

Slutrappport

Projektnamn: Arena för Social Ekonomi o Företagande

Diariernr: 2008-30404192

Projektperiod (09-04-15--11-02-28)

Syftet med en enhetlig mall för slutrappportering är att underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekten i Sverige. I slutrappporten ombeds ni beskriva vilka resultat ni uppnådde samt redogöra för hur ni följde er tid- och aktivitetsplan. Slutrappporten förväntas omfatta mellan 10 och 15 A4-sidor.

Vänligen bifoga också gärna andra produkter och/eller rapporter etc som ni arbetat fram under er projekttid. Till slutrappporten ska också lägesrapport för den avslutande delen av ert projekt bifogas.

Under varje rubrik finns en inledande text om avsnittets innehåll. Det är viktigt att slutrappporten bygger på en diskuterande redogörelse. Från och med den 3:e rubriken och framåt bör om möjligt följande två frågor besvaras:

1. Redogör för eventuella orsaker till avvikelser.
2. Vad hade eventuellt kunnat göras bättre?

Om Du har frågor angående slutrappporteringen, hör av Dig till Din handläggare på Svenska ESF-rådet.

1. Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projekttid och framkomna resultat.

1 Sammanfattning

Projektet "Arena för Social Ekonomi o Företagande" har genomförts under 22 månader i Blekinge med start i april 2009 tom februari 2011. Deltagare har varit 225 personer varav 114 kvinnor som har befunnits utanför arbetsmarknaden varav 59 personer fick arbete efter sin projekttid. Varje person deltog under sex månader och de fick möjlighet att välja mellan medarbetarutbildning eller entreprenörsutbildning. Teori varvades med praktik på ett flexibel sätt. Teoriutbildningen skedde på 2-3 platser i länet och transporter med minibussar gjorde detta möjligt. Utbildningen bestod av en rad olika ämnen och utbildarna rekryterades såväl internt som externt. Bland annat kan nämnas



att samarbete gjordes med Linnéuniversitet inom ämnet hälsokompetens. Praktiken genomfördes hos föreningar och företag samt några av deltagarna arbetade med sina egna affärsidéer. Arbetsorganisationen utgjordes av en projektkoordinator och fyra projektledare. Dessa hade en nyckelroll som organisatörer och inte minst som bra samtalspartner till alla deltagare. SISU Idrottsutbildarna Blekinge var projektägare med tre samarbetspartners. Dessa var HSO Blekinge, Coompanion och Länsbygderådet i Blekinge. Extern utvärderare var Blekinge Tekniska Högskola.

Projektets stöd från ESF beräknades från början till 10 430 750 kronor medan det verkliga resultatet blev 7 544 830. Projektet var starkt beroende av den offentliga medfinansieringen som skulle uppgå till över 60% av den totala kostnaden. Den komplicerade och varierande ersättningen för varje deltagare medförde svårigheter i ekonomihanteringen.

Sammanfattningsvis anser vi att projektet var mycket lyckat och kommer att betyda mycket i framtiden för deltagarna och för att visa att aktörer inom den sociala ekonomin har en viktig roll i samhället.

2. Projektets resultat

- Redogör kortfattat för det problem och de behov som projektet avsåg att fokusera kring.
- Redogör för projektets ambitioner att göra skillnad, det vill säga hur lösa problemet på ett bättre sätt. Ta utgångspunkt i den eller de programkriterier (lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet, strategisk påverkan) som projektet valt, men också där så är aktuellt hur aktiviteterna av transnationell och regionalfondskaraktär bidragit.
- Vilka resultat och förslag till goda lösningar har projektet lett fram till?
- Vilken påverkan och genomslag har projektet åstadkommit på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå?

2 Projektets resultat

Projektet som genomfördes under 22 månader och berörde 225 personer hade ett fokus på hur utveckla den sociala ekonomins betydelse och förmåga som en kraftfull aktör för att sysselsätta människor som står långt utanför arbetsmarknaden. Ett andra fokus främst ur ett brukarperspektiv var att ordna varaktig sysselsättning för personer som av olika skäl saknade arbete. Det rörde sig bland annat om människor med sjuk- eller aktivitetsersättning, med funktionsnedsättning, annan etnisk bakgrund och de som på annat sätt står utanför arbetsmarknaden. Huvudspåret var att på ett bra sätt varva teori med praktik i ett ständigt utbildningsperspektiv och lärande för individen. I denna rapport under rubriken ”3 Syfte och mål med projektet” beskrivs tydligare målluppfyllelsen av projektet.

Ambitionerna var högt ställda inom de programkriterier som projektet var inriktad på. **Lärande miljöer** hade stort värde i projektet, där framförallt flexibilitet i det pedagogiska utvecklingsarbetet var förhärskande. Denna tillämpning var en viktig anledning till att projektet höll en god kunskapsnivå och att deltagarna var nöjda och tillfreds med projektet. Flera pedagogiska metoder användes, inte minst tillämpades



folkbildningens pedagogiska plattform. Det skapades naturliga lärande miljöer och intressanta möten samt ett ständigt lärande. Projektledarna hade en nyckelroll inte minst som samtalspartners. Uppdelningen i dels entreprenörsutbildningen och dels medarbetarutbildningen kan betecknas som fungerande och väl genomförd. Den röda tråden i lärandet med utgångsläget ”Tänka, Planera, Göra och Följa upp” fullföljdes, vilket inte minst projektets pedagogiska råd arbetade efter. Ursprungstanken med att engagera föreningsledare som deltagarnas personliga coacher genomfördes inte. Anledningen till detta berodde framförallt på att deltagarna i projektet behövde ett mycket bättre stöd än vad som en ideell ledare kan ge. Såväl föreläsare som projektledare agerade därför som mer eller mindre professionella coacher. Lärdomen av detta är givetvis att inte undervärdera svårigheten i arbetet med coaching av denna målgrupp.

Transporten mellan olika utbildningsplatser ordnades med minibussar, dels med projektledare som chaufförer dels med några deltagare som förare. Detta fungerade alldeles utmärkt och skapade en sammanhållning mellan de olika grupperna. Lärdomen är att det inte fanns några större hinder att flytta mellan olika utbildningsplatser bara man ordnar transporter.

