



Kompetenta
Anordnare - resten av
landet
2009-12-31

Diarienummer
2009-3090001

Slutrappport – mobiliseringsfas

Projektet Kompetenta Anordnare – resten av landet (KompA) och dess mobiliseringsfas har pågått under perioden 2009-07-01 till 2009-12-31. ESF beslutsdatum avseende detta projekt var 2009-07-08 och ändringsbeslut 2009-10-02. En preliminär slutrappport ”Avstämning – mobiliseringsfasen” lämnades till ESF 2009-11-15 enligt den mall som tillhandahållits av ESF. Bifogat fanns också en excelfil med uppgifter om anordnare, en fil med uppgifter om kostnader per aktivitet, förslag till budget för genomförande fasen samt övriga bilagor till texten. ESF ställde därefter ett antal följdfrågor som besvarades skriftligt.

Denna slutrappport utgår från avstämningsrapporten och svaren på ESFs följdfrågor. Texten har uppdaterats med resultat av kartläggning per den 2009-12-31 och de två dokumenten har sammanfogats och anpassats till ESFs mall. Vidare har de två excelfilerna och budgeten uppdaterats.

Rapporten avslutats med ett avsnitt som behandlar frågorna:
Vilka aktiviteter har genomförts under den aktuella perioden?
Vad har fungerat bra och vad har fungerat mindre bra?
Ligger projektet i fas vad gäller måluppfyllelse?

Slutrappporten avlämnad 2009-12-31.



1. Redogör för vilka anordnare inom den sociala ekonomin och antal personer fördelade på kvinnor och män som ska delta i ert projekt.

Projekt-teamet för Kompetenta Anordnare – resten av landet har identifierat 349 föreningar och 697 personer, varav 335 kvinnor och 362 män, som förklarat sig intresserade av att delta i kompetensutveckling under genomförandefasen (bilaga 1).



Projekt-team KompA

Främre raden fr.v. Holger Andersson (RI), Eva Conradzon (RI), Ulla Herlitz (proj.ledning), Maria Lindquist (RI) och Bengt Grönblad (RI). Bakre raden fr.v. Lotta Johansson (proj.ledning), Åse Blombäck (proj.ledning), Gustav Andersson (RI) och Charlotte Rydström (RI).

Kartläggningen av anordnarna under mobiliseringsfasen planerades av projektledning i samråd med styrgruppen och genomfördes av sex regionala informatörer – RI - från de aktuella områden som projektet omfattade. De regionala informatörerna fick söka jobbet per annons som distribuerades via Hela Sverige Ska Leva (HSSL) samt våra samarbetspartners Civilförsvarsförbundet (CFF) och Coompanion Sverige.

Informatörerna valdes ut med kompetens och nätverk som bakgrund och arbetet startade med inläsning på projektet/fas 3 (bilaga 2) och de samverkande parternas organisationer och samlades sedan på internat för att skapa gemenskap i projektet



och genom information och diskussion säkerställa arbetet med kartläggningen (bilaga 3). Varje informatör hade som uppgift att personligen kontakta runt 100 presumtiva anordnarna. Dessa tog RI fram via projektpartners regionala organisationer - länsbygderådens, de lokala civilförsvärföreningarnas och regionala Coompanions nätverk - samt genom egna kontakter med lokala utvecklingsrupeer, föreningar, kooperativ, kommunbygderåd, föreningsråd mm.

Under kartläggningen genomfördes sex regionala träffar för att mobilisera våra samarbetspartner regionalt och för att förankra projektet inför genomförandet; regionala föreningar från Hela Sverige ska leva, Civilförsvärförbundet, Coompanion samt Arbetsförmedlingar bjöds in (bilaga 4 och 5).

Kartläggningen (bilaga 6, enkät) genomfördes under hösten 2009 med start i oktober och slutfördes i mitten på november. Nära 600 föreningar har tillfrågats om:

- De känner till att de kan vara anordnare
- De vill vara anordnare
- Vilka sysslor de behöver få utförda
- Om de isåfall vill ha utbildning
- Vilken form av utbildning de vill ha
- Innehållet i utbildningen

I den ursprungliga ansökan planerade vi för 200 personer i utbildning under genomförandefasen. Gensvaret blev större än vad vi väntade oss vilket är glädjande och visar på ett stort engagemang i målgruppen. Kartläggningen visades att cirka 60% av de presumtiva anordnarna kände till Fas 3 och 349 föreningar var intresserade av att delta.

I utlysning fanns krav att projektet skulle rikta sig mot områden med stort antal deltagare att placera i tredje fasen. Vi valde att fokusera vårt projekt mot anordnare i ”resten av landet”, definierat som de geografiska områdena som ligger utanför de av Arbetsförmedlingen utpekade områden som avsågs i AF:s PO2 ansökan. Projektet Kompetenta Anordnare – resten av landet riktar sig alltså till den del landet som tillsammans har 40 % av brukarna (resten av landet sedan AF i sin PO2 pekat ut de områden som tillsammans hade 60 % av brukarna). Både tidigt i ansökningsprocessen och senare har vi efterfrågat statistik på kommunnivå för att kunna göra en bedömning av vilka områden som hade stort antal deltagare att placera i tredje fasen. Den efterfrågade statistiken kunde ej erhållas varför vi med hjälp av våra samarbetspartner och AF regionalt (genom de regionala informatörerna) försökt utröna vilka föreningar och områden vi skulle ta kontakt med i kartläggningen. Vidare togs också kontakter med de övriga PO1 projekten för att undvika dubbelarbete. Vårt område kom att omfatta landsbygden och mindre orter i 14 län. De 14 länen är från söder till norr Skåne, Blekinge, Kalmar, Kronoberg, Halland, Östergötland, Jönköping, Västra Götaland, Västmanland, Örebro, Södermanland, Uppsala, Värmland och Västerbotten. Länen delades in i sex distrikt som tilldelades varsin regional informatör. Nedan redovisas de 349 föreningarna per distrikt.



- **Distriktet Värmland** är det 77 föreningar med sammanlagt 182 personer, 118 män, 64 kvinnor personer som vill ha utbildning, dvs två personer i snitt från varje förening.
- **Distrikt Västra Götaland och Halland**, har 35 föreningar med sammanlagt 66 personer, varav 34 kvinnor sagt att de vill utbildning.
- **Distrikt Västerbotten**, 54 föreningar med sammanlagt 101 personer, varav 54 kvinnor, vill ha utbildning.
- **Distrikt Skåne, Blekinge och Kronoberg**, 89 föreningar vill ha utbildning med sammanlagt 148 personer, varav 75 kvinnor och 73 män.
- **Distrikt Östergötland, Jönköping och Kalmar**, 48 föreningar de vill ha utbildning med sammanlagt 88 personer, 41 kvinnor, 47 män.
- **Distrikt Uppsala, Västmanland, Örebro och Södermanland**, 46 föreningar med sammanlagt 112 personer, varav 51 kvinnor, vill ha utbildning.

Av kartläggningen framgick att de tillfrågade var:

- byalag, samhällsföreningar, sockenråd, bygdeföreningar
- studieårdar, studieförbund
- idrottsföreningar; skytte, golf
- Leaderföreningar,
- föreningsråd, kommunbygderåd
- intresseorganisationer; Röda Korset, Rädda Barnen,
- hembygdsföreningar, bygdegårdar, Folkets Hus,
- naturskyddsföreningar,
- kulturföreningar; konst, musik
- civilförsvarsföreningar
- vägföreningar
- båtklubbar
- pensionärsföreningar
- areella; gillen, LRF
- etniska föreningar

Vidare visade kartläggningen att sysslor som kunde utföras var:

- vaktmästeri
- hemsidor
- hantverk som snickeri mm
- inventering av olika slag; både praktiskt som t ex torpgrunder eller administrativt
- administration
- medlemservice - medlemskontakt
- ungdomsledare
- organisationsutveckling

Generellt visade kartläggningen att:

- de som tackat nej till att vara anordnare gör det för att föreningen har för liten aktivitet oftast



- storleken på förening verkar inte ha någon betydelse.
- en del tackar nej för att de inte har någon annan att samverka med.
- och några för att de inte har någon som kan fungera som handledare.

