

Företag och samhällsutveckling i Malmö

Augusti 2011
Björn Jansson

Innehåll

1. Inledning.....	3
2. Södertälje	5
3. Göteborg- Gårdstensbostäder	17
4. Danmark och Köpenhamn	19
5. Andra internationella exempel i Europa	24
6. Funktionshindrade och funktionsnedsatta	34
7. Analys	43
8. Slutsatser för Malmö	46
Källor.....	51
Bilaga 1 Telge Tillväxt på Svenska ESF-rådets hemsida.....	53

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Utanförskap och arbetslöshet är ett stort problem i flera delar av Malmö. Mycket tyder också på att detta problem kan bli bestående och leda till en låg förvärvsfrekvens för stora grupper. Redan på kort sikt leder problemen med låg sysselsättningsgrad inom utsatta grupper till att Malmö har en stor andel fattiga barn samt segregering i skolan och andra sociala problem. På lång sikt kan det leda till att stora grupper i Malmö står utanför arbetsmarknaden och att detta drabbar svaga grupper i flera generationer. Samtidigt noteras att många företag och även offentlig sektor har och kommer att få svårt att rekrytera arbetskraft. Vi vet också att den demografiska utvecklingen gör att det är viktigt att fler i yrkesverksam ålder arbetar.

Många insatser som görs för utveckling av eftersatta områden och människor i dessa har projektkaraktär, är inte uthålliga och leder inte till långsiktiga lösningar för människorna eller områdena. Dessa projektbaserade insatser leder ofta till ”projektrötthet” som kan öka risken för utanförskap, passivisering och sociala problem.

Insatser baserat på att företag engagerar sig för utveckling och tillväxt ur ett företagsekonomiskt motiv kan vara ett framgångsrikt alternativ för Malmö. Dessa insatser ger lönsamhet för företaget och blir därigenom långsiktigt hållbara. Samtidigt ger de utveckling och sysselsättning för grupper som annars kunde haft svårt att komma in på arbetsmarknaden. Intressanta exempel finns i på flera ställen i Sverige t ex Södertälje och Göteborg. Södertälje och Telgemodellen arbetar med social, ekonomisk och miljömässigt hållbar utveckling med bl a Telge Tillväxt, Telge Peab och Telge Hovsjö i Södertälje. Ett annat exempel finns i Göteborg där koncernen Förvaltnings AB Framtiden och bolaget Gårdstenbostäder AB arbetar med utveckling av Gårdsten och sin verksamhet där. Köpenhamn och Danmark är också intressant för sitt arbete som har pågått längre än de flesta svenska exempel.

I Europa i övrigt och inom EU har intresset länge varit stort för utveckling inom ramen för vad som brukar kallas social ekonomi. Här finns en lång tradition i Italien och Spanien men även i bl a Frankrike.

I Sverige har företag på senare år mer allmänt börjat se sambanden mellan företagets egen utveckling och engagemang för utveckling av samhället. Viktiga aspekter för företagen är möjlighet att rekrytera arbetskraft och betydelsen även marknadsmässigt av att vara en god samhällsaktör. Bland sådana företag märks bl a ICA, Max Hamburgerrestauranger och Light My Fire (Västervik).

Problem

Många grupper i Malmö har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden med hög arbetslöshet, sociala problem, bl a barnfattigdom, och segregering som följd. Malmö är här särskilt utsatt och problemen kan om inte åtgärder vidtas leda till ett högt bestående utanförskap bland grupper med en svag position på arbetsmarknaden. Många av de insatser som görs för dessa grupper har varit tidsbegränsade projekt som inte lett till långsiktiga lösningar för många av de personer som deltagit. Detta har ibland lett till besvikelser och projektrötthet.

Samtidigt har flera områden svårt att rekrytera arbetskraft, det gäller såväl flera branscher inom näringslivet som på sikt även delar av den offentliga sektorns serviceverksamheter. Bilden kompliceras av att inom allt fler områden vad som krävs för att kunna få ett arbete har ökat i termer av t ex krav på längre sammanhängande utbildning eller praktik. Barriärerna för att etablera sig på arbetsmarknaden har blivit högre, detta gäller t ex inom vård och omsorg där det krävs undersköterskeutbildning och inom byggsektorn där yrkesbevis krävs.

Inriktning

Målet här är att belysa förutsättningarna för att etablera verksamhet i samverkan mellan företag och Malmö stad som är företagsekonomiskt motiverad. Genom att insatserna är företagsekonomiskt bärkraftiga förutsätts de bli hållbara och kunna ge en väg in i arbetslivet för personer som annars har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Målet är att söka långsiktigt hållbara modeller som samtidigt bidrar till utveckling medborgare och grupper av medborgare i Malmö som har en svag position på arbetsmarknaden. Målet är också att insatserna skall bidra till utvecklingen i medverkande företag.

Målgrupp är inom persongruppen med hög arbetslöshet som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden, främst invandrare, långtidsarbetslösa och funktionshindrade/funktionsnedsatta. Målgruppen är vidare företag främst med rekryteringsbehov och med kunder inom personmålgruppen samt företag som verkar inom det valda verksamhetsområdet.

Målet är vidare att översiktligt inventera vilka organisatoriska modeller och upplägg som kan vara intressanta samt inom vilka områden det kan finnas förutsättningar. Målet är vidare att denna rapport skall kunna vara underlag för ett seminarium kring dessa frågor.

2. Södertälje

Telgemodellen - Södertäljes upplägg allmänt

Telgekoncernen har skapats för att säkerställa att kommunens bolag ska fortsätta att utvecklas positivt i en värld dominerad av företag som är betydligt större än Telge. Telgekoncernen bildades 2003/2004 och målet var då främst att förbättra effektiviteten genom att gemensamt för kommunens bolag driva stödfunktioner effektivare där varje dotterbolag inte självt hade tillräckligt underlag för att ha en professionell organisation t ex IT och HR. Detta visade sig fungera väl. Därefter tog man över städningen i kommunen för att den skulle drivas på ett mer professionellt sätt. Lärdomarna visade att denna form fungerade bra. Nästa steg blev etablerandet av Telge Hovsjö med ett bredare ansvar att utveckla miljonprogramsområdet Hovsjö. När erfarenheterna av detta också blev goda hade man börjat etablera en modell ("Telgemodellen").

Telgemodellen har som sitt redskap Södertälje kommuns koncernmoderbolag Telge AB. Inom denna konstruktion finns en rad helägda dotterbolag. Telge AB är också delägare i tre bolag som är särskilt intressanta för telgemodellen, minoritetsägare i Telge Peab AB och Manpower Telge Jobbstart samt majoritetsägare i Telge Tillväxt,

Alla bolag i Telge-koncernen har ett gemensamt uppdrag:

- Ge Södertäljeborna bra tjänster
- Bidra till ett attraktivt Södertälje
- Leverera ett ekonomiskt överskott som kommer alla Södertäljebor till del.

Dotterbolag är Telge Bostäder, Telge Energi, Södertälje Hamn, Telge Fastigheter, Telge Hovsjö, Telge Inköp, Telge Kraft, Telge Nät, Tom Tits Experiment och Telge Tillväxt.

Telges uppdrag är att etablera, utveckla och aktivt driva bolag vars tjänster och/eller avkastning skapar långsiktigt värde för Södertäljes medborgare och näringsliv.

Inom sina respektive branscher skall bolagen "vara utmanare, stimulera konkurrensen och skapa en tydlig kundnytta".

Telgekoncernen är delägare i företag som är till nytta för södertäljeborna och som arbetar för ett tryggare och attraktivare Södertälje. Som delägare i minoritetsägda bolag - maxägande 49 procent - kan bolagen nyttja det kontaktnät som redan finns i de olika dotterbolagen i Telge och förenkla vardagen för södertäljeborna. Det är inom ramen för dessa delägda bolag som

samarbetet med privata företag som de utvecklingsinsatser vi här studerar bedrivs. Här studeras också insatserna inom det helägda Telge Hovsjö samt Telge Tillväxt där Telge äger 91 % av aktierna.

Tillsammans med övriga delägare bidrar Telge med att

- få bärkraftiga företag till nytta för södertäljeborna
- företagen levererar ekonomiskt överskott
- skapa ett attraktivt och tryggt Södertälje.

Delägda bolag är Arenabolaget AB, Glasberga AB, Manpower Telge Jobbstart AB, SYVAB, Söderenergi, Telge Peab och Telge Tillväxt.

Att man i Södertälje valt att arbeta med bolag när det gäller de frågor som rör ett bredare utvecklingsintresse motiveras av att man menar att detta markerar uthållighet (bolag är ju inte tänkta att ha en tidsbegränsad verksamhet som t ex projekt). Vidare drar man genom bolagsformen till sig resultatorienterade människor. Man betonar också att det i aktiebolag blir ett tydligare fokus på uppdraget (aktiebolagslagen ger tydligt regelverk för organisation och ansvar, reglerna för redovisning är tydliga etc).

”Telgemodellen” är i Södertälje benämningen på ett sätt att arbeta med social, ekonomisk och miljömässigt hållbar utveckling. Telgemodellen innebär att man söker affärsmässiga lösningar på angelägna samhällsproblem ofta tillsammans med näringslivet. Tanken är att engagera företag i gemensamma bolag och skapa en utveckling som är långsiktigt hållbar socialt, ekonomiskt och miljömässigt. De företag som med störst intresse för vårt uppdrag och som vi skall redovisa närmare här är Telge Peab AB, Telge Hovsjö AB, Telge Tillväxt AB och Manpower Telge Jobbstart AB.

Telgemodellen har som sin bas en stark koncern av kommunala bolag som har en så stark ekonomi att man har en kritisk massa nog att kunna stödja nya bolag med nya uppdrag under en övergångstid. Koncernen bildades ursprungligen för att man skulle kunna hantera gemensamma funktioner i bolagen på ett effektivare sätt och därigenom spara pengar genom att organisera funktioner gemensamt i koncernen, t ex HR och IT. Tidigt förstod man också att koncernen kunde vara effektiva som en professionell utförare av tjänster, det första exemplet var städningen åt Södertälje kommuns verksamheter, där man både sparade pengar, fick en bättre arbetsmiljö för personalen och effektivare städning för brukande verksamheter. Man förstod då att denna modell kunde utvecklas till fler områden.

En viktig utgångspunkt har varit affärsmässigheten och där har särskilt samarbetet med externa bolag bidragit till förståelsen för att detta varit viktigt. Så har t ex Manpower vid etablering av Manpower Telge Jobbstart betonat att man kräver nettolönsamhet direkt, inte

som ett långsiktigt mål. När det gäller Manpower Telge Jobbstart har också lönsamheten varit god från start, man har dessutom fått 300 personer i jobb varav 70 % i tillsvidareanställningar och av dessa har 90 % kvar sitt jobb efter tre månader.

I vissa fall har dock missförstånd uppstått och det har i debatten framförts att bolagen får konkurrensfördelar i relation till privata operatörer. Detta menar Telge AB inte är fallet, så har t ex Telge Peab inga andra offentliga stöd än de privata företag kan få från t ex arbetsförmedlingen och Telge Peab skall inte bygga eller renovera kommunala fastigheter utan arbeta på uppdrag av bostadsrättsföreningar och privata fastighetsägare.

Viktiga framgångsfaktorer för Telgemodellen har varit:

- Bred politisk uppslutning, en enighet om att man skall använda bolagen för dessa ändamål
- Finansiella muskler och ekonomisk stabilitet i koncernen så att man kan hjälpa nya bolag i etableringsfasen
- Graden av angelägenhet för Södertäljekommun att lösa problemen
- Anders Lago:s betydelse under uppbyggnadsskedet, kunnig intresserad och beredd att prova

Telge Hovsjö AB

Hovsjö är ett av de nyare, större bostadsområdena i Södertälje kommun som byggdes under miljonprogrameran. För att förbättra boendemiljön och situationen för de boende i området har Telges koncernstyrelse och kommunstyrelsen i Södertälje beslutat att genomföra en förändring av området.

Hovsjö är ett bostadsområde cirka tre km från centrum. Det byggdes under åren 1972–74 som en del av miljonprogrammet. Här bor omkring 5–6 000 personer på en halv kvadratkilometer. Det gör Hovsjö till en av Sveriges folktätaste platser. I området finns 2 200 lägenheter, varav 1 950 i tre- och åttavånings lamellhus av betong och övriga 250 i radhus av trä.

Hovsjö har en hög andel invandrare i första eller andra generationen, omkring 80 procent. Till skillnad från många andra invandratäta områden är området relativt homogent. De flesta är assyrier/syrianer som bott i området sedan länge, och kristna irakier som kommit till Sverige under senare tid. Omkring hälften av dem som är arbetsföra i Hovsjö saknar arbete. Medelinkomsten är låg och andelen bidragstagare hög. Samtidigt är utbildningsbakgrunden

hög, främst bland irakiska flyktingar, och många av de arbetslösa är akademiker som inte har kommit in i det svenska samhället¹.

Under 2007 bildades Telge Hovsjö AB. Bolaget tog då över 1 700 bostäder från Telge Bostäder. Nu har de boende ett större inflytande på vad som sker i området, bland annat genom egna representanter i bolagets styrelse.

Idén är att det skall vara fastighetsekonomiskt lönsamt att satsa på de ”mjuka värdena”, bl a anställde företaget lokala ungdomar för ombyggnader mm. Detta skall ge långsiktiga effekter även genom minskat slitage och skadegörelse samtidigt som ungdomarna får jobb och möjlighet till utveckling.

Telge Hovsjö är inte något tillfälligt projekt som ska förändra Hovsjö. Det handlar om en satsning på fem–tio år där det ska skapas ett nära samarbete med bland annat Hyresgästföreningen, invandrarföreningar och skolor.

I Hovsjö hoppar många ungdomar av skolan och ett stort antal vuxna saknar arbete. Telge Hovsjö vill bryta mönstret och utanförskapet.

Tillsammans med Hovsjöborna vill Telge Hovsjö ”skapa en positiv anda i området och framtidstro bland de boende”. Med förebilder som visar att det går att förändra sin livssituation vill man skapa en positiv anda som genomsyrar hela Hovsjö. Avsikten är att det skall sprida sig som ringar på vattnet som gör att företag och organisationer vill vara en del av utvecklingen och framtidens Hovsjö. Nyckelord för utvecklingen är delaktighet och sysselsättning.

En viktig del i utvecklingen och som man började med var att förbättra situationen i Hovsjö som bostadsområde. Att skapa ett tryggare Hovsjö där de boende är ”nöjda kunder” – skapa ett normalt samhälle som människorna ville bo i. Man ville bort från bilden där Hovsjö var otrött och bilden av ”brinnande bilar” symboliserade Hovsjö. Nu har man kommit upp i nöjdhetsindex som ett vanligt bostadsområde och går vidare med att fortsätta utveckla Hovsjö.

Telge Hovsjö vill lyfta både individer och område samtidigt. Viktiga aspekter är bl a höjd sysselsättning, höjd medelinkomst och hushållsinkomst, minskat bidragsberoende, högre andel som utbildar sig, förbättrat studieresultat, ökat företagande, minskad utflyttning och ökad inflyttning, ökad trygghet, förbättrad hälsa/välbefinnande, ökad trivsel och delaktighet/samhörighet.² Ett viktigt val var att först satsa på att utveckla Hovsjö som

¹ Vision Hovsjö 2020

² Se bl a Affärsplan för Telge Hovsjö AB 2011-2013.

stadsdel och socialt för de boende och inte börja med att bara renovera husen från miljonprogrammet. Detta märktes också genom att när man rekryterade vd för Telge Hovsjö AB anställde man inte en fastighetsförvaltare utan en tidigare rektor.

Telge Hovsjö har nu beviljats 32 miljoner kronor i bidrag från Tillväxtverket (EU-stöd) för ett utvecklingsarbete som kallas "Hovsjö Hub". Pengarna skall användas för att skapa ett center för arbete, utbildning och nyföretagande i bostadsområdet. Verksamheterna i centret kommer i första hand att vända sig till de Hovsjöbor som idag inte är etablerade på arbetsmarknaden och syftar till att bryta en ond cirkel av utanförskap. Ett nära samarbete med andra, exempelvis Arbetsförmedlingen, det lokala näringslivet och kommunen, är viktiga framgångsfaktorer.

Idén är att i en gammal skola som ligger i anslutning till centrat skapa en plats där människor som vill starta eget kan hitta lokaler för basar, saluhall och handelsplats. Detta kommer att kombineras med andra aktiviteter som drar människor till lokalerna bl a en konferensanläggning.