Den **innovativa** delen i projektet med inriktning på kompletterande struktur i samhället genomfördes i och med att arbetsförmedlingen framförallt i början ordnade deltagare till utbildningarna. Den ideella sektorn kunde på ett bra sätt ordna väl fungerande praktikplatser. Flera goda exempel kan tas fram där individerna på ett alldeles lysande sätt stärkts i sin roll som människa och i sin yrkesroll. En del andra värden som finns i projektplanen kan dock betecknas som inte uppfyllda fullt ut. Föreningarna fick nya impulser och idéer tack vare deltagarnas nyvunna kunskaper men huvudintrycket är att dessa inte omsattes i varaktiga verksamheter. Orsakerna till detta beskrivs tydligt i Rubrik 3.

Kopplingen till den ideella sektorns unika nätverk av människor, föreningar och företag var tydlig och en av de viktigaste innovativa delarna. SISU Idrottsutbildarnas anställda konsulenter banade väg på ett bra sätt så att deltagarnas praktikplatser ordnades och fungerade tillfredsställande. Detta förhållande fick projektet på köpet tack vare att en väl fungerande organisation fanns till hands. Lärdomen är att det krävs kraftfulla resurser som kan sättas in utöver de som finns i själva projektet.

Projektet **främjade samverkan** på ett tydligt sätt och helt nya strukturer mellan arbetsmarknadens parter byggdes upp på en bred front. Projektledarna genomförde i ett inledande skede av varje utbildningsomgång intervjuer med varje deltagare. Det ledde till en individuellt anpassad utvecklingsplan. Detta arbets sättet var omfattande och krävande men uppskattad av deltagarna. Flera upplevde att det var första gången som någon brydde sig. Följden blev att projektledarna mer eller mindre blev förmedlare och en viktig länk mellan deltagare och den offentliga sektorn (AF, FK). Varaktigheten av dessa strukturer blir förmodligen mycket kortvarig och utgör en färskvara.



I det **strategiska påverkansarbetet** utgjorde de 225 deltagarna den kanske viktigaste grupperingen för att förankra projektet. Deras positiva inställning och engagemang i verksamheten hade en avgörande betydelse för de resultat som kom fram.

Involverade föreningar och företag hade en stor betydelse för utvecklingen och att flera människor påverkades av verksamheten.

Projektet har på flera sätt arbetat för att sprida information om projektet. Särskilda informationsbroschyrer, rollups och andra trycksaker har tagits fram. Egna sidor som varit knutna till SISU Idrottsutbildarnas hemsida har kontinuerligt uppdaterats under projekttiden där information och rapporter lämnats hur projektet utvecklats.

Medverkan har vid olika tillfällen skett på näringslivsaktiviteter. Bland annat kan nämnas utbildningsmässan i Karlshamn i början av projektet och vid två tillfällen på de stora näringslivsdagarna i Karlskrona. På dessa har projektet haft egna monter med projektledarna och några projektdeltagare som monteransvariga. Här fick projektdeltagarna goda möjligheter att träffa representanter från näringslivet. I den avslutande delen av projektet gjordes bland annat arbetsdag/workshop med alla inblandade där resultaten redovisades och diskuterades vilket också gav effekter på spridningsresultatet.

Lärdomen inom detta område är att verksamheten måste lösas i första hand och att därmed andra uppgifter inom projektet får stå tillbaka i prioriteringen, trots att man från början kanske planerat annorlunda. Verkligheten stämmer inte alltid med kartan.

Ekonomihanteringen i projektet har varit omfattande och ställt stora krav på noggrannhet och uppföljning. Den ursprungliga budgeten har vid några tillfällen justerats för att anpassas till det verkliga utfallet. Den detaljrikedom som hanterandet av ekonomin innehöll och eftersträvade gav upphov till en del extraarbeten utöver vad som är vanligt vid traditionell ekonomisk redovisning i en ideell organisation. Under andra delar i denna redovisning har problemen med den offentliga medfinansieringen närmare beskrivits. Andra delar som fick hanteras speciellt var gränsdragningen mellan ordinarie verksamhet och den som bedrevs i projektet. Speciellt gällde det att särskilja arbetstider för personer som delade tjänsten mellan projektet och SISU Idrottsutbildarna. Eftersläpningen av utbetalda medel från ESF-rådet störde verksamheten i början av projektet, men efterhand fungerade utbetalningen bra. En lärdom i detta fall är att projektägaren bör ha god ekonomi och en stark likviditet för att kunna driva ett dylikt projekt.

Ett revisionsbesök från EU-rätten i Luxemburg den 15 februari 2011, där ekonomihanteringen sattes under ordentlig granskning fungerade alldeles utmärkt samtidigt som det var mycket lärande. Avtal, upphandlingar, verifikationer, tidsrapporter, bokföring m m granskades i detalj förutom att mer beskrivande förhållningssätt och beslut i projektet närmare genomlystes.

Lärdomar när det gäller ekonomihanteringen är att det nödvändigt att det finns ett väl fungerande tidsrapporteringsystem för att enkelt kunna skilja arbetstider mellan projekt och ordinarie verksamhet. Gör skriftliga upphandlingar och överenskommelser gällande det mesta inom ett så pass stort projekt som löper över lång tid. Slutligen avsätt resurser för att på ett bra sätt hantera ekonomi.



Projektet har haft stor betydelse för alla inblandade parter och det har verkligen berört samtliga inblandade. Alla deltagare har på ett påtagligt sätt engagerat sig i verksamheten och fått ett personligt lyft, därom verifierar de vittnesmål som framkommit på olika sätt. För inblandade organisationer kan dras en mängd lärdomar inte minst den påverkan som ett så pass omfattande projekt har på helheten. För SISU Idrottsutbildarna som organisation har projektet inneburit ett ständigt lärande om hur ett omfattande projekt organiseras och drivs. Detta har vid ett flertal tillfällen delgivits andra organisationer inom främst idrotten på lokal, regional och nationell nivå.