Vilka är Anordnare?

Under arbetet i mobiliseringsfasen har vi pekat på en oklarhet beträffande vad som kan anses vara en anordnare inom social ekonomi. Från ESF rådets håll påpekas att sysselsatta i projektet får ej vara pensionärer, arbetslösa etc. Utan de ska ha en sysselsättning och ha ett anställningsförhållande till anordnaren. Vi menar att social ekonomi med ett stort inslag av ideellt arbete, inte alltid fungerar som det traditionella näringslivet.

I april 2009 ställde vi med anledning av sysselsättningsbegreppet frågan : Vilka är ”sysselsatta” i social ekonomi?

”Uttlysningen i PO1 Kompetensutveckling för den sociala ekonomin gäller ”kompetensutveckling för anordnare av sysselsättning inom den sociala ekonomin”. Sverige använder en bred definition av social ekonomi och vanligtvis inkluderas hela det svenska föreningslivet. Till skillnad från andra länder bedrivs en stor del av arbetet inom den sociala ekonomin genom frivilligt ideellt arbete och genom olika andra former av arbete. Det kan t.ex. var pensionärer, personer med lönebidrag eller arbetslösa som tillsammans med ideella krafter sköter verksamheterna.

Svenskarna är överlag ett föreningsaktivt folk. SCB:s levnadsnivåundersökning (2000/2001) visar att befolkningen i åldern 20–84 år i genomsnitt lägger drygt 42 timmar om året på föreningsverksamhet. En utredning från Sköndalsinstitutet har studerat medborgarnas insatser och engagemang i civilsamhället, alltså ett vidare perspektiv där också ideellt oavlönat arbete utanför de vanliga medlemsbaserade föreningarna ingår. De visar att 51 procent av befolkningen i åldersgruppen 16–74 år under år 2005 har utfört ideellt oavlönat arbete med i genomsnitt 14 timmar per månad. (Medborgarnas insatser och engagemang i civilsamhället – några grundläggande uppgifter från en ny befolkningsstudie, Lars-Erik Olsson och Lars Svedberg, Sköndalsinstitutet, Ersta Sköndal Högskola. 2005.) Dessa studier indikerar att det i en bygd på ca 900 invånare utförs ideellt arbete motsvarande drygt 27 årsarbeten (Ekonomi till tusen i Trönö – att sätta värde på lokal utveckling, Ulla Herlitz, Hela Sverige ska leva, 2007) Utöver detta engagemang finns också inom den sociala ekonomin verksamheter med anställd personal, särskilt inom områden som butik, vård, skola, omsorg och administration.

Precis som Hela Sverige ska leva under 1990-talets kris genomförde ett nationellt ALU-projekt för att skapa sysselsättning inom våra föreningar till arbetslösa, skulle vi idag också kunna erbjuda många meningsfull sysselsättning. Social ekonomi är inte som vanliga affärsdrivande företag utan har sociala/samhälleliga målsättningar och kan ta tillvara människors engagemang både ideellt arbetande och i olika former av anställningar. Vi anar att det kan finnas en viss diskrepans mellan hur social



ekonomi fungerar i verkligheten och utlysningens inriktning. Vår handläggare Anette Larsson, ESF Jönköping, har gjort oss uppmärksamma på problematiken och har också ställt en fråga till ESF centralt om hur hon ska tolka utlysningens skrivning angående sysselsättning.

Vi önskar därför inför genomförandefasen få klarhet i vad som räknas som huvudsaklig sysselsättning inom den sociala ekonomin eftersom utlysningen utgår från att ”deltagarna i kompetensutvecklingsprojektet ska ha sin huvudsakliga sysselsättning inom den sociala ekonomin”. Om det menas att endast anställda kan vara anordnare kommer organisationernas funktionärer, tjänstemän, utbildare och rådgivare att kompetensutvecklas, medan de som i realiteten kommer att vara anordnare i de lokala föreningarna står utan kompetensutveckling. Redan nu har vi fått signaler från lokala föreningar att de tagit kontakt med arbetsförmedlingar för att erbjuda sysselsättning inom tredje fasen, efter vår påbörjade informationsinsats till föreningarna. Det är dessa anordnare vi också skulle vilja nå med ett program för kompetensutveckling. Vi ser att det är viktigt att både kompetensutveckla våra rådgivare och särskilt de lokala anordnarna som är de som kommer att ha den dagliga kontakten med anvisade långtidsarbetslösa. Där är behovet som störst och viktigast för att säkra kvaliteten.”

Svaret från ESF lyder:innebär att målgrupp ej kan vara pensionärer eftersom de inte kommer att gå in på arbetsmarknaden. Men de andra skulle kunna vara med men det bör finnas någon form av avtal mellan organisation och den sysselsatta, eftersom den ingående aktören är det sociala företaget och den sysselsatta ska vara den som kommer att vara handledare för den som kommer från fas 3.

Vi tolkar detta som att anordnaren/personen som kommer att vara handledare och delta i kompetensutvecklingsinsatserna skall ”tillhöra” arbetsmarknaden (alltså inte vara pensionär eller arbetslös etc) men inte villkorslöst vara anställd i det sociala företaget. I december planerar vi sända ut information till vår målgrupp om ca 350 personer och önskar då ha fått ett klart besked vilka slags personer som de sociala företagen kan utse till utbildningen. Vi har den uppfattningen att även pensionärer och arbetslösa etc kan vara viktiga för att social ekonomi skall kunna starta fas 3 projekt och ta emot långtidsarbetslösa, och att dessa personer också ska kunna erhålla kompetensutveckling inom genomförandefasens ram.

En annan fråga handlar om hur vi kan säkerställa delaktigheten och inflytandet i projektet utifrån behov från de sysselsatta (anordnarna) och brukare (deltagare från fas 3). Den sociala ekonomins värdegrund är demokrati och underifrånperspektiv. Att vara anordnare i fas 3 bygger på ett stort antal arbeten som det idag inte finns möjligheter att utföra. De arbeten (sysselsättning) den sociala ekonomin kan erbjuda bygger på ett verkligt behov. För de sysselsatta innebär det möjligheten att få utföra ett arbete som verkligen behövs, det betyder att de i sin tur får uppskattning och känner sig behövda. De ingår som en del i ett arbetslag tillsammans med andra. Beslut om arbetsuppgifter är gemensamma inom den sociala ekonomin och omfattar också människor i arbetsmarknadsåtgärder i den egna organisationen.



Vi menar att kompetensutvecklingsåtgärder som innehåller specifika kunskaper om den sociala ekonomins värdegrunder och organisatoriska förhållningssätt, värdegrund och demokratiska principer, kan handledare, sysselsätta och styrelser inom den sociala ekonomin i kombination med offentlig sektor (arbetsförmedlingar och arbetsmarknadsenheter i kommuner med särskilt fokus på social ekonomi) uppnå en högre kunskap om möjligheterna för den enskilde att genom empowerment stärka sin ställning i livet, i arbetet och på arbetsmarknaden.

2. Kompetensutvecklingsinsatserna och kostnaderna ska kunna kopplas till deltagande anordnare, samt hur många deltagare varje aktivitet beräknas innehålla från varje anordnare.

Utbildningen:

Enkäten som användes i kartläggningen baserade sig dels på diskussioner och erfarenheter från det centrala anordnarmötet i projektstarten, RI:s möten med AF och samverkanspartners före kartläggningen och den testenkät som varje RI genomförde på vardera två föreningar innan vi slutligen fastställde enkäten.

De regionala informatörerna har också i starten av kartläggningen träffat regionala arbetsförmedlingar (AF), Coompanion, Civilförsvarsföreningar (CFF) och länsbygderåd (LBR) för att få en generell uppfattning om vilken kompetensutveckling som behövs, kunskapen om att vara anordnare och vilka svårigheter det kan medföra.

