

Flyinge Utveckling i projekt TreFas

av
Gunnar Petersson

FLYINGE UTVECKLING

Oktober 2011

Förord

Denna rapport beskriver hur den ideella Flyinge Utveckling i projekt TreFas arbetat med att stärka andra föreningar från den sociala ekonomin i deras roll som anordnare och handledare för deltagare från Jobb och Utvecklingsgarantin Fas 3.

Föreningens ordförande Gunnar Petersson har under ett år och 9 månader 2010-01-01 till 2011-09-30 varit halvtidsanställd och Carl-Erik Ringberg likaledes halvtidsanställd under 6 månader 2011-04-01 till 2011-09-30 i projekt TreFas.

Projekt TreFas har genomförts av Arbetsförmedlingen, med finansiellt stöd från Svenska ESF-rådet. Projektet har bedrivits på sex olika geografiska områden i Sverige. Vi har ingått i delprojekt Skåne med AMO-Lund som ansvarig.

Flyinge Utveckling, som är en ideell bygdeförening strax utanför Lund i Skåne, är en av dessa organisationer, som har bidragit med personal till projekt TreFas.

Vad har vi bidragit med? Vad har projektet tillfört oss? Våra funderingar kring hur man kan gå vidare.

Ett stort tack till Staffan Hållö, Matz Wahlin och övriga på Arbetsförmedlingen, som jag har fått lära känna och som jag hoppas få ha vidare kontakter med framgent.

Flyinge Utveckling

Roslösvägen 11

247 47 Flyinge

www.flyinge.nu

email flyinge-utveckling@telia.com

telefon 046-522 20

Rapporten tillhandahålls även på webbsiten www.flyinge.nu/jobbmodell

Föreningen har även svarat för följande publikationer

Ekomuseum Kävlingsån Del I Förutsättningar, Eva Uddenberg 2005

Ekomuseum Kävlingsån, Del II Förslag, Eva Uddenberg, 2005

Flora och Naturvärden i Flyinge – en inventering, Linda Gustafsson, 2005

Insektsinventering i Flyinge, Stefan Jarl, 2005

Flyinge – centrum för Skåne som hästregion, Gunnar Petersson februari 2006.

Flyingebygden – från förr till framtid, red. Gunnar Petersson, september 2006, ISBN 978-91-631-9613-3

Horse Innovation Arena, Gunnar Petersson och Zoltán G-Wagner, november 2007, ISBN 978-91-977299-0-1

Lundaland Utvecklingsstrategi 2007-2013, december 2008

Svenskt Hästmuseum-grundrapport juni 2009, Kari Lawe ISBN 978-91-977299-1-8

Svenskt Hästmuseum, Förstudie, Gunnar Petersson nov 2009, ISBN 978-91-977299-2-5

Första Koföreningen, Förstudie Henrik Jansson, Gunnar Petersson, dec 2009, ISBN 978-91-977299-3-2

Naturum Lundaland i Flyinge, Gunnar Petersson Sara Ericsson, juni 2010 ISBN 978-91-977299-6-3

Naturum i Flyinge, Lokalisering och utformning, LAR Eva Uddenberg, maj 2010

Folkhälsa på landet, Marie Nilsson, juni 2010 ISBN 978-91-977299-7-0

Bo i Lundaland, Gunnar Petersson, Per-Olof Treijner, december 2010, ISBN 978-91-977299-8-7

Flyinge den 28 oktober 2011



Gunnar Petersson

Bakgrund

Under våren och sommaren 2007 drev Flyinge Utveckling ett ESF-finansierat projekt, som handlade om att söka etablera lokala arbetsgemenskaper och möjligheter att kunna praktisera på olika lokala arbetsplatser inom bygden. Detta ledde bland annat fram till en kontakt med Staffan Hällö på Arbetsförmedlingen i Lund, första veckan i juli 2007, då nya Jobb- och Utvecklingsgarantin precis hade startat upp. Tipset kom från Mikael Karlsson Arbetsförmedlingen i Trelleborg.

Arbetsförmedlingen i Lund och Flyinge Utveckling skrev avtal i september 2007, rörande praktikplatser inom Jobb och Utvecklingsgarantin. När planerna för FAS 3 började dras upp inom Arbetsförmedlingen under 2009, blev Flyinge Utveckling - som representant för byarörelsen inom den sociala ekonomin - kallade till rådgivande möten på centrala Arbetsförmedlingen i Stockholm. Termen ”den sociala ekonomin” står väsentligen för föreningslivet.

Sommaren 2009 stod det klart att Flyinge Utveckling skulle komma att ingå i delprojekt Skåne i ett nationellt ESF¹ projekt, som startade upp i full skala i januari 2010. I Skåne engagerades också organisationen Coompanion i projektet. I Skåne rekryterades fyra personer på heltid från Arbetsförmedlingen och en heltidstjänst från den sociala ekonomin – en halvtid vardera från Coompanion och Flyinge Utveckling. Projektet fick namnet TreFas och pågick under 2010 och 2011, med Arbetsförmedlingen som projektägare.

Arbetsförmedlingen hade från regeringen fått i uppgift att stärka relationen till den sociala ekonomin och dess arbetsgivarpotential. Syftet med projektet var metodutveckling, i samverkan med den sociala ekonomin, för att få fram fler platser inom Jobb- och Utvecklingsgarantin med en bra kvalitet.

Projekt TreFas fördelades på sex delprojekt över hela Sverige, varav Skåne utgjorde ett. Ansvarig i Skåne var AMO-chefen i Lund Staffan Hällö, med

delprojektledaren Matz Wahlin på Arbetsförmedlingen i Lund, samt likaså Dan Ribbenborg från Arbetsförmedlingen i Hässleholm och Mats Malmberg i Simrishamn, respektive Karin Andersson i Helsingborg.

Flyinge Utveckling fick en roll i projektet att främst arbeta med jobben på landet och sysselsättningen via Landsbygdsprogrammet, samt den sociala ekonomin på landsbygden – inte minst med möjligheterna att utveckla metoder för samverkan mellan Leader och Arbetsförmedlingen. Föreningens ordförande Gunnar Petersson anställdes i projektet på deltid och från den 1 april 2011 även Carl-Erik Ringberg för att arbeta med anordnarnätverksträffar. Gunnar Petersson har även ingått i den nationella styrgruppen för projektet och medverkat i en särskild grupp, för att se över handlingsplanen för arbetssökande inom Jobb- och Utvecklingsgarantin.

Coompanions roll blev att stärka kunskapen om socialt företagande, som en väg till ett avlönat arbete. Charlotte Ziethén deltog i projektet på halvtid under större delen av 2010.

Under projektets gång har Flyinge Utveckling medverkat i olika försök att utveckla nya metoder och former för samverkan mellan Arbetsförmedlingen och den sociala ekonomin. Vi har lyssnat på synpunkter från andra anordnare inom den sociala ekonomin, inte bara i Skåne. Flyinge Utveckling är även en egen anordnare och i denna roll har vi fått goda erfarenheter från samarbete mellan ideella föreningar på landsbygden och att skapa sysselsättning, som leder till jobb.

Förslag att fundera vidare på

Denna rapport tar upp våra lokala subjektiva funderingar och erfarenheter från arbetet inom projektet, och vi vill lämna följande förslag, som vi tror kan vara relevanta i det fortsatta arbetet. Förslagen bygger på våra erfarenheter och fördjupas längre fram i denna rapport.

- a) att Arbetsförmedlingen ser den sociala ekonomin (SE) som en egen ”bransch”.**
- b) Att Arbetsförmedlingen minst har en särskild kontaktperson inom varje AMO, som väl känner anordnare från SE och deras verksamheter och särskilda förutsättningar.**

¹ Europeiska SocialFonden

c) Att Arbetsförmedlingen finansierar ett anordnarnätverk för den sociala ekonomin, baserat på lagom stora geografiska områden. Rollen att vara sammanhållande kan ligga på någon villig anordnare inom gruppen. I princip skall modellen, som har prövats under 6 månader i Skåne under slutfasen i projektet, följas. För att detta skall fungera behövs en finansiering till den organisation, som skall vara sammankallande.

d) Att söka förbättra matchningen mellan deltagare och anordnare. Ett förslag till modell presenteras nedan.

e) Att på frivillig väg få anordnare att beskriva sin verksamhet, sina resultat vad avser utvecklingen för deltagarna och hur anordnarbidraget har använts. Detta skall ge en bild av hur kompetent anordnaren är och vilken profil anordnaren har. Ett exempel på hur det kan se ut, presenteras nedan.

f) Ett nytt arbetsvillkor är positivt för vissa FAS 3 deltagare. Det är viktigt att förklara för anordnare och handläggare inom Arbetsförmedlingen vad detta innebär och hur man kan hjälpa de deltagare, som vill uppnå detta. Problematiken kring ”Nytt arbetsvillkor” belyses nedan.

g) Moröt – när deltagare får jobb, får anordnaren en ”bonus” i form av ytterligare två månaders anordnarbidrag.

h) Vid byte av anordnare, där tidigare taget beslut med anordnaren rivs upp, utarbetas tydliga regler för hur bytet skall gå till. En karensmånad för anordnarbidraget införs.

i) Att understödja det intresse som finns inom den sociala ekonomin att forma ett nationellt nav, som spänner över hela ”branschen”. Understödet kanske skulle kunna ges i form av att man från Arbetsförmedlingen uttrycker en önskan om att ett sådant nav bildas. Detta förutsätter dock att det finns ett uttalat önskemål från Arbetsförmedlingens sida.

j) En särskild webbsite SEarbetsformedlingen.se etableras för att stärka banden mellan den sociala ekonomin och Arbetsförmedlingen. Detta bygger på att punkten i) kommer tillstånd.

k) Att nya anordnare får en introduktionsdag, som syftar till att beskriva Arbetsförmedlingen och vad man förväntar sig av anordnaren. Detta hänger något ihop med punkten d).

l) Satsa mera på ”Jobb på landet”. Landsbygden tappar hela tiden befolkning till staden. Det finns andra möjligheter till jobb på landet, som bättre borde uppmärksammas. Att få ungdomar på landet att stanna kvar och ta över företag från äldre, är en idé.

Sysstättning på landsbygden, som gynnar densamma

Flyinge Utveckling har i delprojekt Skåne fått en särskild uppgift. Att söka verka för sysstättning på landsbygden via samverkan med Länsstyrelsen i Skåne, som svarar för stöd via Landsbygdsprogrammet och inte minst Leaderpengarna.

Mycket av arbetet med att sprida kunskap om Leader² har byggt på tanken att deltagarna i TreFas skall kunna se en väg ut, i varje fall till ett nytt arbetsvillkor.

Nytt arbetsvillkor ger en väg ut ur FAS 3

En projektanställning på minst halvtid under minst 6 månader innebär att deltagaren efter projektanställningens slut kan ansöka hos sin a-kassa om att få ett nytt arbetsvillkor. Om detta beviljas, kan deltagaren sedan begära av Arbetsförmedlingen att helt skrivas ut från Jobb- och Utvecklingsgarantin. Om anställningstiden varat minst 6 månader, men max 12 månader, och man kan återropa skyddsregeln, får man behålla sin

² Liaisons entre actions de développement de l'economie rurale

tidigare lön som grund för beräkning av a-kassa. Skyddsregeln kan återopas maximalt två gånger enligt vad vi förstår.

Man kan också arbeta minst 480 timmar under sex månader i följd. Varje arbetad månad måste då innehålla minst 50 arbetade timmar.

Inte alla deltagare passar för denna modell, men för dem som är intresserade, kan det vara ett bra sätt att komma vidare på. Detta är ett exempel, där vissa anordnare kan hjälpa deltagaren att lämna FAS 2 och FAS 3.

Denna modell har en stark förankring inom AMO-Lund och Flyinge Utveckling har hämtat den från Arbetsförmedlingen i Lund. Modellen innebär dock att flera beslut måste fattas av handläggaren på Arbetsförmedlingen. Modellen är bra för anordnaren att förklara för deltagarna. Se dock de förslag till karens som vi föreslår ovan under g) och h) ovan.

Samarbete inom den sociala ekonomin

Att vara anordnare innebär administration, ansvar, risker och att man helst skall ha minst en anställd handledare.

