

Arbetsintegrerande sociala företag och dess samhällsnytta i Sverige

Effektrapport år 2022 av Skoopi
– de arbetsintegrerande sociala företagens intresseorganisation

Rapportförfattare: Ylva Lundkvist Fridh



Källförteckning

Om rapporten	3
Vad är Skoopi?	4
Definition av Arbetsintegrerande Sociala Företag	4
Effektintervju: André Olsson hos A-lagets allservice i Östersund	6
ASFs omfattning och målgrupp	7
ASFs samhällsnyttiga utfall	8
Effektträd	8
Förändringsteori för ASF	9
Problembeskrivning: en exkluderande arbetsmarknad och dess konsekvenser	11
<i>Insats 1: Inkluderande arbetsgivare med anpassade anställningar</i>	12
Långsiktiga effekter: minskad fattigdom och ökad jämlikhet	13
Effektintervju: Anna-Sigrid hos Hushållsfixarna i Hudiksvall	15
<i>Insats 2: Stegförflyttning genom praktik för individer i utanförskap</i>	16
Långsiktiga effekter: minskad ojämlikhet och ökat välmående	16
<i>Insats 3: Egenmakt och delaktighet</i>	18
Långsiktiga effekter: minskad ojämlikhet och ökat välmående	18
Effektintervju: Christian Ståhlberg på Stenbacken i Söderhamn	20
Analys av insatsernas bidrag till önskad förändring	21
ASFs bidrag till Globala målen	22
Samhällsekonomiska effekter	24
Yalla Melleruds Samhällsekonomiska kalkyl	25
Vägen ut! kooperativens Socioekonomiska bokslut	27
Diskussion: ASFs samhällsekonomiska effekt	28
Hur ASF skulle kunna mäta sina effekter	29
Tack!	29
Källor	30

Om rapporten

Den här rapporten har som syfte att ge en övergripande bild av hur branschen Arbetsintegrerande Sociala Företag (ASF) skapar positiva effekter på det svenska samhället och arbetsmarknaden. Med begreppet "effekt" menas vanligen "en förändring som inträffat till följd av en vidtagen åtgärd som inte skulle ha inträffat utan åtgärden"¹. Vi kommer inte att fokusera på den förändring som Skoopi som intresseorganisation kan tänkas skapa på politiken eller liknande, utan på hur Skoopis medlemmar - de enskilda ASF:en - sammantaget skapar förbättrade levnadsvillkor för människor som stått långt ifrån arbetsmarknaden.

Rapporten bygger på en förändringsteori som vi tagit fram i samarbete med experter från organisationen Effektfullt. Denna förändringsteori har vi följt upp genom en enkätundersökning till Skoopis medlemmar samt genom litteraturstudier. Vissa av enkätfrågorna är hämtade från den europeiska ASF-intresseorganisationen Ensie och deras årliga effektmätning, "Impact WISE"². Vi har fått in 39 svar från 136 tillfrågade ASF, vilket innebär att vi bara kan dra begränsade slutsatser då vi inte vet hur representativa svaren är. Rapportförfattaren har även genom samtal med verksamhetsledare på ASF samt ledningen för Skoopi fått en fördjupad inblick i ASFs arbetssätt. Resultaten sammanfattas i denna rapport. Enkätfrågorna gäller verksamhetsåret 2021, det vill säga under corona-pandemin, som var ett ovanligt år på många sätt - det innebär att de svar vi fått in speglar dessa speciella omständigheter.

I rapporten exemplifieras resultaten genom tre effektberättelser från olika medarbetare på ASF (dokumenterade av Fredrik Bergman). Vi presenterar även två fallstudier av några ASFs samhällsekonomiska effekt, utifrån olika beräkningsmodeller. Den data vi kunnat samla in är otillräcklig för att bevisa att en viss förändring har skett samt orsaken till förändringen (effekten), däremot ger den en indikation på vilken samhällsnytta ASF bidrar till.

I avslutande kapitel ges även några hänvisningar till hur det enskilda ASF:et kan arbeta strukturerat för att mäta sina medarbetare/deltagares stegförflyttningar. Om sådana mätningar genomfördes och samlades in skulle vi med större säkerhet kunna bevisa ASFers faktiska effekter.

Rapporten har tagits fram med finansiering från svenska ESF-rådet.

Varför effektmätning?

Det blir allt viktigare för verksamheter att kunna visa på vilken samhällsnytta de skapar, vilken effekt det ger att satsa medel på en viss verksamhet. Det handlar dels om att de som hanterar offentliga medel eller annan budget önskar att få så mycket "pang för pengarna" som möjligt. Men det handlar också om att effektmätning är ett sätt att styra en verksamhet mot att verkligen nå de mål man har tänkt. Hur vet vi om det vi gör funkar, om vi inte följer upp och tar reda på hur saker och ting låg till innan och efter att vi lade oss i? Tidigare europeisk forskning har visat att ASF mäter sina effekter för att bygga samarbetsrelationer; ta ansvar gentemot sina intressenter; ha ett bättre beslutsfattande inom ledningen; samt för att skapa en lärandemiljö i organisationen.³

1 <https://effektfullt.se/vad-ar-effektmatning/>

2 <https://www.ensie.org/wises-data/impact-wises>

3 Urmanaviciene, A. (2020).

Vad är Skoopi?

Skoopis är intresseorganisationen för arbetsintegrerande sociala företag (ASF). ASF har som övergripande ändamål att integrera människor som har svårigheter att hitta, få, och/eller behålla ett arbete, in i arbetsliv och samhälle.⁴ Skoopi ska företräda ASF genom att:

- verka för att fler ASF startar och utvecklas i Sverige
- vara en kunskapsresurs för såväl medlemmar som för myndigheter, organisationer och näringsliv
- opinionsbilda så att ASF ses som en part på marknaden för att tillhandahålla arbetsträning, anställningar och social gemenskap för personer med arbetshinder genom företagande.
- vara remissinstans för utredningar och förslag kring förutsättningar för det Arbetsintegrerande Sociala Företagandet.
- verka för regionala, nationella, och internationella samarbeten⁵

Skoopis bildades år 2000 och har i dagsläget ca 136 ASF samt en handfull privatpersoner som medlemmar.

Definition av Arbetsintegrerande Sociala Företag

I Tillväxtverkets rapport ”Sociala företag i Sverige – Kartläggning och dialog om definition” från februari 2021 uppmanas branscherna att själva definiera sig. Syftet med nedanstående kriterier är därför att beskriva Skoopis syn på vad ett ASF är. Kriterierna ligger även till grund för styrelsens bedömning vid ansökan om medlemskap i Skoopi samt för den certifiering Skoopi erbjuder.

Definitionen är antagen av styrelsen 21-03-31 efter remissbehandling bland medlemmarna.

1. ASF driver näringsverksamhet med målsättning att integrera människor i samhälle och arbetsliv.

- Företagets främsta syfte är social och yrkesmässig integration av målgruppen – personer som pga funktionsnedsättning eller av andra skäl har svårt att komma in och få fäste på arbetsmarknaden.
- Ett ASF har som ambition att skapa hållbara anställningar i företaget för personer ur ovanstående beskrivna målgrupp.
- Företag som under en längre tid enbart bedriver praktik, arbetsträning och motsvarande utan att ha anställd ur denna målgrupp är därför inte att betrakta som ASF.

4 <https://asf.se/om-skoopis/>

5 Skoopis stadgar: <https://asf.se/wp-content/uploads/2021/10/Skoopis-Stadgar-2021-04-29.pdf>

2. ASF skapar delaktighet för medarbetarna genom ägande, avtal eller på annat väl dokumenterat sätt.

- Det måste finnas ett strukturerat och nedskrivet förhållningssätt till hur delaktigheten fungerar på företaget.
- Det ska dokumenteras hur delaktigheten implementeras vid introduktion av nya medarbetare, under företags drift, samt gällande viktigare styrelsebeslut.
- Ett ASF har som ambition att skapa möjligheter till deläggande och medlemskap för medarbetarna.

3. ASF återinvesterar i huvudsak sina vinster i den egna eller liknade verksamhet.

- Ett ASF är ett icke-vinstutdelande företag oavsett företagsform.
- Det är möjligt att solidariskt stödja medarbetarna/medlemmarna med avsättning (överskott) innan bokslut till t ex julbonus eller extra pensionsavsättning.
- Ett ASF eftersträvar låg lönespridning och att den högsta lönen i företaget bör inte överstiga 2,5 gånger den lägsta lönen beräknat på heltid.
- Ett ASF kan använda vinst/sitt överskott i fastställt bokslut till att stödja och utveckla annan arbetsintegrerande verksamhet utanför den egna organisationen.

4. ASF är organisatoriskt fristående från offentlig sektor.

- Ett ASF har alltid ett eget organisationsnummer och kan aldrig ha offentlig sektor som ägare.
- Det organisatoriska friståndet från offentlig sektor innebär att handledare som är anställda av offentlig sektor inte har något inflytande över ekonomi och styrning av företaget. De handleder alltid på uppdrag av företags ledning.⁶

Särart

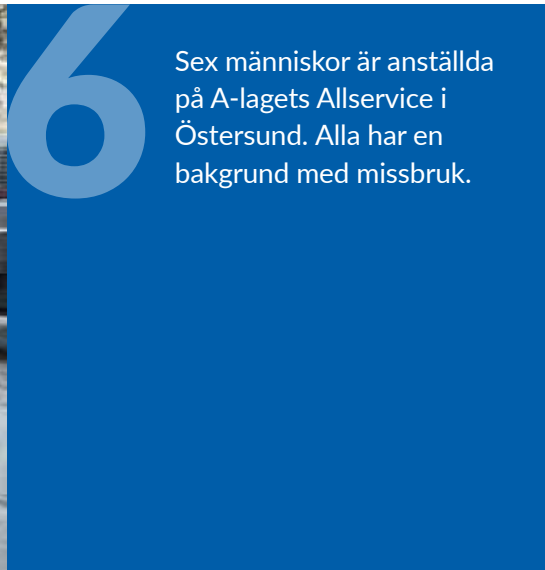
Av denna definition följer att det finns många verksamheter i Sverige som delvis ägnar sig åt arbetsintegration utan att vara ett ASF. Det kan exempelvis handla om föreningar som har ett annat övergripande ändamål (tex att främja barns rättigheter eller kristen mission) men som också erbjuder arbetsträning för personer som står utanför arbetsmarknaden. ASF skiljer sig även från arbetsmarknadsåtgärder initierade av offentlig sektor, så som exempelvis Samhall eller kommunala arbetsmarknadsenheter. Bland annat genom att vara fristående från offentlig sektor, samt åter igen genom att vara brukardrivna. ASF är skapade av och för personer som riskerar utanförskap, med målgruppens egna lösningar på sina utmaningar.

6 <https://asf.se/om-asf/>

Effektintervju:

André Olsson hos A-lagets allservice i Östersund

Text: Fredrik Bergman. Fotograf: Åsa Nyhlén.



Sex människor är anställda på A-lagets Allservice i Östersund. Alla har en bakgrund med missbruk.

– Jag hade det tufft innan. Pundade.

Som barn hade jag sju hjärnskakningar. Det har nog påverkat mig en del.

Det var min övervakare som tyckte att jag skulle gå bort till A-laget. Jag kände Arne och Bitte sen jag var barn. Först gick jag dit för att få något att göra. Slippa sitta själv med alla tankar.

Man behövde inte prata så himla mycket. De fattade ju. Jag kunde slappna av hos A-laget. De andra hade haft en liknande historia. Du vet, valen man gör är ju nästan ärftliga. Om ett barn får positiv energi så blir barnet positivt och fungerande. Men så var det inte för mig.