"Hovsjö Sommar" är en verksamhet där ungdomar kan få sitt första riktiga jobb. De anställs för att snygga upp, plantera, röja i parker mm. Ca 140 ungdomar anställs med ca 1/3 var under en period under sommaren. Detta har gett ungdomarna delaktighet, bra förebilder samt gett dem möjligheter att med riktigt jobb tjäna pengar och delta i utvecklingen av Hovsjö.

"Hovsjö byggarna" är en satsning där vuxna arbetslösa i Hovsjö skall få gå en byggutbildning med syfte att kunna få ett yrkesbevis som byggnadsarbetare. Man tar in ca 15 personer som först får en yrkesutbildning och sedan är garanterade jobb eller lärlingsplats i två år så att de får yrkesbevis. De första kommer att gå ut med yrkesbevis våren 2012. Under tiden som lärlingar/i arbete får de jobba inom Telge Hovsjö med att renovera lägenheter och får betalt enligt byggnads avtal.

Bland genomförda åtgärder märks:

- Styrelse med de boende för att involvera de boende i verksamheten och utvecklingen i Hovsjö. Fyra av sju ledamöter i styrelsen bor i området.
- Gårdsrepresentanter, en gårdsrepresentant som är kontaktperson för de boende finns i varje grupp av hus.
- Nyhetsbrev från VD distribueras regelbundet till de boende

- ”Ungdomar i parken”, ungdomar boende i området, har arbetat med att gallra och öppna upp parkområdet, det har utvecklat ungdomarna, förbättrat området och är ett av stegen mot ett Tryggare Hovsjö.
- Förbättrad belysning
- Fotbollsförening och innebandylag har startats.
- Gym har startats i Hovsjö, där ungdomar själva har fått anställning att bygga och driva gymmet, det började som ett gym för ungdomar och är nu ett gym för alla.
- Samarbete med Mentor Sverige, Hovsjöskolans elever har möjlighet att få en mentor via Mentor Sverige. Det är ett program där eleven möter en vuxen förebild från Telge-koncernen. Eleven träffar mentorn på fritiden.
- ”Hovsjö Hub”
- ”Hovsjö sommar”
- ”Hovsjö byggarna”

Framgångsfaktorer för Telge Hovsjö har bl a varit att man är synlig i området, ser hyresgästerna som kunder samt att utvecklingsfrågorna drivs affärsmässigt och med brett politiskt stöd i Södertälje kommun.

Telge Peab AB

Telge Peab AB är ett byggföretag Södertälje kommun äger tillsammans med PEAB (kommunen 49 % och PEAB 51 %). Telge Peab skall ge utbildning åt ungdomar samtidigt som det underlättar rekrytering av byggnadsarbetare för PEAB. Företagets anställda är dels vana byggnadsarbetare (som fungerar som handledare) och dels personer som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden (ungefär 1/3 utförsäkrade, 1/3 invandrare, 1/3 arbetslösa ungdomar). I maj 2011 var det tre handledare och 21 övriga anställda.

Vid anställning av målgruppen börjar man med en validering av deras yrkeskunskaper därefter har man en vanlig anställningsintervju. Efter sex månaders anställning görs en ny validering och deltagaren får en lärlingsbok. Målet är att deltagarna skall få yrkesbevis och därigenom vara etablerade som byggnadsarbetare. Deltagarna får en lön som motsvarar 70 % av genomsnittslönen för byggnadsarbetare i Södertälje, eftersom detta har beräknats motsvara deras genomsnittliga produktivitet. Ledningen bedömer att deltagarna har en hög arbetsmoral:

- Man är glad och stolt över att ha fått ett jobb och ställer upp helhjärtat för att genomföra sina uppgifter.

Telge Peab AB bygger och renoverar bostäder och konkurrerar med andra som bygger bostäder. Telge Peab skall inte ta kommunala uppdrag och därigenom inte konkurrera om

dessa uppdrag med andra aktörer. Det första stora projektet som omfattar 77 lägenheter påbörjades i maj 2010 och beräknas avslutas före utgången av 2011. Detta projekt driver Telge Peab AB i egen regi, kund är bostadsrättsföreningar som bildas. Kriteriet för byggstart är att 60 % av bostäderna skall vara sålda, samma krav som i Peab. Telge Peab planerar nu för ytterligare ca 250 lägenheter och om de genomförs har man sysselsättning för ytterligare 4-5 år.

Telge Peab AB ska ge deltagarna jobb, lärlingsplatser och en möjlighet till utbildning, praktik och arbete. Fördelarna avses här bli dubbla – dels får deltagarna jobb och etablerar sig som byggnadsarbetare med yrkesbevis dels tillvaratas yrkeskunskande och erfarenhet hos byggnadsarbetare som skall vara handledare och därigenom får ett arbete.

Målet med Telge Peab är att ge arbetslösa Södertäljebor, försörjningsstödtagare och flyktingar en möjlighet till utbildning, praktik och arbete samtidigt som företaget bygger bostäder i Södertälje på marknadsmässiga villkor. Telge Peab skall bygga bostäder inom Södertälje kommun som kommer att säljas vidare antingen som bostadsrätter eller till ett förvaltningsbolag med hyresrätter. Målet är att det skall byggas cirka 50-100 nya lägenheter per år. Rekrytering av personal sker med hjälp av bland annat Manpower Telge AB, Södertäljes arbetslivskontor och Arbetsförmedlingen.

Peab har motiverat sitt engagemang bl a med att ”eftersom byggbranschen står inför stora pensionsavgångar kommande år behöver vi hitta nya lösningar för att rekrytera och utbilda hantverkare”³ (Tomas Anderson, på Peab Bostad).

I media har en diskussion förts om konkurrensneutralitet när det gäller Telge Peab AB och Södertälje kommun. Björn Wellhagen (expert på husbyggnad på Sveriges Byggindustrier) har i media framfört att det finns risk för att konkurrenter till Peab frågar sig om Peab blir favoriserat av kommunen, när andra bygguppdrag ska upphandlas. Alarik von Hofsten (vice vd på det kommunala bolaget Telge AB, som i sin tur äger kommunens andel i Telge Peab), har besvarat detta och framhållit att Telge Peab drivs på marknadsmässiga villkor samt att Telge Peab aldrig skall bygga för kommunen.

Telge Tillväxt

I Södertälje fördubblades ungdomsarbetslösheten 2009-2010. Till bilden hör också att det i Södertälje finns en relativt stor andel ungdomar som lämnat gymnasieskolan utan godkända

³ Ur ett pressmeddelande som citerar Tomas Anderson, vd på Peab Bostad se http://www.byggindustrin.se/foretag/telge-peab-sparkar-i-gang-sin-verksamhet__7218

betyg. Telge Tillväxt skall ge ungdomar att möjlighet att jobba, läsa upp sina betyg och/eller skaffa en yrkesutbildning. Efter tiden i Telge Tillväxt är avsikten att ungdomarna skall ha etablerat sig på arbetsmarknaden, fyllt på sitt CV eller skapat förutsättningar för att studera vidare.

Etableringen av Telge Tillväxt har skett som ett EU-projekt med ESF stöd på drygt 9 mkr 2011 – 2013⁴. Efter denna tid är avsikten att Telge Tillväxt skall leva vidare på kommersiella villkor.

Bolaget Telge Tillväxt har tre tydliga mål:

- Halvera ungdomsarbetslösheten i Södertälje till 2012. Det betyder att hälften av de 1 100 ungdomar i åldern 18 – 24 som idag är arbetslösa i Södertälje skall ha ett jobb inom tre år.
- Telge Tillväxt ska drivas på affärsmässiga grunder och inom tre år vara ekonomiskt bärkraftigt.
- Skapa en nationell diskussion om företagens samhällsansvar och få fler att agera aktivt för en minskad ungdomsarbetslöshet.

Telge Tillväxt (ett ”ungdomsföretag”) med delägarskap av Södertälje kommun (genom det kommunala bolaget Telge AB), Scania, Swedbank, Folksam, Peab, Coop, Mekonomen och Manpower. Telge AB äger 93 procent och övriga delägare är stora företag som äger 1 procent vardera. Företagens delägande och att tunga personer från företagen gått in i styrelsen för Telge Tillväxt är ett sätt att visa långsiktigt engagemang för Telge Tillväxt. Peab motiverar sitt engagemang med att man vill vara med och visa att det är möjligt att genomföra en satsning för ungdomar på ett affärsmässigt och långsiktigt sätt. Samtidigt som man vill visa att man är en aktiv partner när det gäller socialt ansvarstagande och samhällsbyggande.

Telge Tillväxt startade sin verksamhet 1 april 2011 och är i ett uppstarstkede. Företaget har sju fast anställda (hälften från kommunen och hälften från AF). Arbetsförmedlingen deltar aktivt i uppbyggnad och drift av bolaget.

Verksamheten går ut på att rusta ungdomarna mellan 18 och 24 år. Ungdomarna skall arbeta med enklare frågor i början. Ungdomarna hyrs ut till kunder för 15 000 kr i månaden. Ungdomarna anställs på max två år men tanken är att man skall ha en genomströmningstid på i genomsnitt ett halvt år i Telge Tillväxt. Ungdomarna har avtalsenliga löner enligt Kommunals kollektivavtal. Under tiden i Telge Tillväxt är avsikten att ungdomarna i genomsnitt skall arbeta 80 % hos kund och gå 20 % i utbildning inom ramen för av AF

⁴ Se bilaga 1.

upphandlade utbildningar. Den tid ungdomarna går i utbildning får de aktivitetsersättning från AF.

Ungdomar rekryteras via Arbetsförmedlingen och bland ungdomar som har aktivitetsersättning. I april 2011 – när företaget var i en uppstartsfas – fanns 45 ungdomar i Telge Tillväxt varav 40 arbetade på kommunens beställning, mest med att ”snygga upp”. Telge Tillväxt har ett nära samarbete med samhällsbyggnadskontorets driftsenhet. Avsikten är att under 2011 ha 75 ungdomar anställda och med en tänkt genomströmningstid på ca sex månader kommer man då under 2011 att ha haft in ca 150 ungdomare. Avsikten är att under 2012 ha 120 ungdomar anställda samtidigt och då få totalt 240 ungdomar med en tänkt tid på ett halvår i Telge Tillväxt. Avsikten är att ungdomarna genom att vara uthyrda till kunder skall få praktik och lära sig att passa in på en arbetsplats. Avsikten är också att kunderna skall kunna testa ungdomarna genom att hyra in dem och se om de passar för arbetet och på arbetsplatsen för att sedan kunna anställa dem. På detta sätt är uthyrningen både ett led i ungdomarnas utveckling och i matchningen av dem mot arbete.

Telge Tillväxt har redan genom sin uppbyggnad knutit kontakter till stora arbetsgivare i kommunen. Avsikten är att bygga upp kontakter med mindre och medelstora företag för att där också kunna hyra ut ungdomar som ett led i en matchning.

Manpower Telge

Manpower Telge Jobbstart AB är ett företag som ägs gemensamt av Södertälje kommun (via Telge AB 49 %) och Manpower (Manpower Sverige AB 51 %). Bolaget startades i april 2009. Avsikten är att jobba mer aktivt än AF traditionellt, mer uppsökande mot företag och arbetsgivare. Tanken är också att dra nytta av Manpowers arbetssätt samt erfarenhet av nära kontakter och samarbete med företag.

Målet med Manpower Telge Jobbstart är att hjälpa långtidsarbetslösa som har haft försörjningsstöd i minst ett år och flyktingar att få ett arbete genom jobbcoachning och yrkesvägledning. Manpower Telge Jobbstart är utförare och kommunens arbetslivsenhet är beställare av tjänsterna och anvisar deltagare.

Från april 2009 till augusti 2010 innebar avtalet att 30 deltagare skulle anvisas varje månad, målgruppen var personer som var beroende av försörjningsstöd eller introduktionsersättning. Manpower Telge skulle sedan ta hand om dessa personer i ett program som omfattade sex månader.

Från och med september 2010 arbetar man enligt ett avtal som innebär att man skall ta hand om 60 deltagare per månad samt att man där så bedöms kunna vara lämpligt har rätt att förlänga programmet med tre månader (dvs till totalt 9 månader). Ett problem är att man under 2011 inte fått 60 deltagare per månad utan bara 40-50, vilket leder till mindre intäkter.

Deltagarna består till ungefär 70 % av personer som lever på försörjningsstöd och 30 % som kommer från introduktionseenheten (nyanlända som har introduktionsersättning).

Manpower Telge Jobbstart får ersättning av Södertälje kommun per deltagare:

- 25 000 kr när de börjar
- 15 000 kr när de fått en lösning
- 20 000 kr när varit i egen försörjning i sex månader

Denna ersättningsnivå baseras på att Arbetsförmedlingen hade gjort en upphandling för nyanlända upp till 3 år i Sverige. AF betalar 15 000 kr när de börjar i programmen och därefter 15 000 kr och 20 000 kr på samma sätt som hos Manpower Telge. Eftersom man bedömde att deltagarna Manpower Telge krävde mer insatser än genomsnittet för den upphandling AF gjorde sattes det totala priset 10 000 kr högre.

Jobbcoachning, yrkesvägledning, studievägledning och insatser för nyföretagande är tillsammans med ett stort kontaktnät i näringslivet en del av de insatser som det nya bolaget kommer att erbjuda. Manpower Telge arbetar enligt en modell som innebär att man har mycket kontakt med deltagarna och att deltagarna skall ha en hög aktivitet. Deltagarna skall i princip vara heltidsengagerade (ev i kombination med SFI).

Arbetsmodellen består i att man arbetar med både ”jobbcoacher” och ”kompetensförmedlare”. Jobbcoachernas uppgift är att göra deltagarna ”jobbreda och anställningsbara”. Här handlar insatsen mycket om att stärka självförtroendet och öka motivationen samt att få realistiska målsättningar. Kompetensförmedlare öppnar upp ”dörrarna åt arbetsmarknaden”, och då handlar insatsen mycket om att - hittar jobb (marknadsföra deltagaren), träna inför anställningsintervjun, coacha och ger stöd till deltagaren och arbetsgivaren samt inte minst att vara en länk mellan arbetsförmedlingen, deltagaren och arbetsgivaren gällande anställningsstöd.

Resultaten bedöms som bra - 60 % av de som gått på försörjningsstöd kommer ut i jobb och för nyanlända är motsvarande andel 40 %. 2011 räknar man med att 500 – 600 personer skall gå igenom Manpower Telge.

Manpower Telge Jobbstart AB har sedan starten 2009 och per april 2011 medfört att 282 Södertäljeinvånare kommit till egen försörjning. Till detta kommer att 21 deltagare har ett

arbete i princip klart men att formell anställning sker först när AF fattat beslut om anställningsstöd. Räknas dessa samman har 303 deltagare kommit i egen försörjning sedan starten april 2009. De branscher där deltagarna får anställning varierar mycket men 19 % ar restaurang, 14 % lokalvård samt 8 % vardera för lager och kontor.

Av de personer Manpower Telge Jobbstart AB arbetat med de två första åren noteras att:

- 70 % av männen inte har någon tidigare erfarenhet av att jobba i Sverige
- 80 % av kvinnorna inte har någon tidigare erfarenhet av att jobba i Sverige
- 50 % av har haft försörjningsstöd i över tre år
- 30 % av de som har kommit i jobb har en mycket svag svenska

Arbetsmarknaden är stark under 2011 i Södertälje och i Stockholmsregionen och man menar att det är nu man skall söka dra nytta av detta och se till att deltagarna kommer i arbete. Målet är att 300 deltagare ska nå egen försörjning under 2011.

Ett problem som noteras är att kommunens arbetsmarknadsenhet är både beställare av Manpower Telge Jobbstarts tjänster och producent av liknande tjänster. Detta gör att det kan uppstå eller uppfattas uppstå ett konkurrensförhållande och en situation där beställaren inte är neutral. Så anges t ex att detta lett till att under 2011 Manpower Telge inte fått de antal deltagare tilldelat sig som man överenskommit (se ovan).

