. En konflikt går inte att dölja!

Den påverkar inte bara de direkt inblandade utan också sin omgivning. Därför är det alltid viktigt att göra något och tackla problemet! En konflikt kan också uppstå mellan föreningen/handledaren och deltagaren. Glöm inte att det går utmärkt att kontakta Arbetsförmedlingen för att få hjälp med konflikthantering.

Arbetsreferenser och rekommendationer

Syftet med fas 3 placeringarna är att deltagaren skall kunna komma ut på arbetsmarknaden igen. Här spelar föreningen och handledaren stor roll genom att kunna lämna skriftliga arbetsreferenser. För den arbetssökande är det viktigt att få färska referenser som visar på att hon eller han är anställningsbar och kan vistas på en arbetsplats. Lägg ner energi på referensen och om placeringen har gått bra, skriv gärna ett längre brev än ett kort. Beskriv arbetsuppgifterna och berätta gärna om hur personen fungerat när det gäller att ta ansvar, punktlighet, hur han eller hon fungerar i grupp, bemötande av kunder och flexibilitet. Föreningens medlemmar och handledaren kan kanske också dela med sig av sina nätverk. Varje medlem är inte bara en medlem – den kan också vara en företagare med behov av arbetskraft, känna någon annan som har en ledig plats, eller arbeta någonstans där det finns jobb.



11. CHECKLISTA

Titta på Goda idéer

Läs våra exempel på hur andra har gjort och ta gärna kontakt med de organisationerna för att få tips och hjälp – läs mer i **kapitel 2** om goda exempel.

Inventera sysselsättning

Se över vad föreningen kan ha för sysselsättning som passar både era och deltagarens behov – läs mer i **kapitel 3**.

Deltagaren

Jobb- och utvecklingsgaranti, fas 3 och vilka är deltagarna – läs mer i **kapitel 4**.

Kontakta Arbetsförmedlingen

Kontakten med Arbetsförmedlingen är en mycket viktig del för föreningen – läs mer i **kapitel 5** om hur det går till.

Arbetsmiljön

Det finns regler kring arbetsmiljö som ni kan läsa mer om i **kapitel 5** – där finns också några enkla råd.

Administration fas 3

Administration kring fas 3 och hur föreningen får anordnarbidraget – läs mer om det i **kapitel 5**.

Bli anordnare med andra

Det kan vara bra att bli anordnare tillsammans med andra föreningar – läs mer om det i **kapitel 5**.

Kontaktperson/handledare

Föreningen bör ha en kontaktperson som sköter kommunikationen med Arbetsförmedlingen liksom en handledare för deltagaren – läs mer om det i **kapitel 6**.

Information och beslut i föreningen

Beslut om att bli anordnare bör vara väl förankrat i föreningen – läs mer om beslut och information i **kapitel 6**.

Föreningens försäkringar

Passa på att se över försäkringar – läs mer om det i **kapitel 6**.

Facket, konkurrens med privata företagare

Vad tycker facket och privata företagare om fas 3 – läs mer om det och hur föreningen undviker problem i **kapitel 7**.

Busskort och kläder

Deltagarens ersättning är låg – läs mer i **kapitel 8** om föreningen kan hjälpa.

Jämställdhet, integration och tillgänglighet

Vad ska man tänka på som anordnare – läs mer om det i **kapitel 9**.

Utrustning och utbildning för sysslorna

För några arbetsuppgifter behövs det kanske speciell utrustning och till och med utbildning ibland – läs mer om det i **kapitel 10**.

Resor, arbetskläder och fika

Deltagarens arbetsvillkor bör vara samma som alla andras som arbetar i föreningen – läs mer i **kapitel 10**.

Regelbundna samtal

Tänk på att deltagaren och handledaren regelbundet träffas och pratar om arbetsuppgifter och utveckling – läs mer om det i **kapitel 10**.

Föreningens utveckling, framtid, jobb, projekt

När deltagaren har varit hos föreningen en tid kan det vara en god idé att sätta sig ned och fundera på framtiden – läs mer om det i **kapitel 12**.

Diskutera på vårt forum

På Hela Sverige ska levas:s hemsida finns det ett forum för anordnare. Där kan ni dela erfarenheter med andra anordnare, diskutera, hjälpa varandra men också ställa frågor och få hjälp med eventuella problem och vart ni ska vända er om inte vi direkt kan svara på era frågor.

Men kanske viktigast av allt när ni funderar vidare – det finns ett ansvar från anordnaren att ordna en bra placering i ett socialt sammanhang där personen kan växa med de arbetsuppgifter och redskap som finns. Ni ska inte se deltagaren som en arbetskraftsresurs som redan kan allt. Däremot ska ni ta vara på den kompetens och erfarenheter som han eller hon har.

12. SOCIAL EKONOMI, ARBETSMARKNAD OCH FRAMTIDEN

Verksamheterna består men formerna förändras

För inte alltför länge sedan skötte människor själva det mesta i samhället och staten styrde och ställde med övergripande frågor, till exempel skatter och att fastställa gränsdragningar mellan markägare. En statlig överhet som fanns långt ifrån lokalsamhället. Sockenstämman och kyrkan bestämde hur det skulle gå till i byn, ansvarade för skola och fattigvård – men ville vi spela fotboll eller teater fick vi ordna det själva.

Under industrialismen på 1900-talet byggdes folkhemmet och en offentlig välfärdspolitik växte fram. Samhället kom att alltmer ta hand om verksamheter som vård, omsorg, anläggningar för fritidsaktiviteter och annan service. På 1970-talet vände de goda tiderna och kommunerna började få det allt svårare att tillgodose medborgarnas behov och krav på service. Kostnaderna för välfärden ökade samtidigt som arbetslösheten steg.