Många små föreningar har inte denna möjlighet. Flyinge Utveckling har med gott resultat prövat en modell, som bygger på att vi hyr lokaler hos en byaförening och öppnar en filial där. Vi anställer en handledare och tar hela ansvaret för filialen. Våra deltagare utför de sysslor som vi kommer överens med byaföreningen om. Man kan säga att vi utför uppgifter, som är av samma karaktär som deras egna ideella krafter annars skulle utföra. Exempelvis hjälper vi till med vardagligt underhåll på byahuset, sköter enklare sysslor i trädgården eller hjälper till vid loppisen.

I utbyte så får vi del av byahusets kontaktnätverk, och det vi gör, syns på byafester m.m. Detta samarbete gynnar den lokala föreningen utan att det alls blir belastande för föreningen.

Det vi utför på filialen uppfattas som om byaföreningen själva har gjort det. Naturligtvis är det viktigt att vi alltid "sköter" oss. Detta ställer krav på en god och ständigt närvarande handledare från vår sida, men även att våra deltagare uppför sig på ett bra sätt, så att det inte skapas onödig irritation eller det uppstår obefogade missförstånd med den lokala föreningen.

Jobb på landet

Eftersom Flyinge Utveckling har fått en särskild uppgift i att utveckla relationer med den sociala ekonomin på landsbygden och då inte minst att tillvarata de möjligheter som finns inom Landsbygdsprogrammet, beskriver vi här dessa möjligheter lite närmare.

Entreprenörskap och att starta företag skall ses som en möjlighet, men regelverken gör det inte helt lätt om man är i FAS 3. Då kan olika mellanformer bli mycket intressanta, speciellt projektanställningar, där anordnaren hjälper till, fungerar som ett riktigt bra stöd.

Leader

Leader är en metod för samarbete, som skall stödja landsbygden (allt utom orter > 20 000 invånare). Hela Sverige berörs av 63 sådana Leaderområden, där varje område omfattar upp till 100 000 invånare. Totalt bebos alla Leaderområden tillsammans av 3,8 miljoner invånare. Varje område har en partsammansatt styrelse (LAG) och ett eget verksamhetskontor. Ideella, privata och offentliga krafter är företrädare i styrelsen till lika delar. Skåne har åtta Leaderområden. Det nationella ansvaret för Leaderområdena ligger på Jordbruksverket, som i varje län företräds av Länsstyrelsen. Bakom varje Leaderområde står en ideell förening, med sin LAG-styrelse.

Landsbygdsprogrammet omfattar totalt 35 miljarder under perioden 2007-2013. Sex procent av denna summa går till projekt inom Leaderområdena. Leader betyder samverkan mellan EU, svenska staten, andra lokala offentliga och privata företag, samt den sociala ekonomin, för att stärka livskvaliteten på landsbygden. Leader³ finns inom samtliga EU-länder. Varje Leaderområde utformar sin egen strategi kring hur man önskar använda sina projektmedel. En viktig gemensam strategi för alla Leaderområden är att skapa jobb och sysselsättning på landsbygden. Därför borde det vara naturligt att Landsbygdsnätverket och Arbetsförmedlingen knyter goda kontakter.

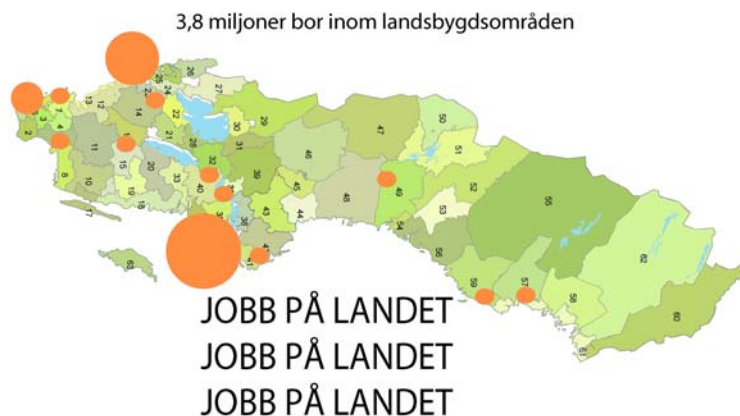
³ Liaisons entre actions de développement de l'economie rurale

Leaderprojekt för jobb till deltagare i TreFas

AMO-Lunds chef Staffan Hållö valdes in i den lokala styrelsen för Leader Lundaland redan våren 2009 och han efterträddes våren 2011 av Matz Wahlin.

Flyinge Utveckling har via upprepade besök sökt stimulera de olika anordnarna inom TreFas till att intressera sig för möjligheten att ansöka om medel till landsbygdsprojekt från de åtta olika Leaderområdena i Skåne.

Detta har medfört att Leader Lundaland har fått fem ansökningar, varav tre beviljats. Leader Mittskåne fick en ansökan, som dock avlogs. Leader Ystad Österlen har fått en ansökan som beviljades och Skåne Nordväst



AVSIKTFÖRKLARING MELLAN ARBETSFÖRMEDELINGEN HSSL OCH LANDSBYGDSNÄTVERKET

Södra fick en ansökan, som är under behandling. Därtill har minst åtta idéer till projekt skapat sysselsättning och i flera fall kontakter med samtliga verksamhetskontor för Leader i Skåne län, även om de längre fram inte har resulterat i konkreta ansökningar.



Modellen bygger på att en beviljad förstudie eller ett beviljat projekt skall ägas av anordnaren. En förutsättning är att en eller flera personer från FAS 3 kan få en anställning under minst 6 månader på halvtid.

Inom Landsbygdsprogrammet finns också projektstöd, som söks från Länsstyrelsen, och nationella stöd, som söks från Jordbruksverket. Proceduren är densamma.

Arbetsförmedlingens nystartsjobb, anordnarbidrag och merkostnadsersättningar kan räknas som medfinansiering. Så kallad annan offentlig medfinansiering är en förutsättning för att få projektansökan beviljad, vilket gör det extra gynnsamt att just anställa personer i FAS 2 och FAS 3.

Leaderområdena föreslås bli egna anordnare

Vintern 2010 besöktes samtliga LAG i Skåne i syfte att informera om TreFas-projektet och söka hitta en samverkan mellan projektet och Leader. Av olika anledningar lyckades vi inte nå fram, såsom vi inledningsvis hade hoppats på. Vårt förslag om att de ideella föreningarna - som driver Leaderområdena - skulle bli självständiga anordnare, avvisades. Vår tanke uppfattades som liggande utanför kärnverksamheten och ingen av Leaderområdena nappade därför på erbjudandet.

Nationell samverkan mellan Leader och Arbetsförmedlingen

Flyinge Utveckling har under en period 2009-2010, via sin ordförande Gunnar Petersson, arbetat med att söka stärka samverkan mellan Arbetsförmedlingen och samtliga Leaderområden i Sverige. Detta projekt har finansierats av Jordbruksverket och organisationen Hela Sverige skall leva. Bland resultaten märks en avsiktsförklaring - om platser inom Jobb- och Utvecklingsgarantin - mellan Arbetsförmedlingen och Landsbygdsnätverket, vilket är ett nationellt nav för alla Leaderområden i Sverige. En tredjedel av Leaderområdena i Sverige besöktes personligen av Gunnar Petersson och vikten av att ta in personer från FAS 2 och FAS 3 påvisades, både som projektanställningar och anställningar på Leaderkontoren.

En undersökning i juni 2010, som riktade sig till samtliga Leaderområden i Sverige, visade att 20 personer från FAS 2 och FAS 3 hade fått anställning på ett Leaderkontor och att 93 personer hade fått anställning i Leaderprojekt. Projektet redovisades också på en nationell ESF-konferens i Södertälje den 9 februari 2010.

Utredningen föreslog att man borde verka för att ta in kompetens från Arbetsförmedlingen i Leaderstyrelserna, i syfte att öka förståelsen för hur arbetssökande skall kunna komma med i Leaderprojekt. Idag finns sådan kompetens endast i ett par Leaderområden. Leader Lundaland i Skåne är ett sådant exempel.

Det finns möjlighet för Arbetsförmedlingarna att själva höra sig för hos Leader om det finns intresse att ta in kompetens från Arbetsförmedlingen i styrelsen för det Leaderområde man tillhör.

Landsbygdsutvecklande projekt

Bland de projektansökningar och idéer som kommit upp under TreFas projektet och som gått så långt att de resulterat i konkreta projektansökningar, kan nämnas.

Ung företagare på landsbygden – skapa din egen framtid.

Ansökan om projektstöd hos Länsstyrelsen, som syftar till att fler ungdomar skall få hjälp att kunna ta över landsbygdsföretag, som idag drivs av äldre som snart går i pension. Många av dessa företag riskerar att annars försvinna.

Bo i Lundaland

Leaderprojekt som är genomfört. Arbetssökande i städer som Lund och Helsingborg fick besöka mindre orter inom Leaderområdet Lundaland. Syftet var att förmedla bättre kunskap om vad det innebär att bo på en mindre ort och visa på möjligheten att flytta hit.

Isolen

Ett Leaderprojekt för att utvärdera möjligheterna att ta tillvara fårull som isoleringsmaterial i byggnader.

Tunn plånbok

Ett Leaderprojekt för att inventera lämpliga besöksmål i Skåne för den som har små inkomster.

Lundalandsmarknaden

Marknadsplats inom Lunds Stad för närproducerad mat.

Jobbprojekt i Lundaland

Att etablera flera Jobbarenor inom den sociala ekonomin på landsbygden

Bo i Lundaland

Visa arbetssökande på möjligheten att bosätta sig på landsbygden för att öka sina möjligheter till anställning.

Vad är ett Leaderprojekt

Ett Leaderprojekt syftar till att genomföra något som är bra för de boende inom ett Leaderområde. Det kan gälla servicen, turismen, naturen och klimatet, gärna med inriktning till ungdomar, utrikesfödda, äldre eller arbetssökande. Målet är att projektet skall skapa varaktiga jobb.

Ett projekt skall också innebära samarbete mellan de ideella, privata och offentliga sektorerna. Som offentliga räknas alla verksamheter, som till minst hälften får sina inkomster från offentliga medel. Arbetsförmedlingen är ett exempel på en sådan verksamhet.

Som medfinansiering räknas exempelvis anordnarbidrag och bidrag i samband med nystartsjobb. För deltagare i FAS 2 och FAS 3 med nystartsjobb är det ekonomiskt gynnsamt att anställa inom Leaderprojekt.

Hur får man pengarna?

En idé formuleras och kontakt tages med Leaderkontoret. I Skåne finns www.leaderskane.se eller nationellt www.landsbygdsnatverket.se

Man får hjälp och stöd att formulera en ansökan, som sedan anordnaren skriver under. Om LAG-styrelsen är positiv, beviljas projektet. Länsstyrelsen fattar sedan det formella beslutet och anordnaren kan anställa och sätta igång arbetet.

Att anställa deltagare i ett Leaderprojekt

För att söka projektmedel och kunna genomföra projekt som sträcker sig över en längre period, krävs att anordnaren besitter tillräcklig kompetens, har tillgång till likvida medel och har en kunnig styrelse och stabil

organisation. Därtill skall det finnas en vilja att ta på sig det ansvar som krävs för att genomföra projektet.

Att anställa en deltagare, som är placerade hos anordnaren, innebär att anordnaren redan känner personen, vilket är en fördel.

Det finns också en nackdel, genom att deltagaren kan ha lämnat anordnaren då projektet efter ansökan blir godkänt.

Arbetet med att göra ansökan får aldrig räknas in i projektets finansiering.

Tiden det tar att få ett projekt beslutat kan också utgöra en försvårande omständighet. Dock får man alltid räkna projektstart retroaktivt från det datum en ansökan stämplas som emottagen.

Att driva projekt innebär att betala utlägg i förskott och få projektmedel mot kvitton i efterhand. Därför behövs en stabil likviditet. De merkostnadsersättningar, anordnarbidrag och nystartsbidrag som kommer anordnaren tillgodo, brukar behöva redovisas i ansökan. Ideella föreningar har möjlighet att ansöka om förskott på högst halva stödbeloppet, upp till maximalt 250 000 kronor.

Om allting stämmer, utgör Leader-projekt en intressant möjlighet, som både kan gagna anordnaren och deltagaren.

Då det gäller projekt, finansierade med EU medel, får medfinansiering från Arbetsförmedlingen inte räknas in i två olika EU-projekt. I vårt fall betyder det att för deltagare i projekt TreFas (EU-medel från ESF) som anställs i Leaderprojekt (EU-medel från Landsbygdsprogrammet) måste man fördela medfinansieringen på ett korrekt sätt.

