



Slutrapport: Förstudien Civil Kraft Medfinansierad av Europeiska Socialfonden

Bakgrund

Malmö Ideella föreningars Paraplyorganisation, MIP har under nio månader varit ansvarig för en förstudie, med Malmö Idrottsföreningars Samorganisation MISO som jämbördig part.

Förstudiens syfte var att undersöka om det finns en möjlighet att utöka den befintliga administrativa verksamheten Föreningspoolen som drivs av MISO (med MIP som jämbördig part) med en praktiskt stödjande verksamhet. I dagsläget stöder Föreningspoolen föreningar som är registrerade hos Fritidsförvaltningen i Malmö stad,. Den nya praktiska verksamheten skall bestå av personer som är långt från arbetsmarknaden.

MIP har under förstudiens gång varit projektägare med MISO som jämbördig part. I ett kommande genomförandeprojekt kommer MISO att bli projektägare (med MIP som jämbördig part). Vi kommer på detta sätt utnyttja den kunskap som finns i arbetet med Föreningspoolen för att effektivare kunna hitta arbetsformen med hjälp av det resultat som vi presenterar i denna slutrapport.

Denna förstudie har också för avsikt att undersöka vad det finns för möjligheter att som paraplyorganisation bli arbetsgivare för en praktisk verksamhet med personer som är långt från arbetsmarknaden, vilket underlättar för mindre föreningar i deras vardag. Många mindre föreningar har inte möjlighet att ha en anställd p.g.a. avsaknad av resurser trots att de skulle behöva.

Denna rapport är skriven med Times New Roman, 12 punkter, vilket rekommenderas av bl.a. av dyslexiförbundet, för att underlätta för personer med dyslexi att ta del av denna rapport. Vi har inte gjort någon avstavning av ord eftersom det också kan skapa problem. Det rekommenderas också att inte använda fet stil på texten, men vi har av praktiska skäl behållit det på huvudrubriker.

1. Resultat av omvärldsanalys, problem och behovsanalys med fokus på förstudiens målgrupp (arbetslösa/långtidsarbetslösa som uppbär lönebidrag eller andra anställningsstöd) samt behovsanalys kopplat till föreningar.

Omvärldsanalysen i arbetet med förstudien har bl.a. inneburit att:

- läsa och insamla information från rapporter kring relevant forskning; slutrapporter & utvärderingar; temagrupper; myndigheter; information om civilsamhället; EU:s direkt/program; samordning/samverkan; jämställdhet; tillgänglighet.
- träffat och intervjuat representanter från olika samhällsaktörer (föreningar, myndigheter och kommun.
- Projektledaren har bl.a. varit deltagare vid workshops/föreläsningar/forum mm.
- genomföra studiebesök.
- genomföra referensgrupper (dessa referensgrupper benämns i fortsättningen workshop förening och workshop utanförskap
- genomföra enkät-undersökning och undersökning om styrelsesammansättning i föreningar.
- inhämta statistik kring arbetsmarknad och föreningslivet.

Föreningslivets roll i samhället

Föreningslivet tar ett stort ansvar i samhället när det gäller att engagera människor i det som intresserar dem. Detta engagemang lyfter inte enbart människorna som individer, utan lyfter även föreningarnas verksamheter och därmed samhället i stort. Människor får också i sitt engagemang

en bättre fysisk och psykisk hälsa som genererar en större delaktighet i samhället och de demokratiska frågorna.

Samhällsansvar

Föreningslivet tar även ett stort samhällsansvar när det gäller arbetsmarknaden. Det finns en stor öppenhet att ta emot arbetslösa och då framförallt att ta emot individer som ingen aktör vill ta emot i t.ex. den privata sektorn. Det kan handla om individer med en funktionsvariation¹, men även t.ex. ungdomar som har hamnat i fel sällskap (kriminellt, missbruk). Arbetsgivaren vill inte ha någon "med problem", eftersom de tror att deltagaren ska ha en högre sjukfrånvaro än en vanlig anställd. Malmös föreningar, som är registrerade på Fritidsförvaltningen, tar idag emot 232 personer med Trygghetsanställning. Den siffran kan ökas med rätt resurser till föreningslivet. Föreningslivet har en bra attityd till denna målgrupp till skillnad från arbetsgivare inom t.ex. den privata sektorn. Något som skulle kunna göra att föreningslivet skulle kunna bistå med mer hjälp är vad utkomsten blir av den pågående FUNKA-utredningen. Utredningen kan leda till att lönebidragen för personer i behov av rehabilitering och personer med funktionsvariation skulle höjas. Den har tidigare aviserats inte påverkas av valresultatet. I det rådande läget med omval för dörren, så är det ändå svårt att avgöra om det kommer bli en höjning. Om det blir en höjning så kan det innebära att föreningslivet kan ta ett ännu större ansvar för målgruppen, vilket indirekt kan innebära att också Civil Kraft kan ta ett större ansvar.

De jobb som föreningslivet erbjuder är ofta lämpade ur rehabiliteringssyfte, eftersom återhämtningen för individen kan ske i det tempo som individen kräver till skillnad från en näringslivsmiljö som oftast ställer högre krav på prestationen. Deltagarna i workshop utanförskap menar att det är avgörande att mötas av empati, förståelse och flexibilitet i rehabiliteringsprocessen. Personen kan ha svårt att prestera vissa dagar, medan den kan arbeta väldigt mycket en annan dag. Om personen inte möts av förståelse för detta hos en arbetsgivare eller praktikanordnare kan det betyda att personen bränner sin nyvunna energi och går tillbaka i sin utveckling.

Kraften

Det finns projekt som har utnyttjat styrkan i föreningslivet genom att försöka få kontakt med ungdomar som hängde på gatorna utan att göra något meningsfullt. Framförallt har idrotten använts, t.ex. genom basket- eller fotbollsmatcher. Många ungdomar har på ett eller annat sätt en stark koppling till idrott, vilket kan anses vara ett bra verktyg för att nå ungdomar som är utanför arbetsmarknaden. Det finns ofta en social problematik och de saknar ofta tilltro till myndigheter och det kommer krävas mycket tid och pengar för att nå dem. Men med de starka ledare som finns i föreningsvärlden kan ungdomar få stöd till att förändra sitt livsmönster.

Workshop utanförskap tryckte också på en annan viktig aspekt hos organisationer, kopplat till det ovanstående, som deltagarna varit hos: de har fått känna sig som en del av ett team. När personen känner att den gör ett arbete som är meningsfullt och att personen uppskattas bland medarbetarna känner den både gemenskap och arbetsglädje. Som arbetssökande eller sjukskriven kan personen ofta känna sig utanför. I och med att föreningar samlas kring ett

¹ "När vi använder ordet funktionsvariation är vi normkritiska för alla har ju en egna variation av hur de fungerar.", <http://www.funktek.se/funk-tank/> <http://ungarorelsehindrade.se/2014/10/halsa-och-utsatthet-bland-unga-med-funktionsvariationer/>

intresse kan personen vara med på samma villkor som andra föreningsmedlemmar. Känslan av att ingå i ett socialt sammanhang på lika villkor är viktig. Dessutom menade flera av deltagarna att de som arbetar inom exempelvis sysselsättningsfasen (tidigare FAS 3) åt ett företag kan känna sig utnyttjade som billig arbetskraft. Till skillnad från företag som skapar vinst genom att specialisera sig på arbetsträning har föreningar ett gott syfte.

Forskning har visat att sannolikheten för en ungdom att vara arbetslös minskar med 80 % om den är aktiv i en eller flera föreningar. En person som är föreningsaktiv har ett större socialt kapital än den som inte är det. Det nätverk som en person har i en förening är viktigt för att kunna få bättre förutsättningar i övriga samhället. Ett nätverk bär information åt den arbetssökande. Det sociala kapitalet i form av ett kontaktnät blir en tillgång för den arbetssökande.

Deltagarna i workshop utanförskap pekade också på att föreningslivet i stor utsträckning bygger på nätverk och det finns många samarbeten mellan olika föreningar. Det gör det lättare att bygga upp ett stort kontaktnät i en förening jämfört med vad det kan vara i ett företag, då det inte alltid finns samma utbyte mellan företag.

Motivation skapar ofta en lättare ingång i arbetslivet, samt att den också ger en bättre kreativitet. Om en individ hamnar i ett socialt sammanhang där de kan känna igen sig (ett intresse, hobby) ökar oftast motivationen till att vara en del av någon aktivitet eller att arbeta. I förlängningen kan det leda till att andra aktörer, som t.ex. har kontakter i näringslivet, i föreningen upptäcker en kompetens som går att utnyttja på andra arbetsplatser.

Det kan också handla om att individen redan finns i en ideell förening, som kontaktar Arbetsförmedlingen och meddelar att de har någon i sin verksamhet som skulle må bra av att jobba i föreningen. På en del förmedlingar har det varit möjligt att låta individen börja i föreningen. Medlem eller flitig besökare i verksamheten kan vara lättare för föreningen att ta emot och ge ett bra arbete i föreningen. Miljön attraherar deltagaren från början vilket underlättar för motivationen och engagemanget.

En del projekt som arbetat med att inkludera föreningslivet i processen har bjudit in föreningar till att presentera sig för deltagarna. Detta har inte alltid fallit väl ut, utan då förordas hellre att personen genomför studiebesök i föreningar. Det blir lättare för personen att få en god bild av föreningen och de får se vad de facto föreningen arbetar med. Det är omöjligt att besöka alla föreningar, därför skulle en sektorsvis indelning vara att rekommendera: t.ex. idrott, kultur, social. Då har personen möjlighet att välja besök utefter intresse.

Kompetenshöjning

Föreningslivet erbjuder ofta olika utbildningar, i vilka individer kan höja sin kompetens och få ett ansvar som t.ex. ledare. Kunskaper och erfarenheter som kan vara bra bra meriter på en persons CV. I föreningslivet har individen också möjlighet att lära sig hur demokrati fungerar och ges en större känsla av delaktighet i samhället, samt de goda värderingar som ska genomsyra ett samhälle när det gäller rättigheter.

Deltagarna vid workshop föreningar, tryckte på att utbildning om föreningslivet behövs för deltagare i ett genomförandeprojekt. Föreningar kan ha samverkan med andra föreningar kring detta. De kommande projektägarna till Civil Kraft arrangerar t.ex. föreningsutbildningar. Föreningslivet har alltid varit starka på att leda arbete oavsett om det har gällt anställda eller frivilliga. Det arrangeras mycket utbildningar kring ledarskap som stärker de olika verksamheterna i föreningen. Men för att ha möjlighet att leda en anställd i en förening behövs

ofta mer resurser. Alla föreningar kan inte avsätta en anställd till att leda en ny anställd. Därför behövs ofta ett extra stöd i form av ett s.k. administrativt bidrag.

Omvärlds-, behovsanalys och problem - Målgrupperna

Individen

Personer som är långt från arbetsmarknaden har i de flesta fall en dålig självkänsla och saknar en tro på sig själv. De har också en dålig tillit till myndigheterna som hela tiden sätter press på dem genom att "tvinga" dem in i åtgärder för att de inte ska förlora ersättningen. Både den psykiska och fysiska hälsan är ofta dålig, samt att delaktigheten i samhället eller dess demokratiska process inte är så hög.

Därför bör det inte bara handla om att dessa personer ska hitta ett arbete, utan att de även ska få en stabilitet i sitt vardagsliv, ett bättre självförtroende och känna att de får en större delaktighet i samhället. Ett sådant initiativ för att stärka den personliga utvecklingen kan vara att utgå från teman som målarbete, motivation, grupp vägledning, självkänsla, kommunikation, sociala färdigheter, hälsa, arbetsrätt och arbetsmarknad. Dessutom så är kost, motion, sömn och mental hälsa viktiga komponenter och är nödvändiga för att skapa en god generell hälsa för personen. Med en bättre generell hälsa för personen så blir vägen kortare tillbaks till delaktighet i samhället.

Stödstrukturer

I många av de arbetsmarknads-åtgärder som har varit "lyckade" (implementerade/inte implementerade) är individperspektivet en framgångsfaktor. Projekten/verksamheterna har arbetat med varje individs unika behov och förutsättningar och använt sig av t.ex. jobbcoacher eller mentorer för detta arbete. De har inte fokuserat så mycket på kvantitet, syftet har istället omarbetats till att få individerna att känna att de har fått en meningsfull aktivitet. I individuella samtal har coachen och deltagaren tittat mer på att konstruera lösningar istället för att fokusera på att lösa ett problem, som t.ex. utbildning, praktik/arbetslivserfarenhet, fysiska och/eller psykiska hinder, resurser, intressen, social situation, tidigare utredningar. Bemötandet på samma nivå parterna mellan är viktigt initialt för att de ansvariga ska kunna arbeta just med de nyss nämnda positiva resultaten.