På många håll i landet kom verksamheter att övertas eller startas i nya former på människors egna initiativ. Föreningslivet kom så småningom att engagera sig i lokalsamhällets behov – igen. Ibland helt i föreningens regi, men ofta i nya samarbetsformer med den offentliga sektorn. Idrottsföreningar tar över driften av idrottsanläggningar, byalag driver affären och bymacken, pensionärsorganisationer tar över dagverksamheter för äldre, föräldrar tar över dagis, Sharifs Hjältar jobbar med hedersvåld, invånare startar friskolor, den ekonomiska föreningen tar över brandvärdet och sociala företag startas för att erbjuda arbete för dem som står utanför arbetsmarknaden. Inte bara ideellt arbete utan också ekonomiska medel behövdes för att ersätta verksamheter som samhället helt eller delvis dragit sig ur. Allt med syftet att skapa ett bra vardagsliv och en lokal hållbar utveckling.

Social ekonomi som utvecklingspotential

Det handlar om den sociala ekonomin. Ett begrepp som kom till Sverige med medlemskapet i Europeiska Unionen. Som fenomen har det egentligen alltid

funnits och också spelat en stor roll i det svenska samhällets utveckling. I vår tids samhällsomvandling ses social ekonomi som en resurs att räkna med. Den sociala ekonomin blir en alltmer viktig aktör inom EU och på den svenska arbetsmarknaden, ett komplement och alternativ till den offentliga respektive privata arbetsmarknaden. Den sociala ekonomins entreprenörskap och företagande kan, med kompetensutveckling, rådgivning, stödstrukturer och ett anpassat regelverk – till exempel lagar och skattelagstiftning – täcka många luckor i den svenska arbetsmarknaden och även bereda plats för människor som står långt ifrån den. Föreningslivet gör en social och viktig insats genom att ta emot deltagare från fas 3 och därmed kanske kan få människor att komma tillbaks från ett utanförskap.

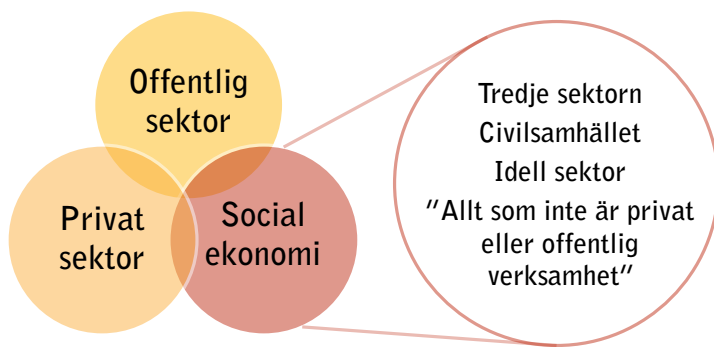
Det finns stora möjligheter att utveckla tillväxt och sysselsättning genom den sociala ekonomin. Samhället vinner på att människor finner vägar att ta vara på sin potential, ofta i former som präglas av småskalighet. Det blir färre sjukdagar, färre med sjukersättning och färre som lever på socialbidrag. Människors hälsa förbättras. Det finns flera framgångsrika exempel på att frigivna kriminella, istället för att återfalla i brott, kommer i jobb och bryter med sina tidigare liv. Just för att de får möjlighet att hitta sin väg inom den sociala ekonomin. Detsamma gäller människor med drogproblematik. Och numera finns det också metoder att visa på att samhället tjänar på detta, inte bara socialt genom social redovisning utan också ekonomiskt genom socioekonomiska bokslut. Social ekonomi kan skapa både social och ekonomisk tillväxt.

Begreppet social ekonomi

Den sociala ekonomin är en av tre sektorer som samhället kan beskrivas bestå av; privat sektor, offentlig sektor och social ekonomi sektor. Den svenska regeringen fastställde 1995 en definition av social ekonomi enligt följande:

Social ekonomi avser organiserade verksamheter som primärt har samhällliga ändamål, bygger på demokratiska värderingar och är organisatoriskt fristående från den offentliga sektorn. Sociala ekonomin omfattar

Social ekonomi - vad är det?



verksamheter som har allmännyttan eller medlemsnytta, inte vinstintresse, som främsta drivkraft.

Uttrycket social ekonomi har använts en längre tid inom EU, men är relativt nytt och mindre välkänt i Sverige. Vi började använda begreppet i och med medlemskapet i EU 1995. Det finns två problem med begreppet "social ekonomi". Det ena är ordet social och det andra är ordet ekonomi. Om man ser det i sitt ursprungliga sammanhang, nämligen det franska uttrycket "économie sociale" så förstår man bättre. På franska är social = gemenskap, inte det som vi i Sverige ofta förknippar ordet med – socialbidrag eller socialtjänst.

Ordet ekonomi kommer sig av att sektorn bidrar till samhällsekonomin. Det talar alltså om att det just är ekonomi det handlar om och inte någon annan dimension av samhällsliv. Enligt EU består den sociala ekonomin av fyra typer av företags- och organisationsformer: kooperativ, ömsesidiga företag, föreningar och stiftelser.

Plattform för social ekonomi

Social ekonomi bygger på människors kraft och vilja att arbeta för gemensamma mål och är ett komplement eller alternativ till privat och offentlig verksamhet. Det vill säga att alla föreningar, vare sig de är ideella eller ekonomiska, kooperativ, byalag, utvecklingsgrupper, stiftelser och andra liknande verksamhetsformer ingår de i den sociala ekonomin.

Den sociala ekonomin behöver lära av de andra sektorerna likaväl som man själv behöver lära sig mer om sin egen sektor. Föreningslivet är stort och rikt men också ganska spretigt, funktioner och aktiviteter kan vara så olika.

Ibland är förståelsen liten för att den sociala ekonomins verksamheter trots allt hör till samma sektor. Den lärdomen kan vi hitta genom alla plattformar och nätverk som finns för den sociala ekonomin. Föreningslivet betraktas ofta som en skola i demokratiska processer, alla får föra sin talan och besluten fattas gemensamt. Då föds också idéer – som kan bli nya verksamheter, nya aktiviteter, nya jobb i bästa fall. Det kan också föda grupper som vill påverka – inom arbetsmarknaden kanske till bättre regler och lagar för att social ekonomi ännu mer ska kunna bli det kitt i samhället som förenar det offentliga och det privata, ett komplement och alternativ som breddar den svenska arbetsmarknaden.