Projektmedel är ett sätt för anordnaren att finansiera en anställning. En anställning i ett projekt, som också deltagaren(deltagarna) har medverkat till att utforma, och själv(a) tycker stämmer med egna förmågor, kan naturligtvis uppfattas som mycket positivt och utvecklande. Anordnaren måste så klart också vara beredd på att ett projekt ibland lyckas mindre väl eller att deltagaren inte fullföljer så som det var tänkt. Detta leder till svårigheter för projektägaren att genomföra projektet.

Information om Leader

För att sprida kunskap om Leader och möjligheterna att få projektmedel och anställa, har Gunnar Petersson vid upprepade tillfällen besökt de TreFas-anordnare i Skåne som varit intresserade och presenterat möjligheterna till finansiering i Landsbygdsprogrammet.

Intresset har naturligt varit störst där anordnaren har sina deltagare från landsbygden eller bedriver sin verksamhet på landsbygden. Det är också endast lite större anordnare som visar intresse och har resurser och kompetens att genomföra projekt. Eftersom vi haft flera sådana lite större anordnare i projekt TreFas Skåne, har ovan beskrivna utfall blivit tillfredställande.

För att kunna anställa deltagare, krävs också att det finns deltagare som klarar av att medverka i projektet på ett bra sätt. Detta pekar också på att anordnaren behöver vara så pass stor att det finns flera personer att välja bland.

Flyinge Jobbarena i projekt TreFas

Flyinge Utveckling har som beskrivits ovan, sedan starten 2010, medverkat i projektet via sin ordförande Gunnar Petersson på halvtid. Detta har varit mycket stimulerande och påverkat föreningens möjligheter att utvecklas som anordnare.

Föreningen blev anordnare redan 2007, baserat på den verksamhet, som föreningen bedriver i Flyinge. I februari 2010 öppnades en filial i Södra Sandbys Byahus. Vi kom att kalla våra verksamhetslokaler för jobbarenor, då de erbjuder sysselsättning och arbetsträning för flera personer - i vårt fall - i samverkan med den sociala ekonomin (byalag) på landsbygden.

I februari 2011 öppnades ytterligare en arena i Ludvigborgs Byahus, som ägs av byaföreningen på orten. Senare på våren etablerades en arena på Habo gård, som ägs av Lunds kommun.

Vad menas med en jobbarena

En jobbarena engagerar en grupp av personer från FAS 2 (arbetsträning) och FAS 3 (sysselsättning), med en anställd handledare. Detta innebär:

- Att erbjuda sysselsättning och arbetsträning i samverkan med den sociala ekonomin. Jobbarenor drivs exempelvis på landsbygden i samarbete med företrädesvis byalag, bygdeföreningar, hembygdsföreningar och liknande.
- Att deltagarna, vi använder den mer aktiva termen medarbetarna, skall ha hyggligt nära till sin jobbarena, så att restiden blir kortast möjligt.
- Att en anordnare kan ha flera jobbarenor, vilket också ger möjligheter för deltagarna att rotera mellan de olika arenorna.
- Att sysselsättningen skall komma fram utifrån en redan befintlig och naturlig verksamhet. Gruppen skall minst vara 6-10 personer och handledaren bör helst vara väl förankrad i bygden. Jobbarenan skall kunna erbjuda olika typer av sysselsättningar, oftast organiserade i tydliga delområden.

Målet med jobbarenan

Flyinge Jobbarenor, som drivs av Flyinge Utveckling, har satt upp följande mål för verksamheten. Alla jobbarenor drivs i nära samverkan med lokala byaföreningar. Målen är:

- att deltagarna skall må bra.
- att deltagarna skall ha en sysselsättning/arbetsträning som syns i bygden och på så sätt leder fram till nya kontakter och jobb.
- att en andel av deltagarna kan få anställning, som minst leder till nytt arbetsvillkor.

Att må bra innefattar en god arbetsmiljö, och föreningen har också antagit en arbetsmiljöpolicy.

Synliggjord sysselsättning inom bygden innebär att vi tillsammans med byaföreningen erbjuder sysselsättning och arbetsträning. Vi talar här om sådana sysslor som normalt byaföreningens styrelse och medlemmar utför på ideell basis.

I vår samverkan med byföreningen håller vi oss själva i bakgrunden. Det är alltid byalagets ansikte, som visas utåt i bygden.

Att för en del av deltagarna finna anställning på minst halvtid under minst 6 månader, resulterar i ett nytt arbetsvillkor. Det kan vara hos bygdens olika företag, byaföreningen eller Flyinge Utveckling. Projektanställningar, som vi ovan har berört, utgör ytterligare möjligheter till lönebetalda arbeten.

Ett nytt arbetsvillkor innebär att man kan skrivas ut från Jobb- och Utvecklingsgarantin.

AMO-Lund ”kräver” numera av anordnarna att en tredjedel av de anvisade deltagarna skall lämna anordnaren med ett nytt arbetsvillkor. För Flyinge Utveckling skulle detta innebära nya arbetsvillkor för cirka sju personer.

Nätverksträffar för kompetenta anordnare

Det som sagts ovan pekar på att det är önskvärt med kompetenta och seriösa anordnare.

För att anordnaren på bästa sätt skall kunna utveckla sina deltagare, krävs att anordnaren ständigt stärker sin kunskap om de möjligheter som finns och uppfyller de krav som ställs på anordnaren.

Som ett led i detta har projekt TreFas i Skåne under sex månader (1 april - 30 september 2011) genomfört sex nätverksträffar för anordnare inom projekt TreFas. Uppdraget har utförts av Carl-Erik Ringberg, Flyinge Utveckling.

Vid dessa träffar har vid ett par tillfällen även Matz Wahlin på Arbetsförmedlingen i Lund medverkat. En mängd knepiga frågeställningar har diskuterats. Förändringar sker fortlöpande inom Arbetsförmedlingen i synen på Jobb- och Utvecklingsgarantin, på anordnarna och hur dessa följer regelverken, samt vad som är viktigt för deltagarna.

Som underlag för träffarna har vi använt utbildningsmaterialet Kompetenta Anordnare, vilket har vuxit fram i ett ESF-projekt, och har som mål att utbilda anordnare inom den sociala ekonomin.

Målen med nätverksträffarna har varit

att öka kunskapen hos anordnare,
att bygga ett nätverk, som kan existera även när projekt TreFas tar slut,
att få ställa frågor till Arbetsförmedlingen,
att förstå Arbetsförmedlingens mål med Jobb- och Utvecklingsgarantin,
att träffa andra anordnare inom den sociala ekonomin,
att bättre förstå handledarens roller,
att anordnarens styrelse skall förstå sin roll och sitt ansvar,
att bli en bättre anordnare för deltagarna,
att känna till och följa regelverken,
att varje anordnare får var sitt exemplar av häftet ”Kompetenta Anordnare”.

Innehållet i nätverksträffarna beskrivs mera i detalj nedan.

Kommentarer till resultatet av träffarna.

Efter första träffen i Lund, förlades den andra sammankomsten till Helsingborg. Vi fick då ett tapp av medverkande, som troligen tyckte att

det blev för långt att åka. När vi sedan återgick till Lund, kom det åter flera.

Träffarna upplevdes inte av anordnarna som ”obligatoriska”. Vid första träffen kunde man ha markerat betydelsen av träffarna på ett bättre sätt.

Processledaren Carl-Erik arbetade bra med webbsite, blogg och e-post, vilket gjorde att anordnarna inte saknade information om och underlag till nätverksträffarna.

Många små anordnare vill lägga ner minimalt med tid på att vara anordnare.

Nätverket kom att få god uppslutning från anordnare nära Lund. De anordnare som bedriver verksamhet längre bort tvekade eller så tyckte man att man redan fick bra information via sin Af-medarbetare i projektet.

När projekt TreFas nu har upphört, blir situationen annorlunda, eftersom alla anordnare får samma status.

Blogg och information för anordnare i nätverk

Flyinge Utveckling har arrangerat nätverksträffar för anordnare. I syfte att få ut information och få in synpunkter, har vi etablerat en webbsite, vars adress vi kan offentliggöra om intresse finns. Informationen är till för dem som önskar vara medlemmar i nätverket.

Metodutveckling inom projekt TreFas

Flyinge Utveckling har som beskrivits ovan, sedan starten 2010, medverkat i projekt TreFas. Tanken med att ta in företrädare från den sociala ekonomin i projektet är att fördjupa kunskapen om sociala ekonomin och få nya perspektiv utifrån, vilket kan leda till att nya metoder utvecklas inom Arbetsförmedlingen.

Handlingsplanen är ett känt begrepp hos Arbetsförmedlingen. Varje deltagare inom Jobb- och Utvecklingsgarantin skall ha en sådan plan, som upprättas av Arbetsförmedlingen tillsammans med den arbetssökande. Strategier vid placeringar och matchning med lämplig anordnare kan antas vara en framgångsfaktor till jobb, men hur skall detta gå till? Nedan beskrivs en modell, som har utvecklats av Flyinge Utveckling under projektets gång.

Vi hade önskat att metoden samtidigt prövades i praktiken, men så skedde inte.

Rätt anordnare - rätt deltagare

METOD HANDLINGSPLAN FAS 3 (FLYINGE)

Syfte

Metoden syftar till att förbättra förutsättningarna för deltagaren, så att

- den arbetssökande får de insatser som är mest relevanta,
- Af-handläggarens samtal med den arbetssökande blir mera målinriktade och tydligare beskrivs i deltagarens handlingsplan,
- deltagarna tvingas ta ställning till sina förväntningar på anordnaren,
- anordnarna förstår vad som förväntas av dem,
- anordnarna kan rätta sig efter vad som efterfrågas,
- nya specialiserade anordnare kan kontrakteras,
- handlingsplanen innehåller beslut om uppföljning, riktad till anordnare, som skall ta fasta på om det som avsågs med placeringen verkligen har levererats,
- beslut efter uppföljning kan baseras på relevanta underlag.

Förslag till metod

KARTLÄGGNINGEN

Bedöm (1-3) tillsammans med den arbetssökandes behov av insatser (insatsprofil).

PLACERINGEN

Jämför (1-3) med anordnarens förmåga att leverera insatser. Matcha dessa så att den arbetssökande får "bästa" möjliga anordnare, men också vissa valmöjligheter.

Systemet bör lätt kunna plocka fram förslag på lämpliga anordnare utifrån dokumenterade profiler.

HANDLINGSPLANEN

Fatta beslut om uppföljningstidpunkt direkt vid placeringsbeslut. Ange den arbetssökandes profil och val av anordnare.

UPPFÖLJNINGEN

Be om underlag från anordnaren utifrån de insatser, som har begärts av den arbetssökande och Arbetsförmedlingen. Stäm eventuellt av mot den arbetssökandes egen åsikt om vad som levererats av anordnaren.

BESLUTET

Efter uppföljningen fattas ett beslut, som kan vara att

- kvarstå hos anordnaren,
- revidera den arbetssökandes profil, eller
- välja ny anordnare.

Därefter beslutas om ny tidpunkt för uppföljning.

INSATSER RIKTADE TILL DELTAGAREN

Språkträning.

Söka jobb.

Förbättra CV.

Hitta/utveckla nya nätverk.

Social träning.

Daglig struktur på sysselsättningen.

Nya arbetsuppgifter.

Ökat självförtroende.

Meningsfull sysselsättning.

Kartläggning av insatserna.

Rehabilitering.

Nytt arbetsvillkor.

Jobbmöjligheter.

Bedömning 1= något 2= rätt mycket 3= stort fokus

ANORDNARENS FÖRMÅGA ATT GE INSATSER

Språkträning.

Söka jobb.

Förbättra CV.

Hitta/utveckla nya nätverk.

Social träning.
Daglig struktur på sysselsättningen
Nya arbetsuppgifter
Ökat självförtroende
Meningsfull sysselsättning som syns
Kartläggning av insatserna
Rehabilitering
Nytt arbetsvillkor

Bedömning 1= i någon mån 2= medel 3= stor

Exempel på beskrivning:

Nya nätverk= 3, inom bygdens föreningar/företag, akademiska yrken, IT-branschen

ANORDNARENS UPPFÖLJNING

Nya Nätverk = Den arbetssökande har deltagit på tre relevanta konferenser, samt medverkat i en heldagsträff med sociala ekonomin i x-byn och y-konferensen.

Social träning = Deltar aktivt i grupparbeten minst tre dagar per vecka. Har skrivit en berättelse om sig själv och muntligt framfört detta till en grupp.