Kort visade mötena att:

- Vetskapen om att vara anordnare varierade, även lokalt
- Vikten av att känna till att de som kommer från fas 3 har en mycket varierande bakgrund
- Att åldern varierar allt från ganska unga med ett långt arbetsliv framför sig till människor nära pensionsålder
- Att problematiken kan variera från ingen alls till ganska omfattande
- Att det finns en bredd i utbudet från anordnarna och en geografisk spridning för att täcka så många som möjligt.
- Att det finns ett ansvar från anordnaren att ordna en bra placering med ett socialt sammanhang där personen kan växa med de arbetsuppgifter och redskap som finns – inte att kräva att personen redan ska kunna saker och ses som en arbetskraftsresurs.

De som ville bli anordnare och som vill delta i kompetensutvecklingen fick i enkäten gradera olika förslag till utbildning. De olika förslagen baserades på ovan beskrivna erfarenheter som samlats in och diskussioner inom projektledningen/styrgrupp/RI.



Förslagen omfattade följande moment och kartläggningen visade vad anordnarna tyckte var viktigt på en tregradig skala:

- Handledarutbildning; ledarskap, grupp-processer, konflikthantering mm – **mycket viktigt**
- Checklista - att bli anordnare – **mindre viktigt**
- Arbetsmiljöansvar – **mycket viktigt**
- Kunskap att driva sysselsättningsprojekt - **viktigt**
- Om långtidsarbetslöshet, socialt o ekonomiskt – **mycket viktigt**
- Undanträngningseffekter - **viktigt**
- Tillgänglighet – **mycket viktigt**
- Jämställdhet - **mycket viktigt**
- Integration - **mycket viktigt**
- Föreningslivet som företagare - **viktigt**

Efter analys av kartläggningen har vi funnit att alla delmoment bör ingå i kompetensutvecklingen. Innehåller i utbildningsprogrammet är:

- Handledarutbildning; ledarskap, grupp-processer, konflikthantering mm
- Arbetsmiljöansvar
- Om långtidsarbetslöshet, socialt o ekonomiskt
- Tillgänglighet
- Jämställdhet
- Integration
- Kunskap att driva sysselsättningsprojekt
- Undanträngningseffekter
- Föreningslivet som företagare
- Checklista – att bli anordnare

För att kunna hantera kompetensutvecklingen, som omfattar ca 700 personer, spridda på 14 län från Skåne i söder till Västerbotten i norr, med en eller två personer från varje förening så väljer vi att genomföra utbildningarna på följande sätt. Utbildningarna kommer att genomföras vid tre tillfällen. En heldag i vart och ett av de 14 länen under våren 2010. Ett av länen väljs ut för lärande utvärdering under hela projektiden. Uppföljning vid två tillfällen i vardera län under projektet, hösten 2010 samt vintern 2010/våren 2011. Kostnaderna vid utbildningstillfällena omfattar resor och förtäring.

Mellan de olika utbildningstillfällena kommer vi att ha en rådgivande – coachande funktion, per telefon och genom ett webforum, placeras på HSSL:s hemsida. Webblösningen är ett forum för de anordnare som genomgår utbildningen. Där ska de kunna utbyta erfarenheter, ställa frågor och få svar från samtliga i projektet deltagande parter inklusive berörda Arbetsförmedlingar mellan de olika utbildningstillfällena. Forumet kommer att finnas på HSSL:s hemsida www.helasverige.se och vara tillgängligt för projektets parter, utbildningssamordnare, anordnare i utbildning.



Vi har valt att själva genom våra olika organisationer ta hand om utbildningen och vid behov komplettera med extern kompetens. Kvalitén på utbildningarna kan bedömas som säkerställd genom att projektets tre organisationer är vana utbildare och har en stor del av det innehåll vi planerar i sitt utbud. Samtliga utför idag utbildningar för den sociala ekonomins aktörer och kan deras behov och krav. Vidare kommer ESF stöd för jämställdhet och tillgänglighet, AF och ESF råd att engageras i olika moment av utbildningen, vilket borgar för en säkerställd kvalitet.

Våra samarbetspartners kompetensområden:

- HSSL/CFF/Coompanion – föreningskunskap, sysselsättningsprojekt, föreningslivet som företagare, integration mm
- CFF – arbetsmiljöansvar, utbildning mm
- Coompanion – socialt företagande, undanträngningseffekter mm
- Arbetsförmedlingen – fas 3, effekter av långvarig arbetslöshet, handledarstöd mm
- ESF stöd – tillgänglighet och jämställdhet
- ESF råd – social ekonomi
- AF - lokala AF och AMO inbjuds för att tala om vilken kompetensutveckling som behövs för anordnare. Vidare behövs ett nära samarbete med arbetsförmedlingarna i uppföljningsarbetet mellan utbildningstillfällena samt i coachningen under projektet.
- Studieförbund/folkhögskolor m.fl. som är medlemmar i våra organisationer kan även komma att anlitas.

Av projektets fyra anställda kommer två att i huvudsak vara ansvariga för utbildningen och också leda utbildningstillfällena. Till utbildningarna kommer dessutom externa experter från samarbetspartners och ESF att anlitas. En handbok kommer att utarbetas som behandlar de olika momenten i kompetensutvecklingen. I det arbetet deltar alla projektanställda. Handboken kommer att få en pedagogisk utformning så att deltagare och andra kan använda utbildningsmaterialet och utbilda vidare hemma i sina organisationer. Intresset för utbildningen har visat sig vara större än vi förväntat oss och inom projektet ram kan vi inte ge utbildning till alla aktiva inom föreningarna. Vidare förmodar vi att det blir ringar på vattnet effekter genom att andra föreningar som inte tillfrågats i mobiliseringsfasen hör av sig och vill ha utbildning. Dessa kan vi då försöka slussa vidare till våra anordnare som får rollen av att vidare förmedla sina kunskaper. Utbildningsmaterialet i form av handbok mm kommer också att läggas ut på projektets hemsida.

Kompetensutvecklingsinsatserna och kostnaderna ska kunna kopplas till deltagande anordnare, samt hur många deltagare varje aktivitet beräknas innehålla från varje anordnare (bilaga 7).



3. Redogör för målsättningar, mätbara projektmål, indikatorer och förväntade effekter

Målsättning

Målsättningen med projektet är att den sociala ekonomins anordnare ska få en utbildning som svarar mot deras behov i rollen som handledare, arbetsledare och förtroendevald. Med den utbildningen ska de med ökat självförtroende och god kompetens kunna handleda personer från fas 3 som sysselsätts inom organisationen. Med en kompetent hand- och arbetsledning ska de personerna, som får sysselsättning inom den sociala ekonomin, komma tillrätta på en arbetsplats med riktiga arbetsuppgifter och känna uppskattning över att de gör en reell och viktig insats i ett socialt sammanhang. De ökar sitt självförtroende, växer med uppgiften och kommer närmare den reguljära arbetsmarknaden.

Ett mål med projektet är också att projektägaren, samarbetspartners, stödorganisationer och plattformar för den sociala ekonomin ska öka sin kunskap om människor i utanförskap och efter projektets slut fortsätta och utveckla den utbildningen.

En annan att genom det erfarenhetsutbyte, som sker inom utbildningen och de planerade inspirationsträffarna skapa en större förståelse för den sociala ekonomins roll i arbetsmarknadsåtgärder. Redan under programperioden fram till 2007 genomförde den sociala ekonomin en rad arbetsmarknads- och utbildningsprojekt inom Växtkraft mål 3 med mycket goda resultat. Resultaten berodde på att både deltagare och omgivning upplevde åtgärderna som verkliga och att ett riktigt arbete blev utfört. De kunskaperna och erfarenheterna måste tas tillvara och utvecklas under pågående programperiod. Därför är utbildningsdelen – föreningslivet som företagare – en viktig bit för att inte minst den sociala ekonomin själv ska förstå sin roll som företagare.

Ytterligare mål är att i genomförandefasen hitta metoder baserade på deltagande aktörers kompetens för att utöka den svenska arbetsmarknaden.