I mitten på 2000-talet initierade den sociala ekonomin ett arbete med att skapa spelregler för hur det offentliga skulle samarbeta med den sociala ekonomin på lika villkor. Det viktiga var att det offentliga skulle se att de ideella organisationernas betydelse var lika stor som den privata sektorns. Bland annat skedde arbetet med stöd av Europeiska Socialfonden i form av projektmedel. Regeringen tillsatte också den så kallade Peter Örn-utredningen för att se över spelregler mellan regering och de ideburna organisationerna. I dialog med organisationerna utarbetades en överenskommelse⁵ på det sociala området och regeringen beslutade om den i oktober 2008. Ett 50-tal organisationer, däribland Hela Sverige ska leva, har hittills skrivit på tillsammans med Sveriges Kommuner och Landsting. Nu pågår arbetet med nästa överenskommelse, inom integrationsområdet, samtidigt som man arbetar med överenskommelser på regional och lokal nivå. På fler och fler ställen i landet bildar den sociala ekonomins föreningar och rådgivare en regional gemensam organisation, så kallad plattform för social ekonomi.

Social ekonomi som företag och arbetsmarknad

Under 1900-talet växte folkrörelsen och stora kooperativa rörelser bildades; konsument-, bonde-, boende- och försäkringskooperation med flera. Ett företag som utvecklades inom föreningslivet är ofta kooperativt. Kooperativa

⁵ Läs mer om Överenskommelsen på www.ideburna.se och www.överenskommelsen.se

företag har historiskt sätt alltid startat ur ett gemensamt behov hos en grupp. De allra första kooperativa företagen var butiker som skulle sälja varor med god kvalitet och till priser som arbetarklassen hade råd att betala. Så föddes konsumbutikerna. Idag kan det vara en lanthandel eller en förskola, ett vandrarhem eller vindkraftsförening. I alla tider har människor samarbetat för att tillgodose gemensamma ekonomiska, sociala och kulturella behov.

Kooperativen bygger på medlemskap. Medlemmarna bestämmer vad som ska ske i företaget, ett demokratiskt företagande där varje medlem har en röst. Det finns ingen utanförstående grupp som till exempel aktieägare som styr. Internationella Kooperativa Alliansen är en världsomspännande intresseorganisation med tusentals medlemmar. De har gemensamt definierat den kooperativa identiteten och värdegrunden:

Ideell

S/Y Ellen är en ideell förening som har ett skolfartyg som används för ungdomsverksamhet och den hyrs också ut för konferenssegling.

Ellen tillhör en typ av segelskutor som ända in i mitten av förra århundradet fraktade varor och allehanda förnödenheter längs våra kuster. Man kan säga att dessa skutor var den tidens långtradare. Efter ett sista uppsving på grund av bränslebristen under andra världskriget har nu nästan alla skutor försvunnit och andra transportmedel har tagit över. Foto: Syellen.org



AB/svb-bolag

Flyinge bygdebolag – ett av landets första (svb)-bolag startade 2005 av föreningen Flyinge Utveckling. Syftet med bolaget är att stärka Flyingebygden och agera för bygdens utveckling. Affärsidén omfattar områden som

lokala arbetstillfällen, hälsa, kultur, gemenskapshus och service. Flyinge arbetar sedan några år framgångsrikt med en jobbmodell tillsammans med Arbetsförmedling och lokala företag som ska leda till anställningar för långtidslösa personer. Så kallade Jobbarenor, där långtidsarbetslösa från såväl fas 2 som fas 3 kan få hjälp att komma ut i föreningsliv och arbetsliv, är under utveckling. www.flyinge.nu. Foto: Gunnar Petersson.



Ekonomisk förening

*Villa Karin är ett Vägen ut! kooperativ och ett halvvägshus för kvinnor. Vägen ut! kooperativen har ramavtal med kriminalvård och kommun och tar emot placeringar från kriminalvården och från socialtjänsten. www.villakarin.com
Foto: Villa Karin*

Kooperativa föreningar bygger på värderingarna självhjälp, personligt ansvar, demokrati, jämlikhet, rättvisa och solidaritet. Liksom grundarna tror medlemmar i kooperativa föreningar på etiska värden som hederlighet, öppenhet, socialt ansvar och omsorg om andra. Det kooperativa företaget ägs antingen av dem som behöver deras tjänster eller de som arbetar i dem.

Den juridiska formen för kooperativ är oftast den ekonomiska föreningen, som är skräddarsydd just för dem. Men kooperativ kan också drivas som ideell förening eller i någon annan form. Det viktiga är att Kooperation är en form av ekonomisk samverkan, där medlemmar både äger och driver den verksamhet de har behov av.

Många av föreningslivets engagerade människor är av naturen entreprenörer. Man ser möjligheter att också skapa de ekonomiska resurser som behövs för att driva och utveckla

verksamheten. Tänk på alla föreningar som sålt korb på rallytävlingar, arrangerat festivaler, marknader, tipspromenader och bygdespel eller ordnat lotterier för att dra in pengar till föreningen. Andra arbetar med rent affärsdrivande verksamhet som livsmedelsbutik, vindkraftverk, bensinmack eller bostäder. Ett föreningsengagemang som ofta bygger på både ideella och ekonomiska insatser.

Många föreningar har också tagit emot individer i olika åtgärder och anställningar. Andra delar av den sociala ekonomin har under de senaste tio åren utvecklats mot till att gå från ideell verksamhet till att bli arbetsgivare med anställda. Det är oftast intresseorganisationer eller brukarstödjande föreningar som startar sociala företag för att arbeta med och för människor i utanförskap. Målet är att deltagarna på olika sätt ska närma sig samhället och arbetsmarknaden.