3. Syfte och mål med projektet

- Redogör för projektets syfte/projektmål, delmål och avsedda resultat.
- Vad har projektet uppnått i förhållande till mål och planerat upplägg? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av till exempel erhållna kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer, beteende etc.
- Vilket lärande åstadkom ni i projektet såväl internt som externt?
- Redogör för orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten.

3a Syfte med projektet

Projektets syfte var att erbjuda människor som står utanför arbetsmarknaden reguljära arbetstillfällen inom den sociala ekonomin.

Till stor del genomfördes detta syfte enligt de ursprungliga intentionerna. Tack vare att verksamheten i utbildningssituationerna genomfördes på ett flexibelt sätt och i nära samspel med deltagarna kunde syftet i stort uppfyllas. Intrycket är helt klart den att de flesta deltagarna på ett påtagligt sätt stärktes och kunde på ett aktivare sätt agera för att komma in på arbetsmarknaden. Föreningslivet inom den sociala ekonomin visade prov på vilja och engagemang för att ge deltagarna bästa möjliga förutsättningar. En viktig förutsättning för att detta lyckades var att projektledarna verkligen ställde upp för de enskilda individerna.

Lärdomen är bl a att projektet lyckades engagera deltagarna och sätta deltagarna i centrum. Eftersom projektledarna på ett tydligt sätt var tillgängliga för deltagarna skapades trygghet och ett förtroende mellan brukare och projektet.

Syftet var att skapa en kompletterande struktur i Blekinge för människor som hamnar i ett utanförskap.

Även inom detta område genomfördes planen på ett tillfredställande sätt. Projektet blev en ny aktör som kunde komplettera mer traditionella åtgärder och funktioner som finns i samhället. Tack vare projektet kunde exempelvis arbetsförmedlare m fl få ett nytt verktyg i sitt utbud av åtgärder. De kunde också påvisa det positiva som projektet innebar för deltagarna. Det märktes framförallt i början av projektet när arbetsförmedlingarna inte hade så många andra aktörer att samspela med. Mot slutet



av projekttiden kan man konstatera att andra aktörer prioriterades före verksamheten i "Arena-projektet" vilket inte minst märktes vid rekryteringen av deltagarna.

Syftet var att skapa samarbete över organisations- och länsgränser för att öka entreprenörskapet.

Huvudintrycket gällande samverkan mellan de olika aktörerna är positivt, trots att inte projektet nådde ända fram till syftet. Förklaringen kan säkert finnas i många olika delar, men bedömningen är att samarbete mellan olika organisationer inte alltid leder till utveckling. Olika generella förutsättningar och resurser skapar ett ojämnt engagemang och förhållningssätt. Framförallt fungerade samspelet mellan projektägaren SISU Idrottsutbildarna och HSO Blekinge. Här kan konstateras att det är projektägaren som har den verkliga drivkraften för att genomföra ett lyckat projekt, medan övriga samarbetspartners mer kan ha en passivare roll.

Lärdomen är att för att förhindra framtida misstag inom detta område vore det att föredra skriftliga överenskommelser som reglerade åtagande och ekonomi och som säkrade samarbetet. Man kan på så sätt förebygga eventuella missförstånd och förväntningar på varandra. Samtidigt är det viktigt att alla parter ska vinna på samarbete.

Genom en inriktning på ägarskifte och generationsväxling skapa goda för företagande.

Inom detta konstaterades ganska snabbt svårigheter och att behovet av sådana åtgärder inom ramen för projektet inte kunde genomföras. Denna missbedömning ledde till att inga större insatser gjordes inom området. Det konstaterades ganska snabbt att det finns ett uppdämt behov för insatser när det gäller generationsväxling, men när det gäller konkreta handlingar fanns det inget att ta på. Här har också lämnats utrymme för ett subjektivt tyckande för att skapa en idealbild av företeelsen.

Lärdomen av detta är nödvändigheten av att genom ett gedignare grundarbete utvärdera om det finns verkliga behov och grogrund för denna företeelse. Vid kontakter med andra aktörer som mött problematiken och försökt lösa generationsskiften har man uttryckt att det finns en rad problem inom området.

Genom ökad samverkan mellan aktörerna stärka kompetensen och öka konkurrenskraften för individer och organisationer.

Utan tvekan har dessa kriterier uppfyllts. De utbildningsinsatser som gjorts har på ett påtagligt sätt stärkt såväl deltagare som organisationer. Mängder av vittnesmål stora som små från deltagarna har uttryckt detta. Det finns också en rad konkreta exempel på hur deltagarna stärkts i sin roll som människa. För de deltagande ideella organisationerna har det inneburit nya möjligheter till att komplettera de ideellt arbetande personerna i föreningslivet.

Bidra till ökad förståelse och kunskapsuppbyggnad kring den sociala ekonomins entreprenörskap i syfte att samla och sprida kunskap från regionen och i omvärlden.

En rad olika aktiviteter genom bl a marknadsföringsmaterial, hemsidor, tidningsartiklar, deltagande på mässor bidrog till att påvisa betydelsen av den sociala



ekonomins förmåga att på ett aktivt och framgångsrikt sätt medverka i en positiv samhällsutveckling. Den naturliga verksamheten som sker i ett studieförbunds uppgift som folkbildare har medfört att projektet kunnat dra nytta av de kontaktytor som upparbetats sedan lång tid tillbaka. Det gäller kontakter med företrädare från region, kommuner och landstinget. Samspelet inom idrottens samtliga nivåer på riks, regional och lokal nivå sker oftast med ideella ledare. Dessa ledare har undantagslöst ett stort nätverk utanför föreningslivet inom såväl privat som offentlig sektor. De har naturligtvis på olika sätt bidragit till en bred spridningseffekt. En lärdom är att det bör finnas ett välupparbetat nätverk redan från början och att framförallt projektägaren ska ha egna resurser där man kan hämta kunskap och kompetens ifrån.