Ett mål är också att öka kunskapen bland anställda i offentlig verksamhet om hur den sociala ekonomin kan bidra till lokal och regional utveckling. Det är viktigt att i projektets samarbete mellan AF och den sociala ekonomin, framförallt lokalt, öka förståelsen för varandra och hitta former för att den sociala ekonomin ska åta sig fler arbetsmarknadsåtgärder och erbjuda fler arbetstillfällen.

Ett annat mål är att använda projektet för att stärka vår och våra samarbetspartners egna organisationer i samverkan, lärande och vad vi gemensamt kan åstadkomma för att bidra till att människor i utanförskap kommer närmare arbetsmarknaden.



Mätbara projektmål

Omkring 700 handledare, sysselsatta, förtroendevalda utbildas i resten av landet – på landsbygd och i mindre orter i 14 län. Spridning geografiskt med viss hänsyn tagen till antalet anordnare i de olika områdena.

Deltagande/arrangerande i fem interregionala nätverksträffar med andra PO1-PO2 projekt, transnationell träff samt ev. avslutande projektkonferens.

Arrangera inspirationsträffar i samband med uppföljningsträffarna för befintliga lokala anordnare på tio platser tillsammans med ett eller flera goda exempel för att sprida modell, typ ByAnordnare (Flyinge) och Föreningssamverkan (Blekinge), för hur ett lokalsamhälle kan hitta ett brett engagemang för en ny lokal arbetsmarknad.

Producera en handbok som verktyg för våra anordnare, den ska bl a innehålla en utbildning som går att föra vidare i föreningarnas metodutveckling. Weblösning för anordnare.

Spridning på hemsida och i pressen om projektet och dess effekter.

Indikatorer

1. Antal deltagare som upplever att kompetensutvecklingsinsatsen resulterat i att vederbörande:

- a) givits förutsättningar att ta sig an fördjupade arbetsuppgifter eller bredda sitt arbetsområde.
- b) har fått fördjupade eller breddade arbetsuppgifter.

2. Antal deltagande organisationer som upplever att kompetensutvecklingsinsatsen resulterat i att *organisationen*:

- a) präglas av fördjupade kunskaper för att vara anordnare.
- b) har breddat sin verksamhet, vilket kommer att leda/har lett till ett behov av att få nya eller förändrade arbetsuppgifter utförda.

3. Antal deltagande organisationer som upplever efter avslutat projekt att de står bättre rustade för att förhindra långtidssjukskrivningar.

4. Antal deltagande organisationer som upplever efter avslutat projekt att arbetsplatsen har fått en ökad kunskap om hur diskriminering motverkas och lika-behandling främjas.

5. Antal organisationer som påbörjat deltagande i projektet.

6. Antal individer som påbörjat deltagande i projektet, per år och totalt, uppdelat på åldersgrupperna 16–24 år, 55–64 år samt övriga.



Samtliga indikatorer ska, där så är möjligt, vara könsuppdelade.

Förväntade effekter

Handledare

Antalet kompetenta handledare, sysselsatta och förtroendevalda inom den sociala ekonomin ökar genom projektet. Då bör också effekten bli att alltfler vågar engagera sig i arbetsmarknadsåtgärder och öka och utveckla sitt entreprenörskap.

De anordnare som genomgår utbildningen blir också goda ambassadörer i arbetet att ta emot personer från fas 3.

Fas 3

Fler personer från fas 3 kommer närmare en egen försörjning, ett antal går vidare till den reguljära arbetsmarknaden eller utvecklar tillsammans med andra ett eget entreprenörskap med stöd från anordnaren. Kunskapen om den sociala ekonomins roll inom lokal och regional utveckling ökar när kompetenta anordnare skapar goda resultat.

Stödstruktur - handlingsplan

En effekt av projektet bör bli en handlingsplan för hur man arbetar med en stödstruktur för att den sociala ekonomin ska kunna hantera sin roll som skapare av en "tredje" arbetsmarknad. Att viljan finns är klar redan under mobiliseringsfasen i projektet. Många föreningar påtalar att de skulle kunna skapa arbeten om de kan hitta samverkan med andra, många är för små, och hitta resurser för sitt entreprenörskap som då bidra till lokal och regional utveckling.

Intresset för den sociala ekonomins entreprenörskap har ökat påtagligt under de senaste två – tre åren. Socialt företagande minskar antalet personer som står utanför arbetsmarknaden och ökade kunskaper om det behövs i den sociala ekonomin och dess stödorganisationer. Den kunskapen behövs också i det offentliga, både bland politiker och tjänstemän.

Strategisk påverkan

En mycket viktig effekt av projektet är den strategiska påverkan det får när den sociala ekonomin, till en början, blir en kompetent anordnare, och i förlängningen aktivt bidrar till att minska utanförskapet genom att erbjuda en utökad och till viss del ny arbetsmarknad.

4. Tids- och aktivitetsplan, bland annat vilka utbildningar som ska genomföras



Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Avstämning mobilisering, inför genomförande, sex reg träffar, samverkans partners, AF, anordnare, ESF-råd. Planerad för genomförande i mobiliseringsfasen/flyttas till januari. Genomföra självutvärdering av mobiliseringsfasen	Januari 2010	Januari 2010
Göra utbildningspaket, handbok och material	Januari 2010	Februari 2010
Planera utbildningar, rekrytera utbildare	Januari 2010	Februari 2010
Rigga och upphandla utvärderingen	Januari 2010	Februari 2010
Planera transnationella arbetet	Januari 2010	Februari 2010
Webblösningen – pågår under hela projektet	Januari 2010	Juni 2011
14 dagsutbildningar, nr 1, i 14 län, ca 25 deltagare i varje län, en till två/vecka	Mars 2010	Maj 2010
Telefoncoachning pågår under hela projektet från första utbildningstillfället	Mars 2010	Juni 2011
Deltagande i ESF-rådets nätverksträffar 5 st samt slutkonferens	Januari 2010	Juni 2011
Transnationellt utbyte Genova – Firenze	Maj 2010	Maj 2010
Transnationellt utbyte REVES till höstmöte alt vårmöte	Oktober 2010	Oktober 2010/feb 2011
Fortsatt utbildning 1 i 14 län, ca 25 deltagare i varje län, en till två/vecka	September 2010	November 2010
Fortsatt utbildning 2 i 14 län, ca 25 deltagare i varje län, en till två/vecka	Januari 2011	April 2011
Lärande utvärdering med en av kompetensutvecklingsgrupperna, sker löpande under projektet	mars 2010	Juni 2011
Inspirationsträffar 10 st för ByAnordnare, samordnas med lämpliga utbildningstillfällen	Mars 2010	Maj 2011



Slutrapport	April 2011	Juni 2011
Rapport/infomaterial transnationellt arbete	Mars 2011	April 2011
Styrgruppsmöten 6st	Januari 2010	Juni 2011
Projektledningsmöten 6st	Januari 2010	Juni 2011
Självutvärdering enl modell processtödd löpande under projektet	Januari 2010	April 2011

5. Konkret plan för arbetet jämställdhetsintegrering och tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Jämställdhetsintegrering och tillgänglighet är två fristående delar i kompetensutvecklingen. Utfallet kommer att mätas och granskas genom självutvärdering och lärande utvärdering, och avse såväl det egna projektarbetet som själva utbildningen. I början av genomförandefasen kommer vi att ta kontakt med ESF processtödd inom respektive område för att mer i detalj planera för hur de båda perspektiven kan integreras i projektet.

Tillgänglighet

I den sociala ekonomins organisationer finns många anställda med olika typer av funktionsnedsättningar, fysiska såväl som psykiska. Organisationerna är ofta intresseorganisationer för målgruppen men också sociala företag vars syfte är att integrera människor med arbetsnedsättning in på arbetsmarknaden. Då många organisationer deltar i projektet finns också ett stort utrymme att finna arbetsplatser som är lämpliga. Detta gäller i hög grad de sociala arbetskooperativen. Stor kunskap finns därför i HSSL:s nätverk och i projektets samverkanspartner Coompanion kring dessa frågor. En del i utbildningen är också tillgänglighet som av de tillfrågade i kartläggningen bedömts som en mycket viktig del. Därmed är tillgänglighet väl integrerat i projektet. Mätning av hur den delen av utbildningen implementeras genomförs i självutvärdering och lärande utvärdering.