A-lagets allservice i Östersund är ett arbetsintegrerande socialt företag som bland annat arbetar med snöskottning, trädgårdsskötsel och flyttar. Deras kunder är privatpersoner, bostadsrättsföreningar, företag och kommunen. De har funnits i drygt tio år. Hos A-lagets allservice har nästan hela arbetsstyrkan ett förflutet med olika former av missbruk. De är precis som de heter A-lagets allservice.

- Nu har jag haft anställning i fyra år hos A-laget. Kicki är som en mamma för mig. Den bästa jag har haft. Hon kan vara jättehård när det gäller att få jobben gjorda.

Om jag inte hade kommit till A-laget så hade jag antingen suttit på kåken eller på gatan. Jag vet ju

inte hur ett normalt liv ska vara. Men jag tycker att livet är bättre nu. Det är nästan en ovan känsla att ha ett fungerande liv.

För mig har A-laget funkade bättre än missbruksbehandlingen. Här gör man något, har kamratskapen och då blir det lättare att vara nykter. Det är ju olika filurer som jobbar här. Men jag tycker att vi kompletterar varandra bra.

Jag trodde att årsstämmor var för kostymgubbar. Men nu har jag också varit på årsstämma. Det här är vår firma. Ibland är jag nästan hellre här än hemma.

När de stal snöslungans motor från A-laget – förr hade jag inte brytt mig. Nu reagerade jag jättestarkt. När de snodde min cykel. Det kändes nästan ingenting. Men när de stal snöslungans motor från A-laget, då blev jag förbannad på riktigt.

Jag har aldrig känt att jag vill göra det där lilla extra någonstans. Men det vill jag här.

Mest gillar jag grova jobb och tunga flyttar. Det som får en att känna att man lever.

Vi är ett A-team här, som i serien om krigshjältarna.

ASFs omfattning och målgrupp

Hur många finns i Sverige?

Fram till 2020 förde Tillväxtverket (via Sofisam) en lista över ASF i Sverige, där fanns 316 ASF registrerade i januari 2019. Uppdraget att förvalta listan har nu gått över till Skoopi, som i dagsläget har 136 ASF som medlemmar. Minskningen handlar delvis om att många ASF tvingats lägga ner de senaste åren, samt att Skoopi använder en striktare definition av begreppet ASF än vad Tillväxtverket gjorde.

Vilka målgrupper anställer/arbetstränar ASF?

ASFs målgrupp är ”personer som pga funktionsnedsättning eller av andra skäl har svårt att komma in och få fäste på arbetsmarknaden”. Andra skäl kan till exempel handla om svårighet med svenska som ett arbetshinder (till exempel på grund av nyligen invandrad, analfabetism, dyslexi eller annan utmaning), utbrändhet eller annan fysisk eller psykisk ohälsa, etc. Många ASF menar att de arbetar med personer som inte kunnat få en anpassad arbetsträning/anställning hos offentliga aktörer som kommunalt arbetsmarknadsprogram eller Samhall.⁷ Detta gör att resultaten för ASF är svåra att jämföra med andra aktörer.

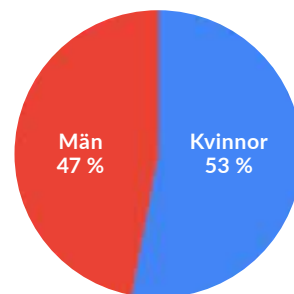
Hur många arbetar inom ASF totalt?

Någon säker siffra finns inte. Av Skoopis gruppmedlemskap i arbetsgivarorganisationen Fremia framgår att de 104 anslutna företagen har totalt 971 anställda, alltså i genomsnitt 9,3 personer per ASF. Det är osäkert huruvida de 104 ASF representerar ett genomsnitt av Skoopis 136 medlemmar. Av de 39 ASF som svarat på vår enkät så hade de i medeltal 12,5 anställda per företag, varav 11,2 av de anställda tillhörande målgruppen. En av de svarande företagen hade ett betydligt högre antal medarbetare än övriga, vilket drog upp genomsnittet. Men om siffran hos Fremia skulle gå att extrapolera⁸ så skulle Skoopis ASF i Sverige ha ca 1 270 anställda.

Utöver de anställda så arbetstränar många i ASF. År 2019 visade en undersökning gjord av Tillväxtverket att hos de 316 ASF som de identifierat så fanns 3608 anställda och ytterligare 6 214 sysselsatta (till exempel i arbetsträning). Vår enkätstudie från 2022 visar att hos de svarande 39 ASFen så finns 484 anställda (varav 438 tillhörande målgruppen) samt 588 personer i arbetsträning/praktik.

Andel kvinnor/män?

53% av de anställda är kvinnor och 47% är män, totalt såväl som endast sett till målgruppen, hos de ASF som svarat på vår enkät.



Figur 1. Andel kvinnor/män på ASF

⁷ Se exempelvis Uppdrag granskning, "För svag för Samhall". 28 april 2021.

<https://www.svtplay.se/video/31029838/uppdrag-granskning/uppdrag-granskning-for-svag-for-samhall>

⁸ Dvs, dra slutsatser om förhållanden i ett område man inte studerat, på basis av vad man vet om något närliggande område.

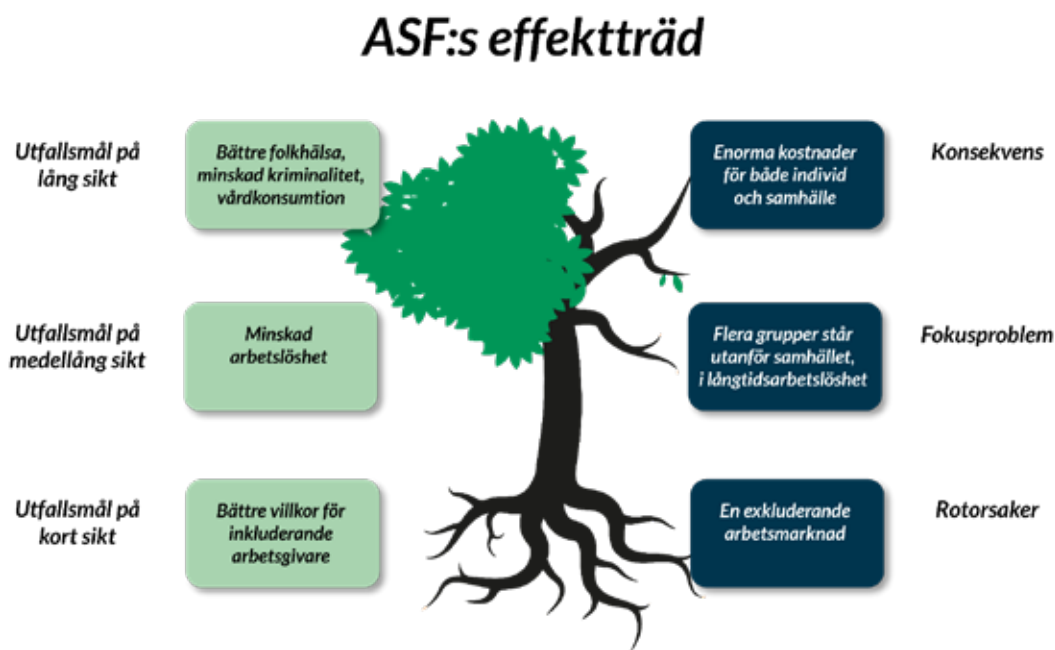
ASFs samhällsnyttiga utfall

I denna del av rapporten undersöker och presenterar vi hur ASF löser problem och skapar samhällsnyttiga utfall. Vi undviker begreppet ”effekt” då detta kräver mer omfattande studier av målgruppens situation före, under och efter insatserna. För att undersöka hur ASF i Sverige bidrar till samhällsnytta har vi gjort en analys av vilka problem och målbilder ASF adresserar, illustrerat i ett så kallat ”Effekträd”. Vi har sedan analyserat de insatser ASF gör för att skapa förändring från problem till mål, illustrerat i en så kallad ”Förändringsteori”, med tillhörande flödesschema. Vi kommer här presentera dessa analyser för att sedan jämföra de insatser ASF gör med vad befintlig forskning visar, samt med de enkätsvar vi fått in från ASF. Avslutningsvis kommer vi redovisa hur ASF i vår enkätstudie bidrar till Globala målen i Agenda 2030 samt två fallstudier av ASFs samhällsekonomiska konsekvenser.

Effekträd

En nyckel till ökad chans för att nå samhällsförändring (effekt) är att ingående kartlägga rotorsakerna till problemet vi vill lösa.⁹ I illustrationen nedan visas de huvudsakliga problem som Skoopis medlemmar¹⁰ har identifierat samt några av de negativa konsekvenser som denna rotorsak får på kort och lång sikt. Detta är en koncis version av ett så kallat ”Problemträd”. I samma illustration redovisas även Skoopis ”Målträd” som alltså är en motsatt spegling av problemet, vilket används för att formulera en lösning. Tillsammans blir detta ”problemträd” och ”målträd” en slags ”effekträd” som visar hur ASF avser skapa en samhällsförändring genom sina insatser.

Det som Skoopis medlemmar ser som rotproblemet är att vi har en exkluderande arbetsmarknad. Om problemet istället skulle formuleras på ett annat sätt, till exempel genom att hävda att problemet ligger hos målgruppen, så skulle insatsen utformas på ett annat sätt.



⁹ <https://effektfullt.se/4-steg-till-problemforstaelse-och-okad-chans-for-effektfulla-insatser/>

¹⁰ Enligt intervju med Lena Lago och Ulrica Persson.

Till exempel anser många ASF att det är orealistiskt att utgå från att personer med funktionshinder skulle kunna arbetsträna bort sina hinder och medföljande behov. Därför behövs arbetsplatser som har långsiktig förmåga att anpassa sina produktionssätt efter sina medarbetares förutsättningar. Här ser vi att det handlar om strukturella problem som ASFen bidrar till att åtgärda. Denna exkluderande arbetsmarknad resulterar i fokusproblemet att flera grupper (t ex personer med funktionshinder, psykisk ohälsa, svårighet med svenska som ett arbetshinder eller annat) står utanför samhället i långtidsarbetslöshet, utan trygg tillgång till boende, inkomst och andra basala behov. Konsekvensen av detta blir enorma kostnader för såväl individ som samhälle.

I samma illustration finns även Skoopis ”Målträd” där föreningens mål på kort sikt är att inkludera arbetsgivare, så som ASF, ska få bättre villkor (till exempel i form av en arbetsmarknadspolitik anpassad för Arbetsintegrerande Sociala Företag). Genom att ASF får bättre villkor att verka så antas arbetslösheten minska när fler personer från målgruppen får en hållbar anställning. På längre sikt antas detta leda till en bättre folkhälsa, minskad kriminalitet och minskad vårdkonsumtion, bland annat.

Förändringsteori för ASF

En förändringsteori är ett sätt att beskriva ett projekts eller en insats förutsättningar, genomförande och förväntade resultat. Den illustrerar hur saker och ting antas hänga ihop och illustrerar en gemensam syn på projektet och dess syften, samt hur en verksamhet kopplar ihop sina aktiviteter med förväntade resultat.¹¹

Nedan illustreras en förändringsteori som beskriver hur ett generaliserat typ-ASF arbetar för att skapa samhällsförändring. Den, samt effektträdet i förra avsnittet, har tagits fram i en gemensam process mellan föreningen Effektfullt (som konsult) och Skoopis ledning, med rapportförfattaren som processledare.

Samhällsutmaningen definieras kortfattat som: Personer från målgruppen är exkluderade från arbetsmarknaden vilket leder till ökad fattigdom och psykisk ohälsa samt minskat välmående, ojämlikhet och ojämställdhet. Målgruppen definieras som: Personer som har svårt att hitta, få eller behålla ett arbete.