Arbeta för utveckling av och tillgång till hållbara finansieringslösningar som till exempel arbetskooperativ, nätverksbanker och kreditgarantiföreningar.

Inom detta område gjordes en ganska stor satsning. Inledningsvis fick deltagare från första utbildningsgruppen bilda en arbetsgrupp som fick i uppdrag att utveckla målsättningen. De fick information och möjligheter att utveckla ett kooperativ för föreningslivet i Karlshamn/Sölvesborg. Affärsidéer utarbetades grundligt och resurser skapades vid sidan om projektet. När utbildningsperioden avslutades för de fyra personerna som arbetade med detta ordnade arbetsförmedlingen möjligheter för dem att fortsätta arbetet genom olika stödåtgärder. Ganska snabbt avbröts dock detta försök eftersom arbetet inte utvecklades. Därefter tog projektägaren SISU Idrottsutbildarna ledningen av utvecklingen av två kooperativ dels i Olofström och dels i Karlskrona. Kooperativet i Olofström lever fortfarande i någon mån efter projektets slut. Lärdomarna inom detta område är flera. Utveckling till bildandet av kooperativ kräver arbete över lång tid, kommunen måste vara en aktiv part, finansieringen är nyckelfrågan, eldsjälur behövs och kunskaper kring detta område är bristfällig. Begreppsförvirring i benämningar och syften med sociala företag skapar svårigheter. Stora förhoppningar knöts till att Coompanion kunde utgöra motor och stark utvecklingspart, men så blev dock inte fallet. Den främsta erfarenheten som direkt kan härledas till detta projekt är att det erfordras en kraftfull arbetsledning som leder projektdeltagarna på ett bra sätt.

Utgöra motorn för den sociala ekonomin som drivkraft för ett småskaligt entreprenörskap i hela regionen.

Stora delar av inriktningen på projekt hade ett klart syfte att utveckla entreprenörskapet på olika sätt. Ofta kunde det utkristalliseras deltagare som var mycket intresserade att exempelvis starta eget. Genom arbetssättet i projektet skapades ytterligare intresse som ledde till att fler blev intresserade av entreprenörskap. Flera deltagare blev själva överraskade över att de själva hade egna idéer till eget entreprenörskap. Närmare 25% av deltagarna arbetade under projekttiden med egna affärsplaner. Vi är övertygade dock utan att konkret kunna belägga det att flera av deltagarna efter projektet fått "smak" på att starta eget. Man är också intresserade av att det inom den sociala ekonomin finns nya affärsområden. Lärdomen är att begreppet entreprenörskap behöver konkretiseras på ett tydligare sätt. Begreppet ger stora utrymmen för subjektiva tolkningar och ett tyckande som kan



skapa förvirring. Projekt tenderar att anpassa sig alltför mycket till bidragsgivarens förväntningar vilket ger svårigheter att praktiskt realisera målsättningar i projektet. Den ekonomiska problematiken är påtaglig vilket gör att bland annat ett ”startkapital” måste finnas redan från början.

Arbeta för att initiera och understödja forskning och utveckling inom området social ekonomi, kopplat till tillväxt och jobbskapande. Forskningsanknuten verksamhet bör ske i bredare internationella partnerskap.

Det har inte skapats särskild forskning inom ramen för projektet. Ambitionerna var också att skapa ett visst internationellt perspektiv, men detta skapades inte. Orsakerna till detta kan härledas till brist på resurser och koncentration på verksamheten..

Fokuseringen på att ge deltagarna de allra bästa förutsättningar att fungera som människor och goda deltagare i projektet tog mycket tid och resurser i anspråk. Vidare utformades/tillämpades en stram budget som inte gav utrymme för att samordna forskning/utveckling.

Lärdomen är att ambitioner i ansökningstillfällen inte fullt ut kan tillämpas i skarpt läge. Ett sätt att motverka detta förhållande vore att nivågruppera målsättningar och syften redan vid ansökningstillfällen.

Ha ett generellt ökat ansvarstagande och krav på motprestation från samtliga med speciellt fokus på individerna och föreningarna.

Tack vare det arbetssättet som projektledarna verkade på finns det ingen tvekan om att syftet uppfylldes. För individerna betydde projektledarna enormt mycket som samtalspart och trygghet i tillvaron. Otaliga är de exempel som finns när det gäller projektets positiva inverkan på brukaren inte minst som en god coach. Samtidigt agerade andra medarbetare från SISU Idrottsutbildarna i föreningarna för att skapa goda förutsättningar på praktikplatserna.

Lärdomen är att projektledare i dylika projekt måste ha ett genuint engagemang och kompetens inom området. Samtidigt får inte projektledare bli ”uppättna” av deltagarnas behov av stöd. Bredden kring utbildningarna har omfattande och kvalitén på utbildningarna var god vilket visar på att ett seriöst upplägg är viktigt.

Att etablera en plattform för den sociala ekonomin i Blekinge.

Samarbetspartnerna utgjorde under projekttiden en bred representation av aktörerna inom den sociala ekonomin. Samtliga parter har en stark förankring inom den sociala ekonomin, utan att egentligen kunna precisera detsamma. Bildande av en formel plattform skedde inte, men flera kontakter etableras inte minst med den sociala ekonomin i Skåne.

Lärdomen är att det informella samarbetet undervärderas och att när det naturliga samtalet sker uppstår starka band som etablerar ett samspel och samsyn som består och utvecklar. Det kanske inte behövs en organisationsstruktur för att bibehålla en plattform inom den sociala ekonomin utan nu finns ett fungerande nätverk i Blekinge.



3 b Målsättning med projektet

Att utbilda 240 personer.

Resultatet för hela projektet blev 225 personer som under tiden deltog i fyra utbildningsperioder om vardera 6 månader. I stort anser vi att målsättningen uppnåddes. Svårigheter fanns att mot slutet få med tillräckligt många deltagare. Det kan framför allt härledas till förändrade förutsättningar för arbetsförmedlingen som i slutomgången ej prioriterade "Arena-projektet" p g a av egna upphandlingar och egna projekt.