Slutsatser

Telgemodellen har varit framgångsrik genom att man fått ut människor i ”riktiga jobb” på ett sätt som inte varit möjligt utan en fokusering på samverkan med näringslivet och att jobben skall leva på marknadsmässiga villkor. Med marknadsmässiga villkor avses att man arbetar under samma förutsättningar som privata företag, t ex med samma möjligheter till stödinsatser från Arbetsförmedlingen. De jobb som deltagarna fått genom telgemodellen kan också bedömas vara varaktigare i tid än jobb som är utvecklade som offentligt finansierade projektinsatser. Utöver detta är vår bedömning att betydande sociala mervärden uppstått t ex i form av mindre sociala problem och skadegörelse, ökad trivsel i utsatta områden som Hovsjö, en större inkludering och ett större deltagande i samhällslivet. Dessa senare resultat är viktiga men svåra att kvantifiera.

Utvecklingen av Telgemodellen bygger på några viktiga utgångspunkter.

- *Bred politisk uppslutning.*
Det finns i Södertälje kommun en bred och blocköverskridande uppslutning kring Telgemodellen och sättet att arbeta där man involverar kommunens bolag i arbetet tillsammans med privata företag.

TJP

Analys och Utveckling

- *Sammanhållen bolagskoncern*
Södertälje kommun har en sammanhållen bolagskoncern med ett moderbolag Telge AB som fungerar som motor och som har finansiella muskler och en koppling till dotterbolagens sakfrågor (t ex utvecklingen i och av bostadsbolags bostadsbestånd).
- *Stora företag*
I Södertälje har man lyckats etablera samarbete med en rad stora företag som ingår i arbetet kring Telgemodellen. Det ger en stabilitet och resurser att utveckla arbetet i samarbete med de privata delägarna.

3. Göteborg- Gårdstensbostäder

Bostadsområdet Gårdsten utanför Göteborg byggdes 1969-1972 under miljonprogrammets dagar. Området kännetecknades av kilometerlånga huskroppar, med överdimensionerade parkeringsplatser och breda genomfartsleder som avgränsning mot omvärlden. Gårdsten har ca 7 500 invånare och bostäderna består av ca 2 700 hyresrätter och ca 300 bostadsrätter (varav knappt 200 i småhus).

När Gårdstensbostäder tog över ägandet och förvaltningen 1997 var Gårdsten ett slitet område med hus i förfall, tomma lägenheter, hög avflyttning, hög arbetslöshet och ett stort missnöje bland de boende som till stor del var invandrare.

Gårdstensbostäder startade ett omfattande förändringsarbete, där målen var såväl miljömässiga och sociala som ekonomiska. Man hade en helhetssyn på boendet som innefattade:

- Attraktivt boende med låga boendekostnader
- Delaktighet en framgångsfaktor
- Mångfald med kulturell förståelse
- Hållbart med omtanke om människor och miljö
- Aktiv kommunikation
- Sund och trygg livsmiljö i bred samverkan
- Fungerande välfärd (service, kommunikationer, arbete, skola, vård, omsorg).

Gårdsten har sedan Gårdstensbostäder tog över förvandlats kraftigt, man talar om ett nytt Gårdsten. Förvandlingen är tydligast rent miljömässigt. De slitna, grå betonghusen har totalrenoverats och byggts om till ”Solhus”. Solhusen fick sina namn därför att de utnyttjar solenergi för att spara energi. Här har Gårdsten gått i bräschen för miljötänkandet. De ”nya” husen och dess gårdar är ljusa, öppna och luftiga – och energiförbrukningen har halverats, med sänkta boendekostnader som följd. Den minskade energikostnaden finansierade nästan helt kostnaderna för ombyggnationen. Husen är ett talande exempel för den miljömässiga förnyelse Gårdsten har genomgått, från miljonprogram till modern spännande arkitektur med delaktighet och engagemang hos de boende.

Den kanske viktigare förvandlingen är på det sociala området. På Gårdstensbostäder insåg man tidigt att de boendes delaktighet och engagemang var en förutsättning för att lyckas. Varje enskild hyresgäst har fått komma till tals och vara med och påverka. När det första

Solhuset byggdes bildades tio arbetsgrupper av frivilliga, som utarbetade förslag till åtgärder under rubriken ”Gårdsten – som vi vill ha det!”.

Gårdstensbostäder har sett till att skapa en lokal arbetsmarknad och verkar som utbildare och förmedlare av arbeten. Ungdomarna är en viktig grupp, och under 2007 skapades 113 jobb åt ungdomar.

Resultatet av förnyelsen av Gårdsten väcker stora förhoppningar om en fortsatt positiv utveckling. De boende uppger i undersökningar att de trivs och efterfrågan på lägenheter är stor. Stadsdelen har attraherat entreprenörer och småföretag och fått ett levande affärscentrum.

Gårdsten-projektet har fått stor uppmärksamhet såväl inom som utanför landets gränser, och belönats med en rad miljö- och bostadspriser, däribland World Habitat Award 2005, Årets Bygge 2006 och Stora Samhällsbyggarpriset 2006.

4. Danmark och Köpenhamn

I Danmark finns en längre och mer omfattande erfarenhet av social ekonomi än i Sverige i betydelsen att privata företag aktivt främjar även andra mål än snävt företagsekonomiska. En bakgrund till detta är att man redan på 60-talet och 70-talet mer aktivt började främja arbete med sociala problem ur ett nerifrån och upp perspektiv samt att man främjade samarbete över traditionella sektorsgränser. Under 80-talet och 90-talet började dels den traditionella kooperativa rörelsen engagera sig i denna process dels identifierades denna utveckling som en del av det som inom EU betecknades som social ekonomi.⁵

Erfarenheterna i Danmark har visat att det finns stort utrymme för utveckling av företag som arbetar på marknadens villkor men även har sociala mål. Dessa företag samarbetar ofta brett med traditionella företag inom många olika branscher. Man har också erfarenheten att väldigt få företag inte vill samarbeta med dessa företag som även har sociala mål. Detta samarbete ger ofta de traditionella företagen såväl nya erfarenheter som effektiva och prisvärda tjänster och produkter. De traditionella företagen blir också alltmer medvetna om betydelsen att ta ett ansvar både lokalt och globalt. Detta samarbete mellan företag inom den sociala ekonomin och traditionella företag utvecklas ofta till ett långsiktigt nätverk och bidrar till den lokala ekonomiska utvecklingen.

Specialisterne ApS

”Specialisterne” startades 2003/2004 av Thorkil Sonne sedan hans son fått diagnosen autism. Med familjens hus som säkerhet startades det första företaget i världen inriktat på denna grupp. Företaget är främst känt som ett IT-företag och är välkänt som det första företaget i världen som använder autisters karaktär som en positiv kraft för att lösa viktiga uppgifter i näringslivet på marknadsmässiga villkor⁶.

Målet var inte bara att starta ett företag med arbeten som passar denna målgrupp utan också att förändra samhällets inställning till dessa människor så att de möttes med respekt och sågs som värdefulla samhällsmedborgare. Specialisterna ApS har blivit mycket uppmärksammade och verksamhet finns i dag även i Skottland. Intresset uppges vara stort för att starta motsvarande verksamhet i ett 60-tal länder. Man håller på att utveckla ett franchisekoncept. Målet är att under 2011 etablera sig i fem europeiska storstäder.

⁵ Se Hulgård, Bisballe.

⁶ Enligt uppgift arbetar man troligen i första hand med personer med Aspergers syndrom och lättare autism (som inte är förknippat med utvecklingsstörning).

Specialisterna är en del i den sociala ekonomin – ett socioekonomiskt företag. Med det menar man att man arbetar för att ändra samhällets värderingar av och syn på personer med autism och verkar för inkludering till samhällets bästa.

Samtidigt utlovar man ”suverän kvalitet” och anger att man har ett strakt koncept som ger en reell möjlighet för att uppnå ett bättre liv.

”Specialisterna ApS” ägs av ”Specialist People Foundation”, som er en allmännyttig och affärsdrivande fond. ”Specialisterna” har totalt ca 40 medarbetare varav ca 75 % med autism. Huvuddelen av medarbetarna arbetar som konsulter för externa kunder.

Specialist Peoples Foundations mål är att skapa 1.000.000 nya arbeten världen över.

I september 2009, etablerade man en treårig individuellt anpassad utbildning för ungdomar 16-25 år med autismspektrumstillstånd (STU). Skolan har 25 elever och man planerar för att upp till 40 elever under 2011. Utbildningens mål är att utveckla elevernas personliga, sociala och yrkesmässiga förmågor. Utbildningen inriktas på delar av naturvetenskap och teknik samt IT-området.

Specialisterna genomför också arbetsförmågebedömningar av personer med autism och erbjuder arbetspraktik.

Konsultverksamhet

Specialisterna säljer konsulttjänster till privata företag och offentlig sektor, framförallt vad gäller test av affärskritiska IT-system, data-logistik, programmering, upprättande av dataregister etc. Inriktningen är vald för att dra nytta av de anställda konsulternas specialisering på och förmåga att lösa uppgifter som kräver en hög grad av fokusering, uthållighet och känsla för detaljer samt strukturerat och fokuserat förhållningssätt.

Specialisternas konsulter skapar mervärde för kunderna genom att man utför uppgifterna med en lägre felprocent, högre effektivitet och bättre optimering av processer. Specialisternas konsulter är bra på specialiserat arbete eftersom de har sinne för detaljer, analytisk förmåga och stor uthållighet vid enformiga uppgifter.

Specialisterna vänder sig till kunder som har medarbetare med hög social kompetens och som föredrar omväxlande arbetsuppgifter med hög komplexitet framför enformiga och rutinpräglade uppgifter. Specialisterna arbetar ofta med kunder vars anställda har en hög stresstålighet och ett högt tempo.

Specialisterna har många uppdrag inom datahanteirng, tester av IT-program och software, kvalitetssäkring, förpackning och posthantering. Specialisternas kunder är ofta företag som har problem med hög felprocent inom ensartade rutinuppgifter. Bland kunderna märks mobiloperatören TDC-Mobil, Gladsax kommun, Nokia och IT-företaget KMD.

Proremus ApS

Proremus bildades 2006 och verksamheten syftar till att skapa arbetsplatser till psykiskt sårbara människor som av olika skäl inte kan få ett arbete på vanliga villkor. Företaget är inte beroende av bidrag. Av varje års vinst investeras en del i utveckling av verksamhet och koncept för att ännu bättre kunna arbeta med gruppen psykiskt sårbara människor den andra delen av vinsten lämnas till andra socialt engagerade initiativ.

Proremus levererar professionella tjänster inom

- *hemmsideslösningar*,
med fokus på grafisk design, navigation och brukarvänlighet
- *grafisk design*,
för trykta produkter, designmanual för företaget (så att det får en designlinje som känns igen), grafiska portföljer,
- *ekonomiadministration*,
bokföring, bokslut, löneadministration
- *konsulttjänster inom CSR*
(Corporate Social Responsibility, företags sociala ansvar)
formulera en CSR-policy för företaget, hur företaget skall kommunicera sitt sociala ansvarstagande,

Dessutom tillhandahåller man vissa stödfunktioner till sina huvudtjänster t ex fotografering, film, PRO Change Maker (en särskilt utvecklad utvecklingsprocess för psykiskt sårbara personer),

Bland kunderna finns kommuner, regioner, offentliga organisationer och ideella organisationer.

Kafé Kolind

Kafé Kolind är ett traditionellt café, där man kan ”komma in från gatan och fika” med en kopp kaffe, hembakat bröd och kakor, eller ta en dagens rätt m.m.

Kafé Kolind är också en plats där personer utan anknytning till arbetsmarknaden kan genomgå arbetsprövning, här finns också tre självhjälpsgrupper. Dessutom finns det olika utställningar och föredrag.

Kafé Kolind har startat som ett samarbete mellan lokala företag, KFUM:s sociala verksamhet och Syddjurs kommun. Syftet är att få människor utanför arbetsmarknaden i arbete. Cafét

samarbetar nära med lokala företag för att underlätta att utsatta människor skall kunna komma in i arbetslivet.

Allehånde Kokken

Allehånde är ett cateringföretag som levererar mat av hög kvalitet till luncher, konferenser och möten. Man prioriterar att anställa och utbilda döva till en framtid inom ”gastronomin”. Allehåndes existenberättigande är ”den goda måltiden” men man vill också berätta en historia om socialt ansvar och döva människor som med företaget får nya möjligheter. Man vill att hos Allehånde människor skall mötas i en mission om synlighet, likabehandling och fantastiskt god mat.

Allehånde är ett professionellt restaurangföretag där duktiga kokkar arbetar med att laga god mat. Samtidigt fungerar företaget som ett flerspråkigt utbildningsställe för döva och hörande som vill utbilda sig i gastronomi. Allehånde skall efterhand bygga upp arbetsplatser och karriärmöjligheter för de som efter utbildningen i företaget vill arbeta vidare med att starta eget företag i köksbranschen.

Allehånde är ett instrument för att säkra döva människor en relevant utbildning och ett arbete i en miljö där teckenspråk är kärnan i den dagliga kommunikationen. På detta sätt kan den enskilde individen utveckla sin förmåga och vara med och skapa en arbetsplats med tillväxtpotential.

Allehånde skall också vara en plats där döva blir synliga i ett övervägande hörande samhälle, där döva ofta upplever en brist på förståelse för sina behov. Danmark har undertecknat FN-deklarationen om likabehandling och väge till likabehandling ligger i synlighet.

Grantoftegaard

Grantoftegaard är ett multifunktionellt lantbruk med ekonomiska och sociala mål. Här utbildas och rustas människor som har behov av särskilda insatser på sin väg till arbetsmarknaden eller till fortsatt utbildning. Lantbruket är också öppet för allmänheten så att människor kan besöka gården och få kunskap om lantbruksdrift och ekologi. Ballerups kommun har sedan 1991 använt gården inom näringsverksamhet och för utbildning om miljövänlig naturvård.

Grantoftegaard har 54 årsplatser, fördelat på olika målgrupper beroende på arbetsmarknadens och de arbetslösas behov. Bland grupper som tas emot märks personer som behöver aktivering, revalidering, personer som lever på olika former av offentligt försörjningsstöd, personer som behöver utbildning inom lantbruk, trädgårdsnäring samt restaurang vidar tar man emot personer som behöver en social arbetsplats för lång tid.

Grantoftegaard drivs sedan 2001 av den av Ballerups kommun bildade ”Fonden Grantoftegaard”. Gården skall på marknadsmässiga villkor utveckla modern ekologisk jordbruksproduktion samt bedriva social verksamhet och utbildning. Lantbruket är ekologiskt och naturvården består i första hand av betning med djur. Det storstadsnära lanthuset är samtidigt bas för en besöksverksamhet med öppna stall, rundvisningar och arrangemang som anpassas beroende på säsong.

Ekonomiskt har varje affärsområde inom Grantoftegaard sin egen ekonomi. Gemensamma lönekostnader för personal och gemensamma driftskostnader fördelas efter en schablonmodell baserad på deltagarantal. Resurserna fördelas till verksamheterna på ett sätt som följer deltagarna.

Muhabet

Muhabet är ett ställe där psykiskt sjuka och traumatiserade flyktingar och invandrare kan komma och vara en del av gemenskapen och få uppmärksamhet samt bli en del av en social gemenskap. ”Muhabet: en oasis i byen.”

Muhabet är beroende av stöd/donationer från enskilda, fonder och institutioner för att klara sin ekonomi. En annan viktig inkomstkälla är de handlande i närområdet och privatpersoner. Frivilligarbetet från människor lokalt är också viktigt för verksamheten – både för arbetsinsatsen och för att det skapar kontakter mellan de psykiskt sjuka och danskar i lokalsamhället – nätverk skapas mellan frivilliga, leverantörer och brukarna.

Muhabets verksamhet består bl a i att ta emot människor som gäster, musik och mat man känner igen, caféaftnar, språk och kultur, gemenskap och läxhjälp för barn till psykiskt sjuka föräldrar.

Slutsatser

I de danska exemplen finns tydliga trådar som kan vara intressanta att notera och dra lärdom av. Några sådana trådar är bl a:

- Man gör egenskaper som skulle kunna ses vara till nackdel för de berörda personerna när det gäller att klara ett jobb och utvecklar företag och verksamhet där dessa egenskaper är en tillgång eller i vart fall inte en nackdel. Man utgår från vad personerna är bra på.
- Verksamheterna baseras för sin utveckling på förmåga att tjäna in intäkter på den verksamhet man bedriver, detta gäller även i de fall där offentligt stöd utgår och kan vara en nödvändig del för verksamhetens överlevnad. Man utgår från att man vill tillgodose ett behov hos kunder.