Som resurser har ett ASF bland annat sin personal, sina förtroendevalda, sitt egna kapital och kanske projektmedel eller lån. De huvudsakliga aktiviteterna på ett ASF är: *1) Att driva företag som är anpassade efter målgruppens (personer som har svårt att hitta, få eller behålla ett arbete) förmåga och anställa målgruppen: 2) Att erbjuda praktik och arbetsutbildning för målgruppen: 3) Att skapa delaktighet genom brukar-drivna verksamheter (där handledarna ofta har tillhört målgruppen, dvs ”egen erfarenhet”).*

Den första (1) av dessa aktiviteter har målet att det ska leda till att fler ur målgruppen har erhållit en anställning. På längre sikt är förväntan att det ska finnas fler anpassade arbetsplatser på arbetsmarknaden och att det skapas en mer inkluderande arbetsmarknad. Samhällseffekter på längre sikt är att fler har en trygg försörjning, minskat bidragsberoende, minskad fattigdom och en ökad nivå av välbefinnande och förbättrad psykisk hälsa - men också att individerna som deltar ska uppleva en ökad känsla av ekonomisk, politisk och social jämlikhet.

11 <https://tillvaxtverket.se/vara-tjanster/guider-och-vagledning/handbok-for-nationella-projektmedel/planera/planera-projektet-innan-ni-ansoker.html>

Den andra (2) av de ovan nämnda aktiviteterna som handlar om arbetsträning har målet att målgruppen ska ha deltagit aktivt (tex ha slutfört) i sin arbetsträning/praktik/lärande. Detta förväntas leda till att målgruppen utvecklar den kapacitet och de förmågor som krävs för att ha en hållbar anställning. På längre sikt ska detta leda till att fler ur målgruppen får en hållbar anställning. Samhällseffekter på längre sikt är även här att fler ska ha en trygg försörjning, ett minskat bidragsberoende, minskad fattigdom och en ökad nivå av välbefinnande och förbättrad psykisk hälsa.

Den tredje (3) av de ovan nämnda aktiviteterna har målet att delaktigheten ska leda till att fler ur målgruppen har befordrats/erbjudits karriärvägar, inkluderats i formella beslut och/eller erbjudits delägande. På sikt ska detta leda till att fler från målgruppen innehar en ansvarsposition och utvecklar kapacitet och förmågor att driva företag och/eller delta i föreningslivet, vilket i sin tur leder till en ökad känsla av egenmakt. Samhällseffekten på längre sikt blir en ökad känsla av tillhörighet i samhället och en ökad jämlikhet för personer som tillhörde målgruppen.

I nästa avsnitt redovisas vilken forskning som finns på området och vad denna säger om de orsaksamband som har antagits i detta kapitel. Senare i denna rapport följer de resultat vi fått fram från en enkätstudie angående huruvida ASF når dessa avsedda mål samt ett resonemang kring hur dessa planerade samhällseffekter skulle kunna följas upp genom effekt-mätning.

FÖRÄNDRINGSTEORI FÖR ARBETSINTEGRERANDE SOCIALA FÖRETAG (ASF)



* Målgruppen = Personer som har svårt att hitta, få eller behålla ett arbete.

Samhällsutmaning: Personer från målgruppen är exkluderade från arbetsmarknaden vilket leder till ökad fattigdom och psykisk ohälsa samt minskat välmående, ojämlikhet och ojämställdhet.



Problembeskrivning: en exkluderande arbetsmarknad och dess konsekvenser

Att den svenska arbetsmarknaden kan vara exkluderande visar sig bland annat i statistiken för långtidsarbetslöshet. I Sverige räknas den som varit arbetslös i mer än sex månader i sträck som långtidsarbetslös. 159 600 personer hade i februari 2022 varit arbetslösa i minst ett halvår. Det motsvarar 2,88 procent av arbetskraften.¹² Antalet arbetslösa fortsätter att minska samtidigt som långtidsarbetslösheten är fortsatt hög, mer än hälften av dem har varit utan arbete i mer än två år enligt Arbetsförmedlingen.¹³ Arbetsförmedlingens statistik visar att i juli 2022 fanns 97 022 personer inskrivna som arbetslösa i mer än 24 månader.¹⁴

Enligt Arbetsförmedlingens studie ”Perspektiv på Långtidsarbetslösheten” (Af-2017/0003 1291)¹⁵ så kan långtidsarbetslösheten bland annat förklaras av en ”strukturell missmatch” samt ”systematisk diskriminering”. Den strukturella missmatchen handlar om att det finns färre ”enkla jobb” än personer med den lägsta kvalifikationsnivån. Cirka fem procent av de sysselsatta har ”enkla jobb”, medan de med lägst (förgymnasial) utbildning utgör omkring elva procent av arbetskraften. Den systematiska diskrimineringen handlar om att svaga grupper, exempelvis utrikesfödda och andra minoriteter, enligt forskningen inte kallas till intervju eller anställs i lika hög grad som andra med samma kvalifikationer.

Enligt OECDs studie Mental Health and Work - Sweden (2013)¹⁶ så är mental ohälsa en av de främsta orsakerna till exkludering från den svenska arbetsmarknaden, och andelen exkluderade i denna grupp är högre än bland jämförbara länder. Studien visar även att personer med mental ohälsa är under betydligt större risk att drabbas av fattigdom. Samt att skillnaden i risk för fattigdom mellan personer med och utan psykisk ohälsa är större i Sverige än i exempelvis Storbritannien eller Österrike.

IMFs studie ”Mitigating Long-term Unemployment in Europe” (2020) visar att långtidsarbetslöshet skapar ekonomiska problem för såväl samhället som individerna som riskerar att hamna i fattigdom. För unga så har långtidsarbetslöshet negativa effekter på alla aspekter av den unges psykiska välmående och livskvalitet, samtidigt som det försvagar deras chanser till framtida anställningsmöjligheter liksom deras tillit till samhällsinstitutioner. Studien visar även att de arbetsmarknadsinsatser som har bäst effekt är arbetsträning samt satsningar på nyföretagande, och då särskilt stöd till företagsstart riktat till sårbara grupper. Detta ger betydligt bättre resultat jämfört med exempelvis satsningar på direkt skapande av arbetstillfällen.¹⁷ Även andra studier har visat ett starkt samband mellan arbetslöshet och såväl fysisk som psykisk ohälsa samt ökad risk för självmord.¹⁸

I Sverige hade knappt 84 000 personer anställning med lönebidrag år 2020.¹⁹ En genomsnittlig månad under 2021 hade 106 259 personer en anställning där arbetsgivaren fick någon form av ekonomiskt stöd. Majoriteten av dessa anställningar, omkring 65 000, var riktade till personer som på grund av olika slags funktionsnedsättning hade nedsatt arbetsförmåga.²⁰

12 <https://www.ekonomifakta.se/fakta/arbetsmarknad/arbetsloshet/langtidsarbetsloshet/>

13 Arbetsförmedlingen, 2021

14 https://statistik.arbetsformedlingen.se/extensions/Manadsstatistik_sid1/Manadsstatistik_sid1.html?pk_vid=64489a0a4b1621ad-1661243864b113c6

15 Arbetsförmedlingen, 2017

16 OECD (2013)

17 IMF (2010)

18 Wanberg (2012)

19 <https://arbetet.se/2021/06/22/farre-far-lonebidrag-inte-varit-till-fordel-for-arbetslokande/>

20 <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Arbetsloshet/arbetsmarknadspolitiska-program/>

Insats 1: Inkluderande arbetsgivare med anpassade anställningar

Inkludering genom anpassning av fysisk och psykosocial arbetsmiljö

ASF arbetar för att bryta utanförskapet för långtidsarbetslösa. Detta sker främst genom att skapa anpassade, inkluderande arbetsplatser för personer med eller utan lönebidrag. Anpassade arbetsplatser möjliggör arbete för personer med behov av särskilda förutsättningar för att kunna arbeta. Det kan handla om anpassningar i såväl den fysiska som sociala arbetsmiljön, för att arbetsplatsen ska vara lämplig för personer med funktionsnedsättning, svårighet med svenska som ett arbetshinder, mental ohälsa eller annat. Många ASF bidrar till att överkomma den tidigare beskrivna strukturella missmatchningen för arbetsföra med låga kvalifikationer genom att erbjuda ”enkla arbeten”. ASF bidrar även till att motverka den diskriminering som till exempel personer med funktionshinder eller utländsk bakgrund ofta har erfarenhet av, till exempel genom att erbjuda utrikesfödda en första anställning på den svenska arbetsmarknaden.

I vår enkätstudie fick de svarande ASF:er ange på vilket sätt de anpassar sina arbetsplatser för att målgruppen ska kunna ha en anställning hos dem. Många av svaren handlade om att ”alla arbetar 100% av sin egen förmåga”, att de anställda ges möjlighet hålla ett anpassat tempo med möjlighet till vila, ergonomiska hjälpmedel, fysisk och psykosocial arbetsmiljö som är anpassad för olika behov samt flexibla arbetsuppgifter för att passa olika förmågor. Här följer några citat från de svarande ASF:erna:

”(…) Vi ser till att skapa en bekväm arbetsmiljö för alla. Just arbetsmiljön är viktigt för att stärka sin situation. Ett tyst rum, möjlighet att lyssna på musik, mörkt rum, ljust rum. Önskingarna är många, och vi gör vad vi kan för att skapa perfekt miljö för varje individ.

”Vi har specialiserat oss på personer som står långt ifrån arbetsmarknaden och dessutom har NPF, Neuropsykiatriska funktionshinder. Vi har alla problem och lösningar på våra speciella förutsättningar, så alla som kommer hit känner sig bekväma i att de inte är ensamma, att vi tillhör vår egen målgrupp.”

”Det finns ytterst få företag där människor som lever i tunga missbruk kan få betalda jobb. Det kan de hos oss. Allt vi gör är anpassat för att detta ska vara möjligt.”

”I vår verksamhet så har vi totalt 10 anställda idag, vi har 9 anställda som alla har individuella anpassningar. Det kan gälla fysisk anpassning, social anpassning och stöd, ljud/ljus/stress-relaterad anpassning. You name it, we got it!”

Långsiktiga effekter: minskad fattigdom och ökad jämlikhet

Av de Globala målen framgår att jämlikhet syftar till såväl lika rättigheter och möjligheter, som minskade inkomstklyftor samt social, ekonomisk och politisk inkludering.²¹ Under insatsen ”Anpassade anställningar” kommer vi fokusera främst på vilken effekt ASF har på minskade inkomstskillnader. När det kommer till aspekter kring politisk inkludering så behandlar vi det under insatsen ”Egenmakt och delaktighet”, längre fram i rapporten.

21 <https://www.globalmalen.se/om-globala-malen/mal-10-minskad-ojamlikhet/>

Stegförflyttning från långtidsarbetslöshet till anställning

Vår enkätstudie visar att 90% av de anställda på ASF tillhör målgruppen personer som har svårt att få eller behålla ett jobb. De svarande 39 företagen har under verksamhetsåret 2021 haft totalt 438 anställda som gått från arbetslöshet till anställning. Enkäten visar att de allra flesta anställda tillhörande målgruppen hade någon form av anställningsstöd (lönebidrag) när de påbörjade sin anställning och att något färre av dem fortfarande har det (från 448 anställda under 2021 som hade lönebidrag när de påbörjade sin anställning, till 410 anställda med lönebidrag våren 2022). Resultatet visar även att några av de medarbetare/handledare som de svarande inte definierar som ”tillhörande målgruppen personer som har svårt att få eller behålla en anställning” ändå erhåller anställningsstöd. Det beror troligen på att inte alla personer som har ett lönebidrag för den sakens skull tidigare har varit långtidsarbetslösa, eller av annat skäl inte passar in på målgruppsdefinitionen.