Lärdomen är att förutsättningar för projekt på ett anmärkningsvärt sätt förändras från planering/ansökan till slutet av ett så omfattande projekt. Projektägaren var också påtagligt i beroendeställning av andra aktörer utan att direkt kunna påverka rekryteringen av deltagarna. Detta visar på en svårighet för ha en ideell organisation som projektägare. Bland annat utgör beroendeställningen av den offentliga medfinansieringen svårigheter i planeringen och genomförandet.

Att genomföra entreprenörs- och medarbetarutbildningar

104 personer deltog i medarbetarutbildningen och 121 personer i entreprenörsutbildningen. Detta uppfyllde målet på ett bra sätt. Målsättningen var att 140 personer skulle genomgå entreprenörsutbildningen. Under projektets gång fick deltagarna möjlighet att skifta utbildningsspår, vilket skedde i några fall.

Några direkta slutsatser kan inte dras av detta utan det blir mer ett konstaterande att så blev utfallet.

Att utbilda 100 kvinnor och 140 män i projektet.

Resultatet blev att 114 kvinnor medverkade i projektet varav 76 var med i entreprenörsutbildningen. Således deltog 111 män varav 65 män i medarbetarutbildningen. Detta facit blev överraskande positivt inte minst i ett jämställdhetsperspektiv. Anledningen kan vara att just detta projekt var speciellt socialt inriktat och innehöll flera olika mjuka värden.

Att skapa fem arbetskooperativ där deltagarna ska erbjudas sysselsättning

Denna målsättning uppfylldes inte. Orsakerna beskrivs ganska ingående inom rubriken syfte med projektet.

Att minst 150 nya arbetstillfällen skapas.

Den mycket högt uppställda målsättningen uppnåddes inte fullt ut. Inom tidsrymden för projektet erhöll totalt 59 personer arbete. 10 deltagare fick jobb hos andra ideella föreningar, 21 deltagare hos idrottsföreningar, 4 deltagare inom offentlig sektor och 24 deltagare inom privat sektor.

24 deltagare arbetar vidare med affärsplaner efter sin tid i projektet och 4 deltagare har påbörjat studier.

23 personer lämnade projektet p g a av nya förutsättningar genom att arbetsåtgärden FAS 3 infördes, eftersom de därmed inte fick vara med i projektet.

Vi anser att detta resultat är bra. Det kan gärna jämföras med andra insatser som görs på arbetsmarknaden. Förändringar som genomfördes under projekttiden när det gäller



rekryteringen av deltagare var störande och ledde till att deltagarna som medverkade i projektet i alltför hög grad inte hade de rätta förutsättningar för att få arbete. Lärdomen är att projekt ska ha högt ställda förväntningar rent kvantitativt. Resultat blir därmed kvantitativt mätbart i förhållande till målsättningen. De kvalitativa värdena som kanske är de allra viktigaste får oftast stå tillbaka gentemot det mätbara.

Att 50 personer har startat ett nytt eller tagit över ett befintligt företag.

36 kvinnor och 17 män som genomgick entreprenörsutbildningen arbetade fram egna affärsplaner innehållande verksamhets-, marknadsförings-, personal- och ekonomiplan.

Ungefär hälften av dessa arbetade vidare med sina affärsplaner efter tiden i projektet. Dock kan konstateras att deltagarna inte fullt ut kom fram till den ambitiösa målsättningen. Orsakerna till detta har tidigare beskrivits i denna redovisning. Lärdomen är att tidsaspekten har stor betydelse och att det fanns en tröghet i systemet som i planeringen inte räknades med.

Att bidra till ökad kunskap och förståelse om tillgänglighet och dess betydelse för sysselsättningen i den fortsatta utvecklingen av regionen

I och med den fokus som projektet hade kring tillgänglighetsfrågorna har projektet uppnått målsättningen. Särskilda utbildningsinsatser genomfördes inte minst med hjälp av resurspersoner från HSO Blekinge och av ESF rådets projektresurs inom tillgänglighet.

Lärdomen är helt klart att dessa frågor behöver finnas inom sysselsättningsprojekt och att de tillför ytterligare dimensioner i verksamheten.

Att skapa en ny och kompletterande struktur för den sociala ekonomin och dess betydelse för samhällets tillväxt och utveckling.

Projektet har tillfört nya mervärden i samhället där acceptansen av kraften från den sociala ekonomin har ökats. Själva projektnamnet har i sig haft ett bra värde för att på ett enkelt sätt påvisas vad som projektet innebär.

Samarbetspartnerna har på olika sätt bidragit till att den sociala ekonomin fått en viktigare roll. Samarbetet i sig har skapat flera varaktiga nätverk som för framtiden kommer att vara viktiga att nyttja och utveckla.

Lärdomen är att det finns starka och olika viljor inom den sociala ekonomin som sammantaget verkligen kan utgöra en kraft i samhällsutvecklingen i samarbete med den offentliga och privata sektorn. Formulering av projektnamn kan utgöra en viktig del i förprocessen/ mobiliseringsfasen innan man slutligen formulerar sig.

Att ge varje individ generell kompetens som man har nytta av i samhällslivet, i föreningslivet, på arbetsplatser m m således ett livslångt lärande.

Inom den målsättningen är det fullt klart att målen tillgodoseddes. De nya kompetenser som samtliga deltagare fick i form av lärande kring nya kunskaper, fungerande kontaktytor och sociala nätverk kommer att betyda en hel del för varje individ. Detta förhållande är det kanske viktigaste och mest varaktiga tillståndet för dem. Helt nya utgångspunkter för det fortsatta lärande skapades.



Lärdomen blir att ett flexibelt lärande med teori som tillämpas i praktiken utgör en bra del i kompetensutvecklingen för individer som behöver ett ”lyft”.

4. Arbetssätt

Vad var ert huvudsakliga arbetssätt? Beskriv kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad i metoderna och aktiviteterna var det som gjorde skillnad, d.v.s. som ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

4 Arbetssätt

Vår pedagogiska grundsyn i genomförandet av projektet var att sätta varje individ i centrum.