I projektorganisationen kommer det att finnas resurser som har i uppdrag att granska utbudet av kompetensutvecklingen samt att bidra till utvecklingen av bl a tillgängligheten i de olika kompetensutvecklingsinsatserna. Vidare ska projektet ge fortlöpande kompetensutveckling kring tillgänglighetsfrågor. Krav på tillgänglighet utifrån målgrupp och typ av kompetensutveckling kommer att ställas på samtliga utförare i projektet.



All information som ges från projektet kommer att granskas innan det skickas ut eller läggs ut på HSSL:s och partners hemsidor. Hemsidorna kommer även, så långt det är möjligt, att anpassas för att så många som möjligt ska kunna använda den. Inom den sociala ekonomin är man van att arbeta med individer som har ett eller flera funktionshinder. Vid behov ska vi använda hjälpmedel så att tillgängligheten för alla som arbetar i projektet är tillfredsställande.

Jämställdhet

Vid årsmötet 2008 antog HSSL en jämställdhetsstrategi vars övergripande mål för rörelsens jämställdhetsarbete är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på alla nivåer och inom alla områden. Den 6 juni 2008 antog styrelsen 8 delmål för jämställdhetsarbetet. Våra samarbetspartners; Coompanion och CFF, har också omfattande jämställdhetsstrategier.

HSSLs jämställdhetsstrategi har arbetats fram inom organisationen av ett nätverk och en styrgrupp. Förändringsprocessen följer trestegsmodellen för jämställdhetsintegrering:

- Uptakt; a) Beslut av ledningen b) Ledningens förstudie c) Policy för jämställd verksamhet
- Utveckling; a) Utvecklingsprogram b) Omsätta policyns vilja i handling.
- Överföring.

Som stöd för arbetet med jämställdhetsfrågorna har HSSL drivit två projekt; Hela Sverige gör jämt och projektet Jämställda bygder. (Information om dessa finns att läsa på hemsidan <http://www.helasverige.se> under fliken pågående projekt.) Jämställdhetsperspektivet ska beaktas i allt det organisationen gör och ska inte vara verksamhet vid sidan av. Därmed så implementeras jämställdhetsperspektivet även i detta projekt. Information om de tre samarbetsorganisationernas jämställdhetsstrategier kommer att ingå i utbildningen.

För att öka anställningsbarheten hos de långtidsarbetslösa är det viktigt att sysselsättningen som erbjuds hos anordnarna individanpassas och inte är könsrelaterade. Det är lätt att de sysslor som anordnas/ efterfrågas utgår ifrån ”kvinnliga - manliga” sysslor. Vi kommer därför i vår utbildning särskilt beröra detta område.

Ett projektmål är att uppmärksamma hur rekryteringar genomförs och av vem. Vad anses meriterande och vem gör denna bedömning? För att nå detta mål behövs kompetensutveckling för män och kvinnor inom den sociala ekonomin.

Ett annat mål är att stärka organisationernas kompetens i att beakta jämställdheten internt, som anordnare är det viktigt att se vem som ska utföra vilka sysslor beroende på kompetens och inte på kön. Ett tredje mål med kompetensutvecklingen är att fler



kvinnor blir delaktiga som handledare. Och ett fjärde mål är att stärka kvinnornas förmåga och lust att bli ledare inom den sociala ekonomins organisationer.

Beskrivning av målgruppernas och eller samverkanspartnernas engagemang
Målgruppens deltagande och engagemang bygger på att alla som sagt att de vill delta i utbildningen gör det för att de vill bli en bra anordnare och ser möjligheten att skapa en bra arbetsplats för de individer som kommer från fas 3. Dessutom ser de möjligheten att utveckla sin egen verksamhet samtidigt som de tar ett socialt ansvar.

Våra samarbetspartners engagemang bygger på en gemensam värdegrund och engagemang i utanförskap, lång erfarenhet av att stötta social ekonomi samt kompetens som utbildarorganisation.

Arbetsförmedlingens engagemang säkerställs dels genom den samverkan som skett under mobiliseringsfasen med RI:s kontakter under kartläggningen samt de regionala träffar som genomförts. I genomförandet kommer de lokala AF att ha en roll i utbildningarna samt i coachningen och genom det centrala anordnaravtalet säkerställs det nationella engagemanget.

Projektet kommer också att koordineras med Arbetsförmedlingens projekt Tre fas i de geografiska områden detta är möjligt. Som tidigare nämnts riktar sig vårt projekt till de områden som projekt Tre Fas har utelämnat. Inriktningen enligt AF skulle Tre Fas täcka områden som var mest utsatta, 60 %. Vi avsåg att jobba med ”resten av landet” dvs i första hand landsbygd och mindre orter, alltså övriga 40 %. I början av mobiliseringsfasen tog vi kontakt med samtliga Fas 3 PO I projekt och diskuterade geografien så att vi inte skulle arbeta in varandras områden. Den slutliga anordnarlistan består av presumtiva anordnare från landsbygd och mindre orter i 14 län. När vår anordnarlista är slutligen sammanställd kommer vi att kontakta alla PO2 Tre Fas delprojekt i de län vi arbetat. Anordnarlistorna kommer att skickas över till resp. Tre fas projekt för att möjliggöra samarbete. På så sätt kommer projekt Tre Fas att kunna anvisa deltagare till våra anordnare. Vi har redan påbörjat detta samarbete med Skåne. Tre Fas projekten kommer också att bjudas in till våra regionala upptaktsträffar som planeras under januari 2010. I områden där inte projekt Tre Fas opererar tar vi direkt kontakt med AF med hänvisning till den överenskommelse som slutits mellan AF och Hela Sverige ska leva.

6. Tydlig beskrivning av hur uppföljning och utvärdering ska göras

Ett upplägg i tre kompletterande delar med sikte på från kortsiktiga resultat till långsiktiga effekter; egen systematisk uppföljning av projektet inom styrgruppen, lärande utvärdering (on going evaluation) under projektet samt utvärdering med extern konsult i slutet av projektperioden.



1. Den systematiska uppföljningen görs inom projektet och följer utvecklingen av indikatorer och projektet som helhet. Fokus på uppfyllelse av indikatorerna. Vidare genomförs en självutvärdering i början av projektet med projektledning och styrgrupp enligt upplägg som diskuteras med processtödet. Resultaten rapporteras och diskuteras med projektets styrgrupp. Eventuella åtgärder kan då vidtas om projektet inte utvecklas som planerat.

2. Projektet har en stor geografisk spridning och metoderna för kompetensutveckling anpassas härefter. Internat/utbildningsdagar, uppföljningstillfällen samt telefon coaching samt ett webbaserat forum under hela projekttiden kommer att anordnas. Den lärande utvärderingen baseras på en av kompetensutvecklingsgrupperna och följs genom hela processen. Forskaren/konsulten deltar på internatet, de två uppföljningstillfällena och får ta del av rapporter från ev. telefoncoaching och webben. Forskaren/konsulten gör också gruppintervju vid första och sista tillfället samt samlar in basinformation om anordnarna.

Syftet med arbetet är att under processen få en lärande återkoppling till såväl anordnarna som projektledning och styrgrupp. Vid behov kan förändringar i projektupplägget genomföras. Fokus på metod och effekt.

3. Forskaren/konsultens slutrapport bör också innehålla ett antal frågeställningar till projektledningen om metod och effekt. Projektledningen genomför en självutvärdering utifrån från dessa frågeställningar. Rapporten från självutvärderingen, den interna rapporten om indikatorernas utveckling, forskar/konsult rapporten om on going evaluation samt rapporten från transnationellt arbete utgör utvärderingsunderlag för en diskussion om projektets långsiktiga effekter.