Den sociala ekonomins företag kan vara organiserade i olika juridiska former:

- den ideella föreningen; ägare är föreningens medlemmar, en medlem en röst,
- den ekonomiska föreningen; ägare är enskilda eller juridiska personer, en andel en röst,
- aktiebolag; ägare är de som äger aktierna, en aktie en röst, bolagsordningen kan föreskriva återinvestering i verksamheten. Då är det en form av aktiebolag där vinstutdelningen är begränsad, svb-bolag. Ideella och ekonomiska föreningar kan äga aktiebolag.

Under perioden 1992 fram till idag expanderar den sociala ekonomin i såväl absoluta tal som i relation till övriga sektorer i samhället. Kommuner och övrig offentlig sektor upphandlar allt mer av sina tjänster från social ekonomi. Det finns även exempel på

verksamheter som knoppats av från den offentliga sektorn. Med ideellt engagerade och anställda inom den sociala ekonomin sammantaget svarar sektorn för cirka 6 procent av Sveriges BNP⁶.

Sociala företag

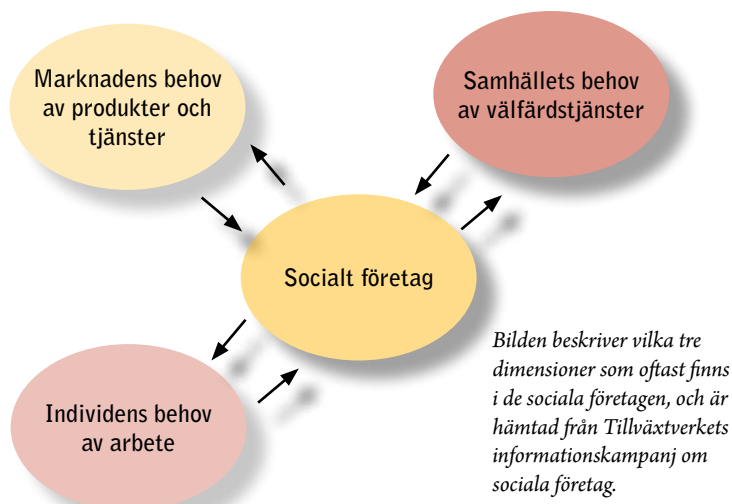
Den sociala ekonomins företag kan vara organiserade på olika sätt vilket exemplifierades i föregående avsnitt. Och inriktningen på verksamheten kan vara precis som för vilket företag som helst. Det finns dock en form av företag som kallas sociala företag och som har en alldeles särskild inriktning mot sociala frågor. Sociala företag är företag som skapas för att erbjuda arbete åt personer i utanförskap. Dessa företag har några egenskaper gemensamt och i Sverige kallas de för arbetsintegrerande sociala företag. Det som kännetecknar dem är att de har som ändamål att integrera människor som står långt från arbetsmarknaden i samhälle och arbetsliv. Det betyder att verksamheten är till för att skapa arbete för en grupp människor som behöver arbete och att arbetsverksamheten anpassas efter förmågan hos dem. Arbetet i företaget är just det som den grupp människor som finns där kan och vill utföra.

Kännetäcken för sociala företag:

- skapar delaktighet för medarbetarna genom ägande, avtal eller på annat dokumenterat sätt
- återinvesterar sina vinster i den egna eller liknande verksamheter
- är fristående från offentlig sektor
- binder samman entreprenörskap med individens behov av arbete och samhällets behov av tjänster
- driver affärsverksamhet där medarbetarna och deras förutsättningar står i centrum
- de flesta sociala företagen drivs som kooperativ där medarbetarna också är medlemmar och delägare

Sociala företag växer ofta fram genom att föreningar börjar tänka på att det arbete som utförs kan utvecklas till tjänster. Verksamheterna kan bli lönsamma företag som personer driver vidare självständigt, tillsammans med andra eller i samverkan med föreningen. Det kan skapa långsiktigt hållbara företag som ger lönearbete. På så sätt kan ett

⁶ Näringsdepartementet. "Social ekonomi. En skrift om Regeringskansliets arbete med ett nytt begrepp", våren 2001.



Bilden beskriver vilka tre dimensioner som oftast finns i de sociala företagen, och är hämtad från Tillväxtverkets informationskampanj om sociala företag.



entreprenörskap hos grupper som har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden utvecklas.

Föreningen kan utveckla ett socialt företag eller vara den grund som det sociala företaget kan utvecklas från.

Det är den lokala platsen och människor med stor uppfinningsrikedom och nytänkande som kan hitta lönsamhet i det sociala företaget och skapa en arbetsmarknad där alla får plats. Föreningslivets nätverk kan bli de första uppdragsgivarna och kunderna. Sociala företag finns inom alla branscher och ser olika ut, här följer några exempel på verksamheter:

Service:

transport, städning, trädgårdsarbete, servering, loppmarknad, cykelverkstad, möbelrenovering, smide, fastighetsskötsel, snickeri, fordonsverkstad, matttransporter, kontorsservice, konferensverksamhet, vaktmästartjänster, data/kommunikation.

Produktion:

matproduktion, hantverk i alla former, legotillverkning, bageri, betonggjuteri, borstillverkning, catering, jordbruk, skogsarbete, handelsträdgård, fiskecentrum.

Tjänster:

kiosk, hunddagis, äventyrspedagogik, camping, fusing, tidningsförsäljning, B&B, återvinning, personalutveckling, friskvård, utbildning

Tillväxtverket gjorde en kartläggning 2005, som visade att det då fanns cirka 150 organisationer inom den ideella sektorn som räknades som sociala företag. I den uppföljning som presenterades hösten 2009 har antalet vuxit till cirka 210. Under 2009 hade Tillväxtverket ett särskilt uppdrag från regeringen med syfte att öka den allmänna kunskapen hos myndigheter och i samhället om de sociala företagens roll när det gäller rehabilitering och sysselsättning. Ytterligare ett syfte var att inspirera fler blivande och nuvarande entreprenörer/eldsjälar att vilja starta sociala företag.

Föreningar som vill utveckla verksamheten och därigenom också bidra till den utökade arbetsmarknaden i Sverige fyller en viktig uppgift i att erbjuda människor i utanförskap en möjlighet att komma tillbaka till egen försörjning. Dessutom lyckas den sociala ekonomin ofta ganska bra. Framgångsfaktorerna är att både deltagare och uppdragsgivarna upplever åtgärderna som verkliga och att ett riktigt arbete blir utfört, i en social gemenskap och med ett uttalat syfte.