Mentor-, handledar- eller ambassadörsskap är en faktor som är viktig för många av individernas utveckling. Det bekräftas i många olika projekt/verksamheter som har studerats, men också i workshop föreningar. Minst en person bör vara tillgänglig som mentor, handledare eller ambassadör, så att de har möjlighet att se individen och individens behov. Det kommer att vara lättast för de som redan har en stark personalstyrka att ge individen det stöd som krävs. Mentorerna/handledarna/ambassadörerna blir också viktiga för individerna ur referenssynpunkt. Att referensen kan gå i god för att man skött sig, varit engagerad och kommit i tid till aktiviteter etc.

Validering

Validering av icke-formellt inlärd kunskaper och färdigheter är något som har arbetats med i en hel del projekt/verksamheter. Att inte enbart titta på de kunskaper en individ har tagit till sig i skolan är viktigt, eftersom en del individer saknar dokumenterade meriter, t.ex. individer som kommer nya till Sverige. Det är också viktigt att i de inledande samtalen med deltagare låta dessa gå djupare än de vanliga samtalen. En validering utifrån de icke professionella arbeten de har gjort genom livet, t.ex. ideellt eller inom familjen, samt dessutom förhålla sig om något specialintresse är önskvärt. I detta arbete anses det också viktigt att få reda på vad för slags

arbetsmarknadsrelaterade åtgärder som individerna tidigare har varit med i. Detta för att undvika att individen ska hamna i en åtgärd som inte ha fungerat tidigare.

Det finns deltagare i tidigare projekt som har lidit av posttraumatiskt stresstillstånd (PTSD) och andra trauman som inte har behandlats, som har kommit fram vid djupare samtal. En del nyanlända vill heller inte berätta att de har hörsel- eller synnedbrettning av rädsla för att inte få läsa svenska eller att inte få arbete. De har inte vetskapen om att de kan få hjälp och stöd för dessa funktionsvariationer, t.ex. Arbetsförmedlingens SIUS. Med anledning av de ovanstående rekommendationerna så är det viktigt att möta individen individuellt och skapa individuella handlingsplaner, samt att ha individuella stödsamtal.

En annan aspekt som försvårar möjligheten till arbete för många är om de har dyslexi/läs- och skrivsvårigheter. Tidigare så har dessa personer t.ex. kunnat få ett arbete som vårdbiträde, eftersom det inte rapporterades och dokumenterades så mycket. Nu måste de som arbetar inom denna sektor kunna läsa och skriva rapporter/dokument oklanderligt, eftersom det är mer kontroll av människors behov.

Ytterligare variabler som inte många reflekterar över när det ska skapas bättre möjligheter för individer som är långt från arbetsmarknaden, är det nätverk som redan finns hos individerna. Individerna reflekterar kanske inte över att de har ett eget nätverk, men i diskussion med andra får de en insikt. Dessutom kan det delade nätverket gynna andra individer.

Genom att en person får ett arbete och därmed egen försörjning, stabiliseras den egna ekonomin. I en situation där en person är långt från arbete är risken att personen hamnar i ekonomiska svårigheter, men med en anställning så kan det gå snabbare att ta sig ur den svårigheten. För personer med funktionsvariation så skapar det bättre förutsättningar, t.ex. genom en aktivare fritid. Även om det finns många föreningar som stöder denna målgrupp i en arbetslöshet, så kan det ändå tyvärr bli så att individer inte har möjlighet att delta p.g.a. ekonomin.

Åtgärder av och i myndigheter

När det gäller ungdomar så verkar praktik vara en bra metod att använda. Flera projekt visar att ungdomar som har haft en eller flera praktikplatser haft lättare att få ett jobb. Men unga måste också vara motiverade till att ta en praktikplats. Blir det ett tvång kommer vägen bli ännu längre för att lyckas för någon som är långt från arbetsmarknaden.

Den stora nackdelen med praktik är enligt projektledare att individerna blir utnyttjade. Arbetsgivaren tar emot en individ för praktik; när praktiken är över får den ett anställningsstöd; när perioden är över anställs inte individen, utan arbetsgivaren tar in en ny praktikant och kör samma procedur igen. En individ som får uppleva detta, ställer sig ofta frågorna "vad har jag gjort för fel" och "har jag gjort något galet?", när den i själva verket har gjort ett bra jobb. I anslutning till detta kan det också diskuteras om ett jobb/praktik alltid är bättre än inget jobb/praktik? Hamnar någon i fel eller en dålig arbetsmiljö både fysiskt och psykiskt, så kan individen i slutändan vara än längre från arbetsmarknaden än de var innan praktiken.

En annan viktig faktor att diskutera är hur arbetsplatsen har möjlighet att ta emot en praktikant. Ytterligare en individ skapar i vissa fall en större stress för de personer som har till uppgift att handleda praktikanten. De som handleder behöver stöd i form av utbildning, både för att kunna stödja praktikanten, men också för att kunna utföra administrativa uppgifter som rör praktiken (t.ex. att skriva intyg eller omdöme). Här är det också viktigt att följa upp praktiken, vad

fungerade? vad fungerade inte? Detta för att undvika att sätta individer i praktik i miljöer där den inte känner sig bekväm.

I vår workshop utanförskap framkom det att för individer som är långt från arbetsmarknaden så är det en fördel att vara i projekt i en förening eftersom det stärker individen. Stärker mycket mer än om de kanske är i en privatägd eller offentlig verksamhet och det kan då handla om både praktik och anställning.

Det är många personer som har ådragit sig fysiska och psykiska skador i arbetslivet och blir sjukskrivna under en längre tid. De behöver ofta en rehabiliteringsprocess för att kunna komma tillbaka i arbete och att rehabiliteras handlar om att (åter-)erövra olika funktioner med hjälp av en handledares stöd. Arbetas det effektivt med förebyggande verksamheter och tidiga rehabiliterande insatser mot psykisk ohälsa blir det lönsammare för samhället i stort.

Därför är myndigheternas inställning viktig i detta arbete. Den goda inställningen speglas i intervjuer med chefer på Arbetsförmedlingen, där de uttryckt en önskan om att ha mer specialiserade handläggare. Specialiserade handläggare skulle kunna vara personer som själva har en funktionsvariation eller personer utbildade i dessa frågor. Detta kan innebära en bättre kontakt med arbetsgivarna, eftersom en godare kunskap kan vidarebefordras, vilket kan generera mer förståelse för personer med funktionsvariation från arbetsgivarens sida.

Workshop utanförskap bekräftar detta. Kontakten med myndigheterna (Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och sjukvården) upplevs ofta som svår. De känner sig ibland förminskade i sin kontakt med dem och upplever sig ha svårt att få fram sitt perspektiv och få gehör för sina önskemål och åsikter. Man hamnar i en situation där det finns många krav på personen, men där man inte får så mycket information om sina rättigheter. Därför upplevs det som svårt att föra fram sina behov, åsikter och önskemål i mötet med myndigheternas tjänstemän. De lyckade kontakterna handlar oftast om att det har träffat rätt handläggare, som har visat engagemang för de saker de behöver stöd med.

Det bekräftas i många projekt/verksamheter att det bör finnas en övergripande myndighet som organiserar en större samverkan mellan de, för en målgrupp, viktiga myndigheterna. Här kan Finsam spela en ännu större roll än vad de redan gör, som ledare för ett samlat myndighetskontor (vilket finns i liten skala i Malmö). I denna plattform finns ett gemensamt bedömningsinstrument, men som har möjlighet att vara flexibelt. Individerna har i en sådan här samverkan svårare att hamna mellan stolarna. De personer som är med i denna eller andra samverkansgrupp/er ska ha ett starkt mandat, så att de även kan fortsätta samverka när t.ex. ett projekt är slut. Den viktigaste uppgiften en sådan här grupp har, är att diskutera enskilda ärenden (individerna). Gruppen bör utökas utefter vilka frågor som omgärdar individen (psykiatri t.ex.) och om möjligt föreningslivet.

Forskning har funnit vissa indikatorer som visar varför en individ inte lyckas motiveras till ett arbete eller studie, som samverkan skulle kunna råda bot på:

- insatserna kommer för sent, då problemen redan hunnit växa till sig och utvecklats
- insatserna är reaktiva i stället för förebyggande, man väntar länge med att ingripa insatserna bygger inte på kunskapsbaserade metoder utan på vad som är brukligt eller finns att tillgå
- insatserna är inte samordnade, och stödjer därmed inte varandra – varje enskild handläggare och aktör agerar på egen hand

- det brister i systematik kring insatserna och ingen ser, håller i samt tar ansvar för helheten av insatser kring individen
- det finns ingen kontinuitet och uthållighet eller långsiktighet i insatserna kring individen
- det finns ingen djupare insikt eller kunskap om de verkliga problemen bakom individens beteende varför många insatser inriktar in sig på de symptom han uppvisar i stället för bakomliggande orsaker.

Det är här en stark samverkan mellan offentlig och idéburen sektor kan gör skillnad. Många idéburna verksamheter träffar på de individer som lever utanför samhällsnormen och som har svag tillit till myndigheter. Fördelas mer resurser på t.ex. mer sociala innovationer (som t.ex. Civil Kraft) till denna sektor kommer fler att kunna förhindras att komma ännu längre bort från samhället.

Föreningars behov

En referensgrupp anordnades med föreningar för att diskutera rollen förening som arbetsgivare och mentorskap, där föreningars behov diskuterades utifrån dessa båda huvudspår. En hel del av den diskussionen bekräftade mycket av det som framkommit hittills i undersökningen och den har implementerats på de platser i slutrapporten där de är relevanta.

En föreningsenkät (se bifogad fil för svar) har skickats ut till föreningar i Malmö i vilken vi ställde frågor kring bl.a. följande frågor:

Arbetsgivare och handledare (behov/stöd)

- Vilka möjligheter eller hinder som finns för föreningar att bli arbetsgivare

Frågan är ställd utifrån att Civil Kraft tar ett arbetsgivaransvar, vilket mindre föreningar har svårt att ta.

- Om anställd, vilken möjlighet har de att handleda en person från en extern verksamhet.

Är det behov att föreningen får ett extra stöd för att ansvara för en person från Civil Kraft? Det tar tid från en ordinarie anställds arbetstid, vilket bör kompenseras. Inget ekonomiskt stöd kan generera att individen inte får det stöd den behöver för att utvecklas.

- Hur de ser på möjligheten att ta emot personer med en funktionsvariation.

Tjänster (behov/organisering/utkomst)

- Vad föreningarna tror att de skulle kunna tjäna på om de fick extra resurser till föreningens verksamhet från en extern verksamhet. (fler medlemmar, ett bättre föreningsliv i stor, föreningen får ett gott rykte för sitt sociala ansvar)

Frågan ställd utifrån inhämtat material som styrker teorin om att t.ex. fler personer blir involverade i föreningen om en person som är långt från arbetsmarknaden blir anställd.

- Finns det ett intresse från föreningarna att dela en anställd med en annan förening.

En del föreningar har svårt att se lösningen med att ha anställda, eftersom de ofta tror att de måste ha dem hela tiden. Men insikten att kunna dela en anställd, kan ge en extra kvalitet.

De ovanstående frågorna är viktiga för att se helheten i behovet hos en förening som arbetsgivare eller att ta emot en person från Civil Kraft. Frågorna "Vad för slags praktiskt stöd föreningen skulle vara intresserade av till sin verksamhet" och "Vad för slags administrativt stöd föreningen skulle vara intresserade av till sin verksamhet.", ger dock ett mer konkret svar kring hur Civil Kraft kan formeras organisatoriskt eller om det finns underlag för att genomföra Civil Kraft.

Den administrativa frågeställningen gav följande resultat (över 10 %):

Personaladministration	13 %
Bokföringshjälp	20 %
Systematisera föreningars administration	13 %
Scanna och arkivera föreningens dokument	17 %
Sätta upp nyhetsbrev	22 %
Skicka ut nyhetsbrev	17 %
Kuvertera fysiska utskick	11 %
Bygga hemsida	22 %
Administrera hemsida	24 %
Ta fram annonser till tidningar och hemsidor	24 %
Skaffa sponsring från företag	67 %

Den praktiska frågeställningen gav följande resultat (över 10 %):

Målning och tapetsering	22 %
Snickeriarbete	22 %
Skötsel av anläggning	15 %
Inventering	13 %
Försäljning	11 %
Arrangera enkla evenemang	13 %
“Roddare”/scenarbetare	11 %
Funktionärer	39 %

Det var 46 föreningar som svarade på dessa frågor och det är ett antal tjänster som ligger över 20 %. Detta ger redan nu ett starkt underlag för att starta en verksamhet som utför tjänster i föreningarna. Om antalet svaranden skulle vara kring 400 (antalet medlemsföreningar i MIP och MISO) och med samma procentsatser, stärks det ytterligare.