Vi vill ta ett innovativt grepp och anlita en extern konsult/forskare som inte tidigare varit engagerad i projektet för att läsa in sig på materialet. Personen förväntas se på projektet med nya ögon och ställa ett antal reflekterande och gärna kritiska frågor som projektledning och styrgrupp konfronteras med på ett gemensamt lärande utvärderingsmöte. I fokus för detta arbete ligger samverkan och strategisk påverkan.

7. Konkret beskrivning av hur projektet ska arbeta med programkriterierna *Samverkan och Lärande miljöer*

Lärande

Kartlägningsarbetet visade att ett långt större antal aktörer inom våra organisationer vill delta i utbildning än vad vi trodde vid projektstarten. Men det borgar också för att projektets lärande effekter bör bli reella. Vi har fokuserat på målgruppens egna önskemål om utbildning och vilka effekter det kan ha att vara anordnare.



Önskemålen visar tydligt på ett rejält engagemang kring att uppmuntra individer att hitta lösningar för egen försörjning med stöd från den sociala ekonomin.

För de deltagande från fas 3 innebär också den sociala ekonomins sätt att utveckla sitt företagande ett nytt sätt att lära och tänka. Utbildarorganisationerna har bred kompetens när det gäller att utbilda och har sin värdegrund i våra organisationer.

Samverkan

Målgruppen och utbildare finns representerade i styrgrupp och projektledning vilket borgar för samverkan. Projektet genomförs också i samverkan med AF, både som anvisare men också som en samarbetspartner under utbildningen och stöd för anordnare. Det samarbetet förstärktes under mobiliseringsfasen och väcktes till liv i de fall det inte redan fanns.

ESF-rådet erbjuder processtöd under hela projektet vilket vi använder oss av och har gjort under hela mobiliseringsfasen.

Det centrala samarbetsavtalet kring fas 3 mellan projektägare och AF är ytterligare en faktor för samverkan och lärande.

Delar av utvärderingen är innovativ, att i projektet samverka med många olika aktörer och föreningar över en stor geografisk yta och utvärderingens fokus i punkt 3 på strategisk påverkan.

Samverkan med andra projekt

Vi samverkar ända sedan utlysningen kom med PO1-projektet Kompetenta Anordnare med Coompanion, Stockholm, som projektägare och Länsbygderådet Stockholm som samarbetspartner. Vi samarbetade när ansökningarna skrevs, vi har samarbetat kring enkäten i kartläggningen och diskuterar vidare kring metodutveckling, lärande utvärdering, transnationellt arbete och redovisning i andra former än handbok.

Kompetenta Anordnare samverkar till vissa delar med PO2-projekt i de områden sådana finns, bl a genom att förmedla våra anordnare.

8. Beskrivning av transnationellt arbete

Det kommer att bli i samarbete med REVES; Réseau Européen des Villes & Régions de l'Economie Sociale är ett nätverk, en förening, för områden i Europa som har eller utvecklar program för den sociala ekonomin. Föreningens medlemskap baseras på att både det offentliga och den sociala ekonomin i respektive områden är medlemmar.



Verksamheterna baseras på ett partnerskap mellan det offentliga och de idéburna organisationerna, för att åstadkomma ett rättvisare samhälle byggt på delaktighet och ansvarstagande.

REVES representerar också ett nätverk för nya metoder och processer. REVES har idag 85 medlemmar i 16 länder, med 15,5 miljoner innevånare fördelade på 2 230 kommuner inom EU-kollektivet, 3 370 organisationer inom den sociala ekonomin. Medlemmarna finns alla typer av områden, från lilla Kokkola i norra Finland, regioner som PACA i Frankrike, till metropoler som Genova och Bryssel.

Besök i Genova, Progetto Lavoro Liguria, en plattform för att utveckling av arbetsmarknaden, som finns i Genova. Plattformen består av arbetskooperativ, näringslivet samt kommunen och är bildad i politisk enighet. De tre sektorerna har avtal kring kommunala tjänster utförda av kooperativen och utveckling av nya tjänster, allt i syfte att skapa arbete för människor i utanförskap. Avsikten är också att REVES ska kunna utbyta erfarenheter med vår kompetensutveckling för anordnare.

Transnationellt arbete, är inte enbart att vi gör ett studiebesök i det aktuella landet besöka utan det ska vara ett ömsesidigt lärande. Vi har för avsikt att integrera samarbetet i de organisationer som deltar. Genom det transnationella arbetet med REVES, ska vi lära av varandra. Inom REVES finns det organisationer/utvecklingsgrupper under lång tid som arbetat med den sociala ekonomins roll i en utökad arbetsmarknad främst för människor i utanförskap. De känner väl till behovet av kompetensutveckling och det ska vi lära av dem samt föra vidare ut i våra organisationer genom projektet.

I våra organisationer finns ett system för samarbete och plattformbyggnad i syfte att stärka den sociala ekonomin som REVES kan lära mycket av och som de i sin tur för vidare till sina organisationer och åiterrapporterar till EU:s kommission. Den åiterrapporteringen sker i form av REVES medlemsmöten och årsmöten, ett av de kommer att hållas i Stockholm senhöst 2010 alt vår 2011. Representanter för Kompetenta Anordnare kommer att finnas med på det mötet. En informationsskrift, alternativt en film, kommer att produceras för att presentera lärandet, erfarenhetsutbytet, och användas i arbetet med att föra det vidare in i våra organisationer.

9. Projektorganisationens uppbyggnad och funktion. Identifiera den kompetens som finns och behövs samt tydlig ansvarsfördelning. Beskriv vilka som ska ingå, bland annat styr- och referensgrupp



Samverkanspartner

Samverkansparterna ska arbeta tillsammans i en nationell styrgrupp och regionalt skall parternas regionala organisationer engageras. Projektets samarbetspartners är:

HSSL är den nationella organisationen för cirka 4 700 lokala utvecklingsgrupper som finns runt om i hela Sverige, främst på landsbygden och i mindre orter. Grupperna kan ha olika namn som byalag, samhällsförening eller intresseförening. Riksorganisationen Hela Sverige ska Leva är en medlemsorganisation för dessa grupper och för ett fyrtiotal organisationer som valt att stödja arbetet genom att bli medlemmar.

En lokal utvecklingsgrupp representerar den lokala allmännyttan och arbetar med det som är viktigt för människorna i just den bygden. Det kan vara att ta över skolan, bygga ett vindkraftverk, arbeta med lokal turism eller underlätta för företagen i bygden. Vissa arbetar med alltihop.

Gemensamt är att de består av människor som gått samman och bestämt sig för att forma sin bygds eller sitt närområdes framtid. Oftast hittas en lokal utvecklingsgrupp på landsbygden eller i små samhällen, men de finns även här och var i storstäderna. HSSL:s uppgift är att ge råd och stöd till lokala utvecklingsgrupper och tillhandahålla redskap för framgångsrikt lokalt arbete. Vi är också en organisation som påverkar, genom att lyfta de frågor som är betydelsefulla för människorna på landsbygden.

Civildövsvarsförbundet är en ideell frivilligorganisation i Sverige med uppgift att informera och utbilda allmänheten i hur man klarar olika typer av krissituationer och har en stor utbildningsorganisation. CFF är medlemmar i HSSL.

Coompanion finns representerat i samtliga län och har som sin främsta uppgift att vara rådgivare och utbildare för den sociala ekonomin, bl a i socialt företagande. Parterna i styrgruppen bidrar med sina kompetenser och kvalitetssäkrar sina områden.

Arbetsförmedlingen centralt har slutit avtal med projektägaren Hela Sverige ska leva om samarbete beträffande tredje fasen.

Roll och ansvarsfördelning

Roll och planerad ansvarsfördelning gällande innehållet i utbildningsdelen är:

- HSSL/LBR/medlemsorganisationer; sysselsättningsprojekt, föreningslivet som företagare, undanträngningseffekter, jämställdhet, tillgänglighet, integration
- CFF; utbildning när det gäller ledarskap, handledarskap och arbetsmiljöansvar
- Coompanion/HSSL; utbildning i delarna socialt företagande, integration.
- Arbetsförmedlingen; tredje fasen, arbetsmarknad mm



Samtliga samarbetspartners är representerade i styrgruppen tillsammans med projektägare och projektledning för att säkerställa projektets intentioner.