5. Andra internationella exempel i Europa

Från 1960-talet uppträder ett nyvaknat intresse i de sydliga medlemsländerna inom EU, främst Italien, Frankrike och Spanien för det man benämner ”social ekonomi”. Social ekonomi användes då som en samlande term för företag och organisationer med ekonomisk verksamhet och samhällelig funktion. Även i Storbritannien har den sociala ekonomin haft en längre tradition. Bakgrunden till detta var bl a växande problem med arbetslöshet och sysselsättning, inte minst i regioner som drabbades av strukturella omställningar inom industri och jordbruk. Om således denna utveckling mycket bars fram av hög arbetslöshet i olika regioner och för olika grupper noterats också att strukturen med många små företag som smidigt anpassar sig och samverkar i olika konstellationer varit mycket konkurrenskraftig rent ekonomiskt både i regioner i Europa och i USA⁷. Inom EU:s medlemsländer är det vanligt att företag med sociala mål utöver sin affärsverksamhet har särskild status och förmåner rent lagstiftningsmässigt, så har t ex den sociala ekonomins företag skattemässiga fördelar i jämförelse med andra företag i t ex Italien, Spanien och Frankrike.

En utveckling kan också ses vad gäller CSR (Corporate Social Responsibility) i Europa och USA som innebär att företag inom den traditionella sektorn lyfter fram sitt agerande inom vissa områden (t ex miljö, jämställdhet, etnisk mångfald, att vara en god arbetsgivare) som viktiga värden för företaget på marknaden. Dessa värden menar man också ofta underlättar rekrytering av anställda.

Det ökande intresset för social ekonomi i Europa ledde 1989 till att begreppet blev en officiell term inom den Europeiska gemenskapen. Detta år skapades även en speciell enhet för den sociala ekonomin inom EU-kommissionens generaldirektorat XXIII. EU:s beslut medförde att uttrycket började användas i ett flertal sammanhang gentemot medlemsländerna, vilka därigenom också uppmanades utarbeta egna nationsspecifika definitioner på den sociala ekonomin och de uttryck den tar sig. EU har även betraktat den sociala ekonomin ur ett sysselsättningsskapande perspektiv och vid sysselsättningstoppmötet i Luxemburg 1997 antog stats- och regeringscheferna riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik. Där framgår att de möjligheter som den sociala ekonomin erbjuder att skapa sysselsättning ska utnyttjas.

⁷ Se t ex Saxenian för en jämförelse mellan Sillocon Valley och Route 128 – två regioner med it-företag och olika struktur – Silicon Valley med många småföretag och Route 128 dominerat av storföretag.

EU har valt att definiera den sociala ekonomin genom att avgränsa den till fyra typer av företags- och organisationsformer: Cooperatives, Mutuals, Associations och Foundations, dvs kooperativ, ömsesidiga företag, föreningar och stiftelser. En växande trend är att också se gränsöverskridande organisationer och verksamheter som en viktig del av begreppet, det kan t ex handla om traditionella företag som anställer människor inom grupper med hög arbetslöshet eller samverkan mellan lokal offentlig sektor och företag eller kooperativ för att både tillgodose vissa behov av varor eller tjänster och samtidigt stärka sysselsättning för grupper med hög arbetslöshet. En variant av detta är också företag som fungerar som en brygga till arbetsmarknaden genom att också tillhandahålla kompletterande utbildning och inskolning.

Tillsammans med "småföretag" är sannolikt "entreprenör" ett av de mest populära uttrycken när det diskuteras tillväxt och sysselsättning i Europa. Samhällsentreprenörer beskrivs som ... individer som lokalt skapar förutsättningar för tillkomst av nya företag". Här har begreppet "samhällsentreprenör" utvecklats. Samhällsentreprenören kan jämföras med den traditionella entreprenören. Samhällsentreprenören är eldsjelen i lokala projekt och lokala företag samt:

- ser lokala samhällets utveckling som ett mål och inte ett medel för att nå personliga mål
- uppmuntrar andra människor att driva egen verksamhet i stället för att mobilisera resurser till ett eget företag
- bygger upp och lockar fram självtillit och förmåga hos andra
- ser myndigheter och andra externa grupper som tänkbara samarbetspartners i stället för hinder och hot
- underlättar för andra att bygga personliga nätverk
- drivkraften är i första hand uppskattning från det lokala samhället samt en egen inre tillfredsställelse.

Det framhålls i forskningen att offentligt finansierad företagsrådgivning, banker, kreditinstitut m.m. kan vara ovana vid vissa av den sociala ekonomins företagsformer och ickevinst-maximerande beteende, vilket gör att det uppstår svårigheter, exempelvis med kapitalanskaffning eller attityder. Problemet hör samman med att verksamheterna ofta är småskaliga och därmed inte betraktas som realistiska framgångsprojekt i traditionell mening. I vissa fall kan sådana aktiviteter börja med ett helt eller dominerande inslag av ideellt arbete för att sedan med tiden alltmer öka delen avlönat arbete. En sådan utveckling kan betecknas som en process från en ideell till en kommersiell verksamhet.

Vissa företag fortsätter som aktörer inom den sociala ekonomin andra övergår till att bli "traditionella" företag medan ytterligare andra ger upphov till avknoppningar. Det är möjligt

att aktiviteter inom till exempel nykooperation i vissa fall kan fungera som en skola i entreprenörskap.

Europeiska kommissionen antog 2008 en ny ambitiös agenda för att se till att EU agerar effektivt med tanke på dagens ekonomiska och sociala utmaningar. Bakgrunden var att teknikens utveckling, globaliseringen och befolkningens åldrande leder till en omvandling av de europeiska samhällena. Man menade då att EU-politiken måste hålla jämna steg med utvecklingen och göra det lättare för människor att anpassa sig till den nya situationen. Den förnyade sociala agendan syftar till att skapa bättre möjligheter för EU-medborgarna, förbättra tillgången till kvalitativa tjänster och visa solidaritet med de som påverkas negativt av utvecklingen.

Utveckling av företag som även inkluderar sociala mål har blivit allt viktigare inom EU och redovisas av OECD som ett sätt att minska arbetslöshet, öka den sociala sammanhållningen och integrationen av grupper med svag position på arbetsmarknaden men också att bidra till innovation av verksamhet och produkter i såväl traditionellt drivna företag som i den offentliga sektorns välfärdsproduktion. För att stärka utvecklingen av detta förslås i en rapport från OECD LEED Trento Centre ett antal åtgärder.

Italien

Italien har en lång tradition av utveckling av den sociala ekonomin, även kallad den tredje sektorn (utöver sektorerna traditionella företag och offentlig sektor). Dessa sektorer i ekonomin har ofta utvecklats i delar av landet där storföretag inte utgjorde någon dynamisk motor i sysselsättningen (som det t ex var i nordvästra Italien) och inte heller den centrala statsmaktens engagemang var så stort (som det t ex var i södra Italien). Den sociala ekonomin har varit särskilt stark i nordöstra Italien i regioner som t ex Emilia Romagna ("det röda Emilien"), Veneto och Marche. Dessa regioner har kännetecknats av många små och samverkande företag som ofta har gemensamma funktioner i t ex kooperativ form. Dessa regioner har också kännetecknats av en transparent, demokratisk och hederlig lokal förvaltning (region och kommun) som medverkat till att tilliten i samhället blivit hög. Denna kombination av tillit mellan människor samt mellan företag såväl som för offentlig förvaltning har varit en nyckelfaktor för en utveckling av en ekonomi baserad på lokal samverkan⁸. Även om definitioner och statistik inte är helt klar uppskattades antalet sysselsatta i den sociala ekonomins företag till ca 1,4 miljoner anställda eller 7,5 % av det totala antalet anställda.

⁸ Se t ex Putnan.

I Italien finns också en modell som innebär att företag med vissa specifika drag får särskilda fördelar i jämförelse med andra företag, det kan röra sig om non-profit företag, kooperativ, småföretag, organisationer för samverkan mellan småföretag.

Exemplet Emilia-Romagna

Emilia-Romagna är en region vid Adriatiska havet i norra Italien. Regionen är tätbefolkad och en av Italiens rikaste. Emilia-Romagnas kök är ett av Italiens mest karakteristiska. Ytan är ca 22 123 km² och antalet invånare är omkring fyra miljoner. Regionens huvudstad är Bologna och andra viktiga städer är Parma, Piacenza, Modena, Rimini, Ferrara, Forlì, Cesena och Ravenna.

Jordbruk är viktigt för ekonomin och de viktigaste grödorna är spannmål, potatis, majs, tomater och lök, såväl som frukt och vindruvor för vinproduktionen. Ett av de mest kända vinerna från Emilia-Romagna är Lambrusco. Regionens industri är omfattande, speciellt livsmedelsindustrin. Längs kusten finns många turistorter.

Emilia-Romagna är en av de rikare regionerna i Europa och den tredje rikaste regionen i Italien. Så har det emellertid inte alltid varit. Efter andra världskriget var Emilia-Romagna en fattig region som kännetecknades av utflyttning, hög arbetslöshet och låga inkomster. Det var för att möta denna situation som utvecklingen av det lokala småföretagandet tog fart med stöd av kommuner och region. En viktig del i detta var då tilliten som möjliggjorde smidiga samverkansmönster och att regionen och kommunerna pekade ut områden som skulle inriktas mot vissa branscher. Det lade sedan grunden till en dynamisk ekonomisk utveckling.

Basen i ekonomin var ursprungligen jordbruket men idag är ekonomin väl utvecklad med många olika branscher även om jordbruket fortfarande är viktigt finns en lång tradition kring industriell produktion delvis baserat på bearbetning och förädling av jordbruksråvaror men också på bilindustri och mekanisk produktion.

Jordbruket svarar fortfarande för knappt 6 % av regionens produktion. Jordbruket har utvecklats genom strukturförändringar, samverkan kring förädling och satsning på högkvalitativa produkter vilket lett till flera framgångrika regionala varumärken.

Jordbrukskooperativ har en lång tradition i regionen och fortsätter att vara en viktig del i ekonomin. Det finns drygt 8000 kooperativ i regionen, främst inom livsmedel och jordbruk.

Regionen har en varierande tillverkningsindustri. Livsmedelsindustrin (t ex Barilla Group) finns främst i Parma, Modena och Bologna. Bland verkstadsindustriföretag märks bl a mekanisk industri och bilindustri (t ex., Ferrari, Ducati, Lamborghini, Maserati, Pagani). Keramisk industri är centrerad kring Faenza och Sassuolo. Turismen ökar i betydelse och finns främst vid Adriatiska havet och kring de gamla kulturstäderna. Regionen har en hög

exportandel i sin produktion – främst inom verkstadsindustri, icke metalliska mineraler och textilindustrin.

Emilia Romagna är ett ”land av små och medelstora företag”. Totalt finns ca 90 000 företag med i genomsnitt sju anställda. De små och medelstora företagen i regionen dominerar strukturen och består till stor del av ”hantverksföretag” och ”kooperativa företag”.

För att utnyttja fördelarna med små företag, samtidigt som nackdelarna minimeras, har en struktur med ”lokala produktionsdistrikt” tidigt utvecklats. Ursprungligen utvecklades detta som ett initiativ av region och kommun som avsatte vissa industriområden mot en viss bransch. Detta har lett till att en stad ofta får en tydlig profil mot en viss typ av produktion.

Regionens företag karakteriseras av en låg grad av vertikal integration, det är ovanligt att ett företag opererar en hel produktionsprocess. Även större företag och företag som säljer färdiga produkter ansvarar normalt bara för ett led i produktionsprocessen och överlämnar de andra leden till andra företag. På detta sätt har ett komplext nätverk av företag utvecklats, som normalt bara är verksamma i ett led i produktionsprocessen och ofta har flera olika företag som kunder. Detta har inneburit att även små företag kan uppnå en hög grad av specialisering, eftersom även små företag vet att de kan få tillräckligt många kundföretag för att bära kostnaden för investeringar i teknologi och att de kan specialisera sin utveckling på ett led i produktionen.

Denna företagsstruktur har även lett till utrymme för företag i kompletterande sektorer/ branscher, t.ex. som distribuerar råmaterial och halvfabrikat och tillverkare av maskiner. Tack vare det täta informationsutbytet kan den senare typen av företag lättare anpassa maskinerna till kundföretagens individuella krav/behov, varigenom automationen accelererar.

Koncentrationen av företag inom en produktionssektor i ett område har också lett till bättre tillgång på yrkeskunnig arbetskraft, något som alla företag i området har nytta av. Denna koncentration främjar också konkurrenskraften genom flödet av idéer mellan företagen, som delvis kompenserar de små och medelstora företagens större svårigheter när det gäller FoU.

Även om de olika geografiska områdena i Emilia Romagna – från jordbruksmaskiner och textilindustri till trämöbler och keramiska produkter – har olika karakteristika kan de alla beskrivas som sådana ”industriella distrikt”.

Exemplet Cooperativa Sociale Prospettiva

Cooperativa Sociale Prospettiva är ett kooperativt företag (arbetarkooperativ) bildat 1984 och som sedan 1995 arbetar för att integrera handikappade på arbetsmarknaden. Företaget har kunder över hela Italien, främst genom blomsterhandeln. Produktionen avser främst keramikprodukter. Företaget är erkänt som en non-profit organisation av socialt intresse (ONLUS) enligt Italiensk lagstiftning. Företaget startade 1984 när man påbörjade hantverksmässig produktion av konstnärliga keramikprodukter, denna produktion bär fortfarande upp företaget som har utvecklats väl sedan starten.

Utbildning och yrkesträning är en viktig del av företagets verksamhet som också stärker företagets position på marknaden. Utbildningen underlättar också rekrytering av anställda men fungerar också som terapi och rehabilitering. Företaget ger kurser för unga handikappade, dessa kurser genomförs med stöd av EU:s Social Fond och vänder sig till dem som har svårt att komma in på arbetsmarknaden. I denna utbildning av unga handikappade samverkar man med Trieste stad och den lokala hälso- och sjukvården.

Spanien

I Spanien är den sociala ekonomin väl etablerad och en erkänd del av den nationella ekonomin. Det man benämner social ekonomi är en relativt stor del av ekonomin och omfattar ca 9 % av sysselsättningen på nationell nivå – statistiken är osäker och andra uppgifter finns på ca 6 % av sysselsättningen.

Den tredje sektorn i Spanien har en lång tradition. Mondragón i Baskien som är ett av de äldre och mest välkända exemplen startades på 1950-talet. Under de sista decennierna på 1900-talet har den tredje sektorn vuxit kraftigt i Spanien. Bakgrunden till denna expansion kan sökas i att de traditionella företagen och den offentliga sektorn inte kunde tillgodose behov av sysselsättning, tjänster och varor. De aktiviteter som är bland de vanligaste rör insatser som avser att sysselsätta människor som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. En viktig del i detta är att hjälpa lågutbildade, som löper risk för ett permanent utanförskap och livslång arbetslöshet, att komma in i arbetslivet genom aktiviteter som innefattar eget arbete och utbildning.

Exempel Mondragón Corporación Cooperativa (MCC)

Mondragón Corporación Cooperativa (MCC) är en ledande företagsgrupp i Baskien och den 8:e största företagsgruppen i Spanien. Företagsgruppen är en arbetarkooperativ organisation. Företagsgruppen är uppdelad i tre delar – en finansiell del, en del omfattande

industriproduktion och en distributionsdel. Företagsgruppen hade en omsättning om 14.000 milj Euro inom industri/distribution samt en omsättning om ca 19.000 milj Euro inom sin finansiella gren (Caja Loaboral)⁹. Caja Laboral har hela tiden varit ”spindeln i nätet” inte bara som finansiär utan också som rådgivare och tidigare som samordnare. Rollen som samordnare har tagits över av koncernbolaget MCC som samordnar divisioner och företag inom gruppen.

Antal sysselsätta anges till ca 83.000 och det finns ca 9.000 elever/studenterna. 85 % av de anställda inom produktion är medlemmar i kooperativen. Mondragon avsätter årligen betydande belopp till lokala samhällsinsatser (normalt ca 20 milj euro per år). Ett forskningscentrum finns som lägger grunden till produktutveckling och förnyelse. Bredvid forskningscentret finns såväl gymnasieskola som en teknisk högskola/universitet. På detta sätt finns en bred utbildning att tillgå allt från yrkesskola till universitet såväl grundutbildning som vidareutbildning.