Transnationell kontakt i Newcastle, England

Civil Kraft har upprättat en kontakt med Newcastle Council for Voluntary Service (NCVS), som är en oberoende registrerad välgörenhet som finns för att stödja, utveckla, marknadsföra, förena och representera en frodig volontär- och samhällssektor i Newcastle.

I Newcastle finns det ca. 1000 registrerade välgörenhetsorganisationer, sociala företag och industriella och leverantörssammanslutningar. De har en betald arbetsstyrka på ca 6200 personer på 4500 positioner.

NCVS består av 500 medlemsorganisationer från olika sektorer och styrs av förtroendevalda som tas fram och väljs av medlemmarna. Det finns en sammanslutning (Consortium) av 30 medlemsorganisationer för att stärka samverkan mellan organisationerna i de frågor där de känner att samhället skulle må bra av ett samarbete. De har ingen representation från staden Newcastle i detta arbete.

Förutom de europeiska stöden som går att söka, finns det inga myndigheter som har ett liknande ansvar att fördela projektbidrag. Däremot finns det några enskilda stiftelser som ger stöd, t.ex. Northern Rock Foundation. Föreningarna är ofta beroende av vinster från lotterier för att bedriva sin verksamhet.

Verksamheten bistår sina medlemsorganisationer med en rad olika tjänster som t.ex:

- Hjälpa till att skapa nya grupper eller organisationer
- Event
- Finansiella tjänster

Det finns ett starkt samarbete med större organisationer för att stärka olika områden i Newcastle. Dessutom agerar de röstbärare för de mindre organisationerna.

De arbetar mycket med att få in unga i arbetslivet i något som de kallar Newcastle Futures. Ett program där unga kvinnor får chansen att nå en college-utbildning. Detta är intressant för Civil Krafts del att få ett utbyte kring i form av t.ex. studiebesök.

Det finns en hög andel av anställda med funktionsnedsättning (1/5) och personal som i ålder ligger lite över den privata och offentliga sektorn. NCVS ger volontär- och samhällsgrupper möjligheten att arbeta med de frågor som verkligen betyder någonting för dem.

Paraplyorganisationen NCVS erbjuder administrativt stöd, vilket är likt det stöd som många föreningspooler/föreningsråd i Sverige bedriver. Däremot har de ingen motsvarande verksamhet liknande Civil Kraft som erbjuder praktiska tjänster. Fokus ligger mer på att arbeta med CSR (Corporate Social Responsibility) för att förbättra samhället, ett sådant initiativ är t.ex. "Businesses in Community".

Det finns dock en sammanslutning som erbjuder personer med olika kompetenser att göra frivilligarbete i föreningar. Sammanslutningen kallas "Skills Bridge" och har ett brett spektrum av kompetenser.

2. Resultat av Riskanalys.

Likviditet - Myndigheten och politiken

Politiskt

I skrivande stund har den nyvalda regeringen inte fått igenom den budget som de tog fram till Riksdagen och det kommer att bli ett nyval i mars 2015. Detta skapar inte bara oro hos medborgaren utan även hos de organisationer/föreningar som har stöd från myndigheter för att ha personer från arbetsmarknadsåtgärder anställda hos sig. Även vi som planerar för ett genomförande av ett arbetsmarknadsprojekt har funderingar kring detta. Hur kommer det att bli med bidragen för att ta emot personer som är långt från arbetsmarknaden? Kommer Arbetsförmedlingens arbetsorganisation förändras, vilket kanske gör det svårare att ha ett branschråd för organisationer/föreningar? Fas 3 planerades tas bort av den valda regeringen, men vad händer med detta nu och vad händer om den sittande regeringen blir vald igen? Vi har inga svar kring detta, men vi måste beakta dessa frågor i uträkningen av en budget till en kommande ansökan till ett genomförandeprojekt.

Stöd

Vad händer med verksamheten om lönebidraget stryps för anställda/deltagare? Det kommer troligtvis att behövas förhandla fram någon slags förlustgaranti. Hur ska det ageras mot den anställda/deltagare som drabbas av detta? Styrelsen för föreningen kan också hitta ett annat fokus, vilket gör att en anställd kan bli tvungen att behöva lämna sitt jobb. Hur löser verksamheten det? Tydlighet i kontrakt med föreningen?

Kan verksamheten bli återbetalningsskyldiga av stöd från t.ex. kommunförvaltning? Malmö stad redovisar en stor förlust för år 2014. Kommer det att innebära att den kostnadstäckning som

eventuell är behövlig för deltagarna i ett genomförandeprojekt uteblir? Kan det bli organisationsförändring som gör att Civil Kraft hamnar mellan stolarna?
Alla dessa omständigheter kommer Civil Kraft att ha svårt att "skydda" sig mot, eftersom det ligger utanför makten som anordnare av ett projekt.

Om vi genomför ett projekt i Europeiska Socialfondens regi, så måste vi välja något av deras programområden med de målgrupper de riktar sig till. Detta kan skapa ett problem om t.ex. Arbetsförmedlingen inte för tillfället prioriterar samma målgrupp.
Till detta ska läggas att projektet även haft "konkurrens" om deltagare ifrån arbetsförmedlingens ordinarie åtgärdsprogram, d.v.s. arbetsmarknadsutbildningar, åtgärder från kompletterande aktörer, etc.
Arbetsförmedlingen (Staten) och Europeiska Socialfonden ligger för tillfället i samma linje vad gäller målgrupp, men i en föränderlig värld kan dessa få olika prioriteringar.

Regelverk

Många projekt/verksamheter som har försökt skapa samverkan med myndigheter och inte lyckats. I de flesta fall har den bakomliggande orsaken till detta varit de olika regelverken i respektive myndigheter. Den samverkan som har fungerat mellan myndigheter och projekt/verksamheter har oftast haft sin grund i redan befintliga samverkansgrupper som t.ex. finansieringsförbund där respektive representant har haft mandat att ta effektiva beslut.

Individen

Viljan

I den ideella föreningen ser vi oss erbjuda den perfekta arbetsplatsen för personer, eftersom vi kan erbjuda en lugnare miljö utan vinstdrivande krav. Personerna kommer in i ett socialt sammanhang och skapar ett större nätverk. Men vill alla personer arbeta i en ideell förening eller överhuvudtaget, även de som är utåtriktade och sociala? En del har kanske andra behov som inte föreningarna klarar av att uppfylla när det gäller t.ex. stimulans. Vart drar verksamheten gränsen för deltagarnas kapacitet? Därför behövs en grundlig genomgång av en potentiell deltagares livsituation, med inriktning på motivation och intresse.

Konflikt

En annan risk handlar om kompetensen att hantera konflikter. Företag och myndigheter har ofta organisationer som kan hantera konflikter och eventuella problem som uppstår på arbetsplatsen. Det antas att konflikter är vanliga inom alla organisationer och att det är viktigt att det finns bra sätt att hantera dem. Utan dialog och rätt stöd kan det utveckla sig till ett arbetsmiljöproblem. Deltagare som kanske redan har ett dåligt självförtroende och -känsla kan kanske påverkas mer om de blir kritiserade/kränkta för att de har ett annat kön (även de som inte kategoriserar sig som man och kvinna) eller annan sexuell läggning.
Föreningarna har en värdegrund som dessvärre inte alltid stämmer överens med verkligheten och att det hos vissa idrottsföreningar kan finnas en elitism som inte gynnar dem som står långt från arbetsmarknaden.

Tydlighet

I kontakten med potentiella deltagare i ett genomförandeprojekt är det av största vikt att, för individens skull, vara tydlig med att det inte är säkert att ett deltagande kommer att leda till ett jobb. Men även om den centrala organisationen är tydlig med detta, kan det bli missförstånd. En

ansvarig för deltagaren hos föreningen kanske inte är lika tydlig och invagar deltagaren i falska förhoppningar.

Det finns också alltid en risk att en person som är deltagare i ett projekt känner sig nedvärderad, eftersom den inte är en "riktig" anställd. Det kan innebära att de frivilligt väljer att lämna projektet.

Föreningen

Personkemi

Även om ett projekt i grunden är till för individen, så kan det finnas saker i deltagarens beteende som missgynnar föreningen. Det finns alltid en risk att personkemin inte fungerar. Individen kan t.ex. förlora viktiga referenser och en förening kan genom att ha lärt upp en deltagare förlora tid när en ny ska läras upp. Som vid anställningar på alla arbetsplatser oavsett offentlig, privat eller förening är det svårt att förutsäga att personkemin kommer att fungera. Däremot är det viktigt att Civil Kraft har kunskap om hur t.ex. en konflikt eller otrivsel ska lösas om det uppstår, genom att ha en anställd centralt eller en extern kontakt det behövs.

Jämställdhet

Utifrån de olika undersökningar vi har genomfört med bl.a. enkät i medlemsföreningar, styrelser och referensgrupper så pekar det på att föreningar är starka med en jämställd representation. Det behöver dock inte innebära att maktordningen är rätt, vilket andra undersökningar uppmärksammar. Det kan i vissa verksamheter innebära att kvinnor missgynnas i rollen som arbetstagare. Civil Kraft måste därför arbeta proaktivt med jämställdhetsfrågor i den operativa verksamheten och även erbjuda utbildningar till föreningarna som tar emot deltagare.

Tillgänglighet

Även om föreningar är välvilligt inställda till att ta emot personer med funktionsvariation så är det inte säkert att det ändå kommer att fungera. Föreningars lokaler kan vara dåligt anpassade för personer som t.ex. är rullstolsburna. Det kan också handla om att hjälpmedlen (datorer och liknande) som en individ kan behöva anses av t.ex. Arbetsförmedlingens SIUS-stöd vara för dyra investeringar.

Vid vår studiedag om personer med funktionsvariationer i arbetslivet, dök en intressant fråga upp som gällde att personer som inte har nedsatt hörsel och inte kan teckenspråk. Dessa personer blir diskvalificerade att arbeta i en miljö där alla personer har nedsatt hörsel även om de har den rätta kvalifikationen.

Civil Kraft behöver se till så att kommunikationen mellan myndigheter, föreningen och individen fungerar och försöker hitta lösningar som innebär att en individ blir avpolletterad enbart pga. av sin funktionsvariation.

Konkurrens

I ett genomförandeprojekt kommer Civil Kraft inte ta ut en ersättning för genomförda tjänster, men denna fråga är ändå viktig att diskutera.

Civil Kraft riskerar att anses konkurrera med bemanningsföretag eller andra privatfinansierade pooler. Risken blir som mest påtaglig om det tas en längre avgift (eller ingen alls) än vad en privat aktör gör, vilket gör att det på så sätt snedvrider marknaden i branschen.

Om Civil Kraft enbart riktar sig på att förse sina medlemsföreningar med stöd, så innebär det att det inte blir en konkurrens på marknaden, utan det räknas som en förmån för medlemmar.

Skattetekniska frågor

Näringsverksamhet

En ideell förening är en juridisk person och beskattas enligt samma regler som andra. Det betyder att föreningen ska betala skatt för inkomster som t.ex. räntor, utdelningar, vinst vid avyttring av värdepapper och fastighet, rörelse- och fastighets- inkomster. En ideell förening är inte skyldig att skatta för medlemsavgifter samt bidrag och gåvor som är avsedda för den ideella verksamheten.

Det 13 kapitlet 1 § i Inkomstskattelagen beskriver vad en näringsverksamhet är:

“Till inkomstslaget näringsverksamhet räknas inkomster och utgifter på grund av näringsverksamhet. Med näringsverksamhet avses förvärvsverksamhet som bedrivs yrkesmässigt och självständigt.

Vid bedömningen av om en uppdragstagares verksamhet bedrivs självständigt ska det särskilt beaktas vad som avtalats med uppdragsgivaren, i vilken omfattning uppdragstagaren är beroende av uppdragsgivaren och i vilken omfattning uppdragstagaren är inordnad i dennes verksamhet.” Så länge Civil Kraft inte tar ut någon ersättning för de tjänster som utförs så kommer det inte att ses som en näringsverksamhet. Däremot om det inte finns inkomster över 25 % av samtliga inkomster som är av naturlig anknytning eller av hävd (t.ex. bingo, reklam), så kan beskattning undvikas. Men om inkomsterna går över 25 %, så beskattas även inkomsterna som är av naturlig anknytning eller av hävd förutom medlemsavgifter, statliga och kommunala bidrag.

Moms

“En förening ska betala moms till staten för momspiktig omsättning (försäljning och uttag) av varor och tjänster som görs inom Sverige i en ekonomisk verksamhet.” Om en ideell förening inte tar ut någon avgift för en tjänst och håller sig under 25 % av inkomster enligt naturlig anknytning eller av hävd behöver inte föreningen deklarera moms. För Civil Kraft innebär ändå ett uttagande av ersättning för en tjänst en risk, eftersom det kräver god kunskap i den centrala arbetsstyrkan kring reglerna.

3. Resultat av organisationsanalys med beskrivning av samverkansparter och hur samverkansformen kommer att se ut under ett kommande genomförandeprojekt.