Exempel på olika verksamheter i sociala företag, växthus, café, second hand. Foto: VFR



Stallkraft är ett projekt som Värmdö Föreningsråd har drivit i tre år i samarbete med FUB, föreningen för utvecklingsstörda barn, och kommunen. Målet var att finna en bra modell för en ny typ av daglig verksamhet för funktionshindrade, i nära kontakt med djur och natur. Våren 2010 går projektet över i reguljär verksamhet där kommuner köper platser hos föreningen. Verksamheten certifieras av Socialstyrelsen med anställda handledare som får arbete och de funktionshindrade som väljer Stallkraft får arbeta med hästar i ställen. www.visionhastvarmdo.se Foto: Eva Bergström, VFR

Idrotten - en av de många rörelser som finns i det svenska föreningslivet. Här lär man sig den demokratiska processen tidigt i livet - en process viktig att värna om och att utveckla, både för människan och för bygden. Foto: Lotta Johansson, VFR



Spånga Blåbands arbetsmarknadsverksamhet har tre övergripande mål; att stötta och motivera deltagare till arbete, att stötta och motivera deltagare som vill studera med studiemedel och att se till att utredning och rehabilitering blir gjord för de deltagare som har arbetshinder - föreningen har utarbetat egna metoder för arbetsförmågebedömning. Ulla-Mai Ceder-Lindberg, t v, är en av de som gör arbetsförmågebedömningar hos Spånga Blåband. Föreningen har arbetat sedan 2005 med arbetsmarknadsåtgärder och bedriver bland annat hunddagis, café, städbolag, second hand och friskvård. Foto: www.spangablaland.nu

Susanne Pontvik är den som lagar mat och bakar och driver Café Chocolate i Rimbo, ett exempel på ett professionellt och framgångsrikt socialt företag som skapar nya arbeten på den svenska arbetsmarknaden, inom den sociala ekonomin. Foto: Lucia Israelsson.



Stödstrukturer för den sociala ekonomins entreprenörskap

Att starta föreningsdrivna affärsverksamheter – företag, vare sig de är kooperativa, sociala eller på annat sätt samägda, kräver drivkraft, finansiering, kunskaper och en massa energi. Föreningen har troligen idéer kring vilken verksamhet det handlar om och vilka som ska utföra den. Det finns kanske också en rad olika kompetenser och erfarenheter som gör att man kommer en god bit på väg. Men alla behöver hjälp – vem ska sköta marknadsföringen, vem kan göra affärsplanen, var hittar vi finansieringen och finns någon annan förening som går i samma tankar eller som redan har gjort detta. Det finns organisationer och metoder till hjälp för föreningslivet.

Hela Sverige ska leva själva eller tillsammans med sina medlemsorganisationer och nätverk, kan inspirera, mobilisera och stötta föreningar och lokala utvecklingsgrupper och deras idéer. Ge dem råd, medel och verktyg för att förverkliga idéer som kan resultera i ett framgångsrikt lokalt utvecklingsarbete. Länsbygderåd, kommunbygderåd eller andra samarbetsorganisationer för föreningslivet kan hitta föreningar med liknande idéer, visa på andra verksamheter, hitta ingångar till samarbete med kommun och det lokala näringslivet, ge tips om olika bidrag och projektmedel för förstudier med mera. (www.helasverige.se)

Coompanion finns som resurs i varje län för de som vill starta och utveckla företag tillsammans. De ger kostnadsfri rådgivning från start till etablerat företag. Coompanion har erfarenhet av att arbeta med grupper som vill utveckla affärsidéer tillsammans. De arbetar ofta med ovana företagare och grupper som vill starta företag, för det mesta kooperativa företag men även andra former av samverkansföretag. Coompanion kan hjälpa till med affärsplaner, budgetarbete, marknadsföring och relationer till myndigheter och stödjande processer som stärker gruppens förmåga till företagande. De arbetar också mycket med utbildningar och projekt som stärker den sociala ekonomins entreprenörskap. (www.coompanion.se)

Finansiering för social ekonomiföretag

Offentlig finansiering

Att hitta finansiering för affärsdrivande verksamheter inom den sociala ekonomin brukar vara den stora stötestenen. Hittills har många verksamheter kommit igång med egna resurser eller projektmedel från offentlig sektor inklusive EU, till exempel arbetsmarknadsprojekt finansierade av ESF-rådet. Under nuvarande programperiod inom EU – fram till och med 2013 – finns projektmedel att söka för arbetsmarknadsprojekt inom socialfonden. Utlysningarna annonseras på ESF-rådets hemsida, nationellt eller i någon av de åtta regioner som ESF är uppdelat på i Sverige. (www.esf.se)

En alldeles ny möjlighet kan vara **EU-kommissionens finansieringsinstrument Progress**, mikrokrediter för mikroföretag och personer som riskerar att förlora arbetet eller befinner sig utanför arbetsmarkanden. (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=836&langId=sv>)

Regeringen informerade i pressmeddelande 8 mars 2010: *“Mikrofinansieringsinstrumentet riktar sig till personer som har förlorat eller riskerar att förlora sitt arbete eller som har svårt att komma in på eller återkomma till arbetsmarknaden. Det handlar även om personer som löper risk för social utestängning och som har svårt att få tillträde till den traditionella kreditmarknaden och som vill starta eller vidareutveckla sina egna mikroföretag. Även mikroföretag kommer att ha möjlighet att ansöka om mikrolån.”*

Tillväxtverket är myndigheten som förvaltar EU:s regionalfond. Där kan det finnas projektmedel att söka för bland annat socialt företagande och infrastrukturella åtgärder. (www.tillvaxtverket.se)