Förväntat Resultat

God trivsel.
Bättre handlingsplaner.
Den arbetssökande får jobb i högre utsträckning eller kommer närmare arbetsmarknaden.
Den arbetssökande upplever FAS 3 mera meningsfullt.
Den arbetssökande förstår vad man får och varför.
Arbetsförmedlingen upplevs mera professionell i sitt arbete.
Ger ökad stimulans och konkurrens bland anordnarna.
Anordnare som inrättar sig efter behoven.
Anordnare som specialiserar sig.
Anordnare kan bättre styrka vilka insatser man har erbjudit den arbetssökande.
Uppföljningen blir relevant för nya beslut.
Anordnaren förstår vad som är viktigt att erbjuda.

Bedömning av en anordnares kompetens idag

Vi bedömer att detta sker, dels genom att Arbetsförmedlingen besöker anordnaren, men också genom att anordnaren får möjlighet att presentera sig för deltagare, som står i begrepp att välja anordnare.
Det gäller alltså för anordnaren att bli känd bland handläggarna på Arbetsförmedlingen, som en bra anordnare.
När Arbetsförmedlingen byter handläggare, går kanske denna kunskap förlorad. Det finns bedömningsvis ingen modell för hur man skall betygsätta en anordnare. Bedömningen blir då troligen ganska subjektiv. Nu skall det sägas att många av handläggarna säkert har en rätt bra bild av anordnarna och vilka deltagare de passar för.

Den ovanstående modellen **METOD HANDLINGSPLAN FAS 3 (FLYINGE)** är mera komplex för Arbetsförmedlingen att hantera än nuvarande metod, men mera oberoende av om man byter personal och sannolikt mera träffsäker, då det gäller att matcha deltagare och anordnare. På så sätt borde man också kunna minska antalet ”felplaceringar”, som leder till att placeringen efter en tid får göras om.

Det är emellertid inte helt lätt att avgöra om det skulle ”löna sig” för Arbetsförmedlingen att implementera en mera systematisk modell. Under projekttiden har vi inte fått några signaler från myndigheten, som tyder på ett intresse för att närmare undersöka den föreslagna metoden.
Vi har presenterat metoden för en person på Arbetsförmedlingen centralt, som vi bedömer är relevant (Gunilla Lundin).

På senare tid tycks man på Arbetsförmedlingen ha uppgraderat värdet av att anordnaren skall kunna leverera insatsen ”Nytt arbetsvillkor”. Detta gäller inom AMO-Lund, men om det även gäller inom andra AMO i Skåne och i övriga landsdelar, vet vi faktiskt inte.

Det finns en svårighet för anordnaren att leverera insatser när man egentligen inte vet vad handläggaren och deltagaren förväntar sig. Flyinge Utveckling har alltid ett kartläggningssamtal innan beslutet att anta en deltagare. Samtalet sker alltid på plats hos anordnaren, så att deltagaren ser hur det ser ut hos anordnaren.
Deltagaren kan efter detta samtal besluta sig för att avstå från placeringen, men det finns ju också en press från handläggaren att det skall ge resultat.

Under placeringen lägger vi som anordnare in så kallade enskilda samtal med varje deltagare. Syftet är att få uppslag till ny sysselsättning, undersöka intresset för att nå ett nytt arbetsvillkor, få grepp om hur deltagaren mår, få förslag till förbättringar av verksamheten, samt att fundera på hur ett nytt arbetsvillkor skall kunna nås.

Rekrytering av deltagare

Inom projekt TreFas i Skåne har rekryteringen av deltagare skett på flera olika sätt. Flyinge Utveckling har sökt tillämpa samma metod som tidigare under åren 2007-2010. Handläggare talar med den arbetssökande om Flyinge. Om det känns bra, skickar handläggaren över en sökandepresentation till oss. Vi kallar nu den arbetssökande till intervju inom en vecka. Om det känns rätt för båda parter, meddelas handläggaren, som då fattar formellt beslut om anvisning. Den första placeringsdagen hos anordnaren inträffar inom 1-2 veckor. Anordnaren kan också medverka på rekryteringsträffar eller liknande hos Arbetsförmedlingen.

Den arbetssökandes krav på anordnaren

Om deltagaren i FAS 3 har en handlingsplan, som pekar ut vad som kan förväntas av placeringen, ökar också förväntningarna och risken för missnöje stiger. Idag är de flesta deltagarna (85 %) nöjda med sina placeringar. Detta skulle då tyda på att det inte finns anledning att vidtaga några åtgärder, men så behöver inte vara fallet.

Att vara nöjd kan också vara ett resultat av att deltagaren inte riktigt vet vad man har rätt att kräva av anordnaren. Det kan vara så att man har en sysselsättning som inte kräver så mycket, vilket upplevs som bekvämt för deltagaren, men leder inte närmare ett jobb. Man kanske inte heller är medveten om eller kommer ihåg vad anordnaren i verkligheten har gjort för deltagaren. Alternativt kan det vara så att anordnaren enkelt kan erbjuda sysselsättning, som skulle vara utvecklande för deltagaren, men att detta inte blir gjort eftersom anordnaren inte uppfattar vad som efterfrågas. Deltagaren har helt enkelt valt anordnaren för att det går bra att ta sig dit.

Han/hon har kanske tidigare under sin arbetslöshet inte varit föremål för någon åtgärd och tycker nu att man får ut något.

De som får riktigt bra placeringar, som leder till jobb och lämnar FAS 3, är så klart de allra mest nöjda. Märk att dessa personer inte längre finns kvar i FAS 3 när undersökningen om nöjdhet bland FAS 3:or görs!

Handlingsplan

Beslut, som rör insatser för den arbetssökande, noteras i den individuella handlingsplanen. Här finns också tillgång till information, som rör placeringen hos anordnaren, uppgifter som kan vara viktiga om det exempelvis uppstår en skada. Det skall stå noterat i handlingsplanen under vilka tider som deltagaren skall vara hos anordnaren och vilka tider som är avsedda för enskilt jobbsökande.

Tillräckligt med tid för jobbsökande aktiviteter brukar vara cirka 20 % av arbetstiden. I handlingsplanen finns också den arbetssökandes arbetskraftsutbud, som kan vara heltid eller del därav, ev. omprövningsbeslut, som rör placering och orsakerna till detta; beslut om nystartsjobb och annat som rör den arbetssökande och dennes möjligheter att nå arbetsmarknaden.

Att byta anordnare

Deltagaren i FAS 3 får som längst ett tvåårs-förordnande hos anordnaren, men det finns möjligheter att bryta en anvisning om handläggaren och deltagaren är överens. Normalt innebär detta att en annan insats sätts in, exempelvis utbildning, som man tror skall leda till jobb (nyhet efter halvårsskiftet 2011) eller byte till en annan anordnare.

En anordnare kan på så sätt "förlora" en eller flera deltagare med mycket kort varsel. Handläggaren och deltagaren kan dessutom vara överens om att inte underrätta anordnaren om beslut att byta anordnare. Konsekvensen blir att deltagaren försvinner från en dag till en annan. Handläggaren kan alltid hänvisa till tystnadsplikten. Ett sådant förfarande måste undvikas och

för anordnarbyten borde det finnas ett förfarande, som tidigt och tydligt informerar anordnaren om förändringar i anvisningarna.

Problematiken gör det är svårt för anordnaren att planera sysselsättning för verksamheten, anställa handledare och vikarier för dessa.

Arbetsförmedlingen har ett avtal med anordnaren om ett antal platser, som löper med en månads uppsägning, men uppsägningstiden kan egentligen sättas ur spel för deltagare som placeras om direkt.

Anordnaren måste därför ha en finansiell buffert, som behövs om Arbetsförmedlingen säger upp avtalet med en månads varsel. Avvecklingskostnaderna kan bli rätt så avsevärda om handledare och lokaler måste sägas upp.

Anordnaren har dubbla lojaliteter

Anordnaren skall ordna sysselsättning, som helst leder till jobb. Detta medför att deltagaren skrivs ut från anordnaren, som omedelbart förlorar sitt anordnarbidrag. Innan en ny deltagare har kunnat slussas in, har det kanske gått flera månader. Under tiden får anordnaren inget bidrag till verksamheten, men har samma kostnad för såväl lokaler, som utrustning och handledare.

Allt detta motverkar naturligtvis intresset hos anordnaren att anstränga sig så att deltagarna får jobb. Ett sätt att lösa problemet är att införa en slags karenstid för anordnarbidraget, låt oss säga två månader från det att en deltagares placering har avbrutits på grund av jobb. Vid avbrott i en anvisning av andra skäl, exempelvis byte till annan anordnare, känns en karenstid på en månad motiverad.

Samverkan mellan anordnare och privat företag

Vi har utarbetat en modell för samverkan mellan oss som anordnare och privata företag, som vi tycker passar in i vår strategi för hur vi kan agera.

I byn där vi verkar, behövs hushållsnära tjänster. Vi distribuerar lappar om att vi kan utföra sådana enklare tjänster. När ett hushåll hör av sig om ett jobb, kan vår handledare på platsen kolla av jobbet och om vi har någon deltagare som är villig att utföra detta. Om så är fallet, kontaktar vi ett lokalt RUT-företag på orten. Om de säger OK, blir vår deltagare anställd hos dem och utför jobbet. De fakturerar för den utförda tjänsten. Vår deltagare har på detta sätt fått några timmars jobb hos ett privat företag. Som anordnare har vi inte dragit några ekonomiska fördelar av detta, men vi har förhoppningsvis skapat goodwill i byn, för deltagaren och det privata företaget.

Stora och små anordnare

En anordnare som har 10-60 deltagare skiljer sig markant från en som bara har 1-2 deltagare.

När sysselsättningen ingår som en del i den ordinarie verksamheten, exempelvis hos XYZ-hjälpen, kan 1-2 extra händer betyda mycket, men verksamheten varken står eller faller med att de slutar. En anordnare som har byggt upp hela sin verksamhet på att vara anordnare i FAS 3, som plötsligt förlorar sina deltagare, drabbas däremot hårt.

En lite större anordnare har lättare att uppfylla arbetsmiljökrav och kraven på sina handledare.

Ur Arbetsförmedlingens synpunkt borde det vara lättare att hantera större anordnare än många små, men alltför stora anordnare medför också större risker. Sannolikt är 10-30 deltagare optimalt för båda parter. Då skall man betänka att en anordnare kan finnas på flera platser, genom att ”filialer” öppnas och baseras på samma filosofi som huvudkontorets.

Handledare inom den sociala ekonomin

Små anordnare kan ha svårt att få råd med en anställd handledare. Nu har Arbetsförmedlingen lovat att behandla den sociala ekonomin varsamt i detta avseende. En liten ideell förening skall inte behöva ha en anställd

handledare, utan det kan räcka med exempelvis en ideellt arbetande styrelseledamot.

I praktiken krävs många gånger att en handledare finns på plats för att kunna förklara vilken sysselsättning som behövs och visa hur det skall gå till. En deltagare skall inte behöva gå helt ensam på sin anvisningsplats någon längre tid. Handledarens roller har vi gått igenom särskilt på nätverksträffarna.

Den sociala ekonomin...

...omfattar den idéburna sektorn, civilsamhället, fackföreningar, trossamfund, insamlingsorganisationer, byarörelsen, idrottsrörelsen, politiska föreningar, yrkesföreningar, samt folkrörelser av många olika slag. I Sverige räknar man med att arbetet som läggs ner, motsvarar cirka 200 000 årsarbeten och att det skapar värden motsvarande 6-8% av BNP, eller cirka 200 miljarder kronor. Det finns dock ingen vd för hela "branschen" eller ens någon organisation som representerar den sociala ekonomin. Att forma ett nationellt nav hade varit önskvärt. Om det låter sig göras är inte helt lätt att svara på. I många sammanhang framkommer dock sådana önskemål. Samverkan mellan Arbetsförmedlingen och den sociala ekonomin skulle kunna förbättras. Ett exempel på ett sådant nav för alla Leaderområden i Sverige är Landsbygdsnätverket, som är knutet till Jordbruksverket. Uppgiften är här mera sammanhållen och tydlig.

Bra anordnare får bra resultat

Ur samhällets och deltagarens synpunkt är det i många fall viktigt att deltagarna får ett jobb eller i varje fall ett nytt arbetsvillkor. På TreFas slutkonferens för delprojekt Göteborg, med kranskommuner, den 19 september 2011 i Göteborg, kunde man rapportera att 39 av 330 deltagare (1/10) inom detta delprojekt hade fått jobb. Ett förslag, som kom upp, är att varje deltagare som får jobb, skulle föra med sig utbetalning av en särskild bonus = morot för anordnaren. Från Lund kan vi rapportera att AMO-Lund "kräver" av sina anordnare att (1/3) får jobb eller i alla fall ett nytt arbetsvillkor = piska.