Social ekonomi

Om vi får stöd att genomföra ett projekt, så blir det inte aktuellt under projektperioden med en lösning i form av arbetsintegrerande företag. Det finns dock andra verksamheter sprungen ur föreningslivet som har skapat en sådan organisationsform efter genomförande av projekt, därför är det intressant att titta på detta redan nu.

Nutek har identifierat tre typer av sociala företag. Den första har en tydlig inriktning på arbete, marknad och löneanställningar och medarbetarna arbetar ofta hårt med att utvidga och utveckla verksamheten. Den andra typen är företag som har större fokus på rehabilitering som förberedelse för annat arbete eller studier. Den sista kategorin är främst inriktad på att ge medlemmarna en social gemenskap och aktivitet anpassad efter deras förmåga och behov.

De kan också beskrivas på följande sätt:

- Målet med näringsverksamheten är att människor med stora svårigheter att få ett arbete ska integreras i samhälle och arbetsliv
- De sociala företagen gör medarbetarna delaktiga (genom ägande eller annat avtal)
- Vinster investeras i de egna eller liknande verksamheter

- Företagen är fristående från den offentliga sektorn organisatoriskt

Sociala arbetsintegrerande företag är en viktig aktör i att ta emot personer med funktionsnedsättning för rehabilitering och arbete. De är även värdefulla eftersom de tar emot individer som den reguljära arbetsmarknaden inte gör eller vill ta emot.

Ett exempel på ett socialt företag är kooperativen (som i Sverige idag mestadels drivs som ekonomiska föreningar) och som ofta har skapats utifrån gemensamma ekonomiska, sociala eller kulturella behov. I denna form går medlemmarna tillsammans frivilligt och delar ägandet, samt medverkar som producenter, konsumenter eller med arbetskraft.

Den organisationsform som diskuteras allt flitigare i de sociala ekonomiska sammanhangen är SVB. SVB betyder aktiebolag med särskild vinstutdelningsbegränsning och är ett privat aktiebolag med särskild vinstutdelningsbegränsning. Företagsformen är tänkt för verksamheter som tidigare drivits i offentlig regi, till exempel företag som etableras i privat regi inom hälso- och sjukvårdssektorn.

Föreningslivet som arbetsorganisation

Arbetsgivare

Tidigare försök har visat att en delaktighet i en organisation i civilsamhället gett bra utkomst för individen. Individen ges ofta en större möjlighet att bli delaktig i samhället på ett helt annat sätt än i andra forum och återhämtningen vid t.ex. tidigare arbetsskada blir också lättare. När det gäller arbete i förening så är det så att en hel del projekt med gott samarbete med föreningar som lyckats skapa bra platser för individer som befunnit sig i den utskälda åtgärden FAS 3.

Oavsett om en förening har anställd eller ej så bör den ideella föreningsverksamheten betrakta sig själva som arbetsgivare. Det innebär också att föreningarna, oavsett anställd eller ej, bör se till att utarbeta handlingsplaner för personalfrågor, genom att exempelvis implementera en handlingsmodell utifrån en Human Resources-plan (HR-plan). Finns det anställda i föreningen så är föreningen skyldig att leva efter arbetsmarknadsmässiga regler och krav.

Civil Kraft kommer att agera arbetsgivare, men kommer också att ha möjlighet att vidarebefordra kunskapen kring att vara arbetsgivare. Projektägarna till ett kommande genomförandeprojekt har stor erfarenhet av kompetenshöjande verksamhet.

Många hävdar att för att individen ska förstå en föreningsstruktur så bör de ha en provanställning på minst 6 månader. Individen får en chans att lära sig i ett tempo som de hanterar och föreningen får möjligheten introducera individen på ett bra sätt. Kortare tid kan skapa en oro hos individen. Att vara deltagare i ett projekt innebär inte automatiskt att det blir en anställning. Viktigt att vara tydlig med detta redan från början.

Alla föreningar vill eller kan inte vara arbetsgivare, eftersom det kräver ett större administrativt arbete. Därför kan Civil Kraft vara viktig för mindre föreningar. De kan få saker gjorda i sin verksamhet och som inte de frivilliga klarar av utan att behöva ta ett arbetsgivaransvar. Vissa föreningar har heller inte möjligheten att få någon praktikant eller liknande från Arbetsförmedlingen eftersom de inte kan ta ett ansvar för individen.

Organisation

Verksamheter/projekt som har/eller haft samma tanke som Civil Kraft har börjat i liten skala med ett par föreningar som kunder. Det är också något som vissa av våra medlemsföreningar tycker är

viktigt. Civil Kraft bör bygga upp en stark "kundkrets" så att det finns vetskap om beläggning så att deltagarna har arbete att göra. Detta gäller framförallt om Civil Kraft skapar arbetslag. I den centrala organisationen för Civil Kraft bör det vara en person med funktionsvariation som är anställd alternativt tillgänglig från annan verksamhet om det ingår deltagare i projektet från denna målgrupp. Den individen har en förståelse för andra individer med en funktionsvariation och kan ha lättare att stödja och motivera.

Många projekt/verksamheter har uttryckt den stora vikten av att det finns arbetsplatsambassadörer/mentor/handledare (i fortsättningen endast arbetsplatsambassadörer eller ambassadörer) på de platser där en deltagare har fått plats. För deltagarna i ett projekt/en verksamhet kan kontakten med arbetsplatsambassadörer handla om en snabbare återgång till arbetslivet.

Det ger en trygghet för deltagaren samtidigt som det också stärker ambassadören i sin vardag. En del ambassadörer säger t.ex. att det är det bästa som hänt i deras liv. Chefer har påpekat att ambassadörerna har varit viktiga för arbetsklimatet i stort, eftersom de t.ex. har dragit på sig kunskapen att läsa av medarbetares tillstånd, samt ger ett professionellt intryck gentemot de som kommer nya till verksamheten. Under tidens gång i ambassadörsrollen bör det kontinuerligt fyllas på med kunskap och finnas ett tillgängligt stöd för ambassadören i dennes roll.

Denna person kan vara ett stort stöd vid konflikter, som är vanliga inom alla organisationer, och har kunskap om att hantera dem på rätt sätt. Utan kompetens inom dialog och rätt stöd kan det utvecklas sig till ett arbetsmiljöproblem. Därför kan det t.ex. vara viktigt att ge den ordinarie personalen i föreningarna någon form av fortbildning.

Det finns socialt arbetsintegrerade aktiebolag som ägs av ideella föreningar, som Malung-Sälens Föreningar. De är ett SVB och bedriver näringsverksamhet utifrån grundidén att erbjuda meningsfull aktivitet och bidra till att skapa förutsättningar för människor att förbättra sina levnadsvillkor. Att de bildade ett SVB och inte en ekonomisk förening var för att det hade varit svårare att gå ur föreningen för medlemsföreningarna. De hade inte heller kunnat söka bidrag. Malung-Sälens föreningar använder samma styrelse för både föreningen och bolaget.

Tjänster och avtal

I de verksamheter vi har undersökt som är styrda av paraplyföreningar, och som inte är socialt arbetsintegrerade företag, är det bara medlemmar som kan ansöka om att få hjälp med att få en tjänst utförd.

I de arbetslag som tillhör Malung-Sälens Föreningar och Varbergs Föreningsråd leds av en person med stor erfarenhet av bygg- och renoveringsbranschen och är dessutom ett stöd för övriga deltagare i arbetslaget. Det är samma person som räknar ut längden på det uppdrag de blir erbjudna.

Arbetslaget ger personen möjlighet att utvecklas och skapa kontakter på de arbetsplatser den kommer i kontakt med. Personen får ett starkare socialt kapital, som kan leda till anställning i andra verksamheter.

Malung-Sälens Föreningar och Varbergs Föreningsråd (vissa skillnader finns i utbud) erbjuder dessa praktiska tjänster för föreningar (Malung-Sälens även privatpersoner):

- Fastighetsskötsel inne och ute.
- Mindre reparationer, om- & tillbyggnader.
- Snöskottning.

- Trädgårdsarbete.
- Målningsarbete.
- Service, t.ex. ledsagning, transporter och husdjurstillsyn.

Eftersom Malung-Sälens Föreningar är ett SVB (Särskilt vinsbegränsning) har de möjlighet att ta betalt för tjänster som de utför åt privatpersoner.

I sitt Föreningarnas Hus erbjuder Malung-Sälens Föreningar också detta stöd:

- Medlemsservice (Rådgivning i föreningsfrågor, föreningsträffar, digitalisering, mm.)
- Föreningarnas Hus (Verksamhetslokaler, mm.)
- Tjänster, praktiska (Mindre reparationer, om- & tillbyggnader, målning, fastighetsskötsel)
- Tjänster, administrativa (administration, ekonomi, personal, mm.)

För dessa tjänster finns en föreningstaxa.

Föreningsrådet i Varberg har en arbetsgång vad gäller om en medlemsförening vill ha en anställd i föreningen:

- Ansökan från medlemsförening
- Beslut av styrelsen
- Tjänsten meddelas Arbetsförmedlingen
- Tjänsten läggs ut till handläggarna som ser över vilka arbetssökande som kan vara aktuella för tjänsten.
- Några uppmanas att söka tjänsten
- Ansökan kommer från den arbetssökande
- Anställningsintervju tillsammans med aktuell förening
- Provanställning 6 månader
- Tillsvidareanställning

När ett avtal sluts med föreningar om att en deltagare i ett projekt ska få en plats, så bör policys i föreningen presenteras för deltagaren innan den börjar arbeta i föreningen. Desto starkare policy kring frågor som rör anställda, desto lättare blir det att reda ut problem om sådana uppstår.

Arbetsmiljö

Verksamheter/projekt som har/haft deltagare i ensamarbete på arbetsplatser har anordnat regelbundna gemensamma samlingar för alla deltagare. Men även t.ex. vaktmästare och kanslisterna har träffar i sin egen nisch. I vissa verksamheter/projekt får dessa deltagare kontinuerligt möjligheten att arbeta i ett av arbetslagen.

Men det behövs även någon slags organisation kring hur arbetsmiljöarbetet ser ut. I exemplen Varbergs Föreningsråd och Malung-Sälens Föreningar har de dessa punkter för att kontrollera arbetsmiljön i verksamheten:

- Delegation och ansvar
- Rollfördelning mellan anställd personal/ideella krafter/lönebidragsanställda
- Medarbetaresamtal
- Informationsmöte för förening varje år, med genomgång av ansvarsområden i föreningen
- Ronder utförs varje år (med hjälp av fackföreningen-/arna)
- Tillbudsrapportering
- Arbetsolycksfalls-anmälan

Det är viktigt att inte ställa för höga krav på individen. De lyckade verksamheterna/projekten för individen har inneburit en stresslös arbetsmiljö. Detta löses genom att individen, föreningen och den centrala verksamheten gemensamt tar fram en arbetsbeskrivning, som kontinuerligt förändras utefter individens behov.

Kompetenshöjning

Att vara i en åtgärd innebär inte bara att deltagaren ska arbeta, utan de ska även få möjlighet att utveckla sin kompetens. Därför är det viktigt att anställda erbjuds kurser och utbildningar, som bör ingå som schemalagd utbildningstid i arbetsbeskrivningen, så att deltagarna också kan få ytterligare kompetens. Flera av projekten/verksamheterna som studerats arbetar kontinuerligt med detta. I en del verksamheter, speciellt i de arbetslag vi studerat närmare, får deltagaren lära sig arbetet efterhand.

Exempel på utbildningar som är kompetenshöjande för personer och som ger extra tyngd på ett CV:

- Brandskydd
- HLR
- Data, bokföring, samtalsteknik mm.

Föreningslivet arrangerar många olika utbildningar som lyfter individen. En individ har möjligheten att från en låg kunskapsnivå ta sig till en hög meriterande nivå, som också kan leda till anställning. Det finns ledarskaps-, tränar-, föreningskunskapsutbildningar mm. som inte bara ger individen en extra möjlighet till anställningsbarhet, utan de kunskaperna lyfter även föreningslivet i stort.

Branschråd och samarbete med myndigheter

Branschråd/-kontor

I Arbetsförmedlingens verksamheter på större orter/städer finns det oftast ett antal branschkontor med olika inriktningar: t.ex. service, bygg. För tillfället finns inget kontor eller avdelning i Malmö som direkt hanterar arbete i förening och som är tillgängligt för den som tidigare arbetat eller som har intresse av att arbeta i föreningslivet. Ur föreningars perspektiv skulle det vara önskvärt att ett sådant kontor eller avdelning öppnas. Personalen bör bestå av personer som förstår sig på föreningslivet eller är anställd av föreningslivet och kan dess regler, men även det mer inofficiella arbetet. I anslutning till detta skapas det ett branschråd bestående av berörda aktörer från offentlig och idéburen sektor.