Vi ville så långt som möjligt vänta med att skapa varje individs utvecklingsplan inom projektet vilket också blir ett problem utifrån ett ansökningsperspektiv där vi i förväg måste beskriva ett färdigt upplägg med varje individ.

Arbetet med varje individ började med ett och oftast flera individuella samtal baserat på individens bakgrund och erfarenhet och deras önskemål om framtid på arbetsmarknaden.

Vi hade ett antal olika tänkbara och intresserade arbetsgivare inom idrottssektorn som presenterade praktikplatser med förhoppning om att det skulle leda till anställning efter projekttiden. Vi konstaterar här att det är ett stort behov av arbetskraft i idrotten men också hos övrig föreningsverksamhet i den ideella sektorn.

Ett antal olika entreprenörer engagerades för att i inledningsskedet ge inspiration och tankar om möjligheter för att utveckla en affärsidé eller yrkesroll.

Därefter fick deltagarna välja två olika kunskapsinriktningar där vi erbjöd en Entreprenörsutbildning med grupprelaterat lärande två heldagar varje vecka och där ämnesinlagen var marknadsföring, projektkunskap, ledarskap, ekonomi, att starta företag, föreningskunskap, kommunikation, hälsokunskap samt valfri fördjupning som var baserad på varje individs behov för framtiden och i nära planering med tänkt arbetsgivare.

Deltagarna hade sedan utbildningspraktik tre dagar varje vecka eller om personen hade som ambition att försöka starta ett företag så arbetade man med sin affärsplan under dessa dagar.

Varje deltagare erhöll också en mentor under projekttiden som man kunde rådfråga och samtala med.

De deltagare som valde den andra kunskapsinriktningen som benämndes Medarbetareutbildning som också var en grupprelaterad kunskapsinhämtning en dag varje vecka och där ämnen som kommunikation, föreningskunskap och grunderna i Office var de tongivande inlagen.

Varje individ hade sedan en fyra dagars utbildningspraktik förlagd på förening eller företag och en mentor kopplad till sig under projekttiden.

Viktiga pedagogiska inslag under utbildningstiden inom båda inriktningarna har varit



Lärande i arbete vilket innebar att deltagarna uppmanas att lära av varandras kunskaper och erfarenheter.

Lärdomar inom området är:

Varje individ har stora behov av enskilda samtal och ”peppning” inför sina arbetsuppgifter och tankar om framtid.

Många deltagare har behov av att utveckla social kompetens via samarbete med varandra vilket är en viktig kompetens på många arbetsplatser.

Att det ickeformella lärandet och lärandet i arbete blir mer viktigt i framtidens kunskapsinhämtning och matchning av individer som befinner sig i en omställningsfas. Att det via den ideella sektorns kontaktnät inom näringslivet skapas nya praktikplatser som leder till nyanställningar.

Vi ser ett stort behov av att en koordinator finns som är en länk mellan Arbetsförmedlingen och den ideella sektorn.

5. Deltagande aktörer i projektet

Redogör för vilka aktörer (organisationer, företag, myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller engagemang, ekonomiska resurser och påverkansarbete. Redovisa dessutom arbete i projektgrupp, styrgrupp och/eller referensgrupp samt gruppernas sammansättning. Hur har grupperna fungerat?

5 Deltagande aktörer i projektet

Samverkanspartner i projektet var HSO Blekinge, Coompanion och Länsbygderådet. Samtliga deltog aktivt i styrgruppsmöten samt i inledningsfasen av varje utbildningsomgång som föreläsare och inspiratörer. Framförallt medverkade HSO Blekinge på ett aktivt sätt. Projektet leddes genom en projektgrupp som i huvudsak bestod av projektledare och projektägare. Denna grupp hade det operativa ansvaret. Styrgruppen som hade en mer överordnad roll hade bra diskussioner och satte en press på utvecklingen av projektet.

Den pedagogiska gruppen som leddes av HSO och hade bl a deltagare som gruppmedlemmar hade speciellt i början av projektet ett bra inflytande på det pedagogiska utvecklingsarbetet.

Referensgruppen med bl a Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan träffades vid tre olika tillfällen för att göra avstämningar. Framförallt kan nämnas en givande utvecklingsträff den 11 maj 2010, som fungerade som halvtidsavstämning. Givande diskussioner genomfördes och vissa justeringarna gjordes i upplägget inte minst tack vare Metaplan-metoden.

Projektledarnas främsta kontaktytor var respektive handläggare på Arbetsförmedlingarna i Karlskronaområdet respektive Karlshamnsområdet. Dessa fungerade på ett utmärkt sätt och de fick i sin tur hjälp av projektet i sina placeringar av personer. Omorganisationer hos Arbetsförmedlingen samt byte av handläggare där



ställdes dock till problem över tid. Osäkerhet och tröghet kring den offentliga medfinansieringen skapade ett oklart läge kring ekonomin för den totala verksamheten. Försäkringskassan hade en mer undanskymd roll eftersom i stort sett alla deltagare hämtades från Arbetsförmedlingen.

En rad andra aktörer såsom kommuner, företag och föreningar var bra samverkanspartner som gjorde att projektet fick goda kontaktytor och nätverk. Inom utbildningsverksamheten nyttjades ett flertal externa företag/organisationer som föreläsare eller vid studiebesök. Bland annat kan nämnas Almi, Nyförtagarcentrum, Fridafors Friluftscener, Volvo, Roxtec och Blidingholms gård.