Jordbruksverket är den myndighet som förvaltar EU:s landsbygdspengar. Man kan söka projektstöd och företagsstöd via länsstyrelserna, eller i vissa fall direkt från Jordbruksverket, för nya eller pågående affärsverksamheter. I Sverige finns även 63 leaderområden som har som uppgift att stötta projekt som sker i samverkan mellan privat, ideell och offentlig sektor. I många områden finns möjlighet att söka så kallade “mikrostöd” för små projekt, men även medel till större satsningar. (www.jordbruksverket.se)

Allmänna Arvsfonden ger stöd till att förnya och utveckla verksamheter för barn, ungdomar och personer med funktionsnedsättning. Ideella föreningar och organisationer kan söka stöd och projektmedel från Allmänna Arvsfonden. (www.arvsfonden.se)

Om föreningen har kommit en bit på vägen när det gäller arbetsmarknadsåtgärder kan man också komma i fråga för jobbcoachning och matchningsåtgärder som Arbetsförmedlingen lägger ut på anbud. (www.arbetsformedlingen.se)

För företag med mindre kapitalbehov upp till 250 000 kronor har statliga Almi ett så kallat Mikrolån. Syftet med Mikrolån är att underlätta och stimulera etablering av nya företag och att utveckla befintliga företag som har svårighet att få sitt kapitalbehov täckt på den ordinarie kapitalmarknaden. Almi kan låna ut upp till 100 procent av kapitalbehovet. Kreditbedömning baseras huvudsakligen på företagets affärsidés möjligheter. För att kompensera för den högre risken och för att inte konkurrera med bankerna tar Almi ut en ränta som är högre än en genomsnittlig bankränta. (<http://www.almi.se/finansiering/vara-finansieringsformer/mikrolan/>)

Banker, kreditgarantiföreningar och Mikrofond

Det finns banker i Sverige som arbetar med att stödja den sociala ekonomins entreprenörskap; de två medlemsbankerna

Ekobanken Medlemsbank och JAK Medlemsbank samt några lokala sparbanker. Den sociala ekonomins nätverk arbetar också med finansieringsfrågor genom Kreditgarantiföreningar för social ekonomi i Västra Götaland och i Stockholm. Vidare finns Mikrofonderna för social ekonomi och lokal utveckling som bildades som en ekonomisk förening i oktober 2010. Syftet är att kunna ge stöd till lokala utvecklingsgrupper, föreningar, kooperativ, byalag, stiftelser, sociala företag och samfund genom att ställa säkerhet för lån i bank och/eller på annat sätt få fram riskkapital. Initiativtagare till fonden är Ekobanken Medlemsbank, Hela Sverige ska leva, Coompanion och Kreditgarantiföreningarna för social ekonomi. (www.ekobanken.se; www.jak.se; www.sparbankerna.se; www.kgf.se)

Till sist

Fas 3 Handboken är främst till för föreningar som är eller tänker bli anordnare. Ett verktyg för att de ska bli det på allra bästa sätt. Och att det ska bli till gagn både för föreningen och för den person som kommer till föreningen med en ambition att komma tillbaka till ett sammanhang, en gemenskap och en egen försörjning. Men förhoppningsvis inspirerar den också till att utveckla föreningars verksamhet och sammanhang i samhället. I förlängningen kan föreningars arbete med fas 3 vara startpunkten för att gå vidare och starta föreningsdrivna företag. Med idéer; nya som gamla, etablerade och okonventionella, i ohelig allians, och med en lokal verklig förankring kan den sociala ekonomin i framtiden ännu bättre fylla de tomrum som finns på den svenska arbetsmarknaden. Att söka samarbete med det privata och det offentliga gör också att vi kan utveckla idéer och verksamheter samtidigt som det ökar förståelsen för varandra.



Projektgruppen i Kompetenta Anordnare önskar alla anordnare lycka till med arbetet, från vänster Åse Blombäck, Ulla Herlitz, Lotta Johansson och Gustav Andersson. Foto: VFR.

Projektägare och samarbetspartners

”Kompetenta Anordnare - resten av landet” är ett kompetensutvecklingsprojekt finansierat av Europeiska Socialfonden. Handboken är en del av projektet som också består av bland annat utbildning för handledare, arbetsledare och förtroendevalda i drygt 300 föreningar i 14 län i Sverige. Projektet startade i september 2009 och avslutas sista juni 2011.

Hela Sverige ska leva är en riksorganisation för cirka 4 700 lokala utvecklingsgrupper samt ett 40-tal organisationer som valt att stödja arbetet genom att bli medlemmar. Organisationens uppgift är att ge råd och stöd till lokala utvecklingsgrupper och tillhandahålla redskap för framgångsrikt lokalt arbete samt att påverka genom att lyfta de frågor som är betydelsefulla för människorna på landsbygden. Hela Sverige ska leva är projektägare till KompA. www.helasverige.se

Civildéforsvarsförbund är en ideell frivilligorganisation med uppgift att utbilda, informera och hjälpa allmänheten i hur man klarar olika typer av krissituationer. Civildéforsvarsförbundet arbetar för ett säkrare samhälle för vuxna och barn, fritt från allvarliga eller onödiga olyckor. Förbundet har en stor utbildningsorganisation och är medlemmar i Hela Sverige ska leva. www.civil.se

Coompanion Sverige är en riksförening för 25 lokala Coompanion. De arbetar med företagsrådgivning för människor som vill starta eget tillsammans. Föreningarna ägs lokalt av medlemmar som verkar för ett demokratiskt företagande där samarbetet och allas engagemang är rena drivhuset för ekonomisk och social tillväxt! www.coompanion.se

Arbetsförmedlingen och Hela Sverige ska leva har tecknat en central överenskommelse om möjligheter till sysselsättning inom jobb- och utvecklingsgarantins tredje fas. Den uttrycker en gemensam viljeinriktning och utgör en bred plattform för fortsatt samarbete. Enskilda överenskommelser om placering hos arbetsgivare kommer att för varje person tecknas av lokal arbetsförmedling och berörd förening. www.arbetsformedlingen.se

Europeiska Socialfonden finansierar projektet inom programområde 1 som är socialfondens satsning på kompetensutveckling. www.esf.se

Möjligheter till sysselsättning inom jobb- och utvecklingsgarantins tredje fas

Denna överenskommelse har träffats mellan Arbetsförmedlingen och Riksorganisationen Hela Sverige ska leva.