Önskvärt vore att det finns ett överskott av platser, så att det uppstår konkurrens bland anordnarna.

En annan problematik är så klart att om en deltagare får jobb, behöver anordnaren en ny deltagare som ersättning. I annat fall blir det kontraproduktivt att skapa arbetstillfällen för deltagarna. Några direkta löften är kanske inte att vänta från Arbetsförmedlingen sida.

TreFas-projektets syfte (projekt I)

En följeforskare har varit knuten till projekt TreFas under hela projekttiden. Vid ett möte med följeforskaren kom en synpunkt upp huruvida projektets syfte och målsättning egentligen var optimala.

Troligen har regeringen tänkt "att arbetsökande i FAS 3 lämpligen placeras inom den sociala ekonomin" och så har man utvecklat tankegången "att där får Europeiska Socialfonden (ESF) med sina projektmedel hjälpa till att stärka detta."

ESF kom fram till att ge PO1-projektet "Utbilda anordnare inom den sociala ekonomin" till Hela Sverige skall leva, som är en viktig riksorganisation inom den sociala ekonomin, främst på landsbygden.

PO2-projektet, som riktar sig till deltagarna, gavs till Arbetsförmedlingen, som formulerade ett önskemål om att utveckla nya metoder för att dra nytta av välutbildade anordnare inom den sociala ekonomin. Man ville också pröva hypotesen att om deltagarna och anordnarna gavs mera tid med handläggare från Arbetsförmedlingen, skulle de lyckas bättre att få jobb.

Kommentarer

Eftersom båda projekten startar och slutar vid samma tidpunkt, utbildade PO1-projektet ideella föreningar, vilka sedan aldrig blev anordnare. I Skåne blev ingen förening utbildad av de föreningar, som sedan var verksamma som anordnare i PO2. PO2 tvingades snabbt ordna medfinansiering genom att ta in tillräckligt med deltagare.

I delprojekt Skåne hade vi 20 % av personalen från den sociala ekonomin.

Nya anordnare har tillkommit, inte minst via personalen från den sociala ekonomin. Eftersom behovet av deltagare i projektet var stort i början, blev det viktigt att några anordnare växte sig relativt stora. Från den sociala ekonomin ansträngde sig de två nedan presenterade projektmedarbetarna för att hjälpa till, såväl i sina projektroller som i sina roller som anordnare, för att ta emot fler deltagare.

Charlotte Ziethén från Coompanion fick som uppgift att tillföra kunskap om hur man bildar och driver sociala företag. Detta borde för vissa deltagare kunna bli en väg ut från arbetslösheten. Ett sådant försök har startats upp i Vinslöv, där man skapat sysselsättning genom att öppna en verksamhet för återbruk av böcker.

Gunnar Petersson från Flyinge Utveckling fick i uppgift att tillföra kunskap om landsbygdsutveckling och hur man kan söka bidrag från Landsbygdsprogrammet, som kan leda till arbete. Flyinge Utveckling startades redan 2002 och alltsedan 2007 har vi arbetat med att skapa arbete för personer från Arbetsförmedlingen.

Det fanns inget uttalat krav eller förbud för representanterna från den sociala ekonomin, att deras organisationer också kunde vara anordnare.

Flyinge Utveckling hade som uppgift att stärka relationerna med Leader och få ut deltagare i jobb via anställningar hos Leader eller i projekt inom Skånes åtta olika Leaderområden. Detta har lyckats i rimlig omfattning.

Under projekttiden har också synen på vad en anordnare får göra, medfört att ett antal anordnare från den sociala ekonomin har sagts upp. Nya regeltolkningar (den s.k. checklisten) har gjorts om, och om igen.

Om TreFas-projektet gav ett bättre resultat än ordinarie FAS 3, finns inte belagt vid denna rapports skrivande. Detta kommer att följas upp av Af.

TreFas-projektet med ett annat syfte (projekt II)

Man kan fundera på vad som hänt om projekt TreFas hade formulerat sitt syfte och mål något annorlunda. Exempelvis *”att inom den sociala ekonomin på ett över tiden hållbart sätt finna och utveckla så många FAS-3 platser som möjligt”*

Vi menar då att etablera kontakt med både nya och befintliga anordnare inom den sociala ekonomin; att hjälpa dem bli bra anordnare; att särskilt stödja dem, som vill bli lite större anordnare; att täcka in både stad och landsbygd; att söka bygga nätverk, som kan bevara kontakten med dessa anordnare; att organisera kontaktpersoner inom Arbetsförmedlingen, som har som särskild uppgift att arbeta med anordnare inom den sociala ekonomin.

Vi tror också att personalresurserna inom projektet från den sociala ekonomin borde varit större, i varje fall i Skåne, än i det genomförda projektet.

Jämfört med det genomförda projektet (projekt I), tror vi på följande skillnader och likheter mellan projekt I och projekt II.

- 1) Behovet av medfinansiering via Af är lika.
- 2) Projekt II innebär mera fokus på att hitta och engagera flera anordnare från den sociala ekonomin och sedan uppmuntra dem att stanna kvar.
- 3) Projekt I har haft fokus på att ge deltagarna mera, för att se om det skulle ge effekter på att de i högre utsträckning fick jobb. Detta ställer krav på rejäla effekter, för att man skall kunna dra användbara slutsatser.
- 4) Det föreslagna målet i projekt II om fler anordnare/flera platser hade varit lättare att mäta utfallet av.
- 5) Projekt II hade tydligare pekat på PO1-projektet, som skulle ha fokuserat på att utbilda dem som blev anordnare i PO2-projektet, men också att nätverksträffar i PO2 har haft en viktig funktion för att öka motiveringen hos anordnarna och att tillfullo få dem att förstå vilka egenskaper, som är viktiga hos en bra anordnare.

- 6) I projekt II hade deltagarna från den sociala ekonomin kunnat ges tydligare arbetsuppgifter.

Kommentarer:

Vi kan uppleva från Flyinge Utveckling att vi i huvudsak har sökt arbeta efter det givna syftet i projekt I, men också i någon mån efter syftet i projekt II. Bland annat sökte vi få igång nya anordnare i Simrishamn-Tomelilla-området inom byarörelsen, vilket dock inte lyckades.

Vi har också sökt skilja på de dubbla rollerna – att verka inom TreFas och att samtidigt vara anordnare.

Vi tänker då på vår egen verksamhet – Flyinge Jobbarena, som vi utvecklat utanför projektet, från cirka 10 platser på en jobbarena till 20 platser på fyra jobbarenor. Vi kunde inte gärna lägga tid och kraft i projektet på att utveckla verksamheten inom vår egen förening. Vad är det egentligen vi vill säga här?

Om projektet hade fått detta alternativa syfte och mål, skulle det sannolikt ha medfört större fokus på att få flera föreningar att bli anordnare. Här kan man såklart hävda att det just nu finns gott om platser, respektive anordnare, men läget kan ju snabbt förändras.

När projektet väl hade fått ett tillräckligt deltagarantal, försvann behovet av att få med flera nya anordnare från den sociala ekonomin.

När det började blåsa kallt under våren 2011 och alla anordnare skulle granskas mot checklisten, togs en del anordnare från den sociala ekonomin bort, vilket naturligtvis kom att motverkade målen i detta alternativa TreFas-projekt.

Deltagarna skulle få mera vägledning från Arbetsförmedlingen. I vissa delar av Skåne stämmer det tillfullo, men i andra delar stämmer det (knappast) inte alls.

Projekt II, kanske skulle haft en annan projektägare?

Det som verkligen talar för Arbetsförmedlingen som projektägare är

- att man har resurser och likviditet att hantera stora projekt,

- att det ger projektet en tyngd, eftersom det ligger i Arbetsförmedlingens intresse att få så många FAS 3 i arbete som möjligt,
- att Arbetsförmedlingen behöver så många anordnare man bara kan få, även om det vid vissa tidpunkter kan innebära att det finns ett överskott av platser,
- att man är välorganiserade och finns med kontor över hela landet,
- att man kan förväntas kunna ta till sig resultatet,
- att man kan internrekrytera - på området välinsatt personal - till projektet.

Det som talar för en projektägare från den sociala ekonomin är

- att man känner den sociala ekonomins villkor väl,
- att syftet med projektet och projektägaren hänger samman väl,
- att nyttan för den sociala ekonomin kom mera i fokus,
- att nätverk och samverkan inom den sociala ekonomin skulle ha fått större chans att utvecklas,
- att engagemanget inom den sociala ekonomin skulle ha blivit större.

Frågan är då vilken organisation från den sociala ekonomin, som i så fall skulle blivit en bra projektägare? Man kan förstå att ESF valde Arbetsförmedlingen. Projekt TreFas omfattar ju cirka 100 MSEK över två år, vilket kräver bra likviditet och god administration.

Hur valdes personerna ut, som kom att ingå i TreFas, från den sociala ekonomin?

Frågan kom upp vid mötet i Göteborg den 19 september 2011. Eftersom projektet ägs av Arbetsförmedlingen, gissar vi att man på egen hand valde ut de personer och organisationer, som kom att ingå i projektet. Sannolikt skedde urvalet utifrån de kontakter med den sociala ekonomin, vilka redan fanns etablerade hos Arbetsförmedlingen sommaren/hösten 2009 inom de olika delprojekten.

Utvärdering av den sociala ekonomins medverkan i projektet TreFas

Man kan tycka att detta är ett ovanligt bra grepp från projektet att involvera personer från den sociala ekonomin i projektet.

Flyinge Utveckling lade ner ganska mycket tid på en egen ansökan, efter utlysningen från ESF på våren 2009. När det stod klart att hela PO2-projektet skulle gå till Arbetsförmedlingen, var det smart att involvera personer från den sociala ekonomin i detta projekt. ESF fick en kompetent projektägare med goda ekonomiska förutsättningar. Arbetsförmedlingen fick in intresserade och engagerade personer från den sociala ekonomin.

Man kunde då tro att utvärderaren Kontigo skulle få i uppgift att särskilt följa upp hur samverkan mellan den sociala ekonomins företrädare inom projektet och Arbetsförmedlingen fungerade.

Utvärderaren Kontigo fick dock ingen sådan uppgift av uppdragsgivaren ESF eller förstod inte att själv att föreslå ett sådant uppdrag. Gunnar Petersson förordade ett sådant uppdrag för ESF och projektledningen under hösten 2010, vilket resulterade i, att en enklare enkät skickades ut av Kontigo sommaren 2011 till de medarbetare som representerade den sociala ekonomin.

Flyinge Utvecklings svar till Kontigo den 4 juli 2011 blev följande:

1) Idéer från mig har varit svåra att formulera helt korrekt, eftersom jag inte helt fullt känner till hur Arbetsförmedlingen som organisation fungerar. Vi projektanställda borde ha fått en bättre "arbetsplatsintroduktion", d.v.s. orientering om Arbetsförmedlingen och dess verksamhet. I princip kan jag inte påminna mig mer än att jag skrev på ett sekretessavtal.

2) De idéer jag formulerat skriftligt, som varit genomarbetade, har jag inte kunnat följa upp, om de verkligen har haft någon påverkan. Lokalt har man kanske tyckt att de var bra, men sedan vet jag inte om de haft någon betydelse.

3) Jag fick "Jobb på landet och Leader" som särskild uppgift här i Skåne. Har väl lyckats så där. Ett antal personer i FAS 3 har fått projektanställning via detta program. Cirka 5 personer kanske.

Gjorde även under augusti - september 2010 utanför TreFas-projektet en undersökning för hela landet. Cirka 25 personer hade fått jobb på Leaderkontoren och cirka 100 personer i Leaderprojekt. Totalt 63 Leaderområden tillfrågades, med mycket litet bortfall.

Har även arbetat direkt med AMO-chefen i Lund med Leaderansökningar, som vi dock inte fick igenom.

4) Intresset för hur samverkan med SE skall kunna fortsätta, även efter projektet tar slut 30/9 2011, upplever jag är relativt svagt från Arbetsförmedlingens sida.

5) Har tagit initiativ till att starta ett nätverk av de TreFas-anordnare, som vi har i Skåne. Under perioden 1/4-30/9 kommer vi att genomföra 6 nätverksträffar, där vi utbyter erfarenheter och diskuterar hur vi gör och lär av varandra. Arbetsförmedlingen har anställt en person från SE, som är processledare vid dessa träffar. Arbetsförmedlingen (delprojektledare för Skåne, Matz Wahlin) har även medverkat vid några träffar. Vi hoppas att detta skall kunna finnas kvar även efter projektet.