Exempel Irizar Group

Irizar Group är Europas näst största tillverkare av turistbussar och ingår i Mondragón Corporación Cooperativa (MCC) Group i Baskien, Spanien. Företaget är ett kooperativ (arbetskooperativ). De anställda/medlemmarna är ca 3.100. Produktion bedrivs i sju länder (Spanien, Brasilien, Mexico, Marocko, Kina, Indien and Syd Afrika) och på tre ställen i Spanien. Företaget har verksamhet i 71 länder och har flera dotterbolag t ex Irizar Tianjin (Kina startat 1995), Irizar Maghreb (Marocko 1997), Irizar Brazil (Brasilien 1998), Irizar México (Mexico 1999), International Hispacold (Spanien 1997), Irizar Tvs Ltd. (Indien 2001), Masats S.A. (Spanien, 2002) and Irizar Southern Africa (Syd Afrika 2004).

Frankrike

I Frankrike är den sociala ekonomin och dess företag etablerade sedan länge och består av många olika företagsformer (t ex kooperativ, ömsesidiga företag, organisationer och stiftelser som klassats som utövande av en allmännyttig verksamhet). Den sociala ekonomin omfattar ca 12 % av sysselsättningen på nationell nivå och också ca 12 % av BNP. Statistiken och definitioner är osäkra och andra uppgifter finns på ca 9 % av sysselsättningen. Sektorn omfattar ca 440.000 kooperativ, 110.000 ömsesidiga företag och 160.000 föreningar. Från 1980-talet och framåt har en växande andel av den sociala ekonomins aktiviteter syftat till att

⁹ Uppgifterna avser 2010, källa: <http://www.mcc.es/language/en-US/ENG/Economic-Data/Most-relevant-data>.

skapa sysselsättning för arbetslösa och grupper med svag ställning på arbetsmarknaden, detta får ses mot bakgrund av växande arbetslöshet samt strukturella och regionala omfördelningar inom ekonomin.

Exempel Les centres d'adaptation à la vie active (CAVA)

CAVA är en efterföljare av en tidigare verksamhet ”atelier de production” från 1960-talet. CAVA:s huvudsakliga mål är att bereda produktivt arbete för grupper som har det allra svårast att etablera sig på arbetsmarknaden. Ersättningen till deltagarna motsvarar en summa som ersättningen för försörjningsstöd. Utöver arbete sker också utbildning och arbetsträning. Eftersom verksamheten inte lönar sig baserat på de produkter man säljer är man beroende av offentligt stöd till verksamheten. Man samarbetar även med vanliga företag som stöder verksamheten och man är dessutom beroende av frivilliga insatser. CAVA är spritt och finns på många ställen i Frankrike¹⁰. En liknande modell är chantiers des Centres d’Hébergement et de Réadaptation sociale (CHRS – verkstad för boende och social integration).

Exempel Chèque Déjeuner

Chèque Déjeuner är ett arbetskooperativ som startades 1964 när restaurangkuponger introducerades i Frankrike. Företaget har ca 1000 anställda. Företaget beskriver sig som ”värde-baserat företag” och är organiserat som ett arbetskooperativ med utgångspunkt i sociala och humana värderingar och praxis. Företaget har ett nätverk med företag som tar emot dess kuponger över hela Frankrike och är störst i landet inom sitt verksamhetsfält. Företaget har expanderat och exporterar nu till bl a Ungern, Tjeckien, Slovakien, Polen, Rumänien och Bulgarien. Omsättningen uppgår till ca 2.000 milj Euro.

¹⁰ Enligt uppgift fanns dessa på 110 orter.

Slutsatser

Den sociala ekonomin och dess företag inkluderande såväl de företag och företagsformer som brukar räknas till den sociala ekonomin som traditionella företag med ett engagemang för sysselsättning av grupper med svag ställning på arbetsmarknaden¹¹ har en stor förmåga att bidra till den lokala utvecklingen vad avser såväl sysselsättning, sammanhållning och ekonomisk utveckling.¹²

Denna utveckling har en längre tradition inom flera EU länder än i Sverige och har de senaste 20 åren blivit en alltmer integrerad del av EU:s utvecklingspolitik.

Integration av människor med invandrarbakgrund ses alltmer inte bara som en nationell fråga eller en EU-fråga. Det betonas alltmer att den lokala miljön och det lokala kommunala engagemanget har en växande betydelse för hur man lyckas med integration av olika grupper med svag position på arbetsmarknaden. Ett perspektiv som därvid lyfts fram är behovet av lokal samordning mellan olika aktörer. Denna lokala samordning bör utgå från människornas eget deltagande och det lokala näringslivets behov och förutsättningar samt det lokala ”civila samhällets” behov. Det betonas att för att arbetet skall bli hållbart och framgångsrikt det måste ingå i en bredare lokal utvecklingsstrategi baserad på de lokala förutsättningarna vad avser ekonomisk konkurrenskraft och samverkan mellan olika sektorsinsatser¹³.

En viktig aspekt är vidare att verksamheternas utveckling och överlevnadskraft till stor del avgörs av förmågan att tillgodose behov på marknaden och tjäna in intäkter på marknaden. Detta är särskilt tydligt för de verksamheter som varit igång en längre tid.

En viktig aspekt att notera är vidare den stora möjlighet till lärande mellan olika länder, regioner och städer/kommuner som finns inom EU. Detta mot bakgrund av den kombination av olika nationella system och traditioner som finns i de olika medlemsländerna inom EU. Man kan se EU som ett laboratorium där olika ansatser testas och med utgångspunkt från detta dra lärdomar om vad som skulle vara intressant att utveckla i den egna staden/kommunen. För att underlätta detta skulle det vara intressant med mer av kontakter, utbyte och samverkan men också mer av översikter och komparativa jämförelser. Det kanske mest spännande här är att kunna identifiera nya typer av lösningar som man kanske inte i

¹¹ Definitionen av begreppet social ekonomi är inte helt oproblematiserad. Det finns definitioner som mer anknyter till företagsformer – t ex kooperativ och föreningar.

¹² Se bl a Noya A. Clarence E. som använder begreppen “local communities: inclusion, cohesion and economic development”.

¹³ Se t ex Froy och Pyne (OECD 2011).

första hand tänkt eller sökt till de frågor man har¹⁴.

¹⁴ Sådana nya lösningar som man inte i första hand sökt eller identifierat skulle kunna leda till nya kreativa arbetssätt. För ett resonemang kring detta se t ex Jansson, B., Wolff, R., 2004.

6. Funktionshindrade och funktionsnedsatta

Allmänt

Många betonar att det verkar som om funktionshindrade fått allt svårare att få jobb och att det är särskilt offentliga arbetsgivare som blivit mer restriktiva med kärvare ekonomi och färre anställda. Privata företag är bättre än statliga myndigheter och företag på att erbjuda arbete åt funktionshindrade. ”En ½ miljon svenskar har allvarliga funktionshinder och de har fått allt svårare att få jobb. Hälften av alla funktionshindrade som fått jobb har fått det på mindre företag (mindre än 20 anställda).”¹⁵ Som förebilder anges flera företag bl a Max Hamburgerrestauranger, ICA och bland mindre företag Light My Fire (plastvarutillverkare i Västervik).

Nästan tre av tio småföretag har minst en medarbetare med funktionsnedsättning. Så många som 45 procent tänka sig att anställa någon med funktionsnedsättning, och 30 procent svarar kanske. CSR (Corporate Social Responsibility) är dock inget man medvetet pratar om¹⁶.

På frågan av vilka olika anledningar man kan tänka sig att anställa någon med en funktionsnedsättning svarar sju av tio att personen gör ett lika bra jobb som alla andra, dvs. att det ändå inte påverkar arbetet. Fyra av tio säger att det är viktigt att ta ett samhällsansvar, och bara en av fem svarar att det är fördelaktigt på grund av det ekonomiska stöd som kan erhållas.

På frågan om hur lönsamheten påverkas om man arbetar med CSR tror var fjärde företagare att det är positivt. Bara tre procent tror att det påverkar negativt. Samtidigt är CSR inte ett begrepp som används aktivt i marknadsföringen. Bara en procent gör det målmedvetet och hela 72 procent svarar att de aldrig marknadsför sina insatser inom CSR.

Småföretag dominerar även bland arbetsgivare som rekryterar från Samhall. Nära hälften, 49 procent, av de 1 029 Samhallanställda som under 2009 rekryterades från Samhall av andra arbetsgivare fick jobb i ett företag med högst 20 anställda. Drygt 76 procent gick till det privata näringslivet. Nu ser man att det även finns en affärsnytta i att ta ett större samhällsansvar. Sämst att anställa är stat och kommun där både statliga bolag och

¹⁵ Ur Ekonomiekot tisdag 26 april 2011 kl 8:35

¹⁶ Enligt en enkätundersökning som Samhall och FöretagarFörbundet genomfört i november 2010 bland drygt 1 700 småföretagare (Rapport medlemspanelen).

myndigheter tillhör bottenkiktet. Tidigare var stat och kommun förebilder men så uppges det inte vara längre¹⁷.

Arbetsförmedlingen är sektorsansvarig myndighet för funktionshinderfrågor inom arbetsmarknadspolitiken. Arbetsförmedlingen ska särskilt samverka med Försäkringskassan, Arbetsmiljöverket, Socialstyrelsen samt kommuner och landsting i syfte att uppnå en effektivare användning av tillgängliga resurser inom rehabiliteringsområdet.

Enligt beräkningar från Statistiska centralbyrån (SCB) har ungefär 900 000 personer i åldern 16–64 år någon form av funktionsnedsättning. Enligt SCB gör drygt en halv miljon av ovanstående personer bedömningen att funktionsnedsättningen medför att deras arbetsförmåga är nedsatt. Rörelsehinder är den vanligaste funktionsnedsättningen bland dem som har nedsatt arbetsförmåga, därefter kommer psykisk funktionsnedsättning, annan funktionsnedsättning samt astma/allergi eller annan överkänslighet. Bland män med nedsatt arbetsförmåga är hjärt-/kärlsjukdom vanligare än bland kvinnor.

I slutet av 2009 hade drygt 150 000 av samtliga inskrivna hos Arbetsförmedlingen en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. I genomsnitt under 2009 hade cirka 82 000 personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga en anställning med lönebidrag, skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare (OSA), skyddat arbete hos Samhall AB eller utvecklings- eller trygghetsanställning.

Antalet deltagare i de särskilda insatserna för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga har minskat sedan mitten av 2008. Minskningen beror på ett långvarigt fallande antal personer med lönebidrag. Undantaget är antalet deltagare i trygghetsanställningar som ökat. Minskningen var särskilt stor för lönebidragsanställningarna, Ett förbättrat konjunkturläge under från 2010 har emellertid medfört att antalet anställda med lönebidrag nu ökar igen. Som komplement eller alternativ till subventionering av själva anställningen har Arbetsförmedlingen möjlighet att främja sysselsättning för personer med funktionsnedsättning genom att ge stöd till arbetshjälpmedel eller personligt biträde, särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS) samt särskilt stöd till start av näringsverksamhet. SIUS är ett individuellt stöd till arbetssökande med funktionsnedsättning som innebär en nedsatt arbetsförmåga, främst i form av handledning för att lättare fungera på sin arbetsplats, som ges under introduktion på en arbetsplats inför en anställning.

Arbetsförmedlingen har som ambition att arbetet med metoden ”Ackvirering” ska öka.

¹⁷ Företagarförbundets hemsida.

Ackvirering innebär att Arbetsförmedlingen aktivt letar upp lediga arbeten som inte annonseras ut genom att kontakta arbetsgivare utifrån en enskild arbetssökandes behov av lämpliga arbetsuppgifter, till skillnad från rekrytering som innebär att arbetsgivaren har uttryckt ett behov av arbetskraft. Det särskilda introduktions- och uppföljningsstödet – SIUS, ska erbjudas i större utsträckning.

Under 2010 har antalet SIUS-konsulenter utökats från 325 till 520 för att kunna möta det ökade behov av individuellt stöd som finns hos arbetssökande som omfattas av förändringarna i sjukförsäkringen. SIUS-konsulenter har inget utredande uppdrag utan arbetar för att ackvirera arbete åt målgruppen funktionsnedsatta. Detta har bidragit till att antalet ackvireringar ökat med 22 procent mellan 2009 och 2010.

Handikappförbunden anger att det på senare år visats ett större intresse bland privata företag att anställa människor med funktionsnedsättning som en del i CSR-arbetet¹⁸. Trots den allt bättre arbetsmarknaden under 2011 menar man dock att arbetslösheten bland funktionshindrade inte minskar. Privata företag bedöms allmänt som mer positiva till att anställa människor med funktionsnedsättning än offentliga arbetsgivare,

Max Hamburgerrestauranger

Max startades 1968 och är Sveriges äldsta hamburgerkedja. Max drivs av familjen Bergfors med Richard och Christoffer Bergfors som VD och vVD och är idag rikstäckande. Med en omsättning på över en miljard är Max Sveriges näst största hamburgerkedja. Max har ett 70-tal hamburgerrestauranger och målet är att det 2014 skall finnas 100 restauranger runtom i Sverige. Max framgångar har inneburit att man de senaste åren mer än femdubblat omsättningen, från 212 mkr år 1998 till 1122 mkr år 2009.

Tankarna på en satsning för att anställa funktionsnedsatta började utvecklas 2003 och var kanske naturligt eftersom ägaren själv satt i rullstol. Satsningen växte fram och drogs igång mer samlat 2007 då Max också fick en europeisk utmärkelse i Bryssel. En viktig bakgrund var att man behövde bredda sitt rekryteringsunderlag för att underlätta rekrytering av anställda, särskilt vad gäller serveringsvärdare, som tar hand om gästerna och ser till att det är rent och snyggt i hamburgerrestaurangerna. Dessa tjänster var svåra att tillsätta och Max började arbeta med idén att rekrytera funktionsnedsatta. Max identifierade tidigt Samhall som en nationell samarbetspartner och drev ett gemensamt strukturerat projekt 2005 - 2007. Man började med att kartlägga arbetsuppgifterna. Vilka egenskaper behövs? En särskild utvecklingsplan ("att

¹⁸ När det gäller CSR menar Handikappförbunden att dock att miljö och anställning av människor mer utländsk bakgrund prioriteras högre än anställning av människor med funktionsnedsättning.

leda i mångfald”) skapades för chefer för att utveckla förmågan att leda funktionsnedsatta (hur skulle man agera, hur skulle man involvera redan anställda etc). Konceptet testades först i Max två minsta restauranger (Boden och Piteå). Konkret innebär det först en praktik på nio veckor sedan en övergång från Samhall till Max som arbetsgivare.

Satsningen har satt sig som en kultur i företaget och har utvecklats tillsammans med Samhall som nationell partner. Man menar att Samhall arbetar på ett bra och systematiskt sätt som ger bra stöd till Max. AF:s insatser mer är beroende av den enskilde handläggaren, det saknas struktur och system, detta leder till att det fungerar olika bra på olika orter.

Från 2007 till 2011 har man haft ca 60 övergångar från Samhall och ca 40 som kommit direkt från Arbetsförmedlingen. Max har nu totalt ca 100 anställda med lönebidrag. Målet är att fram till 2014 ha fått till stånd 200 övergångar räknat från 2007. Dessutom stödar Samhallanställda på Max restauranger, vilket engagerar cirka 300 personer på entreprenad.

Max har goda erfarenheter av att anställa funktionsnedsatta, framförallt genom att de stannar kvar längre, brinner för sitt arbete och ofta har en lägre sjukfrånvaro än andra anställda. Detta innebär inte att det inte finns problem. En viktig aspekt är att det krävs ett system att ta hand om de fall där det inte fungerar, t ex leder en ofta dålig självkänsla till behov av krisstöd och krisstödssamtal. Men det har också förekommit att personer stulit eller på annat sätt betett sig så att anställningen måste avslutas.

De erfarenheter man har inom Max är att för att få framgång med anställning av funktionsnedsatta är att man skall satsa på cheferna så att de vågar driva och ta på sig ansvar för att anställa funktionsnedsatta. Samhall har varit ett bra stöd och deras arbetsmetoder som är strukturerade ger Max bra stöd. Samhalls problem är snarast att de inte har tillräckligt med människor som vill matchas ut. De former av offentligt stöd som finns för att anställa funktionsnedsatta fungerar väl för Max.