Arbetsintegration efter anställning hos ASF

Ett sätt att mäta om en arbetsmarknadsinsats leder till avsedd förändring (effekt) för deltagarna är genom att undersöka deras ställning på arbetsmarknaden efter avslutad insats. Vi frågade därför i vår enkätundersökning om de som avslutat sin anställning på ASF gått till annan anställning, till att starta företag, börja studera eller saknade lösning (t ex återgick till arbetslöshet/sjukdom). Något som framgick av studien är att de flesta ASF, till skillnad från många andra insatser för målgruppen, sällan har som primärt syfte att deltagarna ska gå vidare till annan anställning. Istället önskar många ASF behålla sin arbetskraft och bygga långsiktiga och trygga relationer. I samtal som genomförts med företagsledare inom ASF framförs att delar av målgruppen har stort behov av kontinuitet. Det kan till exempel finnas funktionshinder som innebär att den anställda behöver företagets specifika hjälpmedel för att kunna arbeta, eller att oförmåga att hantera förändring är en del av individens utmaning.

Hos de 39 svarande ASF:en utslöts två svar på grund av att de uppgav att de var osäkra på riktigheten i svaren. Av resterande 37 ASF hade 40 anställda avslutat sin anställning under år 2021. Av dessa hade 16 personer (40%) gått till annan anställning, en hade startat företag, tre hade börjat studera som huvudsaklig sysselsättning och 16 (40%) saknar lösning (arbetslöshet/sjukdom). På en skala från 1-10 på hur säkra de var på riktigheten i dessa svar så var medeltalet 9,26 (dvs mycket säker).

Från fattigdom till god levnadsstandard

Vi har tyvärr inga uppgifter om den ekonomiska statusen för dessa 438 medarbetare från målgruppen innan de blev anställda på ett ASF. För att säkerställa förflyttningen från fattigdom till god levnadsstandard skulle ASF behöva göra medarbetarenkäter om detta (till exempel inskrivningssamtal och uppföljningssamtal med dokumentation). Men det är rimligt att anta att merparten från målgruppen levde med ”låg ekonomisk standard”, vilket är det begrepp som brukar användas för att beskriva relativ fattigdom i ett land. ”Låg ekonomisk standard” är ett internationellt vedertaget mått som visar hur många som lever i hushåll med en disponibel inkomst som understiger 60 procent av medianinkomsten i landet. Enligt EU:s beräkningar har 16 procent av befolkningen i Sverige låg ekonomisk standard.²² Av de som klassas som sjuka eller arbetslösa hade ungefär var tredje varaktigt låg ekonomisk standard år 2020, enligt SCB.²³

22 <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Att-mata-fattigdom/>

23 <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/hushallens-ekonomi/inkomster-och-inkomstfordelning/inkomster-och-skat-ter/pong/statistiknyhet/inkomstrolighet-20002020/>

I Sverige var medianinkomsten 28 658 kronor i månaden år 2020, enligt SCB.²⁴ Det innebär att 60% av denna inkomst är 17 195 kr/månad - vilket alltså utgör den svenska gränsen för låg ekonomisk standard år 2020.²⁵ Här ska dock understrykas att den ekonomiska standarden givetvis beror på hur många som ska försörjas av inkomsten (antalet förvärvsarbetande i relation till antalet personer i hushållet), så kallad försörjningsbörda²⁶. I Sverige är riksnormen för försörjningsstöd, årligen fastställd av Socialstyrelsen, 4 250 kronor per månad för ensamstående 2022.²⁷ Utöver det tillkommer ersättning för faktiska skäliga kostnader för boende, hushållsel, hemförsäkring, arbetsresor och samt fack och a-kasseavgift. Många anställda i ASF har tidigare uppburit försörjningsstöd.²⁸ Enligt "Arbetslöshetsrapporten 2022" av Akademikerna a-kassa så var det år 2018 totalt 237 000 personer som fick försörjningsstöd. Hälften av dem, 119 000, fick det på grund av arbetslöshet. En tredjedel av de 119 000 fick a-kassa eller aktivitetsstöd, men med så lågt belopp att de också hade rätt till försörjningsstöd. 54 000 av dem som fick försörjningsstöd fick inte någon ersättning alls från vare sig a-kassan eller Försäkringskassan (aktivitetsstöd).²⁹ Medarbetarna i ASF kommer i hög utsträckning från en grupp som lever under tuffa ekonomiska förhållanden på grund av avståndet till arbetsmarknaden, enligt samtal med flera personer i Skoopis ledning.

Hos de ASF som besvarat vår enkät så är heltidslönen i genomsnitt 21 807 kronor för anställda ur målgruppen. Det är alltså rimligt att anta att en stor andel av de personer som gått från arbetslöshet eller sjukskrivning till anställning på ASF ("målgruppen") har gått från relativ fattigdom till att inte längre definieras som att de lever med låg ekonomisk standard. Detta antagande skulle behöva verifieras genom enkätundersökningar direkt till anställda i ASF. Vi hade till exempel behövt veta anställningsgraden för de anställda samt deras inkomstnivå innan påbörjad anställning. Medarbetarna behöver vid denna lönenivå ha en anställningsgrad om minst 79% för att befinna sig över gränsen för relativ fattigdom.

24 <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/inkomster-for-personer/>

25 <https://www.folkhalsomyndigheten.se/fu-ekonomi-vuxna>

26 <https://www.regeringen.se/4976c9/contentassets/62218cf9f30547afbbb32c141eea4f7e/teknisk-bilaga-till-fordelningpolitisk-redogorelse-april-2022.pdf.pdf>

27 <https://www.socialstyrelsen.se/kunskapsstod-och-regler/omraden/ekonomiskt-bistand/riksnormen/>

28 Uppgift från Ulrica persson, Skoopis ordförande, epost 11.10.22

29 <https://arbetsloshetsrapporten.se/ersattning-akassa/>

Effektintervju:

Anna-Sigrid hos Hushållsfixarna i Hudiksvall

Text: Fredrik Bergman. Fotograf: Åsa Nyhlén.



8

Åtta människor som tidigare varit arbetslösa har idag anställning på Hushållsfixarna i Hudiksvall. Alla åtta har någon form av insats för funktionsnedsättning eller liknande.

– Tidigare har jag jobbat på ålderdomshem, på bibliotek och på Åhléns. Jag har också jobbat på zoo i England under en period. Jag är egentligen utbildad djurskötare. Skötte piggsvinen i England.

Men jag mår inte bra. Jag ville bara hem.

Min sjukdom innebär att jag har svårt att styra humöret. Jag kan vakna glad och gå på små moln, men sen när jag kliver på bussen vill jag bara dö.

På de andra arbetsplatserna har jag fått sätta på mig en mask för att klara vardagen. Att ha en mask och känna att jag måste vara någon annan än den jag är – det går inte ihop känslomässigt. Jag menar om du jobbar i handeln så ska du le hela tiden, vara trevlig mot kunderna, snäll och vänlig, smink och fina kläder. Inte en dålig dag. Och det där är inte jag. Hos Hushållsfixarna får jag vara den jag är.

Hushållsfixarna i Hudiksvall arbetar främst med städning och hushållsnära tjänster. Företaget drivs som ett arbetsintegrerande socialt företag, ägs och styrs av dem som arbetar. Hela arbetsstyrkan har olika former av funktionshinder.

– Det var en kompis på kommunen som tipsade mig om Hushållsfixarna. Hon berättade att Anna jobbade där, och jag hade ju varit dagbarn hos Annas mamma när jag var liten. Först gjorde vi upp att jag bara skulle sy hos Hushållsfixarna. Jag

skulle inte behöva träffa folk. Men sen kom jag ut mer och mer. Idag jobbar jag som städledare.

Här är flera kunder som bara frågar efter mig. Ibland ställer jag väl upp lite för mycket. Men hos Hushållsfixarna har vi bestämt att det ska finnas tid för omtanke, tid att dricka en kopp kaffe med kunderna. Vi har råd. Vi har ju lönebidrag. Jag kommer bra överens med äldre människor. Jag gillar att ta hand om andra, ställa upp och hjälpa till.

Skulle någon av oss må riktigt kass så får någon annan ta städjobbet den dagen, då sitter jag på kontoret istället, eller tar en trappstädning där jag inte syns. Här har jag tillåtelse att vara den jag är.

Hushållsfixarna äger vi ihop. Jag hade väl aldrig trott att jag skulle vara delaktig i ett företag. Bara en sån sak som att jag har kunnat köpa mig ett hus. Jag har fem rum och kök nu. Slipper leva mitt liv i en etta. Handpenningen sparade jag ihop till av lönen från Hushållsfixarna. Jag fattar fortfarande inte hur det gick till. På morgonen kan jag göra i ordning en kopp kaffe kaffe och sätta mig på farstubron. Huset är mitt.

Insats 2: Stegförflyttning genom praktik för individer i utanförskap

Arbetsträning innebär att en person under en tid får vara på en arbetsplats och delta i verksamheten. Deltagaren ska få möjlighet att i anpassad form och under handledning genomföra arbetsuppgifter utan några krav på produktivitet.³⁰ Arbetsträningens längd varierar i olika program men brukar pågå mellan 3-12 månader. Arbetsträning innebär inte en anställning eller att deltagaren får lön, däremot kan praktikanten få aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning under arbetsträningen.³¹ Ibland är deltagande i arbetsträning villkorade för dem som deltar - utan insats, ingen ersättning.

Arbetsträning är den arbetsmarknadsinsats som kommunerna, enligt SKR, lägger mest tid på. Även att erbjuda olika former av praktik hos offentliga och privata arbetsgivare är högt prioriterade insatser, visar SKRs statistik. Dessa insatser är ungefär lika prioriterade som coachning, matchning och kommunala arbetsmarknadsanställningar, som alltså syftar till direkt anställning snarare än praktik.³² Ca 100 000 personer var anställda med någon form av lönestöd år 2021, samtidigt deltog ca 160 000 personer i olika förberedande insatser med fokus på praktik, så som Jobb- och utvecklingsgarantin.³³

Medan en anställning på ett mer direkt sätt förflyttar en person från arbetslöshet och bidragsberoende till anställning och lön, så är arbetsträning en mer indirekt insats som ska bidra till en stegförflyttning närmare anställningsbarhet. Genom att arbetsträna är tanken att personen ska få erfarenhet och referenser som kan underlätta för att få ett jobb. Det omfattande forskningsprojektet BIP (som kartlagt framgångsfaktorer för att gå från arbetslöshet till arbete), har fastställt att ”Användning av företagspraktik som jobbsökningskanal har den största effekten, men är samtidigt en av de minst använda kanalerna.”³⁴

De flesta ASF i Sverige är anordnare, vilket innebär att de erbjuder praktikplatser med handledning, enligt de villkor Arbetsförmedlingen ställer för att anvisa deltagare till företaget. Efter beslut av Arbetsförmedlingen får anordnaren ersättning i form av merkostnadsersättning med 150 kronor per anvisningsdag och deltagare.³⁵

Långsiktiga effekter: minskad fattigdom och ökad jämlikhet

Svenska ASFs erfarenhet av arbetsträning

De 39 ASF som svarade på vår enkät har 484 anställda och under år 2021 så tog de emot 588 personer på arbetsträning (eller liknande insats). Enligt de svarande så fullföljde 462, alltså 78,6%, av deltagarna sin arbetsträning. 52 (ca 9%) av de som arbetstränade fick sedan en anställning på samma ASF, 39 (6,6%) fick en anställning hos annan arbetsgivare, 19 (3,2%) gick vidare till studier som huvudsaklig sysselsättning. Sammanlagt hade alltså 18,8% eller 110 personer av de arbetstränande ett direkt positivt utfall, som det svarande ASF:t känner till. 149 (ca 25%) av deltagarna saknade lösning (sjukdom/arbetslöshet) och ytterligare några gick i pension/fick vård/gick till dagverksamhet. För de Övriga arbetstränande (ca 200

30 <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetsgivare/anstallningsstod/praktik-och-arbetstraning/arbetstraning>

31 <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/extra-stod/stod-a-o/arbetstraning>