Kommunen

I olika projekt/verksamheter påpekas det att det bör skapas en arbetsgrupp och instans som träffar en deltagare och utverkar en handlingsplan, samt finns som ett stöd i arbetet med denna. För många projekt/verksamheter är kommunen en viktig aktör. Stödet från kommunen kan t.ex. vara i form av deltagarsättningar för ett antal individer i projektet/verksamheten, som går utöver de andra stöd och bidrag både individen och föreningen får.

Dessutom har vissa kommuner som arbetar med föreningar som kunder, erbjudit en eller ett par timmar med en anställd. Föreningar har oftast inte den bärighet som krävs för att kunna anställa på heltid direkt. Men om föreningen blir nöjd med personen är det flera som ökar tiden för den anställde efterhand. Dock behövs det oftast ett bidrag från kommunen för att det ska funka fullt ut.

Stödstruktur

Det finns en önskan i föreningar som har verksamheter för personer med funktionsvariationer att de får möta fler personer med funktionsvariationer som är anställda hos myndigheter. Förståelsen och kunskapen om de olika variationer som individer har skulle i och med det öka. Workshop utanförskap bekräftar problemet när en person med funktionsvariation erbjuds en missriktad insats. En insats som är riktad mot personer med en annan typ av funktionsvariation än vad deltagaren själv har, kan vara nedbrytande och meningslös. Individen kan tappa fart i sin rehabilitering och det kan förlänga återhämtningstiden.

Vilken målgrupp som projektet ska inrikta sig på styrs utav den aktör/de aktörer som ger stöd till ett genomförande-projekt. Dock måste en också beakta de prioriterade grupperna hos Arbetsförmedlingen. I detta sammanhang blir den kontakt som skapas med Arbetsförmedlingen viktig, för att om möjligt kunna påverka fördelningen av deltagare på bästa sätt. Denna kunskapsallians och samarbete skapar också bättre resultat för individen, än om de arbetar med individen var för sig. En annan anledning till att ha ett starkt samarbete med Arbetsförmedlingen är att det blir lättare att undvika "konkurrens" med andra arbetsmarknadsåtgärder.

Samverkan

De projekt/verksamheter som har blivit mest lyckade, är de som har haft en stor möjlighet att påverka de instanser de företräder. De har haft ett starkt mandat för att kunna genomföra de insatser som har krävts, t.ex. i arbetet i en styrgrupp där de har sett sig själva som ägare av frågorna. Desto högre upp i hierarkin i sina verksamheter styrgruppens representanter sitter, gör att förankringsprocesserna går snabbare som genererar snabbare beslut i projektet. Föreningsrådet i Varberg har t.ex. en styrelse, till vilken Arbetsförmedlingens kontaktperson är adjungerad. Dessutom finns en grupp knuten till föreningsrådet som träffas 1 gång per år som består av Kommunen, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och de fackföreningar de är anslutna till.

Den offentliga och idéburna sektorn är ofta uppbyggd på olika sätt. Det offentliga är ofta en stor apparat med många olika grenar, medan det idéburna ofta har en småskalighet och är beroende av ideella krafter. Men även om det offentliga har stora resurser och bättre förutsättningar för att samverka finns det hinder för att samverkan ska lyckas. Forskningen har fått fram några faktorer på varför det är svårt med samverkan:

- Vaga målbeskrivningar
- Oklara rollfördelningar
- Olika synsätt
- Olika språk
- Olika regelverk
- Olika organisatoriska strukturer

Med en bearbetning av dessa faktorer från den offentliga sidan och ett mer involverat civilsamhälle i samverkansformer kan det förhindra att de individer som behöver stöd i samhället inte hamnar mellan stolarna.

Civil Krafts samverkanspartners och samverkansform

Civil Krafts samverkanspartners och samverkansform kan komma att se olika ut beroende på vilken målgrupp och vilken sorts åtgärd vi väljer, men grunden kommer troligtvis att se likadan ut när det gäller medfinansiering. Dock kan aktörerna för medfinansieringen vara olika instanser.

Organisationsanalysen om samverkan och samarbete visar på att matchningen och valideringen av deltagare är viktig för att det ska bli en lyckad åtgärd för individen. Därför kommer det vara viktigt att de personer som vi har kontakt med från myndigheten och som kommer att ingå i en styrgrupp är lyhörda och har mandat att kunna göra en validering och matchning utefter de önskemål som individen har.

När det gäller målgruppen funktionsvariation så kommer vi att sträva efter att kontakten med myndigheterna sköts av en person som själv har funktionsvariation, vilket även myndigheterna själva önskar, men det kommer vi att i inledningsskedet ha svårt att påverka.

I det kommande projektet för Civil Kraft så har vi för avsikt att samarbeta med Arbetsförmedlingen; Försäkringskassan; Malmö stad; Malmö högskola, samt fortsätta kontakten med Newcastle.

Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan är viktiga för att hitta deltagare till projekt, samt att medfinansiera deltagarnas löner. Det kommer också behövas stöd från deras sida när det gäller de behov som deltagare kan tänkas ha utifrån en funktionsvariation.

Malmö stad är också viktiga för att framförallt medfinansiera den kostnad som inte täcks av Arbetsförmedlingen eller Försäkringskassan. Vi har redan ett gott samarbete med staden genom Föreningspoolen, som idag stöds fullt ut av Fritidsförvaltningen.

I Malmö högskola ser Civil Kraft en viktig funktion när det gäller framförallt att dokumentera arbetet, samt att leda referensgrupp/er. Det finns ingen tidigare forskning av liknande verksamheter som utförs i föreningar, som är styrd av en paraplyorganisation. Många samhällsaktörer, inte minst föreningslivet, är spända på att veta vad för effekter ett sådant initiativ som Civil Kraft kan ge.

Det transnationella samarbetet med Newcastle är viktigt, eftersom de ligger långt fram när det gäller sociala innovationer och framförallt socialt entreprenörskap. Vi kommer att ha utbyte både genom studiebesök och att dela information. De är också intresserade av Malmö stads arbete med den sociala hållbarheten.

Paraplyorganisationerna MIP och MISO har redan en styrgrupp som har samlats för att diskutera den redan existerande Föreningspoolen, samt förstudien Civil Kraft. Den har bestått av representanter från MIP och MISO, samt Malmö stads Fritidsförvaltning. I ett kommande projekt kommer den att utökas med representanter från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, samt avdelningen för arbetsmarknadsfrågor i Malmö stad.

Ekonomi och avtal

De socialt arbetsintegrerade verksamheterna (oavsett bolag eller ej) anställer enbart personer med någon form av nedsatt arbetsförmåga, ur vårt samhälles norm, och som får en del av sin lön täckt genom statligt lönebidrag genom Arbetsförmedlingen. De får även ett årligt stöd av någon av kommunens nämnder (Fritids- eller Socialnämnd).

Den del som inte täcks av lönebidraget en anställd har i Varbergs Föreningsråd betalas av den förening som den anställde har sin placering hos. Samma Föreningsråd får ersättning på 300 kronor per arbetslag och dag i administrativ avgift från föreningen för de tjänster som arbetslaget utför. Om det är ett byggarbete arbetslaget ska utföra så betalar föreningen också för materialet, men föreningsrådet hjälper till med bra upphandling. Verktyg till arbetet inhyrs, som också föreningen står för. De använder sig inte av pålägg vid debitering. Milersättning betalas också av föreningen, om arbetslagets personal måste ta sig långt för att arbeta.

Föreningarna har ett ekonomiskt ansvar i 6 månader efter anställningens slut. En anställd är garanterad en provanställning i 6 månader. Den anställde som arbetat i 4 år får en särskild prövning kring det bidrag som den får. Föreningsrådet räknar med ett pålägg på 1,4 (sociala avgifter och pension) på bruttolön för att täcka in de totala kostnaderna för en anställd.

I exemplet Malung-Sälens Föreningar, som är ett SVB, består de anställdas löner av 80-90 % stöd från Arbetsförmedlingen. De får även stöd för personbiträde, som täcker den resterande kostnaden för den anställde. Malung-Sälens Föreningar har ett dåligt samarbete med kommunen, som går in med låga bidrag i nuläget.

De arbetar efter en föreningstaxa för de tjänster de utför åt medlemsföreningarna. Även om föreningslivet ofta har stor tilltro till varandra så skriver Malung-Sälens föreningar ändå avtal ifall det uppstår schismer och det är löpande avtal. Malung-Sälens Föreningar lägger till en klausul i avtalet om den ansvarige blir sjuk, speciellt när det gäller arbetslagen. Om en nyckelperson blir sjuk löser de det genom att ta in någon på timmar. När det gäller leveranstiden av ett uppdrag, så är det den som blir ansvarig för att tjänsten blir utförd som avgör längden.

Ett exempel på uträkning av en kostnad för en anställd som befinner sig långt från arbetsmarknaden i en verksamhet/projekt med stöd från Arbetsförmedling och kommun:

- Om verksamheten betalar en anställd en lön på 11 500:- så kostar den personen 17 250:- (pålägg 1.5 för sociala avgifter, pension, särskild löneskatt mm.) för arbetsgivaren.
- Från Arbetsförmedlingen får verksamheten ett stöd för den anställde på 12 223:-, vilket innebär ca 71 % av totala lönekostnaden.
- Förvaltning täcker den resterande kostnaden på 5 027:-

Uträkningen blir olika beroende på vilka lönebidrag deltagarna i projektet har och beroende på vilket pålägg som används.

Vägen till arbete i Civil Kraft?

I workshopen med personer som är långt från arbetsmarknaden målades ett scenario upp för en deltagares väg genom Civil Kraft, från det första mötet till det att insatsen tagit slut. I exemplet används fotboll som intresse men det kan bytas ut mot i princip vilket intresse som helst. Deltagarna i workshopen fick titta på bilderna i scenariot och säga vad de tyckte och tänkte utifrån sina erfarenheter.

Scenario 1: den första bilden i scenariot visar en person som i ett möte med en arbetsförmedlare berättar om sitt fotbollsintrasse. Arbetsförmedlaren föreslår därför Civil Kraft som en möjlig insats och skickar personen vidare till MIP.

Vissa av deltagarna är tveksamma till att Arbetsförmedlingen skulle fråga om vad deltagarna har för intresse. En person berättar att enda gången någon frågat om dennes intressen var inom ett rehabiliteringsprogram. Som framkom i den tidigare övningen menar många att det kan vara svårt att föra fram sina önskemål till Arbetsförmedlingen.

Därefter diskuterades hur Civil Kraft skulle kunna få till ett bra samarbete med Arbetsförmedlingen. Ett förslag som dyker upp är någon form av samlokalisering, ett gemensamt kontor för Arbetsförmedlingen och de föreningar som är aktiva i Civil Kraft. Oavsett hur man löser det kom deltagarna fram till att det är viktigt att ha ett gott samarbete med Arbetsförmedlingen.

Reflektion:

Om ett branschråd skapas så bör den första problemformuleringen kunna lösas. När en validering görs av en individs kunskaper så ska även intresse räknas med. Branschrådet skulle kunna vara inrättat i ett "Föreningskontor", vilket skapar en större gemenskap mellan föreningar och bättre samverkan mellan föreningslivet och myndigheter. Deltagarna i workshopen som arbetsgivare tryckte på vikten av att det är individen själv som bestämmer att den ska bli placerad någonstans.

Scenario 2: Den andra bilden i scenariot visar personen som går till Civil Kraft för ett möte med en mentor där. I samtalet kommer mentor och personen fram till att personens intresse för fotboll och förmåga av kommunikation i sociala medier kan användas i en praktikplats/tjänst i fotbollsklubben FC Rosengård.

Deltagarna har lätt för att komma på egna intressen och föreningar där de skulle kunna tänka sig att arbeta. En fråga som dök upp var ifall deltagaren själv ska hitta en förening, eller ifall Civil Kraft kommer att dela ut platser.

Reflektion:

Civil Kraft bör ha möjligheten att styra detta. Men eftersom det är myndigheterna som är de som har det övergripande ansvaret för deltagare till projektet, så bör det tydliggöras från början att Civil Kraft inte har det definitiva beslutet i sina händer.

Scenario 3: Den tredje bilden visar personen på plats på fotbollsklubben där hen arbetar med sociala medier. På plats finns en mentor från klubben. Samtidigt som personen arbetar är hen en del av en arbetsgemenskap, bygger upp ett socialt nätverk och får samtidigt tid att odla sitt intresse för fotboll.

Deltagarna i workshopen ser positivt på att vara i en förening. De tror att det skulle kunna vara en upplyftande verksamhet för många. Samtidigt menar deltagarna att man bör vara medveten om att det kommer att finnas många oväntade hinder på vägen och att deltagarnas väg genom Civil Kraft inte kommer att vara spikrak. Exempelvis kan sjukdomar och annat innebära att det kan krävas flexibilitet och förståelse från föreningarnas sida, och detta är något som man från projektets sida måste lära sig att arbeta med.