Man betonar på Max att förutom den funktionsnedsättning som måste beaktas på individnivå kan ett arbete hos Max vara det första jobbet någonsin för dessa personer. Därför betonar Max att utbildning är viktigast, såväl för chefer som för övriga anställda. Hittills bedömer Max att resultatet har varit över förväntan och anställda vid Max är mycket positiva till att Max nu anställer personal från Samhall. Max ser det som en win-win situation för alla, Max tidigare anställda lär sig att lyssna och anpassa sig till de som kommer från Samhall, de anställda med funktionsnedsättning får äntligen en chans till att komma ut i arbetslivet och Max kan rekrytera personal. Max ser det som en tillgång att lära sig att bli bättre på att arbeta med mångfald.

ICA

Hösten 2009 startade ICA ”Vi kan mer-projektet” med syftet att skapa arbete åt personer med olika typer av funktionsnedsättning. ”Vi kan mer” är ett samarbete mellan ICA, ICA Förbundet, Samhall och Sveriges kommuner och landsting (SKL).

Få TV-tittare lär ha missat praktikanten Jerry i ICA:s reklamfil om ICA-handlaren Stig och hans medarbetare. Den började sändas 2009. Jerry har Downs syndrom och hans entré i såpan markerade starten för ICA:s egen satsning ”Vi kan mer”.

Satsningen ger ett stort antal funktionsnedsatta möjlighet till sysselsättning i många ICA-butiker runt om i landet. Ambitionen är att under tre år till år 2012 rekrytera 500–1000 personer till butikerna. Redan våren 2011 har uppskattningsvis cirka 220 butiker avtal med en eller flera funktionsnedsatta och totalt finns ca 500 funktionsnedsatta anställda i ICA-butiker. Många butiker hade redan tidigare engagerat sig, men det fanns inte någon medveten strategi t ex rörande former och hur man skall rekrytera. ICA:s mål är att bli en öppen och mer inkluderande arbetsplats. Utgångspunkten är att alla har en kompetens som man borde ha rätt att delta med i samhällslivet.

Inom ICA betonas att ”det stora hindret är våra egna fördomar”, därför har ICA satsat på en bred dialog med de anställda för ta upp hur man ser på funktionsnedsatta som arbetskamrater och inspirera medarbetare att diskutera detta. Pär Johansson från ”Glada Hudik” har delat med sig av sin erfarenhet och tankar. Man har också etablerat samarbete med Samhall och Sveriges Kommuner och Landsting. Samarbetet med Samhall resulterade i en överenskommelse kring rekrytering och samarbetet med SKL resulterade i att man var överens om att funktionsnedsatta från Daglig Verksamhet är välkomna att kontakta butiker för att söka praktikmöjligheter.

ICA stod inför ett val mellan två spår vid genomförandet av sin satsning: spår 1) riktiga och vanliga jobb utan att man lägger in centrala pengar, spår 2) extra resurser som t ex täcker lönekostnaden ett år. ICA valde ”spår 1”. Valet av ”spår 1” menar man har kanske inneburit att det tagit längre tid att komma igång, man måste vänta på att det blir jobb lediga och övertyga om att man kan anställa en person med funktionsnedsättning. Men valet av ”spår 1” har också inneburit mer hållbara lösningar.

En viktig iakttagelse är att det varit mycket lättare att få fram anställningar för funktionsnedsatta i butikerna än i ICA Sverige AB. Skälen till detta är flera; i butikerna har ägaren ett större mandat att bestämma och känner sin verksamhet väl. I ICA Sverige som sköter lager och kontor måste en intention från ledningen verkställas i en process där förankring behöver ske i flera led och där den som beslutar om anställning kanske inte har

samma handlingsfrihet. Verksamheterna i butik och i ICA Sverige AB skiljer sig också åt genom att i butik många arbetsuppgifter finns som kan vara lämpliga introduktionsjobb för en funktionsnedsatt (ta hand om kundvagnar, ställa upp varor på hyllor etc) medan den typen av lättare göromål i ICA Sverige AB ofta är outsourcade och kvarvarande uppgifter är mer komplexa.

Olika typer av anställningsformer finns. Den innebär för det mesta att det finns någon form av statligt stöd i botten. De vanligaste anställningsformerna är:

- Direkt anställd av ICA enligt gällande kollektivavtal
 - Hel-/deltid eller timanställning.
 - Trygghetsanställning enligt överenskommelse med AF.
- Anställd hos Samhal
 - Inhyrd till ICA enligt gällande kollektivavtal.
 - Entreprenadtjänst t ex städ. Entreprenadavtal mellan ICA och Samhall.

Den anställde har i dessa exempel ett lönebidrag. Lönebidraget är kopplat till individens arbetsförmåga i förhållande till arbetssituationen. Arbetsförmågeutredning görs av tredje part (AF, FK, Samhall m.fl.) Lönebidraget omprövas regelbundet eftersom att utveckling av arbetsförmågan sker över tiden.

Möjligheten till en praktikplats finns också. Praktikplats skall vara till nytta både för individen och ICA. ICA erbjuder praktikanten att få prova på och lära om sina yrken och en arbetsplats. Praktiken bygger praktikantens erfarenhet och ökar möjligheterna för anställning hos ICA eller hos någon annan. ICA har möjlighet att lära känna praktikanten som person och hennes kompetens inför eventuell anställning. På en praktikplats finns det inget krav på att den ska övergå till en anställning. Praktikplatsen är oavlönad från ICA. Om praktikanten kommer via AF så har de aktivitetsstöd från AF. Alla praktikplatser som tillsätts i samverkan med AF är tidsbegränsade och följs upp av AF.

ICA Sverige AB rekommenderar att ICA-handlaren tillsammans med samarbetspartnern upprättar en utvecklingsplan för den funktionsnedsatte personen. En praktikplats kan alltid innebära möjlighet till någon form av anställning.

ICA arbetar också med att underlätta för ungdomar som står långt från arbetsmarknaden att få jobb. Här är ett viktigt problem, menar ICA, att kopplingen mellan skola och arbetsliv är för svag. ICA har haft ett projekt i nordvästra Stockholm där man genom ”jobbtorget” rekryterat 12 ungdomar till en praktik integrerad med medarbetarutbildning på fyra månader. Det har lett till att åtta av dessa ungdomar fått jobb i den butik de praktiserat. En likartad verksamhet med ca 80 % utfall i form av fortsatt jobb har genomförts i Bergsjön utanför Göteborg.

Light My Fire

Light my Fire är ett starkt expanderande företag på ”den skandinaviska outdoor himlen”, man inriktar sig på friluft produkter som också kan användas hemma. Man satsar på design, ”med skön och färgglad design” tar man klassiska tillbehör och förnyar dem. Företaget säljer sina produkter internationellt och har en produktionsenhet i Västervik samt ett försäljningsbolag i Malmö. Företagets namn syftar på produkten ”eldstål” (för att tända eld med). Produkterna har koppling till att äta och laga mat i friluftsmiljö. Företagets kanske mest kända produkt är ”sporken” (ett bestick som är kniv-gaffel-sked i ett).

Företagets produktionsbolag i Västervik (Light My Fire Production AB) har gått från två heltidsanställda till 25 (2011) på bara några år. Den mest sålda produkten ”sporken” exporteras nu till 42 länder och har hittills sålts i tio miljoner exemplar. Bäst säljer den i USA. Men även i Norge där friluftsliv är populärt och i Korea. Produktionsbolagets omsättning 2010 var 21,3 mkr. Försäljningsbolaget som också är moderbolag i koncernen (Light My Fire Sweden AB) omsatt 35 mkr och hade 7 anställda (2010).

Light My Fire i Västervik samarbetar med Samhall för att sysselsätta handikappade vid anläggningen i Västervik, det handlar både om lager/packning och om produktion. Light My Fire ser Samhall som en perfekt partner då. Samarbetet startade redan när man började bygga upp produktionen i Västervik. Genom inhyrd personal från Samhall fick man möjlighet att expandera produktionen på ett smidigt sätt i takt med behoven.

Viktigt för Light My Fire är att Samhall är flexibla. Light My Fire kan ta in folk när man får beställningar, ”Samhall var en resurs som inte var så fasta i sina nya former ännu och det passade oss. Vi byggde upp produktionen i samarbete med Samhall, vi började resan tillsammans.”

I dag har Samhall fyra personer som bemannad lösning från Samhall. Dessutom finns ca 25 anställda direkt hos Light My Fire vid fabriken i Västervik. Flera av de anställda har börjat som bemannad personal från Samhall men är nu anställda av Light My Fire.

Man tycker det är bra att jobba med bemannad lösning från Samhall, som litet företag har man svårt att hålla den arbetsledning och psykologstöd som ibland kan behövas och administrationen kan bli jobbig med mer direkt anställning. Samarbetet med Samhall fungerar mycket bra, dels beroende på närheten rent fysiskt (Samhall har en anläggning som ligger nära Light My Fires fabrik) dels beroende på att den lokala ledningen på Samhall är lyhörd och löser problem som dyker upp.

Light My Fire betonar att samarbetet med Samhall är avgörande för att den bemannade lösningen skall fungera så bra. När problem uppstår med personal från Samhall löser Samhall detta – det kan behövas samtal, psykologhjälp eller att man byter ut personer. Detta är viktigt för Light My Fire, även om det är sällan som problem uppstår så när de uppstår är det ofta vid ”fel tillfällen” när det är mycket att göra.

Samhalls prismodell passar också bra för Light My Fire och för de berörda personerna. Samhall får betalt per styck, det innebär att Light My Fire inte behöver vara oroliga över att kostnaderna ökar samtidigt som den inhyrda Samhall personalen kan arbeta i lämplig takt. Det kräver dock att Light My Fire kan planera sin verksamhet så att man har tidsmarginaler. Denna senare fråga har lett till att man har svårt att öka andelen bemannad personal från Samhall eftersom Light My Fires mer kommit att innebära leveranser per container som har en kortare planeringscykel.

Samarbetet mellan Light My Fires egen personal och personalen från Samhall fungerar bra. Den egna personalen ser det ofta som en fördel att slippa rutinuppgifter som inhyrd personal från Samhall tar hand om. Samhallspersonalen ser det som positivt att arbeta i fabriken hos Light My Fire med de uppgifter man får där.

Från Light My Fire betonas också att man ser det som viktigt att kunna bidra med utveckling av sysselsättning för funktionsnedsatta i Västervik.

Slutsatser

När det gäller arbetet med sysselsättning för funktionsnedsatta kan det vara lämpligt att redan här försöka lyfta fram några viktiga punkter. Dessa skulle då kunna vara följande:

- Det är viktigt – särskilt i små företag – att kunna arbeta *stegvis* och med *flexibla* lösningar. Så att personer kan tas in när volymerna ökar och att övergång till anställning hos företaget kan ske successivt när behoven blir permanenta och personen passar i gruppen.
- Det är viktigt med ett *systematiskt och hållbart arbete* hos arbetsgivare som skall anställa funktionsnedsatt, samt *mellan* arbetsgivare och offentliga aktörer (Samhall, Arbetsförmedlingen, kommun)
- *Attityder hos det lokala chefskapet och medarbetarna* lokalt är viktiga och bör utvecklas innan anställning och följas upp under anställningstiden
- *Drivande lokala chefer* som förstår hur man kan och bör arbeta med funktionsnedsatta medarbetare och vad det kräver är avgörande

- Viktigt är att det finns *lämpliga arbetsuppgifter*, särskilt till en början, som den funktionsnedsatte kan börja med och växa genom att sköta, se upp med att sådana finns och att organisationen inte är alltför slimmad och att dessa typer av jobb lagts ut
- *Lönebidrag och andra offentliga insatser* fungerar i huvudsak väl, men man måste *veta hur de skall användas* och vad som finns, Samhall har ett strukturerat arbetssätt som uppges fungera väl för arbetsgivare
- Det bör finnas en *beredskap och förmåga lokalt att hantera problem* och lösa dem under resans gång, dessa frågor är ofta kopplade till svag självkänsla hos den funktionsnedsatta medarbetaren och det kan då t ex behövas krisstöd
- *Utgå från vad den funktionsnedsatte kan klara och bygg från det*, utveckla självkänsla och självförtroende, lära nya uppgifter efterhand, inte utgå från vad den funktionsnedsatte inte kan
-

7. Analys

Utvecklingen och de exempel som studerats här talar för att det behövs nya sätt att arbeta för att främja sysselsättning och deltagande i arbetskraften, särskilt för grupper och individer som har svag förankring på arbetsmarknaden – det kan bl a gälla människor med annan etnisk eller nationell bakgrund, lågutbildade, människor med funktionsnedsättning, människor som haft hälsoproblem eller missbruksproblem och långtidsarbetslösa.

Barriärerna för att komma in och etablera sig på arbetsmarknaden har också blivit högre – det ställs krav på en högre formell utbildning eller krav på praktik eller krav på legitimation på ett sätt som inte gällde tidigare. Så ställs nu t ex krav på formell utbildning inom många kommunala verksamheter t ex äldreomsorg eller barnomsorg, och inom privat sektor ställs ökade krav för att få arbete inom industrin och inom byggnadsarbete krävs yrkesbevis. Det är då viktigt att hitta ”stegar” på vilka man kan ”klättra” för att klara dessa högre barriärer, annars kan barriärerna bli ett så stort hinder att man inte kan ta sig över dem. Det kan t ex vara att hitta möjligheter att arbeta och få praktik (och därmed klara försörjning) parallellt med att man går en utbildning samt att man får en föreskriven praktik för att kunna söka en viss typ av jobb.

En hög sysselsättningsnivå är på många olika sätt strategiskt för samhällsutvecklingen; det främjar integration och delaktighet, underlättar för företag och offentliga arbetsgivare att rekrytera personal och utgör basen för finansiering av offentliga verksamheter – en stark välfärdssektor kräver en hög sysselsättningsnivå.

Samtidigt noterar vi att inom många av de stora företagen produktiviteten växer snabbare än efterfrågan och växande delar av produktionen outsorcas, inte sällan till lågkostnadsländer. Detta minskar sysselsättningen inom många traditionella branscher. De offentliga verksamheterna är inte heller någon sysselsättningsmotor på samma sätt som under perioden på 50 – 70-talen.

Mycket av den nya sysselsättningen kommer troligen att komma i nya branscher och i mindre och medelstora företag. Dessa företag har inte rutiner för samverkan med arbetsförmedling och känner inte till vilka stöd som kan utgå i samband med rekrytering. Många av dessa företag anger vid undersökningar att det som hämmar deras tillväxt är svårigheten att rekrytera personal. Samtidigt kan vi se att rekryteringsbehoven när det gäller ersättningsrekryteringar kommer att bli stort i många företag och även i offentlig verksamhet, inte minst i kommunal sektor.

Detta leder till att behovet att utveckla nya vägar för sysselsättning och deltagande i arbetslivet. De exempel och rapporter vi redovisat ovan visar att en sådan väg kan vara nya

sätt att arbeta med sysselsättning och att hjälpa människor att etablera sig på arbetsmarknaden, att sänka barriärerna för individerna samtidigt som de underlättar för arbetsgivare att rekrytera. För detta behövs nya sätt att arbeta mellan företag och offentlig sektor – en social eller samhällelig innovation om man så vill. Det handlar också om människor som kan bidra med en arbetsinsats men som kan behöva bestående insatser, t ex i form av anställningsstöd. Att tillvarata denna arbetsförmåga och arbetsvilja blir allt viktigare ekonomiskt och socialt.

För att uppnå detta kan det då krävas att man utvecklar samarbeten med näringslivet som sker i former som näringslivet förstår och uppskattar – kanske främst aktiebolag. Fördelen med denna form är att den är välkänd för företagen, har en tydlig struktur när det gäller ansvar, mål och ekonomi, att det är intäktstyrt vilket leder till att det blir ”mer på allvar” samt har en långsiktighet som utgångspunkt (det är inte ett tidsbegränsat projekt).

Viktigt är också att sådana samarbeten utvecklas så att de blir konkurrensneutrala i relation till andra företag. Andra företag skall inte uppleva att konkurrensen snedvrids. Dock skall man i denna samverkan ha samma möjligheter som andra arbetsgivare att få olika former av stöd vid anställning, rehabilitering mm.