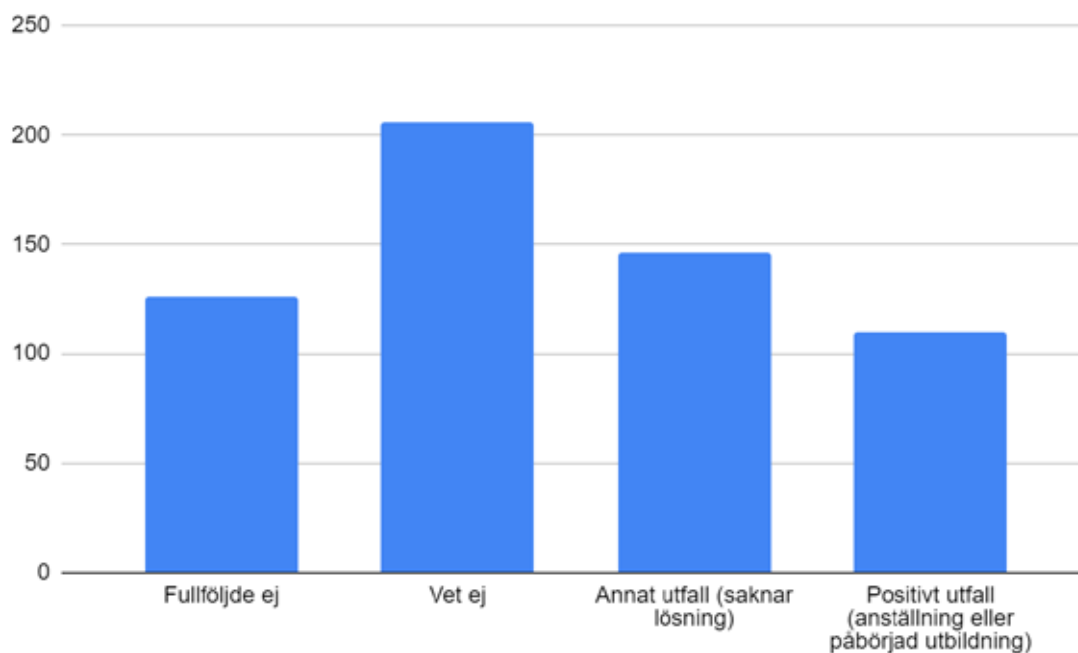
32 SKR (2020)

33 <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Arbetsloshet/arbetsmarknadspolitiska-program/>

34 Væksthusets Forskningscenter (2020) BIP - Indikatorer och jobbsannolikhet.

35 Arbetsförmedlingen, faktablad 2020

personer, eller 34%) har de svarande ASF:n inte kännedom om vad personerna gör idag.³⁶ En förklaring är att ansvaret för uppföljning ligger hos Arbetsförmedlingen, snarare än hos ASF:n. Vi har inga jämförelsetal för hur dessa siffror står sig jämfört med andra anordnare.



Figur 2. ASF deltagare i arbetsträning – vad hände sen?

Ökad jämlikhet till följd av arbetsträning

Till skillnad från anställning så är arbetsträning inte något som direkt ökar individens inkomst, förutom i de fall arbetsträning krävs för att kvalificera för någon form av bidrag. Däremot visar till exempel BIP-forskningen att företagspraktik är den effektivaste jobbsökningskanalen, som har ett markant positivt samband med ökad sannolikhet att bli anställd för arbetslösa individer. På så vis kan man betrakta arbetsträning som ett viktigt förberedande steg för att nå de ökade inkomstnivåer som behövs för att målgruppen ska komma ur relativ fattigdom. Under nästa avsnitt om Egenmakt och delaktighet går vi in på hur deltagande i sociala företag bidrar till social och politisk inkludering, vilket också är en viktig del för att minska ojämlikheten.

Forskning om ökat välmående till följd av arbetsträning

Vi har i vår enkätstudie inte haft möjlighet att följa upp måendet för de individer som arbetstränat hos de svarande ASF:n. Däremot finns det många forskningsprojekt som har kommit fram till att arbetsträning har en positiv effekt på deltagarnas välmående i form av förbättrad mental hälsa, minskad depression, ökat självförtroende samt positiv inställning till sin förmåga att arbeta. I vissa fall har effekten varit kortsiktig, men forskningen tyder på att i de fall arbetsträningen lett till anställning så har den positiva effekten på välmåendet varit långsiktigt ihållande.³⁷

36 De som svarat vad de arbetstränande gjorde efter sin praktik uppgav att de i medeltal var 8,2 säkra på sina svar på en skala från 1-10.

37 Byrne, Heather Louise (2001) samt Creed, P.A., Hicks, R.E. and Machin, M.A. (1998)

Insats 3: Egenmakt och delaktighet

Något som särskiljer ASF från andra arbetsmarknadsinsatser, såväl offentliga som ideella/privata, är ansatsen att arbetsintegrationen ska ske genom brukardrivna verksamheter (ofta kooperativ). Medbestämmande, egenmakt och delägande är viktiga ledord för de flesta ASF. Egen erfarenhet av utanförskap hos arbetsledare och i ledningen ger goda förebilder, vilket är en viktig del av metoden för arbetsintegration hos många ASF.

Tidigare studier har visat att egenmakt är en förutsättning för att nå andra samhällsrelaterade mål, såsom minskad fattigdom, förbättrad hälsa och läskunnighet (Al-Shami, Razali, and Rashid 2018). En vanlig definition av "egenmakt" är: "en process genom vilken människor, organisationer och samhällen får makt över frågor som berör dem" (Zimmerman, 1995). Enligt McLean (1995) kan egenmakt definieras som "handlingen av de som saknar makt och agerar för att bli bemyndigade".³⁸

Inom forskning om psykisk ohälsa så har det utvecklats en så kallad "egenmakt-skala" med ett antal indikatorer och frågor för att testa personers upplevelse av egenmakt. Omfattande studier har visat att nivån av känsla av egenmakt inte främst är kopplad till socioekonomisk status såsom utbildningsnivå, anställningsstatus eller att tillhöra en etnisk majoritet. På så vis så finns en "jämlig möjlighet" till upplevelsen av egenmakt. Istället så har det visat sig att de två faktorer som är viktigast för att uppleva egenmakt är inkomstnivå samt antalet samhällsaktiviteter som personen deltagit i (exempelvis att rösta eller att skriva till en offentlig tjänsteman). Forskargruppen som studerat egenmaktsskalan menar att deras studie tyder på att program som vill främja egenmakt bland sina deltagare måste fokusera på att öka självkänslan och minska känslan av maktlöshet, särskilt genom att öka de ekonomiska resurserna för deltagarna. De måste också fokusera på att höja sociopolitisk³⁹ medvetenhet och öka samhällsaktiviteten bland deltagarna.⁴⁰

Studien "How Social Enterprises Nurture Empowerment: A Grounded Theoretical Model of Social Change" (2020) har visat att socialt företagande bidrar till ökad egenmakt i tre dimensioner: psykologiskt (genom att fostra positiva övertygelser bland deltagarna: "makt till"), ekonomiskt (ge tillgång till resurser som gör det möjligt för deltagare att ha större kontroll över livsprojekt: "makt över") och socialt (skapa nätverk av ömsesidigt stöd och en stark identitet inom gruppen: "makt med").⁴¹

Långsiktiga effekter: minskad fattigdom och ökad jämlikhet

I denna studie har vi identifierat att svenska ASF ökar sina deltagares egenmakt genom alla tre dimensioner (psykologiskt, ekonomiskt och socialt). Detta görs bland annat genom att satsa på goda förebilder (arbetsledare med egen erfarenhet av utanförskap), inkluderande anställningar, att erbjuda karriärvägar (framtidsutsikter, möjlighet till personlig utveckling och ökad inkomst) samt genom att deltagarna ges möjlighet att utveckla sina demokratiska/affärsmässiga färdigheter genom att delta i formellt beslutsfattande och/eller delägande.

38 Rogers et al (1997)

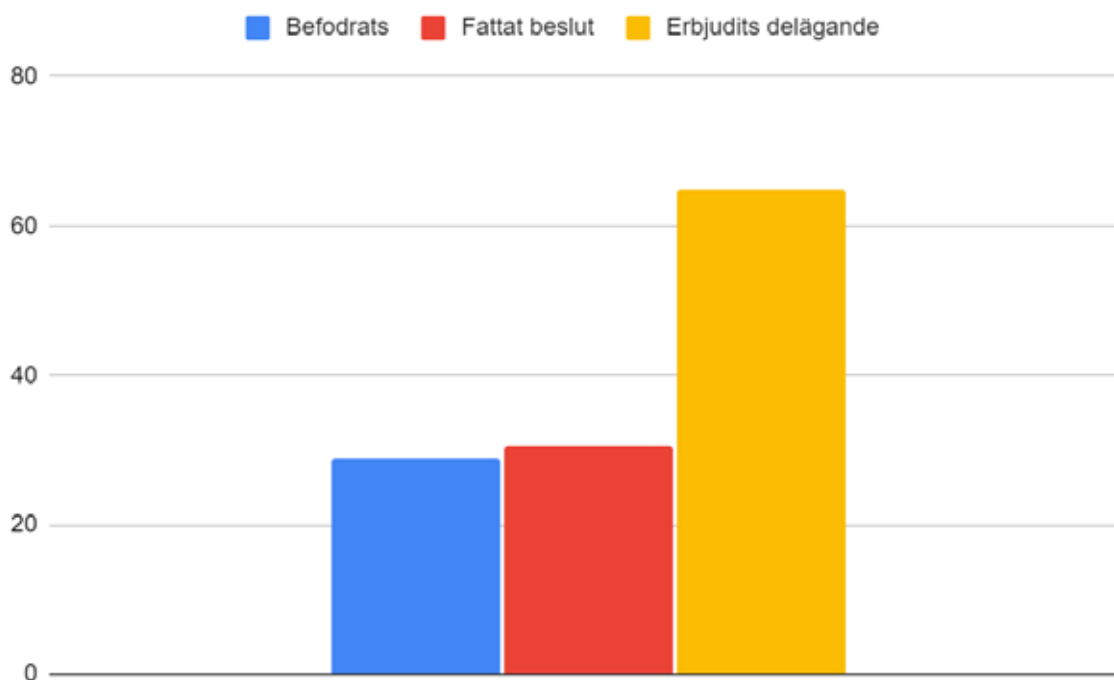
39 Innebär enligt Nationalencyklopedin: "Socialpolitik, direkta eller indirekta statliga åtgärder för att tillförsäkra enskilda individer drägliga levnadsförhållanden, "välfärd", eller med andra ord för att lösa eller förebygga sociala problem." <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/socialpolitik>

40 Rogers et al (1997)

41 Pareja et al (2020)

Alla dessa insatser speglar väl forskningens slutsatser (se ovan) om att ökad inkomst, aktivt deltagande i samhället och fokus på ökat självförtroende är huvudingredienser för ökad egenmakt och i förlängningen minskad fattigdom och minskad mental ohälsa.

Vår enkät visar att av 438 anställda tillhörande målgruppen på ASF så har 126 (29%) befodrats till handledare/arbetsledare, 134 (30,5%) har inkluderats i företagets formella beslutsfattande och 284 (65%) har erbjudits delägande i ASFet. Som delägare och medlem är personen delaktig i det övergripande beslutsfattande i företaget, t ex genom årsstämman.



Figur 3: Andel (procent) av anställda som utövat delaktighet.

Effektintervju:

Christian Ståhlberg på Stenbacken i Söderhamn

Text: Fredrik Bergman. Fotograf: Åsa Nyhlén.