Scenario 4: Scenariots tre sista bilder visar alternativa vägar efter/resultat av Civil Kraft. Ett alternativ är att personen får ett anställningskontrakt på fotbollsklubben där hen varit under tiden i Civil Kraft. Personen känner sig som en vinnare. Ett annat alternativ som målas upp är att personen går vidare till att studera, i detta exempel vid Malmö Högskola.

Deltagarna menar att det är viktigt att vara tydlig och ärlig med vilka förväntningar en som deltagare bör ha på deltagandet i Civil Kraft. Att insatsen leder till ett arbete kan exempelvis aldrig garanteras. Samtidigt menar deltagarna att oavsett vad det leder till så får deltagarna ut något positivt: bättre självförtroende, ett socialt sammanhang och ett starkare kontaktnät.

Deltagarna lyfter också fram vikten av att hela tiden arbeta för att insatsen faktiskt leder till arbete. Många upplever arbetsmarknaden som mycket fokuserad på intyg och stämplat. Möjligheterna att delta exempelvis i utbildningar anordnade av Civil Kraft eller att få truckkort betalt är exempel på extra insatser som kan göra att deltagarna får jobb efter Civil Kraft. Även referenser är viktiga att få med sig.

Sammanfattningsvis ansåg gruppen att scenariot var tänkbart och positivt. De menade dock att man i projektet bör vara medveten om att kontakten med Arbetsförmedlingen oftast inte är så

smidig som den ser ut att vara på den första bilden i scenariot. En annan sak som deltagarna skickade med var att man redan från start måste vara medveten om att det kommer att dyka upp en mängd olika utmaningar för deltagarna längs med vägen.

Reflektion:

Även om inte själva projektet innebär att det leder till arbete, så är det som workshopen påpekar viktigt att strävan är det. Viktigt med motiverande personer i arbetsledningen för Civil Kraft.

4. Identifiering av metoder för målgruppen arbetslösa/långtidsarbetslösa som uppbär lönebidrag eller andra anställningsstöd.

Under arbetet med förstudien har vi i omvärldsanalysen funnit en hel del spännande metoder som kan komma att ligga till grund för den eller de metoder vi implementerar i ett genomförandeprojekt. Vi har tittat på metoder ur olika vinklar, för att om möjligt finna de bästa för just de olika aspekter vi arbetar utefter.

Civil Krafts syfte

Civil Kraft vill vara en ny språngbräda för individer som genom en lång tid i arbetslöshet kanske känner att de inte fyller någon funktion eller inte ser någon mening med de demokratiska processerna i samhället. Verksamheten är också tänkt att ge mindre föreningar möjligheter att genomföra de förbättringar de önskat.

Tillbaks Tillsammans - validering, matchning och stödstruktur

I omvärldsanalysen har vi upptäckt att det stora behovet kring individen i processen för att leda personen till ett självutvecklande är en treenighet bestående av valideringen av personens erfarenheter, matchningen och stödet kring personen i arbetsmiljö. Genomförs dessa delar på ett metodiskt sätt blir utkomsten för personen troligtvis mer lyckad.

Validering

I skedet med validering är Arbetsförmedlingens handläggare som sitter i Civil Krafts styrgrupp (bestående av Arbetsförmedlingen, kommunen, Civil Kraft och Försäkringskassan (när ärendet är kopplat till myndigheten)), en viktig kugge. Handläggaren träffar individer och gör en grundlig kartläggning av personerna kring utbildning, praktik/arbetslivserfarenhet, fysiska och/eller psykiska hinder, resurser, intressen, social situation, tidigare arbeten (fungerade/fungerade inte).

Strävan är också i detta att det ska finnas en möjlighet för föreningar att göra ett eget val av person som blir anställd genom Civil Kraft. Vissa föreningar har t.ex. personer som är långt från arbetsmarknaden knutna till föreningen på ett eller annat sätt (medlem, frivillig, barn som är aktiva m.m.). Det skapar goda förutsättningar för en lyckad symbios för föreningen och personen med en hög igenkänningsfaktor.

Matchning

Styrgruppen samlas och handläggaren presenterar sina potentiella kandidater som matchas gentemot de behov som föreningar har delgivit Civil Kraft. Civil Kraft tar kontakten med de potentiella personerna var för sig och samlar till ett trepartssamtal tillsammans med en utvald person, Civil Kraft och den förening som har ett behov som stämmer överens med personens matchning. I nästa skede är det personen själv som avgör om den vill börja en anställning i föreningen.

Stödstruktur

Vi kommer att arbeta med personer som under en längre tid har fått en nedgång i självkänsla och -förtroende, därför är det av stor vikt att ha en bra stödstruktur så att inte personen faller djupare. Personen ska genom Civil Kraft få en bättre handlingsförmåga, en förändrad självbild och medvetenhet. De bör också få hjälp med att få en större makt över sin egen vardag, som oftast i en lång arbetslöshet har skapat ytterligare problem (ekonomin t.ex.). Genom att ha en stark stödstruktur runtomkring personen kan en snabbare nyhämtning (återhämtning) till arbetslivet ske och skapa ett mer självständigt liv fri från t.ex. ekonomiska krav.

Det kommer därför att krävas någon slags mentor/handledare/ambassadör som har god kunskap om vilka stöd en person behöver. Detta stöd kan finnas ute i föreningen eller i Civil Krafts centrala verksamhet, men bör helst vara på båda platserna.

Oavsett på vilken plats mentorn/handledaren/ambassadören finns så krävs dessa egenskaper för att skapa en trygg miljö för personen:

- upptäcka tidiga signaler på personen inte mår bra
- introducera personen till verksamheten och vara ett extra stöd för personen som är på väg tillbaka i arbete efter sjukskrivning
- vara lyhörd för individens behov
- ser individens hela behov (de privata frågorna t.ex.)

Det blir också mentorn/handledaren/ambassadören som utfärdar de intyg som personen behöver för att gå vidare till ett nytt arbete eller utbildning, samt som agerar referens om kontakt tas med Civil Kraft.

Mentorn/handledaren/ambassadören kommer att ansvara för att deltagaren kommer att kunna gå på utbildningar som utvecklar personen på olika nivåer.

Metoden kommer att se annorlunda ut beroende på om deltagaren kommer att arbeta i föreningen eller i ett arbetslag som utför tjänster i föreningen. Grunden i dessa spår är den samma, men till skillnad från att arbeta i föreningen så blir det i arbetslaget den ansvarige för arbetslaget som blir mentor/handledare/ambassadör.

Jämställdhet

Jämstöds trappa i åtta steg för en hållbar jämställdhetsintegrering

1) Alla medarbetare erbjuds kunskap om svensk jämställdhetspolitik och strategin jämställdhetsintegrering.

2) Organisationen undersöker förutsättningarna, nyttan och viljan att jämställdhetsintegrera sin verksamhet.

3) Ledningen planerar och sätter mål för myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering.

4) Organisationen inventerar och sammanställer verksamheten och verksamhetens mål som ett underlag för beslut om vad som ska analyseras eller förändras.

5) Organisationen kartlägger och analyserar verksamheten.

6) Organisationen tar fram en åtgärdsplan genom att formulera mål, indikatorer och åtgärder för att skapa en mer jämställd verksamhet.

7) Organisationen genomför åtgärderna för att uppnå en jämställd verksamhet.

Att göra; Vi gör det vi planerat!

8) Organisationens ledning följer upp och utvärderar arbetet för att se om målen nåts.

4R-metoden

Med 4R-metoden kan man kartlägga och analysera en verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv. Metoden ger en översiktlig bild av hur verksamheten styrs och finansieras idag och hur den bör förändras för att möta behoven från kvinnor respektive män.

Kartläggningen syftar till att besvara frågan: Vem får vad och på vilka villkor?

Analysen ger svar på frågan: Hur kan vi förbättra?

Tanken är att de könsmonster som upptäcks ska ligga till grund för en diskussion med de verksamhetsansvariga. Hur kan man formulera en vision och nya mål för vad som ska uppnås när man ser på verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv? Vad måste förändras för att uppnå målen?

De föreningar som vill bli medlemmar i de båda paraplyorganisationerna ska ha en god värdegrund och en demokratisk verksamhet för att kunna bli medlemmar. Det behöver dock inte betyda att den är "säkrad" ur jämställdhetsperspektivet. Civil Krafts kvinnliga deltagare kommer troligtvis att stöta på t.ex. en nedvärderande attityd i olika miljöer (som inom alla områden på arbetsmarknaden). Därför behövs det arbetas aktivt med att hjälpa medlemsföreningarna bearbeta detta, samt att det också inom paraplyorganisationerna och Civil Kraft kontinuerligt arbetas med att kvalitetssäkra verksamheterna genom användandet av ovanstående metoder.

Ekonomi/Värde

Social Return On Investment (SROI)

Social Return On Investment (SROI) är ett effektbaserat koncept, vilket innebär att faktisk förändring snarare än resultat (även benämnt prestation) fokuseras. Resultat handlar primärt om den kvantitativa summan av en aktivitet. Det innebär att ett resultat av en utbildningsinsats som syftar till att få människor i arbete är antalet personer som genomgått utbildningen. Exempel på effekter är ökat självförtroende och ökad disponibel månadsinkomst som en konsekvens av de jobb som utbildningsinsatsen leder till. SROI handlar alltså om nytta snarare än pengar.

Med hjälp av intressentinvolvering och -analys skapas en beviskedja som tydliggör verksamhetens värdeskapande. En beviskedja beskriver hur insatser omvandlas till aktiviteter, resultat och effekter, vilken betydelse aktiviteterna har för den aktuella förändringen, och slutligen hur mycket värde verksamheten skapar.

Vi kommer att i ett genomförandeprojekt ha ett samarbete med Malmö högskola som har resurser för att ta fram en beviskedja kopplad till SROI. De kan därmed ur Civil Kraft få fram vilka effekter för individen och samhället en sådan verksamhet genererar.

5. Könsuppdelad statistik i kartläggningen och analyser som kopplas till behov, mål, tillgänglighetsarbetet och verksamheten.

Vid studier av olika åtgärder och projekt, så är det övervägande män som är deltagare i olika åtgärder (utifrån den senaste informationen från Arbetsförmedlingens statistik), vilket speglar hur arbetsmarknaden ser ut nationellt, regionalt och lokalt (större arbetslöshet bland män). Det är dock viktigt att det ges resurser för att kvinnor också ska kunna utvecklas och återhämta sig i ett projekt av Civil Krafts karaktär. Det kommer därför skapas en referensgrupp bestående av kvinnor, som bl.a. kommer från de egna leden i form av de föreningar som arbetar med jämställdhetsfrågor, men som även består av representanter från akademien. Bearbetandet av dessa frågor kommer det arbetas aktivt med genom någon av de metoder som har presenterats ovan som berör jämställdhet.

I MIP och MISOs medlemsföreningar finns det även de individer som inte ser sig som varken man eller kvinna. Därför måste det också arbetas progressivt med att göra Civil Krafts verksamhet tillgänglig för dessa individer, samt att hjälpa de föreningar som blir en del av Civil Kraft med att arbeta med denna fråga. För detta ändamål använder vi sakkunniga ibland medlemsföreningar.

Könsuppdelad mötesstatistik

Under arbetsprocessen har vi haft ca 30 möten (ej inräknat större sammankomster/konferens/workshops) med 68 personer. I dessa möten har könsfördelningen haft följande utseende:

24 kvinnor (35 %)

44 män (65 %)

Det har varit representanter med olika uppgifter på olika nivåer. från olika föreningar, myndigheter och andra samhällsaktörer. Dock när det gäller möten högre upp i hierarkin så har det övervägande varit män som vi har mött, vilket speglar mycket hur det ser ut både i offentlig, ideell och privat sektor.

Anställningsbarhet

Statistik anställningsbara

Öppet arbetslösa/program med aktivitetsstöd, nationellt - November 2014

Sammanlag:	374 544	kvinnor 167 366	män 207 178
18-24 år:	80 823	kvinnor 31 817	män 49 006
Utlandsfödda:	167 577	kvinnor 78 282	män 89 295
Utlandsfödd 18-24 år:	19 490	kvinnor 7 845	män 11 645
Personer med funktionsvariation:	74 878	kvinnor 35 228	män 39 650

Öppet arbetslösa/program med aktivitetsstöd, Skåne - November 2014

Sammanlag:	60 172	kvinnor 26 695	män 33 181
18-24 år:	12 765	kvinnor 5 250	män 7 515
Utlandsfödda:	28 538	kvinnor 12 852	män 89 295
Utlandsfödd 18-24 år:	3 092	kvinnor 1 248	män 1 844
Personer med funktionsvariation:	11 579	kvinnor 5 353	män 6 226

Öppet arbetslösa/program med aktivitetsstöd, Malmö - November 2014

Sammanlag:	21 702	kvinnor 9 253	män 12 449
18-24 år:	3 768	kvinnor 1 508	män 2 260
Utlandsfödda:	13 275	kvinnor 5 698	män 7 577
Utlandsfödd 18-24 år:	1 299	kvinnor 520	män 779
Personer med funktionsvariation:	3 641	kvinnor 1 559	män 2 082

Öppet arbetslösa/i program med aktivitetsstöd, december 2013 - åldersgruppen 16-17:

Nationellt:	192	kvinnor 76	män 116
Malmö:	10	kvinnor 3	män 7

Det finns också troligtvis ett mörkertal i denna åldersgrupp, eftersom en del som inte går i skolan och som inte är inskrivna hos Arbetsförmedlingen bor hemma och får ekonomisk hjälp av sin familj.