Överenskommelsen uttrycker en gemensam viljeinriktning och utgör en bred plattform för fortsatt samarbete kring genomförande av jobb- och utvecklingsgarantins tredje fas.

I jobb- och utvecklingsgarantins tredje fas erbjuds arbetssökande sysselsättning hos en anordnare. Genom sysselsättningen får den arbetssökande en möjlighet att skaffa sig erfarenheter, meriter och referenser.

Anordnaren ska tillhandahålla handledare, arbetsplats, arbetskläder, arbets- och skyddsutrustning m.m. till den arbetssökande.

För att täcka anordnarens kostnader utgår en ersättning på 225 kr per anvisningsdag. Se vidare villkor i faktablad för arbetsgivare.

Enskilda överenskommelser om placering hos arbetsgivare kommer att för varje person tecknas av lokal arbetsförmedling och berörd lokal utvecklingsgrupp. Av lagen (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program framgår att den som deltar i jobb- och utvecklingsgarantin inte är arbetstagare men ska likställas med en arbetstagare när det gäller bestämmelserna i arbetsmiljölagen (1977:1160) om arbetsmiljöns beskaffenhet och arbetets utformning. Samråd med fackliga organisationer sker lokalt.

Uppsägningstid

Denna överenskommelse gäller med en ömsesidig uppsägningstid på en månad.

Giltighetstid

Överenskommelsen gäller endast under förutsättning att regering eller riksdag inte förändrar nuvarande regler eller ekonomiska förutsättningar för Arbetsförmedlingen.

Överenskommelsen har upprättats i två likalydande exemplar av vilka parterna erhållit ett vardera.

Stockholm 2009-

Stockholm 2009-03-17

Arbetsförmedlingen

Riksorganisationen

Huvudkontoret

Hela Sverige ska leva

.....
Agneta Roström

.....
Ulla Herlitz

Organisationsnummer 802014-4658

Jobb och utvecklingsgarantin Tredje fasen

Syftet med jobb- och utvecklingsgarantin är att erbjuda personer, som varit utan arbete en längre tid, aktiviteter för att de så snabbt som möjligt ska hitta ett arbete.

Jobb- och utvecklingsgarantins tredje fas
I jobb- och utvecklingsgarantins tredje fas ska en arbetssökande erbjudas arbetsuppgifter hos en anordnare (arbetsgivare).

Arbetsuppgifterna får anordnas av dig som är privat eller offentlig arbetsgivare, sociala företag eller ideella organisationer. Du som anordnare betalar inga löner, arbetsgivaravgifter eller försäkringar. Du får 225 kronor per person och anvisningsdag för att täcka handledarkostnader med mera.

Den arbetssökande är oavsett försörjningsform försäkrad för arbetsskada, sveda och värk med mera, samt vid dödsfall. Staten kan lämna ersättning för skador som deltagaren vållat.

Genom sysselsättningen får den arbetssökande en möjlighet att skaffa sig erfarenheter, meriter och färska referenser. Varje sysselsättningsperiod får pågå i högst två år och den arbetssökande ska under denna tid fortsätta att söka arbete med stöd av oss på Arbetsförmedlingen.

Vad räknas som lämplig sysselsättning
Sysselsättning i fas 3 kan bestå av arbetsuppgifter som annars inte skulle bli utförda eller som ordinarie personal inte hinner med och som höjer kvaliteten i verksamheten.

Sysselsättningen ska motsvara den tid som den arbetssökande står till förfogande för arbete. Den som söker arbete på heltid ska således ha en sysselsättning på heltid.

Vad som krävs av dig som anordnare
Du måste uppfylla följande krav:

- Ansvara för att arbetsmiljökraven är uppfyllda.
- Ansvara för och tillhandahåller nödvändig arbetsutrustning, skyddsutrustning och skyddskläder.
- Ska tillhandahålla handledare.
- Ska klart ange vilka olika uppgifter som den arbetssökande förväntas utföra.

Ange var uppgifterna ska utföras.

- Ansvara för introduktion av den arbetssökande på arbetsplatsen.
- Ska ha regelbundna kontakter med oss på Arbetsförmedlingen för att informera om hur det fungerar för den arbetssökande hos anordnaren.
- Får inte placera den arbetssökande hos en annan arbetsgivare, förening, organisation eller annat företag.

Deltagares ersättning

Under tiden i sysselsättning kan arbetssökande, om de uppfyller villkoren, få aktivitetsstöd från Försäkringskassan. I de fall som aktivitetsstöd inte utgår kan arbetssökande, om de uppfyller villkoren, få försörjningsstöd från kommunen.

Frånvaro och ledighet

Vid sjukdom eller vård av barn ska den arbetssökande kontakta sin handledare hos dig. Vid annan ledighet ska den arbetssökande kontakta dig och oss på Arbetsförmedlingen för överenskommelse.

Ekonomiskt stöd till anordnaren

Som anordnare får du 225 kronor per person och anvisningsdag som ekonomiskt stöd för handledning och eventuella merkostnader. Stödet betalas ut av oss på Arbetsförmedlingen.

Regler

- Lag (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program
- Förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten
- Förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program
- Förordning (2007:414) om jobb- och utvecklingsgarantin

Lokal överenskommelse om sysselsättning inom jobb- och utvecklingsgarantins tredje fas



Denna överenskommelse har träffats mellan

Arbetsförmedlingen	Anordnare
--------------------	-----------

Överenskommelsen utgör en plattform för samarbetet kring genomförandet av jobb- och utvecklingsgarantins tredje fas.

I jobb- och utvecklingsgarantin tredje fas erbjuds en arbetssökande sysselsättning hos en anordnare. Genom sysselsättningen får den arbetssökande en möjlighet att skaffa sig erfarenheter, meriter och referenser.