De exempel vi redovisat tyder på att följande faktorer kan vara viktiga vid ett sådant utvecklingsarbete:

- *Bred politisk uppslutning lokalt i kommunen*
Uppslutningen är viktig för trovärdigheten och att näringslivet skall vara intresserade av att engagera sig men också för att det ger den uthållighet som är viktig för framgång.
- *Ekonomiska förutsättningar säkrade*
De ekonomiska förutsättningarna bör vara klara och tydliga för att medge en planering i samverkan med företagen och så att deltagande individer vet förutsättningarna och kan planera.
- *Utgå från deltagarnas styrkefaktorer*
Alla individer har starka sidor, en utvecklingsresa börjar med de starka faktorerna som språngbräda. Kompensation kan sedan ske på olika sätt för svagheter.
- *Verksamheten skall tjäna in intäkter*
Verksamheten bör utgå från sin förmåga att tjäna in intäkter, även i de fall då offentliga bidrag är nödvändiga för ekonomin. Behovet att dra in sina intäkter gör arbetet mer på allvar för deltagare och ledning men leder också till att man får tillfredsställelsen med kundnytta.

TJP

Analys och Utveckling

- *Använd aktiebolagsformen*

Aktiebolagsformen har många fördelar bl a egen juridisk person, tydliga regler för ansvar och befogenheter samt tydlighet kring ekonomin. Aktiebolaget är också en form som näringslivets företrädare är bekant med, vilket är viktigt vid samverkan men också i kundrelationer.

8. Slutsatser för Malmö

Uppslutning/engagemang för en Malmö-modell

För en framgångsrik utveckling av nya sätt att arbeta och nya strukturer för att öka möjligheten för människor att etablera sig på arbetsmarknaden krävs uppslutning och engagemang från olika aktörer för en ny modell för Malmö. Aktörer som då är viktiga är bl a företagen i Malmö, de fackliga organisationerna, Malmö stad inklusive de kommunala bolagen, Arbetsförmedling och Försäkringskassa.

Viktigt är att ett nytt arbetssätt i Malmö för samverkan mellan kommunen, näringslivet och andra aktörer i Malmö när det gäller att finna nya arbetsformer för att underlätta för utsatta grupper att etablera sig på arbetsmarknaden och för företagen att rekrytera arbetskraft baseras på en lokal process i Malmö. Aktörerna skall själva vara med och utveckla en modell man vill ha och vill engagera sig i. De exempel vi har redovisat kan tjäna som inspiration men bör inte kopieras. Man behöver en Malmö-modell som baseras på de lokala erfarenheterna och har lokalt stöd. Viktigt här är också att ha stöd av de fackliga organisationerna opinionsmässigt och kring frågor som rör anställningsförhållanden och löner i de olika samverkansverksamheterna.

När det gäller företagen är det viktigt att även mindre och medelstora företag kan engageras och vara delaktiga. Detta är viktigt inte minst med tanke på företagsstrukturen i Malmö där många företag är mindre och medelstora och de står för en stor del av de nya arbetstillfällena.

När det gäller Malmö stad inklusive dess bolag är en strategisk fråga att få en bred och långsiktigt hållbar politisk förankring för en Malmö-modell. Detta gör modellen trovärdig och visar såväl andra aktörer att man kommer att fullfölja arbetet.

Vid utveckling av en Malmö-modell är det viktigt att inte bara söka exempel och erfarenheter utifrån utan att också bygga vidare på exempel och erfarenheter i Malmö. Inom Malmö Stad finns många intressanta erfarenheter t ex:

- *Servicepatrullerna*
De som rekryteras till Servicepatrullerna erhåller en tolv månaders projektanställning i Malmö Stad. Man får tydliga arbetsuppgifter knutna till en bestämd enhet/organisation inom Malmö Stad. Det finns tio arbetslag med skiftande inriktning. Under anställningstiden avsätts viss del av arbetstiden för individuell kompetensutveckling samt planering inför annan anställning.

- *SEF Unga*
SEF Unga fungerar som ett bemanningsföretag inom Malmö stad. SEF Unga erbjuder anställningar inom kommunens stadsdelar och förvaltningar för ungdomar mellan 18 och 24 år. Genom SEF Unga får de anställda ungdomarna kontakter och arbetslivserfarenhet.
- *GEFAS*
Genom GEFAS (Generalplan För Arbete och Sysselsättning) har Malmö lärt mycket bl a kring behovet att ha tydliga roller som beställare och utförare samt hur dessa kan utvecklas, hur samarbete med bl a försäkringskassa och arbetsförmedling kan utvecklas etc.
- *Malmömodellen för nyanlända*
Ett snabbspår där man anpassar bl a SFI till den nyanländes förutsättningar och behov för att snabbare utveckla kunskaper och ett cv i en meritportfölj. Arbetet med meritportföljen gör individen själv och lär sig därmed svenskan både för vardagsbruk och för yrkesliv på ett naturligare sätt . Detta arbete blir även en process som hjälper den nyanlände att reflektera och analysera sig själv inför ett kommande arbetsliv här i Sverige.

Förslag som bör övervägas

För att få en bredare effekt och förankring föreslås att en Malmö-modell utvecklas med fokus på hur Malmö kommun, dess olika enheter och även bolag, kan samverka med näringslivet. Denna samverkan bör inriktas på att utveckla nya möjligheter för grupper och individer med en svag position på arbetsmarknaden att få en arbetslivserfarenhet och kompetenskomplettering som gör att de kan etablera sig på arbetsmarknaden.

Målet för vårt arbete är att belysa förutsättningarna för att etablera verksamhet i samverkan mellan företag och Malmö stad som är företagsekonomiskt motiverad. Uppgiften har varit att söka långsiktigt hållbara modeller som samtidigt bidrar till utveckling av medborgare och grupper av medborgare i Malmö som har en svag position på arbetsmarknaden. Våra förslag skall också bidra till utvecklingen i medverkande företag.

Med den valda inriktningen fokuserar våra förslag på utveckling av samverkan med det traditionella näringslivet. Vår studie visar dock att det dessutom kan vara intressant att utveckla samverkan med det som i egentlig mening kallas den ”sociala ekonomin”. Den sociala ekonomin och dess verksamheter växer i Europa och utgör i EU en viktig del av strategin för att främja tillväxt, sysselsättning och sammanhållning.

De förslag som presenteras här nedan bör övervägas mot bakgrund av de exempel som redovisats ovan. Det är viktigt att se detta som en modell för sysselsättning och tillväxt i Malmö där såväl Malmö Stad som näringslivet och dess företag är brett delaktiga samt medborgarna är delaktiga. De förslag som bör övervägas som en del i en ny Malmö-modell är främst:

- Malmö Unga Resurser – Kompetensutveckling och personaluthyrning av ungdomar*

Verksamheten kan förslagsvis gå ut på att ungdomar 18-24 år anställs på max två år och under denna tid får de dels kompletterande kompetensutvecklingsinsatser dels hyrs de ut till samverkande företag och till kommunala verksamheter.

Verksamheten kan organiseras som ett fristående aktiebolag där Malmö stad äger en dominerande andel och några intresserade storföretag äger symboliska andelar. Styrelsen i bolaget kan bestå av representanter för Malmö Stad, företag som är delägare och representanter för företagsgrupper som är intresserade av samverkan.

Under perioden i företaget skall deltagande ungdomar kunna bygga upp sin kompetens genom kompletterande utbildning och få ett cv med arbetslivserfarenhet och referenser. Målsättningen bör vara att deltagande ungdomar under perioden de är anställda i företaget skall få en anställning utanför företaget. Ungdomar bör rekryteras genom arbetsförmedlingen och bland ungdomar som har aktivitetsersättning. Under den tid ungdomen får kompetenshöjande insatser bör ersättning utgå motsvarande aktivitetsersättning och under den tid ungdomen är uthyrd bör kollektivantalsenlig lön utgå.

En möjlighet är att flera bolag bildas med denna inriktning för olika delar av Malmö och i nära samverkan med näringslivet inom respektive geografisk del av Malmö.

För denna verksamhet bör ESF medel kunna sökas.
- Fastighetsförvaltningsbolag i en stadsdel*

För att skapa en positiv utveckling i en stadsdel eller en del av en stadsdel med ”problem” kan de bostäder kommunen äger genom sina bolag brytas ut och läggas i ett särskilt bolag. Detta bolag bör då vara ett helägt kommunalt bolag men med majoritet för de boende i styrelsen. Bolaget bör ha ett särskilt uppdrag att utveckla området även ur socialt och miljömässigt perspektiv. Viktiga perspektiv kan då bli att engagera boende inom området i aktiviteter som bolaget genomför och i form av insatser som görs för att utveckla området. Viktiga aspekter kan då vara höjd sysselsättning, ökad andel ungdomar som går ut gymnasiet med fullständiga betyg, ökat företagande, minskade sociala störningar i området.

I detta bolags uppdrag skulle även kunna ingå att utveckla egen produktion för renovering och underhåll med särskild rekrytering lokalt inom området. Det vi förslår här skulle också kunna vara ett pilotprojekt för förnyelse av miljonprogramsområden och samarbete skulle kunna etableras med privata fastighetsägare i det valda området.

För delprojekt inom ett sådant upplägg som föreslås här bör ESF medel kunna sökas.
- Arbetsförmedlingsbolag tillsammans med ett bemanningsföretag*

Malmö Stad bör överväga att tillsammans med ett bemanningsföretag starta ett bolag med uppdrag att arbeta med arbetsförmedling på ett aktivt och uppsökande sätt gentemot företagen i Malmö. Avsikten är att kunna dra nytta av bemanningsföretagets kontakter med näringslivet och dess arbetssätt när det gäller kontakter med företagen. Bolaget arbetar på uppdrag av Malmö Stad och eventuellt även på uppdrag av Arbetsförmedlingen när det gäller nyanlända.

- *Företag inriktat på bostadsbyggande tillsammans med byggföretag*
Malmö Stad kan inleda ett samarbete med ett byggnadsföretag med syfte att utbilda deltagarna till byggnadsarbetare. Deltagarna skulle kunna anställas i företaget men en del av sin tid skulle de kunna genomföra ev behövliga kompletteringar av t ex gymnasieutbildning och SFI. Målet är att deltagarna under tiden i företaget skall vara lärlingar och få yrkesbevis. Målgrupper skulle kunna vara långtidsarbetslösa som är utförsäkrade, invandrare och/eller arbetslösa ungdomar.
Företaget skulle kunna rekrytera seniora byggnadsarbetare från det medverkande företaget som handledare. Det nya företagens verksamhet bör kunna inriktas på nyproduktion och upprustning av bostäder. Företaget skall inte konkurrera om kommunala anbud för Malmö Stad.
- *Serviceföretag inom datahantering med inriktning på rutinuppgifter tillsammans med it-företag*
Personer med funktionsnedsättning i form av Aspergers syndrom och lättare autism har i många fall en stor förmåga att med hög kvalitet utföra rutinarbeten. Detta är arbeten som kräver en hög grad av fokusering och uthållighet och där uppgifterna ofta behöver utföras på ett visst givet och bestämt sätt gång på gång. Detta handikapp kan vara en tillgång vid utförande av affärskritiska uppgifter av rutinkaraktär.
Ett samverkansföretag bör bildas mellan Malmö Stad och ett IT-konsult/-serviceföretag. Syftet med företaget bör vara att dra nytta av persongruppens unika kompetens att ett med hög kvalitet utföra rutinuppgifter. Personerna bör anställas i det nya företaget och hyras ut till kundföretag. Det är viktigt hur marknadsföring och arbetsledning organiseras för att möta persongruppens behov och få in rätt typ av uppdrag. När det gäller detta förslag kan det också vara aktuellt att överväga kontakter och samarbete med Specialisterne ApS i Danmark.
- *Samverkansföretag med SAMHALL*
Samhall har en arbetsmodell som passar stora företag och organisationer när det gäller personer med funktionsnedsättning, det visar våra kontakter med bl a ICA och Max. Vad som särskilt lyfts fram är det flexibla arbetssättet där man kan hyra in personer först och sedan anställa kanske först på deltid. Vidare betonas att Samhall kan stödsystemen och kan hjälpa en arbetsgivare med hur dessa skall hanteras och i många fall hantera dem åt företaget.
Ett samarbete när det gäller funktionsnedsattas arbetsmöjligheter bör utvecklas mellan Malmö Stad och Samhall. Det skulle kunna ske på två sätt:
 - Samverkan kring att underlätta för funktionsnedsatta att få arbete i Malmö Stad och dess företag

- Samverkan kring att underlätta för funktionsnedsatta att få arbete i mindre och medelstora företag i Malmö.

Den fortsatta processen

En Ny Malmö-modell utvecklas i dialog med olika aktörer, t ex utvalda företag och företagsgrupper, arbetsförmedling, kommunala enheter och bolag. En diskussion tas upp kring vilka områden och vilka arbetsmodeller som kan vara intressanta att utveckla i Malmö och som kan bli en Malmö-modell.

Ett första steg kan vara att utvalda aktörer bjuds in till ett seminarium där dessa frågor diskuteras mer allmänt. Ett andra steg kan sedan vara mer direkta kontakter med olika aktörer kring möjligheten att etablera en samverkan med en specifik inriktning.

Källor

Skriftliga källor

- Arbetsförmedlingen Årsredovisning 2010
- Budgetpropositionen 2011, Utgiftsområde 14 Arbetsmarknad och arbetsliv
- Emma L., Clarence, Improving Social Inclusion at the Local Economy Level through the Social Economy (OECD LEED Trento Centre)
- FöretagarFörbundet och Samhall, Rapport medlemspanelen (november 2010)
- Handikappförbunden, Handikappförbundens plattform för arbete
- Hulgård, Lars, Bisballe, Thomas, Work Integration Social Enterprises in Denmark (EMES European Research Network, WP no. 04/08)
- Froy, F. and L. Pyne (2011), "Ensuring Labour Market Success for Ethnic Minority and Immigrant Youth", OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers, 2011/09, OECD Publishing.
- Jansson, B. 1998:1, Rapport från fact-finding resa till Bologna och Milano, SOU 1998:92, Bilaga 1
- Jansson, B. 1998:2, Singapore – Politik för småföretag och tillväxt, SOU1998:92, Bilaga 2
- Jansson, B., Sternhufvud, U., Wolff, R., 2001, Utvärdering av GEFAS, Att driva reformer i en komplex miljö – ny arbetsmarknadspolitik i Malmö
- Jansson, B., Sörlin, E., 2004 A, Omvärldsanalys för Torsby kommun - Det framgångsrika Torsby år 2020
- Jansson, B., Wolff, R., 2004, Untraditional Partner Formations – external evaluation: Trading on differences – a European way to innovate
- Lithander, J och Möhlnhoff, J (2000) "Framväxt av tillväxt En fallstudie av sex jobbskapande processer i Jämtlands län", Rådet för arbetslivsforskning ISBN 91-88531-05-8.
- OECD Economic Surveys, ITALY, MAY 2011
- Olsson, J., Den sociala ekonomin. Medborgarna, Sverige, Europa (Carlssons förlag 1994)
- Noya A. Clarence E., "Improving social inclusion at the local level through the social economy", 12 September 2008, working document, CFE/LEED, OECD
- Potter J., Proto A., Marchese M., Entrepreneurship, SMEs and Local Development in the Marche Region, Italy (OECD LEED Trento Centre)
- Putnam, Robert, D. 1996, Den fungerande demokratin, Medborgarandans rötter i Italien, SNS Förlag
- Småföretagsdelegationen: Goda idéer om småföretag och samverkan (SOU 1998:92, Småföretagsdelegationens rapport 5)
- Saxenian, A. 1995, Regional Advantage Culture and Competition in Silicon Valley and Route 128, Harvard University Press
- Telge Hovsjö AB, Vision Hovsjö 2020
- Telge Hovsjö AB, Affärsplan för Telge Hovsjö AB 2011-2013



**Analys och
Utveckling**

- The Social Economy in the European Union (The European Economic and Social Committee (EESC) - N°. CESE/COMM/05/2005)
- Vidal I., Claver N., Work Integration - Social Enterprises in Spain (EMES European Research Network)

Intervjuer

- Tommy Adolfsson, Light My Fire, fabrikschef Västervik
- Ola Bergkvist, ombudsman, IF-Metall, Stockholm
- Patrik Derek, vd Telge Hovsjö
- Alarik von Hofsten, vvd Telge AB
- Viktoria Johansson, Light My Fire, ekonomichef/administrativ chef, Malmö
- Pär Larshans, CSR-chef, Max hamburgerresturanger AB
- Harry McNeil, vd Telge Tillväxt
- Annika Nyström Karlsson, arbetsmarknadshandläggare, Handikappförbunden
- Birgitta Roos, Mångfaldsstrateg ICA Sverige AB
- Cecilia Ståhl, vd, Manpower Telge Jobbstart
- Gerry Åkerström, operativ chef, Telge Peab AB