6. Jämställdhetsintegrering

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

6 Jämställdhetsintegrering

Till projektet rekryterades en projektledare med stor erfarenhet av jämställdhetsfrågor. Detta har gjort att ett fokus har funnits på dessa frågor. Vi genomförde en utbildning i 4R-metoden (representation, resurser, realia och realisera) i jämställdhet halvvägs in i projektet med hjälp av ESF:s projektstöd för jämställdhet. Detta var mycket lärorikt och resulterade i en analys som gjordes efter omgång 1 och 2. Inventering ur ett jämställdhetsperspektiv (antal personer inom parantes):

Deltagare omgång 1 och 2 (124)	50 % kvinnor
Entreprenörer omgång 1 och 2 (73)	59 % kvinnor
Medarbetare omgång 1 och 2 (51)	37 % kvinnor
Styrgrupp (7)	43 % kvinnor
Referensgrupp (12)	50 % kvinnor
Projektanställda (5,3)	34 % kvinnor

Man kan se att flertalet entreprenörer var kvinnor. Denna utbildning var den mest resurskrävande vilket betyder att mest resurser är lagda på kvinnor när det avser projektets deltagare. Ur ett 4R perspektiv har det varit ett helt jämställt projekt. Utöver detta har vi varit uppmärksamma på gruppdynamiken och varit noggranna kring att alla kom till tals och att det fanns ett givande och tagande i grupperna. Det har varit bra attityder deltagarna emellan och klimatet har känts mycket varmt och positivt. Deltagarna har även fått utbildning i jämställdhetsfrågor, vilket har varit viktigt för att skapa medvetenhet i ämnet.

7. Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.



7 Tillgänglighet

En av våra målgrupper var personer med funktionsnedsättningar. En viktig samarbetspart genom hela projektet har varit HSO i Blekinge, där deras handikappkonsulent har varit ett stort stöd både för deltagare, projektledare samt projektet som helhet. Personer med funktionsnedsättning är ingen homogen grupp, vilket innebär att vi har varit förberedda på att skapa de individuella förutsättningarna som krävs för att göra det möjligt för alla att delta i projektet.

En lärdom vi har fått är att flera långtidsarbetslösa som har deltagit i projektet sannolikt har haft neuropsykiatriska funktionshinder (eller liknande problematik). Dessa är sällan diagnostiserade eller ”kommunicerade” med projektledarna. Dessa personer har vi ”upptäckt” efterhand i projektet. Projektet har med sitt upplägg och inte minst med den kontinuerliga kontakten med projektledarna skapat goda förutsättningar för dessa personer. Föreläsarna har i de flesta fall också haft förmåga att förändra upplägget på sina utbildningar för att möta deltagarnas olika behov. För personer med mer fysisk problematik, exempelvis ryggsmärtor har vi utvecklat stödet efterhand i projektet. Inledningsvis hade vi lite svårt att hitta formerna. I övrigt har lokalerna varit handikappanpassade.

Vi har inlett varje deltagaromgång med en utbildning i tillgänglighetsfrågor som genomförts av vår samarbetspart HSO i Blekinge. Dessa har varit uppskattade inte minst för att den även visat på positiva förebilder, där man visat på att man kan klara en hel del även med stora begränsningar.

Projektet har även haft ett pedagogiskt råd med fokus att skapa bra förutsättningar i utbildningen oavsett problematik.

8. Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

8 Regionala prioriteringar

Projektet har på olika sätt verkat inom de regionala prioriteringarna dvs främja lärande miljöer, innovativ verksamhet, samverkan och strategisk påverkansarbetet. Sättet beskrivs närmare i denna rapport under rubriken 2 ”Projektets resultat”.

Den sociala ekonomin har på detta sätt visat att man kan vara en viktig aktör. Denna förmåga underskattas ibland men projektet har bidragit med ett nytt och flexibelt lärande för människor som står utanför arbetsmarknaden. Bland annat har snabba beslut och handlingskraft bidragit till en utveckling av traditionella strukturer för att på så sätt generera effekter. Likaså har ambitionerna varit att verka långt utanför de vanliga verksamheterna som bland annat gäller för SISU Idrottsutbildarna. Helt tydligt har projektet förstärkt samverkan mellan offentlig, privat och ideell sektor.

9. Spridning och påverkansarbete



Redogör för hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete.

- Vilka personer/organisationer har ni riktat er till?
- Hur kan projektets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet?
- Vilka ytterligare insatser för påverkansarbetet skulle behövas för att nå dit ni vill? Vem/vilka bör göra det?

9 Spridning och påverkansarbete

När det gäller spridnings- och påverkansarbetet vill vi påvisa behovet av kompletterande stödstruktur för individen att etablera sig inom den sociala ekonomin samt skapa ökade kunskaper om sektorns framtida utveckling och tillväxt.

Viktiga målgrupper i vårt spridningsarbete har varit och är, idrottsrörelsen, beslutsfattare i kommunal verksamhet, regionförbund, näringsliv kopplad till besöksnäring, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och ideella organisationer.

Vi är också övertygade om att det behövs nya resurser för att skapa en koordinatorfunktion för den ideella sektorn i omställningsarbetet med människor som befinner sig i ett utanförskap. Denna funktion skall vara fristående från den etablerade strukturen som redan finns i samhället men fullt ut finansieras av det offentliga.

Lärdomarna är att vi behöver skapa en långsiktig strategi och kunskap om den ideella sektorns framtida utveckling och dess möjlighet till nya arbetstillfällen.

Vi är i behov av att stärka och utveckla arbetsledning och arbetsorganisation inom styrelserna i den ideella sektorn och genom detta säkerställa längre och säkrare anställningar.

Vi bör också höja kompetensen hos de som idag är anställda inom den ideella sektorn i "Hur man handleder människor". Detta för att utveckla sektorn som en omstartplats för människor som hamnat i utanförskap.

10. Extern utvärdering

Redogör för hur den externa utvärderaren (om det är aktuellt) konkret bidragit i projektarbetet. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

10 Extern utvärdering

Projektet har använt sig av Blekinge Tekniska Högskola (BTH) som extern utvärderare. Utöver BTH har vi även använt oss av extern processutvärdering halvvägs in i projektet. En offert för BTH: s insatser daterat till 2008-12-09 har legat till bakgrund för den externa utvärderingen. Följeforskarnas uppgift har varit att kontinuerligt reflektera kring och analysera projektets aktiviteter. Detta skulle bli gjort genom observation och medverkan vid styrgrupps-, delprojekts- och projektledarmöten. Det skulle också genomföras intervjuer/samtal med nyckelpersoner samt göras observationer och deltagande vid seminarier.