I arbetsmarknadsstatistiken uppmärksammar vi att det är skillnad i hur många kvinnor och män som är med i ett program med aktivitetsstöd. Det är störst andel män som är med i ett program med aktivitetsstöd i alla olika variabler och nivåer förutom en: nationellt, personer med funktionsvariation. Män är mest arbetslösa alla kategorier och det är troligen därför de är överrepresenterade i statistiken för deltagande i program med aktivitetsstöd.

Social hållbarhet

Malmö stad har en hög arbetslöshet i genomsnitt. Vissa områden är mer drabbade än andra, liksom vissa målgrupper. I sitt arbete med att stärka den sociala hållbarheten vill Malmö stad minska utanförskapet och göra medborgarna mer delaktiga genom innovativa lösningar på arbetsmarknaden. De arbetar mycket med lösningar i form av sociala företag. Civil Kraft skulle i detta sammanhang kunna skapa en större delaktighet genom en innovativ arbetsmarknadsåtgärd, inte bara genom att generera ett arbete utan också genom en social gemenskap och ett större nätverk.

Med en ännu större styrka i den idéburna sektorn i Malmö, än de mer än ca 3 200 personer på del- eller heltid som redan arbetar i föreningslivet (inte cirkelledare eller funktionärer (domare o dyl.) inräknade), kan sektorn ta ett ännu större ansvar i att förbättra den sociala hållbarheten. Föreningslivet har inte enbart möjligheten att ge individen en bra arbetsmiljö, utan kan även stärka självförtroende och hälsan hos individen. En anställning i förening kan även ge ringar på vattnet genom att ett engagemang skapas i föreningen för individens familj som också har varit psykiskt och fysiskt utsatt i individens arbetslöshet.

Föreningslivet

Samhällsansvar

Nedanstående statistik bekräftar att föreningslivet i Malmö stad redan tar ett stort ansvar på arbetsmarknaden. Men av arbetsmarknadsstatistiken ovan att döma, skulle ett större ansvar kunna tas, speciellt när det gäller föreningar som har 1-4 anställda (317 stycken i Malmö). Med mer resurser till dessa föreningar, skulle fler anställda slippa arbeta ensamma och fler personer skulle kunna komma in i ett socialt sammanhang. Vi ser också i denna statistik att kvinnor är underrepresenterade när det gäller trygghetsanställning jämfört med män. Här kan Civil Kraft ta ett större ansvar genom att påverka vilka som ska ingå i arbetsstyrkan.

Antalet arbets sökande i vissa program hos ideella föreningar, oktober 2014, Malmö kommun

Program	Samtliga	Kvinnor
Förstärkt anställningsstöd	34	17
Instegsjobb	13	6
Lönebidrag	115	49
Nystartsjobb	73	33
Särskilt anställningsstöd	30	10
Trygghetsanställning	232	104
Sysselsättningsfasen	362	148
Utvecklingsanställning	50	26

Styrelser

En undersökning har gjorts kring styrelse-sammansättning utifrån variablerna: kön, ålder, mångfald (personer som inte är födda i Sverige), med funktionsnedsättning. Undersökningen sändes ut via e-post till 645 av MIPs samt MISOs föreningskontakter. Av de kontaktade föreningarna svarade 117 stycken. På frågan om könsfördelning svarade samtliga respondenter. De 117 föreningarna har 909 personer i styrelserna, varav män är 487 och kvinnor är 419. Av de 117 föreningarna är det 3 personer som identifierar sig som något annat än kvinna eller man. En djupare analys har inte gjorts över vilken sorts förening som har svarat, så därför är det svårt att analysera skillnaden på män och kvinnor i denna undersökning. Tidigare undersökningar visar dock att i större föreningar är det oftast en övervägande manlig dominans i styrelserna, de innehar ofta på toppositionerna (ordförande o dyl.). I kontakten med föreningarna så kommer det diskuteras hur styrelse-sammansättningen ser ut och samtidigt erbjuda utbildningar i jämställdhet om föreningen blir en av Civil Krafts "kunder".

Jämställdhetsanalys

Att arbeta med jämställdhet handlar mycket om hur verksamheten ser ut och vilka mål som ska uppnås med detta arbete. Det finns många olika tolkningar som kan göras i detta arbete, vilket kan generera både positiva och negativa konsekvenser. Jämställdhetsåtgärder kan i slutändan se olika ut mellan olika organisationer eller till och med inom en och samma verksamhet. Därför kan t.ex. studier ibland bli missvisande för en målgrupp och skapa en felaktig bild. Det rekommenderas att i arbetet kring denna fråga konsultera och låta företrädare för olika grupper delta i arbetsprocessen. I Civil Kraft kommer vi att satsa på en referensgrupp, som kommer att bestå av individer med stor kunskap i frågan både ur ett akademiskt och praktiskt sätt.

Individen

Ett steg för att nå ett mer jämställt samhälle är att höja lönerna i de kvinnodominerade yrkena. De kvinnodominerande yrkena har fortfarande en låg status. Majoriteten av kvinnorna har en timanställning, vilket försvårar deras möjligheter att delta i övriga samhället. Dessutom är det en generell 14 % löneskillnad (2012) (25 % om en slår ut det på timanställningar) mellan män och kvinnor. Det bör därför införas lönekartläggningar varje år för att rätta till felen i lönesättningarna. När Civil Kraft skapar sin verksamhet så kommer inställningen vara att de som blir deltagare ska ha lika lön oavsett vilket kön deltagaren har. Om vi inte kan styra lika lön, så ska den baseras på individen och inte på vilket kön individen har. Om en går ner på individnivå, så behövs en så enkel sak som omklädningsrum på föreningar och arbetsplatser finnas tillgängliga för kvinnor, för den som inte definierar sig som varken man eller kvinna. Beroende på utformningen av Civil Kraft, så kommer det av de föreningar som önskar hjälp krävas att kvinnor har möjlighet till diskretion. Med hjälp av personerna i referensgrupperna kommer Civil Kraft också att arbeta med attitydfrågor, eftersom en "grabbig" miljö ofta genererar medvetet eller omedvetet nedsättande attityder gentemot kvinnor. Vidare krävs jämnare fördelning av obetalt hem- och omsorgsarbete, samt mer jämställt uttag av föräldraförsäkringen, fler kvinnor på ledande positioner för att kunna skapa en förändring av den normativa synen på kvinnans roll i samhället. Det är också oftast kvinnor som tar störst ansvar vid vård av anhörig, t.ex. många kvinnor som är utlandsfödda. Kvinnor är också de som oftast får gå ner i arbetstid (t.ex. på grund av vård av anhörig), som har en försämrad sjukförsäkring och en försämrad pension.

Tillgängligheten för kvinnor med funktionsvariation

Är du kvinna och dessutom har en funktionsvariation, t.ex. nedsatt syn, kan det försvåra dina chanser till arbete. Ofta handlar det om okunskap och det finns fortfarande stora fördomar bland ansvariga på arbetsplatser när det gäller synskadade. De tar oftast hellre in en tidigare kriminell än en person med blindhet och som har bättre kvalifikation. Personer med funktionsvariation blir ofta den som väljs sist av sökande till arbete, om det inte finns ett bra samarbete med en myndighet. Fler arbetsgivare måste bli upplysta om att en ny dimension öppnar upp sig i och med att ha en person med funktionsvariation som anställd. De kan hjälpa arbetsgivarna att utvecklas i områden som inte tidigare har utforskats i verksamheten. Det är svårt att få första jobbet för många människor, men blir än svårare om du har en funktionsvariation. Många arbetsgivare tror t.ex. att personer med funktionsvariation är mer sjukskrivna.

Som tidigare nämnts tar föreningslivet ett stort ansvar när det gäller denna målgrupp, så länge resurserna finns tillgängliga. Civil Kraft ser potentialen i den målgruppen och kommer att arbeta för att föreningar ska upptäcka nyttan med att få en anställd med ett bredare perspektiv som kan hjälpa till att utveckla föreningen utifrån den individens tankar. Utifrån den presenterade arbetsmarknadsstatistiken så uppmärksammar vi att det finns ett behov av stöd till denna målgrupp. Personer med funktionsvariation i Malmö har t.ex.

Invandrade och diskriminering

Insatserna måste bli bättre för att stödja invandrade kvinnor på arbetsmarknaden, samt att en mer genomgående validering görs av individen och räkna med de s.k. soft skills som människor utfört tidigare i sitt liv. För denna målgrupp måste det arbetas mer med samverkan mellan myndigheterna. Det måste också bli en större förförståelse bland Arbetsförmedlingens medarbetare för denna målgrupp.

Enligt många är det största hotet för målgruppen diskrimineringen och rasifieringen bland arbetsgivare. Dessutom har samhället lyckats göra dessa kvinnor osynliga, samt "hjälplösa". Ett sätt att få bukt med detta kan vara att utveckla mer socialt arbetsintegrerade företag.

De ansvariga paraplyorganisationerna för Civil Kraft har medlemsföreningar som har stor kunskap i dessa frågor och som kan hjälpa till att skapa bra strukturer för att stödja kvinnorna och begränsa diskrimineringen. Vi kommer anordna utbildningar för föreningar med hjälp av de som äger frågan, samt även de från akademien som arbetat/arbetar med studier av strukturerna.

6. Underlag som ligger till grund för slutrapporten, så som kartläggning av processer, kartläggning av kompetens, plan för strategisk påverkan från studiebesök samt andra rapporter, ska redovisas som bilagor.

Studier

Materialet som har använts i förstudie-arbetet har i vissa fall behandlat samma ämne och grunder, vilket gör att det är en gedigen lista över instuderat material (se bifogad fil) som finns. Vi har ansett att detta vara viktigt, eftersom det ger en ännu större tyngd till våra teser med mer material som bekräftar tankar och idéer.

Instuderingsmaterialet har framförallt bestått av rapporter från Temagrupperna: Entreprenörskap & sociala företag; A & O; Unga i arbetslivet; Integration i arbetslivet

ESF-projekt och – förstudierapporter gällande ämnena: Invandrade; Funktionshinder;

Ungdomsarbetslöshet; Flera temata.

Dessutom har vi tagit del av rapporter, broschyrer, forskning mm., som behandlat ämnena: EU-direktiv/program; jämställdhet; tillgänglighet; Malmö Stads verksamheter; samverkan/samordning; föreningsliv/civilsamhälle.

Spridning

I arbetet med förstudien har vi haft för avsikt att vara transparenta, gentemot våra medlemsföreningar och allmänheten. Vi har, i mån av tid, rapporterat från våra möten, deltagande i olika forum och studiebesök.

Som verktyg i det transparenta arbetet har vi använt en hemsida för förstudien (www.civilkraft.se); projektägarens (www.mip.org.se) och den jämbördiga partens hemsidor (www.miso.se); Facebook för Civil Kraft; Facebook för MIP (söknamn MIP Malmö) och MISO; Twitter för Civil Kraft (@CivilKraft); Twitter för MIP (@mipmalmo). Dessutom har vi haft en allmän flyer om förstudien (se bifogad fil).

Gemomförda aktiviteter och möten

Interna projektmöten

Projektägare och projektledare har haft möten en gång i veckan, fram tills projektägarens representant blev sjukskriven under sommaren. Därefter lite mer sporadiska möten mellan ny representant och projektledaren. Vid dessa möten har frågan om arbetsprocessen diskuterats i form av strategi, planering, spridning mm.

Styrgruppsmöte

Styrgruppen har hållit 3 möten med representanter för Malmö stad, MIP och MISO. Vid dessa möten har det rapporterats om arbetet med Civil Kraft, samt diskuterats fortsatt strategi för förstudien.

MIP och MISOs styrelse

Projektledaren har varit och presenterat sig, samt berättat om arbetet med förstudien för Malmö Ideella föreningars Paraplyorganisation och Malmö Idrottsföreningars Samorganisations styrelser. MISO kommer att bli ansvariga för ett genomförandeprojekt efter arbetet med förstudien, därför har projektledaren även gjort en dragning med delresultat av förstudien för denna styrelse. Vid dessa dragningar har även lägesrapporter delats ut. Projektledaren har även haft en kontinuerlig diskussion med båda ordföranden för paraplyorganisationerna.