9 Nio människor är idag anställda på Kooperativet Stenbacken. De flesta har olika former av arbetshinder.

– Mina diagnoser beror på trauman i hemmet. Vi är traumatiserade helt enkelt. Sen kan de kalla det vilka bokstäver de vill och sätta in vilka mediciner de vill. Grundproblemet kvarstår hur man än vrider och vänder på saken. Det finns ingen medicin eller drog som kan få dig att fly från dig själv. Man söker jobb och söker jobb men får hela tiden avslag då man saknar både grundskola och körkort. Till sist kommer man i ett läge där det är jobbigt att dra igång dammsugaren. Man sitter vid sitt dataspel och så trycker sambon på. Jag har sju barn. Min sambo jobbar inom vården. Det största hindret är hela tiden du själv, mot deras och vårt system. Om folk fick visa vad de kan i stället för vad de gjort så hade vi haft människor på rätt plats och många fler sysselsatta.

Christian var med när kooperativet Stenbacken i Söderhamn bildades. Stenbacken var då ett tomt och nedgången bostadsområde som kommunen ville riva. Ett antal människor i utsatthet gick samman, bildade förening och köpte husen. Först handlade det om att ordningsställa husen till bostäder igen. 15 år senare är Stenbacken ett väletablerat arbetsintegrerande socialt företag som förutom fastighetsskötsel bland annat arbetar med återvinning och med fruktleveranser. Nu är Christian tillbaka.

– Jag sa till dem på Stenbacken att jag behöver få komma tillbaka och jobba. Sista gången jag var där kände jag att får jag inte jobb på Stenbacken så kommer jag att kliva tillbaka i missbruk igen. Just då var jag beredd att offra familj och allt. Det är komplicerat. På en sån här ort får man nästan börja missbruka igen för att kvala in i systemen. För missbrukare finns det ju resursjobb och annat.

Många gör så. De börjar missbruka för att få del av samhällets resurser. Det är fullt tryck både på psyk och på opiatteamet i den här stan.

Men Stenbacken gav mig en chans efter fyra års arbetslöshet. Jag fick förtroende direkt, nycklar och verktyg. De litade på mig. Det var en mäktig känsla. Det fick mig att växa.

Nu är jag riktigt anställd, med stöd från AF. Jag har gått in i politiken också, är med Anders Ramstrand (Stenbackens ordförande) i Kristdemokraterna. Mitt arbete på Stenbacken är att ta hand om människorna. Många här har ju haft missbruksproblem. Det är otroligt givande och intressant. Vi finns här för dem som kommer ner från lägenheterna och vill komma vidare. Men det är eget arbete som gäller.

Min sambo säger att jag har blivit trevligare sen jag började jobba. Hon höll nästan på att gå in i väggen innan, både genom vårdjobbet och situationen hemma. Det finns hur många fattiga familjer som helst där ute. Det är så lätt att de kantrar med sjukskrivningar, droger, psyk och enorma samhällskostnader.

Men med vår familj är det bättre nu. Jag har huvudet högt när jag kommer hem. Jag har gjort min arbetsdag och pengarna kommer in. De säger att jag är en gladare pappa. Ja, barnen mår också bättre. Allt fungerar bättre.

Har du inflytande över företaget?

– Jo, jag känner att många lyssnar på mina åsikter. Och så ska det ju vara i ett kooperativ. Framöver hoppas jag att vi får ta över fler tomma hus och renovera.

Analys av insatsernas bidrag till önskad förändring

Den data som finns tillgänglig om ASF och deras anställda/deltagare är väldigt begränsad. Därför är det svårt att kunna svara med säkerhet på i vilken grad de insatser som ASF i Sverige gör för att minska fattigdomen, öka jämlikheten, öka välbefinnandet och delaktigheten/egenmakten hos människor i utanförskap verkligen skapar den samhällsförändring som avses. Vår enkätstudie har ändå visat att svenska ASF gör betydande insatser för att förflytta individer från utanförskap och låga inkomster till ökad anställningsbarhet, hållbara och anpassade anställningar, höjda inkomster och möjligheter till medbestämmande och karriärvägar. Längre fram i rapporten diskuteras hur ASF:en kan mäta och verifiera att deras målgrupp når de positiva förändringar som deras verksamhet syftar till, och visa att det var just deras insats som skapade förändringen.

En viktig fråga inom effektmätning är om förbättringen hade nåtts även om insatsen inte hade utförts. För att kunna besvara frågan används vanligen kontrollgrupper, det vill säga att man jämför med en grupp personer med liknande situation men som inte fått möjlighet att delta i insatsen. Vi har inte haft möjlighet att ha några kontrollgrupper. Däremot visar BIP-forskningen att om människor i utsatta situationer inte erbjuds insatser så stannar utvecklingen mot arbetsmarknaden inte bara upp – den går faktiskt bakåt. Vidare beskriver BIP-forskningen att olika typer av insatser är olika mycket verksamma:

”Det är dock inte betydelselöst vilka insatser individerna erbjuds. Generellt är de jobbfokuserade insatserna (som företagspraktik och jobbsökning) bäst på att skapa progression mot arbetsmarknaden. Kompetenshöjande, sociala och hälsorelaterade insatser skapar i sig själva inte progression mot arbetsmarknaden; det gör de bara om de kombineras med en jobbfokuserad insats. På samma sätt har en jobbfokuserad insats störst effekt om den kombineras med andra insatser. Det betyder att progressionen mot arbetsmarknaden går ännu snabbare om den jobbfokuserade insatsen kombineras med exempelvis en kompetenshöjande och hälsorelaterad insats.”⁴²

I kapitlet ”Insats 1: En inkluderande arbetsmarknad med anpassade anställningar” redovisades hur ASF anpassar den psykosocial arbetsmiljön för att kunna inkludera personer med särskilda behov. Flera ASF, som exempelvis Basta och Vägen ut! bedriver dessutom behandlingshem i kombination med arbetsträning. Detta tyder på att många ASF stämmer väl överens med den typ av kombinerad insats som tidigare forskning visat vara mest effektiv för att nå målet om arbetsintegration.

42 Væksthusets Forskningscenter (2020) Verksamma inslag på vägen till jobb

ASF:s bidrag till Globala målen

De Globala målen, även kända som ”Agenda 2030 för hållbar utveckling” är 17 övergripande mål som antogs av FN 2015 och som har skrivits under av många nationer, kommuner och företag. Syftet med målen är att fram till 2030, uppnå en socialt, miljömässigt och ekonomisk hållbar utveckling världen över.⁴³



Vilka mål är i fokus?

Inom Agenda 2030 finns det flera delmål som ligger väldigt nära syftet med att driva ASF. Under en workshop år 2022 kopplad till denna rapport deltog ett 20-tal ASF som identifierade ett antal av de 167 globala delmålen som ASF:en bidrar till specifikt.⁴⁴ Bland dessa märks bland andra:

8.5 Full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor med lika lön för alla

- Senast 2030 uppnå full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla kvinnor och män, inklusive ungdomar och personer med funktionsnedsättning, samt lika lön för likvärdigt arbete.

3.4 Minska antalet dödsfall till följd av icke smittsamma sjukdomar och främja mental hälsa

- Till 2030 genom förebyggande insatser och behandling minska det antal människor som dör i förtid av icke smittsamma sjukdomar med en tredjedel samt främja psykisk hälsa och välbefinnande.

5.A Lika rätt till ekonomiska resurser och ägande samt tillgång till finansiella tjänster

- Genomföra reformer för att ge kvinnor lika rätt till ekonomiska resurser, möjlighet att äga och kontrollera mark och andra former av egendom samt tillgång till finansiella tjänster, arv och naturresurser, i enlighet med nationell lagstiftning.

10.2 Främja social, ekonomisk och politisk inkludering

- Till 2030 möjliggöra och verka för att alla människor, oavsett ålder, kön, funktionsnedsättning, ras, etnicitet, ursprung, religion eller ekonomisk eller annan ställning, blir inkluderade i det sociala, ekonomiska och politiska livet.

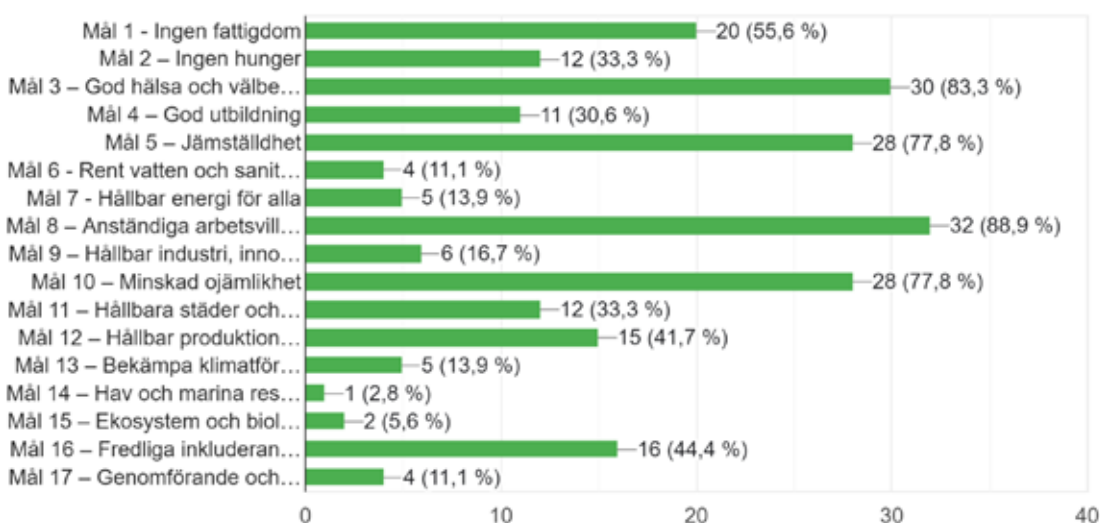
I enkätundersökningen bad vi svarande ASF kryssa i alla av de 17 Globala mål som de anser sig bidra till. En sammanställning av svaren finns i följande diagram:

43 <https://www.globalamalen.se/>

44 En sammanställning av alla de delmål som identifierades som extra viktiga för ASF finns att läsa här: <https://drive.google.com/file/d/1w6Gjkt71YyaXnJCEiSnFzdmL2C811Rcc/view?usp=sharing>

7. a) Vilka av de Globala Målen i Agenda 2030 bidrar ert ASF till? (Du kan läsa mer om vad de olika målen innebär på <https://www.globalamalen.se/>)

36 svar



Figur 4: ASF bidrag till Globala målen

Bredden i svaren speglar att ASF är verksamma inom olika branscher/industrier, till exempel energiproduktion, återvinning, sömnad eller trädgårdstjänster. Övergripande blir det dock tydligt att de mest populära svaren (Anständiga arbetsvillkor och hållbar tillväxt - 88,9%, God hälsa och välbefinnande - 83,3%, Minskad ojämlikhet - 77,8% och Jämställdhet - 77,8%) överensstämmer väl med den generella förändringsteori för ASF som vi presenterat i inledande kapitel.

Hur jobbar ASF för olika globala mål?

Här följer några illustrativa citat som är enkätsvar på frågan ”Beskriv på vilket sätt bidrar ni till detta globala mål?”:

”Genom att ge utrikesfödda kvinnor med låg utbildning och liten eller ingen arbetslivserfarenhet möjlighet att få ett arbete så skapar vi starka kvinnor som kan ta ansvar för sina barn och visa att både kvinnor och män har lika stor makt över sina liv.”

”Vi jobbar för allas rätt till att jobba 100% av sin egen förmåga och på det sättet försörja sig själva. Detta skapar bra arbetsvillkor för människor som inte får plats på arbetsmarknaden, det i sin tur ökar köpkraft och hållbar tillväxt.”

”Vi är ett ekologiskt och fairtrade-café som anställer människor som har svårt att få arbete. Vi passar in på 7 av de 17 målen.”

”Vi bidrar till att minska fattigdom genom att skapa arbetstillfällen för människor som annars kunde ha varit utan inkomst. Detta tycker vi är att ge människor möjlighet till att ta hand om sin hälsa och välbefinnande, inkomst ger möjlighet att välja väg. Vi har en stark strävan att ha jämt fördelade platser för kvinnor och män. Vi jobbar med att stärka kvinnor som levt i destruktiva ojämlika förhållanden så de kan skapa sitt liv och egenmakt.