Projektkoordinator och ansvarig utvärderare har haft kontinuerliga träffar med BTH: s utvärderare där vi har gjort terminsvis planering för insatserna.

Under hösten 2009 hade utvärderarna ett särskilt fokus på projektledarna och gjorde intervjuer med dessa. Samtalen spelades in och projektledarna fick tillbaka dessa i skriftlig form för reflektion och kommentarer. Projektledarna upplevde metodiken som tveksam, vilket framfördes. BTH: s utvärderingar från hösten 2009 som sammanställdes i en delrapport 1 feb 2010. Projektledningen har reflekterat över de externa utvärderarnas slutsatser och dragit lärdomar. Utifrån denna delrapport och tillsammans med vår egen utvärdering ville vi göra en kraftsamling kring strategisk påverkan våren 2010. För detta använde vi oss av företaget Metaplan som tillsammans med projektledningen gjorde förberedelser under två månader vid cirka 5 tillfällen för att kraftsamla kring området. Detta seminarium genomfördes 11 maj, 2010 och blev ett viktigt internt avstamp inför ”andra halvlek” av projektet, men också som kommunikation gentemot projektets intressenter. BTH medverkade som deltagare. Under vår och tidig höst 2010 har BTH: s utvärderare genomfört kvalitativa intervjuer med projektdeltagare samt gjort intervjuer med pedagogiska rådet, temat har varit tillgänglighet och bemötande. Projektledningen har dragit slutsatser från delrapport 2 oktober, 2010.

När det gäller den externa utvärderingen har slutsatserna ibland varit värdefulla och ibland inte stämt med projektledningens uppfattningar. Alla slutsatser har reflekterats över och där det funnits möjligheter till åtgärder har sådana gjorts. Reflektioner från projektorganisationen har främst gjorts utifrån de slutsatser som de externa utvärderarna har haft, mindre från övrig text i rapporteringen. Varvningen mellan akademiska hänvisningar, observationer/annan data och värderingar i rapporteringen upplevs svår att ta till sig och/eller svår att åtgärda. En utvärdering som är snabbare, mer direkt och i dialog hade varit en metod som hade passat oss bättre och gagnat projektet mer. Detta är en lärdom för framtida projekt.

11. Egenutvärdering

Redogör för hur ni själva arbetat med att utvärdera ert arbete. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

11 Egenutvärdering

Projektet har haft 10% tjänst för egenutvärdering. Projektledarna har haft en tät kontakt med deltagarna i projektet. Avstämningar och dialoger har genomförts kontinuerligt mellan ansvarig utvärderare, projektledarna och projektledning. Vår upplevelse är att vi har haft ”högt i tak” och kunnat prata om det som varit lätt och det som varit jobbigt. Fokus har varit att skapa bästa möjliga förutsättningar för deltagarna samt att göra kontinuerliga förbättringsåtgärder inför varje ny utbildningsomgång. Vår tanke har också varit att inte låsa fast oss vid ett sätt att organisera projektet, utan vi har när det behövs ställt om. Detta har framför allt gällt inför varje ny



utbildningsomgång eftersom deltagarnas behov av struktur/framförhållning har varit påtagligt.

Efter varje utbildningsomgång har vi gjort en webbaserad utvärdering som skickats till deltagarna. Dessa har analyserats och åtgärder har gjorts där det har varit möjligt.

En mall för utvärdering av utbildarna har tagits fram och använts bl a till återkoppling för att utveckla det pedagogiska upplägget, men också som en viktig indikation inför val av föreläsare.

Vi har byggt vår egen statistik på innan (val av inriktning), under (typ av praktik) och efter (resultatet) projektet. I de dialoger vi har haft med deltagarna var vi övertygade om att det fanns positiva effekter av detta projektet. Därför genomförde vi två stycken utvärderingsträffar där deltagare återträffades efter 15 resp. 9 månader. Vi använde oss av metaplanteknik och lät deltagarna skriva, diskutera och lyfta upp/visualisera. Vi fick mycket positiv respons och inte minst från de deltagare som tyvärr inte fått anställning. Detta är en tydlig signal att de mjuka värdena behöver värderas högt.

Projektledarna har även "intervjuat" handläggare på AF och förhört sig om projektet och den samverkan vi har haft tillsammans. Samtliga har varit mycket positiva och också vittnat om den viktiga insats som projektet har gjort för målgruppen, vilket har varit omöjligt som AF-handläggare.

Egenutvärdering i dialogform har också gjorts i styrgruppen kring projektet och inte minst kring hur samverkan mellan deltagande organisationer har fungerat.

12. Kommentarer och tips

Vilka tips skulle Du vilja delge framtida projekt? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför?

12 Kommentarer o tips

De resultat, erfarenheter och lärdomar som kan vara värda att sprida kan bland annat vara:

- Starta eget/socialt företag kräver resurser och tid med en handfast ledning. En beräkning kan vara 3-5 år innan man kommer igång.
- Extra resurser behövs för att förmedla arbetstillfällen inom den sociala ekonomin vilket kan vara ett myndighetsproblem.
- Ta tillvara på underifrånperspektivet.
- Flexibilitet genom att kunna ta snabba beslut och förändra.
- Situationsanpassat ledarskap ger möjlighet till den nödvändiga improvisationen.
- Medfinansieringen alltför vanskelig d v s fastställ en summa för varje deltagare.
- Samla berörda parter tidigt.
- Våga tänka om och göra nytt.



13. Kontaktpersoner

Vilka personer kan den som är intresserad av ytterligare information kontakta?

13 Kontaktpersoner

Gert Carlsson, tel 0455 -36 76 60 , gert.carlsson@sisuidrottsutbildarna.se

Per-Henrik Linderson, tel 0455 -36 76 55 ,

per-henrik.linderson@sisuidrottsutbildarna.se

Underskrift projektansvarig (projektledare)

Datum

Namnteckning

Namnförtydligande

E-posta dessutom dokumentet till projektets ansvariga handläggare på Svenska ESF-rådet.

Kom ihåg att även fylla i projektets sista lägesrapport för att stöd ska kunna betalas ut.