Men troligen är det då viktigt att verksamheten formaliseras av Arbetsförmedlingen. Annars finns det risk att den försvinner. Värdefulla insikter och erfarenheter har spridits på dessa träffar.

6) Projektgruppsmöten i Skåne, där även SE har medverkat, har varit värdefulla. Vid dessa möten har Arbetsförmedlingens förändrade syn och strategier inom projektet kunnat fångas upp. Det har varit värdefullt, inte minst i min roll som anordnare, men även då jag varit ute och informerat hos andra TreFas-anordnare.

7) På möten har jag ofta varit i stark minoritet, en av fem, jämfört med Arbetsförmedlingens handläggare inom projektet. Inte så mycket fokus på vad jag har tyckt. Mer fokus på Arbetsförmedlingens rutiner och checklistor uppifrån, vilket säkert har varit viktigt.

8) På det hela taget har det varit mycket lärorikt. Större tydlighet om vilka mål man skall uppnå, om vi bortser från målet att ha tillräckligt många FAS 3-deltagare inom projektet.

Projektmedarbetare från den sociala ekonomin

I Skåne var omtalade personer från den sociala ekonomin också engagerade i att vara anordnare med deltagare inom projekt TreFas. Som sagts ovan var detta både till för- och nackdel.

Fördel

Bra kontakt med en anordnare som kan omsätta framarbetade planer i praktiken. En anordnare som lättare kunde förhålla sig till spelreglerna, eftersom man tidigt fick signaler om hur synen på FAS 3-anordnare, knutna till Arbetsförmedlingen under projektets gång, förändrades.

Nackdel

Svårt att helt hålla isär de olika rollerna som anordnare och som medarbetare i projektet. Man kunde således inom projektets ram hjälpa andra anordnare och deras deltagare, men inte sig själv, i rollen som anordnare.

En person från den sociala ekonomin kom att lämna sitt uppdrag i projektet i förtid och ersattes av en ny person från Flyinge Utveckling.

Sekretess inom Arbetsförmedlingen

Anordnare har sekretess då det gäller deltagare hos anordnaren. För projektmedarbetare från den sociala ekonomin skrevs sekretessavtal. Detta medförde att projektmedarbetarna kunde medverka på möten som rör projektet hos Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen har dock tystnadsplikt, som rör både enskilda anordnare och deltagare. Deltagarna från den sociala ekonomin och arbetsförmedlingen kommer i någon mån i konflikt med de olika rollerna.

Vad har den sociala ekonomin tillfört?

Projektmöten har medfört ett gott utbyte mellan Arbetsförmedlingen och företrädarna för den sociala ekonomin, men här finns en stor skillnad mellan verksamheterna, som inte är helt lätt att överbygga. I Skåne har det varit skillnad på medarbetarna från Arbetsförmedlingens sätt att arbeta i projektet. Projektet har öppnat nya möjligheter, som Af-medarbetarna har hanterat på olika sätt, beroende på tidigare erfarenheter, alltifrån att mycket aktivt påverka utvecklingen hos en anordnare, till att knappast påverka alls. Aktiviteten har säkert också berott på hur man har bedömt anordnarens behov av insatser från Arbetsförmedlingens sida.

Projektmedarbetarna från den sociala ekonomin tillförde projektet FAS 3-platser, bland annat genom att utvecklas som anordnare och öppna flera platser på olika ställen i Skåne.

Detta skedde emellertid också i lika hög utsträckning genom aktiva Af-medarbetare, tillsammans med andra anordnare inom den sociala ekonomin.

I Skåne har Flyinge Utveckling haft rollen att särskilt medverka till att kontakterna med den sociala ekonomin på landsbygden utvecklades. Sådana kontakter, särskilt med de åtta olika Leaderområdena i Skåne, har utvecklats och givit resultat i form av anställningar av FAS 3-personer, placerade i Leaderprojekt (se ovan).

Projektmedarbetaren från Coompanion bidrog med erfarenheter inom socialt företagande.

Vad kan vi i fortsättningen göra tillsammans med Arbetsförmedlingen och den sociala ekonomin?

Vilken vilja finns till fortsatt samarbete? Vad har vi lärt av varandra under projekt TreFas? Vad vill vi ta med oss in i ett fortsatt samarbete? Hur skall ett sådant samarbete organiseras? Behövs särskild finansiering? Ett nytt ESF-projekt, eller skall det ske på annat sätt?

Vilken vilja finns till fortsatt samarbete?

Af-medarbetarna verkar lite trötta på projektet och ser sig om efter nya arbetsuppgifter inom Arbetsförmedlingen. I Skåne slutade en av medarbetarna från Arbetsförmedlingen i projektet i förtid. Man skulle kunna dra den slutsatsen att det kanske är nya medarbetare från Arbetsförmedlingen som nu skall ta över.

Anordnarna från den sociala ekonomin kommer fortsatt att vara anordnare. I Skåne är det Flyinge Utveckling, som sedan april 2011 svarar för samtliga medarbetare i projekt TreFas från den sociala ekonomin.

Vad har vi lärt av varandra under projekt TreFas?

Bättre förståelse för arbetsrutiner/ arbetsvillkor/sekretess inom Arbetsförmedlingen.

Bättre förståelse för vad som förväntas av en bra anordnare.

Besvikelse över att Arbetsförmedlingen och Landsbygdsnätverket/Leader aldrig riktigt kom att förstå varandra, även om båda parter undertecknade en avsiktsförklaring.

Besvikelse över att vi inte lyckades få Leaderkontoren att nappa på att bli anordnare.

Viss besvikelse över lite för lågt deltagarantal på nätverksträffarna för TreFas anordnare.

Bra kontaktnät, främst inom AMO-Lund, men även övrigt nationellt inom Arbetsförmedlingen.

Har kunnat anpassa den egna verksamheten som anordnare, efterhand som nya synsätt på anordnaren har kommit fram.

Vi har vidgat kontakterna inom den sociala ekonomin i Skåne.

Att den sociala ekonomin är en ganska svår ”bransch” att hantera.

Intressant ”bransch” med stora skillnader mellan olika organisationer.

SE är ett bra komplement till privata och offentliga anordnare.

Ökad förståelse för vad sociala ekonomin innebär.

SE behöver organisera sig på ett tydligare/stabilare sätt, så att de mera liknar övriga branscher.

Det är naturligt att en handläggare hos Arbetsförmedlingen väljer att placera deltagare hos en anordnare, som känns ”säker och trygg”.

SE behöver mera kunskap om hur det är att vara en bra anordnare.

Placeringarna behöver också leda till jobb.

Anordnare, som är stora, kan fungera bra om de organiserar sig i mindre grupper på flera olika platser.

Att projektadministrationen inom ett ESF-projekt är tyngre än man kan tro.

Att även lilla Skåne innebär en hel del resande när man skall dra ihop möten med deltagare från hela delprojektet.

Viss besvikelse på centrala projektledningen, som också bytte personal mitt under projektets gång. Men detta drabbade kanske främst delprojektledarna.

Mediadrevet mot FAS 3 våren 2011 belastade säkert medarbetarna från Arbetsförmedlingen, vilket gjorde att de fick lägga mycket tid på den så kallade checklistan.

Erfarenheter från perioden 2007-2009

Flyinge Utveckling blev anordnare för FAS 2 redan hösten 2007. Vi jobbade då med utplacering hos föreningens företagsmedlemmar inom bygden. Många fick på så sätt ett jobb och Flyingemodellen uppmärksammades också i ett inlägg i Aktuellt i september 2009. Aktuelltreportern Erika Bjerström gjorde ett inlägg från Flyinge och Tomas Lundberg från Arbetsförmedlingen fick möjlighet att kommentera inlägget direkt efteråt.

Detta sätt att göra utplaceringar på, kom sedan att förbjudas av Arbetsförmedlingen, och vi slutade med denna modell, då TreFas projektet drog igång.

Mediadrevet kring FAS 3 våren 2011

Den exponering av FAS 3, som skedde i media under våren 2011 påverkade vissa av våra deltagare negativt. Vi kan även känna en viss lättnad så här efteråt kring att Leader valde att inte bli anordnare. De hade varit extra känsliga för media, då de i styrelsen har företrädare för både ideella, offentliga och privata, samt har en uppgift som i viss mån liknar en myndighet.

I övrigt fick vi inte särskilt mycket negativ publicitet i Skåne då det gäller tidningarna. Här fanns i stället en del positiva artiklar, särskilt kring Kristianstad.

Nätverk TreFas Skåne för anordnare inom den sociala ekonomin

Under sex månader, från den 1 april – 30 september 2011, fick den ideella föreningen Flyinge Utveckling i uppdrag av Matz Wahlin från Arbetsförmedlingen, att skapa ett Nätverk för anordnare inom projekt TreFas. Carl-Eric Ringberg anställdes av Flyinge Utveckling, för att genomföra uppdraget. Det beslutades att arrangera sex nätverksträffar á tre timmar och att nätverket också skulle ha tillgång till information via Internet. Carl-Eric ger här en sammanfattning från nätverksträffarna.

Inspirerad av Handboken ⁴ skulle flera mål för en anordnare kunna bli uppfyllda, mål som varje anordnare sannolikt skulle ställa sig bakom.

- Att bli en kompetent anordnare.
- Att få ett bra förhållande och samarbete med Arbetsförmedlingen.
- Att få tillstånd ett bra samarbete och utbyte med andra anordnare via nätverket.

Genom dessa mål utvecklas och stärks den egna föreningens verksamhet.

I ett arbetsmarknadspolitiskt uppdrag är det många som har åsikter och gör sin tolkning av hur en verksamhet skall bedrivas. Med en uppdragsgivare som Arbetsförmedlingen, som mer eller mindre styrs av politiska beslut, förändrades uppdraget under arbetets gång.

Det svåra för många anordnare var: Hur skall förändringar i regelverket tolkas?

Med ett nätverk fanns det nu möjligheten för alla anordnare att skapa ett gemensamt forum, en mötesplats, där anordnarnas frågor kunde diskuteras. Med ett nätverk skulle man också få ett organ för att kunna kommunicera med Arbetsförmedlingen och där nämnda myndighet också aktivt kunde medverka och ge sin syn.

Förutsättningen för ett fungerande nätverk är att deltagarna

- kan se ett behov av ytterligare information,
- uppfattar att nätverket kan tillföra den informationen,
- anser sig kunna avsätta personella resurser till nätverket.

Eftersom det är anordnarna som skall driva detta nätverk, bör det ligga i deras intresse att styra vilka ämnesområden som skall utgöra underlaget för det fortsatta arbetet. Utgångspunkten måste vara vad deltagarna i nätverket anser om hur en bra verksamhet bör förhålla sig i olika frågor och hur den skall möta framtidens förändringar. Vi hade ett bra material från *Handboken* ¹, där vi kunde hämta underlag för att skildra andras synpunkter.

Arbetsförmedlingens Matz Wahlin stod för inbjudan till samtliga träffar och ordnade också lokal. Fem av våra möten hölls i Lund och en träff hade vi hos en anordnare i Helsingborg.

Information om träffarna, blogg och annat som var av intresse för nätverket, har funnits på Internet under projektet. Denna information kommer tillvidare att ligga passivt på i avvaktan på nätverkets nya organisation.

Första träffen

Vid första nätverksträffen startade vi arbetet i smågrupper. Grupperna skulle komma med förslag på vad som ansågs vara viktigt att diskutera vid kommande möte.

Förslagen flödade. Jag noterade febrilt på blädderblad, dokument som jag efter hand klädde väggarna med.

medfinansiering, projektpengar, bidragsformer, rollen, kontaktperson, företagskontakter, handlingsutrymme, anordnarkrav, deltagarstöd, kontakt, kommunikation, politikerkontakt, kunna påverka slutrapporten, tolkning av uppdraget, regelverket,	mediadrevet, kontakten med uppdragsgivarens chefer, anställning, samarbete, delaktighet, medlemsansvar, meningsfull sysselsättning, sociala företag, föreningens verksamhet, ideell förening, medinflytande,	inspirera varandra, arbetsmarknadspolitiken, vara socialt företag, ESF-mål, flexibilitet, mångsidig, utveckla idéer, utbyte i nätverk, mediadrevet, utbildning, undanträngningseffekten, dialog med uppdragsgivaren, regelverket, föreningsarbete, referens, projektarbete, utbildning, praktik	regelverket, samarbete, ur deltagarens perspektiv, bry sig, omsorg, företagskontakt, utbildning, starta eget, frilansfinans, fysiska aktiviteter, friskvård, stärka självförtroendet, social gemenskap,
---	--	---	---

⁴ Handboken för Kompetenta Anordnare utgiven av Hela Sverige skall leva. Kan beställas på tel. 08-24 13 50.