”I vårt företag jobbar vi med återbruk och återvinning så vi på det viset bidrar till hållbara samhällen. Vi menar även att vårt jobb med att skapa arbeten till de som har det allra svårast att hitta, få och behålla ett arbete är en del av att skapa hållbara samhällen.”

Samhällsekonomiska effekter

Ett sätt att visa på de samhällsnyttiga effekter som ASF skapar är genom att beräkna den samhällsekonomiska vinsten eller förlusten av deras insatser. Det handlar alltså om pengar som samhället sparar på att individer får en anställning istället för att fortsätta som arbetslösa. Det finns flera olika metoder för att beräkna detta. Här kommer vi titta på två exempel. Det första exemplet är Upphandlingsmyndighetens kalkylator för att beräkna samhällsekonomiska effekter⁴⁵ och det andra är socioekonomiska bokslut⁴⁶, som tagits fram av nationalekonomerna Ingvar Nilsson och Anders Wadeskog.

Upphandlingsmyndigheten beskriver sin samhällsekonomiska kalkylator på följande vis:

”Den samhällsekonomiska beräkningsmodellen är en kalkylator som beräknar det samhällsekonomiska värdet av att en individ lämnar arbetslöshet för sysselsättning i form av anställning, lärlingsanställning eller praktik. Modellen beräknar det samhällsekonomiska värdet under tiden för sysselsättningskravet på olika nivåer: för individ, kommun, myndigheter, arbetsgivare och samhället i stort.

Modellen bygger på antagandet att individer som tar del av sysselsättningskravet hade fortsatt vara arbetslösa under tiden för sysselsättningskravet. Kalkylmodellen beräknar däremot inte några dynamiska eller långsiktiga effekter, så som högre sannolikhet för att individen får jobb i framtiden, möjliga positiva effekter på hälsan eller eventuella undanträngningseffekter.”

Ingvar Nilsson och Anders Wadeskog beskriver (2011, ”Socioekonomisk metod - datainsamling och modell”⁴⁷) det socioekonomiska bokslutet som:

”Den socioekonomiska analysen är ett synsätt och ett knippe metoder (modeller) samt en strukturerad databank med vars hjälp man i ekonomiska termer kan beskriva, värdera och analysera samhällets kostnader för olika former av utanförskap för individer, grupper av individer, händelseförlopp och situationer eller populationer.

Man kan också beskriva värdet av prevention och tidiga insatser för att förhindra eller reducera utanförskap och värdet av framgångsrik och effektiv rehabilitering. Detta kan ske som konsekvenser av t.ex. ett särskilt projekt eller tillfällig verksamhet, sociala företag eller som en del av ordinarie verksamhet hos någon aktör (t.ex. kommun och landsting)”

En skillnad mellan metoderna är att Upphandlingsmyndighetens kalkylator enbart tar med de direkta kostnaderna/besparingar för aktörerna, såsom försörjningsstöd, lönebidrag, skatter, producerat värde och liknande. Medan det socioekonomiska bokslutet har som ambition att även täcka in indirekta kostnader/besparingar såsom kriminalvård, försäkringsärenden, sjukvård och annat, genom schablonberäkningar utifrån tillgänglig forskning.

Vi kommer nu att titta på två fallstudier av ASF som beräknat sina verksamheters samhällsekonomiska effekter med hjälp av en av de två metoderna. Yalla Mellerud har använt Upphandlingsmyndighetens kalkylator och Vägen ut! kooperativen har gjort socioekonomiska bokslut.

45 <https://www.upphandlingsmyndigheten.se/om-hallbar-upphandling/socialt-hallbar-upphandling/upphandling-med-mal-att-oka-sysselsattningen/berakna-samhallsekonomiska-effekter/>

46 <http://www.socioekonomi.se/>

47 Socioekonomi (2011)



Foto: <https://www.facebook.com/yallamellerud>

Yalla Melleruds Samhällsekonomiska kalkyl

Yalla Trappans målsättning är att skapa arbetstillfällen för utlandsfödda kvinnor med liten eller ingen arbetslivserfarenhet och bidra till ökad självkänsla och självständighet. Det är ett arbetsintegrerande socialt företag och kvinnokooperativ som drivs av en ideell förening på Rosengård i Malmö. Yalla Mellerud är en nystartad ekonomisk förening utifrån Yalla trappans mentorskapsavtal som startats med stöd av Coompanion Fyrbodol. De har ett fokus på undervisning i svenska och samhällskunskap samt matlagning och sömnad. Informant för denna fallstudie var Marie Pettersson, adjungerad i styrelse på Yalla Mellerud och även medarbetare i Skoopis projekt ASF Lyfter (intervju genomförd 2022.03.17).

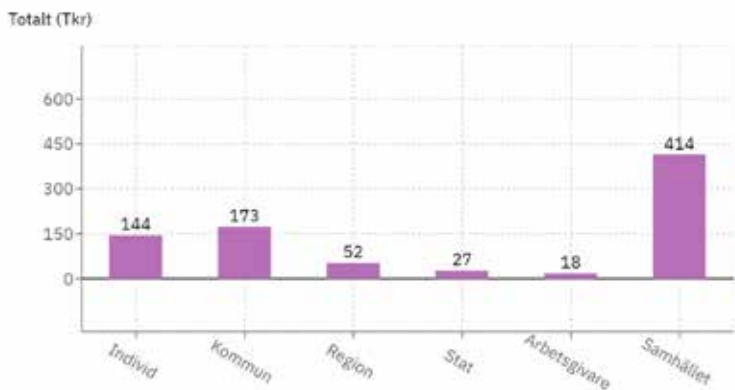
I Upphandlingsmyndighetens kalkylator finns fält för att fylla i kostnader för offentlig sektor att upphandla det sociala företaget. I vårt exempel så finns inga sådana kostnader då företaget inte har upphandlats. I kalkylatorn kan man välja på de tre typerna av anställningsstöd "nystartsjobb", "introduktionsjobb" eller "yrkesintroduktion". Så kallat "lönebidrag" finns inte med i kalkylatorn, troligtvis på grund av att ersättningsnivån bedöms individuellt och inte enkelt översätts till en schablon. På Yalla Mellerud jobbar motsvarande en heltidstjänst med "nystartsjobb", motsvarande två heltidstjänster med "introduktionsjobb" samt motsvarande cirka en heltidstjänst (fördelat på två personer) med annat lönestöd. Enligt informanten till denna studie ligger ersättningsnivån för dessa lönestöd på en nivå som ligger nära "nystartsjobb", varför vi valde att inkludera denna tjänst i beräkningen trots att kategorin "lönestöd" inte är valbar – vi valde alltså istället kategorin "nystartsjobb". Individerna har olika nivåer av produktivitet och behov av handledning, här har vi av integritetsskäl redovisat resultatet utifrån ett genomsnitt. Personerna i exemplet hade försörjningsstöd och saknade sysselsättning innan anställning på Yalla Mellerud. Företaget har en 60% tjänst för handledning av de anställda. De anställda kvinnorna handleder praktikanterna i det praktiska arbetet. När denna studie genomfördes hade tio personer praktik på halvtid under ett halvår.

Den samhällsekonomiska kalkylatorn visar att de tre anställda med anställningsstödet "nystartsjobb" med en sysselsättningsgrad motsvarande två helårstjänster tillsammans genererade en samhällsekonomisk vinst om 414 000 kronor, jämfört med om de hade fortsatt vara långtidsarbetslösa utan denna insats. De två helårs tjänsterna med anställningsstödet "introduktionsjobb" å sin sida genererade en samhällsekonomisk vinst om totalt 281 000 kronor, jämfört med om de hade fortsatt vara långtidsarbetslösa utan denna insats.

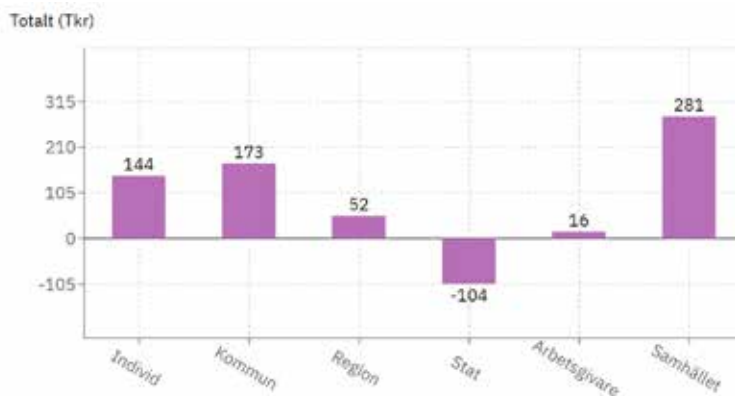
Å andra sidan genererade insatsen praktik åt motsvarande 2,5 helårstjänster (10 personer som gjorde praktik på halvtid i ett halvår) en kortsiktig samhällsekonomisk förlust om -83 000 kronor. Att praktikplatser inte genererar någon omedelbar samhällsekonomisk vinst hör samman med att deltagarna inte bedöms bidra positivt till företagets produktivitet och inte heller får en höjd inkomstnivå av insatsen. Att offentlig sektor ändå investerar i insatsen praktik beror antagligen på att insatsen bedöms rusta individer för framtida anställning, på liknande vis som en utbildningsinsats skapar kortsiktiga kostnader men långsiktiga vinster.

Sammanfattning

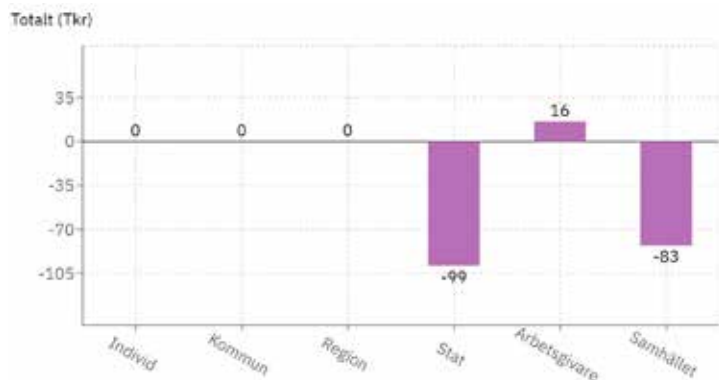
Sammantaget visar kalkylen att Yalla Melleruds insatser med att erbjuda anpassade anställningar genererar en samhällsekonomisk vinst, utöver företagets egna vinst, om 695 000 kronor. Deras insats att erbjuda praktikplats drar enligt kalkylen ner den totala, direkta samhällsekonomiska vinsten till 612 000 kronor. Av denna summa utgör 50 000 kronor en inkomst för insatserna som syns i företagets egna bokslut.