Bemanning

Projektet bemannas av:

- Ulla Herlitz; projektledare; planering, ekonomi, utvärdering mm
- Lotta Johansson; informationsansvarig; infomaterial, rapporter, utbildningsmaterial, transnationellt arbete mm
- Åse Blombäck; utbildningskoordinator; planering, innehåll och genomförande av utbildningar mm
- Gustav Andersson; kursansvarig; ansvarar för utbildningen våren 2010, innehåll och genomförande av utbildning
- Projektadministration i form av löneutbetalningar och redovisningar/rekvisioner till ESF sköts av personal från HSSL samt extern tjänst.
- Externa tjänster för forskning/utvärdering

Herlitz, Johansson och Blombäck följer med från mobiliseringsfasens projektledning och Andersson var en av de regionala informatörerna. Bemanningen säkrar på så sätt de erfarenheter som projektet gjort under mobiliseringsfasen.

Styrgrupp

Staffan Bond, verksamhetsledare Hela Sverige ska leva, ordförande
Anders M Johansson, verksamhetsledare Civilförsvarsförbundet
Coompanion Sverige, ännu ej utsedd person
Jan Runfors, styrelseledamot Hela Sverige ska leva
Arbetsförmedlingen centralt kommer att tillfrågas om deltagande i styrgrupp

10. Utarbetad riskanalys

Risker	Åtgärd
Behovet av kompetensutbildning för handledarna faller p.g.a. att inte tillräckligt många långtidsarbetslösa anvisas plats inom den sociala ek.	Vi förväntar oss att Af utser handläggare som har kännedom om/är intresserade av att utveckla samarbetet med den sociala ekonomin
Att handledarna inte vill/inte kan gå utbildningarna	Marknadsföring av utbildningarna, anpassning av tider för genomförande
Att det inte finns behov av särskilda insatser, att man upplever att det redan finns kurser eller att man inte behöver	Våra kurser är unika och speciellt inriktade mot handledning av fas 3 och innehåller tankar och idéer kring socialt



utbildning.	företagande. Alltså ett framåttänkande efter projektets slut. Information.
Att utbildningarna inte ligger i fas med placeringen av de långtidsarbetslösa	Avstämning med Af
Att anordnarna inte får så många fas3 personer att det är befogat med utbildning för handledarna.	Avstämning med Af
Att projektet tappar personal	Alla fyra medarbetare har arbetat under mobiliseringsfasen och är därför insatta i projektets uppdrag och arbete. Kan rycka in i projektets olika delare tills nyrekrytering sker.
Likviditetsrisk	Följa projektets ekonomi löpande och göra rekvisitioner en gång i månaden. Sträng koll på att projektanställda lämnar tidrapport och ev. utlägg senast den 7:e varje månad.

Riskhantering utifrån ekonomi är gjord enligt följande; vi kommer att begära månatliga utbetalningar av ESF-stödet och har avsatt resurser i god omfattning för att hantera rapportering och rekvisitioner. I den händelse att rekvisitionerna skulle släpa har HSSL tillräcklig likviditet, se nedan, för att hantera situationen till dess rekviderade medel kommer.

Den riskbedömning vi har gjort; att det inte skulle bli tillräckligt många i utbildning, innebär inga problem för likviditeten. I övrigt finns det en budget att följa och den kommer inte under några omständigheter att överskridas, resurser för noggrann och löpande budgetuppföljning finns avsatta. I övrigt finns ingen medfinansieringsproblematik då detta inte är ett PO2-projekt.

Om någon i projektledning med nyckelroll av någon anledning inte skulle kunna fullfölja projektet finns kompetensen i styrgruppen samt i ledningen för våra samarbetspartners, likaså finns personer från kartläggningsfasen att tillgå.

11. Reviderad budget för genomförandeprojektet, enligt separat mall.

Reviderad budget återfinns i bilaga 8. Hela Sverige ska leva's verksamhetschef Staffan Bond bedömer att organisationen har likviditet att bedriva projektet. I samband med avstämningsrapporten den 15 nov 2009 och därefter begärda kompletteringar har resultat och balansräkning för Hela Sverige ska leva l'mnats till ESF.



Beträffande den preliminära budget som lämnades i samband med avstämningsrapporten 15 nov 2009 ställde ESF två frågor om kostnader i projektet. Den första frågan avsåg aktiviteter riktade till målgrupp: kostnader för styrgrupp, hur är de riktade till målgrupp? Styrgruppen leder tillsammans med projektledningen projektet och säkerställer att projektet löper enligt planerna. Styrgruppen ansvarar tillsammans med projektledningen för att budget hålls, att utbildningarna genomförs som de ska, att självutvärdering och lärande utvärdering sker. Styrgruppens kompetens är ett bidrag när vi tar fram utbildningsmaterial och till handboken. Vi köper in de tjänsterna utan använder oss av organisationernas egna kunskaper. På så sätt är styrgruppens kostnader för möten framförallt riktade till målgruppen.

Den andra frågan avsåg inspirationskostnader: hur är det en utbildning? Vår målgrupp, den sociala ekonomin på landsbygd och i mindre orter, skiljer sig i vissa fall från den sociala ekonomins struktur i storstäder. En stor del av "vår" sociala ekonomi består av små föreningar, som till skillnad från större föreningar och företag i storstäderna, som önskar ta emot ett mindre antal brukare. Kartläggningen visade på möjligheter att ta emot ett par personer per förening. På en del håll i landet har kommuner tagit ett stort grepp och organiserat pooler av brukare och på några håll i landet har modeller inom social ekonomi där tex social ekonomi och privata näringslivet samarbetar i poolliknande modell utvecklats. Sålunda har Flyinge jobbmodell i Skåne rönt stort intresse inom AF och PO 2 projekten. Flyinge modellens pappa Gunnar Petersson, sitter för Hela Sverige ska leva i PO 2 styrgruppen och kommer också att arbeta inom projektet. Denna och liknande modeller – finns också i Blekinge där lokala föreningslivet samarbetar 10 föreningar poolar 10 brukare - kan vara ett smart sätt för små sociala ekonomi föreningar att samarbeta. Vi avser att anlita utbildare som arbetat med dessa modeller för att sprida inspiration och kunskap om hur man på olika sätt kan organisera mottagarorganisationen, och fördelar och nackdelar med respektive modell.

12. Verksamheten i projektet under mobiliseringsfasen

Vilka aktiviteter har genomförts under den aktuella perioden?

2009-07-01 till 2009-08-31

Verksamheten fortskrider enligt planerna. Under perioden har vi framför allt ägnat oss åt aktiviteten mobilisering av samarbetspartners samt projektadministration.

Följande aktiviteter har genomförts under juli och augusti:

En debattartikel skickades ut till dagstidningar i Sverige; en uppmaning till föreningslivet att engagera sig som anordnare av fas 3. Artikeln skickade 2009-07-02 och togs in i ett stort antal tidningar under sommaren.

Information om att projektet beviljats av ESF rådet, bl.a. på HSSL´s hemsida.

Information om intresseanmälan för att arbeta regionalt med projektet.

Planering av styrgruppsmöte efter semestrarna i augusti.



Planering av höstens arbete, bl.a. analys av geografiska områden där vi ska genomföra förstudien, utarbetande av annons om ”regionala informatörer”.
Genomförande av styrgruppsmöte 2009-08-18.
Deltagande i möten som ESF Nätverk 2009-08-19, HSSLs styrelsemöte i Alfta 2009-08-25/26 och AF Centrala Anordnargruppen 2009-08-27.

2009-09-01 till 2009-11-30

Vi har rekryterat sex medarbetare ute i landet för kartläggningsarbetet. De första veckorna fick de arbeta med ett självstudiematerial – in informationspärm där vi samlat mycket information om projektet, ESF och AF/fas3. Därefter hade vi ett internat för att diskutera uppläggning av kartläggningen och enkäten. Informatörerna hade då testat enkäten på några grupper vardera och med deras erfarenheter justerades enkäten.