Med ett antal huvudrubriker kunde vi nu presentera en lista över nätverkets förslag:

Finansiering
medfinansiering, projektpengar, bidragsformer

Handledare
rollen, kontaktperson, företagskontakter, handlingsutrymme

Arbetsmiljölagen
anordnarkrav

Arbetsförmedlingen
deltagarstöd, kontakt, kommunikation, politikerkontakt, kunna påverka slutrapporten, tolkning av uppdraget, regelverket, mediadrevet, kontakten med uppdragsgivarens chefer

Föreningen
anställning, samarbete, delaktighet, medlemsansvar, meningsfull sysselsättning, sociala företag, föreningens verksamhet, ideell förening, medinflytande, föreningsarbete, referens, projektarbete, utbildning, praktik, regelverket

Deltagare
samarbete, ur deltagarens perspektiv, bry sig, omsorg, företagskontakt, utbildning, starta eget, frilansfinans, fysiska aktiviteter, friskvård, stärka självförtroendet, social gemenskap, föreningsarbete, inspirera varandra

Framtiden
arbetsmarknadspolitiken, vara socialt företag, ESF-mål, flexibilitet, mångsidig, utveckla idéer, utbyte i nätverk, mediadrevet

Fas3
utbildning, undanträngningseffekten, dialog med uppdragsgivaren, regelverket

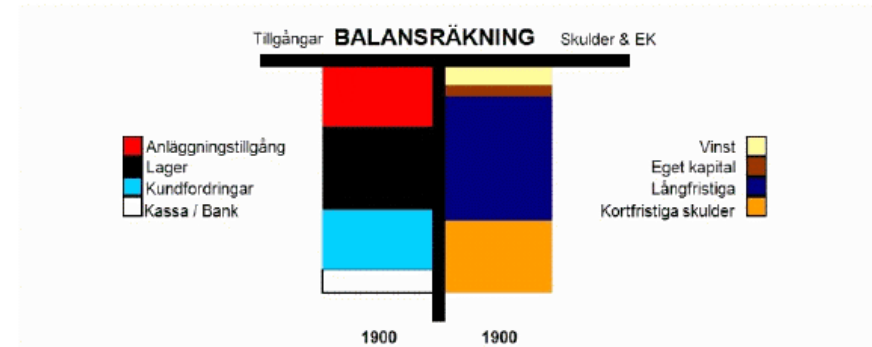
Därmed hade vi nu också förslag på vad de följande nätverksträffarna skulle innehålla.

Andra träffen

Finansiering stod först på agendan vid nästa nätverksträff. Pratar man finansiering, kommer man också in på ekonomiska begrepp. Hur presenterar man ekonomin för medarbetarna? När man informerar om hur verksamhetens ekonomi har utvecklats, är risken stor att det blir en lista med text och siffror, som endast personer med ekonomiskunskaper kan förstå.

Med en grafisk bild kan ekonomiska begrepp åskådliggöras på ett enklare sätt. Informationen om verksamhetens finansiella ställning och utveckling blir genast lättare att ta till sig.

Genom att studera en bild av en balansräkning, kan fler få ett bra grepp över hur de ekonomiska sambanden ser ut i verksamheten.



Finansieringen av en föreningsverksamhet brukar ofta innebära

- Medlemsavgifter.
- Bidrag.
- Projektstöd.
- Medfinansiering.

Att söka projektpengar ställer krav på anordnaren:

- Likviditet.
- Kompetens att genomföra.
- Långsiktighet i verksamheten.

Exempel på var man kan söka bidrag till projekt

- Regionala och statliga utvecklingsfonder.
- Landsbygdsprogrammet (Leader).
- Stiftelser, exempelvis bankstiftelser, Allm. arvsfonden, ...
- Nationella projekt söks hos Jordbruksverket.
- Regionala projekt söks hos Länsstyrelsen i Skåne.
- Lokala projekt via Leader.
- Arvsfonden, som ger bidrag.
- Sparbanksstiftelserna.

FLYINGE UTVECKLING

- Privata stiftelser, ex. Craaford.

Vilka frågor bör man ställa sig när man skall skriva en projektansökan?

- Vad vill vi göra?
- Vilka är vi?
- Vilket resultat kommer vi att uppnå?
- För vilka är detta intressant?
- Vilka resurser behöver vi?
- När kommer vi att vara klara?
- Vilka olika steg behöver vi ta för att hålla tidplanen?
- Hur mycket pengar söker vi?
- Har vi tillräcklig likviditet för att klara av projektets finansiering?
- Hur ser balansräkningen ut?

Projekt kan vara en bra arbetsform för anordnare.

- Att arbeta i ett projekt kan bli en sysselsättning för flera av deltagarna, för en del mot betalning.
- Det kan ge ett ekonomiskt bidrag till den totala verksamheten.
- Deltagarna kan ha olika roller i ett eller flera projekt.
- Ett arbetssätt som kan stärka individen och ökar gruppkänslan.

Tredje träffen

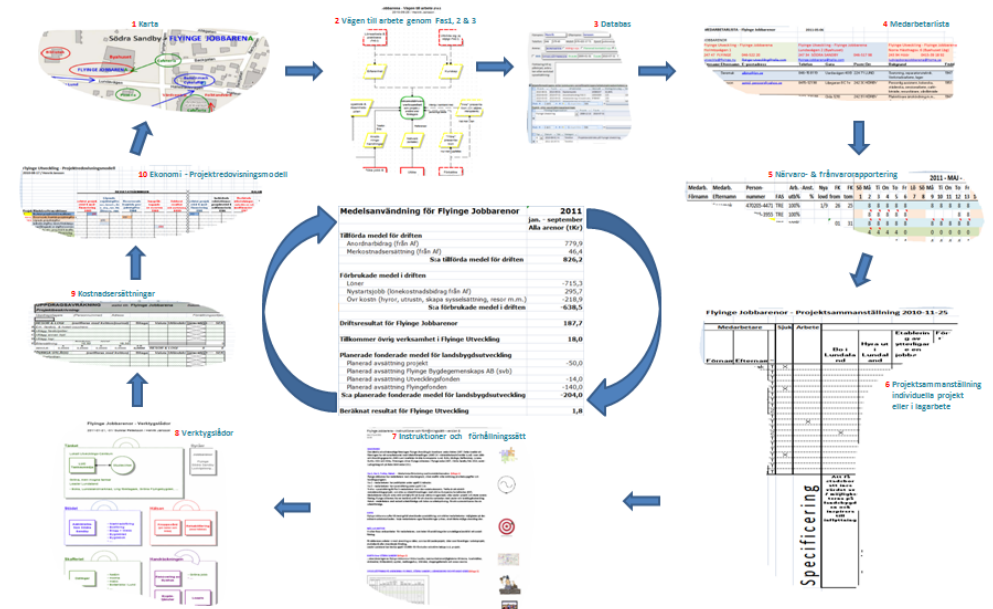
En viktig del i anordnarens verksamhet är handledarens roll, eller snarare olika roller.

Handledaren har flera administrativa uppgifter. Det är framförallt verksamhetens storlek, som påverkar omfattningen av det administrativa arbetet. Det behövs rapportering till föreningens styrelse, samt Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

Den tredje träffen ägnades åt genomgång av rutiner för administration hos anordnaren inom projekt TreFas.

Flyinge Jobbarenor – Rutiner & Processer

2011-10-24 / Henrik Jansson



Bakom varje bild i flödet finns dokument med formulär, mallar och instruktioner. Dessa dokument finns nu tillgängliga för alla andra i nätverket att studera. Det ger också en möjlighet för andra, att utifrån mallar och formulär utveckla sin egen verksamhets administrativa rutiner.

Fjärde träffen

Vad är handledarens roller, utöver den administrativa?

Först arbetade vi i smågrupper, som skulle försöka generera en lista på vad man ansåg var viktigt i handledarrollen. Därefter försökte vi tillsammans få en mer strukturerad bild på vad en handledare bör se som sina viktigaste egenskaper och uppgifter i en verksamhet som anordnare i FAS 3.

Liksom i tidigare i detta arbete, lånade vi mycket från *Handboken*¹.

- Informera
- Fatta beslut
- Ta emot kritik
- Leda och fördela
- Lyssna och förstå
- Få alla att må bra
- Skapa rutiner i föreningens arbetsmiljöansvar
- Kontakt med Arbetsförmedlingen och deltagarens handläggare
- Ha bra kunskap om aktuella arbetsuppgifter
- Skapa förutsättningar för riktiga jobb
- Ha en viss pedagogisk förmåga
- Ha kännedom om regler kopplade till:
 - Arbetsförmedlingen
 - Försäkringskassan
 - Arbetsmiljön
- Hantera undanträngningseffekter och konkurrens
- Handleda arbetsuppgifter
- Mötet med en blivande deltagare
- Enskilda samtal med deltagare
- Stödja deltagaren i personliga frågor
- Som handledare visa uppskattning och ge konstruktiv kritik

Femte träffen

Till denna träff bjöd vi åter in Matz Wahlin från Arbetsförmedlingen. Matz fick svara på frågor, som exempelvis berörde hur Arbetsförmedlingens förändrade syn på undanträngningseffekten kommer att påverka oss anordnare från den sociala ekonomin. Det nya begreppet kallas inträngningseffekten.

Matz hänvisade i många av frågorna till andra myndigheter, såsom Försäkringskassan och Skattemyndigheten.

Matz förklarade hur Arbetsförmedlingens försäkring fungerar och att det är viktigt att deltagarna har giltiga skäl att befinna sig på en viss plats om en olycka skulle ske. Många viktiga frågor besvarades, vilket klargjorde för anordnarna vad som gäller.

Matz berättade också att en liten förening kan få dispens från kravet att ha en anställd handledare.

Sjätte träffen

Gunnar Petersson från Flyinge Utveckling berättade om vad som kommit fram på delprojekt Göteborgs TreFas-slutkonferens i Göteborg den 19 september. Ingen anordnare på mötet kände igen att man blivit intervjuad som anordnare utifrån de frågor man ställt i Göteborg. I Göteborg hade man genomfört en enkät bland anordnarna. Gunnar Petersson redovisade vad anordnarna hade svarat här.

Gunnar berättade om vad den sociala ekonomin innebär. Detta beskrivs på annan plats i denna rapport.

Nyttan av ett nätverk för anordnare diskuterades och just att det bara är anordnare från den sociala ekonomin. Alla tyckte att det var viktigt att fortsätta med ett nätverk, särskilt nu när kontakten med TreFas-projektet skulle ta slut och kontaktpersonerna på Arbetsförmedlingen försvinner till andra befattningar.

Just att varje AMO har en särskild kontaktperson för anordnare från den sociala ekonomin, tyckte man var en god idé.

Redan på ett tidigt stadium började vi att använda Internet för att kommunicera i nätverket. Genom en hemsida med namnet ”KOMPETENTA - ANORDNARE – TreFas” kunde nätverkets deltagare läsa anteckningar från tidigare genomförda nätverksträffar. Där fanns också länkar och dokument som kunde vara av intresse för alla i nätverket.



Vi skapade också en blogg, där alla i nätverket fick möjlighet att skapa egna inlägg eller kommentera varandras inlägg.

FLYINGE UTVECKLING

Eftersom idén byggde på ett internt nätverk, krävdes behörighet och inloggning för att få tillgång till såväl nätverkets hemsida som nätverkets blogg.

KOMPETENTA - ANORDNARE - TREFAS

Nätverk TreFas Anordnare

[Skapa nytt inlägg](#)

Svaret till Daniel från Matz Wahlin
Arbetsförmedlingen

Skapat av Carl-Erik Ringberg 10.08.2011 10:59+02

Hej Daniel!

Här följer svar på frågorna:

- 1) Får man belöna medarbetare som gjort ett bra arbete (med annat än kontanta medel, t.ex. biobjettar)?

Det är inte förbjudet, eftersom det är en anordnares interna angelägenheter som Arbetsförmedlingen inte lägger sig i. Här är det dock bäst att agera med sunt förnuft. I tveksamma fall kan det vara bra att anordnaren kontrollerar med skattemyndigheten om reglerna kring ev. förmånsbeskattning och lönsande.