Figur 5. Samhällsekonomisk vinst Yalla Mellerud 2 heltidstjänster med nystartsjobb:



Figur 6. Samhällsekonomisk vinst Yalla Mellerud 2 heltidstjänster "introduktionsjobb":



Figur 7. Samhällsekonomisk förlust Yalla Mellerud 2,5 heltidsekvivalenter "praktik":



Vägen ut! kooperativens Socioekonomiska bokslut

Vägen ut! kooperativen är Sveriges största franchisekedja av sociala företag och drivs av människor som gått från bidragstagare till företagare. De säljer miljövänliga varor och tjänster. Samtidigt skapas arbete åt människor som står långt ifrån arbetsmarknaden. Vägen ut! startades 2002 av en grupp människor med erfarenhet av missbruk/kriminalitet med syftet att skapa arbete för sig själva och andra i samma situation. Idag inkluderar Vägen ut! alla som hamnat långt från arbetsmarknaden oavsett anledning. Idag är de 14 franschisetagare, två licenstagare och drygt 130 anställda. Konsortiet som även det är ett kooperativ, samordnar funktioner som ekonomi, administration, arbetsträning, HR och kommunikation. Till Vägen ut! kommer människor med olika slags arbetshinder: fysiska och psykiska funktionsnedsättningar, psykisk ohälsa, erfarenhet av missbruk/kriminalitet, stressrelaterade sjukdomstillstånd och språksvårigheter. Nästan alla verksamhetschefer har egen erfarenhet av utanförskap och fungerar som förebilder för de som kommer till Vägen ut! kooperativen för arbetsträning.⁴⁸

Vägen ut! kooperativen har en väldigt ambitiös effektmätning där de bland annat följer upp sin medarbetare med enkäter enligt DOK⁴⁹, som är en uppföljningsmetod kring arbetsträning eller missbruk som tagits fram av Linnéuniversitet, samt att de gör ECG bokslut (Economy for the Common Good)⁵⁰. År 2006 gjorde nationalekonomerna Ingvar Nilsson och Anders Wadeskog ett samhällsekonomiskt bokslut för Vägen ut! på uppdrag av Tillväxtverkets föregångare Nutek.⁵¹ I rapporten "Det sociala företaget och samhället - Socioekonomiska bokslut för Vägen ut! Kooperativen och Basta Arbetskooperativ" beskrivs ingående hur kalkylen gjorts med 130 variabler som tagits fram av expertpaneler, med en princip om systematisk underskattning, dvs att forskarna vid osäkerhet om ett visst värde alltid valt det lägsta tänkbara.⁵² Sedan dess har Vägen ut! årligen följt upp kalkylen och publicerat resultaten i sin verksamhetsberättelse.⁵³

48 <https://vagenut.coop/om/> samt intervju med Pernilla Svebo och Petra de Boer.

49 Dahlberg et al (2017)

50 <https://www.ecogood.org/>

51 Nutek (2006)

52 http://www.socioekonomi.se/Texter/VUBasta/socek_Lang.pdf

53 Verksamhetsberättelse 2021 https://vagenut.coop/wp-content/uploads/2022/05/VU_2021_high.pdf

Vid det socioekonomiska bokslutet som Wadeskog/Nilsson gjorde 2005 så hamnade snittet per år i samhällsekonomisk vinst på 980 130 kr per medarbetare. Siffran används än idag utan inflationsjustering. SCBs Prisomräknare (inflationskalkylator) visar att 980 130 kr år 2005 är lika med 1 320 555 kr år 2022.⁵⁴ Då Vägen ut! sedan dess fått in medarbetare med annan bakgrund än kriminalitet/droger så har de sänkt schablonen. Senare studier av Nilsson och Wadeskog, där de tagit fram siffror för psykisk ohälsa, har pekat på en schablon för den gruppen om en samhällsekonomisk vinst om ca 350 000 kr/år för varje person som kommer i arbete.⁵⁵ Eftersom ca en tredjedel av Vägen ut!'s medarbetare har en bakgrund i kriminalitet/drogmissbruk och de flesta haft någon form av mental ohälsa så har de nu valt en genomsnittlig schablon om ca 500 000 kronor i samhällsekonomisk vinst per medarbetare.⁵⁶ De anser att detta är lågt räknat (om 33% har en kostnad om 0,98 mkr och 66% har en kostnad om 350 000 kr så blir snittet 525 000 kr i vinst per person).

Sammanfattning

Den totala samhällsekonomiska vinsten beräknad med socioekonomiskt bokslut är för Vägen ut! kooperativens 127 anställda år 2021 totalt 63,5 miljoner kronor.

Diskussion: ASFs samhällsekonomiska effekt

Vi har nu gjort en samhällsekonomisk jämförelse, dels mellan två olika beräkningsmetoder, men även mellan ett litet nybildat ASF och ett äldre och större sådant. Om vi bortser från insatsen arbetsträning och fokuserar på anställningar så kan vi konstatera att beroende på mätmetod och på den anställdes psykosociala tillstånd, så genererar ASF:n i studien samhällsekonomiska vinster om mellan 141 000 - 1 320 555 kr per medarbetare. De högre beräkningarna bygger på en mer heltäckande analys av de samhällsekonomiska kostnader som vissa typer av utanförskap för med sig. Detta är alltså vinster som främst tas ut i form av kostnadsbesparingar åt offentlig sektor, snarare än företagsvinster i de berörda ASF:n.

Vi försöker extrapolera även detta resultat, utifrån principen om systematisk underskattning. Om vi antar att Skoopis medlemmar har ca 1270 anställda från målgruppen och att dessa genererar en direkt samhällsekonomisk vinst om som allra minst 141 000 kronor. Då har Skoopis medlemsföretag genererat en ekonomisk besparing åt offentlig sektor om 179 070 000 kr, det vill säga cirka 179 mkr/år.

Om vi analyserar fallstudiens resultat gällande arbetsträning så visar detta exempel att insatsen genererade en samhällsekonomisk förlust. Här behöver vi ha i beaktande vad vi tidigare skrivit om att arbetsträning är en bevisat effektiv som förflyttar många individer från långtidsarbetslöshet till anställning. Vinsten av insatsen kommer inte omedelbart, utan är en mer långsiktig investering. I samtal med medarbetare inom ASF i projektet "ASF Lyfter" har det dock framkommit synpunkter kring att fler individer tidigare borde erbjudas anställning med lönebidrag, snarare än att slussas runt på olika praktikplatser som varken ger kontinuitet eller ekonomisk trygghet. Den samhällsekonomiska analysen enligt Upphandlingsmyndighetens metod tyder på att ökat fokus på lönebidrag och minskat fokus på praktik skulle kunna ge såväl ökade samhällsekonomiska vinster som minskad fattigdom och därmed ökad jämlikhet.

54 <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/prisomraknaren/>

55 Se alla rapporter <http://www.socioekonomi.se/AllCalk.html>

56 Intervju med Pernilla Svebo, 2022.

Hur ASF skulle kunna mäta sina effekter

I arbetet med den här rapporten har det framkommit en önskan hos många ASF att få en enkel guide till hur de skulle kunna börja mäta sina effekter. Vår enkät visade att endast 5 av de 39 svarande ASF:n idag tillämpar någon form av effektmätning. Vi har därför tagit fram en vägledning till hur ASF kan dokumentera och göra enkäter för att enkelt kunna följa upp sina faktiska bidrag till den förändringsteori som har presenterats tidigare i denna rapport. Det arbetsmaterialet är tillgängligt för Skoopis medlemmar via Skoopis hemsida.

Tack!

Stort tack till alla som bidragit till denna rapport. Först och främst ett stort tack till alla medarbetare i Skoopis projekt ASF Lyfter för värdefull input. Även stort tack till alla ASF som svarat på enkäten, deltagit i workshops och på andra sätt bidragit till den ökade kunskapen om ASFs samhällsnytta. Särskilt tack till Pernilla Svebo på Vägen ut! och Marie Pettersson på Yalla Mellerud för fallstudierna, samt Fredrik Bergman, André Olsson, Christian Ståhlberg och Anna-Sigrid Reinholdsson för effektberättelserna. Tack också till föreningen Effektfullt för värdefull vägledning i arbetet med att ta fram denna rapport. Sist men inte minst tack till ESF för projektfinansieringen.



Källor

Forskningsrapporter

- Arbetsförmedlingen (2017) Perspektiv på långtidsarbetslösheten <https://arbetsformedlingen.se/download/18.3e623d4f-16735f3976ead4/Perspektiv-pa-langtidsarbetslosheten.%20rapport.pdf>
- Arbetsförmedlingen (2020) Arbetsträning, för arbetsgivare. Faktablad <https://arbetsformedlingen.se/download/18.d3597e817565c556253300/1605274731064/Faktablad%20om%20arbetstr%C3%A4ning.pdf>
- Arbetsförmedlingen (2021) Fler är arbetslösa längre, Pressmeddelande. <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/press/pressmeddelanden?id=8C4D5B0B19547921>
- Byrne, Heather Louise (2001) The Psychological Dimensions of Employability: Training Effectiveness With the Long-Term Unemployed. PhD thesis, University of Glasgow. <https://theses.gla.ac.uk/75792/>
- Creed, P.A., Hicks, R.E. and Machin, M.A. (1998), Behavioural plasticity and mental health outcomes for long-term unemployed attending occupational training programmes. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1998.tb00671.x>
- Dahlberg, M., Anderberg, M., Falck, H. (2017) Formulärmanual DOK Arbetsträning. Linnéuniversitetet <https://docplayer.se/107010850-Formularmanual-dok-arbetstraning.html>
- Folkhälsomyndigheten. Låg ekonomisk standard, vuxna [Internet]. Stockholm: Folkhälsomyndigheten; 2022 [citerad 2022-10-07] Hämtad från: <https://www.folkhalsomyndigheten.se/fu-ekonomi-vuxna>
- IMF (2021) Mitigating Long-term Unemployment in Europe <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2020/08/21/Mitigating-Long-term-Unemployment-in-Europe-49678>
- Nutek (2006) Ur samhällets perspektiv - sammanfattande rapport https://vagenut.coop/wp-content/uploads/2017/06/kortkort_sv.pdf
- OECD (2013) Mental Health and Work: Sweden https://read.oecd-ilibrary.org/employment/mental-health-and-work-sweden_9789264188730-en#page4
- Pareja, B., Valor, C., och Benito, A. (2020) How Social Enterprises Nurture Empowerment: A Grounded Theoretical Model of Social Change. Journal of Social Entrepreneurship. https://www.researchgate.net/publication/344541121_How_Social_Enterprises_Nurture_Empowerment_A_Grounded_Theoretical_Model_of_Social_Change
- Rogers et al (1997), "A Consumer-constructed Scale to Measure Empowerment among Users of Mental Health Services" https://www.researchgate.net/publication/13964022_A_Consumer-constructed_Scale_to_Measure_Empowerment_among_Users_of_Mental_Health_Services
- SKR (2020) Kommunal arbetsmarknadsstatistik <https://skr.se/download/18.5627773817e39e979ef5d0fe/1642497608710/7585-941-5.pdf>
- Socioekonomi. Socioekonomisk metod: Datasamling och modell (2011) http://www.socioekonomi.se/Metod-Data_110117.pdf
- Urmanaviciene, A. (2020). WISEs' Social Impact Measurement in the Baltic States. European Journal of Social Impact and Circular Economy, 1(2), 48-75. <https://doi.org/10.13135/2704-9906/5091>
- Væksthusets Forskningscenter (2020) BIP - Indikatorer och jobsannolikhet. Huvudpunkter, augusti 2020 https://vaeksthusets-forskningscenter.dk/wp-content/uploads/2020/09/BIP-indikatorer-och-jobsannolikhet_WEB.pdf
- Væksthusets Forskningscenter (2020) Verksamma inslag på vägen till jobb https://media.samordningsforbundetskaraborg.se/2021/04/Verksamma-inslag-pa%CC%8A-va%CC%88gen-till-jobb_WEB.pdf
- Wanberg (2012) "The Individual Experience of Unemployment". Annual review of psychology. <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev-psych-120710-100500>

Hemsidor

- <https://arbetsloshetsrapporten.se/>
- <https://www.ecogood.org>
- <https://effektfullt.se/>
- <https://www.ekonomifakta.se/fakta/arbetsmarknad/arbetsloshet/langtidsarbetsloshet/>
- <https://www.ensie.org/wises-data/impact-wises>
- <https://www.globalamalen.se/>
- <https://scb.se/>
- <https://skoopi.coop/>
- <http://www.socioekonomi.se/>
- <https://www.upphandlingsmyndigheten.se/om-hallbar-upphandling/socialt-hallbar-upphandling/upphandling-med-mal-att-oka-sysselsattningen/berakna-samhallsekonomiska-effekter/>