Finsam

Finsam är ett viktigt nav i samhället för att förbättra rehabiliteringsprocessen för många individer. De kan vara en viktig aktör i t.ex. ett branschråd för en arbetsmarknadsåtgärd likt Civil Kraft. De har t.ex. ett aktivitetscenter, där arbetsförmågor testas och utredningar görs.

Malmö Stads Servicepatrull

Malmö Stads arbete med Servicepatrullen har varit en stor inspiration till tanken med Civil Krafts verksamhet. De riktar sig för tillfället mot en annan målgrupp av ungdomar (i samarbete med förebyggarsektionen), men vi fann deras arbete med mentorer relevant. Servicepatrullens fall så är inte mentorer på plats där ungdomarna arbetar utan arbetar centralt i verksamheten.

Samhall

Samhall är en stor och viktig aktör i samhället för många individer. De har som uppgift att skapa utvecklande jobb åt personer med funktionsvariation. I deras verksamhet gick det att finna lite intressanta processer som Civil Kraft funderat över, t.ex. hur de får personer till arbetsstyrkan från Arbetsförmedlingen; deras fokus på de mjuka värdena och att de inte ska konkurrera med liknande affärsverksamheter.

Malmö Stads avdelning för arbetsmarknadsfrågor

Denna avdelning kan bli en medfinansierare i ett kommande genomförandeprojekt. Därför var det viktigt att implementera Civil Kraft hos de högst ansvariga vid avdelningen.

Nätverket Idéburen sektor Skåne

MIP är medlem i detta nätverk. De har stor kunskap vad gäller social ekonomi i framförallt Skåne, men även arbetet kring det i Malmö. Förutom att de har stor kunskap om strategiskt arbete i processer, så har de också erfarenhet av projektarbete. De har för tillfället ansvaret för projektet Nätverk-Aktivitet-Delaktighet, NAD som handlar om att knyta nyanlända personer till ett socialt sammanhang i t.ex. en förening.

Projektledare AMA – med Aktivitetsersättning Mot Arbete - Försäkringskassan

I AMA-projektet samarbetar sex coacher från Försäkringskassan och fyra från Arbetsförmedlingen för att skapa en aktiv framtidsplanering för unga med funktionsnedsättning. Personerna i målgruppen är 19-29 år och är beviljade aktivitetsersättning av Försäkringskassan. Syftet med AMA-projektet är att bryta utanförskapet för unga med aktivitetsersättning samt att skapa en ny gemensam arbetsprocess för Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Ett strategiskt möte för att undersöka möjligheten till att detta blir en ingång för vårt kommande genomförande projekt. Försäkringskassan är en potentiell medfinansierare.

Ge en timme – Trelleborgs Kommun

Trelleborg kommuns arbetsmarknadsavdelning erbjuder, som de själva uttrycker det, som en palett med olika rekryteringsmodeller. De jobbar utifrån en begränsad rekryteringsbas och kan inte alltid hitta den som söks. Därför säljer de på ärlighet, kommunikation och förtroende snarare än kvantitet. Det mest spännande var att de erbjöd en förening en person på timmar till att börja istället för att det skulle vara en heltidsanställd, vilket gör det lättare för föreningarna att nappa på erbjudandet. Utöver det så var de väldigt noga med matchningen av deltagaren och föreningen.

Forskare & utvärderare – Malmö Högskola

Att skapa en kontakt med ett lärosäte för den framtida satsningen på ett genomförandeprojekt. Föreningslivet och andra samhällsaktörer är nyfikna på att få ett resultat på vad för påverkan en förening eller flera föreningar kan ha på personer som är långt från arbetsmarknaden genom ett projekt som Civil Kraft. Vi kontaktade därför en kontakt på Malmö högskola som arbetar med utvärdering för att få tips på personer som är duktiga på att leda en process i form av referensgrupper. Det genererade i två kontakter som var intresserade att ta sig an det arbete vi önskade. Ansvarig för referensgruppen om förening som arbetsgivare och mentor blev Magnus Johansson, Fil.dr. i pedagogik och ansvarig för referensgruppen med personer långt från arbetsmarknaden blev Josefin Aggestam, utvärderare. Dessvärre kunde inte Josefin genomföra arbetet p.g.a. privata skäl. Vi fick hjälp av henne att träffa en ny kontakt Karen Ask, ASKing

med kunskap i utvärdering och brukarinvolvering. Både Magnus och Karen är intresserade av att vara en del av ett genomförandeprojekt.

Projektledare tidigare MIP-MISO-projekt: Förenade Krafter

MIP och MISO har tidigare varit ansvarig för ett projekt riktat till arbetsmarknaden som fick benämningen Förenade Krafter och som också är en inspiration till förstudiearbetet. Vi träffade den tidigare projektledaren för projektet för att upplysas om vad som var vinningen i projektet. Den viktigaste lärdomen av projektet var att det inte är en språngbräda in i nytt arbete, utan en väg till värdigt liv. Dessutom såg projektet också behovet med en större kunskap om föreningslivet hos myndigheter.

Föreningar i Malmö

Civil Kraft har träffat föreningar i Malmö i olika forum och diskuterat arbetsprocessen med förstudien. Vi har av detta fått god erfarenhet av hur de tänker sig föreningar som arbetsgivare och hur en verksamhet som Civil Kraft skulle stärka deltagarna, samt deras egen förening.

Workshops/föreläsningar/seminarium mm.

Har vi råd att (inte) samverka? – Nätverket Idéburen sektor Skåne

Vid denna workshop träffades representanter för de flesta samhällsaktörer relevanta för Civil Krafts förstudie: framförallt Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Europeiska Socialfonden, men även representanter från Region Skåne och andra idéburna organisationer. Vi fann här lite nya tankar kring hur en samverkan skulle kunna se ut runt individen som blir deltagare i ett genomförandeprojekt.

Från arbetslös till förebild – ESF-projekt Hassela Movement

Vid denna konferens presenterades först och främst metoden med arbetet i Hassela Movement-projektet, som går ut på att utbilda unga vuxna till barn- och ungdomscoacher. Men det var även intressanta workshops där ungdomsarbetslösheten i Europa diskuterades på olika nivåer, samt vilken påverkan ett projekt som Hassela Movement har på arbetslösheten. Avslutningsvis fick vi mycket lärdom av Peter Håkansson, forskare vid Malmö högskola som introducerade oss i vilken viktig funktion föreningslivet fyller i kampen mot ungdomsarbetslösheten, genom sitt stora sociala kapital. Ett kapital som genererar kontakter och nätverk för ungdomarna som i slutändan ofta leder till jobb (80 % mindre chans att vara arbetslös om aktiv i förening)

C/O Stad – Malmö Stad

Ett ypperligt tillfälle att träffa nya intressenter till Civil Kraft uppenbarade sig genom Malmö stads konferens C/O Stad, med representanter från olika myndigheter och idéburen sektor. En av paneldebatterna fokuserade på den idéburna sektorns roll i integrationsarbetet.

MILSA II – Länsstyrelsen Skåne

MILSA - stödplattform för migration och hälsa har utgångspunkten att hälsa är en förutsättning för nyanlända flyktingars möjligheter till delaktighet och etablering i samhället. Under denna konferens diskuterades den idéburna sektorns outnyttjade potential som ansvarig för att få personer med annan etnisk bakgrund en svensk i arbete. Forskare tryckte på att det behövs mer sociala innovationer, vilket är positivt för Civil Kraft som i ett genomförandeprojekt anses vara en social innovation.

Politikerhearing – ESF-projekt Empowerment

Hearingen utgick från intressanta motioner skrivna av personer från olika brukarorganisationer och som lever/har levt i olika former av utanförskap. Politikerna i hearingen kom från Vänsterpartiet, Socialdemokraterna, Moderaterna, Centern, Folkpartiet och Miljöpartiet som vi fick möjlighet att prata med om initiativet Civil Kraft.

Föreningslunch presentation Hassela – MIP & MISO

En presentation av Hasselas verksamhet på MIP och MISOs föreningsluncher, dit medlemsföreningar var välkomna. Vi fick möjligheten att få en inblick i en potentiell förening för deltagare till Civil Kraft, samt även som kan behöva hjälp. Implementerade tanken med Civil Kraft bland närvarande föreningar.

Mötesplats Skåne 2030

Region Skåne arbetar just nu med att skapa Det öppna Skåne 2030. Det är Skånes regionala utvecklingsstrategi, som är ett resultat av en omfattande dialog med medborgare, civilsamhället, näringslivet och offentlig sektor. I en del av detta skapade Region Skåne "Mötesplats Skåne". Det är många aktörer med i detta arbete, bl.a. för Civil Kraft viktiga samarbetspartners som vi hade en bra dialog med. Behovet av ett branschråd bestående av myndigheterna som har en stödfunktion var ämnet som återkom vid de olika seminarier som vi deltog vid.

Nordiskt Forum

Nordiskt Forum Malmö 2014 – New Action on Women's Rights arrangerades av organisationer ur den nordiska kvinnorörelsen i Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige. Tusentals personer samlades för att sätta agendan för framtidens jämställdhetspolitik. Konferensens program och diskussioner grundade sig i FN:s Kvinnokonvention, Pekingdeklarationen och Handlingsplanen från Peking. Förutom många mingel-möjligheter bland de utställare som fanns, så var det många spännande programpunkter som arrangerades av offentlig och idéburen sektor. Civil Kraft deltog på några med dessa ämnen:

Jämställdhetsintegrering

Bidrag till jämställdhetsarbetet

Kvinnor på arbetsmarknaden

Arbetsmarknaden för kvinnor med funktionsvariation

Arbetsmarknaden för migrantkvinnor

Kraftsamling för jämställdhet

De som jobbpolitiken lämnade kvar - Svensk Socialpolitisk Förening

Temat för studiedagen var försörjningsstödet och om arbete för alla är möjligt. Under studiedagen medverkade en rad olika representanter från samhället, bl.a. IFAU, Arbetsförmedlingen, högskolor och SKL. Vi insåg vikten av att med hjälp av den insamlade information denna dag anordna en egen studiedag i ämnet. Det var viktig information som kunde spela roll för myndigheter, föreningar och framförallt individen, eftersom en punkt på programmet leddes av två personer med funktionsvariation som återkommit till arbetslivet efter mångåriga förtidspensioner.

Egna arrangemang

Seminarium

Civil Kraft anordnade ett seminarium utifrån de erfarenheter vi inhämtat från studiedagen “De som jobbpolitiken lämnade kvar” (se bifogad fil). Deltagar var bl.a. Arbetsförmedlingen; Försäkringskassan; representanter från civilsamhället (bl. a. handikapporganisationer) och den sociala entreprenörs-världen; representanter från andra ESF-förstudier eller – projekt; Malmö Stad.

Informationsmöte

Efter att vi lämnat in vår lägesrapport, och semestertiden var över för våra verksamheter och den offentliga sektorns verksamheter, beslutade vi oss för att anordna ett informationsmöte för intressenter om Civil Krafts arbete det första kvartalet. Vi bjöd in representanter från potentiella medfinansiärer till ett genomförandeprojekt och idéburna verksamheter. Dessvärre visade det sig när allt var klart för mötet att Arbetsförmedlingen hade uppstart för sina olika chefer och samverkansvariga samma dag.

Studiebesök

Vi har gjort två stora studiebesök till föreningsråd/paraply som har startat liknande verksamheter som finns i Varberg och Malung. Rapporter från dessa verksamheter finns bifogade.

Referensgrupper

Två referensgruppsträffar har genomförts, en med föreningar (benämns i fortsättningen workshop föreningar) och en med personer som är långt från arbetsmarknaden (benämns i fortsättningen workshop utanförskap). Referensgrupps-träffen med föreningarna gick ut på att fånga in erfarenheter av föreningar som arbetsgivare och fånga in tankar kring hur en organisering av Civil Kraft skulle kunna se ut. Vid träffen med personer som är långt från arbetsmarknaden var fokus på deras erfarenheter av arbetsmarknadsåtgärder och stöd, samt hur de såg på Civil Kraft som ett sätt att få in dem på arbetsmarknaden. (Se bifogade rapporter om referensgrupperna.)

Idéseminarium

Vi arrangerade ett avslutande idéseminarium för förstudien Civil Kraft. Vi bjöd in potentiella medfinansiärer i form av myndigheter, samt andra ESF-förstudier och föreningar. Vår avsikt vara att presentera vad vi kommit fram till i arbetet, samt att tillsammans med deltagarna diskutera Civil Kraft utifrån ett par frågor.

Kontaktuppgifter

Ivar Scotte, Föreningskonsulent och Projektledare
0708-77 82 72
ivar.scotte@mip.org.se

Mikael Johansson, Projektkoordinator
0729-99 83 77
mikael.johansson@mip.org.se

Hemsida: www.civilkraft.se
Twitter: @CivilKraft
Facebook: Civil Kraft