- 2) Vilka konsekvenser har Af:s egen utredning av Fas? Mer specifikt, vilka praktiska konsekvenser kan den förändrade policy ang. arbetsliknande sysselsättningsupp. få?

Arbetsliknande sysselsättningsuppgifter är tänkt att användas på samma sätt som man använder arbetspraktik för dem som inte är i fas 3. Det innebär att det framåt handlar om kortare anvisningar hos en arbetsgivare där det finns en reell möjlighet till anställning. Detta är en bedömning som ansvarig handläggare gör från fall till fall.

Kategorier
Nätverket (10)
Arbetsförmedlingen (2)

Tidigare inlägg

- Nästa Nätverkstraff 10 augusti
17.02.11 02
- Anteckningar från Nätverkstraffen 22 juni
17.03.10
- Nästa träff 22 juni
09.04.10
- Nästa nätverksamote 31 maj
23.02.10

FLYINGE UTVECKLING

Antalet inbjudna anordnare från projekt TreFas var cirka 20 stycken. Av dessa var åtta stycken lite större användare, med fler än fem deltagare. Vid första träffen kom cirka 10 av dessa. Restiden i Skåne till Lund kunde för vissa anordnare uppgå till strax över en timme.

Lund ligger bra till. Vi valde att förlägga andra träffen hos en anordnare i Helsingborg. Detta var ett misstag, eftersom vissa anordnare fick ännu längre restid. Vi återgick sedan till att ha alla övriga träffar hos Arbetsförmedlingen i Lund. Antalet anordnare på de återstående träffarna har pendlat kring fem stycken.

Vid sista träffen ställdes frågan om det fanns intresse för att i någon form kunna fortsätta med träffarna. Samtliga närvarande var positiva till detta.

De olika anordnarna har i någon mån skickat olika representanter vid olika tillfällen, beroende på vilka som kunnat komma.

De allra minsta anordnarna, som kanske bara har en deltagare från FAS 3, har oftast inte visat något intresse. De allra största har visat något mindre intresse, då de inom projekt TreFas har haft mycket bra uppbackning från Arbetsförmedlingen. Detta kommer dock att ändra sig efter att projektet tar slut.

Sysselsättning inom Flyinge Jobbarena

Antalet deltagare är för närvarande 22 personer. Inom Flyinge Jobbarena har vi idag fem olika typer av sysselsättningar.

Stödet

Administrativa uppgifter, bokföring, webb, information, broschyrer/trycksaker, grafiska profiler (logotyper), kurser, studiecirklar och datorstöd.

Verksamheten är riktad till Flyinge Utveckling, den förening (det byalag/byahus) som vi hyr hos eller annan organisation inom den sociala ekonomin. Verksamheten bedrivs fullt ut inom jobbarenan. Vi kan även ta uppdrag som ger den organisation som vi hyr in oss hos en inkomst, men

då vill vi att våra deltagare också får lön. Flyinge Jobbarena marknadsför sig inte direkt, utan verkar genom hyresvärden.

Sysselsättning är bokföring, webbsites, scanning av bilder, broschyrer, infomaterial, arkivtjänster, m.m.

Handräckningen

Praktiska uppgifter av sådant slag, att de flesta klarar uppgiften utan särskild utbildning.

Sysselsättning som motsvarar det som ideella krafter inom en förening brukar göra, exempelvis enklare måltider, ordna med loppis m.m. Skötsel av fastigheter, trädgårdsarbete, enklare reparationer, verkstad, dela ut broschyr m.m.

Hälsan

Rehab-tjänster för personer som anvisas av Af inom denna kategori.

Sysselsättningen syftar till att stärka hälsan, vilket skapar gynnsammare förutsättningar för deltagarnas återkomst i arbetslivet.

Tänket

Utveckling av nya projekt, som kan resultera i sysselsättning och anställningar. Utformning av ansökningar, som kan leda fram till finansierade och realiserade projekt. Vidmakthållning och utvidgning av föreningens kontaktnät.

Sysselsättning och anställningar inom finansierade Leaderprojekt samt ESF-projekt.

Skafferiet

Odling och hantering av råvaror och recept, samt matlagning. Det kan även ingå produkter till försäljning, om vi kan uppfylla de krav som ställs på sådan verksamhet.

Sysselsättning inom odling av frukt och grönt från Turkiet, samt enklare måltider för deltagarna på Jobbarenan.

Deltagare på Flyinge Jobbarena

Deltagare 2010	Antal	%
Antal kvar i programmet fr. tidigare år	5	100%
Under året antogs och anvisades*	30	
varav Fas 3	26	
Fas 2	4	
Avbrutit i förtid p.g.a. anordnarbyte	2	6%
Avbrutit i förtid av andra skäl	3	9%
Gått i pension	0	0%
Fullföljt anvisningen, utan jobb	3	9%
Fått jobb	4	11%
Avgår anställda som står kvar i pgm	0	0%
Totalt antal som fortf. står kvar iprogrammet per 31/12 2010	23	66%
*) 48 personer har intervjuats, men 18 blev inte placerade hos oss (ointresserade/ej kunnat matchas).		

Deltagare 2011 (t.o.m. sept.)	Antal	%
Antal kvar i programmet fr. tidigare år	23	100%
Under perioden antogs och anvisades*	17	
varav Fas 3	13	
Fas 2	3	
Övrigt	1	
Avbrutit i förtid p.g.a. anordnarbyte	7	18%
Avbrutit i förtid av andra skäl	1	3%
Gått i pension	1	3%
Fullföljt anvisningen, utan jobb	1	3%
Fått jobb	13	33%
Avgår anställda som står kvar i pgm**	-5	-13%
Tot. antal som fortfarande står kvar i programmet per 30/9 2011	22	55%
*) Vi har under perioden tagit kontakt med totalt 25 nya personer (18 intervjuer samt 7, av Af direktanvisade/placerade personer, utan inledande intervjuer). Av totalen har 19 anvisats och placerats i programmet (varav 2 stycken först i oktober, utanför denna redovisningsperiod).		
**) i syfte att få ett nytt arbetsvillkor		

Siffrorna för hela perioden är:

SÖKANDEN [2010 och 2011(- sept)]	Antal	%
Antal kvar i programmet fr tidigare år	5	100%
Under perioden antogs och anvisades	47	
varav Fas 3	39	
Fas 2	7	
Övrigt	1	
Avbrutit i förtid p.g.a. anordnarbyte	9	17%
Avbrutit i förtid av andra skäl	4	8%
Gått i pension	1	2%
Fullföljt anvisningen, utan jobb	4	8%
Fått jobb	17	33%
Avgår anställda som står kvar i pgm*	-5	-10%
Tot. antal som fortfarande står kvar i programmet per 30/9 2011	22	42%
*) i syfte att få ett nytt arbetsvillkor		

Under en fyraårsperiod, september 2007 – september 2011, har vi samlat statistik se nedan.

Totalt har 78 personer antagits och, av dem som fullföljt sin anvisning, har 72 % fått jobb.

Anvisningar inom Fas 3 först från och med år 2010, tidigare endast Fas 2.

Vi vill med denna statistik också visa ett exempel på hur man kan redovisa resultat på ett begripligt sätt.

FLYINGE UTVECKLING

Förnamn Efternamn Född F * AI PI In DA * Av Om AO Vä Be An Anv. fr o m Anv. t o m * AbA Ab As Pg Sl P Jb * Förklar. till ingen/avbr/avsl syssels Anmärkning / Sammanfattn

KONTAKTEN - %

AI = Aldrig intervjuade personer -----> 17% <-----> 17%
 PI = Plan. kontakt/i-vju (ibland otillgängl) > 1% <-----> 1%
 In = Intervjuade personer -----> 77% <-----> 77%
 DA = Direktanvisade, utan intervju -----> 5% <-----> 5%
 Avstämningspost 1 (fel och/eller glömt "PI"?) ----> 0% <-----> 0%
 Totalt KONTAKTEN =====> 100% <-----> 99% , ny %-bas 100% ---->

Vidare till URVALET

URVALET - %

Av = Avisade personer -----> 3% <-----> 3%
 Om = Omatchade personer -----> 9% <-----> 9%
 AO = Annan orsak till icke deltag. personer (ointr., fick jobb...) --> 30% <-----> 30%
 Vä = Väntar på anvisn. (godkända, men Af/sökanden kan säga nej) -> 1% <-----> 1%
 Be = Bekräftade anvisningar (formella beslut ej tagna/emottagna) -----> 0% <-----> 0%
 An = Anvisade personer (med formella beslut) -----> 57% <-----> 57%
 Avstämningspost 2 (fel) -----> 0% <-----> 0%
 Totalt URVALET =====> 100% <-----> 100%

Vidare till SYSSELSÄTTNINGEN

SYSSELSÄTTNINGEN - %

AbA = Avbruten i förtid av medarbetaren p.g.a. anordnarbyte -----> 12% <-----> 12%
 Ab = Avbruten i förtid av medarbetaren p.g.a. andra orsaker -----> 18% <-----> 18%
 As = Avslutad i förtid av anordnaren -----> 1% <-----> 1%
 Pg = Pågående anvisningar -----> 29% <-----> 29%
 Sl = Slut, anvisningen fullgjord -----> 12% <-----> 12%
 P = Pensionering -----> 1% <-----> 1%
 Jb = Jobb under eller direkt efter anvisningen -----> 33% <-----> 33%
 Avstämningspost 3 (fel* och/eller negativ korrektivpost för personer som anordnaren har anställt på deltid och är kvar i programmet) ----> -6% <-----> -6%
 Totalt SYSSELSÄTTNINGEN [samma %-bas som i "An = Anvisade..." ovan (100%)] =====> 100% <-----> 100%

Grupperade andelar

Anvisade personer, ny %-bas

<-----> 100% ----->

31%

69%

40%

100% = ny %-bas för jobb-andelen

46% har fullföljt programmet (Sl + P + Jb)

72% av dem som fullföljt programmet (Sl + P + Jb) har fått jobb!

*) Personer som är markerade som "An = Anvisade..." i URVALET, måste också ha någon markering i SYSSELSÄTTNINGEN

Medelsanvändning

Nedan redovisas Flyinge Utvecklings resultaträkningar för perioden som projektet omfattar. Här kan man se det ekonomiska resultatet av Flyinge Jobbarena.

Medelsanvändning Flyinge Jobbarenor	2010
	Alla arenor (tKr)
Tillförda medel för driften	
Anordnarbidrag (från Af)	742,7
Merkostnadsersättning (från Af)	116,6
S:a tillförda medel för driften	859,3
Förbrukade medel i driften	
Löner	-277,2
Nystartsjobb (lönekostnadsbidrag från Af)	94,3
Övr kostn (hyror, utrustn, skapa sysselsättning, resor m.m.)	-196,7
S:a förbrukade medel i driften	-379,6
Driftsresultat för Flyinge Jobbarenor	479,7
Tillkommer övrig verksamhet i Flyinge Utveckling	201,1
Fonderade medel för landsbygdsutveckling	
Avsättning projekt	-105,0
Avsättning Flyinge Bygdegemenskaps AB (svb)	-330,0
Avsättning Utvecklingsfonden	-51,9
Avsättning Flyingefonden	-193,1
S:a fonderade medel för landsbygdsutveckling	-680,0
Resultat för Flyinge Utveckling	0,8

Medelsanvändning för Flyinge Jobbarenor	2011
	jan. - september
	Alla arenor (tKr)
Tillförda medel för driften	
Anordnarbidrag (från Af)	779,9
Merkostnadsersättning (från Af)	46,4
S:a tillförda medel för driften	826,2
Förbrukade medel i driften	
Löner	-715,3
Nystartsjobb (lönekostnadsbidrag från Af)	295,7
Övr kostn (hyror, utrustn, skapa sysselsättning, resor m.m.)	-218,9
S:a förbrukade medel i driften	-638,5
Driftsresultat för Flyinge Jobbarenor	187,7
Tillkommer övrig verksamhet i Flyinge Utveckling	18,0
Planerade fonderade medel för landsbygdsutveckling	
Planerad avsättning projekt	-50,0
Planerad avsättning Flyinge Bygdegemenskaps AB (svb)	
Planerad avsättning Utvecklingsfonden	-14,0
Planerad avsättning Flyingefonden	-140,0
S:a planerade fonderade medel för landsbygdsutveckling	-204,0
Beräknat resultat för Flyinge Utveckling	1,8