Vi har deltagit i ett flertal projektrelaterade ESF möten, tex deltog ekonomiansvarig och projektledaren i information från ESF rådet 2009-09-02. Vidare har vi deltagit i ESF Nätverksträffarna, genomfört två möten med styrgruppen, träffat och diskuterat projektet med Patrik Lindahl, vårt processstöd, vid två tillfällen. Också haft informativa möten med vår handläggare.

Sex regionala träffar har genomförts. Syftet var att mobilisera projektets regionala organisationer inklusive arbetsförmedlingar. De regionala medarbetarna tillsammans med projektledningen arrangerade regionala träffar med samarbetspartners; Coompanion, Civilförsvarsförbundet och Arbetsförmedling (totalt sex träffar i Umeå, Karlskrona, Alingsås, Västerås, Kisa och Karlstad).

Fokus har legat på genomförandet av kartläggningen. Från början hade vi planerat tidsmässigt att vara klara innan mobiliseringsfasens slutdatum 31.12 men eftersom ESF önskade en delrapport den 15 nov planerade vi om och satsade mycket tid i oktober/november. Våra medarbetare hade möjlighet att disponera om arbetstiden så det passade, även om det ibland blivit stressigt. Sammanlagt har våra medarbetare intervjuat över 600 föreningar och av dessa har 349 anmält intresse för kompetensutveckling av 697 personer. Med vägledning av intervjuaren från de 349 föreningarna har ett utbildningsupplägg och innehåll formulerats, som kommer att ligga till grund för kompetensutvecklingen i genomförandefasen.

De regionala informatörerna har avslutat sitt arbete och lämnat projektet. Avslutningsvis fick de jobba med en strukturerad men enkel självvärdering (bilaga 9) och tillfälle att ge kommentarer på arbetsprocessen, för att ge både oss i projektledningen/styrgruppen såväl som dem själva en lärande återkoppling. Bl.a. framkom att det var bra med inläsning in ämnet och därefter internatet för gemensam genomgång av arbetet. Särskilt nämndes att medverkan från ESF och AF var ett mycket intressant och värdefullt inslag som placerade det planerade arbetet i ett större sammanhang.



Projektledningen har mot slutet av perioden ägnat en stor del av tiden till att sammanställa den avstämningsrapport som skulle vara inlämnad till ESF 2009-11-15.

2009-12-01 till 2009-12-31

Under denna period – efter kartläggning och avstämningsrapport – har arbetat främst inriktats på att avsluta mobiliseringsfasen. Det har bl.a. inneburit att uppdatera och kontrollera anordnarlistan, lista för kostnader per aktivitet, budget förslaget, svara på ESFs följdfrågor angående den preliminära budget samt arbete med ett informationsblad till samtliga anordnare och samarbetspartners på nationell och regional nivå. Vidare har vi arbetet med ekonomikonsulten. Gjort ekonomiska uppföljningar och utarbetat ett system för att underlätta och säkerställa ekonomihanteringen inför genomförandefasen. Och arbetat med slutredovisningen.

Vad har fungerat bra och vad har fungerat mindre bra?

2009-07-01 till 2009-08-31

Allt har löpt på bra under perioden. Vi är mycket nöjda över den publicitet och fokus på fas 3 vi fått med hjälp av debattartikeln. Beslutet från ESF kom under början av semestertiden, men eftersom projekttiden omfattade 6 månader (var förlängd tom dec 2009) har inte semestrarna inte förorsakat någon försening av projektet. Alla inblandade har varit entusiastiska över uppgiften, dock att en av projektets partner ”missat” början men är nu med för fullt. Projektet kommer att jobba i ”resten av landet” dvs de geografiska områdena där inga motsvarande PO1 projekt bedrivs. Detta innebär omfattande kontakter med de övriga projekten och att vi kommer att ha många medarbetare i projektet. Att driva ett decentraliserat projekt gör det lite extra utmanande.

2009-09-01 till 2009-11-30

Det har löpt på bra – fort - under perioden. Vi är mycket nöjda och tycker vi har haft ett bra upplägg i mobiliseringsfasen. Dock har vi varit många personer i projektet, allt som allt nio personer som befunnits på olika platser i landet. Även om vi försökt planera upp jobbet och utgått från att var och en tar det överenskomna ansvaret så har vi under projektet fått påminna medarbetare om leveranstider mm. Det har blivit mycket administration för projektledningen, jämfört med att lägga ut uppdrag på externa konsulter. Tiden för projektledning har underskattats, det har tagit mycket mer tid än beräknat. Men vi har medvetet valt att utnyttja kompetens inom vår egen och våra samarbetspartners organisationer.

2009-12-01 till 2009-12-31

Få kommentarer till denna period då arbetet i stort sätt var avslutat förutom att följa upp diverse administrativa uppgifter samt skriva slutrapport. Bra att vi fick snabbt besked i december så att vi kunde börja planera för arbetet under genomförandefasen. Mindre bra att vi fick så knappt om tid att besvara följdfrågorna till avstämningsrapporten.



Ligger projektet i fas vad gäller måluppfyllelse?

2009-07-01 till 2009-08-31

Projektet är i planeringsstadiet och arbetet har precis påbörjats. Det är ännu för tidigt att säga något om resultaten. Inget tyder på att vi inte skulle ligga i fas med måluppfyllelsen.

2009-09-01 till 2009-11-30

En ansökan om ändringsbeslut har inlämnats och ESF beviljade ansökan den 2009-10-02. Vi ligger i fas med måluppfyllelsen.

Anledningen till ändringen var att vi upptäckte att budgeten var underbalanserad pga av misstag i att föra över en stor post för medarbetarnas löner. Det saknades ca 400 000 kr. Vi gjorde en omplanering av projektet och tog bort en av tre planerade regionala träffar och minskade kostnaderna inom andra områden. Vi diskuterade också med ESF om att lägga den sista regionala träffen i genomförandefasen. Orsaken var att arbetstiden för de regionala medarbetarna minskades jämfört med vad vi ursprungligen hade planerat.

Med anledning av avvikelserna vidtog vi följande åtgärder: kontaktade ESF och diskuterade frågan. Vi planerade om projektet och upprättade en ny budget; minskade arbetstiden för de regionala medarbetarna, tog bort en av tre planerade regionala träffar, skjuter på en träff efter nyår, minskade kostnader inom flera områden. En ansökan om ändring lämnade in till ESF som fattade ett formellt ändringsbeslut.

2009-12-01 till 2009-12-31

Vi ligger före den ursprungliga planeringen eftersom vi koncentrerat arbetsinsatserna så att vi i stort sätt skulle vara klara med kartläggningen så att den kunde redovisas i avstämningsrapporten 2009-11-15.

I vår ursprungliga projektplan för mobiliseringsfasen hade vi planerat för sex uppföljande regionala träffar för samarbetspartners och anordnare. Redan när vi diskuterade ändringsansökan med ESF fanns planer på att förskjuta den sista regionala träffen till början av genomförandefasen. Dels skulle vi då kunna informera om kartläggningen och förslag till kompetensutvecklingens innehåll samt se träffarna som en uppstart för genomförandefasen. Beslut från ESF om en fortsättning skulle meddelas i mitten av december och vi fann att de regionala träffarna då skulle bli mer inriktade framåt om de förlades till genomförandefasen. Vi har därför diskuterat med vår ESF handläggare och fått positivt besked att det är möjligt. Därför har vi i projektledningen beslutat att genomföra de regionala träffarna som uppstartsmöten i genomförandefasen i januari/februari 2009.

Avslutningsvis kan vi konstatera att vår metod att använda oss av regionala informatörer som personligen kontaktade föreningar gav ett mycket gott resultat. I den ursprungliga projektplanen uppskattade vi antalet personer i utbildning till ca 200 medan kartläggningen redovisar ca 700 personer.



Stockholm 2009-12-31

Namnteckning, behörig företrädare för projektet

Staffan Bond

Karl-Erik Nilsson