Observera att anordnaren ansvarar för att erbjuda sysselsättning. Anordnaren får därmed inte placera arbetssökande hos annan aktör utanför den egna organisationen.

Anordnaren ska tillhandahålla handledare, arbetsplats, arbetskläder, arbets- och skyddsutrustning m.m. till den arbetssökande.

För att täcka arbetsplatsens kostnader utgår en ersättning på 225 kr per anvisningsdag till anordnaren. Se vidare villkor i faktablad för arbetsgivare.

Denna överenskommelse omfattar

Cirka årsplatser	Start datum	Slut datum dock längst två år
------------------	-------------	-------------------------------

Arbetsförmedlingen garanterar inte att hela volymen kommer att tas i anspråk.

Enskilda överenskommelser om placering på en arbetsplats kommer att tecknas för varje person. Varje anvisning till sysselsättning ska ske i samråd med fackliga organisationer. Av lagen (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program framgår att den som deltar i jobb- och utvecklingsgarantin inte är arbetstagare men ska likställas med en arbetstagare när det gäller bestämmelserna i arbetsmiljölagen (1977:1160) om arbetsmiljöns beskaffenhet och arbetets utformning

Uppsägningstid

Denna överenskommelse gäller under överenskommen period med en ömsesidig uppsägningstid på en månad.

Giltighetstid

Överenskommelsen gäller endast under förutsättning att regering eller riksdag inte förändrar nuvarande regler eller ekonomiska förutsättningar för Arbetsförmedlingen.

Överenskommelsen har upprättats i två likalydande exemplar av vilka parterna erhållit ett vardera.

Uppgifter

Arbetsförmedlingens namn	Anordnarens namn	
Namn på Arbetsförmedlingens kontaktman	Organisationsnummer	
Signatur på Arbetsförmedlingens kontaktman	Anordnarens adress	
Telefonnummer till Arbetsförmedlingens kontaktman	Anordnarens telefonnummer	Anordnarens mobiltelefonnummer

Underskrifter

Ort och datum	Ort och datum
Arbetsförmedlingen	Anordnaren
Namnförtydligande	Namnförtydligande



Sysselsättningsplats/-er för fas 3

Anordnarens namn.....
Org nr
Bankgiro/postgiro.....
Administrativ kontaktperson.....
Gatu/Utdelningsadress.....
Postnr..... Postadress.....
Telnr..... Mobil..... Fax.....
E-post..... Hemsida.....

Arbetsplatsens adress.....
Kort beskrivning av arbetsgivaren/anordnaren.....
.....
.....

Beskrivning av sysselsättningen.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Antal platser.....
Beskrivning av arbetstid
Sysselsättningens varaktighet.....
Samråd med facklig representant: ja/nej.....
Tillträdesdag.....

Arbetsförmedlingen
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

2009-09-18

1

Bekräftelse - Tack för din platsanmälan

Din platsanmälan har mottagits och kommer att behandlas enligt följande:

Överenskommelse

Sysselsättning inom Värmdö föreningsråd

Arbetsgivare
Besöksadress Värmdö Föreningsråd, Kullen
Gustavsbergsvägen 2 Kullen
134 40 GUSTAVSBERG
Tel 08-57400282 Fax 08-57400283
<http://www.varmdoforeningsrad.se>

Arbetsplatsen
belägen i kommun Värmdö

Platsbeskrivning
Verksamhetsbeskrivning
Värmdö föreningsråd är en samarbetsorganisation för föreningslivet på Värmdö och arbetar med stödstrukturer för föreningar. Vi driver idag en secondhandbutik, dagberksamheten på Gustavsgården - Guldkanten, utför tjänster av varierande slag till föreningslivet. Vi driver en rad olika projekt med bl a funktionshindrade på stall och ridklubbar, nätverk kring hästnäringen, kompetensutveckling för anordnare, föreningsdagar och marknader mm. Blund medlemmarna finns också föreningar som kan vara anordnare med Värmdö föreningsråd som administrativt ansvarig.

Sysselsättning
Butiksarbete, sortering av kläder, budjobb, administrativa arbeten som kopiering, utskick, bokföring, hemsidor, snickerjobb, händiga alltiallon, städning, fixare, medlemsservice - telefon, mail mm. Tidningsutdelare gärna med körkort, handledare för funktionshindrade, trädgårdarbete, snöröjning, marknadsföring mm.

Dina arbetsuppgifter kommer att anpassas efter kompetens och förmåga.

Arbetsplatsen på Gustavsvägen 2 Kullen

Varaktighet Tidsbegränsad

Tillträde Snarast

Arbetstid/Varaktighet Heltid
Huvudsakligen under veckodagar under kontorstid. Kan även förekomma sysselsättning på helger

Kontaktpersoner Birgitta Backlund 08-57400283, 08-570 10164
Lotta Johansson 08-57400282, 070-246 0402, 08-570 10163
lotta@varmdoforeningsrad.se

Ansökan Sista ansökningsdag 2009-12-31

Övrigt om ansökan Kontakta Lotta Johansson för mer information

Kompetens Kompetensord behövs ej/skrivas

Kompetenta Anordnare - resten av landet

Hela Sverige ska leva, Civilförsvarsförbundet och
Companion Sverige i samarbete med
Arbetsförmedlingen (2009-2011).
Finansieras av Europeiska socialfonden.



*Hela Sverige
ska leva!*

EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

COMPANION

Vill du veta mer om hur du kan bli anordnare redan idag?
Kontakta då din lokala Arbetsförmedlingen på
www.arbetsformedlingen.se eller ring 0771 - 416 416!



Vill du veta mer om oss?

Läs de senaste nyheterna om lokal utveckling på vår hemsida. Där hittar du även skrifter och broschyrer inom olika ämnen för gratis nedladdning, liksom aktuell information om vår organisation och vad vi gör. Du kan även träffa oss på Facebook eller följa oss på Twitter.

Hela Sverige ska Leva | Stortorget 7 | 111 29 Stockholm
tfn: 08-24 13 50 | fax: 08-24 28 05
info@helasverige.se | www.helasverige.se