Hemsidor och övrigt

- <http://www.telgepeab.se/Om-oss/>
- <http://www.sodertalje.se/Nyhetsarkiv/Telge-och-Peab-startar-gemensamt-byggbolag/>
- http://www.byggindustrin.se/foretag/telge-peab-sparkar-i-gang-sin-verksamhet_7218
- <http://www.telge.se/Privat/Bostader/Om-oss/Telge-Hovsjo/>
- <http://specialisterne.com/dk>
- <http://proremus.dk/>
- <http://www.allehaande.dk/>
- <http://www.ff.se/>
- <http://www.lightmyfire.se/>
- <http://www.allabolag.se/>
- <http://socek.se/>
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=547&langId=sv>
- <http://www.mcc.es/language/en-US/ENG/Economic-Data/Most-relevant-data.aspx>
- <http://www.chegue-dejeuner.com/>
- Ekonomiekot tisdag 26 april 2011 kl 8:35 (om funktionshindrade på arbetsmarknaden)

Bilaga 1 Telge Tillväxt på Svenska ESF-rådets hemsida

<http://www.esf.se/sv/Projektbank/Behallare-for-projekt/Stockholm/Telge-Tillvaxt/>

Telge Tillväxt

Programområde:	Programområde 2 Ökat arbetskraftsutbud
Projektfas:	Genomförande
Projektägare:	Telge AB
Kontaktperson:	Ann-Charlotte Gjöthlén
E-post:	Ann-Charlotte.Gjorthlen@telge.se
Telefonnummer:	08 55322356
Beviljat ESF-stöd:	9 401 300 kr
Total projektbudget:	25 865 150 kr
Projektperiod:	2011-01-03 till 2013-12-30
Region:	Stockholm

Sammanfattning

Telge Tillväxt är en unik satsning där Södertälje kommuns bolagskoncern Telge går samman med 10 av landets största privata företagskoncerner i ett gemensamt bolag för att anställa arbetslösa ungdomar och ge dem arbetslivserfarenhet, nätverk och utbildning. Bolaget kommer att, tillsammans med arbetsförmedlingen, utveckla helt nya lösningar för att på kort tid halvera ungdomsarbetslösheten. Avsikten är bl.a. att genom affärsutveckling skapa helt nya arbeten för ungdomar. Modellen kommer att kunna spridas över hela landet. Det har inte tidigare gjorts en så kraftfull satsning mellan det offentliga och näringslivet med fokus på att minska ungdomsarbetslösheten

Bakgrund

Arbetslösheten har de senaste åren ökat mest hos gruppen ungdomar både i landet och i Södertälje. Ungdomsarbetslösheten förväntas fortsätta att stiga under 2010. Jämfört med för ett år sedan har ungdomsarbetslösheten i Södertälje fördubblats. Detta samtidigt som ett rekordstort antal ungdomar lämnat gymnasiet 2009 och 2010. I maj var ca 1 100 ungdomar arbetslösa.

Enligt Södertälje kommun finns idag ett antal ungdomar i Södertälje som varken studerar, jobbar eller är inskrivna i något av arbetsförmedlingens program. Många ungdomar befinner sig i ett moment 22, där de inte får jobb eftersom de inte har någon arbetslivserfarenhet och vice versa. Till detta kommer att det i Södertälje finns en relativt stor grupp ungdomar som gått ut gymnasiet utan godkända betyg, vilket begränsar möjligheterna att läsa vidare.

Det är inte första gången som Sverige drabbas av hög ungdomsarbetslöshet. Det finns forskning som visar att en relativt stor andel av de ungdomar som inte fick jobb under 90-talets kris, drabbades av en fortsatt marginalisering genom livet. Det är mot denna bakgrund enormt viktigt att de unga som just nu försöker ta sig in på arbetsmarknaden, lyckas göra det.

De senaste åren har oron och skadegörelsen i en del av de svenska miljonprogramsområdena ökat,

med fler och fler bilbränder och anlagda bränder. En ökad ungdomsarbetslöshet riskerar i förlängningen att skapa en än värre situation med stora grupper av ungdomar i arbetslöshet som upplever att de står utanför samhället. Arbetslösheten har de senaste åren ökat mest hos gruppen ungdomar, både i landet och i Södertälje. Utvecklingen av ungdomsarbetslösheten i Södertälje framgår nedan.

Kompletterat

Inskrivna på Arbetsförmedlingen september 2008; 533 ungdomar

Inskrivna på Arbetsförmedlingen sept 2010; 1213 ungdomar

Sedan våren 2010 har antalet långtidsarbetslösa ungdomar minskat något. Detta kan förklaras av att vissa ungdomar gått ut i jobb. Men huvudförklaringen är att en stor del av dessa ungdomar gått över i ungdomsgarantin.

Fler ungdomar i Södertälje än i riket (17 % jämfört med 11 %) saknar behörighet till gymnasieskolan, vilket påverkar deras möjligheter till fortsatta studier.

Södertälje kommun (som har det sk uppföljningsansvaret) uppskattar att mörkertalet troligtvis är relativt stort. Detta innebär att det finns en grupp ungdomar som varken är inskriva på Arbetsförmedlingen, studerar eller jobbar. I dagsläget saknas statistik över hur stor denna grupp är.

I detta läge behövs nya åtgärder. Telge Tillväxt är en ungdomssatsning som har som mål att halvera ungdomsarbetslösheten i Södertälje på tre år i samarbete med ett antal utvalda nationella företag och Arbetsförmedlingen. Vid sidan av att halvera Södertäljes ungdomsarbetslöshet, syftar satsningen också till att genom affärsutveckling skapa helt nya arbeten för ungdomar. Modellen kommer att kunna spridas över hela landet och också leda till en nationell debatt om hur ungdomsarbetslösheten kan hanteras.

Syfte

KOMPLETTERAT

Telge Tillväxt är ett unikt samarbete med målsättningen att hitta långsiktiga lösningar på ungdomsarbetslösheten. Telge Tillväxt kommer att anställa ungdomar ur målgruppen under ett års tid och ge dem arbetslivserfarenhet, möjlighet att läsa upp sina betyg, ta körkort, bygga nätverk och få första raden på sitt CV.

För Södertäljes ungdomar kommer Telge Tillväxt ha en mycket stor betydelse för deras möjlighet att ta sig in på arbetsmarknaden, stärka sitt självförtroende och skapa en ny framtid

ANSTÄLLNINGSFORM

Dag 1 – 90 Under dessa 90 dagar kommer ungdomarna att vara schemalagda. 2 dagar i veckan och totalt 7 timmar per vecka, kommer ungdomarna att jobba i "TelgeSommar". (Olika arbetsuppgifter inom kommunen) Målsättningen är att ungdomarna också ska få genomföra ett antal studiebesök under denna tid, till olika arbetsplatser inom de delägande företagen eller till andra företag. Parallellt med jobb och studiebesök kommer ungdomarna ha individuell coaching och individuell planering (kartläggning, ta fram individuella utvecklingsplaner, genomföra olika stödåtgärder). Samtidigt kommer AF ha möjlighet att påbörja upphandlingar av de utbildningar som kommer att behövas. Under dessa 90 dagar får ungdomarna ingen ersättning från Arbetsförmedlingen. Lön utbetalas för timmarna i TelgeSommar.

Dag 91 - Från och med dag 91 kliver ungdomarna in i jobbgarantin. Ungdomarna kommer nu att timanställas i Telge Tillväxt. Beroende på individuella planer och behov, kommer ungdomarnas timanställning att variera mellan kanske 50 – 75 %. Vid sidan av arbetet kommer ungdomarna som nämnts tidigare, kunna läsa upp sina kärnämnesbetyg osv. Tiden i Telge tillväxt kommer att uppgå till ca 12 månader. Den tid som ungdomarna inte har timanställning kommer de att få ersättning från Jobbgarantin för ungdomar (UGA). Ett antal ungdomar kommer att kunna lämna UGA:n i förtid och övergå i t ex Nystartsjobb som en del i Telge Tillväxt eller gå till annat jobb.

Fackliga förhandlingar har inletts och kommer att fördjupas.

Men sprängkraften i Telge Tillväxt är mycket större än så. Potentialen i ett samarbete med nationella bolag är betydande, där företagen kommer att använda Södertälje och Telge Tillväxt som en utvecklingsplats för kreativa idéer kopplade till nya affärer där ungdomarna anställs för att genomföra dessa affärer. Affärsutveckling kommer att vara en betydande del av bolagets verksamhet.

Syftet med genomförandeprojektet är också att kunna arbeta strukturerat kring frågor som är kopplade till jämställdhet, olikhet, mångfald samt diskriminering. Jämställdhet och mångfaldsfrågor har ett stort utrymme i näringslivsdelen och kommer att ingå som en del i de möten och behovsanalyser som är kopplade till de deltagande aktörerna. Likaså är det ett syfte i genomförandet av arbetsdelen att kunna lyfta fram mångfald- och diskrimineringsfrågor, samt visa på målgruppens betydelse för företags och arbetsplatsers utveckling.

För att kunna realisera arbetet med Telge Tillväxt på det sätt som beskrivs i denna ansökan, är vi beroende av stöd från socialfonden.

Målsättning

1. Visa att det genom kreativitet och handlingskraft är fullt möjligt att, på tre år, halvera ungdomsarbetslösheten.
2. Skapa en nationell debatt om hur ungdomsarbetslösheten kan hanteras och visa på helt nya lösningar.
3. Göra Södertälje och Telge Tillväxt till en innovativ plats där nya spännande och okonventionella samarbeten skapas och nya affärer utvecklas med den direkta målsättningen att minska ungdomsarbetslösheten.
4. Visa att det är möjligt att genomföra en satsning för ungdomar på ett affärsmässigt långsiktigt sätt. Telge Tillväxt kommer att skapa ca 150 heltidsarbeten per år med målet att halvera ungdomsarbetslösheten 2013. Det är troligt att betydligt fler ungdomar under viss tid kommer att vara inne i Telge Tillväxt, men gå till studier eller jobb under anställningstiden. Efter 3 år bedömer vi att upp mot 600 ungdomar kommer att ha varit anställda i Telge Tillväxt upp till ett år.

Målet nationellt, är att skapa en debatt om behovet av insatser för ungdomar och visa på helt nya lösningar. Målsättningen efter mobiliseringsfasen är att en kommunikationsplan samt en detaljerad arbetsplan är klara och förankrade i gruppen.

Kompletterat!

Ungdomsarbetslösheten i Södertälje har fördubblats det senaste året. Det är uppenbart att det för ett antal ungdomar inte räcker med de insatser som idag står till buds.

Syftet och verksamheten

Telge Tillväxt ska anställa arbetslösa ungdomar och göra dem anställningsbara i nästa led - det är bolagets kärnverksamhet. Syftet med Telge Tillväxt är att utveckla en ny modell för att angripa ungdomsarbetslösheten och ge ungdomar första raden i sitt CV; kontaktnät, arbetslivserfarenhet och utbildning. Telge Tillväxt kommer att vara vägen in i arbetslivet för många ungdomar i Södertälje som idag står mer eller mindre långt från ett jobb.

Telge Tillväxt kommer att;

Ge ungdomarna tidsbegränsad anställning för att genomföra riktiga jobb

Rusta och utbilda ungdomarna

Utveckla nya typer av ungdomsjobb som inte finns idag i Sverige

Målsättningen

Målsättningen med Telge Tillväxt är att halvera ungdomsarbetslösheten i Södertälje till och med år 2013. Denna målsättning kommer att följas noggrant.

Bolagsformen

Telge Tillväxt är ett delägt dotterbolag till Telge AB. Telge AB är huvudägare och kommer att äga på sikt 90 % av aktierna medan delägande nationella företag kommer att äga 1 % vardera. Bolaget är redan bildat. Det konkreta arbetet med att upprätta ett konsortialavtal pågår, för att reglera förhållandet och ägandet mellan parterna och detaljerna i samarbetet. I dagsläget har 7 företag skrivit under avsiktsförklaringen och det 8:e är på väg. Målsättningen är att få in ytterligare företag i samarbetet. Diskussion pågår med ett antal företag.

Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Under förstudien kommer ett seminarium i tillgänglighetsfrågor för samtliga representanter i arbetsgruppen att genomföras. Syftet är ökade kunskaper gällande tillgänglighet och hur dessa frågor kan integreras i ett kommande genomförandeprojekt. När det gäller tillgänglighetsfrågor har ett flertal av de medverkande aktörerna framtagna tillgänglighetspolicys eller tillgänglighetsplaner som årligen följs upp och arbetas med. I kommunen finns även tillgänglighetssamordnare samt tillgänglighetsguider där kommuninvånarna kan ta del av statistik gällande tillgängligheten i offentliga lokaler och anläggningar.

Likaså har Arbetsförmedlingen en nyligen framtagna tillgänglighetspolicy som arbetats fram utifrån de riktlinjer som angivits av Handisam (verksamhet, information, kommunikation och lokaler). Till policyn, som berör både internt och externt arbete, finns även en åtgärdsplan som sträcker sig fram till och med 2010.

När det gäller tillgängligheten under genomförandet kommer projektet att säkerställa att samtliga lokaler som nyttjas ska vara anpassade efter de krav som bland annat anges i de tillgänglighetspolicys som finns i respektive kommun alternativt de riktlinjer som fastställts av Handisam. Detta gäller bland annat: -

Dörrar - Belysning - Hissar - Trappor - Ramper - Skyltar - Toaletter

När det gäller den information som förmedlas under projektet, både till medarbetare samt deltagare, ska denna vara enkel och mottagliga för samtliga personer. Förhoppningen är även att det ska finnas alternativa informationskällor till dem som har antingen nedsatt hörsel eller är synskadade. Under projektperioden kommer ytterligare seminarium/utbildningsdag att hållas för att ge alla medarbetare i projektet ökade kunskaper i tillgänglighetsfrågor kopplat till arbetsmarknad samt bemötande av personer med olika funktionshinder. Projektet Processtöd för tillgänglighet, ett samarbete mellan Handisam och Handikappförbundet, som startat som ett treårigt projekt kommer genomförandet att innebära en nära kontakt med dem. Dessa kan, utöver kommunernas egna tillgänglighetssamordnare, vara behjälpliga under stora delar av projektperioden då frågor gällande tillgänglighet och funktionshinder uppkommer, vid korrigerande av eventuella brister som behöver åtgärdas samt för att ta del av utvecklingen kring frågor som rör tillgänglighet.

Jämställdhetsintegrering

Målsättningen med jämställdhetsarbetet under genomförandet, både för medarbetare och deltagare, är att det ska ske i enlighet med de jämställdhets- och likabehandlingspolicys som finns framtagna hos respektive aktör.

Detta medför att genomförandeprojektet kommer att bedriva ett målinriktat arbete för att främja jämställdhet och likabehandling i projektets alla delar. Detta innebär: - Nolltolerans mot diskriminering på grund av kön - Samtliga i styrgrupp, affärsutveckling, samt övriga arbetsgrupper tar sitt ansvar att främja jämställdhet och likabehandling i det löpande arbetet - Medarbetare i projektet har goda kunskaper om jämställdhet och likabehandling och kan omsätta detta i praktiken - Jämställdhetsperspektivet finns med i alla led av planeringsarbetet samt utförandet av de insatser som ska genomföras i projektet. För de deltagare som saknar kunskaper om jämställdhetsarbete- och politik i Sverige ska projektet kunna tillhandahålla mindre seminarium för detta. - Resultatet av projektet kommer att redovisas könsuppdelat. Resultatet av jämställdhets- och likabehandlingsarbetet är en central del i projektet och kommer att utvärderas löpande

tillsammans med frågor gällande mångfald och likvärdighet. Här kommer utvärderingen både att belysa det mer allmänna aspekterna, för det interna löpande arbetet och den upplevda känslan av jämställdhet, samt den direkta måluppfyllelsen av personer i arbetet utifrån en könsuppdelad statistik.

Slutligen kommer utvärderingen även att se till tänkbara effekter av jämställdhetsarbetet i projektet i ett längre perspektiv.

Medfinansiärer

- Arbetsförmedlingen Huddinge
- Kommunalrådskansliet

Samarbetspartners

- AstraZeneca Södertälje
- Manpower Jobbförmedling
- Personalavdelningen
- SCANIA CV AKTIEBOLAG
- Swedbank AB

Kommun

- Södertälje